

Beiträge zur HOCHSCHULFORSCHUNG

4 | 2020

Thema: Wissenschaftliche Exzellenz und Chancengleichheit

Hönig: Chancengleichheit und Exzellenz in der europäischen
Forschungsförderung

Paulitz/Braukmann: Professorinnen im Spannungsverhältnis von
Exzellenz und Chancengleichheit

Petrova-Stoyanov/Altenstädter/Wegrzyn/Klammer: Gleichstellungshandeln
in Berufungskommissionen

Erbe: Universitäre Strategien zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele

Kamm/Weber: Gleichstellungspläne als Instrumente der Hochschulsteuerung

Molzberger/Lange/Kaczmarczyk/Dettmer: Gleichstellungsarbeit
in der deutschen Hochschulmedizin

Beiträge zur HOCHSCHULFORSCHUNG

4 | 2020

Thema: Wissenschaftliche Exzellenz und Chancengleichheit

Hönig: Chancengleichheit und Exzellenz in der europäischen
Forschungsförderung

Paulitz/Braukmann: Professorinnen im Spannungsverhältnis von
Exzellenz und Chancengleichheit

Petrova-Stoyanov/Altenstädter/Wegrzyn/Klammer: Gleichstellungshandeln
in Berufungskommissionen

Erbe: Universitäre Strategien zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele

Kamm/Weber: Gleichstellungspläne als Instrumente der Hochschulsteuerung

Molzberger/Lange/Kaczmarczyk/Dettmer: Gleichstellungsarbeit
in der deutschen Hochschulmedizin

Impressum

Beiträge zur Hochschulforschung

erscheinen viermal im Jahr

ISSN (Print) 0171-645X

ISSN (Online) 2567-8841

Herausgeber: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung
und Hochschulplanung, Lazarettstraße 67, 80636 München

Tel.: 089/2 1234-405, Fax: 089/2 1234-450

E-Mail: Sekretariat@ihf.bayern.de

Internet: <https://www.ihf.bayern.de>

Herausgeberbeirat:

Prof. Dr. Katrin Auspurg (Ludwig-Maximilians-Universität München)

Dr. Dr. Lutz Bornmann (Max-Planck-Gesellschaft)

Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans (Universität Hannover, DZHW)

Prof. Dr. Georg Krücken (Universität Kassel, INCHER)

Prof. Dr. Isabell Welpel (Technische Universität München, IHF)

Dr. Lydia Hartwig (IHF)

Prof. Dr. Yvette Hofmann (IHF)

Redaktion: Dr. Lydia Hartwig (V.i.S.d.P.), Stefanie Poschlod
Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung

E-Mail: Hartwig@ihf.bayern.de

Die abgedruckten Beiträge geben die Meinung der Verfasser wieder.

Graphische Gestaltung: Haak & Nakat, München

Satz: Dr. Ulrich Scharmer, München

Druck: Steinmeier, Deiningen

Ausrichtung, Themenspektrum und Zielgruppen

Die „Beiträge zur Hochschulforschung“ sind eine der führenden wissenschaftlichen Zeitschriften im Bereich der Hochschulforschung im deutschen Sprachraum. Sie zeichnen sich durch hohe Qualitätsstandards, ein breites Themenspektrum und eine große Reichweite aus. Kennzeichnend sind zudem die Verbindung von Wissenschaftlichkeit und Relevanz für die Praxis sowie die Vielfalt der Disziplinen und Zugänge. Dabei können die „Beiträge“ auf eine lange Tradition zurückblicken. Die Zeitschrift erscheint seit ihrer Gründung 1979 viermal im Jahr und publiziert Artikel zu Veränderungen in Universitäten, Fachhochschulen und anderen Einrichtungen des tertiären Bildungsbereichs sowie Entwicklungen in Hochschul- und Wissenschaftspolitik in nationaler und internationaler Perspektive.

Wichtige Themenbereiche sind:

- Governance von Hochschulen und Forschungseinrichtungen,
- Steuerung und Optimierung von Hochschulprozessen,
- Hochschulfinanzierung,
- Qualitätssicherung und Leistungsmessung,
- Studium und Studierende, Umsetzung des Bologna-Prozesses,
- Übergänge zwischen Schule, Hochschule und Arbeitsmarkt,
- Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs, akademische Karrieren,
- Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft,
- Wissenschaft und Wirtschaft,
- International vergleichende Hochschulforschung,
- Wissenschaftsforschung.

Die Zeitschrift veröffentlicht quantitative und qualitative empirische Analysen, Vergleichsstudien, Überblicksartikel und Einblicke in die Praxis, die ein anonymes Peer Review-Verfahren (double blind) durchlaufen haben. Sie bietet die Möglichkeit zum Austausch von Forschungsergebnissen und stellt ein Forum für Hochschulforscher und Experten aus der Praxis dar. Neben Ausgaben, die das gesamte Spektrum der Hochschulforschung abbilden, erscheinen in regelmäßigen Abständen Themenhefte. Hierfür erfolgt in der Regel ein Call for Papers. Manuskripte können jederzeit in deutscher und englischer Sprache eingereicht werden.

Die „Beiträge“ richten sich an Wissenschaftler, die sich mit Fragen des Hochschulwesens und seiner Entwicklung befassen, aber auch an politische Entscheidungsträger, Hochschulleitungen, Mitarbeiter in Hochschulverwaltungen, Ministerien sowie Wissenschafts- und Hochschulorganisationen.

Alle Ausgaben der „Beiträge zur Hochschulforschung“ erscheinen in gedruckter Form und werden auf der Homepage unter www.bzh.bayern.de veröffentlicht, die einzelnen Artikel sind nach verschiedenen Kategorien recherchierbar.

Inhalt

Editorial	4
Abstracts	6
Forschung	
Barbara Hönig: Chancengleichheit in der Exzellenz? Öffentliche Forschungsförderung im europäischen und nationalstaatlichen Vergleich	10
Tanja Paulitz, Stephanie Braukmann: Professorinnen im Spannungsverhältnis von Exzellenz und Chancengleichheit: Empirische Befunde aus einer qualitativen Interview-Studie	30
Ralitsa Petrova-Stoyanov, Lara Altenstädter, Eva Wegrzyn, Ute Klammer: Exzellenz oder Frauenförderung? Gleichstellungswissen und -handeln von Professorinnen und Professoren in Berufungskommissionen	50
Einblicke in die Praxis	
Birgit Erbe: Exzellente und geschlechtergerecht? Universitäre Strategien zur gleichstellungspolitischen Einbindung der akademischen Profession	70
Ruth Kamm, Ines Weber: Gleichstellungspläne: Wirksame Instrumente der Hochschulsteuerung auf dem Weg zu mehr Exzellenz	82
Research Note	
Kaspar Molzberger, Ramona Lange, Gabriele Kaczmarczyk, Susanne Dettmer: Herausforderungen für Gleichstellungsarbeit in der deutschen Hochschulmedizin	94
Jahresindex 2020	110
Index 2020	112
Hinweise für Autorinnen und Autoren	115

Editorial

Zwei Reformstrategien mit scheinbar gegenläufigen Tendenzen bestimmen die hochschulpolitische Debatte um die Förderung von Wissenschaft: Die eine zielt auf die Förderung von Exzellenz, insbesondere der universitären Spitzenforschung, die andere richtet sich auf die Förderung der Chancengleichheit von Personen, die in ihrer wissenschaftlichen Karriere benachteiligt sind, beispielweise durch Geschlecht, soziale Herkunft oder Migrationshintergrund. Es scheint ein offenkundiges Spannungsfeld zwischen Exzellenz und Chancengleichheit zu bestehen, welches in der wissenschaftlichen Arbeit und Karriere erfahren wird. Die vorliegende Ausgabe der „Beiträge zur Hochschulforschung“ ist diesem Spannungsfeld gewidmet.

Das Verhältnis von Chancengleichheit und Exzellenz im Bereich der europäischen Forschungspolitik analysiert *Barbara Hönig* am Beispiel des European Research Council (ERC) und vergleichbarer nationalstaatlicher Exzellenzinitiativen. Es wird deutlich, dass die Geschlechterunterschiede in den Bewilligungsraten bei europäischen Förderprogrammen abnehmen. Allerdings verzeichnen auch vom ERC geförderte Top-Wissenschaftlerinnen einen langsameren beruflichen Aufstieg als ihre Kollegen.

Auf Basis einer qualitativen empirischen Studie untersuchen *Tanja Paulitz* und *Stephanie Braukmann*, wie das Verhältnis von Exzellenz und Chancengleichheit von Professorinnen in Deutschland erfahren wird, auf welche Barrieren sie stoßen und welche Spannungen sie in ihrer Position erleben. Die Autorinnen konstatieren, dass sich auch etablierte Professorinnen ungeachtet ihres Status Anerkennung im meist männlichen Kollegenkreis erringen und ihre Interessen durchsetzen müssen.

Im Zentrum des Beitrags von *Ralitsa Petrova-Stoyanov*, *Lara Altenstädter*, *Eva Wegrzyn* und *Ute Klammer* steht die Frage, welche Gleichstellungsmaßnahmen in Berufungskommissionen bekannt sind und wie diese angesichts wachsender Ansprüche an exzellente Wissenschaft umgesetzt werden. Ein zentrales Ergebnis der leitfadengestützten Interviewstudie ist, dass Gleichstellung und Bestenauslese von Berufungskommissionen als widersprüchliche Zielvorgaben wahrgenommen werden.

Einblicke in die Praxis gibt der Beitrag von *Birgit Erbe* anhand dreier Fallstudien deutscher Universitäten. Sie veranschaulichen, auf welche Weise Hochschulleitungen gleichstellungspolitische Ziele innerhalb ihrer Institution umsetzen. Dabei wird deutlich, dass externe Vorgaben, wie sie in der Exzellenzinitiative und den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG formuliert wurden, diesen Prozess befördern.

Wie Gleichstellungspläne eine positive Wirkung in einem der Exzellenzförderung verpflichteten Wettbewerbsverfahren entfalten können, erörtern *Ruth Kamm* und *Ines Weber* anhand der Erfahrungen von acht meereswissenschaftlichen Forschungseinrichtungen mit diesem Instrument. Daraus ziehen sie Schlussfolgerungen, unter welchen Bedingungen Gleichstellungspläne Wirkung zeigen und zur Forschungsexzellenz beitragen können.

In einer Research Note befassen sich *Kaspar Molzberger*, *Ramona Lange*, *Gabriele Kaczmarczyk* und *Susanne Dettmer* mit zentralen Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit in der Universitätsmedizin. Am Beispiel von Berufungsverfahren geben die Autorinnen und Autoren einen Einblick in Arbeit und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten im Spannungsfeld zwischen geringer institutioneller Einbindung und komplexen Anforderungen. Um mehr gleichstellungspolitische Ziele zu erreichen, plädieren sie für eine Stärkung der Position im Rahmen integrierter Organisationsmodelle.

Heike Kahlert, Lydia Hartwig, Johannes Wieschke

Abstracts

Tanja Paulitz, Stephanie Braukmann: Women professors between excellence and equality: Empirical findings from a qualitative interview-study

The paper focuses on the situation of women professors in German academia with respect to recent political transformations integrating equality politics in new „excellence policies“. Thus it investigates women professors, the very status group having achieved an established position, which commonly represents the accomplishment of gender equality in academia. On the basis of a currently running qualitative empirical study, the paper presents first findings how the relationship of excellence and equality is experienced by women professors, which barriers exist, what kind of access is exactly granted and what sort of ambivalences can be discovered regarding their specific status position. The paper argues that the chances for participation of women professors take place in gendered games for recognition carried out in the course of the contests for excellence.

Barbara Hönig: Equal opportunities and academic excellence? Public research funding in European and national comparison

Taking public research funding as an example, the paper investigates equal opportunities and scientific “excellence” as cultural objectives of science and research. More particularly, the European Research Council’s concepts of equity and equal opportunities and an assumed influence of the excellence initiative at European level towards the national level are empirically scrutinized. Based on research funding for excellence initiatives from Sweden, Spain and the Netherlands, there is given evidence for an ambivalence of national traditions and an anticipated European frame of equity and excellence in public research funding that remains. Results provide data that might prove useful for reforming institutional measures of equal opportunities insofar as the latter is constitutive for a meritocratic system of science and research.

Ralitsa Petrova-Stoyanov, Lara Altenstädter, Eva Wegrzyn, Ute Klammer: Excellence or gender equality? Knowledge and activities of professors in appointment committees

Appointment committees at universities are important areas for asserting the interests of various actors. In gender equality policy, they are regarded as a central field of action. The article examines which steps for gender equality are known by professors, especially in appointment committees, and how they are perceived and implemented in view of growing demands for excellent science. The concept of gender knowledge

according to Dölling/Wetterer serves as a central theoretical perspective. Guideline-based interviews were evaluated reconstructively. One conclusion is that interviewees have extensive knowledge about gender equality regarding the academic world, but that their knowledge of gender is predominantly based on everyday life. A central result is that the imperatives of equality and best selection are perceived as contradictory objectives when it comes to the appointment commission.

Birgit Erbe: Excellence and gender equality? University strategies for getting academics to engage in gender equality

The article focuses on the opposing concepts of gender and excellence and how they are handled at university level. On the one hand, political actors propagate an “inclusive excellence” approach as the main university strategy for gender equality. On the other hand, the majority of scholars share the assumption that gender equality endangers scientific excellence. Using the example of three case studies of German universities, the author shows how the respective university heads make members of the academic profession willing to work towards gender equality goals. Negotiations by university heads succeed to a large extent on external pressure on gender equality such as the “Excellence Initiative” or the Research Oriented Standards on Gender Equality by the DFG (German Research Foundation). The findings also suggest how the governance of gender equality policies could be improved.

Ruth Kamm, Ines Weber: Gender equality plans: Effective higher education management tools on the way to more excellence

With the aim of strengthening competitiveness through scientific excellence in the European Research Area, Horizon 2020 promotes transnational project consortia to develop and implement gender equality plans in research institutions. In German higher education institutions, gender equality plans are well-established tools which function as a legal basis of gender equality policy. However, this does not hold true for all higher education systems in Europe. This article presents the European Commission’s proposal for the conceptualisation and implementation of gender equality plans and shows how Baltic Gender, a consortium of eight marine research institutions located around the Baltic Sea, executes this concept. Based on the findings gained so far, the authors derive the conditions under which gender equality plans function as effective higher education management tools, and show how they can contribute to scientific excellence.

**Kaspar Molzberger, Ramona Lange, Gabriele Kaczmarczyk, Susanne Dettmer:
Challenges for gender equality work in Germany's university medicine**

The article investigates central challenges to gender equality work within German university hospitals, both on a formal structural level and with regard to organisational practices. Based on a mixed methods data set the results reveal a conflicting setting. Equal opportunity commissioners work mainly part-time with a low degree of institutional integration alongside an increasingly complex work environment resulting from new governance regulations towards managerial accountability and scientific excellence proclaiming gender equality as a means for the organisational development of universities. Given this, the article presents a typology of problem-solving patterns within career relevant appointment committees to deliver more insight into the practical knowledge of equal opportunity commissioners. It turned out that they hold a precarious position between professionalisation and a traditional niche existence. Besides implementing integrated organisational models, university hospitals need to strengthen continuous development of expert and practical knowledge amongst equal community commissioners.

Chancengleichheit in der Exzellenz? Öffentliche Forschungsförderung im europäischen und nationalstaatlichen Vergleich

Barbara Hönig

Der Beitrag erörtert das Verhältnis von Chancengleichheit und „Exzellenz“ als kulturellen Zielen der Wissenschaft am Beispiel öffentlicher Forschungsförderung. Die europäische Exzellenzinitiative des European Research Council (ERC) wird auf ihr Verständnis von Chancengleichheit und Gleichstellung hin analysiert und empirische Belege für deren Umsetzung untersucht. Die These, dass der ERC die nationalstaatliche Ebene der Exzellenzförderung in dieser Hinsicht nachhaltig beeinflusste, wird anhand exemplarischer Befunde zu Exzellenzinitiativen Schwedens, Spaniens und der Niederlande überprüft. Ergebnisse zeigen die Ambivalenz teilweise fortbestehender nationalstaatlicher Traditionen bei gleichzeitigem Antizipieren des europäischen Rahmens und liefern Anknüpfungspunkte für institutionelle Maßnahmen, um die Durchsetzung von Chancengleichheit als integralem Bestandteil einer sich meritokratisch legitimierenden Forschung zu verbessern.

1 Fragestellung und Forschungsstand

Eine Besonderheit europäischer Forschungsförderung besteht darin, eine bislang vorwiegend nationalstaatlich organisierte Förderlandschaft und ihre Ziele, Kriterien und Verfahren von Wissenschaftlichkeit beeinflussen zu können.¹ Unabhängig von der Frage, welche Forschenden und Universitäten im Wettbewerb um Forschungsgelder erfolgreich sind, setzen sich so neue kulturelle Vorstellungen wissenschaftlicher „Exzellenz“ durch, die für *alle* Mitglieder des Wissenschaftssystems folgenreich sind. Chancengleichheit im Zugang zu Forschungsförderung ist Bestandteil kultureller Rechtfertigung öffentlicher Wissenschaft und wird in einem leistungsbezogen gedeuteten Wettbewerb vorausgesetzt. Seltener werden strukturelle Gegebenheiten betrachtet, unter denen Forschende propagierte Ziele tatsächlich erreichen können.

Der Beitrag untersucht das Verhältnis von Chancengleichheit und „Exzellenz“ am Beispiel öffentlicher Förderung von Grundlagenforschung und den Einfluss europäischer Forschungspolitik auf die nationalstaatliche Ebene. Die durch den European Research Council (ERC) etablierte europäische Exzellenzinitiative wird daraufhin analysiert,

¹Ein Entwurf wurde auf dem Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2018 in Göttingen vorgestellt. Ich danke Heike Kahlert für die Einladung, zu diesem Heft beizutragen, und zwei anonymen Reviewern bzw. Reviewerinnen für wertvolle Kommentare und Kritik.

welchen Stellenwert sie der Chancengleichheit im Verhältnis zur sozialen Konstruktion wissenschaftlicher „Exzellenz“ zuspricht. Zudem ist von Interesse, wie und in welchem Ausmaß der ERC nationalstaatliche Förderprogramme und deren Chancengleichheits-Politiken zu beeinflussen vermag. Schließlich wird die im Beitrag entwickelte These eines Einflusses europäischer Forschungs- und Gleichstellungspolitik auf nationalstaatliche Fördersysteme anhand ausgewählter Beispiele (Schweden, Spanien, Niederlande) einer empirischen Überprüfung unterzogen und der Stellenwert von Gleichstellung in der europäischen Exzellenzförderung kritisch bewertet.

Seit Einführung des Europäischen Forschungsraums im Jahr 2000 entstanden an vielen Universitäten Europas nationalstaatliche Exzellenzinitiativen. Obwohl sie einander im Betonen institutioneller Forschungsförderung ähneln, werden diese länderspezifisch implementiert (vgl. Bennetot Pruvot & Estermann, 2014): In Frankreich und Spanien fördern temporäre Exzellenzinitiativen einen forschungsbezogenen Wettbewerb zwischen Universitäten und Fakultäten um Drittmittel. In den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich sind diese dauerhaft in den regulären Wettbewerb um leistungsbezogene Finanzierung eingebunden. In Österreich wurde eine neue Institution geschaffen, das Institute of Science and Technology, ohne Universitäten einzubeziehen, in Finnland bestehende Institutionen in der neu gegründeten Aalto Universität zusammengeführt. Die Bezogenheit nationalstaatlicher und europäischer Forschungsförderung und das darin zum Ausdruck kommende Verhältnis von Exzellenz und Chancengleichheit fanden in der Forschung bislang kaum Aufmerksamkeit.

Folgende Fragen werden erörtert: In welches Verhältnis setzt der ERC als Repräsentant europäischer Exzellenz kulturelle Ziele, Normen und Werte wissenschaftlicher „Exzellenz“ und Chancengleichheit zueinander, die auch dazu dienen, öffentliche Forschungsförderung zu legitimieren? Wie kann ein potenzieller europäischer Einfluss auf nationalstaatliche Förderpolitik erklärt werden und lässt sich dieser empirisch feststellen? Die These ist, dass der Innovationsgehalt des ERC auch in seiner supra-nationalen Institutionenstruktur besteht, die als wissenschaftlich-administrative Institution die Beziehungen zwischen der Europäischen Kommission und der scientific community neu strukturiert und nationalstaatliche Initiativen stark beeinflusst.

Exzellenzinitiativen sind gut untersucht, der Stellenwert von Chancengleichheit darin wird hingegen selten analysiert (für Deutschland Beaufaÿs, 2012; Engels et al., 2015; Hartmann, 2006; Münch, 2007). Ländervergleichende Forschung zu Gleichstellungspolitiken und Geschlechterdifferenzen in Förderstatistiken (Bennetot Pruvot & Estermann, 2014; Husu & de Chevigné, 2010; Kreckel & Zimmermann, 2014; Lipinsky, 2014) bemerkt ein tendenzielles Auseinanderfallen der Rhetorik propagierter Exzellenz- und Chancengleichheitsziele und ihrer faktischen Umsetzung (vgl. Wetterer, 1994; Herschberg et al., 2016).

Der Frauenanteil in der Forschung ist deutlichen Länderunterschieden unterworfen: Während er in einigen östlichen und südlichen Ländern Europas über 40 Prozent lag, betrug er in Deutschland und Österreich zuletzt unter 20 Prozent (OECD, 2017, S. 102f.). Fächerbezogen erfahren Frauen lange vor der Universität geschlechtsspezifische Diskriminierung (OECD, 2015, S. 146) und haben trotz gesteigener Beteiligung geringere Chancen, ein Studium abzuschließen (OECD, 2014, S. 351ff.). Speziell deutschsprachige Länder schneiden in Chancengleichheits-Analysen oft schlecht ab. Dass Disziplinen und Länder, in denen Frauen zahlenmäßig stärker vertreten sind, seltener an Forschungsförderung partizipieren (vgl. HLEG, 2015), trägt indirekt zur strukturellen Diskriminierung von Forscherinnen bei.

In der Fachliteratur wird die systematische Unterrepräsentanz von Frauen in der Forschungsförderung auf das Zusammenwirken mehrerer Faktoren zurückgeführt (vgl. Ranga et al., 2012): Erstens auf eine hartnäckige fächerspezifische und hierarchiebezogene Ungleichverteilung, denn auch bei rechtlich festgelegten Quoten unter Gutachtern und Gutachterinnen beträgt der reale Frauenanteil häufig nur ein Drittel (Hoenig, 2016; Husu & de Chevigné, 2010; Vinkenburg et al., 2014). Zweitens auf eine „Selbst-Selektion“, insofern als Frauen seltener einen Forschungsantrag stellen, auch, weil sie in nicht antragsberechtigten Arbeitsverhältnissen unfreiwillig überproportional vertreten sind (für Großbritannien Blake & LaValle, 2000; Deem, 2009). Drittens auf geschlechtsspezifische Erfolgsraten in Begutachtungsverfahren (für die Niederlande Brouns, 2000; Herschberg et al., 2015; van den Brink et al., 2016; für Schweden Ahlqvist et al., 2014; Helgesson & Sjögren, 2019; Sandström & Hällstein, 2008; Wennerås & Wold, 1997; für Spanien Zinovyeva & Bagues, 2011; für den ERC Rabesandratana, 2013; Schiffbänker et al., 2016; für Deutschland Allmendinger & Hinz, 2002; Auspurg et al., 2010; Brennecke-Schröder & Koch, 2007; Hinz et al., 2008; Ranga et al., 2012) sowie auf geschlechtsspezifische Anwendung scheinbar neutraler Qualitätskriterien wissenschaftlicher „Exzellenz“, internationaler Mobilität, wissenschaftlicher Autonomie und Leitungserfahrung (für die Niederlande Brouns, 2000; van den Brink et al., 2009; van den Brink & Benschop, 2012; für Großbritannien Rees, 2011; für den ERC Schiffbänker et al., 2016).

Forschungsförderung und ihr Fehlen wirken sich auf Wissenschaftskarrieren geschlechtsspezifisch aus (für Schweden Danell & Hjerm, 2013; Helgesson & Sjögren, 2019; Vetenskapsrådet, 2013; für Großbritannien Blake & LaValle, 2000; für die Niederlande Herschberg et al., 2015). Weibliche Postdocs gehen der Universität und dem Fach häufiger verloren, Nachwuchswissenschaftlerinnen geben an, seltener (in)formelle Unterstützung zu erhalten als ihre Kollegen (für Deutschland Engels et al., 2015; Funken et al., 2015; Kahlert, 2015). Das Fehlen eingeworbener Fördergelder hat in Berufungsverfahren für männliche Kandidaten kaum negative Folgen, wohl aber für weibliche (für Schweden Danell & Hjerm, 2013). Dass sich trotz gesteigener Frauenanteile bei

Berufungen auch unbeabsichtigt Geschlechterunterschiede reproduzieren, wird mit männerdominierten Netzwerken und internen Rekrutierungspraktiken erklärt, die bereits bei der Postdoc-Auswahl dem Ähnlichkeitsprinzip folgen (für die Niederlande Herschberg et al. 2016; für Schweden Danell & Hjerm, 2013).

Formalisierung und Standardisierung von Kriterien und Verfahren der Bewertung können auch als Möglichkeit interpretiert werden, mehr Geschlechtergleichheit herzustellen (für Schweden Ahlqvist et al., 2014; vgl. aber Helgesson & Sjögren, 2019). Zu Berufungschancen von Frauen gibt es auf das deutsche Wissenschaftssystem bezogen uneinheitliche Befunde (vgl. Heintz, 2018), im internationalen Vergleich inkludiert es deutlich weniger Frauen (vgl. Kreckel & Zimmermann, 2014). In Exzellenzinitiativen wurden vor allem Entscheidungsstrukturen auf Leitungsebene untersucht (für Deutschland Beaufaÿs, 2012; Engels et al., 2015; für Schweden Holgersson, 2013). Neben der Universität als Organisation sind wissenschaftliche Karrieren auch durch biografische und fachspezifische Einflüsse charakterisiert (Kahlert, 2015), die schwieriger quantitativ zu untersuchen sind.

2 Chancengleichheit in der europäischen Exzellenzinitiative: Das Beispiel des European Research Council

Der ERC wurde als Instrument des Europäischen Forschungsraums etabliert, um die ökonomische Wettbewerbsfähigkeit Europas zu stärken und die in der Lissabon-Strategie festgelegten wirtschaftspolitischen Ziele umzusetzen. Der durch den ERC repräsentierte Schwerpunkt auf „Exzellenz“ übt seit 2014 einen zunehmenden Einfluss auf *alle* europäischen Förderinitiativen aus. Da die nationalstaatlich haushaltsbezogene Finanzierung öffentlicher Forschung unter Druck steht, hegen Forscher und Forscherinnen und Universitäten europäischer Förderung gegenüber große Erwartungen.

Mit dem ERC hat die Europäische Kommission eine neue Ebene der Forschungsförderung „über“ dem Nationalstaat geschaffen, um Pionierforschung einzelner Forscher und Forscherinnen aller Disziplinen großzügig zu fördern, wobei herausragende Qualität bzw. „Exzellenz“ im Wettbewerb das einzige Kriterium der Bewertung durch internationale Gutachtende darstellt. Der ERC war zunächst als Nachwuchsförderung „vielversprechender“ Postdocs geplant, um ihrer Abwanderung in attraktivere Weltregionen entgegenzuwirken. Nach amerikanischem Vorbild sollte ihnen mehr wissenschaftliche Autonomie zugesprochen werden, als europäische Universitäten dies jungen Forschern und Forscherinnen ermöglichen.

Gleichstellungspolitik unterscheidet üblicherweise drei Dimensionen: a) die Partizipation der Geschlechter in der vertikalen Hierarchie und horizontalen Fächerverteilung; b)

karriere- bzw. laufbahnbezogene Unterschiede und Modelle zum Abbau struktureller Barrieren für Frauen im Wissenschaftsbetrieb, und c) Wissensinhalte der Gender Studies und ihre institutionelle Integration in der Forschungsförderung. Übereinstimmend mit dem frühen Schwerpunkt der EU die Repräsentanz von Frauen in leitenden Positionen zu verbessern, widmete sich der ERC bislang primär der ersten Dimension von Gleichstellung (zur Geschlechterpolitik der Kommission vgl. EC, 2000; 2004; 2009; 2012; 2018; 2020 und EIGE, 2019; zum ERC vgl. ERC, 2010; 2013; 2014a; 2014b; 2018). Dabei wird ein Spannungsverhältnis zwischen Ansprüchen auf Chancengleichheit und der sozialen Konstruktion von Exzellenz deutlich. Weil der ERC den Förderwettbewerb ausschließlich über das Exzellenzkriterium definiert und wissenschaftliche Autonomie, also Unabhängigkeit von politischer Einflussnahme, beansprucht, grenzt er sich von institutionellen Maßnahmen wie Quoten oder Frauenförderung wiederholt und deutlich ab (vgl. Vernos, 2013; ERC, o.J.).

EU-Initiativen haben Geschlechterunterschiede in der institutionellen Förderung von Wissenschaftskarrieren zu thematisieren begonnen (vgl. EC, 2012; LERU, 2012). Wie Interviews mit ERC-Fördernehmerinnen zeigen (vgl. Hoenig, 2016; 2017), enttäuscht der ERC deren gelegentliche Erwartung, *direkte* institutionelle Rückenstärkung zu bekommen; als supranationale Struktur mischt er sich nicht in universitäre Hierarchien ein. *Indirekt* nützt die Forschungsförderung dem beruflichen Aufstieg dieser erfolgreichen Forschenden, sofern sie wissenschaftlich mobil sind. Europas Universitäten stehen seit Jahren in einem aggressiven Wettbewerb um ERC-Fördernehmer und Fördernehmerinnen und verhelfen diesen unabhängig von traditionellen Qualifizierungswegen schnell zur Professur.

