

Julia Reuter, Anja Mallat, Clemens Wickert

Sabine Hark/Johanna Hofbauer, 2023: *Die ungleiche Universität. Diversität, Exzellenz und Anti-Diskriminierung*. Wien: Passagen Verlag. 173 Seiten. 23,00 Euro

Lena Weber/Julia Gruhlich/Antje Langer/Claudia Mahs (Hrsg.), 2025: *Geschlecht und Gerechtigkeit. Aktuelle Perspektiven auf die Entstehung, Reproduktion und Transformation geschlechtlicher Ungleichheiten*. Wiesbaden: Springer VS. 252 Seiten. 59,99 Euro

Roland Atzmüller/Kristina Binner/Fabienne Décieux/Raphael Deindl/Johanna Grubner/Katharina Kreissl (Hrsg.), 2024: *Gesellschaft in Transformation: Sorge, Kämpfe und Kapitalismus*. Weinheim: Beltz Juventa. 360 Seiten. 48,00 Euro

Man muss sich um die Hochschule Sorgen machen. Das zumindest finden gleich mehrere Bücher aus Geschlechter- und Hochschulforschung der letzten Jahre, die die anhaltende Ungleichheit unter Studierenden, die Prekarisierung wissenschaftlicher Karrierewege, die Entsolidarisierung in der akademischen Gemeinschaft ebenso wie die fehlende Widerstandsfähigkeit hochschulischer Gleichstellungspolitik angesichts wettbewerblicher Strukturen feststellen. Die Autor*innen fragen: Welche Rolle können diese Sorgen in einer „unternehmerischen Universität“ spielen, die sich wiederum nur noch um die Erfüllung von Leistungskriterien sorgt, weil sie sich „im Wettbewerb beweisen“ und „sich um ‚Kund*innen‘“ (Studierende) bzw. „‚exzellentes‘ Personal bemühen“ (Lipinsky/Weber in Weber et al. 2025: 202) muss? Sorge(n) ist dabei mehr als ein gelegentliches Beunruhigtsein als Forscher*in und Gestalter*in von Hochschule und auch mehr als eine residuale soziale Praxis im akademischen Alltag. Es ist vor allem auch eine analytische Kategorie, mit der sich eine kapitalismuskritische Gegenerzählung zur unternehmerischen Universität und Gleichstellung anregen lässt.

Sabine Hark und Johanna Hofbauer drücken ihre Sorgen in dem 2023 erschienenen Buch *Die ungleiche Universität. Diversität, Exzellenz und Anti-Diskriminierung* bereits in der Einleitung aus in einer – wie sie betonen – ernst gemeinten Frage: „Ist die Universität noch zu retten?“ (Hark/Hofbauer 2023: 15). Das Buch ist eine Art Streitschrift und eines von insgesamt sechs essayistischen Büchern der Reihe „Wissenschaft – Transformation – Politik“ des Wiener Passagen Verlages. Die in der Geschlechterforschung beheimateten Autorinnen argumentieren von einem Stand- oder vielmehr Fluchtpunkt einer „Universität der Vielen“ (Hark/Hofbauer 2023: 17), an der niemand ein Problem darstellen sollte: weder der Student aus nichtakademischem Herkunftskontext noch die Nachwuchswissenschaftlerin mit Kind(ern) noch die Professorin mit Zuwanderungsgeschichte oder der Universitätsrektor aus Ostdeutschland. Und doch zeigt ihre Unterrepräsentanz, dass sie es sind, weil sich unter dem Deckmantel der Exzellenz und Leistungsgerechtigkeit neo-feudale Muster in der Verteilung von universitären Positionen und Anerkennung wissenschaftlicher Leistung weiterhin durchsetzen bzw. auf „alten vertikalen Differenzen

