GENDER OPEN REPOSITORIUM

Meritokratie in der Universitätsmedizin? Habilitandinnen zwischen Leistungskriterien, ‚Gemocht-Werden' und akademischem Feudalismus

Ginal, Marina

2021

https://doi.org/10.25595/3962

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ginal, Marina: *Meritokratie in der Universitätsmedizin? Habilitandinnen zwischen Leistungskriterien, ‚Gemocht-Werden' und akademischem Feudalismus*, in: FZG (FZG – Freiburger Zeitschrift für GeschlechterStudien), Jg. 27 (2021) Nr: 1, 201–217. DOI: https://doi.org/10.25595/3962.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/fzg.v27i1.24

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

Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien 27: 201-217

Marina Ginal

Meritokratie in der Universitätsmedizin? Habilitandinnen zwischen Leistungskriterien, ‚Gemocht-Werden' und akademischem Feudalismus

Zusammenfassung: Selektionsprozesse der Wissenschaft beruhen auf messbaren Leistungskriterien, die meritokratische Bestenauslese gewährleisten sollen. Forschungen zu Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft weisen diese Vorstellung seit langem als Mythos zurück. Betont wird vielmehr, dass, gerade in Statuspassagen wie der Habilitation, soziale Faktoren auf die Anerkennung von Leistung wirken und so zum Ausschluss von Frauen aus der Wissenschaft beitragen. Der Aufsatz analysiert vor diesem Hintergrund sich verändernde vergeschlechtlichte Subjektpositionen im Kontext von Akademischem Feudalismus und Kapitalismus in der Unternehmerischen Universität. Beleuchtet wird, wie Feld-Habitus-Differenzen (Pierre Bourdieu) für Erstakademikerinnen im Vergleich zu Frauen aus Akademikerfamilien zu Nachteilen im Leistungserfolg beitragen. Auf Grundlage empirischer Forschung in der Universitätsmedizin werden die Praktiken des Unterlaufens meritokratischer Prinzipien nachgezeichnet und aufgezeigt, wie durch hierarchische Abhängigkeiten sowie die Informalisierung von Leistung diese für manche Habilitandinnen an- und für andere aberkannt wird.

Schlagwörter: Geschlechterungleichheit; Unternehmerische Universität; Universitätsmedizin; Erstakademikerin; Habitus-Feld-Differenz.

Meritocracy in University Medicine? Post-Docs Caught between Performance Criteria, 'wanting-to-Be-liked' and Academic Feudalism

Abstract: Selection processes in science are based on measurable performance criteria to ensure the meritocratic identification of the best students. Research on gender inequalities in science has long rejected this notion as a myth. Rather, social factors affect academic performance – especially in status passages like that made possible by a post-doc habilitation qualification. Taking this assumption as its starting point this article analyzes the changing gendered subject positions in the context of academic feudalism and capitalism at the entrepreneurial university. The article focuses on how field-habitus-differences (Pierre Bourdieu) affect the academic performance of first-generation female academics compared to those from families of academics. The practices that undermine meritocratic principles in university medicine are empirically revealed and traced, showing how hierarchical dependencies and the informalization of performance outcome lead to recognition for some to the detriment of others.

Keywords: gender inequality; entrepreneurial university; university medicine; female first-generation academics; field-habitus-differences.

© 2021 Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.3224/fzg.v27i1.24

Die Wissenschaft und so auch die Medizin waren und sind Schauplätze gesellschaftlicher Kämpfe um elitäre und prestigeträchtige gesellschaftliche Positionen. Universitäten geht es heute um Talente und die besten Köpfe im globalen Wettbewerb der Forschungsstandorte. Frauenanteile an Leitungspositionen in Wissenschaft und Medizin haben sich in den letzten Jahren etwas erhöht, doch besteht weiterhin eine deutliche Kluft zwischen Leitbildern und Realität – und das ganz besonders in der Medizin. Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: So verringert sich der Frauenanteil zwischen Studium und W3-Professur von 66,5% auf 15,1% (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2020: 17, 87).

Besonders viele Frauen verlassen während der Habilitationsphase die Wissenschaft. Und so beschlich im Lauf der Habilitation immer mehr Wissenschaftlerinnen des folgenden Beitrags der Eindruck: „Und wenn er [der Vorgesetzte, M.G.] denkt, du bist der Zukünftige, dann wird es auch was. Das ist einfach so." Es gehe also spätestens nach der Promotion nicht mehr um die eigene Leistung allein (Interview Habilitandin, Ginal 2019: 1). Der subjektive Eindruck, wird von einer ganzen Reihe an Studien gestützt, die darauf verweisen, dass Geschlechterungleichheiten durch die Meritokratie der Wissenschaft wirken. Der folgende Forschungstand macht deutlich, dass die Vorstellung von Meritokratie, die besagt, dass Positionen in der Wissenschaft durch besondere Verdienste, basierend auf individuell erbrachter sowie vergleichbarer Leistungen im Wettbewerb der Bestenauslese errungen werden, zu hinterfragen ist. Dieser Spur folgt, nach einer Einordnung in den Forschungsstand und Erläuterungen zum methodischen Vorgehen, diese empirische Analyse der Hochschulmedizin in Bezug auf vergeschlechtlichte Praktiken mit ihren Auswirkungen auf Erfolg und Leistung in der Habilitationsphase.

Geschlecht und Meritokratie in der Wissenschaft

Angela Graf stellt in „Die Wissenschaftselite Deutschlands" (2015) fest:

> Erfolg innerhalb der Wissenschaft, und damit einhergehend eine entsprechende Positionierung im Wissenschaftssystem, hängt vermeintlich ausschließlich von objektiven Leistungsfaktoren, von ‚wissenschaftlicher Exzellenz', ab. Damit wird Leistung auch zum einzig legitimen Auslesekriterium für den Zugang zu Elitepositionen innerhalb des Wissenschaftssystems. Dieses meritokratische Leitbild steht im Einklang mit dem gängigen Bild von Wissenschaft sowie den ihr (selbst) zugeschriebenen Normen. (ebd.: 19)

Karrieren in der Wissenschaft sollen damit auf formalisierten, also quantifizierbaren, generalisierten, messbaren und transparenten Erfolgskriterien, wie Impact-Points, Drittmittel-Einwerbung sowie Stellungen von Autor*innenschaften beruhen. Diese, nicht unumstrittenen, Kriterien spiegeln nach Graf aber vor allem wider, was von der Scientific Community als Leistung angesehen wird (ebd.: 63ff.). Sie identifiziert deshalb gerade hier „an unterschiedlichen Stellen Einfallstore für soziale, nichtmeritokratische Faktoren" (ebd.: 69). Mit Blick auf

einen Forschungskanon zu Geschlecht und Meritokratie in der Medizin weisen diese sozialen Einflüsse prominent Wenneras und Wold (1997) in einer breit rezipierten Studie zu Habilitationsstipendien nach[1]. Wissenschaftshistorisch ordnet Margaret W. Rossiter diese und ähnliche Prozesse als Verdrängung des Beitrags von (Natur-)Wissenschaftlerinnen in der Forschung ein (Rossiter 2003). Zwar hat sich die Bewertung von Leistung seither mit Blick auf Geschlecht ausdifferenziert – so kommt bspw. eine Re-Analyse der beschriebenen Studie von Wenneras und Wold (1997) zu dem Ergebnis, dass weniger das Geschlecht, als vielmehr der Nepotismus-Faktor, also, ob die Befragten mit den Gutachter*innen persönlich bekannt waren, ausschlaggebend für eine positive Bewertung waren (Sandström/Hällsten 2008). Dies zeigt, dass damit essentielle Leistungskriterien einer universitären Karriere nun insbesondere verschleiert vergeschlechtlicht ungleich verteilt sind. Denn so spielen Netzwerke in der Wissenschaft sowie das Gefördert-Werden durch Türöffner*innen bzw. *Gate-keeper*innen* eine herausragende Rolle, die von geschlechtlich-homosozialer Nähe geprägt ist (van den Brink/Benschop 2013).