Die ERC-Gleichstellungspolitik umfasst eine seit 2008 bestehende Arbeitsgruppe, die zwei Strategiepapiere entwarf (ERC, 2010; 2014a) und die transparente Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit im institutionellen Prozess sicherstellen soll. Unter der Annahme, dass Frauen und Männer zur exzellenten Pionierforschung gleichermaßen befähigt sind (ERC, 2010), beabsichtigt die Strategie, strukturellen Unterschieden nach wissenschaftlich irrelevanten Status-Merkmalen zugunsten innovativer Forschung entgegenzuwirken.

Chancengleichheitsziele werden als Bestandteil rechtlicher Grundlagen des Siebten Rahmenprogramms mithilfe bewusstseinsbildender Maßnahmen umgesetzt, „mit dem Schwerpunkt auf Exzellenz“ (ERC, 2010). Unterschiede in Bewertungsverfahren sollen identifiziert und eine ausgeglichene Geschlechterverteilung unter Antragstellenden, Gutachtern bzw. Gutachterinnen und Entscheidungsorganen erzielt werden, „mit einer Beteiligung von mindestens 40 % des unterrepräsentierten Geschlechts“

(ERC, 2010). Der zweite Gleichstellungsplan (ERC, 2014a) schränkt ein, dass Geschlechteranteile dem Anteil des unter etablierten Antragstellern und Antragstellerinnen unterrepräsentierten Geschlechts entsprechen sollen.

Das Verhältnis von Chancengleichheit und Exzellenz bleibt in den Strategiepapieren ambivalent formuliert: Man kann in ihnen Chancengleichheit als *konstitutiv* für eine erfolgreiche Umsetzung des Exzellenz-Kriteriums interpretieren, diese aber auch als *konkurrierendes* Ziel auffassen, das im Lichte der Exzellenzziele zu relativieren sei (vgl. Hoenig, 2016). Am Ende der ersten Programmperiode räumte der ERC das hartnäckige Fortbestehen von Geschlechterdifferenzen in der Antragstellung und Begutachtung ein, insofern die Bewilligungswahrscheinlichkeit unter Frauen bestenfalls 85 Prozent der Antragsteller betrug (ERC, 2013). Auch folgende Strategiepapiere definieren Ziele der Chancengleichheit und Exzellenz widersprüchlich: „No positive discrimination, no affirmative action, no quotas – ERC awardees are selected based on EXCELLENCE only“ (ERC, o.J., S. 3). Konzepte von Diversität und Inklusion bezieht der ERC primär auf regionale Disparitäten, nur 1,5 Prozent der Fördergelder gehen an Forscher und Forscherinnen osteuropäischer Forschungsinstitutionen (vgl. HLEG, 2015; Hoenig, 2017).

Der ERC beurteilt geringe Antragsraten von Frauen problematischer als ungleiche Bewilligungsraten. In den letzten Jahren weitete er daher Förderkriterien mit der Anrechnung familiärer Betreuungszeiten aus. Seit 2016 finden bewusstseinsbildende Maßnahmen unter dem ERC-Personal und Gutachtern bzw. Gutachterinnen statt. ERC-Daten zeigen eine Verbesserung von Frauenanteilen im ERC und unter Antragstellern bzw. Antragstellerinnen, deren Erfolgsraten bleiben jedoch hinter jenen der Kollegen bzw. Kolleginnen. Für die Zukunft beabsichtigt der ERC, mehr antragstellende Frauen und mehr Diversität unter Gutachtern bzw. Gutachterinnen zu erzielen (ERC, o.J.). Bezogen auf die Genderdimension in Forschungsinhalten existiert kein den Fächergruppen vergleichbares Gutachter-/Gutachterinnen-Panel, das, über vereinzelte Projekte hinausgehend, ein systematisches Interesse des ERC an interdisziplinärer Geschlechterforschung erkennen lässt.

3 Der Einfluss des ERC auf nationalstaatliche Förderinitiativen: Theoretischer Bezugsrahmen

Welche Folgen hat und hatte der ERC auf Chancengleichheit als Ziel nationalstaatlicher Forschungsförderung, und wie lässt sich dies theoretisch erklären? Diese empirisch vergleichende Untersuchung des Status von Chancengleichheit in Exzellenzinitiativen orientiert sich konzeptuell an der strukturtheoretischen Wissenschaftssoziologie (Merton, 1968b; 1973) und wendet Robert K. Mertons Erklärungsmodell sozialen Handelns auf das Beispiel der Forschungsförderung an (vgl. Hoenig, 2014; 2016; 2017;

2018). Analytische Stärken dieses Bezugsrahmens bestehen darin, die soziale Reproduktion wissenschaftlicher Eliten aufgrund von Mechanismen struktureller Schließung und symbolischer Reputationsbildung zu erklären. Deren Eigendynamik im Wissenschaftssystem wurde auch unter dem Begriff des Matthäus-Effekts (Merton, 1968a) bekannt; bezogen auf das Geschlechterverhältnis bürgerte sich die Bezeichnung „Matilda-Effekt“ (Rossiter, 2003) ein. Als sozialer Mechanismus bezeichnet dieser sowohl ein Phänomen als auch ein Erklärungsmodell des Entstehens und Perpetuierens von Ungleichheit in der Wissenschaft (vgl. auch Hoenig, 2020): Forschenden mit hohem Prestige wird unabhängig von ihren tatsächlichen wissenschaftlichen Leistungen mehr Reputation zugesprochen als unbekannteren Kollegen bzw. Kolleginnen.

Die strukturtheoretische Wissenschaftssoziologie vermag zudem zu zeigen, wie und in welchem Ausmaß diese Ungleichheitsdynamik dem meritokratischen Berufsethos widerspricht. Empirisch untersuchte sie Werdegänge von Nobelpreisträgern (Zuckerman, 1977), Begutachtungsverfahren in der Forschungsförderung (Cole, 1992), und geschlechtsspezifische Ungleichheit als Folge kumulativer Diskriminierung in statusniedrigen Positionen (Epstein, 1991; Zuckerman et al., 1991). Obwohl sich diese Analysen auf die Sozialstruktur Amerikas bezogen, sind sie geeignet, auch in Europa ländervergleichende Forschung anzuregen. Dies gilt auch für die Frage nach dem Verhältnis eines durch den ERC indizierten supranationalen kulturellen Wandels der Forschungspolitik, deren Umsetzung in nationalstaatlichen Strukturen und dem Verhältnis europäischer und nationaler wissenschaftlicher Eliten (vgl. Hoenig, 2017). Eine institutionentheoretische Erweiterung dieses Bezugsrahmens kann zudem supranationale Gleichstellungsnormen (vgl. Klein, 2013; Wobbe & Biermann, 2009) wie z. B. Chancengleichheitsziele einbeziehen und zudem deren Auswirkungen auf europäische und nationalstaatliche Förderstrukturen empirisch untersuchen.

Um mögliches Übereinstimmen oder auch Auseinanderfallen kultureller Ziele von Exzellenz und Chancengleichheit, auch bezogen auf sozialstrukturelle Mittel zur Zielerreichung (Merton, 1968b), zu erklären und um diese Eigendynamik bezogen auf Geschlechterunterschiede zu erläutern, werden hier begrifflich Kriterien, Verfahren und Folgen unterschieden: „Kriterien“ bezeichnen kulturelle Ziele, Werte und Standards der Forschungsförderung wie Exzellenz und Chancengleichheit. „Verfahren“ beziehen sich auf die Gelegenheitsstruktur sozial institutionalisierter Mittel und Maßnahmen, diese Ziele zu erreichen und zu verwirklichen. „Folgen“ bezeichnen organisationale Konsequenzen der Forschungsförderung auf Wissenschaftskarrieren. Bewertungskriterien, institutionelle Verfahren und Folgen von Forschungsförderung auf Wissenschaftskarrieren werden dabei auf Geschlechterunterschiede hin untersucht.

4 Methode und Sample

Das Sample umfasst das erste Jahrzehnt des ERC als Förderinstitution (2007–2017). Da aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen nur *erfolgreiche* Antragsteller bzw. Antragstellerinnen und Gutachter bzw. Gutachterinnen einbezogen werden konnten, kombinierte die Untersuchung qualitative und quantitative Methoden (vgl. auch Hoenig, 2017). Die Dokumentenanalyse vergleicht geschlechterpolitische Strategiepapiere des ERC mit nationalstaatlichen Initiativen auf den darin explizierten Stellenwert von Chancengleichheit als kulturellem Ziel und institutionellen Umsetzungsstrategien. Exemplarisch werden Förderorganisationen von Schweden (Vetenskapsrådet, Swedish Research Council, SRC), Spanien (Consejo Superior de Investigaciones Científicas, CSIC) und der Niederlande (Nederlands Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek, NWO) einbezogen. In Begriffen des europäischen Gleichstellungsindex ausgedrückt, handelt es sich um Länder im europäischen Spitzenfeld (Schweden: 83 Punkte von 100) oder oberen Mittelfeld (Niederlande bzw. Spanien: 72 bzw. 70 Punkte), wobei Deutschland mit 66 Punkten knapp unter dem EU-Durchschnitt von 67 Punkten liegt (EIGE, 2019).

Analytisch ist dieses Länderspektrum aufgrund historischer Pfadabhängigkeiten von Gleichstellungspolitik und Wissenschaftssystemen (Clark, 1983; Hoenig, 2017; Kreckel & Zimmermann, 2014) im akademischen Kapitalismus (Münch, 2011; Slaughter & Rhoades, 2004) interessant, die sich im Europäischen Forschungsraum auch durch den ERC annähern. Schweden repräsentiert den „Staatsfeminismus“ der nord-europäischen Peripherie, Spanien am südeuropäischen Rand Europas ist auch aufgrund seiner föderal-regionalen und bundesweiten Doppelstruktur des Wissenschaftssystems interessant. Der seit jeher in Europa zentralen Niederlande kommen aufgrund begrenzter Größe Vorteile in der Umsetzung europäischer Wissenschaftspolitik zu.

Die Dokumentenanalyse wurde mit einer geschlechterbezogenen sekundärstatistischen Auswertung von Förderdaten kontrastiert und eine Lebenslaufanalyse (Dietz et al., 2000) unter einer Stichprobe von Fördernehmern bzw. Fördernehmerinnen und Gutachtern bzw. Gutachterinnen umgesetzt, um Einflussfaktoren auf exzellente Wissenschaftskarrieren zu untersuchen. Die aus dem öffentlichen Internet gewonnenen Lebensläufe der Stichprobe wurden anhand von bis zu 100 Indikatoren ausgewertet, ergänzendes Hintergrundwissen aus Interviews mit Fördernehmern bzw. Fördernehmerinnen erwies sich für die Dateninterpretation als nützlich (vgl. Hoenig 2016; 2017; Hoenig, i. E.). Das Sample der Lebenslaufanalysen (n = 601) bezog ein Spektrum von ERC-Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen aus sechs Disziplinen, zwei Altersgruppen und zwölf Ländern Europas mit ein. Etwa die Hälfte des Samples bestand aus Fördernehmern bzw. Fördernehmerinnen (davon 17 Prozent Frauen), ein Drittel aus Gutachtern bzw. Gutachterinnen (davon 28 Prozent weiblich) und eine kleine

Gruppe von Forschern und Forscherinnen hatte beide Rollen inne (14 Prozent der Stichprobe, davon 22 Prozent weiblich). 80 Prozent des Samples arbeitete an Universitäten (23 Prozent davon Frauen), 18 Prozent an außeruniversitären Instituten (mit 17 Prozent Frauenanteil) und 2 Prozent an Akademien der Wissenschaften (ein Viertel davon weiblich).

Die Auswahl von sechs Wissenschaftsdisziplinen bzw. Panels folgte dem Kriterium ihrer quantitativen Bedeutsamkeit in der Förderinitiative: Innerhalb der physikalischen und Ingenieurwissenschaften traf dies auf die Physik und Chemie zu, innerhalb der Sozial- und Geisteswissenschaften auf die Ökonomie und Geschichtswissenschaft. Strategisch waren zudem die heterogenen Disziplinen der Soziologie und Biotechnologie von Interesse. Der Frauenanteil in der Soziologie und der Geschichtswissenschaft (37 bzw. 33 Prozent) war erwartungsgemäß höher als in der Chemie und Biotechnologie (19 bzw. 17 Prozent) und der Ökonomie und Physik (jeweils 14 Prozent). Unter Nachwuchs- bzw. etablierten Forschern und Forscherinnen betrug der Frauenanteil in den Sozial- und Geisteswissenschaften rund 30 bzw. 20 Prozent, in den Natur-, Ingenieur- und Lebenswissenschaften altersunabhängig nur 10 Prozent. Aufgrund geringer Fallzahlen waren keine sinnvollen Ländervergleiche nach Geschlecht möglich, weswegen hierzu ERC-Statistiken herangezogen wurden.

5 Empirische Befunde

5.1 Die europäische Ebene

Um Chancengleichheitspolitiken mit empirischen Daten zu deren Umsetzung zu kontrastieren, wurden vorhandene Förderstatistiken des ERC und eigene Daten ausgewertet. Laut ERC (2018) betrug im Zeitraum 2007 bis 2017 der Frauenanteil an den Gutachterinnen rund ein Drittel unter Nachwuchsforschenden und ein Viertel bei etablierten Forschenden. Bei Antragstellenden betrug der Frauenanteil an den jüngeren („Starting“) bzw. etablierten („Advanced“) Antragstellenden durchschnittlich 31 bzw. 15 Prozent und verbesserte sich seit 2014 auf 35 bzw. 16 Prozent. Bei bewilligten Förderanträgen betrug die Erfolgswahrscheinlichkeit jüngerer bzw. etablierter weiblicher Antragstellender durchschnittlich 80 bzw. 85 Prozent derjenigen von männlichen, verbesserte sich seit 2014 aber auf 92 bzw. 100 Prozent. Fächerspezifisch lag die Wahrscheinlichkeit, mit der ein Antrag einer Forscherin bewilligt wurde, für die Lebenswissenschaften in der ersten Programmperiode bei 66 Prozent derjenigen von Männern und verbesserte sich seit 2014 deutlich auf 86 Prozent. Die Erfolgswahrscheinlichkeit antragstellender Sozial- und Geisteswissenschaftlerinnen betrug zunächst 80 Prozent, unter Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen 82 Prozent derjenigen von Kollegen; für beide Fächergruppen sind mittlerweile keine benachteiligenden Bewilligungsraten mehr festzustellen.

5.2 Die nationalstaatliche Ebene

Länderunterschiede in Erfolgsraten von Forscherinnen lassen kein einheitliches Muster feststellen. Länder mit kontinuierlich hohen Bewilligungsraten unter Wissenschaftlern, wie etwa die Schweiz, haben nicht zwingend hohe Erfolgswahrscheinlichkeiten unter Wissenschaftlerinnen zur Folge. Geringe Geschlechterunterschiede bei Bewilligungsraten gibt es unter Forschenden in Großbritannien, Tschechien, den Niederlanden, Deutschland, Frankreich, Spanien und Finnland. Unter etablierten Antragstellerinnen sind geschlechtsspezifische Bewilligungsraten seltener, speziell unter Forscherinnen in Österreich, Finnland, Deutschland, Großbritannien, der Schweiz und Italien. Ab 2014 verringerten sich Geschlechterunterschiede unter etablierten Antragstellenden der Schweiz, Deutschland und Großbritannien (ERC, 2018), jedoch kaum unter Nachwuchswissenschaftlerinnen. Der Effekt mag auf die relativ schnelle Wirkung bewusstseinsbildender Maßnahmen unter Gutachtern und Gutachterinnen zurückzuführen sein, um einem potenziell geschlechtsspezifischen Begutachtungsprozess entgegenzuwirken. Da der ERC deutlichere Geschlechterunterschiede in Bewilligungsraten aufweist als nationalstaatliche Förderinitiativen in Großbritannien (Blake & LaValle, 2000) und Schweden (Danell & Hjerm, 2013), könnte er deren Erfahrungen in seine institutionellen Entscheidungsverfahren künftig stärker einbeziehen.

Wie beeinflusst die europäische Exzellenz- und Chancengleichheitspolitik die nationalstaatliche Forschungsförderung? Welche konkreten Umsetzungserfolge dieser Ziele und Maßnahmen sind in der Beteiligung an Exzellenzinitiativen zu bemerken? Ländervergleichende Studien (EC, 2009; 2012; 2018) zeigen geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewilligung nationalstaatlicher Förderung von Grundlagenforschung (vgl. Tabelle 1). In einigen Ländern nahmen diese zwischen 2002 und 2017 ab, vor allem in Deutschland und Großbritannien. In Ungarn und Österreich verdoppelte sich in den 2000er Jahren hingegen dieser Unterschied und blieb auch 2017 auf hohem Niveau, in Finnland und den Niederlanden wandelten sich Bewilligungsraten zugunsten von Frauen in den letzten Jahren zu ihrem Nachteil.

Tabelle 1: Geschlechterunterschiede in Bewilligungsraten der Förderung von Grundlagenforschung, in Jahren 2002, 2010 und 2017 nach Land und Fächergruppe, in Prozent.

Land	Jahr			Fächergruppe (Jahr: 2010)					
	2002	2010	2017	NAWI	ING	MED	AGR	SOWI	GEWI
Österreich	5.5	10.5	7.6	5.4	11.8	1.1	m	10.1	1.7
Schweiz	6.7	7.6	3.1	16.1	4.6	4.5	23.8	0.7	4.0
Tschechien	2.2	0.0	m	4.2	-0.8	-1.2	4.4	0.5	m
Deutschland	5.2	1.5	-0.5	4.5	-1.1	-1.8	m	2.9	m
Spanien	4.9	3.3	4.9	m	m	m	m	m	m
Finnland	-3.4	1.6	m	2.3	2.4	2.6	0.6	-1.7	2.9
Ungarn	3.4	8.2	6.5	12.9	-27.3	10.5	-5.9	19.5	8.5
Italien	4.9	3.2	4.3	8.3	3.2	-2.5	-0.7	4.4	5.9
Niederlande	-3.3	6.9	4.0	-7.9	-26.9	-7.8	m	-1.3	2.7
Großbritannien	3.7	3.5	1.3	7.9	3.6	-0.4	2.3	-0.9	1.8
EU27/EU28	12.3	2.5	3.0	—	—	—	—	—	—

NAWI: Naturwissenschaften, ING: Ingenieurwissenschaften, MED: Medizin, AGR: Agrarwissenschaften, SOWI: Sozialwissenschaften, GEWI: Geisteswissenschaften. M: missing data. EU27 bzw. EU28: EU-Mitgliedstaaten im Jahr 2012 bzw. 2017.

Quellen: EC (2012, S. 119ff.; 2018, S. 173); für Österreich bezogen auf 1999 vs. 2008 Fischer & Reckling (2012); eigene Zusammenstellung. Fehlende Daten für Frankreich und Schweden.

Positive Werte bezeichnen jene zugunsten männlicher, negative Werte zugunsten weiblicher Antragstellender.

Auf Ebene der Fächergruppen zeigen sich erhebliche Geschlechterunterschiede in Bewilligungsraten: Während diese in den Sozial- und Geisteswissenschaften meist unter 3 Prozent liegen und in Finnland, Großbritannien und den Niederlanden zugunsten von Frauen ausfallen, trifft dies nicht auf Wissenschaftlerinnen in Italien, Ungarn und Österreich zu. In den Natur- und Ingenieurwissenschaften sind geschlechtsspezifische Bewilligungsraten stärker ausgeprägt.

Lebenslaufanalysen vermögen Geschlechterunterschiede im beruflichen Aufstieg zu zeigen. Im Sample wurden dazu fünf berufliche Positionen unterschieden und Erwerbsverläufe verglichen. Alle Daten beruhen auf eigenen Angaben von Fördernehmenden in öffentlich zugänglichen Lebensläufen.

Tabelle 2: Median beruflicher Positionen in der wissenschaftlichen Laufbahn von ERC Fördernehmenden, nach Geschlecht (n = 472)

Geschlecht	Emp1	Emp2	Emp3	Emp4	Emp5
männlich	2.6	3.5	4.5	5.4	6.0
weiblich	2.2	3.0	3.7	4.6	5.1
Summe	2.5	3.4	4.4	5.2	5.8
n	472	440	423	332	243

1 = Doktorand/Doktorandin; 2 = Postdoc; 3 = Assistenz-Professur; 4 = Assoziierte Professur; 5 = Vertretungsprofessur; 6 = Vollprofessur; 7 = Gruppenleitung; 8 = Direktorat. Emp1 = erste Anstellung; Emp2 = zweite Anstellung; Emp3 = dritte Anstellung; Emp4 = vierte Anstellung; Emp5 = fünfte Anstellung.
Eigene Berechnungen (Hoenig, i. E.).

ERC-Fördernehmer begannen ihre berufliche Laufbahn häufiger bereits als Postdoc und waren schneller in höherer Position angestellt, Fördernehmerinnen begannen diese in einer niedriger qualifizierten Position und benötigten für denselben Karriereschritt als Postdoc ein Anstellungsverhältnis länger (vgl. Tabelle 2). Da in der Wissenschaft *frühe* Förderung und auch ihr Ausbleiben bedeutsame Folgen haben (vgl. Zuckerman, 1977), ist dieser Befund interessant. Fördernehmerinnen erreichten seltener den Status einer vollwertigen Universitätsprofessur oder leitenden außeruniversitären Position.

Ergänzen wir die statistischen Befunde mit einer Dokumentenanalyse zu nationalstaatlichen Exzellenzförderprogrammen, fallen zunächst grundlegende Ähnlichkeiten zur europäischen Ebene auf. Europäische und nationalstaatliche Forschungsförderung sind beide an herausragender „Pionierforschung“ individueller Forschender interessiert und orientieren sich in Auswahlverfahren am Exzellenz-Kriterium. Nationale Förderorganisationen nehmen häufiger auf *allgemeine* Chancengleichheitsziele Bezug, die im Förderprogramm Horizon 2020 verankert wurden und damit auch für den ERC verbindlich sind. Seltener gehen diese ausdrücklich auf den ERC ein, obwohl sie Entscheidungen zur Exzellenzförderung in Zusammenarbeit mit diesem treffen, um Doppelförderung zu vermeiden oder auch Synergien zu nutzen. Letzteres spricht für die Annahme eines Matthäus-Matilda-Effekts, der sich darauf bezieht, dass jene Wissenschaftler bzw. Wissenschaftlerinnen, die im wissenschaftlichen Wettbewerb schon viel Reputation erlangt haben, eine höhere Chance haben, dass ihnen diese weiterhin zugeschrieben wird als weniger bekannten. Übertragen auf die Vergabe von Forschungsförderung bedeutet dies: Je eher jemand auf nationalstaatlicher Ebene erfolgreich war, desto mehr stiegen die Chancen, auf europäischer Ebene wiederum erfolgreich zu sein.

Quantitativ und qualitativ unterscheiden sich nationalstaatliche Exzellenzinitiativen darin, welches Verhältnis von Exzellenz und Chancengleichheit entworfen wird, aufgrund verschiedener Traditionen der Verankerung von Gleichstellung in der Wissen-

schaft. In einer ersten Variante der Interpretation wird das Kriterium der Chancengleichheit *konkurrierend* zum Exzellenzziel aufgefasst. Sprachlich kommt das in Bekundungen zum Ausdruck, dass Chancengleichheit „bei Bedarf“ umgesetzt werden könnte. So erläutert der niederländische NWO in seiner Förderstrategie 2019–2022 Diversity zu berücksichtigen, „wo es notwendig ist“. Einer Diskriminierung am Arbeitsplatz unter Forschenden mit Migrationshintergrund oder LGBTI-Angehörigen sei entgegenzuwirken. Obwohl im Förderprogramm 2011 bis 2014 zuvor anerkannt wurde, dass die Niederlande im europäischen Vergleich geringe Frauenanteile unter Professuren aufweisen, kommen Chancengleichheit und institutionelle Gleichstellungsmaßen in beiden Strategiepapieren nicht vor. Das erstaunt, weil der NWO zugleich einzelne frauenfördernde Maßnahmen umsetzt. Möglicherweise ist das zurückhaltende Thematisieren von Chancengleichheit auf die Komplementärlogik vieler Frauenförderprogramme zurückzuführen.

In einer zweiten Variante gilt Chancengleichheit als *konstitutiv* für und integraler Bestandteil von wissenschaftliche(r) Qualität. In Evaluierungen des Swedish Research Council wird eine Interpretation von Chancengleichheit als „politisiertes“ Kriterium, das die Umsetzung des Exzellenz-Kriteriums tendenziell gefährde oder einschränke, ausdrücklich kritisiert und zurückgewiesen. Darüber hinaus sind seit Mitte der 2000er Jahre Berichte regelmäßiger Evaluierungen der Chancengleichheit in der Exzellenz- und Forschungsförderung verfügbar. Zusätzlich förderte das Swedish Research Council 3 von 10 Universitäten (Uppsala, Umeå, Linköping-Örebro), die sich um ein „Centres of Gender Excellence“-Programm beworben hatten, mit dem Ziel, ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit in den Gender Studies zu stärken (vgl. Swedish Research Council, 2011; für Deutschland Kahlert, 2018). Schweden kommt damit auch der allgemeinen europäischen Chancengleichheits-Empfehlung näher als andere nationalstaatliche Förderprogramme.

Spaniens Förderorganisation CSIC räumt der Chancengleichheit in Form von Arbeitsgruppen, Gleichstellungsplänen und regelmäßigem Monitoring von Frauenanteilen aller Hierarchie- und Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem viel Platz ein (vgl. López Sancho et al., 2013). Ähnlich wie in Schweden ist es das Zusammenwirken zahlreicher ausdrücklicher Initiativen zur Verbesserung von Gleichstellung in der Exzellenzförderung, das deutlich macht, wie und wie stark nationalstaatliche Exzellenzinitiativen Chancengleichheit als integralen Bestandteil der Exzellenzförderung interpretieren.

6 Schlussfolgerungen

Diese vergleichende Analyse der Forschungsförderung erläuterte das Verhältnis von Exzellenz und Chancengleichheit einerseits und von europäischer und nationalstaatlicher Forschungsförderung andererseits. Strategiepapiere der europäischen Exzellenzinitiative, des ERC, wurden mit sozialstrukturellen Daten zur geschlechtsspezifischen Beteiligung kontrastiert und mit exemplarischen Exzellenzinitiativen in Schweden, den Niederlanden und Spanien verglichen. Ergebnisse zeigen abnehmende Geschlechterunterschiede in europäischen Bewilligungsraten, wobei nationalstaatliche Geschlechterdifferenzen weiter bestehen. Auch ERC-Fördernehmerinnen erfahren als Top-Wissenschaftlerinnen einen langsameren beruflichen Aufstieg als ihre Kollegen. Empirische Befunde untermauern die These eines *allgemeinen* Einflusses des ERC auf nationalstaatliche Förderinitiativen, wobei länderspezifische Entwicklungspfade von Gleichstellungsinitiativen eine Rolle spielen. Latent perpetuiert der ERC eine Interpretation von Chancengleichheit und Exzellenz als konkurrierenden Werten der Förderpolitik, anstatt, wie dies in gleichstellungspolitisch erfolgreichen Wissenschaftssystemen wie Schweden deutlich wird, Chancengleichheit systematisch als *konstitutiv* für wissenschaftliche Qualität und daher als integralen Bestandteil von „Exzellenz“ aufzufassen. Dass der ERC Interdisziplinarität als innovationsfördernd prämiert, könnte sich auf die strukturelle Integration der Geschlechterforschung deutlicher auswirken, wie dies in Schwedens Exzellenzinitiative schon umgesetzt wird. Empirische Ländervergleiche zur Chancengleichheit in Förderinitiativen beinhalten also auch ein Anregungspotenzial für weitere nationalstaatliche und europäische Förderinitiativen. Grenzen der vorliegenden Untersuchung liegen darin, dass sie aufgrund beschränkter Datenzugangs nicht jene 90 Prozent Antragstellender einbeziehen konnte, die sich um eine ERC-Förderung beworben hatten und *keine* erhielten. Befunde aus skandinavischen Ländern lassen vermuten, dass organisationale und fachspezifische Geschlechterunterschiede in Wissenschaftskarrieren in diesen Fällen besonders deutlich werden.

Chancengleichheit und „Exzellenz“ bezeichnen Werte der Wissenschaft als sozialer Institution und haben auch allgemeinen Ansprüchen an demokratische Verfahren in Gesellschaften zu genügen; gruppenbezogene strukturelle Diskriminierung hat in einer meritokratischen Wissenschaft hingegen Beschädigungen des gesamten Systems zur Folge. Dies betrifft das Vertrauen in Verfahren universitärer Personalauswahl und auch volkswirtschaftliche Verluste eines auf kontinuierliche Innovation angewiesenen Wissenschaftssystems, das wissenschaftliches Talent nicht ausschöpft (vgl. Danell & Hjerm, 2013). Ergebnisse zeigen, wie bedeutsam frühe und kontinuierliche Förderung von Forscherinnen auf organisationaler, disziplinspezifischer und nationalstaatlicher Ebene bleibt, um dieses wissenschaftliche Talent in Europa zu halten.