neue aufsatteln“ (Hark/Hofbauer 2023: 33). So gibt es die „Leaky Pipelines“ und „Gläsernen Decken“ nach wie vor: „Weiß-Sein, Cis-Männlichkeit und Klassenposition [bleiben] die wohl noch immer mächtigsten Kapitalien im akademischen Kontext“ (Hark/Hofbauer 2023: 65). Für die Fundierung dieser und weiterer sehr pointiert formulierter Thesen werden Forschungsarbeiten und -befunde aus der Geschlechterforschung sowie Wissenschafts- und Hochschulforschung angeführt; als Leser*in merkt man, dass die Autorinnen problematisieren wollen. Dabei werden auch Institutionen und Praktiken zum Problem erklärt, die eigentlich zur Lösung beitragen sollten: Gleichstellungs- und Diversitätspolitik. Hark und Hofbauer halten ihre Wirkung gegen hartnäckige Ungleichheiten für gering; was mit einem Kulturwandel der Arbeit von Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten zu tun hat, die sie in Anlehnung an Sara Ahmed (2018)¹ nun selbst als Teil des managerialen Umbaus der Hochschule sehen. So sind Gleichstellungsarbeit, Diversitäts- und Antidiskriminierungspolitik für die Rechtfertigung strategischer Hochschulentwicklung und im wissenschaftlichen Wettbewerb um öffentliche Fördermittel wichtiger denn je, was sich in ihrer oftmals strategischen institutionellen Implementierung und Funktionalisierung als Zulieferer bibliometrischer Daten abbildet; gleichzeitig wissen Akteur*innen aus der Gleichstellung,

„dass viele Leistungen, die für die Aufrechterhaltung des Wissenschafts- und Hochschulbetriebs buchstäblich *systemrelevant* sind, in jenen tabellarischen Aufzeichnungen fehlen bzw. sich nicht in die gängige Währung akademischer Reputation konvertieren lassen – so etwa die im Durchschnitt höheren Beiträge von Frauen zur ‚akademischen Sorgearbeit‘ oder kollegiale Hilfestellungen und teamorientiertes Handeln.“ (Hark/Hofbauer 2023: 107, Hervorh. im Original)

Hark und Hofbauer bezeichnen dieses Dilemma als „Gleichstellungsparadox“ (Hark/Hofbauer 2023: 104); diejenigen, die sich um die Sorgebedürftigen an Hochschulen offiziell sorgen sollen, werden zu Gehilfen ihrer Unsichtbarmachung, indem sie die institutionellen Strukturen von Karrierewegen oder Praktiken der Kategorisierung als Geschlechterdiskriminierung gerade nicht hinterfragen, sondern sich auf die Institutionalisierung von Förderprogrammen in die bestehenden Karrierestrukturen und die Einhaltung von Standards der Gleichstellung und Antidiskriminierung in Forschung und Personalpolitik konzentrieren oder Monitoringprozesse um Kategorien wie Geschlecht und Migrationshintergrund erweitern. Emanzipativ ist das nicht, wie die Autorinnen bemerken; sehr konkret ist ihre Forderung nach einem anderen Umfeld, einer anderen Organisations- und Wissenschaftskultur für emanzipative Gleichstellungsarbeit jedoch auch nicht (Hark/Hofbauer 2023). Als Leser*in ihres Buches gewinnt man den Eindruck, dass es einer großen Transformation bedarf, um die Universität als Universität der Vielen zu retten. Ein Bündnis von Geschlechter- und Antidiskriminierungsforschenden mit Gleichstellungspraktiker*innen und Diversitätsakteur*innen wäre ein Anfang. Vermutlich braucht es mehr als das, wenn man bedenkt, dass Hochschulen und Universitäten zwar eigene Organisations- und damit Sonderwirklichkeiten besitzen und schaffen, aber immer auch Teil der Gesellschaft sind und eine Transformation ihrer Kultur nicht unabhängig von gesamtgesellschaftlichen Transformationen zu denken ist. Das Buch

1 Ahmed, Sara (2018). Gleichstellung und Performance-Kultur. In Sabine Hark & Johanna Hofbauer (Hrsg.), *Vermessene Räume, gespannte Beziehungen. Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken* (S. 243–282). Berlin: Suhrkamp.

von Hark und Hofbauer bietet in gebotener Kürze einen guten Einblick in die vielerorts geführte Diskussion um andauernde (Re-)Produktion intersektionaler Ungleichheiten in Wissenschaft und Hochschule und reiht sich in seiner expliziten Kritik an hochschulischer Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik in eine Diversitätsforschung ein, die mittlerweile sehr stark von einer rassismuskritischen Forschung, Aktist*innen sowie Akteur*innen aus der hochschulischen Praxis selbst bespielt wird.

