

# Wandel der Wissenschaft und Geschlechterarrangements. Organisations- und Steuerungspolitiken in Deutschland, Österreich, Großbritannien und Schweden

Brigitte Aulenbacher, Kristina Binner, Birgit Riegraf, Lena Weber

---

Die universitäre Wissenschaft befindet sich in einem tief greifenden und weit reichenden Umbauprozess. Eine dominierende Entwicklungstendenz ist die Ökonomisierung, die sowohl das Verhältnis zwischen Organisation und Profession, als auch zwischen Staat und Markt neujustiert. Daneben lassen sich weitere Entwicklungen feststellen, etwa die Standardisierung der Studiengänge im Rahmen des Bologna-Prozesses, die Implementation von Gender Mainstreaming und Diversity Policies, sowie Auditierungen und Zertifizierungen, welche Universitäten eine neue Familienfreundlichkeit und Geschlechtergerechtigkeit bescheinigen. Diese Prozesse berühren die Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. Der Beitrag fragt, wie die verschiedenen Entwicklungen einander beeinflussen und wirken. Er zeigt, dass die Gewichtung der verschiedenen Tendenzen, ihr Zusammenspiel und die Folgen für die Geschlechterarrangements länder- und organisationsspezifisch variieren.

---

## 1 Einleitung

Seit einigen Jahrzehnten findet im Rückgriff auf New Public Management (NPM)-Instrumente ein tief greifender Umbauprozess der europäischen Wissenschaftslandschaft statt (*Binner/Kubicek/Rozwandowicz/Weber 2013; Riegraf/Aulenbacher/Kirsch-Auwärter/Müller 2010*). In diesem Prozess werden die staatliche Steuerung zugunsten einer wettbewerbsorientierten Reorganisation zurückgenommen, managerielle Instrumente eingeführt und organisationale Handlungsspielräume gegenüber staatlich-bürokratischer Detailregulierung und professionellen Belangen erweitert. Zudem wird die Entscheidungsmacht der Hochschulleitungen gegenüber der bisherigen Kollegialverwaltung und den Mitbestimmungsgremien gestärkt. Daneben sind zusätzliche Entwicklungen im Wissenschaftssystem beobachtbar, wie die Bestrebungen einen europäischen Wissenschaftsraum zu schaffen, der etwa über eine Standardisierung von Studiengängen im Zuge des Bologna-Prozesses erreicht werden soll. Teilweise zeitgleich zu diesen Ökonomisierungs- und Standardisierungsprozessen werden zudem Gleichstellungsstrategien im Wissenschaftssystem implementiert, wie das Gender Mainstreaming, Diversity-Konzepte oder Auditierungen, die Universitäten *Familienfreundlichkeit* und *Geschlechtergerechtigkeit* bescheinigen. Alle diese Ent-

wicklungen verbinden sich mehr oder weniger widerspruchsfrei miteinander, so sind etwa die Gleichstellungsstrategien und -maßnahmen an den *economic* und *organizational shift* der Universitäten durchaus anschlussfähig.

Der Beitrag fragt, wie die verschiedenen Entwicklungen wirken und einander beeinflussen, und wie sie die Geschlechterarrangements in der Wissenschaft berühren. Er zeigt, dass die Gewichtung der unterschiedlichen Tendenzen, ihr Zusammenspiel und die Folgen für die Geschlechterarrangements organisations- und länderspezifisch variieren. Im ersten Kapitel wird mit Bezug auf den *institutional logics-Ansatz* eine Analyseperspektive entwickelt, um sich den Wechselwirkungen der unterschiedlichen Prozesse in diesen Umstrukturierungen annähern zu können. Den Ausgangspunkt bildet die in den Sozialwissenschaften breit geteilte Diagnose einer Ökonomisierung der Wissenschaft, die, wenngleich zutreffend, das Geschehen doch nur unvollständig einfängt. Mit dem *institutional logics-Ansatz* (Friedland/Alford 1991; Thornton/Ocasio/Lounsbury 2012) kann gezeigt werden, dass neben der Logik des Marktes weitere Logiken den organisationalen und institutionellen Wandel prägen. So wirken die Logiken der Familie, des Staates, der Profession, der Gemeinschaft und der Korporation in die Handlungsorientierungen von Wissenschaftsorganisationen hinein. Wie diese Handlungsorientierungen zur Entfaltung kommen, variiert wiederum in Abhängigkeit vom nationalen Wissenschaftssystem und seiner Einbettung in das jeweilige Wohlfahrtsstaatsregime einschließlich der ihnen unterlegten länderspezifischen Geschlechterarrangements. Dieser These wird im zweiten Kapitel anhand empirischer Untersuchungen in den vier Ländern an jeweils vier Universitäten nachgegangen, für die Expertinnen und Experten (Gleichstellungsakteure sowie Universitätsleitungen und Personalverantwortliche) nach ihren Deutungen der Veränderungen befragt wurden (Bogner/Littig/Menz 2014). Ergänzend wurden Literaturstudien durchgeführt<sup>1</sup>. Nach dem Muster der *most similar cases* konzentrieren wir uns mit Deutschland und Österreich (Kapitel 2.1) zunächst auf zwei Wissenschaftssysteme, die zwar eine gemeinsame beziehungsweise ähnliche Tradition vorweisen und in konservative Wohlfahrtsstaatsregime eingebettet sind, gleichwohl aber in der gegenwärtigen Entwicklung trotz aller Ähnlichkeiten deutliche Unterschiede erkennen lassen. Nach dem Muster der *most*

<sup>1</sup> In Deutschland fanden neun Experteninterviews mit Gleichstellungsbeauftragten und Hochschulleitungen im Rahmen des Projektes „Geschlecht und Exzellenz: Eine qualitative Untersuchung universitärer Leitbilder an ausgewählten Universitäten in Nordrhein-Westfalen“ Ende 2011 statt (finanziert durch das Landesministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung/NRW) (Riegraf/Weber 2013a). In Österreich wurden Experteninterviews mit vier Vertreterinnen der Koordinationsstellen, drei Vertreterinnen von Kinderbetreuungseinrichtungen und 16 weiteren Expertinnen und Experten aus Personalwesen, Betriebsrat sowie Dekanat im Rahmen der Untersuchung „Arbeit, Alltag und Geschlecht in der Wissenschaft“ gemeinsam mit Studierenden der Johannes Kepler Universität Linz im Jahr 2012 durchgeführt (Aulenbacher/Binner/Kubicek 2013). Im Rahmen von Forschungsaufenthalten haben Kristina Binner und Lena Weber 2012 25 britische und 29 schwedische Universitätsleitungen, Gleichstellungs- und Personalverantwortliche befragt. Alle Teilprojekte verfolgten die Fragestellung, inwiefern sich neue Steuerungslogiken und Organisationsprinzipien mit Gleichstellung verbinden. Das Datenmaterial wurde mit der strukturierenden Inhaltsanalyse (Mayring 2010) ausgewertet. Alle Angaben wurden anonymisiert.

