

Lena Weber

Die unternehmerische Universität

Chancen und Risiken
für Gleichstellungspolitiken
in Deutschland, Großbritannien
und Schweden

Lena Weber

Die unternehmerische Universität

Arbeitsgesellschaft im Wandel

Herausgegeben von

Brigitte Aulenbacher | Birgit Riegraf

Moderne Gesellschaften sind nach wie vor Arbeitsgesellschaften. Ihr tief greifender Wandel lässt sich daran ablesen, wie Arbeit organisiert und verteilt ist, welche Bedeutung sie hat, in welcher Weise sie mit Ungleichheiten einhergeht.

Die Buchreihe leistet eine kritische sozial- und zeitdiagnostische Betrachtung der „Arbeitsgesellschaft im Wandel“ und befasst sich mit • Theorien der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft • Arbeit in und zwischen Markt, Staat, Drittem Sektor, Privathaushalt • Arbeit in Organisationen, Berufen, Professionen • Erwerbs-, Haus-, Eigen-, Subsistenz-, Freiwilligenarbeit in Alltag und Biografie • Arbeit in den Verhältnissen von Geschlecht, Ethnizität, Klasse.

Lena Weber

Die unternehmerische Universität

Chancen und Risiken für Gleichstellungspolitiken
in Deutschland, Großbritannien und Schweden

BELTZ JUVENTA

Die Autorin

Lena Weber, Jg. 1982, Dr. phil., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Allgemeinen Soziologie in der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Paderborn. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Wissenschafts- und Hochschulforschung, Arbeits- und Geschlechtersoziologie, Soziologische Theorie, qualitative Sozialforschung, Gleichstellungspolitik.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.



Dieses Buch ist erhältlich als:

ISBN 978-3-7799-3050-1 Print

ISBN 978-3-7799-4518-5 E-Book (PDF)

1. Auflage 2017

© 2017 Beltz Juventa

in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel

Werderstraße 10, 69469 Weinheim

Alle Rechte vorbehalten

Herstellung: Ulrike Poppel

Satz, Druck und Bindung: Beltz Bad Langensalza GmbH, Bad Langensalza

Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autoren und Titeln finden Sie unter: www.beltz.de

Inhalt

Vorwort	7
----------------	---

Kapitel 1	
Einleitung	9

Kapitel 2	
Ökonomisierung und Öffnungsprozesse in der Wissenschaft	17
2.1 Ökonomisierung des öffentlichen Sektors: Verbreitung und Variationen des New Public Management	18
2.2 ‚Neue Governance‘ in der Wissenschaft und im Universitätsfeld	23
2.3 Universitäten im Spiegel der Organisations- und Professionsforschung: Von der ‚organisierten Anarchie‘ zur ‚unternehmerischen Universität‘	28
2.4 Geschlechtliche Segregationslinien an Universitäten in Deutschland, Großbritannien und Schweden	33
2.5 New Managerialism an Universitäten: Zwischen ‚Macho Management‘ und Aufbruch tradiertter Geschlechterarrangements	42
2.6 Gleichstellungspolitik und -strategien in der ‚unternehmerischen Universität‘	47
2.7 Resümee	55

Kapitel 3	
Brückenschläge zwischen soziologischem Neo-Institutionalismus und Geschlechtertheorie	58
3.1 Institutionen und Geschlecht	63
3.2 Organisation, Geschlechterarrangements und Gleichstellungspolitik	72
3.3 Organisationales Feld und (vergeschlechtlichte) Institutionelle Logiken	80
3.4 Zu Besuch auf der Hinterbühne von Organisationen: Die Entkopplungsthese aus der Geschlechterperspektive kritisch reflektiert	86
3.5 Legitimierte Übersetzungen	89
3.6 Resümee	92

Kapitel 4	
Ökonomisierung der Universitäten und Gleichstellungspolitik in Großbritannien, Schweden und Deutschland	96
4.1 Großbritannien: Marktprinzipien als gesellschaftlicher Steuerungsmechanismus	97
4.1.1 Quasi-Märkte des englischen Universitätsfelds in Forschung und Lehre	100
4.1.2 Gleichstellungspolitische Prinzipien des britischen ‚Business Case‘-Ansatzes	120
4.1.3 Gleichstellungspolitik im englischen Universitätsfeld	124
4.1.4 Neuere Entwicklungen: verstärkte Marktprinzipien legitimieren affirmative action	132
4.1.5 Fazit zu Großbritannien	138
4.2 Schweden: Staatliche Regulation als primäres Prinzip	140
4.2.1 Dezentralisierung und „overaccountability culture“ schwedischer Universitäten	141
4.2.2 Die Geschlechterfrage als Staatsaufgabe	147
4.2.3 Staatliche Förderung der Machtbalance zwischen den Geschlechtern im Universitätsfeld	153
4.2.4 Staatliche Förderung von ‚exzellenten‘ Forschungszentren und Geschlechterforschung	164
4.2.5 Staatliche Kontrolle, universitäre Entscheidungswege und Gleichstellungsarbeit	166
4.2.6 Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit?	173
4.2.7 Fazit zu Schweden	179
4.3 Deutschland: Staatlich gesteuerter Marktmechanismus	180
4.3.1 Die Implementierung von Exzellenzwettbewerben im deutschen Universitätsfeld	182
4.3.2 Institutionelle Widersprüche staatlicher Familien- und Gleichstellungspolitik	189
4.3.3 Gleichstellung als Exzellenzkriterium?!	194
4.3.4 Fazit zu Deutschland	221
4.4 Resümee der empirischen Ergebnisse	223
Kapitel 5	
Zusammenfassung, Diskussion und Ausblick	228
Literaturverzeichnis	237
Anhang	263

Vorwort

Das Verfassen einer Doktorarbeit entsteht selten allein im sprichwörtlichen „stillen Kämmerlein“, so ist auch diese Arbeit in verschiedene Kooperations- und Arbeitskontexte integriert entstanden, auf die ich kurz eingehen möchte.

Die Fragestellung der vorliegenden Dissertation ist im Rahmen eines Forschungszusammenhangs mit Prof. Brigitte Aulenbacher (JKU Linz) und Prof. Birgit Riegraf (Universität Paderborn)¹ sowie der Expertise „*Eine Analyse neuer Governance Muster im Wissenschaftssystem unter einer Genderperspektive*“ (Projektleitung Prof. Birgit Riegraf, Paderborn) für das Bundesministerium Bildung und Forschung (BMBF) entwickelt worden. Dieser Forschungskontext ermöglichte eine Kooperation mit der Arbeitskollegin Kristina Binner (JKU Linz), die ebenfalls eine Dissertation im verwandten Themenfeld anfertigte². Zusammen haben wir die Datenerhebung in Großbritannien und Schweden im Frühjahr 2012 während zwei Forschungsaufenthalten durchgeführt. Die Datenerhebung in Deutschland erfolgte durch folgende weitere Zusammenarbeiten: Die Interviews mit den deutschen Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten fanden innerhalb des vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF) geförderten Projekts „*Geschlecht und Exzellenz: Eine qualitative Untersuchung von Leitbildern an vier ausgewählten Universitäten in Nordrhein-Westfalen (NRW)*“ im Winter 2011 statt³. Die

-
- 1 Der Forschungszusammenhang zielte auf einen D-A-CH-Projektantrag und lautete „*Entrepreneurial University und GenderChange: Arbeit – Organisation – Wissen*“, das darin beantragte Projekt hatte den Titel: „*Entrepreneurial University und Geschlechterungleichheit: Alltägliche und biografische Arbeitsarrangements von WissenschaftlerInnen (Deutschland, Österreich, Schweiz unter Einbezug von Großbritannien und Schweden)*“. Die Projektanträge wurden Juli 2010 bei der DFG eingereicht.
 - 2 Die Doktorarbeit von Kristina Binner lautet „*Wissenschaft im Wohlfahrtsstaat – Wandel der universitären Wissenschaft und Arbeitsarrangements von WissenschaftlerInnen in Großbritannien, Österreich und Schweden*“ und wurde im Juni 2015 an der JKU Linz eingereicht.
 - 3 Projektleitung Prof. Dr. Birgit Riegraf und Lena Weber. Projektmitarbeiterinnen waren Sarah Schauburger und Stefanie Franke. Die Fragestellung lautete: Wie hängt das Verständnis von wissenschaftlicher Exzellenz mit Gleichstellungsprinzipien zusammen oder schließt es sich gegenseitig aus? Die Fragestellung wurde so ausgewählt, damit sie mit der Fragestellung des Dissertationsprojektes kompatibel war (Riegraf/Weber 2013a; 2013b).

