GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Professorinnen – jenseits der „Gläsernen Decke“? Eine qualitative empirische Studie zu geschlechtshierarchisierenden Praxen der Alltagskultur an Hochschulen

Paulitz, Tanja; Wagner, Leonie

2020

https://doi.org/10.25595/2843

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Paulitz, Tanja; Wagner, Leonie: *Professorinnen – jenseits der „Gläsernen Decke“? Eine qualitative empirische Studie zu geschlechtshierarchisierenden Praxen der Alltagskultur an Hochschulen*, in: Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Jg. 12 (2020) Nr: 2, 133–148. DOI: https://doi.org/10.25595/2843.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/gender.v12i2.09

Nutzungsbedingungen:

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

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

Terms of use:

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

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

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

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Tanja Paulitz, Leonie Wagner

Professorinnen – jenseits der „Gläsernen Decke"? Eine qualitative empirische Studie zu geschlechtshierarchisierenden Praxen der Alltagskultur an Hochschulen[1]

Zusammenfassung

Marginalisierungsprozesse von Professorinnen, die die „Gläserne Decke" durchbrochen haben, finden bislang sowohl in wissenschaftlichen Untersuchungen als auch in den Diskursen und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik wenig Beachtung. Ziel des Beitrags ist, auf der Basis einer laufenden qualitativen empirischen Interviewstudie erste Hinweise für die Untersuchung und Bearbeitung informeller geschlechtshierarchisierender Praxis in der Alltagskultur an Hochschulen zu generieren. Die Auswertung der Interviews mit Professorinnen zeigt bislang, dass sowohl die alltäglichen Spiele um die Herstellung von Sichtbarkeit als auch jene um die Bildung von Bündnissen entscheidend für die Anerkennung von Leistung und für die Eröffnung von Handlungsmöglichkeiten auf der Professur sind. Da diese Praxen zumeist sehr subtil oder diskret bleiben und kollektiv abgestützt bzw. auch unterbrochen werden können, verweisen sie auf das Problem der (fehlenden) Diskursivierung, dem mit den derzeit vorhandenen gleichstellungsorientierten Ansätzen kaum effektiv begegnet werden kann.

Schlüsselwörter
Marginalisierung, Professorinnen, Hochschule, Universität, Gleichstellungspolitik, Hochschulkultur

Summary

Women professors – beyond the "glass ceiling"? A qualitative empirical study on gender-hierarchising practices of everyday culture at universities

The marginalisation processes of women professors who have broken the "glass ceiling" have so far received little attention in academic research as well as in the context of equality policy discourses and measures. The article presents first findings from an ongoing qualitative empirical interview study of informal gender-hierarchising practices in everyday culture at universities. So far, the interviews with women professors show that both the everyday games of creating visibility and the forming of informal networks and alliances are crucial when it comes to recognition and opening up possibilities for action for those with a professorship. Since these practices tend to be very subtle or discreet and can only be supported or interrupted collectively, they point to the problem of a (lack of) discursive awareness, which is difficult to effectively counter when applying current gender equality approaches.

Keywords
marginalisation, women professors, university, gender equality policy, university culture

1 Das diesem Beitrag zugrundeliegende Verbundvorhaben „Jenseits der Gläsernen Decke. Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung (academica)" wird 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.

1 Einleitung

Die Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung ist seit mehreren Jahrzehnten ein erklärtes gleichstellungspolitisches Ziel. Insofern wurden insbesondere Anstrengungen unternommen, um über Förderprogramme die Anteile von Frauen in Hochschulen und vor allem von Professorinnen zu steigern (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2018). Gleichstellungspolitische Maßnahmen, die auf die Verbesserung der Partizipation von Professorinnen in der bisherigen Männerdomäne zielen, finden sich allerdings nur vereinzelt bzw. erst seit kurzer Zeit. Es hat den Anschein, mit der erfolgreichen Berufung habe Gleichstellungspolitik ihren Auftrag erfüllt und die traditionell von Männern dominierte Bastion der oberen Hierarchieebenen der Wissenschaft aufgebrochen. Dabei wird vernachlässigt, dass Frauen in den historisch männlich geprägten höheren Bildungseinrichtungen vergleichsweise neu sind (Kortendiek 2019) und viele der ungeschriebenen Gesetze für die Gestaltung einer Professur oder Hochschule trotz zahlreicher Transformationen, die die Hochschulen in der jüngeren Vergangenheit erfahren haben, vermutlich relativ persistent sind. Von besonderem Interesse ist dabei die Ebene der alltagskulturellen Herstellung von hierarchischen Geschlechterverhältnissen in Hochschulen.

In der vorliegenden Forschung finden sich kaum Studien, die näheren Aufschluss darüber geben, wie die Geschlechterverhältnisse jenseits der erfolgten Berufung und damit „jenseits der Gläsernen Decke" der Wissenschaft gestaltet werden. Bekannt ist, dass in der Wissenschaftskarriere nicht allein und nicht primär formale Zugangsbarrieren Ungleichheit produzieren, sondern die in hohem Maße kulturellen und häufig informellen Praktiken von Anerkennung bzw. Marginalisierung im wissenschaftlichen Alltag von großer Bedeutung sind (vor allem Krais 2000). Diese Ebene der kulturellen Praxis weist geschlechtshierarchisierende Mechanismen auf, die bis heute und trotz aller Fördermaßnahmen Barrieren darstellen (Löther/Glanz 2017). Diese auf die Analysekategorie Geschlecht bezogene Betrachtung der Professur, einer bislang kaum untersuchten Statusgruppe, steht im Zentrum des Beitrags.[2] Im Wesentlichen wird die Professur damit als kulturelle Formation betrachtet, wenn im Folgenden gerade den alltäglichen, zumeist informellen Praktiken der Anerkennung und Marginalisierung als bedeutsame Prozesse für geschlechtshierarchische Positionierungen in der Statusgruppe der Professor_innen größere Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Mithin wird in diesem Beitrag jene bislang vernachlässigte akademische Gruppe betrachtet, die sich mit der Berufung dauerhaft im Hochschulsystem etabliert hat und von der zu erwarten ist, dass sie über die institutionelle Aufgabe und Handlungsmacht verfügt, in Hochschulen gestaltend aktiv zu sein. Die nachfolgenden Überlegungen stützen sich auf Befunde aus einer qualitativ-empirischen Untersuchung. Ohne bereits abschließende Analysen präsentieren zu können, zielt der Beitrag primär darauf ab, die Problemstellung analytisch zu entfalten, an ausgewählten empirischen Beispielen zu illustrieren und auf ihre Implikationen hin zu diskutieren. Unser Referenzrahmen ist das deutsche Hochschulsystem, wobei die empirische Basis breit angelegt ist und sowohl

2 Mit dieser Fokussierung wird Geschlecht nicht vorab theoretisch als dichotome Kategorie konzipiert, sondern empirisch in seinen konkreten alltagskulturellen Ausprägungen rekonstruiert.

