

Exzellenz oder Frauenförderung? Gleichstellungswissen und -handeln von Professorinnen und Professoren in Berufungskommissionen

Ralitsa Petrova-Stoyanov, Lara Altenstädter, Eva Wegrzyn, Ute Klammer¹

Berufungskommissionen sind wichtige Arenen für die Durchsetzung der Interessen verschiedener Akteure. Sie werden auch in der Gleichstellungspolitik als zentrales Handlungsfeld betrachtet. Im Zentrum des Beitrags steht die Frage, welche Gleichstellungsmaßnahmen auf professoraler Ebene, insbesondere im Handlungsfeld Berufungskommissionen, bekannt sind und wie sie angesichts wachsender Ansprüche an exzellente Wissenschaft wahrgenommen und umgesetzt werden. Das Konzept des Geschlechterwissens nach Dölling/Wetterer diene als zentrale theoretische Perspektive. Die leitfadengestützten Interviews wurden rekonstruktiv ausgewertet. Es zeigte sich, dass das Gleichstellungswissen der Interviewten in Bezug auf den Kosmos Hochschule umfangreich ist, ihr Geschlechterwissen jedoch überwiegend alltagsweltlich. Ein zentrales Ergebnis ist, dass die Imperative Gleichstellung und Bestenauswahl in Berufungskommissionen als widersprüchliche Zielvorgaben wahrgenommen werden.

1 Einführung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist verfassungsrechtlich im Grundgesetz in Art. 3 Abs. 3 verankert; der Staat soll dort tätig werden, wo eine Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch nicht erreicht ist. Dieser Verfassungsauftrag gilt auch für Hochschulen. Zahlreiche jüngere hochschulpolitische Reformen und Programme fokussieren entsprechend die Themen Chancengleichheit und Diversität in der Wissenschaft. In Übereinstimmung mit gesellschaftlich proklamierten Zielen und gesetzlichen Vorgaben sind sie darauf ausgerichtet, bestehende Ungleichheiten im Hochschulbereich abzubauen und insbesondere die Repräsentanz von Frauen auf fortgeschrittenen

¹Der Beitrag basiert auf Ergebnissen des mit Förderung des Wissenschaftsministeriums NRW durchgeführten Forschungsprojekts „Gleichstellungsbezogene Handlungsorientierungen und Handlungsweisen von Professorinnen und Professoren vor dem Hintergrund gleichstellungspolitischer Regelungen“ (Laufzeit 10/15–12/18). In der Studie wurden neben 40 Interviews mit Professorinnen und Professoren verschiedener Fachkulturen eine umfassende Dokumentenanalyse gleichstellungsrelevanter Gesetze, Maßnahmen, Instrumente etc. durchgeführt sowie acht Expertinnen- und Experteninterviews mit Gleichstellungsbeauftragten und Leitungspersonen an Hochschulen und einem DFG-Experten. Die Gesamtstudie ist als Buch im Verlag Barbara Budrich erschienen (Klammer et al., 2020). Projektleitung: Prof. Dr. Ute Klammer, Universität Duisburg-Essen. Projektmitarbeiterinnen: Lara Altenstädter, Ralitsa Petrova-Stoyanov und Eva Wegrzyn.

Karrierestufen in der Wissenschaft zu erhöhen. In Anbetracht der Vielzahl einschlägiger Vorschriften, Förderprogramme und Anreizsysteme zur Gleichstellung in Forschung und Lehre ist es bemerkenswert, dass die Gleichstellung im Wissenschaftsbetrieb, vor allem gemessen am Anteil von Wissenschaftlerinnen auf höheren Karrierestufen, nur langsam voranschreitet. Auch wenn sich nach neueren Studien beim Karrieresprung zur Professur eine mögliche Verbesserung der Situation abzeichnet, wie Auspurg, Hinz und Schneck auf Grundlage ihrer quantitativen Studie zu Berufungsverfahren an deutschen Hochschulen konstatieren, können die Ergebnisse nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich weniger Frauen als potenziell möglich auf Professuren bewerben und berufen werden (Auspurg et al., 2017, S. 297).

Damit werden Berufungskommissionen zu einer zentralen gleichstellungspolitischen Arena. Der vorliegende Artikel trägt dazu bei, mit einem Fokus auf Berufungsverfahren zu klären, wie die seit etwa 2005 im Rahmen des New Public Managements (NPM) an Hochschulen vermehrt implementierten gleichstellungspolitischen Maßnahmen wahrgenommen und umgesetzt werden. Der Beitrag setzt auf der Wissens-, Wahrnehmungs- und Handlungsebene von Professorinnen und Professoren in Bezug auf Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik an Hochschulen an. Im Mittelpunkt steht die Frage, welche Gleichstellungsmaßnahmen auf professoraler Ebene, insbesondere im Handlungsfeld Berufungskommissionen, bekannt sind und wie diese vor dem Hintergrund wachsender Ansprüche an exzellente Wissenschaft wahrgenommen und umgesetzt werden.

2 Gleichstellung an Hochschulen im Spiegel der Hochschulforschung

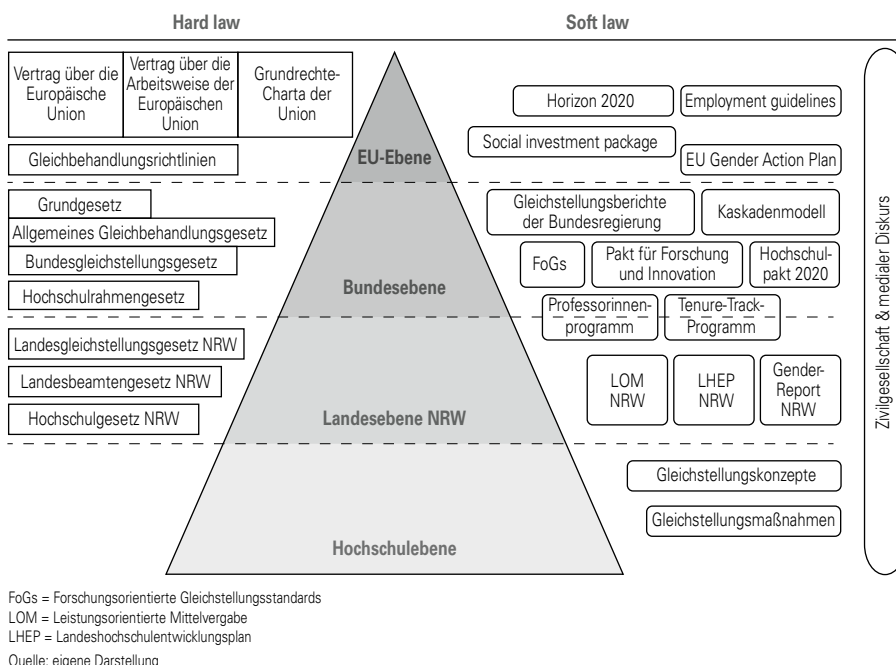
Gleichstellungspolitik als politisches und gesellschaftliches Handeln kombiniert Gesetze, Rechtsprechung und Verhaltensbeeinflussung durch Empfehlungen und Anreize („Nudging“) und basiert auf dem Zusammenspiel vieler hochschulpolitischer Akteure. Charakteristisch ist ein unübersichtliches Nebeneinander von Regelungen, Initiativen und Akteuren auf unterschiedlichen politischen und gesellschaftlichen Ebenen. Vielfach sind dabei „hard law“² und „soft law“³ auf die gleichen Ziele orientiert. Dies gilt auch für die Organisation Hochschule, die einerseits den gesetzlichen Anforderungen – wie dem Grundgesetz und den jeweiligen Landesgleichstellungsgesetzen – verpflichtet ist, andererseits zunehmend mit spezifischen Initiativen und Programmen zu tun hat, die Gleichstellung – insbesondere Frauenförderung – durch Anreize unterstützen sollen. Exemplarisch seien hier das Professorinnenprogramm,

²Gesetzliche Regelungen und andere bindende Vorgaben, die eine Auswirkung auf Gleichstellung(spolitik) an Hochschulen haben können.

