

Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft: zur Einleitung

Löther, Andrea; Riegraf, Birgit

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., & Riegraf, B. (2017). Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft: zur Einleitung. In A. Löther, & B. Riegraf (Hrsg.), *Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft* (S. 7-19). Leverkusen <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-54437-8>

Nutzungsbedingungen:

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

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC Licence (Attribution-NonCommercial). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft: Zur Einleitung

Andrea Löther und Birgit Riegraf

Die Wissenschaftslandschaft, die sich jahrhundertlang unter dem Ausschluss von Wissenschaftlerinnen entwickelt hat, befindet sich gegenwärtig in Bewegung: In den Umgestaltungs- und Angleichungsprozessen der deutschen und europäischen Wissenschaftssysteme, die sich spätestens seit den 1980er Jahren beobachten lassen, werden das Verhältnis zwischen Politik und Wissenschaft, zwischen staatlicher Steuerung und Hochschulen und zwischen den einzelnen Wissenschaftseinrichtungen sowie die Beziehungen innerhalb der Hochschulen in ganz grundlegender Weise neu gestaltet. Die Hochschul- und Wissenschaftsforschung untersucht diese Veränderungen unter den verschiedensten Labels, wie „Entrepreneurial University“ (Clark 1998), „Managerial University“ (Lea 2011; Hüther 2010), „New Public Management“ (De Boer/Enders/Schimank 2007) oder „Academic Capitalism“ (Slaughter/Rhoades 2010). Trotz aller Unterschiede ist gemeinsamer Fluchtpunkt aller Ansätze dieser Debatte, dass sie davon ausgehen, dass die Einführung von New Public Management Instrumenten wesentlicher Bestandteil dieser Veränderungsprozesse ist. Dabei verbirgt sich hinter dem Schlagwort „New Public Management“ zunächst kein kohärentes wissenschaftliches oder politisches Modernisierungskonzept, sondern ein Set unterschiedlicher markt- und wettbezogener Organisations- und Steuerungsinstrumente. Diese konzeptionelle und politische Unbestimmtheit des Konzeptes macht es nicht einfach, ein gemeinsames Verständnis darüber zu entwickeln, was genau Gegenstand der Debatte ist, wenn über die Umstrukturierungen des Wissenschaftssystems der letzten Jahre gesprochen wird.

Auch wenn sich alle europäischen Länder bei den Veränderungsprozessen an dem sehr allgemeinen Leitbild des „New Public Managements“ orientieren, so zeigen internationale Vergleiche, dass die einzelnen Instrumente in den Ländern durchaus in unterschiedlicher Kombination, mit verschiedenen Schwerpunktsetzungen und mit unterschiedlicher Geschwindigkeit umgesetzt werden. Diese Differenzen sind unter anderem den nationalen Wissenschaftstraditionen, den jeweiligen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und den divergenten Vorstellungen von der Rolle des Staates und der Wissenschaft in der Gesellschaft geschuldet. Deshalb sind die Wandlungsprozesse im Wissenschaftssystem immer auch in einem größeren gesellschaftlichen

Kontext zu betrachten, wenn es darum geht, ihre Reichweite, Grenzen und Wirksamkeit aus Sicht der Geschlechterforschung einzuschätzen. Es ist also in der Diskussion des Themenkomplexes von zentraler Bedeutung zu klären, auf welche Instrumente sich die Debattenbeiträge jeweils genau beziehen, auf welchem nationalen oder internationalen Kontext die Erkenntnisse basieren und welche gesellschaftliche Ebene bei der Einführung des New Public Managements gerade angesprochen ist. So wird Deutschland im internationalen Vergleich von den entschiedenen Vertretern des New Public Managements als „late comer“ des Veränderungsprozesses bezeichnet (Schimank/Lange 2009), da die Instrumente des New Public Managements hier vergleichsweise spät und vor allem nicht in so radikaler Weise umgesetzt wurden wie zum Beispiel in England. Eine solche Perspektive berücksichtigt aber eben die spezifischen gesellschaftlichen Kontextbedingungen nicht, wie zum Beispiel die nationalen institutionellen und wohlfahrtsstaatlichen Rahmungen, die sich auf die Einführung des New Public Managements auswirken. Demgegenüber beschreiben andere international vergleichende Forschungsarbeiten das deutsche Modell als eines mit eher „hybriden Governance-Strukturen“, da die staatlich-bürokratische Steuerung nicht in dem Maße wie in anderen Ländern zurückgenommen wurde und die Instrumente des New Public Managements eher gemäßigt eingesetzt wurden (Bogumil et al. 2013). Dies wird unter anderem mit der spezifischen Wissenschaftstradition in Deutschland erklärt.