Befragten wurden überwiegend zusammen mit den Projektmitarbeiterinnen Sarah Schauburger und Steffanie Franke interviewt. Die Interviews mit den Dekan/inn/en wurden im Sommer 2012 innerhalb des Forschungsseminars „*Arbeit, Alltag, Geschlecht*“ der Universität Paderborn durchgeführt, an denen teilweise Studierende mitgewirkt haben⁴. An dieser Stelle möchte ich mich herzlich bei allen für die Unterstützung, Zusammenarbeit und den wissenschaftlichen Austausch bedanken.

Speziell bedanken möchte ich mich beim DAAD für die Finanzierung des Auslandsaufenthalts in Großbritannien; bei meinen beiden Gutachter/inn/en und Betreuer/inn/en: Prof. Dr. Birgit Riegraf und Prof. Dr. Uwe Schimank. Ein großes Dankeschön möchte ich auch meinen Arbeitskolleg/inn/en in der Soziologie, den Mitgliedern der Lesegruppe und des Kolloquiums für Geschlechterthemen an der Universität Paderborn sowie meinen Kommiliton/inn/en aus dem Studium, die mittlerweile mehr als gute Freundinnen geworden sind, und meiner Familie aussprechen.

4 Seminarleitung waren Prof. Dr. Birgit Riegraf und Lena Weber. An den Interviews waren die Studierenden Houda Bouamar, Vienna Fleischer, Lukas Förster und Jennifer Niemeier beteiligt.

Kapitel 1

Einleitung

Der Präsident der Universität Harvard, Lawrence Summers, hielt 2005 im Rahmen einer Wirtschaftskonferenz eine Rede zur Unterrepräsentanz von Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften (Kreye in der Süddeutschen Zeitung am 20.01.2005). Dabei erklärte er den geringen Frauenanteil durch die „inhärenten“ Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die es Frauen aufgrund ihrer „Mutterrolle“ nicht ermöglichen Arbeitstätigkeiten mit einer hohen wöchentlichen Arbeitszeit, wie es die Wissenschaft erfordert, zu erfüllen. Mit dieser Position stand er im Kontrast zur offiziellen *Diversity Policy* der Universität und deren Antidiskriminierungsansatz, die besagt, dass niemand aufgrund seiner Geschlechtszugehörigkeit diskriminiert werden darf. Indem er Wissenschaftlerinnen aufgrund ihrer potentiellen Gebärfähigkeit unterstellt, dass sie sich weniger um ihre wissenschaftlichen Projekte und mehr um ihre Familie kümmern, macht er sich der Diskriminierung schuldig. Wie nun offensichtlich wurde, trat der Präsident der Universität nicht wirklich für die *Diversity Policy* ein. Seine Rede führte zu zahlreichen empörten Reaktionen in der Öffentlichkeit. Um die Glaubwürdigkeit und Reputation der Eliteuniversität Harvard in der Öffentlichkeit aufrecht zu erhalten, musste Lawrence Summers schließlich von seinem Amt zurücktreten. Mit diesem Beispiel wird deutlich, dass in der amerikanischen Gesellschaft gleichstellungspolitische Anliegen zunehmend ein anerkanntes Kriterium für die Glaubwürdigkeit und Reputation von wissenschaftlichen Einrichtungen werden – zumindest auf der rhetorischen und repräsentativen Ebene.

Das Ereignis macht auf zwei Aspekte der vorliegenden Arbeit aufmerksam: zum einen präsentieren und legitimieren Universitäten sich in ihren ‚Strategien‘ bzw. *Policies* gegenüber der Gesellschaft, aus der sie relevante Ressourcen erhalten. Zum anderen nimmt Gleichstellungspolitik, die als politische Intervention an Universitäten lange Zeit abgelehnt wurde, zunehmend einen zentralen Stellenwert ein. Das ist insofern bemerkenswert, da Universitäten und Wissenschaft als gesellschaftliches Feld bis in das 20. Jahrhundert hinein sozial exklusiv waren und sich erst spät formal gegenüber Frauen und sozial benachteiligten Schichten öffneten. In dem eingangs beschriebenen Beispiel steht die Eliteuniversität Harvard mit ihrer *Diversity Policy* für die gesellschaftlich anerkannten Werte der Gleichstellung und

Antidiskriminierung ein. Die Verbindung zwischen wissenschaftlicher ‚Exzellenz‘ und Gleichstellung ist aus feministischer Sicht ein Novum, das es zu erklären gilt. Bislang haben sich Ansprüche nach Gleichstellung und wissenschaftlicher ‚Exzellenz‘ ausgeschlossen, da Gleichstellungspolitik als unwissenschaftlicher Eingriff auf die professionellen Standards der *scientific community* verstanden wurde. Spürt man den oben skizzierten Entwicklungen aus einer Geschlechterperspektive nach, geraten zwei miteinander verwobene Prozesse in den Blick (*Kapitel 2*): *Erstens* die ‚Ökonomisierung‘ als gesellschaftlicher Umbruchprozess, der in mehreren OECD-Ländern in verschiedenen Varianten festgestellt wird und im Zuge dessen staatliche, bislang nicht wirtschaftlich organisierte Bereiche entlang markt- und betriebswirtschaftlicher Prinzipien umgestaltet werden (Bröckling/Krasmann/Lemke 2000; Schimank/Volkman 2008). Das Verhältnis zwischen ‚Markt‘, ‚Staat‘, ‚Familie‘ und ‚Zivilgesellschaft‘ wird neu ausgerichtet bzw. ökonomische Prinzipien und Logiken dringen zunehmend in staatlich organisierte Bereiche vor, so auch in der Wissenschaft (Riegraf et al. 2010; Boer/Enders/Schimank 2008; Schimank 2002). Öffentliche Einrichtungen, wie Universitäten, befinden sich zunehmend in einem Wettbewerb um knappe finanzielle Ressourcen und Anerkennung zueinander. Der ‚Quasi-Markt‘ wird in den USA dadurch verstärkt, dass auch Privathochschulen, wie die Harvard-Universität, an dem Wettbewerb beteiligt sind. Universitäten sind dazu aufgefordert sich zu profilieren und neue Steuerungsinstrumente und -mechanismen einzuführen, die die wissenschaftliche Profession und ihre Leistung kontrollieren und evaluieren. Im universitären Wettbewerb um ‚Exzellenz‘ und ‚Innovation‘ müssen sich Universitäten an outputorientierten Kennzahlen, wie eingeworbenen Drittmitteln, veröffentlichten Publikationen, Studierendenzahlen oder betreuten Promotionen messen. Innerhalb von Universitäten werden Universitätsleitungen in ihren Entscheidungskompetenzen gegenüber bisherigen akademischen Gremien gestärkt. Während das vorherige Governancemuster des Universitätssystems der wissenschaftlichen Profession größtmögliche Freiheit gewährte, wird die Ebene der Organisation zunehmend gegenüber der Profession gestärkt (Schimank 2005). In anderen Worten: An die Stelle des ‚Humboldt-Leitbilds‘ tritt nun das Leitbild der *Entrepreneurial University* (Binner et al. 2013; Riegraf/Weber 2013a; Aulenbacher et al. 2012; Clark 1998). Diese Veränderungen werden an der Schnittstelle der Organisations-, Professions- und Hochschulforschung unter dem *organisational turn* von Universitäten reflektiert (Wilkesmann/Schmid 2012; Meier/Schimank 2010b; Musselin 2007). Dabei wird in der Diskussion in Frage gestellt, ob die Neuausrichtung von Universitäten zur *Entrepreneurial University* ‚tatsächlich‘ zu einer Stärkung der Zweck-Mittel-Bindung führt, worauf die neuen Steuerungsmodelle mit Instrumenten wie Ziel- und Leistungsvereinbarungen zielen. Gelten Uni-

versitäten doch seit jeher als besondere Organisationsformen, die durch ‚Entkopplung‘ bzw. ‚lose Kopplung‘ charakterisiert sind. Mit der ‚losen Kopplung‘ von Abteilungen, z.B. zwischen Universitätsleitung und Forschungsgruppen, können Universitäten darauf reagieren vielfältige und widersprüchliche Anforderungen aus der Gesellschaft gleichzeitig zu bearbeiten (Baumeler 2009). Auch die neuen politischen Steuerungsinstrumente und -mechanismen, die darauf zielen Universitäten als ‚rational‘ handelnde Organisationen stärker an eigens gesetzten Richtlinien auszurichten, werden daran – so ist zu bezweifeln – nicht wesentlich etwas ändern können.

