

Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG)



# Intersektionalität in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen

## Herkünfte, Herausforderungen und Handlungsperspektiven

Dr. Aline Oloff

Jahrestagung der bukof-Kommission »Gleichstellung an HAWen«: Intersektionalität als Weg zur Gleichstellung!? Mai 2025, Bochum

# Intersektionalität in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Herkünfte, Herausforderungen und Handlungsperspektiven.

## 1. Herkünfte:

- Akademisierung des Feminismus: Gleichstellungsarbeit und Geschlechterforschung
- Intersektionalität als *travelling concept*
- Diversity/ Diversität und Antidiskriminierung

## 2. Verhältnisbestimmung

## 3. Herausforderungen

## Diskussion und Austausch zu Handlungsperspektiven

# Herkünfte: Akademisierung des Feminismus

- Frauenbewegung und feministische Herrschafts- und Wissenschaftskritik
- Frauenpolitik und Frauenforschung in Anfangsjahren eng miteinander verbunden, häufig in Personalunion
- Institutionalisierung von feministischer Kritik an Wissenschaft und Hochschulen vollzieht sich in beiden Bereichen – in Frauen- und Gleichstellungspolitik und in Frauen- und Geschlechterforschung = zwei Felder, die nach eigenen Logiken funktionieren
- Hochschultransformation der 1990er und 2000er Jahre (»unternehmerische Hochschule«): Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit und Ausweitung der Aufgaben;
- Geschlechterforschung: Einrichtung von Studiengängen

# Herkünfte: Intersektionalität

- Entstehungskontext Antidiskriminierungsrecht in USA
- Kimberlé Crenshaw (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, in: The University of Chicago Legal Forum 139, 139-167.
- *Intersection* = Kreuzung = Zusammentreffen und vor allem Zusammenwirken von verschiedenen Diskriminierungsverhältnissen
- Verortung in *Black Feminism* und *Critical Race Theory*: Intersektionalität ist als Denkfigur im Kampf gegen Rassismus entstanden und im *Black Feminism* verortet.

# Herkünfte: Intersektionalität

## Genealogien USA

Combahee River Collective (1977, 2000): »A Black Feminist Statement«, in: Kolmar/Bartkowski (Hg.): *Feminist Theory. A Reader*, Mountain View, CA, 272-277.

Gloria Anzaldúa, Cherrie Moraga (1981): *This Bridge Called my Back: Writings by Radical Women of Color*, New York.

**Gloria T. Hull, Patricia Bell Scott, Barbara Smith (1982): *All the Women Are White, All the Blacks Are Men, But Some of Us Are Brave: Black Women's Studies*, New York.**

bell hooks, Audre Lorde, Angela Davis

# Herkünfte: Intersektionalität

## Genealogien BRD

Arbeitsgruppe Frauenkongress (Hg.) (1984): *Sind wir uns denn so fremd? Ausländische und deutsche Frauen im Gespräch*, Frankfurt/M.

Katharina Oguntoye, May Opitz et al. (1992): *Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte*. Frankfurt/M.

# Herkünfte: Intersektionalität

- Entstehungskontext Antidiskriminierungsrecht in USA
- Kimberlé Crenshaw (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, in: The University of Chicago Legal Forum 139, 139-167.
- *Intersection* = Kreuzung = Zusammentreffen und vor allem Zusammenwirken von verschiedenen Diskriminierungsverhältnissen
- Verortung in *Black Feminism* und *Critical Race Theory*: Intersektionalität ist als Denkfigur im Kampf gegen Rassismus entstanden und im *Black Feminism* verortet.
- Rezeption in deutschsprachiger Frauen- und Geschlechterforschung: Intersektionalität bezeichnet als Forschungsperspektive ein Programm, mit dem das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsverhältnisse erfasst werden soll.

# Herkünfte: Intersektionalität

## Theorieentwicklung in der Geschlechterforschung -> Komplexitätssteigerung

- Gender-Theorien -> Geschlecht als dynamisches und vielfältiges Phänomen
- Intersektionalität -> Zusammenwirken von Diskriminierungsformen

## Komplexitätssteigerung auch in der Gleichstellungsarbeit

- Dezentrierung und Pluralisierung der Kategorie ›Frauen‹ zu Frauen\* und TIN-Personen
- Multidimensionale Diskriminierungslagen