Literatur

- Ahlqvist, V., Andersson, J., Söderqvist, L. & Tumpane, J. (2014). *A gender neutral process? A qualitative study of the evaluation of research grant applications*. Stockholm: Swedish Research Council
- Allmendinger, J. & Hinz, T. (2002). Programmierte (Un-)Gleichheit? Geschlechtsspezifische Chancen bei der Bewilligung von Forschungsanträgen. *Zeitschrift für Soziologie* 31(4), 275–293
- Auspurg, K., Hinz, T. & Findeisen, I. (2010). *Antragsaktivität und Förderchancen von Wissenschaftlerinnen bei Einzelanträgen auf DFG-Einzelförderung im Zeitraum 2005–2008*. Bonn: Universität Konstanz
- Beaufäys, S. (2012). Führungspositionen in der Wissenschaft. Zur Ausbildung männlicher Soziabilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. In: S. Beaufäys, A. Engels & H. Kahlert (Hrsg.), *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft* (S. 87–117). Frankfurt am Main: Campus
- Bennetot Pruvot, E. & Estermann, T. (2014). *DEFINE thematic report: Funding for excellence*. Brussels: European University Association
- Blake, M. & LaValle, I. (2000). *Who applies for research funding? Key factors shaping funding application behaviour among women and men in British higher education institutions*. London: The Wellcome Trust
- Brennecke-Schröder, D. & Koch, S. (2007). *Die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen durch die DFG, Stellungnahme zur Studie „Wissenschaftlerinnen in der DFG. Antragsaktivitäten, Förderchancen und Funktionen“*. Bonn
- Brouns, M. (2000). The gendered nature of assessment procedures in scientific research funding: the Dutch case. *Higher Education in Europe* 25(2), 193–199
- Clark, B.R. (1983). *The higher education system*. Berkeley: University of California Press
- Cole, S. (1992). *Making science: between nature and society*. London: Harvard University Press
- Danell, R. & Hjerm, M. (2013). The importance of early academic career opportunities and gender differences in promotion rates. *Research Evaluation*, 22, 210–214
- Deem, R. (2009). Leading and managing contemporary UK universities: Do excellence and meritocracy still prevail over diversity? *Higher Education Policy*, 22(1), 3–17
- Dietz, J.S., Chompalov, I., Bozeman, B., Lance, E.O. & Park, J. (2000). Using the curriculum vita to study the career paths of scientists and engineers: an exploratory assessment. *Scientometrics*, 49(3), 419–442
- Engels, A., Beaufäys, S., Kegan, N.V. & Zuber, S. (2015). *Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative*. Frankfurt am Main: Campus

EC. (2000). *Science policies in the European Union: promoting excellence through gender mainstreaming – the ETAN report*. Luxembourg: Publications office of the European Union

EC. (2004). *Gender and excellence in the making*. Luxembourg: Publications office of the European Union

EC. (2009). *The gender challenge in research funding: Assessing the European national scenes*. Luxembourg: Publications office of the European Union

EC. (2012). *She figures: Gender in research and innovation*. Brussels: European Commission

EC. (2018). *She figures: Gender in research and innovation*. Brussels: European Commission

EC. (2020). *Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025*. COM2020 152final, 5. März 2020

Epstein, C.F. (1991). Constraints on excellence: Structural and cultural barriers to the recognition and demonstration of achievement. In H.A. Zuckerman, J.R. Cole & J. Bruer (Hrsg.), *The outer circle: Women in the scientific community* (S. 239–258). New York: Norton & Company

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2019). *Gender equality index 2019: Measuring gender equality in the European Union 2005–2019*. Luxembourg: Publications Office of the European Union

European Research Council (ERC). (2010). *ERC scientific council: Gender equality plan 2007–2013*. Brussels: ERC

ERC. (2013). *On the way to the top: Providing equal opportunities for men and women in science and technology. Final Summary*. ERC Executive Agency, Brussels, 2 December 2013

ERC. (2014a). *ERC scientific council: Gender equality plan 2014–2020*. Brussels: ERC

ERC. (2014b). *Gender statistics*. Brussels: ERC

ERC. (2018). *ERC gender statistics*. Brussels: ERC

ERC Scientific Council, Romanowics, B. (o.J.). *Equality of opportunity in European research competitions*. Brussels: ERC

Fischer, C. & Reckling, F. (2012). *Einflußfaktoren auf Bewilligungswahrscheinlichkeit im FWF Entscheidungsverfahren, Einzelprojekte von 1999 bis 2008*. Wien: Fonds zur Förderung der Wissenschaftlichen Forschung

Funken, C., Rogge, J.-C. & Hörlin, S. (2015). *Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft*. Frankfurt am Main: Campus

Hartmann, M. (2006). Die Exzellenzinitiative. Ein Paradigmenwechsel in der deutschen Hochschulpolitik. *Leviathan*, 34(4), 447–465

Heintz, B. (2018). Ohne Ansehen des Geschlechts? Bewertungsverfahren in Universität und Wissenschaft. In S. Hark & J. Hofbauer (Hrsg.), *Vermessene Räume, gespannte Beziehungen. Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken* (S. 159–187). Berlin: Suhrkamp

Helgesson, K.S. & Sjögren, E. (2019). No finish line: How formalization of academic assessment can undermine clarity and increase secrecy. *Gender, Work & Organization*, 26, 558–581

Herschberg, C., Benschop, Y. & van den Brink, M. (Hrsg.) (2015). *Constructing excellence: the gap between formal and actual selection criteria for early career academics*. GARCIA working paper n. 2, University of Trento

Herschberg, C., Benschop, Y. & van den Brink, M. (2016). *Gender practices in the construction of excellence*. GARCIA working paper n. 10, University of Trento

High Level Expert Group (HLEG). (2015). *Commitment and coherence: Essential ingredients for success in science and innovation. Ex-post-evaluation of the 7th EU framework programme 2007–2013. Report of a high-level expert group led by Chair Louise O. Fresco*. November 2015

Hinz, T., Findeisen, I. & Auspurg, K. 2008. *Wissenschaftlerinnen in der DFG: Förderprogramme, Förderchancen und Funktionen (1991–2004)*. Weinheim: Universität Konstanz

Hoenig, B. (2014). The making of 'excellence' in the European Research Area: How research funding organizations work. In C. Fleck & A. Hess (Hrsg.), *Knowledge for whom? Public sociology in the making* (S. 127–146). Aldershot: Ashgate

Hoenig, B. (2016). Paradoxes of equality in European research funding for 'excellence'. In H. Staubmann (Hrsg.), *Soziologie in Österreich – Internationale Verflechtungen* (S. 135–155). Innsbruck: Innsbruck University Press

Hoenig, B. (2017). *Europe's new scientific elite: Social mechanisms of science in the European research area*. London: Routledge

Hoenig, B. (2018). Europäischer Forschungsraum. In M. Bach & B. Hoenig (Hrsg.), *Europasozologie. Handbuch für Wissenschaft und Studium* (S. 141–150). Baden-Baden: Nomos

Hoenig, B. (2020). Matthäus-Effekt. In C. Fleck & C. Dayé (Hrsg.), *Meilensteine der Soziologie* (S. 456–462). Frankfurt am Main: Campus

Hoenig, B. (i. E.). Scientific careers and mobility patterns of top researchers of 'European excellence'. In H. Kahlert (Hrsg.), *Inequalities and the Paradigm of Excellence in Academia*. London: Routledge

Holgersson, C. (2013). Recruiting managing directors: Doing homosociality. *Gender, Work & Organization*, 20(4), 454–466

Husu, L. & de Chevigné, S. (2010). Gender and gatekeeping of excellence in research funding: European perspectives. In B. Riegraf, B. Aulenbacher, E. Kirsch-Auwärter & U. Müller (Hrsg.), *GenderChange in academia: re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective* (S. 43–60). Wiesbaden: VS

Kahlert, H. (2015). Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das „akademische Frauensterben“ auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 37(3), 60–78

Kahlert, H. (2018). Exzellente Wissenschaft? Das strukturelle Scheitern von Koordinierter Frauen- und Geschlechterforschung im Wettbewerb. In S. Hark & J. Hofbauer (Hrsg.), *Vermessene Räume, gespannte Beziehungen. Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken* (S. 128–156). Berlin: Suhrkamp

Klein, U. (2013). *Geschlechterverhältnisse, Geschlechterpolitik und Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS

Kreckel, R. & Zimmermann, K. (2014). *Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt

League of European Research Universities (LERU). (2012). *Women, research and universities: excellence without gender bias*

Lipinsky, A. (2014). *Gender equality policies in public research: based on a survey among members of the Helsinki group on gender in research and innovation*, 2013. Luxembourg: Publications office of the European Union

López Sancho, P., Álvarez- Marrón, J., de Pablo, F., Masegosa Gallego, J., Mayoral Gastón, M.C. & Molina Hernández, E. (2013). La Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC: diez años promoviendo la igualdad de oportunidades y la excelencia en el organismo. *Arbor*, 189(759)

Merton, R.K. [1960] (1973). Recognition and excellence: instructive ambiguities. In R.K. Merton, *The sociology of science: theoretical and empirical investigations* (S. 419–438). Chicago: University of Chicago Press

Merton, R.K. (1968a). The Matthew effect in science. *Science*, 159(3810), 56–63

Merton, R.K. (1968b). *Social theory and social structure* (2. Aufl.). New York: The Free Press

Münch, R. (2007). *Die akademische Elite. Zur sozialen Konstruktion wissenschaftlicher Exzellenz*. Frankfurt am Main: Suhrkamp

Münch, R. (2011). *Akademischer Kapitalismus. Über die politische Ökonomie der Hochschulreform*. Frankfurt am Main: Suhrkamp

OECD. (2014). *Education at a glance*. OECD Publishing

OECD. (2015). *The ABC of gender equality in education: Attitude, behavior, confidence*. OECD Publishing

OECD. (2017). *Science and Technology Indicators Scoreboard*. OECD Publishing

Rabesandratana, T. (2013). Promoting gender equality at the European Research Council. *Science*, 18 December, 2013, <https://www.sciencemag.org/careers/2013/12/promoting-gender-equality-european-research-council>

Ranga, M., Gupta, N. & Etzkowitz, H. (2012). *Gender effects in research funding: A review of the scientific discussion of the gender-specific aspects of the evaluation of funding proposals and the awarding of funding. Report for the German Science Foundation DFG*

Rees, T. (2011). The gendered construction of scientific excellence. *Interdisciplinary Science Reviews*, 36(2), 133–145

Rossiter, M. (2003). Der Matilda-Effekt in der Wissenschaft. In T. Wobbe (Hrsg.), *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart* (S. 191–210). Bielefeld: transcript

Sandström, U. & Hällstein, M. (2008). Persistent nepotism in peer review. *Scientometrics*, 74(2), 175–89

Schiffbänker, H., Holzinger, F., van den Besselaar, P., Vinkenburg, C., Polo, L. & Arrizabalaga, E. (2016). *Practicing excellence in European Research Council panels. Conference presentation at the gender summit in Brussels, 9 November 2016* (unveröff.)

Slaughter, S. & Rhoades, G. (2004). *Academic capitalism and the new economy: markets, state, and higher education*. Baltimore and London: John Hopkins University Press

Swedish Research Council (SRC). (2011). *Evaluation of „Centres of Gender Excellence“*. (CGEx). Stockholm

van den Brink, M., Brouns, M. & Waslander, S. (2009). Does excellence have a gender? A national research study on recruitment and selection procedures for professorial appointments in The Netherlands. In A. Lipinsky (Hrsg.), *Encouragement to advance: Supporting women in European science careers* (S. 25–46). Bielefeld: Kleine Verlag

van den Brink, M. & Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization* 19(4), 507–524

van den Brink, M., Holgersson, C., Linghag, S. & Deé, S. (2016). Inflating and down playing strengths and weaknesses: practicing gender in the evaluation of potential managers and partners. *Scandinavian Journal of Management*, 32(1), 20–32

Vernos, I. (2013). Research management: quotas are questionable. *Nature* 495(7439), 39

Vetenskapsrådet. (2013). *Observations on gender equality in a selection of the Swedish research council's evaluation panels*. <https://publikationer.vr.se/en/product-category/jamstallldhet-en/>

Vinkenburg, C., Herschberg, C., Conolly, S. & Fuchs, S. (2014). *Capturing career paths of ERC grantees and applicants: Promoting sustainable excellence in research careers. ERCAREER final report short version*. Amsterdam: VU Amsterdam

Wennerås, C. & Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer review. *Nature*, 387(6631), 341–343

Wetterer, A. (1994). Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. Zur Situation von Wissenschaftlerinnen in Zeiten der Frauenförderung. *Zeitschrift für Frauenforschung*, 1–2, 93–110

Wobbe, T. & Biermann, I. (2009). *Von Rom nach Amsterdam. Die Metamorphosen des Geschlechts in der Europäischen Union*. Wiesbaden: VS

Zinovyeva, N. & Bagues, M. (2011). *Does gender matter for academic promotion? Evidence from a randomized natural experiment*. Bonn: IZA Discussion Paper Series No. 5537

Zuckerman, H. (1977). *Scientific elite: Nobel laureates in the United States*. New York: The Free Press

Zuckerman, H., Cole, J.R. & Bruer, J.T. (Hrsg.). (1991). *The outer circle: Women in the scientific community*. New York: Norton & Company

Manuskript eingegangen: 12.07.2019
Manuskript angenommen: 15.06.2020

Angaben zur Autorin:

PD Dr. Barbara Hönig
Lehrbeauftragte am Institut für Soziologie der Universität Graz
Institut für Soziologie
Karl-Franzens-Universität Graz
Universitätsstraße 15/G4
8010 Graz
Österreich
E-Mail: barbara.hoenig@uni-graz.at

PD Dr. Barbara Hönig ist freiberufliche Soziologin und Gastlektorin an der Universität Graz. Zu ihren Forschungsinteressen zählen die Wissens- und Wissenschaftssoziologie, Geschichte der Sozialwissenschaften, Soziologie europäischer Integration und soziale Ungleichheit.

Professorinnen im Spannungsverhältnis von Exzellenz und Chancengleichheit: Empirische Befunde aus einer qualitativen Interview-Studie¹

Tanja Paulitz, Stephanie Braukmann

Der Beitrag fragt ausgehend vom jüngeren hochschulpolitischen Wandel, im Zuge dessen Chancengleichheit zu einem Bestandteil von Exzellenz wurde, nach der Arbeitssituation von Professorinnen an deutschen Universitäten. Damit wird jene Statusgruppe ins Zentrum der Betrachtung gerückt, die sich im System etabliert hat und gemeinhin dafürsteht, dass Chancengleichheit erreicht ist. Auf Basis einer laufenden qualitativen empirischen Untersuchung werden erste Befunde vorgelegt, wie dieses Verhältnis von Exzellenz und Chancengleichheit von Professorinnen erfahren wird, welche Zugänge es eröffnet, auf welche Barrieren die Professorinnen stoßen und welche Ambivalenzen sich hinsichtlich ihrer Position rekonstruieren lassen. Dabei wird die These entwickelt, dass sich die Partizipationschancen von Professorinnen in den Wettkämpfen um Exzellenz in geschlechtlich strukturierten Spielen um Anerkennung erweisen müssen.

1 Einleitung

Der Unterrepräsentanz von Frauen in gehobenen Positionen des Wissenschafts-systems, insbesondere auf der Professur, wurde im Rahmen des deutschen Hochschulsystems in den vergangenen zwei Jahrzehnten verstärkt durch Reformprogramme begegnet. Hierzu zählt vor allem das derzeit in der dritten Runde laufende Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), das neben der Berufung von Professorinnen auch strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen fördert. Bedeutend für Chancengleichheit in der Statusgruppe Professur sind insbesondere jene gleichstellungspolitischen Ansätze, die die Förderstrukturen im Bereich Drittmittel betreffen. Von besonderer Relevanz für den Wettbewerb zwischen Hochschulen ist hier inzwischen die Einbeziehung von Chancengleichheitsaspekten im Rahmen von so genannten Groß-Anträgen (Sonderforschungsbereiche (SFB), Graduiertenkollegs, Forschungsverbünde u. a.). Auch hier wurden in den ver-

¹Das diesem Beitrag zugrundeliegende Verbundvorhaben „Jenseits der Gläsernen Decke. Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung (academica)“ wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01FP1637 und 01FP1638 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen. Nähere Informationen unter: www.academica-projekt.de.

gangenen Jahren von den einschlägigen Förderinstitutionen wie der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) mit den von ihr formulierten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ zunehmend Anforderungen in die Programme integriert, die auf Chancengleichheitskonzepte und -maßnahmen zielen. Chancengleichheit wurde damit vielfach – wenn auch nicht durchgängig – zu einem Bestandteil von Exzellenz, nicht nur buchstäblich als Erwartungsstruktur im Rahmen der so genannten Exzellenzinitiative, sondern auch in einem allgemeineren Sinne von Exzellenz als Wandel des Hochschulsystems hin zu vermehrtem Wettbewerb, Profilbildung und neuer Governance der Wissenschaft.

Professorinnen gelten als jene Teilgruppe der Wissenschaftlerinnen, die gemeinhin dafürsteht, dass Chancengleichheit erreicht ist. Doch gerade die mit Exzellenz verknüpfte Hochschulentwicklung lässt vermuten, dass sich auf der Ebene der Professur die Machtspiele um die Verteilung von Ressourcen enorm intensiviert und umgeformt haben, sodass sich Professorinnen verstärkt im Wettbewerb bewähren müssen, um an ihrer Hochschule und in der Scientific Community zu reüssieren. Der vorliegende Beitrag verfolgt die These, dass sich die Partizipationschancen von Professorinnen in diesen Wettkämpfen um Exzellenz auch gegenwärtig in geschlechtlich strukturierten Spielen um Sichtbarkeit, Anerkennung und Einfluss erweisen müssen. Vor diesem Hintergrund geht der Beitrag auf Basis einer qualitativen Untersuchung der Frage nach, wie das Verhältnis von Exzellenz und Chancengleichheit von Professorinnen erfahren wird, auf welche Barrieren sie stoßen, welche Zugänge es ihnen eröffnet und welche Ambivalenzen sich hinsichtlich ihrer Position und ihrer Handlungsmöglichkeiten rekonstruieren lassen. Damit beleuchtet der Beitrag explizit nicht Chancengleichheit im Sinne einer Förderung auf dem Weg zur Professur (vgl. u. a. Kahlert, 2013), sondern fragt, wie Frauen *auf der* Professur unter den gegenwärtigen Umständen zum „Player“ werden oder wie sich Geschlechterungleichheiten reproduzieren.

2 Exzellenz und Geschlecht – zum Forschungsstand

Zunächst von Clark (1998) sowie von Etkowitz, Webster, Gebhardt & Cantisano Terra (2000) unabhängig voneinander und eher affirmativ als kritisch geprägt (vgl. Binner, Kubicek, Rozwandowicz & Weber, 2013, S.10; Riegraf, Aulenbacher, Kirsch-Auwärter & Müller, 2010) wurde der Begriff der „Entrepreneurial University“ (dt. der „unternehmerischen Universität“) zu einem zentralen Element der Diskussion der jüngeren Verschiebungen nicht nur in der deutschen Hochschullandschaft. In diesem Kontext wurde Exzellenz zunächst vor allem als im Rahmen von Wettbewerb generierte, herausragende Leistung verstanden. Die in der Geschlechterforschung formulierte Kritik an dieser Konzeption von Exzellenz und den damit verbundenen Vorstellungen von ungebrochen herrschender Meritokratie und problemlos objektiv messbarer Leistung erlangte nicht zuletzt mit der Platzierung dieser Kritik auf EU-Ebene auch

hochschulpolitische Relevanz (vgl. European Commission, 2004). In dieser Kritiklinie wird die Erweiterung einer verbreiteten Vorstellung von Exzellenz vorgeschlagen. Entgegen der Annahme, wissenschaftliche Exzellenz werde durch Gleichstellungsforderungen beeinträchtigt, wird hier davon ausgegangen, dass die Gewährleistung von Chancengleichheit, gedacht als Zugriff auf den vollen Pool an „Humanressourcen“, eine Voraussetzung für Exzellenz darstellt (vgl. weiterführend Nentwich, 2017).

In Deutschland nimmt die im Feld der Hochschulforschung aktive Geschlechterforschung regen Anteil an diesen Debatten und legt dabei eine im Wesentlichen ambivalente Gegenwartsdiagnose vor: Einerseits kann festgehalten werden, dass die skizzierten Umbrüche Möglichkeiten eröffnen, bestehende Ungleichheiten in den Geschlechterverhältnissen zu reduzieren. So wurden im Zuge der Hochschulreform zahlreiche Maßnahmen zur aktiven Frauenförderung und (damit einhergehend) Stärkung objektiver Leistungsbeurteilung institutionalisiert (Bührmann, 2013). Vor dem Hintergrund der Anschlussfähigkeit einiger ihrer Instrumente (wie z. B. Gender-Mainstreaming und Diversity-Management) an die neue Policy der Hochschulen haben Gleichstellungspolitiken verstärkt Beachtung in den Hochschulleitungen gefunden (kritisch dazu vgl. Fassa, 2015; Laufenberg, Erlemann, Norkus & Petschick, 2018). Riegraf und Löther konstatieren mit Blick auf die Gewinne der Verknüpfung von Exzellenz und Chancengleichheit, dass es *„der Gleichstellungspolitik gelungen [ist], die enge Verknüpfung von Männlichkeit und Exzellenz aufzubrechen, wovon vor allem eine kleine Gruppe von Wissenschaftlerinnen aus den Natur- und Geisteswissenschaften profitieren kann“* (2017, S. 7). Doch zugleich gibt es Anzeichen dafür, dass Meritokratie im Sinne einer im Wissenschaftssystem verankerten Norm unter den neu geschaffenen Bedingungen nicht bruchlos gelingt und so häufig Chancengleichheit zur bloßen Rhetorik wird (vgl. Kahlert, 2010). Es wird beobachtet, dass sich im Zuge von Ökonomisierung und wachsendem Wettbewerb alte Konflikt- und Diskriminierungslinien verschärfen und neue entstehen (vgl. Beaufaÿs, Engels & Kahlert, 2012). Riegraf und Löther halten außerdem mit Blick auf strukturelle Ungleichheiten fest, dass,

*„[d]er zunehmende Wettbewerb, der unter dem sozial konstruierten Maßstab ‚Exzellenz‘ zwischen Hochschulen und zwischen Wissenschaftler*innen geführt wird, [...] geschlechtsspezifisch aufgeladen [ist] [...]. Zugehörigkeit zu bestimmten Disziplinen, Stellenformaten oder eine ungleiche familiäre Arbeitsteilung setzen unterschiedliche Ausgangsbedingungen bei der Erfüllung von Exzellenzkriterien“* (2017, S. 7f.).

Im europäischen Vergleich zeigen sich länder- und hochschulspezifische Unterschiede im Wechselspiel vom Wandel der Universitäten und der Implementierung von Gleichstellungspolitiken (vgl. u. a. Aulenbacher, Binner, Riegraf & Weber, 2015; Weber, 2017). Dabei wird u. a. deutlich, dass in der Bundesrepublik Deutschland die von der Basis her aufgebaute, gut vernetzte gleichstellungspolitische Institutionenlandschaft maß-

geblich zu den oben beschriebenen Gleichstellungserfolgen beigetragen hat (vgl. u. a. Aulenbacher et al., 2015).

Ein an Bourdieus Feldtheorie anschließender Strang der Hochschulforschung aus Geschlechterperspektive verdeutlicht die Widersprüche zwischen der Zielrichtung von Fördermaßnahmen einerseits, etwa hin zu objektiver Leistungsbeurteilung und weg von informellen vergeschlechtlichten Förderbeziehungen auf dem Weg zur Professur, und der Logik des wissenschaftlichen Felds mit den ihm eingeschriebenen, vorwiegend implizit verbleibenden und häufig Ungleichheit reproduzierenden Regeln des „Spiels“ andererseits (vgl. Hofbauer, 2012). Die Einschätzungen verbleiben hier, gerade was die gleichstellungspolitischen Erfolge durch die Instrumente der Exzellenz und die durch sie erzielten Veränderungen der Regeln des wissenschaftlichen Felds angeht, von der Tendenz her skeptisch (vgl. Beaufaÿs, 2015; 2018; vgl. auch Engels et al., 2015). Eine tiefergehende wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Problemstellung der Partizipationschancen von Professorinnen in den alltäglichen Wettkämpfen um Exzellenz, die gerade auch die informellen Praktiken des Wissenschaft-Machens fokussiert, ist bislang in der Forschung erst in Ansätzen erkennbar. Sie steht im Zentrum der folgenden Untersuchung, die im Rahmen einer empirischen Studie zur Arbeitssituation von Professorinnen angestellt wird.

3 Rekonstruktion der Erfahrungen von Professorinnen – zur Methodik

Die zugrundeliegende empirische Studie ist im Ganzen auf ca. 110 qualitative Leitfadeninterviews mit Professorinnen an Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Fachhochschulen), Kunst- und Musikhochschulen angelegt. Befragt wurden Inhaberinnen einer ordentlichen Professur mit einer breiten Streuung bezüglich der Fächer, der Bundesländer, der Berufungszeitpunkte sowie der von ihnen innerhalb der akademischen Selbstverwaltung eingenommenen Position. Das Sample erstreckt sich daher auf alle Ebenen der Hochschule, von der „einfachen“ ordentlichen Professorin über die Dekanin bis zur (Vize-)Präsidentin. Die Datenerhebung erfolgte in Form offener, themen- und problemzentrierter Leitfadeninterviews (Witzel, 2000). Entsprechend des Paradigmas qualitativer Zugänge kommt durchgehend ein offenerzählgenerierender Fragestil zum Einsatz. Die Interviewfragen beziehen sich dabei auf verschiedene Erfahrungskontexte: eigene Positionierung („standing“) in der Organisation (Fakultät bzw. Hochschule), erlebte bzw. verweigernte Anerkennung, Ein- bzw. Ausschlüsse sowie eigene Handlungsstrategien, -ressourcen und Umgangsweisen mit diesen Erfahrungen. Ergänzend umfasst das Sample breiter validierende Expertinneninterviews mit Gleichstellungsbeauftragten und Coaches aus dem Bereich der Wissenschaftsberatung. Die in diesem Beitrag diskutierte Frage nach dem Zusammenhang von Exzellenz und Chancengleichheit war somit zunächst kein originärer Bestandteil der Erhebung, Exzellenzuniversitäten waren kein

Samplingkriterium. Vielmehr deckt das Sample die Hochschullandschaft in ihrer Breite ab, ohne den Fokus auf jene im Rahmen der bundesdeutschen Exzellenzinitiative besonders erfolgreichen Universitäten engzuführen. Fragen zu dem Themenfeld Exzellenz waren dementsprechend auch kein Bestandteil des Interviewleitfadens. Gleichwohl wird Exzellenz von unseren Interviewpartnerinnen häufig thematisiert. Die wiederholten, eigenständigen Rekurse unserer Interviewpartnerinnen auf dieses Thema zeigen, dass sie ihm Relevanz für ihre Beschreibung von gelungenen oder problematischen Prozessen auf der Professur im Hochschulalltag zusprechen.

Von diesem aus den Interviewerzählungen heraus generierten Befund ausgehend wurde das Teilsample der an Universitäten geführten Interviews (zu diesem Erhebungszeitpunkt ca. $n = 15$), in denen dieser Befund besonders hervortrat, für den vorliegenden Beitrag noch einmal gesondert nach der Frage von Exzellenz und Chancengleichheit ausgewertet. Bedingt durch die Breite des Samplings beinhaltet dieser Befund erste Hinweise auf diese Frage quer durch die Universitätslandschaft, ohne nur im engeren Sinne Exzellenz-Universitäten oder -Cluster zu tangieren.

Die Interviews wurden nach dem methodischen Verfahren qualitativer Datenanalyse der „Grounded Theory“ ausgewertet (Strauss & Corbin, 1996). Diese zielte in methodischer Hinsicht auf die Rekonstruktion von überindividuellen sozialen Deutungs- und Handlungsmustern, die im Auswertungsprozess verdichtet beschrieben und so empirisch abgestützt werden. Die Datenanalyse ist somit weder auf die Rekonstruktion einer Typologie der Professorinnen hin ausgerichtet noch auf die fallanalytische Betrachtung subjektiver Sinnsysteme bezogen auf das Thema Exzellenz und Chancengleichheit. Vielmehr geht es um die Analyse der sich in dem Sample querliegend abzeichnenden Phänomene, um diese genauer auszuleuchten, begreifbar zu machen und zu deuten, ohne dass damit der Anspruch verbunden ist, der genauen Position oder Sichtweise der jeweiligen zitierten Befragten in all ihren Facetten und Nuancierungen im Sinne des Verstehens einer subjektiven Haltung gerecht zu werden.²

²Die Anonymisierung der Interviews mit dieser Personengruppe stellt aufgrund der geringen Grundgesamtheit von Professorinnen in vielen Fächern oder Fächergruppen, v. a. jedoch in herausgehobenen Positionen der Hochschule, eine besondere Anforderung dar. Interviewpartnerinnen wären v. a. auch in Kombination mit geographischen Informationen, der Nennung von Fachkontexten, spezifischen regionalen Profilbildungen oder Hochschultypen u. U. mit begrenztem Aufwand identifizierbar. Zum Zwecke der Gewährleistung der Anonymität dieser sehr exponierten Personengruppe verzichten wir daher bei der Wiedergabe von Interviewpassagen auf jegliche Kennzeichnung, um Rückschlüsse auf Zusammenhänge von Fall-erzählungen und damit auf konkrete Einzelpersonen auszuschließen. Dies erscheint methodisch zum einen deshalb vertretbar, da der Schwerpunkt der Analyse, wie ausgeführt, nicht auf der einzelnen Professorin als Fall liegt. Zum anderen ist dies methodisch vertretbar, weil der Auswertungsfokus auf der Gewinnung übergreifender Befunde liegt und somit weder auf der Spezifik von Fachkulturen noch auf regionalen Unterscheidungen.

