GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Gleiche unter Gleichen? : Zur geschlechtlichen Strukturiertheit von Informalität im Arbeitsalltag von Professor:innen

Fousse, Johannes; Paulitz, Tanja; Wagner, Leonie

2022

https://doi.org/10.25595/2297

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Fousse, Johannes; Paulitz, Tanja; Wagner, Leonie: *Gleiche unter Gleichen? : Zur geschlechtlichen Strukturiertheit von Informalität im Arbeitsalltag von Professor:innen*, in: Open Gender Journal, Jg. 6 (2022). DOI: https://doi.org/10.25595/2297.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.17169/ogj.2022.200

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

OPEN GENDER JOURNAL

Gleiche unter Gleichen? Zur geschlechtlichen Strukturiertheit von Informalität im Arbeitsalltag von Professor:innen

Johannes Fousse (fousse@ifs.tu-darmstadt.de)
Tanja Paulitz (paulitz@ifs.tu-darmstadt.de)
Leonie Wagner (leonie.wagner@hawk.de)

Abstract: Der Beitrag arbeitet auf Basis einer qualitativen empirischen Studie die geschlechtliche Strukturiertheit informeller Bestandteile des Hochschulalltags auf der Professur heraus. Dabei wird gezeigt, wie eine vergeschlechtlichte Wissenschaftskultur an Hochschulen aufrechterhalten wird, innerhalb derer Professoren und Professorinnen unterschiedliche hierarchische Positionen informell zugewiesen werden. Aus der empirischen Untersuchung lässt sich rekonstruieren, dass hierfür Muster einer persönlichen Förderung ausschlaggebend sind. Darin ist eine kulturelle Tradition der Hochschulen als historische Männerdomäne erkennbar, in der „akademische Lehrer" ihre „Schüler" in die spezifischen Regeln der Hochschulpolitik einführen. In der Folge haben Professoren erhöhte Chancen, bereits zu Beginn der Professur auch in informelle Machtbereiche an der Hochschule eingebunden zu werden, während Professorinnen erhöhte Anstrengungen unternehmen müssen, um an der Gestaltung des eigenen Arbeitsumfeldes und der Hochschule zu partizipieren.

Schlagwörter: Arbeit, Geschlecht, Marginalisierung, Wissenschaft

Eingereicht: 20. Januar 2022
Angenommen: 18. Mai 2022
Veröffentlicht: 18. Oktober 2022

Zitationsempfehlung: Fousse, Johannes/Paulitz, Tanja/Wagner, Leonie (2022): Gleiche unter Gleichen? Zur geschlechtlichen Strukturiertheit von Informalität im Arbeitsalltag von Professor:innen. In: Open Gender Journal 6. doi: 10.17169/ogj.2022.200

DOI: https://doi.org/10.17169/ogj.2022.200

Unter redaktioneller Bearbeitung von Gabriele Jähnert und Eva Sänger

Creative Commons Attribution 4.0 International

Johannes Fousse, Tanja Paulitz und Leonie Wagner

Gleiche unter Gleichen? Zur geschlechtlichen Strukturiertheit von Informalität im Arbeitsalltag von Professor:innen

Einleitung

Die spezifische Organisationskultur an Hochschulen speist sich nicht nur aus den formal festgelegten Zuständigkeiten, Prozessen und Strukturen, sondern ist überdies eng mit informellen (Spiel-)Regeln, Praktiken, Zusammenkünften und Abläufen im hochschulischen Berufsalltag verknüpft. Innerhalb dieser informellen Handlungsräume des Hochschulalltags eröffnen sich weitreichende Möglichkeiten der Gestaltung des eigenen Arbeitsumfelds und der Hochschule als Ganzes, parallel oder auch konterkarierend zu den formalen Strukturen und Verfahren. Als formal Gleiche (Peers) haben zwar alle Professor:innen grundsätzlich dieselben Gestaltungschancen und Möglichkeiten der Interessensdurchsetzung. Doch haben Untersuchungen der feministischen Hochschulforschung gezeigt, dass gerade die informellen Handlungsräume zahlreiche geschlechtsbezogene Schieflagen erzeugen (Krais 2000; Beaufaÿs/Krais 2005) und damit den formal gleichen Status aller Mitglieder der Professor:innenschaft untergraben können. So kann informelle Praxis im Hochschulalltag sowohl einen Nährboden für Marginalisierungen u.a. aufgrund des Geschlechts bieten als auch für tiefgreifende Konflikte zwischen Professor:innen, die jenseits der Sachebene auf der sozialen Interaktionsebene liegen. Zugleich sind solche informellen Strukturen deutlich schwieriger zu adressieren als die formale Ordnung einer Hochschule. Das Wissen um und der Umgang mit Funktionslogiken dieser informellen Praxis ist deshalb elementar für die Gewinnung von Handlungsressourcen und Gestaltungsspielräumen auf der Professur und somit auch für die Entwicklung hochschul- sowie gleichstellungspolitischer Maßnahmen in Richtung Chancengleichheit.

Der vorliegende Beitrag verfolgt die These, dass diese informelle Praxis eine geschlechtliche Strukturiertheit aufweist, welche durch eine größtenteils geschlechtsexklusive Weitergabe des praktischen Wissens über informelle Interessensdurchsetzung und Handlungsräume immer wieder aufs Neue (re-) produziert wird und so Professor:innen an Hochschulen unterschiedlich positioniert. In der Folge eröffnen sich besonders Professoren durch die Einbindung

in informelle Machtspiele vielfältigere Handlungsressourcen und Gestaltungsspielräume, während Professorinnen an der historisch androzentrisch geprägten Organisation Hochschule als tendenziell ‚fremde' Spielerinnen (zunächst) nicht in gleicher Weise am Spiel um Macht und Einfluss partizipieren können. Vor diesem Hintergrund geht der Beitrag auf Grundlage einer qualitativen empirischen Interviewstudie[1] der Frage nach den Erfahrungen von Professor:innen mit informellen Handlungsräumen des Hochschulalltags nach und untersucht, auf welches Wissen sie sich hierbei stützen können, woher sie dieses beziehen und welche Bedeutung es für ihre Handlungsstrategien auf der Professur hat.

Informalität im Hochschulkontext – Forschungsstand und -ansatz

Insbesondere Rosabeth Moss Kanter legte mit ihrer wegweisenden Studie „Men and Women of the Corporation" (1977) den Grundstein für die Analyse von Geschlechterverhältnissen in Organisationen. Hierin unterscheidet sie formale Strukturen – wie sie vorwiegend der Idee bürokratisch-rationaler Organisationen entspringen mit ihren festgelegten Funktionen der einzelnen Einheiten, planbaren Verfahren und stabilen Routinen – von informellen personengebundenen sozialen Beziehungsgefügen und Interaktionen zwischen den Organisationsmitgliedern sowie den in diesen stattfindenden Informationsflüssen, Interessensaushandlungen und Justierungen von Entscheidungen. Kanter prägte dabei für Angehörige einer organisationalen Minderheit den Begriff des „Tokens". Tokens unterscheiden sich in bestimmten soziodemografischen Merkmalen von der dominierenden Norm, erhalten als solche keinen Zugang insbesondere zu den informellen Settings in Organisationen und den an informelle Bindungen und Interaktionen gekoppelten Handlungs- und Partizipationsmöglichkeiten. Entsprechende Geschlechterasymmetrien in ansonsten als geschlechtsneutral aufgefassten Organisationen erklärt Kanter demnach primär über den Minderheitenstatus von Frauen. Aufbauend auf Kanter entwickelte Joan Acker (1990) ihren Ansatz der „Gendered Organization", in welchem sie davon ausgeht, dass Organisationen gerade nicht geschlechtsneutral, sondern vielmehr stark vergeschlechtlicht sind und sich entsprechend auf vermeintliche Geschlechtsunterschiede stützen. Dabei identifiziert Acker mehrere miteinander zusammenhängende Interaktionen und Prozesse, durch welche vergeschlechtlichte soziale Strukturen in Organisationen konstruiert werden, darunter etwa Praktiken der

1 Das der Studie zugrundeliegende Forschungsprojekt wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter den Förderkennzeichen 01FP1637 und 01FP1638 gefördert (Laufzeit 1.4.2017–31.12.2021). Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autor:innen.

