GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Gleichstellung an Hochschulen : Was wissen und wie handeln Professoren und Professorinnen als „Gatekeeper“ wissenschaftlicher Karrieren?

Klammer, Ute; Altenstädter, Lara; Petrova-Stoyanov, Ralitsa; Wegrzyn, Eva

2019

https://doi.org/10.25595/2179

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Klammer, Ute; Altenstädter, Lara; Petrova-Stoyanov, Ralitsa; Wegrzyn, Eva: *Gleichstellung an Hochschulen : Was wissen und wie handeln Professoren und Professorinnen als „Gatekeeper“ wissenschaftlicher Karrieren?*, in: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2019) Nr: 44, 36–44. DOI: https://doi.org/10.25595/2179.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.17185/DUEPUBLICO/72047

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

Beiträge

Ute Klammer, Lara Altenstädter, Ralitsa Petrova-Stoyanov, Eva Wegrzyn

Gleichstellung an Hochschulen: Was wissen und wie handeln Professoren und Professorinnen als „Gatekeeper" wissenschaftlicher Karrieren?

Einleitung

Der Begriff der Gleichstellung verweist auf einen gesellschaftspolitischen Prozess, der in gleicher Teilhabe an persönlichen und beruflichen Entwicklungschancen aller Geschlechter in einer Gesellschaft mündet (Klammer 2019: 983). Dies von der Grundidee her zu befürworten, scheint auch in der Professor_innenschaft deutscher Hochschulen inzwischen zum Common Sense zu gehören. Erreicht ist die gleiche Teilhabe von Männern und Frauen in der Wissenschaft jedoch weiterhin bei weitem nicht, misst man sie an der Zahl der Professorinnen (CEWS 2016) oder an ihrer Entlohnung (Forschung und Lehre 2018). Zwar wird Gleichstellung an Hochschulen im Zuge der Implementierung neuer wettbewerbsorientierter Governance-Mechanismen verstärkt gefördert (Blome et al. 2013: 95f.). Der Weg von Frauen in die Führungspositionen des Wissenschaftsbetriebs gestaltet sich jedoch nach wie vor steinig. Insbesondere ist es eine offene Frage, in welchem Verhältnis die gesellschafts- und hochschulpolitische Vorgabe der Gleichstellung zu anderen Zielen von Hochschulen und Wissenschaftskarrieren steht. Der vorliegende Beitrag beleuchtet dies mit Blick auf die Gruppe der Professor_innen, die als Führungskräfte und Gatekeeper (Kahlert 2013) den Gleichstellungsprozess an Hochschulen und wissenschaftliche Karriereverläufe maßgeblich beeinflussen. Welches Wissen haben Professor_innen über Gender- und Gleichstellungsfragen, und wie setzen sie Gleichstellung in den wesentlichen Handlungsfeldern – in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung – um? Ziel ist es, den Nexus von Wissen und Haltungen von Professor_innen auf der einen Seite und Handlungsorientierungen im Hinblick auf Gleichstellung auf der anderen Seite zu beleuchten.

Forschungsdesign

Der Beitrag basiert auf Ergebnissen des mit Förderung des Wissenschaftsministeriums des Landes NRW durchgeführten Forschungsprojekts „Gleichstellungsbezogene Handlungsorientierungen und Handlungsweisen von Professor_innen vor dem Hintergrund gleichstellungspolitischer Regelungen" (Laufzeit 10/15–12/18).[1] Im Rahmen des Forschungsprojekts wurde die Personengruppe der Professor_innen mittels leitfadengestützter problemzentrierter Interviews (Witzel 2000) befragt. Interviewt wurden 40 nach Fachzugehörigkeit, Forschungs- und Gremienerfahrung sowie Geschlecht ausgewählte Professor_innen aus vier NRW-Universitäten und allen Fächergruppen bis auf die Medizin. Im Rahmen des Forschungsprojekts wurden zusätzlich Dokumentenanalysen durchgeführt und Interviews mit hochschulischen Gleichstellungsexpert_innen geführt.[2]
Das Projekt basierte auf der Vorannahme, dass Professor_innen in ihren unterschiedlichen hochschulischen Rollen maßgebliche gleichstellungspolitische Akzente setzen können. Zentrale theoretische Anknüpfungspunkte waren das Konzept der vergeschlechtlichten Organisation (gendered organisation) nach Joan Acker (1990), der akteurzentrierte Institutionalismus nach Mayntz und Scharpf (1995), der Verbindungslinien zum Neo-Institutionalismus nach Meyer und Rowan (1977) und Hasse und Krücken (2005) aufweist, sowie – zur Beschreibung und zum Verständnis des gleichstellungspolitischen Feldes – der Ansatz der Multilevel Governance. Um zu verstehen, was sich im sozialen Raum zwischen der offiziellen Gleichstellungsagenda einer Hochschule (Ebene des „talk") und dem Handeln der Akteure (Ebene der „action") (Brunsson 1989) vollzieht, haben wir das Konzept des Geschlechterwissens nach Dölling (2005) und Wetterer (2008) als weitere Heuristik genutzt.

Zentrale Ergebnisse

Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse aus der Auswertung der Interviews mit Professor_innen skizziert.

[1] Die Studie erscheint als Buchpublikation im Verlag Barbara Budrich. Der vorliegende Text ist eine bearbeitete Kurzfassung des IAQ-Reports 4/2019.

[2] Als Auswertungsmethode wurde das Integrative Basisverfahren nach Kruse (2014) gewählt, das die Analyse von homologen Argumentationsmustern und Sprachbildern wie Metaphern, Positionierungen sowie die Zuschreibung von Agency fokussiert.

Gleichstellung und/oder Bestenauswahl?

