SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Strukturfragen der Gleichstellungsarbeit am Beispiel der Exzellenzinitiative

Zuber, Stephanie

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Zuber, S. (2013). Strukturfragen der Gleichstellungsarbeit am Beispiel der Exzellenzinitiative. *Femina Politica - Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, *22*(1), 153-161. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-447123

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Strukturfragen der Gleichstellungsarbeit am Beispiel der Exzellenzinitiative

STEPHANIE ZUBER

Die personelle und strukturelle Zuständigkeit für Gleichstellungsarbeit in der Exzellenzinitiative ist an den Universitäten höchst unterschiedlich angesiedelt. Neben die seit den 1990er Jahren gewachsenen Strukturen von gewählten Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungsbüros – teilweise als Referat oder Stabsstelle institutionalisiert – sind neue zentrale und dezentrale Stellen getreten. Bedeutet das Miteinander von neuen und alten Strukturen automatisch Konflikt und Kompetenzgerangel oder können sich Synergien ergeben? Verheißen die Veränderungen eine bessere Gleichstellungsarbeit und bieten sie die Chance, in größeren Schritten einer geschlechtergerechten Wissenschaft entgegenzugehen?

Anhand von Ergebnissen des Projektes „Frauen in der Spitzenforschung" wird im Folgenden nachgezeichnet, wie sich die strukturelle Verankerung von Gleichstellungsarbeit in der Exzellenzinitiative entwickelt hat.[1] Das Projekt begleitet seit fünf Jahren einige Exzellenzcluster und Graduiertenschulen sowie Universitäten mit Zukunftskonzepten. Die dortigen Entwicklungen sind ein Beispiel für generelle Veränderungen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen,[2] anhand derer man fragen kann, ob es eine „beste" Struktur für die Umsetzung von Gleichstellungszielen gibt und wovon diese abhängt.

Die strukturellen Wandlungen gehen einher mit einer Diversifizierung der Inhalte: „Dual Career Konzepte", „Familienfreundlichkeit", „Gender Mainstreaming", „Diversity Management" sowie weitere Begriffe werden mit Gleichstellung in Verbindung gebracht (und hier im Weiteren unter diesem Begriff subsumiert). Was genau die Konzepte beinhalten und wie durch sie bestimmte Strukturen impliziert werden, muss in der Kürze des Beitrags ausgeblendet bleiben. Im Mittelpunkt steht die strukturelle Momentaufnahme der polity: Wer *macht* eigentlich Gleichstellung?

Was den Stein ins Rollen brachte

Eine nur langsam wachsende Beteiligung von Frauen – insbesondere in Spitzenpositionen der Wissenschaft – und steigender internationaler Druck sowie die beharrliche Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten haben dazu geführt, dass wissenschaftspolitische Empfehlungen und Selbstverpflichtungen der Wissenschaftsorganisationen schärfer formuliert werden (z.B. DFG et al. 2006 und WR 2012). Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und das Professorinnen-Programm von Bund und Ländern haben Gleichstellungs*konzepte* als Grundlage für eine Finanzierung aufgewertet. Zudem sind Gleichstellungsaspekte in einigen Fällen Bestandteil von Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Ländern und Hochschulen oder zwischen Hochschulleitungen und dezentralen Einheiten. Wissenschaftsorganisa-

tionen und (Wissenschafts-)Politik setzen zunehmend monetäre Anreize oder drohen (überwiegend noch zaghaft) mit Sanktionen.
Das Thema Gleichstellung, das über die zweite Frauenbewegung und die Frauenforschung unter Gesichtspunkten der Gerechtigkeit in die Hochschulen hineingetragen wurde, entwickelt sich zu einem Gegenstand, den Hochschulen in ihrem Sinne steuern möchten. Gleichstellungsarbeit hat somit eine doppelte Motivation: Interessenvertretung und Steuerungsaufgabe. Hierauf weisen Gleichstellungsbeauftragte und Forscherinnen bereits seit längerem hin.
Die erweiterten Anforderungen wurden zunächst durch eine Professionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten und -büros aufgefangen. Bei ihnen wurden Projekte aus den Bereichen Qualifizierung, Mentoring, Familienfreundlichkeit usw. angesiedelt. Das steigende Steuerungsinteresse führt jedoch dazu, dass diese Lösung teilweise nicht mehr als adäquat empfunden wird: Gleichstellungsbeauftragte sind qua Historie und qua Gesetz eher der Interessenvertretung verpflichtet als den Steuerungszielen der Leitung. Allerdings ist die Situation unterschiedlich, da die gesetzlichen Rahmenbedingungen, die Konstellationen vor Ort und nicht zuletzt die (Selbst-)Verständnisse der Gleichstellungsbeauftragten und -büros variieren. Vielerorts werden Kompetenzen neu ausgehandelt, auch in den Einrichtungen der Exzellenzinitiative.