4 Spannungsverhältnisse zwischen formaler Gleichheit und informellen Barrieren

Ein erster Blick in das Interviewsample zeigt, dass die Verschränkung von Exzellenz und Chancengleichheit im Fall von Professorinnen auf eine besondere Ausgangslage trifft. Denn Partizipationschancen sind, wie die Interviews durchweg zeigen, im Wissenschaftsbetrieb in dieser Statusgruppe generell, ähnlich wie in den höheren Etagen von Politik und Wirtschaft, ein hochgradig informeller Prozess – ein Umstand, der in der Literatur auch häufig als geschlechtsexklusive Netzwerkstruktur bzw. als männerbündische Seilschaft beschrieben ist. Welche Rolle informelle Prozesse bei der Herstellung von Chancengleichheit und Teilhabe von Professorinnen spielen, die ja als formal Gleiche (Peers) in der Statusgruppe situiert sind, und deren Arbeitsbereiche sich an deutschen Universitäten zudem durch ein vergleichsweise hohes Maß an Autonomie auszeichnen, ist, wie oben skizziert, bisher erst in Ansätzen und primär bezogen auf die Exzellenzinitiative bekannt (vgl. Beaufaÿs, 2015; 2018; vgl. auch Engels et al., 2015). Der vorliegende Beitrag möchte die in dieser Forschung vorliegenden Ergebnisse aufgreifen und auf eine breitere empirische Grundlage stellen. Ausgehend davon soll im Folgenden näher dargelegt werden, welche Prozesse und Wahrnehmungen die Erfahrungswelt der Professorinnen in Zusammenhang mit Exzellenz prägen.

4.1 Exzellenz – ein Türöffner

Vieles deutet in den Darstellungen der Professorinnen darauf hin, dass die mit Exzellenz verbundene Förderung von Chancengleichheit zunächst einmal Hürden abbaut, indem sie schlichtweg Türen öffnen kann. So geben etliche Professorinnen im Gespräch zu verstehen, dass sie ohne diese neuen Standards den Zugang zu Leitungsfunktionen oder die Partizipation an größeren Forschungsverbänden – ihrer Einschätzung nach – nicht, oder zumindest mit deutlich geringerer Wahrscheinlichkeit erreicht hätten. Diese Einschätzungen erfolgen vor dem Hintergrund einer häufig mehr oder weniger subtil zur Sprache gebrachten Problemlage in Bezug auf die im wissenschaftlichen Feld existierenden Üblichkeiten informeller Inklusionspraktiken. Folgende Aspekte bilden hier derzeit die Befundlage ab:

4.1.1 Partizipation ist kein Automatismus auf der Professur: sich „sehr reindrängen“

Im Wettbewerb der Universitäten um Exzellenz sind größere Forschungsvorhaben, Verbünde und Profildbildungen besonders entscheidend. Solche großen Antragsinitiativen und Verbünde, profilversprechende Zentrums- und Clusterbildungen erfordern die Kooperation ganzer Gruppen an Professorinnen und Professoren. Angesichts dessen ist der Befund aus den von uns geführten Interviews bedeutend, demzufolge die Beteiligung für Professorinnen vielfach mit besonderen Hürden verbunden sei.

Denn die Beteiligung funktioniert zumeist nach dem Prinzip der persönlichen Ansprache. Sie ist kein Automatismus nach der formalen Berufung oder qua fachlicher Expertise einfach gewährleistet, sondern, so thematisieren unsere Interviewpartnerinnen wiederholt, vielmehr von der jeweiligen persönlichen Verankerung im kollegialen Netzwerk abhängig. Dies kann sich im Interview auf zweierlei Weise äußern:

Zum einen finden sich explizite Problematisierungen beispielsweise von einer ehemaligen Vizepräsidentin auf der Basis langjähriger Berufserfahrung. Ihre Formulierung, dass man sich „*sehr reindrängen und sehr forsch sein oder selber eben die Initiative ergreifen und andere dann mit reinnehmen*“ muss, stellt auf die durch die mangelnde Einbindung entstehende Notwendigkeit ab, selbst aktiv werden zu müssen, um Kooperationen zu etablieren. Mit der Wahrnehmung der Illegitimität, sich selbst, „forsch“, in bestehende Zirkel Einlass zu verschaffen, verweist sie auf den damit verbundenen tendenziellen Regelverstoß gegen die Gepflogenheiten, nämlich dass man eigentlich abwartet, bis man gefragt wird.

Zum anderen ist die schwache Verankerung von Professorinnen in hochschulinternen Netzwerken in Form einer symptomatischen Leerstelle in den Interviewerzählungen erkennbar. Ausgesprochen selten berichten Professorinnen im Sample über einen Zugang zu informellen Netzwerken und hier wiederum noch seltener über Zugang zu den an ihrer Hochschule einflussreichen, informellen Kreisen. Dieser, quasi *ex negativo*, aus den Interviews gewonnene Befund, lässt sich durch das Interview mit einer langjährig erfahrenen Wissenschaftsberaterin erhärten. Sie berichtet von gleichgerichteten Erfahrungen aus ihrer Beratungspraxis, die auf eine eher fragile Verankerung von Professorinnen in jenen informellen Netzwerken schließen lässt. Diese sei jedoch nicht nur entscheidend für die männerbündischen Strukturen der Traditionsuniversität gewesen, sondern zu einer unverzichtbaren Voraussetzung für die Beteiligung an den Wettkämpfen um Exzellenz geworden.

Um die oben genannte Leerstelle in unserem Sample, also das Fehlen von Erzählungen über informelle Vernetzungen, noch pointierter „zum Sprechen zu bringen“, ist ein kontrastiver Blick in die empirische Studie von Beaufaÿs (2018) erhellend, die sich mit dem Handeln von Professorinnen und Professoren in Führungspositionen im Rahmen der Exzellenzinitiative auseinandersetzt. Dort wird ein Professor mit folgender Äußerung zitiert:

„Wie ich überhaupt in das Konsortium reingekommen bin? In personam war das ganz sicher der [Name], der hier mehr oder weniger den Schwerpunkt der [X]-Forschung initiiert hat, der auch dafür gesorgt hat, dass ich [Jahreszahl] hierher berufen wurde, weil wir uns gemeinsam aus [Universitätsstadt] kennen. Daraufhin haben wir dann drei Jahre später den ersten SFB [Sonderforschungs-

bereich] zusammen gemacht. [...] Und als dann die Exzellenzinitiative ausgerufen wurde, war eigentlich klar [usw.]“ (vgl. Beaufaÿs, 2018, S. 146).

Die zitierten Ausführungen setzen sich in dieser Weise fort. Was dem (sicherlich sehr offenherzigen) Interviewpartner ungebrochen „klar“ ist, nämlich, dass vom Mentor „ad personam“ „dafür gesorgt“ wird, dass Rekrutierung und anschließende Einbindung erfolgen, lässt auf eine nicht unübliche Praxis, ja ggf. sogar die Erfahrung eines verlässlichen Automatismus informeller Partizipation schließen, der augenscheinlich ein schier unhinterfragter Teil des Erfahrungsschatzes eines Professors sein kann. Im Erfahrungshorizont einer Professorin findet er sich, soweit bislang erkennbar, jedoch nur äußerst selten.

4.1.2 Informelle Kreise befremden: „wenn ich dazu kam, haben sich die Themen geändert“

Eine sich in den Interviews abzeichnende Komponente der Problemlage, aufgrund derer Partizipation für die Professorinnen nicht als Automatismus funktioniert, ist eine bei sehr vielen Befragten zum Ausdruck kommende Fremdheit in und Befremdung gegenüber informell vergemeinschaftenden Settings in der Hochschule. In einer reflektierenden Gesprächspassage äußert sich eine Interviewpartnerin etwa über ihre Erfahrungen mit einer solchen Fremdheit.

„[I]ch bin auch manchmal am Dranrumdenken, was es eigentlich [...] ist, was Frauen da oft nach wie vor ein Stück weit ausschließt aus dieser Verbrüderung oder so, die dann stattfindet, wenn man, also das sind so diese informellen Veranstaltungen, was weiß ich, ein Frühstück, wo ich immer eingeladen war, dann merkte ich, wenn ich dazu kam, haben sich die Themen geändert“.

Mit der von ihr erlebten Situation des Frühstückstreffens versucht sie, das Problem auf den Punkt zu bringen. Es geht um minimale, fast unmerkliche Veränderungen, die sie wahrnimmt, wenn sie in die Runde der Kollegen eintritt: Das, was die Runde zuvor „verbrüdete“, ist nicht länger präsent. Vielmehr schaltet die Runde um auf einen Modus, den man auch im Beisein von „Fremden“ praktizieren kann. Dabei muss es nicht unbedingt oder zwangsläufig um geheime Absprachen gehen, die nur im Verborgenen stattfinden können.³

Die Äußerungen in anderen Interviews weisen hier zudem Mischungsverhältnisse auf, wenn die Erfahrung der Exklusion aus solchen informellen Kreisen einhergeht mit eigener Befremdung über die Gepflogenheiten der „fremden“ Kultur. Die folgende

³Um hier eine eindeutig geschlechterbezogene Strukturiertheit des Phänomens mit größerer Sicherheit nachzuweisen, müssten noch weitere vergleichende Untersuchungen durchgeführt werden.

Passage gibt eine Schilderung über Formen des informellen Miteinanders wieder, die die Interviewpartnerin geradezu abstoßen:

„Sozusagen, es werden die Storys aus dem Leben erzählt, es wird schwadroniert, es wird auf den Putz gehauen und so weiter. Und ... sich sozusagen, es ist meine Neigung nicht. Ich, es gibt auch keinen Anlass, Geschichten aus meinem Leben zu erzählen.“

Wiederkehrende beliebte Gesprächssequenzen, die die Kollegen austauschen, werden als „Schwadronieren“ abqualifiziert. Der in der Darstellung evozierte Eindruck von einer vulgären Stammtisch-Runde erscheint geradezu als Gegenbild zu einer dem Bildungsniveau angemessenen oder wenigstens sachlichen Kommunikation. Dem stellt die Befragte eine Sachorientierung entgegen, in der sie sich selbst auch „zu Hause“ fühlt. Ihre eigene Befremdung erzeugt Abstand und die Verlagerung ihrer Aktivität auf ein von ihr selbst definiertes und vertrautes Handlungsterrain, das primär dem Verständnis einer rational geführten Organisation folgt.

4.1.3 Exklusive Wahrnehmungsschemata: „und dann finde ich auch plötzlich welche“

Was dabei genau am Werke ist, dass der Automatismus, wer partizipieren kann und wer nicht, in dieser Weise funktioniert, lässt sich empirisch weiter erhellen, wenn man einer anderen Erzählung folgt. Die Interviewte benennt das klassische Problem, dass die Wirkungsweise informeller Netzwerke mit den eigentlich meritokratisch erworbenen Ansprüchen qua Qualifikation oder gewähltem Amt in Konflikt stehe. Das Informelle agiere an der Norm der Meritokratie, für die sie sich im Laufe des Interviews wiederholt einsetzt, vorbei, konterkarriere sie oder hebele sie sogar aus. Konkret formuliert sie in der folgenden Passage das Erlebnis eines durch Exzellenz stimulierten Inklusions-szenarios. Die Situation wird in Form einer fiktiven, ironisierenden und überspitzten Darstellung vom Gedankengang eines SFB-Sprechers formuliert, der sich mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG konfrontiert sieht: *„wenn ich [...] mit meinem SFB nahezu keine Chancen hab, wenn ich da keine Frauen drin hab, fällt mir natürlich schon was ein, dass ich da welche reinkrieg, und dann finde ich auch plötzlich welche usw.“* Danach verlässt die Erzählung dieses fiktive Ich des SFB-Sprechers wieder, um die von der Erzählerin beobachtete allgemeine Umgangsweise mit dieser Konstellation von Exzellenz und Chancengleichheit zu beschreiben: *„Es ist ja nicht so, dass die Leute da völlig fantasielos irgendwann dastehen und sagen: Es gibt ja gar keine [Frauen], (Lachen) sondern plötzlich fallen denen ihre Forschungsgebiete ein und ... Entwicklungslinien, die sie integrieren.“* Mit diesem hier ins Gegenteil gewendeten Bezug auf das Phänomen der Phantasielosigkeit deutet sie an, wo sie das Problem der mangelnden informellen Inklusion von Professorinnen verortet: Demzufolge handle es sich nicht um bewusste Ausgrenzung oder um eine irgendwie geartete explizite Frauenfeindlichkeit, sondern um vorbewusst wirkende, das Vor-

stellungsvermögen limitierende Rahmungen, die dazu führen, dass Männer zunächst eben primär andere Männer „auf dem Radar“ haben.

Anders ausgedrückt: Exklusive Wahrnehmungsraster verweisen auf habitualisierte Praxisformen. Das die Praxis der Akteure prägende Wahrnehmungsschema weist ein Selektionsmuster auf, das Geschlechtshomogenität (immer wieder) herstellt. Erst die formal auferlegte Notwendigkeit, auch Kolleginnen ins eigene Wahrnehmungsschema zu integrieren, um erfolgreich im Wettbewerb zu bestehen, führt dazu, sich aktiv auf die Suche nach Frauen mit inhaltlich anschlussfähigen Forschungsgebieten zu machen. Insofern thematisiert die Interviewpartnerin vor allem die von der DFG verankerten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards als extern installierten Impuls, die habituell verankerten Hürden zu senken. Letztere werden – nicht zuletzt aufgrund des Nachdrucks, mit dem die DFG auf die Relevanz des Kriteriums der Chancengleichheit bei der Bewertung von Exzellenzvorhaben verwies – auch in der Literatur als folgenreicher Schritt bewertet, der den Zugang von Professorinnen zu formellen, aber auch zu sich informell konstituierenden Zusammenhängen verbessert hat, aus denen heraus größere Forschungsvorhaben entwickelt werden (vgl. Koreuber, 2017, S. 62).

Dies spiegelt sich auch in unseren Interviews wider: Verschiedentlich berichten unsere Interviewpartnerinnen, dass Akteure – in den in unserem Sample beschriebenen Fällen handelt es sich durchweg um Männer – auf ressourcenstarken, einflussreichen Positionen und unter dem Druck der neuen Standards mitunter erhebliche Anstrengungen unternehmen, um Professorinnen zumindest auf einer ersten, formalen Ebene in ihr Aktionsfeld einzubinden. So stellt eine Interviewpartnerin die hartnäckigen Bemühungen des Präsidenten, sie für eine Kandidatur als Vizepräsidentin zu gewinnen, unmittelbar in Zusammenhang mit dem Engagement der Hochschule in der Exzellenzinitiative:

„Also ich glaube zum Beispiel schon, also ins Rektorat [...] das hat fast ein halbes Jahr gedauert bis er mich überredet hatte oder überzeugt hatte, dass ich da ins Rektorat gehe, und das hätte er längst aufgegeben, wenn ihm nicht für die Exzellenzinitiative wichtig gewesen wäre, sozusagen eine Quotenfrau auch drin zu haben im Rektorat.“

Vor dem Hintergrund, dass sich für Professorinnen die Partizipation an informellen Konstellationen bislang grundsätzlich als hürdenreich erwies, zeichnet sich in den Interviews vielfach ab, dass die formale Kopplung von Exzellenz und Chancengleichheit eine Wirkung zeitigt und die Verhältnisse zumindest in Bewegung bringt. Sie wirkt im Sinne einer formalen Öffnung der sonst geschlossenen oder nur bedingt offenen Türen und senkt die informell eingezogenen Barrieren, die hier in zweifacher Form, nämlich als soziale Fremdheit und selektive Wahrnehmungsschemata, rekonstruiert wurden.

4.1.4 Ade Traditionsuniversität! – „wirklich einen Wettbewerb der Ideen“

Es finden sich zusätzlich in Teilen der Interviews, insbesondere in solchen mit Professorinnen in der Funktion als Vizepräsidentin, Hinweise darauf, dass mit der Hochschulentwicklung in Richtung Exzellenz auch generell Chancen auf Veränderung verkrusteter Strukturen der Traditionsuniversität verbunden werden können. Dabei wird das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter um weitere Aspekte wie Diversität und Inklusion ergänzt. Eine der befragten Vizepräsidentinnen sieht in einem solchen Ansatz etwa die Einlösung von Professionalität in der Leitung einer Hochschule. Eine andere Kollegin verbindet die Bewerbung in der Exzellenzinitiative mit der Möglichkeit, unterstützende partizipative, auf Selbständigkeit und Bottom-Up-Initiativen aufbauende Strukturen an ihrer Universität im Sinne einer egalitäreren Organisation zu fördern. „[D]ann kriegen sie [die Menschen mit guten Ideen] Unterstützung unabhängig von den Strukturen oder der Position, in der sie sind. Und das prägt so ein Stück weit die Universität und das, glaube ich, ist wichtig, also so das heißt, dass man relativ flache Hierarchien hat“. In einem anderen Interview wird betont, dass es darum gehe, die bisherigen Strukturen zu verändern, etwa die traditionelle Hierarchie zwischen Forschung und Lehre. Auch hier ist die Idee, dass man das neu „aufstellen“ muss und Change-Management-Prozesse durchlaufen sollte, um etwa ein Engagement in der Lehre besser zu würdigen. Zugespitzt formuliert wird das in einem Interview in Form einer Gegenüberstellung von einer transparenten, partizipativen Universität auf der einen und einer durch Gemauschel und Insider-Deals geprägten Traditionsuniversität auf der anderen Seite.

„Das habe ich aber immer gesagt. Und ich wollte ... Partizipation, also es stand unter dem Lemma, also Transparenz, Partizipation, die Leute mitnehmen, auch bei, wenn große Anträge gestellt werden. Auch das habe ich ja selbst erlebt, da heißt es dann im kleinen Kreis: Ja, frag den und den und den. Und ... wer noch aller Guter gerade berufen wurde oder wer da noch da ist. Und ich glaube, das kostet auch oft Frauen die guten Projekte. Die werden gar nicht gefragt ..., sondern es wird nur zu den ... man geht immer zu den Gleichen, ja? [...] ich will das anders machen. Ich möchte, wenn ein Thema auf den Tisch kommt, dann will ich eben wirklich eine Öffnung und einen Wettbewerb der Ideen, und wer dann halt die beste Idee hat und [...] die größte Lust hat, sich da reinzuhängen.“⁴

Damit wird Gleichstellung von einem politischen Nebenschauplatz der Organisation zu einem Kernbereich hochschulpolitischer Betätigung. Es könnte bedeuten, dass mit

⁴Das bedeutet natürlich nicht, dass alle Professorinnen einhellig der Meinung sind, dass die Transformation des Wissenschaftssystems grundsätzlich eine Verbesserung darstelle. Wie zu erwarten ist, existieren im Sample auch völlig gegenläufige Meinungen, etwa bezüglich der Drittmittelgetriebenheit der Hochschulen, die die Idee der Universität grundsätzlich in Frage stellten. Von Interesse für das Argument hier sind indessen die Verknüpfungen zwischen Exzellenz, Chancengleichheit und der Vorstellung, zu einer Situation zu gelangen, in der die Meritokratie-Norm der Wissenschaft besser eingelöst würde.

solchen hochschulpolitischen Maßnahmen die informellen Regeln des Felds im Bereich der Kooperation zwischen Peers zumindest ansatzweise aufgebrochen werden, weil die Partizipation von Frauen zum unumgänglichen Erfordernis wird. Im Anschluss daran stellt sich die Frage, welche Erfahrungen Professorinnen dann machen, wenn sie die geöffnete Tür durchschreiten und in entsprechende Gremien oder Verbände einbezogen werden.

4.2 Erfahrungen jenseits der Türöffnung

Zum gegenwärtigen Stand der Datenanalyse geben die Interviews ersten Aufschluss über ambivalente Erfahrungen, von denen die inkludierten Professorinnen erzählen. Vorab, die Erfahrungen sind nicht vollkommen gleich bzw. gleichgerichtet. Im Folgenden geht es darum, einige in Bezug auf das Geschlechterverhältnis interessante Phänomene aus dem Erfahrungsspektrum der Befragten näher zu beleuchten. Dabei stehen nicht quantifizierende Gewichtungen im Vordergrund, sondern das Begreifen der Funktionsweise der beschriebenen Phänomene im Hinblick auf die Partizipation qua Geschlecht.

4.2.1 Die Frau als Funktion des Mannes: „auch quasi Teil des Leistungskriteriums eines anderen“

Die hier entwickelte Argumentation folgt auf Basis erster Befunde der Annahme, dass auch jenseits der Tür ein den gleichstellungspolitischen Instrumenten implizit eingelagerter vergeschlechtlichter Mechanismus am Werke ist. So zeichnet sich etwa ab, dass die formale Inklusion einer Frau ein spezifisches Verhältnis zu dem jeweiligen die Inklusion vollziehenden Mann konstituiert. Für ihn wird „die Frau“, der er die Tür öffnet, *funktional* relevant, und zwar für die Absicherung der betreffenden eigenen Position, egal ob es sich um das Amt des Präsidenten, des Cluster-Sprechers o.ä. handelt. Die inkludierte Frau, so die rekonstruierbare Logik dieses Zusammenhangs, funktioniert nun als unverzichtbarer Indikator in der Leistungsbilanz eines Mannes.

Diese aus den Daten generierte Hypothese⁵ basiert im Wesentlichen auf dem Interview mit einer Vizepräsidentin, in dem sie die Konstellation in einer reflektierenden Passage thematisiert.⁶ Sie verdeutlicht diese Schieflage am systematischen Kontrast-

⁵Eine ähnlich gelagerte Hypothese hinsichtlich einer durch die gleichstellungspolitischen Instrumente entstehenden geschlechtshierarchischen Konstellation wurde auch parallel im Rahmen einer Studie zu Professorinnen in Exzellenzeinreichungen vorgetragen (vgl. Beaufaÿs, 2018).

⁶Vielfach finden sich in den Interviews statt konkreter Erzählungen Passagen, deren hoher Abstraktionsgrad zum einen den häufig sehr sensibilisierten, analytischen Blick der Interviewpartnerinnen auf ihre eigene Positionierung und deren Ambivalenzen zeigt. Solche abstrakten Passagen sind auch in ihrer möglichen Schutzfunktion verstehbar. Zum anderen erlauben sie einer Personengruppe, die durch besondere Exponiertheit gekennzeichnet ist, die Erzählung konkreter Begebenheiten und auch die Darstellung von kaum mehr anonymisierbaren Vorfällen zu vermeiden und dennoch einen Einblick in die eigene Erfahrungswelt zu gewähren.

fall, nämlich der Position der Präsidentin bzw. des Präsidenten, also des höchsten Amts der Organisation Hochschule:

„[D]ann ... ist ja vielleicht auch der Punkt weg, ... dass man immer noch ... auch quasi Teil des Leistungskriteriums eines anderen ist. Also ich bin ja solange Leistungskriterium des [Präsidenten], Leistungskriterium des SFB-Sprechers, wie auch immer, so, ja? ... Das dann auch erfüllt wird, wo es jetzt nicht darum geht, sie ist ja nur weiblich, das ist eine Schwachsinnsdiskussion aus meiner Sicht. Aber dieses ... eigentlich fügt man sich sogar qua Geschlecht in das Leistungssystem eines anderen hinein. In dem Moment, wo es um die höchste Position geht, das Präsidium ... also ... die Präsidentin, ist es nicht mehr das Leistungskriterium eines anderen. ... Und dann geht es um die Frage: Wer hat hier die größte Macht? Und die wird dann anders beantwortet“.⁷

Das bedeutet, die Verknüpfung von wissenschaftlicher Exzellenz mit Chancengleichheit tangiert eine Regel des Felds hinsichtlich der Frage, was eine gute wissenschaftliche Leistung ausmacht. War ehemals die Positionierung in einer etablierten wissenschaftlichen Tradition und das Befolgen ihrer Regeln zum Aufstieg in einer „männlichen“ Genealogie ein wesentliches Element, um als „guter“ Wissenschaftler anerkannt zu werden, erscheint dieses Kriterium aufgrund des politisch kritisierten Geschlechterbias⁷ nun tendenziell abgewertet. Die eigene „Tauglichkeit“ im Spitzenamt muss nun zusätzlich und notwendigerweise über ein anderes Kriterium, der Chancengleichheit von Frauen, eingelöst werden. Die Veränderung der Regel des Felds berührt somit in fundamentaler Weise die Leistungsfähigkeit und Qualifikation von Männern als Anführern von Großvorhaben und Leitern von Einrichtungen: *„[I]ch tauge nicht mehr als SFB-Sprecher, wenn's mir nicht gelingt, nicht eine Frau mit ihrem Forschungsbereich [zu finden], [...] dann tauge ich plötzlich nichts.“* Damit bedroht das Nicht-Erfüllen letztlich den Status der Männer. Nicht nur werden rein ökonomisch die Chancen auf Bewilligung verspielt. Vielmehr scheitert man, weil man das Spiel nicht ausreichend beherrscht.

Der Status der Professorinnen ist dabei ebenfalls ambivalent, da er nicht *primär* über Expertise und Leistungsfähigkeit erzeugt werden kann, sondern zunächst einmal durch externe Vorgaben und zudem tendenziell nur in einer (vom Mann) abgeleiteten Form. Dies schafft eine strukturelle Asymmetrie und damit grundsätzlich ein Spannungsverhältnis zwischen der mit dem Instrumentarium angestrebten, dem wissenschaftlichen Feld entstammenden, Meritokratie-Norm und der politischen Norm der Gleichheit. Diese Spannung zeigt sich im Interviewzitat etwa in der zurückweisenden Stellung-

⁷Aus Gründen der Anonymisierung haben wir Leitungsfunktionen durchgängig gemäß den Bezeichnungen in einer Präsidialverfassung benannt, unabhängig davon, ob im Interview von einem Präsidium oder einem Rektorat, bzw. einer Präsidentin oder einem Rektor gesprochen wird.

nahme zur „Schwachsinnsdiskussion“ um die so genannten Quotenfrauen. Andere Interviews im Sample bieten hier überdies eine Art systematischer Gegenprobe, wenn darin zum Ausdruck gebracht wird, dass für Frauen eine weitere Frau nicht unbedingt als Leistungskriterium funktioniert. Der Mechanismus des Türöffners greift schlechter oder gar nicht, wenn eine Frau das Spitzenamt innehat. Er greift insbesondere dann, wenn in Männerdomänen Männer eine Frau (oder vielleicht auch mal zwei) berufen.

4.2.2 Informelle Binnensegmentierung: „ich mache die Arbeit und er macht die Themen“

Neben dieser dem Instrument impliziten geschlechtlichen Statusasymmetrie finden sich in den Interviews außerdem Erfahrungen, die auf mehr oder weniger konflikthafte informelle Arrangements geschlechtlicher Segmentierung innerhalb von Forschungs Kooperationen oder Leitungsgremien bzw. auf geschlechtlich strukturierte Arbeitsteilung hindeuten. Während „der Klassiker“, nämlich das Delegieren der Gleichstellung an die einzige Kollegin im Gremium, als sichtbarer vergeschlechtlichter Arbeitsteilungsmechanismus verbreitet ist, werden von Interviewpartnerinnen jedoch auch andere, zunächst weniger sichtbare Verteilungsmuster artikuliert. Sie weisen durchaus Ähnlichkeiten auf mit bekannten Strukturen des nach Geschlecht horizontal und vertikal segmentierten Arbeitsmarkts, insbesondere hinsichtlich ungleicher Bewertungen und Anerkennungsmechanismen. Diese Analogie steht allerdings in einem Spannungsverhältnis zur eigentlich strukturellen Gleichheit von Professorinnen und Professoren qua Statusgruppe. Die aus den Interviewdaten generierte Hypothese geht daher davon aus, dass sich in der professoralen Zusammenarbeit Arbeitsteilungen „einstellen“, die bekannte Strukturmuster geschlechtsbezogener Arbeitsteilung reproduzieren, die somit primär in der habituellen oder informellen Praxis sowie im Symbolischen angesiedelt sind. Sie stellen sich genau dort ein, wo die „Wettkämpfe“ in der Statusgruppe stattfinden. In den Fokus geraten somit die Arenen, in denen sich Professorinnen und Professoren weitgehend jenseits formaler Regelungen, rechtlicher Rahmenbedingungen und klar an Weisungsbefugnisse gebundener Hierarchien als „Peers“ miteinander ins Benehmen setzen und die Verhältnisse austarieren müssen. Die Interviews geben hier bislang einige instruktive Hinweise auf diese Muster der Arbeitsteilung und ihr Funktionieren im Sinne einer umkämpften Geschlechterhierarchie.

Eine Professorin erzählt von teilweise zermürenden Konflikten in der Forschungs Kooperation im Rahmen von Groß-Anträgen, die sich nur in Einzelfällen auflösen ließen. Ungelöste Konflikte mündeten in Szenarien, die durch anhaltend ungleiche Beiträge zum gemeinsamen Vorhaben und durch die ausbleibende Anerkennung für Leistung bis hin zur Enteignung von Arbeitserträgen geprägt waren. Hartnäckige Auseinandersetzungen um Arbeitsteilung und das Ringen um Zuständigkeiten werden in mehreren

Interviewerzählungen mal sehr pointiert und mal nur andeutungsweise zur Geltung gebracht.

Eine positive Kooperationserfahrung reflektiert die Geschichte einer von mehreren Kolleginnen gemeinsam ausgefochtenen Einflussnahme auf die Regeln der Zusammenarbeit, unterstützt von einem Kollegen in der Leitungsposition, der sich in seiner Konfliktmoderation vom Interesse an einer kooperativen Zusammenarbeit leiten lässt:

„also ich weiß ja nicht wie es sonst gewesen wäre, aber man hatte da eigentlich, wie ich es im positiven Sinne kenne, so ein Kick-Off-Dings, wo da irgendwie so ein, zwei von den Jungs meinten, die Frauen liefern ihnen jetzt die Daten für ihre wichtigen technischen Sachen. Und dann wurde dann mal gesagt: Nö. Also, es ist jetzt hier eigenständig, wichtiger Bereich, und diese Art Daten, die ihr wollt, das ist irgendwie völlig so und dann so. Und dann gab es einmal einen großen Krach, und dann war dann klar: Ok, wir brauchen irgendwie andere Daten. (Lachen) [...] Und wir müssen irgendwie anders miteinander umgehen (lachend). [...] dann [hat] auch der Projektleiter gut moderiert. Also, dem war es wirklich wichtig, dass das Projekt läuft.“

Nach dem klärenden „Krach“ können die Versuche zur Etablierung asymmetrischer Arbeitsverhältnisse eingedämmt und die Beteiligten zu einer als fair erachteten Vereinbarung kommen. Anders die Erzählungen von hochgradig problematischen Kooperationserfahrungen im Rahmen von Verbundanträgen und Leitungsteams: Diese Erzählungen rufen Situationen auf, in denen eine gemeinsame Einflussnahme durch kollektives Ausfechten annehmbarer Regeln nicht möglich ist. Eine Interviewpartnerin schildert die an sie gerichtete Erwartung, Arbeitsleistung im Hintergrund zu erbringen, ohne Entlohnung in Form von symbolischer Anerkennung und teilweise auch ohne maßgeblichen Einfluss auf die inhaltliche Agenda:

„Ich hatte da eigentlich einen [...] Konflikt mit [dem Kollegen]. Wo die [anderen Mitglieder des Gremiums] auch meinten, ich mache die Arbeit und er macht die Themen. Da habe ich auch gesagt: Nein. So. Und dann haben die sich [...] beschwert, dass ich die mir übertragenen Aufgaben nicht machen würde“.

