GENDER OPEN REPOSITORIUM

„Mit Geschlecht hat das aber nichts zu tun“. Über die Schwierigkeiten von Professorinnen, über Geschlecht (nicht) zu sprechen

Paulitz, Tanja; Wagner, Leonie

2023

https://doi.org/10.25595/2970

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Paulitz, Tanja; Wagner, Leonie: *„Mit Geschlecht hat das aber nichts zu tun“. Über die Schwierigkeiten von Professorinnen, über Geschlecht (nicht) zu sprechen*, in: Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Jg. 15 (2023) Nr: 2, 117–131. DOI: https://doi.org/10.25595/2970.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/gender.v15i2.09

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Tanja Paulitz, Leonie Wagner

„Mit Geschlecht hat das aber nichts zu tun". Über die Schwierigkeiten von Professorinnen, über Geschlecht (nicht) zu sprechen

Zusammenfassung

Historisch wie aktuell finden sich in Interviews mit Professorinnen Konstruktionen von Geschlechtsneutralität, mit denen sie versuchen, die Widersprüche zu bearbeiten, die sich aus der Meritokratienorm der Wissenschaft und gleichstellungspolitischen Versprechungen einerseits und alltäglichen Erfahrungen in der Hochschule andererseits ergeben. In einer aktuellen qualitativen Untersuchung an Hochschulen (Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften, Kunst- und Musikhochschulen) wurden erstmals seit den 1980er-Jahren Erzählungen von Professor:innen über alltägliche Erfahrungen bzw. deren Einordnung in eine vergeschlechtlichte Organisationskultur analysiert. Zentraler Befund ist die regelmäßige und proaktive Dethematisierung von Geschlecht als relevanter Faktor für erfahrene Marginalisierungen. Diese Aussagen werden im vorliegenden Beitrag nicht als nahtlose Deskription einer heute erreichten Geschlechtsegalität gedeutet, sondern als Praktiken der Bürgschaft für eine vermeintlich erreichte geschlechterneutrale Hochschule sowie als eigene Statussicherung auf der Position als Professorin und meritokratisch anerkannte Leistungsträgerin.

Schlüsselwörter
Hochschulforschung, Gendered Organization, Professorinnen, Dethematisierung von Geschlecht, Gleichstellung an Hochschulen, Meritokratienorm

Summary

"But it has nothing to do with gender". About the difficulties of women professors to (not) talk about gender

Both historically and currently, interviews with women professors reveal constructions of gender neutrality with which they try to work through the contradictions that arise from the meritocratic norm of science and equality policy promises on the one hand and everyday experiences in higher education on the other. In a recent qualitative study conducted at higher education institutions (universities, universities of applied sciences, art and music academies) professors' narrations about everyday experiences and their placement within a gendered organizational culture were analysed for the first time since the 1980s. The key finding is the regular and proactive de-thematization of gender as a relevant factor in experienced marginalization. In this article, these statements are not interpreted as a seamless description of that gender equality that has been achieved to date, but as practices that vouch for a supposedly achieved gender-neutral university and that serve to protect one's status as women professors and meritocratically recognized high achievers.

Keywords
higher education research, gendered organization, women professors, de-thematization of gender, gender equality at universities, meritocratic norm

Open Access © 2023 Autor*innen. Dieses Werk ist bei der Verlag Barbara Budrich GmbH erschienen und steht unter der Creative Commons Lizenz Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

1 Einleitung

Die Schwierigkeiten, Geschlecht als Faktor für Marginalisierungs- und Exklusionserfahrungen zu thematisieren, sind in der Geschlechterforschung zu Hochschulen und Wissenschaft kein neuer Befund. Er zeigt sich historisch und auch in einer aktuellen Befragung von Professorinnen an deutschen Hochschulen.[1] „Da spielt nämlich das Geschlecht für mich keine Rolle oder vielleicht möchte ich das nicht, dass es eine Rolle spielt“[2]. Dieses Zitat steht in der Untersuchung für ein zentrales Artikulationsmuster, wenn es um die Bedeutung von Geschlecht auf der Professur geht.[3]

Eine Betrachtung dieser Äußerungen auf einer rein deskriptiven Ebene ließe den Schluss zu, dass auf der Professur heute weitgehend Geschlechteregalität erreicht sei. Bei näherer Betrachtung wird eine solche Deutung jedoch brüchig, denn die Interviews zeigen zugleich weitreichende geschlechtlich strukturierte Marginalisierungserfahrungen (vgl. Paulitz/Wagner 2020; Beaufaÿs 2012). Wie sind also diese prononcierten Zurückweisungen der Bedeutung von Geschlecht zu verstehen? Die folgenden Ausführungen sind von der These geleitet, dass dieses Artikulationsmuster auf Konstruktionen von Geschlechtsneutralität und von Meritokratie schließen lässt, mit denen sich Frauen in der Hochschule mit ihren feldtypischen vergeschlechtlichten Logiken als legitime Mitspielerinnen positionieren und existierende Widersprüche bearbeiten. Dies ist nicht neu. Doch hat sich heute der soziale Kontext verändert, da Frauen historisch erstmals etwa ein Viertel der Professuren besetzen und sich ein geschlechtsegalitäres Narrativ meritokratischer Anerkennung von Leistung in Hochschulen und Wissenschaft weitgehend durchgesetzt hat.

Der Beitrag setzt zunächst mit einer fokussierten Sichtung des Forschungsstands in einem längeren Zeitverlauf an, um Ähnlichkeiten und Veränderungen zu erfassen, die sich seit den 1950er-Jahren ergeben haben. Anschließend wird der theoretische Rahmen eingeführt, mit dem das Muster der Dethematisierung von Geschlecht im Hinblick auf seine Bedeutung in der Wissenschaftskultur und der Organisationskultur der Hochschule untersucht wird. Nach Darlegung des Forschungsdesigns der aktuellen Untersuchung werden die Ergebnisse zur Frage der (De-)Thematisierung von Geschlecht präsentiert.

1 Das diesem Beitrag zugrunde liegende Verbundvorhaben „Jenseits der Gläsernen Decke. Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung (academica)“ wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01FP1637 und 01FP1638 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen. Nähere Informationen unter: www.academica-projekt.de.

2 Die Anonymisierung der Interviews stellt aufgrund der geringen Grundgesamtheit von Professorinnen in vielen Fächern, insbesondere in herausgehobenen Positionen, eine besondere Anforderung dar. Zum Zwecke der Gewährleistung der Anonymität verzichten wir bei der Wiedergabe von Interviewpassagen auf jegliche Kennzeichnung. Dies erscheint methodisch vertretbar, da der Schwerpunkt der Analyse nicht auf der einzelnen Professorin als „Fall“ und da der Auswertungsfokus auf der Gewinnung übergreifender Befunde und somit weder auf der Spezifik von Fachkulturen noch auf regionalen Unterscheidungen liegt.

