

Gleichstellungsarbeit an Hochschulen Neue Strukturen – neue Kompetenzen

Andrea Löther
Lina Vollmer (Hrsg.)

Verlag Barbara Budrich

cews.Beiträge
Frauen
in Wissenschaft
und Forschung
no. 6

cews. Beiträge
Frauen in Wissenschaft und Forschung

herausgegeben vom Kompetenzzentrum Frauen in
Wissenschaft und Forschung (CEWS),
Arbeitsbereich von
GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Band 6

Andrea Löther
Lina Vollmer (Hrsg.)

Gleichstellungsarbeit an Hochschulen

Neue Strukturen – neue Kompetenzen

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2014

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Alle Rechte vorbehalten.

© 2014 Verlag Barbara Budrich, Opladen, Berlin & Toronto
www.budrich-verlag.de

ISBN 978-3-8474-0151-3

eISBN 978-3-8474-0455-2

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: disegno visuelle kommunikation, Wuppertal – www.disenjo.de
Typographisches Lektorat: Ulrike Weingärtner, Gründau

Inhaltsverzeichnis

Einleitung: Gleichstellungspolitik in einer veränderten Wissenschaft..... 7 <i>Andrea Löther</i>	
Hochschulentwicklung und Gleichstellung 15	
Erfolge durch Strukturen? Hochschulische Gleichstellungsarbeit im Wandel..... 17 <i>Andrea Löther und Lina Vollmer</i>	
Neue Hochschulsteuerung und Gleichstellung – Die strategische Neuausrichtung und strukturelle Verankerung von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen..... 57 <i>Ingrid Schacherl, Melanie Roski, Birgit Erbe</i>	
Unternehmerische Hochschule. Veränderungen in der Gleichstellungspolitik und Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit 74 <i>Birgit Riegraf und Lena Weber</i>	
Alles beim Alten? Paradoxe Effekte und Grenzen universitärer Steuerungsinstrumente 87 <i>Angela Wroblewski</i>	
Professionalisierung im Hochschulmanagement unter besonderer Berücksichtigung von Gender-Aspekten 102 <i>Georg Krücken</i>	
Gleichstellungsarbeit im Professionalisierungsprozess. Professionssoziologische Betrachtung und empirische Ergebnisse 120 <i>Lina Vollmer</i>	
Alte Strukturen – neue Kompetenzen. Zur Professionalisierung von dezentraler Gleichstellungsarbeit 143 <i>Anja Hein</i>	
Chancengleichheit jenseits von Wettbewerb, Hierarchie und Professionalisierung – Zur Gleichstellungspolitik an den brandenburgischen Hochschulen 151 <i>Michael Frey</i>	

Internationale Perspektiven	165
Hochschulische Gleichstellungsarbeit in Österreich	167
<i>Barbara Hey</i>	
Gleichstellungsstrukturen an Schweizer Hochschulen.....	182
<i>Helene Füger und Ulrike Knobloch</i>	
 Praxisberichte	 201
Gleichstellungsarbeit an der Universität Bielefeld: Kommunikation – Impulsgebung – Delegation in Querschnittsstrukturen	203
<i>Uschi Baaken</i>	
Neue Strukturen der Gleichstellungsarbeit an der Goethe-Universität Frankfurt am Main	211
<i>Anja Wolde</i>	
Zur Transformation der Governance-Strukturen in der Gleichstellung an der Universität Freiburg	220
<i>Eva Voss</i>	
Gleichstellungsarbeit an der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover.....	234
<i>Birgit Fritzen</i>	
Berichte aus der Gleichstellungspraxis der Universität Potsdam.....	240
<i>Barbara Schrul</i>	
Chancengleichheit und Frauenförderung an der FH Stralsund. Entwicklung hin zu einer geschlechtergerechten Hochschule	248
<i>Eva-Maria Mertens</i>	
Angaben zu den Autorinnen und Autoren.....	255

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 Abschlussstagung 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.