Zweitens lässt sich parallel dazu, nach langer Zeit der Ablehnung und Blockaden, eine Professionalisierung und Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik an Universitäten in Deutschland feststellen. Neben einer rechtlichen Verankerung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in den Hochschulgesetzen, haben Gleichstellungsbeauftragte durch ihre Vernetzung und Konzeptarbeit Gleichstellungspolitik zunehmend auf die wissenschaftspolitische Agenda gebracht. Das Ziel der Geschlechtergleichstellung ist auch noch lange nicht erreicht, schaut man allein auf die statistischen Zahlen zur Verteilung der Geschlechter im Universitätsfeld. Der in den letzten Jahren in Deutschland angestiegene Anteil an Professorinnen von knapp sieben Prozent (1993) auf 20,4 Prozent (2012; GWK 2014: 19) liegt immer noch deutlich unter der Hälfte des beschäftigten wissenschaftlichen Personals und ist nochmals deutlich geringer, wenn nach statushöheren Professuren unterschieden wird (ebd.: 20). Dies ist der Fall in Deutschland und in den meisten europäischen Ländern (European Union 2016). Aus der Perspektive der Geschlechterforschung ist zu fragen, wie sich die genannten Transformationen im Universitätsfeld auf die Gleichstellung der Geschlechter und Gleichstellungspolitik auswirken. Erklärungsansätze, die in der Geschlechterforschung im Hinblick auf das Feld der Hochschulen und Wissenschaft entwickelt wurden, erläutern wie Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in der Wissenschaft durch eine asymmetrische Geschlechterordnung (re)produziert werden. Die gesellschaftliche Umbruchphase der ‚Ökonomisierung‘ bringt einerseits bestehende asymmetrische Geschlechterarrangements in Bewegung, sie können dabei entkräftet, aber andererseits unter veränderten Bedingungen reproduziert oder gar verschärft werden. Bisher ist noch wenig erforscht, was dies für die Gleichstellungspolitik an Universitäten bedeutet. Eine geläufige These in der Geschlechterforschung ist, dass bereits etablierte Gleichstellungspolitiken und -strategien an Universitäten durch ökonomische Logiken und Prinzipien verdrängt oder abgebaut werden (Riegraf 2007a; 2007b; 2005b; 2005c; 2003). Eine neue These besagt, dass sich die veränderten Steuerungsprinzipien bzw. der *organisational turn* an Universitäten mit Gleichstellungsstrategien verbinden können. Denn anders als die bisherigen Maßnahmen der Frauenför-

derung, weisen die neueren Gleichstellungsstrategien des Gender Mainstreaming und des Diversity Management Anschlussstellen an organisationalen und ökonomischen Prinzipien auf (Meuser 2013; 2009; 2004; Kahlert 2005; Andresen/Koreuber/Lüdtke 2009; Riegraf/Weber 2013a; 2013b). Auf diese Weise können Vehikel für die Gleichstellungspolitik entstehen, wenn etwa neue Steuerungsmechanismen und -instrumente, wie die Profilierung von Wissenschaftsorganisationen, Marktlogiken, Anreizstrukturen und Budgetkontrolle an Gleichstellungsziele geknüpft und dadurch Verbindlichkeiten hergestellt werden.

Vor diesem Hintergrund wird in der vorliegenden Arbeit danach gefragt, wie sich der *economic and managerial turn* im Wissenschaftsfeld in den drei Ländern Großbritannien, Schweden und Deutschland gestaltet, sich mit Gleichstellungsanliegen verbindet und wie dies durch die kulturell-politischen Rahmenbedingungen beeinflusst wird. Die zentrale Fragestellung der Arbeit lautet: Wie verknüpfen Universitäten die veränderten Ansprüche der markt- und betriebswirtschaftlichen Prinzipien und der Gleichstellungspolitik miteinander? Was bedeutet es für den Anspruch an Geschlechtergleichstellung und universitäre Gleichstellungsstrategien, wenn sie sich mit betriebs- und marktwirtschaftlichen Steuerungs- und Organisationsprinzipien verbinden? Die leitende These ist, dass sich zwar der gesellschaftliche Prozess der ‚Ökonomisierung‘ in mehreren Ländern im Wissenschaftssystem feststellen lässt, aber Marktprinzipien und Gleichstellungsziele erlangen in den Ländern unterschiedliche Bedeutung und treten in verschiedenen Konstellationen zueinander; weder wird per se eine Verdrängung von Gleichstellungspolitik durch Wettbewerbsprinzipien noch das Gegenteil angenommen, sondern muss in Abhängigkeit zum kulturell-politischen Gesellschaftskontext betrachtet werden. Die empirische Studie der vorliegenden Arbeit gibt ausführliche Einsichten über die Verknüpfung von markt- und betriebswirtschaftlicher Mechanismen mit Gleichstellungspolitiken in den Universitätsfeldern sowie an den untersuchten Falluniversitäten.

Theoretisch wird eine Perspektive in Verbindung des soziologischen Neo-Institutionalismus mit Ansätzen aus der Geschlechtertheorie eingeschlagen (Kapitel 3). Der soziologische Neo-Institutionalismus eignet sich deshalb für die Fragestellung der vorliegenden Arbeit, da dort die Annahme zentral gesetzt wird, dass Organisationen durch die institutionellen Ansprüche in der Gesellschaft, wie z.B. Rationalität, Wirtschaftlichkeit, Autonomie und – dies gilt es zu untersuchen – auch durch die demokratische Anforderung nach Gleichstellung der Geschlechter, geformt werden. Die bereits oben skizzierten Prozesse der Ökonomisierung und der Verbreitung der Gleichstellungspolitik können aus dieser Perspektive als institutioneller Wandel beschrieben werden und es wird untersucht, wie die institutio-

nellen Prinzipien auf Universitäten einwirken. Allerdings wird der Kategorie Geschlecht im soziologischen Neo-Institutionalismus kein systematischer Ort beigemessen. Daher ist es ein weiteres Ziel einen theoretischen Beitrag zur Frage zu leisten, welche analytischen Potentiale die neo-institutionalistischen Ansätze und Theorien der Frauen- und Geschlechterforschung füreinander bereithalten und welche theoretischen Verknüpfungen sich zwischen den Forschungsperspektiven zeigen. Dabei werden die jeweiligen Theoreme kritisch geprüft und auf ihr analytisches Potential für die Fragestellung untersucht. Bisher gibt es erst wenige theoretische wie empirische Arbeiten, die den Neo-Institutionalismus mit der Geschlechtertheorie zusammenbringen und sie greifen in unterschiedlicher Reichweite auf die Ansätze der Geschlechterforschung zurück (Funder/May 2014; Hericks 2011; Müller 2010b; Mackay/Monro/Waylen 2009; Eriksson-Zetterquist/Styhre 2008; Schmidt 2005; Berkovitch/Bradley 1999; Heintz/Nadai 1998). Indem die vorliegende Arbeit die beiden Forschungsperspektiven zusammenbringt, einzelne Konzepte und Theoreme kritisch darauf hin prüft inwiefern sie gesellschaftliche Entwicklungen einfangen können und analysiert welche Erkenntnisse sie füreinander bereithalten, leistet sie einen theoretischen Beitrag zur Weiterentwicklung des Theoriefeldes ‚Organisation und Geschlecht‘. Die hier verfolgte These ist, dass sich auf der einen Seite durch Bezug des Neo-Institutionalismus auf feministische Gesellschaftstheorien und -kritiken seine gesellschaftstheoretische Lücke schließen lässt; auf der anderen Seite kann die Geschlechterforschung durch Einbezug der neo-institutionalistischen Perspektive das Spektrum an Erklärungsansätzen im Forschungsfeld ‚Organisation und Geschlecht‘ erweitern. Für die bereits erwähnte gegenseitige Rezeptionssperre des Neo-Institutionalismus und der Geschlechtertheorie lassen sich allerdings zwei Gründe anführen, die kurz skizziert werden sollen. *Erstens* kann als Grund für das gegenseitige ‚Ausblenden‘ – ähnlich wie dies Christine Weinbach (2007) für die Systemtheorie und Frauen- und Geschlechterforschung feststellt – ein jeweils eigenes Verständnis des Theorie-Praxis- bzw. Wissenschafts-Politik-Verhältnisses verantwortlich gemacht werden. Die Frauen- und Geschlechterforschung hat unter anderem ihre Wurzeln in der zweiten Frauenbewegung des 20. Jahrhunderts und war somit stark mit einem politischen Interesse assoziiert, den gesellschaftlichen Zusammenhang von Geschlechterdifferenzierungen, Macht- und Strukturungleichheiten zu benennen und zu erforschen wie diese (politisch) aufgelöst oder zumindest abgeschwächt werden können. Die politisch-autonome Frauenbewegung und die wissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung sind intellektuell miteinander verwoben, wenn auch nicht gleichzusetzen. Ihre inhaltlichen Auseinandersetzungen z.B. über das Theorie-Praxis-Verhältnis haben weitreichende Debatten innerhalb der Disziplin vorangebracht und geprägt (Holland-

