GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Praxis der Gleichstellung – widersprüchliche Modernisierung : Das Beispiel der Hochschulen

Zimmermann, Karin

2003

https://doi.org/10.25595/1339

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Zimmermann, Karin: *Praxis der Gleichstellung – widersprüchliche Modernisierung : Das Beispiel der Hochschulen*, in: Journal / Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2003) Nr: 15, 55-64. DOI: https://doi.org/10.25595/1339.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Karin Zimmermann

Praxis der Gleichstellung – widersprüchliche Modernisierung. Das Beispiel der Hochschulen

Wettbewerbsorientierung und Wirtschaftlichkeit oder Hochschulautonomie und Wissenschaftlichkeit?[1] Wilhelm von Humboldt oder Adam Smith? Lange Zeit schienen das zwei unvereinbare Paradigmen zu sein, doch neuerdings streben die maßgeblichen Akteure von Hochschulmodernisierung in der Bundesrepublik beides an: Hochschulautonomie als Privileg und als Verpflichtung (Westdeutsche Rektorenkonferenz 1989: 183). Diese Verbindung von Humboldt und Smith, d.h. das Spannungsfeld zwischen ökonomischer und wissenschaftlicher Autonomie soll in dem Beitrag ausgeleuchtet werden. Dabei wird es nicht darum gehen, Rekurse auf Verbindungen der beiden Klassiker im Modernisierungsdiskurs als Mythos zu stilisieren oder als Legende zu entlarven. Vielmehr werden ökonomische und wissenschaftliche Autonomie als zwei zentrale Elemente in den Prozessen der Leistungsdefinition und -bewertung gesehen, an denen sich grundlegende Zielkonflikte aktueller Hochschulmodernisierung aufgreifen und daran anschließend einige widersprüchliche bis ambivalente Konstellationen für die künftige gleichstellungspolitische Praxis benennen lassen. In das Zentrum meines Beitrages stelle ich damit die gleichstellungspolitischen Implikationen zwischen ökonomischer und wissenschaftlicher Modernisierung von Organisationen des wissenschaftlichen Feldes.

Der Gegenstand des Beitrags sind die Veränderungen im Verhältnis Staat – Hochschulen, die von der institutionellen Seite her als veränderte „Governance-Muster" (Schimank 2002) und „Neues Steuerungsmodell" (Ziegele 2000) beschrieben werden. Dabei stimme ich der Kritik von Anke Hanft zu, die zum Stand der Forschung zur Hochschulmodernisierung konstatiert, dass praktische Gestaltungsempfehlungen und weniger das Erklären und Verstehen fokussiert werden, was zur Vernachlässigung wichtiger Kontextbedingungen führt (Hanft 2000: 3). Die in meinem Beitrag aufgegriffenen Fragen orientieren sich an Kontextbedingungen und lauten: Wie gestalten Akteur/innen mit Entscheidungskompetenz die institutionellen Veränderungen? Welche neuen Gestaltungsspielräume eröffnen sich, und welchen Anpassungen unterliegt die Wahrnehmung der Gleichstellungsaufgabe? Wie und unter welchen veränderten Rahmenbedingungen gestalten die Frauenbeauftragten als kollektive Akteur/innen und ministerielle ‚gender'-Expert/innen die Prozesse der Leistungsdefinition und -bewertung mit? Das vorweggenommene Fazit des Beitrags lautet, dass an der praktischen Mitgestaltung des Leistungsdiskurses - auch jeder/s einzelnen Wissenschaftlerin/s - kein Weg vorbeiführt.

Ich stütze mich in dem Beitrag auf eigene empirische Untersuchungen, insbesondere auf ein von der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördertes Forschungsprojekt zu der Frage, wo Frauen bzw. Frauenförderung im aktuellen Reformprozess der Hochschulen stehen (vgl. Roloff 1998: 11-36). Das Forschungsprojekt umfasst eine standardisierte Fragebogenerhebung, die 1999 durchgeführt wurde (vgl. Roloff/Zimmermann 2000). Bei einer Rücklaufquote von ca. 38% (116 von damals ca. 320 Hochschulen in der Bundesrepublik) fängt die Erhebung den Stand der Hochschulmodernisierung aus dem Blickwinkel von Frauenbeauftragten, und zu einem Zeitpunkt ein, als die Ministerien der meisten Bundesländer damit beschäftigt waren, die Novelle des 1998 verabschiedeten Hochschulrahmengesetzes in den Bundesländern durch eigene Gesetzesentwürfe umzusetzen. Zusätzlich fließen in den Beitrag Ergebnisse einer anschließenden mündlichen Befragung in drei Hochschulen und zwei Wissenschaftsministerien ein. Die Gespräche mit insgesamt elf Männern und 14 Frauen wurden zwischen Dezember 1999 und Juli 2000 von mir durchgeführt. Die Gesprächspartner/innen sind die (de)zentralen Frauenbeauftragten, einige Hochschulleiter/innen, Dekane/innen und Personen aus der Hochschulverwaltung sowie die Referats- und Abteilungsleiter/innen für Frauenförderung und Hochschulreform bzw. -finanzierung in den beiden Wissenschaftsministerien.[2]

1. ‚New public management' und Gleichstellungspolitik an Hochschulen

Die Modernisierung des Staates zwischen begrenzter Demokratie, entgrenzter Politik und grenzenlosem Markt hat die Hochschulen und Forschungseinrichtungen in der Bundesrepublik erreicht. Hochschulmodernisierung steht im Kontext einer internationalen, sich auf den gesamten öffentlichen Sektor beziehenden „Bewegung des

new public management" (Schimank 2002: 3). Die generelle Programmatik des 'new public management' stellt einen konzeptionellen Rahmen des „institutional design" (ebd.: 11) dar, der wie international vergleichende Studien zeigen, teilweise erheblich differenzierende Lesarten der Ausgestaltung zulässt. Generell bedeutet 'new public management' für die deutschen Hochschulen, dass das traditionelle Selbstverwaltungsmodell durch ein Managementmodell abgelöst werden soll.

