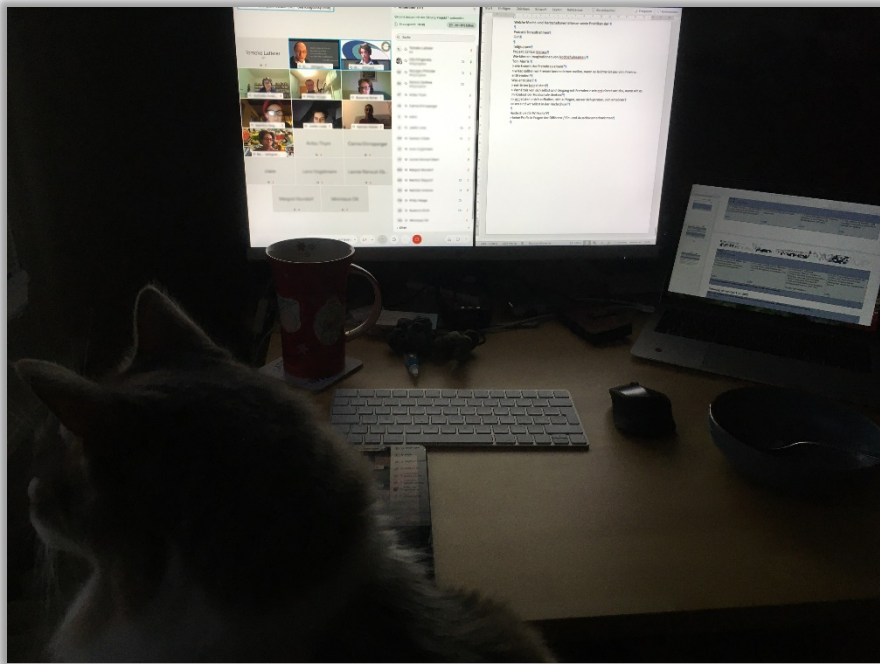


Tagungsbericht

zur Konferenz “Critical Gender and Diversity Knowledge. Challenges and Prospects”

20./21. November 2020



Daria Noemi Schmocker & Tatjana Tomoko Latteier
Studentinnen der Geschlechterforschung und Politikwissenschaften, Universität Basel

Einleitung

Die vom Think Tank Gender & Diversity organisierte Fachtagung „Critical Gender and Diversity Knowledge. Challenges and Prospects“ vom 21. und 22. November 2020 fand, den aktuellen Umständen entsprechend online statt. Eine Herausforderung, der mit Humor und Geduld begegnet wurde und die nach einer ersten Startschwierigkeit, als die Zuhörer*innen beim Eröffnungspodium der Tagung in einem anderen Webex-Raum landeten als die Panel-Teilnehmer*innen, wunderbar glückte, da technische Schwierigkeiten mit Humor und Geduld aufgenommen wurden. Insgesamt war die Online-Tagung von einer sehr guten Stimmung und einem regen und inspirierenden Austausch geprägt.

Die Keynote „*A Critical Approach to the Concepts of Diversity, Difference, Inclusion and Equity*“¹ von Andrea Maihofer und die Podiumsdiskussion „*Roundtable: Critical Gender and Diversity Knowledge*“² mit Hoda Elsadda, Gabriele Griffin und Helma Lutz ebenso wie die 16 Panels, die auf Englisch, Deutsch oder Französisch durchgeführt wurden, stiessen auf grosses nationales und internationales Interesse. So fanden sich, nicht zuletzt gerade auch dank des Online-Formats der Tagung, um die 500 Personen aus Wissenschaft, Bildung, Politik, Wirtschaft, Medienlandschaft, Kultur und aus der Zivilgesellschaft ein, um über den Wissensaufbau in der Gender- & Diversitätsforschung, Gleichstellungspolitik und im Diversitätsmanagement zu diskutieren. Der Austausch über aktuelle Schwierigkeiten, gemachte Erfahrungen, erfolgreiche Herangehensweisen und zukünftige Herausforderungen wurde dank der vielen Teilnehmer:innen über die Sprach- und Landesgrenzen der Schweiz hinweg getragen und durch das Wissen und die langjährige Expertise der vier Hauptrednerinnen aus Schweden, Ägypten, Deutschland und der Schweiz bereichert.