Arbeitsteilung oder vergeschlechtlichte Positionszuweisungen über Sprache und Bilder. Die Annahme einer grundlegenden Vergeschlechtlichung bzw. Geschlechtsneutralität von Organisationen weisen andere Autorinnen zurück (Heintz/Nadai 1998). Stattdessen plädieren sie für eine „kontextuelle Kontingenz der Geschlechterdifferenz" (ebd.: 88). Das zentrale Argument lautet, dass es durch die zunehmende Inklusion von Frauen in (berufliche) Organisationen zu einer De-Institutionalisierung der Geschlechterverhältnisse gekommen sei, weshalb bei deren Analyse stets die jeweiligen spezifischen Kontextbedingungen zu berücksichtigen seien (zur Kritik an dieser Position: Aulenbacher 2019). Demgegenüber argumentieren wir in Anlehnung an Acker und unter Rückgriff auf Untersuchungen zur Wissenschaft als vergeschlechtlichtem Feld (u.a. Beaufaÿs 2012; Gruhlich/Riegraf 2017), dass Hochschulen als Organisationen auch gegenwärtig zwar nicht in ihren formalen Grundstrukturen, doch bezüglich ihrer informellen Substruktur vergeschlechtlicht sind, auch wenn sich die Formen und Ausprägungen angesichts veränderter Kontextbedingungen gewandelt haben. Entsprechend berücksichtigen wir bei unserer Analyse die strukturell verankerten Vergeschlechtlichungen im Organisationstyp Hochschule, beziehen aber ebenso die jeweiligen Kontextbedingungen (bspw. verstärkte Gleichstellungsmaßnahmen) in unsere Analyse mit ein.

In Hochschulen trifft die für Organisationen kennzeichnende informelle Praxis auf weitere Spezifika, die besonders mit der institutionell verankerten Autonomie des Wissenschaftssystems und der Stellung der Professur darin in Verbindung stehen und etwa als „organisierte Anarchie" (Cohen/March/Olsen 1972) oder „lose gekoppelte Systeme" (Weick 1976) bezeichnet wurden. Diese spezifischen, hochschulischen Formen von Informalität wurden in der auf die Frage der Geschlechterverhältnisse fokussierten Wissenschafts- und Hochschulforschung unter Stichworten wie „Organisationskultur" (Kirsch-Auwärter 2013, 188), „kulturelle Eigenschaft" der Hochschule (Neusel 1998, 102) oder mit Blick auf die alltagskulturellen Prozesslogiken als „Wissenschaftskultur" (Beaufaÿs/Krais 2005, 83) und mit Blick auf die Wissensebene als „Wissenskulturen" (Paulitz 2017, 191–193) beschrieben. Diese Zugänge verdeutlichen, dass insbesondere in Hochschulen die formal verbrieften Strukturen wie Dienstwege, Gremiengänge oder alle weiteren Regelungen, die in Ordnungen, Verfassungen und Handbüchern kodifiziert und damit explizit festgelegt sind, sowie die informellen Prozesse der sozialen, über persönliche Bindungen oder geteilte Wissensbestände gebildeten Beziehungsgefüge eine wesentliche und insbesondere auch geschlechtlich strukturierende Bedeutung aufweisen.

Vielfach untersucht – und etwa als Rückzugsorte zur Herstellung von Männlichkeit in Hochschule und Wissenschaft ähnlich wie für die oberen Etagen in Wirt-

schaft und Politik identifiziert –, sind insbesondere „geschlechtlich homogene informelle Netzwerke“ (Matthies/Rehbein 2016). In der entsprechenden Literatur wird daher nicht zufällig auch von Netzwerkstrukturen und männerbündischen Seilschaften (vgl. u.a. Kreisky 1994) gesprochen. Informelle Marginalisierungs- und Exklusionsmechanismen innerhalb der Wissenschaft wurden inzwischen verstärkt als relevante Hürden in Wissenschaftskarrieren, auf dem Weg zur Professur, herausgearbeitet (u.a. Beaufaÿs/Krais 2005; Klammer et al. 2020). Auch informelle androzentrisch verfasste Bewertungskriterien in Rekrutierungsprozessen waren in der Vergangenheit mehrfach Gegenstand der Hochschul- und Geschlechterforschung (Musselin 2002; Metz-Göckel 2007; Matthies/Matthäus 2010).

Die jüngere Forschung hat zudem erste Hinweise dafür geliefert, dass auch nach der Berufung auf eine Professur und z.B. in den aktuellen Wettbewerben um Exzellenz in der Wissenschaft informelle Praktiken und Gepflogenheiten für Professorinnen marginalisierend wirken können (Beaufaÿs 2018; Dölemeyer/Wagner 2020; Paulitz/Wagner 2020; Paulitz/Braukmann 2020). Darin zeigte sich auf der Grundlage erster Befunde bzw. bezogen auf spezifische Bereiche (Exzellenzinitiative), wie die formal gleichen Peers auf der Professur bisweilen über informelle Praktiken unterschiedlich positioniert werden, was im Besonderen auch Partizipationschancen von Professorinnen einschränkt. Der vorliegende Beitrag greift diese Hinweise und Befunde auf der Grundlage einer qualitativen empirischen Untersuchung auf. Fokussiert wird dabei das Phänomen der Informalität und seine Bedeutung für die Geschlechterverhältnisse auf der Professur. Einen zusätzlichen bislang nicht näher beleuchteten Aspekt bildet die Frage danach, welche Bedeutung gerade auch der Weitergabe informellen Wissens zukommt, wenn es um die Vorbereitung auf die Professur und die in dieser Position verankerten, nicht nur formalen, sondern auch informellen Möglichkeiten der Teilhabe an der Gestaltung von Hochschulen geht.

Die hier zu Grunde gelegte empirische Untersuchung stützt sich auf insgesamt 133 qualitative Leitfaden-Interviews mit Professoren und Professorinnen an vier Hochschultypen, Universitäten, Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) sowie Kunst- und Musikhochschulen, davon 108 mit Frauen und 25 mit Männern[2] auf einer Lebenszeitprofessur[3]. Das Interviewsample erstreckt

2 Das Forschungsprojekt war ursprünglich auf die Erfahrungen von Professorinnen ausgelegt. Im Rahmen einer einjährigen Verlängerung und Projektaufstockung wurde als zusätzlicher Validierungsschritt eine kleinere Anzahl an Professoren in das Sample mitaufgenommen.

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

sich auf alle Ebenen einer Hochschule, von ‚einfachen' ordentlichen Professor:innen über Dekan:innen bis hin zu (Vize-)Präsident:innen[4]. Zudem weist das gesamte Sample eine breite Streuung bezüglich der Fächer, der Bundesländer und der Berufungszeitpunkte auf. Die im Folgenden dargestellten empirischen Befunde lassen sich dabei aus dem gesamten Sample rekonstruieren und zeigen einen hohen Grad an Kohärenz in Bezug auf die geschlechtliche Strukturiertheit der informellen Praxen an Hochschulen, trotz unterschiedlicher Berufungszeitpunkte und veränderter (formaler) Rahmenbedingungen im Zeitverlauf.

Die Datenerhebung erfolgte mittels offener, themen- und problemzentrierter Leitfadeninterviews (Witzel 2000). Die Interviewfragen bezogen sich dabei auf verschiedene Erfahrungskontexte: Ankommensphase, eigene Positionierung („standing") in der Organisation (Fakultät bzw. Hochschule), Handlungsstrategien und -ressourcen auf der Professur sowie Erfahrungen in der Zusammenarbeit an der Hochschule. Die Erzählaufforderungen in den Interviews richteten sich in methodisch offen gehaltener Form auf die alltäglichen Erfahrungen auf der Professur bzw. in Leitungsämtern, in der Gremienarbeit und in der kollegialen Interaktion. In der Auswertung, die sich an den Leitlinien der Grounded Theory (nach Strauss/Corbin 1996) orientierte, traten in den Erzählungen sehr deutlich die hochgradig informellen Bestandteile des Hochschulalltags hervor. Im Zuge der Analyse wurden diese systematisch auf ihre geschlechtliche Strukturiertheit hin rekonstruiert und auf der Grundlage des breit angelegten Samples ausgearbeitet und validiert.