Universitäten als auch Hochschulen für angewandte Wissenschaften/Fachhochschulen, Kunst- und Musikhochschulen in die Betrachtung einbezogen werden.

2 Frauenanteile auf der Professur und in Hochschulleitungen

Die Geschlechterverhältnisse im Hochschulbereich sind statistisch recht gut erfasst. Die vorhandenen Daten und Analysen zeigen dabei deutlich den Befund einer persistenten vertikalen Segregation mit minimalen Verschiebungen und fächerspezifischen Ausprägungen: Der Anteil an Frauen sinkt drastisch, je höher man in den Etagen des tertiären Bildungssystems steigt (u. a. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2018; einführend auch: Paulitz 2012). Die Situation, dass die ‚Luft' für Frauen ab der Postdoc-Phase immer ‚dünner' wird und die Berufung auf eine Professur auch heute eine wesentliche geschlechterbezogene Hürde darstellt, hat sich nicht grundlegend verändert. Und dies, obwohl inzwischen qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen durchaus in größerer Zahl vorhanden sind (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2018: 15).[3] Die vertikale Segregation setzt sich zudem auch nach der Berufung auf die Professur fort, wenn es etwa um die Besetzung von höheren und sichtbaren Positionen in Hochschule und Wissenschaft geht (Löther 2019). Statistisch betrachtet, so lässt sich aus den vorhandenen Zahlen ableiten, haben Frauen auch auf der Professur in Deutschland insgesamt einen niedrigeren Status als ihre Kollegen (Ruschenburg et al. 2011).

Mit Blick auf die hier betrachtete Statusgruppe der Professur zeigen die Zahlen über die Besetzung von Positionen innerhalb der Hochschulleitung eine erste Tendenz. Mit einem Frauenanteil von 25,7 % (in 2015) scheint für die Hochschulleitungen zunächst das Kaskadenmodell, nach dem der Anteil von Frauen dem der vorhergehenden Stufe entsprechen soll, erfüllt. Dieses Bild verändert sich jedoch, wenn diese Leitungspositionen differenzierter betrachtet werden: So setzt sich dieser durchschnittliche Wert von 25,7 % Frauen in Hochschulleitungen insgesamt aus den Teilgruppen der Präsidentinnen/Rektorinnen (5,1 %), Vizepräsidentinnen/Prorektorinnen (9,8 %) und Kanzlerinnen (9,5 %) zusammen, wobei zudem in der Regel Kanzler_innen nicht aus der Professor_innenschaft selbst kommen (Center of Excellence Women and Science 2016). Daraus ergibt sich ein asymmetrisches Strukturmuster, welches auch im Zeitraum der o. g. Fördermaßnahmen, trotz langsamer Steigerung des Frauenanteils, konstant blieb. Das bedeutet, in Präsidien und Rektoraten sind Frauen unterrepräsentiert. Außerdem nehmen sie hier häufiger Ämter als Vize-Präsidentinnen oder -Rektorinnen wahr als die Präsident_innen-/Rektor_innenschaft selbst (Center of Excellence Women and Science

3 Obwohl verschiedene Wissenschaftsorganisationen und die Politik in den 2000er-Jahren insbesondere Programme zur Steigerung des Professorinnenanteils an den Hochschulen aufgelegt haben (für einen Überblick: Metz-Göckel 2007; Striedinger et al. 2016), bleibt, so die Bestandsaufnahme des Wissenschaftsrats (2012: 17), die Steigerung des Professorinnenanteils hinter den Erwartungen zurück: von 10,6 % in 1998 auf 21,5 % in 2012 (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2014, Tab. 4.1) bzw. von 10,5 % in 2000 auf 22 % in 2014 (Center of Excellence Women and Science 2016).

2016).[4] Die Situation in der BRD deckt sich mit den Ergebnissen des Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER) an der University of Sussex über die Unterrepräsentanz von Frauen in Hochschulleitungspositionen auf internationaler Ebene: Der Befund lautet hier wie dort: „women disappear in the higher grades, that is, when power, resources, rewards and influence increase" (Morley 2013: 118).

Diese Zahlen geben erste Hinweise darauf, dass auch nach der Berufung auf eine Professur und somit oberhalb der „Gläsernen Decke" in der Wissenschaftskarriere Exklusions- oder zumindest Marginalisierungsmechanismen in Bezug auf Frauen wirken. Gleichwohl zielt der überwiegende Teil der bislang zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung aufgelegten Programme auf die Verbesserung der Ausgangsvoraussetzungen für die Berufung von Frauen auf eine Professur sowie auf Individualförderung.[5] Zweifellos stellen diese Programme einen „wichtigen Beitrag zur Frauenförderung" dar, weil sie „für einzelne Frauen teilweise nepotistische und Frauen diskriminierende Strukturen" (Färber 2007: 101) kompensieren, eine nachhaltige und signifikante Veränderung der o. g. Befundlage konnte dadurch jedoch bislang nicht erzielt werden.

Eine geeignete wissenschaftliche Grundlage in Bezug auf die Rahmenbedingungen und kulturellen Marginalisierungsmechanismen liegt derzeit nicht vor, die Auskunft darüber gäbe, was die Situation von Professorinnen im kollegialen Umfeld an einer Hochschule beeinflusst und etwa zu den erkennbaren asymmetrischen Besetzungen von Leitungspositionen innerhalb der Hochschule führt. Um hier zu aussagekräftigen Ergebnissen zu kommen, reicht es daher nicht aus, auf der Ebene der Professur die „Köpfe" zu zählen, auch, da die Zahlen für den Einblick in die konkreten Mechanismen geschlechtshierarchischer Positionierung nichts aussagen können (Spiegl 2011: 46). Notwendig ist vielmehr, die informellen und subtileren Mechanismen detaillierter empirisch auszuleuchten.

3 Problemstellung – wissenschaftlicher Diskurs und seine Leerstellen

Für die vergangenen zwei Jahrzehnte lässt sich eine kontinuierliche wissenschaftliche Beschäftigung mit den Ungleichheiten der Geschlechter im Wissenschaftssystem bis zur Berufung verzeichnen. Im Gesamtbild zeigt die Forschungslage, dass nicht allein oder primär länger formale Zugangsbarrieren oder allein die Vereinbarkeitsproblematik

4 Über Frauenanteile in anderen wichtigen, mittleren Leitungsfunktionen, wie vor allem den Dekanaten bzw. Fakultätsleitungen, gibt es nur wenige aussagekräftige statistische Erhebungen (Löther 2019). Weitere Defizite der derzeitigen Datenlage erläutert Kortendiek (2019: 1332).