Ein zentrales fallübergreifendes Muster ist das Spannungsverhältnis zwischen den Zielvorgaben Bestenauswahl und Exzellenz auf der einen Seite und Gleichstellung auf der anderen Seite. Dieses Motiv konnte in zehn Interviews rekonstruiert werden. Die Interviewpartner_innen sehen einen Zielkonflikt zwischen diesen beiden Vorgaben und gehen davon aus, dass sie unvereinbar nebeneinanderstehen. Dabei stellt die Bestenauswahl oder auch Exzellenz gleichermaßen Ziel und Norm dar, während Gleichstellung als Bruch mit dieser Norm interpretiert wird und vermeintlich die Diskriminierung von Männern nach sich zieht. Auffällig ist, dass die Professor_innen (bis auf eine Ausnahme) nicht erläutern, was die Besten auszeichnet und was sie unter Exzellenz verstehen. Zu sehr scheinen diese Konzepte in das Selbstverständnis von Wissenschaftler_innen eingegangen zu sein, als dass es notwendig erscheinen würde, sie zu explizieren oder gar kritisch zu hinterfragen. Eine Annäherung an die Wahrnehmung der Wissenschaftswelt erschließt sich jedoch über den Befund, dass die Arbeitskultur in der Wissenschaft häufig mit martialischen Bildern eines Kampfes oder zumindest als sportlicher Wettkampf umschrieben wird – Bilder, die sich zwar im Detail unterscheiden, jedoch verdeutlichen, dass Wissenschaft mit der Notwendigkeit des ständigen Konkurrierens und des „Sich-Beweisen-Müssens" einhergeht.

Hierarchie und Herrschaftsverhältnisse in der Professor_innenschaft

Ein weiteres zentrales Motiv, das in elf Interviews herausgearbeitet werden konnte, betrifft wahrgenommene Hierarchien und Machtverteilungen entlang des Geschlechts auf der professoralen Ebene. Dabei spielt die Eingruppierung in eine bestimmte Besoldungsstufe, die in der Regel mit einer entsprechend unterschiedlichen Ausstattung der Professur verbunden ist, eine zentrale Rolle. Die W3-Professur wird von den Interviewpartner_innen als besonders einflussreiche Position wahrgenommen und beschrieben, obwohl Professor_innen unterschiedlicher Besoldungsstufen formell gleichgestellt sind. Frauen sind auf der obersten Statusebene C4/W3 weiterhin deutlich unterrepräsentiert, wenngleich sich die Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft verändert haben. Im Kontext der Hochschule ist es somit zu einer Verschiebung der Machtasymmetrien auf höhere Statusebenen gekommen. Die Interviewpartner_innen thematisieren in diesem Kontext die Beobachtung, dass Geschlecht einen entscheidenden Faktor im Hinblick auf Motive und Handlungsstrategien darstelle, besonders bei Aufstiegsbestrebungen im Wissenschaftssystem. Dabei verlaufen aus Sicht der Interviewpartner_innen die Motive und Handlungsweisen von Frauen oft konträr zur dominierenden Wissenschaftskultur. Außerdem würden die bestehenden Geschlechterverhältnisse durch verinnerlichte, unbewusste Verhaltensmuster reproduziert, indem Frauen unwillkürlich Karrieren von männlichen Kollegen befördern und die eigene Karriere – vor allem im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen – zurückstellen. Männer würden zudem zum Teil (unbewusst?) Frauen bremsen, wenn sie sich in ihrer Macht bedroht fühlen durch eine (zu) starke Annäherung der Geschlechterverhältnisse auf statushohen Positionen.

Daneben lässt sich im Kontext der internen Hierarchie in der Professor_innenschaft herausstellen, dass die Interviewpartner_innen davon ausgehen, dass die jeweilige Stellung in der Rangordnung das Gleichstellungshandeln beeinflusst. Nur etablierte Professor_innen mit einem starken Standing würden Gleichstellung offen vorantreiben (können). Klar wird hiermit, dass Gleichstellung und ein offenes Vorantreiben dieser Zielvorgabe mit der Sorge verbunden ist, dadurch selbst im Ansehen abgewertet zu werden. Zudem findet sich in unserer Untersuchung das Muster, dass einige Frauen sich von Quoten angesichts der Furcht, dass die eigene Leistung dann weniger anerkannt werden könnte, distanzieren.

Familienarbeit als vermeintliches Karrierehindernis

Warum nach wie vor zwischen Frauen und Männern Ungleichheiten im Zugang zu Professuren bestehen, wird vielfach mit Fragen der Sorgearbeit begründet. Frauen wird dabei nach wie vor die primäre Verantwortung für die Kindererziehung zugeschrieben – und zwar von Professor_innen beiderlei Geschlechts. Zwar sehen die Interviewpartner_innen auch zunehmend bei Männern die Bereitschaft, Sorgeverantwortung für jüngere Kinder zu übernehmen, dennoch betrachtet die Mehrheit der Professor_innen, die sich zu diesem Themenaspekt besonders ausführlich geäußert haben, die Familiengründung als problematische Karrierephase für Frauen. Zugespitzt formuliert: Frauen haben im Hinblick auf ihre Karriere nach der Geburt von Kindern ein Vereinbarkeitsproblem, Männer dagegen kaum. Begründet wird dies u. a. durch potenzielle Ausfallzeiten aufgrund von Schwangerschaft und Elternzeit sowie häufige Krankheiten von kleinen Kindern. Eine Professorin betont hingegen, dass

sie trotz mehrerer Kinder kaum Ausfallzeiten hatte und sich in vielen Gremien, darunter auch Gleichstellung, engagiert, da sie die Kinderbetreuung externalisiert habe. Ein Professor grenzt sich betont von diesem Diskurs ab, indem er den Drop-Out von Frauen in der Postdoc-Phase nicht „stereotyp" mit der Vereinbarkeit erklären will. Die wenigen Ausnahmen bestätigen aber die Regel: Immer noch bieten Deutungsmuster rund um familiäre Verpflichtungen beiden Geschlechtern vielfältige Begründungen und z. T. auch Rechtfertigungen für beobachtete Differenzen in den Karrierewegen männlicher und weiblicher Wissenschaftler_innen. Die ausgearbeiteten zentralen Motive stehen in Relation zueinander. So gehen Leistungszuschreibungen oft mit stereotypen Geschlechterbildern einher, die wiederum in der historisch gewachsenen, strukturell verfestigten, gleichzeitig beständig im Wandel begriffenen Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern gründen.