3 Wenn unsere Argumentation auf die These zielt, die Exklusions- und Marginalisierungsmechanismen in Bezug auf Professorinnen zu rekonstruieren, so bedeutet das nicht, dass wir Frauen oder auch Männer als in sich jeweils einheitliche oder homogene Gruppe betrachten. Ebenso wenig setzen wir a priori ein dualistisches Verständnis von Geschlecht voraus, sondern rekonstruieren im Rahmen eines offenen qualitativen Vorgehens die im Forschungsfeld erkennbaren Strukturierungen und Differenzkonstruktionen.

Zentral sind hier Praktiken der Zurückweisung, wie sie auch in der eingangs zitierten Passage zur Sprache kommen, aber auch die Wahrnehmung eines subtilen Aufschimmerns von Geschlecht und geschlechtlicher Markierungen. Der Beitrag endet mit einer Zusammenfassung und Diskussion.

2 Geschlecht und Hochschule – Problemkonstellation und Forschungslage

Die Art und Weise, wie die Bedeutung von Geschlecht im Hochschulkontext thematisiert wird bzw. werden kann, hat in der Bundesrepublik Deutschland eine Geschichte, die mit der schrittweisen Öffnung der höheren Bildungsinstitutionen für Frauen eng verwoben ist (Schlüter 1986; Paletscheck 2012). Um das Phänomen der Dethematisierung von Geschlecht angemessen einordnen zu können, bedarf es daher einer kurzen Sichtung dieser Geschichte. Während die aktuelle Forschungslage vor allem auf Fragen von Diskriminierung und deren Wirkungen auf die Wahrnehmung von Wissenschaftlerinnen (Müller 2010) oder die institutionelle Dethematisierung von „asymmetrischen Geschlechterkulturen“ (Müller 2008), auf Biases, Stereotype sowie Handlungsräume für Interventionen auf individueller und institutioneller Ebene (z. B. in Berufungsverfahren) abhebt (vgl. exemplarisch Bocher et al. 2020; Bohnet 2016) oder Fragen der Dethematisierung durch die Betroffenen verstärkt psychologisch erklärt werden (vgl. etwa Jost/Kay 2005), sind die organisations- und wissenschaftskulturellen Dimensionen des benannten Artikulationsmusters eher unterbelichtet. Dies erstaunt angesichts der gerade in der BRD in der Geschlechterforschung zu Hochschulen entwickelten Perspektiven und Ansatzpunkte in den 1980er-Jahren. Daher erscheint es uns notwendig, diese Forschungstradition aufzurollen, um das Phänomen präzise einzuordnen und an die entwickelten Linien produktiv anzuschließen.

Nach einzelnen Untersuchungen aus den 1950er-Jahren (vor allem Lorenz 1953) setzte mit dem Ausbau der Hochschulen und der damit verbundenen Notwendigkeit der Erhöhung des akademischen Personals die Erforschung der Unterrepräsentanz von Frauen im Lehrkörper und insbesondere auf Professuren ein. Eine Pionierstudie von Hans Anger (1960) gibt Auskunft über weitgehend unverblümte Vorbehalte von Professoren gegenüber der Beschäftigung von Frauen im Wissenschaftsbereich. Die meisten der überwiegend männlichen Befragten attestierten ihnen eine verminderte Eignung für die geforderte akademische Arbeit. In der Folge versuchte Peter Schindler (1962) mit einer schriftlichen Befragung von Hochschullehrerinnen, deren „Stimmung“ in Bezug auf die von Anger festgestellte negative Einstellung einzufangen. Auf die Frage nach Benachteiligungen im Habilitationsprozess antworteten 73 Prozent der 26 Teilnehmerinnen, dass sie in ihrer Laufbahn keine erfahren hätten. Lediglich zwei Befragte antworteten „unentschieden“ (Schindler 1962: 14). Kurz darauf legte Margherita von Brentano (1963) eine erste analytische Deutung vor, in der sie in den Antworten der von Anger befragten drei Hochschullehrerinnen spezifische Umgangsweisen mit Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts identifiziert und diese drei „Verhaltenstypen“ zuordnet: Zum ersten zählte sie Professorinnen, die die Frage nach der Bedeutung von Geschlecht explizit abwehrten. In der zweiten Kategorie wurden jene versammelt, die

die männlichen Stereotype über Frauen in der Wissenschaft teilten. Lediglich der dritte Typus („outspoken") äußere sich explizit über selbst erfahrene Diskriminierungen (vgl. auch Paletscheck 2012: 314).

Diese frühen Forschungsarbeiten stehen im Kontext einer Hochschullandschaft, in der der Professorinnenanteil so gering ist, dass er statistisch als nicht erfassbar gilt. 1953 konnten an westdeutschen Universitäten gerade einmal drei ordentliche Professorinnen gezählt werden (von Oertzen 2012: 105). Zwar waren seit 1955, maßgeblich auf Betreiben des Deutschen Akademikerinnenbundes, Forderungen nach einer Berücksichtigung habilitierter Frauen von der Hochschulrektorenkonferenz aufgenommen worden, doch stieg der Frauenanteil auf Professuren von 1,6 Prozent im Jahr 1960 lediglich auf 5 Prozent im Jahr 1976 (Bock/Braszeit/Schmerl 1983: 19, 65). Eine Beschleunigung setzte erst in den 1990er-Jahren ein (CEWS 2020). Dieser Wandel wurde durch das Zusammentreffen zweier Phänomene begünstigt, den Ausbau der Hochschulen und die Entwicklung der im Kontext der Neuen Frauenbewegung entstehenden „Frauenhochschulbewegung" (Metz-Göckel 2018).

Vor allem ab den 1980er-Jahren wurde im Rahmen der im Entstehen begriffenen Frauenforschung die Untersuchung der „Situation von Frauen im Wissenschaftsbetrieb" (Bock/Braszeit/Schmerl 1983) intensiviert. Neben einer Identifikation von – zunächst vor allem subjektiven – Faktoren, die zu einer Benachteiligung bzw. geringeren Präsenz von Frauen in den akademischen Institutionen führte (Schmerl/Bock/Braszeit 1983; Lind 2007), ging es auch um die Frage nach Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Karrierestufen sowie im weiteren Verlauf um die Zusammenhänge von Strukturen und subjektiven Voraussetzungen (vgl. u. a. Clemens et al. 1986; Neusel/Wetterer 1988).

Schultz (1991) konstatierte für den Anfang der 1980er-Jahre die widersprüchliche Situation, dass sich im Zuge gesellschaftlichen Wandels und im Kielwasser der Frauenbewegung zwar das soziale Klima in Bezug auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen verändert habe, jedoch ohne dass sich dies (angesichts von bloß 5 Prozent Frauenanteil auf Professuren Mitte der 1980er-Jahre) nennenswert auf die strukturelle Situation von Frauen in der Wissenschaft und ihren Anteil an Professuren niedergeschlagen habe. Ein Frauenanteil von 15 bis 40 Prozent wurde als Größenordnung betrachtet, um die negativen Effekte von *tokenism* (Kanter 1977) zu überwinden.

