

Buchbesprechungen

Hannelore Poguntke rezensiert

zwei aktuelle Publikationen zu Gender und Diversity

Tomberger, Corinna (Hrsg.) (2014): Gender- und Diversity-Kompetenzen in Hochschullehre und Beratung: Institutionelle, konzeptionelle und praktische Perspektiven

115 Seiten, 10 €, ISBN 978-3-934105-40-9, Universitätsverlag, Hildesheim

Warum brauchen Hochschulen Gender- und Diversity-Kompetenzen? Der Diversity-Diskurs ist auf der institutionellen Ebene, verglichen mit der Verankerung von Gleichstellungskonzepten, noch sehr jung. Während sich Gleichstellungspolitik dem Abbau gesellschaftlicher Ungleichheiten und dem Aufbau von Chancengleichheit widmet, orientiert sich die Förderung von Diversity am personalpolitischen Konzept des Diversity Managements (DiM). Dieses Konzept dient der Steigerung der Profitabilität durch optimierte Nutzung der personellen Differenzen (Diversity) (Tomberger S. 7). Im Gegensatz zu den bereits hochschulpolitisch verankerten Gleichstellungs-Maßnahmen obliegt die Umsetzung von Diversity-Maßnahmen der Freiwilligkeit der Hochschulen (ebd. S. 5).

Gender- und Diversity-Kompetenzen werden benötigt, um sensibel auf die „Big 6“ der Differenzkategorien zuzugehen, die Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion/Weltanschauung, körperliche und mentale Befähigung sowie Alter und sexuelle Orientierung umfassen (ebd. S. 7). Hochschulen sehen sich zunehmend in der fortwährenden Verantwortung, mit dem Ausbau von Gender- und Diversity-Maßnahmen der Vielfalt ihrer Studierenden- und Belegschaft gerecht zu werden. Die Hintergründe hierfür pendeln zwischen Marketingstrategie, Wertschätzungsgeste und Wirtschaftsfaktor: Durch den demografischen Wandel und den Rückgang der Studierendenzahlen konkurrieren Hochschulen um die sinkende Zahl ihrer „Kund/innen“. Ein feinfühligere Umgang mit Vielfalt durch Gender- und Diversity-Kompetenzen bedeutet somit nicht nur einen Wettbewerbsfaktor, sondern dient ebenso der Chancengleichheit, dem Abbau von Diskriminierungen und fördert einen gleichberechtigten Bildungszugang für die Studierendenschaft (ebd. S. 6).

Wie aber können Gender- und Diversity-Kompetenzen wirksam gefördert werden? Um diese

Frage zu beantworten, präsentieren im vorliegenden Band Akteurinnen und Akteure aus Wissenschaft und Hochschule ihre Beiträge zu gender- und diversitybezogenen Maßnahmen im Kontext der Hochschule. Der Band entwickelte sich aus der Dokumentation einer Vortragsveranstaltung, die im Mai 2012 an der Universität Hildesheim im organisatorischen Rahmen des Forums für kulturelle Diversität und Gender in Lehre und Beratung stattfand. Dieses Forum besteht seit 2011 und basiert auf kollegialem Austausch zu gender- und diversitybezogenen Themen (ebd. S. 9).

Unter dem Titel „Gender und Diversity-Kompetenzen in Hochschullehre und Beratung: Institutionelle, konzeptionelle und praktische Perspektiven“ äußern sich in dem vorliegenden Band auf 105 Seiten 13 Autorinnen und Autoren in zehn Beiträgen über institutionelle, konzeptionelle und praktische Perspektiven zur Förderung von Gender- und Diversity-Kompetenzen in Hochschullehre und Beratung. Die Beiträge sind unterschiedlich lang und umfassen jeweils vier bis 18 Seiten.