Aber auch wenn Deutschland bislang Markt- und Wettbewerbsmechanismen im Wissenschaftssystem nicht in so radikaler Weise eingeführt hat wie andere Länder, werden die Umstrukturierungen dennoch entlang des Leitbildes des New Public Managements vorgenommen. Zumindest für das deutsche Wissenschaftssystem ist dabei die Implementierung von Markt- und Wettbewerbsinstrumenten in der gegenwärtigen Weise historisch neu. Trotz des moderaten Einsatzes von New Public Management Instrumenten hat die Umstrukturierung weitreichende Folgen: Ihre Einführung führt unter anderem zu vertikalen Differenzierungen und Hierarchisierungen einer bislang weitgehend homogenen Hochschullandschaft. Um Hochschulen zueinander in Konkurrenz setzen zu können, sind umfangreiche Veränderungen unter anderem der gesetzlichen Rahmenbedingungen nötig gewesen: Dazu gehören die Rücknahme bislang detaillierter staatlich-bürokratischer Vorgaben zugunsten einer stärkeren Entscheidungsautonomie der Hochschulen und eine Stärkung von Drittmittel- und projektförmiger Finanzierung, die in Wettbewerbsverfahren vergeben wird. In der Governance-Forschung wird dieser Wandel idealtypisch als Stärkung der kontext- und zielbezogenen Außensteuerung der Hochschulen, des Wettbewerbs, der einzelnen Hochschulorganisationen und der hierarchischen Selbststeuerung durch die Hochschulleitungen beschrieben, während staatlich-bürokratische Detailsteuerung, die akademische Selbstverwaltung und die Bedeutung der Profession an Bedeutung verlieren (Hüther/Krücken 2016; Jaeger/Leszczensky 2008; De Boer/Enders/Schimank

2007). Auf politisch initiierten Quasi-Märkten konkurrieren Universitäten um personelle wie finanzielle Ressourcen, wobei Exzellenzvorstellungen den Maßstab bei der Vergabe von hoch reputierlichen Drittmitteln bilden. Hochschulen erhalten in diesem Prozess mehr Handlungsspielräume zugestanden und sind zugleich aufgefordert, eigenständige Forschungsprofile, Internationalisierungsstrategien und auch Gleichstellungskonzepte und -politiken zu entwickeln, um im Wettbewerb um Forschungsleistungen mit „Innovationsfähigkeit“, und „Exzellenz“ bestehen zu können (Weber 2017). Der Wettbewerb um hoch reputierliche Drittmittel, wie bei der Exzellenzinitiative, dient dazu, einige wenige „exzellente“ von vielen weniger „exzellenten“ Universitäten, Forschungsrichtungen oder Wissenschaftler/-innen zu unterscheiden.

Nahezu zeitgleich zur Einführung von New Public Management Instrumenten in das Wissenschaftssystem wuchs in den Wissenschaftseinrichtungen die Aufmerksamkeit für gleichstellungsbezogene Maßnahmen und Politiken. Dies ist nicht zuletzt ein Ergebnis von steigenden gesellschaftlichen Anforderungen an die Wissenschaftseinrichtungen, nun endlich wirksame Maßnahmen einzuführen, um Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Um den Druck auf die Hochschulen und die Aufmerksamkeit gegenüber dem Thema Geschlechtergerechtigkeit zu erhöhen und Gleichstellungspolitik an den Hochschulen zu stärken, gibt es erste Ansätze, Markt- und Wettbewerbsmechanismen mit Gleichstellungsforderungen zu verbinden. Die skizzierten Umstrukturierungsprozesse – insbesondere neue Reputations- und Erfolgskriterien, veränderte Standards für wissenschaftliche Tätigkeiten sowie neue Formen der Ergebnisevaluation und -kontrolle – stellen sowohl die Wissenschaftseinrichtungen und die Wissenschaftler/-innen als auch die Gleichstellungspolitik vor neue Herausforderungen. Gleichstellungsvorgaben wurden bei der Begutachtung von Drittmittelanträgen, wie beispielsweise im Rahmen der Exzellenzinitiative, als Kriterium mit aufgenommen und so spielen Gleichstellungsinstrumente inzwischen in den Wettbewerb um materielle und symbolische Ressourcen hinein, was Gleichstellungspolitik in den Wissenschaftseinrichtungen tatsächlich wesentlich stärkt.

Welche Auswirkungen die Umgestaltung der Wissenschaftssysteme auf die Geschlechterarrangements und die Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft hat, ist daher inzwischen Gegenstand einer internationalen und nationalen Forschungsdiskussion (Weber 2017; Striedinger et al. 2016; Aulenbacher et al. 2015; Kreissl et al. 2015; Ferree/Zippel 2015; Schacherl et al. 2015; Nikunen 2014; Riegraf/Weber 2014; Thomas/Davies 2002). Kern dieser Forschungsdebatte ist die Frage, ob die Transformation der Hochschulen die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit stützt und geschlechterpolitische Forderungen und Gleichstellungsakteur/-innen stärkt oder ob traditionelle Geschlechterungleichheiten weiterhin fortbestehen. Möglicherweise ist der Prozess auch wesentlich widersprüchlicher und es gibt in einigen Bereichen im Wissenschaftssystem eine Auflösung von Ungleichheiten, während