Wir, Tomoko Latteier und Daria Schmocker, Studentinnen der Geschlechterforschung und Politikwissenschaften an der Universität Basel, haben mit Blick auf die Konzepte der Inklusion und Intersektionalität einen Bericht zu der Tagung verfasst und sowie Fragen festgehalten. Mit diesem Bericht werfen wir beide einige Schlaglichter auf die Fachtagung und halten Eindrücke, Diskussionspunkte und eigene Überlegungen fest. Die Fachtagung hat uns zum Nachdenken angeregt und beispielsweise unseren Blick auf Sprache geschärft. Neben den Paneldiskussionen waren für uns die Beiträge im Chat eine Bereicherung, da dort wissenschaftliche Arbeiten, Buchtipps und Gedanken ausgetauscht wurden. Allen vier von uns

¹ Das Video der Keynote kann auf YouTube angeschaut werden:

<https://www.youtube.com/watch?v=dSD9dUO-7ak>

² Der Bericht zur Podiumsdiskussion ist hier zu finden:

https://www.gendercampus.ch/public/ttgd/Conference_2020/ThinkTank_Roundtable_formatiert.pdf

besuchten und im Folgenden vorgestellten Panels ist gemeinsam, dass sich die Diskussionen um die Frage drehten, wie die jeweiligen Bereiche - Sprache, Sport, feministische Bewegungen sowie die Wissenschaft inklusiver und damit zugänglicher für vielfältige Personen gestaltet werden können.

Gendergerechte und inklusive Sprache

Gleich zwei Panel der Tagung widmeten sich der Frage nach einem inklusiven, gendergerechten Sprachgebrauch, der darauf zielt, Vielfalt in der Sprache sichtbar zu machen und niemanden auszuschliessen. Im Bericht zum Panel 2.3 „*Respect - Inclusion – Lang(u)age: Warum und wie wir politisch korrekte Sprache brauchen*“³ heisst es dazu:

„Wer keinen Hass empfindet, wer nicht herabwürdigen will, für den sollte es selbstverständlich sein, sprachliche Ausdrücke zu meiden, die von anderen als hasserfüllt oder herabwürdigend empfunden werden. Wenn wir uns darauf einigen könnten, wäre nicht alles gut und die materielle Diskriminierung betroffener Gruppen noch nicht beseitigt [...]. Aber ein Bemühen um eine nicht diskriminierende Sprache wäre ein Zeichen, dass wir überhaupt Gleichheit wollen.“ (Stefanowitsch 2018: 62, zitiert im Bericht zu Panel 2.3 2020, 1)

Aufbauend auf der Erkenntnis, dass Sprache Wirklichkeit formt, versucht eine gendergerechte und inklusive Sprache diskriminierende und ausgrenzende Formulierungen zu umgehen. Das kann von der ‚korrekten‘ Anrede einer Person, dem Verwerfen von alten Redewendungen bis zur Bedeutung oder Wirkung bestimmter Bezeichnungen reichen. Dabei sind Sprachleitfäden ein wichtiges Werkzeug, welches die gendergerechte Sprache einem weiten Publikum verständlich und zugänglich macht. Dass dies jedoch nicht immer reibungslos funktioniert, lässt sich bereits am Titel des zweiten Panels 1.3 erahnen: „Geschlechtergerechte inklusive Sprache – Zum Umgang mit Widerständen“⁴. In diesem Panel haben sich Fachpersonen aus unterschiedlichen Disziplinen getroffen und über die Debatte um gendergerechte Sprache in Institutionen diskutiert. Dass es dabei nicht nur um den konkreten Sprachgebrauch, sondern auch um die Öffentlichkeitsarbeit oder um die bildliche Darstellung in Infoflyern geht, zeigte Dr. Sonja Dudek von der Berliner Senatsverwaltung⁵ in ihrem Panelbeitrag auf. Auf der Website der Berliner Senatsverwaltung⁶ wird darauf hingewiesen, dass gendergerechte und

³ Bericht zu Panel 2.3 ist hier abrufbar

https://www.gendercampus.ch/public/ttgd/Conference_2020/ThinkTank_Panel2.3_formatiert.pdf

⁴ Bericht zu Panel 1.3 ist hier abrufbar

https://www.gendercampus.ch/public/ttgd/Conference_2020/ThinkTank_Panel1.3_formatiert.pdf

⁵ Link zum Sprachleitfaden und der Berliner Senatsverwaltung ist hier abrufbar:

<https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/diversity-landesprogramm/diversity-und-sprache-bilder/>