Als Herausgeberin des Bandes und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterstudien in Hildesheim führt Dr. Corinna Tomberger die Lesenden unter der Überschrift „Gender- und Diversity-Kompetenzen in der Hochschullehre und Beratung“ in das Werk ein. Die weiteren Beiträge unterteilen sich in institutionelle, konzeptionelle und praktische Perspektiven:

Aus der institutionellen Perspektive umreißt zunächst Dr. Barbara Hartung den wissenschaftspolitischen Rahmen zu Gender und Diversity. Dr. Wolfgang-Uwe Friedrich geht in seinem Beitrag „Gender und Diversity im Selbstverständnis der Stiftung Universität Hildesheim“ auf das Selbstverständnis der Hochschulleitung ein. Das Thema „Gender und Diversity im Spannungsfeld

von Theorie und Praxis“ spiegelt Dr. Silvia Lange wider. Anschließend stellt Dr. Stephan Schlickau historisch angeregte Überlegungen über „Gender- und Diversity-Kompetenzen aus sprachwissenschaftlicher und interkultureller Perspektive“ dar.

Aus der konzeptionellen Perspektive erläutert PD Dr. Ulrike Senger „Diversity-Kompetenzen für die Hochschule“ und verdeutlicht deren Mehrwert im Kontext von Bildungsauftrag, hochschuldidaktischer Professionalisierung und Hochschulentwicklung. Unter dem Titel „Spätes Erwachen an deutschen Hochschulen: Die ‚Entdeckung‘ der Lehre und die Berücksichtigung von Gender und Diversity“ arbeiten vier Hochschulvertreterinnen aus ingenieurwissenschaftlichen Bereichen den Bedeutungszuwachs des Themas in jüngster Zeit heraus: Anna Bouffier und Petra Kehr, Miriam Lämmerhirt und Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten.

Aus der praktischen Perspektive berichten Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis und Sarah Winter. Sie stellen das Projekt „ProDiversität“ vor, ein Programm zur Kompetenzentwicklung im Umgang mit Diversität an der Universität Duisburg-Essen. Weiter bieten Dr. Elke Bosse und Corinna Tomberger in dem Beitrag „Kollegialer Austausch, fachlich begleitet“ Einblick in das „Forum für kulturelle Diversität und Gender in Lehre und Beratung“. Abschließend geht Elke Bosse auf das Workshop-Projekt „Kulturelle Diversität in der Hochschuldidaktik“ ein.

Was also brauchen Lehrende und Beratende, um ihre Gender- und Diversity-Kompetenzen (weiter) zu entwickeln? Um diese Frage zu beantworten bietet der Band eine Vielzahl interessanter Perspektiven und Ideen. Fünf Gedanken aus fünf Beiträgen fallen dabei als besonders wichtige Ideen auf:

Selbstreflexion ist für eine gender- und diversitygerechte Hochschullehre und Beratung eine zentrale Anforderung an Lehrende und Beratende. Indem die Akteur/innen sich zunächst selbst reflektieren, können sie schrittweise Diversity-Zuschreibungen hinterfragen und Konsequenzen für ihre Handlungspraxis ableiten (Tomberger S. 8f.). Darauf aufbauend fördert die bewusste Auseinandersetzung mit Sprache eine Gender- und Diversity-Sensibilisierung. In der Entwicklung von Gender und Diversity-Kompetenz gilt es, vermeintliche Selbstverständlichkeiten und Muster aufzudecken (Schlickau, S. 20) und die Entstehung von Zuschreibungen analytisch nachzuvollziehen, um das eigene Sprachverhalten gender- und diversitygerecht verändern zu können (ebd., S. 31).

Eine offene Haltung gegenüber Unsicherheiten und Entwicklungsbedarfen hinsichtlich Gender-

und Diversity-Kompetenzen ist ebenso bedeutungsvoll wie die bewusste Auseinandersetzung mit diesen. Diese Aussage liest sich in einem Beitrag über „Gender und Diversity im Spannungsfeld von Theorie und Praxis“ subtil zwischen den Zeilen. Durch eine erfrischende Selbstkritik aus den Reihen der Universität Hildesheim bleibt sie jedoch in Erinnerung. Hier wird der seit 2007 bestehende Hinweis in den Ausschreibungen von Professuren zitiert, dass die Universität „besonderen Wert auf Gender- und Diversity-Kompetenzen in der Gestaltung der Lehre“ lege. Jedoch sei „weder allen Mitgliedern von Berufungskommissionen noch der Gesamtheit der Lehrenden klar, worauf diese Formulierung abzielt, warum Gender- und Diversity-Kompetenzen wichtig sind und vor allem wie sie sich konkret feststellen lassen“ (Lange, S. 28). Für die Förderung von Gender- und Diversity-Kompetenzen ist es demnach wichtig, die eigenen Kompetenzen zu hinterfragen, Förderungsbedarfe offenzulegen sowie Fortbildungsbereitschaft zu thematisieren und zu signalisieren.