Cunz 2003; Hark 2005). Für die neo-institutionalistischen Ursprünge hingegen stand offenbar die wissenschaftsinterne Debatte über die Bedeutung von Ökonomie als erklärender Parameter und die theoretische Abgrenzung zu anderen dominanten Sichtweisen, insbesondere der Rational-Choice-Theorien, im Vordergrund (Krücken 2002); das Erklären sozialer Macht- und Ungleichheitsverhältnisse gehörte nicht zum Forschungsprogramm. Mit diesem Wissenschaftsverständnis positioniert sich der Neo-Institutionalismus eher in Distanz zur Politik und sozialwissenschaftlichen Praxis. Aus geschlechtertheoretischer Sicht ist vor allem problematisch, dass der Neo-Institutionalismus ‚Geschlecht‘ nicht systematisch als Kategorie aufnimmt und somit geschlechterblind ist: Zwar werden ‚Geschlechterthemen‘ durchaus aufgegriffen, wie die weltweite Verbreitung von Frauenrechten (z.B. Heintz/Müller/Schiener 2006; Ramirez 2001; Ramirez/McEneaney 1997) oder die Durchsetzung von Gleichstellungsstrategien in organisationalen Feldern (Lederle 2008; Boxenbaum/Battilana 2005; Boxenbaum 2006), aber sie weisen eine theoretische Lücke in Bezug darauf auf, wie diese Verbreitung geschlechtertheoretisch zu reflektieren ist (zur Kritik siehe auch Müller 2010b: 52 ff). *Zweitens* vertreten beide Theorietraditionen eine je eigene Position zur Methodologie. Der Neo-Institutionalismus, als deren zentraler Vertreter John Meyer genannt werden kann, entstand im Kontext der nordamerikanischen Wissenschaft und hat deren „positivistisches Selbstverständnis“ sowie das quantitative Forschungsparadigma übernommen (Krücken 2002: 232). Mit der Ausrichtung auf quantitative Längsschnittanalysen konzentrierte sich das neo-institutionalistische Forschungsinteresse vor allem an weltweiten Standardisierungs- und Angleichungsprozessen. Eine methodologische Herangehensweise, die ein prozessorientiertes Verständnis der Grundkonzepte, wie das der Institutionen, zulässt, war zunächst nicht im Fokus der neo-institutionalistischen Perspektive. Die Frauen- und Geschlechterforschung wiederum hat zahlreiche Debatten zur ‚passenden‘ Methodologie geführt (vgl. etwa Bereswill/Liebsch 2013; Althoff et al. 2017; Müller 1984). Die Essenz der Diskussion ist, das nicht pauschal eine Forschungsmethode gegenüber einer anderen zu bevorzugen ist, jedoch bestimmte Forschungsfragen zur Genese von Geschlechterdifferenzierungen und -konstruktionen in den Vordergrund zu stellen sind. Dem liegt ein prozessuales, wie relationales Geschlechterkonzept zu Grunde. Die Genese und Reproduktion von Geschlechterdifferenzierungen und -ungleichheiten in sozialen Mechanismen zu untersuchen, ist vor allem in den Anfängen der Frauen- und Geschlechterforschung mit qualitativen Forschungsmethoden assoziiert gewesen, wenngleich quantitative Methoden nicht ausgeschlossen waren. Der Fokus auf unterschiedliche methodologische und in der Konsequenz auch methodische Vorgehensweisen erklärt ebenfalls, warum sich Neo-Institutionalismus und Geschlechtertheorie

bislang nicht häufig in den Blick geraten sind. Allerdings ist in den letzten Jahren eine deutliche Öffnung zum qualitativen Paradigma des Neo-Institutionalismus festzustellen (z.B. Krücken 2008), so dass auch in dieser Hinsicht sich Neo-Institutionalismus und Geschlechterforschung aufeinander zu bewegen.

Die empirische Bearbeitung der Fragestellung erfolgt ganz im Zeichen der letztgenannten Entwicklung in einem qualitativen Forschungsdesign (Kapitel 4). Ziel ist es nicht, Angleichungsprozesse zwischen den Universitäten in den drei ausgewählten Ländern Großbritannien, Schweden und Deutschland festzustellen, sondern die institutionellen Logiken und Prinzipien in den Universitätsfeldern und ihre Wahrnehmung und Bearbeitung an Universitäten herauszufinden. Dazu wurden Literaturstudien angefertigt, Dokumente ausgewertet sowie Expert/inn/en-Interviews mit Gleichstellungsakteuren und Universitätsleitungen von je vier Universitäten pro Land durchgeführt. Wie Universitäten unterschiedlich auf gesellschaftliche, politische und kulturelle Rahmenbedingungen zugreifen und im universitären Feld Gleichstellungsstrategien übersetzt und ausgestaltet werden, wird anhand von Fallanalysen veranschaulicht. Die Auswahl der Länder als Untersuchungskontexte ergibt sich aus den Erkenntnissen zur *New Public Management*-Forschung und der Geschlechterforschung. Großbritannien und Schweden gelten als radikale Vertreter des *New Public Management*, in denen Marktprinzipien stark ausgeweitet wurden, während Deutschland vergleichsweise zögerlich Restrukturierungen zur unternehmerischen Universität einleitete und eher moderat Wettbewerbsmechanismen einführte. Wie mit den Analysen von Birgit Riegraf (2007a; 2007b) angenommen werden kann, sind in radikalen Varianten des *New Public Management*, in denen der Staat hinter Marktmechanismen zurücktritt, gleichstellungspolitische Errungenschaften bedroht, während sich in moderaten Positionen gar neue Gelegenheitsfenster öffnen können. Diese Erkenntnisse würden die Vermutung nahelegen, dass in Großbritannien und Schweden Gleichstellungspolitik an Universitäten verdrängt wird, während in Deutschland sich eventuell neue Gelegenheiten für Gleichstellungspolitik ergäben. Allerdings unterscheiden sich die drei Länder auch darin, inwiefern sich der Staat für Gleichstellungs- und Familienpolitik einsetzt. Großbritannien und Schweden könnten in dieser Hinsicht nicht unterschiedlicher sein, sie gelten in der internationalen und feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung als *most different cases* (Esping-Andersen 1990; Ostner/Lewis 1995): Auf der einen Seite das marktliberale Großbritannien mit einem starken männlichen Ernährermodell, auf der anderen Seite das sozialdemokratische Schweden, das für eine staatlich großzügig geförderte Gleichstellungs- und Familienpolitik steht (Crompton/Lyonette 2009; Hofäcker 2004). Aus dieser Sicht sind sich Großbritannien und Deutschland nahe, da auch Deutschland als konserva-

tiver Wohlfahrtsstaat stark das männliche Ernährermodell unterstützt. Nicht in die Analyse mit einbezogen wurde ein Land, das kaum betriebs- und marktwirtschaftliche Prinzipien einführt, aber eine forcierte Gleichstellungspolitik betreibt bzw. ein Land, das weder *New Public Management* noch Gleichstellungspolitik implementiert hat (wie z.B. Italien). Wie sich im Verlauf der Arbeit und der empirischen Untersuchung zeigen wird, erweist sich jedoch gerade Deutschland im Kontrast zu Großbritannien und Schweden als besonders interessanter Untersuchungskontrast.