5 Dazu zählen z. B. Bewerbungstrainings (u. a. „Anstoß zum Aufstieg" – Dalhoff 2006) oder auch die an einigen Universitäten und Hochschulen gestarteten Coaching-Programme für Neuberufene (Hubrath 2009; Reinhardt/Kerbst/Dorando 2006). Das „Professorinnenprogramm" des BMBF (seit 2008) markiert in dieser Hinsicht eine neue Programmform, da neben der Individualförderung auch strukturelle Komponenten an den Hochschulen selbst adressiert werden (Löther/Glanz 2017). Doch auch strukturell ansetzende Maßnahmen dienen oftmals primär der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder richten sich gegen Benachteiligungen in Rekrutierungsprozessen.

für die Reproduktion dieser Ungleichheiten verantwortlich zu machen sind. Vielmehr wurde auf der Grundlage von empirischen Studien herausgearbeitet, dass zum einen Marginalisierungsmechanismen in Form informeller alltagskultureller Praktiken wirksam sind, zum anderen ein Gender Bias in den Normen, Werten und Funktionslogiken des wissenschaftlichen Feldes selbst eine wesentliche Rolle spielt. Ausgehend davon wurden verstärkt jene sozialen Praktiken und ungeschriebenen Regeln der Wissenschaft als *Kultur* in den Blick genommen, die die Grundlage für Anerkennung und damit Erfolg bilden.[6]

Untersuchungen zur strukturellen Reproduktion von Geschlechterungleichheit in Wissenschaftskarrieren verweisen auf die Problematik der in der Wissenschaft dominanten Mobilitäts- und zeitlichen Verfügbarkeitsanforderungen (u. a. Matthies et al. 2001; Haffner/Könekamp/Krais 2006; Beaufaÿs/Engels/Kahlert 2012; Kahlert 2013), auf die Frage der Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen bzw. künstlerisch-wissenschaftlichen Karriere mit anderen Lebensbereichen (Aulenbacher et al. 2010; Metz-Göckel/Heusgen/Möller 2012) sowie auf den Zusammenhang von Generativität, Familiengründung und Strukturbedingungen wissenschaftlicher Karrieren und Tätigkeiten (Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009). Viele Arbeiten zeigen indessen die Verwobenheit von strukturellen Bedingungen mit kulturellen Orientierungen, etwa bezogen auf die Fachkultur (u. a. Lind/Löther 2007; Metz-Göckel 2007; Paulitz et al. 2015), bezogen auf die informellen Regeln der Personalauswahl (Metz-Göckel 2007) oder bezogen auf die kulturellen Zuschreibungen von Verfügbarkeit (Paulitz/Goisauf/Zapusek 2015) sowie bezogen auf die Frage der Einbindung in informelle Netzwerke (Leemann 2008; Wissenschaftsrat 2012). Allmendinger (2003) und Matthies, Simon und Knie (2008) machen darauf aufmerksam, dass die Ursachen von Geschlechterungleichheit zwar in den Strukturbedingungen des Systems liegen, jedoch dem Muster folgen: Je informeller die Qualifikationswege, desto geringer die Chancengleichheit. Die damit adressierte kulturelle Dimension der Hochschulen und die sozialen Alltagspraktiken des Wissenschaft-Machens stehen im Mittelpunkt praxistheoretisch orientierter Untersuchungen, die vor allem an die Kultursoziologie Pierre Bourdieus anschließen. In den Blick genommen werden hier die komplexen (überwiegend informellen) Exklusions- bzw. Marginalisierungsmechanismen des „Innenlebens" der Wissenschaft – primär auf dem Weg zur Professur (Krais 2000; Beaufaÿs/Krais 2005).

Während also die Bedeutung dieser in der *Kultur* der Hochschulen und Wissenschaft verankerten Exklusions- bzw. Marginalisierungsmechanismen für Geschlechterungleichheiten im Verlauf der Wissenschaftskarrieren in der Forschung klar erkannt wurde, fehlen nahezu vollständig Kenntnisse über eben diese Zusammenhänge auf der Ebene der *Professur*. Die wenigen Pionierstudien über die Statusgruppe der Professor_innen (Engler 2001; Beaufaÿs 2003) enthalten wichtige Befunde für die Annahme, dass Selbstverständnis und Handlungsspielräume von Professor_innen sich qua Geschlecht stark unterscheiden. Eine qualitative Untersuchung über wissenschaftliche Führungskräfte in der Exzellenzinitiative (Beaufaÿs 2012, 2015) erarbeitet die These,

6 Mit Blick auf die pointierten Beiträge in der deutschsprachigen Forschung zu Wissenschaftskulturen aus Geschlechterperspektive gehen wir für unsere Analyse des deutschen Hochschulkontextes im Folgenden insbesondere auf diese Literatur ein und ziehen dabei nur ausgewählte Forschungsarbeiten aus dem anglofonen Raum hinzu.

dass nach der Berufung auf eine Professur die Marginalisierungsmechanismen der Wissenschaftskultur „erst richtig zum Tragen“ (Beaufaÿs 2012: 113) kommen. Denn auf dieser Ebene würden letztlich die dominanten Feldpositionen ausgehandelt und die Frage, wer besondere Anerkennung verdiene und wer nicht. Diese Aushandlungsprozesse wiesen die Ordnungsstruktur primär eines Wettkampfes unter Männern auf (Beaufaÿs 2012: 110ff.). Die qualitativen Studien des CHEER aus Großbritannien zeigen, dass Professorinnen häufig die Unterstützung fehle, um diskriminierenden Strukturen entgegenzuwirken und in Leitungspositionen aufzusteigen (Morley 2014: 124). So sei die hochkompetitive Umgebung von „masculinist organisational cultures“ (Morley 2014: 125) für viele Frauen abschreckend. Angesichts dieser Forschungslage steht eine umfangreichere Analyse der informellen Praktiken und Erfahrungen im kollegialen Umfeld von Professorinnen noch aus. Auch Morley (2013: 126) bemängelt, dass bislang Forschungen über das Erlangen von Macht und über die konkreten Erfahrungen von Frauen in Führungspositionen fehlen. Das bedeutet: Insbesondere hinsichtlich der alltagskulturellen Marginalisierungsmechanismen im Wissenschaftsbetrieb klafft eine Wissenslücke über jene informellen sozialen Praktiken, die für die Anerkennung von Leistung und mithin für die Besetzung von herausgehobenen Ämtern und Positionen in Hochschulen verantwortlich sind.

Deshalb erscheint es notwendig, eine bessere Vorstellung der formalen und informellen Strukturen, Symboliken und Praktiken zu erlangen, die zur Marginalisierung von Professorinnen führen. Gleichzeitig schlagen wir vor, dies auch aus einer anderen, komplementären Perspektive zu betrachten, nämlich auch jene Mechanismen und Strategien empirisch zu beleuchten, die zu einer besseren Anerkennung von Professorinnen in den Hochschulen beitragen.