# Herkünfte: Diversity/Diversität und Antidiskriminierung

- Diversity/Diversität als Phänomen
- Diversity als analytische Perspektive: Analysekategorie und Praxiskonzept
- Problem mit ›Diversity/ Diversität‹: bedeutungsoffen -> unterschiedliche Bedeutung bzw. diskursive Einbettung
- ›Wertschätzung von Verschiedenheit‹: Tendenz, Vielfalt auf eine empirische Größe zu reduzieren und Hierarchisierung auszublenken
- Spannungsverhältnis zwischen Gerechtigkeitsorientierung und Nutzen- und Wettbewerbsorientierung

# Herkünfte: Diversity/Diversität und Antidiskriminierung

## Diversity Management aus der Equity- und Business-Perspektive

Über den rechtlichen Rahmen hinaus gibt es verschiedene Motivationen, aus denen Diversity Management erfolgen kann: Zentral für unsere Strategie ist die Equity- und Business-Perspektive. Aus der auf der Erfüllung universeller Menschenrechte basierenden Equity-Perspektive geht es im Kern um eine sozial gerechte Universität für alle Mitglieder. Wesentlich sind hier Ziele wie die Förderung von Chancengleichheit, Partizipation und Inklusion (s. Tabelle). Aus der Business-Perspektive geht es um den gewinnbringenden Beitrag zum Erfolg der Universität in ihren Leistungsdimensionen. Maßgeblich sind hier Ziele wie exzellente Forschung oder Studierenden- und Mitarbeitengewinnung (s. Tabelle). An der TU Braunschweig verbinden wir diese beiden Perspektiven durch diskriminierungskritisches Diversity Management.

4 Die Begriffe Diversity, Diversität und Vielfalt werden in der vorliegenden Strategie synonym verwendet, weitere Informationen siehe Glossar.

5 Wir sind uns dessen bewusst, dass die genutzten Begrifflichkeiten intensiv diskutiert werden und es hierzu dynamische Veränderungsprozesse gibt. Die Begriffe sind angelehnt an die Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG.

6 Care-Arbeit beschreibt Tätigkeiten des Sorgens und Sichkümmerns. Darunter fällt Kinderbetreuung oder Pflege älterer Menschen, aber auch familiäre Unterstützung, häusliche Pflege oder freundschaftliche Hilfe (in Anlehnung an die Bundeszentrale für politische Bildung: [www.bpb.de/themen/familie/care-arbeit/](http://www.bpb.de/themen/familie/care-arbeit/)).

7, 8 Glossar

9 Diskriminierungsformen sind zum Beispiel: Ableismus (Behindertenfeindlichkeit), Altersdiskriminierung, Antisemitismus, Klassismus, Lookismus (Diskriminierung aufgrund des Aussehens), Queerfeindlichkeit, Rassismus/Rassismen und Sexismus (in Anlehnung an: Czollek et al. 2019: Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Weinheim/Basel: Beltz Juventa)

10 Glossar

## ZIELE DER EQUITY-PERSPEKTIVE

- Gerechtigkeit
- Förderung von Freiheit und Chancengleichheit
- Abbau von und Schutz vor Diskriminierung
- Partizipation und Inklusion
- Gestaltung einer offenen, demokratischen und sozial nachhaltigen Universität

## ZIELE DER BUSINESS-PERSPEKTIVE

- Vielfalt als Qualitätsmerkmal und Potenzial
- Voraussetzung exzellenter Forschung und im Wettbewerb um Fördergelder
- Studierenden- und Mitarbeitengewinnung
- Talente fördern und halten
- Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit
- attraktive Arbeitgeberin und Studienort

# Herkünfte: Diversity/Diversität und Antidiskriminierung

In den 90er Jahren hat die Strategie des Gender Mainstreamings Bewegung in die schwerfällig gewordene gleichstellungspolitische Debatte in Deutschland gebracht. Neue Akteure kamen ins Spiel, und als Top-down-Ansatz schien Gender Mainstreaming genau die Durchsetzungsmacht mit sich zu bringen, an der es den bisherigen Gleichstellungsmodellen gemangelt hatte.

Aktuell ist es die ursprünglich in den USA entwickelte Unternehmensstrategie des Managing Diversity, die die Vorteile des Gender Mainstreamings noch zu übertreffen scheint: Sie setzt am Zukunftsproblem der Nachfrage nach qualifiziertem Personal im 21. Jahrhundert an – nicht an dem der Gleichheit. Sie verspricht Wettbewerbsvorteile durch eine vielfältige Belegschaft und argumentiert damit von vornherein in der Logik, die das Handeln in Einzelunternehmen bestimmt. Darüber hinaus präsentiert sich Diversity-Management als umfassenderes Konzept, nimmt es neben Geschlecht doch auch andere Ungleichheit anzeigende Differenzkategorien wie soziale Herkunft, Ethnie, Religion, Alter ins Visier.