Kapitel 2

Ökonomisierung und Öffnungsprozesse in der Wissenschaft

Die von den Sozialwissenschaften konstatierte, gesellschaftliche ‚Ökonomisierung‘ zeigt sich in mehreren OECD-Ländern unter anderem in einem veränderten Verständnis von Staatlichkeit, in dem ökonomische Prinzipien und Mechanismen wie Wettbewerb, Hierarchie und Performanzmessung zunehmend Vorrang vor staatlich-bürokratischen Entscheidungs- und Organisationslogiken erlangen. Mit dieser Entwicklung beschäftigt sich die Forschung zur Verbreitung des *New Public Management* (NPM). Die Neujustierung des Staates beinhaltet zwar ähnliche Leitthemen in den Ländern, aber zeigt dennoch deutlich nationalstaatliche Varianten (Kapitel 2.1). Am Beispiel des Wissenschaftsfeldes, in dem in den letzten Dekaden weitreichende Umstrukturierungen entlang der Grundprinzipien des NPM stattfanden¹, wird im Folgenden verdeutlicht wie sich die Länder unterschiedlich stark am neuen transnationalen Leitbild der *Entrepreneurial University* orientieren (Kapitel 2.2) und wie die Veränderungen theoretisch in der Organisations- und Professionssoziologie reflektiert werden (Kapitel 2.3).

Die Einführung von NPM-Instrumenten sowie Organisations- und Steuerungsmechanismen entlang dem neuen Leitbild der *Entrepreneurial University* wird zu Recht als ‚Entdemokratisierungsprozess‘ kritisiert (z.B. Aulenbacher/Riegraf 2010b; 2012). An den Universitäten² ändern sich im Zuge der eingeführten NPM-Steuerungsprinzipien die Mitspracherechte in der Form, dass die Universitätsleitungen in ihren Entscheidungskompeten-

-
- 1 Die Einführung von *New Public Management* Mechanismen und Instrumenten in das wissenschaftliche Feld ist nur eine Facette, die als Indikator für eine Ökonomisierung in der Wissenschaft gilt. Für den Bologna-Prozess der Studiengänge und die veränderten Arbeitsbeziehungen werden ebenfalls ökonomische Akzente konstatiert. Darin zeigt sich, dass es sich um eine gesamtgesellschaftliche Umbruchphase handelt, die sich im gesellschaftlichen Bereich der Wissenschaft in vielfältiger Weise darstellt.
 - 2 Im Folgenden wird der Schwerpunkt auf Universitäten gelegt, nichtsdestotrotz betreffen viele der genannten Veränderungen auch außeruniversitäre Einrichtungen und andere Hochschulformen. Allerdings sind Universitäten die größte Gruppe der betroffenen Einrichtungen und werden somit in der vorliegenden Arbeit als zentral gesetzt.

zen deutlich gestärkt werden, während Selbstverwaltungsgremien Mitbestimmungsmöglichkeiten abgeben müssen. Universitätsinterne Macht- und Herrschaftsrelationen werden zugunsten der Universitätsleitung im Vergleich zu den professionellen Angestellten – den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – und Studierenden gestärkt. Diese Veränderungen sind nicht losgelöst von gesellschaftlichen Konstellationen und Beziehungsgeflechte der wissenschaftlichen und wissenschaftspolitischen Einrichtungen, vor allem nicht gesondert von Geschlechterarrangements im Feld zu betrachten und zu interpretieren. Die Kapitel 2.4 bis 2.6 liefern daher einen Überblick zu Geschlechterasymmetrien und Gleichstellungspolitik im wissenschaftlichen Feld. Eine paradoxe Entwicklung kann dabei festgestellt werden: zeitgleich zum ‚entdemokratisierenden‘ Prozess, der mit der Ökonomisierung einhergeht, finden auch Demokratisierungen und Öffnungen des wissenschaftlichen Feldes, in Form von zunehmend institutionalisierter Gleichstellungspolitik und steigenden Frauenanteilen statt (vgl. Aulenbacher/Riegraf 2010b; 2012). Die folgenden Kapitel beleuchten die einzelnen Bausteine dieser paradoxen oder gegenläufigen Entwicklungslinien und legen den konzeptionelle Grundstein für die empirische Untersuchung.

2.1 Ökonomisierung des öffentlichen Sektors: Verbreitung und Variationen des New Public Management

Die NPM-Forschung zeigt, dass das Verständnis von Staatlichkeit in den Ländern in Bezugspunkten und Ausmaß deutlich variiert und somit sozial stets neu ausgehandelt wird (vgl. z.B. Hood 1995; Naschold/Bogumil 2000; Pollitt/Bouckaert 2004). Mit der Einführung von NPM-Mechanismen und -Instrumenten verändert sich die staatliche Regulierungsweise von Detailregulierung zu dezentraler Steuerung. Wie radikal oder moderat sich die Implementation von NPM erweist, ist abhängig von historisch gewachsenen, politisch-kulturellen Rahmenbedingungen in den jeweiligen Ländern.

Unter den Prämissen des NPM werden ökonomische Mechanismen und Instrumente der Privatwirtschaft, wie outputorientierte Kontextsteuerung, Dezentralisierung, Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Markt- und Wettbewerbsmechanismen und performanzbasierte Mittelzuweisungen in zentrale Bereiche des öffentlichen Sektors (z.B. Bildungssystem; Gesundheitssystem) eingeführt und ersetzen bzw. ergänzen vorherige Prinzipien staatlich-bürokratischer Organisation und Regulierung (vgl. Riegraf 2007a; 2007b). Es findet eine Dezentralisierung der Verantwortlichkeiten statt: die staatliche Detailregulierung wird in Folge einer Kontextsteuerung zurückgenommen; dezentrale Einheiten, die nun über mehr ‚Autonomie‘ bei der

Zielerreichung verfügen, werden in ihren Entscheidungs- und Handlungskompetenzen gestärkt. Zwischen und innerhalb der einzelnen Behörden und Organisationen entstehen (Quasi-)Märkte um finanzielle, aber auch personelle Ressourcen. Die darin eingelagerte Leitidee verheißt bessere gesellschaftliche Leistungen durch Liberalisierung, Dezentralisierung und Anreizmechanismen.

Das *New Public Management* ist in den angelsächsischen Ländern Neuseeland, Australien und Großbritannien entstanden. Vor allem der seit den 1980er Jahren einsetzende neuseeländische Reformweg galt lange Zeit als ‚Vorreiter‘ in internationalen Vergleichen (kritisch dazu Schröter 2011; Riegraf 2006; 2007a). Aber auch skandinavische Regierungen in Schweden, Dänemark und Norwegen folgten zeitlich relativ nah in den frühen 1990er Jahren. Was vereint diese Ländergruppen, werden doch die angelsächsischen eher dem liberalen Regime an Wohlfahrtsstaatlichkeit zugeordnet; die skandinavischen eher dem sozialdemokratischen (z.B. Esping-Andersen 1990) und weisen sehr unterschiedliche wirtschaftliche Entwicklungen auf? Christopher Hood (1995), einer der wesentlichen Vertreter der *New Public Management*-Forschung, stellt in seinen vergleichenden Analysen zweierlei fest: Erstens variieren die Länder in Ausmaß bzw. in Schwerpunktsetzungen bei der Einführung des NPM; zweitens starten sie zu unterschiedlichen Zeitpunkten und entwickeln unterschiedliche Geschwindigkeiten. Zu den zwei Punkten von Hood lässt sich darüberhinaus drittens hinzufügen, dass sie sich darin unterscheiden, welche gesellschaftlichen Bereiche in welchem Ausmaß entlang des *New Public Management* restrukturiert werden. Besonders radikal war die Einführung der NPM-Prinzipien in Australien und Neuseeland, während im europäischen Raum die Amtszeit Margaret Thatchers als extremer Umschwung in Großbritannien gilt. Aber die skandinavischen Länder schlugen ebenfalls radikale Pfade ein. Hood gelangt zu der Einsicht, dass nicht allein wirtschaftliche Krisen, auf die politisch mit einer Neuausrichtung reagiert wurde, die NPM Performanz eines Landes erklärt:

„It is true that some of the macroeconomic success stories of the 1970s are found in the low NPM emphasis group, as might be expected. Countries like Japan and pre-1990 Germany are in this group. But not all of the high performers of the 1970s are in that group, and nor are all the economic ‚basket cases‘ of the 1970s [...] in the high NPM emphasis group“ (Hood 1995:103).