Schon 2001 macht Engler deutlich, dass die Art und Weise wie Leistung in der Wissenschaft erworben und anerkannt wird, mit der Zuschreibung der im wissenschaftlichen Feld konstruierten Persönlichkeitseigenschaften verknüpft ist (Engler 2001). Das weibliche Geschlecht funktioniert, so auch Beaufaÿs, insofern als „Herabstufungsmodus" der Wahrnehmung (2003: 248). Parallel lassen sich in der Wissenschaft und besonders in der Medizin hohe berufsinterne Normen und Formalisierungsbestrebungen diagnostizieren, an denen sich die Akteur*innen orientieren. Um sozial anerkannt zu werden, müssen sich Ärzt*innen diesen Normen fügen (Fischer 2015: 211f.). Im Kontext dieser Formalisierungen geht es darum, einen professionellen Habitus auszubilden, der gerade in der Medizin hochgradig vergeschlechtlicht ist (Cassell 2000): So lässt sich bis ins 19. Jahrhundert die Tätigkeiten des Gesundheitswesens als Frauen-Domäne bezeichnen. Im Zuge der Professionalisierung des Berufsfeldes wurde ihnen dann aber jeglicher Zugang verwehrt, sofern sie sich nicht als Krankenschwester, Hebamme oder fürsorgliche Familienmutter der Kontrolle und den Anweisungen eines Arztes unterwarfen. Durch diese generelle Schließung der Profession wurde der akademisch ausgebildete Arzt zum Prototypen des Arztes überhaupt (Wetterer 1993: 60 ff.). Am Extrembeispiel der männlich geprägten Chirurgie analysiert Cassell so auch einen maskulinen Ethos, in dessen Zentrum der Kampf gegen Tod, Krankheit und ‚Weichheit' steht: „The irons surgeon's task is to excise disease. The rest is for nurses or social workers" (Cassell 2000: 101). Und so reproduziert sich in den informellen Settings das Feld der Wissenschaft nach dem impliziten Leitprinzip „Gleiche fördern Gleiche" (Paulitz 2012: 168f.). Hier ist die Intransparenz von Werdegängen in der Wissenschaft, die in der Medizin hoch ausgeprägt ist (Ständige Senatskommission für Grundsatzfragen in der Klinischen Forschung 2015), besonders hinderlich. Wollen Frauen mitkonkurrieren, führt dies dazu, dass sie einer „male substructure" zuspielen (Beaufaÿs 2012: 112). Und so betonen Krais und Beaufaÿs (2005) dass es sich bei dem Ausschluss von Frauen aus der Wissenschaft um einen höchst komplexen, vielschichtigen Vorgang handelt, der nicht allein mit dem Faktor

‚Geschlecht' zu erklären ist. Vielmehr kommen Machtverhältnisse zum Tragen, die in das Verhältnis der Geschlechter eingelagert sind und formalisierte Leistungskriterien unterlaufen.

Mit Bourdieu spricht Möller von der „Illusion der Chancengleichheit", die sich ihr zufolge deutlich auf dem Weg zur Professur niederschlägt (Möller 2017). Diese ‚Illusion' lässt sich mit Blick auf die Wissenschaftssoziologie Bourdieus als spezifische Praxislogik des Feldes erklären, in dem bestimmte Regeln, handlungsleitende Interessen und Spiel-Einsätze von den Akteur*innen im Feld anerkannt und verinnerlicht werden müssen (Bourdieu 1993: 107). Und so garantiert ein mit dem Feld kompatibler ‚akademischer' Habitus bessere Chancen im Konkurrenzkampf. Dieser ist im wissenschaftlichen Feld maßgeblich durch Herkunft und männliche Herrschaft (Bourdieu 2016 [2005]) geprägt. Nach Meuser orientiert sich männliche Herrschaft an Hegemonialer Männlichkeit (Connell 2015) als „grundlegendes Strukturprinzip" (Meuser 2009: 171) in den „ernsten Spielen im Wettbewerb" (Bourdieu 1997: 203). Männlichkeit und Weiblichkeit sind damit keine Persönlichkeitsmerkmale eines Individuums, sondern in machtvolle Formen verwobene Subjektpositionierungen innerhalb von Beziehungsstrukturen (Connell 1993: 602). Lenger und Rhein (2018) weisen diesbezüglich auf einen Zusammenhang zwischen Habitus und Erfolg im wissenschaftlichen Feld hin: Habituelle Dispositionen in der Wissenschaft sind durch Primär- und Sekundärsozialisation beeinflusst, die sich wiederum auf die Sozialisation ins Feld und damit auf entsprechende Positionen im Feld auswirken. Mit Blick auf Meritokratie in der Wissenschaft geht es damit nicht um die reine Betrachtung von wissenschaftlichen Inhalten oder ‚des*der Wissenschaftler*in', sondern um das relationale Verhältnis in den Praxen des Wissenschaftsfeldes im Kontext von Feld-Habitus-Differenzen (ebd.: 87ff.).

Diese Feld-Habitus-Differenzen haben sich in der Unternehmerischen Universität[2] mit Blick auf die Bedingungen für die Akkumulation von Leistung und den damit verknüpften neuen (Un-)Möglichkeiten für Akademikerinnen verschoben. Rebecca Lund spricht im Kontext eines globalisierten „World Class"-Akademiker*innen-Seins im Akademischen Kapitalismus (Münch 2011) von der Figur eines „ideal academic" (Lund 2015). Dieses globale Ideal drückt Leistung durch Evaluierungs-Praktiken aus, die mit karrieristischen Formen globaler Musikalität, mitsamt entsprechenden Karriereverläufen und Formen von Informalisierung verbunden sind. Damit haben die Entwicklungen der Universität hin zur Unternehmerischen Hochschule geschlechterpolitische Folgen (Binner/Kubicek/Rozwandowicz 2013). Für die Universitätslandschaft in Deutschland macht Graf (2017) deutlich, dass die „Verschärfung der Wettbewerbsstrukturen und die zunehmende Prekarisierung der Arbeitsbedingungen die Gefahr, dass die soziale Herkunft für den Einstieg, den Verbleib und damit auch den Erfolg in der Wissenschaft eher an Bedeutung gewinnt, als verliert", nach sich zieht (ebd.: 132). Insbesondere Statuspassagen wie die Habilitation zeigen sich als hochgradig vermachtet. Metz-Göck et al. sprechen hier von Drop-Out-Übergängen als „passagere Beschäftigung" (2016: 15) in Form „kritischer Entscheidungssituationen und quasi Sollbruchstelle" (ebd: 17), mit Ausschlüssen für diejenigen, die nicht über ausreichende Feldpassung verfügen (vgl. u.a.