4 Ansatzpunkte – theoretischer und methodischer Zugang

Mit dem benannten Forschungsinteresse an den Praktiken der Anerkennung bzw. Nicht-Anerkennung, die den Alltag von Professorinnen an Hochschulen prägen und sich in ihrer – im Verhältnis zu Kollegen – ungleichen Positionierung niederschlagen, schließen wir primär an die o. g. praxistheoretisch orientierte wissenschaftssoziologische Geschlechterforschung an. Mit dieser Perspektive wird Wissenschaft als soziales Feld hinsichtlich der darin hergestellten (Macht-)Relationen und der Relationen zu anderen Feldern im sozialen Raum betrachtet. Mit Kortendiek begreifen wir Hochschulen außerdem in sozial-historischer Perspektive als vergeschlechtlicht: „Die heutigen Hochschulen, ob Traditions- oder Reformuniversität, gründen sich auf eine lange, durch den Ausschluss von Frauen geprägte (Kultur-)Geschichte“ (Kortendiek 2019: 1331). Weitere wichtige Bezüge kommen aus der Organisationsforschung und deren Einsichten in die Funktionsweisen von „gendered organizations“ (Acker 1990; wissenschaftsspezifisch: Kahlert 2013). Unter den Dimensionen, die Acker (1990: 146) für die Analyse vorschlägt, steht hier insbesondere die kulturelle der alltäglichen Interaktionen sowie der Bilder, Symbole und Vorstellungen im Zentrum, die Geschlechterordnung herstellen bzw. hierarchische Positionierungen perpetuieren. Damit folgen wir für die vorliegende Untersuchung nicht im engeren Sinne den später von Acker (2006) vorgestellten

intersektionalen Erweiterungen der Perspektive, sondern konzentrieren uns auf die bei Acker auch im späteren Zugriff herausgestellten „informal interactions while ‚doing the work'" (Acker 2006: 451) und die darin zum Tragen kommenden Vergeschlechtlichungen in Organisationen. Sie finden vor dem Hintergrund tradierter Vorstellungen von z. B. akademischer Arbeitsteilung und deren Repräsentanzen in Bildern und Symbolen (z. B. „des Professors") statt und haben Auswirkungen auf Selbstkonzeptionen und Performanzen von Geschlecht im akademischen Feld.

Im Anschluss an diese theoretischen Überlegungen ist unsere leitende These, dass sich solche in die Wissenschaftskultur und ihre Alltagspraktiken tief eingelagerten Mechanismen der Geschlechterungleichheiten auch auf der Ebene der Professur perpetuieren bzw. die Chance bergen, das traditionelle „Wissenschaftsspiel" auch zu verändern. Es steht zu vermuten, dass vor allem die (häufig informellen) kollegialen Beziehungen in den durch Selbstverwaltung, Gremienarbeit, Peer-Bewertungen und vielfältige Kooperationsbeziehungen und Netzwerke geprägten Strukturen der Hochschule zentrale Bedeutung gewinnen. Auf dieser Grundlage vermuten wir außerdem, dass die derzeit verfügbaren gleichstellungspolitischen Maßnahmen kaum eine Veränderung dieses Spiels erreichen können, sondern dass es eines Weiterdenkens und zusätzlicher Ansatzpunkte bedarf, um Veränderungsprozesse anzustoßen.

Die empirische Untersuchung von Marginalisierungs- und Anerkennungsmechanismen auf der Professur stützt sich auf die Erhebung von Erfahrungen von Professorinnen. Hierfür befragen wir mit einem durchweg qualitativen Forschungsdesign auf Lebenszeit berufene Professorinnen, der Berufungszeitraum beginnend ab 1995, die außerdem z. T. über Leitungserfahrung in Dekanat oder Hochschulleitung verfügen. Die Datenerhebung erfolgt in Form offener, thematisch- und problemzentrierter Leitfadeninterviews (Witzel 2000). Entsprechend dem Paradigma qualitativer Zugänge kommt durchgehend ein offen-erzählgenerierender Fragestil zum Einsatz. Die Fragen in den Interviews mit Professorinnen beziehen sich dabei auf verschiedene Erfahrungskontexte: eigene Positionierung *(standing)* in der Organisation (Fakultät bzw. Hochschule), erlebte bzw. verweigerte Anerkennung, Ein- bzw. Ausschlüsse sowie eigene Handlungsstrategien, -ressourcen und Umgangsweisen mit diesen Erfahrungen. Das Sample deckt die gesamte Breite von staatlichen Hochschultypen ab. Unsere im Folgenden exemplarisch zur Illustration benutzten Befunde entstammen einem derzeit im Entstehen befindlichen Sample von insgesamt ca. 110 Interviews, von denen bislang ca. 50 in die Erarbeitung der ersten Befunde für diesen Beitrag einbezogen wurden.[7] Die Interviews werden nach dem methodischen Verfahren qualitativer Datenanalyse der Grounded Theory ausgewertet (Strauss/Corbin 1996). Damit verbunden ist die „regelgeleitete, kontrollierte, prüfbare ‚Entdeckung' von Theorie aus Daten/Empirie" (Mey/Mruck 2011: 11). Somit

7 Die Anonymisierung der Interviews stellt aufgrund der geringen Grundgesamtheit von Professorinnen in vielen Fächern, insbesondere in herausgehobenen Positionen, eine besondere Anforderung dar. Dabei wären vor allem auch in Kombination mit geografischen Informationen oder spezifischen regionalen Profilbildungen oder Hochschultypen Interviewpartnerinnen mit begrenztem Aufwand identifizierbar. Zum Zwecke der Gewährleistung der Anonymität verzichten wir bei der Wiedergabe von Interviewpassagen auf jegliche Kennzeichnung. Dies erscheint methodisch zum einen deshalb vertretbar, da der Schwerpunkt der Analyse nicht auf der einzelnen Professorin als Fall liegt und zum anderen da der Auswertungsfokus auf der Gewinnung übergreifender Befunde liegt und somit weder auf der Spezifik von Fachkulturen noch auf regionalen Unterscheidungen.

zielt die an der Grounded Theory orientierte Analyse auf die Rekonstruktion von überindividuellen sozialen Deutungs- und Handlungsmustern. Diese werden im Auswertungsprozess verdichtet beschrieben und so empirisch abgestützt.

5 Exemplarische Illustrationen – alltägliche Erfahrungen auf der Professur

Wir diskutieren unsere Befundlage anhand zweier zentraler Marginalisierungsphänomene. Als zentral erweist sich zum einen die Frage der Sichtbarkeit und ihre geschlechterpolitische Kehrseite und zum anderen die flexiblen, informellen Praktiken des Netzwerkens mit ihren geschlechtlich strukturierten Zugangsregulierungen.