Hochschulentwicklung und Gleichstellung

Erfolge durch Strukturen? Hochschulische Gleichstellungsarbeit im Wandel

Andrea Löther und Lina Vollmer

1 Fragestellung und theoretische Einbettung

Waren lange Zeit die gewählten und weisungsunabhängigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten¹ an Hochschulen die Personen, die Gleichstellungspolitik qua Amt und Aufgabenbeschreibung betrieben, sind in den letzten Jahre daneben neue Strukturen entstanden, wie Hochschulen den Gleichstellungsauftrag bearbeiten. Besondere Aufmerksamkeit erhalten Stabsstellen zu Geschlechtergerechtigkeit und Diversity, die beispielsweise an der RWTH Aachen, der Universität Freiburg oder der Technischen Universität München im Rahmen der Exzellenzinitiative aufgebaut wurden. Andere Hochschulen etablierten Prorektorate für Diversity Management (z.B. Universität Duisburg-Essen) oder bauten Fachabteilungen oder Stabsstellen in Dezernaten auf (z.B. TU Dortmund). Parallel wird das Amt der Gleichstellungsbeauftragten neu ausgestaltet: Über Projektmittel sowie mit hochschulinternen Ressourcen wurden die Büros der Gleichstellungsbeauftragten personell ausgeweitet. Schließlich werden für Themen wie Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf oder Dual-Career-Couples, die bisher von den Gleichstellungsbeauftragten bearbeitet wurden, mit Familienbüros und Dual-Career-Services spezialisierte Einheiten gebildet. Derzeit erleben wir also eine Ausdifferenzierung der Gleichstellungspolitik und Strukturen der Gleichstellungsarbeit, die in den Netzwerken der Gleichstellungsbeauftragten wie beispielsweise der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) kontrovers diskutiert werden.²

Diese Veränderungen stehen zum einen in Zusammenhang mit erhöhten Qualitätsanforderungen an die Gleichstellungsarbeit der Hochschulen.

-
- 1 Wenn im Folgenden von „Gleichstellungsbeauftragten“ die Rede ist, sind damit auch Frauenbeauftragte und Beauftragte für Chancengleichheit gemeint.
 - 2 Zur Diskussion dieser Veränderung unter den AkteurInnen der Gleichstellungspolitik vgl. die Jahrestagung 2009 der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) zum Thema „Solidarisierung im Wettbewerb. Differenzierung von Gleichstellungspolitik an Hochschulen“, u.a. mit einem Workshop zu neuen Gleichstellungsstrukturen (URL: <http://www.bukof.de/down/jt09-programm.pdf>), sowie die Netzwerktagung „Frauenförderung & Gender Mainstreaming an Hochschulen“ im Januar 2010 mit einem Schwerpunkt „Modelle neuer Gleichstellungsstrukturen“ (URL: http://www.uni-jena.de/unijenamedia/Downloads/einrichtungen/GFB/Termine/Tagung20_01_10.pdf).

Gleichstellungspolitische (und finanzrelevante) Initiativen wie das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG oder die gleichstellungspolitischen Anforderungen aus der Exzellenzinitiative rücken Strategien und Erfolge gleichstellungspolitischer Arbeit an den Hochschulen in den Blick des Hochschulmanagements. Zum anderen lassen sich diese Entwicklungen in die Veränderungen der Governance-Mechanismen und die Professionalisierung des Hochschulmanagements einordnen, die sich seit der Mitte der 1990er Jahre im Zuge der Hochschulreformen beobachten lassen (Grande, Jansen, Jarren, Rip, Schimank, Weingart 2013; Kehm, Schomburg, Teichler 2012; Blümel, Kloke, Krücken 2011; Schimank 2009; Enders 2008; Mayntz, Neidhardt, Weingart, Wengenroth 2008).

Im folgenden Beitrag sollen die Strukturen der Gleichstellungsarbeit quantitativ erfasst und analysiert werden. Es soll ermittelt werden, welche Rahmenbedingungen Einfluss auf die Ausgestaltung der Gleichstellungsarbeit haben. Weiter geht es darum, die Veränderungen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in den Kontext von veränderten Governance-Mechanismen an Hochschulen einzuordnen. Schließlich wird in diesem Beitrag auch gefragt, welche Auswirkungen die personellen Strukturen der Gleichstellungsarbeit auf Erfolge in der Gleichstellung haben.

Theoretische Zugänge der Studie sind Forschungen zu Governance-Mechanismen im Wissenschaftssystem und zum Politikfeld Gleichstellung und institutionalisierte Gleichstellungspolitik.

