

## *„Knowledge brokers‘ transnational?*

Die Rolle von Hochschulen in der Produktion ‚internationaler Exzellenz‘ und sich daraus ergebender intersektionaler Ungleichheiten

Kyoko Shinozaki und Annette von Alemann

*Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe »Wissenschaftliche Exzellenz und Chancengleichheit – (k)ein Widerspruch? Globale und lokale Entwicklungen im Vergleich«*

### Einleitung

Internationalisierung gewinnt im Rahmen der ‚entrepreneurial university‘ (Weber 2017) an Bedeutung, und es ist kaum noch möglich, Hochschulen ohne ‚Internationalisierungsstrategien‘ zu finden. Durch die Förderung der räumlichen Mobilität von Wissenschaftler/-innen und Studierenden sowie der internationalen Ausrichtung von Bildungsprogrammen und Forschungsaktivitäten zielen Hochschulen darauf ab, sich im nationalen und globalen Wettbewerb durchzusetzen (Leung 2015; Münch 2011). Internationalisierungsstrategien fördern (noch) stärker als bisher transnationale Migrationsbewegungen in der Wissenschaft, die, so zeigen aktuelle Untersuchungen, Folgen für die Ungleichheitsproduktion unter Studierenden (Waters, Leung 2012) und Wissenschaftler/-innen haben können.

Soziale Ungleichheiten werden jedoch durch meritokratische Exzellenz-Diskurse ausgeblendet, was durch Untersuchungen zu Geschlechter- und Herkunftsungleichheiten an der ‚corporate university‘ gut belegt ist. Es fehlen allerdings Untersuchungen zur Interaktion von Exzellenz-Diskursen und transnationaler Migration, insbesondere zur intersektionalen Produktion sozialer Ungleichheit.

In unserem Beitrag nehmen wir die ‚unternehmerischen‘ Logiken der Internationalisierungsstrategien von Hochschulen und die damit verbundenen Rekrutierungspraktiken in den Blick, die wir als *transnational brokerage* bezeichnen. Internationalisierung ist ein eigenes hochschulstrategisches Feld, das von den Hochschulen mit eigenen Diskursen verknüpft wird, vor allem mit Diskursen von internationaler ‚Exzellenz‘ und Wettbewerb (Alemann, Shinozaki 2019). In diesem Feld finden Prozesse der Aufwertung *spezifischer* räumlich-mobilitätsbezogener Merkmale statt. Hier liegt die Betonung auf *spezifisch*, weil – so unsere Annahme – nicht alle Formen räumlicher Bewegungen als gleichwertig wahrgenommen bzw. als ‚internationale Mobilität‘ bezeichnet werden (Raghuram 2013; Shinozaki 2017). Generell wird internationale Mobilität im Kontext von Hochschulen mit *eigener studien- bzw. karrierebedingter* und weniger persönlich bedingter bzw. familiärer Mobilitäts- bzw. Migrationserfah-

rung gleichgesetzt. Wir gehen davon aus, dass Internationalisierungsstrategien die Ökonomisierung *spezifischer* mobilitätsbezogener Heterogenitätsmerkmale ermöglichen, die erst in fortgeschrittenen wissenschaftlichen Karrierephasen an die Ökonomisierung von Geschlecht gekoppelt werden. Bislang gibt es nur wenige Forschungen zu mobilitätsbezogener Diversity im Hochschulbereich, die sich vor allem auf das Merkmal Geschlecht im Sinne von Geschlechterungleichheiten im Studium und im wissenschaftlichen Feld beziehen (Beaufays 2003; Kahlert 2012). Weniger erforscht sind Geschlechterungleichheiten im Zusammenhang mit Rassifizierung, Ethnizität, räumlicher Mobilität oder Religion. Eine ähnliche Tendenz lässt sich auch in der Migrationsforschung feststellen – von wenigen Ausnahmen abgesehen (Ahmed 2012; Bakshi-Hamm et al. 2008; Gutiérrez Rodríguez 2016; Löther 2012; Löther, Riegraf 2017; Neusel, Wolter 2017; Shinozaki 2017).

Unser Beitrag verfolgt zwei Ziele: *Erstens* werfen wir einen intersektionalen Blick auf die Produktion sozialer Ungleichheit im Kontext von Internationalisierungsstrategien, was bislang noch aussteht. Wir schließen uns der Debatte um die Ökonomisierung von Wissenschaft und Forschung an, die im Kontext der „unternehmerischen Universität“ (Weber 2017) vor allem im Hinblick auf Gleichstellungspolitiken und Geschlechtsungleichheiten geführt wird. In diesen Arbeiten wird die unternehmerische Universität als Organisation verstanden, in der Geschlechtsunterschiede hergestellt, aber zunehmend diskursiv als leistungsbezogen gerahmt und damit den Individuen zugerechnet werden. Wir fragen danach, ob diese Tendenzen auch für den Bereich der Internationalisierung gelten. Deshalb interessiert es uns, welche Individuen mit welchen Merkmalen durch die Internationalisierungsstrategien von Hochschulen privilegiert bzw. benachteiligt werden und inwieweit es zu einer Verknüpfung von Heterogenitätsmerkmalen im Sinne von Intersektionalität kommt. *Zweitens* zielt unser Beitrag darauf ab, die Beteiligung von Hochschulakteur/-innen an der Ungleichheitsproduktion zu untersuchen. Hierfür nehmen wir Hochschulakteur/-innen als organisationale Vermittler/-innen (auch als *brokers* bezeichnet) von internationalen Studierenden und Wissenschaftler/-innen in den Blick, die Migrant/-innen und Hochschulen sowie Fachbereiche/Institute miteinander verbinden.

