

Zimmermann, Karin

Book Part — Published Version

Neue Wissenschaftspolitik der Gleichstellung in Deutschland

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Zimmermann, Karin (2016) : Neue Wissenschaftspolitik der Gleichstellung in Deutschland, In: Simon, Dagmar Knie, Andreas Hornbostel, Stefan Zimmermann, Karin (Ed.): Handbuch Wissenschaftspolitik. 2. Aufl., ISBN 978-3-658-05455-7, Springer, Wiesbaden, pp. 375-393,
https://doi.org/10.1007/978-3-658-05455-7_26

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/179513>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Neue Wissenschaftspolitik der Gleichstellung in Deutschland

Karin Zimmermann

Inhalt

1	Einleitung	375
2	Statistische Befunde zur Chancenungleichheit in Forschung und Wissenschaft	377
3	Diskurse um die Inklusion von Exzellenz und Gender	379
4	Gleichstellungsstandards im Kontext von New Public Management	380
4.1	Geld für die Berufung von Professorinnen	383
4.2	Quasi-Wettbewerb um die Reputation der DFG	385
4.3	Zielquoten ohne Sanktion und Verlust von Reputation	387
5	Fazit	388
	Literatur	391

1 Einleitung

Der kognitive Widerstand gegenüber dem Befund der Ungleichbehandlung von Männern und Frauen ist gerade in der Wissenschaft groß. Die unzureichende Repräsentanz von Frauen vor allem in den Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung gehört nach wie vor zu den gravierendsten Defiziten der wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland (WR 2007a, S. 39).

Mit diesen Feststellungen beschloss der Wissenschaftsrat seine „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ (WR 2007a). Zu ihrer Vorbereitung und um die Dringlichkeit der Probleme auch medienwirksam zu signalisieren, hatte der Wissenschaftsrat im November 2006 Entscheidungsträger aus Hochschulen und Forschungsorganisationen, der Wissenschafts- und Forschungspolitik sowie Expertinnen aus Geschlechterforschung und

K. Zimmermann (✉)

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH, Berlin, Deutschland

E-Mail: karin.zimmermann@wzb.eu

Gleichstellungspolitik zur Tagung „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“ (WR 2007b) geladen. Das wichtigste Ergebnis der Tagung war die „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ (WR 2007b, S. 151–165). Darauf verständigten sich die großen Wissenschafts- und Forschungsorganisationen. Dazu gehören die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und die vier außeruniversitären Forschungsorganisationen: die Fraunhofer (FhG) und die Max-Planck-Gesellschaft (FhG/MPG) sowie die Helmholtz- und die Leibniz-Gemeinschaft (HGF/WGL). Sie verpflichteten sich selbst, den Anteil von Frauen vor allem in den Führungspositionen ihrer Organisationen im Zeitraum von fünf Jahren deutlich anzuheben. Fünf Jahre später stellte der Wissenschaftsrat fest, dass ihre „Offensive“ zwar erste Impulse gesetzt, zentrale Ziele jedoch nicht erreicht habe. Vor allem fehle es der Entwicklung an Dynamik. Der Wissenschaftsrat empfahl daher, die gleichstellungspolitischen Ziele „konkreter als 2006 zu formulieren, überprüfbarer zu strukturieren und mit organisationsinternen finanziellen Anreizen auszugestalten“ (WR 2012, S. 39).

Im Folgenden stehen die seit Mitte der 2000er-Jahre ergriffenen Aktivitäten der Wissenschaftsorganisationen (DFG, WR und außeruniversitäre Forschungsorganisationen) in der Konstellation mit den staatlichen Akteuren (Bund und Länder) im Vordergrund. Die Wissenschaftsorganisationen wurden seit den 2000er-Jahren stärker denn je als gleichstellungspolitische Akteure sichtbar, während sich die Gleichstellungspolitik im Wissenschaftsbereich seit den 1980er-Jahren *bottom up*, ausgehend von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Hochschulen entwickelte (Matthies und Zimmermann 2010; Blome et al. 2013). Hier stehen die großen Wissenschaftsorganisationen als neue Akteure einer staatlichen Gleichstellungspolitik im Wissenschaftsbereich und die gleichstellungspolitischen Effekte ihrer Politik im Zentrum. Als empirisches Anschauungsmaterial dienen die beiden Pakte zwischen Wissenschaft und Staat: die Exzellenzinitiative, der Pakt für Forschung und Innovation sowie das von Bund und Ländern aufgelegte Professorinnen-Programm und die von der DFG implementierten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.

Im Ergebnis erweist sich die neue deutsche Wissenschaftspolitik der Gleichstellung als der Versuch, internationale Standards einer inklusiven Exzellenz und eine quasi-wettbewerbliche staatliche Gleichstellungspolitik zu integrieren (Zippel et al. 2016).¹ Dabei produziert sie Widersprüchlichkeiten und stößt an Grenzen, die die fehlende Entwicklungsdynamik, die der Wissenschaftsrat den Wissenschaftsorganisationen bereits 2007 (s. o.) attestiert hatte, in die Zukunft verlängert. Erklärungen dafür werden im Fazit organisationstheoretisch reflektiert. Die folgenden statistischen Befunde sollen einige der bestehenden Defizite verdeutlichen, mit denen jede Wissenschaftspolitik der Gleichstellung strukturell konfrontiert ist.

¹Dieser Beitrag profitiert von meiner Forschungskoooperation mit Kathrin Zippel und Myra Marx-Ferree und der daraus hervorgegangenen Publikation „Gender Equality in German Universities: Vernacularizing the Battle for the Best Brains“ (Zippel et al. 2016). Beiden Kolleginnen gilt mein Dank. Die Verantwortung für den Text liegt allein bei der Autorin.

2 Statistische Befunde zur Chancenungleichheit in Forschung und Wissenschaft

Befunde zur Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft in Deutschland werden von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) regelmäßig als „Fortschreibung des Datenmaterials zu den Frauenanteilen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ publiziert.

Für die letzten circa 20 Jahre (1993 bis 2012) weist die GWK-Statistik für die deutschen Hochschulen von den Studienabschlüssen bis zur Professur zum Teil erhebliche Anstiege der Frauenanteile aus (vgl. Abb. 1). Das gilt insbesondere für Promotionen. Zwischen 1993 und 2012 stieg der Frauenanteil an den Promovierten von knapp 29 auf gut 45%. Der Promotionsanteil dient der Gleichstellungspolitik, z. B. entsprechend dem Kaskaden-Modell (vgl. 4.3), oft als Richtschnur für die Steigerung der Anteile bei den Postdoc-Positionen (z. B. Habilitation) und bei den Professuren. Auch hier waren in den letzten 20 Jahren Anstiege zu verzeichnen. Dennoch besteht das gravierende Defizit der geringen Frauenanteile bei den Professuren an den deutschen Hochschulen wie auch in den Führungspositionen der außeruniversitären Forschungsorganisationen fort. Auch in den außeruniversitären Forschungsorganisationen lag der Frauenanteil an den Promovierten 2012 bei etwa 45% (GWK 2014a, S. 29, 31), in den Führungspositionen hingegen bei 19,8% (MPG), 15,8% (WGL), 12,7% (HGF) und nur 4,0% (FhG).