Governance wird in diesem Zusammenhang als analytische Kategorie verwendet, die „für alle diese Formen und Mechanismen der Koordinierung zwischen mehr oder weniger autonomen Akteuren [steht], deren Handlungen interdependent sind, sich also wechselseitig beeinträchtigen oder unterstützen können.“ (Benz, Lütz, Schimank, Simonis 2007: 9, zum Governance-Begriff vgl. auch Babyesiza, Kehm, Winterhager 2012: 225; Jaeger, Leszczensky 2008: 17; Schuppert 2008). In der Governance-Perspektive werden mit Markt, Organisation oder Netzwerken alternative Regelungsformen zur staatlichen Steuerung untersucht und die „Ablösung des Steuerungsbegriffs durch den Governancebegriff ist insofern Ausdruck eines Wandels der Staatlichkeit“ (Jansen 2010: 40–41).

Wissenschaftssysteme werden in den letzten Jahren verstärkt unter der Governance-Perspektive untersucht.³ Dabei werden zum einen nationale Hochschulsysteme verglichen. Zum anderen können Wandlungsprozesse erforscht werden. Ausgangspunkt sind dabei fünf grundlegende Governance-

3 Im deutschsprachigen Raum vgl. insbesondere die DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“ (2003-2009) und die BMBF-Förderinitiativen zur Wissenschaftsforschung (2002-2007) und „Neue Governance in der Wissenschaft“ (2008-2012). Als Publikationen dazu vgl. insbesondere Babyesiza, Kehm, Winterhager 2012; Jansen 2009; Mayntz, Neidhardt, Weingart, Wengenroth 2008. Zur internationalen Forschung vgl. Jansen 2007.

Mechanismen, nämlich staatliche Regulierung, zielbezogene Außensteuerung bzw. Steuerung durch externe Stakeholder, Wettbewerb, akademische Selbstorganisation und hierarchische Selbststeuerung. Das Zusammenwirken dieser Governance-Mechanismen wird in der Form eines „Equalizers“ modelliert (Jansen 2010; Schimank 2009; Jaeger, Leszczensky 2008; DeBoer, Enders, Schimank 2007). Die Veränderungen im Zuge der Hochschulreformen seit dem Ende der 1990er Jahre werden idealtypisch als Abnahme der staatlichen Regulierung und der akademischen Selbstorganisation und Zunahme von zielbezogener Außensteuerung, Wettbewerb und hierarchischer Selbststeuerung beschrieben. Neuere empirische Untersuchungen zeigen Differenzierungen dieser idealtypischen Betrachtung, bedingt durch die föderale Heterogenität in Deutschland und die unterschiedlichen Umsetzungsstrategien an den Hochschulen (Bieletzki 2012; Hühner 2010). Bogumil et.al. sprechen daher für Deutschland von „hybriden Governance-Strukturen“: Hierarchisch-administrative Selbststeuerung und der Wettbewerbsmechanismus seien zwar gestärkt worden und die akademischen Selbstorganisation hätte eine Bedeutungsabnahme erfahren, jedoch sei die Außensteuerung nicht im erwarteten Maße gestärkt und es gäbe keinen Funktionsverlust des Staates (Bogumil, Burgi, Heinze, Gerber, Gräf, Jochheim, Kohrsmeyer 2011: 26–27).

Aus der Governance-Perspektive lässt sich Gleichstellungspolitik als Steuerungsleistung verstehen, mit der der Staat, die Wissenschaftsorganisationen und die soziale Umwelt auf ein endogenes Versagen der Wissenschaftsgemeinschaft bei der Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit reagieren.⁴ Die Steuerung kann mit verschiedenen Mechanismen – rechtliche Vorgaben, finanzielle Anreize, Förderprogramme – erfolgen. Traditionell beziehen sich die Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten in der Gleichstellungsarbeit auf staatliche Regulierung (beispielsweise gesetzliche Vorgaben zu Frauenförderplänen oder Berufungsrecht der Ministerien) und akademische Selbstorganisation (Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in akademischen Gremien, Wahl und Legitimität durch den akademischen Senat). Die neuen Mechanismen der Hochschulsteuerung verändern nun nicht nur die Handlungs- und Einflussmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten, sondern die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags selbst wird mit neuen Steuerungsmechanismen, insbesondere wettbewerblichen Elementen und der Steuerung durch externe Stakeholder, implementiert.