Im Folgenden stellen wir zunächst unsere theoretisch-konzeptionellen Überlegungen dar (Abschnitt 2). Nach einer kurzen Darstellung unserer Methoden (Abschnitt 3) werden Internationalisierungsstrategien vor allem mit Blick auf die Präsentation von Vermittlungspraktiken am Beispiel von zwei Fallstudien analysiert (Abschnitt 4). Im Fazit (Abschnitt 5) zeigen wir Schlussfolgerungen für die Ungleichheitsproduktion von ökonomisch verstandenen Internationalisierungsstrategien auf.

## Theoretischer Kontext: Die „unternehmerische Universität“ als *knowledge broker* und als Ungleichheitsregime

### Die „unternehmerische Universität“

Seit den 1980er Jahren finden in vielen OECD-Ländern im öffentlichen Dienst weitreichende Umbruchsprozesse statt, die unter dem Stichwort „New Public Management“ (NPM) zu einem veränderten Verständnis von öffentlichen Entscheidungs- und Organisationslogiken geführt haben. An die Stelle von staatlich-bürokratischen Arbeitslogiken treten Prinzipien und Instrumente aus der Privatwirtschaft (Weber 2017). Ökonomische Prinzipien und Logiken erfassen auch Universitäten, die sich zunehmend einem (in Deutschland auch) politisch maßgeblich initiierten und geförderten Wettbewerb um Ressourcen und Reputation untereinander stellen müssen (Münch 2011). Dabei spielen Messung und Präsentation wissenschaftlicher Leistung(en) unter den Stichworten „Exzellenz“ und „Innovation“

eine zentrale Rolle (Weber 2017, S.10). Exzellenz wird hochschulintern und -extern (zum Beispiel von Förderungsinstitutionen) operationalisiert in Form von „outputorientierten Kennzahlen, wie erworbenen Drittmitteln, veröffentlichten Publikationen, Studierendenzahlen oder betreuten Promotionen“ (Weber 2017, S.10). An die Stelle des universitären Leitbilds Humboldtscher Prägung tritt nun das Leitbild der „entrepreneurial university“ (Weber 2017, S.10), innerhalb und zwischen den einzelnen Universitäten entstehen „(Quasi-)Märkte“ (Weber 2017, S.19). In diesen Ökonomisierungsprozessen geht es um die Gewinnorientierung der Universität als Unternehmen, nicht nur im Sinne der Akkumulation von materiellem Kapital (zum Beispiel Finanzierungen), sondern auch im Sinne von symbolischem Kapital, zum Beispiel Reputation (Münch 2011).

Mit der Ökonomisierung ist eine zunehmende ‚Internationalisierung‘ von Forschung und Lehre verbunden, die zu einer verstärkten Mobilität von Wissenschaftler/-innen, Studierenden und Verwaltungsmitarbeiter/-innen sowie von Bildungs- und Forschungsleistungen führen soll (Knight 2007). Gleichzeitig werden Gleichstellungsmaßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit unterschiedlicher sozialer Gruppen umgesetzt, zum Beispiel für Studierende aus bildungsfernen Familien oder von Studierenden und Wissenschaftler/-innen mit Familie. Diese Maßnahmen sind „an den *economic* und *organizational shift* der Universitäten durchaus anschlussfähig“ (Aulenbacher et al. 2015, S.22f.), denn die Diversität der Hochschulangehörigen soll das Prestige der Universität erhöhen. Dies gilt auch für die Förderung und Darstellung der Diversität. Hier kommt es zu einer werbewirksamen Kulturalisierung sprachlicher und kultureller Diversität der Hochschulangehörigen.

Mit Hilfe von Joan Ackers (Acker 2006, 2010, 2012) intersektionalem Blick auf soziale Ungleichheit betrachten wir die „unternehmerische Universität“ als Ungleichheitsregime.

## Ungleichheitsregime

Ungleichheitsregime sind nach Acker „sich überschneidende“ (2010, S.95) und „lose zusammenhängende Praktiken, Prozesse, Handlungen und Bedeutungen, die zu Ungleichheiten hinsichtlich Klasse, Geschlecht und Rasse in spezifischen Organisationen führen und dazu beitragen, diese aufrecht zu erhalten“ (Acker 2006, S.443).<sup>1</sup> *Klasse* wird definiert als „dauerhafte und systematische Unterschiede im Zugang zu und in der Kontrolle über Ressourcen zur Versorgung und zum Überleben“; was sich in Organisationen auch auf den Zugang zu Arbeitsplätzen, beruflichem Aufstieg, Anerkennung und gesellschaftlicher Teilhabe bezieht (Acker 2006, S.444). Mit *Geschlecht* werden „sozial konstruierte Unterschiede zwischen Männern und Frauen und die Überzeugungen und Identitäten, die Unterschiedlichkeit und Ungleichheit stützen“ bezeichnet (Acker 2006, S.444). Bei *Rasse* geht es um „sozial definierte Unterschiede, die an physischen Merkmalen, Kultur, historischer Beherrschung oder Unterdrückung festgemacht und mit tief verwurzelten Überzeugungen gerechtfertigt werden“; *Ethnizität* kann „mit Rassenungleichheiten einhergehen, aber auch eine eigenständige Grundlage sozialer Ungleichheit darstellen“ (Acker 2006, S.444). Gerade für den deutschsprachigen Kontext spielt auch die Religionszugehörigkeit eine wichtige Rolle.<sup>2</sup>

