



© Jpkisuperstar / Freepik

Zusammen wachsen

Langfristige Diversity-Planung und machtkritische Verankerung als Gelingensbedingungen
für die SAGE-Profilbildung der ASH Berlin

Barbara Schäuble, Sandra Smykalla und Urte Böhm

Auf der Basis gemeinsamer hochschulischer Leitlinien und Programme¹ und vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Diskriminierung treibt das diskriminierungskritische und empowermentoriente Engagement der ASH-Hochschulmitglieder in meist zeitlich begrenzten Projekten und Aktionstagen immer wieder beeindruckende Äste aus. Sie prägen den Ruf der Hochschule. Doch die Organisationsstrukturen der ASH Berlin

wachsen nicht ausreichend mit. So trocknen Vorhaben aus oder werden aufgrund von Vertrauenskrisen oder Ängsten vor praktischer und moralischer Überlastung nicht in Angriff genommen.

2017 beauftragte der Akademische Senat (AS) eine Diversity-Kommission zur Entwicklung eines Diversity-Konzeptes, um einen Beitrag zur weiteren Umsetzung des Hochschul-Leitbildes zu leisten. Sie schlägt vor: (1) Vorausschauender zu planen, (2) breiter zu beraten und (3) diversity- und

diskriminierungsbezogene Prozesse nachhaltiger und machtkritischer zu verankern.²

Den Empfehlungen liegen eine explorative Bestands- und Bedarfsanalyse (u. a. ein Selbstbericht zu Diversity-Maßnahmen und eine Erhebung im Rahmen des Hochschultages 2018³) sowie eine Einschätzung der anstehenden Hochschulentwicklungen (Fachbereichsgründung, Verwaltungsreform, Gründung neuer Studiengänge etc.) zugrunde. Dabei wird gefragt: Wie kann die Hochschule kontinuierlich Impulse in Richtung einer machtkritischen und intersektional-orientierten Organisationskultur setzen? Wie gelingt die Gewährleistung diversitätsorientierter und antidiskriminatorischer Ziele in laufenden Verfahren und Prozessen?⁴ Und: Wie können Gleichstellungsmaßnahmen und eine Interessenvertretung insbesondere für jene Hochschulmitglieder gestärkt werden, die von institutioneller Diskriminierung bedroht bzw. betroffen sind?

Langfristig planen

Aus Sicht der Diversity-Kommission bedarf es einer längerfristigen Planung, damit auf Basis des Leitbildes nachhaltig bewusst geplante Prozesse aufwachsen, die der Komplexität der Hochschule gerecht werden. Es wird daher analog zum Vorgehen anderer Hochschulen empfohlen, ein Diversity-Konzept und einen daran anknüpfenden mehrjährigen Aktionsplan zu entwickeln. Dabei ist systematisch Schritt für Schritt und auf Basis klarer Zuständigkeiten vorzugehen sowie kontinuierlich zu evaluieren.

Diversity-Organisationskultur untermauern und Maßnahmen breit beraten

Eine diversityorientierte Organisationskultur und Planung kann aus Sicht der Kommission nur im Zuge eines partizipativen Organisationsentwicklungsprozesses entstehen, der den diversen Erfahrungen, Perspektiven und Ideen der Hochschulmitglieder Rechnung trägt und eine fachbereichsübergreifende Profilbildung im Bereich „SAGE und Diversity“ fördert. Der AS stimmte im SoSe 2019 zu, sich hierfür am Diversity Audit des Stifterverbandes der Deutschen Wissenschaft zu beteiligen. Dabei sollen in einem zweijährigen beteiligungsorientierten Vorgehen ausgewählte Handlungsfelder wie „Studium und Lehre“ sowie „Strategie und Strukturen“ betrachtet und ein mehrjähriger Plan entwickelt werden. So kann ein gemeinsamer Überblick über Diskriminierungseffekte und Machtverhältnisse an der Hochschule entstehen und ein geteiltes Verständnis von Diversity entwickelt werden. Dies ist bedeutsam, weil teilweise auch an der ASH Berlin die Notwendigkeit von Diversity- und Antidiskriminierungsmaßnahmen infrage gestellt wird, bzw. die damit verbundenen Ziele als erreicht oder überzogen empfunden werden. Vom eigenen Diversity-Verständnis hängt ab, was getan werden soll. Während machtkritische Diversity-Verständnisse nur auf die visuelle

