

Rezension: Andrea Löther, Birgit Riegraf (Hrsg.), 2017: Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft

Vollmer, Lina

Veröffentlichungsversion / Published Version

Rezension / review

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Vollmer, L. (2018). Rezension: Andrea Löther, Birgit Riegraf (Hrsg.), 2017: Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. [Rezension des Buches *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft*, hrsg. von A. Löther, & B. Riegraf]. *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 10(2), 152-154. <https://doi.org/10.3224/gender.v10i2.13>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Lina Vollmer

Andrea Löther/Birgit Riegraf (Hrsg.), 2017: Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. Verlag Barbara Budrich. 206 Seiten. 33,00 Euro

Im Zuge der Hochschulreformprozesse der letzten Jahre, die unter dem Stichwort *New Public Management* (NPM) diskutiert werden, hat die Gleichstellungspolitik an deutschen Hochschulen einen enormen Bedeutungszuwachs erfahren. Gleichstellung ist Teil des Wettbewerbs der Hochschulen um Reputation und finanzielle Ressourcen geworden.¹ In diesem Zusammenhang fand eine zunehmende Institutionalisierung der Geschlechterforschung an deutschen Hochschulen statt. Dabei hat sich an der Schnittstelle zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspraxis ein hohes gegenseitiges Interesse zwischen Forscher*innen und Praktiker*innen entwickelt.² Im Bereich der Geschlechter- und der Hochschulforschung sind in den letzten Jahren zahlreiche Forschungsprojekte entstanden, die sich mit dem Zusammenspiel von Hochschulgovernance und Gleichstellung auseinandergesetzt und bis zum heutigen Zeitpunkt eine Fülle an Forschungsergebnissen und Analysen hervorgebracht haben. Folgerichtig ist daher die Publikation des Sammelbands *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung – Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft*, der die bisherigen Ergebnisse aus deutschsprachigen Forschungs- und Projektkontexten gebündelt vorstellen und sie miteinander in Diskussion bringen will (S. 10).

Die neun Beiträge des Bandes behandeln das Zusammenspiel von Hochschulgovernance und Gleichstellungspolitik und verteilen sich auf vier thematische Schwerpunkte: *Veränderte Governance, Exzellenzanforderungen und Geschlechterarrangements* (1), *Governance von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen* (2), *Governance der Gleichstellungspolitik* (3) und *Neue Governance der Gleichstellungspolitik und Diversity* (4). Gerahmt werden die Beiträge durch eine ausführliche Einleitung der Herausgeberinnen Andrea Löther und Birgit Riegraf, die eine Verortung der Beiträge in die hochschulpolitischen Entwicklungen vornehmen sowie durch eine abschließende Einschätzung der aktuellen gleichstellungspolitischen Lage in Form eines Interviews mit der Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) Jutta Dalhoff.

Der Band umfasst überwiegend empirische Beiträge, deren methodischer Schwerpunkt auf qualitativen Fallbeispielen auf Ebene der Hochschulen liegt. Diese dienen meist dem Vergleich unterschiedlicher Governance-Regime und der fallbezogenen Analyse gleichstellungspolitischer Umsetzungslogiken an Hochschulen. Zahlreiche Einzel-fallanalysen tragen zudem zu einer anschaulichen Darstellung der unterschiedlichen

1 Schacherl, Ingrid; Roski, Melanie; Feldmann, Maresa & Erbe, Birgit (2015). *Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess*. Opladen: Budrich Barbara.

2 Vollmer, Lina (2017). *Gleichstellung als Profession? Gleichstellungsarbeit an Hochschulen als professionssoziologischer Sicht*. Wiesbaden: Springer VS.

Formen der Implementierung von Gleichstellung bei. Gleichzeitig verdeutlichen die Fallbeispiele in ihrer Gesamtheit, wie heterogen die Umsetzung von Gleichstellungspolicies ausfällt. So wird im Beitrag von Birgit Erbe deutlich, dass die Verbindung von Wettbewerb und Gleichstellung allein nicht zu einem Kulturwandel an Hochschulen führt, sondern dies stark von den spezifischen hochschulinternen Ausgangsbedingungen abhängt, während Lena Weber aus einer international vergleichenden Perspektive den Zusammenhang von länderspezifischen Wissenschaftssystemen und Wohlfahrtsstaatsarrangements mit der Umsetzung von Gleichstellung herausarbeitet. Ein spannender Aspekt des Sammelbandes ist zudem die Diskussion von Ausschlussmechanismen gegenüber Wissenschaftlerinnen, die in Verbindung mit Anforderungen an Exzellenz analysiert werden. So zeigt Birgit Riegraf auf, dass die Verschränkung von Gleichstellung und Exzellenz förderlich für bereits gut etablierte Wissenschaftlerinnen sein kann, die androzentristisch geprägten Strukturen des Wissenschaftssystems davon jedoch nicht berührt werden. Eine interessante Ergänzung zu dieser Thematik liefert der Beitrag von Kristina Binner, die Geschlechterungleichheiten auf Ebene der alltäglichen Arbeitsarrangements identifiziert, welche sich aus der Vereinbarkeit von Exzellenzanforderungen und Sorgearbeit ergeben.

