

# Von der Gleichstellungspolitik zum ›Diversity-Management‹?

Der Frauenförderplan und das Diversity-Konzept der Goethe-Universität diskursanalytisch betrachtet

<sup>1</sup> Vgl. Bender, Saskia-Fee / Schmidbaur, Marianne / Wolde, Anja (Hg.) (2013): Diversity ent-decken – Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 11.

<sup>2</sup> Ha, Kien Nghi (2016): Kein machtfreier Raum – Warum institutioneller Rassismus im Hochschulsystem ein großes Thema ist. In: Ha, Kien Nghi / Mesghena, Mekonnen (Hg.) (im Erscheinen): Geschlossene Gesellschaft? Exklusion und rassistische Diskriminierung an deutschen Universitäten. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung, S. 1-21, hier: S. 16 [Unveröffentlichtes Manuskript].

<sup>3</sup> Vgl. Klein, Uta (2013): Diversityorientierung und Hochschulen im Wettbewerb: Ein Plädoyer für Diversitypolitik. In: Bender/Schmidbaur/Wolde (Hg.): Diversity ent-decken, S. 79-96, hier: S. 81-86.

<sup>4</sup> Glasze, Georg / Matissek, Annika (2009): Die Hegemonie- und Diskurstheorie von Laclau und Mouffe. In: Glasze, Georg / Matissek, Annika (Hg.) (2009): Handbuch Diskurs und Raum – Theorien und Methoden für die Humangeographie sowie die sozial- und kulturwissenschaftliche Raumforschung. Bielefeld: Transcript, S. 153-179, hier: S. 154.

<sup>5</sup> Vgl. Laclau, Ernesto / Mouffe, Chantal (32006): Hegemonie und radikale Demokratie. Wien: Passagen, S. 236-238.

<sup>6</sup> Laclau, Ernesto (1990): New Reflections on the Revolution of our Time. London/New York: Verso, S. 39f.

<sup>7</sup> Vgl. Knapp, Gudrun-Axeli (2013): ‚Diversity‘ and Beyond – Vom praktischen Nutzen feministischer Theorie. In: Bender/Schmidbaur/Wolde (Hg.): Diversity ent-decken, S. 32-60, hier: S. 38.

**Andreas Menne  
Quincy Stemmler**

Seit einigen Jahren vollzieht sich an deutschen Hochschulen der sogenannte **Diversity Turn**.<sup>1</sup> Kulturelle Diversität, so Kien Nghi Ha, wird „inzwischen überall groß geschrieben“ und doch „stoßen Rassismusbetroffene immer wieder auf strukturelle Grenzen“.<sup>2</sup> Aber nicht nur bei der Gleichstellung von **People of Color** sind der Vielfalt bisher Grenzen gesetzt. Ähnliches ließe sich für Menschen mit Behinderung, Menschen, die aus prekären Verhältnissen stammen, oder für Frauen\* behaupten, die einen Platz unter dem Dach dieses hochschulpolitischen Paradigmas gefunden haben.<sup>3</sup>

Bei dem von uns durchgeführten Forschungsprojekt ging es uns jedoch nicht um die klassischen Missstände der Diversitätspolitik. Vielmehr widmete sich unsere Diskursanalyse den Grenzziehungen oder besser -verschiebungen in der Gleichstellungspolitik der Goethe-Universität. Für uns stand zur Debatte, inwiefern der **Diversity Turn** selbst (neue) Grenzmarkierungen an der Hochschule verursacht: Wo fördert er somit nicht nur die Emanzipation bestimmter Subjekte, sondern beschränkt oder verhindert auch die anderer? Wie hat sich folglich das Denken über die Gleichstellung marginalisierter Personen an der Hochschule verändert?

## Dislokation des Diskurses

Die theoretische Grundlage unserer Analyse bildet die Diskurstheorie nach Chantal Mouffe und Ernesto Laclau. Sie gehen von der Annahme aus, dass die ‚Gegenstände‘, auf welche sich Diskurse beziehen, nicht einfach vorhanden sind, sondern „als instabile Ergebnisse diskursiver Identifizierungs- und Grenzziehungsprozesse konzeptionalisiert werden“<sup>4</sup> müssen.

