

Einleitung: Gleichstellungspolitik in einer veränderten Wissenschaft

Löther, Andrea

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Löther, A. (2014). Einleitung: Gleichstellungspolitik in einer veränderten Wissenschaft. In A. Löther, & L. Vollmer (Hrsg.), *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen: neue Strukturen - neue Kompetenzen* (S. 7-13). Opladen: Verlag Barbara Budrich. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-69462-5>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Einleitung: Gleichstellungspolitik in einer veränderten Wissenschaft

Andrea Löther

1 Transformation der Wissenschaft

Seit den 1980er Jahren findet eine Transformation des Wissenschafts- und Hochschulsystems statt. Grande et al. beschreiben diese Transformation als Veränderung „an den beiden Polen des Spannungsverhältnisses von (staatlicher) Steuerung und (wissenschaftlicher) Autonomie“ (Grande, Jansen, Jarren, Rip, Schimank, Weingart 2013: 17). Unter dem Schlagwort „Hochschulautonomie“ verändert sich zum einen das Verhältnis von Staat und Hochschulen und damit allgemein die staatliche Steuerung von Wissenschaft. Zum anderen wandeln sich die gesellschaftlichen Erwartungen an das Wissenschaftssystem. Im internationalen Vergleich ist Deutschland in dieser Entwicklung eher ein Nachzügler.

Politiken zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft sind Teil dieses Transformationsprozesses. Veränderte gesellschaftliche Erwartungen an die Hochschulen in Bezug auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern führten dazu, dass in den 1980er und 1990er Jahren die Durchsetzung der Chancengleichheit als eine weitere Aufgabe von Hochschulen bestimmt wurde. Darüber hinaus sind die Politikansätze, Strategien und Instrumente der Gleichstellungspolitik an Hochschulen mit den Veränderungen der Hochschulsteuerung verknüpft. Beruhte die Gleichstellungspolitik zu Beginn stark auf staatlicher Steuerung, wurden mit der HRG-Novelle 1998, mit der wesentliche Elemente der veränderten Hochschulsteuerung in Deutschland implementiert wurden, Gleichstellungsaspekte in die neuen Steuerungsinstrumente, Mittelvergabe und Evaluation, integriert (Löther, Plöger 2000). In den letzten Jahren änderte sich zudem die Gleichstellungs-Governance selbst. Nunmehr werden mit wettbewerblichen Verfahren, wie dem Professorinnen-Programm, sowie mit einer verstärkten Verantwortung der Hochschulleitung für die Gleichstellung Governance-Mechanismen jenseits von staatlicher Steuerung genutzt, um Chancengleichheit an Hochschulen durchzusetzen. Schließlich hat die Transformation des Wissenschaftssystems Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft, zum Beispiel durch veränderte Karrierewege, geschlechterdifferenzierte Auswirkungen von Leistungsindikatoren, prekäre Arbeitsbedingungen in der wissenschaftlichen Qualifikation oder der horizontalen

und vertikalen Differenzierung des Wissenschaftssystems (Aulenbacher, Binner, Riegraf, Weber 2012; Zimmer, Krimmer, Stallmann 2007).

Die Beiträge des vorliegenden Sammelbandes beschäftigten sich mit Politikansätzen, Strategien und Instrumenten der Gleichstellungspolitik im Zusammenhang mit der Transformation des Wissenschaftssystems. Im Mittelpunkt steht die Frage, in welcher Weise die Veränderungen im Hochschulsystem auf die Gleichstellungspolitik und deren Strukturen wirken und wie Gleichstellungsarbeit und Wandlungen der Hochschulsteuerung miteinander verknüpft sind.¹

2 Hochschulentwicklung und Gleichstellung

Ingrid Schacherl, Melanie Roski und Birgit Erbe untersuchen, in welcher Weise Gleichstellungspolitik in das neue Steuerungsmodell implementiert wird. Theoretischer Bezugspunkt ihrer Studie ist die Hochschule als Organisation und das „New Public Management“ als grundlegende Reform des öffentlichen Sektors. Unter dem Blickwinkel, in welchen Akteurskonstellationen und Aufgabenverteilungen Entscheidungsbefugnisse und Genderkompetenz zusammengeführt werden, entwickeln sie aus der Untersuchung von 13 Fallhochschulen vier Steuerungstypen. Die Autorinnen kommen zu dem Fazit, dass das New Public Management gute Anknüpfungspunkte für die Gleichstellung bieten kann.