*different cases* stehen mit Großbritannien und Schweden (Kapitel 2.2) anschließend zwei Wissenschaftssysteme und Wohlfahrtsstaaten im Zentrum, die unterschiedliche, nämlich wirtschaftsliberale beziehungsweise sozialdemokratische Traditionen aufweisen, die gegenwärtig aber trotz aller Unterschiede ähnliche Tendenzen zeigen. In dem Aufsatz werden die jeweiligen Unterschiede und Gemeinsamkeiten herausgearbeitet und gezeigt, wie dies hinsichtlich der Durchschlagskraft auf die Geschlechterarrangements in der universitären Wissenschaft zu beurteilen ist. Im Rückbezug auf die Eingangüberlegungen werden abschließend in einem Fazit organisations- und länderübergreifende sowie organisations- und -länderspezifische Tendenzen benannt.

## 2 Entrepreneurial University und die Perspektive der Institutional Logics

In der Reorganisation des Wissenschaftssystems entlang markt- und privatwirtschaftlicher Steuerungsmechanismen werden staatlich-bürokratische Detailregulierungen (wie bei der vorgegebenen Haushaltsplanung) zurückgenommen und zunehmend durch wettbewerbsorientierte, betriebswirtschaftliche Organisations- und Steuerungsmechanismen sowie durch outputorientierte Kontextsteuerungen ersetzt. Die Handlungsspielräume der Wissenschaftsorganisationen werden in diesem Prozess gestärkt. Die Universitäten müssen allgemeine Zielvorgaben wie *Exzellenz*, *Internationalität* oder *Innovation* jeweils „übersetzen“ und konkretisieren, wodurch sie als Organisationen adressiert und zunehmend als unternehmerisch beschrieben werden (Riegraf/Aulenbacher/Kirsch-Auwärter/Müller 2010; Meier 2009; Münch 2009; Musselin 2007). In einem politisch initiierten Wettbewerb um finanzielle Ressourcen und Reputation soll sich dann erweisen, welche Organisation sich mit ihrer Strategie gegenüber den anderen Organisationen behaupten kann. Über diesen Mechanismus wird, zumindest der Idee nach, das Wissenschaftssystem insgesamt leistungsfähiger, und in diesem Sinne soll dann auch die Allokation von Ressourcen gerechter vorgenommen werden.

Die Ökonomisierung des Wissenschaftssystems und die damit verbundenen Prozesse hin zur *entrepreneurial university* schaffen neuartige Anknüpfungspunkte für Gleichstellungspolitiken wie dem Gender Mainstreaming, das im Zuge der Amsterdamer Verträge und darauf bezogener EU-Richtlinien in den Blick gerät, oder das der Privatwirtschaft entlehnte Human Resource Konzept des Diversity Management. Anders als die der Frauenbewegung entstammenden Frauenförder- und Gleichstellungskonzepte sind diese Strategien in aller Regel mit rechtlich unverbindlichen Maßnahmen verknüpft. Damit bleibt interpretationsoffen, wie sie in den Organisationen jeweils umgesetzt werden. Im Falle des Gender Mainstreaming können geschlechtersensible Statistiken zum Beispiel an betriebswirtschaftliche Instrumente wie das Controlling gekoppelt werden. Oder Maßnahmen betonen die „Verschiedenheit“ der Organisationsmitglieder als Produktivitätspotential, wie im *Managing Diversity* (Meuser/Riegraf 2010). Diese Gleichstellungspolitiken vollziehen also den Übergang von verwaltungs- zu

markteffizienten Organisations- und Steuerungspolitiken im Wissenschaftssystem mit. Beispielsweise wurden mit der Einführung der Exzellenzinitiative in Deutschland Gleichstellungskonzepte zum wesentlichen Bestandteil bei der über Wettbewerbsmechanismen organisierten Vergabe des Titels *Exzellenzuniversität*. Diese Verbindung zwischen dem Versprechen auf materielle Ressourcen, Reputationsgewinn und Gleichstellung führte an einigen Universitäten durchaus zu gleichstellungsstrategischen Innovationen (Riegraf/Weber 2013a, 2013b, 2014). Die Einführung von Wettbewerbsmechanismen und Gleichstellungspolitiken haben sich in diesem Prozess also in ganz spezifischer Weise verbunden.

In die Verbindung von Wettbewerbsmechanismen und Gleichstellungspolitiken spielen aber auch noch weitere Entwicklungen hinein. So wird unter dem Label der *Familienfreundlichkeit* das Thema *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* im universitären Feld in den letzten Jahren wiederbelebt, und in der Konkurrenz um „exzellentes“ Personal zunehmend mit veranschlagt. Die tradierte androzentrische Vorstellung vom herausragenden und für seine Tätigkeit „berufenen“ Wissenschaftler, der allein der Erkenntnis verpflichtet in Einsamkeit und Freiheit forschen kann, weil er von allen Anforderungen des alltäglichen Lebens wie beispielsweise Sorgebelangen befreit ist, wird damit zwar verabschiedet, tatsächlich wirkt dieses Leitbild vom „guten Wissenschaftler“, was seine Verfügbarkeit angeht, aber im Alltag fort (Rusconi 2013). Die neue Vereinbarkeitsfrage ist daher nicht minder leistungspolitisch gerahmt, sondern lediglich mit den sich jetzt entwickelnden Vorstellungen von wissenschaftlicher Exzellenz verknüpft (Aulenbacher/Binner/Riegraf/Weber 2014; Aulenbacher/Binner/Kubicek 2013; Aulenbacher/Binner/Riegraf/Weber 2012).

In all diesen Prozessen verbinden sich wettbewerbs- und demokratieorientierte Bestrebungen in einer für das europäische Wissenschaftssystem ganz neuen Weise. Zweifelsohne ist die Ökonomisierung der universitären Wissenschaft die Dominanz beanspruchende Entwicklungstendenz. Allerdings gehen Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken nicht vollständig darin auf. Sie werden zu Instrumenten einer zwiespältigen Umstrukturierung, deren Inklusivität (mit Blick auf Frauen, Migrantinnen u. a. m.) als Demokratiegewinn zu verbuchen ist, aber an anderen Stellen von Demokratieverlusten begleitet wird (z. B. Rücknahme der Kollegialverwaltung) und eine neue Exklusivität (z. B. entlang neuer Leistungskriterien) produziert (Aulenbacher/Riegraf 2012).

Ohne das Gesellschaftsbild und seine theoretische Fundierung zu teilen, bietet der *institutional logics*-Ansatz eine Heuristik, die es erlaubt, sich den skizzierten Zusammenhängen analytisch weiter anzunähern. Kernstück des breiten, in den nordamerikanischen Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, vor allem in den *Organization and Management Studies*, entwickelten Forschungsstranges ist ein evolutionstheoretisch basiertes Modell der Gesellschaft als interinstitutionelles System, in dem gattungs- und gesellschafts-

geschichtlich sieben institutionelle Ordnungen emergiert sind (*Thornton/Ocasio/Lounsbury 2012, S. 73 in Revision des Ursprungskonzeptes von Friedland/Alford 1991*): die Familie, die Gemeinschaft, die Religion, der Staat, der Markt, die Profession, die Korporation. Institutionelle Logiken sind als Handlungsorientierungen zu verstehen, die sich aus diesen institutionellen Ordnungen speisen und in den gesellschaftlichen Feldern, in unserem Falle der Wissenschaft, organisational und individuell zur Geltung gebracht werden. Wie in differenzierungstheoretischen Ansätzen wird im *institutional logics*-Ansatz in erster Linie die gesellschaftliche Funktionsteilung in den Blick genommen. Allerdings werden Individuen fokussiert und damit wird weder das Konzept der Rollendifferenzierung der differenzierungstheoretischen Ansätze mitgeführt, noch wird von eindeutigen Zuordnungen von Logiken zu Funktionsbereichen ausgegangen (zu Differenzierungstheorien *Schwinn 2007, S. 6ff.*). Felder, Organisationen und das Handeln der Individuen werden dahingehend betrachtet, in welcher Weise Logiken, die den verschiedenen Ordnungen entstammen und damit bestimmte Legitimitäts-, Autoritäts- und Identitätsangebote bereitstellen, handlungsrelevant werden. In jedem Feld und jeder Organisation, wie im Handeln eines jeden Individuums, können dem Grundsatz nach also alle institutionellen Logiken Geltung erlangen, sie müssen dies aber nicht. Ferner können die Logiken konfligieren, ineinander gepasst werden oder einander überformen.