Am „Kuchen“ der Exzellenz zu partizipieren mag also um den Preis erfolgen, die ungleich höhere Arbeitslast zu schultern. In der zugespitzten Formulierung lässt sich eine, im informellen Rahmen kollektiv anerkannte Segmentierung von Tätigkeitsfeldern erkennen, und zwar zwischen inhaltlicher Kompetenz und der Last der „Arbeit“ sowie zwischen der Definitionskompetenz von inhaltlichen Schwerpunkten und der Dienstleistung für die Gemeinschaft. Beteiligung erfolgt in solchen Fällen schließlich in Form einer arbeitsteiligen und hierarchischen Binnensegmentierung. Die Analogie zum geschlechtlich segmentierten Arbeitsmarkt, auf dem die klassischen Frauenarbeits-

felder in der Regel diejenigen mit hohen Lasten bei geringem Prestige und mageren Gewinnchancen auf ökonomisches und symbolisches Kapital sind, drängt sich hier förmlich auf. Auf dem Kampfplatz der Exzellenz in Hochschule und Wissenschaft werden auf diese Weise auch formale Peers zu Ungleichen, indem im wechselseitigen Austarieren der Regeln der Zusammenarbeit informell ein Statusgefälle installiert und kollektiv gestützt werden kann.

So lassen sich zumindest Zweifel daran anmelden, dass die gleichstellungspolitischen Vorgaben letztlich im konkreten Alltag mehr als einen Türöffner darstellen können. Die Kooperationserfahrungen der Interviewpartnerinnen, so unterschiedlich sie jeweils ausgehen, verbindet dennoch, dass die Öffnung zwar grundsätzlich Chancen auf Beteiligung schafft, aber eine egalitäre und mit dem entsprechenden Ertrag verbundene Anerkennung dann hinter der geschlossenen Tür noch erstritten werden muss. Gemeinsam ist ihnen auch der Hinweis, dass diese von der Einzelperson kaum erfolgreich durchgesetzt werden kann, sondern kollektiver, kollegialer Anerkennungspraktiken bedarf.

5 Geschlechtshabituell strukturierte Spiele auf dem Kampfplatz der Exzellenz

Partizipation von Professorinnen an wichtigen, im Rahmen von Exzellenz eminent bedeutenden, kooperativen Groß-Vorhaben und in höheren Positionen ist ein weitgehend informeller Prozess. Dies spiegelt sich auch in den Interviews mit Universitätsprofessorinnen wider, wodurch wir die in der Literatur vorliegenden, ersten Befunde zur Arbeitssituation auf der Professur im Rahmen von Exzellenz auf eine breitere empirische Grundlage stellen können. Wie herausgefunden werden konnte, scheint die Kopplung von Exzellenz mit gleichstellungspolitischen Instrumenten zunächst im Sinne einer formalen Öffnung sonst geschlossener oder nur bedingt offener Türen zu wirken und die informell bezüglich der Gruppe der Frauen existierenden Barrieren zu senken. Dies geschieht, da Akteure in mächtigen Positionen ein Interesse gewinnen (müssen), Kolleginnen in Vorhaben und Ämter zu inkludieren. Allerdings ist diese Inklusion für Professorinnen, so die Befundlage, auch ambivalent. Hürden zeichnen sich sowohl bedingt durch eine soziale Fremdheit in den informellen Settings ab als auch durch selektive, tendenziell qua Geschlecht exkludierende Wahrnehmungsschemata ihrer Kollegen in hohen Statuspositionen. Dennoch kann die Türöffner-Funktion bedeuten, dass in der genannten Kopplung von Exzellenz mit Chancengleichheit, allen voran im Rahmen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und analoger Instrumente, die informellen, gemeinhin bisher geschlechts-exklusiven Regeln des Felds im Bereich der Kooperation zwischen Peers zumindest ansatzweise aufgebrochen werden.

Unsere Daten lassen Ambivalenzen erkennen, welche die Erfahrungen der Professorinnen kennzeichnen, die die geöffnete Tür durchschritten haben, und die auf Geschlecht als sozialen Platzanweiser hindeuten. Solche Ambivalenzen sind in der Forschung zu Organisationen nicht neu (vgl. etwa klassisch Acker, 1990). Doch sind sie bislang für die professorale Statusgruppe und unter den Bedingungen der Transformation der Hochschulen unzureichend erfasst und kaum in ihrer Spezifik analysiert: Zum einen bleibt der Status der inkludierten Professorinnen ambivalent, weil er eben nicht primär über ihre Expertise und Leistungsfähigkeit erzeugt werden kann. Für die Befragten selbst deutlich spürbar, erhalten sie zunächst eine hochgradig sichtbare Geschlechtsmarkierung. Sie erringen prinzipiell erst einmal einen von einem Mann abgeleiteten Status. Dies schafft eine spannungsreiche, strukturelle Asymmetrie zwischen der angestrebten, im wissenschaftlichen Feld geltenden Meritokratie-Norm und der politischen Norm der Gleichheit der Geschlechter. Zum anderen lassen Befunde über die professorale Zusammenarbeit darauf schließen, dass sich einige, in der Geschlechterforschung zu Organisationen ebenfalls hinreichend bekannte, geschlechtlich strukturierte Arbeitsteilungen „einstellen“, die sich in der habituellen oder informellen sowie in der symbolischen Praxis herausbilden. Auf dem Kampfplatz der Exzellenz können auf diese Weise auch formale Peers zu Ungleichen werden, wenn im kooperativen Ausräumen der Regeln der Zusammenarbeit, informell und kollektiv gestützt, ein Statusgefälle installiert wird.

Die beiden hier herausgearbeiteten Inklusionserfahrungen, die bloß abgeleitete Statusposition und die Arbeitsteilung, erlauben aufgrund ihrer Strukturanalogien zum gesellschaftlichen Geschlechterverhältnis den Schluss, dass in den Arenen der Exzellenzproduktion ein *Geschlechtshabitus* am Werk ist. Sofern nicht von den Akteurinnen und Akteuren reflektiert, kann er hinter ihrem Rücken für ein geschlechtshierarchisches Arrangement sorgen. Auch wenn sich die professorale Kooperation fallweise in egalitäre Arbeitsteilung überführen lässt, so erlauben diese Befunde doch die Vermutung, dass sich auch jenseits der besagten Tür altbekannte und ganz mundane Kämpfe im Geschlechterverhältnis um Statuspositionen und meritokratische Anerkennung fortsetzen. Ohne hier die aus dieser Analyse resultierenden Handlungserfordernisse beleuchten zu können, kann auf der praktischen Ebene konstatiert werden: Professorinnen sind gut beraten, sich für solche „Spiele“ zu wappnen. Forschungsbedarf besteht daher weiterhin auch gerade hinsichtlich möglicher Ansatzpunkte, um diesen ambivalenten Effekten zu begegnen.

Literatur

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

Aulenbacher, B., Binner, K., Riegraf, B. & Weber, L. (2015). Wandel der Wissenschaft und Geschlechterarrangements: Organisations- und Steuerungspolitiken in Deutschland, Österreich, Großbritannien und Schweden. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 37(3), 22–39

Beaufaÿs, S. (2018). Professorinnen in der Exzellenzinitiative – Ungleichheit auf hohem Niveau? In M. Laufenberg et al. (Hrsg.), *Prekäre Gleichstellung* (S. 129–152). Wiesbaden, Deutschland: Springer VS

Beaufaÿs, S. (2015). Führungspositionen in Exzellenzeinrichtungen. In A. Engels, S. Beaufaÿs, N. Kegen, & S. Zuber (Hrsg.), *Bestenauswahl und Ungleichheit* (S. 96–14). Frankfurt, Deutschland: Campus

Beaufaÿs, S., Engels, A. & Kahlert, H. (Hrsg.). (2012). *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Frankfurt am Main, Deutschland: Campus

Binner, K., Kubicek, B., Rozwandowicz, A. & Weber, L. (Hrsg.). (2013). *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung: Zwischen Aufbruch und Beharrung*. Münster, Deutschland: Westfälisches Dampfboot

Bührmann, A. (2013). Wissensgesellschaften und soziale Ungleichheitsverhältnisse – der Bologna-Prozess zwischen Gleichheitsversprechen und Ungleichheitswirklichkeiten. In K. Binner et al. (Hrsg.), *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung* (S. 209–225). Münster, Deutschland: Westfälisches Dampfboot

Clark, B. (1998). *Creating entrepreneurial universities: Organizational Pathways of Transformation*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited

Engels, A., Beaufaÿs, S., Kegen, N. & Zuber, S. (Hrsg.). (2015). *Bestenauswahl und Ungleichheit: Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative*. Frankfurt am Main, Deutschland: Campus

Etzkowitz, H., Webster, A., Gebhardt, C. & Cantisano Terra, B. (2000). The Future of the University and the University of the Future: Evolution of Ivory Tower to Entrepreneurial Paradigm. *Research policy*, 29(2), 313–330

European Commission. (2004). *Gender and Excellence in the making: Minimizing Gender Bias in the Definition and Measurement of Scientific Excellence*. Luxembourg: European Communities

Fassa, F. (2015). Excellence and Gender: Playing the Game of Scientific Excellence or Being Played by the Game? The Swiss Example. *Equality, Diversity and Inclusion*, 24(1), 37–54

Hofbauer, J. (2012). Neue Geschlechterordnungen an Hochschulen? Zur theoretischen Fundierung einer empirischen Untersuchung im Sinne der Bourdieu'schen Feldtheorie. In S. Bernhard & C. Schmidt-Wellenburg (Hrsg.), *Feldanalyse als Forschungsprogramm* (S. 427–451). Wiesbaden, Deutschland: Springer VS

Kahlert, H. (2013). *Riskante Karrieren: Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung*. Leverkusen-Opladen: Verlag B. Budrich

Kahlert, H. (2010). Gleichstellungspolitiken in Wissenschaft und Forschung im Wettbewerb. In CEWS (Hrsg.), *Fakten und Fassaden* (S. 76–89). Bonn, Deutschland: CEWS

Koreuber, M. (2017). Innenansichten einer Frauenbeauftragten – Zum Verhältnis von Exzellenz und Gleichstellung als hochschulpolitische Strategien. Abgerufen am 08.01.2020 von <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-51138-5>

Laufenberg, M., Erlemann, M., Norkus, M. & Petschick, G. (Hrsg.). (2018). *Prekäre Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden, Deutschland: Springer VS

Nentwich, J. (2017). Meritokratie – Fakt oder Fiktion? Spannungsverhältnisse zwischen Exzellenz und Chancengleichheit. In A. Löther & K. Samjeske (Hrsg.), *Dialog-Tagung „Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft“: Tagungsdokumentation*. Abgerufen am 08.01.2020 von <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-51138-5>

Riegraf, B. & Löther, A. (2017). Einleitung. In A. Löther & K. Samjeske (Hrsg.), *Dialog-Tagung „Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft“: Tagungsdokumentation*. Abgerufen am 08.01.2020 von <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-51138-5Ne>

Riegraf, B., Aulenbacher, B., Kirsch-Auwärter, E. & Müller, U. (Hrsg.). (2010). *Gender Change in Academia: Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*. Wiesbaden, Deutschland: Springer VS

Strauss, A. & Corbin, J. (1996). *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz

Weber, L. (2017). *Die unternehmerische Universität: Chancen und Risiken für Gleichstellungspolitiken in Deutschland, Großbritannien und Schweden*. Weinheim: Beltz

Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 1(1), Art. 22. Abgerufen am 09.01.2020 von https://www.researchgate.net/publication/228581012_Das_problemzentrierte_Interview

Manuskript eingegangen: 01.07.2019
Manuskript angenommen: 24.03.2020

Angaben zu den Autorinnen:

Prof. Dr. Tanja Paulitz,
Dr. Stephanie Braukmann
Technische Universität Darmstadt
Fachbereich Gesellschafts- und Geschichtswissenschaften
Institut für Soziologie
Dolivostr. 15
64293 Darmstadt
E-Mail: tanja.paulitz@tu-darmstadt.de
braukmann@ifs.tu-darmstadt.de

Prof. Dr. Tanja Paulitz leitet den Arbeitsbereich Kultur- und Wissenssoziologie am Institut für Soziologie der TU Darmstadt. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Frauen- und Geschlechterforschung, Technik-, Wissenschafts- und Hochschulforschung sowie Ingenieurkulturen und die Digitalisierung der Arbeitswelten.

Dr. Stephanie Braukmann arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich Kultur- und Wissenssoziologie am Institut für Soziologie der TU Darmstadt. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im den Bereichen Frauen- und Geschlechterforschung, Hochschulforschung und Alter(n)sforschung.

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

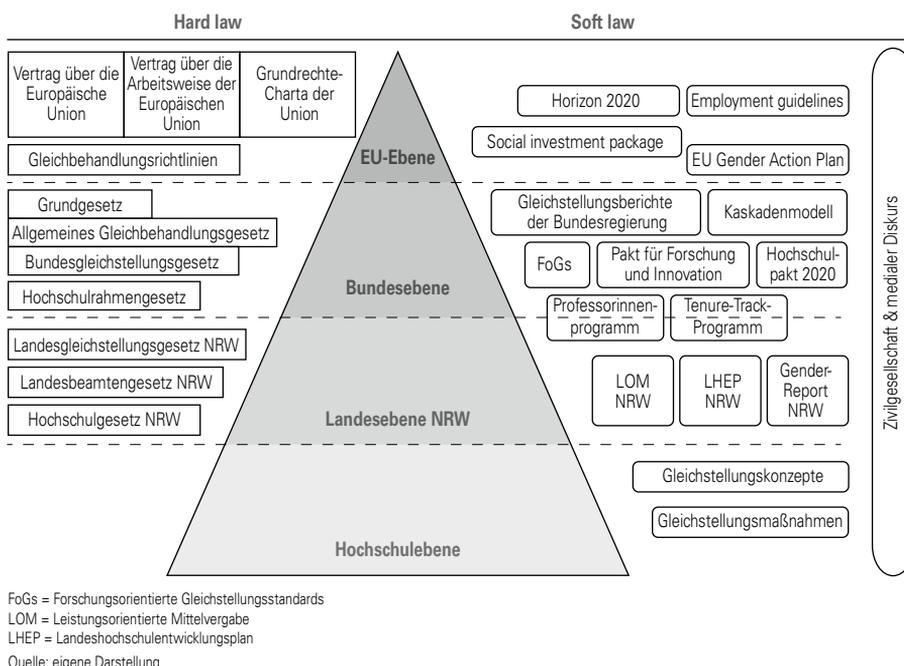
Gleichstellungspolitik als politisches und gesellschaftliches Handeln kombiniert Gesetze, Rechtsprechung und Verhaltensbeeinflussung durch Empfehlungen und Anreize („Nudging“) und basiert auf dem Zusammenspiel vieler hochschulpolitischer Akteure. Charakteristisch ist ein unübersichtliches Nebeneinander 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 Berufsungsverfahren vielfältige Möglichkeiten für bewusste und unbewusste Benachteiligung von Frauen gibt (Engels et al., 2015, S. 29).

Gleichstellungspolitisch werden die mehrstufigen Auswahlprozesse in Berufsungsverfahren 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 Berufsungsverfahrens tatsächlich auf eine Professur berufen zu werden“* (Dömling & Schröder, 2011, S. 1). Auch Blome, Erfmeier, Gülcher und Smykalla betrachten Berufsungsverfahren 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 Berufsungskommissionen 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 Berufsungskommissionen wahr.

⁷Neben Gremienarbeit (Berufsungskommissionen 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 Berufungs-

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 Selbstregelung 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.

Exzellente *und* geschlechtergerecht? Universitäre Strategien zur gleichstellungspolitischen Einbindung der akademischen Profession

Birgit Erbe

Der Beitrag befasst sich mit zwei widersprüchlichen Konzepten über das Verhältnis von Geschlecht und Exzellenz und wie diese auf Universitärebene verhandelt werden: zum einen dem Ansatz einer „inklusive Exzellenz“, der aus Sicht der Politik von den Universitäten als Gleichstellungsstrategie verfolgt werden soll, und zum anderen der Annahme, welche von einer Mehrheit in der Wissenschaft vertreten wird, dass die Gleichstellung der Geschlechter dem Ziel wissenschaftlicher Exzellenz entgegensteht. Anhand dreier Fallstudien deutscher Universitäten zeigt der Artikel, ob und wie es den jeweiligen Hochschulleitungen gelingt, die Hochschullehrenden als akademische Profession für die Verwirklichung gleichstellungspolitischer Ziele zu gewinnen. Dabei wird deutlich, wie sehr der Verhandlungserfolg der Hochschulleitung von externem Gleichstellungsdruck abhängt, wie er durch die Exzellenzinitiative oder die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG aufgebaut wurde. Der Artikel gibt zugleich Hinweise, wie die gleichstellungspolitische Governance verbessert werden kann.

1 Einleitung: Konkurrenz als gemeinsames Leitmotiv von Exzellenz und Gleichstellung in der Hochschulpolitik

Seit Ende der 1990er Jahre verfolgt die EU-Kommission in ihrer Forschungspolitik die Programmatik „*Promoting excellence through mainstreaming gender equality*“ (European Commission, 2000), die sich ab 2005 zunehmend auch in der bundesdeutschen Hochschul- und Forschungspolitik widerspiegelt (Zimmermann, 2016). Im internationalen Wettbewerb wurde der geringe Frauenanteil in der deutschen Wissenschaft mit einem Mal als Bedrohung wissenschaftlicher Exzellenz sowie der Leistungsfähigkeit Deutschlands als Forschungsstandort wahrgenommen und führte zu einer deutlichen Trendwende in der staatlichen Gleichstellungspolitik, die seither stark auf den Steuerungsmechanismus des Wettbewerbs setzt (Zippel, Ferree & Zimmermann, 2016). So ergab sich zwischen den deutschen Universitäten ein Wettbewerb um „die besten Köpfe“ und öffentliche Fördermittel, der teilweise an Gleichstellungskriterien gekoppelt wurde. Diese Verknüpfung von globalem Wettbewerb und Gleichstellung bezeichnen Zippel et al. als „*inklusive Exzellenz*“ (ebd., S. 2). Die Begriffserweiterung

von Exzellenz ist insofern bemerkenswert, als bis dahin eine überwiegende Mehrheit in der Wissenschaft die Annahme vertreten hat, dass Geschlechtergleichstellung wissenschaftlicher Exzellenz entgegenstehe (ausführlicher dazu siehe Riegraf, 2017). Während Geschlechterforscherinnen und -forscher auf die unterschiedlichsten Risiken und Verwerfungen beim Wettbewerb in der Gleichstellungspolitik hinweisen (vgl. u. a. Binner, Kubicek, Rozwandowicz & Weber, 2013; Camus, Kreissl & Oloff, 2016), sehen sie auch einen Vorteil in der Verbindung der Logiken der akademischen Profession¹ und des Wettbewerbs mit Gleichstellung: Geschlechtergleichstellung wurde „in dieser Form ‚übersetzbar‘ für das wissenschaftliche Feld gemacht“ (Aulenbacher, Binner, Riegraf & Weber, 2015, S. 34).

Da der Wettbewerb aber in erster Linie die Universitäten als Organisationen betrifft, stellt sich die Frage, ob und wenn ja, wie sich der gleichstellungspolitische Anpassungsdruck auch auf das Handeln der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als Professionsangehörige auswirkt, die nach wie vor durch die Beurteilung wissenschaftlicher Leistung im Peer Review-Verfahren und die Personalrekrutierung über die wissenschaftlichen Karrieren entscheiden. Hierzu haben Riegraf und Weber aus einer Untersuchung der Rekrutierungspraxis von Universitäten Ergebnisse vorgelegt, wonach die Einstellung in der akademischen Profession noch weit verbreitet sei, dass sich Gleichstellung und wissenschaftliche Exzellenz widersprechen, die Auffassung aber nicht mehr durchgängig vertreten werde (Riegraf & Weber, 2013; Riegraf, 2017). In Bezug auf die Gleichstellungspraxen an den von der Exzellenzinitiative geförderten Einrichtungen kommen Engels, Ruschenburg und Zuber (2012) zu einem ähnlichen Befund. Ihnen zufolge kam es dort im Hinblick auf Chancengleichheit der Geschlechter in der Spitzenforschung kaum zu einer institutionellen Erneuerung, und der kognitive Kernbereich der Forschung, der die Gleichheitslogik als Bedrohung für den Exzellenzstatus wahrnimmt, veränderte sich nur in Ausnahmefällen.

An anderer Stelle habe ich herausgearbeitet, dass es für die interne Übersetzung der Gleichstellungsanforderung im Drittmittelwettbewerb einer starken Organisationslogik bedarf (Erbe, 2017). Hier schließe ich die Fragestellung an, ob und wenn ja wie es den jeweiligen Hochschulleitungen gelingt, die akademische Profession für Gleichstellungsziele zu gewinnen. Hierbei können die Leitungen seit den jüngsten Hochschulreformen auf die Möglichkeit der zentralen Gleichstellungssteuerung sowie das Berufungsrecht der Hochschulen zurückgreifen. Aus einer Governance-Perspektive interessiert mich nun, wie auf Universitärebene Akteurkonstellationen und Aushandlungsprozesse über das Verhältnis von Exzellenz und Geschlechtergleichstellung gestaltet werden und wie darin die Funktionslogiken von Organisation und Profession wirksam werden.

¹In dem Begriff „akademische Profession“ fasse ich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aufgrund ihrer Orientierung am übergreifenden Wissenschaftssystem zu einer gemeinsamen Profession zusammen.

Zunächst umreißt ich in Kapitel 2 und 3 den konzeptionellen Rahmen und die empirische Basis. In Kapitel 4 stelle ich drei Fallbeispiele unter dem Blickwinkel der Akteurkonstellationen von Organisation und Profession vor und untersuche, inwiefern diese zu einer Verhaltensänderung der Profession im Sinne einer inklusiven Exzellenz beitragen. Im abschließenden Kapitel 5 ziehe ich Schlussfolgerungen für die Praxis.

2 Organisation und Profession als Akteure inneruniversitärer Aushandlungsprozesse von Gleichstellung – zur Konzeption der Untersuchung

Voraussetzung für den Wettbewerb zwischen den Universitäten war ihre Handlungsfähigkeit nach außen und Steuerungsfähigkeit nach innen, was eine Stärkung des Organisationsprinzips der Universitäten bedeutete, die mit der jüngsten Hochschulreform vollzogen wurde: Die Hochschulen erlangten eine höhere Autonomie und die Hochschulleitung gewann an hierarchischen Steuerungskompetenzen, was den Ausbau des Hochschulmanagements vorantrieb (Meier & Schimank, 2010). Aus gleichstellungspolitischer Perspektive war mit dem „organizational turn“ die Hoffnung verbunden, dass die Formalisierung von Verfahren und Entscheidungen als Kennzeichen einer rationalen Bürokratie die bisherigen informellen Prozesse zurückdrängen und Chancengleichheit begünstigen würde (Matthies & Matthäus, 2010). Auch bildeten sich im Zuge des Wettbewerbsdrucks in der Gleichstellungspolitik und der Managerialisierung der Hochschulen neue Gleichstellungsstrukturen heraus, wie die Verankerung von Gleichstellung in einem Ressort der Hochschulleitung und von Gleichstellungszielen in der zentralen Steuerung (Schacherl, Roski, Feldmann & Erbe, 2015). Gleichzeitig wird aber auch eine rein strategische Anpassung konstatiert. So verweist Simon (2017) auf die weiterhin bestehende Steuerungskompetenz der Profession bei der Durchsetzung wissenschaftspolitischer Maßnahmen, die die Steuerungsfähigkeit der Hochschulleitung begrenzt. An Universitäten ist das Spannungsfeld zwischen den Funktionsweisen von bürokratischer Organisation und Profession von vorneherein angelegt (Pellert, 1999). So sind die Merkmale, die eine Organisation konstituieren, eine eigene, nach außen hin abgegrenzte Identität, eine Hierarchie, in der ein Entscheidungszentrum koordiniert und kontrolliert, sowie die Rationalität der Handlungsabläufe. Demgegenüber sind die Charakteristika einer Profession ein hohes Maß an individueller Autonomie, eine starke Orientierung an der eigenen Fachgemeinschaft sowie die Selbstorganisation als Professionelle, was die organisatorische Einbindung der einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler deutlich erschwert (ebd.). Ein Entkoppeln von Struktur und Handeln hält Müller (2008) aus organisations-theoretischer Sicht dann für wahrscheinlich, wenn externe und interne Anforderungen nicht kompatibel sind, worauf die unterschiedlichen Konzepte über das Verhältnis von Geschlecht und Exzellenz hindeuten. Indem Ziele nach innen nicht rigoros umgesetzt werden, minimieren sich organisationsinterne Reibungsverluste. Insofern hängt es von

der konkreten Akteurkonstellation vor Ort ab, wie stark der Einfluss der jeweiligen Handlungslogik von Organisation und Profession ist.

Als Mitglieder der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) haben sich die Universitäten mehrheitlich für die Umsetzung und später auch die Verlängerung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards entschieden (DFG, o.J.). Somit verpflichteten sich die Universitätsleitungen selbst zu dem Ziel einer „inklusive Exzellenz“, was ihnen umso leichter fiel, als dieser normative Konsens über Geschlechtergleichstellung als eine Form von Exzellenz nicht mit Strafen und Sanktionen durchgesetzt werden sollte (Zippel et al., 2016). Während das Ziel der massiven Steigerung des Frauenanteils an den Professuren eindeutig war, blieb der Weg dorthin aber offen und ist den Universitäten weitgehend selbst überlassen.

In meiner Untersuchung gehe ich in drei Schritten vor. So arbeite ich zunächst am Beispiel dreier Fallstudien heraus, in welchem Governance-Regime welche gleichstellungspolitischen Akteurkonstellationen entstehen. Hintergrund ist, dass sich mit der jüngsten Hochschulreform unterschiedliche Governance-Regime zwischen den Polen akademischer Selbstverwaltung und Managementmodell entwickelt haben, die die gleichstellungspolitischen Handlungsmöglichkeiten rahmen. Während im klassischen Modell der akademischen Selbstverwaltung die Profession gegenüber der Hochschulleitung eine große Rolle spielt und der Staat regulativ, aber nicht inhaltlich eingreift, ist das Managementmodell geprägt von einer hierarchischen Selbststeuerung durch Hochschul- und Fakultätsleitungen, einem geschwächten akademischen Senat und der Außensteuerung externer Stakeholder, zu denen neben anderen auch der Staat zählt (Schimank, 2007). Im zweiten Schritt beschreibe ich die Aushandlungsprozesse zwischen Hochschulleitung und Professionsangehörigen sowie die Legitimationsbezüge für Gleichstellung. Dabei gehe ich von der Grundannahme aus, dass die Hochschulleitung das Organisationsziel Gleichstellung im Wettbewerb um Forschungsmittel und internationale Anerkennung anstrebt, während sich die Profession tendenziell Gleichstellungsfragen gegenüber gleichgültig bis ablehnend verhält. Wie geht die Hochschulleitung vor, um Einfluss auf die Profession zu nehmen? Ob dies gelingt, wird schließlich im dritten Schritt anhand einer feststellbaren Verhaltensänderung seitens der Fakultäten und den einzelnen Hochschullehrenden thematisiert. Aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Universitäten ist die Frage nach förderlichen und hinderlichen Bedingungen für Universitäten zu klären, die sowohl wissenschaftlich exzellent als auch geschlechtergerecht sein wollen.

3 Empirische Basis

Die Fallstudien entstammen einer umfassenderen bundesweiten Studie² (vgl. Schacherl et al., 2015) und wurden in einer Sekundäranalyse inhaltsanalytisch ausgewertet. Auswahlkriterien sind dabei möglichst große Unterschiede in den Governance-Regimen und den Gleichstellungsstrukturen der Universitäten. Die drei Fallbeispiele decken in ihrer Tendenz das klassische Selbstverwaltungsmodell, das von der jüngsten Hochschulreform avisierte Managementmodell sowie einen Hybrid aus beiden Modellen ab. Die Gleichstellungsstrukturen unterscheiden sich in der Stärke der Interessenvertretung für Geschlechtergleichstellung sowie in der finanziellen Ausstattung der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure. An allen drei ausgewählten Universitäten stellen sich die Hochschulleitungen ihrer gesetzlichen Gleichstellungsverantwortung und zeigen den Willen, die Gleichstellungssituation an ihrer Universität zu verbessern. Damit geht es in erster Linie um die institutionellen Logiken der Universitäten als Organisationen und ihrer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als Profession, mit denen sich die Gleichstellungspolitik befassen muss. Die drei ausgewählten Universitäten befinden sich in verschiedenen Bundesländern, und deshalb unterscheiden sich auch die Rahmenbedingungen in Bezug auf Hochschul-Governance der Länder und staatliche Gleichstellungspolitik.