Der Gleichstellungsauftrag der Exzellenzinitiative

Die Exzellenzinitiative wurde 2005 von Bund und Ländern beschlossen, mit dem Ziel den Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig zu stärken und die Spitzenforschung international besser sichtbar zu machen. Auch hier waren die Universitäten aufgefordert, bereits in den Antragsskizzen für Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und Zukunftskonzepte überzeugend darzulegen, wie sie die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern werden. Dem wurde Nachdruck verliehen, als der damalige DFG-Präsident Winnacker (2006) dazu aufforderte, hierbei über „Lippenbekenntnisse“ hinauszugehen. Er verwies auf Kritik seitens der (meist internationalen) GutachterInnen, die sich darauf bezog, dass Gleichstellungsbelange unzureichend bearbeitet worden seien. Seither ist das Thema in der Exzellenzinitiative sehr präsent.
Im Projekt „Frauen in der Spitzenforschung“ zeigte sich, dass der Auftrag überwiegend ernst genommen wurde. Teilweise wurden für den Bereich Gleichstellung innovative und unkonventionelle Ideen generiert, wie sie insgesamt für die Exzellenzinitiative erwünscht waren. Allerdings liegen die durch die Initiative geschaffenen Einrichtungen häufig quer zur disziplinär orientierten Universitätsstruktur, was bedingt, dass neue (Steuerungs-)Strukturen geschaffen und kompatibel gemacht werden müssen. Dies gilt auch für das Thema Gleichstellung, wie im Folgenden für Exzellenzcluster, Graduiertenschulen und Zukunftskonzepte veranschaulicht wird.

Strukturen für Gleichstellung in Exzellenzclustern und Graduiertenschulen

In 34 Exzellenzclustern und Graduiertenschulen wurden Interviews mit Leitungspersonen der Einrichtungen geführt, zudem wurden Antragsauszüge ausgewertet. Etwa drei Jahre später wurden noch einmal Leitungspersonen und Zuständige für Gleichstellung aus 27 Einrichtungen interviewt, so dass eine Entwicklung von Gleichstellungsangeboten und Strukturen nachgezeichnet werden kann.

Anfangs zeigte sich ein breites Spektrum an Maßnahmen, die darauf zielten, Frauen unmittelbar zu gewinnen oder die Vereinbarkeit von Familie und Spitzenforschung zu erleichtern; außerdem Maßnahmen, Wissenschaft für Frauen attraktiver zu gestalten und zur Unterstützung von Frauen durch Mentoring oder andere gezielte Angebote. Für Cluster und Schulen ergibt sich auch in der späteren Befragung eine Angebotsvielfalt, wobei es nur wenige Einrichtungen gibt, die hier kaum aktiv sind, oder die lediglich auf allgemeine Angebote der Universität verweisen. Stets werden Familienkomponenten genannt. Die Bedeutung eigener Mentoring-Programme ist zurückgegangen. Allerdings werden in größerem Umfang Maßnahmen genannt, die zur Erzeugung von einrichtungsspezifischem Genderwissen und zur Förderung der Geschlechterforschung in den beteiligten Fächern beitragen. Dies ist interessant, denn hierzu zählt, auch einen organisationalen Rahmen für Gleichstellungsarbeit zu schaffen. Die Verankerung von Strukturen für Maßnahmen wird somit selbst zur Maßnahme.

In den anfänglichen Konzepten war häufig nicht oder nur vage geklärt, wer für die Umsetzung zuständig ist. Die jeweiligen Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten waren unterschiedlich stark involviert, wobei die Cluster und Schulen ein Verschränken adäquater Angebote auf den Ebenen Hochschule – Fakultät/Institut/Zentrum – Exzellenzeinrichtung anstrebten. Insbesondere für Kinderbetreuung und Dual Career Angebote wurde häufig eine universitätsweite Infrastruktur gefordert. Zum Teil sahen die Cluster und Schulen ihre Aufgabe darin, sich finanziell daran zu beteiligen und/oder für ihre WissenschaftlerInnen ein aktives Bindeglied zu den Angeboten darzustellen. In den Graduiertenschulen und Exzellenzclustern selbst wurde das Thema unterschiedlich verankert: Die Varianten reichten von der vagen Angabe, dass für Gleichstellung generell das Steuerungsgremium des Clusters / der Schule zuständig sei, über eigene Frauenvertreterinnen, Gender-Ombudspersonen und spezielle Komitees bis hin zur namentlichen Nennung einzelner Principal Investigators, die für zuständig erklärt wurden. Die Anstellung einer Person für Gleichstellung war nur in zwei (von 32) ausgewerteten Anträgen geplant, ist jedoch häufiger erfolgt.