Auch in dem von Lena Weber, Julia Grulich, Antje Langer und Claudia Mahs 2025 herausgegebenen Sammelband *Geschlecht und Gerechtigkeit. Aktuelle Perspektiven auf die Entstehung, Reproduktion und Transformation geschlechtlicher Ungleichheiten* steht neben einer grundsätzlichen feministischen Kritik an Machtverhältnissen und einem kapitalismuskritischen Blick auf den Wandel von Geschlecht und Care die Gleichstellungsarbeit und -politik in Organisationen im Allgemeinen und Hochschulen im Besonderen im Blick. Der aus 17 Einzelbeiträgen bestehende Band, als Festschrift für die Geschlechterforscherin Birgitt Riegraf angelegt, versammelt dabei anekdotische und analytische Beiträge. Den Auftakt bildet u. a. der programmatische Beitrag von *Sabine Hark* zur Diskussion eines feministischen Sorgebegriffs als Ausgangspunkt einer kritischen Dekonstruktion verborgener Machtverhältnisse in Wissenschaft und Hochschule (Hark in Weber et al. 2025: 24), die sich etwa in unbewussten Stereotypen und Normalitätsskripts von Studierenden und Studienangebotenen, Lernbiografien und wissenschaftlichen Karrieremustern, aber auch Disziplinengrenzen und Wissensrepräsentationen in institutionellen Strukturen und Mechanismen ausdrücken. Hark formuliert mit der Losung „Für die Universität sorgen“ (Hark in Weber et al. 2025: 32) eine Revision der Universität als ungleichheitsgenerierende, epistemische Gewalt ausübende Institution, der es trotz Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen nicht gelungen ist, eine Gemeinschaft der Gleichen herzustellen. Als Beispiel kann der autobiografisch inspirierte Beitrag von *Ursula Müller* (Müller in Weber et al. 2025: 185ff.) gelesen werden. Müller geht es um die unsichtbare „asymmetrische [] Zuschreibung von (Un-)Fähigkeiten nach Geschlecht“ und die „widersprüchliche[n] Bewertung gleicher Fähigkeiten“ (Müller in Weber et al. 2025: 191) im akademischen Alltag. Als Beispiel dient ihr die Normalitätsannahme einer „„mütterliche[n]“ Ausübung des Amts“ (Müller in Weber et al. 2025: 194) weiblicher Führungskräfte. So steht die sorgende Wissenschaftlerin spiegelverkehrt für das Leitbild einer männlich konnotierten wissenschaftlichen Arbeit, die „frei von wirtschaftlichen Nöten, alltäglichen Erfordernissen der Selbst- und Fürsorge im außerwissenschaftlichen Bereich“ (Lipinsky/Weber in Weber et al. 2025: 202) erscheint. *Anke Lipinsky* und *Lena Weber* sehen den Erfolg von Gleichstellungspraxis und -politik daher kritisch: Ihre zunehmende Sichtbarkeit in der Hochschule, nicht zuletzt katalysiert durch die Forderung nach höheren Frauenanteilen in Führungspositionen, wird ihrer Einschätzung nach häufig mit organisationalen Widerständen begleitet.

„Zwar haben es mehr und mehr Wissenschaftlerinnen geschafft, die gläserne Decke zu durchbrechen, nach oben als Professorin oder ins Rektorat aufzusteigen und sich an der Gestaltung von Wissenschaft zu beteiligen, jedoch fordern sie als weiblich gelesene Personen scheinbar die bisherigen Geschlechterordnungen in der Wissenschaft, vor allem an deren Spitze, heraus“ (Lipinsky/Weber in Weber et al. 2025: 204).

Nach Kanter (1977)² müssen sie sich als „tokens“, d. h. als Aushängeschilder einer unterrepräsentierten Gruppe, besonders stark beweisen und stehen unter verstärkter Beobachtung, weshalb die numerische Veränderung in (Führungs-)Positionen nicht automatisch zu mehr Gleichstellung in der Hochschule führt. Hier bedarf es zusätzlicher Maßnahmen, um einen kulturellen Wandel in Richtung mehr Gerechtigkeit anzustoßen (Lipinsky/Weber in Weber et al. 2025: 205). *Andrea Löther* und *Nina Steinweg* überlegen in ihrem Beitrag, inwiefern eine *dezentrale* Implementierung von Gleichstellungspraktiken und -politiken, etwa über Fachbereichsleitungen für eine „nachhaltige Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen“ (Löther/Steinweg in Weber et al. 2025: 214), diesen Wandel vorantreiben könnte. Auf der Grundlage einer Analyse von Evaluationsberichten zu Gleichstellungsmaßnahmen an fünf Hochschulen sehen die Autorinnen die Chance einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik in der Kombination von hierarchischen Steuerungsinstrumenten auf der einen sowie einer aktiven Führungsverantwortung und Einbindung der Fachbereichsleitungen in die Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik auf der anderen Seite.