sich in anderen neue Schließungsprozesse zeigen oder die alten einfach weiterbestehen bleiben. Neben diesen Studien aus der Geschlechterforschung, die die tiefgreifenden Umgestaltungs- und Angleichungsprozesse aus empirischer und theoretischer Perspektive beleuchten, halten auch die Governance-Forschungen, die sich mit der Neuorganisation zwischen Politik und Wissenschaft beschäftigen, wertvolle Erkenntnisse bereit, wenn es darum geht, die Entwicklungen einzuschätzen, selbst wenn diese Forschungsrichtung die Kategorie „Geschlecht“ bislang kaum berücksichtigt (Riegraf/Weber 2013; Grande et al. 2013).

Fragen danach, ob und inwiefern Gleichstellungsforderungen in diesen Neuorganisationsprozess des Wissenschaftssystems integriert werden, wie sich die Rahmenbedingungen für Gleichstellungspolitik verändern, ob sich möglicherweise neue Schließungsprozesse gegenüber Wissenschaftlerinnen zeigen und in welchen Bereichen diese zu beobachten sind, sind Gegenstand der Beiträge des vorliegenden Sammelbandes. Ziel ist es, die Forschungsergebnisse, die in deutschsprachigen Forschungs- und Projektkontexten bislang entstanden sind, zusammenzubringen, sie gebündelt vorzustellen und sie miteinander in die Diskussion zu bringen, um ein möglichst umfassendes Bild von der Entwicklung zu erhalten. Gleichzeitig geht es aber auch um eine Einschätzung darum, welche gleichstellungspolitischen Instrumente wirksam in dem Umstrukturierungsprozess integriert werden können und was daraus für gleichstellungspolitische Akteur/-innen im Wissenschaftssystem folgt. Der Zusammenhang zwischen der veränderten Governance und der Gleichstellung der Geschlechter im Wissenschaftssystem wird in den Beiträgen aus nationalen, aber auch international vergleichenden Perspektiven beleuchtet, um den Blick zu weiten und nationale Entwicklungen zugleich im Zusammenspiel mit transnationalen Prozessen analysieren und bewerten zu können. Die Forschungserkenntnisse werden dabei anhand von drei Schwerpunkten strukturiert, die sich in den bisherigen Untersuchungen als zentral herausstellten: Die Anforderungen an die Wissenschaft und die Geschlechterarrangements, die Governance von Hochschulen und Wissenschaftssystem und die Governance der Gleichstellung.

Der Sammelband geht auf einen Forschungsworkshop zurück, der am 4. und 5. Juni 2016 im Rahmen des Projektes „Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft“ in Köln stattfand und der einem gemeinsamen Diskussionskontext der GESIS-Köln und des Forschungsschwerpunktes an der Universität Paderborn entsprungen ist.¹

1 Das Verbundprojekt von GESIS und der Universität Paderborn wurde vom BMBF gefördert, Förderkennzeichen 01FP1510 und 01FP1511.

1 Veränderte Governance, Exzellenzanforderungen und Geschlechterarrangements

Durch die skizzierten Umstrukturierungen im Wissenschaftssystem verändern sich die externen Anforderungen an die Wissenschaftseinrichtungen. Wenn der Bund und die Länder zunehmend keine detaillierten Vorgaben mehr machen, sondern allgemeine und übergreifende Entwicklungsziele formulieren, bleibt die Frage, wie genau diese ausgestaltet werden. Dabei ist „Exzellenz“ zum zentralen Kriterium geworden, entlang dessen sich Differenzierungen und Hierarchisierungen von Hochschulen, Wissenschaftler/-innen und Forschungen vollziehen. Mit der Frage, ob „Exzellenz“ zum neuen Differenzierungsmechanismus zwischen den Geschlechtern wird, beschäftigt sich der Beitrag „Die Konstruktion von Exzellenz: Konsequenzen für Gleichstellung in der Wissenschaft?“ von *Birgit Riegraf*. Während traditionell die Feminisierung eines Berufs- oder Tätigkeitsfeldes mit Abwertungsprozessen verbunden ist, zeigt sie, dass aktuell Gleichstellungspolitiken und Exzellenzvorstellungen nicht mehr unbedingt als Widerspruch konzipiert werden: Gleichstellungskonzepte wurden zum Beispiel im Rahmen der Exzellenzinitiative oder durch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) bei hochreputierlichen und finanziell sehr ausgestatteten Drittmittelprogrammen als Bewertungskriterium integriert. Da Gleichstellungspolitiken im Wettbewerb um materielle und symbolische Ressourcen hinein spielen, verändert sich auch ihre Wahrnehmung in den einzelnen Wissenschaftseinrichtungen. Die Organisationen sind aufgefordert, diese gleichstellungspolitischen Anforderungen zu konkretisieren und in Maßnahmen zu übersetzen. Wie in diesem Prozess der Zusammenhang zwischen Geschlecht und Exzellenz verhandelt wird, hängt zunehmend von den lokalen Machtkonstellationen in den einzelnen Hochschulen ab, wie Birgit Riegraf mit der Analyse von zwei Fallstudien zeigt: Androzentrism geprägte Praxen der Auswahlprozesse bleiben tendenziell wirksam, wenn unter „Exzellenz“ primär das Fördern von einzelnen als „exzellente“ verstandenen Persönlichkeiten oder Forschungsgruppen verstanden wird. Werden dagegen Exzellenzbestrebungen mit Gleichstellungsanforderungen in der Organisation verbunden, können sich die Karrierechancen für einige bereits sehr gut etablierte Wissenschaftlerinnen verbessern, ohne dass jedoch die umfassende Vergeschlechtlichung des Wissenschaftssystems aufgehoben wird. Auch bleibt Birgit Riegraf skeptisch bezüglich der Dauerhaftigkeit dieser Politiken. Gleichwohl konnten traditionelle Mechanismen, nach denen Wissenschaftlerinnen als Reputationsrisiko für Wissenschaftseinrichtungen gelten, in einigen Bereichen aufgebrochen werden.