In unserem eigenen Beitrag (Löther/Vollmer) untersuchen wir, in welcher Weise sich die personellen Strukturen der Gleichstellungsarbeit aufgrund veränderter Governance-Mechanismen und gesteigerter Anforderungen an die Gleichstellungspolitik wandeln. Die Studie zeigt eine große Vielfalt an Strukturen, in denen Hochschulen ihren Gleichstellungsauftrag bearbeiten. Unter dem Blickwinkel der Governance-Forschung lässt sich diese Vielfalt aus der Gleichzeitigkeit von hierarchischer Steuerung der Gleichstellung und etablierten, gesetzlich verankerten Strukturen der Gleichstellungsbeauftragten erklären. Deutlich wird dabei, dass ähnliche formale Strukturen eine unterschiedliche gelebte Realität hervorbringen können. Es können daher keine „idealen Strukturen“ beschrieben werden, sondern Fortschritte in der Gleichstellung sind abhängig von Kontextbedingungen der

¹ Die Beiträge des Bandes sind aus den Forschungsarbeiten, verschiedenen Kooperationen und der Abschlusstagung des Projekts „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ hervorgegangen. Das Projekt wurde 2011–2013 aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union unter dem Förderkennzeichen 01FP1080/81 gefördert und am Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS in der GESIS durchgeführt.

Hochschulen wie transparenten Arbeits- und Kommunikationsprozessen, Gender-Expertise, landesgesetzlichen Vorgaben und gleichstellungspolitischen Historien.

Birgit Riegraf und Lena Weber untersuchen die Gefahren, die sich aus der Verbindung von Markt- und Wettbewerbsmechanismen mit Gleichstellung ergeben. Dabei beschreiben sie die Transformation der Hochschulen unter dem Blickwinkel der „unternehmerischen Hochschule“. Eine Gefahrenquelle sehen sie in der Ökonomisierung von Gleichstellungspolitik, da dadurch Gleichstellungsforderungen, die nicht ökonomisch begründet oder messbar sind, ins Hintertreffen geraten könnten. Zum anderen birgt eine Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit die Gefahr, dass die Kritikfähigkeit verloren gehe und der Geltungsanspruch auf eine Nische innerhalb der Organisation begrenzt wird.

Eine erfolgreiche Implementierung von Gleichstellungsaspekten in Steuerungsinstrumente führt nicht notwendigerweise zu einer erhöhten Repräsentation von Wissenschaftlerinnen. Den Grund für diesen Widerspruch untersucht Angela Wroblewski am Beispiel der Berufungsverfahren in Österreich. Eine Ursache für das Paradox zwischen erfolgreicher Verankerung und mangelnden Erfolgen sieht sie darin, dass die Universität eine Expertenorganisation ist, in der die AkteurInnen als VertreterInnen ihrer Disziplin und als Angehörige der Organisation Universität handeln. Weiter werden Frauenförderung und Gleichstellung in Berufungsverfahren häufig als bürokratische Vorgaben wahrgenommen. Schließlich erfolge das Gendering von Praktiken häufig unbewusst und unreflektiert. Als Lösungsansatz zur Weiterentwicklung der Organisation fordert Wroblewski ein Zusammenspiel von Reflexivität auf individueller und institutioneller Ebene.

