

Visions of Gender Policy 2

Session für Tagung: „Warum (noch) Frauen* fördern?“

21.11.2019, IHS Wien

Moderation: Kirstin Eckstein (IHS Wien)

Qualität vor Quantität? Die Bedeutung von (Chancen-)Gleichheit unter dem (erstarkenden)

Primat von Exzellenz in der Wissenschaft

Kahlert Heike (Ruhr-Universität Bochum)

Schon seit längerem zielen politische Programme in Hochschule und Forschung auf die Förderung der *Chancengleichheit* von Benachteiligten und Marginalisierten, vor allem qua Geschlecht, aber auch qua Lebensstil, sozialer Herkunft und Migrationshintergrund, sowie Erweiterung der Diversität. Hinzu gekommen sind neuere politische Programme zur Förderung der so genannten *Exzellenz*, die den Wettbewerb zwischen Forschenden und Wissenschaftseinrichtungen mobilisieren. Nicht zuletzt dadurch ist Exzellenz nunmehr zu einem erstrebenswerten Ziel geworden: Wissenschaftler*innen und ihre Forschungen sowie wissenschaftliche Organisationen möchten bzw. sollen exzellent sein oder zumindest werden und richten ihre Aktivitäten darauf aus, ein klar erkennbares Profil, vorausschauende strategische Planung und messbare Ergebnisse (Output) aufzuweisen. Zugleich jedoch erscheint dabei der Exzellenzbegriff „entleert“ (Bröckling 2009) und offen für kontextspezifische, relationale Deutungen sowie versuchte Beeinflussungen durch verschiedene Akteur*innen innerhalb und partiell auch außerhalb der Wissenschaft.

Auf den ersten Blick kann diese Entwicklung, in der Exzellenz als Leitparadigma der Wissenschafts- und Hochschulentwicklung propagiert wird, als Exzellenzexplosion beschrieben werden, im Zuge derer meritokratische Ideen (wieder)belebt und gestärkt werden. Allerdings sind Exzellenzvorstellungen per se schon seit jeher mit der Wissenschaftsentwicklung verbunden und daher nicht gänzlich neu in Hochschule und Forschung. Im Zuge des Aufstiegs von New Public Management und der neuen Governance der Wissenschaft scheinen sie jedoch reformuliert zu werden und eine paradoxe Situation hervorzurufen. Eingebettet in den Diskurs der wissenschaftlichen Exzellenz und unternehmerischen Universität, verstärken sich so vielfältige Ungleichheiten zwischen Individuen und Organisationen. Begleitet wird diese Entwicklung von andauernden Reformprogrammen, die auf die Förderung von Chancengleichheit und Diversität in der Wissenschaft zielen und den Abbau bestehender Ungleichheiten voranbringen wollen. Einen Fokus

bilden dabei auf die Herstellung und Durchsetzung von Geschlechtergleichheit, de facto: Frauenförderung, bezogene Aktivitäten.

An diesen vermeintlich gegenläufigen, ja paradoxen Entwicklungen in globalen und lokalen Kontexten setzt mein geplanter Beitrag an. Am Beispiel des deutschen Wissenschaftssystems, wo 2005/06 erstmals die sogenannte Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen, ein staatliches Förderprogramm u.a. zur allgemeinen Qualitätsverbesserung in der Wissenschaft und ihren Organisationen, ausgelobt wurde, soll die Bedeutung von (Chancen-)Gleichheit unter dem (erstarkenden) Primat von Exzellenz analysiert werden. Im Mittelpunkt stehen dabei diskursive Praktiken zur Konzeption und Legitimation der Chancengleichheit der Geschlechter.

Empirisch basiert der Beitrag auf Wissenssoziologischen Diskursanalysen, die im Rahmen des DFG-geförderten und von der Referentin geleiteten Teilprojekts „Exzellenz“ des bi-nationalen Forschungsprojekts „Exzellenz und/oder Chancengleichheit der Geschlechter: Nationale Programmatiken und diskursive Praktiken an Universitäten (Deutschland und Schweiz)“ durchgeführt wurden. Das analysierte Material besteht aus vorliegenden und zumeist öffentlich zugänglichen Dokumenten zur wissenschaftspolitischen Programmatik und eigens produzierten leitfadengestützten Interviews mit wissenschaftspolitischen Eliten zu Exzellenz und Chancengleichheit in Deutschland. Für die theoretische Reflexion der Ergebnisse wird auf Konzepte aus der Wissenschafts- und Geschlechterforschung, u.a. zur neuen Governance der Wissenschaft und zum Geschlechterwissen, zurückgegriffen.

Über die transformative Handlungsmacht von universitären Gleichstellungsdokumenten (und die Widerstände, die sie hervorrufen)

Lisa Appiano (Universität Wien)

Die Erstellung von Gleichstellungsdokumenten (Gleichstellungsplan, Frauenförderplan, Richtlinien und Policies) bildet einen wesentlichen Teil der Gleichstellungsarbeit an Universitäten, insofern Universitäten damit einerseits ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachkommen, andererseits selbst autoritativ definierte Texte produzieren, die Normen und Prinzipien zum Ausdruck bringen. Sara Ahmed bezeichnet diese Prozesse der Textproduktion, die von Gesetzesvorgaben in Gang gesetzt und von Universitäten in die Praxis übersetzt werden als „Dokumentationspolitiken“. In ihrer Analyse eines solchen Prozesses geht sie davon aus, dass Dokumente Organisationen nicht nur formen, sondern zudem konstitutive Elemente ihrer Existenz sind: „[t]he University is its documents rather than its buildings“. (Ahmed 2011)

In meinem Beitrag möchte ich den Fragen nachgehen, in welcher Weise Gleichstellungsdokumente Organisationen verändern können, welche Möglichkeiten transformierendes Handeln sie eröffnen und an welche Grenzen sie stoßen? In Ihrem Text *You end up doing the document rather than doing the doing* zeichnet Ahmed den Entstehungsweg von Gleichstellungsdokumenten nach und kritisiert, dass Universitäten „wirkliches“ Handeln (*doing the doing*) umgehen, indem sie bereits die Erstellung von Dokumenten als *Handlungen* betrachten (*doing the documents*). In dieser Hinsicht würde jene positive Gesetzespflicht, die von Institutionen Gleichstellungsdokumente fordert, Gleichstellungsbestrebungen gerade blockieren, da „die Sache“ als erledigt betrachtet werden könne. (Vgl. Ahmed 2011) Ahmed argumentiert, dass die *performative* Wirkung von Dokumenten – ihre Kraft, die Inhalte, die sie beschreiben auch zu verwirklichen – scheitern würde, wenn das Verfassen von Texten an die Stelle von vollziehendem Handeln tritt.

Vor diesem Hintergrund möchte ich in meinem Beitrag folgenden Fragen nachgehen:

Welche transformierende Kraft entgeht diesen Dokumenten expliziter Normsetzung, wenn sie nicht die Wirkung erzielen, die sie beabsichtigen bzw. nicht *tun*, was sie deklarieren? Mein Beitrag möchte nicht die Notwendigkeit von Gleichstellungsdokumenten in Frage stellen, sondern ihren Status als Handlung der Normsetzung beleuchten. Welchen Bezug unterhalten Gleichstellungsdokumente zur performativen Kraft der Sprache und wie können sie Veränderungen im Sinne eines „konstitutiv stiftenden Moments von Setzungen“ (Vgl. Pechriggl 2007) innerhalb von Organisationen bewirken?

Um zu verstehen warum die Sprache positiver Normsetzungen, nicht die Kraft hat, soziale Räume auf direktem Weg zu transformieren, möchte ich Sabine Harks Vorschlag aufnehmen und zwischen

unterschiedlichen Handlungsökonomien von Organisationen unterscheiden. (Vgl. Hark 2005) Ziel dieser Auseinandersetzung ist es, durch diese Unterscheidung von Handlungsebenen verschiedene Formen von Widerständen gegen Gleichstellungsziele in den Blick zu bekommen.

Literatur:

Ahmed, Sara (2017). Living a feminist life. Durham: Duke University Press.

Ahmed, Sara (2011). „You end up doing the document rather than doing the doing“: Diversity, Race Equality und Dokumentationspolitiken. In: Castro Varela, María do Mar; Dhawan, Nikita (Hg.). Soziale (Un) Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung, Berlin: Lit Verlag: 118-138.

Hark, Sabine (2005). Dissidente Partizipation. Eine Diskursgeschichte des Feminismus. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Pechriggl, Alice (2007). Desititutierung, Institutierung, Konstitutierung ... und die de/formierende Macht affektiver Besetzung, <http://eipcp.net/transversal/0507/pechriggl/de> [14.2.2019].