Es sind dann die im Laufe der 1980er-Jahre durchgeführten empirischen Studien über die Situation von Frauen an Hochschulen, die vielfache Spannungen und Ambivalenzen herausarbeiten (vgl. Wetterer 1986; Schmerl/Bock/Braszeit 1983; Beiträge in Clemens et al. 1986). Sie zeigen unisono, dass vor allem die befragten Professorinnen erklären, keine Diskriminierungen in ihrem Berufsleben zu erfahren, während ihnen solche Diskriminierungen allgemein an Hochschulen durchaus bekannt seien. Das eigene Selbstverständnis folgt, wie Angelika Wetterer dies pointiert mit einem Interviewzitat wiedergibt, dem Strukturmuster „Ja, geben tut's das, aber mir ist das nie passiert" (Wetterer 1986: 273). Sie interpretiert diese Abgrenzung als „höchst empfindliche Identitätsbalance" (Wetterer 1986: 282) bzw. an anderer Stelle gemeinsam mit Aylâ Neusel als Auseinanderfallen von „objektiven Diskriminierungstatbeständen" (Neusel/Wetterer 1988: 151) und einer „subjektive[n] Realitätsdeutung" (Neusel/Wetterer 1988: 151). In ähnlicher Weise stellt Wetterer, die sich wohl am intensivsten dieser Spannungskonstel-

lation widmet, in den Interviews eine explizite Ablehnung z. B. gegenüber Quotierungsanliegen fest, da auch diese die Gefahr bergen, dass die Identitätsbalance kippt, weil sie den Befragten „als Dokumentation dessen erscheint, daß […] sie dann als Frauen ‚so abgestempelt‘ wären“ (Wetterer 1986: 283). Diese Studien lassen darauf schließen, dass hochqualifizierte Frauen Schutz in einer meritokratischen Haltung suchen, in der ihre individuelle Deutung zum Hauptbezugspunkt ihres Selbstbildes wird. Gleichzeitig wird eine solche individuelle und individualisierende Deutung auch als normative Anforderung an andere Frauen im Wissenschaftsbetrieb gerichtet. Deutlich wird, dass trotz struktureller Ungleichheit und zahlreicher Erfahrungen, die auf Benachteiligungen hinweisen, die Zurückweisung jeder Geschlechtsmarkierung ein durchgängiges Muster der Selbstpräsentation von Frauen in einer Minderheitenposition an Hochschulen darstellt.

Mit dem zwar umkämpften, aber zunehmenden Einzug der Frauenforschung an den Hochschulen, ihrer Weiterentwicklung zur Geschlechterforschung sowie der entgegen der anfänglichen Interdisziplinarität stattfindenden Orientierung an den etablierten Disziplinen setzte dann eine Spezialisierung ein, in der die „übergreifenden“ Fragen von *Frauen* an den Hochschulen aus dem Blick gerieten (u. a. Majcher/Zimmer 2010: 706f.). Institutionalisierte Gleichstellungspolitik wurde in diesem Zuge ausgerichtet auf das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils, während insbesondere die anfänglich gestellten „Strukturfragen […] ins Abseits“ (Filter 1997: 67) gerieten.

Aktuelle Studien zu Geschlechterverhältnissen auf der Professur geben jedoch Hinweise darauf, dass sich die Ungleichheitsproblematik nicht im Zuge der Steigerung des Frauenanteils auf Professuren von selbst erledigt hat. Im quantitativen Teil einer Untersuchung des Instituts für Hochschulforschung (HoF) wurde ein Gender Pay Gap auf der Ebene der Professur in Niedersachsen nachgewiesen. Im qualitativen Teil der Studie äußern die befragten Professor:innen Erstaunen über diese Feststellung. Ihre Erklärungsversuche (Fachspezifik, geschlechtsspezifische Mobilitätsmöglichkeiten und Verhandlungsführung sowie Erfahrung als Leistungskriterium) zeugen wiederum von dem Versuch, andere Faktoren als das Geschlecht zu identifizieren (Burkhardt/Harrlandt/Schäfer 2019).

Die wenigen seit den 2000er-Jahren erschienenen Studien über die Statusgruppe Professor:innen, die im Anschluss an Bourdieu die Wissenschaftskultur und den vergeschlechtlichten Habitus an Hochschulen untersuchten (Engler 2000; Beaufaÿs 2003), enthalten wichtige Befunde für die Annahme, dass sich Ungleichheitsstrukturen insbesondere mit Blick auf die alltagskulturellen Praktiken in Wissenschaft und Hochschule trotz steigendem Professorinnenanteil fortgeschrieben haben. Eine jüngere qualitative Untersuchung über wissenschaftliche Führungskräfte in der Exzellenzinitiative erarbeitet die These, dass nach der Berufung die Marginalisierungsmechanismen der Wissenschaftskultur „erst richtig zum Tragen“ (Beaufaÿs 2012: 113) kommen. Auf der Ebene der Professur würden letztlich die dominanten Feldpositionen ausgehandelt (Beaufaÿs 2012: 110ff.). Und auch Studien über das anglophone Hochschulsystem weisen auf die Persistenz benachteiligender Strukturen hin. So sei die hochkompetitive Umgebung von „masculinist organisational cultures“ (Morley 2014: 125) für viele Frauen abschreckend, weswegen solche informellen Kulturen einer eingehenderen Analyse bedürften.

Während Schindler 1962 noch davon ausging, dass der Professorinnenanteil 20 Prozent nie übersteigen werde, sind nach ca. 60 Jahren, zwar mit etlichen Schwankun-

gen und bis heute in geringem Tempo, über alle Hochschultypen hinweg, 25,6 Prozent (CEWS 2020) erreicht. Gleichzeitig hat sich der gesellschaftliche Diskurs zu Geschlecht und Geschlechterverhältnissen – wenn auch nicht durchgehend – verschoben. Marginalisierung und Diskriminierung finden nicht mehr in der Offenheit statt, die noch für die Befragung von Anger (1960) kennzeichnend ist. Angesichts dieser Verschiebungen wird im Folgenden der Befund der Zurückweisung von Geschlechtsmarkierungen in einer aktuellen Studie nochmals aufgegriffen.

3 Qualitative Untersuchung zu den alltagskulturellen Erfahrungen von Frauen auf der Professur

Vor diesem Hintergrund zielt die vorliegende qualitative Untersuchung auf die in den Erfahrungswelten von Professorinnen und in der Alltagspraxis der Hochschulen verankerten Strukturen, Symboliken und Praktiken und deren Zusammenspiel, um auf Geschlecht bezogene informelle Dynamiken und Barrieren, aber auch Anerkennungspraktiken zu identifizieren.