Einen weiteren theoretischen Zugang bieten Forschungen zum Politikfeld Gleichstellung und zur institutionalisierten Gleichstellungsarbeit. Zur institutionalisierten Gleichstellungspolitik gibt es zahlreiche Arbeiten zu Kommunen und Verwaltungen (Nigges-Gellrich 2008; Holland-Cunz 1996;

4 Zur Anwendung der Governance-Forschung für die Analyse der Gleichstellungspolitik allgemein vgl. Baer 2009 und Bothfeld 2008.

Richelmann 1991; Meuser 1989) und zu Unternehmen (Wulf 2005; Riegraf 1996). Während es eine breite Literatur zum Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft gibt (Lind 2004), finden sich nur wenige systematische und wissenschaftliche Untersuchungen zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen und deren Strukturen: „[D]ie Erkenntnisse zur Gleichstellungspolitik sowie zu den eigentlichen Strukturveränderungen [sind] empirisch bislang weitgehend unterbelichtet geblieben“, so Eva Voß (2011: xvi, vgl. auch Macha 2010). Eva Voß beleuchtet in ihrer Untersuchung die Implementierung neuer Gleichstellungsstrategien an der Universität Freiburg (Voß 2011). Für die empirische Analyse eines politischen Programms, hier einer Gleichstellungsstrategie, differenziert Voß das Handlungssystem nach Inhalten, Verantwortlichkeiten (Aktorensystem), Instrumenten und der internen Struktur des Programms. Das Aktorensystem beinhaltet die „am Umsetzungsprozess beteiligten Akteurinnen und Akteure mit ihren unterschiedlichen Interessen, Handlungsstrategien und Ressourcen.“ Voß unterscheidet dabei Programmkonzipierer sowie strategische und operative Akteure (ebd.: 8). Mit der Untersuchung der personellen Strukturen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen fokussiert die vorliegende Studie das Aktorensystem der hochschulischen Gleichstellungspolitik, dabei insbesondere die strategischen und operativen AkteurInnen. Untersucht wird also, wie dieses Aktorssystem strukturiert ist und welche Veränderungen sich durch veränderte Governance-Mechanismen der Hochschulen und der Gleichstellungspolitik ergeben.

2 Empirische Grundlagen

Empirische Basis für die folgende Untersuchung sind eine Online-Befragung aller Hochschulen⁵, eine Befragung von Amts- und Stelleninhaberinnen und Fallstudien zu fünf Hochschulen, die im Rahmen des Projektes „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ durchgeführt wurden.⁶

Die Online-Erhebung fand als Vollerhebung aller Hochschulen statt, die in der Hochschulliste der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) vermerkt sind. Diese Liste umfasst mit 381 Hochschulen sowohl die 266 Mitgliedshochschulen der HRK als auch 115 Hochschulen, die nicht in der HRK Mitglied sind. Angeschrieben wurden die Hochschulleitungen; die Gleich-

5 Der Begriff „Hochschule“ wird als Oberbegriff für Universitäten, Pädagogische Hochschulen, Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Künstlerische Hochschulen verwendet.

6 Das Projekt wurde 2011-2013 aus Mitteln des BMBF 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.

stellungsbeauftragten wurden über die Erhebung informiert. Die Erhebung fand vom 6. Juli bis 27. August 2011 statt.

Mit insgesamt 203 Hochschulen, die sich an der Erhebung beteiligten, liegt der Rücklauf bei 53 Prozent. An diesen Hochschulen sind zwei Drittel (73,5 Prozent) aller Studierenden eingeschrieben. Während die Bundesländer weitgehend entsprechend der Verteilung der Hochschulen auf die Länder in der Stichprobe vertreten sind, gibt es Verzerrungen hinsichtlich des Hochschultyps und der Hochschulträgerschaft dahingehend, dass Universitäten sowie staatliche Hochschulen überrepräsentiert, Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen sowie private und kirchliche Hochschulen dagegen unterrepräsentiert sind. Insgesamt ist außerdem davon auszugehen, dass die Stichprobe dahingehend verzerrt ist, dass vor allem die Hochschulen antworteten, an denen ein Minimum an Gleichstellungsstrukturen vorhanden ist.