Klasse, Geschlecht und ‚Rasse‘ bzw. Ethnizität bilden für Acker die zentralen, in allen Organisationen vorhandenen Grundlagen sozialer Ungleichheit. Sie sind miteinander verwoben, indem vergeschlechtlichte, sexualisierte und ethnisierte bzw. rassifizierte Einstellungen und Vorstellungen in Rekrutierungsverfahren, Stellenbewertungen, Lohnfestsetzungen und vieles mehr einfließen. Ungleich-

---

<sup>1</sup> Alle Zitate aus Acker (2006) sind eigene Übersetzungen aus dem englischen Originaltext.

<sup>2</sup> Hinzukommen können weitere Ungleichheitsdimensionen wie Alter, Behinderung, Religion und sexuelle Orientierung bzw. Identität (Acker 2006, S.444).

heitsregime gibt es in den meisten Organisationen, auch wenn sie sich je nach Organisation erheblich unterscheiden (Acker 2006, 2010). In ihren Arbeiten zur vergeschlechtlichten Organisation schlägt Acker (1990, S.146f.) vier Analyseebenen der von ihr identifizierten vergeschlechtlichten Substruktur vor, in denen sich Differenzierung und Hierarchisierung nach Geschlecht vollziehen und reproduzieren: Arbeitsorganisation, Organisationskultur, Interaktionen und Subjekte (Wilz 2010, S.516f.). Hier gehen wir lediglich auf die zwei für den Fokus dieses Beitrags relevantesten Ebenen ein. Auf der Ebene der *Arbeitsorganisation* findet eine Differenzierung nach Arbeitsplatzdefinitionen, -ausstattung und Lohnfestsetzung, nach Entscheidungs- und Kontrollmacht, nach alltäglichen Arbeitspraxen, Routinen und Entscheidungen statt, die Ungleichheitspotenzial in sich tragen (Acker 2012, S.215). Auf der Ebene der *Organisationskultur* sind geschlechtsspezifische Zuschreibungen und Konnotationen in Bildern, Symbolen, Ideologien und „Formen von Bewusstsein“ (Wilz 2010, S.517), einschließlich Annahmen über Geschlechtsunterschiede und Geschlechtergleichheit bzw. -ungleichheit, zu finden (Acker 2012, S.215).

Auf all diesen Ebenen spielen nicht nur abstrakte Vorstellungen von Geschlecht eine Rolle, sondern auch ganz konkrete Bilder von Sexualität und Körperlichkeit (Halford et al. 1997; Savage, Witz 1992). Diese gehen auch in Vorstellungen vom „ideal worker“ (Acker 1990, S.149; Acker 2006, S.449f.; Acker 2012, S.215) ein, Vorstellungen von körperlichen Merkmalen in Bezug auf *gender*, *race* und andere Merkmale, die ein/-e geeignete/-r Stelleninhaber/-in aufweisen sollte. (Körper-)Bilder bzw. Vorstellungen von den körperlichen Merkmalen geeigneter Personen beeinflussen die Wahrnehmung von Personen und Positionen ebenso wie die Rekrutierungsstrategien (Acker 2006).

### Universitäten als *knowledge brokers*

Um die Rolle von Hochschulen bei den Entwicklungen transnationalisierender Wissenschaft zu analysieren, greifen wir auf Simmels (1908) Konzept des „Dritten“ als Vermittler/-in bzw. *broker* zurück. Wir verwenden hier – der transnationalen Hochschulforschung folgend – das englische Wort. Für Simmel bedeutet „das Auftreten des Dritten [...] Übergang, Versöhnung, Verlassen des absoluten Gegensatzes – freilich gelegentlich auch die Stiftung eines solchen“ (Simmel 1908, S.102). Er unterscheidet drei Typen bzw. Funktionen des „Dritten“: *erstens* ein neutraler Dritter bzw. Schiedsrichter, der einen Konflikt zwischen zwei Parteien löst (Simmel 1908, S.103); *zweitens* „der Tetius gaudens“, der *passiv* einen Gewinn erzielt durch eine Beziehung, die „zwischen den Parteien und dem Unparteiischen oft erst ad hoc gestiftet [wird]“ (Simmel 1908, S.111); und *drittens* ein Dritter, der dadurch einen Vorteil erzielt, dass er einen Zwist zwischen zwei anderen Parteien stiftet, „um eine beherrschende Situation zu gewinnen“ (Simmel 1908, S.119). Für unsere Arbeit ist Simmels Analyse der Funktionen des Dritten nicht nur deshalb aufschlussreich, weil sie verdeutlicht, dass *brokerage* in verschiedenen Formen mit unterschiedlichen Intentionen (unparteiisch bzw. konfliktlösend, gewinnerzielend, konflikterzeugend) stattfinden kann. Sie macht ebenfalls plausibel, dass es sich bei der Logik der universitären *brokerage* um eine Mischung mehrerer Formen handeln könnte.