Mit diesen vergleichsweise geringen Frauenanteilen an der Spitze der deutschen Wissenschaft steht der *latecomer* Deutschland vor allem im forschungspolitischen Kontext der Europäischen Union (EU) seit Jahren in der Kritik. Die seit 2009 von

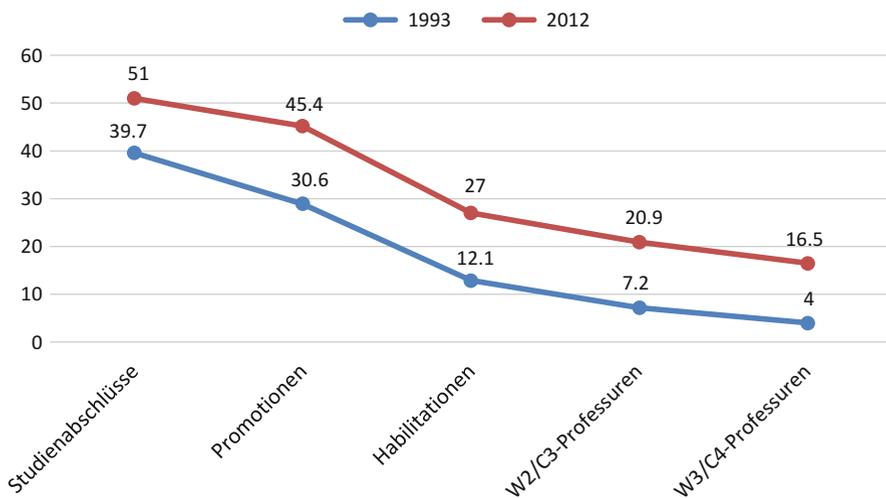


Abb. 1 Frauenanteile im Karriereverlauf 1993 und 2012, Deutschland, nur Hochschulen. Quelle: GWK 2014a, S. 10 und Tab. 4.1, eigene Darstellung

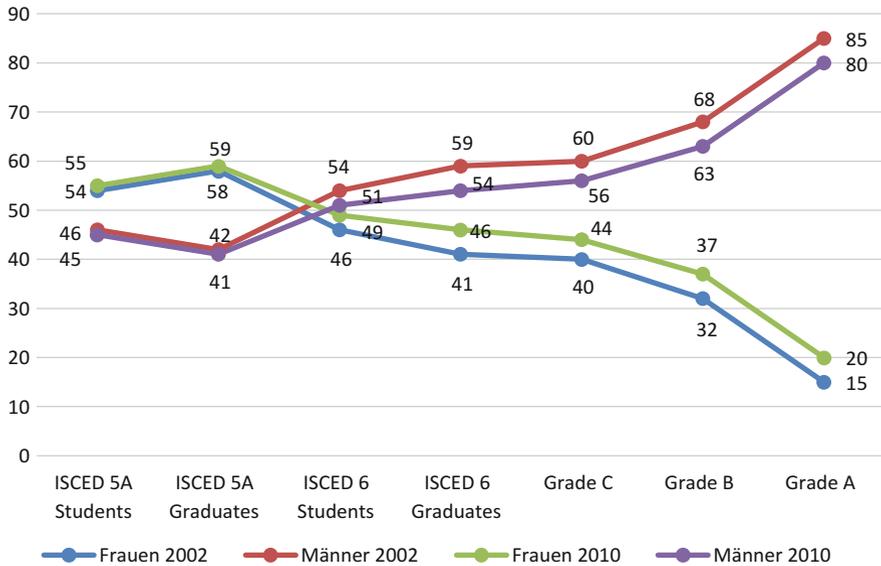


Abb. 2 Frauen- und Männeranteile im Karriereverlauf 2002 und 2010, EU 27. Quelle: EC 2012, She Figures, S. 88, Abb. 3.1, eigene Darstellung

der EU im Ländervergleich publizierten She Figures (zuletzt EC 2012) weisen einen Frauenanteil von durchschnittlich 33% am europäischen Forschungspersonal insgesamt aus. Deutschland (25%) gehört mit Luxemburg (21%) und den Niederlanden (26%) zu den Schlusslichtern (EC 2012, S. 26, Abb. 1.6).

Obwohl sich die Frauenanteile in der EU wie auch hierzulande in den Qualifikationsstufen vor der Professur langsam erhöht haben, öffnet sich im wissenschaftlichen Karriereverlauf zwischen Männern und Frauen nach wie vor eine Schere. Die scherenförmige Auseinanderentwicklung vom Studium über die Qualifikationsphasen bis zur Professur zeigt die strukturelle vertikale Segregation an, die in Abb. 2 im Durchschnitt der EU 27-Staaten im Vergleich der Jahre 2002 und 2010 dargestellt ist: von den Studienabschlüssen über die Promotion (ISCED 6 Graduates) bis zur höchstdotierten Professur (Grade A) nimmt die Unterrepräsentanz der Frauen zu. Während ihr Anteil bei den Promovierten (ISCED 6 Graduates) 2010 im EU 27-Durchschnitt bei 46% lag, betrug der Anteil bei den Grade A (das sind in Deutschland die W3/C4-Professuren) nur noch 20% (EC 2012, S. 88, Abb. 3.1).

Neben dieser vertikalen verläuft eine horizontale, geschlechtsspezifische Segregationslinie zwischen den Fächern. Bei z. T. großen Unterschieden zwischen den Fächern stellt sich auch die horizontale Segregation in Deutschland (vgl. BuWiN 2013, S. 243–249) und in der Europäischen Union strukturähnlich dar: In den Geistes- und Sozialwissenschaften liegen die Frauenanteile generell höher als in den MINT-Fächern (Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften, Technik). Zum Beispiel lagen im EU-Durchschnitt die Frauenanteile (2010) bei

den *Grade A* Positionen (Professuren) in den Geisteswissenschaften bei 28,4%, in den Sozialwissenschaften bei 19,4% und in MINT-Bereich bei nur knapp 8% (EC 2012, S. 6).

Mit beiden strukturellen Defiziten, der geschlechtsspezifischen horizontalen und der vertikalen Segregation, ist jede Wissenschaftspolitik der Gleichstellung in ganzer Breite konfrontiert. Dabei war und ist sowohl für die EU wie auch für die deutsche Gleichstellungspolitik im Wissenschaftsbereich eine Fokussierung auf MINT und damit nicht zuletzt die Ausklammerung von Defiziten in den anderen Bereichen festzustellen. Den forschungspolitischen EU-Akteuren gelten die geringen Frauenanteile in MINT als ein ausschlaggebender Faktor, der die globale Konkurrenzfähigkeit der Wissensökonomien und damit den Aufbau des Europäischen Forschungsraums wesentlich begrenzt (EC 2012, S. 6, 90). Die Aufforderung der EU zur Mobilisierung der *human resources* und die Botschaft insbesondere an die *latecomer* unter den EU-Mitgliedstaaten lautet daher sehr klar: „policies and incentives are needed to fasten the pace of women’s catching-up“ (EC 2012, S. 87).

3 Diskurse um die Inklusion von Exzellenz und Gender

Das Ziel einer effizienten und effektiven Nutzung des „weiblichen“ Forschungspotenzials zum Aufbau des europäischen Forschungsraums verbanden die EU-Akteure bereits seit der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre mit einem politischen Diskurs um „excellence through mainstreaming gender equality“ (EC 2000, 2005, 2014) und wurden damit zu einem Treiber der Entwicklung (Abels 2012; Zimmermann und Metz-Göckel 2007). Diskurse der Exzellenz unter dem Einschluss von Gender (Equality) spielten in Deutschland bis Mitte der 2000er-Jahre noch keine Rolle. Das änderte sich erst mit der Exzellenzinitiative seit etwa 2005. Dadurch erhielt die Wissenschaftspolitik der Gleichstellung in Deutschland entscheidende Anstöße, Impulse aus dem europäischen und internationalen Diskurs um die Inklusion von Exzellenz and Gender (Equality) aufzunehmen.

Exzellenz-Diskurse sollen erstens zum Wettbewerb anspornen, z. B. um das beste unter den Zukunftskonzepten der deutschen Exzellenz-Universitäten; zweitens bieten sie Gelegenheiten, normative Ziele wie die Gleichstellung von Frauen und Männern in Forschung und Wissenschaft in Veränderungsprozesse einzuspeisen. Und zwar dann, wenn internationale Inklusionsdiskurse von wissenschaftlichen Organisationen, präzise: von den großen Forschungsförderorganisationen aufgegriffen werden, die in den nationalen wissenschaftspolitischen Systemen etabliert und gesellschaftlich anerkannt sind (Zippel et al. 2016). Diese Rolle der Impulsgeberin spielte auch in Deutschland die DFG.