War das Element der „akademischen Selbstorganisation" (ebd.: 4f.) der Hochschulen im traditionellen Selbstverwaltungsmodell stark, in dem die Gremien (Fachbereichsrat, Senat) relativ dominant sind und die Leitungsfiguren (Dekane, Rektoren) als ausführende Organe der Gremien gelten, die stark in die Kollegialitätsprinzipien der akademischen Selbstverwaltung eingebunden sind (Gruppenuniversität), so ist im Managementmodell die „hierarchische Selbststeuerung" (ebd.) der Hochschulen dominant. Die Befugnisse der herkömmlichen Selbstverwaltungsgremien werden zurückgeschraubt bzw. durch neue Steuerungsgremien ergänzt oder ersetzt. Die Leitungsfiguren (Dekane, Rektoren) sollen als institutionelle Unternehmer agieren und die Profilbildung in Richtung Stärken und Marktlücken vorantreiben, indem sie mit weitreichenden Befugnissen und Verantwortlichkeiten ausgestattet werden, etwa durch verlängerte Amtszeiten und neue Wahl- und Ernennungsmodi wie deren Einsetzung durch externe Hochschulräte (während der interne akademische Senat lediglich zustimmt etc.), womit sich als ein weiterer ‚governance'-Mechanismus die „Außensteuerung" (ebd.) gegenüber dem traditionellen Selbstverwaltungsmodell verstärkt.

Neben der Reorganisation der Leitungs- und Entscheidungsstrukturen sollen durch den ‚governance'-Mechanismus „Konkurrenzdruck" (ebd.) marktähnliche Mechanismen etabliert werden. Die Intention ist, den Wettbewerb um die finanziellen und personellen Ressourcen sowohl extern bei der staatlichen Mittelverteilung an die Hochschulen als auch bei der hochschulinternen Mittelverteilung zu intensivieren. Gegenüber dem Selbstverwaltungsmodell, in dem die finanzielle und personelle Ressourcenversorgung der Fachbereiche, Institute und Lehrstühle zu einem erheblichen Anteil als Grundausstattung erfolgt (dauerhafte Berufungs- und Bleibezusagen), wird mit dem Managementmodell die Erwartung verbunden, durch Konkurrenzintensivierung die Ressourcenversorgung für Forschung und Lehre stärker als bisher von der relativen Leistungsfähigkeit der Organisationseinheiten abhängig zu machen (Drittmittel, leistungsorientierte Verteilung der Grundausstattung). Das bedingt die Installierung regelhafter Evaluationsverfahren.

Mit den Versuchen einer Qualitätssicherung durch Evaluation und Leistungstransparenz, einer veränderten Ressourcensteuerung mit der Möglichkeit, eigenverantwortlicher als bisher zu planen und zu entscheiden, sowie mit dem Versuch den Großbetrieb Hochschule mittels moderner Managementmethoden besser in den Griff zu bekommen, sind Kernbereiche aktueller Hochschulmodernisierung benannt. Wenn in den Hochschulen Reformstrategien in den genannten Kernbereichen Evaluation, Mittelverteilung im Rahmen von Globalhaushalten und Hochschulmanagement etc. entwickelt werden, ist zu erwarten, dass „neue Gestaltungsperspektiven und Forderungen für die Gleichstellungsaufgabe" entstehen (Roloff 1998a: 140). Im gleichstellungspolitischen Diskurs vor allem seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre wird es daher für „unbedingt notwendig" erachtet (ebd.: 132), Gesichtspunkte der Gleichstellung systematisch in möglichst viele Reformstrategien einzubauen: bei den Qualitätskriterien in Evaluationsverfahren, bei der Budgetierung und Mittelverteilung, beim Gleichstellungscontrolling etc. (vgl. z.B. auch BuKoF 2000; Batisweiler et al. 2001; Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 3/2002).

Dass Gleichstellung als Hochschulaufgabe, die seit der Verabschiedung als offizieller Regierungsstrategie zunehmend unter das Label ‚gender mainstreaming' subsumiert wird, „Strukturpolitik" (Roloff 1998a) ist, welche die Organisationsentwicklung insgesamt zu erfassen hätte, erhält mit der 1998 erfolgten Reform des Hochschulrahmengesetzes (HRG) und der Gesetzgebung in den Bundesländern neue Impulse. Laut dem Paragrafen 5 des HRG (Fassung vom 20.8.1998) habe die staatliche Finanzierung der Hochschulen, die sich an den Leistungen der Hochschule (Forschung, Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses) orientiert, „auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen" (BMBF 1998). Mit Stand vom Mai 2002 haben diesen Passus des HRG zur Hochschulfinanzierung mit Ausnahme von Berlin alle Bundesländer in die Landeshochschulgesetze implementiert (vgl. Stifterverband 2002: 3). Zu den am weitesten fortgeschrittenen Bundesländern zählt das „Centrum für Hochschulentwicklung" (CHE) Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Sachsen, Baden-Württemberg, Bayern und Hamburg (vgl. CHE 2001: 14).

Hierdurch wird der Rahmen für die Praxis der Gleichstellung in den Hochschulen insofern neu gesetzt, als für die Praxis der Gleichstellung Optionen eröffnet werden, zwischen öffentlicher Finanzierung und den Hochschulleistungen in Forschung und Lehre sowie in der Nachwuchs- und in der Frauenförderung Verbindungen neu herzustellen.

Der seit Mitte der 90er Jahre von den Hochschulfrauenbeauftragten mit forcierte Modernisierungskurs setzt Ende der 90er Jahre am operativen Instrument des Verfahrens bei der Hochschulfinanzierung an (vgl. z.B. BuKoF 1996, Löther/Plöger 2000). Wie im Ergebnis der 1999 durchgeführten Fragebogenerhebung bei den Frauenbeauftragten an 116 von damals ca. 320 Hochschulen in der Bundesrepublik (ca. 38% Rücklaufquote) deutlich wurde, greifen auch die Frauenbeauftragten in den Hochschulen den hochschulpolitischen Anstoß des HRG von 1998 auf und knüpfen mit ihren hochschulinternen Initiativen an die Ressourcenfrage an. Sie setzten zu diesem Zeitpunkt im Jahr 1999 einen wesentlichen Arbeitsschwerpunkt bei der hochschulinternen Mittelverteilung (vgl. Roloff/Zimmermann 2000).

Dieses Ergebnis zur Praxis der Gleichstellung in den Hochschulen lässt die Vermutung einer relativen Außenabhängigkeit der organisationsinternen gleichstellungspolitischen Zielformulierungen zu. Zwar sieht das geänderte Rahmenrecht unter anderem Experimentierklauseln vor, die insbesondere auch zu Reformen der Leitungs- und Entscheidungsstrukturen führen sollen. Doch ist in den deutschen Hochschulen auch im Ländervergleich gerade in diesem Reformbereich „noch am wenigsten geschehen" (Schimank 2002: 56).[3] Aufgrund der anzunehmenden relativen Außenabhängigkeit auch der gleichstellungspolitischen Aktivitäten sind die ‚governance'-Mechanismen zu der Seite der Außensteuerung im Folgenden noch etwas genauer zu betrachten.