³Empfehlungen, Programme oder Initiativen zu Gleichstellung, die zwar keinen verpflichtenden Charakter für Hochschulen haben, aber als solche empfunden werden (können) oder denen durch Vereinbarungen und Selbstverpflichtung nachgegangen wird.

der Gleichstellungsfaktor im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe in NRW oder auch die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ (FoGs) der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) genannt. Ökonomische und gleichstellungs- bzw. diversitätspolitische Imperative gehen dabei ein enges Verhältnis ein, was jedoch bestehende Ungleichheitslagen paradoxerweise, besonders im Mittelbau, verschärft hat (Laufenberg, Erlemann, Norkus & Petschick, 2018). Einen Eindruck von der Vielfalt der Vorgaben und Programme, die gleichstellungsbezogenes Handeln an Hochschulen beeinflussen (können), gibt Abbildung 1.

Abbildung 1: Institutioneller Rahmen und mögliche Einwirkungsfaktoren auf das Gleichstellungshandeln an Hochschulen am Beispiel NRW



Hochschulische Akteure stehen somit vor der Herausforderung, Gleichstellung in der Hochschule gesetzeskonform, diskriminierungsfrei und unterschiedlichen Anforderungen entsprechend sicherzustellen. Eine Schlüsselrolle kommt den Professorinnen und Professoren zu, die in allen ihren hochschulischen Kernaufgaben – in der Forschung (zum Beispiel in ihrer Funktion als Führungskräfte), in der Lehre (z. B. hinsichtlich der Ansprüche an eine gender- und diversitygerechte Didaktik), aber auch in der Selbstverwaltung (in Gremien, Berufungskommissionen etc.) – mit der

Erwartung konfrontiert sind, Geschlechtergerechtigkeit⁴ zu beachten und Gleichstellung zu fördern. Die Orientierungen und das gleichstellungsbezogene Handeln der Professorinnen und Professoren unterscheiden sich, so die Annahme, von denen der qua Amt für Gleichstellung zuständigen Akteure wie auch untereinander. Bedeutsam dürfte sein, dass die gleichstellungspolitischen Erwartungen, die an sie herangetragen werden, auf unterschiedliche Normen und Wertvorstellungen treffen, aber auch auf unterschiedliche Ausprägungen von Geschlechter- und Gleichstellungswissen. Zugleich sind es Professorinnen und Professoren, die unter zunehmendem Druck stehen, durch Erfolg in wettbewerblichen Verfahren (z. B. Drittmittelinwerbung, hochrangige Publikationen) die eigene „Exzellenz“ wie auch diejenige der Arbeitsgruppe, des Instituts oder der Fakultät gegenüber der Hochschulleitung und in der wissenschaftlichen Community unter Beweis zu stellen. Sie sind insofern einerseits „Gatekeeper“ (Merton & Zuckerman, 1973, S. 520ff.) in Bezug auf wissenschaftliche Karrieren, Gleichstellung und Exzellenz, andererseits selbst einem kompetitiven Umfeld ausgesetzt, in dem sie sich permanent bewähren müssen.

3 Geschlechter- und Gleichstellungswissen

In deutschsprachigen Theoriedebatten der Geschlechterforschung hat das Konzept des Geschlechterwissens Bedeutung erlangt. Es bezeichnet das „*Wissen über die vermeintlich natürliche und soziale Geschlechterdifferenz sowie die hierarchisierenden Geschlechterklassifikationen in einer Gesellschaft*“ (Kahlert, 2019, S. 180). Zentral ist dabei die Annahme einer reflexiven Beziehung von „*Wissen, Handeln und gesellschaftlichen Entwicklungen*“ (ebd.). Inwiefern bestehende Geschlechterverhältnisse reproduziert, transformiert bzw. konstruiert werden, hängt insofern auch vom Wissen der Einzelnen ab. Damit spielt der Aspekt des Geschlechterwissens im Prozess der Gleichstellung eine zentrale Rolle, denn ein bestimmtes normativ gerahmtes, reflektiertes Geschlechter- bzw. Gender-Wissen wird bei der Implementierung und Umsetzung von Gleichstellungspolitik als zentral angesehen (Dölling, 2005; Wetterer, 2008). Dölling betont, dass Wissen als nicht nur rational und reflektiert, sondern auch unbewusst habitualisiert – zum Ausdruck kommend in Handlungen (auch Sprachhandlungen) – begriffen werden muss (Dölling, 2005, S. 50), wodurch auch Geschlechterbilder, definiert als Vorstellungen davon, wie Frauen und Männer sind oder sein könnten, Teil des Geschlechterwissens sind. Geschlechterbilder können Stereotype⁵

⁴Der Begriff der Geschlechtergerechtigkeit „*bedeutet die Freiheit zu unterschiedlichen und nicht nach Geschlecht vorgezeichneten Seins- und Lebensweisen, basierend auf Gleichheit in der Verteilung von Ressourcen und Wertschätzung*“ (Pimminger, 2014, S. 12).

⁵Stereotype werden definiert als Annahmen bezüglich vermeintlich typischer Merkmale und Verhaltensweisen von Mitgliedern einer sozialen Gruppe. Mit Hilfe solcher Verallgemeinerungen werden „*allen Mitgliedern einer gegebenen Gruppe identische Merkmale*“ zugeschrieben (Steffens & Ebert, 2016, S. 14). Dabei wird vernachlässigt, dass die Gruppe heterogen sein kann und Unterschiede zwischen den Gruppenmitgliedern groß sein können (ebd.).

enthalten, müssen dies aber nicht. Sie erwachsen aus persönlichem und gesellschaftlichem Geschlechterwissen. Geschlechterwissen kann sich dabei sowohl aus situativ gebildeten Alltagstheorien und Erfahrungen speisen als auch aus feministisch fundiertem theoretischen Wissen (dem wissenschaftlichen Wissen). Daneben unterscheidet Wetterer noch das „*Gender-ExpertInnenwissen*“ (2009, S. 46). Roski und Schacherl heben hervor, dass der Rückgriff auf sowohl Geschlechter- als auch Gleichstellungswissen zentral sei, wenn es darum gehe, Gleichstellung an Hochschulen gemäß der jüngeren Hochschulreformprozesse voranzutreiben (2014, S. 48). Unserer Studie liegt dabei die Annahme zugrunde, dass wissenschaftliches Geschlechterwissen und „*Gender-ExpertInnenwissen*“ die Bereitschaft fördern, stereotype Annahmen über Frauen und Männer in Frage zu stellen und damit dem Gleichstellungsprozess zuträglich sind. Gleichstellungswissen wiederum wird in dieser Studie als das Wissen über Normen, Institutionen und Maßnahmen zur Gleichstellung gefasst. Während Gleichstellungsakteurinnen und -akteure⁶ an Hochschulen üblicherweise über viel relevantes Wissen und Kompetenzen verfügen und auch in der Leitungsebene – so die Befunde von Roski und Schacherl (ebd.) – vielfach entsprechende Kompetenzen vorhanden sind, ist es eine offene Frage, wie das Wissen über Geschlecht und Gleichstellung bei den Professorinnen und Professoren beschaffen ist.