4 Exzellent und geschlechtergerecht zugleich? Wie Universitäten diesen Anspruch praktisch angehen

Fallbeispiel 1: Verhandlungsnetzwerk im „Schatten der Hierarchie“

Fallbeispiel 1 ist eine sogenannte Reformuniversität mit hoher Mitbestimmung der Hochschulangehörigen und steht für den Typus Selbstverwaltungsmodell. Seit den 1990er Jahren gibt es zwar bereits eine sehr aktive Gleichstellungskommission des Senats und eine engagierte Referentin, aber es fehlten die Mittel für entscheidende Gleichstellungsmaßnahmen und die Unterstützung der Hochschulleitung. Ein Einstellungswandel der Hochschulleitung erfolgte erst im Prozess der Antragstellung zur Exzellenzinitiative. Die Ausarbeitung eines erfolgversprechenden Gleichstellungskonzepts oblag der Gleichstellungskommission. Dass die Universität in allen drei Förderlinien der Exzellenzinitiative erfolgreich war und der Status als „Exzellenzuniversität“ dem ambitionierten Gleichstellungskonzept mit geschuldet war, stärkte die Organisation als handlungsprägendes Sozialsystem; die Zugehörigkeit zur Universität ist nun mit einer höheren Reputation verbunden.

²Im Rahmen des vom BMBF geförderten Projekts „Bessere Hochschulen durch gleichstellungspolitische Steuerung? (EQUISTU)“ wurden im Verbund der Frauenakademie München und der Sozialforschungsstelle der TU Dortmund 13 Universitäten und Fachhochschulen untersucht (Förderkennzeichen 01FP1147/48 und 01FP1149/50). Hierfür fanden von Januar bis November 2012 an jeder Hochschule mit fünf bis zwölf Vertreterinnen und Vertretern der Hochschulleitung, des Hochschulmanagements, der akademischen Selbstverwaltung, der Fakultäten sowie den zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten leitfadengestützte Interviews statt.

Innerhalb der Hochschule entstand dadurch eine neue Akteurkonstellation, die durch ein Verhandlungssystem zwischen Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren auf der einen Seite sowie Vertreterinnen und Vertretern der akademischen Profession auf der anderen Seite geprägt ist und „im Schatten der Hierarchie“ (Scharpf, 1993) der Hochschulleitung das Ziel einer inklusiven Exzellenz der Universität verfolgen soll. Mit der Umsetzung des hochschulweiten Gleichstellungskonzepts sowie der Verwaltung der Mittel hierfür wurde die bestehende Bottom-Up-Gleichstellungsstruktur mit starker Interessenvertretung und Einbindung von Geschlechterforscherinnen und -forschern betraut. Die Konsenskultur der Universität steht zunächst nicht im Einklang mit einer hierarchischen Gleichstellungssteuerung. Der äußere Wettbewerb erfordert aber organisationsübergreifende Erfolge bei der Gleichstellung, weshalb die Fachbereiche Zielvereinbarungen auf Basis der Gleichstellungspläne eingehen. Insbesondere in Berufungsverfahren zeigt sich die dem äußeren Wettbewerb geschuldete Ergebnisorientierung der Hochschulleitung, die an angestrebte Ziele der Fachbereiche erinnert und Anreize für die Berufung von Frauen setzt. Die Erstellung, Evaluation und Fortschreibung der Gleichstellungspläne wird intensiv von der Gleichstellungskommission und der Stabsstelle für Gleichstellung begleitet: Sie schlagen fachbereichsspezifische Maßnahmen vor und führen mit den Fachbereichsvertretungen jährliche Gespräche zum Stand der Umsetzung.

Durch diese Konstellation gibt es neben den zentralen auch dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen in allen Fachbereichen, wenngleich nur ein Teil der Fachbereiche diese aus eigener Initiative heraus unternimmt. Einzelne Fachbereiche zeigen passiven Widerstand und sind zu keiner aktiven Zusammenarbeit im Gleichstellungsbereich bereit. Die Disziplinen als Profession werden somit für Gleichstellung bislang nur teilweise erreicht. Zusätzlich ist die neue Gleichstellungsstrategie in hohem Maße von der Exzellenzinitiative abhängig, die einen hohen Wettbewerbsdruck auf die Organisation und ihre wissenschaftlichen Mitglieder ausübt und gleichzeitig umfangreiche Mittel zur Umsetzung der Gleichstellung zur Verfügung stellt.

Fallbeispiel 2: Steuerungsgruppe zur Unterstützung der Hierarchie

Im Zuge der Hochschulreform hat die Universitätsleitung im Fallbeispiel 2 deutlich an hierarchischen Steuerungskompetenzen gewonnen. In der Praxis sucht sie aber in ihren Entscheidungen den Konsens mit dem akademischen Kollegium. Die Professuren haben eine feste Ausstattung mit wissenschaftlichem Personal und sind von der Leitung weitgehend unabhängig. Das Thema Geschlechtergleichstellung kam über den durch die DFG-Gleichstellungsstandards aufgebauten Wettbewerbsdruck auf die Agenden von Hochschulleitung und akademischem Senat.

Auf Organisationsebene erfolgte daraufhin die Schaffung eines Vize-Präsidiums Gleichstellung. Außerdem setzte die Hochschulleitung eine Steuerungsgruppe für Gleich-

stellung ein, die neben der Hochschulleitung selbst mit hochrangigen Personen aus dem Hochschulmanagement und einzelnen Fakultäten sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten besetzt wurde. Die Steuerungsgruppe soll die widersprüchlichen Organisations- und Professionspräferenzen austarieren und Gleichstellung an der Universität „steuern“. Während der Gleichstellungsbeauftragten die Rolle der unabhängigen Expertin für Gleichstellung zukommt, sollen die Dekane und Führungskräfte des Hochschulmanagements als „Transmissionsriemen“ zwischen Steuerungsgruppe und dezentralen Einheiten fungieren und Akzeptanz schaffen. Bislang erarbeitete die Steuerungsgruppe auf Basis der DFG-Gleichstellungsstandards Verfahrensregeln für Berufungen, die vom akademischen Senat verabschiedet wurden, und begann ein Gleichstellungsmonitoring zu entwickeln. Die Art der Steuerung basiert bislang auf kommunikativen Mitteln wie Überzeugung und Bewusstseinsbildung. Der Senat fragt regelmäßig nach der Berücksichtigung der gleichstellungsorientierten Verfahrensregeln in Berufungsverfahren. Mechanismen wie Sanktionen und interner Wettbewerb werden aber mehrheitlich abgelehnt.

Zwar verweisen die Instrumente auf eine engere Kopplung von Hochschulleitung und Fakultäten und damit eine höhere hierarchische Einflussnahme, fraglich ist jedoch, in welchem Ausmaß diese Form der Steuerung tatsächlich auf die akademische Profession einzuwirken vermag. Die Interviewten weisen vielfach auf die symbolische Bedeutung hin. Inzwischen erfährt das Thema Gleichstellung auf Fakultätsebene mehr Aufmerksamkeit und Akzeptanz und es zeigt sich ein Einstellungswandel bei den Hochschullehrenden. Messbare Erfolge wie die Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal gibt es aber bislang nicht. Ihre Legitimation erhält die hochschulinterne Gleichstellungssteuerung maßgeblich aus dem äußeren Wettbewerb mit Gleichstellungsanreizen, wodurch die Begrenzungen der Gleichstellungs-Governance der Universität zu Tage treten. Die Hochschulleitung will Konfrontation vermeiden, weil sie diese schädlich für alle Beteiligten hält, und spricht sich deshalb auch gegen Sanktionen bei geschlechterdiskriminierendem Verhalten aus.

Fallbeispiel 3: Delegation und Kontrolle in der hierarchischen Struktur

Im Vergleich zu den beiden anderen vorgestellten Universitäten verfügt Fallbeispiel 3 über das höchste Maß an Autonomie vom Staat und ist in seinem Governance-Regime am meisten mit dem Managementmodell zu vergleichen. Die interne Struktur ist hierarchisch bei gleichzeitig mächtigen Fakultäten. Die Universität hat eine umfangreiche Gleichstellungsinfrastruktur, die in der Vergangenheit vom Land gesetzlich eingeführt und finanziell gefördert wurde. Die Hochschulreform wurde hochschulintern mit der Strategie des Gender Mainstreaming verknüpft und der Gleichstellungsaspekt dadurch in die neuen Organisationsstrukturen integriert. Allerdings zeigten die Maßnahmen auf der Ebene der Fächerkultur und bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nur wenig Wirkung. Der Umsetzung fehlte der nötige interne und

externe Nachdruck. Der externe Anreiz kam schließlich durch den an Gleichstellungsziele gekoppelten Drittmittelwettbewerb von Exzellenzinitiative und DFG-Gleichstellungsstandards.

Dadurch, dass sich die Universität gegenüber der DFG zu Zielzahlen verpflichten musste, rückten intern die Gleichstellungsleistungen der Fakultäten stärker in den Blick, und die existierenden Instrumente wurden „scharf gestellt“. Die Fakultäten mussten Ziele und Maßnahmen festlegen, die evaluiert werden. Die Berichterstattung zu den DFG-Standards delegierte die Hochschulleitung an die Fakultäten. Parallel wurde die Gleichstellungskompetenz des Hochschulmanagements auf zentraler und dezentraler Ebene ausgebaut. Hochschulleitung und Gleichstellungsbeauftragte bilden zusammen ein „Tandem“ (Schacherl et al., 2015, S. 152). Die Gleichstellungsbeauftragte konzipiert die Gleichstellungsstrategie und überprüft die Qualität der dezentralen Gleichstellungsarbeit; die Hochschulleitung sorgt für die Verankerung von Gleichstellung auf allen Ebenen und nutzt ihre hierarchische Position zur Durchsetzung gleichstellungspolitischer Entscheidungen. Nachhaltigen Eindruck hinterließen Änderungen von Berufungslisten durch die Hochschulleitung, wenn diese zum Ergebnis kam, dass eine zweitplatzierte Frau auf der Berufungsliste ebenso qualifiziert war wie der erstplatzierte Mann. Den Möglichkeiten des administrativen Durchgriffs sind aber auch an dieser Universität Grenzen in der akademischen Profession gesetzt, weshalb dem akademischen Senat zur Legitimierung gleichstellungspolitischer, Forschung und Lehre betreffender Entscheidungen eine wichtige Rolle zukommt. Aber erst durch den hohen äußeren Wettbewerbsdruck gelingt die erfolgreiche Ansprache der Profession. Größtenteils wirkt dieser Druck vermittelt über die Organisation, wie bei der Exzellenzinitiative oder den Berichten zu den DFG-Gleichstellungsstandards, teilweise aber auch direkt, indem die Hochschullehrenden bei Verbundforschungsprojekten der DFG die Anforderung eines stimmigen Gleichstellungskonzepts und dessen Umsetzung erfüllen müssen.

Mit Ausnahme zweier Fakultäten, die sich gleichstellungspolitischen Maßnahmen weitgehend entziehen, scheint Einvernehmen darüber zu bestehen, dass neben der Steigerung des Frauenanteils an Professuren auch die Rahmenbedingungen für die darunter liegenden Qualifikationsstufen gleichstellungspolitisch verbessert werden müssen, weshalb die Fakultäten vielfältige Fördermaßnahmen entwickelten und auch der Bereich Lehre sich für Geschlechterfragen öffnete. Uneinigkeit besteht hingegen darüber, wie weit der gleichstellungspolitische Wandel gehen soll. Im Bereich der Forschung wird Geschlechtergleichstellung vielfach immer noch als Gefahr für die wissenschaftliche Reputation erachtet. Besonders starker Widerstand zeigt sich zudem bei der wissenschaftlichen Profession gegenüber Maßnahmen, die den Androzentrismus in Wissenschaft und Universitätskultur problematisieren und zu überwinden suchen.

5 Fazit und Schlussfolgerungen für die Praxis

Die Kombination von Exzellenz und Geschlechtergerechtigkeit im Sinne einer „inklusive Exzellenz“ wird in der Organisation und Profession der Fallbeispiele mehrheitlich akzeptiert, weil beide Akteure an die Wettbewerbslogik anknüpfen können und der Inhalt vage genug gefasst ist, um ihn mit jeweils eigenen Deutungen zu füllen, wie am teilweise auftretenden Konflikt über die Reichweite des gleichstellungspolitischen Wandels zwischen den gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteuren als Vertretung der Organisation und der akademischen Profession zu ersehen ist. Die Umsetzung in Handeln fällt weitaus schwerer. Der äußere Wettbewerb stärkt in allen drei Beispielen den hierarchischen Durchsetzungsmechanismus – so zurückhaltend er am Ende von der Hochschulleitung auch eingesetzt werden mag. Zwei der dargestellten Universitäten nutzen den hierarchischen Steuerungsmechanismus zur Erhöhung des Frauenanteils an Berufungen, wobei aber nur eine der beiden Hochschulleitungen auch ihr Berufsrecht einsetzt, eine zweitplatzierte Frau auf Platz eins der Berufungsliste zu setzen. An den beiden anderen Universitäten wirkt noch deutlich stärker das unausgesprochene Konsensprinzip zwischen Hochschulleitung und Profession. Durch hartnäckiges Intervenieren gelingt es den Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren der Fallbeispiele 1 und 3, die Mehrzahl der Fachbereiche bzw. Fakultäten zu eigenen Gleichstellungsmaßnahmen zu bewegen und einen Reflexionsprozess über Gleichstellungsbarrieren anzustoßen. Diese Möglichkeit haben die beiden Universitäten aber auch deshalb, weil sie bedingt durch Exzellenzmittel bzw. langjährige Gleichstellungsförderung des Lands über eine personell gut ausgestattete Gleichstellungsinfrastruktur verfügen. Zur internen Legitimationsbeschaffung für Gleichstellungsmaßnahmen gegenüber der Profession hat der akademische Senat in allen drei Universitätsbeispielen weiterhin eine wichtige Funktion, indem er diese formal bestätigt und im Fallbeispiel 1 über die Gleichstellungskommission Teil der gleichstellungspolitischen Akteurkonstellation ist.

Dass die erzielten Erfolge der Gleichstellungspolitik prekär sind, zeigt sich an der weiterhin fortbestehenden Abhängigkeit vom Wettbewerbsdruck zur Erlangung von Drittmitteln für die Forschung. Die Motivation zur Kooperation der Fakultäten und der forschungsstarken Professuren ist von diesem externen Druck bestimmt. Gleichzeitig zeigen die Beispiele, dass es in größerem Ausmaß personeller und finanzieller Ressourcen zur fachgerechten Beratung, Motivation und Kontrolle der Fakultäten und Fachbereiche bedarf. Wenn die öffentlich bereitgestellten Mittel für strukturelle Maßnahmen und zur Veränderung der Fächerkulturen eingesetzt werden, dürften sich nachhaltigere Ergebnisse zeigen als in kurzfristigen Aufschichtungen zusätzlicher Professorinnen. Darüber hinaus zeigen die Beispiele, dass die Ausgestaltung externer Anreize die weiterhin verbreitete Konsenskultur zwischen Hochschulleitung und Hochschullehrenden berücksichtigen muss. Da die bisherigen Bund-Länder-Programme,

die den Drittmittelwettbewerb mit Gleichstellung verknüpften, auf die Universitäten mit allen damit verbundenen „Übersetzungsproblemen“ ausgerichtet waren, könnte die direkte Ansprache der Fachbereiche und Fakultäten eine sinnvolle Ergänzung zur Erreichung der akademischen Profession sein.

Literatur

Aulenbacher, B., Binner, K., Riegraf, B. & Weber, L. (2015). Wandel der Wissenschaft und Geschlechterarrangements. Organisations- und Steuerpolitiken in Deutschland, Österreich, Großbritannien und Schweden. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 37(3), 22–39

Binner, K., Kubicek, B., Rozwandowicz, A. & Weber, L. (Hrsg.). (2013). *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung*. Münster: Westfälisches Dampfboot

Camus, C., Kreissl, K. & Oloff, A. (Hrsg.). (2016). Universitäten im Wandel: Innenansichten aus der reformierten Hochschule. *Feministische Studien*, 34(1)

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft. (o.J.). *Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG*. Abgerufen am 29.06.2019 von http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/index.html

Engels, A., Ruschenburg, T. & Zuber, S. (2012). Chancengleichheit in der Spitzenforschung: Institutionelle Erneuerung der Forschung in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder. In T. Heinze & G. Krücken (Hrsg.), *Institutionelle Erneuerungsfähigkeit der Forschung* (S. 187–217). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Erbe, B. (2017). Gleichstellungspolitischer Wandel der Hochschulen durch Wettbewerb? Über Erfolge und Grenzen der Vorgaben zur Geschlechtergleichstellung im Drittmittelwettbewerb. In A. Löther & B. Riegraf (Hrsg.), *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft* (S. 81–103). Opladen et al.: Budrich

European Commission. (2000). *Science policies in the European Union. Promoting excellence through mainstreaming gender equality*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

Matthies, H. & Matthäus, S. (2010). Science Between Organization and Profession: Opportunities for Neutralizing Gender? – Reflections on Research Assessment. In B. Riegraf, B. Aulenbacher, E. Kirsch-Auwärter & U. Müller (Hrsg.), *Gender Change in Academia. Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective* (S. 87–100). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Meier, F. & Schimank, U. (2010). Organisationsforschung. In D. Simon, A. Knie & S. Hornbostel (Hrsg.), *Handbuch Wissenschaftspolitik* (S. 106–117). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Müller, U. (2008). De-Institutionalisierung und gendered subtexts. ‚Asymmetrische Geschlechterkultur an der Hochschule‘ revisited. In K. Zimmermann, M. Kamphans & S. Metz-Göckel (Hrsg.), *Perspektiven der Hochschulforschung* (S. 143–156). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Pellert, A. (1999). *Die Universität als Organisation. Die Kunst, Experten zu managen*. Wien: Böhlau

Riegraf, B. (2017). Die Konstruktion von Exzellenz: Konsequenzen für Gleichstellung in der Wissenschaft. In A. Löther & B. Riegraf (Hrsg.), *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft* (S. 21–37). Opladen et al.: Budrich

Riegraf, B. & Weber, L. (2013). Exzellenz und Geschlecht in der unternehmerischen Hochschule. In K. Binner, B. Kubicek, A. Rozwandowicz & L. Weber (Hrsg.), *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung* (S. 67–85). Münster: Westfälisches Dampfboot

Schacherl, I., Roski, M., Feldmann, M. & Erbe, B. (2015). *Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess*. Opladen et al.: Budrich

Scharpf, F. W. (1993). Positive und negative Koordination in Verhandlungssystemen. In A. Héritier (Hrsg.), *Policy-Analyse: Kritik und Neuorientierung. Politische Vierteljahresschrift* (24) (S. 57–83). Opladen: Westdeutscher Verlag

Schimank, U. (2007). Die Governance-Perspektive: Analytisches Potenzial und anstehende konzeptionelle Fragen. In H. Altrichter, T. Brüsemeister & J. Wissinger (Hrsg.), *Educational Governance. Handlungskoordination und Steuerung im Bildungssystem* (S. 231–260). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften,

Simon, D. (2017). Neue Arrangements und alte Reputationsregime der Hochschulgovernance: Optionen und Restriktionen für die Geschlechterpolitik. In A. Löther & K. Samjeske (Hrsg.), *Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft* (S. 23–30). Köln: GESIS

Zimmermann, K. (2016). Neue Wissenschaftspolitik der Gleichstellung in Deutschland. In D. Simon, A. Knie, S. Hornbostel & K. Zimmermann (Hrsg.), *Handbuch Wissenschaftspolitik* (S. 375–393). Wiesbaden: Springer VS

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: 01.07.2019
Manuskript angenommen: 14.01.2020

Angaben zur Autorin:

Birgit Erbe, Dipl.-Pol./M.A.
Frauenakademie München e.V.
Baaderstraße 3
80469 München
E-Mail: erbe@frauenakademie.de

Birgit Erbe ist Geschäftsführerin der Frauenakademie München. Von 2011 bis 2014 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsverbund EQUISTU (Equality Implementation Standards for Universities). Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Gleichstellung in Organisationen, Gender Budgeting und Governance-Forschung.

Gleichstellungspläne: Wirksame Instrumente der Hochschulsteuerung auf dem Weg zu mehr Exzellenz

Ruth Kamm, Ines Weber

Mit dem Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit durch wissenschaftliche Exzellenz im Europäischen Forschungsraum zu stärken, werden im Rahmen des EU-Programms Horizon 2020 länderübergreifende Projektkonsortien gefördert, die für die beteiligten Standorte Gleichstellungspläne entwickeln und einführen. An deutschen Hochschulen gelten Gleichstellungspläne als tradierte Instrumente und rechtliche Basis der Gleichstellungsarbeit. Dies ist jedoch nicht in allen europäischen Hochschulsystemen der Fall. In diesem Beitrag wird der Vorschlag der Europäischen Kommission zur Konzeptualisierung und Implementierung von Gleichstellungsplänen vorgestellt und gezeigt, wie Baltic Gender, ein Konsortium aus acht Einrichtungen im Ostseeraum mit meereswissenschaftlichem Schwerpunkt, diesen genutzt hat. Aus den bisherigen Erkenntnissen werden Bedingungen abgeleitet, unter denen Gleichstellungspläne ihre Wirksamkeit als Steuerungsinstrumente entfalten und dargestellt, wie sie zur Forschungsexzellenz beitragen können.

1 Einleitung

Die Europäische Kommission hat 2012 die Mitteilung „Eine verstärkte Partnerschaft im Europäischen Forschungsraum im Zeichen von Exzellenz und Wachstum“ veröffentlicht, in der Strategien zur Sicherung exzellenter Forschung und globaler Wettbewerbsfähigkeit entwickelt werden (EK, 2012). Eine dieser Strategien zielt auf Gleichstellung und gender mainstreaming in der Forschung, um die *„Beendigung der Talentverschwendung, die wir uns nicht leisten können, sowie Diversifizierung der Ansichten und Konzepte in der Forschung und Förderung von Exzellenz“* (ebd., 4) voranzubringen. Gleichstellungspläne sind eines der vorgeschlagenen Steuerungsinstrumente. Um einen Anreiz zu setzen, Gleichstellungspläne einzuführen, hat die EU die Horizon 2020-Förderlinie „Support to research organisations to implement gender equality plans“ aufgelegt. Sie zielt darauf ab, geschlechtergerechte Strukturen in Forschungseinrichtungen zu etablieren, um gesellschaftlichen Wandel voranzutreiben und den Europäischen Forschungsraum dauerhaft wettbewerbsfähig zu gestalten, indem mehr exzellente Wissenschaftlerinnen dem System erhalten bleiben. Fünf der in dieser Linie

bisher gestarteten Projekte¹ konzentrieren sich auf Disziplinen, in denen Frauen besonders stark unterrepräsentiert sind. Dazu zählt auch das Projekt „Baltic Consortium on Promoting Gender Equality in Marine Research Organisations“ (kurz Baltic Gender), das von 2016 bis 2020 die gleichstellungspolitischen Herausforderungen in den Meereswissenschaften in Forschungseinrichtungen im Ostseeraum in den Blick nimmt. Acht Institutionen aus fünf EU-Ländern sind Partnerinnen in Baltic Gender: die Universität Lund (Schweden), das Umweltinstitut SYKE (Finnland), das Meeresforschungsinstitut der Universität Tartu (Estland), die Universität Klaipėda (Litauen) sowie das Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung GEOMAR, die Fachhochschule Kiel, das Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde und die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (alle Deutschland). Sie arbeiten daran, Gleichstellungspläne neu einzuführen (Tartu und Klaipėda) bzw. weiterzuentwickeln (alle anderen Institutionen).²

Was genau Gleichstellungspläne sind und wie sie positive Wirkung auf die Gleichstellung in der Wissenschaft entfalten können, wird im vorliegenden Beitrag anhand der im Projekt Baltic Gender bisher gemachten Erfahrungen erörtert. Zunächst wird das auf europäischer Ebene entwickelte Verständnis von Gleichstellungsplänen eingeführt. Anschließend erfolgt die Darstellung von Baltic Gender mit seinen Zielen und den bisherigen Schritten zur Implementation von Gleichstellungsplänen in den beteiligten Forschungseinrichtungen. Im letzten Abschnitt werden erste Schlussfolgerungen dazu präsentiert, wie die Wirksamkeit von Gleichstellungsplänen durch Ausgestaltung, strukturelle Bedingungen und flankierende Maßnahmen verbessert werden kann sowie wie Gleichstellungsaktivitäten und Exzellenz miteinander verknüpft sind.

2 Was sind Gleichstellungspläne?

Auf der europäischen Ebene finden Gleichstellungspläne als Hochschulsteuerungsinstrumente seit 2012 systematische Berücksichtigung (EK, 2012). Nach dem European Institute for Gender Equality (EIGE) sollen sie darauf abzielen, erstens Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu identifizieren, zweitens Strategien und Maßnahmen zur Verbesserung der Situation festzulegen und drittens Ziele zu setzen sowie mithilfe von Indikatoren den Grad der Zielerreichung zu messen. Dabei soll ein Bezug zu Personalmanagement, Mittelvergabe, Entscheidungsstrukturen und Forschungsprogrammen hergestellt werden (EIGE, 2016, S. 8). In Deutschland sind Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne seit mehr als zwei Jahrzehnten entweder in den Landes-

¹GENERA (Physik), LIBRA (Lebenswissenschaften), Hypatia (MINT-Studiengänge), Baltic Gender (Meereswissenschaften) und EQUAL-IST (Informatik und Technologie).

²Die neu eingeführten Gleichstellungspläne gelten für das Meeresforschungsinstitut der Universität Tartu sowie für das Meeresforschungsinstitut und die Fakultät für Meerestechnologie und Naturwissenschaften der Universität Klaipėda. Für weitere Informationen über Baltic Gender siehe <https://www.baltic-gender.eu/>.

hochschulgesetzen oder in den Landesgleichstellungsgesetzen verankert (Blome, Erfmeier, Gülcher & Smykalla, 2013, S. 204). Eine Ausnahme bildet Mecklenburg-Vorpommern, wo Frauenförderpläne seit 2016 nicht mehr gesetzlich festgeschrieben sind. In Nordrhein-Westfalen besteht die Möglichkeit, über eine Experimentierklausel Gleichstellungspläne durch neue Instrumente zu ersetzen,³ wenn diese besser geeignet erscheinen, Gleichstellungsziele zu erreichen. Vollmer (2017, S. 66) und Blome et al. (2013, S. 204) bezeichnen Gleichstellungspläne als zentrale tradierte rechtliche Basis der Gleichstellungsarbeit an deutschen Hochschulen. Ihre Bedeutung als Steuerungsinstrumente nimmt jedoch ab, da neben die Gleichstellungspläne andere Dokumente treten, in denen die Gleichstellungsziele von Hochschulen definiert und Gleichstellungsaktivitäten festgelegt werden. Dies sind insbesondere Gleichstellungskonzepte im Rahmen bundesweiter Anreiz- und Wettbewerbsverfahren. Als besonders relevant gelten das Professorinnen-Programm von Bund und Ländern, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und die Exzellenzinitiative, bei der Gleichstellung seit der ersten Ausschreibungsrunde ein explizites Wettbewerbskriterium darstellt.

Die Reichweite von Gleichstellungsplänen kann variieren und umfasst nicht in jedem Fall die gesamte Institution, sie können sich vielmehr auch auf einzelne Untereinheiten beziehen. EIGE (2016, S. 8) schlägt vier Schritte zur Entwicklung und Optimierung von Gleichstellungsplänen vor:

1. Analysephase: Es werden geschlechtersegregierte Daten erhoben sowie Prozesse auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer hin untersucht und dargestellt.
2. Planungsphase: Es werden Ziele definiert und Maßnahmen identifiziert, die zum Erreichen der Ziele beitragen sollen. Zudem werden konkrete Verantwortlichkeiten und Ressourcen festgelegt.
3. Implementationsphase: Maßnahmen werden umgesetzt und bekannt gemacht.
4. Monitoringphase: Es werden Strategien entwickelt, um die Wirksamkeit von Maßnahmen und Fortschritte bezüglich der Ziele erfassen sowie notwendige Anpassungen vornehmen zu können.

Die letzte Phase bildet die Grundlage für die Analysephase des nächsten Gleichstellungsplans, so dass sich ein kreislaufartiges Vier-Phasen-Modell ergibt, welches im deutschen System in ähnlicher Form als Gender- oder Gleichstellungscontrolling bekannt ist (Blome et al., 2013, S. 227ff.).

Nach EIGE (2016) sollte die Entwicklung des Gleichstellungsplans, besonders aber dessen Umsetzung, durch so genannte „implementation teams“ begleitet werden.

³Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen §6a.

Anders als die Bezeichnung zunächst vermuten lässt, sind implementation teams nicht nur in die Implementations-, sondern in alle Phasen der Entwicklung, Umsetzung und Anpassung von Gleichstellungsplänen eingebunden. Die Hochschulleitung, Personen des höheren und mittleren Managements, die HR-Abteilung sowie weitere, für das Thema relevante Personen wie etwa Lehr- oder wissenschaftliches Personal werden von EIGE explizit als potenzielle Mitglieder genannt (EIGE 2019b).

Trotz der hohen praktischen Bedeutung, die Gleichstellungsplänen für die Umsetzung des EU-Gleichstellungsziels im Wissenschafts- und Forschungssektor zukommt, ist die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Gleichstellungsplänen von Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen gering. Insbesondere Analysen zur Wirksamkeit und zum Nutzen von Gleichstellungsplänen liegen bisher nur begrenzt vor, unter anderem weil Monitoring- und Evaluationsprozesse fehlen (vgl. Sansonetti, De Micheli, Plamen & Wroblewski, 2017). Macha, Gruber und Struthmann (2011) stellen für den deutschen Kontext eine Studie vor, die an dieser Forschungslücke ansetzt. Sie untersuchen vergleichend Gleichstellungsprojekte und -programme an 16 deutschen Hochschulen und beziehen auch Gleichstellungspläne ein. Die Autorinnen messen diesen vor allem bei der Initiierung von Prozessen hin zu einer geschlechtergerechten Organisationsentwicklung hohe Bedeutung zu. In mehreren EU-Projekten zu Gleichstellungsplänen wurden Evaluations- und Monitoringkonzepte vorgelegt und durchgeführt, um durch Gleichstellungspläne unterstützte Veränderungsprozesse in wissenschaftlichen Einrichtungen erfassen und voranbringen zu können (vgl. etwa Kalpazidou Schmidt et al., 2017; Lipinsky & Schäfer, 2014; Peterson & Dahmen, 2018). Gleichstellungspläne und Vorschläge zur Wirksamkeitsmessung stehen in diesen wenigen Studien im Zentrum, allerdings legen sie keinen Fokus auf die spezifischen Kontextbedingungen in den Meereswissenschaften.