Geschlechterbilder

Der Begriff des Geschlechterbildes verweist auf die Vorstellung einer Person über die in einer Gesellschaft existierenden Genusgruppen und ist soziokulturell verankert. Das jeweilige Geschlechterbild wird geprägt durch die Institution (die jeweilige Universität und ihre gleichstellungspolitische Agenda), aber auch durch individuelle Erfahrungen mit z. B. Genderforschung, einer früheren Funktion als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte oder Kontakt zu Gleichstellungsthemen. Ein Faktor, aufgrund dessen sich Veränderungen im Geschlechterbild vollziehen können, ist das Geschlechterwissen. Wissen ist nicht objektiv vorhanden, sondern Gegenstand und Produkt zwischenmenschlicher Interaktionen und damit in der alltäglichen Lebenswelt begründet (Berger/Luckmann 2016). Geschlechterwissen bezeichnet die Kenntnis sowohl über Geschlechterdifferenzen als auch über mit den Unterschieden einhergehende soziale Hierarchien (Kahlert 2019: 182). Die zugrundeliegende normative Annahme dieses Konzeptes ist, dass bei Personen, die ein kritisch reflektiertes und feministisch informiertes Wissen über die bestehenden Geschlechterverhältnisse haben, die Bereitschaft erhöht ist, entsprechende Ungleichheiten durch das eigene Handeln nicht mehr unhinterfragt zu billigen, sondern für egalitäre Beziehungen zwischen Frauen und Männern aktiv einzutreten. Besonders (ehemalige) dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sind – wenig überraschend – mit der Arbeit der eigenen Hochschule und mit den Debatten über Gleichstellungspolitik vertraut. Diese Personengruppe zeichnet sich durch wenig stereotype Geschlechterbilder aus.

Die rekonstruierbaren Geschlechterbilder der interviewten Professor_innen sind vielschichtig. Es lässt sich jedoch sagen, dass die Mehrzahl der Interviewpartner_innen davon ausgeht, dass Frauen und Männer sich unterschiedlich im Hochschulsystem verhalten, besonders im Kontext von Aufstiegsbestrebungen. Frauen werden dabei bestimmte Verhaltensweisen, wie z. B. verminderte Risikobereitschaft und Machtaffinität, zugeschrieben und diese werden nicht als positiv eingeschätzt, sondern vor dem Hintergrund einer männlich geprägten Normalitätsfolie als defizitär ausgelegt. Daneben gab es sehr wenige Interviewpartner_innen, die absolut naturalistisch und stereotyp argumentierten, weshalb Frauen in Spitzenpositionen der Hochschullandschaft nur marginal vertreten sind. Fast alle Professor_innen changierten in ihren Erklärungen zwischen sex und gender und gehen davon aus, dass sowohl Faktoren auf der strukturellen Ebene als auch individuelle Faktoren im Zusammenspiel die Unterrepräsentanz von Frauen erklären. Stereotype Geschlechterbilder traten jedoch stark im Kontext von Gleichstellung und der Vereinbarkeitsthematik zutage.

Im Ergebnis zeigt sich, dass tradierte Geschlechterbilder im Sinne von zugeschriebenen Attributen allenfalls partiell aufgebrochen zu sein scheinen. Weiterhin wird zwischen den Geschlechtern ein polarer Gegensatz konstruiert und die Heterogenität innerhalb der Genusgruppen tendenziell ausgeblendet. Jedoch sprachen nur sehr wenige der interviewten Professor_innen hostil-sexistisch über Frauen und Männer – allerdings sind hier mögliche Selbst-Selektionseffekte im Sample und die Tendenz zu sozial erwünschten Antworten zu berücksichtigen.[3]

Gleichstellungswissen

Die Handlungsorientierung in Bezug auf Gleichstellung hängt einerseits davon ab, wie Professor_innen ihren eigenen Handlungsspielraum und ihren Einfluss im Wissenschaftssystem einschätzen, sowie andererseits von ihrem Gleichstellungswissen und ihrem Geschlechterbild. Dabei wurde Gleichstellungswissen als das Wissen über Gesetze, Normen, Institutionen und Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung definiert. Wissen über Gleichstellungsmaßnahmen war vor allem bei jenen Interviewpartner_innen rekonstruierbar, die in der Gremienarbeit an der Hochschule sehr aktiv sind, bspw. im Senat, in der Gleichstellungskommission o. ä. In der Bilanz konnte rekonstruiert werden, dass die interviewten Professor_innen über ein vergleichsweise

[3] Die Interviewpartner_innen waren zwar im Rahmen des Samplings vor allem nach Hochschule, Fächergruppe und DFG-Erfahrung ausgewählt worden, hatten sich nach der Kontaktierung aber freiwillig für ein Interview zu Gleichstellungsfragen bereit erklärt und wurden zudem von weiblichen Forscherinnen in Face-to-Face-Interviews befragt.