Insgesamt geht aus dem Sammelband eine ambivalente Bilanz im Hinblick auf die gleichstellungspolitischen Entwicklungen unter den Vorzeichen des NPM hervor. Viele Autorinnen kommen zu dem Schluss, dass der Legitimationsdruck für Gleichstellung an Hochschulen zugenommen habe, jedoch sei eine umfassende strukturverändernde Wirkung ausgeblieben. So attestiert Melanie Roski der Gleichstellung eine fehlende Institutionalisierung als fächerübergreifendes Ziel. Notwendig wäre laut Roski ein nachhaltiger Kulturwandel auch auf Fakultätsebene. Konterkariert werden Gleichstellungsbemühungen dabei durch die Wirkmächtigkeit des „vorgeblich geschlechtsneutrale[n] Leistungsprinzip[s]“ (S. 118). Auch Marieke Rother und Angela Ittel sprechen von einer inkonsequenten Umsetzung von Gender Mainstreaming an Hochschulen. Der Vermittlung von Geschlechterwissen in die Praxis sprechen sie dabei eine Schlüsselrolle zu. Explizit widmet sich noch Heike Kahlert dem Verhältnis von Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik, indem sie anhand von Fallbeispielen aufzeigt, in welcher Abhängigkeit die beiden Bereiche zueinanderstehen. Für die angestrebte Anerkennung der Geschlechterforschung als ernstzunehmende Wissenschaftsrichtung kann die Verknüpfung beider Bereiche jedoch problematisch sein, denn „[d]ie der Geschlechterforschung über ihren Beitrag zur Gleichstellung zugeschriebene Gesellschaftsrelevanz und ihre institutionalisierungspolitisch notwendige strategische Nähe zur Gleichstellungspolitik tragen innerwissenschaftlich dazu bei, die Geschlechterforschung [...] abzuqualifizieren oder erschweren zumindest deren wissenschaftliche Anerkennung“ (S. 155).

Im letzten Kapitel des Sammelbandes werden die Themen Diversity und Intersektionalität anhand von zwei Beiträgen aufgegriffen. Während Karin Zimmermann und Anette Dietrich dabei das Dilemma der Reproduktion von sozialen Kategorien durch Diversity diskutieren und eine intersektionale Diversity-Policy fordern, untersucht Angela Wroblewski die Hindernisse einer Verschränkung von Gleichstellungs- und Di-

versity-Arbeit am Beispiel der Bereiche Behinderung und Geschlecht. Im abschließenden Beitrag untermauert Jutta Dalhoff im Interview die Ergebnisse des Sammelbands. In Bezug auf gleichstellungspolitisch relevante Programme der letzten Jahre resümiert sie, dass diese zwar eine positive Dynamik entfaltet haben, gemeinsam sei diesen Programmen allerdings auch, „dass die darin vereinbarten Ziele und Vorgehensweisen zu wenig verbindlich, sanktionsbewehrt und ihre Erreichung zu wenig überprüfbar sind“ (S. 201). Dalhoff beendet ihre Einschätzung mit konkreten Handlungsempfehlungen an Politik, Hochschulen und die Deutsche Forschungsgemeinschaft.

Der Sammelband bietet einen gebündelten Forschungsüberblick zum Wandel der Gleichstellungspolitik und -praxis der letzten Jahre. Die Beiträge beruhen jedoch teilweise auf Projekten, die seit einiger Zeit abgeschlossen sind. Dies macht sich in einer schwachen Anknüpfung an den aktuellen Diskurs zu Diversity und Intersektionalität bemerkbar, der für die hochschulische Gleichstellungspolitik von hoher Relevanz ist. Eine international vergleichende Perspektive auf den Wandel von Gleichstellungspolicies vor dem Hintergrund veränderter Hochschulgovernance erschöpft sich im Beitrag von Weber, obwohl im einleitenden Kapitel Interesse für die Spezifika europäischer Länder und ihrer Governanceregime geweckt wird. Anders als der Buchtitel erwarten lässt, wird auch dem Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung wenig Platz eingeräumt und nur in zwei Beiträgen ausführlich behandelt (s. Rother und Ittel; Kahlert). Gleichzeitig erfüllt diese Publikation eine wichtige Transferfunktion zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungsarbeit und bietet wertvolle inhaltliche Anknüpfungspunkte für Wissenschaftler*innen aus der anwendungsbezogenen Geschlechter-, Organisations- und Hochschulforschung sowie für Gleichstellungspraktiker*innen, die sich auf einer strategisch-konzeptionellen Ebene mit Gleichstellungspolitiken auseinandersetzen und die Fallstricke des Zusammenspiels von Wettbewerb, Exzellenz und Gleichstellung für die eigene Hochschule in den Blick nehmen wollen.

Zur Person

Lina Vollmer, Dr., Mitarbeiterin im Referat Gender & Diversity Management an der Universität zu Köln. Arbeitsschwerpunkte: Diversity Management, Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft.

Kontakt: Universität zu Köln, Referat Gender & Diversity Management, Eckertstraße 4, 50931 Köln.

E-Mail: l.vollmer@verw.uni-koeln.de