In einer anschließenden Erhebung wurden alle Personen befragt, die eine Stelle oder ein Amt im Bereich Gleichstellung an einer deutschen Hochschule innehaben und nicht ehrenamtlich tätig sind. Gleichstellungsrelevante Bereiche wie Familienbüros oder Diversity Centers wurden dabei einbezogen. Die Stichprobe wurde mit Hilfe einer Personenrecherche auf den Webseiten der Hochschulen ermittelt und mit den Daten der Hochschulbefragung abgeglichen. Die Recherche ergab ein Gesamtsample von 1251 Personen, die per E-Mail über die Online-Befragung informiert und um Teilnahme gebeten wurden. Die Befragung fand online vom 17. Januar 2012 bis zum 24. Februar 2012 statt. Der finale Datensatz, der für die Auswertung genutzt wurde, beinhaltet 472 Fälle. Dies ergibt eine Rücklaufquote von 38% des Gesamtsamples.

Zur Vertiefung der Ergebnisse der quantitativen Erhebungen wurden Fallstudien an fünf ausgewählten Hochschulen durchgeführt. Die Fallhochschulen wurden auf Basis der quantitativen Bestandserhebung sowie mithilfe einer Online-Recherche nach Gleichstellungsakteurinnen an Hochschulen in Deutschland ausgewählt. Kriterien zur Auswahl der Hochschulen waren ein Mindestmaß an Gleichstellungsstrukturen, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Gleichstellungsbüros, sowie eine Verteilung nach Region und Hochschultyp. Das Sample bestand letztlich aus vier Universitäten und einer Hochschule für angewandte Wissenschaften. Die Fallstudien umfassten eine Dokumentenanalyse der gleichstellungsrelevanten Unterlagen (z.B. Gleichstellungskonzept, DFG-Berichte) jeder Fallhochschule sowie Interviews mit vier, an einer der Hochschulen mit fünf Personen⁷. Es wurden jeweils ein Mitglied aus dem Rektorat bzw. Präsidium, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, eine Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro sowie eine Gleichstellungsakteurin, die außerhalb des Gleichstellungsbüros arbeitet, interviewt.

7 Aufgrund der sehr breiten Gleichstellungsstruktur dieser Fallhochschule, wurde zusätzlich eine weitere Gleichstellungsakteurin interviewt.

Bei den Interviews handelte es sich um leitfadengestützte Telefoninterviews. Die Auswertung der transkribierten Interviews erfolgte nach der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2002).

3 Ämter und Stellen der Gleichstellungsarbeit

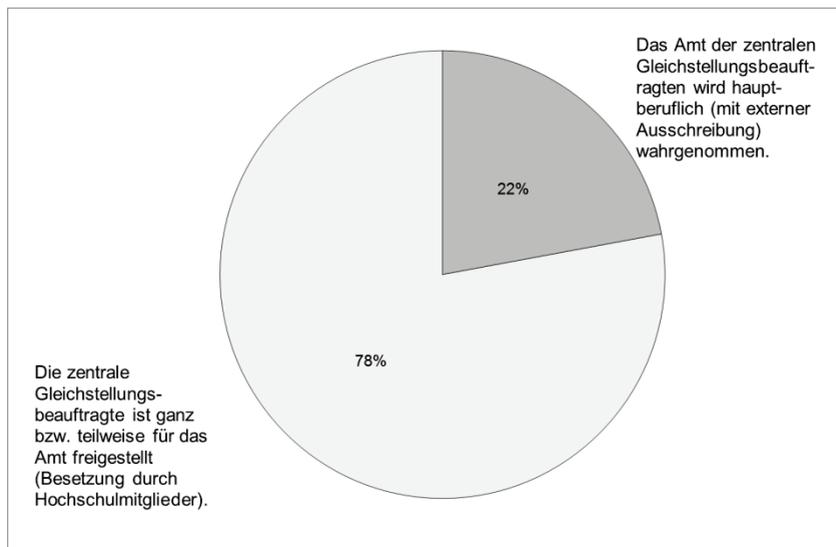
Mit der Befragung der Hochschulen wurden insgesamt 1.311 Ämter und Stellen erfasst (vgl. Tabelle 5 im Anhang). Fast die Hälfte davon sind zentrale und stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (45%).⁸ An fast allen Hochschulen der Stichprobe (N=192) ist das Amt der Gleichstellungsbeauftragten vorhanden; das Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten existiert an drei Vierteln der Hochschulen. Dieser hohe Institutionalierungsgrad ist jedoch nicht auf die Gesamtheit der Hochschulen zu übertragen, sondern ist dahingehend verzerrt, dass sich wahrscheinlich vor allem Hochschulen mit einer institutionalisierten Gleichstellungspolitik an der Befragung beteiligten.