Blome/Möller/Böning 2019). In dieser Gemengelage haben es insbesondere Frauen aus hochschulfernen Milieus schwer, die als Bildungsaufsteigerinnen ohne akademische Vorbilder in den Herkunftsfamilien, als „Mädchen für alles", zwar durch überdurchschnittliches Engagement auffallen, aber zugleich als Zuarbeiterinnen im Hintergrund ihre eigenen Interessen weniger zielgerichtet verfolgen (Lange-Vester/Teiweis-Kügler 2013: 188f.). So ist es für Erstakademikerinnen besonders schwer, im wissenschaftlichen Feld eine abgesicherte Position zu erreichen (Möller 2015: 241ff.). Neue Initiativen und Positionen der Unternehmerischen Universität wie Exzellenz und Juniorprofessuren ermöglichen zwar einerseits neue, wenngleich ambivalente Chancen für Frauen (Beaufaÿs/Löther 2017). Andererseits sind gerade diese für Personen aus „niedrigen bis mittleren Herkunftsgruppen" kaum erreichbar (Möller 2015: 238). Es zeigt sich damit ein Akademischer Kapitalismus, der neue Formen vergeschlechtlichter Ausschlüsse produziert, um die es im Folgenden gehen soll. Auf welcher Datenbasis diesen Veränderungen nachgegangen wird, wird nun erläutert.

Methodisches Vorgehen: Mentoring-Programme für Habilitandinnen der Universitätsmedizin

Die Ergebnisse dieses Artikels basieren auf einer zweieinhalbjährigen Feldforschungsphase in sieben Mentoring-Programmen an fünf Standorten der Universitätsmedizin in Deutschland, die sich an Habilitandinnen medizinischer Fakultäten richten.[3] Im Rahmen der Feldforschung wurden 34 Habilitandinnen über zwei Jahre in ihren jeweiligen Mentoring-Programmen teilnehmend beobachtet. Die Habilitandinnen wurden damit also nicht in ihrem Berufsalltag, sondern im Rahmen von Mentoring-Programmen der Frauenförderung der Medizin befragt und während ihres Karriereverlaufs teilnehmend beobachtet. Im Anschluss an die Feldforschungsphase wurden 15 Habilitandinnen mittels problemzentrierten Interviews befragt. Die Fallauswahl basierte auf einem Fragebogen (N=113) zu beruflichen, soziodemographischen und bildungsbiographischen Daten (Ginal 2019: 85f.). Der Feldzugang wurde durch die berufliche Rolle als wissenschaftliche Mitarbeiterin einer Gleichstellungsstelle der Universitätsmedizin sowie als Koordinatorin von Mentoring-Programmen möglich. Diese gleichstellungspolitischen Programme verfolgen das Ziel berufliche Entscheidungsprozesse zu begleiten, Einzelberatungen anzubieten, geeignete Mentorinnen zu finden sowie Habilitandinnen innerhalb der Programme zu vernetzen (Petersen et al. 2017). So wurde es möglich, Daten von Medizinerinnen in der Habilitationsphase im qualitativen Längsschnitt mit bis zu zehn Messpunkten zu erheben – sowie in einem Feld, in dem Kritik meist dethematisiert bleibt, oder, in den Worten einer Habilitandin, „alles unter den Teppich gekehrt wird" – eine im Sinne teilnehmender Beobachtung hohe Datendichte des Materials zu erreichen (Geertz 1987).

Im Sinne ethnologischer Feldforschung umfasste der Aufenthalt im Feld einen begrenzten Zeitraum sowie unterschiedliche Methoden der Datenerhebung, wie Teilnehmende Beobachtung, ethnographische Gespräche, Fragebo-

gen, Dokumentenanalyse (Hammersley/Atkinson 2010). Im Zentrum der im Anschluss an die teilnehmenden Beobachtungen durchgeführten problemzentrierten Interviews stand der bildungsbiographische Werdegang, das Erleben der Habilitationsphase in der Universitätsmedizin sowie eigene berufliche Entwicklungen (Ginal 2019: 76). Die Zitate in diesem Aufsatz entstammen diesen problemzentrieren Interviews[4], bei denen die Anerkennung von Leistung durch die Befragten in den Mittelpunkt gestellt wurde.

Die folgenden Ausführungen basieren auf der Grounded Theory Methodologie (Strauss/Corbin 1996; Charmaz 2014). Diese bezeichnet eine „gegenstandverankerte Theorie", die, nach Strauss und Corbin (1996), durch das „systematische Erheben und Analysieren von Daten, die sich auf das untersuchte Phänomen beziehen, entdeckt, ausgearbeitet und vorläufig bestätigt" (ebd.: 8) wird. Datensammlung, Analyse und die Theorie werden damit verschränkt zueinander erhoben und ausgewertet. Insofern wurde das Gesamtmaterial einer schrittweisen Kodierung unterzogen sowie anhand von Einzelfallanalysen verdichtet. Die nun folgende Ergebnisdarstellung basiert auf einer Idealtypisierung (Kluge 1999: 280), die durch mehrere Schritte des Kodierens, Mappings und empirischen Verdichtens aus dem empirischen Material abgegrenzt wurde (Ginal 2019: 87ff.). Die Entwicklung des Datenmaterials mündete damit auf Grundlage sukzessiver Verschränkung von Erhebung und Auswertung in der Konstruktion zweier Kontrastgruppen: *Hürdenreich* und *Anerkannt*. In diesen beiden Gruppen verdichten sich die Pole des Gesamtsamples, innerhalb derer Habilitandinnen eine hohe (*Hürdenreich*) oder geringe (*Anerkannt*) Intensität wahrgenommener Hürden im Habilitationsverlauf beschrieben (Ginal 2019: 98f.). Die Wahrnehmung der Anerkennung von Leistung kontrastiert zwischen den beiden Gruppen deutlich. Sie steht, basierend auf dem beschriebenen Sampling folgend im Mittelpunkt der empirischen Analyse.

Leistung als Zusammenspiel von hartem Arbeiten, Geschmeidig-Sein und Gemocht-Werden

In den Erzählungen der Habilitandinnen (Kontrastgruppe *Hürdenreich*) macht es den Anschein, dass das ‚Ellbogendenken' der universitätsmedizinischen Wettbewerbskultur feldadäquate Persönlichkeitseigenschaften voraussetzt, die sich als Inbegriff Hegemonialer Männlichkeit (Connell 2015) präsentierten, also hart, hierarchisch, rücksichtslos, und diejenigen ausschließend die diese Form des Umgangs nicht aushalten wollen oder können. Eine Ärztin schildert im Interview den Eindruck, man würde mit anderen Menschen nicht so umgehen wie mit Kolleg*innen. Kein Beruf, den sie kenne, sei so zwiespältig. Der Patient*innenschaft und Vorgesetzten gegenüber erlebe sie viele aus dem Team als freundlich zugewandt, gegenüber Gleichrangigen und Untergeordneten hingegen verhielten sie sich ausfallend, als könne man den „Scheiß raus lassen", „schreit sie zusammen und ist cholerisch" (Interview Habilitandin, Ginal 2019: 232).