Repräsentation von Vielfalt setzen, zielt ein machtkritisches Diversity-Verständnis darauf, mehr Teilhabe zu ermöglichen, Schutz vor Diskriminierung zu schaffen, sich in Macht- und Ungleichheitsverhältnissen zu verorten, die De-Kolonisierung von Lehre und Wissenschaft voranzutreiben und Barrieren abzubauen. Dazu gehören neben Antidiskriminierungsmaßnahmen auch positive Maßnahmen zur Stärkung der Chancengleichheit, der Interessenvertretung sowie des Empowerments.

Diversity und Antidiskriminierung nachhaltiger und machtkritisch verankern

Neben Impulsen durch ein Diversity-Audit und einen Aktionsplan fehlt der ASH Berlin aus Sicht der Diversity-Kommission eine gleichstellungsbezogene, demokratische und ressourcenseitige Absicherung ihrer Entscheidungsprozesse. So wurden in den letzten zwei Jahren durch Bemühungen der Hochschulleitung und anderer Akteurinnen und Akteure (Diversity-Kommission, Empowermentprojekt, WiMi-Forschungsprojekte) zwar etliche antidiskriminatorische Elemente, bspw. Gelegenheiten zur Stellungnahme und Mit-Gestaltung in Hochschulprozesse integriert. Es bestehen jedoch noch keine hinreichenden Delegations- und Willensbildungsstrukturen sowie Ressourcen, um diese abzusichern, bzw. die an den Anliegen Interessierten zu koordinieren. Daher zeigen sich derzeit zwei Bedarfe: erstens die nachhaltige Koordination diversity-bezogener Aktivitäten, u. a. im Bereich Organisations- und Didaktikentwicklung, sowie zweitens eine Interessenvertretung im Bereich Rassismuserfahrungen bzw. struktureller Rassismus. Letztere wird bereits seit längerem von der ASH-AG Antirassismusbeauftragte (siehe Artikel auf Seite 38), der Diversity-Kommission und der Hochschulleitung gefordert. Es ist noch offen, ob im Zuge der Reform des Berliner Hochschulgesetzes eine neue Beauftragtenstelle für Rassismusbetroffene analog zur Institution der Frauen*beauftragten geschaffen wird, ob sie evtl. als Diversitybeauftragte konzipiert wird bzw. was aus eigener Kraft gestemmt werden muss.

Aus Sicht der Diversity-Kommission benötigen Hochschulen beides: Sowohl eine Koordinationsebene, die für eine Bestandsaufnahme und einen Überblick über die laufenden und geplanten diversitätsbezogenen Aktivitäten sowie deren Umsetzung sorgt (bspw. als Stabsstelle beim für Diversity zuständigen (Pro-)Rektorat) als auch eine Interessenvertretung, die gewählt von Gleichbetroffenen die Interessen Rassismusbetroffener in Hochschulentscheidungen und beim Zugang zu Karrieren voranbringt. Die Studierendenschaft ist dem in ihren Strukturen bereits vorausgegangen und hat ein BIPOC-Referat im AStA eingerichtet, siehe Artikel auf Seite 42. Umso mehr ist die ASH Berlin nun als ganze Organisation gefragt, wenn sie ihr Profil und ihren Anspruch als Hochschule in emanzipatorischer Tradition und gesellschaftlicher Verantwortung halten und ausbauen will. ■

¹ Vgl. Leitbild der ASH Berlin, Hochschulentwicklungsplan der ASH Berlin 2016–2020, Hochschulvertrag der ASH Berlin 2018–2022.

² Im SoSe 2020 stellt die Diversity-Kommission diese Empfehlungen der Hochschulöffentlichkeit und dem AS vor.

³ Böhm, Urte/ Smykalla, Sandra (2019): Mehr als Vielfalt, mehr als Diskriminierung. In: *alice* Nr. 27, S. 17–19.

⁴ Bspw. in der Beratungs- und Öffentlichkeitsarbeit, in Studium und Lehre, im Controlling, der Personalauswahl und -entwicklung, in Gesundheits- und Nachhaltigkeitsstrategien sowie der Etablierung spezifischer Maßnahmen (z. B. Antidiskriminierungssatzung).