Weitere Einblicke in Gleichstellungsarbeit und Sorgebedürfnisse an der unternehmerischen Hochschule des neoliberalisierten Kapitalismus bietet eine 2024 von Roland Atzmüller, Kristina Binner, Fabienne Décieux, Raphael Deindl, Johanna Grubner und Katharina Kreissl unter dem Titel *Gesellschaft in Transformation: Sorge, Kämpfe und Kapitalismus* für Brigitte Aulenbacher herausgegebene Festschrift. Insofern nehmen fast alle Beiträge direkt Bezug auf Aulenbachers Schriften, was grundsätzlich gut gelingt, nur stellenweise etwas konstruiert wirkt. In dem 28 Beiträge starken Band, der in großer Breite mit einer kapitalismuskritischen Perspektive auf Ökonomisierungsprozesse in der Gesellschaft blickt, wird im letzten Kapitel „Academia, Wissen und Profession“ in Form dreier Beiträge diskutiert, wie speziell in der Wissenschaft Care-Arbeit vernachlässigt und die Produktion jenes Wissens beeinträchtigt wird, das „auf Gemeinwohl und gesellschaftlichen Zusammenhalt“ (Binner et al. in Atzmüller et al. 2024: 338) abzielt. In ihrem Beitrag setzen sich *Birgitt Riegraf* und *Lena Weber* überblicksartig mit Forschungen Brigitte Aulenbachers zum „neoliberal [...] shift in academia“ und dessen Zusammenhängen mit „Konkurrenz und Kooperation innerhalb und zwischen den Geschlechtern im Wissenschaftssystem“ (Riegraf/Weber in Atzmüller et al. 2024: 321; Hervorh. im Original) auseinander. Die Autorinnen blicken kritisch auf organisationale Veränderungen in den zunehmend wirtschaftlichen Unternehmen gleichenden Universitäten und formulieren die These, dass gleichstellungspolitische Maßnahmen lediglich dazu führen, dass „Frauen* zu einem Zeitpunkt vermehrt Zugang zur Wissenschaft erlangen, in dem das Feld gesellschaftliche Abwertung erfährt“ (Riegraf/Weber in Atzmüller et al. 2024: 323). Sie halten darüber hinaus fest, dass die gesamtgesellschaftlich konstatierte „Sorglosigkeit des Kapitalismus“ dazu führt, dass „Personen mit Sorgeverpflichtungen [...] vom wissenschaftlichen Schaffen abgehalten werden“ (Riegraf/Weber in Atzmüller et al. 2024: 324). Ähnlich argumentieren *Kristina Binner*, *Johanna Grubner* und *Katharina Kreissl* in ihrem Beitrag, wenn sie zeigen, dass durch die wachsende Orientierung an Exzellenz in Universitäten „Sorgebedürfnisse von anderen und sich selbst“ (Binner et al. in Atzmüller et al. 2024: 333) zunehmend vernachlässigt werden, eine Entwicklung, die – sind es doch besonders Frauen, die die

2 Kanter, Rosabeth Moss (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

Passung von Familienalltag und Arbeit vornehmen – Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft perpetuiert und im schlimmsten Fall zum Exit von Frauen aus der Wissenschaft führt. Nebst der Diskussion vergeschlechtlichter Exklusionsmechanismen einer sorglosen kapitalistischen Wissenschaft weisen die Autorinnen auf die Folgen letzterer für Denkräume von Wissenschaftler*innen hin (vgl. Binner et al. in Atzmüller et al. 2024: 334). So steht eine Wissenschaft, in der nur noch „der internationale Wettbewerb um verknappte entfristete Stellen [sowie] die Metrisierung von Leistung“ (Binner et al. in Atzmüller et al. 2024: 334) zählen, einer wünschenswerten Vielfalt an Forschungsperspektiven entgegen und/oder führt zu einer Marginalisierung kritischer Forschungsperspektiven (Binner et al. in Atzmüller et al. 2024: 335). Die Neupositionierung der Universitäten auf einem Quasi-Markt hat also nicht nur Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit, die sich mit wachsender Exzellenz-Orientierung in den Bezugsrahmen einer neuen Exklusivität entlang von Leistungskriterien einsortieren muss (vgl. Binner et al. in Atzmüller et al. 2024: 337), sondern für die Breite und Vielfalt des wissenschaftlichen Wissens selbst.