⁶ Link zur Website der Berliner Senatsverwaltung ist hier abrufbar

<https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/diversity-%20%20landesprogramm/diversity-und-sprache-bilder/>

inklusive Sprache unverzichtbar sei – gehe es doch darum, möglichst viele Menschen zu erreichen (Berliner Senatsverwaltung, ohne Datum). Daher lohne sich die Überlegung, wie sich diese Menschen durch Bild und Text angesprochen fühlen respektive wie sie gerne angesprochen werden würden. Gerade in Berlin seien die Lebensrealitäten und Lebenslagen der Menschen sehr vielseitig, weswegen es umso wichtiger sei, als Verwaltung die Vielfalt dieser Menschen zu berücksichtigen und in ihren Sprachgebrauch fließen zu lassen (Berliner Senatsverwaltung, ohne Datum). Ausgehend von der Erkenntnis, dass Sprache Wirklichkeit formt, weist der Sprachleitfaden darauf hin, dass Sprache bewusst oder unbewusst Einstellungen und Zuschreibungen transportiert. Somit hat Sprache die Kraft zu verbinden, aber sie kann auch gesellschaftliche Konflikte verstärken und schüren (Leitfaden Berlin, ohne Datum, 5).

Wie die Diskussion im Panel 1.3 verdeutlichte, haben sich mittlerweile unterschiedliche Ansätze geschlechtergerechter Sprache entwickelt, die zum einen jedoch unterschiedlich gut genutzt werden und zum anderen auch bereits wieder als unzureichend kritisiert werden. Zum Beispiel wies der WOZ Journalist David Hunziker darauf hin, dass das damalige von der WOZ als revolutionär eingeführte Binnen-I inzwischen bereits wieder veraltet ist, in der Medienlandschaft jedoch lieber genutzt wird als Doppelnennungen (zu viele Zeichen) oder die verkürzte Paarform (unästhetisch). Allen diesen drei Varianten wurde im weiteren Diskussionsverlauf aber kaum mehr Beachtung geschenkt. Denn aufgrund der Einsicht, dass alle drei Varianten von einem binären Geschlechterverständnis ausgehen und Personen ausschließen, welche sich nicht dem einen oder anderen Geschlecht zuordnen können oder möchten, haben sich inzwischen mit dem Gender_Gap und dem Gender-Stern neue Varianten entwickelt.

Die Besucher*innen des Panels tauschten ihre Erfahrungen und Verständnisse der verschiedenen Schreibweisen aus und es zeigte sich, dass die Debatten in unterschiedlichen Berufsfeldern unterschiedlich weiter vorgerückt. Aktuell dreht sich die Frage eines inklusiven Sprachgebrauchs darum, wie die geschlechtergerechte Schreibweise barrierefrei gestaltet werden kann, da Personen mit einer Sehbehinderung beim Konsumieren von (online-) Texten auf synthetische Sprachausgaben angewiesen sind, welche den Bildschirminhalt vorliest. Besondere Programme, Screenreader genannt, wandeln das, was sehende User*innen visuell wahrnehmen, so um, dass es in Sprache wiedergegeben werden kann. Dies funktioniert in der Regel gut. Beim Gebrauch von geschlechtergerechter Sprache – konkret bei der Verwendung des Gender-Gap oder Gender-Sternchen – werden die ‚gegenderten‘ Wörter aber wortwörtlich

vorgelesen. User*innen werden somit zu “User Stern innen” oder User_innen zu “User Unterstrich innen”. Dass dies den Lesefluss und damit die Verständlichkeit des Textes enorm beeinträchtigt, versteht sich von selbst. Um eine barrierefreie Web-Kommunikation zu ermöglichen, wird deshalb der Doppelpunkt als inklusive Schreibweise vorgeschlagen. Denn Satzzeichen werden in den Standardeinstellungen der Screenreader nicht vorgelesen. So werden “User:innen” zu “User innen” (Heikos.Blog 2020). Basierend auf diesen Denkanstößen und auch einem erneuten Recherchieren während des Schreibens dieses Berichtes haben wir uns dazu entschlossen, die Schreibweise mit dem Doppelpunkt anzuwenden, also Sprache nicht nur gendergerecht, sondern eben auch inklusiv zu verwenden.

Wir hatten den Eindruck, dass die Verwendung von gendergerechter und inklusiver Sprache sehr emotional aufgeladen sein kann. Zum einen für Personen, welche durch nicht differenzsensible Sprache ausgeschlossen werden, zum anderen für Personen, welche sich durch „überkorrekte“ Sprache zensuriert, überfordert oder verärgert fühlen. Dies wurde auch anhand von Erzählungen von gemachten Erfahrungen im Panel 1.3 deutlich. So wurde beispielsweise der Berliner Sprachleitfaden von der Berliner Bevölkerung wenig begeistert entgegengenommen. Es gab viel Empörung und teilweise auch sehr aggressive, insbesondere rassistische und transphobe Reaktionen. Selbst an Bildungsstätten werden Vorstöße zum inklusiven Sprachgebrauch nur zaghaft aufgenommen. Die Panelreferentin Joëlle Ochsner zeigte in ihrer Bachelorarbeit auf, dass viele Hochschulen und Universitäten immer noch eine binäre Sprache verwenden und Themen der Barrierefreiheit und inklusiven Sprache in Leitfäden teilweise ganz weggelassen werden.