Mit dem internationalen ist dem deutschen Gender- und Exzellenz-Diskurs gemeinsam, dass der Gleichstellung bzw. Chancengleichheit eine „strukturelle Funktion“ zugeschrieben wird. Sie zielt „aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive auf generelle Änderungen im System ab, die es erlauben, das Kreativitäts- und Innovationspotenzial der Gesellschaft maximal auszuschöpfen und nicht nur auf die Hälfte des Talentpools zurückzugreifen“ (WR 2007a, S. 7). Auch in Deutschland

wurde die „unzureichende Beteiligung von Frauen am wissenschaftlichen Erkenntnisprozess“ als ein „Effizienz- und Exzellenzdefizit“ kritisiert (z. B. HRK 2006 zit. n. DFG 2008) und von der DFG aufgegriffen: Unter dem Gesichtspunkt der Effizienz verspreche eine „erfolgreiche Gleichstellungsstrategie [...] einen erheblichen Mehrwert“, wenn „Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft“ werden können (DFG 2008).

Auf das Defizit einer zu kleinen Grundgesamtheit aus Wissenschaftlerinnen in den für die Förderung des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses entscheidenden Positionen hatten die internationalen Gutachterinnen in den Anträgen der Universitäten zur Förderung als Exzellenzuniversität (wie von Exzellenzclustern und Graduiertenschulen) hingewiesen. Die internationalen Gutachter fanden kaum Wissenschaftlerinnen unter dem die Forschung leitenden Personal (zur Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in der Exzellenzinitiative vgl. Engels et al. 2015) und attestierten der deutschen Exzellenzinitiative zwei große Defizite: bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft und einen Mangel an Internationalität der deutschen Wissenschaft. Dem folgte die Schelte des damaligen Präsidenten der DFG und dessen Aufforderung an die Universitätspräsidenten, „konkrete Ziele und positive Maßnahmen zu ergreifen, damit die deutsche Wissenschaft auf das Niveau der internationalen Spitzenuniversitäten aufschließen kann“ (Winnacker 2006). Unter dem Internationalisierungsdruck war dies ein deutliches Signal gegen den „kognitiven Widerstand“ (WR 2007a, S. 39), Befunde der Ungleichbehandlung und Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft auch in Deutschland endlich zur Kenntnis zu nehmen. Als Gegenmaßnahme beschloss die DFG mit den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ eine „selbstverpflichtende Gleichstellungsstrategie“ (DFG 2008), für deren Konkretisierung und Umsetzung die DFG-Mitgliedshochschulen selbst verantwortlich sind.

4 Gleichstellungsstandards im Kontext von New Public Management

Als wissenschaftspolitischer Akteur agierte die DFG zu dem Zeitpunkt nicht nur im Rahmen der Umsetzung der Exzellenzinitiative an den Hochschulen, sondern war, wie auch die vier außeruniversitären Forschungsorganisationen (FhG, HGF, MPG, WGL), seit 2005 in den Pakt für Forschung und Innovation mit den politischen Akteuren aus Bund und Ländern eingebunden. Mit ihren „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ (DFG 2008) übernahm die DFG eine Vorreiterrolle und hätte damit auch für die anderen Pakt-Organisationen neue Standards setzen können.

Die „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG (DFG 2008) rekurrieren auf Normen einer modernen, international darstellbaren Wissenschaftspolitik der Gleichstellung mit vier Merkmalen: Kompetenz, Durchgängigkeit, Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung.

- *Kompetenz* steht in den forschungsorientierten DFG-Gleichstellungsstandards zentral für wissenschaftliche Organisationen und ihr wissenschaftliches Personal.

Ihre Qualität bestimmt sich durch die „nachprüfbare Absicherung der Kompetenz zur vorurteilsfreien Begutachtung“ von Personen und ihren wissenschaftlichen Leistungen, im Hinblick auf geschlechts- und diversitätsbezogene Aspekte in der Forschung sowie die Vermeidung von Verzerrungseffekten durch geschlechtsbezogene Stereotypisierungen (*gender bias*). Moderne wissenschaftliche Organisationen zeichnen sich entsprechend dadurch aus, „konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um dies zu sichern“, indem eine „Vielfalt von Forschungsperspektiven (Diversity)“ gefördert und dadurch „die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können“ (DFG 2008).

Entgegen dem bisherigen wissenschafts- und gleichstellungspolitischen Diskurs, in dem argumentiert wird, dass die Berücksichtigung von Gender der Qualität der Erkenntnisprozesse und ihren Resultaten schade und dadurch der Objektivität und (Geschlechts-)Neutralität von Wissenschaft, darf der Kompetenz-Standard als besonders fortschrittlich (modern) gelten. Denn er räumt ein, dass es in der Wissenschaft auch unfaire Wettbewerbsbedingungen, *peer reviews*, Personalauswahlen etc. gibt, die auf subtile Diskriminierungen aufgrund des sozialen Geschlechts zurückgeführt werden können. Zu diesem internationalen Forschungsstand hat die DFG 2012 eigens eine Expertise eingeholt (Ranga et al. 2012; DFG 2012). Der Kompetenz-Standard bricht die strukturelle Bedeutung von Wissenschaft für die Gesellschaft bis auf die Forschung (Inhalte und Methoden) und auf die wissenschaftliche und persönliche Kompetenz von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen herunter und fordert dazu auf, erstens sensibel für Verzerrungseffekte im eigenen Forschungshandeln und in der alltäglichen Praxis (z. B. bei der Nachwuchsrekrutierung) zu sein, sowie zweitens konkrete (Gegen-)Maßnahmen aktiv zu ergreifen.

- Der DFG-Standard der *Durchgängigkeit* sieht vor, Gleichstellung in die Verfahren der Qualitätssicherung zu integrieren. Er adressiert die Leitung und das Management wissenschaftlicher Organisationen, alle Steuerungsmaßnahmen im Hinblick auf Gleichstellung zu prüfen und eine Gleichstellungsorientierung systematisch zu berücksichtigen, bei Personalmaßnahmen, Organisationsentwicklung, strategischen, ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen etc.
- Der Standard der *Transparenz* soll die wissenschaftlichen Einrichtungen in die Lage versetzen, „eigene Ziele für die Erreichung echter Gleichstellung“ nicht nur zu definieren sondern auch zu realisieren.

Transparenz bezieht sich auf die fortlaufende Erhebung von Daten auf allen Ebenen der Organisation und Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn. Bezugsgröße soll dabei das sogenannte Kaskaden-Modell wissenschaftlicher Karrieren sein. Es knüpft an die geschlechterdifferenten Segregationslinien an (vgl. Abb. 1 und 2) und nimmt den Frauenanteil der jeweils niedrigeren Karrierestufe als Richtschnur für die Erhöhung der Frauenanteile in der jeweils nächsten Stufe.

- Der Standard der *Wettbewerbs- und Zukunftsorientierung* fordert, für die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Männer und Frauen zu sorgen, dabei individuelle Lebensentwürfe zu berücksichtigen und veralteten Rollenstereotypen entgegenzuwirken. Auch hier werden fairer Wettbewerb und

ein faires *peer review* gefordert sowie „eingedenk der EU-Standards“ die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Verfahren der Wissenschafts- und Forschungsförderung, insbesondere an denen der Begutachtung von Forschungsförderanträgen an die DFG.

Hiermit wird die Kritik der internationalen Gutachterinnen und Gutachter der Exzellenzinitiative aufgenommen und mit dem Standard der Wettbewerbs- und Zukunftsorientierung explizit an EU-Standards angeschlossen, zu denen ebenfalls die Norm eines fairen *peer review* und die Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen als Gutachterinnen, z. B. in den Forschungsrahmenprogrammen der EU, zählen.