Dafür wird im Folgenden eine vergleichend-kontrastierende Analyse der Interviewerzählungen von Professorinnen und Professoren zum Thema Informalität vorgelegt, in der die beiden Teilsamples sich wechselseitig beleuchten und es erlauben, die Strukturen der Thematisierungen und Dethematisierungen bzw. Leerstellen in den Erzählungen exakt zu rekonstruieren. Eine so methodologisch angelegte Analyse zielt dezidiert nicht darauf ab, den Akteur:innen Geschlechterdifferenzen (Meinungen, Wahrnehmungen, Werte, Verhalten o.Ä.) zuzuschreiben. Hingegen geht es darum, die sich in der Auswertung der Interviewdaten ergebenden Kontraste, die sich aufgrund der relationalen, geschlechtlich gerahmten Positionierung in den Erfahrungswelten der Interviewten abzeichnen, detailliert analytisch herauszuarbeiten. Damit ist das Ziel verbunden, zu einem besseren, empirisch fundierten Verständnis der vergeschlechtlichten informellen Strukturen an Hochschulen,

4 Aus Gründen der Anonymisierung und Einheitlichkeit werden Leitungsfunktionen durchgängig gemäß den Bezeichnungen in einer Präsidialverfassung benannt, unabhängig davon, ob im konkreten Einzelfall eine Hochschule von einem Präsidium oder einem Rektorat geleitet wird.

wie sie sich in den Erfahrungswelten aus der Perspektive von Professor:innen zeigen, beizutragen.

Traditionelle vergeschlechtlichte Wissenschaftskultur – Die „Erfindung" der Universitätsstruktur

Auch wenn informelle Strukturen deutlich schwerer zu adressieren sind als die formale Ordnung einer Hochschule, so schildern die interviewten Professor:innen doch vielfach Zusammenhänge, in denen Entscheidungen informell vorbereitet, ausgehandelt und beschlossen werden, ehe sie dann in den formal zuständigen Gremien offiziell getroffen und legitimiert werden. Die Auswertung der Interviews lässt schnell erkennen, dass die Erzählungen der Professor:innen sich dabei auf eine Bandbreite an Erfahrungen, Wahrnehmungen und Umgangsweisen mit informellen Praxen stützen, die auf eine geschlechtliche Strukturiertheit schließen lassen. Dies ist angesichts des traditionellerweise als Männerdomäne konstituierten Organisationstyps Hochschule ein historisches Erbe (vgl. auch Prüll/George/Hüther 2019), auf welches auch die Interviewpartner:innen mit einer gewissen Regelmäßigkeit hindeuten. Die Professorin einer Musikhochschule[5] bringt dies im Interview besonders prägnant auf den Punkt, als sie ihren Eindruck schildert, dass *„diese ganze Universitätsstruktur von Männern für Alphamänner"* gemacht und *„sicherlich nicht von Frauen erfunden worden"* sei. Entsprechend soll im Folgenden die Vergeschlechtlichung informeller Bestandteile des Hochschulalltags – wie aus den Interviews rekonstruierbar – dargelegt werden. Als ein wesentliches Ergebnis richtet sich das Hauptaugenmerk auf die Prozesse der Weitergabe des Wissens um informelle Praxen und ihre Implikationen für die Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten von Professor:innen mit Antritt der Professur.

Vergeschlechtlichte Förderpraktiken – von Ziehsöhnen und Thronfolgern

Eine besondere Relevanz für die Wahrnehmung und den Umgang der Professor:innen mit den informellen Bestandteilen des Hochschulalltags hat die Beziehungsebene der persönlichen Förderung, die oftmals selbst informell abläuft. Zugleich zeigen die Interviews, dass diese Förderpraktiken geschlechtlich

5 Da unsere Interviewpartner:innen z.T. aufgrund der geringen Größe von Fächern oder auch anderer hochschulspezifischer Typiken im besonderen Maß anonymisiert werden müssen, verzichten wir bei der Wiedergabe von Interviewpassagen auf jegliche Kennzeichnung. Wo es für den Sinnzusammenhang bedeutsam ist, verweisen wir auf die Zugehörigkeit zu bestimmten Hochschultypen, Leitungsfunktionen o.Ä.

gerahmt sind: Während Erzählungen über informelle Beziehungen und die informelle Förderung in den Interviews mit Professorinnen größtenteils eine Leerstelle bilden, stellen sie in den Erzählungen der Professoren ein regelmäßig wiederkehrendes Element dar. Erst hierdurch werden im kontrastiven Vergleich das Ausmaß und die Bedeutung der Leerstelle in den Interviews mit Ersteren deutlich. Konkret treten in den Erzählungen der Professorinnen weder regelmäßig aktiv fördernde Doktoreltern auf, noch zeigen sich Hinweise auf die Einbindung in informelle Interaktionsgefüge und unterstützende Netzwerke. Erfahrungen informeller Einbindung bleiben in den Werdegängen und im Ankommen von Professorinnen an der neuen Hochschule eindeutig die Ausnahme im Interviewsample. Hingegen erscheint eine umfassende Förderbeziehung, die nicht auf das Fachliche beschränkt bleibt, sondern die auch auf das informelle Agieren auf der Professur vorbereitet und die frühzeitig in persönliche Netzwerke des Mentors einführt, bei vielen der interviewten Professoren in den Interviewerzählungen als prägnantes Merkmal. Diese Professoren unseres Samples zeichnen sich allesamt durch ein hohes Maß an Vertrautheit mit den informellen Bestandteilen an der Hochschule aus und berichten von einem meist problemlosen Eintreten, Hineinwachsen und Etablieren auf der Professur. Dabei lassen sich verschiedene Muster einer solchen Förderung identifizieren, manche sind spezifisch für den jeweiligen Hochschultyp. So erfahren Universitäts- und HAW-Professoren eine Förderung tendenziell eher vor, Professoren an Kunst- und Musikhochschulen dagegen verstärkt nach der Berufung.

Förderung vor der Professur – der „Ziehsohn"

Aus den Interviews mit Professoren lässt sich empirisch rekonstruieren, dass viele von ihnen dank einer umfangreichen Förderung durch ihre Doktorväter oder weitere *„akademische Lehrer"* und Mentoren oftmals bereits bei Antritt der Professur gut mit den informellen Regeln und Praktiken an der Hochschule vertraut sind. Dabei berichten mehrheitlich Universitäts- und HAW-Professoren von derartigen Erfahrungen, die zumeist im Kontext einer mehrjährigen Promotion bei einem Professor entstanden sind:

> *„Ich glaube die Vorbereitung auf meine Anfangszeit als Professor an Uni X ist eigentlich in Unistadt Q geschehen und zwar bei meinem akademischen Lehrer, der mich da sehr, sehr geprägt hat, und zwar wirklich im positiven Sinne geprägt hat und mir viel mitgegeben hat. In der Zeit habe ich eigentlich das gelernt, was ich nachher angewendet habe."*

Selbst berufliche Aufenthalte außerhalb von Hochschulen, wie sie kennzeichnend für HAW-Professor:innen sind, gereichen zumindest den HAW-Professoren

nicht zum Nachteil im Hinblick auf ihre Vertrautheit mit den hochschulischen Gepflogenheiten. Vielmehr liefern die Interviews hier Anhaltspunkte dafür, dass der Wechsel in Positionen außerhalb der Hochschulen verschiedene Lernprozesse erfordere, etwa die Aneignung strafferer Führungsstile. Nach der Rückkehr ins Hochschuldfeld ermögliche die vielfach selbst festgestellte Prägung durch den Doktorvater aber ein Ankommen *„ohne Eingewöhnungsschwierigkeiten"* auf der Professur, selbst dann, wenn über die Förderung des Doktorvaters strukturelle Nachteile wie die Herkunft aus einem nichtakademischen Milieu ausgeglichen werden müssen:

> *„Der [Doktorvater] hat mir auf der anderen Seite aber auch ganz klar gesagt: ‚Ihnen fehlt das Interpretationsmuster, was hier abläuft.' […] Wir konnten dann […] noch mal Gespräche führen in Form von Mentorenschaft, wo er auch dann noch mal auch gesagt hat: ‚Mir war klar, dass Sie Ihren Weg gehen. Aber mir war auch klar, dass Sie manchmal wie so ein Tollpatsch hier durchgegangen sind. Wie sollte ich es Ihnen klarer machen als klar zu sagen: so nicht.' Und das ist so etwas, wo […] ich innerhalb kürzester Zeit nachlernen konnte, was mir einfach durch mein gesellschaftliches Umfeld, aus dem ich gestammt habe, einfach gefehlt hat. […] Ich kannte die Spielregeln nicht. Und das ist so der Punkt, weswegen ich da heute immer noch auch sehr darauf schaue, wo ich sage: Das ist ein Vorleben gewesen, das mir auch heute Orientierung gibt."*

In weiteren Erzählungen von Universitäts- und HAW-Professoren werden die Doktorväter und Mentoren als *„Vorbilder"* und *„ganz wunderbare tolle Leute"* geadelt, die das eigene Leben geprägt hätten, oder die Förderung an sich als *„gute Schule"*, *„sagenhaft"*, *„wertvoll"* und als *„Mitgift für die spätere Tätigkeit"* beschrieben. Die Professoren scheinen sich hier als Promovierende in die zum Doktor*vater* komplementäre Rolle des „Zieh*sohns*" gefügt zu haben, den es in sozialhistorischer (und ‚männlicher') Tradition mit den eigenen Weisheiten und Erfahrungsschätzen um die auch informellen Funktionslogiken der Organisation Hochschule zu versorgen gilt. Auffällig ist dabei, dass gleich mehrere dieser Professoren auch von einem zweiten Mentor berichten, den sie über ihren Doktorvater kennengelernt haben (etwa beim regelmäßigen Spaghetti-Essen beim Dekan, beim gelegentlichen Kaffeetrinken im Büro des Doktorvaters oder am Rande von Konferenzen). Diese frühzeitige Einführung in informelle Kreise und die Bekanntmachung mit weiteren (einflussreichen) Unterstützern hilft den späteren Professoren selbst nach Jahren noch in Bezug auf den Auf- und Ausbau der eigenen wissenschaftlichen Reputation respektive des Standings an der Hochschule.

Förderung nach der Professur – der „Thronfolger“

Zeichnet die neu berufenen Universitäts- und HAW-Professuren aufgrund ihrer „Mitgift“ eine gewisse Vertrautheit mit den (informellen) Regeln und Praktiken an Hochschulen aus, so lässt sich dies für die Professoren an Kunst- und Musikhochschulen zum Zeitpunkt der Berufung nur bedingt feststellen. Gleichwohl dominieren in diesen Interviews Erzählungen einer persönlichen Unterstützung durch (ältere) Kollegen nach der Berufung, welche die neuberufenen Professoren etwa mit Tipps zur Durchsetzung eigener Anliegen versorgen:

> *„Also es gibt natürlich so Hochschulstrukturen, Gremienstrukturen, wo man erst mal nicht genau weiß, wie was geht. Und dann geben einem ältere Kollegen manchmal Ratschläge, über die wundert man sich. Zum Beispiel: Wenn Sie was durchbekommen wollen, dann bringen Sie es immer ganz am Ende der Sitzung, wenn alle schon keine Lust mehr haben und dann kriegen Sie das gut durch. Solche Sachen. Okay, das ist jetzt neu für mich gewesen.“*

Eine noch größere Hilfe stellt die informelle Beziehung zu und die Förderung durch machtvolle Amtsträger dar, welche neben den Ratschlägen der älteren Kollegen im Ergebnis dazu führen kann, dass sich auch die Kunst- und Musikhochschulprofessoren schnell mit einem umfassenden Wissen in Bezug auf die formalen und informellen Gepflogenheiten ausgestattet fühlen und ihnen die Etablierung an der Hochschule nicht besonders schwerzufallen scheint:

> *„Das war eigentlich für mich extrem hilfreich, weil ich sozusagen einen ziemlich direkten Draht in das Präsidium hatte und ihn [den Präsidenten] sozusagen auch immer um seine Meinung fragen konnte, quasi als Freund, Bekannten, […] und er mich sozusagen in der Hinsicht auch beraten konnte. Das war, also weil das so quasi niedrigschwellig war, gab es da nie wirklich Probleme, im Gegenteil, es war dann für mich tatsächlich einfacher.“*

Überdies erstreckt sich diese Förderung auch auf die Einbindung in informelle Kreise und die Regelung der eigenen Nachfolge. So berichtet etwa ein jung berufener Musikhochschulprofessor, dass er sich erst einmal hätte *„freischwimmen“* müssen, ihn der Präsident aber *„als Mentor unter seine Fittiche“* genommen habe. Zugleich verschafft der Präsident ihm auch Zugang zu wichtigen Arbeitsgruppen und Netzwerken, was dazu führt, dass sich der junge Professor *„fachlich etablieren“* konnte und Kollegen auch *„in Einzelgesprächen zunehmend auf [ihn] gehört“* hätten. Nachdem sein ihn fördernder Präsident schließlich in den Ruhestand geht, erfährt sein Standing mit der Berufung in das Amt des Vizepräsidenten unter dem Nachfolger durch die Förderung des Vorgängers nochmals

eine Schubkraft. Er berichtet, dass die informelle Förderbeziehung mit dem Mentor auch weiter besteht.

In den Interviews mit den Professorinnen fehlen Erzählungen, die auf solche Muster der selbst erfahrenen Förderung schließen lassen, fast vollständig. Doch punktuell tauchen diese Muster auch in ihren Erfahrungen auf, allerdings dann, wenn sie die Macht dieser informellen Netzwerke am plötzlichen Karrieresprung eines Kollegen thematisieren, beispielsweise in einem Fall, bei dem ganz offensichtlich der *„Ziehsohn vom Altrektor"* zum Nachfolger gewählt wird.

Förderung als Ausnahmefall

Diese beiden hier empirisch herausgearbeiteten Förderpraktiken treffen zwar auf eine große Gruppe der befragten Professoren zu, jedoch nicht auf alle. Einige wenige der Befragten erleben die Berufung als einschneidenden Wechsel, der eine längere, mitunter auch mal holprige Eingewöhnungsphase erfordere. Andere erzählen von der für sie unschönen Erfahrung, von einem Teil der etablierten Professor:innenschaft beim Ankommen auf der Professur als Widersacher betrachtet zu werden. Jedoch auch angesichts solch sperriger Erfahrungen deutet nichts darauf hin, dass neu berufene Professoren nicht als gleichberechtigte Spieler auf dem wissenschaftlichen Spielfeld angesehen werden. Anders sieht dies hingegen für die Professorinnen aus. Die von ihnen mit wenigen Ausnahmen geschilderten Erfahrungen verweisen im Kontrast direkt auf die vergeschlechtlichten Strukturen der informellen Spiele um Inklusion und Gestaltungsmacht. Ihre Erfahrungen zeigen im Gesamtbild, dass Professorinnen die Anerkennung als legitime Spielerin mit einer gewissen Regelmäßigkeit verwehrt bleibt. Das äußert sich etwa darin, dass *„niemand Notiz von einem"* nehme, dass man *„initial erst einmal nicht wahrgenommen"* würde, oder dass man zunächst *„in keiner Konkurrenz zu den Männern"* stehe. Hierin artikuliert sich auf der Ebene der sozialen Praxis die Persistenz einer männlich vergeschlechtlichten Norm des Wissenschaftlers bzw. Professors (Beaufaÿs/Krais 2005). Gleichwohl mag hier – auch aufgrund des Wissens um diese tradierte Norm – die Wahrnehmung der von uns interviewten Professorinnen besonders kritisch sein.