Dass Exzellenzvorstellungen in hohem Maße sozial konstruiert und damit kontextabhängig sind, zeigt auch der zweite Beitrag. *Kristina Binner* nimmt

darin eine vergleichende Perspektive ein, wenn sie dem Zusammenhang zwischen „Exzellenzanforderungen und Geschlechterarrangements im Alltag von britischen und österreichischen Postdoc-WissenschaftlerInnen“ nachgeht. Demnach ist die Implementierung, Verbreitung und Umsetzung von Exzellenzvorstellungen durch ein komplexes Zusammenspiel von transnationalen und nationalen Entwicklungen geprägt. Exzellenzvorstellungen, so die zentrale These des Aufsatzes, werden erstens vor dem Hintergrund unterschiedlicher Wissenschaftstraditionen in die jeweiligen Karriere- und Beschäftigungssysteme „übersetzt“, und wirken sich zweitens je nach Gender- und Wohlfahrtsstaatssystem im Alltag der Individuen auf länderspezifische Weise aus. Gleichwohl deuten sich im Vergleich von Österreich und Großbritannien trotz unterschiedlicher Wissenschafts-, Geschlechter- und Wohlfahrtsstaatskulturen ähnliche Geschlechterungleichheiten an, die sich aus dem Zusammenspiel von Exzellenzvorstellungen mit Vorstellungen über Arbeitsteilungen und Sorgeverantwortlichkeiten ergeben. Kristina Binner regt an, bei der Debatte um Exzellenz und Geschlechterungleichheiten nicht nur Sorgebelange für Andere, sondern auch Selbstsorge, ein zunehmend prekäres Gut in der Wissenschaft, zu berücksichtigen.

2 Governance von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen

In der Organisationsforschung galten Hochschulen immer als besondere Organisationen. Aus organisationstheoretischer Sicht werden die Veränderungen der Hochschulen als deren Organisationswerdung im Sinne der typischen Organisation interpretiert, wobei Hochschulen weiterhin als „specific organizations“ gelten (Musselin 2007; vgl. auch Wissel 2015; Wilkesmann/Schmid 2012). Unter dem Schlagwort „unternehmerische Hochschule“ (Clark 1998) wird einerseits auf die Ökonomisierung und die Implementation betriebswirtschaftlicher Instrumente, andererseits auf die Veränderung von innerhochschulischen Entscheidungsprozessen verwiesen (Kreissl et al. 2015: 224). Aus dieser Perspektive sind die gewandelten Entscheidungs- und Aushandlungsstrukturen wesentlich, die sich im Zuge der Umstrukturierungsprozesse ergeben. Beispielsweise erhalten die Hochschulleitungen größere Gestaltungsspielräume, während sich diejenigen der Selbstverwaltungsgremien verringern, die im deutschen Hochschulsystem z.B. in der Vergangenheit von ganz zentraler Bedeutung waren. Zugleich entstehen neue Akteur/-innenkonstellationen, die die Aufgaben erhalten, allgemeine Rahmenvorgaben, wie „Exzellenz“ und „Innovation“ zu konkretisieren. Die operative Verantwortung liegt in den Händen der einzelnen Organisationen, die

sich wiederum unter Wettbewerbsbedingungen behaupten müssen. In den Hochschulen entsteht mit der Implementierung markt- und betriebswirtschaftlicher Instrumente auch innerorganisatorisch ein Quasi-Wettbewerb, wenn es darum geht, finanzielle Ressourcen auf „wissenschaftliche Exzellenzen“ und „Spezialisierungen“ zu konzentrieren. Ob Gleichstellungsmaßnahmen und -fragen zum integralen Bestandteil der Ausrichtung von Wissenschaftseinrichtungen werden, ist wiederum davon abhängig, welche Akteurinnen und Akteure genau in den Prozess eingebunden werden und wie sie die allgemeinen Vorgaben in Maßnahmen an den Hochschulen „übersetzen“ und konkretisieren, die im Wettbewerb um lukrative Forschungsgelder gemacht werden.