4 Zwischen gleichstellungspolitischer Norm und Wirklichkeit

Organisationen, so auch Hochschulen, zeichnen sich vorliegender Forschung zufolge durch eine männlich dominierte, vergeschlechtlichte Struktur („*gendered substructure*“) aus, welche die Grundlage für Hierarchien, Kontrollstrukturen, subjektive Identitäten und Emotionen ist (Acker, 1990, S. 146ff.). Geschlecht wird in den Handlungen der Organisationsmitglieder, im öffentlichen Diskurs und generell in der Gesellschaft konstruiert (Aulenbacher & Riegraf, 2010). Neoinstitutionellen Ansätzen zufolge streben Organisationen wie Universitäten danach, von der Gesellschaft als legitim anerkannt zu werden, um sich öffentliche Ressourcen und Anerkennung zu sichern (vgl. Meyer & Rowan, 1977). Die Erwartungen und Normen der Gesellschaft können organisationsinternen Normen, wie z. B. dem an Hochschulen implizit herrschenden Nexus zwischen Leistungsfähigkeitszuschreibungen und Männlichkeit, entgegenstehen (vgl. Riegraf & Weber, 2017). Divergenzen zwischen Norm und Wirklichkeit werden sowohl auf der strukturellen Ebene als auch auf der Ebene der einzelnen Akteure entweder negiert oder es werden Versprechungen formuliert, z. B. in Form eines die Gleichstellung anstrebenden Leitbilds (vgl. Brunsson, 1989, S. 32f.). Der Aspekt des von der individuellen Position in einer Organisation abhängigen individuellen Handlungsspielraums wird im akteurzentrierten Institutionalismus (Mayntz & Scharpf, 1995) betont. Einzelne Organisationsmitglieder können demzufolge, abhängig von ihrer Stellung in

⁶Dabei handelt es sich z. B. um die zentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte, die Mitarbeitenden des Gleichstellungsbüros oder einer Stabsstelle für Gleichstellung.

der Organisation, die Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik für strategisches Handeln nutzen und dabei die praktische Umsetzung entsprechender Normen prägen. So ging Kamphans der Frage nach, wie sich Akteure in Leitungsfunktionen an Hochschulen, darunter Professorinnen und Professoren und Personen des Managements, zu Gender Mainstreaming positionieren und wie sie diese Strategie an ihrer Hochschule umsetzen. Ein zentraler Befund ihrer Studie ist: Die soziale Position der Akteure, also der Grad ihres symbolischen Kapitals (z. B. Reputation) beeinflusst die Einstellungen und das Umsetzungs Handeln von Gender Mainstreaming (Kamphans, 2014, S. 22). Je mehr Erfolg einer Person in der Universität zugeschrieben wird, desto eher ist sie geneigt, Gleichstellungsstrategien wie Gender Mainstreaming als nicht relevant oder wissenschaftsfremd zurückzuweisen (Kamphans, 2014, S. 254). Kamphans erklärt diesen Befund machttheoretisch: Gleichstellungspolitische Maßnahmen rütteln an der Machtposition dieser Akteure (ebd., S. 109). Ihre Studie bezieht sich allerdings auf Gender Mainstreaming im Jahr 2003 und berücksichtigt all jene Maßnahmen nicht, die seit 2006 im Zuge der Forderungen des Wissenschaftsrats und im Kontext der fortschreitenden Ökonomisierung des Wissenschaftssystems entwickelt wurden. Dazu zählen z. B. die Integration von Gleichstellungsaspekten in die Exzellenzinitiative, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und das Professorinnenprogramm. Gleichstellung wird in diesen Programmen als Wettbewerbsvorteil und Merkmal exzellenter Wissenschaft konstruiert (Zippel, Ferree & Zimmermann, 2016). Dies lässt vermuten, dass das Thema Gleichstellung inzwischen auch für „machtvolle“ Akteure an Universitäten an Gewicht gewonnen haben könnte. Wodurch zeichnet sich also aktuell das Verhältnis von Wissen und Handeln in Bezug auf Gleichstellungspolitik an Hochschulen aus? Hier setzt der vorliegende Beitrag an und beleuchtet Berufungsverfahren als zentralen Schlüsselprozess im Rahmen der universitären Selbstverwaltung einerseits und wissenschaftlicher Karrieren andererseits.

5 Methodisches Design

In unserer Studie wurden leitfadengestützte Interviews mit Professorinnen und Professoren verschiedener Fächergruppen an vier ausgewählten Hochschulen geführt. Als Auswertungsmethode wurde ein rekonstruktives Analyseverfahren, das Integrative Basisverfahren nach Kruse (2014), genutzt. Den Kern des Verfahrens bildet die Deskription von Sprache auf den drei Aufmerksamkeitsebenen Pragmatik, Syntaktik und Semantik (ebd., S. 484) in Verbindung mit dem Interviewverlauf und den durch die Interviewten eingebrachten Aspekten (induktives Moment). Das deduktive Moment sind gegenständliche Analyseheuristiken als „sensitizing concepts“. Diese umfassen neben den im Leitfaden gesetzten Themen die Analyse von Agency-Zuschreibungen, Selbst- und Fremdpositionierungen und Metaphern (ebd., S. 489). Ziel ist die Rekonstruktion fallübergreifender Muster bzw. zentraler Motive. Durch dieses Analyseverfahren konnten empirische Ergebnisse gewonnen werden, die im Folgenden

in Auszügen dargestellt werden. Ausgewählt wurden für diesen Beitrag solche Fallbeispiele, bei denen das Handlungsfeld „Berufungskommissionen“ von den Interviewten ausführlich thematisiert und verhandelt wurde.

6 Die Berufungskommission als spannungsgeladenes Handlungsfeld

Das Berufungsverfahren ist ein bedeutsamer Handlungsraum der Personalrekrutierung an Hochschulen, in dem über einen mehrmonatigen, teilweise mehr als ein Jahr dauernden Prozess verschiedene Aufgaben abzuarbeiten sind und Interessen der Professorinnen und Professoren von Anfang an eine wichtige Rolle spielen (Auspurg et al., 2017). Dies betrifft z. B. die inhaltliche Ausgestaltung der Stelle sowie des Ausschreibungstexts und dabei das Austarieren der Interessen der Fakultätsmitglieder. Ihre jeweiligen Machtpositionen und Netzwerke sowie der Pool möglicher Bewerberinnen und Bewerber sind zudem Faktoren, welche mit darüber entscheiden, welche Personen auf eine Berufsungsliste gesetzt werden und wer schließlich berufen wird. Folglich kann mit Engels, Beaufaÿs, Kegen und Zuber gesagt werden, dass es bereits im Vorfeld und in Berufungsverfahren vielfältige Möglichkeiten für bewusste und unbewusste Benachteiligung von Frauen gibt (Engels et al., 2015, S. 29).

Gleichstellungspolitisch werden die mehrstufigen Auswahlprozesse in Berufungsverfahren dafür kritisiert, dass sie vielfach intransparent seien und nicht immer dem Prinzip der Bestenauslese folgten (u. a. Junghans, 2012, S. 143). Dabei wirken nach wie vor *„genderspezifische Mechanismen, die sowohl bewusst als auch unbewusst eingesetzt die Chancen von Frauen verringern, am Ende des Berufungsverfahrens tatsächlich auf eine Professur berufen zu werden“* (Dömling & Schröder, 2011, S. 1). Auch Blome, Erfmeier, Gülcher und Smykalla betrachten Berufungsverfahren als entscheidende Orte, an denen implizit über Chancengleichheit verhandelt werde, in denen aber nach wie vor *„etablierte Strukturen und hegemonial männlich dominierte Netzwerke“* vorherrschten (Blome et al., 2013, S. 348).