hohes Maß an Gleichstellungswissen in Bezug auf das konkrete Arbeitsfeld Hochschule verfügen und die normativen Vorgaben zur Gleichstellung kennen, d. h. ihnen war durchweg bewusst, dass Personen aufgrund ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden dürfen. Positiv hervorzuheben ist, dass alle interviewten Professor_innen Kenntnis über und Kontakt mit institutionalisierten Gleichstellungsmaßnahmen und -akteuren wie z. B. der Gleichstellungsbeauftragten hatten. Daneben hatten das Thema Berufungskommissionen und die dort vorgegebenen Maßgaben zur Quotierung eine starke Präsenz in den 40 Interviews. Angemerkt werden muss aber auch, dass sich das Gleichstellungswissen – soweit es erwähnt und damit als relevant gesetzt wurde – nahezu *ausschließlich auf Hochschulen* bezog. Selbst hier wurden viele Maßnahmen, Richtlinien und Programme, die den Kontext von Gleichstellungspolitik an Hochschulen bilden, nicht genannt. Erst recht galt dies für übergreifende Regelungen, z. B. das Grundgesetz oder europäische Gesetze und Initiativen. Dass übergeordnete Gesetze und Instrumente vielfach nicht explizit thematisiert wurden, kann mehrere Ursachen haben. Ein Aspekt könnte sein, dass seitens der Interviewerinnen nicht explizit nach rechtlichen Regelungen gefragt wurde. Jedoch lässt sich auch vermuten, dass die gesetzlichen Regelungen zur Gleichstellungspolitik nicht expliziert wurden, da sie nicht das alltägliche Handeln der Professor_innen direkt beeinflussen und zum Teil als gesetzt erachtet werden. Nur einzelne Personen haben zu Gleichstellungsdiskursen außerhalb der Hochschule Bezug genommen.[4]

Professor_innen aller vier untersuchten Universitäten verfügten über Kenntnisse im Hinblick auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, was vor allem darauf zurückzuführen zu sein scheint, dass dieses Thema hochschulpolitisch in ihren Universitäten stark auf der Agenda steht und/oder weil es durch Elternzeiten der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen zu verwaltungstechnischen Herausforderungen gekommen ist. In zwei der untersuchten Universitäten haben die Professor_innen besonders Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in MINT-Fächern angesprochen. Die Sensibilität dafür ist aber auch hochschulübergreifend rekonstruierbar und hat stärker mit der Fächerzugehörigkeit zu tun als mit der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Universität. Im Einklang mit dem Befund, dass Begründungsmuster rund um die familiären Verpflichtungen von Frauen (!) als Argument für fehlende Gleichstellung besonders verbreitet und akzeptiert sind, treffen auch Maßnahmen, die sich auf Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit beziehen, generell auf Zustimmung oder zumindest kaum auf Widerstand – anders als Quoten und Vorgaben, die z. B. die Berufung von Frauen auf umkämpfte Professuren direkt befördern sollen. Deutlich wurde auch, dass es unter den Professor_innen Spannungen gibt, insofern in den Interviews mehrfach Hierarchien und asymmetrische Machtverhältnisse unter Professor_innen entlang des Geschlechts thematisiert wurden. Tendenziell unterstützen unsere Ergebnisse damit die Befunde einer aktuellen Studie aus den niedersächsischen Hochschulen, die darauf hindeuten, dass Vereinbarkeitsmaßnahmen und Frauenförderung in Unterrepräsentanzbereichen häufig auf positive Resonanz stoßen, während Gleichstellungsmaßnahmen Widerstand und Reaktanz auslösen, wo es um die Verteilung von Macht, Ressourcen und Deutungshoheit geht (Hayn/Marx 2019).

Spezifische Instrumente der Frauenförderung sind quer durch alle vier Universitäten der überwiegenden Mehrheit der Interviewten bekannt und werden je nach Positionierung zum Gleichstellungsdiskurs als mehr oder weniger gewichtig zur Beschleunigung von Gleichstellung bewertet. Es kann also gesagt werden, dass Gleichstellungswissen und Geschlechterwissen vorhanden sind, da alle Professor_innen eine strukturelle Benachteiligung von Frauen wahrnehmen. Unsere Analysen haben gezeigt, dass Wissen über Ungleichheitsstrukturen – das sich in einer Kenntnis über ungleich verteilte Care-Arbeit oder über Frauenanteile auf bestimmten Karrierestufen zeigt – aber nicht notwendigerweise ein umfassendes Wissen über die symbolischen Dimensionen von Geschlecht (wie etwa stereotype Zuschreibungen) impliziert.

Zur Bedeutung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Ein überraschendes Ergebnis unserer Studie ist, dass die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (FoGs) sogar bei denjenigen, die Erfahrung als Projektleiter_innen in von der DFG geförderten Forschungsprojekten haben, überwiegend nicht bekannt waren. Dies ist bedeutsam, da der Einfluss der FoGs auf die Bemühungen um Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit in Hochschulen im Vorfeld der Studie als groß eingeschätzt wurde. Auch die DFG-Evaluationsstudie (DFG 2018) bescheinigt den FoGs einen großen Einfluss auf die Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Dies konnte sich in unserer Studie nur insofern bestätigen, als dass die von uns befragten Expert_innen dem Programm eine hohe Bedeutung in Bezug auf das Image der Hochschule und auch im Hin-

[4] Dass nur einzelne Personen auf Gleichstellungsdiskurse außerhalb der Hochschule Bezug nahmen, kann allerdings auch auf die Leitfragen mit zurückzuführen sein. Diese adressierten die Interviewpartner_innen als Professor_innen und thematisierten vor allem die Arbeitsbereiche im Hochschulkontext.