Entsprechend der jeweiligen Landesgesetzgebung wird für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten entweder ein Mitglied der Hochschule gewählt und von ihren bisherigen Aufgaben ganz oder teilweise freigestellt (Freistellungsmodell) oder die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist hauptberuflich und nach externer Ausschreibung tätig (Modell der Hauptberuflichkeit).⁹ In der Stichprobe überwiegt das Freistellungsmodell: An drei Viertel der Hochschulen gibt es diese Modell; an weniger als einem Viertel der befragten Hochschulen ist die Gleichstellungsbeauftragte hauptberuflich tätig (vgl. *Abbildung 1*).

8 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sollten explizit nicht erfasst werden, da diese zumeist ehrenamtlich tätig sind.

9 Zu den rechtlichen Grundlagen des Modells der Freistellung und der Hauptberuflichkeit vgl. Löther, Schmiedehausen 2002.

Abbildung 1: Modell der zentralen Gleichstellungsbeauftragten: Hauptberuflichkeit oder Freistellung



N = 181

Quelle: Eigene Darstellung

Neben den seit den 1990er Jahren bestehenden Ämtern der Gleichstellungsbeauftragten waren für diese Untersuchung weitere Stellen in der Gleichstellungsarbeit von Interesse. Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre StellvertreterInnen machen fast die Hälfte der in der Gleichstellungsarbeit tätigen Personen aus. Ein weiteres Viertel sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Büro der Gleichstellungsbeauftragten (vgl. Tabelle 5). Insgesamt sind damit fast 70 Prozent der erfassten Personen, die an Hochschulen für Gleichstellungsaufgaben zuständig sind, als Gleichstellungsbeauftragte oder in deren unmittelbaren Zuständigkeitsbereich tätig. Auf der anderen Seite sind fast ein Drittel der Stellen in organisatorischen Einheiten der Hochschule außerhalb des Gleichstellungsbüros angesiedelt. Die Bedeutung dieser Stellen außerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Gleichstellungsbeauftragten wird daran erkennbar, dass die Hälfte aller Hochschulen in der Stichprobe mindestens eine solche Stelle eingerichtet hat.

4 Modelle der strukturellen Verankerung

4.1 Vielfalt der Gleichstellungsstrukturen

Die Befragung der Hochschulen zeigt eine große Vielfalt, wie der Aufgabenbereich Gleichstellung an den Hochschulen institutionalisiert ist und wo Stellen mit diesen Aufgaben in der Hochschule eingegliedert sind. Auch andere Untersuchungen bestätigen diese Vielfalt (vgl. Schacherl, Roski, Erbe sowie die Praxisberichte in diesem Band). Stellen zur Gleichstellungsarbeit können im Büro der Gleichstellungsbeauftragten, als Stabsstelle der Hochschulleitung oder in Fachabteilungen angesiedelt sein. Auch auf dezentraler Ebene, in Fachbereichen oder Forschungsclustern finden sich Stellen mit dem Aufgabenzuschnitt „Gleichstellung von Frauen und Männern“. Bei der Befragung wurde unterschieden nach Verankerung der Stellen im Gleichstellungsbüro, zentralisiert in der Hochschulleitung oder dezentral in Dezernaten oder Fachbereichen. Daraus ergeben sich folgende Kombinationsmöglichkeiten (*Tabelle 1*):

Tabelle 1: Amt der Gleichstellungsbeauftragten und Eingliederung der Stellen in der Hochschule sowie prozentuale Verteilung