2. Neues Steuerungsmodell und Gleichstellungspolitik

Die mit dem ‚new public management' beabsichtigten Modernisierungen werden auch als „Neues Steuerungsmodell" beschrieben (vgl. z.B. Ziegele 2000). Das neue Steuerungsmodell (NSM) ist darauf programmiert, das Verhältnis Staat – Hochschulen primär über Veränderungen bei der Hochschulfinanzierung neu zu ordnen. Die Einführung von Globalhaushalten gilt hierfür als Basisinnovation. Drei Bestandteile des neuen Steuerungsmodells auf der Basis des Globalhaushaltes gelten als elementar:

1. „*Ziel- und Leistungsvereinbarungen* als (...) Instrument im Verhältnis Staat Hochschule. Staatliche Steuerung wird output- und zielbezogen.

2. Instrumente über die Rechnungslegung über die Aktivitäten der Hochschulen (beispielsweise Wirtschaftspläne, Produktinformationen, Ausstattungsvergleiche).

3. Verfahren zur Mittelvergabe, d.h. zur Bemessung der Volumina von Globalhaushalten" (CHE 2001, S. 8, Hervorh. im Original).

Insbesondere die Protagonisten der Verbindung von ökonomischer und wissenschaftlicher Autonomie (vgl. Müller-Böling 2000) erwarten sich von den neuen Steuerungsinstrumenten eine erhebliche Förderung zielorientierten wirtschaftlichen Handelns seitens der Entscheidungsträger in den Hochschulen und Wissenschaftsverwaltungen (Ziegele 2000). Als Grundlogik des neuen Steuerungsmodells gilt den Protagonisten z.B. aus dem „Centrum für Hochschulentwicklung" die Dezentralisierung der Entscheidungsabläufe. Besser als die bisherigen prozesspolitischen Einzeleingriffe soll Dezentralisierung für eine wirksamere und autonomere sowie der Situation von Hochschulen angemesseneren Durchsetzung staatlicher Ziele sorgen und durch Global- statt Feinsteuerung die Realisierung dezentraler Entscheidungen ermöglicht werden. Dies steht in einem Spannungsverhältnis zu dem nach wie vor vorhandenen Interesse an staatlicher Steuerung. So impliziert die angestrebte Deregulierung keineswegs den Verzicht auf eine ordnungspolitische Rahmensetzung, d.h. auf die Regelung der Bedingungen unter denen sich Entscheidungen vollziehen, und damit auf die Umstände der De- bzw. Re-Regulierung des Verhältnisses zwischen Wissenschaft und Staat sowie wissenschaftlicher und wirtschaftlicher Autonomie.

Die Deregulierungsvorteile gelten im ‚mainstream' aktueller Hochschulmodernisierung für die Primäraufgaben der Hochschulen in Forschung und Lehre (und Weiterbildung) als ausgemacht. Sie können bzw. sie werden auch auf Frauenförderung angewandt, was in unserem Zusammenhang zentral ist. „Strebt man gleichstellungspolitische Ziele im Hochschulbereich an, führt kein Weg daran vorbei, sie in das neue Instrumentarium staatlicher Steuerung zu integrieren" (Ziegele 2000: 30). Würde Gleichstellungspolitik sich nicht in die deregulierten wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Autonomievorstellungen einfügen, wäre zu erwarten, dass sie von den Entscheidungsträgern als ein die Autonomievorstellungen konterkarierender zentralstaatlicher Eingriff empfunden und

daher diskreditiert würde. Daher muss ein staatliches Steuerungsinteresse auch bei der Gleichstellungspolitik „als klare Ansage" (vgl. ebd.: 28) in einer explizit formulierten politischen Rahmengebung enthalten sein. Insoweit erscheinen die klassischen Formen der ‚Frauenförderung' vor dem Hintergrund des NSM und den damit verbundenen institutionellen Veränderungen der ‚governance'-Muster als ein zu reformierendes Modell. „Die rechtzeitige Neuorientierung ist für die Frauenpolitik ein notwendiger Schritt, will sie nicht nachhinken und den Anschluss verpassen." (Roloff 1998a: 129).

Wenn es einerseits, wie in den Debatten um „Gleichstellung ist Strukturpolitik" (Roloff 1998a) konstatiert wird, denkbar und prinzipiell möglich erscheint, möglichst viele Instrumente der Gleichstellung in die Modernisierungsstrategien einzubauen, so ist andererseits empirisch festzustellen, dass durch das NSM und die neuen Instrumente für die Praxis der Gleichstellung bestimmte Modernisierungskurse und -richtungen vorgezeichnet werden. Wie erwähnt war im Ergebnis der Fragebogenerhebung bei den Frauenbeauftragten an 116 Hochschulen festzustellen, dass der externe Anstoß, Frauenförderung und Leistungsdiskurs miteinander zu verbinden (vgl. Paragraf 5 des HRG 1998), auch in den Hochschulen aufgegriffen wird. Das weitere wesentliche Ergebnis aus eigenen Untersuchungen zur Einführung des NSM vor allem aus den nachfolgenden mündlichen Befragungen in drei Hochschulen und zwei Wissenschaftsministerien ist, dass die Prozesse der Leistungsdefinition und -bewertung zukünftig im Hochschulalltag einen veränderten, vermutlich höheren Stellenwert erhalten. Daher erscheint es auch für eine zukünftig erfolgreiche Gleichstellungspolitik unerlässlich, Verknüpfungen zwischen ‚klassischer' Gleichstellungspolitik (Frauenbeauftragte, Förderpläne und Richtlinien) und den ‚neuen' Finanzierungsansätzen herzustellen. Damit ist gleichzeitig die Frage aufgeworfen, wer in den Akteurskonstellationen vor Ort, also in der sozialen Praxis der Gleichstellung jeweils die Anerkennung als die ‚neuen' ‚gender'-Expert/innen findet.

Diese Praxis der Gleichstellung lässt sich realitätsnäher beleuchten, wenn die Professionalisierung von ‚gender'-Expert/innen in den Prozessen der Leistungsdefinition und -bewertung anhand von Interviewausschnitten aufgegriffen wird. Dies geschieht im Folgenden exemplarisch für Akteurskonstellationen zwischen prozesssteuernden Landeswissenschaftsministerien und Hochschulen bzw. Hochschulfrauenbeauftragten als Akteur/innen.