Drei Jahre später sind die Zuständigkeit und die personelle Verankerung von Gleichstellungsarbeit nach wie vor variantenreich. Die in den Erstgesprächen erwünschte, aber häufig problematisierte Verzahnung von eigenen Angeboten mit denen auf zentraler und anderen dezentralen Ebenen der Hochschule zeigt sich weniger konfliktbehaftet; es hat sich aber kein dominantes Zuständigkeits- und Kooperationsmuster herausgebildet. Hochschulgleichstellungsbüros spielen häufig eine Rolle. Dort, wo Zukunftskonzepte vorhanden sind, wird mehrheitlich auf Angebote dieser

so genannten dritten Förderlinie Bezug genommen. Auch die Kooperation mit anderen Clustern und Schulen ist teilweise von Bedeutung. Bei den verschiedenen Kooperationsmodi ist jedoch eines übergreifend zu finden: Gleichstellung wird in den Graduiertenschulen und Exzellenzclustern fast immer auch als eigene Aufgabe wahrgenommen, die nicht komplett an andere (übergeordnete) Instanzen abgegeben werden kann. Schematisch dargestellt ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 1: Thematische Verankerung in Gremien (Mehrfachzuordnung möglich)

Variante Lenkungsgremium u. Geschäftsführungen	Gleichstellungsthemen werden in den aktiv gestaltenden Gremien der Cluster und Schulen (Steering Committee, Executive Board, Direktorium o.ä.) behandelt, teilw. kommen Geschäftsführungen und Beiräte hinzu. Diese Variante ist der überwiegende Fall.
Variante Lenkungsgremium inkl. Gleichstellungsperson	Teilweise ist innerhalb der o.g. Gremien eine Person für Gleichstellungsanliegen bestimmt oder es werden Gleichstellungsbeauftragte einbezogen.
Variante Gleichstellungsgremium	In 6 (von 27) Fällen wurde ein Gremium für Gleichstellung (Diversity / Familienfreundlichkeit) eingerichtet, das zu unterschiedlichen Anteilen beratende, konzeptionelle sowie Entscheidungsbefugnisse über Stipendien/Unterstützungszahlungen übernimmt (in 2 Fällen sind diese allerdings nicht mehr aktiv).
Variante übergeordnete Zuständigkeit	Vereinzelt Verweis darauf, dass andere Gleichstellungsgremien für das Cluster bzw. die Graduiertenschule zuständig sind, etwa auf Institutsebene o.ä.

Quelle: eigene Darstellung

Tabelle 2: Personelle Verankerung (N = 27 Exzellenzcluster und Graduiertenschulen)

Null-Variante (n=2)	Es wird kein Bedarf gesehen, Gleichstellung personell zu verankern.
Management-Variante (n=7)	Gleichstellung wird im Service / Management integriert, ohne hierfür explizit ausgewiesene Stellen.
WissenschaftlerInnen-Variante (n=9)	Benennung einer/s WissenschaftlerIn als Gleichstellungsbeauftragte, Equal Opportunity Officer o.ä., die/der dies zusätzlich zu wissenschaftlichen Aufgaben übernimmt (teilweise nur als Kontaktperson bei Konflikten, teilweise verbunden mit umfänglichen Aufgaben).
Professionalisierte Variante (n=9)	Bereitstellung von Personal für Gleichstellung bzw. Familienfreundlichkeit. Häufig erfolgt dies als klar erkennbarer Teilbereich in Kombination mit anderen Managementaufgaben. In einigen Fällen Ansiedlung der Stelle nicht an der Exzellenzeinrichtung, sondern an einem übergeordneten Institut oder Programm, von wo aus spezielle Angebote für das Cluster/ die Schule organisiert werden.