blick auf die interne Thematisierung von Gleichstellungsthemen zuschreiben. Aus Sicht der interviewten Expert_innen leistet das Programm FoGs der DFG einen Beitrag in der Hinsicht, dass die Gleichstellungsbeauftragten sich ernster genommen fühlen. Darüber hinaus finde eine Sensibilisierung in Bereichen statt, in denen die Zahl der Professorinnen noch ausbaufähig sei, vor allem in den technikwissenschaftlichen Fächern und einigen Naturwissenschaften. Die interviewten Professor_innen selbst betrachten die DFG zwar als wichtige Institution in der Forschungsförderung und berichteten über die zum Teil kontroverse Verwendung von Gleichstellungsmitteln in den SFBs, die FoGs im Speziellen kannten aber nur die wenigsten von ihnen. Noch geringer war die Zahl derjenigen, die ihnen eine Bedeutung für das eigene Handeln zurechneten. Die erhoffte Reichweite des FoGs-Programms, besonders in die professorale Ebene hinein, ist somit offensichtlich bisher nicht wirklich gegeben.

Handlungsorientierungen …

Was bedeutet nun das vorhandene Gleichstellungswissen in Bezug auf die Handlungspraktiken von Professor_innen an Hochschulen? Bedeutet mehr Geschlechter- und Gleichstellungswissen auch ein Mehr an Bereitschaft, bestehenden Ungleichheitsverhältnissen entgegenzuwirken? Im Folgenden werden einige deduktive Ergebnisse der Studie vorgestellt, die sich auf Interviewpassagen zu spezifischen Handlungsfeldern der Professor_innen beziehen, die im Vorfeld als relevant erachtet wurden. Hierzu gehören neben Lehre und Forschung auch die Gremienarbeit sowie die Nachwuchsförderung und Personalführung. Jedes Handlungsfeld wird dabei gerahmt von unterschiedlichen gleichstellungspolitischen Bedingungen und Paradoxien.

… im Kontext von Nachwuchsförderung und Personalführung

In der Studie wurde der Vorannahme gefolgt, dass Professor_innen handlungsmächtige Akteure im Gleichstellungsprozess an Hochschulen sind. Doch als wie handlungsmächtig und vor allem verantwortlich für den Gleichstellungsprozess schätzen sie sich selbst ein? Faktisch sahen die meisten ihre eigene Rolle im Gleichstellungsprozess als eher geringfügig an. Sie selbst begreifen sich in der Mehrzahl als nicht umfassend verantwortlich dafür, wichtige Weichen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu stellen, obwohl sie hier faktisch als Vorgesetzte großen Einfluss haben (können). Vielmehr sehen sie sich als Informationsvermittler_in oder vereinzelt als Talentscout. Jene, die sich aber als Gatekeeper_in in dem Sinne begreifen, dass sie aufgrund ihrer Position in der Lage sind, die Karriere und Mobilität von Personen zu beeinflussen, die in der Hierarchie unter ihnen stehen, übernehmen gezielt Verantwortung für die Nachwuchsförderung. Sie betonen, dass sie ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen gewissenhaft betreuen. Dabei gehen diese Professor_innen davon aus, dass es zu einer guten Förderung gehöre, die wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und besonders die Postdocs zu entlasten und ihnen Freiheit zu gewähren. Konkret würden sie den wissenschaftlichen Nachwuchs weitestgehend von Verwaltungsaufgaben fernhalten, um das Zeitfenster zu vergrößern, in dem die Nachwuchswissenschaftler_innen ihre eigenen Projekte verfolgen können.

… im Kontext von Gremienarbeit

Gremien und Kommissionen als Teil der Selbstverwaltung haben an Hochschulen im Hinblick auf Gleichstellung eine besondere Bedeutung. In ihnen werden nicht nur strategische und inhaltliche Entscheidungen vorbereitet und getroffen, sie gelten auch als mächtige Netzwerke und Informationsquelle für Entwicklungen und Prozesse an der Hochschule (Blome et al. 2013: 321). In der Studie wurde der Frage nachgegangen, welche Bedeutung Professor_innen dem Handlungsfeld Gremienarbeit im Hinblick auf Gleichstellung beimessen. Im Ergebnis lässt sich sagen, dass alle Interviewpartner_innen nicht nur die Relevanz, sondern auch den Erfolg von Berufungskommissionen im Hinblick auf die steigende Anzahl von Professorinnen hervorheben, unabhängig davon, welche Position sie zu Gleichstellungsfragen beziehen.
Auffällig ist, dass das Thema Quotierung besonders kontrovers diskutiert wird. Von den Kritiker_innen wird dabei angeführt, dass die Quote eine Frauenfördermaßnahme sei, die über das Ziel hinausschieße, und dass sogar Frauen eine derartige Übermarkierung ablehnen würden. Daneben wird der Aspekt der Verschiebung bereits etablierter Professorinnen zwischen den Hochschulen sowohl von den Kritiker_innen als auch von den Befürworter_innen genutzt, um ihren Standpunkt zu untermauern. Während die einen anführen, dass durch Quotierung ein Kampf um eine kleine Gruppe von Professorinnen entbrenne, aber keine neuen Frauen ins System einsteigen könnten, äußern die anderen, dass hiermit für diese kleine Gruppe von Frauen jedoch auch eine neue Chance entstehe, durch erfolgreiche Bleibeverhandlungen den Mobilitätsdruck des

Wissenschaftssystems auszuhebeln. Diesen Frauen erlaube das Werben um sie, ihre Position durch Rückverhandlungen zu verbessern, ohne die Universität wechseln zu müssen. Die Befürworter_innen argumentieren weiter, dass Quotierung ein notwendiger und sinnvoller Eingriff in das System sei, der zu mehr Gerechtigkeit führe. Dabei wird von vielen, insbesondere von denjenigen, die sich ambivalent positionieren, das Kaskadenmodell als wichtiges und angemessenes Modell angesehen. Eine Nicht-Quotierung komme dabei einer Diskriminierung von Frauen gleich – so die Haltung dieser (Minderheit von) Professor_innen.