3. Die Idee des selbst laufenden Gleichstellungsmechanismus

Zum Zeitpunkt der Befragungen im Jahr 2000 wird in einem der in zwei Bundesländern untersuchten Wissenschaftsministerien (im Folgenden B1) das Instrument der Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) favorisiert, während das Ministerium in dem anderen Bundesland (B 2) die formelgebundene Budgetierung nach Leistungsindikatoren und Kennzahlen bei der Verteilung des staatlichen Globalzuschusses an die Hochschulen des Landes auf die Tagesordnung gesetzt hat. Die Behörde 2 wird alle Sach- und Personalmittel einer Hochschule in das Verteilbudget einbeziehen. Aus diesem Verteilbudget wird ein einstelliger Prozentsatz des Globalhaushaltes im Rahmen der Indikatorensteuerung nach Kriterien des Erfolgs bei der Frauenförderung an die Hochschulen vergeben. Die erstmalige Leistungsbewertung steht zum Befragungszeitpunkt in beiden Behörden noch bevor, sodass über die Wirksamkeit der neuen Instrumente im Ergebnis dieser Untersuchung keine empirisch gestützten Aussagen möglich sind. Zum Vorgehen bei der Implementation lässt sich konstatieren, dass die Gesprächspartner/innen, obwohl sie sich in den beiden Behörden zum Befragungszeitpunkt noch nicht auf konkrete Erfahrungswerte mit den beiden neuen Instrumenten (ZLV, Indikatorensteuerung) beziehen können, weit über die ihnen vorliegenden Planungsdaten hinaus denken. In beiden Behörden wird bereits über eine Kombination aus ZLV und Indikatorensteuerung nachgedacht.

Ob Frauenförderung überhaupt zu einem Thema bei der Einführung des NSM gemacht wird, ist in prozesssteuernden Organisationen, im Falle der Hochschulen sind es die Wissenschaftsministerien, abhängig davon, mit welchen behördeninternen Vorverständnissen gleichstellungspolitische Zielsetzungen in Aushandlungsprozesse eingebracht werden. Wie die zuständigen Referatsleiterinnen aus den beiden Wissenschaftsministerien übereinstimmend zu Protokoll geben, seien ihre Behörden in dem Bereich Frauenförderung „besonders sensibilisiert (...)". Selbstverständlich sei das überhaupt nicht, sondern es hinge von der Leitung dieses Hauses ab, so die für die Frauenförderung zuständige Referentin aus B1 (siehe dazu auch Burkhardt 2000: 91). Um gleichstellungspolitische Kriterien auf die Agenda zu setzen, muss die konsensuelle Basis schon vor der Implementation vorhanden sein: entweder wie in der Behörde 1, wo das Thema Frauen in der Wissenschaft der Behördenleitung, also der/dem zuständigen Minister/in zugeordnet ist, oder wie in der Behörde 2, in der es ein Frauenförderreferat gibt, das auf-

grund gewachsener behördeninterner Strukturen relativ eng mit der für die Hochschulreform und Globalhaushalt zuständigen Abteilungsleitung zusammenarbeitet. Wie die Befragungen in den beiden für diese Untersuchung ausgewählten Ministerien zeigen, sind die für Gleichstellung bzw. Frauenförderung zuständigen Referent/innen in den Ministerien immer neu gefordert, sich Aushandlungspositionen zu verschaffen – auch dann, wenn organisationsintern diesbezüglich weitgehend Konsens besteht.

Sind die behördeninternen Betroffenheiten und Zuständigkeiten geklärt, gibt die Wissenschaftsbürokratie in der Einführungsphase die Richtung der Reform vor und treibt sie Top Down voran. In diesem Bewusstsein, die „Neugestaltung des Steuerungsverständnisses Staat – Hochschule federführend" in die Hand zu nehmen (B1, Abteilungsleiter), handeln die Jurist/innen aus den Abteilungen für Hochschulreform und -finanzierung in den beiden Wissenschaftsministerien. Perspektivisch denken sie an eine „völlige Umwandlung" des Verhältnisses Staat – Hochschule: „Weg von einer Prozesssteuerung hin zu einer aufgaben- und leistungsorientierten Steuerung" (B2, Abteilungsleiter). Diese Umstellung von der Input- auf die Outputsteuerung beinhaltet, zu einer Vereinbarung darüber zu kommen, mit welcher Schwerpunktsetzung das Geld in den Hochschulen ausgegeben und durch welche Instrumente es verteilt wird, über Ziel-/Leistungsvereinbarungen oder Formelmodelle mit Leistungsindikatoren für Lehre und Forschung, Nachwuchs- und Frauenförderung. Vor allem in der Einführungsphase ist es für die Durchsetzbarkeit eines Modells wie der Indikatorensteuerung in B2 „absolut notwendig (...), dass alle betroffenen Hochschulen am Tisch sitzen, sonst geht die Rede: die anderen verteilen unser Fell. Und das ist auch so" (B2 Frauenförderreferat).

Das Wichtigste am Reformprozess sehen die federführenden Jurist/innen aus den Wissenschaftsverwaltungen darin, bei den Hochschulen das „Nachdenken, dass sich etwas ändern muss" durch einen „Rechtfertigungsdruck" zu befördern. Diesen Rechtfertigungsdruck wollen die Jurist/innen in den Wissenschaftsverwaltungen durch einen ökonomisch legitimierten „Begründungszwang" institutionalisieren: Wenn „auf einmal deutlich wird, wer zu dem Minus beiträgt. Die Nachbarschaftskontrolle" sei der entscheidende Faktor (B2, Referatsleiterin Frauenförderung). Im Prinzip gehe es der prozesssteuernden Organisation darum, bei den Hochschulen „Innovationspotenziale" dadurch zu erschließen, dass sie „Sparpotenziale" herausbekommt (B2, Referatsleiterin). In dem Spannungsfeld zwischen Innovations- und Sparpotenzialen, in dem sich die „Nachbarschaftskontrolle" bewegt, steht auch die Frauenförderung. Das Instrument der formelgebundenen Ressourcenverteilung via Indikatoren sei, so vor allem die Stellungnahmen aus der Behörde 2, welche die Indikatorensteuerung favorisiert, ein besonders geeignetes Mittel, um auch die Frauenförderung auf das Fundament des ökonomischen Begründungszwangs zu heben. Das Ziel sei es,

„dass wir Mechanismen schaffen, die personenunabhängig und selbstverständlich sind, dass wir automatische, selbst laufende Prozesse in Gang setzen (...), so, dass man nicht mehr so viel womenpower da rein zu stecken hat" (Referentin B2).

Die Vorstellung von einer automatischen, über Indikatoren, Parameter und Formeln selbst laufenden Leistungsbemessung und -bewertung birgt in sich die Idee eines sich selbst sanktionierenden Systems, in dem Plus und Minus abgelesen werden können und über Erfolg und Misserfolg auch bei der Frauenförderung durch mehr oder weniger Geld entschieden wird. Ihre Faszination scheint diese Idee des sich selbst steuernden Gleichstellungsmechanismus insbesondere aus der Vorstellung von der Möglichkeit personenunabhängiger, quasi ‚interessefreier' Entscheidungsprozesse zu beziehen. Als Modell hat diese Vorstellung viel zu bieten. Suggeriert sie doch, dass der gleichstellungspolitische Fortschritt ohne immer wieder neue und langwierige Aus- und Verhandlungsprozesse möglich sei, „man nicht mehr so viel womenpower da rein zu stecken" hätte.