Royston Greenwood u. a. (2011) unterscheiden zudem in ihrer Betrachtung institutioneller Komplexität und organisationaler Antworten zwischen den Logiken eines Feldes, also beispielsweise der Wissenschaft, und den Logiken von Organisationen. Dabei wird, um nur den für diesen Artikel interessanten Aspekt herauszuheben, davon ausgegangen, dass die handlungsleitenden Logiken in den Organisationen von deren Stellung im Feld abhängt, also ob sie eine zentrale oder periphere Position einnehmen. Ferner entscheide die Stellung der Akteure in Organisationen darüber, ob und welche Logiken wie zur Geltung gebracht werden (*ebenda, S. 342ff.*), ob zum Beispiel, wie in unserem Fall, Gleichstellung zur „Chefsache“ wird oder eher Aufgabe professionalisierter Akteurinnen und Akteure. Universitäten bilden organisationale Hybride zwischen mehreren institutionellen Logiken: „Universities (...) are legitimate only if they use hybrid structural arrangements, hosting multiple professional disciplines and balancing professional and commercial goals. Further, they are expected to respect the norms of community logics, both in their relationships with students (...) and with local communities in which they are located“ (*ebenda, S. 355*). Aus unserer Sicht sind neben dem Markt (z.B. Wettbewerb um Exzellenz) weitere Logiken empirisch im Spiel, diejenige der Familie (z.B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie) und des Staates (vermittelt über die verschiedenen Regulierungen, Richtlinien und Programme).

Die These dieses Artikels ist, dass die universitäre Wissenschaft in Europa zwar einem Ökonomisierungs- und Standardisierungsprozess unterliegt, der damit verbundene Rationalisierungs- und Reorganisationsprozess aber länder- und universitätsspezifische

Gestalt annimmt; sie lässt sich mit dem von Gøsta Esping-Andersen entwickelten Wohlfahrtsstaatsmodell weiter, aber nicht zureichend in den Blick nehmen, wie in den folgenden Ausführungen deutlich wird. Gleiches gilt für die Implementation von Gleichstellungspolitiken im weitesten Sinne. Die Unterschiede sind, so unser Rückgriff auf den *institutional logics*-Ansatz, nicht zuletzt damit erklärbar, in welcher Weise die Universitäten und die verschiedenen Akteurinnen und Akteure institutionelle Anforderungen wahrnehmen und für sie handlungsrelevant werden. Abzulesen sind sie unter anderem daran, wie die Universitäten reorganisiert werden, wobei wir das Augenmerk auf die verschiedenen Organisations- und Steuerungspolitiken legen werden und insbesondere auf die Frage, wo sich Wandel von auch geschlechtsbezogener Bedeutung zeigt. Im Folgenden wird dies entlang der genannten Länderpaare und am Beispiel ihrer Umsetzung von New Public Management, Gender Mainstreaming, Diversity Management und Familienfreundlichkeit betrachtet.

### **3 Universitäre Wissenschaft in verschiedenen Wohlfahrtsstaaten**

#### **3.1 Österreich und Deutschland: most similar cases, but varieties of conservatism**

Deutschland und Österreich werden in dem Wohlfahrtsstaatsmodell von Esping-Andersen dem konservativen Regime zugeordnet (*Esping-Andersen 1990*). Beide Länder änderten leicht zeitversetzt in ähnlicher Weise den gesetzlichen Rahmen, innerhalb dessen die universitäre Wissenschaft neu profiliert wird: In Deutschland legte das Hochschulrahmengesetz von 1998 die Grundlage für die sogenannte *Hochschulautonomie*, zugleich wurde darin Gleichstellung als Steuerungsauftrag verankert. Das österreichische Universitätsgesetz von 2002 war die Voraussetzung dafür, dass sich dort Universitäten als *autonome* Organisationen konstituieren konnten. Seitdem ist gesetzlich eine Doppelstruktur für Gleichstellung an österreichischen Universitäten vorgeschrieben: dem bereits seit den 1990er Jahren existierenden Kollegialorgan AKG (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen) wurde eine neue Organisationseinheit, die sogenannte „Koordinationsstelle“ für Gleichstellung zur Seite gestellt. In beiden Ländern zielten die Gesetze also nicht nur darauf ab Markt- und Organisationsprinzipien zu stärken, sondern auch darauf, Gleichstellungsbelange voranzutreiben. Im Zuge der Neustrukturierung des Wissenschaftssystems entlang von markt- und privatwirtschaftlichen Prinzipien konkurrieren Universitäten in einem politisch hergestellten Quasi-Markt zunehmend miteinander, zum Beispiel um die Zuschreibung von wissenschaftlicher „Exzellenz“, und müssen sich auch über ihre Gleichstellungspolitiken profilieren. Logiken des Marktes (Wettbewerb, Wirtschaftlichkeit) und des Staates (Demokratie u. a. über Gleichstellung der Geschlechter) erlangen in neuer, jedoch länderspezifischer Weise Geltung im Wissenschaftssystem.

Während Gleichstellungspolitiken in Deutschland stärker mit interuniversitären Wettbewerbsmechanismen verknüpft werden, sind sie in Österreich deutlicher über staat-

liche Vorgaben und betriebswirtschaftliche Instrumente implementiert. In Deutschland wird das Kriterium Gleichstellung zwar auch in staatlichen Programmen aufgenommen, so findet es sich in den Zielvereinbarungen und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe zwischen Ländern und Universitäten, allerdings wird dieser Maßnahme aufgrund der geringen finanziellen Anreize eher „symbolische Bedeutung“ beigemessen (*Kanzler, Universität Mixtertia*). Als durchschlagender erweist sich die Verbindung von materiell hoch attraktiven und reputierlichen, über Wettbewerb organisierten Drittmittelprogrammen mit gleichstellungspolitischen Zielen, wie zum Beispiel der Exzellenzinitiative. Bei der Begutachtung von Anträgen wurden Gleichstellungsmaßnahmen als Vergabekriterium aufgenommen. In den 2008 von der Deutschen Forschungsgemeinschaft eingeführten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards werden zudem Universitäten anhand ihrer Gleichstellungsprofile bewertet, was schließlich über die Vergabe von Drittmitteln und Reputation mit entscheidet. Vor allem diese Zeichensetzung von Seiten der professionellen *community* führte dazu, dass sich die Aufmerksamkeit für Gleichstellungspolitiken selbst bei solchen Universitätsleitungen erhöhte, die sich bislang dem Thema versperrten. Auch in Deutschland entwickelt sich zunehmend eine Doppelstruktur für Gleichstellung an den Universitäten: Ergänzend zu den seit den 1980er Jahren vorgeschriebenen Gleichstellungsbeauftragten setzen die Universitäten zusätzliches Gleichstellungspersonal im Wettbewerb um „exzellente“ Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein (*Löther/Vollmer 2014*).