Die Kritiker_innen von Quotierungsregelungen begründen ihre ablehnende Haltung damit, dass eine Quote ein widersprüchliches Signal zu bestehenden Zielrichtlinien senden würde und hierdurch die Bestenauswahl und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule gefährdet sei. Der Begriff ‚Bestenauswahl' bleibt dabei zumeist unreflektiert stehen. Die Frauen, aber auch einige der Männer, die sich gegen eine Quote aussprechen, erklären sich den eigenen Erfolg mit dem Attribut ‚Leistung' und begründen damit ihre eigene ablehnende Position, da das System prinzipiell jedem offenstehe.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die rechtlichen Regelungen im Sinne von Quotierung zu einer Sensibilisierung der Akteursgruppe der Professor_innen geführt haben, dass jedoch die Umsetzung weniger mit einer intrinsisch motivierten Handlung zu tun hat, sondern viele Akteure lediglich strategisch motiviert sind, die Auflagen zu erfüllen, um keinen Nachteil zu erfahren. Dieser Effekt kann mit den theoretischen Überlegungen des Akteurzentrierten Institutionalismus (Mayntz/Scharpf 1995) erklärt werden. Hiernach bewegen sich die Professor_innen zwar in einem institutionellen Handlungsrahmen, jedoch haben sie als handlungsmächtige Akteure Spielraum in der Umsetzung. So ist es ihnen möglich, sich den Strukturen oder Vorgaben seitens der Hochschule (teilweise) zu widersetzen, was auch in den Interviews oft thematisiert wurde. Besonders Berufungsverfahren sind ein von Aushandlungen und changierenden Akteurskonstellationen geprägter Raum – auch unabhängig vom Gleichstellungsthema.

… im Kontext von Lehre

Die Professor_innen wurden gefragt, inwieweit das „Thema Gender" in der eigenen Lehre eine Rolle spiele. Dabei ließ sich im Ergebnis feststellen, dass etwa die Hälfte der Interviewpartner_innen die Relevanz von Gender als bedeutsam für Fragen des eigenen Fachgebiets hervorhob. Dabei ist die Fachzugehörigkeit ein entscheidender Faktor dafür, ob Geschlecht als soziale oder kulturelle Kategorie inhaltlich als relevant für die eigenen Lehrveranstaltungen erachtet wird. Überwiegend betrachten Lehrende aus der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften sowie aus den Gesellschaftswissenschaften die Einbindung von Genderthemen als relevant, da Gender bzw. Geschlechterverhältnisse als Kontextwissen für das Verständnis von z. B. Sprache, Geschichte oder Literatur eine Rolle spielt. Je nach Fach und Fachkultur wird Geschlecht als erklärende Variable und/oder als bedeutsames Kontextwissen für das Verständnis kultureller sowie historischer Phänomene betrachtet. Inhaltliche Aspekte spielen bei den interviewten Lehrenden der Fächergruppe MINT bis auf wenige Ausnahmen keine Rolle. In bestimmten mathematisch-technisch orientierten MINT-Fächern wurde die Frage nach der Relevanz von Gender-Aspekten in der Lehre entweder verneint oder sorgte für eine gewisse Ratlosigkeit. In dieser Fächergruppe spiele eher die Interaktion von Studierenden untereinander eine bedeutsame Rolle, wenn weiblichen Studierenden beispielsweise nachgepfiffen werde. Die Ergebnisse decken sich mit den Befunden der Studie von Bütow et al. (2016), die zu dem Schluss kommen, dass die „meisten Angehörigen von Fachkulturen" im kritisch-reflektierten und wissenschaftlich gestützten „Genderwissen keine Anschlüsse zur eigenen Wissenschaft sehen" (Bütow et al. 2016: 194).

… im Kontext von Forschung

Ausgehend von der Frage, wo Gleichstellungsbezüge im Handlungsfeld Forschung rekonstruiert werden können, wurden in der Studie drei zentrale Aspekte dieses Handlungsfelds in Zusammenhang mit Gleichstellungsfragen identifiziert. Zum einen handelt es sich um die eigene Forschungsarbeit der Professor_innen in Verbindung mit Gender- oder Gleichstellungsfragen, d. h. um die Frage, ob sie selbst zu entsprechenden Aspekten inhaltlich forschen. Zum zweiten betreffen Gleichstellungsaspekte vermehrt das Forschungsprojektmanagement, bei dem es um Personalfragen und die Betreuung von Forschungsarbeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses geht. An dritter Stelle konzentriert sich die Studie auf die Wirkung von Gleichstellungsempfehlungen und -vorgaben in der Forschungsförderung, primär seitens der DFG, das – wie bereits dargestellt – eher durch seine Nicht-Thematisierung auffällig war.