Gerade diese Widerstände gegenüber einem inklusiven Sprachgebrauch machen deutlich, mit welcher Macht Sprache verbunden ist und wie zentral es ist, eine Transformation der bestehenden gesellschaftlichen Machtverhältnisse durch einen gerechten Sprachgebrauch anzustossen. Die im Panel 2.3 diskutierten Lösungsansätze schlagen folgende Überlegungen vor: Aktive Sensibilisierung kann via Text oder Bild geschehen. Beispielsweise kann durch Erstnennung des in einem Bereich untervertretenen Geschlechts alte Vorstellungen aufgebrochen werden („Wir suchen Schlagzeugerinnen und Schlagzeuger“) (Leitfaden HSLU, ohne Datum, 13). Auch Irritation ist ein gutes Mittel, um die Diskussion anzukurbeln. So kann das generische Femininum beispielsweise an Stelle des generischen Maskulinums verwendet werden. Grundsätzlich sollte man die Meinung verschiedener Personengruppen einholen und sich nach deren Bedürfnissen richten. Gerne darf direkt nachgefragt werden, wie man etwas benennen soll oder wie eine Person am liebsten angesprochen werden möchte. Somit ist es

hilfreich, ein Netzwerk von Personen zu haben, die bei Unsicherheit zu spezifischen Themen angefragt werden können. Generell gilt sowieso, wenn möglich die Betroffenen selbst sprechen zu lassen (Bericht zu Panel 2.3 2020, 2). Denn das Ziel, allen Menschen einen Platz in der Sprache zukommen zu lassen und sie so zu (re)präsentieren, wie sie sich sehen, kann auch die Wahrnehmung anderer beeinflussen und schlussendlich zu einer inklusiveren Gesellschaft führen. So lohnt es sich, sich trotz oder gerade aufgrund der immer wiederkehrenden Widerstände für eine inklusive und (geschlechter)gerechte Sprache einzusetzen. Denn wie gesagt, Sprache formt Wirklichkeit.

Intersektionalität am Beispiel des feministischen Streiks 2019

Der oben bereits angesprochene Begriff der Intersektionalität hat uns durch die ganze Tagung begleitet. Prominent thematisiert wurde er beispielsweise im Panel 1.2 “‘Feminist killjoys’ of Swiss Academia”. Das Panel warf einen Blick zurück auf den feministischen Streik vom 14. Juni 2019, an dem eine halbe Million Menschen teilnahmen. Dieser Streik machte auch nicht Halt vor den akademischen Institutionen der Schweiz. Vielmehr wurden zahlreiche akademische Manifeste und Forderungskataloge von akademischen Feminist:innen veröffentlicht, in denen Kritik an den Arbeitsbedingungen, an der Untervertretung von Frauen sowie People of Color und an den Kriterien wissenschaftlicher Exzellenz⁷ geübt wurde. Der akademische Aktivismus warf allerdings die Frage auf, wem es überhaupt möglich ist, sich an dem feministischen Streik zu beteiligen und aktivistisch tätig zu sein. Während die Panelist:innen, die selber in akademischen Streikkollektiven aktiv waren, sich zum Einen gerne an die verbindende Kraft des Streiks zurück erinnerten, wiesen sie zugleich kritisch darauf hin, dass die Forderungen des Streiks zwar intersektionale Zusammenhänge in den Blick nahmen, es dem Streik an den Hochschulen aber viel zu wenig gelungen ist, intersektional aufgestellt zu sein. Hier eröffnet sich nicht zuletzt das Dilemma, dass die mit Aktivismus verbundene Zeit, eine grosse Belastung neben Studium, Forschung und Lehre bedeutet und nicht alle die Ressourcen dafür aufbringen können. Insofern muss bei der Formulierung von Forderungen reflektiert werden, wem es möglich ist solche Forderungen zu formulieren, also die Stimme zu erheben und Diskussionen zu lancieren. Die Panelteilnehmende Clémence Demay fügt zu dieser Diskussion hinzu, dass Privilegien genutzt werden müssen, um den (öffentlichen) Raum zu besetzen und diesen Raum möglichst vielen Menschen zugänglich zu machen. Dabei muss

⁷ Der Begriff der Exzellenz beschreibt ein spezifisches Verständnis von exzellenten Wissenschaftspersonen. Mit Exzellenz verbunden werden Aspekte wie internationaler Wettbewerb, Leistung, die durch Peer-Reviews, Anzahl publizierter Artikel oder universitärer Rankings gemessen, Mobilität und Hingabe der Wissenschaftler:innen gebündelt. All diese Aspekte tragen zu einem:einer exzellenten Wissenschaftler:in bei (Nentwich, Offenberger 2017, 48-49).

diese Spannung zwischen möglichst zugänglich zu sein und der Schwierigkeit Menschen, die Diskriminierungserfahrungen erleben, zum partizipativen Mitmachen aufzurufen, berücksichtigt werden.