Ebenso wenig vermag die Amtszeit konservativer Parteien (vgl. Tabelle 1) die Einführung des neuen Paradigmas staatlicher Steuerung zu erklären. Die skandinavischen Länder, allen voran Schweden, widerlegen diese These, da sie in einer starken sozialdemokratischen Tradition stehen (vgl. Esping-

Andersen 1990). Hoods Analyse zeigt, dass es sich bei der Verbreitung des *New Public Management* um einen gesellschaftlichen Aushandlungs- und Neujustierungsprozess handelt, für den die Prinzipien und Mechanismen des NPM als international legitimierter und moderner Ansatz für politische Steuerung gelten. Die eingeführten NPM-Maßnahmen und -Instrumente entfalten jedoch je nach politisch-kulturellen Rahmenbedingungen in den Ländern eine andere Wirkmacht (vgl. auch Schröter 2011). Beispielsweise waren die Entwicklungspfade des NPM in Großbritannien und Neuseeland besonders rigoros, weil sie verbunden mit einer neoliberalen Sparpolitik der Regierung zu starken Kürzungen der Sozialleistungen führten; während Schweden zwar ebenfalls radikale Dezentralisierungen einführte, gleichzeitig aber nicht an der großzügigen Familien- und Sozialpolitik einsparte.

Tabelle 1: New Public Management (NPM)-Gewichtung und politische Amtszeiten in ausgewählten OECD-Ländern

NPM-Gewichtung	Amtszeit politischer Parteien		
	„Links“	„Zentrum“	„Rechts“
Hoch	Schweden	Neuseeland Kanada Australien	Großbritannien
Mittel	Frankreich	Österreich Dänemark Finnland Italien Niederlande Portugal USA	
Niedrig	Griechenland Spanien	Deutschland Schweiz	Japan Türkei

Quelle: Hood 1995:100, eigene Übersetzung

Hoods Untersuchungen liegen bereits einige Zeit zurück. Vor allem in Ländern, die als radikale Positionen des *New Public Management* galten (Neuseeland sowie Australien und Großbritannien) und gesellschaftliche Bereiche in denen besonders extreme Umstrukturierungen stattfanden, wie dem Gesundheitssektor, wurde aus ‚fehlgerichteten‘ Reformen Lehren gezogen und teilweise wieder ‚zurückgerudert‘. Selbst die OECD als internationale Wegbereiterin und Promoterin der Verwaltungsreform rückt mehr und mehr vom Leitbild einer radikalen Variante des *New Public Management* ab (OECD 2010). Gründe dafür sind, dass sich in einigen radikalen Varianten des NPM soziale Ungleichheiten verschärften, ein politischer Kontrollverlust festgestellt wurde und die Qualitätssicherung von staatlichen Leistungen nicht mehr gewährleistet werden konnte.

Zu den wesentlichen Ideen und Prinzipien des NPM sowie ihrer Umsetzung in einigen Ländern seien einige Beispiele genannt: *Erstens* war eine wesentliche Idee des NPM Verwaltungsapparate in kleinere autonomere Einheiten zu verteilen, damit sie spezialisierter arbeiten können („Disaggregation“ oder „Dezentralisierung“). Die folgende Privatisierungs- und Outsourcingwelle hat jedoch „seltsame Blüten“ in einigen Ländern hervorgebracht. In Neuseeland entstanden über 300 eigenständige Agenturen und 40 Kleinstministerien bei einer Bevölkerungsanzahl von 3,5 Millionen Einwohnern (Wegrich 2011:91). Die Fragmentierung der Einheiten führte zu Problemen in der Koordination und Abstimmung von Prozessen sowie politischem Kontrollverlust bei Defiziten. In Großbritannien, Australien und den USA führte die Kritik an der Fragmentierung zu den Ansätzen des *Joined-Up-Government* und *Whole-of-Government*, die vereinzelter Einheiten sollen wieder zentralisiert und Kontrolle zurückgewonnen werden (Wegrich 2011:91). Ähnlich sollen die Ansätze des *Public Governance*, *Public-Private-Partnerships*, *EGovernance* oder *Participatory Governance* die gesellschaftliche Verantwortung auf mehreren Schultern verteilen und durch mehr Transparenz und Partizipation verschiedener gesellschaftlicher Akteure, wie Bürger/inn/en, Nicht-Regierungsorganisationen, zivilgesellschaftliche Akteure und Vereinigungen des dritten Sektors defizitäre staatliche Steuerung verbessern (Grevén 2007; Walk 2008; Dunleavy et al. 2006).

Zweitens ist eine zentrale Steuerungsidee des NPM das Initiieren von Wettbewerben, wodurch der Staat zum „Dienstleistungsunternehmen“ und Bürger/inn/en zu „Kund/inn/en“ werden (Riegraf 2007a). Dadurch kann das wohlfahrtsstaatliche Prinzip der Gleichheit aller Bürger/inn/en verwässert werden: vor allem Leistungen im Bildungs- und Gesundheitsbereich hängen zunehmend von der Kaufkraft des einzelnen Bürgers oder der einzelnen Bürgerin ab und sorgen schließlich für zunehmende soziale Ungleichheiten, wenn dies nicht durch andere Mechanismen aufgefangen wird (Riegraf 2007a; 2007b; Aulenbacher/Riegraf 2009a). Die Etablierung eines Wettbewerbs zwischen nicht gleichwertigen Konkurrent/inn/en, wie etwa im Gesundheitswesen zwischen Spezial-, Regel- und Maximalversorger/inn/en stellt sogar die Grundversorgung der Bürger/inn/en in bestimmten Regionen ganz grundlegend aufs Spiel (Held 2012: 19). Gegen diese Problematik soll das Leitbild des Neo-Weberianischen Staats profiliert werden (Pollitt/Bouckaert 2011) indem rechtsstaatliches Handeln, professionelle Ethos und die Ideen der repräsentativen Demokratie wieder gestärkt werden. Darin wird an den Vorstellungen von Bürokratie festgehalten, die um Anreiz- und Wirkungsstrukturen ergänzt werden.

Drittens ist eine Kontextsteuerung durch politisch gesetzte Anreizmechanismen und Zielvorgaben unter dem NPM verstärkt eingesetzt worden, dem häufig ein Misstrauen in professionelle Standards und Regulationsme-

chanismen vorausging. In Großbritannien wurde im Gesundheitssystem festgestellt, wie die Steuerung medizinischer Leistungen durch quantitative Zielvorgaben das professionelle Ethos und die intrinsische Motivation von Mediziner/inn/en untergraben (Kuhlmann 2006; oder für das Beispiel Lehrer/inn/en Terhart 2011). Langfristige Ziele, wie die Sicherung der Gesundheitsstandards, verlieren hinter kurzfristigen Zielen, die an (quantitativen) Kennzahlen festgemacht werden, an Priorität. Dem soll mit der Entwicklung langfristiger Qualitätsstandards unter dem neuen Leitbild *Nachhaltigkeit* z.B. im Gesundheitssystem begegnet werden (Schröter/Groth/Baumgärtner 2010; Spangenberg 2005; Hauff/Kleine 2009; Jörrisen et al. 2000).