Die Tagung findet statt im  
**Harnack-Haus**  
**Inhnestraße 16-20**  
**14195 Berlin**

*U-Bhf. Thielplatz (Linie U 3)*

**Die Tagung wird veranstaltet von  
der Freien Universität Berlin.**

#### Organisatorinnen:

- Mechthild Koreuber, Zentrale Frauenbeauftragte
- Dr. Ulla Bock, Dr. Anita Runge, Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung
- Dorothea Lüdke, Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz
- Dr. Sünne Andresen, Sozialwissenschaftlerin

Freie Universität  Berlin

## Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar?

*Ein interdisziplinärer wissenschaftlicher Dialog  
zu aktuellen Tendenzen der ‚Modernisierung‘  
von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik*

Die Tagung soll ein Forum für einen Dialog über das Verhältnis beider Konzepte bieten. Diskutiert werden u.a. folgende Fragen:

- Ergibt die politische Zusammenführung von Gender und Diversity eine Gleichstellungsstrategie, die das Ziel umfassender (Geschlechter-)Gerechtigkeit in greifbare Nähe rückt?
- Wie sieht eine solche Verbindung in der Praxis aus?
- Werden damit aktuelle Theoriediskurse, die Ungleichheit als Ergebnis des Zusammenwirkens verschiedener Herrschafts- und Unterdrückungsformen analysieren, adäquat politisch aufgegriffen?
- Welche Konsequenzen hat die Einlassung auf eine Management-Philosophie?

**Tagungsgebühr: 20 €/erm. 10 €**

**Anmeldung bis zum 3. Jan. 2006 unter**  
<http://web.fu-berlin.de/zefrauen/anmeldung.html>

**Informationen: 030-838-54259/53378**

<http://web.fu-berlin.de/frauenbeauftragte/>  
<http://web.fu-berlin.de/zefrauen/>  
<http://web.fu-berlin.de/gender-kompetenz/>

**12. bis 14. Jan. 2006**

# Herkünfte: Diversity/Diversität und Antidiskriminierung

Sünne Andresen · Mechthild Koreuber  
Dorothea Lüdke (Hrsg.)

## Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar?

Interdisziplinärer Dialog zur  
„Modernisierung“ von Geschlechter-  
und Gleichstellungspolitik

ARBEIT GRENZEN POLITIK HANDLUNG METHODEN GEWALT SPRACHE WISSEN  
SCHAFT DISKURS SCHICHT MOBILITÄT SYSTEM INDIVIDUUM KONTROLLE  
ZEIT ELITE KOMMUNIKATION WIRTSCHAFT GERECHTIGKEIT STADT WERTE  
RISIKO ERZIEHUNG GESELLSCHAFT RELIGION UMWELT SOZIALISATION  
RATIONALITÄT VERANTWORTUNG MACHT PROZESS LEBENSSTIL DELIN  
QUENZ KUNST UNGLEICHHEIT ORGANISATION NORMEN REGULIERUNG  
IDENTITÄT HERRSCHAFT VERGLEICH SOZIALSTRUKTUR BIOGRAFIE KRITIK  
WISSEN MASSMEDIEN EXKLUSION GENERATION THEORIE HIERARCHIE  
GESTALT NETZWERK LEBENS LAUF KONSUM FREIHEIT BETEILIGUNG  
GEMEINSCHAFT INFORMATION WANDEL DIFFERENZ WOHLFAHRTSSTAAT  
ETHNIE BERUF RITUAL KÖRPER MODERNISIERUNG GESCHLECHT DEMOKRA  
TIE EVOLUTION INTEGRATION KAPITAL REALITÄT KRIEG BILDUNG ALLTAG  
KULTUR VERTRAUEN LIEBE WERBUNG GLOBALISIERUNG BEOBSCHTUNG  
RECHT EXTREMISMUS STATISTIK INTERAKTION KRIMINALITÄT ZUKUNFT  
ALTER ERKENNTNIS MORAL RAUM KLASSE STEUERUNG GELD ZIVILISATION  
EMPIRIE AUFKLÄRUNG ARMUT ENTSCHEIDUNG TECHNIK MIGRATION ÖFFENT



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

Eva Blome · Alexandra Erfmeier  
Nina Gülcher · Sandra Smykalla

## Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen

Von der Frauenförderung  
zum Diversity Management?