Damit wird theoretisch an die an Bourdieu anschließenden wissenschaftssoziologischen Arbeiten der Geschlechterforschung angeknüpft und Wissenschaft als soziales Feld inklusive seiner geschlechtlich strukturierten Praktiken und Habitusbildungen betrachtet (vgl. Krais 2000). Weitere Bezüge kommen aus der Organisationsforschung und deren Einsichten in die Funktionsweisen von „gendered organizations“ (Acker 1990; wissenschaftsspezifisch: Kahlert 2013). Unter den Dimensionen, die Acker für die Analyse vorschlägt (Acker 1990: 146), steht insbesondere die kulturelle Dimension der alltäglichen Interaktionen sowie der Bilder, Symbole und jener Vorstellungen im Zentrum, die Geschlechterordnungen herstellen bzw. asymmetrische Positionierungen perpetuieren. Ausgehend von Acker werden die „informal interactions while ‚doing the work‘“ (Acker 2006: 451) und die darin zum Tragen kommenden Vergeschlechtlichungen in Hochschulen in den Blick genommen.

Das gewählte qualitative Forschungsdesign zielte auf eine offene Erhebung der Erfahrungen von Professorinnen (n = 108) und Professoren (n = 25) im Rahmen von leitfadengestützten Interviews, um auf dieser Grundlage Marginalisierungsmechanismen und Handlungsspielräume zu rekonstruieren. Das Sample setzt sich aus Professor:innen zusammen, die ab 1995 auf Lebenszeit berufen wurden. Interviewt wurden im Zeitraum von 2017 bis 2021 zu gleichen Anteilen Professor:innen unterschiedlicher Altersgruppen und Berufungszeitpunkte aus allen vier Hochschultypen (Hochschulen für angewandte Wissenschaften, Kunsthochschulen, Musikhochschulen, Universitäten).[4] Einige der Interviewpartner:innen verfügen über Leitungserfahrung in Dekanat oder Hochschulleitung. Entsprechend dem Paradigma qualitativer Zugänge wurde im themen- und problemzentrierten Leitfaden ein offen-erzählgenerierender Fragestil angewandt (Witzel 2000). Im Eingangsstimulus wurde nach den Erfahrungen beim „Ankommen auf der Professur“ gefragt. Die weiteren Fragen beziehen sich auf ein breites Spektrum

4 Zusätzlich wurden Interviews mit zwölf Expert:innen aus Gleichstellungspolitik und Wissenschaftsberatung/-coaching und zwei Gruppendiskussionen mit Expert:innen aus Hochschule, Wissenschafts- und Gleichstellungspolitik zur Validierung der Ergebnisse durchgeführt.

an Erfahrungskontexten: eigene Positionierung („standing“) in der Organisation, erlebte bzw. verwehrte Anerkennung, Ein- bzw. Ausschlüsse sowie eigene Handlungsstrategien, -ressourcen und Umgangsweisen mit diesen Erfahrungen. Die Interviews wurden nach der Grounded Theory ausgewertet (Strauss/Corbin 1996), mit der für das hier im Zentrum stehende Phänomen auf die Rekonstruktion von Sample-übergreifenden, überindividuellen sozialen Deutungs- und Handlungsmustern abgehoben wird, die im Zuge des Auswertungsprozesses verdichtet, validiert und so empirisch abgestützt werden.

Dabei ist für die Untersuchung der (De-)Thematisierung von Geschlecht zudem die Dimension der nicht (voll) bewussten, ausgeblendeten, verdrängten oder verborgenen Aspekte (Schütze 1983: 286) von Bedeutung. Es geht deshalb auch um das Ungesagte, das, was sich in Sprechpausen, zögernden Formulierungen oder unvermitteltem Lachen ausdrückt und sich damit quasi gegen den manifesten Inhalt einer Aussage Geltung zu verschaffen sucht. In der Darstellung wird nicht nach Hochschultypen oder -größe und auch nicht nach fachkulturellen Spezifika differenziert, da sich das hier beschriebene Phänomen unabhängig von Hochschultyp und Fach zeigt.

4 Dethematisierungen von Geschlecht

Die (De-)Thematisierung von Geschlecht in den Interviews mit Professor:innen lässt zwei differente Formen erkennen: Zum einen wird Geschlecht in seiner Bedeutung explizit zum Thema gemacht. Dabei beziehen sich die Äußerungen der Befragten (unabhängig vom Geschlecht) nahezu durchgängig auf die organisational diskursivierten Themenfelder Gleichstellung, Quotierung, die Frage der Vereinbarkeit wissenschaftlicher Karrieren mit familiären Verpflichtungen sowie auf Alltagstheorien über Geschlechterdifferenzen und deren Bedeutung für „gemischte Teams“. Jenseits dieser diskursivierten und damit von der eigenen Person eher unabhängigen Thematisierungen ist besonders markant, dass die Relevanz von Geschlecht nahezu ausschließlich in den Interviews mit den Professorinnen und von diesen vielfach proaktiv in Zweifel gezogen oder bestritten wird. Bisweilen artikulieren sich dabei auch Ambivalenzen in Bezug auf seine Bedeutung für die eigenen Erfahrungen auf der Professur. Im Folgenden wird das Hauptaugenmerk der analytischen Betrachtung auf diese Schwierigkeiten und Ambivalenzen, also auf die Formen der expliziten Dethematisierung von Geschlecht, gelegt. Es handelt sich bei den vorgestellten Befunden grundsätzlich um Phänomene, die sich quer durch das Sample an Interviews mit Professorinnen an allen Hochschultypen ziehen. Im Vergleich mit den Interviews mit Professoren, in denen solche proaktiven Dethematisierungen aus dieser Perspektive fast durchgängig eine symptomatische Leerstelle bilden, erweisen sie sich als besonders markante geschlechtlich strukturierte Charakteristik der Interviews.

Im ersten Abschnitt werden wir uns den verschiedenen Praktiken der Zurückweisung von Geschlecht und der darin erkennbaren Konstruktion der Professur als geschlechtsneutraler Position zuwenden, um dann im zweiten Abschnitt das Phänomen des subtilen Auftretens von Geschlecht im Hochschulalltag zu beleuchten. Beide Aspekte werden im Anschluss aufeinander bezogen, um so herauszuarbeiten, was für Professorinnen beim Benennen geschlechterbezogener Ungleichbehandlungen auf dem Spiel zu stehen scheint.

4.1 Praktiken der Zurückweisung und der Konstruktion von Geschlechtsneutralität

In vielen der Interviews mit Professorinnen fällt auf, mit welcher Entschiedenheit und Regelmäßigkeit konstatiert wird, dass Geschlecht kein relevanter Faktor zur Deutung ihrer Erfahrungen auf der Professur sei. Entweder wird Geschlecht rundheraus als Erklärungsmoment abgewiesen oder zumindest in seiner Bedeutung eingeschränkt. Dies geschieht häufig im Anschluss an die Schilderung problematischer Erlebnisse oder Konstellationen: „Aber das war nicht gegendert", fügt eine Befragte mehrfach hinzu, um die Möglichkeit einer auf Geschlecht zielenden Deutung eines erzählten Vorfalls direkt zu unterbinden. Oder Erzählungen werden durch relativierende Einschübe aus einem geschlechtlichen Deutungsrahmen herausgenommen: „aber das ist eigentlich unabhängig vom Geschlecht" oder – titelgebend für diesen Artikel – „mit Geschlecht hat das aber nichts zu tun". Andere Äußerungen weisen eine solche Interpretation ebenfalls zurück und verlagern das Problem auf die Ebene einer allgemeinen, von Geschlecht unabhängigen Erfahrung in Wissenschaftskarrieren oder erklären die Sache zu einer Glaubensfrage:

„Also ich glaube, dass mal etwas schiefläuft, das passiert jedem, aber, dass es damit zusammenhängt, dass ich eine Frau bin, das glaube ich nicht."