Der Frage, wie in diesem Prozess Anknüpfungspunkte für Gleichstellungsmaßnahmen entstehen, gehen *Marieke Rother* und *Angela Ittel* in ihrem Beitrag nach. In „Die Verheißung der unternehmerischen Universität – Gleichstellung im Spannungsfeld zwischen New Public Management und Geschlechterforschung“ untersuchen sie, inwiefern der steigende Wettbewerb zwischen den Hochschulen und die internen Reformprozesse im Zuge der Einführung von New Public Management Instrumenten dazu führen, dass Gender Mainstreaming eingebunden und umgesetzt werden kann. Sie analysieren vor allem die Herausforderungen für die Gleichstellungsakteur/-innen und die Bedeutung des Geschlechterwissens im Zuge dieser Veränderungen. Marieke Rother und Angela Ittel kommen zu dem interessanten Ergebnis, dass die Gleichstellungsakteur/-innen zunehmend zur Beratungsinstanz in den Hochschulen werden, deren zentrale Aufgabe die Übersetzung von Wissen, Können und Wollen innerhalb der Hochschule ist: Sie müssen wissenschaftliches Wissen in Gleichstellungspraxis übersetzen und vorhandenes Wissen in neue Steuerungsinstrumente (Können) implementieren. Zentral für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming ist das Wollen der Hochschulmitglieder, das durch externen Legitimationsdruck und Anforderungen der Hochschulleitung befördert werden kann. In diesem Prozess kann sich demnach die Einflussmöglichkeit der Gleichstellungsakteur/-innen an den Hochschulen wesentlich erhöhen.

Auch in *Birgit Erbes* Beitrag „Gleichstellungspolitische Wandel der Hochschulen durch Wettbewerb? Über Erfolge und Grenzen der Vorgaben zur Geschlechtergleichstellung im Drittmittelwettbewerb“ werden lokale Macht- und Akteur/-innenkonstellationen, je eigene Ausgangsbedingungen sowie spezifische Governance-Regime von Hochschulen als zentrale Parameter für einen unterschiedlichen Grad an Organisations- und Kulturwandel erkennbar. Diese ist möglich, weil in dem Aufsatz eine kontrastierende Perspektive eingenommen wird: Anhand von vier Organisationsfallstudien geht Birgit Erbe dem Zusammenhang von äußerem Wettbewerb um Drittmittel und der jeweils spezifischen hochschulinternen Gleichstellungs-Governance nach. Im Zentrum steht dabei die Frage, ob der Wettbewerb um Drittmittel

dazu beiträgt, die Gleichstellungsstrukturen und die Kulturen an den Hochschulen nachhaltig zu verändern, wenn sie mit Gleichstellungsfragen verbunden werden. Da der Wettbewerb Hochschulen als Organisationen anspricht, so ein Ergebnis der Analyse von Birgit Erbe, bedarf es für die interne Übersetzung der Anforderung „Gleichstellung“ einer starken Organisationslogik. Das und wie sich dies dann ganz unterschiedlich gestalten kann, ist eine der spannenden Erkenntnisse dieses Beitrags.

3 Governance der Gleichstellungspolitik

Mit den veränderten Governancemustern wandeln sich auch die institutionellen Rahmenbedingungen von Gleichstellungspolitik. Die Anforderungen an Gleichstellungsakteur/-innen erhöhen sich, wenn beispielsweise Gleichstellungsindikatoren in Steuerungsinstrumenten (z.B. Finanzsteuerung oder Qualitätsmanagement) integriert werden sollen. Gleichstellungsbeauftragte werden inzwischen in einigen Hochschulen zur Beratungsinstanz und bei der Antragstellung von Drittmittelprojekten bereits in der Antragsphase hinzugezogen. Dadurch wird zwar ihre Arbeit aufgewertet und sie erhalten mehr Aufmerksamkeit, aber ob sich daraus auch eine Entlastung durch eine erhöhte Ausstattung ergibt, ist abhängig davon, wie die einzelnen Hochschulen dies handhaben. Zugleich wandelt sich die Governance der Gleichstellungspolitik und die bisherigen Gleichstellungsinstrumente sind nicht mehr unbedingt angemessen: Neben staatlichen Vorgaben werden durch die Integration von Gleichstellung als Bewertungskriterien bei der Drittmittelvergabe und wettbewerbliche Elemente in Gleichstellungsprogrammen (z.B. DFG-Gleichstellungsstandards oder Professorinnen-Programm), zielbezogene Außensteuerung (z.B. Exzellenz) neue Steuerungsmechanismen relevant für die Gleichstellungspolitik.