Es überrascht insofern nicht, dass in den Interviews unserer Studie, in denen die Interviewten zunächst ganz allgemein danach gefragt wurden, in welchen Bereichen ihrer Tätigkeit Gleichstellung relevant sei, ausnahmslos alle die Bedeutung von Berufungskommissionen ansprachen.⁷ Bei der Auswertung der Interviews ließ sich als induktives Moment und zentrales Motiv ein Konflikt zwischen den Imperativen „Gleichstellung“ und „Bestenauswahl“ rekonstruieren – genau diesen Konflikt nehmen einige Professorinnen und Professoren vor allem im Kontext von Berufungskommissionen wahr.

⁷Neben Gremienarbeit (Berufungskommissionen verstanden als Teil der Gremienarbeit) sind Forschung, Personalmanagement/Nachwuchsförderung und Lehre zentrale Handlungsfelder von Professorinnen und Professoren. Nach diesen vier Handlungsfeldern wurde im Interviewleitfaden explizit gefragt.

Der Gesetzgeber in NRW hat im Landeshochschul- sowie Landesgleichstellungsgesetz verschiedene Regelungen erlassen, um den Verfassungsauftrag nach Art. 3 des Grundgesetzes umzusetzen. Dies sind insbesondere Normen zur Gleichstellungsquote, zur geschlechtergerechten Zusammensetzung von Gremien oder die Vorgabe zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen.⁸ Berufungskommissionen haben in diesem Kontext eine große Bedeutung. Herausragende Hochschullehrende übernehmen wichtige Funktionen in Lehre und Forschung, akquirieren Projektgelder und stellen damit, vor allem im Zuge von New Public Management, eine wichtige personelle Ressource von Hochschulen dar (Dömling & Schröder, 2011, S. 1). Folglich sind Berufungsverfahren nicht nur für die einzelnen Hochschullehrenden, die mit dem Ruf auf eine Professur einen entscheidenden Karriereschritt erreichen, von hoher Bedeutung, sie sind es auch im Kontext von Zukunftsperspektiven von Hochschulen und Fachbereichen.

6.1 Gleichstellung versus Bestenauswahl: Divergierende Zielvorgaben?

Wie wird in Berufungskommissionen aus Sicht der Professorinnen und Professoren die Zielvorgabe Gleichstellung verhandelt und welche Relevanz kommt dem Thema zu? Eines der zentralen Motive⁹, das in zehn Interviews explizit rekonstruiert werden konnte, ist der von den Interviewten wahrgenommene Konflikt zwischen den Zielvorgaben Bestenauswahl und Gleichstellung. Was sich dahinter verbirgt, wird exemplarisch am Fall P3, alias Professor Schneider¹⁰, vorgestellt. Er ist in den Wirtschaftswissenschaften beschäftigt und etwa 60 Jahre alt. Das Interview beginnt mit der Bitte der Interviewerin um eine Stellungnahme zum Thema Gleichstellung. Professor Schneider antwortet prompt:

„Grundsätzlich positiv, ne? Ich glaub [I: Mhm], da wird ja kaum jemand was anderes sagen <<lacht>> (P3, Z. 55ff.).

Gleichstellung der Geschlechter, so die mögliche Lesart, ist etwas, das Professor Schneider von der Grundidee unterstützt und das seiner Meinung nach auch Common Sense ist. Dabei sucht er mit dem vor allem im Ruhrgebiet verbreiteten Bestätigungs-

⁸Diese Regelungen betreffen insbesondere die erstmalig in 2014 im Hochschulgesetz (HG) formulierte „Gleichstellungsquote“ zur Steigerung des Professorinnenanteils (§37a HG), die geschlechtergerechte Zusammensetzung von Hochschulgremien (§11c HG), geschlechtergerechte Hochschulfinanzierung (§24 Abs. 5 HG), Gleichstellungssteuerung und -beauftragung (§24 HG), die Fortschreibung der Gleichstellungspläne [in] (§5a Landesgleichstellungsgesetz, LGG) des Landes NRW sowie die Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft, Beruf oder Studium (§3 HG) (Kortendiek, Hendrix, Hilgemann, Niegel, Bünnig, Conrads & Mauer, 2016, S. 194).

⁹Aus dem Interviewmaterial mit 40 Professorinnen und Professoren konnten drei zentrale Motive rekonstruiert werden: (1) Gleichstellung steht in Konflikt zur Norm der Bestenauswahl, (2) Hierarchien auf professoraler Ebene und (3) Familie und Kindererziehung als zentrale Herausforderungen für Gleichstellungsarbeit.

¹⁰ Alle Namen von Interviewten sind Alias-Namen.

partikel „ne“¹¹ die Zustimmung der Interviewerin. In der Aussage schwingt jedoch eine kritische Sichtweise mit; denn das „Grundsätzlich“ bezieht sich auf ein unausgesprochenes „Aber“. Dies bestätigt sich später im Interview, indem er formuliert:

„Wo es negative Stimmen gibt, [...] wenn es zu Zielkonflikten kommt. Ne? Und im Rahmen, wo die Professorinnen und Professoren mit dabei sind, ist das natürlich, sag mal, Besetzungsverfahren, wo es dann mal so ein altes ehernes Prinzip gibt, die Bestenauswahl“ (P3, Z. 71ff.).

Deutliche Kritik („negative Stimmen“) im Kontext von Gleichstellung gibt es Professor Schneider zufolge bei „Zielkonflikten“, die im Kontext von Berufungskommissionen aufkommen. Sie werden aus seiner Sicht von einem fest verankerten, tradierten und unstrittig geltenden Prinzip geleitet, der Bestenauswahl. Obwohl er nicht näher spezifiziert, wodurch sich die „Besten“ konkret auszeichnen, wird nachfolgend deutlich, dass er auf die Exzellenzinitiative rekurriert, welche „alle“ vermeintlich „wollen“:

„Und alle wollen ja Exzellenzinitiative und unser Rektor sagt auch, wir dürfen immer nur die Besten – da sollen wir mal die Besten nehmen, das wollen wir auch“ (P3, Z. 81ff.).

Exzellenz ist semantisch¹² mit dem Prinzip der „Besten“ bzw. „Bestenauswahl“ verbunden. Es ist in seinen Augen in Hochschulen omnipräsent, da „alle“ es wollen, auch er („wir“). Durch den Verweis auf die von vermeintlich allen gewollte Exzellenzinitiative¹³ bekräftigt er die Existenz und die Autorität des „ehernen Prinzips“ und Ziels. Zusätzlich wird der „Rektor“ als oberster Vertreter der Universitätsleitung als Autorität, die das Prinzip einfordert, genannt. Gleichstellungspolitische Interventionen führen in seinen Augen zu einem Konflikt hinsichtlich des Ziels, das Berufungskommissionen verfolgen (sollen). Nicht thematisiert wird, dass gesetzlich¹⁴ festgeschrieben ist, dass Geschlecht erst dann relevant werden soll, wenn die gleiche fachliche Eignung und Befähigung sichergestellt ist. Berufungskommissionen als Arena für diesen Zielkonflikt werden von *allen* 40 interviewten Professorinnen und Professoren als Handlungsraum benannt, wo sie im alltäglichen Handeln mit Gleichstellung in Berührung kommen. Daneben sind den Interviewten dort implementierte oder wirkende Maßnahmen

¹¹ Dieser Partikel kann auch mit einem „nicht wahr?“ umschrieben werden.

¹² www.duden.de/rechtschreibung/exzellenz.