Bisherige Untersuchungen haben aufgezeigt, dass Wissenschaftler/-innen als *knowledge brokers* fungieren, indem sie Netzwerke aufbauen und Kontakte vermitteln (Bilecen, Faist 2015). Aber nicht nur Individuen nehmen eine vermittelnde Rolle ein, sondern auch Hochschulen operieren als Organisationen über die Grenzen von Nationalstaaten hinweg (Adik 2008; Pries 2008). Insofern sind Hochschulen nicht bloß ein Kontext oder eine ‚black box‘. Zu den Internationalisierungsaktivitäten unserer Untersuchungshochschulen zählen gezielte Rekrutierungspraktiken für wissenschaftlichen Nachwuchs aus dem Ausland sowie ‚Relocation‘-Maßnahmen für in ‚kompetitiven Verfahren‘ ausgewählte Neuberufene. Durch Praktiken des aktiven Vermittelns im Sinne von *brokerage* werden internationale Stu-

dierende und Wissenschaftler/-innen für Ausbildungsstätten bzw. Arbeitsstellen ausgewählt, wobei organisationale Akteure/-innen durch die Vermittlung nicht „unparteiisch“ agieren, sondern, wie wir zeigen werden, einen symbolischen und materiellen Gewinn erzielen – internationale Exzellenz –, die zur Reproduktion intersektionaler sozialer Ungleichheiten beiträgt.

## Methodisches Vorgehen

Unsere Überlegungen basieren auf zwei Fallstudien in Deutschland (im Folgenden als „Universität A“ und „Universität B“ bezeichnet), die im Hinblick auf ihre regionalen und strukturellen Merkmale nach dem Prinzip des größtmöglichen Kontrasts ausgewählt wurden. Auch wenn beide Hochschulen jeweils in einer urbanen Metropolregion im Zentrum Deutschlands verortet sind, unterscheiden sie sich in Hinblick auf lokale Infrastrukturen und deren wirtschaftliche Lage. Stadt A ist sehr gut an das internationale Transport- und Verkehrsnetz angebunden, während dies in Stadt B weniger der Fall ist. Beide Städte sind historisch und auch heute noch durch Arbeitsmigration geprägt, jedoch zeichnet sich Stadt A durch die stärkere Präsenz des Handels- und (Finanz-)Dienstleistungssektors aus, wohingegen Rohstoffgewinnung und industrielle Produktion die historisch treibende Kraft für die Wirtschaft der Stadt B war (wobei sich diese Region inzwischen zu einem technologie- und dienstleistungsorientierten Standort entwickelt).

Unser Beitrag greift auf verschiedene Daten zurück. Zum einen wurden fünf Expert/-inneninterviews mit Verwaltungspersonal aus den Dual Career Services (DCSs) und den International Offices (IOs) der beiden Universitäten zwischen 2013 und 2015 geführt. Die Interviews wurden aufgezeichnet und vollständig transkribiert. Zum anderen wurden teilnehmende Beobachtungen an Veranstaltungen der Universitäten und der jeweiligen Stadtverwaltungen durchgeführt (Shinozaki 2017). Ein drittes Datenkonvolut stammt aus einer Dokumentenanalyse, bei der die Internetpräsentation beider Hochschulen im Bereich Internationalisierung sowie die zum Download bereit gestellten Internationalisierungsstrategien ausgewertet wurden. Forschungsleitende Fragen waren: An welcher Stelle und unter welchem Titel werden Informationen zu internationalen Studierenden und Wissenschaftler/-innen präsentiert? Mit welchen Bildern werden sie illustriert? Welche Merkmale weisen dargestellte Personen im Hinblick auf die Diversitätskategorien Geschlecht, Alter, Merkmale ethnischer, kultureller oder religiöser Herkunft oder sonstiger (sichtbarer) Merkmale auf?

## Ökonomische Aufwertung von Heterogenitätsmerkmalen und *„transnationale brokerage“*

Im Folgenden gehen wir der Frage nach, wie Hochschulen ihre Internationalisierungsstrategien verfolgen, welche Personengruppen dabei im Fokus stehen (und welche vernachlässigt werden) und wie sie Internationalisierung nach außen präsentieren. Wir verstehen Hochschulen als Ungleichheitsregime und konzentrieren uns bei unserer Analyse auf die Ebenen der Arbeitsorganisation und der Organisationskultur, vermittelt durch organisationale Bilder, Symbole und sprachliche Darstellungen von Internationalität. Dabei arbeiten wir intersektionale Verknüpfungen von Internationalisierungsverständnis und entsprechenden Strategien mit Vorstellungen über Geschlecht und Geschlechtergleichstellung heraus.