In der EU-Forschungsförderpolitik wurden diese Standards mit dem 6. Forschungsrahmenprogramm (2002–2006) erstmals implementiert (vgl. Zimmermann und Metz-Göckel 2007; Zimmermann 2010) und seither weiterentwickelt. Die Leitbilder, die die EU-Standards und die DFG-Gleichstellungsstandards transportieren, ähneln sich einerseits, andererseits unterscheiden sie sich. Während der DFG-Standard der Wettbewerbs- und Zukunftsorientierung z. B. auch individuelle Lebensentwürfe zur Geltung bringen will, ist Wettbewerb auf EU-Ebene stärker an dem Leitbild des New Public Management exzellenter Forschungsorganisationen orientiert, die sich entlang politischer Zielvorgaben (Zielvereinbarungen) im Rahmen einer organisationsinternen hierarchischen Selbststeuerung mit professionellen Leitungsrollen selbst managen und auf Quasi-Märkten um die effiziente und effektive Allokation von „Humanressourcen“ (Forschungspersonal, Studierende etc.) konkurrieren. Gleichwohl adressiert auch die DFG mit dem Standard der Durchgängigkeit die Organisationsleitung und fordert ein professionelles Management sowie den Einsatz administrativer Instrumente, welche dann Transparenz durch permanente Datenerhebungen und -publikationen etc. herstellen sollen.

Die Ähnlichkeiten bestehen nicht zufällig. In der politikwissenschaftlichen Governance-Forschung werden Ähnlichkeiten im Ländervergleich mit einer internationalen „policy diffusion über mimetischen und normativen Isomorphismus“ erklärt (Schimank 2015; Meyer und Rowan 1977; Meyer und Scott 1983). Das heißt, über die Diffusion von Umsetzungsstrategien anderer Länder durch die wechselseitige Beobachtung und das Kopieren dessen, was jeweils als Vorbild bzw. Erfolgsmodell adaptiert wird. Mit dem Konzept der internationalen policy diffusion lassen sich auch die Ähnlichkeiten und die in den Ländern doch unterschiedlichen Umsetzungsstrategien von Gleichstellungspolitikern verstehen.

Wie das New Public Management, so ist auch Gender Mainstreaming eine transnationale politische Strategie. Gender Mainstreaming wurde von den Vereinten Nationen (UN Frauenkonferenz Beijing 1995) als eine *top down* zu implementierende Gleichstellungspolitik konzipiert. Mit dem Amsterdamer Vertrag von der EU angenommen (1997) und von der damaligen Generaldirektion Forschung im 6. Forschungsrahmenprogramm (2002–2006) erstmals angewandt, diffundierte Gender Mainstreaming in die EU-Staaten (EC 2014). Als *top down*-Strategie beinhaltet Gender Mainstreaming u. a. die *ex ante*-Prüfung von auch negativen Effekten gleichstellungspolitischer Programme. Dies wurde bis heute in keinem Land und auch nicht auf EU-Ebene konsequent umgesetzt, führte aber zu Adaptionen gleich-

stellungspolitischer Strategien bzw. Instrumente (Meier und Celis 2011; Nielsen 2014; Aulenbacher et al. 2015). Zu den die Ähnlichkeiten verursachenden Adaptionen im Kontext des transnationalen New Public Management gehören:

- die *administrativen Instrumente* der permanenten Datenerhebung und -samm- lung, Kennzahlen, Indikatoren, Monitoring, Rankings, Ratings, Evaluationen etc.;
- eine Art informeller *Wettbewerb in Sachen Gleichstellung*, wie es der deutsche Wissenschaftsrat (WR 2007a, S. 36) formulierte;
- dass politische Akteure nicht durch staatliche, gleichstellungspolitische Vorgaben direktiv eingreifen, sondern indirekt über die Errichtung von *Quasi-Märkten* mit dem Kalkül der Steigerung von Effizienz und Effektivität im Wettbewerb (z. B. zwischen Organisationen);
- das Pendant zur indirekten gleichstellungspolitischen Steuerung bzw. Governance: der *Managerialism* bzw. die „unternehmerische Hochschule“ (vgl. Kreissl et al. 2015; Riegraf und Weber 2013; Binner et al. 2013; Nielsen 2014; Teelken und Demm 2013; Slaughter und Leslie 1999).

Elemente davon finden sich verstreut in allen hier betrachteten, seit Mitte der 2000er-Jahre implementierten Programmen: beim Professorinnen-Programm von Bund und Ländern (4.1), bei der Umsetzung der Gleichstellungsstandards der DFG (4.2) und bei der Definition von Zielquoten zur Erhöhung der Frauenanteile in den außeruniversitären Forschungsorganisationen (4.3).

4.1 Geld für die Berufung von Professorinnen

Das Professorinnen-Programm von Bund und Ländern wurde erstmals mit der Bund-Länder-Vereinbarung 2007 für einen Zeitraum von fünf Jahren (2008–2012) beschlossen und 2012 bis 2017 fortgeschrieben (BMBF 2012, BMBF-Homepage mit aktualisierten Informationen): Wenn Hochschulen erstmals eine Wissenschaftlerin auf eine unbefristete W2- oder W3-Professur berufen, wird die Stelle für maximal fünf Jahre vom Bund und den Ländern finanziert.

Die Intention der gezielten Berufung von Frauen auf Professuren repräsentiert insofern einen neuen Politikansatz, als dass Gleichstellung bzw. Chancengleichheit durch quantitative Veränderungen erreicht werden sollen, die zudem materiell belohnt werden. Damit lässt sich das Professorinnen-Programm auch als eine Antwort auf die aktuellen Anforderungen aus der EU-Forschungspolitik verstehen, die (im EU-Durchschnitt) besonders geringen Frauenanteile an der Spitze der deutschen Wissenschaft merklich zu steigern und dabei wettbewerbliche Mechanismen einzubauen. Zugleich hält das Programm an dem traditionellen Terminus der Frauenförderung fest, was historisch in der seit Mitte der 1980er-Jahre erfolgten Institutionalisierung von Frauenbeauftragten an den deutschen Hochschulen (Blome et al. 2013; Matthies und Zimmermann 2010) begründet und mit der Erfahrung verbunden ist, dass bei einer weit verbreiteten Frauenförderhetorik die tatsächliche

Integration der Frauen in die Wissenschaft auch in den 1990er-Jahren marginal blieb (Wetterer 1994).

Gleichstellungsrechtlich ist das Professorinnen-Programm eine „personenbezogene“ und zugleich „strukturorientierte Maßnahme“, da Frauenförderung an strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen gekoppelt ist, indem ein Gleichstellungskonzept gefordert wird, in dem die Hochschulen strukturelle, organisationsbezogene Aktivitäten zusagen (Baer 2009, S. 43). Beide Programmelemente, Gleichstellungskonzepte und die Besetzung von Professuren mit Frauen, sind normative, an die Hochschulen von außen herangetragene Erwartungen, Gleichstellung als strategische Leitungsaufgabe zu definieren und in die hochschulinternen Steuerungsinstrumente des New Public Management zu integrieren. So fordert das Professorinnen-Programm z. B., dass die Gleichstellungskonzepte eine quantitative Situations- und Defizit-Analyse enthalten (ähnlich dem DFG-Standard der Transparenz), die Gleichstellungsziele in der Personalentwicklung verankert sein sollen, es Zielvereinbarungen (zwischen Hochschulleitung und Fakultäten) sowie ein Qualitätsmanagement gibt, und dass die Leitung für die Umsetzung verantwortlich ist (ähnlich dem DFG-Standard der Durchgängigkeit).

Die Vorlage von Gleichstellungskonzepten und ihre positive Bewertung durch ein Expertengremium (aus Wissenschaft, Hochschulleitung und Hochschulpolitik) waren die Eintrittskarte in den Wettbewerb um die Fördergelder aus dem Programm. Weiterhin galt das Prinzip *first come – first served* (Windhundprinzip), bei dem ein Stichtag den entscheidenden Ausschlag für die materielle Förderung gibt. Hier war es das Datum der Rufannahme durch die zu fördernde Professorin. Die damit beabsichtigte Beschleunigung der Berufungsverfahren, die bekanntlich Jahre dauern können, brachte einen Wettbewerb um die schnellsten Berufungen in Gang. Im Ergebnis profitierten die großen Universitäten und die großen Fachhochschulen mit vielen laufenden Berufungsverfahren. Festzustellen war außerdem, dass die Hochschulen durch den anteiligen Finanzierungsmodus in ein Finanzierungsgeflecht aus Bundes- und Landesmitteln eingebunden wurden und dabei noch Eigenmittel aufwenden und weitere Drittmittel, bei generell großer und an den Hochschulen steigender Drittmittelkonkurrenz, einwerben mussten, damit sie die in den Gleichstellungskonzepten in Aussicht gestellten Aktivitäten zur strukturellen Förderung von Gleichstellung finanzieren konnten (Zimmermann 2012, S. 51). Unter diesem Gesichtspunkt der verschärften Konkurrenz um Geld für Gleichstellung war das Professorinnen-Programm, ganz im Sinne seiner Erfindung, ein Erfolg (hier kann nur die Umsetzung zwischen 2008 und 2012 beurteilt werden).