In Bezug auf das Sample drängt die Ausgestaltung eines solchen Wettbewerbs die Frauen der Kontrastgruppe *Hürdenreich* zunehmend aus dem Feld, indem die Ermöglichung von Leistung an ein Aushalten eines ‚harten' Wettbewerbs geknüpft wird. Weiblichkeit und Wettbewerb schließen sich hierbei nicht prinzipiell aus. Vielmehr sind diese zur zentralen Kategorie einer *weiblichen Individualisierung* geworden (McRobbie 2016: 25 ff.). Die Wahrnehmung der begleiteten Habilitandinnen legt aber nahe, dass die hochschulmedizinischen „ernsten Spiele des Wettbewerbs" (Bourdieu 1997: 203) durch Hegemoniale Männlichkeit als „grundlegendes Strukturprinzip" (Meuser 2009: 171) so ausgestaltet sind, dass in „machtvolle Formen verwobene Subjektpositionen innerhalb von Beziehungsstrukturen" (Connell 1993: 602) ausgeschlossen werden. In diesem Akademischen Kapitalismus (Münch 2011) zeigt sich, dass bestimmte passende Personen Vorteile genießen. Eine Ärztin der Kontrastgruppe *Hürdenreich* spricht in diesem Zusammenhang von familiären Begriffen eines ‚Zöglings' und stellt schon fast fasziniert die Ähnlichkeit dieses ‚Zöglings' zu dessen ehemaligem Förderer fest:

> Der schreibt die E-Mails genauso, der redet genauso, fährt dasselbe Auto, […]. Es ist unglaublich, die zwei, die sind so wie, wie zwei Brüder. Der hat sich alles abgeguckt. Ja, clever einfach, sehr, sehr, sehr smarter Typ, sehr smart. (Interview Habilitandin, Ginal 2019: 235)

Mit Bourdieu wird hier eine gegenseitige Auswahl getroffen, die durch habituelle Ähnlichkeit geprägt ist (Bourdieu 2010 [1992]). Es entsteht eine feldimmanente Konstruktion homosozialer Gleichheit als förderlich-‚smarte' Karriereperspektive, die dazu führt, dass aus diesem Kollegen „der Zukünftige" (Ginal 2019: 235) wird. Im Gefördertwerden entsteht eine Bevorzugung durch soziale Nähe, die darüber hinaus den „Geschmack" im Bourdieu'schen Sinne (Bourdieu 2011 [1987]: 374) des zu Erziehenden mitprägt – von der Email bis zum Autokauf.

Dem gegenüber nehmen die Frauen der Kontrastgruppe *Hürdenreich* in den ‚harten' und „ernsten Spielen des Wettbewerbs" (Bourdieu 1997: 203) Nachteile gegenüber „Ziehsöhnen" wahr (Ginal 2019: 236). Die Figur des ‚ewigen Doktoranden' und mit familiärem Vokabular titulierten Nachkömmlings scheint für Männlichkeiten reserviert. Im klaren Kontrast wird eine Ärztin seit dem Studium gefördert, doch dann tut sich in Richtung Habilitation eine Grenze auf: In Abgrenzung zum geförderten ‚Zögling' wird sie nicht zur ‚Ziehtocher' oder der ‚ewigen Doktorandin', was in dieser Konstellation denkbar wäre, sondern zur, in der eigenen Wahrnehmung, nicht gesehenen „Kleinen", der Aufgaben „nicht zugetraut" werden (Ginal 2019: 235). Ohne die Möglichkeit, sich durch eigene Forschungsgelder, ein Stipendium oder eine weiterführende Position selbstständiger zu machen, bleibe sie, so auch eine andere Medizinerin, „das kleine Mädchen" (ebd.). Es würde zwar honoriert, wenn sie viel arbeite, aber sie würde nicht weitergehend unterstützt. Dies führt sie auf „persönliche Sachen" (ebd.) zurück:

> Vielleicht werden sie es anerkennen, wenn ich dann von neun bis um zehn am Abend arbeite. Aber trotzdem, man wird es anerkennen, wahrnehmen, aber nicht den Menschen dahinführen oder halt weitergehend unterstützen. Das ist … es ist menschlich. Entweder, wie gesagt, entweder sieht es einer und … Es ist halt so, wenn man den ersten Doktoranden hat der auch ein Mann ist, dann sieht man seinen Ziehsohn in ihm. (Interview Habilitandin, Ginal 2019: 236)

Die Förderung von Ziehsöhnen wird auf eine bestimmte Auswahl zurückgeführt, die als ‚menschlich' bezeichnet wird und nicht durch die Leistung der Habilitandin aufgewogen werden kann. Sie erlebt ihre Leistung als kaum mehr relevant für ihren weiteren Werdegang. Die Habilitandin nimmt hier eine starke Abhängigkeit gegenüber einem ‚menschlichen', aber wenig beeinflussbaren Förderverhalten wahr. In der Hochschulmedizin gereicht so ein bestimmter professioneller (akademisch-männlicher) Habitus zum Vorteil.

Die gleiche (akademische) Sprache sprechen, um ‚gemocht' zu werden

Intersektional zeigt sich eine hohe Feldpassung für eine akademische Herkunft, die nicht nur bestimmte Männlichkeiten, sondern auch Frauen der Kontrastgruppe *Anerkannt* begünstigen. Eine Ärztin der Kontrastgruppe *Anerkannt* spricht hier von ihrer Herkunft aus einer „ausgesprochenen Medizinerfamilie" (Interview Habilitandin, Ginal 2019: 307) – mit promovierten Ärzt*innen als Eltern. Die durch Herkunft vermittelte Habitusähnlichkeit verschafft ihr einen Vorteil, so dass sie sich entsprechend souverän im akademischen Umfeld bewegen kann. In der Kontrastgruppe *Anerkannt* lässt sich so auch ein vermittelter ‚sense of entitlement' (vgl. u.a. McGann/Steil 2006) feststellen, eine Anspruchshaltung in einem als ‚natürlich' empfundenen universitären Umfeld. Die Negativfolie der Habitusdifferenz äußert sich hingegen als Irritation. Eine Habilitandin (Konstrastgruppe *Hürdenreich*) hat den Eindruck, zwischen ihr und dem Vorgesetzten, der sie „auf irgendeiner Ebene" schon möge, sei es nie „geschmeidig" gewesen und macht dies am „Sprechen der gleichen Sprache" fest, wobei sie hier ihre Herkunft als „Nicht-Professorinnen-Tochter" betont: „Ich hatte immer so das Gefühl, ich spreche diese Sprache irgendwie auch gar nicht" (Interview Habilitandin, Ginal 2019: 236). Für die Habilitandin macht es den Anschein, weniger adäquat Forderungen stellen zu können. Zu anderen bevorzugten Personen spüre sie einen deutlichen Unterschied. Im Mittelpunkt steht eine Habitusdifferenz, die dazu beiträgt, dass „ich die Sachen nicht so sagen kann, oder nicht so Forderungen, glaube ich, stellen kann, wie das vielleicht andere können" (ebd.). In der Kontrastgruppe *Hürdenreich* wird Förderung auf einen als ähnlich wahrgenommenen akademischen Habitus derjenigen zurückgeführt, die erfolgreicher für ihre Belange eintreten können und in gewisser Weise eben ‚die gleiche Sprache zu sprechen'. So entsteht bei einer anderen Habilitandin der Eindruck, man müsse ‚gemocht' werden, um auf der Karriereleiter aufzusteigen. Diese Formulierung ist deshalb bedeutsam, da die Habilitandin auf einen Zusammenhang zwischen der Wichtigkeit von Sympathie