Die Variationsbreite des Abweisens ist groß. Konzediert wird durchaus, dass es geschlechterbezogene Ungleichbehandlungen vielleicht schon gäbe, aber nicht bei einem selbst, nicht an der eigenen Hochschule, nicht im eigenen Arbeitsgebiet oder auch nicht vom eigenen Kollegium ausgehend. Symptomatisch ist folgende Äußerung, mit der etwa statt Geschlecht das Individuelle, Persönliche einer Sache betont wird: „Ja, also da, das ist sicherlich nicht geschlechtsspezifisch, sondern für mich persönlich so". Andere thematische Abweisungen finden sich dann, wenn die Relevanz etwa von „diversen Herkünften und verschiedenen Hautfarben" vorgetragen wird. Solche direkten Relativierungen erfolgen meist direkt im Erzählfluss, ohne dass von der Interviewerin explizit danach gefragt worden wäre. Zwar mag die Tatsache, dass Geschlecht im Mittelpunkt des Forschungsprojekts steht, ein zusätzliches methodologisches Moment in diesen Interviewsituationen darstellen. Trotzdem stellt das kollektive Bemühen der Professorinnen um die Eliminierung oder zumindest Relativierung von Geschlecht ein auffälliges und aus dem Setting heraus nicht notwendiges Aussagemuster dar. Und in den Interviews mit Professoren spielen diese Zurückweisungen und Relativierungen eben auch gar keine Rolle.

Kolleginnen erscheinen in diesen Zusammenhängen häufig als Beweis- wie Abgrenzungsfolie:

„Ja, ja. Nein, nein, also für mich persönlich nicht. [...] Doch natürlich, es wird bei Kolleginnen, wird das Thema, die fühlen sich benachteiligt. Ich fühle mich überhaupt nicht benachteiligt. Also ich habe nicht das Gefühl, dass ... da eine Benachteiligung stattfindet oder auch eine Bevorteilung."

Ähnliche Verschiebungen und Zurückweisungen finden auch in Bezug auf Personen statt, die sich Frauen gegenüber nicht korrekt verhielten. Indem diese in den Erzählungen als Ausnahmen markiert werden, als Problematik entweder einer Einzelpersön-

lichkeit oder der Generationenzugehörigkeit, dienen sie gleichzeitig als Gegenbeweis für die erreichte Fortschrittlichkeit, in der Geschlecht kein strukturelles Problem mehr darstelle. Damit erzeugen die Befragten zugleich das Bild der Hochschule als Ort der Einlösung des Egalitätsversprechens:

„Es gibt eigentlich nur wenige Berufsfelder, die so gleichberechtigt aufgestellt sind wie unseres und wenn es Nachteile gibt, dann sind das eher welche, die so aus dem Gesamtgesellschaftlichen herauskommen."

„Also, im Hochschulleben, finde ich, ist es auch recht neutral, das ist auch nochmal anders so, als in der freien Wirtschaft."

Wir finden insofern in den Interviews Abweisungen und Verschiebungen zu anderen Personen, Generationen oder auch in andere Felder. Kennzeichnend ist aber insbesondere ein hohes Maß an Individualisierungen, die mit dem Glauben an Meritokratie einhergehen und strukturelle Verwobenheiten von Geschlecht und Hochschule für die Professur negieren und damit verdecken.

Die Zurückweisungen sind deshalb auch gepaart mit der Überzeugung, dass die ‚richtige' individuelle Einstellung als Professorin und Fähigkeiten wie Durchsetzungsstärke oder ein gewisser Sportsgeist, „sich nicht alles selbst anzuziehen oder auch sehr persönlich […] zu nehmen", gegenüber Marginalisierungen immunisiere. „Ich glaube, dass vieles mit einem eigenen, mit einer Souveränität im eigenen Auftreten zu tun hat." Distanzmarkierungen gegenüber traditionellen Weiblichkeitskonstruktionen, eben keine „typische Frau", sondern ein selbstbestimmtes Subjekt im besten Sinne zu sein, das souverän genug ist, den eigenen Weg zu gehen, sind verbreitet. Dies erscheint wie ein Ausweis des erfolgten Statuswechsels auf die Professur, der zugleich nur individuell erreicht werden könne: „Nö, ich eigentlich nicht, also ich glaube, ich gehe auch mit einem gewissen Selbstbewusstsein durch die Gegend, dass das nicht zulässt (lacht leicht)."

Insofern deuten auch spezifische Formen der Selbstpräsentation in den Interviews in eine ähnliche Richtung. So zeigen sich einige Befragte etwa im Rahmen der perfektionierten Performance der erfolgreichen Professorin, Fachgebietsleiterin, Führungskraft als professionell, sachbezogen, distanziert und analytisch gewappnet gegenüber alltagskulturellen Widrigkeiten an der Hochschule oder als eloquente durchsetzungsfähige Problemlöserin. In solchen, Geschlecht neutralisierenden Darstellungsformen artikuliert sich eine Facette des (angestrebten) wissenschaftlichen Habitus: nämlich stets souverän auf objektiver Distanz und damit jenseits jedes subjektiven Betroffen-Seins von Geschlechterverhältnissen zu bleiben, in denen Frauen der Subjektstatus abgesprochen werden oder sie als Objekt unkontrollierbarer Machtverhältnisse erscheinen könnten.

Zurückgewiesen wird folglich all das, was den normativen Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs im Sinne von Egalität und Meritokratie widersprechen könnte und die unausgesprochene Norm angreift, dass Geschlecht keine Rolle spielen darf. Pointiert formuliert lautet der Befund: Geschlecht ist nicht da, weil es nicht da sein darf. Auf diese Weise erfüllen die Zurückweisungs- und Relativierungspraktiken die Funktion, als Frauen die Geschlechtsneutralität der Hochschulen zu bezeugen und im Gegenzug sich selbst als geschlechtlich unmarkiert und damit vollgültiges Mitglied zu konstruieren. Das einleitend zitierte Statement einer Professorin bringt den Zusammenhang unwillkürlich auf den Punkt: „Da spielt nämlich das Geschlecht für mich keine Rolle

oder vielleicht möchte ich das nicht, dass es eine Rolle spielt“. Diese Äußerung zeigt, dass die expliziten Zurückweisungen ein Problem zu bannen suchen, es allerdings genau dadurch zugleich wieder auf die Agenda setzen. Aussagen, die die Irrelevanz von Geschlecht betonen, können deshalb nicht einfach als Beschreibung der Realität gelesen werden. Sie sind vielmehr als Versuche zu interpretieren, sich selbst in der Position der Professorin als geschlechtsneutrale Leistungsträgerin zu behaupten.