Im Ergebnis wurden zwischen 2008 und 2012 gut 260 „Professorinnen-Vorhaben“ an 109 Hochschulen gefördert (an 56 Universitäten, 48 Fachhochschulen und fünf künstlerischen Hochschulen). Dabei hatten insgesamt 152 Hochschulen Gleichstellungskonzepte eingereicht, wovon 124 Konzepte von dem Expertengremium als förderungsfähig bewertet wurden. Das entsprach einer Erfolgsquote von 81,6% (Zimmermann 2012, S. 20). Diese sehr hohe Erfolgsquote relativiert die wettbewerblichen Effekte des Programms wiederum deutlich. Sie spricht weniger für Wettbewerb mit klaren, nachprüfbaren Qualitätskriterien der von den Hochschulen als Eintrittskarte vorgelegten Gleichstellungskonzepte als für ein Wettrennen um die

Fördergelder nach dem Windhund-Prinzip. Das Verfahren schuf aber eine Art Quasi-Markt für die möglichst schnelle Abschöpfung des aktuell berufungsfähigen Potenzials an (habilitierten) Frauen.

4.2 Quasi-Wettbewerb um die Reputation der DFG

Anders als beim Professorinnen-Programm ging es bei der Implementation der „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG an den Hochschulen nicht primär um materielle Ressourcen, sondern um die Zuschreibung der wissenschaftlichen Reputation, dem höchsten Gut wissenschaftlicher Gemeinschaften. Analog dem Verfahren beim Professorinnen-Programm reichten die Hochschulen auch bei der Umsetzung der DFG-Standards (ab 2009) Gleichstellungskonzepte ein und es wurde zu deren Begutachtung eine Expertengruppe eingesetzt, bestehend aus Rektoren bzw. Präsidentinnen sowie Wissenschaftlerinnen aus dem Bereich der Bildungs-, Wissenschafts- und Geschlechterforschung (zu Verfahren und Ergebnissen vgl. die DFG online Dokumentation). Die Expertengruppe entwickelte ein Vier-Stadien-Modell zur Bewertung des Grades der Umsetzung der DFG-Standards an den Hochschulen (vgl. Abb. 3).

In dem Ergebnis (2013) wird Dynamik kaum deutlich, da es, wie in ratingartigen Verfahren eigentlich üblich, z. B. die Möglichkeit, sich zu verschlechtern, so gut wie nicht gab. Ein Quasi-Wettbewerb fand hier dennoch statt: auf der symbolischen Ebene der Reputation, die eine maximale Anerkennung durch die DFG bieten und sich wieder in materielle Ressourcen (Fördergelder) transformieren kann (Simon 2013, S. 60, 2011).

Die DFG selbst sah das Ergebnis als erfolgreiche Umsetzung ihres Durchgängigkeits-Standards: Die fast durchgängige Wahrnehmung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe sowie die Stärkung der strategischen Bedeutung von Gleichstellung seien erreicht worden. Unter dem Gesichtspunkt erhöhter Frauenanteile hingegen

Stadium	Zugeordnete Hochschulen	
	2010	2013
(1) Erste Schritte zur Umsetzung wurden eingeleitet	10	0
(2) Einige erfolgversprechende Maßnahmen sind bereits etabliert, weitere befinden sich noch in der Planung	20	19
(3) Ein überzeugendes Gesamtkonzept ist überwiegend bereits implementiert	21	19
(4) Ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept wird weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt	12	22

Abb. 3 Stadien der Umsetzung der „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG 2010 „Erstberichte“ und 2013 „Abschlussberichte“. Quelle: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/umsetzungsprozess/index.html#micro29007360, eigene Darstellung

schnitten die Hochschulen, aus Sicht der DFG, nicht gut ab. In der Konsequenz beschloss die DFG 2013 eine „Weiterentwicklung“ der Implementationsstandards, indem sie ab 2014 die „tatsächliche Entwicklung der Frauenanteile“ fokussierte.

Damit erfolgte eine Zäsur: Die Berichterstattung zur Umsetzung der Gleichstellungskonzepte an den Hochschulen und das 2010 begonnene DFG-Rating wurden ausgesetzt und erst 2017 sollte über das weitere Verfahren der Implementation der DFG-Standards erneut beschlossen werden. Die seitens der DFG als Weiterentwicklung bezeichnete Zäsur kommt faktisch einer Unterbrechung der 2008 begonnenen DFG-Standardpolitik gleich, wenn sie nicht sogar ihre Beendigung bedeutet, was sich 2017 zeigen wird.

Bis dahin wurde eine zweite Phase der Umsetzung der Standards (2014 bis 2017) eingeläutet, in der der Schwerpunkt auf den Transparenz-Standard verlagert wurde: fortlaufend Daten auf allen Ebenen der Organisation und Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erheben und zu veröffentlichen. Dafür wurde ab 2014 ein „zielquotengesteuertes Chancengleichheits-Monitoring“ eingerichtet (DFG 2014) – mit einem DFG-internen Monitoring und einer jährlichen Abfrage der Frauenanteile bei den Hochschulen durch die DFG.

- Das *DFG-interne Monitoring* beschränkt sich auf diejenigen DFG-Förderverfahren, bei denen die Hochschulen Antragsteller sind (z. B. DFG-Sonderforschungsbereiche und Graduiertenkollegs), die der DFG den Status quo und ihre Ziele zur Erhöhung der Frauenanteile in den Forschungsverbänden berichten. Dass hier das Management der Hochschulen und nicht die Professionellen (einzelne Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen) die Verantwortung übernehmen, könnte künftig „ein gewisses Sanktionspotenzial“ (Simon 2013, S. 60) mit sich bringen.
- Zu der *jährlichen Abfrage der Frauenanteile bei den Hochschulen* berichtete die DFG im Rahmen der Pakt-Monitoring-Berichte umfassender (für 70 DFG-Mitgliedshochschulen) erstmals für das Berichtsjahr 2014 (vgl. GWK 2015, Pakt Monitoring-Bericht der DFG, S. 35–37; DFG Förderatlas 2015). Berichtet werden die realen und die erwarteten Frauenanteile für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal an den Hochschulen sowie für die Professuren. Die Abbildungen in Form von Balkendiagrammen stellen Transparenz i. d. S. her, dass sich die quasi selbsterklärende Anschaulichkeit der Balken durchaus für ein *naming and shaming* eignet, das die schlechten von den guten Hochschulen mit hohen Frauenanteilen trennt.

Sobald im Ergebnis der jährlichen Abfragen bei den Hochschulen Zahlen für mehrere Berichtsjahre vorliegen, sollen diese künftig in Form von Zeitreihen und gegebenenfalls eines Benchmarking aufgearbeitet werden. Dafür bedarf es der weiteren Harmonisierung der erhobenen Daten einschließlich der Definition von Zielzahlen und entsprechender Datenerhebungen der außeruniversitären Forschungsorganisationen.

4.3 Zielquoten ohne Sanktion und Verlust von Reputation

Neben der DFG, und durch deren Förderhandeln indirekt auch die Hochschulen, waren die vier außeruniversitären Forschungsorganisationen (FhG, HGF, MPG, WGL) seit 2005 in den Pakt für Forschung und Innovation (PFI) zwischen Bund und Ländern einbezogen. Das übergeordnete Ziel des inzwischen bis 2020 verlängerten Pakts besteht darin, „den Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig zu stärken und seine internationale Wettbewerbsfähigkeit weiter zu verbessern“ (Pakt Monitoring-Bericht 2015, S. 5).