In dem Aufsatz „New Public Management, Gleichstellung und Wissenschaft treten in den Austausch: Gleichstellung als ‚Verhandlungssache‘!“ von *Melanie Roski* werden die Ergebnisse aus einem empirischen Forschungsprojekt vorgestellt und mithilfe des Neo-Institutionalismus interpretiert. In dem Aufsatz geht es neben der Diskussion der empirischen Erkenntnisse um die Frage, welches Analysepotenzial eine neo-institutionalistisch inspirierte Perspektive für die Betrachtung der Grenzen, Wirksamkeit und Reichweite von Gleichstellungspolitik in Hochschulen und Wissenschaft unter den gegenwärtig stattfindenden Veränderungsprozessen an Hochschulen hat. Dabei ist die zentrale Ausgangsthese des Beitrages, dass trotz aller bisherigen Erfolge in der Gleichstellungspolitik noch immer nicht von einer tatsächlich nachhaltigen Institutionalisierung von Gleichstellung im Sinne eines von allen geteil-

ten hochschulübergreifenden Ziels ausgegangen werden kann. Die neo-institutionalistische Perspektive hilft, so Melanie Roski, die zentrale Bedeutung von institutionalisierten Leitbildern in diesem Prozess zu begreifen und deren Bedeutung für die Gleichstellungspolitik zu analysieren.

Lena Weber diskutiert in dem Aufsatz „Neue Governance und Gleichstellungspolitik an Universitäten im Ländervergleich. Beispiele aus Deutschland, Großbritannien und Schweden“ die Erkenntnisse aus der Analyse der Entwicklung in drei Ländern. Dieser Beitrag zeigt, wie sich trotz aller gemeinsamen Ausrichtung am Leitbild des New Public Managements in den Ländern aufgrund sehr unterschiedlicher Wissenschaftssysteme und Wohlfahrtsstaatsarrangements differente Governance-Muster und Gleichstellungspolitiken herausbilden. Die Ausgangsthese dieses Länderkontrastes ist, dass sich Wettbewerbsprinzipien, Aufgaben staatlicher Organisationen und die Bedeutung von staatlichen Gleichstellungszielen in sehr länderspezifischer Weise verbinden, was wiederum Auswirkung auf die Gleichstellungspolitik hat. In Großbritannien, wo die Restrukturierungsprozesse vergleichsweise früh einsetzten, wurde die Steuerung über Gleichstellungspolitik dem (Quasi-)Markt und den jeweiligen Hochschulen überlassen. Diskriminierungstatbestände, die sich im Wettbewerbsgeschehen nicht auszahlen oder nicht abbilden lassen, wie zum Beispiel bestimmte Forderungen nach Geschlechtergerechtigkeit, blieben unberücksichtigt. Den Gegenpol stellt Schweden dar, wo der Staat über starke gleichstellungspolitische Regulierungen mit entsprechenden Vorgaben eingreift. Die Universitäten führen in Schweden dann allerdings nur Verwaltungsaufgaben entlang der gesetzlichen Vorgaben aus ohne eigenständig organisationspezifische Gleichstellungsstrategien zu entwickeln. Deutschland stellt demgegenüber eher eine Mittelposition dar: In Deutschland werden Wettbewerbsmechanismen mit gleichstellungspolitischen Zielen und Vorgaben verbunden, allerdings mit der Schattenseite einer einseitigen Fokussierung auf die Erhöhung des Professionsanteils als zentrales gleichstellungspolitisches Ziel.

Der Beitrag von *Heike Kahlert* mit dem Titel „Interdependenz und/oder Differenz? Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung unter Bedingungen der neuen Governance der Wissenschaft“ nimmt die organisationale Praxis der gleichstellungspolitischen Arbeit auf. Dabei wird der Blick über die Gleichstellungsbeauftragten und Geschlechterforscher/-innen hinaus auf zusätzliche relevante Akteur/-innen der Hochschul- und Wissenschaftsentwicklung geweitet. Anhand von fünf Fallstudien geht sie der Frage nach, wie Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung in der organisationalen Praxis von Hochschulen und deren Steuerung bzw. Entwicklung miteinander ver- und/oder entkoppelt sind bzw. werden.