und Förderung verweist. Auch sie stellt nicht fachliche Kompetenzen in den Vordergrund, sondern eine bestimmte Art und Weise der Zuneigung, die nicht Sympathie allein meint:

> Entweder mögen diese Personen einen oder nicht. Was bedeutet ‚mögen'? Ja, es ist, wie gesagt, nicht ‚mögen' im Sinne von ‚richtig mögen', sondern halt einfach in dir was sehen oder dich unterstützen oder denken, du bist ein ganz toller Mensch und bist der nächste, der Zukünftige … (Interview Habilitandin, ebd.: 237)

Nach Bourdieu entstehen hier „feine Unterschiede", da der soziale Instinkt seine Anhaltspunkte in dem System von Zeichen aufspürt, die sich auf Sprache, Haltung, Umgangsformen usw. beziehen und unbewusst Sympathie erzeugen (Bourdieu 2011 [1987]: 374). Zentral ist hierbei, dass Sympathie ganz konkret mit beruflicher ‚Wahlverwandtschaft' und damit entsprechenden beruflichen Aussichten verknüpft wird. Sympathie und ‚Gemochtwerden' hängen damit auch von einem im Feld erworbenen Habitus ab, der sich für bestimmte Personengruppen, die sich an Hegemonialer Männlichkeit als Strukturprinzip orientieren (können) und akademische Passförmigkeiten ausbilden (können), widerstandfreier ausgestaltet. Im ‚Gemochwerden' verdichtet sich ein Habitus in der Phase nach der Promotion, die sich weitestgehend für Nicht-Akademiker*innen schließt (Jaksztat 2014). Die Post-Doc-Phase bis zur Erreichung einer Professur zeichnet sich durch langjährige Qualifizierungspassagen in sozialen Anerkennungspraktiken aus, in denen Personen aufgrund ihrer sozialen Herkunft unterschiedlich anschlussfähig und passend sind (Möller 2017: 77). Erst die ‚gemochte' Persönlichkeit erfährt so die entsprechende soziale Anerkennung. Folgend wird deutlich, wie sich dieses ‚Gemocht-Werden' mit der Anerkennung von Leistung verschränkt und sich auf den beruflichen Erfolg auswirkt.

Feldadäquater Habitus mit Konsequenzen für die Anerkennung objektivierter Leistung

Quantitative Leistungskriterien, wie Impact Points, Erst- und Letztautor*innenschaften oder Drittmitteleinwerbungen sind essentiell für einen erfolgreichen wissenschaftlichen Werdegang (u.a. Graf 2019: 24ff.) sowie insbesondere auch für die Planung und den Abschluss kumulativ erarbeiteter Habilitationen. Um diese Quantifizierung von Leistung drehte sich somit die Planung der Habilitation im Gesamtsample. Die vordergründig für alle gleich geltenden und festgeschriebenen Regelwerke werden durch die dargestellten informalisierten Förderpraktiken für die Frauen der Kontrastgruppe *Hürdenreich* nachteilig unterlaufen. Dies gilt insbesondere für die ‚ernsten Spiele des Wettbewerbs' um Positionen. Einen dieser Wettbewerbe schildert eine Ärztin folgendermaßen: Sie habe ein Paper in der Freizeit zu Ende geschrieben. Nachdem sie einem Vorgesetzten den Artikel zukommen ließ, habe er ihr gesagt: „Ach du, ich bin da übrigens Erstautor" (Interview Habilitandin, Ginal 2019: 238). Durch diesen Vorfall sei der Medizinerin klargeworden, dass sie sich „positionieren" müsse:

„Es muss klar sein, was du hier auch willst, weil sonst wirst du wahrgenommen, dass du scheinbar jetzt ein Hiwi bist oder bezahlt wirst, aber dir ist es wurscht, was mit dir passiert" (ebd.: 239). In der Abhängigkeit zu Einzelnen sind objektive und formalisierte Kriterien Aushandlungen unterworfen. Diese sind gebettet in eine Hierarchie, in der es sich ‚zu positionieren' gilt, wobei dies denjenigen, die ‚geschmeidiger' Forderungen stellen können, leichter (er-)möglich(t) wird. In einem anderen Fall wurde einer Habilitandin gar mit dem Streichen ihrer Autor*innenschaften gedroht, wenn sie sich der Bevorzugung eines geförderten „Zöglings" widersetze (Interview Habilitandin, Ginal 2019: 220).

Autor*innenschaft ist also an Machtverhältnisse im Feld geknüpft. Hier wird eine Differenz in den Begünstigungen durch einen akademischen Habitus mit Auswirkungen auf Subjektpositionen sichtbar. Die Ausgestaltung der Hierarchie führt in der alltäglichen Interaktion zu weitreichenden individuellen Entscheidungsbefugnissen über untergeordnete Personen, die für die einen Leistungsnachteile, für andere aber auch -chancen generieren. Diese Wahrnehmung von Hierarchie kann mit Ullrich als akademischer Feudalismus (2016) interpretiert werden. Feudal drückt dabei aus, dass Vorgesetzte in der Wissenschaft mit weitreichenden Machtmitteln und Weisungsbefugnissen ausgestattet sind, die sich durch die Hierarchien der Medizin noch verschärfen. Aufgrund der personalisierten Abhängigkeiten wird dieses System auch als Patronagesystem (Bérubé/Ruth 2015) beschrieben, als förderliche, neutrale oder hemmende Patronagebeziehungen, die nach Bourdieu für Wissenschaftskarrieren wesentlich sind (Bourdieu 2010 [1992]: 159). Dieses Patronagemodell des akademischen Feudalismus zeigt sich in der Kontrastgruppe *Hürdenreich* unter negativem Vorzeichen. Organisationshandeln in der Hochschulmedizin ist aber nicht per se und zwangsläufig von dieser Art der Hierarchie durchzogen. Im Vergleich wird in der Kontrastgruppe *Anerkannt* deutlich, dass das Modell auch Chancen für ein anderes Organisationshandeln eröffnet und andere Organisationseinheiten den akademischen Feudalismus durch klarere Rahmenbedingungen stärker begrenzen. Für Habilitandinnen der Kontrastgruppe *Anerkannt* sind die hierarchischen Verhältnisse von Vorteil. Beispielsweise auch hier in Bezug auf Autor*innenschaft:

> Hier muss ich jetzt sagen – bin ich eigentlich so ganz glücklich, da war ich jetzt auf zwei Publikationen mit drauf und das ist, da […], hat er mich insofern sehr unterstützt, weil er gesagt hat, er lässt mich Letztautorin sein, also bei den Publikationen bin ich jetzt Letztautorin und er hat gesagt, er geht auch in Rente. (Interview Habilitandin, Ginal 2019: 302)

Insgesamt zeigen sich also informalisierte Alltagspraktiken, die sich hochgradig an formalisierten Leistungskriterien orientieren. Leistung bedarf hier einer gewissen sozialen Anerkennung, damit diese zu einem entsprechenden Erfolg gereicht. Wenig überraschend also, dass gerade in der Medizin die am weitesten verbreitete Art wissenschaftlichen Fehlverhaltens den angemessenen Umgang mit (Ko-)Autor*innenschaft umfasst (Krempkow/Landrock 2013). Gerade in

einem Feld, in dem die Objektivierung von Leistung durch Kennzahlen den Werdegang bestimmt, ist diese Feststellung nicht marginal. Deutlich wird eine Ambivalenz zwischen einem Glauben an die Meritokratie und dem gleichzeitigen Wissen über die Fehlbarkeit quantifizierender Leistungskriterien. Man muss nicht einfach ‚nur' hart arbeiten, sondern auch ‚geschmeidig sein', ‚gemocht werden' und sich positionieren, sonst wird man nicht wahrgenommen, so die gemachte Erfahrung.

Also Meritokratie?
Erfolg als soziale Anerkennung im Akademisch-Feudalen Kapitalismus

Die Hochschulreformen und der Umbau der Universitäten nach unternehmerischen Steuerungsmechanismen führten zu neuen Formen der Leistungsevaluation. Evaluationen und andere Formen des *new public managements* wurden im Zuge dessen implementiert. Maasen und Weingart (2006) sprechen von einer *managerial revolution* des deutschen Wissenschaftssystems, die die Wissenschaft mit einem individuellen Selbstmanagement überzog und Wissenschaftler*innen zu flexiblen, sich selbst steuernden Wesen machte. Evaluierungsverfahren und neue Formen der Messbarkeit von Leistung wurden nun sowohl für die Universität, als auch für die Individuen des Hochschulsystems relevant. Die Systeme des Rankings übertrugen sich auf das Selbstranking der Forschenden, in deren Zentrum die Optimierung des Lebenslaufs steht. Sie befinden sich im wettbewerbsorientierten Akademischen Kapitalismus (Münch 2011).

Bei diesen Kennzahlen und Rankings handelt es sich um formalisierte Kriterien, die objektive Leistungsvergleiche zwischen wissenschaftlich Tätigen im Wettbewerb ermöglichen sollen. Bei der Kontrastgruppe *Hürdenreich* zeigt sich aber, im Gegensatz zu männlichen Kollegen sowie zu Kolleginnen der Kontrastgruppe *Anerkannt*, wie Erfolge in diesen Kennzahlen erst durch die soziale Anerkennung von Leistung im Akademischen Feudalismus zustande kommen. Obgleich das Zustandekommen von Leistung im Prozess sozialen Kriterien mit unterliegt, dethematisiert der Glaube an die Meritokratie diese Herstellung und suggeriert individuelle Performance. Mit Kraemer, Korom und Nessel (2012) und ihren Überlegungen zu Kapitalismus und Intersektionalität kann hier im Kontext des Akademischen Kapitalismus festgestellt werden, dass sich dieser einerseits blind für Geschlechtsunterschiede zeigt. Zugleich entstehen aber systematische Benachteiligungen durch bestimmte vergeschlechtlichte Subjektpositionen in konkreten institutionellen Arrangements, die sich, wie diese Untersuchung zeigt, mit Blick auf die Ausdifferenzierung dieser vergeschlechtlichten Positionierungen verschieben und zugleich in ihren strukturellen Grundfesten Hegemonialer Männlichkeit beständig bleiben. Denn letztlich zählen für einen erfolgreichen Werdegang Autor*innenschaft, Impact-Points und die Summen der Drittmittleinwerbungen und nicht die Bedingungen, unter denen sie zustande kamen. Die Feldposition im ‚harten' Wettbewerb werden so zu einem ‚ständigen Kampf' um die Materialisierung von Leistung als Währung der Wissenschaft.

Kontrastiert werden diese Fälle durch andere Möglichkeiten des Förderns, wie der Zuteilung von Autor*innenschaft als Förderstrategie, die zugleich verdeutlichen, dass wissenschaftlicher Erfolg durch soziale Anerkennung von Leistung durch mächtige Vorgesetzte ermöglicht wird.
Begründet liegt dies in der organisationskulturellen Prägung der „ernsten Spiele im Wettbewerb" (Bourdieu 1997: 203), die sich an Hegemonialer Männlichkeit als „grundlegendem Strukturprinzip" orientieren (Meuser 2009: 171). Abgesichert sind diese Spiele durch die Gleichzeitigkeit von formalisierter Evaluierung und Informalisierung von Leistung (Lund 2015) sowie komplizenhaft Mitspielenden, die aus diesen Spielformationen Profit ziehen. Aber auch die „Patronage" (Bourdieu 2010 [1992]: 159) selbst ringt um Autorität im Feld und sucht nach künftigen Machtstützen. Da die Hochschulmedizin in diesem Sample als zunehmend „feudal" (Ullrich 2016: 393) und Karrieren als von Einzelnen abhängig wahrgenommen werden, lässt sich Hegemoniale Männlichkeit als Norm besonders eindrücklich in der sozialen Anerkennung von Leistung beobachten. In abhängigen Förderbeziehungen gilt es, feldspezifisch akademischen Persönlichkeitskonstruktionen zuzuspielen, um gemocht und damit gefördert zu werden. Im Ergebnis bedeutet das für Erstakademikerinnen ungleich höhere emotionale Kosten (Ginal 2020), da sie beständig an der eigenen Habitustransformation und Passung arbeiten (müssen) (El-Mafaalani 2015). Sehr deutlich wird hier, dass in dem als *hürdenreich* beschriebenen Sample in intransparenten Verfahren „mit zweierlei Maß gemessen" wird (Interview Habilitandin, Ginal 2019: 251). Als Ergebnis erleben die von Ausschlüssen Betroffenen eine Habilitation als ständigen Kampf, der selbst vor objektiven Leistungskriterien wie Publikationen nicht Halt macht.