Doch mitunter artikulieren sich in solchen Selbstpräsentationen auch Sprünge und Risse, wenn sich Geschlecht diskursiv nicht vollständig abweisen lässt und die Hochschule als geschlechtsneutrale Organisation und ihr meritokratischer Mythos brüchig werden. Dies geschieht jedoch zumeist weniger in Worten als im Fehlen und Versagen derselben. Schweigen, Stocken, Lachen, Ironie, die Häufung von Füllwörtern und andere Störungen im Redefluss, der ansonsten durch Eloquenz geprägt ist, zeigen, wo die Befragten mit dem Unsäglichen kämpfen.

Das „Unsägliche“ wurde in unserer Analyse als Code im doppelten Wortsinn gebildet. Es verweist zum einen auf das nicht in Worten Sagbare und zum anderen zugleich auf das Unwürdige geschlechtlicher Ungleichbehandlung, das den sozialen Status der Professorin zu bedrohen scheint. Einen Hinweis auf diese Sprechweisen bietet die folgende Interviewpassage mit ihren symptomatischen längeren Sprechpausen:

„(8 sek.) Jetzt sage ich es mal, es gibt natürlich die, also die negative Erscheinungsweise von Geschlecht. Das ist natürlich, […] dass man bestimmte Funktionen bei bestimmten Personen bekommt, gerade, weil man Mädchen ist, so. (15 sek.).“

Solche direkten Problematisierungen und Hinweise auf Kämpfe mit dem Unsäglichen der Herabsetzung zum „Mädchen“ haben im Interviewsample Seltenheitswert.

4.2 Das Problem des subtilen Auftretens von Geschlecht

Vordergründig werden die hier als Zurückweisungspraktiken analysierten Äußerungsmuster durch einen weiteren einflussreichen Umstand unterstützt. So scheint es den Interviewten bisweilen kaum möglich, die eigenen Erfahrungen auf eine geschlechtshierarchische Hochschulkultur zurückzuführen, denn entsprechende Vorstellungen werden im Hochschulalltag selten unzweideutig geäußert.

Diese Situation ist nicht neu. Auch für die 1980er-Jahre ist dokumentiert, dass sich das Klima hinsichtlich offener Sexismen im Vergleich zu den 1950er-Jahren an Hochschulen verändert hatte. Doch erschließen sich aus den Interviews Hinweise auf eine heute weiter veränderte Situation, zu der eine strukturell verankerte Gleichstellungspolitik und ein gesellschaftlicher Wandel augenscheinlich beigetragen haben: Offene Diskriminierungen im Arbeitsalltag konnten verstärkt eingedämmt oder zumindest erschwert werden. Die Geschlechterforschung hat sich mit diesen Ungleichzeitigkeiten von Gleichheitsrhetorik bei persistenter struktureller Ungleichheit bereits beschäftigt (z. B. Wetterer 2003). Auch wenn davon auszugehen ist, dass Frauen an Hochschulen auch heute auf offen geäußerte Vorbehalte treffen können, so artikuliert sich in unseren Interviews deutlich das Problem subtiler und wenig greifbarer vergeschlechtlichter Marginalisierungspraktiken, wie im folgenden Interviewzitat als Beobachtung beschrieben wird:

„Es gibt ja keinen Mann, fast keinen Mann, der sagt: ich finde Frauen zum Kotzen, und ich will nicht, dass die eine Führungsebene haben oder Professorin werden oder, oder. Das wäre ja einfacher, wenn es die gäbe. Dann könntest du ja gleich sagen: Idiot – so ungefähr, ja? Es läuft ja viel perfider ab […]. Sie merken dann oft gar nicht, wie sie Adjektive umdrehen. Also, das heißt, wenn der Mann fokussiert ist, ist die Frau verbissen. Wenn der Mann konzentriert ist, ist die Frau kleingeistig. Wenn der Mann ja, sich spezialisiert hat, dann sind wir einseitig."

Viele Befragten verdeutlichen, die Relevanz von Geschlecht sei nicht nur unsicher, sondern geradezu heikel:

„Naja. Das ist, also das ist so ein Punkt, […] da habe ich mich zum Beispiel gefragt, ob der, wenn ich jetzt ein Mann wäre, ob der das auch so gemacht hätte, also so altväterlich, bevormundend."

Selbst in Kontexten, in denen Professorinnen berichten, dass sie sich über solche Vorfälle durchaus austauschen, bleiben sie mit ihren Deutungsmöglichkeiten meist auf Hypothesen verwiesen. „Also wir haben das unter uns als Frauen thematisiert, reflektiert, ja, sind auch zu keiner klaren Antwort gekommen, aber … (lacht)."

Insofern finden sich die Professorinnen aufgrund der Subtilität in der heiklen Situation auf die eigenen Interpretationen verwiesen. Zugleich ist jedoch, wie im vorherigen Abschnitt zu sehen war, jede geschlechtliche Markiertheit bedrohlich für die eigene Position als vermeintlich neutrales, gleichgestelltes professorales Mitglied der Hochschule. Vor diesem Hintergrund muss eine geschlechtsbezogene Interpretation für Professorinnen umso ambivalenter sein.

An dieser Stelle lassen sich beide analytischen Spuren zusammenführen: Sowohl die proaktive explizite Dethematisierung von Geschlecht als auch die Versuche, Geschlecht als heikles Thema zu umschiffen oder allenfalls im Hypothetischen zu belassen, haben innerhalb der gleichstellungspolitisch modernisierten, doch zugleich in der kulturellen Praxis auch geschlechtlich strukturierten Organisation (Acker 1990, 2006) die Funktion, die Professorinnen in dem Spiel zu halten. In einer weiterhin vergeschlechtlichten Hochschulkultur können Frauen die vermeintlich neutrale Subjektposition der Professur eben nicht nahtlos besetzen. Die ungeschriebenen Regeln fordern gerade von ihnen die Bestätigung von Geschlechtsneutralität, um sich nicht selbst zu disqualifizieren. Denn ihre qua Berufung errungene Aufnahme in den erlauchten Kreis erfolgt, so das Ergebnis der Analyse, um den Preis, die Mythen von Neutralität, Objektivität und Meritokratie nicht nur mitzutragen, sondern für deren Einlösung selbst offensiv zu bürgen.

5 Fazit

Historisch wie aktuell finden sich in Interviews mit Professorinnen Konstruktionen von Geschlechtsneutralität, mit denen jene Widersprüche bearbeitet werden, die sich aus der Meritokratienorm, gleichstellungspolitischen Versprechungen einerseits und den alltäglichen Erfahrungen in der Hochschule andererseits ergeben. In den gegenwärtigen Zurückweisungen der Bedeutung von Geschlecht lassen sich Formen wiederfinden, die auch aus früheren Studien bekannt sind, nach dem dort herausgearbeiteten Motto: „Ja, geben tut's das, aber mir ist das nie passiert" (Wetterer 1986). Damit werden die Erfahrungen regelmäßig nicht in ihren strukturellen Dimensionen einer vergeschlechtlichten

Alltagskultur in Wissenschaft und Hochschule gesehen und thematisiert, sondern als Probleme „anderer" individualisiert, entpolitisiert und so einer kollektiven Bearbeitung entzogen.