Kollegialer Austausch über praktische Anwendungen und gelungene Beispiele im wissenschaftspolitischen Rahmen von Gender und Diversity ist darüber hinaus ein wichtiger Bestandteil in der Kompetenzerweiterung für Lehrende und Beratende (Hartung, S. 17). Als niederschwelliges didaktisches Format bedarf dieser kollegiale Austausch dauerhaft der Unterstützung durch die Hochschule: „Um die Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenzen nachhaltig in den Hochschulalltag zu integrieren sind neben den zentralen Einrichtungen sowohl die Fachbereiche als auch die Hochschulleitung und Lehrende einzubinden“ (Bosse, S. 90). So wird eine Grundlage geschaffen, um institutionell bedingte Grenzen horizontal, vertikal und querschnittsübergreifend flexibel überschreiten zu können (ebd.).

Hochschulen brauchen ein Bewusstsein über die Notwendigkeit von DiM. Die Implementierung von DiM braucht wiederum begleitete Sensibilisierung für Vielfalt (Auferkorte-Michaelis/Winter, S. 71f.). Das Zusammenbringen unterschiedlicher Kompetenzen, Bedürfnisse und Positionen kann gewinnbringend nutzbar gemacht werden. Zudem sind Universitäten darauf angewiesen, der Vielfalt ihrer Studierenden gerecht zu werden (ebd., S. 69). Um eine Passung zwischen vorhandenen und benötigten Gender- und Diversity-Kompetenzen in Hochschullehre und Beratung zu ermöglichen, bedarf es ihrer Identifikation. Online-Befragungen und Interessenerhebungen können sinnvollen Einsatz finden, um spezifische Kompetenzen und Bedarfe sichtbar zu machen. Darüber hinaus stellen die institutionelle Be-

gleitung und das persönliche Engagement der Akteure und Akteurinnen eine weitere Basis für diversitysensibilisierende Entwicklungen dar (ebd., S. 76).

Es sind vor allem die einfach gehaltenen Gedanken, die die Notwendigkeit von Gender- und Diversity-Sensibilisierung in Hochschullehre und Beratung in der Dokumentation auf den Punkt bringen und den Lesenden nachhaltig in Erinnerung bleiben. Dieser Band verspricht Impulse, wie Gender- und Diversity-Kompetenz gefördert werden kann. Und er hält, was er verspricht, indem er brauchbare Anregungen aus institutioneller, konzeptioneller und praktischer Perspektive liefert, die den Lesenden vermitteln, wie die Förderung von Gender- und Diversity-Kompetenzen exemplarisch aussehen kann. Das Werk ist thematisch stimmig aufgebaut und enthält eine essenzielle Zusammenfassung der doku-

mentierten Vortragsinhalte. Die bewusste didaktische Reduktion der Themeninhalte bietet den Lesenden einen verständlichen Einstieg in gleich drei komplexe Hochschulperspektiven. Durch die Aufteilung dieser Perspektiven kommt der Band den Interessen verschiedener Hochschulgruppen entgegen: Primär richtet er sich zwar an Lehrende und Beratende, allerdings profitieren alle Interessent/inn/en davon, wenn sie sich grundlegend in unterschiedliche Perspektiven des Themas „Gender- und Diversity-Kompetenzen“ einarbeiten oder inspirierenden Einblick in Praxisbeispiele erhalten möchten. Darüber hinaus eignet sich der Band mit namhaften Autoren und Autorinnen aus Wissenschaftspolitik und Hochschule als idealer Anschlusspunkt für diejenigen, die fachübergreifenden, kollegialen Austausch in der universitären Gender- und Diversity-Szene suchen.