In den besprochenen Beiträgen werden Gleichstellungspolitiken in verschiedenen Bereichen der Hochschule kritisch betrachtet im Hinblick auf die Frage, welche Erfolge diese in einer auf Output, Exzellenz und Wettbewerb zentrierten „unternehmerischen Universität“ haben können. Die beschriebenen Beispiele aus dem Hochschulalltag illustrieren dabei eindrücklich das sogenannte Gleichstellungsparadox: Trotz vielfältiger Gleichstellungsbemühungen bleiben tiefgreifende strukturelle Ungleichheiten bestehen. Schlimmer noch, hochschulische Gleichstellungs- und Diversitätspolitik verdecken diese mitunter. Gemeinsamer Ausgangspunkt der Beiträge ist die Überzeugung, dass eine nachhaltige Verankerung von Gleichstellung nur gelingen kann, wenn sich die Hochschulkultur selbst – inklusive ihres Verständnisses von Care und ihrer gelebten Care-Praktiken – grundlegend transformiert. Schließlich sind Universitäten und Hochschulen immer auch Gradmesser für gesellschaftliche Stimmungen und Debatten – nicht nur für Gleichstellung und Diversität. Es sind Institutionen in modernen Wissensgesellschaften, die in einem ganz grundsätzlichen Sinn das Zusammenleben prägen. Insofern wundert es nicht, dass in der *Sorge um die Hochschule* auch das Plädoyer für eine Hochschule mitschwingt, die sich als *Schule der Sorge* begreift. Hochschulen und Universitäten müssen mehr denn je zu Schulen der Mitmenschlichkeit (Hark in Weber et al. 2025: 28), der Weltbürgerlichkeit und der sorgenden Gemeinschaft werden. Jeff Hearn spricht auch von einer Wiederentdeckung der Universität als Orte der „emotional community“ (Hearn in Weber et al. 2025: 80). Er beruft sich dabei auf die Annahme, dass wissenschaftliche Arbeit in der Regel kollaborative Arbeit ist; diese finde überall – vom Kaffeeautomaten bis zum Labor – und in Interaktion statt: unter Forschenden, mit Studierenden, Verwaltungsangestellten und anderen Mitarbeiter*innen (vgl. Hearn in Weber et al. 2025: 80f.). Wissenschaftliche Arbeit und wissenschaftliche Gemeinschaft sind Hearn zufolge mehr als das gemeinsame Erledigen von Aufgaben; sie sind im wortwörtlichen Sinne auch ein gesellschaftlicher Ort, an dem *Gemeinschaft* bzw. *emotionale Verbindung* erlebt wird – im Idealfall jenseits von Effizienz, Konkurrenz und Verwertungslogik sowie Gruppendruck oder sozialer Kontrolle, die dem kollaborativen Arbeiten auch anhaften. So könnten Universitäten und Hochschulen in modernen Wissensgesellschaften im besten Fall nicht nur Leuchttürme der Wissensproduktion,

der Wissenskritik und des Wissensaustausches, sondern auch prägende gesellschaftliche Institutionen sein, an denen das Praktizieren von und die Teilhabe an Gemeinschaft eingeübt werden, in denen der Gemeinschaftsgeist, das Gemeinschaftsgefühl und das Gemeinwohl ihren festen Platz haben.

Zu den Personen

Julia Reuter, Professorin für Erziehungs- und Kulturosoziologie an der Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln. Arbeitsschwerpunkte: allgemeine Kulturosoziologie, Bildungssoziologie sowie ausgewählte Fragen im Bereich der Wissenschaftssoziologie und Hochschulforschung.

E-Mail: j.reuter@uni-koeln.de

Anja Mallat, M. A., wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Erziehungs- und Kulturosoziologie an der Universität zu Köln. Arbeitsschwerpunkte: gesellschaftliche Entgrenzungen, Care-Forschung und kritische Vereinbarkeitsforschung, Hochschulforschung.

E-Mail: a.mallat@uni-koeln.de

Clemens Wickert, B. A., wissenschaftliche Hilfskraft an der Professur für Erziehungs- und Kulturosoziologie an der Universität zu Köln. Arbeitsschwerpunkte: allgemeine Soziologie, Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft.

E-Mail: cwickert1@uni-koeln.de