Nur über einen begrenzten Zeitraum kann ein hegemonialer Diskurs Geltung beanspruchen. Dies gelingt, wenn sich in einem vorherrschenden Deutungshorizont Bedeutungszuschreibungen an zentralen Begriffen ‚ablagern‘. Je mehr dieser sogenannten Sedimentierungen aber stattfinden, desto diffuser und widersprüchlicher wird der

gesellschaftliche Gebrauch solcher Begriffe. Jeder Versuch, eine universal gültige Wirklichkeit zu erzeugen, muss somit scheitern. Gleichzeitig verbirgt sich in dieser Instabilität von Diskursen das Potenzial einer fortwährenden Neuausrichtung politischer Theorie und Praxis.<sup>5</sup>

An dieser Stelle kommt das Konzept der Dislokation zum Tragen. Mit ihm kann die angesprochene Verschiebung von Begriffsbedeutungen auf veränderte gesellschaftliche Kräfteverhältnisse zurückgeführt werden. Während sich folglich unter bestimmten Bedingungen Sedimentierungen an einigen Begriffen ereignen und diese so einen hohen Stellenwert für einzelne Gruppen oder ganze Gesellschaften erhalten, führen neue ‚Strömungsverhältnisse‘ dazu, dass andere diskursive Verbindungen eingegangen werden und womöglich neue Zentren und Peripherien eines Diskurses entstehen. Dislokationen sind somit ambivalente Phänomene: „If on the one hand, they threaten identities, on the other, they are the foundation on which new identities are constituted.“<sup>6</sup>

## Was haben Dislokation und Diversität miteinander zu tun?

Während sich der **Diversity Turn** die Legitimierung neuer Identitäten an der Universität durchaus normativ ‚auf die Fahnen schreibt‘, sind die Grenzen und Ausschlüsse dieser Hochschulpolitik ein bisher vernachlässigter Aspekt.<sup>7</sup> Das Ziel unserer Analyse war es daher zu bestimmen, ob die Implementierung des Diversitätsbegriffs als Dislokation des Gleichstellungsdiskurses gelesen werden kann und inwiefern dies nicht nur neue Identitäten in den Mittelpunkt rückt, sondern gleichermaßen andere verdrängt.

Zu diesem Zweck haben wir das Konzept der Dislokation operationalisiert. Vier Kriterien müssen demzufolge erfüllt sein, damit berechtigterweise von einer Dislokation gesprochen werden kann. Erstens: Im zuvor hegemonialen Diskurs kann ein neues Ereignis nicht mehr bearbeitet werden. Dies führt zweitens zur Unterminierung zuvor gängiger

Symbolisierungen und Verknüpfungen und es bedarf deshalb drittens eines politischen Entscheidungsaktes.<sup>8</sup> Viertens rufen diese Verschiebungen einen neuen sozialen Antagonismus hervor.<sup>9</sup>

## Was haben wir untersucht und wie sind wir dabei vorgegangen?

Als Untersuchungsgegenstand dienten uns der Frauenförderplan (FFP) 2008 und das Diversity-Konzept (DK) 2011, welches den **Diversity Turn** an der Goethe-Uni besiegelte. Die Papiere haben wir einer vergleichenden Analyse unterzogen.

Dazu nutzten wir einerseits die post-strukturalistische Diskursanalyse als qualitativen Zugang sowie andererseits die quantitativ orientierte Korpuslinguistik.<sup>10</sup> Während die Diskursanalyse das Interesse verfolgt, „gesellschaftliche Strukturen und Prozesse sowie die zusammenhängenden Machtverhältnisse zu hinterfragen und in ihrer Kontingenz offen zu legen“<sup>11</sup>, stellt die Korpuslinguistik ein sprachempirisches Verfahren dar, das am Vergleich von Häufigkeiten, Mustern und Strukturen der Alltagssprache interessiert ist.<sup>12</sup>

Unsere Untersuchung führte zur Bildung von insgesamt neun Kategorien. Zunächst stellen wir anhand dieser die Kontinuitäten zwischen FFP und DK vor, um danach zu erläutern, warum dennoch mit guten Gründen von einer Dislokation des Gleichstellungsdiskurses ausgegangen werden kann.

