

New Public Management und die Konstitution von Eliten

Geschlechterasymmetrien im Zugang zur akademischen Elite im Lichte universitärer Umstrukturierung

Momentum 2012 – Demokratie
Abstract (Forschungspapier)
Angelika Striedinger

Die Reproduktion gesellschaftlicher Machtverhältnisse im und durch das akademische Feld

Intellektuelle nehmen in der gesellschaftlichen Hierarchie eine zwiespältige Stellung ein. Bourdieu (1991) analysiert sie als „beherrschte Herrschende“: Einerseits gehören sie als KulturkapitalbesitzerInnen zur herrschenden Klasse, also zu jener Gruppe, die über ökonomische und intellektuelle Herrschaft diejenigen Sinn- und Bedeutungsverhältnisse konstruiert, über die objektive Machtverhältnisse legitimiert werden. Andererseits stellen sie aber innerhalb der herrschenden Klasse aufgrund der tendenziellen Dominanz des ökonomischen Kapitals die dominierte Fraktion dar. Diese Stellung ermöglicht es Intellektuellen, als WortführerInnen unterdrückter Klassen aufzutreten, selbst wenn ihre Interessen sich nicht mit jenen dieser Klassen decken.

Dass jedoch selbst die progressivsten Intellektuellen oft genug zur Reproduktion der bestehenden gesellschaftlichen Ordnung beitragen erklärt Bourdieu (1996) mit der „kollektiven Unbewusstheit“ der Intellektuellen, der Blindheit für die gesellschaftlichen Mächte, die in Form von Habitus und symbolischer Gewalt das akademische Feld und damit auch die Praktiken dieses Feldes beherrschen.

Ein Beispiel für die Reproduktion gesellschaftlicher Machtverhältnisse im und durch das akademische Feld ist die Geschlechterasymmetrie in akademischen Positionen, die durch einen Blick auf die Geschlechterverhältnisse an Universitäten deutlich wird: Obwohl bereits mehr Frauen als Männer ein Studium abschließen, liegt die Frauenquote bei postgradualen Promovierten bei 43%, im Mittelbau bei 39%, und bei ProfessorInnen unter 20% (Statistik Austria 2012: 74). Mit jedem Schritt auf der akademischen Karriereleiter nimmt der Anteil an Frauen ab.

Gleichstellungspolitik als Strukturpolitik

Die Asymmetrie der Geschlechterverteilung in der Wissenschaft ist damit seit etwa drei Jahrzehnten ein anerkanntes Problemfeld und Gegenstand von Forschung und politischen Maßnahmen. Trotz eines leichten Anstiegs der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen wird dabei deutlich, dass Absichtsbekundungen und Maßnahmen zur Frauenförderung nicht ausreichen, um entscheidende Veränderungen zu bewirken. „Ganz offensichtlich liegen die Dinge komplizierter.“ (Krais 2000: 17) Aufbauend darauf wird Gleichstellungspolitik seit den 1990ern verstärkt als „Strukturpolitik“ verstanden. Ins Zentrum rücken zunehmend organisationssoziologische Analysen impliziter Normen, institutioneller Praktiken und Machtverhältnisse.

Strukturelle Veränderungen im Universitätsbetrieb sind daher für die Analyse der akademischen Karrierechancen von Frauen und Männern von besonderer Bedeutung.

Transformationsprozesse des Österreichischen Hochschulsystems

Vor mittlerweile zehn Jahren wurde mit dem Universitätsgesetz 2002 der tiefgreifendste Transformationsprozess des Österreichischen Hochschulsystems seit den 70er Jahren eingeleitet. Kernstück war die Umstrukturierung der Steuerungsmechanismen der Universitätslandschaft nach Prinzipien des New Public Management, also eine Einführung betriebswirtschaftlicher

Instrumentarien in die Verwaltungsstrukturen der Hochschulen: Weniger direkte Regulierung durch den Staat, dafür starke Leitungsstrukturen und mehr Wettbewerb zwischen und innerhalb der Universitäten um Ressourcen, Ansehen und Studierende (Burtscher et al. 2005).

Der Beschluss des Universitätsgesetzes 2002 war begleitet von lebhaften Diskussionen, Analysen und Protesten – rund um die Bedeutung der Reform für akademische Freiheit und Autonomie, und die veränderte Realität des wissenschaftlichen Alltags. Die Auswirkungen auf Geschlechterverhältnisse im Wissenschaftsbetrieb wurden allerdings aus den Analysen weitgehend ausgeklammert.

Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen in neuen Organisationsrealitäten

Dieser Beitrag nimmt genau diese Fragestellung ins Blickfeld und diskutiert, wie sich die Umstellungen der Organisationsmechanismen an österreichischen Universitäten, vor allem durch das Universitätsgesetz 2002, auf die Karrierechancen für Wissenschaftlerinnen auswirkt. Die Einführung betriebswirtschaftlicher Steuerungsmechanismen, vor allem im Bereich der Personalentwicklung und der steigenden Rolle quantitativer Leistungsindikatoren, wird aus der Perspektive der Geschlechterforschung mit unterschiedlichen Vorzeichen betrachtet. Einerseits werden dadurch Hoffnungen auf positive Veränderungen hervorgerufen, andererseits aber auch Prognosen einer Verstärkung von Geschlechterdifferenzen im Wissenschaftsbetrieb.

Prognosen für Fortschritte für die Gleichstellung der Geschlechter basieren auf der Erkenntnis, dass ein höherer Formalisierungsgrad von Leistungsanforderungen und Evaluierungen weniger Raum bietet für individuelle Interpretationen und Perzeptionen, und damit auch für den Einfluss von Geschlechtsstereotypen auf Entscheidungen betreffend die Verteilung von Ressourcen und Anerkennung sowie Berufungsprozeduren (Matthies/ Matthäus 2010: 90). Der Zwang zu höherer Transparenz und Rechenschaftspflicht könnte damit männerdominierte und reformresistente akademische Institutionen für Frauen öffnen, und eine systematischere Koppelung von Gleichstellungsmaßnahmen mit Personalpolitik ermöglichen (Caprile/ Valles 2010: 60f).

Gleichzeitig wird jedoch konstatiert, dass selbst in Organisationen und Prozeduren mit stark formalisierten Entscheidungsstrukturen frauenbenachteiligende Mechanismen Eingang finden können (Wenneras/ Wold 2000), und die große Bedeutung individueller Förderung und informeller Netzwerke im akademischen Bereich weiterhin Raum für den Ausschluss von Frauen bietet. Darüber hinaus könnte die Restrukturierung von Universitäten die Karrierebedingungen von Frauen weiter verschlechtern, da sie sich an einer stark individualistischen und wettbewerbsorientierten Kultur orientieren und wenig Raum für alternative Karrierewege und familiäre Verpflichtungen lassen (Thomas/ Davies 2002).

Die vorläufige Hypothese zur Zusammenführung dieser unterschiedlichen Betrachtungsweisen lautet, dass die neuen Steuerungsmechanismen an Universitäten zwar neue Möglichkeiten für gleichstellungspolitische Maßnahmen eröffnen, aber – ohne die gezielte Koppelung mit diesen Maßnahmen – frauenbenachteiligenden Selektionseffekte im Wissenschaftsbetrieb jedoch nicht automatisch verringern.

Literatur

Bourdieu, Pierre/ Dölling, Irene (Hg.) (1991): Die Intellektuellen und die Macht. Hamburg: VSA Verlag.

Bourdieu, Pierre/ Wacquant, Loïc J.D. (1996): Reflexive Anthropologie. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Burtscher, Christian/ Pasqualoni, Pier-Paolo/ Scott, Alan (2005): Das österreichische Universitätssystem im Schatten zweier Gesetze. In: Welte, Heike (Hg.): Management von Universitäten: zwischen Tradition und (Post-)Moderne. München/ Mering, Hampp. S. 143-170.

Caprile, Maria/ Valles, Nuria (2010): Science as a labour activity. Meta-analysis of gender and science research – Topic report. http://www.genderandscience.org/doc/TR4_Labour.pdf [15.4.2012]

Krais, Beate (2000): Einleitung: Die Wissenschaft und die Frauen. In: Krais, Beate (Hg): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main: Campus. S. 9-29.

Matthies, Hildegard/ Matthäus, Sandra (2010): Science Between Organization and Profession: Opportunities for Neutralizing Gender? – Reflections on Research Assessment. In: Riegraf, Birgit/ Aulenbacher, Brigitte/ Kirsch-Auwärter, Edit/ Müller, Ursula (Hg.) (2010): Gender Change in Academia – Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective. VS/ Springer, Wiesbaden. S. 87-100.

Statistik Austria, 2012: Bildung in Zahlen 2010/11 – Schlüsselindikatoren und Analysen. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/lehrpersonen/index.html [15.4.2012]

Thomas, Robyn/ Davies, Annette (2002): Gender and New Public Management: Reconstituting Academic Subjectivities. In: Gender, Work & Organization, Vol. 9 No. 4. S. 372-397.

Wennerås, Christine/ Wold, Agnes (2000): Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen. In: Krais, Beate (Hg): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main: Campus. S. 107-120.