

---

## Aktuelles

---

### Tagungsbericht: „Diversity und Diskriminierungsschutz weiterdenken“. Fachtagung des Netzwerks „Deutschsprachige Diversitätsforschung“ an der Georg-August-Universität Göttingen

*Anne Kardasch und Lisa Kalkowski*

Mit dem Ziel, Forschung und Praxis in den inter- und transdisziplinären Austausch zu bringen, kamen am 11. und 12. September 2024 über 100 Forschende und Praxisakteur\*innen zur *Netzwerktagung der deutschsprachigen Diversitätsforschung* in der Göttinger Altstadt zusammen, organisiert vom Institut für Diversitätsforschung der Universität Göttingen. Unter dem Titel *Diversity und Diskriminierungsschutz weiterdenken*, wurden Diversitätsstrategien und Antidiskriminierungspolitiken in den Fokus gerückt.

Die Promovierenden-Forschungswerkstatt am Dienstag, den 10.09.2024, leitete die Tagung ein. Sie bot sieben Promovierenden verschiedener Hochschulen, Universitäten und Forschungsinstituten aus dem DACH-Raum die Gelegenheit, ihre Promotionsprojekte vorzustellen und sich mit anderen Wissenschaftler\*innen auszutauschen.

Nach der Begrüßung durch die Veranstalterinnen *Andrea D. Bührmann*, *Elena Futter-Buck*, *Jördis Grabow* und *Doreen Müller* sowie Grußworten des Dekans der Sozialwissenschaftlichen Fakultät, *Andreas Busch* und der Leiterin der Stabsstelle für Chancengleichheit und Diversität, *Doris Hayn*, bildete die Keynote von *Nathalie Schlenzka*, Referatsleitung Grundsatz und Forschung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, den inhaltlichen Auftakt. In ihrem Vortrag „Diskriminierungsschutz und diskriminierungskritische Organisationsentwicklung: Wo stehen wir, was braucht es und wer muss mitmachen? Eine Reflexion aus Perspektive der Antidiskriminierungsstelle des Bundes“, stellte Schlenzka Entwicklungen in Bezug auf die inhaltliche Ausrichtung und Anzahl der Beratungsanliegen, die die Antidiskriminierungsstellen erreichen, dar und bilanzierte die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle. Sie konstatierte eine wachsende Sensibilisierung für Diskriminierung und damit einhergehende vermehrte Beratungsanfragen. Die Antidiskriminierungsstelle stehe somit vor der Aufgabe, sowohl inhaltlich als auch personell dem gestiegenen Bedarf gerecht zu werden, was den Ausbau des bestehenden Angebotes erfordere. Im Anschluss an ihren Vortrag stellte sie sich den durchaus kritischen Fragen des Publikums.

Am Mittwochabend hielt *Linda Supik*, Ko-Koordinatorin des DFG-Forschungsnetzwerks Antidiskriminierungsdaten und Mitherausgeberin der Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) von 2016, die zweite Keynote. Sie sprach über das Design eines inklusiven, intersektionalen Campusklima- und Chancengleichheitssurveys an Hochschulen, der 2024 von der Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN) in Auftrag gegeben und von Supik entwickelt wurde. Der Survey ist der erste, der alle Statusgruppen an Hochschulen aus intersektionaler Perspektive in den Blick nimmt. Er wird aktuell von den Einrichtungen der

LAGEN getestet. In ihrem Vortrag reflektierte Supik anhand ihrer eigenen Positionierung und ihrer Rolle als Keynote-Sprecherin Partizipations- und Repräsentationsbedingungen, Privilegierung und Diskriminierung in der Wissenschaft. Sie veranschaulichte den Prozess der Entwicklung möglichst offener und diskriminierungsarmer Fragen und betonte den Zusammenhang zwischen forschender Person und methodischer Konzeptualisierung eines solchen Fragebogens. Sie hob die Herausforderungen bei der statistischen Erfassung von diversitätsbezogenen bzw. Antidiskriminierungsdaten hervor.