Im Kontext der Transformation der Hochschulen zu korporativen Akteuren sowie der Stärkung nicht-traditioneller Steuerungsmechanismen lässt sich eine Professionalisierung des Hochschulmanagements beobachten. Forschungsergebnisse dazu stellt Georg Krücken in seinem Beitrag vor. Er fokussiert dabei zum einen die Geschlechterdimension im Hochschulmanagement und zum anderen Gleichstellungsarbeit als einen Teil des Hochschulmanagements. Die Herausbildung von Managementfunktionen an Hochschulen sieht er aus soziologischer Perspektive – ähnlich wie im Wirtschaftssystem – als Reaktion auf die Komplexitätssteigerung. Eine Besonderheit von Hochschulen bestehe darin, dass die Hauptarbeitsprozesse Forschung und Lehre nur begrenzt durch externe ManagerInnen steuerbar seien. Von dem Zuwachs an statushöheren Positionen in der administrativen Hochschulentwicklung haben vor allem Frauen profitiert. Krücken problematisiert diese Entwicklung aber, da die Karrieremöglichkeiten in diesem Bereich unklarer als im Wissenschaftsbereich sind und der systematische Statusunterschied zwischen Wissenschaft und administrativen Hochschulmanagement wiederum eine Genderdimension erhält. Auch die Gleich-

stellungsarbeit ist in die allgemeine Steigerung von Komplexität eingebunden. Eine besondere Herausforderung in diesem Feld ist die organisatorische Zuordnung und Aufgabenverteilung, da zugleich gewählte und weisungsungebundene VertreterInnen und Mitglieder des administrativen Hochschulmanagements im Feld Gleichstellungsarbeit tätig sind.

Lina Vollmer schließt mit ihrer Studie zur Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an die Arbeiten von Georg Krücken an. Anhand von professionsoziologischen Kriterien vergleicht sie den Professionalisierungsprozess von hauptberuflichen und freigestellten Gleichstellungsbeauftragten sowie Mitarbeitenden mit Gleichstellungsaufgaben. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass weder ein einheitlicher Professionalisierungsprozess der hochschulischen Gleichstellungsarbeit gegeben ist noch die Entwicklung zu einem eigenständigen Berufsfeld wahrscheinlich ist. Allerdings sieht sie in der Herausbildung einer gemeinsamen Wissensbasis, insbesondere mit Bezug auf die Frauen- und Geschlechterforschung, sowie in der Vernetzung wichtige Elemente einer Professionalisierung. Dabei hält sie es für notwendig, die Möglichkeiten einer übergreifenden fachlichen Organisation der GleichstellungsakteurInnen an Hochschulen zu diskutieren, die die Interessen aller AkteurInnen, also von Gleichstellungsbeauftragten und Mitarbeitenden, berücksichtigt und in der Lage ist, Qualitätskriterien für Gleichstellungsarbeit zu entwickeln.

Michael Frey untersucht die Gleichstellungspolitik der brandenburgischen Hochschulen, insbesondere die Entwicklung von Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Zusammenspiel von Ministerium, Landesrektorenkonferenz und Gleichstellungsbeauftragten unter dem Blickwinkel eines doppelten Paradigmenwechsels in der Gleichstellungspolitik. Dieser Paradigmenwechsel beinhaltet zum einen den Wechsel von individueller Frauenförderung zu Gender Mainstreaming und Chancengleichheit, also zu strukturellen Ansätzen. Zum anderen verlagert sich die Verantwortung für Chancengleichheit mit gestärkter Hochschulautonomie in die Hochschulen und insbesondere in die Leitungsorgane.

In den bisherigen Untersuchungen zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen wird die dezentrale Ebene der Fakultäten und Fachbereiche häufig vernachlässigt. Anja Hein skizziert in ihrem Beitrag die Handlungsmöglichkeiten von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vor dem Hintergrund der Landeshochschulgesetzgebung und entwickelt Anforderungen und Handlungsperspektiven für eine professionelle dezentrale Gleichstellungspolitik.