¹³ In der Exzellenzinitiative, die 2005 von Bund und Ländern beschlossen wurde, ist zwar die Herstellung und Durchsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter zu einem Evaluationskriterium für Forschungsexzellenz erklärt worden, jedoch zeigen die Ergebnisse der Imboden-Kommission, dass die Wirkung auf „die Baustelle Akademischer Nachwuchs“ eher ambivalent ist (IEKE 2016, S. 35f.). Insbesondere habe sich die Weichenstellung für oder gegen eine akademische Karriere hinsichtlich des Alters der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler tendenziell nach hinten statt nach vorne verschoben (ebd.).

¹⁴ Geregelt ist dies seit dem 07.04.2017 in §14 Abs. 2, §120 Abs. 2 Landesbeamtengesetz (Ministerium des Innern des Landes NRW 2019).

bekannt, womit ihr Gleichstellungswissen als umfangreich für den Kosmos Hochschule bezeichnet werden kann. Das Geschlechterwissen von Professor Schneider ist zwar reflektiert, allerdings baut er seine Argumente auf eigene Beobachtungen, Erfahrungen und damit auf situiertes Alltagswissen auf, in welchem sich stereotype Vorstellungen von Frauen als Sorgearbeiterinnen feststellen lassen, wenn es darum geht, den Ausschluss von Frauen aus dem Wissenschaftssystem zu erklären:

„Diese Mentalität, die ist ein bisschen weniger bei Frauen, nicht allgemein, ne? Das ist immer falsch. Aber die doch ein bisschen mehr soziale Sicherheit, eben Familie, Kinder in Deutschland zur Schule, wissen, dass alles geordnet ist. Und die haben eben da große Probleme, mit solchen strukturellen Schwierigkeiten umzugehen“ (P3, Z. 566ff.).

Schneider konstruiert Frauen hier als eine homogene Gruppe, deren Mitglieder soziale Absicherung sowie eine Stabilität und Kontinuität im räumlich-sozialen Umfeld gegenüber beruflicher Mobilität priorisieren. Die Verallgemeinerung reflektiert er gleichzeitig. Dies zeigt, dass er möglicherweise seine Sprachhandlung als stereotyp erkennt und ein Bewusstsein darüber hat, dass generalisierte Annahmen über Frauen nicht angemessen sind. Dennoch bleibt er auch im nächsten Satz bei seiner Formulierung, dass Frauen „doch ein bisschen“ diesen stereotypen Vorstellungen entsprächen. Die Attribute, die er in dieser Passage Frauen zuschreibt, entsprechen einem defizit-orientierten Frauenbild, denn er spricht Frauen letztlich jene Eigenschaften ab, die vonnöten wären, um in der Hochschule einen einflussreichen Posten zu übernehmen. Diese sind unter anderem Risikobereitschaft und die Fähigkeit, mit schwierigen Beschäftigungsbedingungen umzugehen. Damit speist sich sein Geschlechterwissen nicht aus wissenschaftlichem Geschlechterwissen.

6.2 Gleichstellungsrelevantes „soft law“ als „Nudging“?

Der von Professor Schneider und anderen Interviewten wahrgenommene Konflikt zwischen den Imperativen Gleichstellung und Bestenauswahl wird z. B. auch von Professor Kreisen aus den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften thematisiert, jedoch aus einem anderen Blickwinkel. Seine Wahrnehmung ist, dass Gleichstellung als soft law, als „Nudge“ wirkt und die Zielvorgabe der Bestenauswahl ablöse. „Nudging“, verstanden als ein „Lenken“ und „Stupsen“ (Thaler & Sunstein, 2009) ist die Kunst, Menschen ohne Zwang zu einem bestimmten Verhalten zu bewegen. Wie Professor Kreisen zu diesem Standpunkt kommt, wird im Folgenden rekonstruiert.

Neben dem immer wieder Umsetzungserfordernisse nach sich ziehenden gleichstellungsbezogenen „hard law“ gibt es, wie eingangs skizziert, ein großes Nebeneinander von Richtlinien und Anreizen, die (vermeintlich) „weich“ auf Veränderung der Geschlechterverhältnisse abzielen. Zu diesen Anreizen zählen auch die „Forschungs-

orientierten Gleichstellungsstandards“ (FoGs) der DFG. Die DFG ist derzeit die wichtigste Fördergeldgeberin in Deutschland.¹⁵ Zudem stehen bei der DFG eingeworbene Drittmittel in besonderer Weise für das Kriterium der „Exzellenz“, wodurch die Einflussmacht der DFG und ihre Vorgaben als besonders relevant eingeschätzt werden können. In Folge der Einführung der FoGs im Jahr 2008 wurde das Thema Gleichstellung für die Akteursgruppe der Professorinnen und Professoren – so die in der Literatur häufig zu findende Einschätzung – relevant gesetzt. In unserer Studie wurden die Interviewten explizit gefragt, ob ihnen die FoGs bekannt seien und als wie relevant sie eingeschätzt werden. Die Mehrzahl der Professorinnen und Professoren bewerten die FoGs, wenn ihnen diese überhaupt bekannt sind, für ihr alltägliches Handeln im Hochschulkontext überraschenderweise als bedeutungslos. Theoretisch kann dieses Ergebnis mit Mayntz und Scharpf erklärt werden, indem ein gleichstellungsrelevantes „soft law“ wie die FoGs von individuellen Akteuren als handlungsrelevant erachtet werden *kann*, aber nicht *muss* (1995, 43). Dennoch attestieren einige Interviewte, unter anderem Professor Kreisen, anderen „soften“ Anreizen wie dem Kaskadenmodell¹⁶ Einfluss, indem sich die Akteure seiner Ansicht nach trotz des nicht verbindlichen Charakters letztlich diesen Auflagen fügen (müssen):

„[Und] zwar auch dann, wenn sie rechtlich nicht verbindlich sind. Ich glaube, das Typische in diesem Bereich [Gleichstellung] ist ja eigentlich, es werden keine Pflichten auferlegt. [...] Nudge ist so ein System, wie man Anreize schafft, ohne Menschen zu zwingen. Vor einigen Jahren [gab es] mehrere parallele Berufungsverfahren, und da gab es unausgesprochen irgendwie schon das Gefühl, es wäre ganz schön, wenn wir jetzt mal ein paar Frauen kriegen würden. Und da würde ich sagen, das ist eigentlich nicht richtig, weil es eigentlich in jedem Einzelfall um Qualität gehen müsste“ (P39, Z. 1058ff.).

An diesem Zitat wird zum einen deutlich, dass Professor Kreisen über ein grundlegendes Gleichstellungswissen für das Feld Hochschule verfügt, indem er Kenntnis von verschiedenen gleichstellungspolitischen Instrumenten und Maßnahmen hat. Zum anderen thematisiert er hier seine Beobachtung, dass eine Entwicklung der Anreize und Belohnungen in Gang gekommen sei, die sich für die Akteure nahezu unmerklich in einer Art Stimmung – „irgendwie“ und „unausgesprochen“ als „Gefühl“ – bemerkbar gemacht habe. Der Satz „es wäre ganz schön, wenn wir jetzt mal ein paar Frauen kriegen würden“ verweist darauf, dass mit dem bisherigen Muster, tendenziell männliche Kandidaten zu berufen, gebrochen werden sollte. Mit Acker (1990) kann von einem Wechselverhältnis von Geschlecht und Organisation ausgegangen werden,

¹⁵Aktuell wird über ein Drittel aller Fördergelder, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland erhalten, von der DFG vergeben.