In Österreich wird Gleichstellungspolitik weniger deutlich mit Wettbewerbsmechanismen als in Deutschland verquickt, sondern vor allem über staatlich-bürokratische Vorgaben und staatliche Steuerung vollzogen, die mit betriebswirtschaftlichen Instrumenten an den Universitäten durchgesetzt werden sollen. Gleichstellungspolitische Ziele fließen in Leistungsvereinbarungen zwischen Ministerium und Universitäten ein, ihre Erfolge werden über vorgegebene Kennzahlen, z. B. die Erhöhung des Professorinnenanteils, gemessen, die in einem definierten Zeitraum erreicht werden sollen. Seit 2010 sind Kennzahlen zum „intellektuellen Vermögen“ von Universitäten (Wissensbilanz-Verordnung), unter anderem auch Frauenquoten und Daten zum *Gender Pay Gap* zu erheben. Ähnlich wie in Deutschland bei den Zielvereinbarungen in den Ländern, aber anders als über die durch die Wettbewerbssituation erzielten Erfolge, ist diese Evaluation in Österreich nicht oder nicht nennenswert mit monetären Belohnungen, Anreizen oder Wettbewerbsvorteilen verbunden oder es ist schlichtweg unklar, inwiefern darüber materielle Ressourcen erschlossen werden können. Diese intransparente Praxis wird von Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren als „frustrierend“ (*Gleichstellungsakteurin, Universität Türkis*) erlebt.

Eine Ausnahme war das von 2005 bis 2010 aufgelegte, staatliche *excellencia*-Programm, das finanzielle Anreize für die Neuberufung von Professorinnen schaffte. Da die Mittel selbst jedoch nicht zweckgebunden waren, mussten sie nicht in weitere

frauen- beziehungsweise gleichstellungsfördernde Maßnahmen fließen, sondern konnten frei verwendbar in das Globalbudget der Universität eingehen. Einige Gleichstellungsakteurinnen und -akteure schafften es jedoch, ihren Anteil für sich und den AKG einzufordern, womit auch neue Herausforderungen in der Programmgestaltung und Zusammenarbeit mit dem Rektorat verbunden sind, wie die Angestellte der Koordinationsstelle schildert: *„Wir fahren jetzt nicht auf die Malediven mit dem Geld, sondern wir haben diese Dissertationsstipendien ausgeschrieben. Da hat er [der Rektor] ein bisschen geschluckt, aber dann hat er es hergegeben. Also zum einen ist es eben finanziell positive Anreize zu setzen und zum anderen einfach eine Kultur wie geht man miteinander um.“* (Koordinationsstelle, Universität Grün)

Das Thema *Familienfreundlichkeit* stellt sich ebenfalls länder- und organisationspezifisch dar: In Deutschland, wo das Thema gegenwärtig noch nachdrücklicher diskutiert wird als in Österreich, können sich Universitäten seit 2001 um das „audit familien-gerechte hochschule“ bewerben. An die erfolgreiche Beteiligung ist das Versprechen geknüpft, einen Wettbewerbsvorteil um „exzellentes“ Personal gegenüber anderen Wissenschaftsorganisationen zu erwerben. Das Zertifikat wurde ursprünglich als „strategisches Managementinstrument“ (<http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=15>) für Wirtschaftsunternehmen konzipiert und wird nun auch von den untersuchten Universitäten angewendet. Die von einer Stiftung gegründete „berufundfamilie GmbH“ führt die Auditierung durch und besitzt die europaweiten Rechte an diesem Verfahren, die von anderen Staaten – so auch dem österreichischen – erworben werden. Dort hat der Staat seit 2011 das Audit „hochschuleundfamilie“ als „staatliches Gütezeichen“ eingeführt (*Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend 2013, S. 6*). In Deutschland müssen Universitäten für die erheblichen Gebühren der Auditierung und zusätzliche Personalressourcen der jährlichen Reports sowie Durchführung der Maßnahmen aufkommen, während in Österreich der Staat hier – wenn auch geringe – finanzielle Anreize setzt.

Es sind aber noch weitere Ungleichzeitigkeiten zwischen den Ländern zu verzeichnen: In Österreich, wo entfristete Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Professur lange Zeit zur Normalität gehörten und leistungsorientierte Evaluierungen erst mit der Ausweitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse verstärkt eingeführt wurden (*Kreckel/Zimmermann 2014, S.129 ff.*), wird eine neue *Familienfeindlichkeit* von Wissenschaft zum Thema. In Deutschland, das bei der Implementierung von *familienfreundlichen* Maßnahmen Österreich zeitlich vorausgeht und wo prekäre Beschäftigung eher die Regel als die Ausnahme ist (*Kreckel/Zimmermann 2014, S.17 ff.*), gilt das Audit mittlerweile als „Basics wenn man im Wettbewerb steht und nicht nur Mittelmaß sein will, sondern gerne auch im oberen Drittel mitmachen will, dann darf man auf so was nicht verzichten“ (*Gleichstellungsbeauftragte, Universität Mixtertia*). Selbst Universitäten in Deutschland, die sich bislang kaum durch die Diskussion über geschlechter- oder



familiengerechte Strukturen hervortaten, nehmen in der Konkurrenz um „exzellentes“ Personal „diesen Aspekt ernst“ (*Kanzler, Universität Historia*) und bauen Kinderbetreuungsangebote und Dual Career-Services aus. Nicht unwesentlich waren dafür die Anreize im Exzellenzwettbewerb:

*„Die Exzellenzinitiative hat dazu geführt, dass wir Gelder bekommen haben, um die Rahmenbedingungen zu schaffen. Also ganz wichtig, die erste Rahmenbedingung ist natürlich noch mehr Förderung, aber auch die Rahmenbedingung familienfreundlich zu sein. Das ist ein wichtiger Aspekt für uns, um exzellenten Frauen die Möglichkeit zu geben ihre Karrieren zu verfolgen“ (Prorektorin, Universität Keramika).*

Diese Entwicklungen in Deutschland werden wiederum in Österreich zur Kenntnis genommen, wie ein Dekan deutlich macht, der Österreich bei der Förderung von Doppelkarrierepaaren „mitunter weit hinten“ sieht (*Dekan, Universität Türkis*). Einige österreichische Universitäten bedienen die Logik der Familie lediglich legitimatorisch nach außen. An der untersuchten Universität Grün wird die Kinderbetreuung vor allem als Teil universitärer PR-Arbeit gesehen, so dass es zwar öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen, aber keine Vereinbarkeitsangebote gibt. Die Leiterin des Kinderbüros, leitet zugleich das PR-Büro der Universität Grün.