Kennzeichnend für die Entwicklung zur Internationalisierung ist die Einrichtung von IOs, die seit den 1990er Jahren die eher bürokratisch ausgerichteten Akademischen Auslandsämter ablösen. Während einige dieser Offices zunächst reaktiv Studierende und Wissenschaftler/-innen betreuten – hauptsächlich Studierende der eigenen Hochschule, die einen Auslandsaufenthalt anstrebten, und ausländische Studierende während ihres Aufenthalts in Deutschland –, begannen sie ab Mitte der 2000er Jahre, *proaktiv* zu agieren und wurden in strategische Überlegungen der Hochschulleitungen zur Internationalisierung eingebunden.

Die Internationalisierungsstrategie ist in beiden untersuchten Universitäten ökonomisch ausgerichtet, wobei dies an der Universität A der primäre und hauptsächlichste Beweggrund zu sein scheint. Das zeigt sich beispielsweise in Interviewaussagen, die auf die Förderung der Forschungszusammenarbeit und der Mobilität von Wissenschaftler/-innen und Studierenden in gezielt ausgewählten Fächern (vor allem Technik-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften) und Partnerhochschulen in Nordamerika, Europa und Ostasien hinweisen, nach der Devise „Welche Universität bringt uns etwas und welche nicht?“ Der Unterhalt internationaler Kontakte wird als kostspielige Investition verstanden, die sich für die Hochschule auszahlen muss. In enger Zusammenarbeit mit den vom IO identifizierten sogenannten „Schlüsselfakultäten“ bewirbt das IO von Universität A die Studien- und Beschäftigungsmöglichkeiten an der Hochschule und präsentiert sich unter anderem auf Hochschulmessen in China. China gilt seit einiger Zeit als einer der Hauptstandorte mit Blick auf Wissenschaft, Technik und Fachkräfte für viele westliche Länder (Brown et al. 2011). Auch an deutschen Hochschulen bilden chinesische Studierende mit Abstand die größte Gruppe internationaler Studierender (DAAD, DZHW 2018). Bei ihrer Rekrutierung geht es nicht um die Anzahl der Studierenden, sondern um ‚passende‘ Studierende bzw. wissenschaftlichen Nachwuchs. Das IO organisiert auf Hochschulmessen Vorstellungsgespräche, in denen die Leitung der „Schlüssel“-Promotionsprogramme der Universität zusammen mit dem/der Recruitment Manager/-in Gespräche mit Interessierten führt, die auf der Grundlage der im Vorfeld eingereichten Bewerbungsunterlagen ausgewählt wurden. Universität A fungiert also über nationalstaatliche Grenzen hinweg als aktive Vermittlerin zwischen Nachwuchswissenschaftler/-innen und den strategischen Fachbereichen. Solche Praktiken der *brokerage* finden keinesfalls *ad hoc* statt. Stattdessen sind es Praktiken, in der das IO als ‚interne‘ dritte Partei Graduiertenprogramme und wissenschaftlichen Nachwuchs in eine ‚gewinnbringende‘ Beziehung bringt. Eine im Hinblick auf die Ungleichheitsproduktion interessante Beobachtung ist die Tendenz beteiligter Hochschulmitarbeitender, ethnisierende Verallgemeinerungen zu verwenden, die mit klassizistischen Stereotypen verknüpft werden: „[W]enn man sich chinesische Studierende anschaut, die sind bis in die Haarspitzen motiviert, wenn ich es so verallgemeinern kann, aber es geht ihnen dann doch öfter mal das Geld aus“ (Universität A IO, Leitende Angestellte). In diesem Sinne ist eine gewisse Überheblichkeit von Hochschulpersonal gegenüber den rekrutierten Studierenden zu beobachten.

Im Gegensatz zur Thematisierung der Klasse und zur Ethnisierung wird in der Produktion der ‚internationalen Exzellenz‘ in der *Promotions- und Postdoc-Phase* bis auf wenige Ausnahmen grundsätzlich die Geschlechterdimension von der Ökonomisierungslogik *fast vollständig ausgeblendet*. Umso interessanter wird diese Beobachtung, wenn man bedenkt, dass diese „Schlüssel“-Promotionsprogramme in den überwiegend männlich dominierten MINT-Fächern angesiedelt sind. Zu diesen Ausnahmen zählen DCSs an der Universität A für wissenschaftliches Personal in der Postdoc-Phase mit international hochangesehenen Stipendien. Ansonsten werden DCSs fast ausschließlich für neuberufene Professor/-innen eingerichtet, wobei es sich laut den Expert/-inneninterviews im Wesentlichen um männliche Professoren und ‚nachziehende‘ Partnerinnen handelt (Alemann, Shinozaki 2019). In dieser universitären Vermittlung können mehr als drei Parteien involviert sein. DCSs sind so ein Beispiel, in dem eine Verbindung zu möglichen Arbeitgeber/-innen für Partner/-innen hergestellt werden. Universitäts-

interne Organisationen wie das IO und das Gleichstellungsbüro, das im Fall der Universität A die DCSs koordiniert, füllen „structural holes“ (Burt 2004) zwischen unterschiedlichen Akteur/-innen, die sonst nicht aufeinandergetroffen wären.