Quelle: eigene Darstellung

Auffällig ist bei der letzten Variante, die mit spezifischem Personal arbeitet, dass Gleichstellung zunehmend zusätzlich in Form einer/eines Gleichstellungs-/Gender-/Diversity-Beauftragten in Entscheidungsgremien verankert wird. Teilweise wird die Arbeit dann noch darüber hinaus in einem Gleichstellungsgremium rückgebunden. Fünf Einrichtungen verfolgen aktuell eine solche Strategie der doppelten strukturellen Verankerung von Gleichstellung auf Arbeits- und Entscheidungsebene. Mitunter wird hier eine Repräsentation von Wissenschaftlerinnen thematisiert, so dass die eingangs beschriebene Differenzierung von Interessenvertretung und Steuerungsaufgabe quasi im Kleinen abgebildet wird.
Eine doppelte Verankerung wird aber teilweise auch aus anderen Gründen favorisiert: Wissenschaftlich Aktiven wird der Vorteil zugesprochen, sich besser mit den fachspezifischen Karrierethemen auszukennen, aber sie verfügen meist nicht (oder nur zu Lasten ihrer Karriere) über die notwendigen Zeitressourcen für Gleichstellungsarbeit. Gleichstellungspersonal verfügt über Zeit, aber selten über Entscheidungskompetenz für die Ausrichtung der Arbeit. Hierfür ist die Zustimmung in den zentralen Gremien erforderlich, und dort muss eine gewisse Lobby für die Themen vorhanden sein. Eine Mehrfachverankerung löst diesen Konflikt. Begünstigt wird dies eventuell durch die geringe Größe der Einrichtungen: Die Kontaktwege sind kurz und trotz unterschiedlicher Funktionen / Interessen steht die gemeinsame Arbeit im Vordergrund.
An einigen Clustern und Schulen wurden aber auch Ansiedlungsprobleme benannt: Es fehle an Ansprechpartner/innen und mangelhaft geklärte Verantwortlichkeiten erschwerten die Umsetzung geplanter Maßnahmen. Wurden hingegen Personen eigens für Gleichstellung eingestellt, bestehe die Gefahr, das Thema damit pauschal als bedient zu betrachten.
Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die momentan sehr heterogenen Gleichstellungsstrukturen das Ergebnis eines anfänglichen Suchprozesses sind, der häufiger damit einherging, dass verschiedene Funktionen und Interessen differenziert strukturell eingebunden wurden. Ob die neuen Strukturen mit einer Entmachtung alter Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten einhergehen (müssen), wird im Fazit aufgegriffen.

Zukunftskonzepte – Strukturkonflikte auf anderer Ebene

Den Hochschulen der 3. Förderlinie bieten sich Gelegenheiten der strukturellen Veränderung, die über die Möglichkeiten einzelner Cluster und Graduiertenschulen hinausgehen. Dies gilt auch für das Thema Gleichstellung. An fünf Zukunftskonzept-Hochschulen erfolgte eine Bestandsaufnahme durch zahlreiche Interviews und die Auswertung von Informationsmaterialien. Jedes Zukunftskonzept steht für bestimmte Kernelemente und Leitideen. Teilweise ist Gleichstellung hierbei eine eigenständige, tragende Säule des Konzeptes. Wenn dies nicht der Fall ist, erfolgt in einigen Fällen ein Monitoring unter Gleichstellungsaspekten und die Kernelemente werden mitunter um Gleichstellungselemente ergänzt. Auch die Kombination von

Gleichstellung als eigenständigem Konzeptbaustein und als Querschnittsthema findet sich, ebenso wie Exzellenzuniversitäten, die Gleichstellung allgemein als wichtig erachten, dies aber nicht strukturiert in ihrem Zukunftskonzept berücksichtigt haben.

Das Spektrum an Gleichstellungsmaßnahmen, das mit Zukunftskonzepten verbunden ist, gestaltet sich ebenfalls vielfältig. Dennoch hat sich ein gewisser Kanon herausgebildet: Hierzu gehören eine veränderte Rekrutierungspolitik, die Förderung der Familienfreundlichkeit, die Erprobung von Dual Career-Konzepten und verschiedene Begrüßungsangebote für Neuberufene und Gastwissenschaftlerinnen. Ebenso gehören dazu direkte Fördermaßnahmen und Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Finanzierung von Stellen oder Stipendien sowie eine genderspezifische Aufbereitung von Personaldaten auf Ebene der Fakultäten oder darunter. Nicht alle diese Maßnahmen kommen ausschließlich Frauen zugute, sie werden aber dazu herangezogen, die Attraktivität des Standortes insbesondere für Frauen zu stärken, beziehungsweise steuernd in die Personalauswahlprozesse einzugreifen.