In besonders starkem Kontrast zu den Männern steht jedoch vor allem, dass Frauen auf der Professur nur in Ausnahmefällen die Position der „Ziehtochter" oder der „Thronfolgerin" einzunehmen scheinen. Wissenschaftliche und hochschulpolitische Ambitionen werden ihnen scheinbar nicht zuerkannt (vgl. auch van den Brink/Benschop 2012). Persönliche Förderungen, etwa durch Doktorväter, die über eine rein fachlich-inhaltliche Ebene hinausgehen und auch die informellen (Spiel-)Regeln und Praktiken miteinbeziehen, sucht man in den Inter-

views mit Professorinnen weithin vergeblich. Dort, wo einige wenige von ihnen von fördernden informellen Beziehungen nach der Berufung erzählen, etwa der Versorgung mit wertvollen Tipps, erfolgte diese zumeist durch andere Professorinnen oder etwa durch eine amtierende Dekanin. Wenn Professorinnen die Unterstützung durch Netzwerke erwähnen, so handelt es sich primär um ihre hochschulexternen Beziehungsgefüge, häufig noch aus der Promotionszeit oder auch aus anderen professionellen Zusammenhängen. Die Strategie, an der eigenen Hochschule durch das Erfragen von Rat von erfahrenen Kollegen besseres informelles Wissen zu erlangen, erfordere, so die Interviews mit Professorinnen, mitunter den Preis, hierarchisierende Praktiken der Informationsweitergabe zu erdulden:

> *„Ich brauchte jemand aus dem Fach, ja und die Männer waren immer so ein bisschen paternalistisch. Also sie waren schon auch nett, aber es war so ein, so ein bisschen diese paternalistische Haltung und das ist natürlich auch, sagen wir mal, ein hierarchisches Moment. Ich habe das damals als gottgegeben angenommen, weil ich brauchte einfach ein bisschen Rat auch […], aber wie gesagt, da muss man diesen paternalistischen Ton, und Unterton einfach abziehen, ja, habe ich getan zu dem Zeitpunkt, ich dachte, Hauptsache, du kriegst Infos."*

Als Folge dieser homosozialen bzw. geschlechterhierarchisierenden Muster der Förderung wird die geschlechterdifferenzierende Struktur der Informalität im Hochschulkontext aufrechterhalten und immer wieder aufs Neue (re-)produziert. In der Konsequenz erfordert diese Situation, dass Professorinnen größere Anstrengungen unternehmen müssen, um an der Gestaltung des eigenen Arbeitsumfeldes und der Hochschule zu partizipieren bzw. marginalisierende Wirkungen zu begrenzen. Demgegenüber steht der offensichtliche und in den Interviews stark thematisierte Gewinn, den Professoren auch noch Jahre nach der erfolgreichen Berufung aus den Förderbeziehungen und dem in diesem Rahmen erlangten Wissen um die informellen (Spiel-)Regeln und Praktiken ziehen. Sie profitieren von einem Mechanismus der homosozialen Reproduktion anerkannter, legitimer Akteure im Rahmen der lose gekoppelten Organisation Hochschule, der die Persistenz der Verhältnisse auf der Ebene informeller Praxis gewährleistet (vgl. auch Beaufaÿs/Krais 2005, 97).

Die Kehrseite der formalen Ordnung – Fremdheit versus Vertrautheit mit informellen Regeln, Praktiken und Bündnissen

Komplementär zu formal existierenden Regeln, Zuständigkeiten, Entscheidungsfindungsprozessen oder Gremien erstreckt sich auch das Informelle an

Hochschulen auf ebendiese Bestandteile des professoralen Arbeitsalltags; in den Interviews ist etwa die Rede von *„informeller Politik“* oder einem *„informellen Ranking der Wirkmächtigkeit“*. Auffällig ist hierbei, dass Professoren in den Interviews diesbezüglich regelmäßig über eigene Erfahrungen, Professorinnen hingegen eher über Beobachtungen berichten. Die Professorinnen scheinen demnach zumindest in den Interviews eine gewisse Distanz zu informellen Praxen zu wahren, die Professoren hingegen beschreiben sie aus nächster Nähe. Gleichwohl schildern auch einige Professorinnen, wie sie sich unter Orientierung an den in der Hochschule geltenden informellen Gepflogenheiten an entsprechenden Praktiken beteiligen, um eigene Gestaltungsanliegen zu verfolgen. Zu diesen informellen Praktiken, welche in ihrer Gänze häufig mit Schlagworten wie *„Mikro- oder Machtpolitik betreiben“* umschrieben werden, zählt insbesondere das Führen informeller Vorgespräche und die Suche nach Verbündeten für das eigene Anliegen. Das von vielen der befragten Professorinnen bevorzugte Arbeiten auf einer rein inhaltlichen (Argumentations-)Ebene muss zugunsten der strategischen Ebene in den Hintergrund treten:

> *„Ich habe zu Anfang versucht, inhaltlich zu arbeiten, weil ich immer inhaltlich arbeiten würde, habe dann aber auch zu wenig erkannt, dass es gar nicht um Inhalte geht, also häufig nicht. Ich habe dann versucht eben, verstärkt die Menschen einzubinden.“*

Das Zitat verdeutlicht zugleich einen Lernprozess. Solche Lernprozesse werden indessen von den befragten Männern wenig thematisiert. Stattdessen beschreiben sie informelle Praktiken zumeist als geläufigen und gewissermaßen organischen Bestandteil ihrer Tätigkeiten und präsentieren damit ihre (vermeintliche) habituelle Passfähigkeit in Bezug auf das normativ vorherrschende Ideal des männlichen Wissenschaftlers bzw. Professors.

Explizites Befremden äußern Professorinnen immer wieder, wenn informelles Handeln und die persönliche Beziehungsebene beispielsweise in Gremien oder Besprechungen die formale Ebene flankiert oder eben auch unterminiert. Ein solcher Bruch mit der primär formalen Ebene wird dann als Situation erzählt, in denen sich die Befragten nicht zu Hause fühlen, in denen sie Marginalisierung oder Ausschlüsse erfahren. In den Interviews monieren die Professorinnen hier kulturelles Befremden gegenüber Kollegen, die *„sich auf die Schenkel klopfen“*, *„sich feiern“* oder *„sich gegenseitig vergewissern, wie toll man das mach[e]“*. Metaphorisch umschreibt eine Professorin ihre Beobachtung damit, dass männliche Kollegen erst einmal bestimmte Diskurse bräuchten, *„um das gesamte Pfauengefieder zu öffnen“*, bevor man dann endlich zum eigentlichen Thema kommen könne. In solchen Interviewpassagen zeigen sich die befragten Professor:innen wie Reisende in eine ihnen unbekannte Kultur, deren Muster und Bedeutungen

sie zu entschlüsseln suchen und in denen sie sich mitunter selbst als nachdenkliche Beobachterin oder Ethnologin wahrnehmen.

Darüber hinaus sind die Interviews durchzogen von Äußerungen, die darauf schließen lassen, dass auch nicht alle Professorinnen Teil der bestehenden informellen (Männer-)Runden sein möchten. So schildern manche, dass ihnen diese informellen Regeln, Abläufe und Praktiken nicht nur fremd seien, sondern sie geradezu abschreckten oder in ethischer Hinsicht problematisch auf sie wirkten, insbesondere wenn es um die rücksichtslose Durchsetzung von Partikularinteressen geht. Neben kultureller Fremdheit dokumentieren solche Interviewerzählungen auch eine normative Position, die Interviewpartnerinnen einnehmen und in der sie die Hochschule tendenziell eher als rational-formale Organisation betrachten, die analog zum Ethos der Wissenschaft (Merton 1985) den entsprechenden Normen von Sachbezogenheit und Uneigennützigkeit verpflichtet ist. Auch wenn diese im Interviewsample rekonstruierbare normative Position ihrerseits eine gewisse Vergeschlechtlichung vornimmt, wenn rücksichtslose Interessendurchsetzung häufig primär den exklusiven Netzwerken der Professoren zugeschrieben wird, so stellt eine solche Vergeschlechtlichung kein durchgängiges Strukturmerkmal der Interviews dar.