Gemeinsam ist beiden Ländern wiederum, dass sich die Universitäten dergestalt vermehrt über Gleichstellungspolitiken und Familienfreundlichkeit profilieren, dass neue inneruniversitäre Strukturen und Konstellationen entstanden sind, in erster Linie neue Organisationseinheiten, Programme und Konzepte, die zu einer Aufwertung von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit, aber auch – je nach Land – des Wettbewerbs führten. Gleichstellungsakteurinnen und -akteure an den einzelnen Universitäten erhalten unter den Voraussetzungen eines verschärften Wettbewerbs um knappe Ressourcen mehr Gehör, ohne dass dies notwendigerweise auch für ihre Kritik an den in der Wissenschaft eingeschlagenen Reorganisationspfaden gilt.

### **3.2 Großbritannien und Schweden: most different cases, but similar consequences**

Im Gegensatz zu Deutschland und Österreich werden Großbritannien und Schweden in der Wohlfahrtsstaatsforschung unterschiedlichen Regimen zugeordnet (*Esping-Andersen 1990*): Einerseits das marktliberale Großbritannien mit einem starken männlichen Ernährermodell und der Betonung von Marktprozessen bei der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit, andererseits das sozialdemokratische Schweden, das für eine staatlich großzügig geförderte Gleichstellungs- und Familienpolitik steht (*Crompton/Lyonette 2009; Hofäcker 2004*). Trotz aller Unterschiede eint beide Länder eine starke Orientierung am *adult worker model*, in Großbritannien durch die Marktorientierung, in Schweden durch die Orientierung an der Erwerbsbürgerschaft begründet.

Im britischen Hochschul- und Wissenschaftssystem reduzierte die Regierung Ende der 1980er Jahre die ohnehin geringe Grundfinanzierung weiter (*Theisens/Enders 2007, S. 96f*) und knüpfte Zahlungen an Performanzkriterien der einzelnen Universitäten. Dafür steht die Einführung des *Research Assessment Exercise* (RAE; ab 2014 *Research Excellence Framework*, REF), über das Forschungsleistungen an Universitäten gemessen werden. Das Resultat entscheidet wiederum über die Zuweisung finanzieller Ressourcen. In Schweden wiederum markiert die Einführung des *Higher Education Act* 1993 die Abkehr von einer starken staatlichen zentralen Regulierung und eine Hinwendung zum New Public Management (*Engwall 2007*). Vor allem die Finanzierung der universitären Lehre ist in Schweden an Ziel- und Leistungsvereinbarungen gebunden (*Lanzendorfer/Orr 2006*). Schweden setzt eher darauf, über zentrale Regulierungen gleiche Rahmenbedingungen für alle zu schaffen und wirkt wenig auf die einzelnen Organisationen ein, während sich in Großbritannien freiwilliges Engagement für Gleichstellung als Wettbewerbsvorteil mit der Marktlogik verbinden soll. Auffällig ist nun im Vergleich zu den von uns untersuchten Ländern aus dem korporatistisch-konservativen Regime, dass Großbritannien und Schweden Universitäten zwar dazu auffordern, Gleichstellungsberichte zu erstellen, aber keine Gleichstellungspositionen wie Gleichstellungsbeauftragte oder Koordinationsstellen gesetzlich vorsehen. Es bleibt den Universitäten selbst überlassen, wie sie Personalressourcen einsetzen, welche Durchführungs- und Kontrollorgane sie installieren. Häufig wird der Weg gewählt, dass Gleichstellungsakteurinnen und -akteure von der Hochschulleitung ernannt werden, was bedeutet, dass diese weniger unabhängig agieren können.

Zeitgleich zur Verstärkung der Wettbewerbslogik in Schweden Mitte der 1990er Jahre implementierte der Staat ein groß angelegtes, staatliches Gleichstellungsprogramm. Vor allem die Universitätsleitungen sollten für Gleichstellungsarbeit gewonnen werden, indem sie sich mit Gleichstellungskonzepten um zusätzliche Mittel für Doktorandenprogramme, Forschungsstipendien für Frauen oder für Frauen ausgeschriebene Professuren bewerben konnten, was wiederum heftige Gegenreaktionen hervorrief. Vor allem die sogenannten Tham-Professuren lösten vehemente Diskussionen darüber aus, ob staatlich vermittelte Gleichstellungsprogramme professionelle Qualitätsstandards untergraben würden oder gar demokratiegefährdend seien (*Jordansson 1999*). Dies ist ein typisches Beispiel dafür, dass kollektive redistributive Maßnahmen wie Quoten dem gängigen Empfinden für Gerechtigkeit, das sich an einem individuellen und nicht kollektiven Verständnis von Leistungsgerechtigkeit orientiert, widersprechen (*Meuser 2004*). Im liberalen Wohlfahrtsstaat wird ein tief verankertes individual-orientiertes Gerechtigkeitsempfinden durch ein in der akademischen Profession verankertes, meritokratisches Wissenschaftsverständnis verstärkt. Dementsprechend ist positive Diskriminierung (wie eine Gleichstellungsquote) im britischen Kontext gesetzlich untersagt, nicht aber individuell qualifizierende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, wie Bewerbungstrainings für Frauen: „*We don't say: 'We must have 50 per cent!'* But

*the university has a gender and diversity policy so that we encourage applications from women and from people from ethnic minorities" (Universitätsleitung, Cadmia).*

Die schwedische Wissenschaftspolitik konzentriert sich in den letzten Jahren auf die Förderung „exzellenter“ Forschungsfelder und -gruppen. Darunter fällt auch die Geschlechterforschung, die sich bereits in den 1970er Jahren an den schwedischen Universitäten etablieren konnte und seit den 1980er Jahren einen zentralen Stellenwert auf der gleichstellungspolitischen Agenda des Staates bildet. So wurden im Zeitraum von 2007 bis 2012 drei *Centres for Gender Excellence* gefördert (Barry/Berg/Chandler 2012).

Solcherlei staatlich getragene Gleichstellungspolitiken sind dem britischen Wissenschaftssystem fremd. Staatlicherseits werden sowohl für die Lehre als auch für die Forschung starke Marktmechanismen angeregt, so dass sich Universitäten entsprechend profilieren. Finanzstarke forschungsorientierte Universitäten konkurrieren mit Diversity-Strategien um exzellente Forscherinnen und Forscher weltweit, während ressourcenschwache, eher lehrintensive Universitäten sich in der Tradition der „customer-Orientierung“ (Forscherin, Universität *Dubnia*) an den Bedürfnissen der Studierenden mit Diversity-Konzepten ausrichten, um ihre Einnahmen durch Studiengebühren zu steigern. Im britischen System lassen sich Gleichstellungspolitiken lediglich dann legitimieren, wenn sie über das Prinzip des *business case* vermittelt werden: Im Rahmen des Athena SWAN Award werden Abteilungen und Forschungsinstitute der Naturwissenschaften für ihr Gleichstellungsengagement ausgezeichnet – ohne finanzielle Anreize, lediglich auf Basis der Selbstverpflichtung und in der Annahme, dass sich allein das Engagement als Wettbewerbsvorteil herausstellt. Tatsächlich lohnt es sich nur für die Universitäten am Wettbewerb teilzunehmen, die Personal- und Zeitressourcen dafür erübrigen können. Die organisationalen Varianzen sind von der Wettbewerbsposition der jeweiligen Universität bestimmt, während der Staat vor allem durch antidiskriminatorische Gesetze für die Einhaltung eines fairen und chancengleichen Zugangs zum Wettbewerb sorgt.

