

4. Ansätze einer Positionierung: Gleichstellungspolitisches Handeln als paradoxe Intervention

Welche Bilanz kann nach zwei Jahrzehnten Gleichstellungspolitik an deutschen Hochschulen gezogen werden? Inwiefern sind gleichstellungspolitische Ansätze kritisch zu beurteilen? Sollen Frauenbeauftragte so weiterarbeiten wie bisher oder müssen neue Strategien entwickelt werden? In welche Richtung soll die Gleichstellungspolitik an den Hochschulen in Zukunft gehen? Wie können sich Frauenbeauftragte zwischen Frauenförderpolitik und Strukturkritik positionieren? Auf diese Fragen antwortet das folgende Kapitel, das den theoretischen Teil des Handbuchs abschließt.

Angelika Wetterer äußert in ihrer Einschätzung von zwei Jahrzehnten Frauenförderpolitik an deutschen Hochschulen die Vermutung, dass

auch ohne die gesamte Frauenförderdebatte genauso viele (oder richtiger: genauso wenige) Professorinnen in Amt und Würde gelangt wären, und dass auch die sukzessive Erhöhung des Frauenanteils im Mittelbau so oder ähnlich stattgefunden hätte, wenn das Wort Frauenförderung heute noch genauso unbekannt wäre wie Anfang der 80er Jahre (Wetterer 2000: 195).

Ob eine solche Bilanz der Wahrheit entspricht, ist nicht zu überprüfen. Es lässt sich nicht feststellen, ob es eben so viele Frauen auf wissenschaftlichen Stellen, eben so viele Geschlechterforschungsstudiengänge und den gleichen Grad an Reflexion über die Ursachen der Chancenungleichheit der Geschlechter geben würde, wenn die Frauenförderpolitik an den Universitäten in den letzten zwei Jahrzehnten nicht oder anders stattgefunden hätte.

Unabhängig davon ist jedoch eine kritische Auseinandersetzung mit vermeidbaren und nicht vermeidbaren Nebeneffekten der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten notwendig. Wetterers Beitrag muss als Provokation zu einer solchen kritischen Revision der Frauenförderpolitik verstanden werden. Sie stellt zwar bisherige Frauenförderansätze in Frage, erteilt aber keineswegs eine grundsätzliche Absage an die Gleichstellungspolitik. Vielmehr geht es Wetterer darum, das Ausbleiben einschlägiger Gleichstellungserfolge als Indiz für die Stärke des männlichen Machtapparats zu sehen: Dass Frauen an den Universitäten immer noch unterrepräsentiert sind, ist – so Wetterer – folglich nicht alleine durch eine bessere Qualifikation von Frauen zu beheben. Vielmehr sind die strukturellen Ursachen der Benachteiligung für Frau-

en in den Professionalisierungsstrategien eines patriarchalen akademischen Apparats zu sehen, der den Ausschluss von Frauen zur Aufrechterhaltung tradierter Machtpositionen nutzt. Wetterer vernachlässigt in ihrer Analyse allerdings, dass die gleichstellungspolitischen Ansätze an den Universitäten sich nicht in der Förderung von Frauen erschöpfen, sondern dass Strukturkritik immer schon Teil der Arbeit der Frauenbeauftragten war. Dennoch macht Wetterers Analyse einige Effekte der Gleichstellungspolitik deutlich, die die Situation von Frauen im Wissenschaftsbetrieb eher nicht verbessern.