Geschlechtlich verankerte Settings werden auf Basis der Interviews auch im Kontext der Organisation und informellen Rahmung der formalen Sitzungen erkennbar, wenn etwa solchen Sitzungen informelle Zusammenkünfte räumlich oder zeitlich abgeschieden vor- oder nachgelagert werden oder wenn informeller Austausch in Refugien außerhalb der gängigen Dienstzeiten stattfindet:

> *„Die gucken dann zusammen Fußball und trinken dann. Da werden auch viele Sachen ausgemacht. Aber da habe ich jetzt zum Beispiel keinen Zugang und werde ihn auch nie kriegen."*

Quantitative Studienergebnisse weisen ebenfalls darauf hin, dass es für Professorinnen deutlich schwieriger zu sein scheint, Zugang zu solch informellen Kreisen zu erhalten, während sie zugleich überproportional oft in formale Gremien eingebunden sind (Johannsen 2017, 60f.), was auch in unseren Interviews von mehreren Professorinnen und selbst Professoren als potenziell problematische Mehrbelastung ausgemacht wurde.

Es wurde aufgezeigt, dass über verschiedene Formen von Informalität – seien es Regeln, Praktiken oder Bündnisse – eine geschlechtshierarchisierende Differenz zwischen Frauen und Männern innerhalb der professoralen Zusammenarbeit an Hochschulen aufrechterhalten wird, welche die Gestaltungsmacht von Professorinnen an Hochschulen einschränkt und Professoren tendenziell umfassendere Handlungs- und Gestaltungsspielräume eröffnet.

Gleichwohl gehen auch unter den Professoren die Auffassungen darüber weit auseinander, in welchem Maße die informelle Praxis des Agierens auf der Professur sinnvoller Bestandteil der kollegialen Zusammenarbeit ist. Während die meisten Informalität für *„unerlässlich"* oder eine Hochschule *„ohne dieses Informelle"* für einen *„fehlgeleiteten Demokratisierungstraum"* halten, wünschen sich andere, dass mehr *„Widerstand und Demokratie"* zugelassen würde, darunter etwa Kampfabstimmungen statt Vorabsprachen. Gerade diese Professoren äußern zudem Zweifel an ihrer Passfähigkeit hinsichtlich der ihnen zugedachten Rolle als männlicher Professor:

> *„Ich kann mir da eigentlich nur helfen, indem ich selber mich nicht so stark damit identifiziere. Gleichzeitig kann ich jetzt nicht sagen: ‚Ich bin ja gar kein Mann.' Wäre Quatsch. Also ich habe ja auch die Privilegien."*

Auseinandersetzungen auf der Professur – „es läuft nicht immer nach kultivierten Regeln ab"

Missfallen wird in den Interviews vor allem darüber geäußert, dass informelle Praktiken insbesondere in Fragen der Machtverteilung und -ausübung nicht nur über rationale Auseinandersetzungen einem (wissenschaftlichen) Ideenwettbewerb Rechnung tragen, sondern auch das Austragen emotional-persönlicher Konflikte begünstigen. So sei doch *„völlig klar"*, erläutert etwa ein Professor und ehemaliger Vizepräsident, dass informelle Gespräche und informelle Politik zu permanenten Konflikten führen müssten, da dabei nicht offen argumentiert werde. Dies sei ein strukturelles Problem, welches jedoch nur schwerlich gelöst werden könne, da informelles Handeln individuell erfolgreich sei, um eigene Vorstellungen in die Hochschulgestaltung einbringen zu können.

An dieser Stelle ist zunächst einmal festzuhalten, dass inhaltlich-argumentative und rationale Auseinandersetzungen grundsätzlich auf eine breite Zustimmung im gesamten Interviewsample stoßen. Zugleich scheint das Austragen emotional-persönlicher Konflikte v.a. für einige Professoren mit Leitungserfahrung ebenfalls unabdingbar zu sein. So ist in diesen Interviews die Rede von *„Anfeindungen"* und *„Ablehnungen, [die] ins Persönliche und bis aufs Blut"* gingen, oder davon, dass man privat auch mal *„die absoluten Konfrontationen"* suchen müsse, dass *„nicht-sachliche Gespräche"*, in denen man *„aus der Haut fahr[e]"* oder *„emotional explodier[e]"*, nicht ausblieben, oder dass man bereit gewesen sei, hochschulpolitische Gegner zu attackieren:

> *„Ich bin kein Heiliger, ich wusste sehr wohl machtpolitisch mitzugehen, es gibt auch ein paar Leute, die sagen: ‚Du hast mich vor versammelter Mann-*

> *schaft filetiert.' Habe ich gesagt: ‚Ja, klar. Habe ich.' […] Also es gibt heute noch Kollegen, die würden sagen, ich hasse ihn."*

Wie schwer jedoch auch die Abgrenzung sein kann zwischen womöglich heftigen, aber noch sachlichen Auseinandersetzungen einerseits, und auf einer emotionalen und persönlichen Ebene ausgetragenen Konflikten andererseits, verdeutlicht ein weiterer Professor: *„Also offen unsachlich gibt's wenig. Verdeckt unsachlich gibt es natürlich viel. Kommt natürlich in der Verkleidung der Sachlichkeit. Das macht die Sache halt schwierig".* Gleichwohl ist die Bereitschaft, im Zuge informeller Praktiken die sachliche Argumentations- und Handlungsebene zu verlassen, kein übergreifendes Handlungsmuster für alle Professoren. Auch hier gibt es Ausnahmen im Sample:

> *„Ja, es ist auch nicht immer, es läuft auch nicht immer nach kultivierten Regeln ab, […] ich bin jemand, der das absolut ablehnt solche geheimen Dinge und diese Polit-Spielchen. Das verhindert aber natürlich nicht, dass ich selber zum Opfer von solchen Dingen werde, aber mitmachen auf keinen Fall, das geht überhaupt nicht".*

Neben solchen vereinzelt anzutreffenden, offenen Ablehnungen klandestiner informeller Bündnisse, ist festzuhalten, dass daneben auch immer wieder relativ zugangsoffene informelle Netzwerke an Hochschulen thematisiert werden, welche nicht nur die kollegiale Kommunikation befördern, sondern gerade auch Hinterzimmer-Situationen aufzubrechen vermögen. Mit großer Regelmäßigkeit spielen sich informelle Praxen jedoch abseits formaler und kodifizierter Strukturen ab. Exklusionserfahrungen aus informellen Settings treffen zwar mehrheitlich Professorinnen, stellen jedoch kein ausschließlich geschlechtsexklusives Phänomen dar. In diesen Fällen erkennen dann auch die wenigen betroffenen Professoren sehr deutlich die durch Informalitäten konstruierten Hierarchien:

> *„Also Dinge, die mich sehr irritiert haben, dieses mangelnde Vertrauen und diese mangelnde Offenheit, und deswegen konnte ich damit überhaupt nichts anfangen als ich dann plötzlich gemerkt habe, dass hinter meinen Rücken Dinge passieren, von denen ich gar nichts mitkriege. […] Ich würde sagen sowas ist eine spezielle Art des Mobbings, die gemacht werden kann, einfach so ein soziales Ausgeschlossen-Werden, obwohl man nicht in so einer Hierarchiebeziehung drinsteckt wie in einem normalen Betrieb. Da hat der Chef ja typischerweise das Privileg, da den Soziopathen zu geben, ja? Und alle unendlich zu quälen, ja? Aber es geht eben auch so."*