Noch deutlicher kommt dies bei der Erneuerung des Research Excellence Framework (REF) zum Vorschein, bei dem erstmals Zeiten für Elternschaft, Pflege oder persönliche „complex circumstances“ anerkannt werden, in dem die Betroffenen weniger Publikationen einreichen müssen. Allerdings gibt es keine verbindlichen Maßnahmen, um den Zugang zum Exzellenzwettbewerb trotz familiärer Verpflichtungen zu erleichtern.

Großbritannien und Schweden haben schon aus historischen Gründen sehr unterschiedliche Bezugs- und Ausgangspunkte, dennoch gibt es ähnliche Auswirkungen für Gleichstellungspolitik und Familienfreundlichkeit an den Universitäten. In beiden Ländern zeichnen sich zugleich in der Gesetzgebung Verschiebungen zu einem umfassenden, mehrdimensionalen Ungleichheitsverständnis ab: In Großbritannien tritt 2010 der *Single Equality Act* in Kraft, in Schweden 2009 das *Diskriminierungslagen*. In Großbritannien

hat die Interessenvertretung verschiedener benachteiligter Gruppen Tradition, während in Schweden lange Zeit vor allem Klassen- und später auch Geschlechterungleichheiten staatlich organisiert bekämpft wurden. In beiden Gesetzen wurden vormals unterschiedliche Diskriminierungstatbestände zusammengelegt und finden sich nun unter einem Dach. Neuartig an diesen Gesetzen ist, dass Arbeitsorganisationen wie Universitäten dazu verpflichtet werden, Gleichstellungsrichtlinien z. B. hinsichtlich des *Gender Pay Gap* einzuführen und Aktionspläne vorzuweisen. Diese rechtliche Verankerung wird von den Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren im Feld zwar als *key driver* wahrgenommen, sie wird aber von Kürzungen und Fusionen staatlicher Kontrollorgane begleitet.

*Familienfreundlichkeit* ist sowohl an schwedischen als auch an britischen Universitäten kein organisationsbezogenes Thema – erneut aus unterschiedlichen Gründen. In Schweden werden familienpolitische Regelungen von Seiten des Staates erlassen und ein ausgebautes öffentliches Netz an Kinderbetreuung angeboten, so dass der Staat und auf diesem Wege auch die Universitäten als familienfreundlich wahrgenommen werden. Dass dies nicht für alle gilt, beziehungsweise nicht bis in alle Organisationsebenen, zeigt der Diskurs um die höhere Rate von kranken Promotionsstudentinnen, denen es offensichtlich nicht leicht fällt, die Phase der Familiengründung mit der akademischen Qualifizierung zu verbinden (*Åkerblom 2003*). In Großbritannien werden die gesetzlich zu erfüllenden Mindestleistungen (Elternzeitregelungen, Teilzeitmöglichkeit) je nach Finanzlage unterschiedlich von den Organisationen aufge bessert, allerdings wird die Vereinbarkeitsfrage nicht als Pflicht der Universitäten, sondern als eine private über den Markt zu lösende Aufgabe gesehen, wie eine Dekanin bekennt: „It’s good when they offer something, but I don’t think that they have to“ (*Dekanin, Universität Europa*).

#### **4 Fazit: Unter den Vorzeichen des Marktes, aber auch des Staates und der Professionen**

In allen vier von uns betrachteten Ländern zeigt sich, wie die weitere Ökonomisierung der Gesellschaften, wozu der Umbau der Wohlfahrtsstaaten entlang von Marktlogiken gehört, auch das Wissenschaftssystem erfasst, und wie sich in diesem gesellschaftlichen Feld marktwirtschaftliche Logiken der Kontextsteuerung und des Wettbewerbs neu mit staatlich-bürokratischen Vorgaben der „audit society“ (*Power 1999*) verbinden, wobei aber auch andere Logiken in diesen Prozess hinein wirken, vor allem die des Staates. Die Art und Weise und der Umfang, in dem dies geschieht, variieren im Rahmen der Wohlfahrtsstaatsregime und Wissenschaftssysteme erheblich, trotz aller Ähnlichkeiten bei der Ausrichtung an wettbewerbs- und privatwirtschaftlichen Instrumenten und trotz aller Standardisierungsbemühungen im europäischen Wissenschaftsraum. Dies hat Folgen im Hinblick darauf, wie die Universitäten Gleichstellungsbelangen Rechnung tragen und Relevanz verschaffen. Die Varianzen lassen sich dabei nicht zureichend im Rekurs auf das Wohlfahrtsstaatsmodell von Esping-Andersen abbilden.

Die Analyse der *most similar cases*, Deutschland und Österreich, macht deutlich, dass die neu entstehenden Muster der Verquickung von Organisations- und Steuerungslogiken im Feld der Wissenschaft *innerhalb* eines Wohlfahrtsstaatenregimes in gleichstellungspolitischer Hinsicht variieren. Die Varianzen lassen sich mit einem Rückgriff auf die Perspektive der *institutional logics* erkennen, was im vorliegenden Aufsatz in heuristischer Absicht geschah. Mit der Etablierung von Gleichstellung als Vergabekriterium in der Exzellenzinitiative hat Deutschland im Gegensatz zu Österreich den Weg eingeschlagen, in einem staatlich gesteuerten Wettbewerb Logiken der akademischen *Profession* und des *Wettbewerbs* zu verbinden und in dieser Form „übersetzbar“ für das wissenschaftliche Feld gemacht. Noch deutlicher wirkt diese Verquickung von Professions- und Wettbewerbslogik im Feld durch die Gleichstellungsstandards der DFG. In Österreich lassen die bisherigen gleichstellungspolitischen Neuaufstellungen eine solche Orientierung an Wettbewerb und wissenschaftlichen Spielregeln vermissen. Eine Ausnahme stellt das nach wenigen Jahren wieder abgesetzte *excellencia*-Programm dar. Es überwiegt die zentrale Regulierung über den Staat, der sich über Ziel- und Leistungsvereinbarungen Geltung verschafft, die in Universitäten bis auf Personalebene herunter gebrochen werden. Eine mangelnde Sensibilität gegenüber den wissenschaftlichen Professionslogiken zeigt sich besonders deutlich an der gut gemeinten 40 Prozent-Quote. Hiernach sollen universitäre Selbstverwaltungsgremien von 40 Prozent Frauen besetzt sein. Die wenigen Frauen vor allem auf hierarchiehohe Positionen<sup>2</sup> an österreichischen Universitäten sind auf diese Weise jedoch strukturell überfordert, da ihnen durch ihre Präsenz in den Gremien Zeit zum Forschen und wissenschaftlicher Weiterqualifizierung fehlt. Trotz der Differenzen zwischen Deutschland und Österreich fällt jedoch ein gemeinsames Moment auf: In beiden Ländern sind sowohl gleichstellungs- wie auch neuerdings familienfreundliche Akteurinnen und Akteure strukturell an den Universitäten verankert.