## Kontinuitäten

Die wahrscheinlich weitreichendste Gemeinsamkeit der beiden Konzepte besteht

in der Begründung ihrer Notwendigkeit. Einerseits rekurren beide Veröffentlichungen auf **instrumentelle Begründungsmuster** wie ‚Wettbewerbsfähigkeit‘<sup>13</sup>, die Ausschöpfung von ‚Potentialen‘ und die Steigerung der ‚Arbeitsplatzqualität‘. Andererseits steht diesen als **normative Begründung** die Berufung auf Prinzipien der ‚Chancengleichheit‘ und ‚Gerechtigkeit‘ zur Seite. Die **Begründungsstruktur** basiert dabei auf einer Logik, die einem problematischen ‚Ist-Stand‘ ‚Maßnahmen‘ zu dessen Überwindung gegenüberstellt.<sup>14</sup> Eine weitere Kontinuität besteht darin, dass nur emanzipatorische Konzepte wie ‚Gender-Mainstreaming‘ oder ‚Intersektionalität‘ definiert werden. Demgegenüber bleiben politische oder ökonomische Begriffe, etwa ‚internationaler Wettbewerb‘, ungeklärt und werden durch ihre wiederkehrende Verwendung normalisiert.

## Unentscheidbarkeit

Diesen Kontinuitäten zum Trotz erfüllen die weiteren Ergebnisse der Analyse alle für eine Dislokation als wesentlich betrachteten Kriterien. So schlägt sich die Entscheidungsunfähigkeit bereits auf der Ebene der **Problemstellung** nieder. Die Diagnose der ‚strukturellen und individuellen Benachteiligungen von Frauen‘ (FFP) ist der einer ‚monokulturell geprägt[en]‘ (DK) Hochschullandschaft gewichen. Dies hat auch zur Folge, dass neue Adressat\*innen in den Fokus rücken. War zuvor **nur** die Förderung von Frauen\* angesprochen, werden nun eine Vielzahl sozialer Kategorien von ‚Geschlecht‘ über ‚Ethnizität‘, ‚Religion‘, ‚Behinderung‘, ‚Alter‘ bis hin zur ‚sexuellen Orientierung‘ berücksichtigt.<sup>15</sup> Entscheidungen

<sup>8</sup> Vgl. Glasze/Mattisek 2009, S. 161 (s. Fußnote 4).

<sup>9</sup> Vgl. Torfing, Jacob (1999): *New Theories of Discourse*: Laclau, Mouffe and Zizek. Oxford: Blackwell, S. 129; Wollweber, Joscha (2012): *Konturen eines politischen Analyse Rahmens – Hegemonie, Diskurs, Antagonismus*. In: Dzudzek, Iris. /

Kunze, Caren / Wollweber, Joscha (Hg.) (2012): *Diskurs und Hegemonie – Gesellschaftskritische Perspektiven*. Bielefeld: Transcript, S. 29-58, hier: S. 46f.

<sup>10</sup> Die qualitative Auswertung der Texte erfolgte mittels des theoretischen Kodierens (vgl. Flick, Uwe (2007): *Qualitative Sozialforschung – Eine*

*Einführung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, S. 387-402). *Quantitative Analysen* wurden mit dem Tool WordSmith durchgeführt.

<sup>11</sup> Glasze/Mattisek 2009, S. 153 (s. Fußnote 4).

<sup>12</sup> Vgl. Lemnitzer, Lothar / Zinsmeister, Heike (2015): *Korpuslinguistik – Eine*

*Einführung*. Tübingen: Narr Francke Attempto, S. 11-14.