Ein ambivalentes Moment gleichstellungspolitischer Arbeit liegt etwa darin, dass die Argumentationen der Frauenbeauftragten auf der einen Seite und die der ‚Vertreter der Universität‘ auf der anderen Seite inzwischen so weit eingespielt sind, dass es zu einer Wiederholung der immer gleichen Diskussionsverläufe in Gremien und Kommissionen kommt. Die gleichstellungsabgeneigten Kräfte der Universität haben sich auf die institutionalisierte Frauenförderpolitik eingestellt, sie per se zu einer unerwünschten Einmischung in ‚interne‘ Angelegenheiten deklariert und deshalb Gegenstrategien entwickelt. Problematisch daran ist, dass ein großer Teil der zeitlichen und argumentativen Ressourcen der Frauenbeauftragten in diese ritualisierten Auseinandersetzungen investiert werden (muss). Um bereits erreichte Erfolge zu sichern, ist es notwendig, immer wieder aufs neue die vorhandenen gleichstellungspolitischen Maßnahmen zu verteidigen – und das, obwohl ihre Notwendigkeit und Angemessenheit vor dem Hintergrund des statistischen Materials und der rechtlichen Grundlagen außer Frage stehen sollten. Aber es scheint eine politische Strategie des akademischen Betriebs zu sein, immer wieder die gleichen Informationen, Erläuterungen, Rechtfertigungen und Erklärungen von den Frauenbeauftragten zu fordern, so dass das Gespräch über die Entwicklung *neuer* Gleichstellungsinstrumente schon aus Zeitgründen zwangsläufig vernachlässigt wird: „[D]ie Traditionalisierung der institutionellen Innovationen beansprucht frauenpolitische Energie und blockiert damit feministische Neu-Erfindungen des Politischen“ (Holland-Cunz 2001: 47).

Während einige wegweisende Frauenförderinstitutionen, z.B. in Form von Geschlechterforschungsprofessuren, geschaffen worden sind, auf die dann in jeder Auseinandersetzung um die Einführung weiterer Gleichstellungsmaßnahmen verwiesen wird, haben sich gleichzeitig andere gleichstellungspolitische Wege verschlossen. So werden in anderen Stellenbesetzungsverfahren Bewerber gegenüber Bewerberinnen bevorzugt mit dem Hinweis, es gäbe ja schon eine mit einer Frau besetzte Geschlechterforschungsprofessur. Die Widerstände scheinen um so stärker zu sein, je erfolgversprechender der gleichstellungspolitische Ansatz ist, wie die konfliktreichen Debatten um die Quote belegen (→ Kap. 5.3.1 Quotenregelungen).

Barbara Holland-Cunz zeigt darüber hinaus auf, dass die Einführung des Amtes der Frauenbeauftragten dazu geführt hat, dass die Universitätsleitung ihre gleichstellungspolitische Verantwortung an die Frauenbeauftragten dele-

giert und nun offen gegen gleichstellungspolitische Innovationen agieren kann. Der Frauenbeauftragten wird eine nicht ausreichend gewürdigte Daueranstrengung zugemutet für eine Sache, die von den meisten Mitgliedern der Universität nicht gewollt ist. Frauenbeauftragte haben daher mit Anerkennungsdefiziten zu kämpfen (Holland-Cunz 2001).

Angesichts einer solchen Bilanz ließe sich die Frage stellen, ob es nicht besser sei, der ganzen Frauenförderpolitik eine Absage zu erteilen. Holland-Cunz aber nennt auch einen guten Grund, es nicht zu tun:

Wenn ich einen wesentlichen Grund dafür [für die Gleichstellungspolitik an Universitäten] anführen kann, dann die sich noch immer und immer wieder neu einstellende Empörung über die wissenschaftliche Selbstgerechtigkeit mittelmäßiger Kollegen, die Selbstverständlichkeit des kollegialen Bruderbundes, in dem auch Diskriminierung und Gewalt gedeckt werden, die Dummheit der gleichstellungsfeindlichen Argumente, die den Verstand jeder denkenden Person beleidigen, die schier endlose Langsamkeit der Bewusstseinsveränderung in einer Institution, die für sich in Anspruch nimmt, gesellschaftliche Elite zu sein und die gesellschaftliche Elite auszubilden (Holland-Cunz 2001: 50).