2., vollständig überarbeitete  
und erweiterte Auflage

ARBEIT GRENZEN POLITIK HANDLUNG METHODEN GEWALT SPRACHE WISSEN  
SCHAFT DISKURS SCHICHT MOBILITÄT SYSTEM INDIVIDUUM KONTROLLE  
ZEIT ELITE KOMMUNIKATION WIRTSCHAFT GERECHTIGKEIT STADT WERTE  
RISIKO ERZIEHUNG GESELLSCHAFT RELIGION UMWELT SOZIALISATION  
RATIONALITÄT VERANTWORTUNG MACHT PROZESS LEBENSSTIL DELIN  
QUENZ KUNST UNGLEICHHEIT ORGANISATION NORMEN REGULIERUNG  
IDENTITÄT HERRSCHAFT VERGLEICH SOZIALSTRUKTUR BIOGRAFIE KRITIK  
WISSEN MASSMEDIEN EXKLUSION GENERATION THEORIE HIERARCHIE  
GESTALT NETZWERK LEBENS LAUF KONSUM FREIHEIT BETEILIGUNG  
GEMEINSCHAFT INFORMATION WANDEL DIFFERENZ WOHLFAHRTSSTAAT  
ETHNIE BERUF RITUAL KÖRPER MODERNISIERUNG GESCHLECHT DEMOKRA  
TIE EVOLUTION INTEGRATION KAPITAL REALITÄT KRIEG BILDUNG ALLTAG  
KULTUR VERTRAUEN LIEBE WERBUNG GLOBALISIERUNG BEOBSCHTUNG  
RECHT EXTREMISMUS STATISTIK INTERAKTION KRIMINALITÄT ZUKUNFT  
ALTER ERKENNTNIS MORAL RAUM KLASSE STEUERUNG GELD ZIVILISATION  
EMPIRIE AUFKLÄRUNG ARMUT ENTSCHEIDUNG TECHNIK MIGRATION ÖFFENT

 Springer VS

# Verhältnisbestimmung/ Systematisierung

## **intersektionale Perspektivierung von Gleichstellungsarbeit (und AD-Arbeit generell**

herrschafts- und machtkritische Perspektive mit dem Ziel der Herstellung von Gerechtigkeit

lenkt den Blick auf das Zusammenwirken von Diskriminierungsformen, das jeweils besondere Diskriminierungslagen hervorbringt (Mehrfachdiskriminierung, multidimensionale D)

Betrifft Frage des *Wie* von Gleichstellungsarbeit (AD-Arbeit)

## **Verortung von Gleichstellungsarbeit im Kontext von Diversität und Antidiskriminierung**

Einbindung von Gleichstellungsarbeit mit Kernfokus Geschlecht und Geschlechtergerechtigkeit in Diversitäts- und AD-Strukturen

Adressierung von Benachteiligung über Geschlecht hinausgehend // welche weiteren Diskriminierungsverhältnisse bzw. ›Merkmale‹ werden adressiert?

Diversität und AD als Dach: wie muss eine tragfähige Diversitäts- und AD-Architektur gebaut sein, die beides ermöglicht: Schwerpunktsetzung und horizontale Verbindung

# Verhältnisbestimmung / Systematisierung

## Thematische Schwerpunkte Diversitätspolitiken und AD-Arbeit an Hochschulen:

- Geschlecht, sexuelle Orientierung, Sorgeverpflichtungen
- Behinderung, chronische Erkrankungen
- Soziale Herkunft, Klasse, Klassismus
- Rassismus, Antisemitismus, Diskriminierungsverhältnisse in der Migrationsgesellschaft

# Aufgaben und Tätigkeitsfelder

Beratung in Diskriminierungsfällen (Erst- und Verweisberatung; Falldokumentation;

Begleitung von Fällen und Beschwerdeverfahren)

Daten, Monitoring und Berichte

Beteiligung an Strategie- und Organisationsentwicklung

(Weiter-)Entwicklung von Satzungen und Verfahren

Beratung von Arbeitseinheiten und Begleitung von Prozessen (*consulting*)

Kommunikation und Fortbildungen (= Sensibilisierung und Wissensvermittlung)