Durch eine intersektionale Perspektive geraten im universitären Kontext nicht nur Professuren in den Blick, sondern auch Menschen, die an der Universität unter prekären Arbeitsbedingungen arbeiten. So verschiebt sich die Aufmerksamkeit auch beispielsweise darauf, dass Arbeiten wie die Reinigung outsourced werden und dabei die Verantwortung für die Arbeitsbedingungen ebenfalls ausgelagert wird. Wie im Sammelband «Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft» deutlich gemacht wird, ist die Universität ein Spiegelbild von gesellschaftlichen Hierarchisierungen und Ungleichheiten ist. So ist der Zugang, die Verbleibchancen und Aufstiegsmöglichkeiten nicht nur abhängig von Leistung, Fleiß und Glück, sondern ist auch von politischen, institutionellen und kulturellen Praktiken geprägt. Dies hat zur Folge, dass Wissenschaftsorganisationen „zu Orten der Statusreproduktion der gesellschaftlichen dominanten sozialen Klassen und Positionen“ (Laufenberg 2018, 7) werden. In Wissenschaftsorganisationen werden somit gesellschaftliche Hierarchisierungen und Ungleichheiten „von Geschlecht, sozialer Klasse und Race, aber auch anderer Ungleichheitsmerkmale wie Behinderung, Alter und Sexualität“ (ebd., 7) widerspiegelt. Dadurch wird eine soziale Gruppe strukturell bevorzugt, welche gesamtgesellschaftlich eine Minderheit ist, „nämlich weisse, männliche Akademiker mit hoher und gehobener sozialer Klassenherkunft“ (ebd., 7). So zeigt sich beispielsweise, dass Frauen, die erfolgreich den wissenschaftlichen Karriereweg begehen, meist aus bildungsbürgerlichen sozialen Klassen stammen. Bei (post-)migrantischen Wissenschaftler:innen zeichnet sich ein ähnliches Bild ab. (Post-)migrantischen Wissenschaftler:innen, denen der Aufstieg innerhalb der Wissenschaft gelingt, stammen häufiger aus hochschulnahen sozialen Klassen.

“Mit anderen Worten: Innerhalb der Wissenschaft ist der typische soziale Bildungsaufsteiger überwiegend männlich und weiß, während Frauen, Schwarze und Migrant_innen aus sozio-ökonomisch unterprivilegierten Verhältnissen mit zusätzlichen Barrieren zu kämpfen haben. Dies legt nahe, dass Weißsein und Männlichkeit – und insbesondere *weiße Männlichkeit* – im Wissenschaftssystem als Ressourcen fungieren können, um innerhalb des prekarierten Feldes auch aus einer benachteiligten (Klassen-)Position heraus auf eine privilegierte und abgesicherte Stellung vorzurücken.“ (Laufenberg et al 2018, 8)

Verwobenheit von wissenschaftlicher Laufbahn und Männlichkeit

Auch im Panel 4.3 “Männliche Räume der Macht. Wie gelingt eine Transformation der Geschlechterordnung in Wissenschaft und Politik?”⁸ wurden die Machtverhältnisse in der Schweizer Wissenschaftslandschaft beleuchtet. Die Studie von Andrea Zimmermann und Fleur Weibel zu den Geschlechterverhältnissen im nationalen Forschungsschwerpunkt “Molecular Systems Engineering” (NCCR MSE) macht auf die anhaltende horizontale und vertikale (geschlechtliche) Segregation⁹ in der Schweizer Spitzenforschung aufmerksam und rekonstruiert am Beispiel der nationalen Forschungsschwerpunkte des SNF das spannungsreiche Verhältnis zwischen Exzellenz- und Chancengleichheitsbestrebungen.