5.1 Sichtbarkeit – Professorinnen im toten Winkel

Sichtbarkeit an der Hochschule bzw. in der Scientific Community wird in den Interviews als wesentliche Voraussetzung für die eigene erfolgreiche Arbeit vorgestellt. Das Sichtbar-Sein oder -Werden erscheint als Grundbedingung für die Zuerkennung von Status und das *standing* im Kollegium. In vielen Interviews wird deutlich, dass die Befragten ihre Sichtbarkeit nicht einfach selbst erzeugen können, sondern dass diese in informellen Praktiken der wechselseitigen Anerkennung hergestellt wird: Sie entsteht in und durch Benennungspraktiken, durch das sich Beziehen auf (oder Übergehen von) Äußerungen oder Leistungen. Erst mit der Benennung durch andere erhält eine Äußerung oder Leistung Bedeutung, Wert und genau genommen auch erst eine Existenz. So macht unterlassene Benennung unsichtbar, explizite Benennung schafft Reputation. Die Analyse der folgenden Fallerzählung kann dies exemplarisch veranschaulichen: Eine Professorin organisiert gemeinsam mit einem Kollegen eine Konferenz zu ihrem gegenwärtigen Forschungsthema. Konferenzort ist die Hochschule des Kollegen. Beide laden einen älteren und wichtigen Emeritus ein, die Keynote zu halten. Als der Emiritus seinen Vortrag beginnt, dankt er wie üblich für die Einladung – indem er seine Dankbarkeit allerdings explizit nur gegenüber dem Kollegen als dem eigentlichen Gastgeber der Konferenz zum Ausdruck bringt und die Kollegin, auf deren Initiative die Konferenz stattfindet, nicht erwähnt.

Was hier stattfindet, lässt sich als symbolischer Reputationsaustausch zwischen Männern deuten, ohne dass dieser als bewusste Ausgrenzung der Kollegin gewertet werden muss. Vielmehr begreifen wir es als einen Fall alltäglichen ‚Vergessens'. Die wiederkehrenden Erzählungen im Interviewsample, die genau dieses Muster aufweisen, die Leistung der Frau unerwähnt zu lassen (etwa auch im Fall von Forschungskooperationen), deuten auf eine geschlechtlich strukturierte Praxis hin. Ein solches ‚Vergessen' ist, wie die weitere Betrachtung zeigt, eben kein unbedeutender Lapsus. Denn die Autorität des Emeritus stellt auf der Bühne des Hauptvortrages ja gerade die Sichtbarkeit des Kollegen als Gastgeber und als derjenige, der für das Konferenzthema steht, her. Und indem der Kollege den Dank in schweigender Demut entgegennimmt, ist die Anerkennungsbeziehung zwischen ihm und dem Emeritus nahtlos fixiert. Dabei, so ist bei genauerer Nachfrage von der Professorin zu erfahren, war sie dem Emeritus keineswegs

persönlich unbekannt. Sie war sogar seine ehemalige Studentin. Analytisch interessant ist für diese Situation zugleich, dass das Publikum anlässlich der Nichtnennung der Veranstalterin keinen Protest erhebt. Die genauen Beweggründe hierfür (z. B. Schonung des älteren Kollegen o. ä.) sind hier nicht rekonstruierbar und an dieser Stelle auch nicht entscheidend. Denn von entscheidender Bedeutung sind letztlich die Konsequenzen von beidem, Nicht-Nennung im Verbund mit Schweigen: So wird das Versäumnis des Emeritus nicht richtiggestellt und die fachliche Rolle der Kollegin bleibt ausgeblendet. Letztere selbst hat in dieser Situation dadurch kaum eine Chance, ihre Leistung sichtbar zu machen bzw. sie müsste sich hierzu vergleichsweise massiv wieder ins Gespräch bringen, etwa indem sie nach der Keynote dem Referenten im Namen der Veranstalter_innen dankt. Insofern verschließt die Gesamtkonstellation die Option, individuell zu agieren, um die Sichtbarkeit der eigenen Rolle zu erringen. Wie erwähnt ist dieses Beispiel kein Einzelfall im Interviewsample. Es steht für das informelle Spiel um das rare Gut der Anerkennung durch Herstellung von Sichtbarkeit und die darin von den Befragten erfahrenen geschlechtlich strukturierten Muster.

Eine andere Fallerzählung bestätigt dies, und zwar indem sie einen anderen Ausgang nimmt, mit dem für die betreffende Interviewpartnerin Sichtbarkeit entsteht. Im Interview berichtet sie von einer Preisverleihung durch einen Vertreter des Ministeriums, bei der ihre erfolgreiche Etablierung eines Zentrums an der eigenen Hochschule gewürdigt werden sollte. Sie findet sich dann allerdings in einer Veranstaltung wieder, in der der Präsident als Empfänger des Preises auf der Bühne steht und sie selbst auf einen Platz im Publikum verwiesen ist. Hier entwickeln sowohl sie selbst als auch andere Personen im Publikum ein sehr klares Gespür für die Unstimmigkeit der Situation:

„Ich habe gemerkt, dass ich das eigentlich auch irgendwie falsch finde, dass ich da vorne nicht stehe. Und mein Mann fing so an, an mir zu zupfen und [...] es wurde getuschelt und so. [...] eine Frau hat dann gesagt: Du, geh jetzt da mal vor. Und dann bin ich vorgelaufen und es wurde geklatscht. Das war total explizit. Dass irgendwie, dass da an die falsche Person [...]. Und dann habe ich mich da in die Mitte reingestellt. [...] total irreale Situation, surreale Situation. Also das ist wirklich ein System, so irgendwie Wegdrängen."

Das Foto der Veranstaltung zeigt sie schließlich gemeinsam mit den Herren. Sie hält den Förderbescheid und lächelt in die Kamera. Die geschilderte Situation stellt gewissermaßen den Höhepunkt einer längeren Schilderung im Interview dar, die durch Beispiele von fehlender Kommunikation, unterschlagenen Terminen und Nicht-Benennung gespickt ist. Doch dieses Beispiel zeigt zugleich, dass dieses „System" auch an die Grenzen des Akzeptablen gelangen kann, wenn weitere Beteiligte die „surreale Situation" nicht stillschweigend hinnehmen, sondern sich artikulieren, um die „richtige" Person auf der Bühne zu sehen. Dieser Rückhalt unterstützt schließlich den kurzentschlossenen Schritt der Selbstermächtigung, nicht länger auf dem zugewiesenen Platz zu verbleiben, sondern sich selbst an den angemessenen Platz zu stellen und den symbolischen Preis, den Förderbescheid, zu ergreifen. Vor dem Hintergrund der Analyse beider Fälle tritt somit auch die Bedeutung einer wichtigen Bedingung für die Veränderung der gängigen Muster der Anerkennungsproduktion vor Augen. Denn die zweite Erzählung verweist sehr prägnant auf die Notwendigkeit, dass nicht allein die Betroffene direkt in der Situation eine klare Wahrnehmung für die Unstimmigkeit der Verhältnisse auf der Bühne entwickelt, sondern

dass diese Wahrnehmung von mehreren geteilt und zum Ausdruck gebracht wird. Sie zollen ihr durch „Getuschel" und die Aufforderung, nach vorne zu gehen, die notwendige Anerkennung und Sichtbarkeit ihrer Leistung. Damit kann vermutet werden, dass eine Gegenstrategie im Rahmen dieser informellen Interaktionen eine gute Chance auf Erfolg hat, wenn sie kollektiv abgestützt und somit gemeinsam in die Sphäre des Legitimen gerückt wird. Bleibt die unsichtbar gemachte Akteurin, so die Vermutung weiter, hingegen allein auf ihre individuellen Handlungsmöglichkeiten verwiesen, so bedarf der Schritt der Selbstermächtigung den Mut, ein hohes Risiko einzugehen und bloße Irritation auszulösen. Damit wird auch deutlich, dass allein ein gutes Individual-Coaching von Professorinnen nicht ausreicht, um sich den Marginalisierungen durch solche alltäglichen Praktiken der Nicht-Nennung entgegenzustellen. Vielmehr, so unsere Überlegung weiter, ist hier Bedarf an einer Diskursivierung von Marginalisierungen und an breiter getragenen Gegenstrategien, damit Professorinnen *nicht* im toten Winkel bleiben.