Geschlechtergerechte Sprache

Übergreifend zu den Handlungsfeldern wurde das Thema geschlechtergerechte Sprache, ähnlich wie die Quotierung, kontrovers verhandelt. Dennoch sei herausgehoben, dass die befragten Professor_innen in der Mehrzahl davon berichteten, dass sie auf eine geschlechtergerechte Sprache achten und sich bemühen würden, ihre Formulierungen entsprechend den Vorgaben anzupassen. Diese Umgestaltung der Sprache scheint in der schriftlichen Sprachpraxis deutlich konsequenter zu erfolgen, wenngleich das „Binnen-I" oder eine andere Form der geschlechtergerechten Schriftsprache von einigen Befragten als unästhetisch und umständlich bezeichnet wird. Nur wenige Professor_innen positionierten sich zur Sprachdebatte konsequent, dann allerdings meist vehement ablehnend. Diese Personen argumentieren nicht mit der Sache, sondern (re)konstruieren das generische Maskulinum als deutsches, ästhetisches Sprachelement, das es zu erhalten gelte.
Durch die Bezugnahme auf das Thema geschlechtergerechte Sprache in der Hälfte der Interviews wird vor allem die symbolische Dimension von Gleichstellung reflektiert. Die Positionierungen der Professor_innen zeigen dabei, dass die Thematik vielschichtig ist und auf mehr verweist als auf einen bloß rationalen Akt der Zeichen-(Um) Setzung oder lediglich eine „repräsentationspolitische Ersatzhandlung" (Krondorfer 2015: 120). Es ist davon auszugehen, dass die weitere Entwicklung in diesem Feld auch davon abhängen wird, wieweit das Thema gendergerechte Sprache vonseiten der Hochschulleitungen, der Verwaltungen und in der hochschulischen Öffentlichkeitsarbeit ‚vorgelebt' wird.

Schlussfolgerungen und Handlungsbedarfe

Gleichstellung ist im Grundgesetz verankert und damit auch eine staatliche Aufgabe, die nur realisiert werden kann, wenn geeignete Instrumente entwickelt und angewendet werden. Dies gilt auch für Hochschulen. Wie die Ergebnisse unseres Forschungsprojekts zeigen, werden Gleichstellungsziele von Professor_innen beiderlei Geschlechts grundsätzlich befürwortet oder zumindest akzeptiert. Allerdings ist diese Zielvorgabe aus Sicht vieler Professor_innen widersprüchlich und unvereinbar mit der Norm der Bestenauswahl. Die Wissenschaft wird als eine „Kampfarena" ständiger Bewährungsproben erlebt. Dabei werden Strukturen und Bewertungskriterien des Wissenschaftssystems zumeist nicht hinterfragt. Während hochschulische Gleichstellungsakteur_innen den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG eine hohe Bedeutung beimessen, erweist sich ihr Einfluss auf das Gleichstellungswissen und -handeln der einzelnen Professor_innen bisher als gering.
Aus den Ergebnissen der Studie lassen sich Handlungsbedarfe herauskristallisieren, die an dieser Stelle nur schlagwortartig aufgelistet aber an anderer Stelle von den Autorinnen ausführlich dargestellt werden.[5]

- Rechtsanspruch auf Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung klarstellen, Widerstand gegen Gleichstellungsmaßnahmen beobachten und unterbinden
- Entlastungen für überdurchschnittliches Engagement in der Gremienarbeit implementieren
- Gender- und Gleichstellungswissen von Professor_innen fördern
- Kriterien für die „Bestenauslese" und „Exzellenz" reflektieren und überdenken
- Vereinbarkeitsfragen auch als Thema für Männer adressieren
- Gleichstellungsmaßnahmen in die Hochschulstrategie einbinden – Steuerungsinstrumente mit Konsequenzen versehen
- Aus den FoGs lernen: Gleichstellung durch Forschungsförderung unterstützen
- Ergebnisse der Gleichstellungsforschung zur allgemeinen Weiterentwicklung des Hochschulsystems nutzen

Viele Indizien sprechen dafür, dass die Bemühungen um mehr Gleichstellung und der Ausbau von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in den vergangenen Jahren durch die parallel stattfindenden Umstrukturierungen der Hochschullandschaft hin zu neuen Steuerungsformen (New Public Management) und insbesondere zu einer stärkeren Wettbewerbsorientierung ausgebremst, wenn nicht konterkariert wurden. Zwar ging mit diesem Prozess auch die Entwicklung von Steuerungsformen einher, die potenziell für Gleichstellungsziele genutzt werden können (und teilweise auch dafür eingesetzt werden). Dass Wissenschaft aber inzwischen als „Kampfarena" wahrgenommen wird, die allen Beteiligten – nicht nur dem wissenschaftlichen Nachwuchs, wenn auch hier verstärkt durch befristete Verträge – ständige Bewährungsproben abverlangt, kam in zahlreichen Interviews zum Ausdruck, oft verdeutlicht an martialischen oder zumindest Wettkampfmetaphern. Es stellt sich also die Frage, ob dies nicht eine Entwicklung ist, die mit dazu beiträgt, dass gerade Frauen immer noch häufig spätestens in der Postdoc-Phase ‚aussteigen' und sich anderweitig orientieren, aber auch, ob diese Entwicklung nicht generell

[5] Vgl. FN 1.

dazu führt, dass exzellente Talente der Wissenschaft verloren gehen. Hier berühren die Ergebnisse unserer Studie Themen, die über das Anliegen der Geschlechtergleichstellung hinausgehen, wie die Fragen, wie mehr Dauerstellen unterhalb der Professurebene geschaffen werden können, wie das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBG) so reformiert werden können, dass mehr Beschäftigungssicherheit für den wissenschaftlichen Nachwuchs geschaffen wird, wie alternative Qualifizierungswege jenseits von Habilitation und Juniorprofessur mehr Wertschätzung und Anerkennung erfahren können und schließlich, wie der Trend zur Projektfinanzierung, der den Anteil von kurzfristigen Verträgen deutlich vergrößert und die „Flaschenhalsproblematik" in der wissenschaftlichen Karriere merklich verschärft hat, wieder stärker zugunsten einer verlässlichen Grundfinanzierung umgekehrt werden kann. Impulse aus der Gleichstellungsforschung können helfen, diese strukturellen Probleme zu erkennen und zu verstehen. Um sie anzugehen, bedarf es größerer gesellschaftlicher Akteursallianzen und Anstrengungen. Gleichstellungspolitik, so die Bilanz, besteht eben nicht nur – und vielleicht nicht einmal in erster Linie – aus bestimmten Instrumenten, sondern vor allem darin, die gleichstellungsbezogenen Auswirkungen von (scheinbar) für alle gleichen Strukturen und Regelungen zu hinterfragen.