Im Rahmen des Panels präsentierte Andrea Zimmermann drei zentrale Ergebnisse aus der Studie: Erstens macht die Studie deutlich, dass der Fokus bei der Förderung der Gleichberechtigung stark auf den Frauen liege. So müssen Frauen gestärkt und ermutigt werden und die Nachwuchswissenschaftlerinnen müssen eigenverantwortlich Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie finden. Zweitens zeigt die Studie, dass die Norm des wissenschaftlichen exzellenten Habitus vergeschlechtlicht ist. Das dominante Narrativ ist: “Die wissenschaftliche Tätigkeit verlangt totale Hingabe” (Zimmermann, Weibel 2020, 159). Damit setzt das Ideal der exzellenten Wissenschaftsperson einen bestimmten Lebensentwurf voraus, der keine Sorge- und Familienarbeit beinhaltet und daher traditionell männlich konnotiert ist (ebd.). Der dritte Befund lautet, dass in der Wissenschaft ebenso wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen unbewusste Prozesse der homosozialen Reproduktion stattfinden. Dies bedeutet, dass männliche Professoren sich in männlichen Kandidaten eher wiedererkennen, wodurch diese zusätzliche “excellence points” erhalten (ebd., 160). In weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen hingegen erkennen sich männliche Professoren weniger einfach wieder (ebd., 160-161). Dies hat zur Folge, wie Zimmermann und Weibel resümieren, dass “[...] diejenigen privilegiert [werden], die in den ‘männlichen Räumen’ der Wissenschaft einen entsprechenden männlichen Habitus performativ herstellen können und damit als Gleiche anerkannt werden” (ebd., 161).

⁸ Der Panelbericht ist hier abrufbar:

https://www.gendercampus.ch/public/ttgd/Conference_2020/Panelbericht_4.3.pdf

⁹ Die vertikale Segregation zeigt sich in der weiterhin geringen Anzahl von Professor*innen in allen akademischen Fachrichtungen. Bei den nationalen Forschungsschwerpunkten wesentlich hinzu kommt die horizontale Segregation, also die Verteilung der Geschlechter auf verschiedene Disziplinen, da die Mehrheit der NCCRs in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) angesiedelt sind und in diesen als ‚hart‘ und ‚männlich‘ konnotierten Fächern der Frauenanteil relativ klein ist verglichen zu den ‚weichen‘ Geistes- und Sozialwissenschaften. Entsprechend dieser gesellschaftlichen Hierarchisierung der Wissenschaften sind die Frauenanteile in der naturwissenschaftlich dominierten Spitzenforschung auf allen akademischen Stufen klein (vgl. Zimmermann, Weibel 2020, 154, 156).

Zum Abschluss dieses Panels thematisiert die Nationalrätin Tamara Funicello in ihrem Vergleich von Wissenschaft und Politik einen weiteren wichtigen Punkt. Wie sie aufzeigt, sind beide Bereiche als Wettbewerbe um Spitzenleistungen gerahmt und dies mache es schwierig, strukturelle Diskriminierungen anzusprechen und sichtbar zu machen. Denn eine Selbstpositionierung als Person, die benachteiligt ist, passt weder in das Bild wissenschaftlicher Exzellenz noch politischer Macht. Nachteile zu haben gehört hier nicht zur Norm. Hierbei wagen wir die Überlegung, ob dies abgesehen von der Frage des Geschlechts auch ein Ausschlussmechanismus für Menschen darstellt, die beispielsweise von körperlichen oder psychischen Behinderungen betroffen sind. Inwiefern wird es diesen Menschen verunmöglicht oder zumindest deutlich erschwert, unter den aktuell vorherrschenden Normen der Exzellenz resp. Macht wissenschaftlich oder politisch tätig zu sein? Denn die herrschende Norm lässt keinen Raum für Verschiedenheiten als Ausgangslage zur Förderung und Unterstützung, weil der männliche Wissenschaftshabitus keine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder Behinderung mitdenkt.

Diversität im Sport

Auch im Sport hat das Konzept der Diversität Eingang gefunden. So beschäftigt sich ein Bereich der Sportwissenschaften mit Ausschluss- und Einschlussmechanismen im Sport. Grundsätzlich ist das Ziel, Chancengleichheit zu fördern und gleichberechtigte Teilnahme im Sport zu ermöglichen. Die Realität hingegen zeichnet ein anderes Bild. So zeigen seit den 1970er-Jahren Forschungsergebnisse aus den Sportwissenschaften, dass Frauen, Jugendliche mit Behinderung, Migrant:innen und LGBTQ-Menschen im Sport unterrepräsentiert sind. Wir stellen uns somit die Frage, warum gewisse Kinder aus dem Sport wieder aussteigen und wie Sport zugänglicher gestaltet werden könnte für unterrepräsentierte Gruppen. Der Anspruch, gleichberechtigte Teilnahme an Sportangeboten zu ermöglichen, lässt sich auch mit dem Begriff „Diversitätsgerechtigkeit“ beschreiben. Diversity setzt sich zum Ziel, eine Vielfalt an sozialen Akteur:innen mit Blick auf Geschlecht, Sexualität, soziale Herkunft, Migration, Ethnizität, Race, Behinderung und Verhinderung zu erreichen. Es gilt somit gesellschaftliche Machtverhältnisse zu analysieren. Denn soziale Ausschlüsse sind ein Resultat vielfältiger sozialer Prozesse (bspw. Organisationsstrukturen) und sind somit veränderbar. Ein Beispiel, um Sport zugänglicher zu machen, ist die Sportstiftung Idée. Idée Sport bietet schweizweit Bewegungsprogramme für Kleinkinder, Primarschulkinder und Jugendliche an und setzt bei den unterrepräsentierten Gruppen an. Um den Zugang zu erleichtern und auch vulnerable Gruppen zu erreichen, ist das Angebot kostenlos und weder leistungs- noch