Anhand des Vergleichs von Schweden und Großbritannien als *most different cases* zeigt sich, dass mit Blick auf die Verbindung von Organisations- und Steuerungslogiken in der Gleichstellungspolitik Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu erkennen sind, die sich mit der unterschiedlichen wohlfahrtsstaatlichen Einbettung der Wissenschaftssysteme und der damit einhergehenden Bedeutung des *Staates* erklären lassen. Gemeinsam ist beiden Staaten in der gegenwärtigen Gleichstellungspolitik die Orientierung an Logiken des *Wettbewerbs* und der *Profession*. In Schweden werden diese Orientierungen staatlicherseits initiiert und gesteuert, wie das bei der Förderung von exzellenten Forschungsfeldern der Fall ist. Die staatlichen Gleichstellungseingriffe in die professionelle Selbstregulation der Wissenschaft sind aber nicht ohne Reibungspunkte verlaufen, wie das Beispiel der *Tham*-Professuren zeigt. Das Beispiel Großbritannien zeigt wiederum,

---

<sup>2</sup>Auf Ebene der Professorinnen und Professoren sind 21,6 Prozent Frauen gegenüber 78,4 Prozent Männern vertreten. Bei den Assistenzprofessorinnen und Professoren sind Frauen mit 38 Prozent gegenüber 62 Prozent Männern vertreten. Bei den assoziierten Professorinnen und -professoren sind die Frauen mit 23,1 Prozent gegenüber 76,9 Prozent Männern unterrepräsentiert (*Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung 2013: 79*).

welche Konsequenzen es hat, wenn der Staat Marktmechanismen implementiert und gleichzeitig sein Gleichstellungsengagement zurücknimmt, beziehungsweise die Herstellung von Gleichstellung als Aufgabe des Marktes ansieht. In diesem Falle entscheidet sich in den Organisationen, ob und welches Gleichstellungsengagement sich entwickelt – und dies vor dem Hintergrund eines ungleich strukturierten universitären Wettbewerbes: Es ist abhängig davon, welche Universität und welche Abteilung über die Ressourcen verfügt, um am profilversprechenden Wettbewerb für mehr Gleichstellung (Athena Swan Award) teilzunehmen. Eine andere Schlagseite zeigt die Diskussion um die Anrechnung von zum Beispiel Elternzeiten im neu aufgelegten Research Excellence Framework. Es ist nicht der Staat, der sich dafür einsetzt, sondern die Diskussionen wurden von gleichstellungspolitischen, professionellen Netzwerken ins Leben gerufen. Anders als in Großbritannien verläuft die Implementierung von Wettbewerb und *Exzellenz* in Schweden vor dem Hintergrund eines „starken Staates“. So zeigt sich mit Blick auf das Thema *Familienfreundlichkeit* sowohl in Schweden als auch in Großbritannien, dass die Logik der Familie an den Universitäten nicht explizit wird, allerdings aus unterschiedlichen Gründen. In Schweden stellt der Staat die öffentliche Infrastruktur, zum Beispiel für Pflege- und Betreuungseinrichtungen, so dass zusätzliche Maßnahmen an den Universitäten als unnötig von den befragten Expertinnen und Experten empfunden werden. Dass sich dem Thema in Schweden aber auch auf Ebene von Organisationen genähert werden muss, um Gleichstellung erreichen zu können, zeigt sich im Rahmen der unter Leistungsgesichtspunkten reorganisierten und auf vier Jahre befristeten Doktoratsphase, in der besonders weibliche PhD-Studierende eine erhöhte Krankheitsrate aufweisen (*Åkerblom 2003*). Hingegen werden in Großbritannien Sorge- und Pflegeaufgaben, wie Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, als reine „Privatsache“ angesehen, die von den Universitäten als „surplus“ angeboten werden kann.

Zusammen genommen machen unsere Erkenntnisse zunächst deutlich, dass sich die Bestrebungen der Ökonomisierung und Standardisierung des Wissenschaftssystems im europäischen Raum zugleich mit Maßnahmen verbinden, in denen noch andere Logiken als diejenige des Marktes wirken bzw. ihre Wirksamkeit aufrecht erhalten haben. Es zeigen sich mit Blick auf Gleichstellung durchaus zwiespältige Entwicklungstendenzen, wobei sie in den Ländern je anderer Art sind.

## Literatur

*Åkerblom, Annika (2003):* Geschlechterpolitik im schwedischen Hochschulwesen. In: die hochschule, 2003, 2, S. 131–143

*Aulenbacher, Brigitte; Binner, Kristina; Kubicek, Bettina (2013):* Sicherheit durch Leistung ... und die Frage der Geschlechtergleichheit. AssistenzprofessorInnen im Wandel der österreichischen Universitäten und als GrenzmanagerInnen zwischen Wissenschaft und Familie. In: Binner, Kristina u. a. (Hrsg.): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung: Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster, S. 171–192

*Aulenbacher, Brigitte; Binner, Kristina; Riegraf, Birgit; Weber, Lena (2012):* Wissenschaft in der Entrepreneurial University: Feminisiert und abgewertet? In: WSI-Mitteilungen. Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung 65, 2012, 6, S. 405–411

*Aulenbacher, Brigitte; Binner, Kristina; Riegraf, Birgit; Weber, Lena (2014):* Wissenschaft – unternehmerisch, geschlechtergerecht, familienfreundlich? Über deutsche und österreichische Universitäten im europäischen Hochschulraum. In: Grulich, Julia u. a. (Hrsg.): Transnationale Räume und Geschlecht. Münster, S. 155–173

*Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit (2012):* Economical shift und demokratische Öffnung – Uneindeutige Verhältnisse in der unternehmerischen und geschlechtergerechten Universität. In: die hochschule 21, 2012, 2, S. 291–303

*Barry, Jim; Berg, Elisabeth; Chandler, John (2012):* Movement and Coalition in Contention: Gender, Management and Academe in England and Sweden. In: Gender, Work and Organization 19, 2012, 1, S. 52–70

*Binner, Kristina; Kubicek, Bettina; Rozwandowicz, Anja; Weber, Lena (Hrsg.) (2013):* Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung: Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster

*Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (2014):* Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden (Qualitative Sozialforschung)

*Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF) (2013):* Statistisches Taschenbuch 2013, Wien. Verfügbar unter: [https://oravm13.noc-science.at/apex/f?p=103:2:0:REFRESH\\_TREE:NO::P1\\_TREE\\_ROOT,P2\\_TREE\\_STYLE,P1\\_SELECTED\\_NODE:166,BAUM,166 \(13.01.2014\)](https://oravm13.noc-science.at/apex/f?p=103:2:0:REFRESH_TREE:NO::P1_TREE_ROOT,P2_TREE_STYLE,P1_SELECTED_NODE:166,BAUM,166 (13.01.2014))

*Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) (2013):* Folder. Verfügbar unter: [http://www.familieundberuf.at/fileadmin/user\\_upload/Formular\\_und\\_Downloads/Audit\\_hochschulundfamilie/02\\_Folder\\_hochschuleundfamilie.pdf \(13.09.2013\)](http://www.familieundberuf.at/fileadmin/user_upload/Formular_und_Downloads/Audit_hochschulundfamilie/02_Folder_hochschuleundfamilie.pdf (13.09.2013))

*Crompton, Rosemary; Lyonette, Clare (2009):* Class and gender “strategies” in mothers’ employment and childcare. In: Olaf Kapella u. a. (Hrsg.): Die Vielfalt der Familie. Opladen/Farmington Hills, S. 281–295