Viele dieser Angebote gibt es auch an anderen Hochschulen, doch in den Interviews wurde – unterschiedlich stark – die Signalwirkung der Exzellenzinitiative (teilweise in Kombination mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und/oder dem Professorinnen-Programm) betont, die zu einer Neuausrichtung der Arbeit geführt hat. Im Vordergrund des Ausbaus von Gleichstellungsangeboten durch die Zukunftskonzepte steht ein Verständnis von Gleichstellung als Steuerungsaufgabe. Wie dies umgesetzt wird, ist allerdings unterschiedlich: Einige Universitäten haben die Exzellenzinitiative zum Anlass genommen, neue Strukturen einzuführen. Organisationseinheiten für Gleichstellungsmanagement sowie damit assoziierte Angebote rund um Dual Career Services, Diversity und Familienfreundlichkeit von Hochschulen sind entstanden. Andere hingegen setzen auf die Arbeit ihrer etablierten, meist eng mit den gewählten Gleichstellungsbeauftragten verbundenen Gleichstellungsbüros. Für die Konzeptentwicklung und Verankerung lassen sich vier Dimensionen ausweisen, die jeweils unterschiedlich ausgeprägt sein können. In der Praxis lassen sich verschiedenste Kombinationen auf den unterschiedlichen Zwischenstufen finden. In der Übersicht zeigt sich dies so:

Tabelle 3: Vier Dimensionen der Einbindung von Gleichstellungsarbeit (mit jeweiligen Polen der Ausprägung)

Dimension	jeweilige Pole der Ausprägung	
Initiative	Prozess initiiert durch Gleichstellungsbüro (und teilw. gewählte Gleichstellungsbeauftragte)	Prozess initiiert durch Hochschulleitung
Konzeptentwicklung	gemeinsam, konsensual durch Gleichstellungsstelle, Gleichstellungsbeauftragte und Hochschulleitung	ohne (oder erst später) Einbezug von Gleichstellungsstelle und Gleichstellungsbeauftragter
personelle Umsetzung	personelle Ausweitung vorhandener Gleichstellungsstrukturen	eigene, neue Gleichstellungseinheit geschaffen
Kohärenz	hoher Konsens und wechselseitige Informiertheit über Ziele, Konzepte und Maßnahmen bei Hochschulleitung, dezentralen Einheiten und Gleichstellungsstellen	Ziele, Konzepte und Maßnahmen werden unterschiedlich beschrieben

Quelle: eigene Darstellung

Es gibt Exzellenzhochschulen, in denen Gleichstellung zur „Chefsache" erklärt wurde und dies einherging mit neuen zentralisierten Strukturen, die parallel zu den etablierten Gleichstellungszuständigkeiten gesetzt wurden. Hier zeigten sich nachfolgende Suchprozesse der Klärung von Kompetenzen. An anderen Universitäten wurden eine starke Vertrauenskultur und ein hoher Konsens über das Verständnis von Gleichstellungsarbeit sichtbar. Strukturelle Fragen treten hierbei offenbar in den Hintergrund: Maßnahmen werden so angesiedelt, dass sie Erfahrungswissen – insbesondere der Gleichstellungsbüros und -beauftragten – einbinden und gut an die „Zieleinheit" andocken können. Es gibt auch Varianten, in denen verschiedene Stellen in Verwaltung und Service zusätzlich Gleichstellungsaufgaben übertragen bekommen. Mitunter wird diese Arbeit dann übergreifend koordiniert (z.B. durch das Gleichstellungsbüro), teilweise jedoch auch nicht.
Für wissenschaftliche Einrichtungen, die im Rahmen von Zukunftskonzepten entstanden sind (etwa Kollegs, Programmausschreibungen), hat sich manchmal gezeigt, dass sie nicht durch die vorhandenen Modi der Interessenvertretung abgedeckt sind. Teilweise wurde entsprechend nachgesteuert. Insgesamt zeigen sich also unterschiedliche Varianten der Ansiedlung von Gleichstellung in den Zukunftskonzepten. Was dies für die Ebene der Politics der Gleichstellungsarbeit bedeutet, wird im Fazit aufgegriffen.