Die Empirie macht deutlich, wie multikausal und die Organisationskultur durchdringend diese Ungleichheiten auf das Zustandekommen von Leistung der als unpassend konstruierten Wissenschaftlerinnen wirken. Akademischer Feudalismus sowie hohe Leistungsbereitschaft im ‚harten Arbeiten' gelten im Gesamtsample als normalisierte Bedingung für einen beruflichen Werdegang in der Hochschulmedizin. Die Ausführungen machen deutlich, dass sich die Probleme des Akademischen Kapitalismus, in Form eines unsicher-prekär verschärften Wettbewerbs, mit Qualifikationsverläufen, die im akademischen Feudalismus durch personalisierte Abhängigkeit geprägt sind, überlagern. Die ungleich geringe Anzahl an Frauen in der Post-Doc-Phase – bei einem Habilitandinnen-Anteil von 30,5% (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2020: 17, 87) – sind hier Konkurrentinnen, die den Wettbewerb um die wenigen Stellen mit befeuern. Zugleich stammen Post-Doc-Wissenschaftlerinnen häufiger aus ‚klassischen' Akademikerfamilien (Möller 2015: 244). Im Umkehrschluss hat die Schließung der Unternehmerischen Universität für Bildungsaufsteigerinnen aus unteren und mittleren Schichten deutlich negativere Konsequenzen. Als Negativfolie (akademisch) Hegemonialer Männlichkeit ist anzunehmen, dass hiervon auch verstärkt (erst-akademische) Alternative Männlichkeiten (Buschmeyer 2013) betroffen sind. Erklärt werden kann dies nun auch durch die von Sympathie abhängig gemachten Wettbewerbe. In diesen, teilweise auch guter wissenschaftlicher Praxis widersprechenden, Spielen werden ‚geschmei-

dige‘ Positionierungen sowie das ‚Sprechen der gleichen Sprache‘ verlangt und lassen zugleich erkennen, dass wissenschaftlicher Erfolg nicht allein durch individuelle Leistung errungen wird. Es handelt sich vielmehr um eine produktive Ausgestaltung gewährter Leistungsoptionen, gepaart mit Leistungsanerkennung durch Habitus-Passung in einem spezifisch akademisch-vergeschlechtlicht-sozialen Feld. Gewährung und Anerkennung von Leistung sind im Akademischem Kapitalismus und Feudalismus für Frauen zunehmend abhängig von ihren habituellen Dispositionen. In Anlehnung an Lenger und Rhein (2018), so zeigt die empirische Analyse deutlich, beeinflussen Primär- und Sekundärsozialisation die Sozialisation ins Feld sowie die entsprechende Position im Feld. Erstakademikerinnen laufen insofern Gefahr, zur fleißigen Arbeiterin oder überdurchschnittlich engagiertem „Mädchen für Alles“ (Lange-Vester/Teiweis-Klüger 2013: 188) zu werden, denen Leistungsoptionen, Anerkennung sowie ihr Recht auf entsprechenden Erfolg verwehrt bleiben. Da die erhobenen Daten einem Instrument der Frauenförderung entstammen, soll an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben, dass nicht nur in der Frauenförderung diese intersektionalen Perspektiven bislang vernachlässigt wurden und hier gerade mit Blick auf aktuelle Schließungstendenzen und Fokusse der Unternehmerischen Universität ein dringender Aufholbedarf besteht.

Korrespondenzadresse

Dr. Marina Ginal
Bildungszentrum Burg Schwaneck
Burgweg 10, 82049 Pullach
ginal@ginal-auner-beratung.de

Anmerkungen

1 Die Autorinnen untersuchten Anträge von Wissenschaftler*innen, die an den Medical Research Council gerichtet waren. Frauen mussten im Vergleich bis zu 20 zusätzliche Veröffentlichungen vorweisen, um denselben Kompetenzwert zugeschrieben zu bekommen (ebd.: 342).

2 Die Hochschulreformen der 1990er-Jahre beinhalteten nach Burton Clark (1998) idealtypisch die wesentlichen Elemente Unternehmerischer Hochschulen, wie die Abnahme staatlicher Regulierung, akademischer Selbstorganisation bzw. die Zunahme zielbezogener Außensteuerung, Wettbewerb und hierarchischer Selbststeuerung (Löther/Vollmer 2014: 19).

3 Der Artikel basiert auf der Veröffentlichung „Geschlechterungleichheiten in der Universitätsmedizin. Zum Einfluss der Organisationskultur auf den Ausstieg von Habilitandinnen" (Ginal 2019), erschienen im VS Verlag. Eine ausführliche Beschreibung zum Studiendesign findet sich unter Ginal 2019: 49ff. Ich danke der Gleichstellungsstelle, den Habilitandinnen sowie den weiteren teilnehmenden Programmstandorten sehr (die aus Anonymisierungsgründen nicht genannt werden). Großer Dank gilt Frau Prof. Dr. Sabine Walper und Frau Prof. Dr. Paula-Irene Villa für die Begleitung der Gesamtstudie sowie Prof. Dr. Sabine Pankofer, Dr. Anna Buschmeyer und Dr. Herwig Reiter als wichtige Berater*innen.

4 Der Schutz vor Rückverfolgbarkeit mit Blick auf Vorgesetzte oder Forschungskolleg*innen machte methodische Überlegungen notwendig, daher wurde auf eine rückverfolgbare Zitation innerhalb dieser Studie verzichtet (vgl. ausführlich hierzu Ginal 2019: 100ff.).

Literatur

Beaufaÿs, Sandra/Löther, Andrea (2017): Exzellente Hasardeurinnen. Beschäftigungsbedingungen und Geschlechterungleichheit auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt. In: WSI Mitteilungen 2017, 5. S. 348-355. https://doi.org/10.5771/0342-300X-2017-5-348.

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/Krais, Beate (2005): Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von Wissenschaftlerinnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. In: Feministische Studien, 23, 1, S. 82-99. https://doi.org/10.1515/fs-2005-0108.

Beaufaÿs, Sandra (2012): Führungspositionen in der Wissenschaft. Zur Ausbildung männlicher Sozialitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. In: Beaufaÿs, S./Engels, A./Kahlert, H. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt/ M.: Campus, S. 87-117.

Bérubé, Michael/Ruth, Jennifer (2015): The humanities, higher education, and academic freedom. Three necessary arguments. New York: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9781137506122.

Binner, Kristina/Kubicek, Bettina/Rozwandowicz, Anja (Hrsg.) (2013): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung

zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Blome, Frerk/Möller, Christina/Böning, Anja (2019): Open House? Class-Specific Career Opportunities at German Universities. In: Social Inclusion 6, 4, S. 101-110. https://doi.org/10.17645/si.v7i1.1621.

Bourdieu, Pierre (1993): Soziologische Fragen. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre (1997): Die männliche Herrschaft. In: Dölling, I./Krais, B. (Hrsg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis, S. 153-217. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre (2010 [1992]): Homo academicus. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre (2011 [1987]): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre (2016 [2005]): Die männliche Herrschaft. 3. Aufl. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Buschmeyer, Anna (2013): The Construction of "Alternative Masculinity" among Men in the Childcare Profession. In: International Review of Sociology 23, 2, S. 290-309. https://doi.org/10.1080/03906701.2013.804293.

Cassell, Joan (2000): The Woman in the Surgeon's Body. Cambridge/MA: Harvard University Press.

Connell, Raewyn (1993): The Big Picture: Masculinities in Recent World History. In: Theory and Society 22, 5, S. 597-623. https://doi.org/10.1007/BF00993538.

Connell, Raewyn (2015): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19973-3.

Charmaz, Kathy (2014): Constructing grounded theory. 2. Aufl. Washington DC: SAGE.