Hochschulpolitisch hat sich heute der Kontext partiell verändert. Zwar befinden sich Frauen auf Professuren auch heute in verschiedenen Fächern in Minderheitenpositionen an ihren Instituten oder Fakultäten. Dennoch hat der Frauenanteil auf Professuren mit 25,6 Prozent eine andere Größenordnung erreicht. Auch haben gleichstellungspolitische Maßnahmen und Regularien eine Veränderung herbeigeführt, die gemeinsam mit gesellschaftlichen Wahrnehmungen die Vorstellungen der Bedeutung von Geschlecht verschoben haben. So wurde mit der Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik eine politische Erwartungshaltung an die Rekrutierungs- und Leistungspraxis der Hochschulen formuliert, die sich in Form konkreter Kriterien ausdrückt. Zugleich hat sich damit ein geschlechtsegalitäres Narrativ der meritokratischen Leistungsmessung in Hochschule und Wissenschaft weitgehend durchgesetzt. Die Zurückweisung der Relevanz von Geschlecht scheint daher ebenfalls eine veränderte Funktion zu erfüllen: Frauen auf der Professur ist auferlegt, als erfolgreiche, wenn auch stets prekäre Novizinnen (vgl. Kortendiek 2019) für dieses Narrativ zu bürgen, indem sie diskursiv die alltagskulturelle Relevanz von Geschlecht eindämmen, ohne jedoch die Möglichkeit zu haben, nahtlos die vermeintlich geschlechtsneutrale professorale Subjektposition zu besetzen. Anders ausgedrückt: Die erfolgreiche Installation des Narrativs verlangt die Konstruktion der Geschlechtsneutralität der Professur als Tribut für die Mitgliedschaft. Die Professorinnen zahlen diesen Tribut in Form einer geradezu habitualisierten proaktiven Zurückweisung jeglichen Zweifels an diesem Narrativ. Der feldspezifische Glaube an die Meritokratienorm und Individualisierungspraktiken bilden dabei einen wechselseitigen Verweisungszusammenhang, denn die individuelle Leistung gilt gerade als die Eintrittskarte und Voraussetzung auch für die weitere Anerkennung.

Die hochgradige Subtilität, mit der geschlechtsbezogene Marginalisierungen derzeit meist praktiziert werden, stellt eine zusätzliche organisationskulturelle Hürde dar, die es schwierig erscheinen lässt, solche Erfahrungen zu thematisieren oder sie gar strukturell zu bearbeiten. Geschlecht als Erklärungsmuster für erfahrene Benachteiligungen oder Ausgrenzungen wird daher zu einer heiklen Angelegenheit, da die vergeschlechtlichte Praxis kaum dingfest gemacht werden kann, sondern eher auf der Ebene des Hypothetischen bleibt und damit jede dahingehende Interpretation prinzipiell angreifbar ist. Für Professorinnen wird die Thematisierung von Geschlecht – angesichts dieser alltagskulturellen Logik von subtiler Präsenz der vergeschlechtlichten Praktiken – noch stärker zu einem riskanten Unterfangen: Sie sind gefordert, glaubwürdig als Personifikationen für die Geschlechtsegalität jenes Systems aufzutreten, das sie trotz ihres Geschlechts aufgenommen und anerkannt hat. Wollen sie nicht selbst in die strukturell entwertete Position der „Quotenfrau" mit der dieser anhaftenden Aberkennung von fachlicher Exzellenz geraten, scheint nur die proaktive Beteuerung zu bleiben, einem Mantra gleich, dass all das, was einer widerfährt, mit Geschlecht nichts zu tun habe.

Literaturverzeichnis

Acker, Joan (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society, 4*(2), 139–158.

Acker, Joan (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society, 20*(4), 441–464.

Anger, Hans (1960). *Probleme der deutschen Universität. Bericht über eine Erhebung unter Professoren und Dozenten.* Tübingen: Mohr.

Beaufaÿs, Sandra (2003). *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft.* Bielefeld: transcript. https://doi.org/10.14361/9783839401576

Beaufaÿs, Sandra (2012). Führungspositionen in der Wissenschaft. Zur Ausbildung männlicher Soziabilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. In Sandra Beaufaÿs, Anita Engels & Heike Kahlert (Hrsg.), *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft* (S. 87–117). Frankfurt/Main: Campus.

Bocher, Marie; Ulvrova, Martina; Arnould, Maëlis; Coltice, Nicolas; Mallard, Claire; Gérault, Mélanie & Adenis, Alice (2020). Drawing everyday sexism in academia: Observations and analysis of a community-based initiative. *Advances in Geosciences, 53, 15–31.*

Bock, Ulla; Braszeit, Anne & Schmerl, Christiane (1983). *Frauen im Wissenschaftsbetrieb. Dokumentation und Untersuchung der Situation von Studentinnen und Dozentinnen unter besonderer Berücksichtigung der Hochschulen von Nordrhein-Westfalen.* Weinheim: Beltz.

Bohnet, Iris (2016). *What works: Gender Equality by Design*. Harvard: Harvard University Press.

Brentano, Margherita von (1963). Die Situation der Frauen und das Bild „der Frau" an der Universität. In *Universität und Universalität* (S. 73–93). Berlin: de Gruyter. https://doi.org/10.1515/9783110848052

Burkhardt, Anke; Harrlandt, Florian & Schäfer, Jens-Heinrich (2019). *„Wie auf einem Basar". Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen* (HoF-Arbeitsbericht 110). Halle-Wittenberg: HoF.

CEWS (2020). *Frauenanteile an Habilitationen, Berufungen, Professuren und C4/W3-Professuren, 1980–2019.* Zugriff am 25. Mai 2021 unter www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-habilitationen-berufungen-professuren-und-c4-w3-professuren.

Clemens, Bärbel; Metz-Göckel, Sigrid; Neusel, Ayla & Port, Barbara (1986). *Töchter der Alma Mater. Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung.* Frankfurt/Main: Campus.

Engler, Steffani (2000). Zum Selbstverständnis von Professoren und der illusio des wissenschaftlichen Feldes. In Beate Krais (Hrsg.), *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt* (S. 121–151). Frankfurt/Main: Campus.

Filter, Dagmar (1997). Koordinationsstellen: innovative Einmischung oder Problemverwaltung. In ZFF FU Berlin & ZiF an der HU Berlin (Hrsg.), *Deutsch-Österreichisches Treffen der Koordinationsstellen zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung an den Hochschulen* (S. 62–72). Berlin: FU.