Literaturverzeichnis

- Acker, Joan, 1990: Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations. In: Gender & Society 4 (2), S. 139–158
- Berger, Peter L./Luckmann, Thomas, 2016: Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. Unter Mitarbeit von Monika Plessner. 26. Aufl. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch
- Blome, Eva/Erfmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smykalla, Sandra, 2013: Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer VS
- Brunsson, Nils, 1989: The organization of hypocrisy. Talk, decisions and actions in organizations. Chichester: Wiley
- Bütow, Birgit/Eckert, Lena/Teichmann, Franziska, 2016: Fachkulturen als Ordnungen der Geschlechter. Praxeologische Analysen von Doing Gender in der akademischen Lehre. Opladen, Berlin: Barbara Budrich
- CEWS, 2016: Frauenanteile an Habilitationen, Berufungen, Professuren und C4/W3-Professuren, 1980–2016. CEWS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung. Online verfügbar unter https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-habilitationen-berufungen-professuren-und-c4w3-professuren-1980-2016/, zuletzt geprüft am 07.12.2018
- DFG, 2018: Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Umsetzung und Wirkungsweisen. Online verfügbar unter http://www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten/evaluation_studien_monitoring/studien/studie_standards/index.html, zuletzt geprüft am 27.04.2018
- Dölling, Irene, 2005: ‚Geschlechter-Wissen' – ein nützlicher Begriff für die ‚verstehende' Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen? In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 23 (1–2), S. 44–62
- Forschung und Lehre, 2018: Professorinnen bei W-Besoldung im Nachteil. Online verfügbar unter https://www.forschung-und-lehre.de/professorinnen-bei-w-besoldung-im-nachteil-1255/, zuletzt geprüft am 05.12.2018
- Hasse, Raimund/Krücken, Georg, 2005: Neo-Institutionalismus. Bielefeld: transcript Verlag
- Hayn, Doris/Marx, Daniela, 2019: Übliche Widerstände oder neue Angriffe auf Gleichstellungsarbeit im Hochschulkontext. In: CEWS-Journal 117 vom 14.02.2019, S. 36–40
- Kahlert, Heike, 2013: Geschlechterkonstruktionen von Hochschullehrenden. Gatekeeping für Chancengleichheit in der Wissenschaft? In: Ute Pascher-Kirsch und Petra Stein (Hg.): Akademische Karrieren von Naturwissenschaftlerinnen gestern und heute. Wiesbaden: Springer VS, S. 193–220
- Kahlert, Heike, 2019: Geschlechterwissen: zur Vielfalt epistemischer Perspektiven auf Geschlechterdifferenz und -hierarchie in der sozialen Praxis. In: Beate Kortendiek/Birgit Riegraf/Katja Sabisch (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Geschlecht und Gesellschaft, Vol. 65. Wiesbaden: Springer, S. 179–189
- Kamphans, Marion, 2014: Zwischen Überzeugung und Legitimation. Wiesbaden: Springer
- Klammer, Ute, 2019: Gleichstellungspolitik: Wo Geschlechterforschung ihre praktische Umsetzung erfährt. In: Beate Kortendiek/Birgit Riegraf/Katja Sabisch (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Ge-

schlecht und Gesellschaft, Vol. 65. Wiesbaden: Springer, S. 983–992
- Klammer, Ute/Ganseuer, Christian, 2015: Diversity Management: Kernaufgabe der künftigen Hochschulentwicklung. Studienreihe Bildungs- und Wissenschaftsmanagement (Band 16). Münster: Waxmann
- Krondorfer, Birge, 2015: Kämpfe um die Normierung geschlechtergerechter Sprache: eine Fallgeschichte made in Austria. In: Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft 24, S. 116–121
- Kruse, Jan, 2014: Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz. Weinheim: Beltz Juventa
- Mayntz, Renate/Scharpf, Fritz W., 1995: Der Ansatz des akteurzentrierten Institutionalismus. In: Renate Mayntz und Fritz W. Scharpf (Hg.): Gesellschaftliche Selbstregelung und politische Steuerung. Frankfurt am Main: Campus, S. 39–72
- Meyer, John W./Rowan, Brian, 1977: Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. In: American Journal of Sociology 83 (2), S. 340–363
- Scharpf, Fritz W., 2006: Interaktionsformen. Akteurzentrierter Institutionalismus in der Politikforschung. Unveränderter Nachdruck der 1. Aufl. Wiesbaden: VS
- Wetterer, Angelika, 2008: Geschlechterwissen und soziale Praxis. Theoretische Zugänge – empirische Erträge. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer
- Witzel, Andreas, 2000: The Problem-centered Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung/Fo- rum: Qualitative Social Research 1 (1). Online verfügbar unter http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/download/1132/2520, zuletzt geprüft am 20.04.2019

Kontakt und Information
Prof. Dr. Ute Klammer
Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
Forsthausweg 2
47057 Duisburg
Tel.: (0203) 379-1827
ute.klammer@uni-due.de

DuEPublico
Duisburg-Essen Publications online
UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN
Offen im Denken
ub universitäts bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/72047
URN: urn:nbn:de:hbz:464-20200702-180754-4

Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.