Die Auswertung der Interviews verdeutlicht dabei, dass persönliche Konflikte oder Marginalisierungserfahrungen im Zuge informeller Praktiken besonders von Professor:innen in Leitungsämtern erlebt werden, was ihnen auch selbst nicht verborgen bleibt: *„Auseinandersetzungen, die jede Form der Verträglichkeit*

vermissen lassen, sind umso wahrscheinlicher, je höher das Amt ist und das ist nicht schön.“ Umgekehrt zeigen sich Erzählungen von Konflikt- und Marginalisierungserfahrungen insbesondere dort selten, wo sich Professor:innen auf die Autonomie der Professur zurückziehen. Damit geht aber auch einher, dass diese Professor:innen in Fragen der Hochschulgestaltung und Machtausübung insgesamt außen vor bleiben. Um sich vor allem informeller Konflikte und Marginalisierungen durch Kollegen zu erwehren, sehen sich manche Professorinnen zudem dazu gezwungen, sich eine Art situative Ignoranz gegenüber diesen Erfahrungen anzueignen, was in einem Interview etwa als eine *„Haltung des Mich-Darüber-Hinwegsetzens“* beschrieben wurde, da es Leute gäbe, *„die einen einfach wirklich, wenn man nicht Acht gibt, sehr verletzen können.“* Insbesondere denjenigen Professoren, welche die Teilnahme an informellem Praktiken im Wettkampf um Einfluss und Macht ablehnen, scheint nur die Rolle als *„Einsiedler“* und *„einsamer Wolf“* zu bleiben – zwei Umschreibungen für eine Sozialfigur, die als Alternative zur Teilnahme an informellen Praktiken regelmäßig Erwähnung findet.

„Die Geheimwaffe ist Vorbereitung“ – Strategien im Umgang mit Informalität

Für Professorinnen erweist sich der Umgang mit der ihnen weniger vertrauten Informalität und den hieraus auch häufig resultierenden Konflikten und Marginalisierungen in der Alltagskultur an Hochschulen als tendenziell schwierig. Neben der Möglichkeit sich primär auf die Autonomie der Professur zurückzuziehen – wie sie bisweilen auch von manchen Professoren praktiziert wird –, ist auch die Entwicklung und Anwendung eigener Strategien im informellen Spiel um (Gestaltungs-)Macht und Einfluss kennzeichnend für ihre Situation. Zu diesen Strategien gehört bevorzugt, die informellen Regeln, Abläufe und Inszenierungen zu entschlüsseln sowie informelle Beziehungen und Zuständigkeiten als solche zu identifizieren:

> *„Ich habe natürlich genauso beobachtet, wie diese unterschwelligen Inszenierungen ablaufen. Dann diese Art und Weise mitzubekommen, wie, jetzt sage ich es mal, männliche Kollegen bestimmte Diskurse erst mal brauchen, um das gesamte Pfauengefieder zu öffnen, bis sie dann endlich zur Sache kommen. All diese Strategien oder Strategiechen. Das hat mir hinterher als Vizepräsidentin sehr geholfen, weil ich dachte, ah ja, ich weiß Bescheid, was jetzt kommt: Jetzt muss erst mal das Pfauengefieder dargestellt werden.“*

Gelingt – wie im obigen Fall – die Entschlüsselung und Identifizierung der informellen Praxen, können Professorinnen eine souveränere und distanziertere

Handlungsposition einnehmen, aber auch das erlangte Wissen als Ressource nutzen, um sich mit eigenen *„Waffen"* wie (externen) Netzwerken oder Coachings zu rüsten:

> *„Ich habe das Gefühl, dass ich das auch alles durchschaue und das ist immer so mein Trick jetzt, […] ich bin jetzt immer unheimlich gut vernetzt und das kann ich dann natürlich auch ausspielen. […] das ist schon eine gute Waffe gegen Leute, die irgendwie manipulieren wollen."*

Trotz dieser hilfreichen Unterstützung, welche einige Professorinnen auch von älteren Kolleginnen oder über externe (Frauen-)Netzwerke erhalten, schaffen diese (selbstgewählten) Maßnahmen im Hinblick auf die informellen (Spiel-)Regeln und Praktiken in manchen Situationen nur bedingt Abhilfe:

> *„Und auch eine Rolle spielt, dieses Frauennetzwerk ist eine Stärke, aber ich kann die Jungsspiele nicht. Man kann mich total überrumpeln mit Absurditäten, auf die ich nicht komme."*

Als echte *„Geheimwaffe"*, um den erschwerten Zugang zu informellen Ressourcen zu kompensieren, wird mitunter auch eine Strategie benannt, die in anderen Zusammenhängen als Effekt traditioneller Strukturen der Arbeitsteilung in Erscheinung tritt, nämlich die Fleißarbeit: *„Die Geheimwaffe ist Vorbereitung. […] Wie es immer ist. Und das ist immer das, was die Frauen machen. […] Das sehe ich immer wieder."*

Gründliche Vorbereitung mag in gewissen Situationen zum Erfolg bei der Gestaltung von Hochschule führen, weil andere – vornehmlich Mitglieder der normativ dominierenden Gruppe – sich diese Mühe nicht oder seltener machen. Diese Strategie wird von ihren Anwender:innen jedoch als erhöhte Arbeitslast empfunden, was auch dadurch unterstrichen wird, dass im Kontrast hierzu diejenigen, welche Zugang zu informellen Netzwerken und Ressourcen haben, ihre Strategie der Interessensaushandlung und -durchsetzung selbst mit den sprichwörtlichen ‚kurzen Wegen' (*„Flurgespräche"*, *„Telefonate"*) oder Freizeitaktivitäten (u.a. *„essen gehen"*, *„gemeinsam grillen"* oder *„Fußball gucken"*) in Verbindung setzen.

Veränderungsresistenz und partielles Aufbrechen etablierter Hochschultraditionen

Informalität spielt in Gestaltungsprozessen an Hochschulen eine wichtige Rolle. Sie ist geradezu omnipräsent bzw. Strukturmerkmal des alltäglichen Funktionierens des Organisationstyps Hochschule. Wer über die eigene Professur hinaus auch das eigene Arbeitsumfeld, den Fachbereich oder die Hochschule als Ganzes mitgestalten will, ist deshalb mit informellen Regeln, Praktiken und Bündnissen

konfrontiert, welche wichtige Instrumentarien für ein erfolgreiches Arbeiten darstellen, sich besonders in Fragen der Machtverteilung und -ausübung aber auch als Einfallstor für Marginalisierungen (nicht nur) qua Geschlecht erweisen (können). Lediglich das selbstgewählte Schicksal als Einzelkämpfer:in auf der eigenen Professur erlaubt es, weitestgehend ohne die informelle Ebene auszukommen. Dabei weisen diese informellen Bestandteile des Hochschulalltags, wie die hier dargelegte empirische Analyse zeigt, eine geschlechtliche Strukturiertheit auf, durch welche Professoren andere und regelmäßig weiterreichende Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen als Professorinnen. Die Auswertung unserer Interviews zeigt außerdem, dass dabei beide oftmals unterschiedliche Startvoraussetzungen mitbringen, die auf eine geschlechtshomogene Weitergabe von (informellem) Wissen zurückzuführen sind.