*Engwall, Lars (2007):* Universities, the State and the Market. Changing Patterns of University Governance in Sweden and beyond. In: Higher Education Management and Policy 19, 2007, 3, S. 87–104

*Esping-Andersen, Gøsta (1990):* The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge

*Friedland, Roger; Alford, Robert R. (1991):* Bringing Society Back In: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions. In: Powell, Walter W. u. a. (Hrsg.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago, S. 232–263

*Greenwood, Royston; Raynard, Mia; Kodeih, Farah; Micelotta, Evelyn R.; Lounsbury, Michael (2011):* Institutional Complexity and Organizational Responses. In: *The Academy of Management Annals* 5, 2011, 1, S. 317–371

*Hofäcker, Dirk (2004): Typen europäischer Familienpolitik – Vehikel oder Hemmnis für das „adult worker model“? In: Leitner, Sigrid u.a. (Hrsg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Wiesbaden, S. 257–284*

*Jordansson, Brigitta (1999): The Politics of Gender Equality: The Encounter between Political Intentions and the Academy in the “Tham Professorships”, Report 1/99 Swedish Secretariat for Gender Research*

*Kreckel, Reinhard; Zimmermann, Karin (2014): Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich. Leipzig*

*Lanzendorfer, Ute; Orr, Dominic (2006): Hochschulsteuerung durch Kontrakte – wozu und wie? In: die hochschule, 2006, 2, S. 80–97*

*Löther, Andrea; Vollmer, Lina (2014): Erfolge durch Strukturen? Hochschulische Gleichstellungsarbeit im Wandel. In: Löther, Andrea u.a. (Hrsg.): Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im Wandel. Leverkusen (cews. Beiträge 6), S. 17–56*

*Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim (Pädagogik)*

*Meier, Frank (2009): Die Universität als Akteur. Wiesbaden*

*Meuser, Michael (2004): Von Frauengleichstellungspolitik zu Gender Mainstreaming. Organisationsveränderung durch Geschlechterpolitik? In: Pasero, Ursula u.a. (Hrsg.): Organisationen und Netzwerke. Der Fall Gender. Wiesbaden, S. 93–112*

*Meuser, Michael; Riegraf, Birgit (2010): Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zu Diversity Management. In: Aulenbacher, Brigitte u.a. (Hrsg.): Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung. Wiesbaden, S. 189–210*

*Münch, Richard (2009): Die Inszenierung wissenschaftlicher Exzellenz. Wie der politisch gesteuerte Wettbewerb um Forschungsressourcen die Wissenschaft den Darstellungszwängen der öffentlichen Kommunikation unterwirft. In: Willems, Herbert (Hrsg.): Theatralisierung der Gesellschaft. Wiesbaden, S. 485–497*

*Musselin, Christine (2007): Are Universities Specific Organisations? In: Krücken, Georg u.a. (Hrsg.): Towards a Multiversity? Universities between Global Trends and National Traditions. Bielefeld, S. 63–84*

*Power, Michael (1999): The Audit Society. Rituals of Verification. Oxford, New York*

*Riegraf, Birgit; Aulenbacher, Brigitte; Kirsch-Auwärter, Edit; Müller, Ursula (Hrsg.) (2010): GenderChange in Academia. Re-mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective. Wiesbaden*

*Riegraf, Birgit; Weber, Lena (2013a): Exzellenz und Geschlecht in der unternehmerischen Hochschule. In: Binner, Kristina u.a. (Hrsg.): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung: Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster, S. 67–85*



*Riegraf, Birgit; Weber, Lena (2013b): Governance in der Wissenschaft unter einer Gender-Perspektive. In: Grande, Edgar u. a. (Hrsg.): Neue Governance der Wissenschaft. Reorganisation – externe Anforderungen – Medialisierung. Bielefeld, S. 235–253*

*Riegraf, Birgit; Weber, Lena (2014): Unternehmerische Hochschule. Veränderungen in der Gleichstellungspolitik und Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit. In: Löther, Andrea u. a. (Hrsg.): Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im Wandel. Leverkusen (cews. Beiträge 6), S. 74–86*

*Rusconi, Alessandra (2013): Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 35,1, S. 78–97*

*Schwinn, Thomas (2007): Soziale Ungleichheit. Bielefeld*

*Theisens, Henno C.; Enders, Jürgen (2007): State Models, Policy Networks, and Higher Education Policy. Policy Change and Stability in Dutch and English Higher Education. In: Krücken, Georg u. a. (Hrsg.): Towards a Multiversity? Universities between Global Trends and National Traditions. Bielefeld, S. 87–107*

*Thornton, Patricia H.; Ocasio, William; Lounsbury, Michael (2012): The Institutional Logics Perspective. A New Approach to Culture, Structure, and Process. Oxford*

*Wennerås, Christine; Wold, Agnes (1997): Nepotism and Sexism in Peer-Review. In: Nature 387, 1997, 6631, S. 341–343*

Manuskript eingereicht: 03.11.2014

Manuskript angenommen: 02.03.2015

### **Anschrift der Autorinnen:**

Univ.-Prof. Dr. Brigitte Aulenbacher  
Johannes Kepler Universität  
Institut für Soziologie  
Abt. für Theoretische Soziologie und Sozialanalysen  
Altenberger Str. 69  
A-4040 Linz  
E-Mail: [brigitte.aulenbacher@jku.at](mailto:brigitte.aulenbacher@jku.at)

Kristina Binner  
Johannes Kepler Universität  
Institut für Soziologie  
Abt. für Theoretische Soziologie und Sozialanalysen  
Altenberger Str. 69  
A-4040 Linz  
E-Mail: [kristina.binner@jku.at](mailto:kristina.binner@jku.at)

Prof. Dr. Birgit Riegraf  
Universität Paderborn  
Fakultät für Kulturwissenschaften  
Allgemeine Soziologie  
Warburger Straße 100  
D-33098 Paderborn  
E-Mail: briegraf@mail.upb.de

Lena Weber  
Universität Paderborn  
Fakultät für Kulturwissenschaften  
Allgemeine Soziologie  
Warburger Straße 100  
D-33098 Paderborn  
E-Mail: leweber@mail.uni-paderborn.de

Brigitte Aulenbacher ist Professorin für Soziologische Theorie und Sozialanalysen (unter Berücksichtigung der Gender Dimension) sowie Leiterin der Abteilung für Theoretische Soziologie und Sozialanalysen am Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind Gesellschaftstheorie, Rationalisierungsforschung, Arbeits- und Organisationssoziologie, Geschlechterforschung.

Kristina Binner ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind Arbeits- und Organisationssoziologie, Geschlechterforschung, Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Soziologische Theorie.

Birgit Riegraf ist Professorin für Allgemeine Soziologie und Leiterin des Fachs Soziologie an der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Paderborn. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind Theorien und Methoden der Geschlechterforschung, Gesellschafts- und Gerechtigkeitstheorien, Arbeits- und Organisationssoziologie, Hochschul- und Wissenschaftsforschung.

Lena Weber ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Allgemeinen Soziologie an der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Paderborn. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind Soziologische Theorie, Geschlechterforschung, Arbeits- und Organisationssoziologie, Hochschul- und Wissenschaftsforschung, qualitative Sozialforschung.