Mittlerweile sind Konzepte eines *Post-New Public Management* entstanden (Wegrich 2011: 90 f.). Hinter dem Schlagwort *Post-New Public Management* verbirgt sich erneut kein konsistenter Alternativansatz, sondern der Begriff versammelt unterschiedliche Leitbilder, die sich von dem bislang dominanten Leitbild des *New Public Management* abgrenzen und Korrekturvorschläge einbringen. Ob das Urteil „New public management is dead“ (Dunleavy et al. 2006) jedoch stimmt, ist in Zweifel zu ziehen. Nach wie vor ist die Leitvorstellung des *New Public Management* dominant, also ein starker Glaube an die Effizienz und Effektivität betriebs- und marktwirtschaftlicher Steuerungsmechanismen, allerdings werden diese Mechanismen und Prinzipien zunehmend wieder stärker politisch durch staatliche Vorgaben ‚gemanagt‘ (Christensen 2012; Lodge/Gill 2011). Die erwähnten Entwicklungen zur Verbreitung und Einführung von NPM-Instrumenten und Maßnahmen bzw. ihre Weiterentwicklungen zeigen, dass im Zuge der ‚Ökonomisierung‘ – so wie sie in der vorliegenden Arbeit betrachtet wird – nicht ein Verdrängen des Staates durch ökonomische Prinzipien stattfindet, sondern eine Modifikation von Staatlichkeit unter ökonomischen Vorzeichen.

Die veränderten Koordinaten zwischen staatlichen und nicht-staatlichen Zusammenwirken, die sich an den Ideen des *New Public Management* orientieren, können als Ausdruck eines institutionellen Wandels in der Gesellschaft begriffen werden, bei dem sich eine tiefgreifende Veränderung staatlicher Verantwortungsgebiete sowie eine Neuausrichtung öffentlicher Bereiche entlang ökonomischer Prinzipien vollzieht. Es besteht die Gefahr, dass die Ökonomisierung als ‚entdemokratisierend‘ bewertet wird, wenn z.B. das Prinzip der Gleichheit der Bürger/inn/en aufgeweicht wird, staatliche Aufgaben zentralisiert und unter Ausschluss weiterer gesellschaftlicher Mitglieder oder Expert/inn/en ausgeführt werden, sowie individualisierende Anreizmechanismen kollektive bzw. solidarische Interessen verdrängen. Wie der Überblick zeigt, werden in den Ländern unterschiedlich radikale Pfade bezüglich dieser Ökonomisierung beschritten, die je nach historischer Gelegenheitsstruktur und kulturellen Anschlusslinien variieren. Die Ein-

führung von NPM-Instrumenten und Prinzipien weist zwar gemeinsame Leitlinien, wie forcierter Wettbewerb, Dezentralisierung und Anreizmanagement auf, wird jedoch in nationalstaatlichen Kontexten unterschiedlich interpretiert und umgesetzt. Zudem setzt er in den gesellschaftlichen Teilbereichen zu unterschiedlichen Zeitpunkten ein bzw. ist von Ungleichzeitigkeiten durchzogen. In einigen Bereichen und Ländern werden Maßnahmen oder Reformen wieder abgeschwächt oder zurückgenommen. Daher bedarf es einer genauen Analyse der Implementation von NPM und der Relation zu den jeweiligen gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Rahmenbedingungen. Im anschließenden Kapitel wird betrachtet, wie das Wissenschaftsfeld unter den Prämissen des NPM restrukturiert wird.

2.2 ‚Neue Governance‘ in der Wissenschaft und im Universitätsfeld

Das Verständnis von Universitäten als staatliche Institutionen hat in den neuen Steuerungs- und Organisationspolitiken in mehreren OECD-Ländern an Legitimation verloren. Auch das Verhältnis zwischen Wissenschaft und Politik wird zunehmend entlang ökonomischer Prinzipien und Mechanismen (Stichwort: *New Public Management*) restrukturiert und zeigt sich im Wissenschafts- und Universitätsfeld in besonders deutlicher Weise. Bezugspunkt der neuen Steuerungsprinzipien und -mechanismen sind wissenschaftliche Einrichtungen und vor allem Universitäten. Der staatliche Umbau durch die Einführung neuer Steuerungs- und Organisationsmodelle in der Wissenschaft spiegelt ein verändertes, gesellschaftliches Verständnis wissenschaftlicher Einrichtungen wider. Das vormals dominierende Leitbild des kontinental-europäischen Idealtyps, auch bekannt als Selbstverwaltungsmodell oder Humboldt-Modell, wird abgelöst durch das neue Leitbild einer „unternehmerischen Universität“ (Clark 1998; Binner et al. 2013; Aulenbacher/Riegraf 2010a; 2010b). Das Modell der Hochschulsteuerung orientierte sich bis in die 1990er Jahre am universitären ‚Humboldt-Modell‘. Es zeichnete sich durch eine hohe staatliche Kontrolle und akademische Selbstverwaltung aus; der Wettbewerb zwischen und innerhalb der Universitäten war gemäßigt, während die Rolle externer *Stakeholder* und managerialer Steuerung durch Dekanate oder Rektorate gering ausfiel (Schimank 2002; 2005; Lange/Schimank 2007; Meier 2009). An diesem Modell war die starke Position der akademischen Profession kennzeichnend: „Vereinfacht gesagt sind Universitäten nichts anderes als die organisatorische Basis der akademischen Profession – unverzichtbar, aber der höheren Macht des ‚professional complex‘ untergeordnet“ (Schimank 2005: 143). Im Zuge der neuen Governance von Hochschulen unter dem Leitbild der unternehmeri-

schen Universität kehrt sich dieses Verhältnis laut Uwe Schimank (2005: 150) um: „Das alte Governance-Regime, das von Profession und Staat dominiert wird, soll durch ein neues ersetzt werden, in dem Markt und Organisation vorherrschen“. Universitäten sollen darin, eingebettet in einen Quasi-Markt von Angebot und Nachfrage um finanzielle und personelle Ressourcen, der als bestmöglicher Steuerungsmechanismus angesehen wird, sich wie ‚autonome Dienstleistungsunternehmen‘ verhalten (Riegraf et al. 2010; Binner et al. 2013; Münch 2007; 2009a). Studierende sollen zu ‚Kund/inn/en‘ werden, die ihre Humanressourcen optimieren und mittels Studiengebühren einen Wettbewerb zwischen den Hochschulen forcieren, der zu Bestleistungen in der Lehre anreizen soll. Ziel dieser Umstrukturierungen soll es sein, trotz Zeiten ‚knapp gewordener öffentlicher Kassen‘³, die Qualität wissenschaftlicher Leistungen international konkurrenzfähig zu halten, wenn nicht gar zu steigern und wissenschaftliche ‚Exzellenz‘ zu befördern (Binner/Weber 2013; Gruhlich/Riegraf/Weber 2012; Riegraf/Weber 2013a).

Um die Ausprägung des NPM je nach Land vergleichbar darzustellen wurde in der Governance-Forschung zum *New Public Management* im Hochschul- und Universitätsbereich (vgl. z.B. Jansen 2007; Soguel/Jaccard 2008; Paradeise et al. 2009; Grande et al. 2013) das Modell des „Governance-Equalizers“⁴ konzipiert (Boer/Enders/Schimank 2007; 2008; Lange/Schimank 2007; vgl. auch Schimank 2002). Mit der Governance-Perspektive wird ein analytischer Blick auf soziale Steuerungsmechanismen bezeichnet, wie Hierarchien, Wettbewerb, wechselseitige Beobachtung (Schimank 2007a; 2007b; kritisch dazu Offe 2008). Das jeweils ländertypische „Governance-Muster“ (oder Zusammenspiel verschiedener Steuerungsweisen) wird dadurch bestimmt, inwiefern sich das Universitätssystem eines Landes an dem Leitbild des Selbstverwaltungsmodells oder dem Managementmodell, dass dem NPM-Ideal nahe kommt, ausgerichtet ist (vgl. auch Abb. 1)⁵.

3 Münch (2009b: 105) wendet ein, dass es „wohl keine Epoche gab, in der Hochschulen nicht über knappe Finanzmittel geklagt haben“, er meint daher muss die Erklärung für die gegenwärtigen Veränderungen außerhalb ressourcenbegründeter Ansätze zu suchen sein, wie z.B. Transformationen in der Weltkultur (Frank/Gabler 2006). Nichtsdestotrotz sind die Reformansätze von Mittelkürzungen von Seiten des Staates begleitet, näheres dazu siehe Kapitel 4 der vorliegenden Arbeit.

4 Das Modell baut auf früheren Klassifikationen auf (z.B. von Braun/Merrien 1999). Zu einer Kritik der Analogie des Governance-Equalizers siehe Meier (2007: 768 f.). Eine Kritik und Weiterentwicklung der Vergleichskategorien des Governance-Equalizers aus einer Geschlechterperspektive siehe Riegraf (2011; auch Riegraf/Weber 2013b).