In der Praxis der Gleichstellung sorgt die Vorstellung, wie im Folgenden noch deutlicher werden wird, mindestens für „Zwiespältigkeiten" (Zentrale Frauenbeauftragte, U2). Solche Zwiespältigkeiten lenken den Blick auf das Entstehen neuer Expert/innengruppen, die in den Prozessen der Leistungsdefinition und -bewertung herausgebildet werden. Dabei erweist sich das Phänomen der Expertokratisierung zugleich als ein notwendiger, gleichstellungspolitischer Professionalisierungsprozess, und ist als ein Ausdruck widersprüchlicher Modernisierung zu lesen.

4. Professionalisierung und Expertokratisierung

Bei der Leistungsdefinition stellt sich z.B. in den Verhandlungen zwischen Ministerien und Hochschulleitungen die Frage, ob belohnt werden solle, wer bislang schon viel gemacht hat und bestraft, wer „bislang noch nicht gemerkt hatte, dass Frauenförderung ein Verfassungsauftrag ist"

(B2, Referat Frauenförderung). Soll in Formelmodellen der Bestand an Professorinnen genommen werden, soll die so genannte „Schwundquote" zum Tragen gebracht werden, d.h. die mit steigendem Status sinkenden Frauenanteile oder z.B. eine Quote bei der Neuberufung oder Kombinationsfaktoren? Sollen neben Leistungsindikatoren bei den Professuren auch die Absolvent/innen und Studierenden in ein Formelmodell einbezogen werden? Welche Zeiträume werden für die Evaluation der Erfolge und Misserfolge festgelegt? Sollen sie daran gemessen werden, ob der Frauenanteil einer einzelnen Hochschule bzw. eines Fachbereiches bei den jeweiligen Parametern über oder unter einem Landes- bzw. einem Hochschuldurchschnitt liegt? Solche und andere Fragen der Definition der Leistungsgrößen werden, wenn die Planungen übergeordneter Planungsinstanzen wie in den Ministerien weitgehend abgeschlossen sind und die Umsetzung beginnt, in einem Aushandlungsprozess zwischen Ministerien und Hochschulleitungen abgeklärt; zum Beispiel in einer Arbeitsgruppe aus Ministerialbeamten und Hochschulleitungen zum Globalhaushalt. Einen Einblick in die Verhandlungsprozesse mit den Hochschulleitungen und wie darin mit der Integration von Frauenförderung verfahren wird, gibt beispielhaft die Leiterin des Frauenförderreferates aus der Behörde 2:

„Da hatten wir diese Arbeitsgruppe und ich habe eingebracht, dass es notwendig ist, (...) den Aspekt der Frauenförderung einzubringen (...) Und es war im Prinzip relativ schnell klar, das war eben auch was Herr X [Leiter der ministeriellen Arbeitsgruppe] klargestellt hat, dass Frauenförderung einbezogen wird. Es gab dann immer wieder noch Gefechte, wo ein Präsident sagt, ich weiß gar nicht was Frau Y [Referatsleiterin] da immer erzählt, warum das so sein sollte (...) Es ist (...) schwierig, das kommt immer so peu à peu. Dann machen wir einen (...) Reader, wo wir alle Materialien zusammenfassen und den kriegen die Präsidenten. (...) Zumindest können sie nicht mehr sagen, sie wissen es nicht (...). Dann (...) waren sie informiert und wussten worauf ich mich beziehe, unter anderem Grundgesetz – aber das ist ja am unerheblichsten in diesen Zusammenhängen. Und auf dieser Basis war es dann möglich zu sagen (...): Wie prüfen wir das dann? Und dafür mache ich einen Vorschlag. Dann hat es natürlich einige Sitzungen gebraucht, bis ich mich (...) auf der Tagesordnung an die erste Stelle vorgearbeitet hatte, [und nicht] in den letzten fünf Minuten, [wo] ich gesagt habe, jetzt hat das keinen Sinn mehr. Aber auf der nächsten Tagesordnung (...) kommt es am Anfang. Dann hat Herr X [Leiter der ministeriellen Arbeitsgruppe] gesagt: Ja ist gut (...), und dann haben wir das ausführlicher diskutiert."

Die Muster der Bildung solcher Gremien sind in der Regel so gestrickt, dass es in den Aushandlungsprozessen zwischen Ministerien und Hochschulen sowie in den Hochschulen nicht selbstverständlich ist, die Frauenbeauftragten als offizielle Verhandlungspartnerinnen einzubeziehen. In dem angeführten Beispiel auf der hochschulübergreifenden Ebene z.B. war die Arbeitsgruppe, die über die Integration von Indikatoren bei der Leistungsbemessung beriet und entschied,

„auch wieder nach dem bekannten Muster zusammengesetzt. Mit Vertreterinnen und Vertretern des Ministeriums und Vertreter und Vertreterinnen der Landeshochschulkonferenz. Da waren aber (...) nicht die Frauenbeauftragten dabei. Das war noch in einem früheren Stadium und die mittlerweile selbstverständliche Einbeziehung der Frauenbeauftragten oder Sprecherin der Frauenbeauftragten in derartige Diskussionsprozesse war da noch nicht so verankert. Aber ich habe (...) das (...) immer mit den Frauenbeauftragten diskutiert, nur sie waren noch nicht als Mitglied da verankert, das kam erst relativ spät dazu" (B2, Referat Frauenförderung).