Fazit

Auch innerhalb der Exzellenzinitiative ist Gleichstellung gleichzeitig Aufgabe der Interessenvertretung und Managementaufgabe. Dabei stehen starke Steuerungsin-

teressen im Vordergrund, vor allem, weil Erfolge in der Gleichstellung als Evaluationskriterium in die zweite Runde des Wettbewerbs 2011/2012 einflossen. Wie dies in der Hochschulstruktur abgebildet wird, ist für die Graduiertenschulen und Exzellenzcluster sowie die Zukunftskonzepte höchst unterschiedlich und auch unterschiedlich konfliktbehaftet.

Mancherorts wurden tatsächlich Reibungsverluste durch Kompetenzgerangel sichtbar und Gleichstellungsbeauftragte formulierten (wenn auch indirekt und vorsichtig) einen Kompetenzverlust. An anderen Standorten wurde es trotz des eigenen Kompetenzverlustes als Gewinn für die Sache gesehen, dass sich nun weitere Einheiten (etwa Cluster und Schulen) für Gleichstellung engagieren. Und auch eine dritte Sicht zeigte sich: Die Aufwertung von Gleichstellungsthemen führt zu einem Ressourcengewinn und ist somit positiv zu bewerten. Inwieweit Reibungsverluste nur eine anfängliche Erscheinung sind und ob der Ausbau von Strukturen und Maßnahmen auch über die zeitlich begrenzte Exzellenzinitiative Bestand hat, bleibt abzuwarten.

Die Suchprozesse der vergangenen Jahre haben zu verschiedenen strukturellen Lösungen geführt. Eine Angleichung, wie sie im Sinne eines institutionellen Isomorphismus zu erwarten wäre, ist derzeit nicht absehbar. Für ein abschließendes Resümee der Einflussfaktoren für bestimmte Varianten und deren Auswirkungen ist es noch zu früh. Den unterschiedlichen Modellen ist jedoch eines gemeinsam: Sie sind Ausdruck dafür, dass mit den Strukturen auch die Deutungshoheit über Ziele und Inhalte von Gleichstellungsarbeit verhandelt wird. Dies lenkt den Blick wieder auf die hier ausgeblendete Frage, welche Begriffe und Konzepte mit den Strukturen verbunden sind.

Das Interesse an Gleichstellung und die Bereitschaft, sich hierfür zu engagieren, ist gestiegen. Trotzdem zeigen Untersuchungen des Projektes „Frauen in der Spitzenforschung“, dass die Exzellenzeinrichtungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterschiedliche Bedingungen bieten: so werden Doktorandinnen – auch unabhängig von Kinderbetreuungspflichten – häufiger in Teilzeit beschäftigt (Engels et al. 2012b). Bemerkt wird dies nicht, da ein differenziertes Monitoring der Personaldaten, das über ein Zählen von Köpfen hinausgeht, meist fehlt. Ungeachtet der mittlerweile vielfach differenzierten Strukturen bestehen also noch immer strukturelle Lücken.

Anmerkungen

1 Das Projekt wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert (FKZ 01 FP 0719). Die Leitung liegt bei Anita Engels (Universität Hamburg). Das Projekt beinhaltet mehrere qualitative und quantitative Untersuchungen. Siehe: www.wiso.uni-hamburg.de/fis sowie Engels et al. 2012a.

2 Eine allgemeine Betrachtung erfolgt voraussichtlich durch das Projekt „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ (Projektbeschreibung siehe: Löther o.D.).

Literatur

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft et al., 2006: Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Internet: www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/Offensive_Chancengleichheit.pdf (15.01.2013)

Engels, Anita/**Ruschenburg**, Tina/**Zuber**, Stephanie, 2012a: Chancengleichheit in der Spitzenforschung: Institutionelle Erneuerung der Forschung in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder. In: Heinze, Thomas/Krücken, Georg (Hg.): Institutionelle Erneuerungsfähigkeit der Forschung. Wiesbaden, 187-217.

Engels, Anita/**Zuber**, Stephanie/**Beaufaÿs**, Sandra/**Ruschenburg**, Tina, 2012b: Frauenanteile und Beschäftigungspraxis in der Exzellenzinitiative, in: Hochschulmanagement. Heft 4, 105-109.

Löther, Andrea, ohne Datum: Projektbericht „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel". Internet: www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/projekt-hochschulische-gleichstellungsstrukturen_kurzbericht.pdf (15.01.2013)

Winnacker, Ernst-Ludwig, 2006: Brief an alle Universitäten, die sich an der Exzellenzinitiative beteiligt haben, datiert auf den 3. Februar 2006.

WR – Wissenschaftsrat, 2012: Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen, Drs. 2218-12, Bremen 25.05.2012.