

Katharina Hilbich, Fatma Sen

## Gleichstellungspolitik im Kontext neuer Governance an Universitäten

Bericht zum Round-Table-Gespräch über die Chancen und Risiken der neuen Steuerungspolitik an Hochschulen am 26. September 2022 an der Universität Bielefeld

Noch vor dem eigentlichen Auftakt des DGS-Kongresses, aber in seinem Rahmen, fand am 26. September 2022 an der Universität Bielefeld ein Round-Table-Gespräch über die Chancen und Risiken der neuen Steuerungspolitik an Hochschulen statt.<sup>1</sup>

Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW und die Herausgeber\*innen der Buchreihe *Geschlecht & Gesellschaft* luden gemeinsam mit dem Verlag Springer VS dazu ein. Im Fokus der Diskussion stand vor allem die Frage, welche neuen Anforderungen es heute an die Gleichstellung an Hochschulen gibt und wie intersektional komplexe Ungleichheitsdimensionen einbezogen werden (können), um die unterschiedlichen Bedarfe von Studierenden, MTV-Mitarbeitenden und Wissenschaftler\*innen gleichermaßen zu berücksichtigen.

Anlass zu dem Gespräch gab die Buchpublikation „Gleichstellungspolitik im Kontext neuer Governance an Universitäten“ von Dr. Birgit Erbe (Frauenakademie München e. V.), die im Mai 2022 in der Reihe erschien. In dem Buch werden die Effekte der Governance-Reformen auf die Gleichstellung an Universitäten thematisiert. Neben Dr. Birgit Erbe waren M. A. Vildan Aytekin (Universität Bielefeld, ZGK), Dipl.-Soz. Ulla Hendrix (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW) und Prof. Dr. Birgit Riegraf (Universität Paderborn) zur Diskussion eingeladen. Die Moderation des Round-Table-Gesprächs übernahm Dr. Lena Weber (CEWS, GESIS).

Die unterschiedlichen Positionen und fachlichen Kompetenzen der Rednerinnen haben einen spannenden Austausch über vielfältige Gleichstellungsaspekte ermöglicht.

### **Neue Zielgruppe der Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung**

Mit Blick auf den Gender-Report der Hochschulen in NRW 2022, vertreten am Round Table durch Ulla Hendrix aus dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, sollten Frauen in Technik und Verwaltung an Hochschulen

in Zukunft stärker in den Fokus von Gleichstellungspolitik treten. Der Report zeigt auf, dass sich der wissenschaftsunterstützende Bereich durch starke vertikale und horizontale Geschlechtersegregation auszeichnet. So finden sich Frauen häufiger in unteren Entgeltgruppen und der Frauenanteil verdünnt sich in höheren Gehaltsstufen. Gleichstellungspolitische Problemlagen in Technik und Verwaltung werden bisher von Hochschulakteur\*innen als tarifpolitische Probleme zurückgewiesen und auf der Organisationsebene dementsprechend aus der Gleichstellungspolitik an Hochschulen exkludiert.

### **Diversity als neuer Standard?**

Vor dem Hintergrund der wachsenden Bedeutung von Diversity als neue Orientierungslinie für forschungsorientierte Gleichstellungsstandards wurden im Gespräch unterschiedliche Perspektiven aufgegriffen. Grundsätzlich zeichnete sich Diversity als eine diffuse Begrifflichkeit aus, die auf keine konkreten Konzepte verweist. Problematisch zeigte sich dies besonders in der Herstellung sinnvoller gleichstellungspolitischer Maßnahmenkataloge, deren Adressat\*innen-gruppen nicht konkret benannt bzw. erfasst werden können. Diese Entwicklungen verweisen auf die Notwendigkeit einer intersektionalen Positionierung in der Gleichstellungspolitik und einer Debatte, wie diese in den Hochschulen ausgestaltet werden muss.

Die Skepsis über das Transformationspotenzial von Diversity als neue Leitlinie verweist auf die grundsätzliche Frage, ob Kritik an Exzellenzinitiativen und Governance-Strukturen bisher in Debatten um Gleichstellungen zu kurz gekommen ist. Zu oft werden Gleichstellungsaufgaben lediglich an Gleichstellungsbeauftragte als Verantwortliche ausgelagert und in diesem Zuge Verbindlichkeiten fallen gelassen. Zudem werden zunehmend starke Reaktionen gegen Gleichstellungspolitik an Hochschulen spürbar, wie beispielsweise die Diskursführung über eine vermeintliche Feminisierung von

<sup>1</sup> Dieser Beitrag sollte bereits im letzten Journal erscheinen. Er ist allerdings in den Wirren, die der Hacker-Angriff Ende 2022 auf die Infrastruktur der Universität Duisburg-Essen ausgelöst hat, untergegangen.

Leitungspositionen oder eine Benachteiligung von Männern.

### **Fortbildungen im Bereich Gleichstellung an Hochschulen?**

Um die Sensibilität für Geschlechtergerechtigkeit auch außerhalb der Gleichstellungsbüros zu erhöhen, wurde im Plenum über die Option verpflichtender Weiterbildungen, wie sie beispielsweise in Kanada bereits der Fall sind, diskutiert. Diese Maßnahme könne das Bewusstsein für Gleichstellungsthemen bei Studierenden, MTV-Mitarbeitenden und Wissenschaftler\*innen schärfen. Im Gespräch

zeichnete sich jedoch die Meinung ab, dass es nicht unbedingt zielführend sei, Personen zu Veranstaltungen zu verpflichten, die möglicherweise kein Interesse an einer Auseinandersetzung mit dem Thema haben. Ein gewisses Maß an intrinsischer Motivation sei nötig, um das Ziel der Aufklärung und Förderung eines Problembewusstseins zu erfüllen.

Anhand dieser Diskrepanz lässt sich feststellen, dass Gleichstellungspolitik an Hochschulen keineswegs an ihr Ende oder Ziel gekommen ist – ganz im Gegenteil gibt es weiterhin einen großen Bedarf an gleichstellungspolitischen Debatten, der sich aufgrund der Forderung, in Zukunft vielfältigere Ungleichheiten zu berücksichtigen, noch ausgeweitet hat.

#### **Kontakt und Information**

Katharina Hilbich  
katharina.hilbich@ruhr-uni-bochum.de

# DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

*Offen im Denken*

ub | universitäts  
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

**DOI:** 10.17185/duepublico/78859

**URN:** urn:nbn:de:hbz:465-20230809-101000-3



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.