<sup>13</sup> Begriffe in einfachen Anführungszeichen entstammen den analysierten Dokumenten. Auf Belege wurde im Rahmen dieses Artikels aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichtet. Sie sind per Mail unter [andre-as.menne@uni-mainz.de](mailto:andre-as.menne@uni-mainz.de) erhältlich.

in Bezug auf die Gleichstellung dieser neuen Identitäten seien mit dem bisherigen Konzept der Frauenförderung nicht möglich, weshalb es einer Erweiterung um die **Diversity Policies** bedarf.

## Unterminderung von Symbolisierungen

Mit dieser Erweiterung verbindet sich die Verabschiedung einiger diskursiver Konstellationen des FFP. Am Augenscheinlichsten betrifft dies das **Format** beider Veröffentlichungen. Vom FFP im Design einer zweckmäßigen Verwaltungsmitteilung hebt sich das aufwendig gestaltete DK durch Typographie, Farbgestaltung und Bebilderung deutlich ab. Es tritt offenbar mit dem Anspruch auf, das Bild der Goethe-Universität als diversitätssensiblen Ort an Externe zu kommunizieren. Diese externen Adressaten werden aufgerufen, wenn im Text von der ‚deutschen Gesellschaft‘, den ‚deutschen Hochschulen‘ und dem ‚internationalen Wettbewerb‘ die Rede ist.

Auch auf inhaltlicher Ebene ist eine Unterminderung der bisher gültigen Verknüpfungen festzustellen. Produzierte der FFP sein **Wissen** durch quantitative Erhebungen, setzt man nun auf „kleine qualitative Studien“ (DK) und Freiwilligkeit. Damit wird unter anderem der Tatsache Rechnung getragen, dass zu vielen Kategorien aus Datenschutzgründen keine verlässlichen Daten vorliegen (können). Mit der ‚Frauenquote‘, anhand derer ‚Zielvorgaben‘ entwickelt werden, und der Prüfung von ‚Verbesserungen‘ tritt hingegen der stärkere Praxisbezug des FFP zu Tage. Zentral hierfür ist ebenso der evaluative Begriff der ‚Abweichung‘, der als Schlüsselwort des FFP fungiert und nochmals den strukturellen Unterschied

der beiden Konzepte verdeutlicht. Im Gegensatz zum FFP ist das DK (noch) nicht in der Lage seine theoretischen Grundlagen in produktives Wissen und normative Vorgaben für die Praxis zu transformieren.

Dies wirkt sich auch auf die **Lösungen** aus, die beide für das von ihnen umrissene Problem skizzieren. Der FFP betrachtet Förderung als ‚Top-Down-Prozess‘: ‚Gleichstellung ist eine Führungsaufgabe‘. Die Quotenregelung bietet in diesem Rahmen einen funktionierenden Mechanismus, um struktureller Benachteiligung aktiv entgegenzuwirken. Ganz anders das DK, das sein Ideal einer ‚Willkommenskultur‘ durch ‚Bottom-Up-Empowering‘ zu realisieren erhofft. Ziel ist es nun, den „Dialog der Universitätsmitglieder über das Verständnis und die Umsetzung von **Diversity Policies**“ (DK) zu fördern. ‚Services‘ und ‚Vernetzung‘ werden bereitgestellt. Den kulturellen Umschwung hingegen müssen die Hochschulmitglieder selbst herbeiführen.

## Politischer Entscheidungsakt

Der veränderte diskursive Rahmen macht entsprechend der Annahmen der Diskurstheorie einen politischen Entscheidungsakt zugunsten eines neuen Paradigmas notwendig. Dieser Akt wird vom DK selbst benannt:

„In den kommenden Jahren wird die Auseinandersetzung mit Diversität zu einer zentralen Aufgabe der Hochschulentwicklung werden. [...] Angesichts dieser Entwicklungen hat das Präsidium der Goethe-Universität Frankfurt am Main 2010 entschieden, die bisherige Gleichstellungspolitik durch die Einführung von **Diversity Policies** zu erweitern.“