Eine Veränderung dieses institutionalisierten Machtspiels inklusive seiner mitunter auch informell ausgetragenen persönlichen Konflikte stößt besonders in den Interviews mit leitungserfahrenen Professoren immer wieder auf Ablehnung. Die Rede ist dann etwa davon, dass man *„Zumutungen"* nun mal aushalten oder eine *„Frustrationsfähigkeit"* mitbringen müsse, oder dass die Absicht, Hochschule mitzugestalten, die Bereitschaft erfordere, sich *„in Gefahr"* zu begeben. Gleichwohl gibt es punktuell auch von Professoren Erfahrungsberichte über von Frauen dominierte Arbeitskontexte (etwa als einziger Mann in der Hochschulleitung), in denen in Ansätzen ein Brüchig-Werden etablierter Hochschultraditionen aufscheint. Wie diese Beispiele zeigen, kann das sowohl eine Verschiebung der Organisationskultur (z.B. Ansiedlung der Zusammenarbeit auf einer stärker inhaltlich orientierten Ebene) zur Folge haben als auch eine Umkehr geschlechtlicher Marginalisierungspraxen. Jedoch lassen sich solche Befunde aufgrund der geringen Fallzahl empirisch bislang nicht breiter belegen. Wichtiger ist hierbei noch, dass auf Grundlage dieser spärlichen Hinweise nicht empirisch begründet erwartet werden kann, dass steigende Frauenanteile automatisch einen Wandel der Organisationskultur, insbesondere der ihr inhärenten informellen Praktiken und Gepflogenheiten an Hochschulen, nach sich ziehen würden. Stattdessen legt eine solche Befundlage den Bedarf offen, dass es künftig eines proaktiv initiierten kulturellen Wandels auf organisationaler Ebene bedarf, um hier auch geschlechterpolitische Veränderungen anzustoßen und zu begleiten.

Denn die vorliegende Untersuchung zeigt im Gesamtbefund, dass an allen einbezogenen Hochschultypen bis heute überwiegend eine Organisationskultur feststellbar ist, die über die starken informellen Handlungsräume insbesondere an Hochschulen aus formalen Gleichen (Peers) in der sozialen Praxis de facto Ungleiche macht, indem sie geschlechtsasymmetrisch auch nach der Berufung

auf eine Lebenszeitprofessur unterschiedliche Positionierungen zuweist. Der Beitrag ist in diesem Sinne dem Ziel verpflichtet, die Basis wissenschaftlicher Kenntnisse über diese informellen Funktionslogiken zu verbessern, um auf diese Weise letztlich zum Aufbrechen solcher Strukturen beizutragen. Andernfalls wird eine ungebrochene Weiterführung und Akzeptanz der informellen (Spiel-) Regeln, Praktiken und Bündnisse an Hochschulen an der Realität hierarchischer Geschlechterverhältnisse auf der Professur auf absehbare Zeit wenig ändern, steigenden Frauenanteilen zum Trotz.

Literatur

Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Gender & Society 4(2), 139–158. doi: 10.1177/089124390004002002

Aulenbacher, Brigitte (2019): Falsche Gegensätze und vermeintlicher Konsens. Eine diskurs-politische Intervention in Sachen ‚Organisation, Geschlecht, Kontingenz'. In: Feministische Studien 28 (1), 109–120. 10.1515/fs-2010-0111

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

Beaufaÿs, Sandra (2018): Professorinnen in der Exzellenzinitiative – Ungleichheit auf hohem Niveau? In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschik, Grit (Hg.): Prekäre Gleichstellung. Wiesbaden: Springer VS, 129–152. doi: 10.1007/978-3-658-11631-6_6

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), 82–99. doi: 10.1515/fs-2005-0108

Cohen, Michael/March, James/Olsen, Johann (1972): A Garbage Can Model of Organizational Choice. In: Administrative Science Quarterly 17 (1), 1–25. doi: 10.2307/2392088

Dölemeyer, Anne/Wagner, Leonie (2020): Selbstbestimmung und Verlorenheit: Professorin werden an HAW. In: DNH Die Neue Hochschule 2022 (2), 22-25.

Gruhlich, Julia/Riegraf, Birgit (2017): Zum Zusammenhang von Geselligkeit und Geschlecht. Eine Betrachtung am Beispiel der Wissenschaft. In: Asche, Matthias/Klenke, Dietmar (Hg.): Von Professorenzirkeln, Studentenkneipen und akademischem Networking. Universitäre

Geselligkeiten von der Aufklärung bis zur Gegenwart. Köln: Böhlau, 33–48. doi: 10.7788/9783412506537-003

Heintz, Bettina/Nadai, Eva (1998): De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Zeitschrift für Soziologie 27 (2), 75–93. doi: 10.1515/zfsoz-1998-0201

Johannsen, Johanna (2017): Professorinnen entscheiden mit. Professorinnen und Professoren in der Selbstverwaltung an niedersächsischen Hochschulen. Zugänge, Motivationen und Beteiligungen. https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/Professorinnen_entscheiden_mit.pdf (24.08.2021).

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

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

Kreisky, Eva (1994): Das ewig Männerbündische? Zur Standardform von Staat und Politik. In: Leggewie, Claus (Hg.): Wozu Politikwissenschaft? Über das Neue in der Politik. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 191–208.

Kirsch-Auwärter, Edit (2013): Emanzipatorische Strategien an den Hochschulen im Spannungsfeld von Organisationsstrukturen und Zielvorstellungen. In: Müller, Ursula/Riegraf, Birgit/Wilz, Sylvia (Hg.): Geschlecht und Organisation. Wiesbaden: Springer VS, 183–192.

Klammer, Ute/Altenstädter, Lara/Petrova-Stoyanov, Ralitsa/Wegrzyn, Eva (2020): Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren? Opladen: Verlag Barbara Budrich. doi: 10.2307/j.ctv1198z5c

Matthies, Hildegard/Matthäus, Sandra (2010): Science Between Organization and Profession: Opportunities for Neutralizing Gender? Reflections on Research Assessment. In: Riegraf, Birgit/Aulenbacher, Brigitte/Kirsch-Auwärter, Edit/Müller, Ursula (Hg.): Gender Change in Academia. Wiesbaden: Springer VS, 87–100. doi: 10.1007/978-3-531-92501-1_7

Matthies, Hildegard/Rehbein, Stella (2016): Ignorieren – Anpassen – Widersetzen. Wie Wissenschaftler_innen auf die Anrufungen der neuen Governance antworten. In: Feministische Studien 34 (1), 23–38. doi: 10.1515/fs-2016-0104

Merton, Robert K. (1985 [1942]): Die normative Struktur der Wissenschaft. In: Merton, Robert K. (Hg.): Entwicklung und Wandel von Forschungsinteres-

sen: Aufsätze zur Wissenschaftssoziologie. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 86–99.

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

Musselin, Christine (2002): Differenzierung durch Rekrutierung. Personalauswahlstrategien an deutschen und französischen Universitäten. In: Die Hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung 11 (1), 113–130.

Neusel, Aylâ (1998): Annäherung an ein Forschungskonzept zur Untersuchung des Zusammenhangs von Geschlecht und Organisation in der Hochschule. In: Teichler, Ulrich/Daniel, Hans-Dieter/Enders, Hans-Dieter (Hg.): Brennpunkt Hochschule. Neuere Analysen zu Hochschule, Beruf und Gesellschaft. Frankfurt am Main, New York: Campus, 97–119.

Paulitz, Tanja (2017): Wissenskulturen und Machtverhältnisse. Nichtwissen als konstitutive Leerstelle in der Wissenspraxis und ihre Bedeutung für Technikkulturen. In: Jahrbuch Technikphilosophie 3, 189–210. doi: 10.5771/9783845277677-189

Paulitz, Tanja/Braukmann, Stephanie (2020): Professorinnen im Spannungsverhältnis von Exzellenz und Chancengleichheit: Empirische Befunde aus einer qualitativen Interview-Studie. In: Beiträge zur Hochschulforschung 2020 (4), 30–49.

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

Prüll, Livia/George, Christian/Hüther, Frank (Hg.) (2019): Universitätsgeschichte schreiben. Inhalte – Methoden – Fallbeispiele. Göttingen, Mainz: V&R unipress, Mainz University Press. doi: 10.14220/9783737009669

Strauss, Anselm L./Corbin, Juliet (1996): Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz.

van den Brink, Marieke C. L./Benschop, Yvonne (2012): Slaying the Seven-headed Dragon: The Quest for Gender Change. In: Gender, Work and Organization 19 (1), 71–92. doi: 10.1111/j.1468-0432.2011.00566.x

Weick, Karl E. (1976): Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. In: Administrative Science Quarterly 21 (1), 1–19. doi: 10.2307/2391875

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung 1 (1). doi: 10.17169/fqs-1.1.1132