Clark, Burton R. (1998): Creating Entrepreneurial Universities. Organizational Pathways of Transformation. Bingley: Emerald.

El-Mafaalani, Aladin (2015): Ambivalenzen sozialer Mobilität. Zur Transformation des Habitus auf dem Weg von ganz unten in die ‚Elite'. In: Graf, A./ Möller, Chr. (Hrsg.). Bildung – Macht – Elite. Zur Reproduktion sozialer Ungleichheiten. Frankfurt/M./ New York: Campus, S. 70-94.

Engler, Steffanie (2001): „In Einsamkeit und Freiheit?" Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK.

Fischer, Gabriele (2015): Anerkennung – Macht – Hierarchie. Praktiken der Anerkennung und Geschlechterdifferenzierung in der Chirurgie und im Friseurhandwerk. Bielefeld: transcript.

Geertz, Clifford (1987): Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme. 1. Aufl. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2020): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn: GWK.

Ginal, Marina (2019): Geschlechterungleichheiten in der Universitätsmedizin. Zum Einfluss der Organisationskultur auf den Ausstieg von Habilitandinnen. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-27995-0.

Ginal, Marina (2020): „Ich war zu fertig und zu müde irgendwann …", Erschöpfung als Neuordnung vergeschlechtlichter Ungleichheiten in der „schönen neuen Arbeitswelt". In: Verhaltenstherapie & psychosoziale Praxis 52. Jg., 3, 565-580.

Graf, Angela (2015): Die Wissenschaftselite Deutschlands. Sozialprofil und Werdegänge zwischen 1945 und 2013. Frankfurt/ M.: Campus.

Graf, Angela (2017): Sozial exklusiv. Über den Zugang zur Wissenschaftselite. In: Forschung & Lehre 2, 17, S. 130-132.

Hammersley, Martyn/Atkinson, Paul (2010): Ethnography. Principles in practice. London: Routledge.

Jaksztat, Steffen (2014): Bildungsherkunft und Promotion: Wie beeinflusst das elterliche Bildungsniveau den Übergang in die Promotionsphase? Zeitschrift für Soziologie, 43, 4, S. 286-301. https://doi.org/10.1515/zfsoz-2014-0404.

Krempkow, René/Landrock, Uta (2013): Die Sicht der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf die Leistungsorientierte Mittelvergabe an Medizinischen Fakultäten im Vergleich zu den Professor/innen. Berlin: iFQ – Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung.

Kluge, Susann (1999): Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-322-97436-5.

Kraemer, Klaus/Korom, Philipp/Nessel, Sebastian (2012): Kapitalismus und Gender. Eine Auseinandersetzung mit der kapitalismuskritischen Intersektionalitätsforschung. In: Berlin J Soziol 22, 1, S. 29-52. https://doi.org/10.1007/s11609-012-0178-z.

Lange-Vester, Andrea/Teiwes-Kügler, Christel (2013): Zwischen W3 und Hartz IV. Arbeitssituation und Perspektiven von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Opladen: Budrich. https://doi.org/10.2307/j.ctvddzsc4.

Lenger, Alexander/Rhein, Philipp (2018): Die Wissenschaftssoziologie Pierre Bourdieus. Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21903-1.

Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.) (2014): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Opladen: Budrich. https://doi.org/10.2307/j.ctvddzxqr.

Lind, Inken (2006): Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Robert Bosch Stiftung. Bonn: Center of Excellence Women and Science (CEWS).

Lund, Rebecca W. B. (2015): Doing the ideal academic. Gender, excellence and changing academia. Espoo: Aalto University.

Maasen, Sabine/Weingart, Peter (2006): Unternehmerische Universität und neue Wissenschaftskultur. In: die hochschule 1, S. 19-45.

McGann, Vanessa L./Steil, M. Janice (2006): The Sense of Entitlement. Implication for Gender Equality and Psychological Well-Being. In: Goodheart, C. D./Worell, J. (Hrsg.): Handbook of Girl's and Women's Psychological Health. New York: Oxford University Press, S. 175-182.

McRobbie, Angela (2016): Top Girls. Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes. Wiesbaden: Springer VS.

Meuser, Michael (2009): Hegemoniale Männlichkeit: Überlegungen zur Leitkategorie der Men's Studies. In: Aulenbacher, B. (Hrsg.): FrauenMännerGeschlechterforschung. State of the Art. 2. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 160-174.

Möller, Christina (2015): Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren. Weinheim: Beltz Juventa

Möller, Christina (2017): Begrenzte Ermöglichungen. Von der ‚Illusion der Chancengleichheit' in wissenschaftlichen Karrieren. In: Rieger-Ladich, M./Grabau. Chr. (Hrsg.): Pierre Bourdieu: Pädagogische Lektüren. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 63-82. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18904-8_4.

Münch, Richard (2011): Akademischer Kapitalismus. Über die politische Öko-

nomie der Hochschulreform. Berlin: Suhrkamp.

Paulitz, Tanja (2012): Geschlechter der Wissenschaft. In: Maasen, S./Kaiser, M./ Reinhart, M./ Sutter, B. (Hrsg.): Handbuch Wissenschaftssoziologie. Wiesbaden: Springer VS, S. 163-175. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18918-5_13.

Petersen, Renate/Budde, Mechthild/ Brocke, Pia Simone/Doebert, Gitta/ Wollert-Rudack, Helga/Wolf, Henrike (Hrsg.) (2017): Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-14268-1.

Rossiter, Margaret W. (2003): Der Matilda-Effekt in der Wissenschaft. In: Wobbe, T. (Hrsg.): Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Bielefeld: transcript, S. 191-211. https://doi.org/10.14361/9783839401187-008.

Sandström, Ulf/Hällsten, Martin (2008): Persistent nepotism in peer-review. In: Scientometrics 74, 2, S. 175-189. https://doi.org/10.1007/s11192-008-0211-3.

Ständige Senatskommission für Grundsatzfragen in der Klinischen Forschung (2015): Etablierung eines integrierten Forschung- und Weiterbildungsprogramms für „Clinician Scientists“ parallel zur Facharztausbildung. Empfehlung der Ständigen Senatskommission für Grundsatzfragen in der Klinischen Forschung der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Bonn: DFG. <https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/2015/empfehlungen_clinician_scientists_0415.pdf> (Zugriff: 06.04.2021).

Strauss, Anselm/Corbin, Juliet (1996): Grounded theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz.

Ullrich, Peter (2016): Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus. Strukturen, Subjektivitäten und Organisierungsansätze im Mittelbau und Fachgesellschaften. In: Soziologie 45, 4, S. 388-411.

van den Brink, Marieke/Benschop, Yvonne (2013): Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment. In: Journal of Management Studies 51, 3, 460-492. https://doi.org/10.1111/joms.12060.

Wenneras, Christine/Wold, Agnes (1997): Neptism and Sexism in Peer-Review. In: Nature 387, 22, S. 341-343. https://doi.org/10.1038/387341a0.

Wetterer, Angelika (1993): Professionalisierung und Geschlechterhierarchie. Vom kollektiven Frauenausschluß zur Intergration mit beschränkten Möglichkeiten. Kassel: Jenior & Preßler.