Im Anschluss nutzte *Andrea D. Bührmann*, geschäftsführende Direktorin und Gründerin des Instituts für Diversitätsforschung der Universität Göttingen, den Anlass, das 10-jährige Bestehen des Instituts gemeinsam mit Teilnehmenden und Vortragenden zu feiern und das langjährige Engagement von Kolleg\*innen, Mitarbeitenden und Wegbegleiter\*innen zu würdigen. Beim anschließenden Sektempfang und gemeinsamen Abendessen ergaben sich viele Gelegenheiten, neue Vernetzungen anzustoßen und/oder bestehende zu stärken.

Die Netzwerktagung zielte darauf, trans- und interdisziplinären Austausch zu ermöglichen, Erfahrungen und Ergebnisse aus Forschung und Praxis zu diskutieren, die Vernetzung zwischen Forschung und Praxis zu stärken und neue Ideen für eine Gesellschaft der Vielfalt zu erarbeiten. Dazu erstellten die Organisatorinnen gemeinsam mit der Praxispartner\*in *idm – Internationale Gesellschaft für Diversity Management* ein dichtes Programm für zwei gut gefüllte Tage, die mit mehreren parallel stattfindenden Veranstaltungen die Zusammenstellung des eigenen individuellen Tagungsprogramms nicht unbedingt leicht machten. Die Tagung bot eine bemerkenswerte Vielzahl an Themen, Forschungsgegenständen und Methoden, die in Panels, Workshops, Ad-hoc-Gruppen und einer Postersession bearbeitet wurden.

Der Themenvielfalt Raum zu geben, sie in ihren inter-, trans- und multidisziplinären Berührungspunkten zusammenzubringen und den gemeinsamen Austausch vor diesem Hintergrund produktiv zu gestalten, stellte sowohl eine der Herausforderungen für Vortragende und Organisator\*innen als auch eine Stärke der Tagung dar. Das Panel *Diversität Wissen* ist hierfür ein gelungenes Beispiel: in dem Panel, das von Jödis Grabow moderiert wurde, ging es um Fragen zur Erarbeitung und Vermittlung von Wissen.<sup>1</sup> Während Justyna Stypińska (Wissenschaftszentrum Berlin) die Ungleichheit und Diskriminierung bei algorithmischen Prozessen und Datenverarbeitungen thematisierte, hinterfragte Daniel Schumann (Ruhr-Universität Bochum) anhand von Beispielen aus Schulbüchern für den Politikunterricht die „Un-/Denkbarmachung intersektionaler Diversität“ und Antidiskriminierung. Marcel Hackbart (Fachhochschule des Mittelstands) präsentierte die Ergebnisse einer gemeinsamen mit Ursula Rosen (Intergeschlechtliche Menschen e.V.), Barbara Thies (Technische Universität Braunschweig) und Cathleen Tischoff (Independent Researcher) angefertigten empirischen Analyse der Unter- bzw. Nicht-Repräsentation von Inter\*geschlechtlichkeit in queeren Aufklärungsmaterialien. Obwohl die Vorträge unterschiedliche Aspekte und Medien der Wissensvermittlung und -reproduktion fokussierten, kristallisierten sich in der anschließenden Diskussion viele Gemeinsamkeiten vor allem hinsichtlich bisheriger Lücken und (Nicht)Repräsentation bei der Vermittlung von Antidiskriminierung und Diversität heraus. Gleichzeitig schärfte die Diskussion den Blick für Herausforderungen, Anforderungen und Bedarfe unterschiedlicher Adressat\*innen und Nutzer\*innen im wirtschaftlichen oder im öffentlichen Bereich, deren Erfassung die Entwicklung spezifischer Methoden, Fragestellungen und theoretischer Ansätze erfordere.