3 Das Projekt Baltic Gender

Das Projekt Baltic Gender folgt dem Ansatz der EU, dass Gleichstellungspläne ein zentrales Instrument zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und zur Förderung der paritätischen Repräsentation von Frauen und Männern in der Wissenschaft insgesamt, besonders aber auf Führungsebene darstellen. Wie die aktuelle Veröffentlichung der SHE Figures zeigt, sind Frauen in den Wissenschaftsbereichen Mathematik, Naturwissenschaften, Informatik und Technik im europäischen Durchschnitt nach wie vor unterrepräsentiert (EC, 2019, S. 117). Meereswissenschaftliche Forschung wird vorrangig in diesen Wissenschaftsbereichen betrieben, so dass von einer grundsätzlichen Unterrepräsentanz von Frauen in den Meereswissenschaften auszugehen ist. In den an Baltic Gender beteiligten Einrichtungen zeigt sich zum Zeitpunkt der ersten Datenerhebung auf der Ebene der Promovierenden und in der Postdocphase zum Teil ein ausgeglicheneres Bild als im EU-Durchschnitt. Der Anteil der Doktorandinnen

schwankt an den sechs Einrichtungen, die diese beschäftigen, zwischen 36 und 61 Prozent, die vier Einrichtungen mit Postdocs weisen in dieser Gruppe Frauenanteile von 34 bis 49 Prozent auf. Auf meereswissenschaftlichen Professuren sind Frauen 2016/2017 hingegen deutlich unterrepräsentiert, ihr Anteil liegt auf den höchsten wissenschaftlichen Spitzenpositionen zwischen 0 und 27 Prozent (Baltic Gender, 2018: 1.1. Scissor diagram).⁴ Diesem Missverhältnis soll mit dem Projekt begegnet werden, weshalb die beiden neu- und die sechs weiterentwickelten Gleichstellungspläne mindestens den Bereich der Meereswissenschaften umfassen. Zum Teil gehen sie aber darüber hinaus und gelten für eine gesamte Fakultät oder Einrichtung.

Als eine Grundlage für die weitere Arbeit wurde zu Beginn der Projektlaufzeit ein Kurzüberblick über den jeweiligen Rechtsrahmen der Gleichstellungsarbeit in den Wissenschaftssystemen der einzelnen Partnerländer erstellt, der auf Berichten nationaler Expertinnen für Gleichstellungsrecht basiert (Thege & van Elsacker, 2018). Dieser Bericht gibt Auskunft darüber, welche Aufgaben im Bereich Gleichstellung die Einrichtungen obligatorisch erfüllen müssen und zeigt dadurch indirekt auch auf, über welche Gestaltungsspielräume die jeweiligen Institutionen verfügen. Darüber hinaus stellt die Zusammenfassung eine wichtige Grundlage dafür dar, um die Ergebnisse der Datenerhebung einordnen und vergleichend diskutieren zu können. Die von EIGE (2016) vorgeschlagenen „implementation teams“ sind in der Konzeption der Neuentwicklungs- bzw. Anpassungsprozesse der Gleichstellungspläne vorgesehen und werden von den Einrichtungen selbst bestimmt. Sie werden über die Erkenntnisse aus dem Projekt informiert.

In Baltic Gender werden die vier inhaltlichen Schwerpunkte Karriereentwicklung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Strukturveränderungen sowie Gender in Forschung und Lehre verfolgt. Einerseits wurden mit Bezug auf diese Bereiche Indikatoren entwickelt, die in den Gleichstellungsplänen der Darstellung der Ist-Situation und der Ableitung von Zielen dienen. Andererseits findet eine Verknüpfung mit konkreten Maßnahmen statt, um gleichstellungspolitisch relevantes Wissen in die Institutionen tragen und geschlechtergerechte Strukturen aufbauen bzw. verbessern zu können. So werden etwa Verwaltungs-, Führungs- und Lehrpersonen im Rahmen von Workshops zu Themen wie Gender Bias in der Wissenschaft, geschlechtergerechte Führung und Lehre oder Umgang mit sexuell motivierten Grenzverletzungen professionalisiert, es werden Netzwerke etabliert, Leitlinien und Handreichungen zu verschiedenen Themen erarbeitet, ein Mentoring-Programm aufgebaut und gut funktionierende Gleichstellungsmaßnahmen vorgestellt. Ziel ist es, bereits während der Projektlaufzeit nachhaltig institutionellen Wandel anzustoßen und Anregungen zu geben, wie die in Gleichstellungsplänen verankerten Ziele mit konkreten Aktivitäten verknüpft werden können.

⁴Der Stichtag der Datenerhebung variiert zwischen den Partneereinrichtungen im Zeitraum vom 30.06.2016 bis 30.06.2017 (Baltic Gender, 2018).

Insgesamt wurden sieben quantitative und sechs qualitative Indikatoren veröffentlicht, die den Grad der erreichten Gleichstellung in den vier inhaltlichen Schwerpunkten abbilden sollen. Diese Indikatoren wurden durch das Konsortium in einem iterativen Prozess, unter anderem auf der Basis eines Überblicks zu den jeweiligen nationalen Rechtsrahmen sowie in einem gemeinsamen Workshop zur Etablierung von Gleichstellungsplänen in der Wissenschaft identifiziert und sind an den praktischen Erfahrungen sowie der Relevanz für die acht Einrichtungen orientiert. Darunter fallen beispielsweise der Frauenanteil an wissenschaftlichen Fahrleitungen auf Forschungsschiffen oder der Gender Pay Gap, aber auch qualitative Indikatoren wie das Vorhandensein von Vorschriften zu geschlechtergerechter Sprache oder zur Integration von Gleichstellungsplänen in Drittmittelprojekte (Baltic Gender, 2018). Die hierfür notwendigen Daten werden während der Projektlaufzeit zu zwei Zeitpunkten an allen Baltic Gender-Standorten erhoben und fließen in Abhängigkeit von der Aussagekraft für die einzelne Institution in die Beschreibung des Ist-Zustands (Analyseteil des Gleichstellungsplans) ein.

In dem von der Christian-Albrechts-Universität Kiel verantworteten Teilprojekt sollen Veränderungen der internen Strukturen und Prozesse angestoßen werden, die zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führen. Als wichtige Stellschrauben wurden dafür die internen Entscheidungsstrukturen, Rekrutierungsverfahren und die Verteilung bzw. der Zugriff auf (finanzielle) Ressourcen identifiziert. Ein wichtiges Zwischenergebnis ist die Sammlung von insgesamt 13 besonders gut funktionierenden Gleichstellungsmaßnahmen in den beteiligten Einrichtungen (Kamm & Weber, 2018). Der Ausgang ging ein mehrstufiger, transparenter Prozess voraus. Neben quantitativen und qualitativen Datenerhebungsschritten umfasst dieser die Entwicklung von sechs Auswahlkriterien⁵, von denen eine best practice-Maßnahme mindestens vier erfüllen muss. Grundsätzlich besteht der Nutzen von best practice-Sammlungen darin, erstens die Sichtbarkeit und Akzeptanz von existierenden Gleichstellungsmaßnahmen zu erhöhen, zweitens Anregungen für gleichstellungspolitische Maßnahmen zu geben sowie drittens peer learning-Prozesse anzustoßen, Optimierungen zu forcieren und Netzwerke auszubauen (EIGE, 2019), die auch institutionen- und länderübergreifend sein können. Basierend auf dem Auswahlprozess und der genauen Analyse der best practices haben alle Einrichtungen Empfehlungen zur weiteren Verbesserung der Maßnahmen erhalten. Im weiteren Projektverlauf wird ihre Umsetzung sowie die Verankerung der Maßnahmen in den Gleichstellungsplänen unterstützt.

⁵Diese sind ein Bezug zu Meereswissenschaften, ein definiertes Ziel, eine (finanziell) nachhaltige Struktur, Bekanntheit an der Institution, ein etabliertes Monitoring und dass die Maßnahme in ihrer Zielsetzung über die bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen hinausgeht.

4 Lessons Learned

Das Gesamtprojekt ist darauf ausgelegt, dass in allen vier inhaltlichen Schwerpunkten daran gearbeitet wird, Strukturen und Expertise bereitzustellen, die Eingang in die Gleichstellungspläne der jeweiligen Institutionen finden und sie verbessern helfen. Baltic Gender argumentiert analog zur Europäischen Kommission, dass exzellente meereswissenschaftliche Forschung nicht auf gut ausgebildete Wissenschaftlerinnen verzichten kann. Gleichzeitig versucht das Projekt durch die inhaltliche Schwerpunktsetzung einen Kulturwandel in den acht Institutionen anzustoßen, um das Bewusstsein für den Wert von Gleichstellung über die ökonomischen Aspekte hinaus zu stärken. Die bisher gesammelten Erfahrungen zur Wirksamkeit von Gleichstellungsplänen in den Baltic Gender-Institutionen sollen in einem letzten Schritt kurz vorgestellt werden.

4.1 Struktur des Gleichstellungsplans und Monitoring

Für die Überarbeitung und Neuentwicklung der Gleichstellungspläne in Baltic Gender hat sich der von EIGE (2016) vorgeschlagene, auf drei Schritten beruhende Aufbau als hilfreiche Anregung erwiesen. Er wurde dahingehend konkretisiert, dass der erste Schritt (Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern identifizieren) bereits explizit mithilfe von Indikatoren erfolgte. Aufbauend auf dieser umfassenden Analyse wurden Bereiche identifiziert, in denen sich eine Institution Ziele setzen will. Darüber hinaus zeigen die bisherigen Erfahrungen im Projekt, dass den implementation teams eine wichtige Rolle zukommt. Sie können besonders dann hohe Wirksamkeit entfalten, wenn ihnen Personen aus dem höheren Management angehören, die (mit-)verantwortlich für Aufgaben sind, die das Thema Gleichstellung tangieren. Auch wissenschaftliches Personal sollte zum implementation team gehören, wenn es institutionelle Veränderung mit Fachexpertise und/oder praktischen Erfahrungen unterstützt. Durch die Vernetzung von Personen in gleichstellungspolitisch relevanten Positionen wird sichergestellt, dass der Umsetzungsstand der Maßnahmen bekannt ist. Außerdem kann durch regelmäßige Kommunikation gewährleistet werden, dass kontinuierlich an der Erreichung der Ziele gearbeitet wird. In diesem Zusammenhang hat sich auch die Berücksichtigung und Weiterentwicklung bereits bestehender Strukturen als effektive Strategie erwiesen. So gibt es beispielsweise in mehreren Institutionen für Gleichstellung zuständige Ausschüsse, deren Aufgabengebiet dahingehend erweitert wurde, dass sie an der Erarbeitung und am Monitoring des Gleichstellungsplans mitwirken.

4.2 Rechtliche Rahmenbedingungen

Ob bestimmte Ziele und Maßnahmen Eingang in Gleichstellungspläne finden, hängt zu einem hohen Maß vom gegebenen rechtlichen Rahmen ab. Bestehen keinerlei rechtliche Grundlagen, bedeutet dies, dass dem Thema keine Bedeutung zugemessen

wird und kein Zwang besteht, gleichstellungspolitische Ziele zu formulieren. Gleichstellungsakteuren fehlen entsprechend der Referenzrahmen sowie die rechtliche Ermöglichung und Sicherheit für ihr Handeln. Je umfangreicher das Gleichstellungsrecht ausgestaltet ist, desto geringer ist die Notwendigkeit, eigens auf die Institution zugeschnittene strukturelle Rahmenbedingungen zu entwickeln und festzuschreiben, weil das Niveau der gleichstellungspolitischen Vorgaben bereits sehr hoch ist und geschlechtergerechte interne Verfahren und Prozesse per übergeordnetem Gesetz unterstützt werden. Zu denken wäre hier etwa an national vorgegebene Quotenregelungen, die entsprechend für wissenschaftliche Einrichtungen gelten. Wie groß die Auswirkungen eines neu verabschiedeten Gleichstellungsplans sein können, hängt also auch davon ab, was bereits durch Rechtsvorschriften geregelt ist und damit nicht mehr im Gleichstellungsplan als institutionenspezifisches Ziel formuliert werden muss. Dasselbe gilt für Verfahrensordnungen, Leitlinien oder Codizes, die an der Einrichtung gültig sind.

4.3 Flankierende Maßnahmen durch das Projektkonsortium

Vier als wirksam erwiesene Instrumente flankieren die Entwicklung und Umsetzung guter Gleichstellungspläne durch Baltic Gender. Erstens hat die Leiterin des Gesamtprojekts ein teilstandardisiertes vertrauliches Gespräch mit den Führungspersonen aller Baltic Gender-Einrichtungen geführt. Das Gespräch diente in einem ersten Schritt dazu, der Leitungsebene das Anliegen des Projekts ins Gedächtnis zu rufen und die Verbindlichkeit von Zusagen und/oder proklamierten Zielen zu erhöhen. In einem zweiten Schritt wurde das Führungspersonal auch danach gefragt, ob und wie das Projektteam vor Ort die Weiterentwicklung der Gleichstellungspläne unterstützen kann. Aus diesem Feedback sollen unter anderem Vorschläge entwickelt werden, wie die gewonnenen Informationen und die aufgebauten Strukturen über die Laufzeit des Projekts hinaus erhalten werden können.

Zweitens wurden institutionenspezifische Empfehlungen zur Neuimplementierung bzw. Verbesserung bereits bestehender Gleichstellungspläne entwickelt, die auf einer vergleichenden Ausgangsanalyse basieren. In den Empfehlungen sind inhaltliche und strukturelle Aspekte berücksichtigt. Durch die enge Kooperation und den intensiven Austausch mit allen Projektinstitutionen beruhen die Empfehlungen auf einer guten Kenntnis der jeweils besonderen Bedingungen vor Ort bei einem gleichzeitigen frischen „Blick von außen“. Die Empfehlungen finden daher generell hohe Akzeptanz und wurden explizit auch an die implementation teams geschickt.

Drittens hat die Identifikation gut funktionierender Maßnahmen in den Baltic Gender-Institutionen Reflexionen darüber in Gang gesetzt, wie der Erfolg bzw. die Wirkung von Gleichstellungsinstrumenten bestimmt werden können. Diese Verständigungs-

prozesse sind sowohl mit Blick auf die im best practice-Katalog genannten, als auch mit Blick auf die in den Gleichstellungsplan aufgenommenen Maßnahmen hilfreich. Gleichzeitig wurde die Auswahl eines best practice als Auszeichnung betrachtet, die dazu genutzt wurde, die Erfolge und die Qualität der Maßnahme nochmals stärker sichtbar zu machen.

Verbunden mit der best practice-Sammlung sind Anpassungen konstruktiv in den jeweiligen Institutionen besprochen worden. Denn neben den grundsätzlichen Empfehlungen zur Verbesserung der Gleichstellungspläne sind viertens auch schriftliche Empfehlungen zu den best practice-Maßnahmen entwickelt worden, die anschließend auf ihre Wirkung überprüft wurden. Hierfür wurde im Rahmen von Interviews erfragt, ob und wenn ja, auf welche Weise die Empfehlungen Veränderungen anregen konnten. Dabei zeigte sich, dass in allen Einrichtungen nach Erhalt der Empfehlungen ein Reflexions- und Diskussionsprozess angestoßen wurde, der über die Projektteams in den jeweiligen Institutionen hinausgeht und die vertiefte Auseinandersetzung mit und die Adaption von einzelnen Gleichstellungsmaßnahmen befördert hat. Es wurde außerdem deutlich, dass es einen Anreiz für Institutionen darstellt, mit den eigenen Gleichstellungsmaßnahmen in einer öffentlich sichtbaren, auf Qualitätskriterien beruhenden Übersicht vorgestellt zu werden. Dies unterstützt Gleichstellungsakteurinnen und -akteure in ihren Bemühungen, vielversprechende, aber noch nicht den Anforderungen genügende Ideen fortzuführen, um in einer überarbeiteten oder neuen Sammlung mit weiteren Maßnahmen vertreten zu sein.

4.4 Prestigeträchtige Drittmittelförderung als Anreiz?

Gleichstellung in der Wissenschaft durch Gleichstellungspläne zu verbessern ist ein erklärtes Ziel der Europäischen Kommission. Die Erfahrungen in Baltic Gender zeigen, dass die von der EU ausgerufene Förderlinie einen wichtigen Faktor bei der Neu- und Weiterentwicklung von Gleichstellungsplänen darstellen kann. Die monetären Anreize sind ebenso wenig zu unterschätzen wie das Prestige der Förderung durch eine große Drittmittelgeberin wie die EU. In diesem Zusammenhang kann die Frage aufgeworfen werden, ob Gleichstellung als Wert und intrinsisches Ziel verinnerlicht ist, oder ob es vorrangig darum geht, die Wettbewerbsfähigkeit einer Einrichtung zu stärken, wie Krücken (2017) für die Rolle von Gleichstellungsaktivitäten in der Exzellenzinitiative argumentiert. Daher ist es besonders in einem Projekt, das sich in einem der Stärkung der Exzellenz verpflichteten Wettbewerbsverfahren durchgesetzt hat, wichtig zu hinterfragen, unter welchen Voraussetzungen der von den Drittmittelgebern beförderte Wandel hin zu einer nachhaltigen und durch die Mitglieder der Institution gelebten geschlechtergerechten Kultur beitragen kann – sofern diese denn von der Institution tatsächlich gewollt ist. Dennoch unterscheiden sich Baltic Gender und seine Schwesterprojekte von Vergabeverfahren wie etwa der Exzellenzinitiative, die Gleichstellung nur

als einen nicht zwingend mit den Forschungsprojekten verbundenen Aspekt mitberücksichtigen. Drittmittel können durchaus einen Anreiz zur Beteiligung an einem Projekt wie Baltic Gender darstellen. Die oben bereits erwähnte EU-Förderlinie stellt jedoch eine Besonderheit dar, weil Gleichstellungsaktivitäten finanziert werden, die in einen institutionellen Gesamtzusammenhang eingebettet sein und letztlich in die Implementation oder Überarbeitung von Gleichstellungsplänen münden müssen. Darüber werden nachhaltige strukturelle Veränderungen angeregt. So steigt die Wahrscheinlichkeit, dass zumindest die antragstellenden Personen davon überzeugt sind, dass Gleichstellung ein Wert an sich ist, der in die Institution getragen werden sollte. Projektbeteiligte und Personen aus den implementation teams spielen daher eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, in den beteiligten Institutionen das Prestige der Drittmittelförderung in eine gute und in der Einrichtung gelebte Gleichstellungspraxis zu überführen. In diesem Zusammenhang können gut strukturierte und für die Ausgangsbedingungen, Ziele und gegebenen Veränderungsmöglichkeiten einer Institution sensible Gleichstellungspläne ein wirksames Steuerungsinstrument darstellen, in guter institutioneller Gleichstellungspolitik mehr als einen Standortvorteil im Wettbewerb um Forschungsexzellenz zu sehen.

Literatur

Baltic Gender. (2018). *Handbook of gender-sensitive indicators in the Baltic Gender project*. Abgerufen am 12.06.2019 von <https://www.baltic-gender.eu/documents/1199638/1330458/D6.1-BG-Indicators-final.pdf/52f0619e-81bc-4d84-adac-3a48f15cc525>

Blome, E., Erfmeier, A., Gülcher, N. & Smykalla, S. (2013). *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversitätsmanagement?* (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS

EIGE. (2016). *Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool*. Vilnius: European Institute for Gender Equality

EIGE. (2019). *Methodology*. Abgerufen am 11.06.2019 von <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/eige-approach>

EIGE. (2019b). *Who is involved in a Gender Equality Plan*. Abgerufen am 29.10.2019 von <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/involved-gender-equality-plan>

European Commission. (2019). *SHE Figures 2018*. Abgerufen am 13.06.2019 von <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>

Europäische Kommission. (2012). *Eine verstärkte Partnerschaft im Europäischen Forschungsraum im Zeichen von Exzellenz und Wachstum*, KOM(2012) 392 endg. Brüssel: Europäische Kommission

Kalpazidou Schmidt, E. et al. (2017). *A Conceptual Evaluation Framework for Promoting Gender Equality in Research and Innovation. Toolbox I – A synthesis report. EFFORTI – Deliverable 3.3*. Abgerufen am 09.01.2019 von <https://www.efforti.eu/sites/default/files/2018-03/EFFORTI%20D3.3%20FINAL%20report%2027032018.pdf>

Kamm, R. & Weber, I. (2018). *Gender equality in marine sciences. Best practices on structural change*. Abgerufen am 13.06.2019 von http://oceanrep.geomar.de/44349/1/CAU_Baltic%20Gender%20Broschu%CC%88re_2018_WEB-FINAL.pdf

Krücken, G. (2017). Die Transformation von Universitäten in Wettbewerbsakteure. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 39(3–4), 10–29

Lipinsky, A. & Schäfer, M. (2014). *Deliverable 7.13. Detailed Evaluation Concept*. Abgerufen am 09.01.2019 von https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/D7_13-Detailed-Evaluation-Concept.pdf

Macha, H., Gruber, L. & Struthmann, S. (2011). *Die Hochschule strukturell verändern. Gleichstellung als Organisationsentwicklung an Hochschulen*. Opladen & Farmington Hills, MI: Budrich UniPress

Peterson, H. & Dahmen, J. (2018). *Monitoring Handbook. Methods and tools for monitoring developed in the GenderTime project*. Abgerufen am 09.01.2019 von https://www.researchgate.net/publication/324220962_MONITORING_HANDBOOK_-_Methods_and_tools_for_monitoring_developed_in_the_GenderTime_project

Sansonetti, S., De Micheli, B., Palmén, R. & Wroblewski A. (2017). *Gender Equality Plans in the private and public sectors in the European Union. Directorate General for Internal Policies, Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs*. Abgerufen am 09.01.2019 von [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583139/IPOL_STU\(2017\)583139_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583139/IPOL_STU(2017)583139_EN.pdf)

Thege, B. & van Elsacker, M. (2018). *National Legislations on Gender Equality with a focus on the implementation of Gender Equality Plans in Higher Education. Synthesis Report for Finland, Sweden, Estonia, Lithuania and Germany*. Abgerufen am 13.06.2019 von http://oceanrep.geomar.de/43127/1/National_Legislations.pdf

Vollmer, L. (2017). *Gleichstellung als Profession? Gleichstellungsarbeit an Hochschulen aus professionssoziologischer Sicht*. Wiesbaden: Springer VS

Manuskript eingegangen: 27.06.2019
Manuskript angenommen: 24.02.2020

Angaben zu den Autorinnen:

Dr. Ruth Kamm

Dr. Ines Weber

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Stabsstelle Gleichstellung, Diversität und Familie

Christian-Albrechts-Platz 4

24118 Kiel

E-Mail: rkamm@gb.uni-kiel.de

iweber@politik.uni-kiel.de

Dr. Ruth Kamm ist an der Stabsstelle Gleichstellung, Diversität & Familie der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel in den Bereichen Mentoring und GenderConsulting tätig. Sie war eineinhalb Jahre wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt Baltic Gender, das im Horizon 2020-Programm der EU gefördert wurde. Als Politikwissenschaftlerin hat sie sich schwerpunktmäßig mit Governance im deutschen Hochschulsystem beschäftigt.

Dr. Ines Weber ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel und arbeitet ebenfalls im Projekt Baltic Gender. Zu den Forschungsinteressen der Politikwissenschaftlerin zählen neben sozialistischen Theorien und DDR-Geschichte auch der Feminismus. Sie ist seit vielen Jahren als Gleichstellungsbeauftragte tätig.

Herausforderungen für Gleichstellungsarbeit in der deutschen Hochschulmedizin

Kaspar Molzberger, Ramona Lange, Gabriele Kaczmarczyk, Susanne Dettmer

Der Artikel nimmt zentrale Herausforderungen für Gleichstellungsarbeit in der deutschen Universitätsmedizin in den Blick, die auf einer formalstrukturellen Ebene und mit Blick auf organisationale Praktiken erschlossen werden. Auf der Grundlage eines multimethodischen empirischen Designs zeigt er, dass die (mehrheitlich nebenberuflich tätigen) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit einem zentralen Widerspruch zwischen einer geringen institutionellen Einbettung und zunehmend komplexen Arbeitsanforderungen konfrontiert sind, die sich aus der gestiegenen Bedeutung von Gleichstellung für eine an wissenschaftlicher Exzellenz und unternehmerischen Rechenschaftspflichten orientierten Hochschulgovernance ergeben. Am Beispiel von Berufungsverfahren wird anhand einer Typologie von Problemlösungsmustern ein vertiefender Einblick in die Arbeitsweise und Befugnisse der Beauftragten gegeben sowie deren organisationales Spannungsfeld zwischen Professionalisierungsanforderungen und tradierter Nischenposition illustriert. Um dieses Spannungsfeld erfolgreich gestalten und wirkungsvoller als bisher die Gleichstellung in der Medizin voranbringen zu können, ist eine strukturelle Stärkung der Position im Rahmen integrierter Organisationsmodelle sowie ein kontinuierlicher Aufbau von Fach- und Handlungswissen der Beauftragten gefordert.¹

1 Wandel der Rahmenbedingungen für Gleichstellungsarbeit an deutschen Hochschulen

Das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern an deutschen Hochschulen wurde erstmals 1985 im Hochschulrahmengesetz festgeschrieben und in den Hochschulgesetzen der Länder durch ein von formalen Weisungen unabhängiges Amt für Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen institutionalisiert (vgl. Blome, Erfmeier, Gülcher & Smykalla, 2013, S. 97f.). Seither hat sich das Arbeitsumfeld der Beauftragten stark gewandelt. Entscheidend hierfür sind umfangreiche Struktur-reformen angesichts einer sich seit den 1990er Jahren entwickelnden Governance der Hochschulen (vgl. Grande, Jansen, Jarren, Rip, Schimank & Weingart, 2013), welche in eine Zentralisierung von Leitungsstrukturen, verstärkte Rechenschaftspflichten sowie eine Wettbewerbs-, Leistungs- und Exzellenzorientierung der Hochschulen eingewoben ist. Universitäten geraten hierbei als strategische Akteure in den

¹Förderung: Die zugrundeliegende Studie wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert.

Blick (vgl. Hüther & Krücken, 2016, S. 155–197), die sich als „unternehmerische Hochschulen“ (vgl. Clark, 1998; Scherm, 2014) nunmehr zwischen den „drei Hochschulgruppen Hochschulverwaltung, Hochschulmanagement und Akademia“ (Krempkow, Harris-Huermann, Hölscher & Janson, 2019, S. 10) aufspannen. Durch die neuen Steuerungsformen zeichnen sich auch Konsequenzen für Gleichstellungsaspekte ab: Förderinstitutionen wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) definieren Chancengleichheit seit Mitte der 2000er Jahre als eigenständiges Förderkriterium, wodurch Gleichstellungsarbeit heute – etwa im Rahmen der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder – eine höhere Bedeutung im Rahmen der Drittmittelakquise und für die erfolgreiche Gestaltung von Antragsverfahren zukommt (vgl. Kahlert, 2003; Rother & Ittel, 2017; Schacherl, Roski, Feldmann & Erbe, 2015). Nunmehr als „Wettbewerbskriterium“ (Löther & Glanz, 2017, S. 39) einer an wissenschaftlicher Exzellenz und unternehmerischer Verantwortung orientierten Hochschulentwicklung verstanden, entwickelt sich Gleichstellung zum Querschnittsthema mit Relevanz für Personalentwicklungs-, Qualitätssicherungs- und Managementfragen (vgl. Macha, Gruber & Struthmann, 2011; Vollmer, 2017; Weber, 2017).

Obwohl hiermit eine institutionelle Aufwertung von Gleichstellungszielen anklingt und zahlreiche Förderprogramme zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern aufgelegt werden, zeigt sich nach wie vor ein stetig abnehmender Frauenanteil (sog. Schereneffekt) im Qualifikationsverlauf (vgl. Statistisches Bundesamt, 2018). Unzureichende Transparenz bei fakultätsinternen Berufungsverfahren für Lehrstühle und ein mitunter schwach ausgeprägtes gleichstellungsbezogenes Problembewusstsein bei Führungskräften untermauern die Bedeutung von Gleichstellungsarbeit zusätzlich (vgl. Löther & Glanz, 2017, S. 38f.; Löther & Vollmer, 2014). Insbesondere in der Universitätsmedizin, die im Fokus des vorliegenden Artikels steht, ist ein stark ausgeprägter Schereneffekt zwischen männlichen und weiblichen Professionsangehörigen im Karriereverlauf zu verzeichnen: Im Jahr 2017 wurde nur etwa ein Viertel (23 %) aller medizinischen Habilitationen von Frauen absolviert, die Anzahl der von Frauen bekleideten W3-Professuren lag in der Medizin mit 14 % noch darunter (vgl. Statistisches Bundesamt, 2018).

Der vorliegende Beitrag geht der Frage nach, welche Herausforderungen sich für die Gleichstellungsarbeit unter den skizzierten, sich wandelnden Bedingungen innerhalb der Hochschulmedizin stellen. Hierzu wird auf Grundlage empirischer Ergebnisse das Arbeitsumfeld der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit Blick auf institutionelle Rahmenbedingungen diskutiert (2), das Tätigkeitsspektrum veranschaulicht (3), sowie gezeigt, welche organisationalen Praktiken und Handlungsorientierungen die Beauftragten in den für Gleichstellungsziele besonders bedeutsamen Berufungsverfahren entwickeln (4).