4 Neue Governance der Gleichstellungspolitik und Diversity

Mit der Einführung der neuen Organisations- und Steuerungspolitiken steigt in bemerkenswerter Weise die Aufmerksamkeit für Diversity und Diversity Management in den Hochschulen und häufig wird eine Konkurrenz zwischen einer „traditionellen“ und „überholten“ und einer „diversitätsorientierten“ und „modernen“ Gleichstellungspolitik konstruiert. Auffallend ist dabei tatsächlich, dass im Gegensatz zu den bisherigen Gleichstellungspolitiken, die ihren Ursprung in der Frauenbewegung haben, Diversity Management der Praxis von Unternehmen entstammt und als Instrument des betriebswirtschaftlichen Human Resource Management gilt. Diese Entwicklung greifen *Karin Zimmermann* und *Anette Dietrich* in ihrem Beitrag „(Un)Mögliche Verbindungen? Gender und Diversity (Management) an Hochschulen“ auf. Sie nehmen dabei Erkenntnisse aus dem Projekt „Good Diversity – Strategien und Umsetzungsoptionen für neue Anforderungen an die Gleichstellungspolitik an deutschen Hochschulen“ auf. Ihnen geht es in der Analyse darum, das tatsächliche antidiskriminierungspolitische Potenzial von Diversity und Diversity Management theoretisch und konzeptionell auszuloten, um mögliche Erträge wie Verluste für die bisherigen Gleichstellungspolitiken und gleichstellungspolitischen Akteur/-innen aufzuzeigen. Eine zentrale Fragestellung des Beitrags ist also das Verhältnis zwischen bisherigen Gleichstellungs- und neuen Diversity-Politiken, das Verhältnis von Diversity und Antidiskriminierung sowie die Möglichkeiten, die Reichweite und die Grenzen der Umsetzung von Diversity (Management) an Hochschulen. Die Autor/-innen kommen in ihrer Argumentation zu dem Schluss, dass es nicht um die Umsetzung eines einfachen betriebswirtschaftlichen Diversity Managements geht, sondern um die Entwicklung einer intersektionalen Perspektive auf Gleichstellungspolitik an Hochschulen und um intersektionale Gleichstellungsstrategien, also um eine Strategie, in der alle diskriminierenden sozialen und ungleichheitsbezogenen Dimensionen im Sinne der Antidiskriminierung zusammengedacht werden.

Auch *Angela Wroblewski* nimmt in ihrem Beitrag „Von Geschlechtergleichstellung zu Diversity an österreichischen Universitäten – Weiterentwicklung etablierter Politiken oder Entwicklung neuer Politiken?“ die Frage nach einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im Sinne einer intersektionalen Perspektive auf. Sie analysiert die Potentiale von Gleichstellungsplänen in Österreich für die Entwicklung einer solchen Politik auf der Grundlage von Interviews mit Gleichstellungs- und Behindertenbeauftragten an Hochschulen. Im Zentrum steht dabei die Frage, ob und wie die Gleichstellungspläne auf Interessen von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderung oder chronischer Erkrankung eingehen. Der Ausgangspunkt ist dabei

die Überlegung, dass bisher zwar zielgruppenspezifische Maßnahmen für Frauen beziehungsweise für Menschen mit Behinderung entwickelt und umgesetzt wurden und auch Expertise für Geschlechtergleichstellung für Behindertenanliegen aufgebaut wurde. Diese werden jedoch nicht im Rahmen von Diversitätspolitiken im Sinne einer intersektionalen, also integralen Perspektive zusammengedacht. In dem Beitrag werden schließlich Ansatzpunkte für die Entwicklung einer solchen diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik entwickelt.

Der Band findet mit einem Interview der Herausgeberinnen mit Jutta Dalhoff zum Thema „Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter im Wissenschaftssystem?“ einen Abschluss, in dem die gleichstellungspolitischen Konsequenzen und Folgerungen diskutiert werden, die sich aus den Forschungen zu Gleichstellung und veränderte Governance ergeben. Jutta Dalhoff leitet seit 2006 das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS in Köln, einen Arbeitsbereich des GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften und kann damit in ihrer Einschätzung der Konsequenzen der gegenwärtigen Umstrukturierungsprozesse für Gleichstellungsfragen aus einem langjährigen Erfahrungsschatz mit Veränderungen im Wissenschaftssystem und mit Gleichstellungspolitiken schöpfen.

Literaturverzeichnis

- Aulenbacher, Brigitte; Binner, Kristina; Riegraf, Birgit; Weber, Lena (2015): Wandel der Wissenschaft und Geschlechterarrangements. Organisations und Steuerungspolitiken in Deutschland, Österreich, Großbritannien und Schweden. In: Beiträge zur Hochschulforschung 37 (3), S. 22–38. URL: http://www.ihf.bayern.de/uploads/media/3-2015-gesamt_b.pdf#page=26 (abgerufen am 28.07.2015).
- Bogumil, Jörg; Burgi, Martin; Heinze, Rolf G.; Gerber, Sascha; Gräf, Ilse-Dore (2013): Modernisierung der Universitäten. Umsetzungsstand und Wirkungen neuer Steuerungsinstrumente. Berlin: Edition Sigma.
- Clark, Burton (1998): Creating entrepreneurial universities. Organizational pathways of transformation. Oxford, New York: Emerald Group Publishing Limited.
- De Boer, Harry F.; Enders, Jürgen; Schimank, Uwe (2007): On the way towards new public management? The governance of university systems in England, the Netherlands, Austria, and Germany. In: Jansen, Dorothea (Hg.): New Forms of Governance in Research Organizations. Disciplinary Approaches, Interfaces and Integration. Dordrecht: Springer.
- Ferree, Myra Marx; Zippel, Kathrin S. (2015): Gender Equality in the Age of Academic Capitalism: Cassandra and Pollyanna Interpret University Restructuring. In: Social Politics 22 (4), S. 561–584.