Insgesamt lassen die Fallanalysen zu beiden Behörden den Eindruck entstehen, dass die Frage der Beteiligung von Frauenbeauftragten der Landeshochschulen bzw. deren Sprecherinnen in einer wichtigen Phase der Planung und erstmaligen Einführung der neuen Steuerungsinstrumente hochgradig personenabhängig ist. Für die Einbindung von Frauenbeauftragten in die Prozesse der Leistungsdefinition ist die (organisationsübergreifende) Netzwerkbildung ein entscheidender Faktor. Je nachdem, wie ausgeprägt der Netzwerkgedanke von den zuständigen Personen in den Wissenschaftsbehörden gegenüber den Hochschulen verfolgt wird, desto näher reichen die Akteur/innen in den Hochschulen an die Entscheidungsprozesse in den Ministerien und an die Aushandlungsprozesse zwischen Ministerien und Hochschulleitungen heran. Der Grad der Informiertheit erweist sich besonders an diesen Schnittstellen des Steuerungsfeldes Staat – Hochschulen für die Frauenbeauftragten aus den Hochschulen als eine Ressource für die Vernetzung der Gleichstellungsarbeit.
In dem Verlauf von Planung, Aushandlung und Umsetzung der neuen Frauenförderinstrumente stellt die netzwerkartige Verteilung von Informationen eine Ressource für die Positionierung der Frauenbeauftragten dar und ist ein integraler Bestand-

teil des Professionalisierungsprozesses von Frauenbeauftragten zu ‚gender'-Expert/innen bei der Einführung neuer Steuerungsinstrumente. Für die Professionalisierung ist neben einer gewissen „Rückendeckung" (B2, Referatsleiterin Frauenförderung) der Frauenbeauftragten durch die Entscheidungsinstanzen in Hochschulen und zuständigen Ministerien der Zeitfaktor entscheidend. Das heißt die Frage, ob und wie rechtzeitig die Hochschulfrauenbeauftragten durch die ministeriellen 'gender'-Expert/innen informiert werden. Die Richtung des Informationsflusses verläuft aufgrund der Funktion (der Ministerien) von prozesssteuernden Organisationen Top Down. Institutionen der Planung und der federführenden Aushandlung und Umsetzung schaffen in Hochschulen und Ministerien neue ‚gender'-Expert/innen. Deren Professionalisierung steht im unmittelbaren Zusammenhang mit Wissensvorsprüngen und Handlungsvorläufen (vor)entscheidender, planender und prozesssteuernder Instanzen:

„Es musste (...) etwas geschehen möglichst frühzeitig. Und deshalb habe ich das entwickelt und dieses Modell dann den Frauenbeauftragten vorgestellt" (B2, Referat Frauenförderung).

Wie in den Interviews mit den Vertreter/innen der Ministerien und Hochschulen anhand der Darstellung von Entscheidungsabläufen in den Interviews zu beobachten ist, läuft die Professionalisierung darauf hinaus, ‚gender' als Leistungskriterium in eine mathematische Formel zu übertragen. Aus der betriebswirtschaftlich-mathematischen Modellierung sozial-kultureller Prozesse resultiert eine Schwierigkeit, die darin besteht, die eigenen mit Frauenförderung ursprünglich verbundenen Intentionen wieder zu finden.

„Und dann wurde es richtig mathematisch, (...) es war ein bisschen schwierig, mein Modell wieder zu finden. Nein, das ist jetzt übertrieben, aber das war dann so ein (...) Entwicklungsprozess" (B2, Referat Frauenförderung).

Nicht nur Jurist/innen in den Ministerien, für die sich Gleichstellung bzw. Frauenförderung primär als eine Frage der Gewährleistung des Verfassungsauftrages stellt, sondern auch die Frauenbeauftragten als Mit-Gestalterinnen in den Hochschulen stoßen auf damit verbundene „Zwiespältigkeiten":
„Es ist wirklich der i-Punkt auf den es ankommt. Man muss sehr vorsichtig sein und sehr tief in diese Materie hineingehen. Und an einer Hochschule wird eine bestimmte Gruppe auch hergestellt, die dieses Steuerungsinstrument (...) durchdrungen hat. (...) Und dadurch, dass sie dieses Spezialistentum haben, muss man, um zu verstehen, erst einmal sehr stark in die Materie hineingehen. (...) Und es werden die aus der Ökonomie stammenden Modelle herangetragen, aber das Problem, dass dieser Transfer ja nicht eins zu eins übertragen werden kann (...), das sehe ich noch sehr wenig gelöst. Und von daher ist es auch zwiespältig: Dass die Frauenförderung in ihrer Auseinandersetzung auch aufpassen muss, dass sie nicht instrumentalisiert wird für diese neuen Steuerungsinstrumente, für diese neue Denke, die dahinter steht" (Zentrale Frauenbeauftragte, U2).

Ursache der hier konstatierten Zwiespältigkeit ist nicht zuletzt eine Art Expertokratisierung, die den Prozessen der Leistungsdefinition und -bewertung aufgrund ihrer ökonomisch-mathematischen Modellierungen innewohnt. In diesen Prozessen werden nämlich die Verschiedenheiten innerhalb von Hochschulen, etwa die Unterschiede zwischen den wissenschaftlichen und fachkulturellen Forschungs- und Publikationspraktiken thematisch und es besteht die Anforderung, die Unterschiede über Bewertungen und Gewichtungen auszubalancieren. Was als wissenschaftlicher, was als wirtschaftlicher, was als Erfolg bei der Frauenförderung gewertet, und wie ein gewichteter Marktwert für diese Produkte der Organisationseinheiten errechnet wird, gehört zu den Kernfragen in den Prozessen der Leistungsdefinition und -bewertung.

Wie die Gespräche in den Wissenschaftsministerien und in den Hochschulen zeigen, können diese Kernfragen vor Ort in den Organisationen zu Auslösern von Zielkonflikten werden, welche die materielle Dimension des Ressourcendiskurses weit überschreiten. Denn einerseits wird mit der Implementation des neuen Steuerungsmodells (NSM) die Option genährt, die Prozesse der Leistungsdefinition und -bewertung auf der Basis ‚objektiver' Kriterien gestalten zu können, was – wie insbesondere im Zusammenhang mit den Optionen für Formelmodelle (Indikatorensteuerung) feststellbar ist – mit weitergehenden Vorstellungen von einer vernünftigeren Ressourcenverteilung und einer gerechteren Ressourcenverantwortung verknüpft wird. Auf der anderen Seite erscheint es unrealistisch, mit den neuen Steuerungsinstrumenten „diesen ewigen Verteilungskampf in den Hochschulen zu beenden" (U2, Dekanin).
Ob und inwieweit die neuen Steuerungsmodelle dafür geeignet sind, ist beim gegenwärtigen Stand der Modernisierung in den Hochschulen eines der drängendsten Probleme und die am wenigsten beantwortete Frage. Da es wahrscheinlicher ist, dass dieser Verteilungskampf ein immer

währendes, auch zukünftig bestehendes Problem der Profilbildung in Wissenschaftseinrichtungen ist, macht es mehr Sinn, nach analytischen Ansätzen Ausschau zu halten, die eine modernisierungskritisch-reflexive gleichstellungspolitische Diskussion eröffnen können.