In den Panels *Stadt Verwaltung* und *Hoch Schule* wurden kommunale, schulische und hochschulische Antidiskriminierungs- und Diversitätsstrategien vorgestellt und ihre rechtlichen Voraussetzungen und Effekte kritisch diskutiert. Die Sichtbarmachung der Erfahrungen

1 Leider kann nicht jedes Panel vertieft dargestellt werden. Die exemplarische Auswahl dieses Panels richtet sich auch nach der Tagungsteilnahme der Autor\*innen.

und Perspektiven von Transfeindlichkeit und antimuslimischem Rassismus negativ Betroffene stand im Fokus des Panels *Erfahrung\_Wissen*. Im Panel *Gesund\_Kompetent* wurde eine diversitätsgerechte Gesundheitsförderung und -versorgung mit Blick auf Rassismus im Gesundheitssystem, interkulturelle Kompetenz als pflegepädagogische Kompetenz und die Schaffung von Synergien zwischen hochschulischer Gleichstellungspolitik und Gesundheitsförderung reflektiert. Die Institutionalisierungsprozesse und damit einhergehende etwaige Entpolitisierung lokaler aktivistischer und antirassistischer Kämpfe und die Analyse der Interessensvermittlung zum Antidiskriminierungsrecht standen im Zentrum des Panels *Aus-handlungen\_Prozesse*. Sie wurde ergänzt um eine kritische Auseinandersetzung mit der Kategorie ‚Migrationshintergrund‘ und deren Anwendung als Analyse-kategorie in der empirischen Forschung. Das Panel *Erwerbs\_Arbeitswelt* befasste sich mit DEI-Strategien (Diversity, Equity, Inclusion), Vielfalt und Diskriminierung in verschiedenen Organisationen, einschließlich gewinnorientierter Unternehmen, sowie mit organisationsspezifischen Herausforderungen hinsichtlich einzelner sozialer Kategorisierungen in Organisationsentwicklungsprozessen. Der wissenschaftliche Diskurs zum Thema Diversity Coaching wurde einer differenzierten Analyse unterzogen. In zwei Ad-hoc-Gruppen wurden u. a. mehrdimensionale Diskriminierung in der Rechts- und Beratungspraxis und Möglichkeiten eines postkategorialen Antidiskriminierungsrechts sowie Paradoxien in (Anti-)Diskriminierung bezogenen Kämpfen und Konflikten diskutiert.

In den Workshops fanden sich thematische Schwerpunkte aus den Keynotes und Panels wieder und konnten im gemeinsamen Erfahrungsaustausch vertieft werden. Hier standen Antidiskriminierungsstrategien und -arbeit in öffentlichen Einrichtungen und im Bildungssektor im Vordergrund. Dazu gaben Antidiskriminierungs-Akteur\*innen Einblicke in ihre teils langjährige Arbeit, darunter die *EAF Berlin/Diversity in Leadership* zur Erhebung von Antidiskriminierungsdaten, die *Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Universität Göttingen*, die *Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung Berlin* und die *Hamburger Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke* zu Gelingensbedingungen von Antidiskriminierungspolitik. Ein Workshop befasste sich mit der Übertragbarkeit von in zivilgesellschaftlichen Kontexten entwickelten Beratungsstandards in die hochschulische Beratungspraxis (*Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)*). Das *Innovationszentrum Bayern für Diversity und Demokratie (izbd<sup>2</sup>)* präsentierte mit *D<sup>2</sup>* einen Ansatz, der Diversität und Demokratie konstitutiv verknüpft und für die praktische Umsetzung nutzbar macht. Diversitätssensible Bildungsarbeit wurde anhand des Forschungsprojekts *Diversitätssensibles Handeln in Kita und OGS* und von der *Fachstelle vielgestaltig\* 2.0, VNB e.V.* im Hinblick auf die oft vernachlässigte Relevanz von Emotionen, Körperlichkeit und somatischem Wissen in Lernsituationen diskutiert. Das *Diversity Lab* präsentierte in einem interaktiven Workshop drei Ansätze zur Integration von Diversity und Inklusion in Organisationen. Zwei Workshops fokussierten explizit das Thema Vernetzung: Unter der Überschrift *Gelingen und Scheitern von Netzwerken* setzte die *idm* auf den Erfahrungsaustausch mit den Teilnehmenden ebenso wie darauf, neue Netzwerkbildungen zu initiieren. Anhand von Fallbeispielen verdeutlichte ein zweiteiliger Workshop (*BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz*) die Herausforderungen hierarchieübergreifender Vernetzung in diskriminierungskritischen OE-Prozessen und lud zur Reflexion eigener Netzwerkerfahrungen ein.