wettkampforientiert. Zudem betreuen jugendliche Coaches mit unterschiedlicher Herkunft und Religionszugehörigkeit die Sportangebote. Über dieses diverse Team wird versucht, ein möglichst breites Umfeld anzusprechen und einen Einstieg in die Sportwelt zu erleichtern (peer involvement). Diese Strategie scheint Früchte zu tragen, denn mittlerweile weisen 66% der teilnehmenden Kinder und Jugendlichen einen Migrationshintergrund auf.

Was unserer Meinung nach dem Angebot so zugänglich macht, ist die Niederschwelligkeit. Das Angebot findet regelmässig, lokal und ohne Anmeldung statt. Jedes sportliche Niveau ist willkommen. Mit den Coaches sind die Angebote zudem auch lokal verankert. Sie kennen die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen, da sie nur wenig älter sind, und bringen auch Verständnis für unterschiedliche kulturelle oder religiöse Hintergründe mit. Herausforderungen sind und bleiben trotz allem die Erreichbarkeit der Zielgruppe und die fortlaufende passende Angebotsgestaltung.

Anerkennung von Verschiedenheit – ein Durchbrechen der Selektionsprozesse?

In der Keynote¹⁰ der Tagung stellte Andrea Maihofer das Konzept der nicht hierarchisierenden Anerkennung von Verschiedenheiten vor. Anhand eines Kindermärchen erläuterte sie zunächst, dass das bürgerliche Gleichheitsverständnis das Prinzip der Ähnlichkeit voraussetzt. Wer nicht als ähnlich wahrgenommen wird, gilt als fremd und potentiell auch als Bedrohung. Dieses Gefühl der Bedrohung legitimiert den Ausschluss oder sogar die Tötung der:des Anderen. Wenn umgekehrt Menschen im Gegenüber Ähnlichkeit erkennen, reichen sie sich ‚brüderlich‘ (‚schwesterlich‘, ‚geschwisterlich‘) die Hand. Innerhalb dieses Gleichheitsverständnisses werden folglich nur Menschen, die als ähnlich erkennbar sind, auch die gleichen Rechte zugesprochen. Das Absprechen gleicher Rechte wird hingegen durch die Andersartigkeit von Menschen begründet – so beispielsweise das Recht auf politische Teilhabe für Frauen. Das bürgerliche Gleichheitsverständnis beinhaltet somit zwei Differenzen: Einerseits solche Verschiedenheiten, von denen abgesehen werden kann, andererseits Differenzen, die einem Individuum das Mensch-Sein absprechen, wodurch diese ausgeschlossen werden aus der Anerkennung als Mensch mit gleichen Rechten. Die Anerkennung von Gruppen als Menschen mit gleichen Rechten ist eine politische Entscheidung und auch immer abhängig von lokalen und/oder globalen Machtverhältnissen. Dieses bürgerliche Gleichheitsverständnis und dessen Verständnis von Verschiedenheit sind von Relevanz, da es bis heute unser Verständnis von Gleichheit prägt (Maihofer 2020, 2-3).