Auch die öffentliche Präsentation der Internationalisierungsstrategien weist auf ihre Bedeutung für die Hochschule hin. Bereits auf der Haupt-Internetseite der beiden Hochschulen wird „Internationales“ als Link platziert. Die verlinkten Webseiten beider Hochschulen präsentieren „Weltkarten der Kooperationen“ mit internationalen Partnerinstitutionen überwiegend in Europa, Nordamerika und Australien sowie einigen asiatischen Ländern, weniger in Südamerika oder Afrika. Die unter „Internationales“ zu findenden Internetseiten präsentieren Fotos von überwiegend lächelnden schlanken jungen Menschen. Diversität zeigt sich vor allem als Vielfalt von Augen-, Haut- und Haarfarben, lockigen und glatten Haaren sowie unterschiedlichen Augen- und Gesichtsformen und bezieht sich damit vor allem auf die Heterogenitätsmerkmale Geschlecht (als Männer und Frauen) und ‚race‘ (als unterschiedliche physische Merkmale). Während Religion als Heterogenitätsmerkmal in der Präsentation der Universität A keine Rolle spielt, wird sie in der Darstellung der Universität B in Gestalt einer Frau mit geschlossenem Kopftuch sichtbar. Das Heterogenitätsmerkmal Alter wird mit Hierarchieposition bzw. ‚Klasse‘ verknüpft: In der Internationalisierungsstrategie der Universität A werden ältere Personen mit einem persönlichen Porträt im Text als Gastprofessor/-innen dargestellt, an der Universität B zeigt sich die hierarchiebezogene Seniorität in Posen, Gesichtsausdrücken und der Tatsache, dass die meisten von ihnen eine Brille tragen. Die Fotos folgen Klischeevorstellungen von internationalen Gastprofessor/-innen, jungen Naturwissenschaftler/-innen und Studierenden; es fehlen voll verschleierte Personen ebenso wie Menschen mit sichtbaren Behinderungen oder anderen körperlichen Merkmalen.

Sprachlich wird Internationalisierung als wichtiges strategisches Ziel beider Hochschulen präsentiert, das zu den „Kernaufgaben einer Universität“ gehört (Universität B). Einerseits wird Internationalisierung als etwas der Wissenschaft zentral Zugehöriges verstanden; als primäres Ziel soll Internationalisierung jedoch „Innovation“, „Exzellenz“ und „Wettbewerbsfähigkeit“ fördern. Zum Wortstamm „exzellenz“ gehörende Wörter kommen jeweils neunmal in den Internationalisierungsstrategien von Universität A und B vor, zum Beispiel in Kombinationen wie „excellent research environment“, „excellent research networks“, „scientific and economic excellence“ (Universität A) oder „an exzellenten Standards orientiert“, „fachlich exzellente Partner“, „exzellente junge Nachwuchswissenschaftler/innen“ (Universität B).

Die Hochschulen unterscheiden sich jedoch im Hinblick auf das Ausmaß der Ökonomisierung ihrer Internationalisierungsstrategie. Universität A hat gezielt Partnerschaften mit strategisch interessanten Hochschulen an forschungsintensiven, urbanen Wissenschaftsstandorten Westeuropas, Nordamerikas und Ostasiens aufgebaut. Universität B dagegen versteht Internationalisierung auch als Förderung weltweiter sozialer Gerechtigkeit und sucht gezielt Kooperationspartner in Osteuropa und im „globalen Süden“, was ihrem offiziellen Bekenntnis zu sozialer Verantwortung durch Wissenstransfer entspricht. Genauso unterscheiden sich die Universitäten in der Organisation ihrer präsentierten Gleichstellungsaktivitäten. Während Universität A ihre Gleichstellungsmaßnahmen teilweise unter dem Stichwort Diversity präsentiert und sich – wie viele privatwirtschaftliche Unternehmen – an der privatwirtschaftlich initiierten Charta der Vielfalt orientiert, werden die Aktivitäten von Universität B dem Stichwort „Gleichstellung“ zugeordnet. Der Begriff, der an beiden Hochschulen die verschiedenen Maßnahmen und Arbeitsbereiche bündelt, ist „Chancengleichheit“; Hauptzielgruppe beider Hochschulen sind Frauen. „Familie“ bzw. familienfreundliche Angebote werden als „Servicebereich“ beider Hochschulen verstanden, als Dienstleistung der Hochschule für Studierende und Beschäftigte (sowie „Incomings“). Ihre Inhalte sind ähnlich: Angeboten werden Maßnahmen für Studierende und Mitarbeiter/-innen mit Kind(ern), Dual Career Couples sowie pflegende Angehörige.

