

TAGUNGSBEOBACHTUNGEN

Zwischen Anerkennung und Marginalisierung: Gleichstellungspolitik in Zeiten von Exzellenz und Globalisierung

Tagung vom 25. bis 26. April 2008 in Bielefeld

DAGMAR VINZ

Die Tagung „Zwischen Anerkennung und Marginalisierung: Gleichstellungspolitik in Zeiten von Exzellenz und Globalisierung“ an der Universität Bielefeld, veranstaltet vom Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), hat WissenschaftlerInnen und ExpertInnen aus der gleichstellungspolitischen Praxis zusammengeführt. Im Zentrum stand dabei die Analyse von Gleichstellungspolitik in Organisationen, die Rolle des Antidiskriminierungsgesetzes und die Relevanz von „Managing Diversity“ für die gleichstellungspolitische Praxis.

Im universitären Kontext haben die Anforderungen an Exzellenz für Hochschulen, so ein Konsens, zu einer Aufwertung von Gleichstellungspolitik geführt. Im Rahmen des Exzellenzwettbewerbs des Bundes und der Länder zur Auszeichnung von sogenannten Elite-Universitäten ist das deutsche Hochschulwesen durch den internationalen Vergleichsmaßstab bei der Evaluierung massiv unter Druck geraten. Wie Katrin Zimmermann (TU Dortmund) in ihrer geschlechtersoziologischen Analyse des aktuellen Exzellenzdiskurses in Wissenschaft und Politik vermittelt, können sich im globalen Wettbewerb zwischen Universitäten Standorte und Fächer mit ungebrochener Männerdominanz nicht unhinterfragt behaupten. Dementsprechend begründet auch Hans-Jürgen Sinn (Universität Bielefeld) in seinem Beitrag, warum Exzellenz und Gleichstellung keinen Widerspruch darstellen. Zwar sei keine durchgängig positive Korrelation zwischen hohen Frauenanteilen und Erfolgen im Exzellenzwettbewerb nachweisbar. Unstrittig sei jedoch die Notwendigkeit für Universitäten, die Potenziale von Frauen stärker zu nutzen.

Bewegt sich Gleichstellungspolitik, dem Titel der Tagung folgend, im Spannungsfeld zwischen Anerkennung und Marginalisierung, so verweist der Beitrag von Clarissa Rudolph (Philipps-Universität Marburg) über Handlungsoptionen kommunaler Frauenpolitik im Feld der Arbeitsmarktpolitik eher auf den Pol der Marginalisierung. Mit dem Slogan „Gender nur für gute Zeiten?“ verweist Rudolph darauf, dass Handlungsoptionen kommunaler Frauenpolitik wenig institutionalisiert sind und stark von der Verwaltungsleitung und der Person der Gleichstellungsbeauftragten abhängen. So finde sich beispielsweise bei der Umsetzung des SGB II (Hartz IV) durch die

Arbeitsgemeinschaften Grundsicherung (ARGEn) und Optionskommunen wenig „Gendering“.

Zusammenfassend scheint es an den Universitäten einen positiven Schub in Richtung Gleichstellung zu geben, in der Arbeitsmarktpolitik, insbesondere für EmpfängerInnen von Hartz IV, jedoch nicht. Eine Frage, die sich im Anschluss an die Konferenz stellt, könnte demnach sein: Funktioniert Gleichstellungspolitik daher in Zeiten der Globalisierung für die „Exzellenten“, aber nicht für die „Marginalisierten“?

Die Berichte aus der gleichstellungspolitischen Praxis waren hingegen von viel mehr Optimismus geprägt. So überschreibt Kristin Rose-Möhring (Gleichstellungsbeauftragte des BMFSFJ) ihren Erfahrungsbericht über 20 Jahre Gleichstellungsinstrumente in der Bundesverwaltung mit dem Slogan „Viel erreicht – viel zu tun“ und Friedel Schreyögg (ehemalige Gleichstellungsbeauftragte der Stadt München) unterstreicht die Rolle professioneller Gleichstellungsarbeit als Motor der Modernisierung und Demokratisierung. Rechtliche Innovationen für die Gleichstellungspolitik, die sich aus der neuen Antidiskriminierungsgesetzgebung ergeben, skizzieren Regina Harzer (Universität Bielefeld) und Mathias Mahlmann (Universität Zürich) in ihren Beiträgen über das Gleichbehandlungsrecht. Mahlmann würdigt dabei insbesondere, dass das Gleichbehandlungsrecht für die Universalisierung von Freiheitssphären innerhalb einer Gesellschaft steht und die Freiheitsgewinne eine Einschränkung der Privatautonomie, die ohnehin immer an Rechtsgrenzen gebunden ist, rechtfertigt. Wichtig sei es zudem, die Grenzen der Herstellung von Gerechtigkeit mit dem Gleichbehandlungsgesetz zu sehen. Es handele sich um einen individuellen, reaktiven Ansatz. Das Gleichbehandlungsgesetz könne jedoch kein Ersatz für eine ernst gemeinte Sozialstaatlichkeit sein.

Michael Meuser (TU Dortmund) und Birgit Riegraf (TU Braunschweig) verweisen darauf, dass im Zuge der Professionalisierung von Gleichstellungspolitik die Rede von Gender durch den Bezug auf Diversity ergänzt wird. Nach Meuser ist noch unentschieden, welche Effekte es hat, mit „Managing Diversity“ Geschlecht als Humanressource zu sehen und somit eine betriebswirtschaftliche Sichtweise auf Geschlecht zu verankern. Meusers Fazit besteht darin, dass „Managing Diversity“ als marktbezogene Selbstregulierung unter Umständen mehr Geschlechtergleichheit erlaube als etatistische Modelle, dies aber um den Preis einer Reaktivierung von Stereotypen. Denn die Aktivierung weiblicher Humanressourcen würde allzu oft mit Bezug auf angeblich besondere Eigenschaften und Führungsqualitäten von Frauen begründet. Dabei basiert seine Analyse auf Einzelbeispielen, was verdeutlicht, dass umfangreiche empirische Analysen zu den Effekten von „Managing Diversity“ auf die Gleichstellungspolitik noch ausstehen.

Während also aus Sicht der Wissenschaft ein Ausbau der Forschung zu Gleichstellungspolitik erforderlich ist, haben im Rahmen der Diskussionen die PraktikerInnen auf die Notwendigkeit einer Professionalisierung von AkteurInnen in der Gleichstellungspolitik verwiesen.

Das Programm der Tagung kann unter <http://www.uni-bielefeld.de/IFF/aktuelles/akt-tag.html> abgerufen werden.