Jost, John & Kay, Aaron (2005). Exposure to Benevolent Sexism and Complementary Gender Stereotypes: Consequences for Specific and Diffuse Forms of System Justification. *Journal of personality and social psychology, 88*, 498–509.

Kahlert, Heike (2013). *Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung.* Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Kanter, Rosabeth Moss (1977). *Men and Women of the Corporation.* New York: Basic Books.

Kortendiek, Beate (2019). Hochschule und Wissenschaft: zur Verwobenheit von Organisations-, Fach- und Geschlechterkultur. In Beate Kortendiek, Birgit Riegraf & Katja Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 1329–1338). Wiesbaden: Springer VS.

Krais, Beate (2000). *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt.* Frankfurt/Main: Campus.

Lind, Inken (2007). Ursache der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In Wissenschaftsrat (Hrsg.), *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik* (S. 59–86). Köln: Wissenschaftsrat.

Lorenz, Charlotte (1953). Entwicklung *und Lage der weiblichen Lehrkräfte an den wissenschaftlichen Hochschulen Deutschlands.* Berlin: Duncker & Humblot.

Majcher, Agnieszka & Zimmer, Annette (2010). Hochschule und Wissenschaft: Karrierechancen und -hindernisse für Frauen. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3. Aufl., S. 705–712). Wiesbaden: VS Verlag.

Matthies, Hildegard; Kuhlmann, Ellen; Oppen, Maria & Simon, Dagmar (2001). *Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferente Teilhabechancen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen.* Berlin: Sigma.

Metz-Göckel, Sigrid (2018). Frauenhochschulbewegung: Selbstermächtigung und Wissenschaftskritik. In Beate Kortendiek, Birgit Riegraf & Katja Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 1033–1042). Wiesbaden: Springer VS.

Metz-Göckel, Sigrid; Möller, Christina & Auferkorte-Michaelis, Nicole (2009). *Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten.* Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Morley, Louise (2014). Lost leaders: women in the global academy. *Higher Education Research and Development, 1*, 114–128.

Müller, Ursula (2008). De-Institutionalisierung und gendered subtexts. ‚Asymmetrische Geschlechterkultur an der Hochschule' revisited. In Karin Zimmermann, Marion Kamphans & Sigrid Metz-Göckel (Hrsg.), *Perspektiven der Hochschulforschung* (S. 143–156). Wiesbaden: VS Verlag.

Müller, Ursula (2010). Institutional thematization of gender and individual de-thematization of discrimination. In Birgit Riegraf, Brigitte Aulenbacher, Edit Kirsch-Auwärter & Ursula Müller (Hrsg.), *GenderChange in Academia. Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective* (S. 305–318). Wiesbaden: VS Verlag.

Neusel, Aylâ & Wetterer, Angelika (1988). Frauen in Studium, Hochschule und Beruf. In Gabriele Gorzka, Klaus Heipcke & Ulrich Teichler (Hrsg.), *Hochschule – Beruf – Gesellschaft. Ergebnisse der Forschung zum Funktionswandel der Hochschulen* (S. 139–160). Frankfurt/Main, New York: Campus.

Oertzen, Christine von (2012). „Was ist Diskriminierung?" Professorinnen ringen um ein hochschulpolitisches Konzept (1949–1989). In Julia Paulus, Eva-Maria Silies & Kerstin Wolff (Hrsg.), *Zeitgeschichte als Geschlechtergeschichte. Neue Perspektiven auf die Bundesrepublik* (S. 103–118). Frankfurt/Main: Campus.

Paletschek, Sylvia (2012). Berufung und Geschlecht. Berufungswandel an bundesrepublikanischen Universitäten im 20. Jahrhundert. In Christian Hesse & Rainer Christoph Schwinges (Hrsg.), *Professorinnen und Professoren gewinnen. Zur Geschichte des Berufungswesens an den Universitäten Mitteleuropas* (S. 307–352). Basel: Schwabe.

Paulitz, Tanja & Wagner, Leonie (2020). Professorinnen – jenseits der „Gläsernen Decke"? Eine qualitative empirische Studie zu geschlechtshierarchisierenden Praxen der Alltagskultur an Hochschulen. *GENDER, 12*(2), 133–148. https://doi.org/10.3224/gender.v12i2.09

Schindler, Peter (1962). Die Stellung der Dozentin an wissenschaftlichen Hochschulen. Ergebnisse einer Umfrage. *DUZ,* (11), 11–21.
Schlüter, Anne (1986). „Wenn zwei das Gleiche tun, ist das noch lange nicht dasselbe" – Diskriminierungen von Frauen in der Wissenschaft. In Anne Schlüter & Annette Kuhn (Hrsg.), *Lila Schwarzbuch. Zur Diskriminierung von Frauen in der Wissenschaft* (S. 10–33). Düsseldorf: Schwann.
Schmerl, Christiane; Bock, Ulla & Braszeit, Anne (1983). Innenansichten vom Herrenhaus. Frauen im Gebäude der Wissenschaft. In Ulla Bock, Anne Braszeit & Christiane Schmerl (Hrsg.), *Frauen an den Universitäten. Zur Situation von Studentinnen und Hochschullehrerinnen in der männlichen Wissenschaftshierarchie* (S. 170–206). Frankfurt/Main: Campus.
Schütze, Fritz (1983). Biographieforschung und narratives Interview. *neue praxis, 13*, 283–293.
Schultz, Dagmar (1991). *Das Geschlecht läuft immer mit. Die Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren.* Pfaffenweiler: Centaurus.
Strauss, Anselm & Corbin, Juliet (1996). *Grounded Theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung.* Weinheim: Beltz.
Wetterer, Angelika (1986). „Ja, geben tut's das, aber mir ist das nie passiert" – Was sagen subjektive Diskriminierungen über die objektive Situation von Wissenschaftlerinnen aus? In Bärbel Clemens, Sigrid Metz-Göckel, Ayla Neusel & Barbara Port (Hrsg.), *Töchter der Alma Mater* (S. 273–286). Frankfurt/Main, New York: Campus.
Wetterer, Angelika (2003). Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In Gudrun Axeli Knapp & Angelika Wetterer (Hrsg.), *Achsen der Differenz* (S. 286–319). Münster: Westfälisches Dampfboot.
Witzel, Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung/ Forum: Qualitative Social Research, 1*, Art. 22.

Zu den Personen

Tanja Paulitz, Prof. Dr., Technische Universität Darmstadt. Arbeitsschwerpunkte: Wissenschafts-, Technik- und Hochschulforschung, Arbeit und Technik, Fach- und Berufskulturen, Ingenieure, feministische Theorien.
Kontakt: TU Darmstadt, Institut für Soziologie, Dolivostraße 15, 64293 Darmstadt
E-Mail: paulitz@ifs.tu-darmstadt.de

Leonie Wagner, Prof. Dr., HAWK – Hochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterforschung, Soziale Arbeit in ländlichen Räumen, Migrationsforschung.
Kontakt: HAWK – Hochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen, Haarmannplatz 3, 37603 Holzminden
E-Mail: leonie.wagner@hawk.de