3 Internationale Perspektiven

Ein Vergleich mit den Gleichstellungsstrukturen an österreichischen und Schweizer Hochschulen soll es ermöglichen, die Kontextbedingungen und Entwicklungspfade von Gleichstellungspolitik durch den internationalen Vergleich besser zu verstehen. In Österreich gab es mit dem Universitätsgesetz von 2002, durch das die Universitäten eine große Autonomie erhielten, einen deutlichen Umbruch in der Gleichstellungspolitik, wie Barbara Hey darlegt. Ergebnis dieser Veränderungen sind ein komplexes Zusammenspiel von ehrenamtlichen Arbeitskreisen und verberuflichten GleichstellungsakteurInnen sowie die Integration von Gleichstellungsaspekten in Steuerungsinstrumente wie Zielvereinbarungen oder Wissensbilanzen. Helene Füger und Ulrike Knobloch beschreiben die Entwicklung von Gleichstellungsstrukturen und -strategien an den Schweizer Hochschulen, die insbesondere im Zusammenhang mit den Bundesprogrammen Chancengleichheit stattfanden. Eine große Herausforderung ist daher das Auslaufen der Programme in ihrer jetzigen Form im Jahr 2016.

4 Praxisbeiträge

Die wissenschaftlichen Beiträge über Forschungsergebnisse von hochschulübergreifenden Untersuchungen werden ergänzt durch Praxisberichte aus einzelnen Hochschulen. Akteurinnen der Gleichstellungspolitik aus Hochschulen, die sich nach Hochschultyp, Größe, Profil und Bundesland unterscheiden, reflektieren in diesen Beiträgen Strategien, Strukturen und Veränderungen der Gleichstellungspolitik, deren Verankerung in der Hochschule und Erfolgsfaktoren, Kooperationen und Konflikte. Neben der Heterogenität der Strukturen und Bedingungen wird in den Berichten deutlich, dass insbesondere externe Anforderungen wie die Exzellenzinitiative, die DFG-Gleichstellungsstandards und das Professorinnen-Programm Anstöße für eine Verankerung der Gleichstellungspolitik in der Hochschulleitung und für eine Neuausrichtung der Gleichstellungspolitik gaben. So zeigt Eva Voss in ihrem Beitrag am Beispiel der Universität Freiburg den Wandel von einer heterogenen, lose vernetzten und nicht selten konfliktreichen Akteursstruktur in der Gleichstellung hin zu einer Aufteilung der Kompetenzbereiche und einer strukturellen Verankerung von Gleichstellung in der Hochschule.

5 Schlussfolgerungen und Anregungen

Die Beiträge dieses Bandes zeigen widersprüchliche Auswirkungen der Transformation des Wissenschaftssystems und der veränderten Hochschulsteuerung auf die Gleichstellungspolitik auf. Entsprechend widersprüchlich sind die Einschätzungen und Schlussfolgerungen der Autorinnen und Autoren. Sehen beispielsweise Schacherl, Roski und Erbe in den neuen Steuerungsinstrumenten gute Anknüpfungspunkte für Gleichstellungspolitik, betonen Riegraf und Weber eher die Gefahren, die mit einer Ökonomisierung und Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit verbunden sind. Krücken zeigt, dass Frauen Gewinnerinnen der Professionalisierung des Hochschulmanagements sind, gleichzeitig besetzen sie damit jedoch untergeordnete Positionen im Wissenschaftssystem und begeben sich möglicherweise in eine berufliche Sackgasse. Wroblewski zeigt auf, dass die Verankerung von Gleichstellung in Steuerungsinstrumenten nicht automatisch zu Erfolgen führt, wenn diese nicht mit einer Reflexion über die Geschlechterverhältnisse verknüpft ist. Unsere eigenen Arbeiten belegen ebenfalls, dass nicht formale Strukturen allein, sondern die Kontextbedingungen der einzelnen Hochschulen und die gelebte Realität entscheidend für Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft sind.