¹⁶Nach dem Kaskadenmodell, das auch in den FoGs postuliert wird, ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe im jeweiligen Bereich.

demzufolge es ohnehin keine geschlechtsneutralen Räume gibt. In Hochschulen als Organisation wirken demnach aus historischen Gründen permanent Anreize in die Richtung, Männer zu befördern, welche jedoch von den Akteuren als Normalität angesehen werden. Dies wird an dem vielfach postulierten, unhinterfragten Konzept der Bestenauswahl deutlich. Die Haltung von Professor Kreisen kann also dahingehend gedeutet werden, dass er belohnendes Verhalten im Kontext von Gleichstellung (in seinen Worten: „Nudge“) als irritierend und illegitim bewertet. Damit zeigt sich als fallübergreifendes Muster, dass der Glaube an Fairness und die Prinzipien der Meritokratie fest in die Handlungsorientierungen¹⁷ der Professorinnen und Professoren eingeschrieben sind und im Zuge des neuen Imperativs Gleichstellung zu einer zumindest ambivalenten Haltung gegenüber dieser Zielvorgabe führen. Dies deckt sich auch mit den Befunden von Engels et al. (2015). Sie stellen ebenfalls fest, dass in Personalbesetzungsverfahren von den Beteiligten paradoxe Anforderungen wahrgenommen werden, indem einerseits Exzellenzkriterien angewendet werden müssen und andererseits diese auf Frauen und Männer gleichermaßen angewandt werden sollen (ebd., S. 298).

Im weiteren Interviewverlauf berichtet Professor Kreisen kritisch, dass Frauenförderung von der Hochschulleitung „belohnt“ wurde, indem nach einer erfolgreichen Berufung einer Frau feierlich alkoholische Getränke gereicht wurden („*und jeder bekam da irgendeinen Sekt*“, P39, Z. 1097). Er sieht das Loben durch die Hochschulleitung als „absurd“ und eine Form von Nudge an, denn er und die anderen Berufungskommissionsmitglieder hätten eine Frauenförderung nicht intendiert, sondern fühlten sich zu einer solchen mehr gedrängt als intrinsisch motiviert. Das Handeln der Hochschulleitung reflektiert und legitimiert aus neoinstitutionalistischer Perspektive die Anforderungen der Umwelt, die Gleichstellung als Norm setzt (vgl. Lederle, 2007, S. 26). Der Sektausschank soll wie eine „*Stimulation*“ (Mayntz & Scharpf, 1995, S. 39f.) für weitere Gleichstellungsbestrebungen wirken.

Als weiteren kontroversen Aspekt im Kontext der Personalauswahl thematisiert Professor Kreisen die Aspekte Elternschaft und Publikationen:

„Also hier gibt es eine Habilitandin im [nennt die Fakultät], die ist auch – hat kleine Kinder und da hat sich die Habilitation stark verzögert. Sie ist immer noch nicht fertig. Sie ist jetzt inzwischen Ende 30. Es wird jetzt immer gesagt, das wissen Sie ja natürlich auch, dass man diese Erziehungszeiten berücksichtigen muss bei der Berufsbiografie. Das heißt, das Lebensalter ist dann nicht identisch sozusagen mit der Zeit der wissenschaftlichen Produktivität. Das ist auch klar.

¹⁷Der Begriff der „Handlungsorientierung“ nach Mayntz und Scharpf (1995, S. 52) beinhaltet inhaltlich kognitive, motivationale und relationale Komponenten, indem Eigeninteressen und normative Rollenerwartungen die Interaktion der Akteure bestimmen.

Bloß rein tatsächlich ist die irgendwann 40. Und dann muss man ja sagen, wenn die dann irgendwann Professorin WERDEN WÜRDE, ist das fast immer verbunden mit einem Umzug“ (P39, Z. 290 ff.).

Elternschaft und Publikationsliste, so die Lesart, müssen im Zusammenhang betrachtet werden bei der Bewertung der „wissenschaftlichen Produktivität“. Elternschaft würde dabei jedoch nicht nur eine Qualifikationsarbeit „verzöger[n]“, sondern Folgeprobleme nach sich ziehen. Durch die Formulierung „verzögert“ wird deutlich, dass er Elternschaft nicht als Teil einer normalen Berufsbiografie in der Wissenschaft ansieht, sondern vielmehr – und er expliziert dies nur für Frauen – einen großen Nachteil hierin erkennt. Daneben wird an dieser Positionierung von Professor Kreisen deutlich, dass Mütter aus seiner Sicht größere Anstrengungen unternehmen müssen, um erfolgreich zu sein. Dabei schätzt er es als unwahrscheinlich ein, dass sie einen Ruf auf eine Professur erhalten, indem er den Konjunktiv verwendet.

Maßnahmen der Frauenförderung und Gleichstellung zum Ausgleich von familienbedingten Nachteilen, die viele der Interviewten thematisieren und mit dem Thema „Gleichstellung“ assoziieren, erfreuen sich dabei insgesamt einer hohen Akzeptanz. Erklärt werden kann dies damit, dass diese Maßnahmen mit den in großen Teilen anzutreffenden stereotypen Geschlechterbildern vereinbar sind, die Frauen (nach wie vor) die Hauptverantwortung für Kindererziehung zuweisen und diese „Familienpflichten“ als Erklärung für den Drop Out oder Verzögerungen in den wissenschaftlichen Karrieren von Frauen heranziehen. Sehr viel kontroverser werden von den Interviewten dagegen Quotierungsmaßnahmen diskutiert, obwohl von der Mehrzahl der Befragten gesehen wird, dass sich ohne „Druck“ nichts bewege (so z. B. Professorin Schmidt, auf die im Folgenden näher eingegangen wird). Positiv werden entsprechende Regelungen vor allem von jenen Personen gesehen, die Diskriminierung in Berufungsverfahren erlebt oder beobachtet haben.

6.3 Diskriminierung in Berufungsverfahren

Subtile Diskriminierung in Berufungsverfahren wurde in den Interviews mit den Professorinnen und Professoren mehrfach thematisiert. Für Professorin Schmidt aus den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, ca. 60 Jahre alt, sind Besetzungsverfahren ein bedeutender gleichstellungspolitischer Schauplatz, denn dort seien nach wie vor verdeckte Diskriminierungen von Frauen zu beobachten. Diese zeigen sich ihrer Ansicht nach deutlich in der geringeren Wertschätzung von weiblichen Kandidaten:

„Und am schwierigsten finde ich, das läuft ja so, es läuft ja unheimlich latent in den Berufungskommissionen und ganz wesentlich darüber, dass das, was die Frauen präsentieren und machen und repräsentieren mit ihrem Lebenslauf, NICHT so wertgeschätzt wird wie das, was Männer – nicht alle Männer, aber

irgendwelche Männer sind immer dabei, wo man sagt: ganz toll. [...] Und dagegen anzukommen, ist wirklich schwierig. Und deswegen bin ich, obwohl das unbefriedigend ist, schon für Quote und für Recht, dass man sich rechtfertigen muss. Ich wäre sogar fast noch da – mehr dafür, dass man wirklich VERPFLICHTET ist, Frauen zu berufen, –[...] also es muss auf jeden Fall DRUCK auch entfaltet werden“ (P19, Z. 376ff.).

Professorin Schmidt reflektiert, dass es schwierig sei, latente Diskriminierungen und Hierarchisierungen nach Geschlecht aufzudecken. Diese gründeten nicht auf objektiven Kriterien, sondern auf der Wahrnehmung der Kommissionsmitglieder und symbolischen Abwertungsmechanismen. Damit thematisiert sie, dass ihren Kolleginnen und Kollegen Geschlechterwissen fehle, das auf Expertinnen- und Expertenwissen oder Wissen über feministische Theorien aufbaue.