Als Pakt-Organisationen werden (neben der DFG) die vier außeruniversitären forschungsorganisationen (FhG, HGF, MPG, WGL) institutionell gefördert. Das heißt, sie erhalten im Rahmen von Zielvereinbarungen mit den Zuwendungsgebern (Bund und Länder), vertreten durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), kontinuierliche Etatsteigerungen und sind im Gegenzug aufgefordert, „Gesamtkonzepte zur umfassenden Nutzung des wissenschaftlichen Potenzials von Frauen zu etablieren“ (Pakt Monitoring-Bericht 2014, S. 48). Dabei ist es die Aufgabe der GWK, die Forschungsorganisationen „im Rahmen der institutionellen Forschungsförderung entsprechend den in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder zum Ausdruck kommenden Grundsätzen zu fördern und auf die Beseitigung bestehender sowie die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts hinzuwirken“ (Ausführungsvereinbarung Gleichstellung, AV-Glei, § 1). Erst nachdem keine nennenswerten Erhöhungen der Frauenanteile bei den vier außeruniversitären Forschungsorganisationen erkennbar waren und sie der jährlich seit Beginn der Pakt-Laufzeit (2005) von der GWK erneuerten Forderung, dem Vorbild der DFG zu folgen und „Zielquoten“ für die Erhöhung der Frauenanteile zu implementieren, nicht nachkamen, erfolgte die Aufforderung dazu qua GWK-Beschluss im November 2011 (gestützt auf AV-Glei). Aufgrund von Intransparenz und daher weiteren „Nachjustierungen bezüglich Transparenz der Ableitung der Zielquoten“ erklärte die GWK schließlich: „Mit den Kaskadenmodellen der Forschungsorganisationen ist die Forderung nach selbstgesetzten Zielquoten erfüllt“ (GWK 2014b, S. 15).

Im Ergebnis dieses langjährigen Prozesses der Aushandlung von Zielgrößen für die Erhöhung der Frauenanteile lässt sich als wichtigster gleichstellungspolitischer Effekt des Paktes für Forschung und Innovation festhalten, dass das Kaskadenmodell durchgesetzt wurde. Allerdings lediglich als Richtschnur. Sie soll der staatlichen Wissenschaftspolitik anhand möglichst einheitlicher Kennzahlen Informationen über die Leistungen im Sinne der effizienten Erhöhung der Frauenanteile bei den institutionell geförderten außeruniversitären Forschungsorganisationen, der DFG und den Hochschulen übermitteln.

Wie erwähnt (vgl. 2.) ist bei dem Kaskaden-Modell der Frauenanteil in einer Karrierestufe (z. B. Promotion) die Richtschnur für die Erhöhung des Frauenanteils in der jeweils nächsten Stufe (z. B. Professur). Damit knüpft es direkt an die strukturellen Defizite der geschlechtsspezifischen Segregation an und ist schon von daher als Richtschnur für die Erhöhung der Frauenanteile höchst umstritten

(vgl. z. B. Kahlert 2013). Zudem ist die Definition von Zielquoten kein adäquates Mittel, weil es an der konsequenten Nachprüfung der Zielerreichung mangelt. Der Wissenschaftsrat hatte das Kaskaden-Modell wiederholt zur Anwendung empfohlen (vgl. WR 1998, 2007, 2012) und es war auch in den 2008 verabschiedeten DFG-Standards vorgesehen. Dort heißt es auch: „Falls das Verhältnis von Männern und Frauen auf einer Karrierestufe signifikant von dem der jeweils darunterliegenden Stufe abweicht, werden die Mitgliedseinrichtungen der DFG festlegen und publizieren, um welchen Anteil dieser Abstand innerhalb von fünf Jahren verringert werden soll“ (DFG 2008). Die Nachprüfung der Abstandsverringering wurde seitens der DFG als auch von der GWK bis 2017 ausgesetzt.

Das Jahr 2017 markiert somit ein um weitere Jahre verlängertes Moratorium für eine Richtschnur-Politik qua Kaskaden-Modell, die weder Reputationsverlust noch Sanktionsmöglichkeiten bei Nichtbeachtung selbst gesetzter Ziele vorsieht. Die Ursachen für dieses fehlende Commitment und die daraus resultierende geringe gleichstellungspolitische Dynamik sind vielfältig. Anhaltspunkte für die Erklärung und Perspektiven der neuen Wissenschaftspolitik der Gleichstellung in Deutschland werden im Fazit organisationstheoretisch diskutiert.

5 Fazit

Ein Anhaltspunkt für die Erklärung der Defizite ergibt sich aus der bisherigen Handhabung von Kennzahlen als flexible Zielvorgaben. In rechtlicher Hinsicht sind flexible Zielzahlen zulässig. Perspektivisch könnte eine aktive gleichstellungsorientierte Wissenschaftspolitik des Bundes hier anschließen. Sie müsste – nach der europäischen Rechtsprechung – dann aber auch „wirksame und abschreckende“ Sanktionen“ für den Fall vorsehen, dass Ziele nicht erreicht oder keine ausreichenden Anstrengungen zu ihrer Erreichung unternommen werden (Baer 2009, S. 43). Sanktionen mit finanziellen (haushaltsrechtlichen) Konsequenzen waren im Rahmen der gemeinsamen Wissenschafts- und Forschungsförderung von Bund und Ländern bislang nicht auf der Agenda, trotz eines mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG 2006) erweiterten rechtlichen Rahmens infolge der Umsetzung der vom Europäischen Rat (2000 und 2004) verabschiedeten Gleichstellungs- bzw. Antidiskriminierungsrichtlinien. Die EU-Richtlinien zielen im Kern auf die „Gewährleistung der vollen Gleichstellung in der Praxis“ (Baer 2009, S. 17). Das heißt, die Gleichstellungs- bzw. Antidiskriminierungsrichtlinien verpflichten erstens auf die Beseitigung jeder Diskriminierung, auch hinsichtlich diverser struktureller Ungleichheiten („Diversity“, neben dem Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Religion etc.) und sehen zweitens Sanktionen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot explizit vor. Der staatliche Handlungsauftrag in dem Bereich von Forschung und Wissenschaft ist dann „insbesondere“ ein Handlungsauftrag zum Abbau von Vorurteilen („bias“) und von strukturellen Hürden („barriers“), die der Realisierung von Chancengleichheit in der Wissenschaft bislang entgegenstehen (Baer 2009, S. 11).

Genau hier setzt der Standard der Kompetenz zur vorurteilsfreien Beurteilung und Bewertung der „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG an. Problematisch hinsichtlich der tatsächlichen Umsetzung des Kompetenz-Standards ist, dass die Norm der Chancengleichheit in wissenschaftlichen Organisationen bislang generell an Grenzen stößt, weil die Chancengleichheits-Norm in der Regel als eine außerwissenschaftliche, gesellschaftliche Relevanzerwartung wahrgenommen wird. Anzunehmen, dass die von Akteuren bzw. Organisationen genannten rationalen, programmatischen Ziele auch die tatsächlich angestrebten sind, und Grenzen von Gleichstellungspolitik mit Rationalitäts- oder Implementationsdefiziten bzw. einer Zweck-Mittel-Inadäquanz zu erklären, greift daher zu kurz (Müller 2010, S. 47).