Für die zukünftige Forschung ergibt sich daraus die Aufgabe, diese widersprüchlichen Entwicklungen genauer zu analysieren. Welche Kontextbedingungen in einzelnen Hochschulen sind förderlich, welche hinderlich für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik? In welcher Weise hängen die Governance-Mechanismen der einzelnen Hochschule mit den Strukturen der Gleichstellungsarbeit zusammen? Um Wirkungszusammenhänge zwischen Strukturen, Strategien und Instrumenten der Gleichstellungspolitik und Erfolgen zu erheben, wird es notwendig sein, Kriterien für solche Erfolge genauer zu fassen, insbesondere jenseits einer „Zahlenarithmetik“ der Frauenanteile. Schließlich wird in verschiedenen Beiträgen hervorgehoben, wie wichtig der Aufbau von Gender-Kompetenz und Gender-Expertise ist. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, die wechselseitige Beziehung zwischen Wissenschaft, insbesondere der Frauen- und Geschlechterforschung, aber auch anderen relevanten Wissenschaftsbereichen, und der Gleichstellungspraxis zu reflektieren.

Einen Beitrag zum Transfer zwischen Forschung über Gleichstellung in der Wissenschaft und Gleichstellungspraxis möchte dieser Band selbst leisten. Aus den Artikeln leiten sich daher nicht nur Forschungsfragen, sondern auch Schlussfolgerungen und Anregungen für die Gleichstellungspolitik und -arbeit an Hochschulen ab. „Best Practices“ in Bezug auf Strukturen, Instrumente oder Strategien lassen sich aus den Studien nicht ermitteln. Vielmehr verweisen die Untersuchungen auf die Wichtigkeit von Prozess-

kriterien wie transparenten Arbeits- und Kommunikationsstrukturen, gerade auch in der Zusammenarbeit von verschiedenen GleichstellungsakteurInnen einer Hochschule. Auch die Reflexivität auf individueller und institutioneller Ebene bzw. der Aufbau von Gender-Expertise und einem gemeinsamen Verständnis über Gleichstellungspolitik in der Hochschule wurden als wichtige Parameter einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik herausgearbeitet. Für die AkteurInnen der Gleichstellungspolitik besteht dabei die Herausforderung, die auf Anschlussfähigkeit an die Steuerungssysteme der Hochschulen ausgerichteten Strategien und Politikansätze durch Rückgriff auf die problematischen Implikationen einer unternehmerischen Hochschule immer wieder in Frage zu stellen. Schließlich sollten die Ergebnisse dieses Sammelbandes auch dazu anregen, die Vernetzung zwischen den unterschiedlichen AkteurInnen der Gleichstellungspolitik an Hochschulen und in der Wissenschaft voranzutreiben.

6 Literaturverzeichnis

- Aulenbacher, Brigitte; Binner, Kristina; Riegraf, Birgit; Weber, Lena (2012): Wissenschaft in der Entrepreneurial University. feminisiert und abgewertet? In: *WSI Mitteilungen* 6 (6), S. 405–411. (URL: http://www.boeckler.de/wsi_40709_40722.htm, abgerufen am 13. Dez. 2013).
- Grande, Edgar; Jansen, Dorothea; Jarren, Otfried; Rip, Arie; Schimank, Uwe; Weingart, Peter (Hg.) (2013): *Neue Governance der Wissenschaft. Reorganisation externe Anforderungen – Medialisierung*. 1. Aufl.: Bielefeld: transcript.
- Löther, Andrea; Plöger, Lydia (Hg.) (2000): *Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen*: Bielefeld: Kleine.
- Zimmer, Annette; Krimmer, Holger; Stallmann, Freia (2007): *Frauen an Hochschulen. Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität*: Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich.