

GenderChange in Academia: Re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective. Internationale Konferenz an der Georg-August-Universität Göttingen, 13. bis 15. Februar 2009

Rosa Reitsamer

Universitäten in Europa befinden sich durch den Bologna-Prozess in einer Phase nachhaltiger Remodellierung, denn unternehmerische Begriffe wie „New Public Management“, Selbststeuerung, -regulierung und -rationalisierung, Outsourcing und Konkurrenz auf allen Ebenen geben klar zu erkennen: Hochschulen müssen ihre Wettbewerbsfähigkeit unter Beweis stellen. Welche Herausforderungen mit den Umstrukturierungen in eine „entrepreneurial university“ (Clark 1998) für Arbeitsbedingungen und wissenschaftliche Karrieren, Gleichstellungspolitik und die kritische Wissensproduktion über Geschlecht einhergehen und wie die Top-Down-Instrumente Gender Mainstreaming, Diversity Management und Exzellenz-Initiativen eine angemessene Implementierung an den Universitäten im europäischen Raum erfahren, waren zentrale Fragen der dreitägigen internationalen Konferenz „GenderChange in Academia“ an der Georg-August-Universität Göttingen.

Gleich zur Eröffnung der Tagung stellte Edit Kirsch-Auwärter die Exzellenz-Initiative an der Universität Göttingen vor, welche die wohl bekannte Geschlechterungleichheit an den Universitäten minimieren soll. Den empirischen Zahlen deutscher Hochschulen ähnlich sind lediglich 16 Prozent der ordentlichen Professuren an Österreichs Universitäten mit Frauen besetzt, 37 Prozent ist der Frauenanteil des anderen wissenschaftlichen Personals (Stand 2007), während 50 Prozent der Studierenden Frauen sind. Die Gründe für die quantitative Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsposition sind vielfältig, denn neben gesellschaftlich fest verankerten Geschlechterstereotypen weisen geschlechtsspezifische Diskriminierungen in unterschiedlichen universitären Kontexten heterogene Ausprägungen auf. Diesbezüglich illustrierte Virginia Valian in ihrem Vortrag „How to increase the representation of women in academia and business“ die diskriminierenden Leistungsbeurteilungen von Frauen, die sie als Teil veränderungsresistenter „Gender Schemata“ beschreibt und die letztlich nur durch Gleichstellungspolitiken und strukturierte Verfahren zur Leistungsbeurteilung aufgebrochen werden können. Mit Exzellenz-Initiativen oder dem in Österreich angesiedelten, von vier Ministerien getragenen Förderprogramm „fForte: Frauen in Forschung und Technologie“ sollen neben Gender Mainstreaming (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen gezielt gefördert, der Frauenanteil in Führungspositionen in den kommenden Jahren auf 40 Prozent erhöht und gerechte wie umfassende Standards zur Leistungsbeurteilung etabliert werden. Dass diese Top-Down-Ansätze mit bestehenden Antidiskriminierungsmaßnahmen und Gleichstellungspolitiken nicht zwangsläufig korrelieren, sondern erst angepasst, neu konzeptioniert oder gar generiert werden müssen und für eine umfassende Genderpolitik nicht ausreichend sind, gab Elisabeth Maurer in ihrem Input zu bedenken. Die Scientific Community ist demnach aufgefordert, durch selbstinitiierte Bottom-up-Prozesse die Anerkennung von Wissenschaftlerinnen zu gewährleisten und der Gleichstellungspolitik zuwiderlaufende Strategien zu untergraben.

Wie sich die Gleichstellungspolitiken auf die treffend als „leaky pipelines“ beschriebenen Karrieren von Wissenschaftlerinnen auswirken, ist bislang kaum erforscht. Deutlich zeichnen sich allerdings die ersten Veränderungen in der androzentrisch konnotierten „research personality“ sowie den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für WissenschaftlerInnen durch die Implemen-

tierung wirtschaftlicher Interessen an den Hochschulen ab. Pointiert zeigten Brigitte Aulenbacher und Birgit Riegraf in ihrem Vortrag „Marketizing and (de)gendering university“, dass Wissenschaft als männliche Profession und „Berufung“ fortan um ein Verständnis als markteffizientes „Business“ ergänzt und Wissenschaftler/innen die Kompetenzen von Forschung und Management fusionieren sollten. Zudem erodieren die bisherigen abgesicherten Beschäftigungsverhältnisse des Universitätspersonals durch „Vermarktlichung“. An die Stelle der unbefristeten Arbeitsstellen für wissenschaftliches Personal treten in Österreich zeitlich befristete Verträge mit entsprechenden Zielvorgaben und Leistungsvereinbarungen. Die Durchsetzung dieser „Autonomie“ ist an deutschen Universitäten verlangsamt, denn dort wird durch die Evaluation von Lehre und Forschung die Konkurrenz zwischen AkteurInnen, Abteilungen, Fakultäten und Hochschulen nicht zuletzt mit dem Ziel erhöht, die staatliche Mittelzuweisung an erbrachte Leistungen zu binden.

Die universitären Umstrukturierungen werden auch die Wissensproduktion über Gender und die Gender Curricula beeinflussen. Neben den Forderungen, genderspezifische Lehrinhalte in die neue BA- und MA-Curricula zu integrieren, spielen die Beziehungen zwischen Grundlagen- und angewandter Forschung, die Forderungen nach Inter- und Transdisziplinarität und vor allem die Vermittlung und Professionalisierung von „Geschlechterwissen“ (Wetterer 2008) durch die Gender-Studies-Lehrgänge in Österreich und Deutschland in der Restrukturierung der Universitäten eine bedeutende Rolle. Sabine Hark beschrieb in ihrem Vortrag die Situation der Gender Studies als paradox, weil sie sich als emanzipatorische „Bottom-Up“-Initiative mit der Zweiten Frauenbewegung entwickelten und heute durch Gender Mainstreaming als „Top-down“-Projekt firmieren. Die Gender-Studies-Lehrgänge fungieren gegenwärtig als wesentliches Kriterium für Exzellenz in Forschungs- und Lehrevaluierung sowie als rhetorische Ressource für den globalen Wettbewerb der Universitäten um Prestige, Forschungsgelder und Studierende. Im Unterschied zur Mehrheit wissenschaftlicher Disziplinen charakterisieren sich die Gender Studies durch Interdisziplinarität sowie den Anspruch, den Studierenden möglichst umfangreiche geschlechtertheoretische Grundlagen für ihre kommende berufliche Praxis zu vermitteln. Welche Ressourcen den jeweiligen Gender-Studies-Lehrgängen zur Verfügung stehen, wie die disziplinären Grenzen mit ihren spezifischen Wissenschaftskulturen durch die Inter- und Transdisziplinarität aufgebrochen werden können oder wie die Geschlechterungleichheiten an Hochschulen nachhaltig ausgeglichen werden können, sind nur einige Fragen, die auf der Konferenz formuliert wurden und auf bislang fehlende Forschungen verweisen.

Trotz der Diversität der Inputs von mehr als vierzig ReferentInnen aus Europa und den USA hinsichtlich ihrer Forschungsansätze und empirischen Befunde zur geschlechtsspezifischen Verfasstheit europäischer Universitäten, ihrer Wissensproduktion über Geschlecht und ihrer Gleichstellungspolitiken ließ sich die Stoßrichtung der Konferenz klar erkennen: Reclaim the feminist agenda – auch im unaufhaltsamen Prozess der neoliberalen Umstrukturierung zur „unternehmerischen Hochschule“.

Literatur

- Clark, Burton R. 1998. *Creating Entrepreneurial Universities. Organisational Pathways of Transformation*. Surrey:.
- Wetterer, Angelika. 2008. Geschlechterwissen & soziale Praxis. Grundzüge einer wissenssoziologischen Typologie des Geschlechterwissens. In: *Geschlechterwissen und soziale Praxis: Theoretische Zugänge – empirische Erträge*, hrsg. Angelika Wetterer, 39–63. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.

Rosa Reitsamer ist Soziologin; sie arbeitet derzeit im FWF-Projekt an der Universität für angewandte Kunst zu „Wiener Musikszenen“ und schreibt ihre Dissertation über „Karrieren von Wiener DJs“.