

Corinna Pusch

Birgit Erbe, 2022: Gleichstellungspolitik im Kontext neuer Governance an Universitäten (Reihe Geschlecht und Gesellschaft, Band 77). Wiesbaden: Springer VS. 329 Seiten. 54,99 Euro

Kritik an der Hochschulreform der 1990er- und 2000er-Jahre kam aus unterschiedlichen Richtungen: Die Stärkung der Leitungsebene und des Hochschulmanagements wurde als Verlust von Mitbestimmungsrechten aller Statusgruppen gewertet, die wachsende Ökonomisierung der Hochschulen wurde als potenzielle Gefahr für die Qualität der Wissenschaft wahrgenommen und die Veränderungen der Studienstruktur im Kontext der Bologna-Reform wurden als Verzweckung und Verflachung von Bildung kritisiert – u. a. von den Studierenden selbst in zahlreichen Protesten.¹

Dass die Hochschulreform für andere emanzipative Akteur_innen aber durchaus Chancen mit sich brachte, zeigt Birgit Erbe in *Gleichstellungspolitik im Kontext neuer Governance an Universitäten*. Einführend legt sie den Forschungsstand zur Steuerung an Hochschulen im Kontext der Hochschulreform sowie zu Geschlechterungleichheiten an Hochschulen dar, gefolgt von einem Abriss der Entwicklungslinien von Hochschulgleichstellungspolitik in Deutschland und einer Bestandsaufnahme der Umsetzung der Hochschulreform in Bezug auf Gleichstellung. Es folgen der konzeptionelle Rahmen und das Forschungsdesign der Studie. Die empirischen Ergebnisse stellt die Autorin zunächst für jede der vier Falluniversitäten gesondert vor, um in einem anschließenden Fallstudienvergleich Schlussfolgerungen für die Forschungsfrage zu treffen. In einem abschließenden Fazit fasst sie ihre Ergebnisse zusammen und gibt Empfehlungen für die staatliche Politik zur Förderung von Gleichstellung an Hochschulen.

Die zentrale Forschungsfrage ist, „welche Steuerungsmöglichkeiten Gleichstellungspolitik an Hochschulen überhaupt hat und wie sich diese infolge der Hochschulreform veränderten“ (S. 3). Denn Steuerung von Organisationen im Allgemeinen und von Hochschulen im Speziellen stoße an Grenzen. Hochschulen seien als Professionsorganisationen durch starke Selbstorganisation und ein hohes Maß an Autonomie ihrer einflussreichsten Mitglieder geprägt. Gleichstellungssteuerung treffe zudem auf Widerstände, die sich nicht nur gegen den organisationalen Wandel richten, sondern auch gegen das Aufbrechen der zugrunde liegenden Substruktur hierarchischer Geschlechterordnung (S. 25).

Konzeptionell verbindet Birgit Erbe in ihrer Untersuchung Ansätze der Governance-, Organisations- und Geschlechterforschung. Die Synergie der drei Disziplinen trägt maßgeblich dazu bei, die Wirkung der aus den Fallbeispielen herausgearbeiteten gleichstellungspolitischen Steuerungselemente zu verstehen, und erweist sich als trefende analytische Folie für Hochschulstrukturen in Konfrontation mit Veränderungsan-

1 Vgl. dazu u. a. Wiarda, Jan-Martin (2009). Bildungsstreik 2009. Streikbilanz. *Die ZEIT*, Nr. 53/2009; Winter, Martin (2010). Effekte der Studienstrukturreform. Versuch einer Einordnung von Beiträgen der empirischen Hochschulforschung zur Debatte um die Bologna-Reform in Deutschland. *Das Hochschulwesen*, 58(2), 45–55.

forderungen: Die Governance-Forschung sieht Steuerung an Hochschulen als „wechselseitige Handlungsabstimmung der Akteur_innen innerhalb eines institutionellen Rahmens, der das Akteurshandeln lenkt, aber nicht determiniert“ (S. 273). Aus organisationstheoretischer Perspektive könnten Universitäten als ‚besondere‘ Organisationen verstanden werden, in denen Funktions- und Handlungslogiken von Organisation und Profession aufeinanderprallen und in denen hierarchische Steuerung an Grenzen gerät. Die Analyseperspektive der Geschlechterforschung – als drittes Element – untersuche, wie die Hochschulen durch „Normen, Regeln und soziale Praxen“ (S. 273) auf die interaktive Reproduktion ihrer hierarchischen Geschlechterordnungen einwirken. Diesem theoretischen Rahmen folgt die Darstellung der methodischen Vorgehensweise. Birgit Erbe wertet 31 Expert_inneninterviews, welche an vier Beispieluniversitäten geführt wurden, inhaltsanalytisch aus. Die Fallbeispiele wurden als Beispiele guter Praxis ausgewählt und differieren hinsichtlich des vorherrschenden Hochschul-Governance-Regimes, der Landesgleichstellungspolitik sowie der Größe, dem Gründungszeitpunkt und dem Status als Exzellenzuniversität (S. 159).

In einem ersten Schritt ordnet Birgit Erbe das Governance-Regime der einzelnen Hochschulen nach den Governance-Dimensionen von de Boer et al. (2007) und Schimank (2007) zwischen den Polen Selbstverwaltungsmodell und Managementmodell ein – wobei sie das Modell datenbasiert überarbeitet und die an den Beispielhochschulen zum Teil stark differierenden Dimensionen „externer Wettbewerb“ und „interner Konkurrenzdruck“ getrennt darstellt (S. 144). Es folgt für jedes Fallbeispiel eine Darstellung der gleichstellungspolitischen Situation, der gleichstellungsrelevanten Akteur_innen sowie des Spektrums der angewandten Governance-Strategien. In einem Fazit geht die Autorin jeweils der Frage nach, „wie und mit welchem Erfolg unter diesen Bedingungen ausgewählte Universitäten gleichstellungspolitisch steuern“ (S. 156).

In der Gesamtschau kommt Birgit Erbe zu dem Ergebnis, dass die Reform der Hochschulgovernance im Zusammenwirken mit gleichstellungspolitischen Forderungen neue erfolgsversprechende Gleichstellungsstrukturen ermöglichte. Die neuen Steuerungsformen erweisen sich allerdings als voraussetzungsvoll: Sie setzen sowohl die Steuerungsfähigkeit der Hochschulen als auch gleichstellungspolitische Kompetenzen und engagierte Akteur_innen vor Ort voraus. Als Voraussetzung für Steuerungsfähigkeit und die erfolgreiche Umsetzung von Gleichstellungspolitik zeigt sich der Grad des ‚Organisational Turn‘ in den untersuchten Hochschulen und damit das Verständnis von Gleichstellung als Organisationsaufgabe. Die Unterstützung der Hochschulleitung ist hierfür Bedingung. Insbesondere der Wettbewerb um Drittmittel erweist sich als wichtiger Faktor, um auch die akademische Profession für Gleichstellung zu gewinnen. Durch die Verknüpfung von Exzellenz und Gleichstellung wurde laut Birgit Erbe hier eine Öffnung erreicht. Es zeigen sich aber auch die Grenzen der Änderungsbereitschaft der Profession: Die Hochschulleitungen in den Fallbeispielen meiden die Konfrontation und die hierarchische Durchsetzung von Gleichstellungsanforderungen. Die Wirkung auf Fachkulturen zeigt sich als beschränkt. Birgit Erbe warnt in diesem Kontext vor einer „Entkopplung von Struktur und Handlung“ (S. 268), wenn sich einzelne Fachbereiche oder Fakultäten „nur strategisch anpassen“ (S. 268). Ebenso macht sie anhand der Fallbeispiele sichtbar, dass der zu verzeichnende organisationale Wandel bisher nicht in einen stabilen, selbstlaufenden Prozess gemündet ist: Es seien weiterhin fortlaufend

externe Anreize sowie eine stabile Finanzierung der Gleichstellungsstrukturen vor Ort vonnöten, welche die Drittmittelförderung nicht beständig leisten könne. In diesem Kontext warnt die Autorin, dass im Drittmittelwettbewerb nicht erfolgreiche oder nicht teilnehmende Hochschulen gleichstellungspolitisch abgehängt werden könnten. Sie stellt infrage, ob der verfassungsgemäße Auftrag zur Förderung von Gleichstellung damit erfüllt ist und regt an, über Alternativen nachzudenken – wie ein System von finanziellen Boni und Mali auf Landesebene (S.271), welches die Hochschulen ebenso auf finanzieller Ebene ansprechen würde, in Kombination mit „eindeutige[n] gesetzliche[n] Vorschriften zum Abbau von Geschlechterasymmetrien“ (S.272), der Bereitstellung von staatlichen Mitteln für personelle Ressourcen der Gleichstellungsarbeit vor Ort sowie einer „Stärkung gleichstellungspolitische[r] Interessenvertretung und Netzwerke“ (S.272). Die akademische Profession könnte verstärkt über die Berücksichtigung von Gender in Lehre und Forschung in Förderprogrammen erreicht werden.

Birgit Erbe gibt evidenzbasierte Empfehlungen für eine wirkungsvolle Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik vonseiten des Staates und der Wissenschaftsförderung – hochrelevant durch die fallbasierten Daten zu Gleichstellungserfolgen im Rahmen der entscheidenden hochschulpolitischen Umwälzung der letzten Jahrzehnte. Daneben sind die verschiedenartigen Beispiele zur Umsetzung von Gleichstellungssteuerung und zur Akteur_innenkonstellation an den Fallhochschulen sowie der ungeschönte Einblick in die Wirkung und die Erfolgsfaktoren der neuen Steuerung gewinnbringend für die Reflexion der eigenen Praxis. Insgesamt stellt Birgit Erbes Buch eine umfassende Ressource für praxisrelevantes Gleichstellungswissen dar. Neben der Möglichkeit, das Steuerungsmodell und die Gleichstellungsstrukturen der eigenen Organisation anhand der vorgestellten Fallstudien einzuordnen und zu reflektieren, bietet der Forschungsstand eine dichte Zusammenfassung zu Benachteiligungsmechanismen von Frauen in der Wissenschaft und ihren Wirkfaktoren, ausgewertet für bestimmte Karrierephasen und Eigenheiten des deutschen Wissenschaftssystems.

Wünschenswert wäre eine Diskussion zur Übertragbarkeit der Ergebnisse auf außeruniversitäre Forschungsorganisationen. Als Nebenprodukt wäre zudem eine praxisorientierte Handreichung denkbar, welche verschiedene Steuerungsstrategien und -instrumente mit ihren Funktionen, Voraussetzungen sowie den beispielhaften Ergebnissen zu Chancen und Risiken zusammenfassend darstellt.

Zur Person

Corinna Pusch, Referentin der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Max-Planck-Gesellschaft. Arbeitsschwerpunkte: Gleichstellungspolitik in Wissenschaftsorganisationen, Gleichstellungsmonitoring, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in Bildungseinrichtungen.

Kontakt: Max-Planck-Gesellschaft, Generalverwaltung, Hofgartenstraße 8, 80539 München

E-Mail: corinna.pusch@gv.mpg.de