5 Für eine alternative, ländervergleichende Heuristik siehe z.B. Paradeise et al. (2009). Dort werden zwei Narrationen ausgemacht; das *New Public Management* und *Network Governance* und ihre Ausgestaltung in den jeweiligen Länderkontexten beschrieben, jedoch

In diesem Kapitel wird auf dieses Analysemodell zurückgegriffen, da es sowohl hinreichend komplex, als auch anschaulich die gewandelten Koordinaten des NPM in verschiedenen nationalen Wissenschaftssystemen auszudrücken vermag. Dem Governance-Equalizer dienen fünf Dimensionen als Vergleichsgrößen, die jeweils einen ‚Regler‘ in der Analogie des Equalizers darstellen, dessen Regler unterschiedlich hoch oder runter geschoben werden können und so die jeweilige Einflussstärke ausdrücken (siehe auch Abb. 1). Das Ensemble der Reglerpositionen bestimmt die Nähe bzw. Ferne zum Leitbild der unternehmerischen Universität.

Abbildung 1: Der Governance Equalizer und die typischen Ausprägungen für das Selbstverwaltungs- und Managementmodell

	Dimension	Niedrig	Hoch
1	Staatliche Regulierung		
2	Akademische Selbstverwaltung		
3	Einfluss externer Stakeholder		
4	Organisatorische Selbststeuerung		
5	Wettbewerb		

 = Managementmodell
 = Selbstverwaltungsmodell

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Lange und Schimank 2007:542

Die fünf Dimensionen werden im Folgenden kurz skizziert um das veränderte gesellschaftliche Bild von Universitäten nachzeichnen zu können (vgl. Boer/Enders/Schimank 2007; 2008; Lange/Schimank 2007). Der erste Regler beschreibt den *Einfluss der staatlichen Regulierung* auf das Wissenschafts-

ohne die jeweiligen Länderberichte gegenüberzustellen. Ferlie, Musselin und Andresani (2009) unterscheiden drei Dimensionen des *New Public Mamanagement*: Märkte versus Planung; ausgeprägte Performancemessung versus akademische Selbstregulation und manageriale Steuerung versus Kollegialverwaltung.

system insgesamt und auf die einzelnen Universitäten. Diese Dimension des Governance-Musters lässt sich anhand folgender Fragen aufschlüsseln: Wie verändert sich der direkte Einfluss der Politik auf das Wissenschaftssystem durch die neuen Organisations- und Steuerungsmechanismen? Wo, wie stark und mit welchen Politiken, Strategien und Instrumenten greift der Staat regulierend ein?

Die zweite Dimension der *akademischen Selbstverwaltung* gibt an, welchen Einfluss die wissenschaftliche Profession in universitätsinternen Gremien und Positionen auf die Gestalt der Universität ausüben kann. Im Managementmodell ist der Einfluss der wissenschaftlichen Gemeinschaft reduziert im Vergleich zu universitätsinternen Leitungen. Es findet auch eine deutlichere Grenzziehung zwischen Verwaltung und Gremienarbeit statt, um die administrativen Abläufe zu professionalisieren.

Das Ausmaß der *Außensteuerung* bezeichnet drittens wie stark universitätsexterne Entscheidungsträger und -trägerinnen die Universitätsentwicklungen beeinflussen. Darunter sind der Einfluss von wissenschaftspolitischen Experten- und Expertinnen-Kommissionen, beratende Hochschulräte und *Stakeholder* im weitesten Sinne gefasst. Dem Staat als „Treuhänder ‚gesellschaftlicher‘ Interessen“ (Meier 2009: 126) kommt dabei eine zentrale Rolle zu, z.B. in Form von Zielvereinbarungen und leistungsabhängiger Mittelvergabe (LOM). Durch vergrößerten Einfluss von Externen auf Universitäten sollen diese auf die Anforderungen ihrer relevanten ‚Umwelt‘ gezielter reagieren und die Zusammenarbeit zwischen Universitäten, Politik und Wirtschaft verbessert werden.

Wie umfassend die Gestaltungsmöglichkeiten der Universitätsleitungen, der Universitätsrektoren, des Hochschulrats, der Dekane oder des Senats auf die Universitätsstrukturen und die Art der wissenschaftlichen Ausrichtung der Universität verankert sind, umfasst die vierte Dimension der *hierarchischen Selbststeuerung*. Im Managementmodell erlangen Hochschulrat, Universitätsleitung (Rektor und Kanzler) und Dekane mehr Managementaufgaben und Entscheidungskompetenzen im Vergleich zum Humboldt-Modell. Hinzu kommen neue einflussreiche Positionen im Wissenschaftsmanagement, wie z.B. die der Fakultätsgeschäftsführer/inn/en, die den Ressourceneinsatz kontrollieren und die Qualitätssteigerung der Leistungen der Universitäten gewährleisten sollen.

Das Ausmaß des inner- und interuniversitären *Wettbewerbs* im (nationalstaatlich gerahmten) Wissenschaftssystem, ist die fünfte Dimension. Damit sind vor allem politisch initiierte Wettbewerbsanreize um finanzielle oder personelle Ressourcen gemeint. Der genuin wissenschaftliche Wettbewerb um die Priorität in der Erkenntnisfindung ist weniger Gegenstand dieser Dimension. Dem liegt die Annahme zu Grunde, der wissenschaftliche Wettbewerb könne durch Streben nach finanziellen Anreizen an-

gekurbelt und konzentriert werden (kritisch dazu siehe z.B. Osterloh 2010).

Mit diesem Analysemodell wurden von de Boer, Enders und Schimank (2007; 2008) Universitätssysteme miteinander verglichen, die sowohl als besonders radikale Vertreter des NPM gelten (Großbritannien, Australien) sowie eher moderate (Deutschland, Österreich) und dazwischen gelegene Länder (Niederlande; vgl. auch Tabelle 2). Die Untersuchung kommt entsprechend den Erkenntnissen aus der *New Public Management*-Forschung zum öffentlichen Sektor zum Schluss, dass Großbritannien dem Idealbild ‚ökonomisierter‘ Hochschulsteuerung, dem Managementmodell, am nahesten kommt und den Reformpfad früh wie radikal in den 1980er Jahren beschritten hat, während Deutschland lange Zeit sinnbildlich für das Selbstverwaltungsmodell stand und Umstrukturierungen eher zögerlich erst Ende der 1990er Jahre einleitete. Allerdings ist Schweden, das sonst durch seine Sonderrolle als ‚sozialdemokratischer Vorreiter‘ auffiel und daher ein besonders interessanter Fall wäre, nicht in diese Untersuchung mit aufgenommen worden. Lediglich in Einzelstudien ist Schweden bereits erforscht worden (Berg 2010; Engwall 2007; Engwall/Weaire 2008; Barry/Berg/Chandler 2006)⁶.

Tabelle 2: Hochschul-Governance in drei ausgewählten Ländern

	Großbritannien	Niederlande	Deutschland
Reformbeginn	1979	1985	1998
Hierarchische Managementstrukturen	Hoch	Moderat	Niedrig
Akad. Selbstverwaltung	Niedrig	Moderat	Hoch
Wettbewerb um Drittmittel	Hoch	Hoch	Moderat
Kontextsteuerung/ Stakeholder	Moderat	Moderat	Moderat
Staatlicher Einfluss	Niedrig	Moderat	Hoch

Quelle: de Boer, Enders und Schimank 2008: 37, eigene Übersetzung.

Auch im Universitätsfeld sind die Prinzipien und Mechanismen des NPM in mehreren Ländern der OECD eingeführt worden, wobei sich unterschiedliche Entwicklungspfade zeigen. Vergleichende Untersuchungen liegen dazu bislang erst wenige vor und beziehen Schweden als Analysekontext häufig nicht mit ein. Nach dieser Betrachtung, die vor allem die Beziehung zwischen Staat, Wirtschaft, Kultur und Universitäten fokussierte, wird im anschließenden Kapitel beleuchtet, wie die Beziehungen innerhalb

6 Ebenso wenig berücksichtigt sind in beiden Forschungsständen die süd- und osteuropäischen Länder (Ausnahmen bspw. in Paradeise et al. 2009).