## Fazit: (K)ein neuer sozialer Antagonismus?

Die Ergebnisse der Analyse führen vor Augen, dass eine Dislokation des Gleichstellungsdiskurses an der Goethe-Universität stattgefunden hat. Die handlungsorientierte Wissensordnung des Frauenförderplans ist einem noch unklar konturierten Paradigma der **Diversity Policies** gewichen. Diese

<sup>14</sup> Hier sind allerdings bereits merkliche Unterschiede zu verzeichnen. So erhebt der FFP als Ist-Stand die Frauenquote nach Statusgruppen und formuliert Zielvorgaben und Maßnahmen zu deren Erhöhung. Das DK hingegen listet die Tätigkeiten bestimmter Institutionen an der Goethe-Universität auf und stellt neue

Service-Angebote als Maßnahmen in Aussicht.

<sup>15</sup> Damit jedoch wird die Orientierung an konkreten Subjekten aufgegeben. Eine auf Frauen in bestimmten Statusgruppen (Wissenschaftlerinnen; ‚Studentinnen...‘) ausgerichtete Sprache weicht einer konzept- und institutio-nenorientierten.

Feststellung soll nicht über die Chancen eines solchen Paradigmenwechsels hinwegtäuschen, doch sind unseres Erachtens nach vorsichtige Zweifel angesichts der Frankfurter Hochschul-Diversitätspolitik anzumelden.

Denn, obwohl sich deutliche Anzeichen für die ersten drei Kriterien einer Dislokation ausmachen lassen, bleibt ein neuer sozialer Antagonismus außer Sichtweite. Die produktive, wenn auch binäre Grenzziehung zwischen Frauen\* und Männern\*, die der FFP vornimmt, ist einem offenen Appell an ‚alle Hochschulmitglieder‘ gewichen. Diese Offenheit geht zu Lasten eines eindeutigen Rufs nach Gleichstellung. Welche Menschen an der Universität derzeit Diskriminierungen ausgesetzt sind oder wen konkret das Konzept bei seinem Streben nach Emanzipation unterstützen soll, bleibt weitestgehend ungeklärt. Die ständig wiederkehrende Formel ‚alle Hochschulmitglieder‘ beschwört die Einheit in der Vielfalt, berücksichtigt die Herausforderungen, die mit dieser Vielfalt einhergehen jedoch eigentümlich wenig.

Unserer Meinung nach sind daher zwei diversitätspolitische Szenarien vorstellbar. Entweder das Identitätsangebot des DK setzt sich durch und die unter dem Label ‚alle‘ vereinten Hochschulmitglieder streben nach einer besseren Position im ausgerufenen internationalen Hochschulwettbewerb. Wie bei einem Tortendiagramm würden dann entsprechend des Gesamtwachstums der Goethe-Universität auch von den jeweiligen sozialen Gruppen größere Stücke einverleibt. Fragen sozialer Gerechtigkeit werden so neoliberal reformuliert, indem Wachstum als regulativer Mechanismus der Hochschulpolitik fungiert. Oder aber es kommt zu einer Repolitisierung der Diversitätspolitik mit einem neuen sozialen Antagonismus (etwa ‚Etablierte‘ vs. ‚Marginalisierte‘), der einer Sondierung gemeinsamer Interessen sowie der Solidarisierung unterschiedlicher Gruppen bedürfte. Im schlimmsten Falle nämlich könnte die Vereinigung der Identitätskategorien in einem Paradigma zu Verteilungskonflikten unter den benachteiligten Gruppen führen. Unter allen Umständen sollte der derzeitige Zustand der

Diffusion und Paralyse überwunden werden. Zurzeit verspricht die Partizipation an diesem hochschulpolitischen Prozess fruchtbar zu sein.

Für seine Mitarbeit am Projekt danken wir Torben Schwuchow. Weiterhin gilt unser Dank Johanna Leinius, aus deren Masterseminar im vergangenen Wintersemester unser Projekt erwachsen ist.