Im weiteren Verlauf konkretisiert Professorin Schmidt die ungleiche Wahrnehmung und Bewertung von Frauen und Männern im Hinblick auf Kompetenzen:

„Ich meine [...] in der Postdoc-Phase geht der Kampf ja wirklich los, das ist ja ein Nadelöhr [genau] um die Stellen. [Ja] und dann wird natürlich so was, dass eine Frau eben mehr Mühe hat, als kompetent wahrgenommen zu werden, spielt dann sicher auch eine Rolle, glaube ich bei solchen Stellenentscheidungen, dass sich dann doch mehr – also das Männlichsein da immer noch ein Vorteil auch ist“ (P19, Z. 531ff.).

Das Wissenschaftssystem wird von Professorin Schmidt als Raum der Statuskämpfe konstruiert, insbesondere in der Postdoc-Phase. Dieses „Nadelöhr“ zu den Stellen funktioniert – so die Interpretation – wie eine Tür. Zum Öffnen sei Männlichkeit ein Vorteil. Damit verweist sie auf geschlechterdifferente Bewertungsmaßstäbe in Berufungskommissionen. Die Wahrnehmung divergenter Bewertungsmaßstäbe deckt sich mit Befunden anderer Studien, wonach professionelle Kompetenzen von Frauen noch immer „anders“ und vor allem defizitär bewertet werden (u. a. Blome et al., 2013, S. 63).

Ein zu Professorin Schmidt in Bezug auf Fachzugehörigkeit und Alter kontrastiver Fall ist Professorin Koska aus der Fächergruppe MINT, etwa 45 Jahre alt. Dieser Fallvergleich wurde in diesem Beitrag gewählt, um zu verdeutlichen, wie heterogen die Standpunkte auch innerhalb einer Genus-Gruppe sein können. Auch sie thematisiert den entscheidenden Übergang von der prekären Postdoc-Phase auf eine sichere Professur. Dabei betont sie: *„Am Ende ist es auch eine Glückssache [...] es ist nicht nur die eigene Leistung“ (P9, Z. 99f.).* Das vor allem bei Frauen vorzufindende Deutungsmuster, dass Karrierewege wesentlich vom Glücksfaktor abhängen, wurde auch in anderen Studien herausgearbeitet (vgl. u. a. Kasabova & Langreiter, 2007;

Richter, 2016, S. 48ff.). In unserer Studie ist das Deutungsmuster von Glück damit verbunden, dass zahlreiche Interviewte die Hochschule als eine Art risikobehafteten Ort sehen, wie sich an der häufigen Verwendung von Kampf- und Wettkampfmetaphern zeigt. Berufungskommissionen werden dabei zur zentralen Arena dieser Kämpfe, die an Hochschulen stattfinden und sich durch intransparente Spielregeln auszeichnen.

7 Resümee

Die Interviews bilanzierend kann das Gleichstellungswissen der Befragten als vergleichsweise umfangreich für den Bereich Hochschule beschrieben werden.¹⁸ So kennen alle Interviewten die normativen Vorgaben zur Gleichstellung, d. h. ihnen war durchweg bewusst, dass Personen aufgrund ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden dürfen. Ebenso hatten alle Professorinnen und Professoren Kenntnis über und Kontakt mit institutionalisierten Gleichstellungsmaßnahmen (z. B. Quotierung) und -akteuren wie z. B. der Gleichstellungsbeauftragten. Auch verfügten sie teilweise über ein Bewusstsein darüber, dass Frauen strukturell im Wissenschaftssystem benachteiligt werden. Jedoch bauen ihre Argumente dabei auf Erfahrungen und Alltagswissen auf und speisen sich nicht aus wissenschaftlichem oder gar „Gender-ExperInnenwissen“ (Wetterer, 2009). Es zeigen sich trotz berufsbezogenem Gleichstellungswissen tief verankerte Geschlechterstereotype, die auf einem defizitorientierten traditionellen Frauenbild beruhen. Es bestätigt sich, dass die gleichstellungspolitischen Erwartungen, die an Professorinnen und Professoren herangetragen werden, nicht nur auf unterschiedliche Normen und Wertvorstellungen in der Zielgruppe treffen, sondern auch auf unterschiedliche Ausprägungen von Geschlechter- und Gleichstellungswissen. Die (hochschul-)politische Thematisierung allein ist insofern kein hinreichendes Indiz für das Gewicht und die Durchsetzungskraft von Gleichstellungszielen. Andererseits zeigt sich, dass die Themen Frauenförderung und Gleichstellung unabhängig vom attestierten „Gleichstellungsniveau“ der Hochschule, aber auch unabhängig von der Fachzugehörigkeit bei allen interviewten Professorinnen und Professoren „angekommen“ sind und sich zumindest als „ein Gefühl“, dass Gleichstellung gewollt ist, manifestieren. Aus den Auswertungen lassen sich folgende Erkenntnisse ableiten:

- Professorinnen und Professoren nehmen – besonders bei der Bewertung von Kandidatinnen und Kandidaten in Berufungskommissionen – deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen wahr.
- Hochschulen werden vor dem Hintergrund der Interpretation wissenschaftlicher Karrieren als „Kampfarena“ wahrgenommen, in denen es vor allem in Berufs-

¹⁸Dagegen stellten sie wenige Bezüge zu allgemeinen gesellschaftlichen Diskursen zu Gleichstellung und Nichtdiskriminierung her.

kommissionen zu spannungsgeladenen Auseinandersetzungen zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren kommt.

- Es bestehen Vorbehalte gegenüber bestimmten gleichstellungspolitischen Instrumenten: Kritisiert werden insbesondere (mit teilweise unzutreffender Darstellung) Quoten, die als Widerspruch zur Exzellenz gesehen werden.
- Trotz bindender gesetzlicher Vorgaben wird eine Wirkung von Gleichstellungspolitik teilweise eher über Nudging erzielt. Bei konkreter Nachfrage wird die Bedeutung (insbesondere der FoGs) für die alltägliche Arbeit jedoch mehrheitlich verneint.

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 (NPM) und insbesondere zu einer stärkeren Wettbewerbsorientierung ausgebremst, wenn nicht konterkariert wurden (vgl. u. a. Laufenberg et al., 2018). Es stellt sich die Frage, ob diese Entwicklung nicht wesentlich dazu beiträgt, dass gerade Frauen – bzw. exzellente Talente generell – immer noch häufig in der Postdoc-Phase aussteigen und sich anderweitig orientieren. Hier berühren die Ergebnisse unserer Studie allerdings Themen, die über das Anliegen der Geschlechtergleichstellung hinausgehen, wie die Fragen, wie mehr Dauerstellen unterhalb der professoralen Ebene geschaffen werden können (Reform Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Teilzeit- und Befristungsgesetz), wie mehr Beschäftigungssicherheit für den wissenschaftlichen Nachwuchs geschaffen oder alternative Qualifizierungswege für die Professur ausgebaut werden können, oder wie der Trend zur kurzfristigen Projektfinanzierung wieder zugunsten einer verlässlichen Grundfinanzierung umgekehrt werden könnte. Impulse aus der Gleichstellungsforschung können helfen, diese strukturellen Probleme zu erkennen und zu verstehen. Gleichstellungspolitik besteht eben nicht nur aus bestimmten Instrumenten, sondern vor allem darin, die gleichstellungsbezogenen Auswirkungen von scheinbar für alle gleichen Strukturen, Regelungen und Normen (wie Exzellenz und Bestenauswahl) zu hinterfragen.