5.2 Informelle Bündnisse – exklusiv für Männer

Der zweite in der Analyse der Interviews rekonstruierbare wichtige Aspekt bezieht sich auf die Bedeutung informeller Netzwerke und Zusammenschlüsse in der Hochschulpolitik, die in der Statusgruppe der Professur von essenzieller Wichtigkeit für Handlungsfähigkeit sind. Zweifellos ist dieser Aspekt in der geschlechterbezogenen Wissenschafts- und Hochschulforschung keineswegs neu oder unerwartet, sondern unter dem Stichwort männerbündischer Strukturen und Einbindung in informelle Netzwerke vielfach diskutiert (vor allem Beaufaÿs 2012; Leemann 2008). Hier wie auch für andere soziale Felder sind sie ein wesentliches Moment für die Frage des Gelingens von Inklusion in die oberen Etagen der Organisationen in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft etc. (z. B. Kreisky 1995). Wie für das soziale Feld der Wissenschaft oben bereits dargelegt (s. Kap. 3), sind es gerade auch diese Anteile informeller Alltagspraxis, die von den praxistheoretisch ausgerichteten Forschungszweigen als wesentlicher exkludierender Faktor ausgemacht worden sind, auch wenn die Forschung zur Gruppe der Professor_innen hier noch am Anfang steht.

Einige unserer Interviewpersonen, nicht alle, erwähnen, dass sie die Strategie des Netzwerkens aktiv verfolgen, insbesondere, wenn sie in Leitungspositionen sind und, zumeist, wenn sie Gremienentscheidungen vorbereiten. Das heißt, sie führen sehr viele persönliche Gespräche, sie bemühen sich um die informelle Abstimmung im Vorfeld oder sie versuchen, vorab Kompromisse auszuhandeln zwischen konfligierenden Positionen der unterschiedlichen beteiligten Gruppen. Doch sie verdeutlichen auch, dass sie zwar selbst aktiv auf Kollegen zugehen, um die Kommunikation aufrechtzuerhalten, doch selten die Erfahrung machen, wiederum von anderen einbezogen und zu informellen Treffen hinzugezogen zu werden. So können Sitzungen plötzlich in ein anderes Licht rücken, wenn sich zeigt, dass ihnen informelles Netzwerken mit einer gewissen Exklusivität direkt vorausging. Eine Interviewpartnerin, die zum Zeitpunkt des Interviews Vizepräsidentin ist, erzählt von wiederholten Erfahrungen bei Zusammenkünften des Präsidiums. Bei jedem gemeinsamen Termin muss sie feststellen, dass die anderen Kollegen schon versammelt sind. Verwundert achtet sie in der Folgezeit darauf, besonders pünktlich zu den vereinbarten Zeiten oder sogar schon ein paar Minuten früher zu erscheinen. Als sie erkennt, dass die Situation unverändert bleibt, wird klar:

„die treffen sich schon eine halbe Stunde vorher. [...] Also, das ist eine Phalanx, da kommt man irgendwie schlecht rein. Ja, und ich meine, man kommt sich auch irgendwann blöd vor".

Fast analog ist die Geschichte einer anderen Professorin aus ihrer Zeit der Vizepräsidentschaft, die, zu einem informellen Frühstückstreffen geladen, bei Eintreffen die versammelte Gruppe der Kollegen in betretenem Schweigen vorfindet. Sie waren offenkundig, so wird sofort klar, zu einem noch informelleren Vorabtreffen verabredet – ohne sie. Die „Hinterbühne" (Goffman 2019 [1959]) des Vorabtreffens weist eine, so kann vermutet werden, geschlechtlich strukturierte Zugangsregulierung gegenüber Frauen als Neuankömmlingen in diesen traditionell von Männern besetzten Machtfeldern auf. Dieser grundsätzliche Befund, dass informelles Netzwerken ganz besonders viele Hürden für Frauen auch auf der Professur erzeugt, bestätigt damit für die breitere Palette gewöhnlicher Alltagspraxis an Hochschulen ein analoges Ergebnis, das im engeren Rahmen der Untersuchung der Exzellenzinitiative vorgelegt wurde (Beaufaÿs 2015).

Zugehörigkeit zum von Männern bevölkerten homosozialen Raum der Professur kann auch, so unsere derzeitige Befundlage, durch die als selbstverständlich vorgebrachte Annahme gemeinsamer Interessen hergestellt werden. Dazu eine andere Fallerzählung: Ein neuer Kollege stellt sich in einem Selbstverwaltungsgremium an einer Hochschule vor. Er freue sich auf die Zusammenarbeit. Er erwähnt seine Familie, seine Arbeitsschwerpunkte und sagt dann: „und wie alle anderen Männer hier in der Runde, liebe auch ich Fußball". Das ist zweifelsohne ein recht plakativer Fall, bei dem es bei einigen Mitgliedern des Gremiums auch zu nonverbalen Erstaunensbekundungen kommt. An dem Beispiel lassen sich dennoch mehrere Phänomene analytisch fokussieren. Die Äußerung funktioniert nämlich insbesondere vor dem Hintergrund, dass gerade Fußball nicht nur der erfolgreichste Massensport in der Bundesrepublik ist, sondern gleichzeitig eine Sportart, die bis heute sowohl auf der Spieler- als auf der Fanseite vor allem männlich konnotiert wird bzw. als Profisport von Männern im Zentrum medialer Wahrnehmung steht. Frauenfußball ist demgegenüber bis heute vergleichsweise randständig und ökonomisch unbedeutend. Angesichts dessen kann der neue Kollege Fußball nahtlos heranziehen, um mit der Nennung seines Interesses eine Gemeinsamkeit zu konstruieren. Zudem, und das ist hier unübersehbar, richtet er sich explizit an die Teilnehmer des Gremiums und nimmt damit eine klar geschlechtsexklusive Vergemeinschaftung vor. Genau betrachtet ist die Bewegung darin eine doppelte: Zum einen schreibt er sich in eine männliche Community ein, gibt damit auch gleich Anknüpfungspunkte und Gesprächsanlässe zu verstehen. Zum anderen schließt er nicht nur Frauen als Fußballfans, sondern Frauen insgesamt aus seiner Ansprache aus. Frauen als Fußballfans werden von ihm nicht adressiert, sie scheinen in seiner Wahrnehmung, vermutlich gänzlich unhinterfragt, nicht vorzukommen. Fußball kann auch ohne diese explizite Adressierung als für alle Beteiligten selbstverständlich vergemeinschaftende und gleichzeitig exkludierende Praxis wirken. So spricht eine andere Interviewpartnerin über „Netzwerke von Männern" an ihrer Fakultät:

„die gucken dann zusammen Fußball und trinken dann. Wo ich nie mit hinkann […]. Zu denen ihren Fußballrunden, wo die Profs quasi […]. Da werden auch viele Sachen ausgemacht. Aber da habe ich jetzt keinen Zugang zum Beispiel und werde ihn auch nie kriegen."