Zusammenarbeit mit dezentralen Akteuren

Zusammenarbeit mit hochschulischen wie außerhochschulischen Vertretungen und

Selbstorganisationen sowie mit außerhochschulischen Beratungs- und

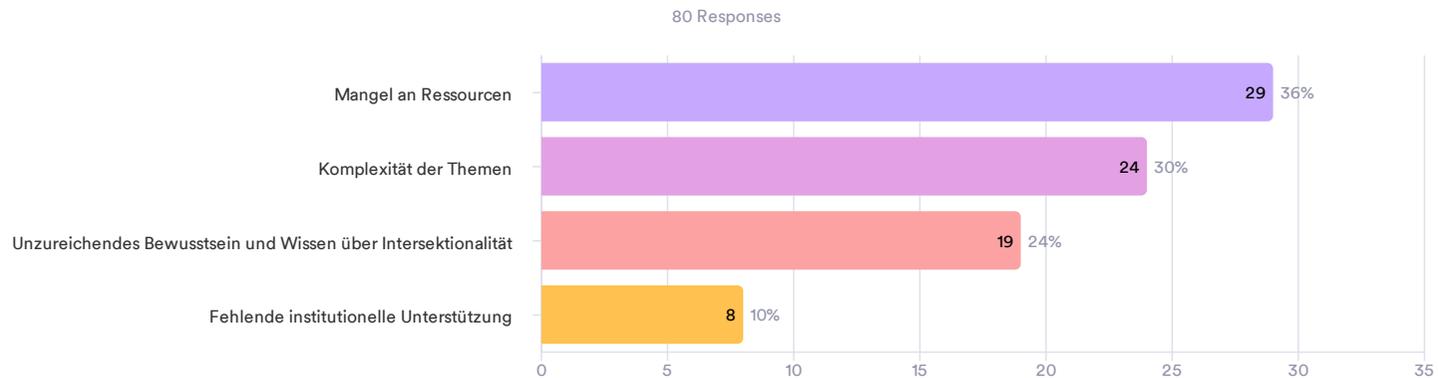
Beschwerdestellen

Beteiligung an professionellen Netzwerken

# Herausforderungen

## Intersektionale Gleichstellungsarbeit

5. Welche Herausforderungen siehst Du bei der Umsetzung intersektionaler Gleichstellungsarbeit an deiner Hochschule?



Data	Response	%
Mangel an Ressourcen	29	36%
Komplexität der Themen	24	30%
Unzureichendes Bewusstsein und Wissen über Intersektionalität	19	24%
Fehlende institutionelle Unterstützung	8	10%

# Herausforderungen

Komplexität der Themen

Mangelnde Ressourcen

(fehlende) institutionelle Unterstützung

Wissen und Bewusstsein

+ aktuelle politische Rahmenbedingungen

# Herausforderung: (fehlendes) Bewusstsein

## Mythen der Neutralität, Objektivität und Meritokratie

Im Glauben an die Neutralität der Subjektposition Professor\_in/ Wissenschaftler\_in wird davon ausgegangen, dass Lebensverhältnisse, Existenzbedingungen und Zugehörigkeiten keinerlei Rolle in der wissenschaftlichen Arbeit und im Erkenntnisprozess spielen.

Daraus ergibt sich auch eine bestimmte Vorstellung von Objektivität wissenschaftlicher Erkenntnis.

Als »Meritokratie-Mythos« wird der Glaube an die individuelle Leistung bei gleichzeitiger Verkennung von kulturellem Erbe und Sozialisation als ›Begabung‹ sowie der Ignoranz unterschiedlicher Bedingungen bezeichnet.

## Equality



The assumption is that **everyone benefits from the same supports**. This is equal treatment.

## Equity



**Everyone gets the supports they need** (this is the concept of "affirmative action"), thus producing equity.

## Justice



All 3 can see the game without supports or accommodations because **the cause(s) of the inequity was addressed**. The systemic barrier has been removed.

# Herausforderung: (fehlendes) Bewusstsein

## Ergebnisse Möller (2015)

Trend zur erneuten sozialen Schließung bei akademischen Karrieren seit den 1990er Jahren

dabei große Unterschiede zwischen den Fächergruppen: Rechtswissenschaft und Medizin sind die am meisten sozial geschlossenen Fächer

Geschlecht und Soziale Herkunft: Professorinnen kommen signifikant häufiger aus der hohen und signifikant seltener aus der niedrigen Herkunftsgruppe

Migration und Soziale Herkunft: Professor\_innen mit Migrationsgeschichte weisen eine äußerst privilegierte soziale Herkunft auf; *keine signifikanten Geschlechterunterschiede*

»Bürgertöchter verdrängen Arbeitersöhne während Arbeitertöchter weiterhin extrem unterrepräsentiert bleiben.« (Möller 2023)

# Handlungsperspektiven

## Orientierung für die Diskussion:

Worüber sprechen wir?: intersektionale Perspektivierung von Gleichstellungsarbeit oder Verhältnis zu anderen Diskriminierungsmerkmalen und Verortung im Kontext von Diversität und AD

## Raum für Utopie und für Pragmatismus:

Was braucht es? => utopisch denken

Was ist möglich im Status quo? => pragmatisch denken

Ggf. Methode *stop, start, continue* als Strukturierungshilfe