5. Anknüpfungspunkte für eine modernisierungskritische Perspektivdiskussion

Gleichstellungspolitische Professionalisierung und Expertokratisierung wurden in diesem Beitrag als zwei Seiten einer Medaille entwickelt: als Gegenstände von Hochschulmodernisierung, deren Ziel es ist, das Spannungsverhältnis zwischen wissenschaftlicher und ökonomischer Autonomie (neu) zu regulieren. Unter Rückgriff auf empirisches Material (Interviews) wurde die Schnittstelle Wissenschaftsverwaltung und Hochschule in das Zentrum gerückt, und der Blick auf die prozesssteuernden Organisationen fokussiert. Die prozesssteuernden Organisationen bei der Einführung der neuen governance-Muster bzw. des neuen Steuerungsmodells (NSM) sind in dem Beispiel der Hochschulmodernisierung die Wissenschaftsbürokratien. In Aushandlungen mit den Hochschulleitungen und anderen von ihnen hinzugezogenen Expert/innen und Beratungsgremien, die an der Schnittstelle Staat – Hochschulen etabliert sind, wie etwa die eingangs erwähnte Hochschulrektorenkonferenz (HRK) oder Beratungsagenturen, die als neue Akteure in das Steuerungsfeld eintreten, wie das erwähnte Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) der Bertelsmannstiftung, setzen sie die wissenschaftspolitischen Ziele um.

Um hier abschließend auch zu einer theoretischen Verortung von Hochschulmodernisierung und darin des gleichstellungspolitischen Diskurses zu kommen, ist es sinnvoll, diese Organisationen einschließlich der für sie handelnden Personen als soziale Akteur/innen eines Machtfeldes zu interpretieren. Das Machtfeld als theoretischen Bezugspunkt zu nehmen bedeutet, einen bestimmten soziologischen Blick zu wählen, der es ermöglicht, das Handeln von Akteur/innen als deren gemeinsame soziale Praxis zu akzentuieren (ausführlich vgl. Zimmermann 2000 und 2002; Engler/Zimmermann 2002).
Entgegen rationalistischen Modernisierungskonzepten wie sie uns z.B. in der Vorstellung von der Personenunabhängigkeit der Leistungsdefinition und -bewertung in der Wissenschaft und in den dahinter stehenden akteursfreien Handlungsmodellen begegnen, lässt sich aus dieser praxeologischen Perspektive plausibel machen, dass es nach wie vor politisch handelnde Akteur/innen gibt. Politisch handelnde Akteur/innen sind soziale Akteur/innen, die sich in dem Machtfeld Staat – Hochschulen/Wissenschaft und folglich in den Aushandlungsprozessen auf unterschiedliche Einflusspotenziale, Machtressourcen und -positionen stützen. In der sozialen Wirklichkeit sind die Machtpositionen ungleich verteilt und es gibt Hierarchien z.B. zwischen Akteur/innen aus der Wissenschaftsbürokratie, den hinzugezogenen Expert/innen aus der Wissenschaft und Beratungsagenturen sowie der Hochschulleitung und den Frauenbeauftragten. Abhängig von der jeweiligen Stellung (Position) und in der Relation zu anderen Stellungen (Positionen) entscheidet sich, wer als Akteur/in eingreift, was auf die Tagesordnung kommt und wer als Expert/in berufen ist, an der Definition der legitimen Sichtweise auf das Neue, dessen Einordnung und Benennung mitzuwirken.

Mit der Macht, die legitime Sicht der Dinge zu konstruieren, kommt aus praxeologischer Perspektive eine weitere Ebene sozialer Auseinandersetzungen in den Blick. Sie ermöglicht es, Hochschulmodernisierung von der symbolischen Dimension her zu verstehen. Hierzu gehört z.B. die anhand der Interviews rekonstruierte Leitidee des quasi selbst laufenden Gleichstellungsmechanismus. Doch erst die symbolische Dimension von Modernisierung macht verstehbar, warum gegenüber der primär ökonomisch rationalen Modernisierungslogik Zwiespältigkeiten und Ambivalenzen gerade bei denjenigen Akteur/innen zu finden sind, die schon seit Jahren z.B. als Frauenbeauftragte gleichstellungspolitische Reformziele in den Hochschulen verfolgen. Auch unter den veränderten Vorzeichen sehen sich Akteurinnen mit gleichstellungspolitischen Interessen und Zielen – in ganz unterschiedlichen Akteurskonstellationen – immer wieder damit konfrontiert, dass die in der Vergangenheit investierte womenpower, die dadurch erworbenen individuellen und kollektiven Erfahrungen und die erreichten Gleichstellungsfortschritte eben nicht automatisch aus dem institutionellen Gedächtnis abrufbar sind:

„Ein Problem ist, dass wir z.B. auch bei unserem Planungsdezernat immer wieder anmahnen müssen, dass wir nicht nur eine quantitative Frauenförderpolitik verfolgen wollen, sondern auch eine qualitative. (...) Dass man die Qualität des Verhältnisses Frauen und Wissenschaft entwickelt, alles Andere bleibt eine Wohlwollensgeschichte." (C4-Professorin und zum Befragungszeitpunkt Frauenbeauftragte eines mathematisch-naturwissenschaftlichen Fachbereiches, U2).

Die immer wiederkehrende Notwendigkeit des ‚Anmahnen Müssens' einer auch qualitativen Frauenförderpolitik lenkt den Blick auf die kollektive Erfahrung mit der „rhetorischen Modernisierung" aus den 80er Jahren an deutschen Hochschulen zurück (Wetterer 2002).

Aktuelle Hochschulmodernisierung geht mit der diskursiven, d.h. der machtvollen Durchsetzung von Be- und Umbenennungen einher – so ist aus der Frauenbeauftragten offiziell längst die Gleichstellungsbeauftragte und aus der Frauenförderpolitik das Gender Mainstreaming als die nun neue gleichstellungspolitische Leitidee geworden – und sie wirft alte, noch aus den Zeiten der Frauenförderpolitik der 80er Jahre stammende Fragen neu auf. Damit sich nicht auch der ökonomische Begründungszwang letztlich als eine Form rhetorischer Modernisierung erweist, stellen sich vor allem Fragen nach dem Zusammenhang zwischen Geschlechterdualismus und Zuschreibungspraktiken sowie der Dekonstruktion dieses Zusammenhangs. Dekonstruktion im Sinne eines Korrektivs und modernisierungskritischen Potenzials, um Eigenschaftszuschreibungen nach dem Muster weiblich-männlich zu delegitimieren (vgl. Dingler/ Frey 2002, Wetterer 2002). Dekonstruktion aus praxeologischer Perspektive und machttheoretischer Interpretation aktueller Hochschulmodernisierung hat die sozialwissenschaftliche Rekonstruktion der Beziehungsnetze (Relationen) einschließlich der in den Organisationen des Machtfeldes sedimentierten materiellen *und* der symbolischen Macht- und Geschlechterverhältnisse zum Ziel.