Auf der Grundlage eines neo-institutionalistischen Erklärungsmodells ist vielmehr von einer Entkoppelung zwischen der Formalstruktur (Erwartungen aus der Organisationsumwelt) und der Aktivitätsstruktur von Organisationen (interne formale und informelle Regeln und Routinen) auszugehen (Müller 2010; Meyer und Rowan 1977; Meyer and Scott 1992; Krücken 2008). Mit der Entkoppelung von Aktivitäts- und Formalstruktur werden Situationen erklärbar, in denen Organisationen einen normativen Wandel durchaus unterstützen können, ohne die organisationsinternen Regeln und Routinen (Aktivitätsstruktur) tatsächlich verändern zu müssen. Ein nicht-normatives Handeln ist für Organisationen sogar typisch. Entscheidender sind die kognitive Wahrnehmung bzw. Beobachtung anderer Organisationen und deren Handeln, die für die eigene Organisation als relevant eingeschätzt werden. Die Beobachtung von Veränderungen in der Organisationsumwelt erzeugt Unsicherheit und Legitimationsdruck, zum Beispiel wenn die forschungspolitische Erwartung besteht, den Standort Deutschland international wettbewerbsfähig zu machen und dabei nicht nur auf die (männliche) Hälfte des Talentpools zurückgegriffen werden soll. Organisationen in sich verändernden Umwelten versuchen dann Ressourcen zu ihrem eigenen Überleben zu mobilisieren und bauen gesellschaftlich legitimierte „rationale“ Elemente in ihre Formalstruktur ein. Diese strukturelle Konformität mit äußeren Erwartungen wird belohnt, wenn argumentiert werden kann, dass die organisationsinternen Regeln und Routinen den Standards entsprechen, den professionelle Vereinigungen erwarten (Müller 2010). So etwa bei der ministeriellen Förderung der W2/W3-Professuren aus dem Professorinnen-Programm, wenn das von dem kollegialen Expertengremium für gut befundene Gleichstellungskonzept signalisiert, dass die in Aussicht gestellten Gleichstellungsmaßnahmen organisationsintern tatsächlich integriert werden, vielleicht weil eine Hochschule darauf verweisen kann, für die Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen über ein „rationales“ Controlling, Qualitätsmanagement etc. zu verfügen. Damit hätte sie im Kontext von Managerialism und New Public Management zumindest erfolgversprechende organisationsinterne Voraussetzungen (Aktivitätsstruktur), um im Rahmen von Quasi-Markt-Regulierungen im Wettbewerb um Geld für Professuren, Drittmittel etc. zu bestehen.

Entgegen dieser idealtypischen Vorstellung von Organisationsverhalten in Zeiten des New Public Management zeigte sich eine entkoppelte Aktivitäts- und Formalstruktur bei den vier außeruniversitären Pakt-Organisationen deutlich. Sie legten ein

enormes Beharrungsvermögen gegenüber dem normativen Druck an den Tag, dem Vorbild der anderen Pakt-Organisation (DFG) zu folgen und die in Selbstverpflichtungen versprochenen organisationsspezifischen Zielquoten ohne zusätzlichen politischen Druck (dem Beschluss der GWK 2011) vorzulegen. Eine so erzwungene strukturelle Konformität (Formalstruktur) lässt ein verändertes Organisationshandeln (Aktivitätsstruktur) nicht erwarten, z. B. die flexiblen Zielzahlen tatsächlich erreichen zu wollen.

Zudem trafen in der Akteurs-Konstellation Bund-Länder-Wissenschaftsorganisationen sehr unterschiedliche Gestaltungsintentionen aufeinander. Aus einer Governance-Perspektive lassen sich Gestaltungsintentionen im Regelfall nicht erfolgreich realisieren. Der Regelfall ist „Transintentionalität“: ein mehr oder weniger weitreichendes Scheitern von Gestaltungsintentionen an der Widerständigkeit anderen Gestaltungshandelns (Schimank 2015). In der Trias Bund-Länder-Wissenschaftsorganisationen scheiterte ein gemeinsames gleichstellungspolitisches Gestaltungshandeln, insofern sich die Gestaltungsintentionen gegenseitig aushebelten, weil die Bezugskontexte und Handlungsrahmen der beteiligten Akteure weit auseinander liegen. Versteht man jedes beobachtete Handeln als eine Antwort auf etwas (Responsivität), dann kann sich der „Bezugskontext deutlich von der normativen, funktionalen oder regulativen Handlungsrahmung unterscheiden und muss nicht mit dieser zusammenfallen“ (Torka 2015, S. 20). Während die politischen Akteure gleichstellungspolitische Leistungen durch quasi-wettbewerbliche Mechanismen steigern und in Kennzahlen überführen wollten und sich die vier außeruniversitären Forschungsorganisationen² seit 2005 permanent weigerten, in einen Wettbewerb um mehr „weibliches“ Forschungspotenzial und Frauen in ihren Führungspositionen einzutreten, waren die Gestaltungsintentionen der DFG anders strukturiert.

Mit ihrem Beschluss der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards griff die DFG den internationalen Diskurs um eine gender-inklusive Exzellenz auf und brachte damit ein absolutes Novum in die deutsche Trias der Akteure aus Bund-Ländern-Wissenschaftsorganisationen. Das Novum impliziert die Erkenntnis, dass Wissenschaft auch nach Geschlecht selektiert und steht den bisherigen Auffassungen grundlegend entgegen, die sowohl in der Wissenschaftsforschung als auch in der Wissenschaftspolitik weit verbreitet ist: Chancengleichheit und die Verfolgung gleichstellungspolitischer Ziele stelle eine rein außerwissenschaftliche Relevanzforderung dar. Mit der Erkenntnis, dass dem nicht so ist, könnten die deutschen Wissenschafts- und Forschungsorganisationen ihrem bis dato gravierenden Defizit,

²Nicht zuletzt aufgrund ihrer gesicherten Ressourcenausstattung als institutionell geförderte Pakt-Organisationen, die ihnen auch im internationalen Kontext eine einzigartige Position sichert. Kein Wissenschaftssystem westlicher Prägung hat einen so ausgeformten außeruniversitären und öffentlich geförderten Sektor wie Deutschland und ein im Ländervergleich so geringes Stellenkontingent an Professuren an den Hochschulen, auf die auch die Unabhängigkeit in Forschung und Lehre im Prinzip begrenzt ist. Im Habilitationsmodell akademischer Karrieren Deutschlands sind lediglich circa 12% aller Stellen der selbstständigen Forschung und Lehre gewidmet (vgl. Kreckel und Zimmermann 2014). Zu den geschlechterspezifischen Ungleichheiten, die sich auf die Personalstrukturen zurückführen lassen vgl. Metz-Göckel et al. 2014.

ihrem „kognitiven Widerstand“ (WR 2007a, S. 39), entgegenwirken und internationalen Standards näherkommen.

Eine der entscheidenden Zukunftsfragen ist daher, inwieweit die Gestaltungsintentionen der DFG über ihre Dauerbeobachtung der Hochschulen via Kennzahlen hinausgehend wirksam werden. Am meisten umkämpft wird die Implementation des für Wissenschafts- und Forschungsorganisationen zentralen Standards der Kompetenz der vorurteilsfreien Begutachtung von Personen, wissenschaftlichen Leistungen und Fairness im *peer review* sein. Die Modernität des Kompetenz-Standards in die organisationsinternen Routinen der Wissenschafts- und Forschungsorganisationen zu übersetzen muss von den Organisationen und ihrem Führungspersonal geleistet werden, die das Problem entkoppelter Aktivitäts- und Formalstrukturen im Kampf um die Durchsetzung ihrer jeweils eigenen Interessen zu lösen haben. Entdynamisierung, Minimal-Konsense und erneutes Scheitern sind vorprogrammiert.

Literatur

- Abels, Gabriele. 2012. Research by, for, and about women: Gendering science and research policy. In *Gendering the European Union: New approaches to old democratic deficits*, Hrsg. Gabriele Abels und Joyce M. Mushaben, 187–208. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Aulenbacher, Brigitte, Kristina Binner, Birgit Riegraf, und Lena Weber. 2015. Wandel der Wissenschaft und Geschlechterarrangements. Organisations- und Steuerungspolitiken in Deutschland, Österreich, Großbritannien und Schweden. *Beiträge zur Hochschulforschung* 3: 22–39.
- Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) - Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung vom 27. Oktober 2008, BAnz Nr. 18a vom 4. Februar 2009. http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/AV_Glei.pdf. Zugegriffen am 04.09.2015.
- Baer, Susanne, unter Mitarbeit von Sandra Obermeyer. 2009. *Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft*. Hrsg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung. http://www.uni-heidelberg.de/md/gsb/gesetze/bmbf2010_rechtliche_grundlagen_chancengleichheit_wissenschaft.pdf. Zugegriffen am 04.09.2015.
- Binner, Kristina, Bettina Kubicek, Anja Rozwandowicz, und Lena Weber, Hrsg. 2013. *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung*. Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Blome, Eva, Alexandra Erfmeier, Nina Gülcher, und Sandra Smykalla. 2013. Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2., vollst. überarb. u. erw. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.
- Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN). 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). 2012. Bekanntmachung von Richtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen – Professorinnenprogramm II – vom 06.12.2012. <http://www.bmbf.de/foerderungen/20980.php>. Zugegriffen am 04.09.2015.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). 2008. *Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG*. http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf. Zugegriffen am 04.09.2015.

- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). 2012. Stellungnahme zur Literaturstudie „Gendereffekte in der Forschungsförderung“. http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/zahlen_fakten/programm_evaluation/stellungnahme_dfg_gender_effects.pdf. Zugegriffen am 04.09.2015.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG). 2014. Chancengleichheits-Monitoring 2013. Antragstellung und -erfolg von Wissenschaftlerinnen bei der DFG. http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/chancengleichheits_monitoring/index.jsp. Zugegriffen am 04.09.2015.
- Engels, Anita, Sandra Beaufays, Nadine V. Kegen, und Stephanie Zuber. 2015. *Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- European Commission. 2000. *Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. 2005. *Women and science: Excellence and innovation – Gender equality in science*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. 2012. *She Figures 2012. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators*. Luxembourg: Publications Office of the EU.
- European Commission. 2014. *Gender Equality Policies in Public Research. Based on a survey among Members of the Helsinki Group on Gender in Research and Innovation, 2013*. Luxembourg: European Union Publications Office.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). 2014a. Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 18. Fortschreibung des Datenmaterials (2012/2013) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. *Materialien der GWK*. 40. Bonn.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). 2014b. Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring-Bericht 2014. *Materialien der GWK*. 38. Bonn.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). 2015. Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring-Bericht 2015. *Materialien der GWK*. 42. Bonn.
- Kahlert, Heike, unter Mitarbeit von Doreen Kruppa. 2013. *Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Kreckel, Reinhard, und Karin Zimmermann. 2014. *Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Kreissl, Katharina, Angelika Striedinger, Birgit Sauer, und Johanna Hofbauer. 2015. Will Gender Equality Ever Fit In? Contested Discursive Spaces of University Reform. *Gender and Education* 27(3): 221–238.
- Krücken, Georg. 2008. Zwischen gesellschaftlichem Diskurs und organisationalen Praktiken: Theoretische Überlegungen und empirische Befunde zur Wettbewerbskonstitution im Hochschulbereich. In *Perspektiven der Hochschulforschung*, Hrsg. Karin Zimmermann, Marion Kamphans und Sigrid Metz-Göckel, 165–175. Wiesbaden: VS Verlag.
- Matthies, Hildegard, und Karin Zimmermann. 2010. Gleichstellung in der Wissenschaft. In *Handbuch Wissenschaftspolitik*, Hrsg. Dagmar Simon, Andreas Knie und Stefan Hornbostel, 193–209. Wiesbaden: VS Verlag.
- Meier, Petra, und Karen Celis. 2011. Sowing the seeds of its own failure: Implementing the concept of gender mainstreaming. *Social Politics* 18(4): 469–489.
- Metz-Göckel, Sigrid, Kirsten Heusgen, Christina Möller, Ramona Schürmann, und Petra Selent. 2014. *Karrierefaktor Kind*. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Meyer, John W., und W. Richard Scott. 1983. *Organizational environments: Ritual and rationality*. Beverly Hills: Sage.
- Meyer, John W., und Brian Rowan. 1977. Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology* 83(2): 340–363.
- Müller, Ursula. 2010. Organisation und Geschlecht aus neoinstitutionalistischer Sicht. Betrachtungen am Beispiel von Entwicklungen in der Polizei. *Feministische Studien* 28(1): 40–55.
- Nielsen, Mathias Wullum. 2014. Justifications of gender equality in academia: Comparing gender equality policies of six Scandinavian universities. *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 22(3): 187–203.

- Ranga, Marina, Namrata Gupta, und Henry Etzkowitz. 2012. Gender Effects in Research Funding. A review of the scientific discussion on the gender-specific aspects of the evaluation of funding proposals and the awarding of funding. *Gutachten für die DFG*. http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/zahlen_fakten/programm_evaluation/studie_gender_effects.pdf. Zugegriffen am 04.09.2015.
- Riegraf, Birgit, und Lena Weber. 2013. Governance in der Wissenschaft unter einer Gender-Perspektive. In *Neue Governance der Wissenschaft. Reorganisation – externe Anforderungen – Medialisierung*, Hrsg. Edgar Grande, Dorothea Jansen, Otfried Jarren, Arie Rip, Uwe Schimank und Peter Weingart, 235–253. Bielefeld: Transkript.
- Schimank, Uwe. 2015. Governance der Wissenschaft. In *Handbuch Wissenschaftspolitik*, Hrsg. Dagmar Simon, Andreas Knie und Stefan Hornbostel. Springer NachschlageWissen. doi: 10.1007/978-3-658-05677-3_4-1.
- Simon, Dagmar. 2011. Gleichstellungspolitik als Element der Hochschulentwicklung. Anmerkungen zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. In *Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen. Neue Karrierewege für Frauen?* Hrsg. Birgit Blätzel-Mink, Astrid Franzke und Anja Wolde, 109–120. Sulzbach: Ulrike Helmer Verlag.
- Simon, Dagmar. 2013. Organisation und Evaluation: gleichstellungspolitische Optionen durch die „neue“ Hochschule. In *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung*, Hrsg. Kristina Binner, Bettina Kubicek, Anja Rozwandowicz und Lena Weber, 51–66. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Slaughter, Sheila, und Larry L. Lesslie. 1999. *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Teelken, Christine, und Rosemary Deem. 2013. All are equal, but some are more equal than others: Managerialism and gender equality in higher education in comparative perspective. *Comparative Education* 49(4): 520–535.
- Torka, Marc. 2015. Responsivität als Analysekonzept. In *Die Responsivität der Wissenschaft. Wissenschaftliches Handeln in Zeiten neuer Wissenschaftspolitik*, Hrsg. Hildegard Matthies, Dagmar Simon und Marc Torka, 17–49. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Wetterer, Angelika. 1994. *Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität*. Zur Situation von Wissenschaftlerinnen in Zeiten der Frauenförderung. *Zeitschrift für Frauenforschung* 1994(1+2): 93–110.
- Winnacker, Ernst-Ludwig. 2006. Im Wettbewerb um neues Wissen: Exzellenz zählt. *forschung. Das Magazin der Deutschen Forschungsgemeinschaft* 2: V–XI.
- Wissenschaftsrat (WR). 1998. *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung*. Drs. 3534–98. Mainz.
- Wissenschaftsrat (WR). 2007a. *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern*. Drs. 8036–07. Berlin.
- Wissenschaftsrat (WR), Hrsg. 2007b. *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik*. Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006. Köln. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/ChancGleichDoku.pdf>. Zugegriffen am 04.09.2015.
- Wissenschaftsrat (WR). 2012. *Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen*. Drs. 2218–12. Bremen.
- Zimmermann, Karin. 2010. Genderknowledge under construction. The case of European Union's science and research policy. In *GenderChange in Academia*, Hrsg. Birgit Riegraf, Brigitte Aulenbacher, Edit Kirsch-Auwärter und Ursula Müller, 173–187. Wiesbaden: VS Verlag.
- Zimmermann, Karin. 2012. Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder“. (HoF-Arbeitsbericht 6/2012), Institut für Hochschulforschung (HoF), Halle-Wittenberg. http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_6_2012.pdf. Dokumentationen zum Evaluationsbericht http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_6_2012_anhang.pdf. Zugegriffen am 04.09.2015.
- Zimmermann, Karin, und Sigrid Metz-Göckel. 2007. „*Vision und Mission*“ – die Integration von Gender in den Mainstream europäischer Forschung. Wiesbaden: VS Verlag.
- Zippel, Kathrin, Myra Marx Ferree, und Karin Zimmermann. 2016. Gender equality in German universities: vernacularising the battle for the best brains. *Gender and Education*. doi: 10.1080/09540253.2015.1123229.