Literatur

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

Aulenbacher, B. & Riegraf, B. (2010). Geschlechterdifferenzen und -ungleichheiten in Organisationen. In B. Aulenbacher, M. Meuser & B. Riegraf (Hrsg.), *Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung* (S. 157–171). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien

Auspurg, K., Hinz, T. & Schneck, A. (2017). Berufungsverfahren als Turniere: Berufungschancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. *Zeitschrift für Soziologie* 46(4), 283–302

Blome, E., Erfmeier, A., Gülcher N. & Smykalla, S. (2013). *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Von der Frauenförderung zum Diversity Management?* Wiesbaden: Springer Fachmedien

Brunsson, N. (1989). *The Organization of Hypocrisy: Talk, Decisions, and Actions in Organizations*. Chichester: Wiley

Dölling, I. (2005). 'Geschlechter-Wissen' – ein nützlicher Begriff für die ‚verstehende‘ Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen? *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien* 23(1–2), 44–62

Dömling, M. & Schröder, T. (2011). *Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen*. HIS, Hochschulinformationssystem (HIS Forum Hochschule, 2/2011). Abgerufen am 20.01.2020 von https://his-he.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Forum_Hochschulentwicklung/fh-201102.pdf

Engels, A., Beaufaÿs, S., V. Kegen, N.V. & Zuber, S. (2015). *Bestenauswahl und Ungleichheit: Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative*. Frankfurt/New York: Campus Verlag

Junghans, L. (2012). Die Berufung von ProfessorInnen: das geschlechtergerechte Berufungsverfahren und seine gerichtliche Überprüfung. *GENDER* 4, 141–148

Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative (IEKE). (2016). *Endbericht Januar 2016*. Abgerufen am 20.01.2020 von <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Imboden-Bericht-2016.pdf>

Kahlert, H. (2019). Geschlechterwissen: zur Vielfalt epistemischer Perspektiven auf Geschlechterdifferenz und -hierarchie in der sozialen Praxis. In B. Kortendiek, B. Riegraf & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Geschlecht und Gesellschaft*, 65 (S. 179–190). Wiesbaden: Springer VS

Kamphans, M. (2014). *Zwischen Überzeugung und Legitimation*. Wiesbaden: Springer Fachmedien

Kasabova, A. & Langreiter, N. (2007). Zufall und Glück in lebensgeschichtlichen Erzählungen von Kulturwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. *BIOS*, 20(2), 194–213. Abgerufen am 20.01.2020 von <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-270382>

Klammer, U., Altenstädter, L., Petrova-Stoyanov, R. & Wegrzyn, E. (2020). *Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren?* Opladen [u.a.]: Verlag Barbara Budrich

Kortendiek, B., Hendrix, U., Hilgemann, M., Niegel, J., Bünnig, J., Conrads, J. & Mauer, H. (2016). *Gender-Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-west-*

fälischen Hochschulen. Hrsg. v. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Universität Duisburg-Essen

Kruse, J. (2014). *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz*. Weinheim: Beltz Juventa

Laufenberg M., Erlemann M., Norkus M. & Petschick G. (2018). Prekäre Gleichstellung – Eine Einleitung. In M. Laufenberg, M. Erlemann, M. Norkus & G. Petschick (Hrsg.), *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft* (S. 1–24). Wiesbaden: Springer VS

Lederle, S. (2007). Die Einführung von Diversity-Management in deutsche Organisationen. Eine neoinstitutionalistische Perspektive. *Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)* 21(1), 22–41

Mayntz, R. & Scharpf, F. W. (1995). Der Ansatz des akteurzentrierten Institutionalismus. In R. Mayntz & F. W. Scharpf (Hrsg.), *Gesellschaftliche Selbstregulierung und politische Steuerung* (S. 39–72). Frankfurt am Main: Campus

Merton, R. K. & Zuckerman H. (1973). Age, Aging, and Age Structure in Science. In N. W. Storer, *The Sociology of Science: Theoretical and Empirical Investigations* (S. 497–559). Chicago: The University of Chicago Press

Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology* 83(2), 340–363

Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen. (2019). *Geltende Gesetze und Verordnungen (SGV. NRW.) mit Stand vom 5.7.2019*. Abgerufen am 20.01.2020 von https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242

Pimminger, I. (2014). *Geschlechtergerechtigkeit. Ein Orientierungsrahmen für emanzipatorische Geschlechterpolitik*. Expertise hrsg. v. Forum Politik und Gesellschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn. Abgerufen am 20.01.2020 von <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/10739-20140513.pdf>

Richter, C. (2016). Vom Glück der Berufung – „Glück“ als Topos in Berufsbiographien des wissenschaftlichen Nachwuchses. *BIOS*, 29(1), 47–66

Riegraf, B. & Weber, L. (2017). Excellence and Gender Equality Policies in Neoliberal Universities. *Gender and Research* 18(1), 92–112

Roski, M. & Schacherl, I. (2014). Die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit im Reformprozess: Ausbau von Gleichstellungswissen und Genderkompetenz in Hochschulen. *GENDER* 6(1), 44–64

Steffens, M. C. & Ebert, I. D. (2016). *Frauen – Männer – Karrieren. Eine sozialpsychologische Perspektive auf Frauen in männlich geprägten Arbeitskontexten*. Wiesbaden: Springer

Thaler, R. H. & Sunstein, C. R. (2009). *Nudge. Improving decisions about health, wealth and happiness*. London: Penguin

Wetterer, A. (2008). Geschlechterwissen und soziale Praxis: Grundzüge einer wissenssoziologischen Typologie des Geschlechterwissens. In A. Wetterer (Hrsg.), *Geschlechterwissen und soziale Praxis. Theoretische Zugänge – empirische Erträge* (S. 39–63). Königstein im Taunus: Ulrike Helmer

Wetterer, A. (2009). Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion. *GENDER* 2(1), 45–60

Zippel, K., Ferree, M.M. & Zimmermann, K. (2016). Gender Equality in German Universities: Vernacularising the Battle for the Best Brains. *Gender and Education* 28(7), 867–885

Manuskript eingegangen: 19.07.2019

Manuskript angenommen: 20.02.2020

Angaben zu den Autorinnen:

Ralitsa Petrova-Stoyanov, Dipl.Soz.-Arb./Soz.-Päd.
RWTH Aachen
Kackertstr. 7
52072 Aachen
E-Mail: ralitsa.petrova-stoyanov@igad.rwth-aachen.de

Lara Altenstädter, M.A.
Institut für Soziologie
Universität Duisburg-Essen
Forsthausweg 2
47057 Duisburg
E-Mail: lara.altenstaedter@uni-due.de

Eva Wegrzyn, M.A.
Institut Arbeit und Qualifikation
Universität Duisburg-Essen
Forsthausweg 2
47057 Duisburg
E-Mail: eva.wegrzyn@uni-due.de

Prof. Dr. Ute Klammer
Institut Arbeit und Qualifikation und Institut für Soziologie
Universität Duisburg-Essen
Forsthausweg 2
47057 Duisburg
E-Mail: ute.klammer@uni-due.de

Ralitsa Petrova-Stoyanov ist Leiterin der Rektoratsstabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD) der RWTH Aachen. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Gender-Forschung, Gleichstellung an Hochschulen und (Vorbeugende) Sozialpolitik.

Lara Altenstädter ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Gender- und Hochschulforschung sowie Bildungssoziologie.

Eva Wegrzyn ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Gender-Forschung, rekonstruktive Sozialforschung und Wissenssoziologie.

Prof. Dr. Ute Klammer ist Professorin am Institut für Soziologie und geschäftsführende Direktorin am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Gender-Forschung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie vergleichende Wohlfahrtsstaatsforschung.