Literatur

Batisweiler, Claudia et al. (Hg.) (2001): Geschlechterpolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel: Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Opladen: Leske und Budrich.

BuKoF (Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen), Kommission Globalhaushalt und Evaluation (Hg.) (1996): Finanzautonomie und Frauenförderung. Schriftenreihe des Koordinationsprojekts der BuKoF, Universitäten Bonn und Köln.

BuKoF (Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen) (2000): Unternehmen Hochschule – Gleichstellung als Managementaufgabe? Dokumentation der 12. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF), hrsg. v. Heidi Degethoff de Campos, Technische Universität Berlin, Berlin.

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (1998): Hochschulrahmengesetz vom 20. August 1998. Bonn: BGBl 1, S. 2190.

Burkhardt, Anke (2000): Frauenförderung auf dem Weg vom Kosten- zum Wirtschaftlichkeitsfaktor. In Altmiks, Peter (Hg.): Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung. Weinheim: Deutscher Studienverlag, S. 89-92.

CHE (Centrum für Hochschulentwicklung) (Hg.) (2001): Grundlagen und Merkmale eines neuen Modells der staatlichen Mittelvergabe in Hamburg. Ergebnisbericht, Verfasser: F. Ziegele. Gütersloh: Druck & Beschriftung Setter, Rietberg.

Dingler, Johannes; Regina Frey (2002): Von der Praxis zur Gender-Theorie: Impulse postmoderner Feminismen. In: Nohr, Barbara; Veth, Silke (Hg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin: Karl Dietz-Verlag, S. 141- 157.

Engler, Steffani; Zimmermann, Karin (2002): Das soziologische Denken Bourdieus – Reflexivität in kritischer Absicht. In: Bittlingmayer, Uwe H. et al. (Hg.): Theorie als Kampf? Opladen: Leske und Budrich, S. 35-47.

Färber, Christine (2002): Frauen auf Lehrstühle durch Gender Mainstreaming? Ein neues gleichstellungspolitisches Konzept und seine Bedeutung für den Hochschulbereich. In: Bothfeld, Silke et al. (Hg.): Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis: Frankfurt am Main/New York: Campus, S. 107-131.

Hanft, Anke (Hg.) (2000), Hochschulen managen? Zur Reformierbarkeit der Hochschulen nach Managementprinzipien. Neuwied; Kriftel. Berlin: Luchterhand.

Löther, Andrea; Plöger, Lydia (Hg.) (2000): Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Wissenschaftliche Reihe, Band 127. Bielefeld: Kleine Verlag.

Müller-Böling, Detlef (2000): Die entfesselte Hochschule. Gütersloh: Bertelsmann Verlag.

Plöger, Lydia; Riegraf, Birgit (Hrsg.) (1989): Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform. Wissenschaftliche Reihe, Band 105. Bielefeld: Kleine Verlag.

Roloff, Christine (Hg.) (1998): Reformpotential an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen. Berlin: edition sigma.

Roloff, Christine (1998a): Gleichstellung ist Strukturpolitik. In: Plöger, Lydia; Riegraf, Birgit (Hg.): Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform. Bielefeld: Kleine Verlag, S. 125-142.

Roloff, Christine; Zimmermann, Karin (2000): Mittelverteilung, Informationsmanagement und Networking. Aktionsfelder der Gleichstellungsbeauftragten im Reformprozess der Hochschulen. In: Löther, Andrea; Plöger, Lydia (Hg.): Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Bielefeld: Kleine Verlag, , S. 43-57.

Schimank, Uwe; unter Mitarbeit von Frank Meier (2002): Expertise zum Thema: Neue Steuerungssysteme an den Hochschulen, Förderinitiative des BMBF: Science Policy Studies, Fachbereich Erziehungs-, Sozial- und Geisteswissenschaften, Lehrgebiet Soziologie II der Fernuniversität Hagen. www.sciencepolicystudies.de

Westdeutsche Rektorenkonferenz (Hg.) (1989): Hochschulautonomie, Privileg und Verpflichtung. Reden vor der Westdeutschen Rektorenkonferenz. Hildesheim: Lax-Verlag.

Wetterer, Angelika (2002): Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender Expertinnen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Themenschwerpunkt Hochschul- und Wissenschaftsentwicklung durch Gender Mainstreaming? Heft 3, S. 129-148.

Ziegele, Frank (2000): Neue Modelle der Mittelvergabe als Chance für wirksame Gleichstellungspolitik. In: Löther, Andrea; Plöger, Lydia (Hg.): Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Bielefeld, S.27-41: Kleine Verlag.

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hg.) (2002): Qualität durch Wettbewerb und Autonomie. Landeshochschulgesetze im Vergleich, Essen: www.stifterverband.de.

Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien (2002): Themenschwerpunkt Hochschul- und Wissenschaftsentwicklung durch Gender Mainstreaming? Heft 3/2002.

Zimmermann, Karin (2000): Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin: edition sigma.

Zimmermann, Karin (2002): Berufungsspiele des wissenschaftlichen Feldes im Lichte des Konzepts symbolischer Gewalt. In: Ebrecht, Jörg; Frank Hillebrandt (Hg.): Bourdieus Theorie der Praxis. Erklärungskraft – Anwendung – Perspektiven. Wiesbaden, S. 139-151: Westdeutscher Verlag.

Anmerkungen

1 Dieser Beitrag erscheint in: Matthies, Hildegard/Ellen Kuhlmann/Maria Oppen/Dagma Simon (Hg.): Gleichstellung in der Forschung – Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin: Edition Sigma (i.E.).

2 Sequenzen aus den Interviews mit Hochschulangehörigen sind mit U1 etc., mit Behördenmitarbeiter/innen mit B1 etc. im Text gekennzeichnet, längere Interviewpassagen sind zusätzlich vom Text abgesetzt. Eckige Klammern in den Interviewausschnitten sind von der Autorin hinzugefügte Erläuterungen z.B. des Gesprächskontextes, runde Klammern stehen für in der Regel kürzere Auslassungen im Interviewtranskript.

3 In diesen Kontext ist die Dienstrechtsreform der Bundesregierung (Juniorprofessuren, leistungsorientierte Professor/innenbesoldung) einzuordnen. Die Gesetzesvorbereitung entspricht, wie Christine Färber (2002) feststellt, nicht der offiziellen politischen Strategie des ‚gender mainstreaming', wonach alle Gesetzesvorhaben zur Seite ihrer geschlechterdifferenten Wirkungen zu überprüfen wären.

Kontakt und Information:

Dr. Karin Zimmermann
E-Mail: drkzimmermann@web.de