Fußball erscheint als Element einer männerbündischen Alltagskultur, die, wie Acker (1990: 153) für *gendered organizations* feststellt, Frauen per se ausgrenzt. Als abgesichertes Terrain zur Adressierung von Männern erscheint dies noch nicht einmal als aggressiver Akt, sondern als von den Akteur_innen zumeist nicht weiter hinterfragte Praxis – auch an Hochschulen und auch in der Professor_innenschaft. Wirft man erneut die Frage möglicher intervenierender Handlungsoptionen auf, so werden schnell die Begrenzungen der Situation deutlich, nämlich dass die Frauen hier wenig Terrain haben, diesen Akt der informellen Bildung von Bündnissen zwischen Männern zu kritisieren und ihren offensichtlichen Ausschluss zu thematisieren.

6 Fazit: Machtspiele „jenseits der Gläsernen Decke" entschlüsseln

Die im Rahmen unserer Studie gewonnenen Befunde zeigen, dass die Untersuchung der Statusgruppe der Professor_innen wichtig ist. Sie veranschaulichen insbesondere die Bedeutung der Spiele um die Herstellung von Sichtbarkeit und um die Bildung von Bündnissen als entscheidende Arenen für die Anerkennung von Leistung und für die Eröffnung von Handlungsmöglichkeiten auf der Professur. Diese Spiele finden vielfach subtil in informellen Praktiken statt und deuten auf eine geschlechtliche Strukturiertheit hin, die Frauen auf der Professur in den toten Winkel der Wahrnehmung verweisen kann. Ebenso kann sie zumeist diskret informelle Netzwerke verschlossen halten bzw. die diskursiven Mittel verwehren, sich hier problemlos – etwa als Fußballfan – um Aufnahme zu bewerben. Damit bestätigt sich die von Beaufaÿs (2012: 113) geäußerte Vermutung, dass sich nach der Berufung die Bedeutung des Informellen noch erhöht. Die formal Gleichen, *peers,* werden so in informellen Praktiken unterschiedlich positioniert. Anders als bei Morley (2014: 125) zeigt sich in unserer Analyse jedoch weniger die abschreckende Wirkung der männerbündischen Kulturen, sondern die Notwendigkeit und Möglichkeit, in diese zu intervenieren.

Die Erzählungen zeigen außerdem vielfach, dass hier das Problem der fehlenden Diskursivierung eingelagert ist: Solange über solche Praktiken und Erfahrungen geschwiegen wird und zusätzlich keine wissenschaftlichen Erkenntnisse vorliegen, erscheinen diese Erfahrungen als singuläre, individuelle und *nicht* als sozial strukturiert. Hier zeigen sich zudem die Grenzen einer stark auf die Vereinbarkeitsproblematik und auf quantitative, messbare Faktoren zielenden Gleichstellungspolitik. Zwar sind Quoten und die familienfreundliche Gestaltung von z. B. Gremiensitzungen wichtige gleichstellungspolitische Elemente. Mit ihnen kann aber nur der sichtbare Teil des Problems der Unterrepräsentanz und Marginalisierung von Frauen in den Spitzenfunktionen des tertiären Bildungssystems bearbeitet werden. Auch sind Coaching oder Mentoring wichtige Instrumente der Unterstützung von wissenschaftlichen Karrieren, insbesondere bei der Übernahme von Leitungsfunktionen in den Hochschulen. Mit einer solchen Fokussierung auf die individuelle Ebene sind jedoch, wie unsere Befunde zeigen, maßgebliche Marginalisierungspraktiken kaum adressierbar.

Wie Geschlecht in das Machtfeld der Hochschule mit Blick auf Frauen als Neuankömmlinge in der traditionellen Männerdomäne Professur eingeschrieben ist, wird

im Rahmen der Studie noch näher zu untersuchen sein. Dabei zielt die Analyse auf die Rekonstruktion des Wissenschaftsspiels als Geschlechterspiel (Hasenjürgen 1996) und auf die Möglichkeiten, die ungeschriebenen, aber durchaus wirksamen Regeln dieses Spiels in Richtung einer geschlechtergerecht gestalteten Hochschulkultur zu beeinflussen.

Literaturverzeichnis

Acker, Joan (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society, 4*(2), 139–185.

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

Allmendinger, Jutta (2003). Strukturmerkmale universitärer Personalselektion und deren Folgen für die Beschäftigung von Frauen. In Theresa Wobbe (Hrsg.), *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne* (S. 259–277). Bielefeld: transcript.

Aulenbacher, Brigitte; Binner, Kristina; Riegraf, Birgit & Weber, Lena (2010). „Brot und Rosen". Oder: Der unerhörte Anspruch auf ein gutes Leben innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. In Carola Bauschke-Urban, Marion Kamphans & Felizitas Sagebiel (Hrsg.), *Subversion und Intervention* (S. 139–154). Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

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

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, New York: Campus.

Beaufaÿs, Sandra (2015). Führungspositionen in Exzellenzeinrichtungen. In Anita Engels, Sandra Beaufaÿs, Nadine Kegen & Stephanie Zuber (Hrsg.), *Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative* (S. 95–139). Frankfurt/Main, New York: Campus.

Beaufaÿs, Sandra; Engels, Anita & Kahlert, Heike (Hrsg.). (2012). *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft.* Frankfurt/Main: Campus.

Beaufaÿs, Sandra & Krais, Beate (2005). Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. *Feministische Studien, 23*(1), 82–99.

Center of Excellence Women and Science (2016). *Frauenanteile an den Hochschulleitungen, 1996–2015.* Zugriff am 03. Juli 2019 unter: www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-den-hochschulleitungen-1996-2015/.

Dalhoff, Jutta (Hrsg.). (2006). *Anstoß zum Aufstieg – Karrieretraining für Wissenschaftlerinnen auf dem Prüfstand.* Bielefeld: Kleine.