## Zusammenfassung und Fazit

Am Beispiel der Internationalisierung können wir zeigen, wie ökonomische Prinzipien und Logiken Hochschulen erfasst haben, welche Rolle Heterogenitätsdimensionen im Prozess der Rekrutierung und bei der Darstellung spielen und wie diese von organisationalen Akteur/-innen miteinander verknüpft werden. Festzustellen ist, dass Geschlecht im Gegensatz zu ‚race‘ bzw. Ethnizität in der Logik und Gestaltung von Internationalisierung insgesamt zumindest an den von uns untersuchten Hochschulen kaum eine Rolle spielt. Erst in den späteren Karrierephasen gewinnt Geschlecht an Bedeutung, vor allem in Verbindung mit dem Diskurs der internationalen Exzellenz und des Wettbewerbs. Auf diese Weise wird die Aufmerksamkeit auf *bestimmte* Ungleichheiten (das heißt die Verteilung von Männern und Frauen auf fortgeschrittene wissenschaftliche Karrierepositionen, vor allem in den MINT-Fächern) gelegt, während andere Ungleichheiten (beispielsweise die ebenfalls ungleiche Repräsentanz der Geschlechter auf wissenschaftlichen Karrierepositionen in weiblich dominierten Fächern wie den Geistes- und Erziehungswissenschaften) ausgeblendet werden.

Internationalisierung wird an den untersuchten Hochschulen mit ökonomischen Zielsetzungen betrieben. Transnational mobile Wissenschaftler/-innen und Studierende gelten als wichtige Ressource im globalisierten Wettbewerb um Reputation und Finanzierung (Neusel 2012). Auch Gleichstellungsmaßnahmen werden zunehmend unter dem Stichwort ‚Chancengleichheit‘ behandelt und drohen ihre gerechtigkeitsorientierte Komponente zu verlieren, denn Chancengleichheit bezieht sich auf die Gleichheit der Chancen im Wettbewerb. Teilweise werden soziale Merkmale, die zuvor als Benachteiligungs- und Ungleichheitsdimensionen verstanden wurden (zum Beispiel Migration, Mehrsprachigkeit), als Ressource gewertet und neu definiert.

Sowohl Internationalisierung als auch Chancengleichheit werden dabei strategisch unter Gewinnerzielungsgesichtspunkten für die Hochschule umgesetzt: Es geht um die Öffnung für als ‚exzellente‘ klassifizierte internationale Wissenschaftler/-innen, wobei reputationsstarke weibliche Postdocs und Professorinnen in den männlich dominierten MINT-Fächern auf Grund ihrer Unterrepräsentanz und dem strategischen und gewinnbringenden Stellenwert der Fächer eine doppelte Exzellenzzurechnung erfahren und ihnen damit auch eine doppelte Förderungswürdigkeit zugerechnet wird (Riegraf 2017; Riegraf, Weber 2017).

Zentrales Ergebnis unserer Studie ist also, dass Internationalisierungsstrategien und *brokerage* durch die Logik der Exzellenz gestützt werden, wobei es zu einer Aufwertung bestimmter Heterogenitätsmerkmale kommt, die einhergeht mit stereotypisierenden Darstellungen in den Internetpräsentationen der Hochschulen und den Äußerungen der an der Internationalisierung beteiligten organisationalen Akteur/-innen. Dies gilt besonders für die Merkmale ‚race‘ bzw. Ethnizität, Klasse (verknüpft mit Alter) und Geschlecht. Die Aufwertung des Merkmals transnationale Migration (verknüpft mit Ethnizität) bezieht sich jedoch nur auf die *eigene berufliche – und nicht familiäre* – Migration von internationalen Wissenschaftler/-innen und Studierenden, und die Aufwertung des Merkmals Geschlecht (im Sinne von Frauenförderung), wenn sie überhaupt stattfindet, gilt nur für bestimmte Statusgruppen und Fächer. Ansonsten wird an unseren Untersuchungshochschulen transnationale *brokerage* von Geschlechtergleichstellungspraktiken eher entkoppelt. Diese Entkopplung ist bemerkenswert, weil die transnationale Vermittlung hauptsächlich in männerdominierten Fächern betrieben wird (Universität A). Herausuarbeiten ist dabei nicht nur die Produktion von sozialer Ungleichheit, die unter dem Deckmantel der ‚Exzellenz‘ verdeckt wird. Problematisch ist auch die Produktion von Normalitätsvorstellungen über Ethnizität und Migration, Geschlecht und Care-Verpflichtungen, Alter und Religionszugehörigkeit, die durch die mit den Internationalisierungsstrategien verbundenen Maßnahmen

und ihre Darstellung erzeugt werden. Damit reagieren die an der *brokerage* beteiligten Akteur/-innen auf bestehende stereotype Diskurse und Vorstellungen, die sie wiederum durch ihre Arbeit und ihre Darstellung stützen und verbreiten.