- Grande, Edgar; Jansen, Dorothea; Jarren, Otfried; Rip, Arie; Schimank, Uwe; Weingart, Peter (Hg.) (2013): *Neue Governance der Wissenschaft. Reorganisation – externe Anforderungen – Medialisierung*. Bielefeld: Transcript.
- Hüther, Otto (2010): *Von der Kollegialität zur Hierarchie? Eine Analyse des New Managerialism in den Landeshochschulgesetzen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hüther, Otto; Krücken, Georg (2016): *Hochschulen. Fragestellungen, Erlebnisse und Perspektiven der sozialwissenschaftlichen Hochschulforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Jaeger, Michael; Leszczensky, Michael (2008): *Governance als Konzept sozialwissenschaftlicher Hochschulforschung – am Beispiel neuer Modelle und Verfahren der Hochschulsteuerung und Finanzierung*. In: *Das Hochschulwesen: Forum für Hochschulforschung, -praxis und -politik* 55 (1), S. 17–25. URL: <http://www.hochschulwesen.info/inhalte/hsw-1-2008.pdf> (abgerufen am 18.04.2013).
- Kreissl, Katharina; Striedinger, Angelika; Sauer, Birgit; Hofbauer, Johanna (2015): *Will gender equality ever fit in? Contested discursive spaces of university reform*. In: *Gender and Education* 27 (3, SI), S. 221–238.
- Lea, David R. (2011): *The Managerial University and the Decline of Modern Thought*. In: *Educational Philosophy and Theory* 43 (8), S. 816–837.
- Musselin, Christine (2007): *Are universities specific organisations?* In: Krücken, Georg; Kosmützky, Anna; Torca, Marc (Hg.): *Towards a multiversity? Universities between global trends and national traditions*. Bielefeld: Transcript, S. 63–84.
- Nikunen, Minna (2014): *The “entrepreneurial university”, family and gender. Changes and demands faced by fixed-term workers*. In: *Gender and Education* 26 (2), S. 119–134.
- Riegraf, Birgit; Weber, Lena (2013): *Governance in der Wissenschaft unter einer Gender-Perspektive*. In: Grande, Edgar; Jansen, Dorothea; Jarren, Otfried; Rip, Arie; Schimank, Uwe; Weingart, Peter (Hg.): *Neue Governance der Wissenschaft. Reorganisation – externe Anforderungen – Medialisierung*. Bielefeld: Transcript, S. 235–256.
- Riegraf, Birgit; Weber, Lena (2014): *Die Universität als Gendered Organization. Abwertung und Feminisierung in der Entrepreneurial University?* In: Hilbrich, Romy; Hildebrandt, Karin; Schuster, Robert (Hg.): *Aufwertung von Lehre oder Abwertung der Professur? Die Lehrprofessur im Spannungsfeld von Lehre, Forschung und Geschlecht*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt, S. 23–42.
- Schacherl, Ingrid; Roski, Melanie; Feldmann, Maresa; Erbe, Birgit (2015): *Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess*. Leverkusen: Barbara Budrich.
- Schimank, Uwe; Lange, Stefan (2009): *Germany: A Latecomer to New Public Management*. In: Paradeise, Catherine; Reale, Emanuela; Bleiklie, Ivar; Ferlie, Ewan (Hg.): *University Governance. Western European Comparative Perspectives*. Dordrecht: Springer, S. 51–75.
- Slaughter, Sheila; Rhoades, Gary (2010): *Academic capitalism and the new economy. Markets, state, and higher education*. Baltimore: Johns Hopkins Univ. Press.
- Striedinger, Angelika; Sauer, Birgit; Kreissl, Katharina; Hofbauer, Johanna (2016): *Feministische Gleichstellungsarbeit an unternehmerischen Hochschulen*. Fallstri-

- cke und Gelegenheitsfenster. In: *Feministische Studien: Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung* 34 (1), S. 9–22.
- Thomas, Robyn; Davies, Annette (2002): Gender and New Public Management: Reconstituting Academic Subjectivities. In: *Gender, Work & Organization* 9 (4), S. 372–397.
- Weber, Lena (2017): *Institutioneller Wandel, Organisation und Geschlecht. Die Ökonomisierung der Universitäten und der Gleichstellungspolitik in Deutschland, Großbritannien und Schweden*. Weinheim, Bergstr: Beltz Juventa.
- Wilkesmann, Uwe; Schmid, Christian J. (Hg.) (2012): *Hochschule als Organisation*. Wiesbaden: Springer VS.
- Wissel, Carsten von (2015): *Hochschule als Organisationsproblem*. Bielefeld: Transcript.

Quellenangabe der Erstveröffentlichung:

- Löther, Andrea; Riegraf, Birgit (2017): *Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. Zur Einleitung*. In: Andrea Löther und Birgit Riegraf (Hg.): *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft*. Leverkusen: Budrich, Barbara (cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, 8), S. 7–19.