¹⁰ Die Keynote kann nachgeschaut werden und ist auch als Manuskript (de/engl) online verfügbar. Hier sind die entsprechenden Links zu finden: <https://www.gendercampus.ch/de/ttgd/conference-2020>

Für das Konzept der Diversität stellt das bürgerliche Gleichheitsverständnis in zweierlei Hinsicht ein Problem dar. Zum einen kann die Verschiedenheit jederzeit in Diskriminierung umschlagen, wenn keine Gleichheit oder Ähnlichkeit erkennbar ist. Zum anderen erlaubt dieses Gleichheitsverständnis keine nicht-hierarchische Anerkennung von Verschiedenheiten (ebd., 3-4). Diese Überlegungen zur nicht-hierarchisierten Anerkennung von Verschiedenheiten können unseres Erachtens auch fruchtbar gemacht werden, um die Selektionsprozesse an Hochschulen und Universitäten zu reflektieren und aufzubrechen. So verdeutlicht Andrea Maihofer, dass eine positive Anerkennung von Verschiedenheiten ermöglicht, dass Differenzen als Ausgangspunkt der Förderung und Unterstützung wahrgenommen werden, um so den unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen gerecht zu werden (ebd., 8). Auch bei einer Konferenz wie dieser könnte anhand der nicht-hierarchischen Anerkennung von Verschiedenheiten über die unterschiedlichen Ausgangspunkte und Zugänge der teilnehmenden Aktivist:innen, Wissenschaftler:innen, Expert:innen, Journalist:innen und vielen mehr nachgedacht werden und so neue Zugänge für beispielsweise einer zukünftigen Tagung geschaffen werden. Zudem würden möglicherweise durch diese explizite Reflexion von Verschiedenheit auch strukturelle Diskriminierungserfahrungen sichtbar und für Menschen mit ähnlichen Erfahrungen durch das Sichtbar-werden als Kollektiverlebnis und nicht als individuelles Erlebnis erkennbar.

Literatur

Berliner Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung (Ohne Datum): Diversity und Sprache/Bilder, verfügbar unter <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/diversity-%20%20landesprogramm/diversity-und-sprache-bilder/> [abgerufen am 10. Januar 2021].

Heikos. Blog für Inklusion und Barrierefreiheit (2020): Diskriminiert das Gender-Sternchen blinde Menschen?, verfügbar unter <https://heikos.blog/2020/11/08/diskriminiert-das-gender-sternchen-blinde-menschen/> [abgerufen am 11. Januar 2021].

Laufenberg, Mike, Erlemann, Martina, Norkus, Maria, Petschick, Grit (2018): Prekäre Gleichstellung – Eine Einleitung. In: Laufenberg, Mike, Erlemann, Martina, Norkus, Maria, Petschick, Grit (Hg): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Springer VS, 1-24.

Leitfaden Berliner Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung (Ohne Datum): Vielfalt zum Ausdruck bringen! Ein Leitfaden für Mitarbeitende der Berliner Verwaltung, verfügbar unter <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/diversity-landesprogramm/diversity-und-sprache-bilder/> [abgerufen am 10. Januar 2021].

Leitfaden Hochschule Luzern (Ohne Datum): Sprache & Bild. Ein Leitfaden zur Gleichbehandlung aller Geschlechter, verfügbar unter <https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/ueber-uns/portraet/diversity/projekte/sprachleitfaden/> [abgerufen am 11. Januar 2021].

Maihofer, Andrea (2020): A critical approach to the concepts diversity, difference, inclusion, and equity. Keynote speech an der Konferenz “Critical Gender & Diversity Knowledge. Challenges & Prospects”, 21. November 2020, verfügbar unter https://www.gendercampus.ch/public/ttgd/Conference_2020/Keynote_Andrea_Maihofer_englisch.pdf [abgerufen am 29. Dezember 2020].

Nentwich, Julia und Offenberger, Ursula (2017): Meritokratie – Fakt oder Fiktion? Spannungsverhältnisse zwischen Exzellenz und Chancengleichheit. In: Löther, Andrea und Kathrin, Samjeske, Dialog-Tagung “Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft“. Tagungsdokumentation. Köln, S. 46-54, verfügbar unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-51138-5> [abgerufen am 12. Januar 2021].

Panel Bericht 1.3 (2020): Geschlechtergerechte inklusive Sprache. Zum Umgang mit Widerständen, verfügbar unter https://www.gendercampus.ch/public/ttgd/Conference_2020/ThinkTank_Panel1.3_formatiert.pdf [abgerufen am 10. Januar 2021].

Panel Bericht 2.3 (2020): Respect-Inclusion-Lang(u)age: Warum und wie wir politisch korrekte Sprache brauchen, verfügbar unter https://www.gendercampus.ch/public/ttgd/Conference_2020/ThinkTank_Panel2.3_formatiert.pdf [abgerufen am 10. Januar 2021].

Zimmermann, Andrea, Weibel, Fleur (2020): Gender&Science. Das Potential von Inclusion für die Transformation wissenschaftlicher Machtverhältnisse am Beispiel eines nationalen Forschungsschwerpunkts. ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management, Bd. 5, Nr.2, S.153-166, verfügbar unter <https://doi.org/10.3224/zdfm.v5i2.06> [abgerufen am 13. Januar 2021].