## Literatur

- Acker, Joan. 1990. Hierarchy, jobs, bodies. A theory of gendered organizations. *Gender & Society* 4:139–158.
- Acker, Joan. 2006. Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society* 20:441–464.
- Acker, Joan. 2010. Geschlecht, Rasse und Klasse in Organisationen – die Untersuchung von Ungleichheit aus der Perspektive der Intersektionalität. *Feministische Studien* 1:86–98.
- Acker, Joan. 2012. Gendered organizations and intersectionality. Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 31:214–224.
- Adik, Christel. 2008. Transnational organisations in education. In *Rethinking transnationalism. The meso-link of organisations*, Hrsg. Ludger Pries, 127–153. London: Routledge.
- Ahmed, Sara. 2012. *On being included. Racism and diversity in institutional life*. Durham: Duke University Press.
- Alemann, Annette von, und Kyoko Shinozaki. 2019. Die Ökonomisierung von Diversität. In *Struktur und Dynamik. Un/Gleichzeitigkeiten im Geschlechterverhältnis*, Hrsg. Barbara Rendtorff, Birgit Riegraf und Claudia Mahs, 119–139. Wiesbaden: Springer.
- Aulenbacher, Brigitte, Birgit Riegraf und Susanne Völker. 2015. *Feministische Kapitalismuskritik. Einstiege in bedeutende Forschungsfelder mit einem Interview mit Ariel Salleh*. Reihe Einstiege. 2. Auflage. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Bakshi-Hamm, Parminder, Inken Lind und Andrea Löther. 2008. Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund aus der Sicht der Gleichstellungspolitik. In *Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund*. cews.publik, Hrsg. Inken Lind und Andrea Löther, 25–60. Bonn: CEWS.
- Beaufaÿs, Sandra. 2003. *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: transcript.
- Bilecen, Başak, und Thomas Faist. 2015. International doctoral students as knowledge brokers. Reciprocity, trust and solidarity in transnational networks. *Global Networks* 15:217–235.
- Brown, Phillip, Hugh Lauder und David N. Ashton. 2011. *The global auction. The broken promises of education, jobs, and incomes*. Oxford: Oxford University Press.
- Burt, Ronald S. 2004. Structural holes and good ideas. *American Journal of Sociology* 110:349–399.
- DAAD, und DZHW. 2018. *Wissenschaft weltoffen 2018. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland*. Bielefeld: wbv.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación. 2016. Sensing dispossession. Women and gender studies between institutional racism and migration control policies in the neoliberal university. *Women's Studies International Forum* 54:167–177.
- Halford, Susan, M. Savage und A. Witz. 1997. *Gender, careers and organizations*. Basingstoke: Macmillan.
- Kahlert, Heike. 2012. Was kommt nach der Promotion? Karriereorientierungen und -pläne des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fächer- und Geschlechtervergleich. In *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*, 57–86. Frankfurt: Campus Verlag.
- Knight, Jane. 2007. Cross-border tertiary education. An introduction. In *Cross-border tertiary education. A way towards capacity development*. CERI collection, Hrsg. Stéphan Vincent-Lancrin, 21–46. Paris: OECD.
- Leung, Maggi W.H. 2015. Engaging a temporal-spatial stretch. An inquiry into the role of the state in cultivating and claiming the Chinese knowledge diaspora. *Geoforum* 59:187–196.
- Löther, Andrea. 2012. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Migrationshintergrund. *die hochschule* 36–54.

- Löther, Andrea, und Birgit Riegraf, Hrsg. 2017. *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft*. Opladen u.a.: Barbara Budrich.
- Münch, Richard. 2011. *Akademischer Kapitalismus. Zur politischen Ökonomie der Hochschulreform*, Bd. 2633. Berlin: Suhrkamp.
- Neusel, Aylâ. 2012. Untersuchung der inter- und transnationalen Karrieren von WissenschaftlerInnen an deutschen Hochschulen. In *Die eigene Hochschule. Internationale Frauenuniversität »Technik und Kultur«*. Schriftenreihe der internationalen Frauenuniversität "Technik und Kultur", Bd. 1, 2000. Auflage, Hrsg. Aylâ Neusel, 20–35. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Neusel, Aylâ, und Andrä Wolter. 2017. *Mobile Wissenschaft. Internationale Mobilität und Migration in der Hochschule*. Frankfurt: Campus.
- Pries, Ludger. 2008. Transnational societal spaces. Which units of analysis, reference and measurement? In *Rethinking transnationalism. The meso-link of organisations*, Hrsg. Ludger Pries, 1–20. London: Routledge.
- Raghuram, Parvati. 2013. Theorising the spaces of student migration. *Population, Space, Place* 19:138–154.
- Riegraf, Birgit. 2017. Die Konstruktion von Exzellenz: Konsequenzen für die Gleichstellung in der Wissenschaft? In *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft*, Hrsg. Andrea Löther und Birgit Riegraf, 21–37. Opladen u.a.: Barbara Budrich.
- Riegraf, Birgit, und L. Weber. 2017. Excellence and gender equality policies in neoliberal universities. *Gender a výzkum/Gender and Research* 18:92–112.
- Savage, Michael, und Anne Witz. 1992. *Gender and bureaucracy*. Oxford: Blackwell.
- Shinozaki, Kyoko. 2017. Gender and citizenship in academic career progression. An intersectional, meso-scale analysis in German higher education institutions. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 43:1325–1346.
- Simmel, Georg. 1908. *Soziologie. Untersuchung über die Formen der Vergesellschaftung*. Leipzig: Duncker & Humblot.
- Waters, Johanna, und Maggi Leung. 2012. Young people and the reproduction of disadvantage through transnational higher education in Hong Kong. *Sociological Research Online* 17:1–8.
- Weber, Lena. 2017. *Die unternehmerische Universität*. Weinheim: Juventa.
- Wilz, Sylvia Marlene. 2010. Organisation. Die Debatte um ‚Gendered Organizations‘. In *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. Geschlecht & Gesellschaft, Bd. 35, 3., erw. und durchges. Aufl., Hrsg. Ruth Becker, Beate Kortendiek und Barbara Budrich, 513–518. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.