Andrea D. Bührmann, Christian Raschke und Diana Woltersdorf führten in der Abschlussrunde, moderiert von Elena Futter-Buck, die Diskussionsstränge zusammen und plädierten dafür, Forschung und Praxis zusammenzudenken.

Die Tagung überzeugte insbesondere durch diesen Dialog von Forschung und Praxis. Dank ihrer hervorragenden Konzeptentwicklung und Betreuung gelang es den Organisator\_innen die Themenvielfalt und verschiedenen Diskussionsstränge zusammen zu führen

und für die Weiterentwicklung von Diversitätsforschung, Antidiskriminierungspolitiken und Diversitätsstrategien produktiv zu machen und so, wie es der Titel versprach, Diversity und Diskriminierungsschutz weiterzudenken. Die Workshops, Kaffeepausen und Wege zwischen den Veranstaltungsorten boten reichlich Gelegenheit zur Vernetzung und Erfahrungsaustausch. Auffällig war, dass Themen in verschiedenen Kontexten aufgegriffen wurden und sich so als rote Fäden durch die Tagung zogen. Ihr Beitrag zur „Erarbeitung neuer Ansätze und Ideen für eine Gesellschaft der Vielfalt“ wird sich sicherlich erst in der Zukunft erweisen.

Die Vehemenz, mit der nur wenige Monate später der neu- bzw. wiedergewählte US-amerikanische Präsident Donald Trump seine autoritäre Politik per Dekret gegen DEI-Programme ebenso wie gegen Diversity und Gender Studies (neben weiteren Forschungsrichtungen) richtet, war zum damaligen Zeitpunkt höchstens zu erahnen. Die Auswirkungen dieser Politik sind auch im DACH-Raum zu spüren, wo Unternehmen zum Teil ihre Diversitätsstrategien zurückfahren. Vor diesem Hintergrund und in Anbetracht des Erstarkens rechtsextremer und wissenschaftsfeindlicher Positionen ist es umso dringlicher Diversitätsforschung und -praxis zusammenzubringen, zu vernetzen und somit zu stärken.<sup>2</sup> Die Tagung leistete dazu einen nachhaltigen Beitrag.

Kardasch, Anne, M.A., Projektmitarbeiter\_in für die Konzipierung einer gender- und diversitätsorientierten Forschungsverbundberatung für Niedersachsen, Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN), Universität Göttingen. Forschungsschwerpunkte: Feministische Theorie und Wissenschaftskritik, Wissenschafts- und Hochschulforschung, intersektionale Geschlechterforschung. [anne.kardasch@uni-goettingen.de](mailto:anne.kardasch@uni-goettingen.de)

Kalkowski, Lisa, M.A., Lehrbeauftragte und Promovendin am Institut für englische Sprache und Literatur der Stiftung Universität Hildesheim, bis März 2025 Koordinatorin der Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN).

---

2 Vgl. exemplarisch: Wrede, Insa (2025): Diskriminierung – Beenden Unternehmen Diversity-Programme? <https://www.dw.com/de/gegen-woke-dei-diversity-und-diskriminierung-beenden-unternehmen-ihre-diversit%C3%A4ts-programme/a-72670775>; Wiarda, Martin (2025): Amerikanische Lektionen. <https://www.jmwiarda.de/2025/02/13/amerikanische-lektionen/>; Antrag AfD, Landtag Sachsen-Anhalt, Drucksache 8/5572, <https://padoka.landtag.sachsen-anhalt.de/files/drs/wp8/drs/d5572aan.pdf>; <https://www.fg-gender.de/angriffen-auf-die-freiheit-von-forschung-und-lehre-entschlossen-entgegnetreten/>