Doch in welche Richtung soll die Gleichstellungspolitik an der Universität in Zukunft gehen? Vor dem Hintergrund der Analysen von Wetterer und Holland-Cunz erscheint der zugegebenermaßen ambitionierte Versuch, den akademischen Betrieb *nachhaltig* zu verändern, besonders bedeutsam. Frauenförderung an der Hochschule sollte stärker als bisher im Kontext der Mentalität der Institution sowie des Habitus ihrer (männlichen) Mitglieder selbstkritisch reflektiert werden:

Wichtig ist also zu fragen, ob und wie unsere Instrumente und Diskurse helfen, den Boden zu bereiten, dass die Institution Wissenschaft die Mythen über sich selbst weiter fortschreiben kann, nämlich dass es um Wissenschaftlichkeit, Förderung der Besten ohne Ansehen der Person etc. geht und sie damit gleichzeitig die Prinzipien, die tatsächlich das organisatorische Handeln leiten, weiterhin verdecken können (Hark 2001a: 60).

Die Analyse der hierarchiestiftenden und frauendiskriminierenden Mechanismen und Strukturen der deutschen Universitätslandschaft sollten also systematischer als bisher Gegenstand gleichstellungspolitischer Theorie und Praxis sein. Dabei kann vor dem Hintergrund poststrukturalistisch-feministischer Theoriebildung (→ Kap. 2.2.3 Poststrukturalistische Ansätze und Dekonstruktion) argumentiert werden, dass Gleichstellungspolitik eben auch die Dekonstruktion der Geschlechterdifferenz umfassen muss. Das herkömmliche Koordinatensystem von weiblich versus männlich bedarf einer grundlegenden Infragestellung. Aus einem solchen Anspruch ergeben sich allerdings zwangsläufig einige Paradoxien frauenpolitischen Handelns. So erscheint es vordergründig zunächst als Widerspruch, sich auf der einen Seite auf die Kategorie ‚Frau‘ als identitätsstiftendes Moment der eigenen Anti-Diskriminierungspolitik zu stützen und auf der anderen Seite zugleich die Auflösung der Kategorie ‚Frau‘ zu fordern (Jansen 2001: 30). Ebenso paradox ist, als

Frauenbeauftragte selbst strukturstützender Teil des Betriebes zu sein, der hinterfragt und verändert werden soll (Smykalla 2000a). Einerseits fordert die Frauenbeauftragte die Partizipation aller Frauen im bestehenden System ein, und zum anderen wird von ihr zugleich eine weitreichende Umgestaltung des Wissenschaftsbetriebs angestrebt. So ergibt sich für die Frauenbeauftragte die „dilemmatische Situation, zwar die Kräfteverhältnisse im Feld Wissenschaft umstürzen zu wollen, mit ihren Einsätzen aber genau diesen Kräften ihre Anerkennung zu erweisen“ (Hark 2001a: 60).

Frauenförderung und Gleichstellungspolitik kann in doppelter Hinsicht als „paradoxe Intervention“ (Müller 2001: 29) verstanden werden:
Erstens geht es darum, sich auf die Gruppe der Frauen zu beziehen und gleichzeitig den Konstruktionscharakter der Kategorie ‚Frau‘ aufzuzeigen. Zweitens geht es darum, die Teilhabe der Frauen am Wissenschaftsbetrieb zu fordern und gleichzeitig auf die Dekonstruktion eben dieses Systems hinzuwirken, das die Ausschlussmechanismen, die Frauen benachteiligen, hervorbringt.

Damit arbeitet die Frauenbeauftragte in und für den Betrieb, den es grundlegend zu hinterfragen und umzugestalten gilt. Diese paradoxe Positionierung gleichstellungspolitischen Handelns muss aber nicht unbedingt als Problem begriffen werden, vielmehr sollte die damit einhergehende Komplexität und Vielschichtigkeit der Gleichstellungspolitik betont werden. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten im Spannungsfeld von Frauenförderpolitik und Strukturkritik muss als eine paradoxe Intervention in die patriarchale Organisation des Wissenschaftsbetriebes verstanden werden. Damit besitzt die Frauenbeauftragte schon seit langem eine Qualifikation, die sich die Protagonistinnen und Protagonisten der Hochschulreform erst noch erwerben müssen: die Fähigkeit, zu dem System, in dem man tagtäglich agiert, auf Distanz zu gehen, um strukturelle Fehler zu analysieren sowie auf Grundlage einer solchen Analyse Reformen zu entwickeln und anzuleiten.