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

Färber, Christine (2007). Beratung und Kurse für Wissenschaftlerinnen und ihre Relevanz für die Karriere von Wissenschaftlerinnen. In Wissenschaftsrat (Hrsg.), *Exzellenz in Wissenschaft*

und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28.–29.11.2006 in Köln (S. 95–103). Köln: Wissenschaftsrat.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2014). *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 18. Fortschreibung des Datenmaterials (2012/2013).* Zugriff am 05. Juli 2019 unter www.km.bayern.de/download/11669_gwkheft40chancengleichheit.pdf.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2018). *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 22. Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (2016/2017).* Zugriff am 05. Juli 2019 unter www.gwkbonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/22._FS_Frauenbericht_2018_Heft_60.pdf.

Goffman, Erving (2019 [1959]). *Wir alle spielen Theater. Die Selbstdarstellung im Alltag.* München: Piper.

Haffner, Yvonne; Könekamp, Bärbel & Krais, Beate (2006). *Arbeitswelt in Bewegung. Chancengleichheit in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen als Impuls für Unternehmen.* Zugriff am 03. Juli 2019 unter www.hs-osnabrueck.de/fileadmin/HSOS/Homepages/Gleichstellungsbuero/bmbf_arbeitswelt_in_bewegung.pdf.

Hasenjürgen, Brigitte (1996). *Soziale Macht im Wissenschaftsspiel. SozialwissenschaftlerInnen und Frauenforscherinnen an der Hochschule.* Münster: Westfälisches Dampfboot.

Hochschulrektorenkonferenz (2006). *Frauen fördern. Empfehlung des 209. Plenums der HRK am 14.11.2006*. Zugriff am 08. März 2020 unter https://www.hrk.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/Empfehlung_Frauen.pdf.

Hubrath, Margarete (2009). Coaching für neuberufene Professor/innen. *Organisationsberatung – Supervision – Coaching, 16*(2), 202–211.

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

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, New York: Campus.

Kreisky, Eva (1995). Der Stoff, aus dem die Staaten sind. Zur männerbündischen Fundierung politischer Ordnung. In Regina Becker-Schmidt & Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.), *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften* (S. 85–124). Frankfurt/Main, New York: Campus.

Leemann, Regula (2008). Geschlechterungleichheiten in wissenschaftlichen Laufbahnen. In Peter A. Berger & Heike Kahlert (Hrsg.), *Institutionalisierte Ungleichheiten. Wie das Bildungswesen Chancen blockiert* (S. 179–214). Weinheim, München: Juventa.

Lind, Inken & Löther, Andrea (2007). Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, *29*(2), 249–271.

Löther, Andrea (2019). Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen* (S. 1–21). Bonn: GWK.

Löther, Andrea & Glanz, Sabrina (2017). *Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation* (erweiterter Bericht). Köln. Zugriff am 01. April 2020 unter https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/54112.

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

Matthies, Hildegard; Simon, Dagmar & Knie, Andreas (2008). „Gefühlte" Exzellenz: Implizite Kriterien der Bewertung von Wissenschaft als Dilemma der Wissenschaftspolitik. In Hildegard Matthies & Dagmar Simon (Hrsg.), *Wissenschaft unter Beobachtung. Effekte und Defekte von Evaluationen* (S. 331–343). Wiesbaden: Springer.

Metz-Göckel, Sigrid (2007). Wirksamkeit und Perspektiven von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Wissenschaft. In Wissenschaftsrat (Hrsg.), *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik.* Dokumentation der Tagung am 28.–29.11.2006 in Köln (S. 111–145). Köln: Wissenschaftsrat.

Metz-Göckel, Sigrid; Heusgen, Kirsten & Möller, Christina (2012). Im Zeitkorsett. Generative Erscheinungen im wissenschaftlichen Lebenszusammenhang. *Soziale Welt*, (Sonderband 19), 271–290.

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, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Mey, Günter & Mruck, Katja (Hrsg.). (2011). *Grounded Theory Reader* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Morley, Louise (2013). The rules of the game: Women and the leaderist turn in higher education. *Gender and Education*, *25*(1), 116–131.

Morley, Louise (2014). Lost leaders: women in the global academy. *Higher Education Research and Development, 33*(1), 114–128.

Paulitz, Tanja (2012). Geschlechter der Wissenschaft. In Sabine Maasen, Mario Kaiser, Martin Reinhart & Babara Sutter (Hrsg.), *Handbuch Wissenschaftssoziologie* (S. 163–175). Wiesbaden: Springer VS.

Paulitz, Tanja; Goisauf, Melanie & Zapusek, Sarah (2015). Work-Life-Balance + Wissenschaft = unvereinbar? Zur exkludierenden Vergeschlechtlichung einer entgrenzten Lebensform. *GENDER*, *7*(2), 130–144.

Paulitz, Tanja; Hey, Barbara; Kink, Susanne & Prietl, Bianca (Hrsg.). (2015). *Akademische Wissenskulturen und soziale Praxis. Geschlechterforschung zu natur-, technik- und geisteswissenschaftlichen Fächern.* Münster: Westfälisches Dampfboot.

Reinhardt, Christina; Kerbst, Renate & Dorando, Max (Hrsg.). (2006). *Coaching und Beratung an Hochschulen.* Bielefeld: UVW.

Ruschenburg, Tina; Zuber, Stephanie; Engels, Anita & Beaufaÿs, Sandra (2011). Frauenanteile in der Exzellenzinitiative. Zu den methodischen Herausforderungen bei der Ermittlung aussagekräftiger Vergleichswerte. *die hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung, 20*(2), 161–172.

Spiegl, Andreas (2011). Das Quantifizieren von Problemen als Problem. In Jutta Dahlhoff & Jana Girlich (Hrsg.), *Fakten und Fassaden: Gleichstellungspolitiken und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung.* Tagungsdokumentation, 25.–26.10.2010, Bonn. Tagung

anlässlich des zehnjährigen Bestehens des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (S. 44–47). Bonn: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (cews.publik, No 15).

Strauss, Anselm & Corbin, Juliet (1996). *Grounded Theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung.* Weinheim: Beltz.

Striedinger, Angelika; Sauer, Birgit; Kreissl, Katharina & Hofbauer, Johanna (2016). Feministische Gleichstellungsarbeit an unternehmerischen Hochschulen: Fallstricke und Gelegenheitsfenster. *Feministische Studien*, *34*(1), 9–22.

Wissenschaftsrat (2012). *Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen*. Bremen: Wissenschaftsrat.

Witzel, Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung/ Forum: Qualitative Social Research, 1*(1), Art. 22. Zugriff am 03. Juli 2019 unter www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519.

Zu den Personen

Tanja Paulitz, Prof. Dr., Technische Universität Darmstadt, Institut für Soziologie. Arbeitsschwerpunkte: Wissenschafts-, Technik- und Hochschulforschung, Frauen- und Geschlechterforschung.
Kontakt: Technische Universität Darmstadt, Institut für Soziologie, Dolivostraße 15, 64293 Darmstadt
E-Mail: tanja.paulitz@tu-darmstadt.de

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