Gleichstellungs- beauftragte	Gleichstellungs- büro	zentralisiert: Stabsstelle/ Hochschulleitung	Dezentralisiert: Dezernate, Fachbereiche u.a.	Hochschulen: Anzahl und in Prozent
x				51 26,2%
x	x			47 24,1%
x		x		33
x			x	16,9%
x		x	x	
x	x	x		
x	x		x	64
x	x	x	x	32,8%
x	= Stabsstelle			

N=195

Quelle: Eigene Darstellung

Diese neun Kombinationsmöglichkeiten werden für die weitere Analyse zu vier Modellen der Gleichstellungsarbeit zusammengefasst:

1. Gleichstellungsbeauftragte (ggf. mit Stellvertretung), ohne weitere Stellen im Gleichstellungsbüro und ohne Stellen zur Gleich-

- stellungsarbeit außerhalb des Gleichstellungsbüros (kurz: Gleichstellungsbeauftragte ohne weitere Stellen),
2. Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stelle im Gleichstellungsbüro (kurz: Gleichstellungsbüro),
 3. Gleichstellungsbeauftragte ohne Gleichstellungsbüro, mindestens eine Stelle zur Gleichstellungsarbeit ist in der Hochschulleitung oder dezentral in Dezernaten oder Fachbereichen angesiedelt (kurz: Stellen in Organisationseinheiten außerhalb des Gleichstellungsbüros),
 4. Gleichstellungsbeauftragte mit mindestens einer Stelle im Gleichstellungsbüro und mindestens einer Stelle außerhalb des Gleichstellungsbüros (kurz: Gleichstellungsbüro und Stellen in anderen Organisationseinheiten). Ein Sonderfall ist die Möglichkeit, dass das Gleichstellungsbüro zugleich die Stabsstelle ist.

Diese Modelle beschreiben, in welchen Organisationseinheiten Stellen mit Gleichstellungsaufgaben in der Hochschule angesiedelt sind. Mit dieser strukturellen Beschreibung sind keine Aussagen über die Entscheidungsstrukturen und -prozesse zur Gleichstellungspolitik einer Hochschule verbunden. Vielmehr zeigen die Fallstudien (vgl. S. 35ff), dass bei gleichen Strukturen die Abgrenzung der Tätigkeiten, die Zusammenarbeit zwischen den GleichstellungsakteurInnen und der Hochschulleitung sowie die inhaltliche Gestaltung der Gleichstellungspolitik höchst unterschiedlich sein können. Eine Verknüpfung dieser Typologie mit den Modellen, wie sie im Projekt EQUISTU entwickelt wurden (Schacherl, Roski, Erbe in diesem Band) ist daher nicht möglich.

An rund einem Viertel der Hochschulen in der Stichprobe (N=51) ist lediglich die Gleichstellungsbeauftragte (ggf. mit StellvertreterInnen) in der Gleichstellungsarbeit tätig und es gibt keine weiteren Stellen im Gleichstellungsbüro oder in anderen Organisationseinheiten (Modell 1, vgl. *Tabelle 1*). Dieses Modell findet sich vor allem an kleinen Hochschulen. Fast alle künstlerischen Hochschulen bearbeiten den Aufgabenbereich Gleichstellung nach diesem Modell. Auch private und kirchliche Hochschulen haben zum überwiegenden Teil diese Struktur der Gleichstellungsarbeit und mit einem Drittel der Hochschulen ist dieses Modell auch bei den Fachhochschulen die größte Gruppe. Weiter überwiegt bei diesem Modell deutlich die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber der Hauptberuflichkeit.

Das Modell, dass Stellen der Gleichstellungsarbeit ausschließlich im Büro der Gleichstellungsbeauftragten verankert sind (Modell 2), findet sich ebenfalls in einem Viertel der Hochschulen. Fachhochschulen sind in diesem Typus etwas über-, Universitäten unterrepräsentiert (29 Prozent der Fachhochschulen und 22 Prozent der Universitäten). Wichtigstes Merkmal der Hochschulen, die dieser Gruppe angehören, ist die Hauptberuflichkeit der Gleichstellungsbeauftragten. Ein Drittel der Hochschulen mit einer haupt-