2 Institutionelle Herausforderungen für Gleichstellungsarbeit qua Wahlamt innerhalb der Hochschulmedizin

Der Beitrag basiert auf deskriptiven Analysen einer standardisierten Befragung unter Beauftragten der Hochschulmedizin, Dokumenten- und Literaturanalysen sowie leitfadengestützten Expertinnen- und Experteninterviews (vgl. Meuser & Nagel, 2002) mit Beauftragten im Rahmen von sechs Fallstudien, die inhaltsanalytisch ausgewertet wurden (vgl. Mayring, 2015). Die Ergebnisse sind im Rahmen des laufenden Forschungsprojekts „Determinanten der Karriereentwicklung von Ärztinnen und Ärzten in der Universitätsmedizin“ entstanden, welches mittels multimethodisch erhobener Daten die genannten Aspekte in den Blick nimmt (vgl. Kuckartz, 2014; Mayring, 2012).

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die formalen Rahmenbedingungen derjenigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die an der standardisierten Fragebogenerhebung teilgenommen haben:²³

Tabelle 1: Formale Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit in der Hochschulmedizin

Zuständigkeitsbereich	Universitätsklinikum & Medizinische Fakultät	16
	Ausschließlich Medizinische Fakultät	14
	Ausschließlich Universitätsklinikum	6
Amtsausübung⁴	Wahlamt in Freistellung	29
	Hauptberuflich	7
Dauer der Amtszeit	0–3 Jahre	12
	4–6 Jahre	7
	7 Jahre und länger	16
Strukturelle Anbindung	Zentral (z. B. in einem Gleichstellungsbüro)	3
	Dezentral (z. B. am jeweiligen medizinischen Fachbereich)	33
Organisationsmodell	Integration	6
	Kooperation	30
Σ		36

²Die Befragung orientiert sich in Teilen am Fragebogen „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), vgl. GESIS, CEWS, 2016.

³Zur Teilnahme an der Befragung aufgefordert wurden alle Personen der Medizinischen Fakultäten bzw. Universitätskliniken in Deutschland, die im Erhebungszeitraum das Amt bzw. die Bezeichnung „Frauen-“ und/oder „Gleichstellungsbeauftragte“ innehatten.

⁴Vgl. Löther & Vollmer, 2014, S. 22f. für die beiden genannten Modi sowie nachfolgende Erläuterungen in diesem Kapitel.

Wie die Tabelle verdeutlicht, weisen die Angaben der 36 Befragten⁵ (angeschrieben wurden insgesamt 47 Personen, was einer Rücklaufquote von 77 % entspricht) auf einige markante Unterschiede hinsichtlich der formalen Rahmenbedingungen hin. Unterschiedliche Zuständigkeitsbereiche stehen in Verbindung mit dem am Standort vorzufindenden Organisationsmodell, über welches das strukturelle Verhältnis von Fakultät und Klinik geregelt ist (vgl. Wissenschaftsrat, 2007). Im „Integrationsmodell“ werden Fakultät und Klinik unter einem rechtlichen Dach zusammengefasst. Hier existiert in der Regel eine zentrale, hauptamtlich tätige Beauftragte für alle Berufsgruppen. Im „Kooperationsmodell“ verbleiben Fakultät und Klinik als separate rechtliche Entitäten. Gleichstellungsarbeit wird dort dezentral durch eine Beauftragte für das wissenschaftliche Personal (an der Medizinischen Fakultät) und eine für das nichtwissenschaftliche Personal (an der Universitätsklinik) realisiert.

Eine überwiegend dezentrale Anbindung der Beauftragten (33 von 36 Nennungen) korrespondiert mit einem herausfordernden Strukturaspekt der Amtsausübung: Gleichstellungsarbeit wird mehrheitlich als *Wahlamt* ausgeführt (29 von 36 Nennungen), d. h. im sog. „Freistellungsmodell“ und eher selten im „Modell der Hauptberuflichkeit“ (Löther & Vollmer, 2014, S. 22f.) verfolgt. Der überwiegende Teil der Befragten geht Gleichstellungsarbeit daher temporär und neben dem eigentlichen Beruf nach, zumeist nebenamtlich (n = 26) und in Teilzeit (n = 20) mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 19 Stunden (n = 32). Die große Mehrheit verfolgt überdies eine eigene wissenschaftlich-klinische Laufbahn in der Hochschulmedizin: 32 von 36 Befragten verfügen über einen Hochschulabschluss, zwei Drittel haben eine Stelle als Oberärztin oder Professorin inne. Hieraus ergeben sich potenzielle Interessenkonflikte zwischen beiden Tätigkeiten, da sich gleichstellungspolitische Stellungnahmen nachteilig auf die eigene Karriere auswirken können.

Zu den weiteren Rahmenbedingungen der Befragten zählen die rechtlichen Vorgaben. Eine ausführliche Dokumentenanalyse von Gesetzestexten zur Hochschul- und Gleichstellungsgesetzgebung sowie begleitende Literaturanalysen ergaben, dass *Gleichstellungsziele* zunehmend in allen Bundesländern durch gesetzliche Vorgaben zur Qualitätssicherung in Hochschulentwicklungsplänen implementiert werden. Die *Gleichstellungsarbeit* wiederum unterliegt föderal bedingt jedoch weiterhin *heterogenen*,

⁵Alle Befragten sind weiblich. Die Angaben zur Dauer der Amtszeit enthalten nur 35 Angaben und damit ein missing. Dass die Zahl der angeschriebenen Personen mit 47 über der Anzahl der medizinischen Fakultäten bzw. Universitätsklinik in Deutschland liegt, hängt mit dem Umstand zusammen, dass teils mehrere dezentrale, nach Standorten und/oder Berufsgruppen organisierte Beauftragte an den Standorten existieren. Nach Absprache mit den Beauftragten vor Ort kamen daher u.U. mehrere Personen pro Standort für die Befragung in Betracht.

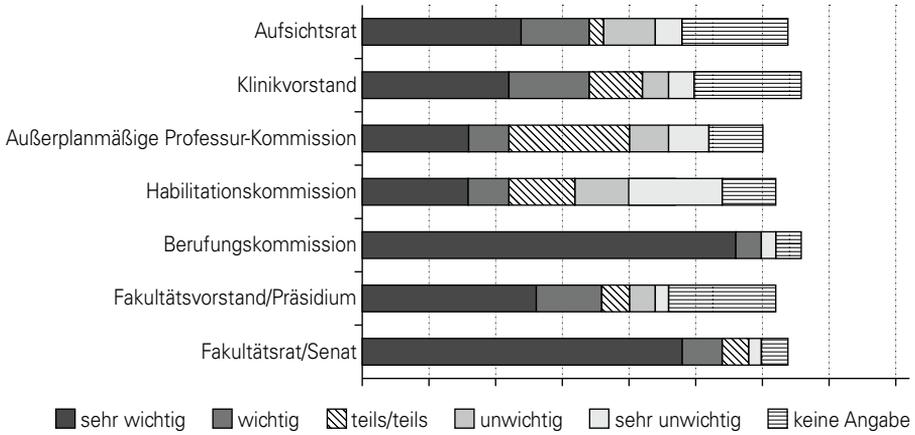
teils wenig konkreten Rechtsvorgaben.⁶ So heißt es zur Ressourcenausstattung in den Landeshochschulgesetzen etwa: Gleichstellungsarbeit sei „angemessen“ (HG NRW, §24 Abs. 5), zur „wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben“ (LHG BW, §4 Abs. 4) oder durch „ausreichende Sachmittelausstattung“ (LHG M-V, §4 Abs. 4) zu finanzieren. Über die inhaltliche Ausgestaltung der Gleichstellungsarbeit ist zu lesen, Beauftragte hätten „zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben das Recht auf notwendige und sachdienliche Information“ (ThürHG, §6 Abs. 5) und seien vom Rektorat „rechtzeitig über alles für die Erfüllung ihrer Aufgaben Erforderliche“ (SHG, §55 Abs. 4) zu unterrichten. Der Interpretationsspielraum solcher Formulierungen eröffnet den Universitäts- und Fakultätsleitungen die Möglichkeit, Gleichstellungsarbeit – obwohl die Beauftragten in der Regel frei von deren hierarchischen Weisungen agieren – in nicht unerheblichem Maße zu beeinflussen.

Gleichwohl zeigt die standardisierte Befragung, dass die länderspezifischen Gleichstellungs- und Hochschulgesetze von den Beauftragten im Rahmen der üblichen Berufspraxis als *überwiegend zielführend* bewertet werden. Ebenfalls als relevant und mit leichten Abstrichen zielführend werten die Befragten externe Standards (z. B. Gleichstellungsstandards der DFG) und hochschulinterne Dokumente (vor allem Berufungsordnungen und Gleichstellungspläne). Letztere Pläne dienen vordergründig als Referenz *für die tägliche Arbeit* (auf ‚ständig und häufig‘ entfielen 14 von insgesamt 35 Nennungen), obwohl nur etwa ein gutes Drittel der Beauftragten (hierunter *überwiegend* hauptberuflich und zentral tätige Beauftragte) an der Entwicklung dieser Pläne beteiligt ist. Dies ist ein weiterer Hinweis darauf, dass sich die *konkrete* Ausgestaltung der Gleichstellungsarbeit zunehmend entlang einer durch die Hochschulleitung zentral regulierten Top-Down-Struktur vollzieht. Dies wirkt sich tendenziell zum Nachteil dezentral tätiger Beauftragter aus, die durch ihren Hauptberuf in der Regel zugleich Teil der akademischen Selbstverwaltung sind (vgl. Löther & Glanz, 2017, S. 39ff.).

Neben dem Wahlamtscharakter spielen auch finanzielle und rechtliche Gestaltungsspielräume eine wesentliche Rolle bei der Umsetzung konkreter Gleichstellungsziele. So verfügen 19 der 33 Befragten über ein eigenes Budget, worauf 5 wiederum nur eingeschränkt (über einen Antrag auf Mittelfreigabe) zugreifen können. Mit Blick auf rechtliche Gestaltungsspielräume wird zunächst ersichtlich, dass der Gremienarbeit insgesamt ein hoher Stellenwert zukommt, wenn auch die einzelnen Organe in ihrer Bedeutung unterschiedlich bewertet werden (siehe Abb. 1).

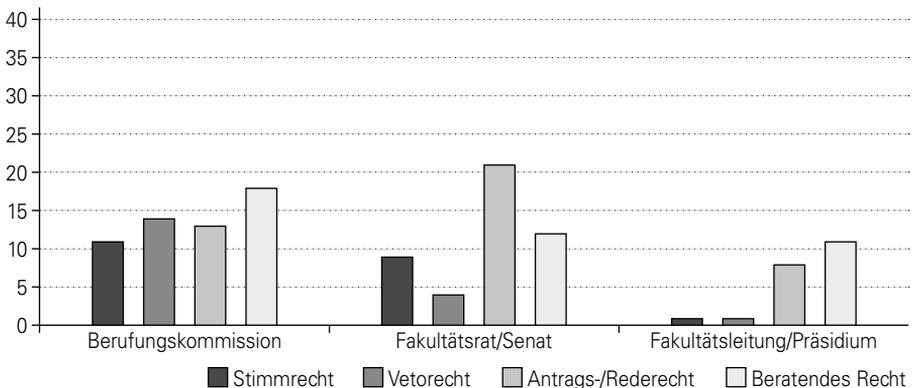
⁶Herangezogen wurden Gleichstellungs-, Hochschul-, Universitätsklinikgesetze sowie je nach Verfügbarkeit Gleichstellungsberichte, -pläne und Hochschulgrundordnungen. Die Analysen stützen sich zudem auf Informationen zum Gleichstellungsrecht aus den Datenbanken des CEWS sowie des Instituts für Hochschulforschung (HoF) der Universität Halle-Wittenberg.

Abbildung 1: Bewertung der Teilnahme an Sitzungen in den Gremien der Hochschulmedizin – absolute Häufigkeiten (n = 33)



Mit Blick auf den formellen Einfluss in den fakultätsseitig besonders hervorgehobenen Arenen der akademischen Selbstverwaltung (Berufungskommissionen und Fakultätsräte) gilt, dass die Befragten in der Zusammenschau hier nach eigener Aussage über die meisten Mitbestimmungsrechte verfügen, während in den Leitungsorganen (Fakultätsleitung bzw. Präsidium) vergleichsweise nur mäßig ausgeprägte Rechte in geringerer Zahl vorliegen (siehe Abb. 2).

Abbildung 2: Vorhandene Rechte in den als teilnahmerelevant eingeschätzten Gremien der Fakultät – absolute Häufigkeiten (n = 36)



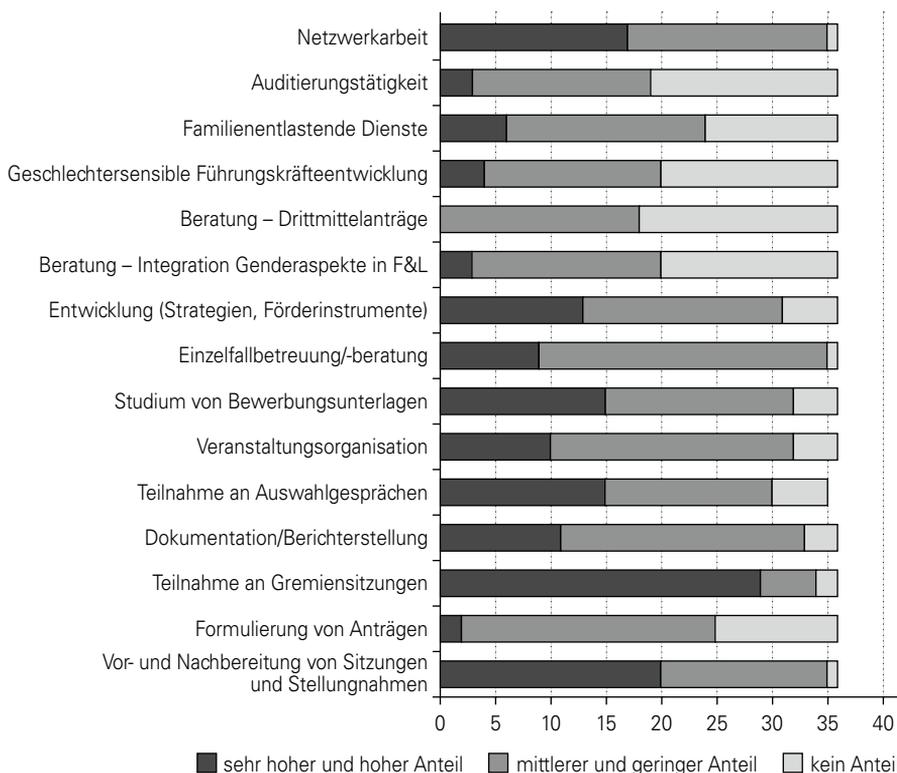
In den klinikseitigen Entscheidungsgremien fällt die formelle Mitsprache der Befragten nur marginal aus, trotz einer als hoch eingeschätzten Bedeutsamkeit (vgl. Abb. 1). Im Aufsichtsrat verfügen die Befragten weder über Stimm-, noch Vetorechte. Bis auf eine

Nennung beim Stimmrecht ist für den Klinikvorstand Gleiches festzuhalten. In beiden Gremien verfügen zudem nur wenige Befragte über ein Antrags-/Rederecht oder nehmen eine beratende Funktion ein. Zusammengenommen signalisiert die Verteilung der rechtlichen Gestaltungsspielräume eine akzentuierte Rolle innerhalb der akademischen Selbstverwaltung, während die Gremienarbeit auf Ebene der Fakultäts- und Klinikleitung zurücksteht, was sich für die Hochschulmedizin auch mit der Zergliederung der Leitungsebenen im Rahmen des nach wie vor überwiegenden Kooperationsmodells in Zusammenhang bringen lässt.

3 Zwischen Frauen- und Standortinteressen: Zunehmende Komplexität und Widersprüche der Gleichstellungsarbeit

Angesichts der soeben skizzierten institutionellen Rahmenbedingungen und Besonderheiten der Hochschulmedizin erscheint es sinnvoll, sich der Praxis der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in einem ersten Schritt über die Darstellung des Tätigkeitsspektrums zu nähern (siehe Abb. 3).

Abbildung 3: Anteil von spezifischen Tätigkeiten an der Gleichstellungsarbeit – absolute Häufigkeiten (n = 36)



Die dargestellten Tätigkeitsbereiche und -anteile verweisen zunächst auf ein breites Tätigkeitsspektrum, womit unterschiedliche Adressatengruppen und Anforderungen an wissens- und handlungsbezogene Fähigkeiten der Beauftragten angezeigt sind. Angesichts der institutionellen Rahmenbedingungen stellt dies insbesondere nebenamtlich und dezentral tätige Beauftragte vor Herausforderungen und stellt die Frage nach den Möglichkeiten einer zunehmenden Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit (vgl. Vollmer, 2017, S. 157–161).

Insgesamt lassen sich die Tätigkeiten der Beauftragten in vier Schwerpunkte einteilen: Zunächst ist der *politische Kernauftrag* zu nennen, der vorsieht, das gesetzlich verbrieft Gleichstellungsgebot durch Begleitung, Kontrolle und Beratung formaler Personalauswahlverfahren in Gremien, in denen Gleichstellungsaspekte berührt sind, zu erfüllen. Für nahezu 80 % der Befragten nimmt dieser Schwerpunkt einen sehr hohen bis hohen Anteil an ihrer Gesamttätigkeit ein. Einen weiteren Schwerpunkt stellt die *individuelle Fallarbeit* im Rahmen von Mentoring-, Coaching-, Beratungs- sowie familienorientierten Serviceangeboten dar, auf welche ein mittlerer bis geringer Anteil am Tätigkeitsumfang entfällt. Ein wichtiges Augenmerk der Arbeit liegt zudem auf einer *strategischen Organisationsentwicklung*, wozu auch die *Sensibilisierung für das Ziel* der beruflichen Gleichstellung in der Universitätsmedizin *als solches* zählt. Darauf deuten die mittleren bis hohen Anteile, die die Befragten für Netzwerkarbeit, Veranstaltungsorganisation sowie die Entwicklung von Förderinstrumenten und Strategien in Form von Gleichstellungskonzepten aufbringen. Viertens beschäftigen sich die Beauftragten mit *Dokumentation und Berichtslegung*, auf die für ein Drittel sehr hohe bis hohe und nahezu zwei Drittel der Beauftragten mittlere bis geringe Arbeitsanteile entfallen.

Weiter in das *Hochschulmanagement* hineinragende Tätigkeiten, wie die Beratung bei Drittmittelanträgen oder Audits, nehmen geringe bis mittlere Anteile am gesamten Tätigkeitsspektrum ein. Auf eine Zunahme dieser Anteile deuten jedoch die Ergebnisse der Expertinnen-Interviews hin. Aus Sicht der interviewten Beauftragten produzieren die neuen Tätigkeiten zum Teil neue bzw. verstärken bestehende Spannungen. So deutet eine Beauftragte die gleichstellungsbezogenen Förderrichtlinien der DFG sowie die „*Exzellenzstrategie*“ bei der Hochschulförderung einerseits als wesentlich dafür, dass „*Gleichstellungsbeauftragte in den Hochschulen auf einmal ein anderes Gewicht*“ bekämen: „*Hochschulleitungen und Frauenbeauftragte sind näher zusammengerückt*“. Andererseits werden hier „*strukturelle Sollbruchstellen*“ gesehen, die schwierige „*Balanceakte zwischen Kritik, konstruktiver Kritik, wenn es geht und vertrauensvoller Zusammenarbeit*“ nach sich zögen. Mit Blick auf Berufungsverfahren sei wichtig, dass „*man natürlich auch immer kritisch bleiben*“ könne.

Eine andere Beauftragte schildert in diesem Zusammenhang die Kontroverse um ein „*Internationalisierungskonzept*“ ihrer Medizinischen Fakultät, das auf die Rekrutierung

exzellenter Forscherinnen und Forscher abzielte und die Priorisierung eines internationalen Forschungsrenommées gegenüber gleichstellungsbezogenen Zielen als Berufungskriterium vorsah. Erst nach einer Intervention der Beauftragten wurde das Konzept durch den Fakultätsrat zurückgezogen und im Sinne des als vorrangig zu behandelnden, gesetzlichen Gleichstellungsauftrags korrigiert. Auch mit Blick auf die Gleichzeitigkeit von nebenberuflicher Gleichstellungsarbeit und wissenschaftlicher Karriere verschärfte sich infolge der Exzellenzorientierung ein bekanntes Grundproblem der Gleichstellungsarbeit, wie eine weitere Beauftragte erläutert:

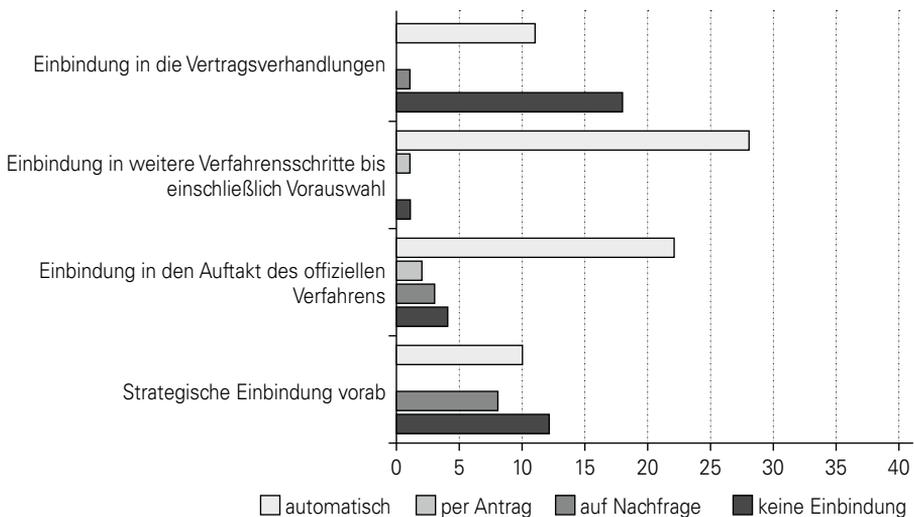
„Man kann nicht sagen, ich widerspreche hier in einem [Berufungs]Verfahren, weil man diese Kolleginnen und Kollegen braucht für gemeinsame Drittmittelanträge, insbesondere in der Medizin, [...] man [...] braucht ja auch an hundert Stellen Vernetzungen insbesondere wo die medizinische Forschung jetzt so über Drittmittel, über große Drittmittelprojekte über Sonderforschungsbereiche und Exzellenzcluster [...] gefördert werden. Als isolierte Person kann man in diesem Feld nichts werden und wenn man sich für Gleichstellung engagiert, dann macht man das entweder pro forma, also man hat dann den Titel damit der Titel eben irgendwie bedient ist, aber es ist ausgeschlossen, es ist wirklich aus meiner Sicht völlig ausgeschlossen, dass man sich in Opposition zu den Kolleginnen und Kollegen stellt, die man an anderer Stelle braucht.“

Wie die Zitate und Analysen in diesem Kapitel nahelegen, kommt zu den tradierten Widersprüchen zwischen Haupt- und gleichstellungspolitischer Nebentätigkeit eine *neue Spannungslage* hinzu: diejenige zwischen *Frauen-/Gleichstellungs-* und *Standortinteressen*. Neue, durch die Umwelt der Hochschulorganisationen erzeugte, finanzielle Anreize zur Gleichstellung verweisen dabei einerseits auf eine strategische *Aufwertung* von Gleichstellungsthemen und damit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten durch das *Hochschulmanagement*. Andererseits geht für die Beauftragten hierdurch auch eine potenzielle *Abwertung* ihrer Arbeit durch die unmittelbare frauen- bzw. gleichstellungspolitische *peer-group* einher, wenn sie als Vertretung finanzieller Standortinteressen und kritikloser Teil der Funktionseinheit des Hochschulmanagements identifiziert werden. Dies zeigt sich vor allem – wie in den obigen Zitaten bereits deutlich wurde – in personalbezogenen Entscheidungsprozessen, insbesondere Berufungsverfahren. Diese fungieren als Kristallisationspunkte von (medizinischen) Hochschulorganisationen, da die fachlich begründete Auswahl des leitenden wissenschaftlichen Personals nicht nur ein zentraler Baustein der akademischen Selbstverwaltung ist, auf den sich seit jeher Partikularinteressen richten (vgl. Kleimann & Klawitter, 2017), sondern vermehrt auch mit strategisch-finanziellen Erwägungen des Hochschulmanagements verbunden ist.

4 Gleichstellungspraxis in Berufungsverfahren: Einbindung und typische Handlungsorientierungen

Die Ergebnisse der standardisierten Befragung zeigen einerseits auf, dass für Berufungsverfahren auf formaler Ebene ganz überwiegend fakultätsinterne Leitfäden bzw. Ordnungen genutzt werden (29 von insgesamt 36 Nennungen) und mit allen Befragten auf dieser Grundlage Absprachen bezüglich der Entscheidung zur Vortrageeinladung vollzogen werden (28 von insgesamt 28 Nennungen). Andererseits ergeben sich aus einer prozessualen Betrachtung deutliche Unterschiede hinsichtlich der Einbindung der Beauftragten in einzelne Verfahrensschritte (siehe Abb. 4). Eine automatische Einbindung erfolgte überwiegend im Verfahrensauftritt bis einschließlich der Vorauswahl. Dieses Bild kehrt sich um, wenn es um die Einbindung in strategische Vorentscheidungen und konkrete Vertragsverhandlungen nach Auswahl potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten geht. Hier erfolgt die Einbindung, wenn überhaupt, überwiegend auf informelle Nachfrage hin.

Abbildung 4: Einbindung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in das Berufungsverfahren – absolute Häufigkeiten (n = 30)



Weitere Erkenntnisse hierzu liefern die qualitativen Inhaltsanalysen der vertiefenden Leitfadeninterviews, die der Frage nachgehen, welche Praktiken die Beauftragten insbesondere in Berufungsverfahren entwickelt haben. Es konnten drei prototypische Handlungsorientierungen rekonstruiert werden: „Akademische Opposition“, „Bürokratische Verfahrenskontrolle“ und „Moderierendes Bindeglied“.

Beim Typus „Opposition“ wird Gleichstellungsarbeit als akademisch-oppositionelle Arbeit *in der Organisation und gegen die Organisation* verstanden, sie wird eher von *hauptamtlich tätigen* Beauftragten mit *langjähriger* Erfahrung ausgeübt und zeigt sich als besonders *wissensorientierte* Praxis, die in Berufungsverfahren mit Detailwissen zu rechtlichen Fragen und der proaktiven Erarbeitung von Transparenzmaßnahmen (z. B. Erstellung und Anwendung eines Berufungsleitfadens) aufwartet. Hierüber wird Legitimation erzeugt und Einfluss auf das Verfahren genommen. Der Typ „Verfahrenskontrolle“ hingegen hebt auf seine *verfahrensstabilisierende Funktion* ab, die auf der gesetzlichen Mitwirkungspflicht (u. a. in Form der Pflicht zur Verfassung einer Stellungnahme) der Beauftragten beruht. Beauftragte dieses Typs verfügen über eher *geringe* Erfahrungen im Handlungs- bzw. Verfahrenskontext und gehören *nicht* den akademischen Berufen, sondern der Gruppe der Verwaltungsbeamtinnen und -beamten an. Sie arbeiten nebenamtlich, handeln eher *verwaltend-reaktiv, kontrollieren* gesetzliche bzw. bürokratische Vorgaben und suchen mit ihren Diskussionsbeiträgen nach *einvernehmlichen Lösungen, wenn Verfahrensfehler und allzu offensichtliche Benachteiligungen vorliegen*. Der dritte Typus „Bindeglied“ nimmt eine *moderierende Funktion* zwischen verfahrensrelevanten Akteuren der Hochschulmedizin und der Gesamtuniversität ein. Auch hier wird zumeist nebenamtlich gearbeitet, jedoch verfügen die Beauftragten über *ausgeprägte* Erfahrungen in der akademischen Selbstverwaltung, nicht zuletzt aufgrund der eigenen Zugehörigkeit zum *akademischen Mittelbau*. Vermittels *Vernetzungspraktiken* und mit einiger Managementaffinität – insbesondere über den *selektiven Einsatz von Informationen* – wird ein *strategischer* Einfluss auf das Verfahren gesichert, wobei dieser Einfluss stark vom gleichstellungspolitischen Engagement leitender Personen abhängt, allen voran aus den (Pro-) Dekanaten. Diese Personen fungieren als Gatekeeper und stärken die Relevanz gleichstellungspolitischer Themen durch eine Hereinnahme der Beauftragten in strategische Leitungs- bzw. Managementorgane.

Zusammenfassend betrachtet erlauben die drei rekonstruierten Handlungsorientierungen ein realistisches Bild der Handlungsautonomie der Beauftragten zu zeichnen. Diese lässt sich anhand der Typen als Kontinuum bestimmen. Der Typ „Bürokratische Verfahrenskontrolle“ als Vertreter der *tradierten Hochschulverwaltungslogik* verfügt dabei über geringe Handlungsautonomie, erscheint wenig anschlussfähig an neue Managementaufgaben der unternehmerischen Hochschule und läuft somit als Gleichstellungsakteur Gefahr, (weiter) marginalisiert zu werden. Der Typ „Akademische Opposition“ wiederum erwies sich in der Praxis als Teil der *akademischen peer group*. Er erzielt den vergleichsweise höchsten Autonomiegrad durch kontinuierliche *Wissensarbeit*, steht jedoch in einer spannungsreichen, zumeist oppositionellen Beziehung zum Hochschulmanagement und vor der schwierigen Frage, wie Kritik und Kooperation im Rahmen der neuen Governance auszubalancieren sind. Das „Moderierende Bindeglied“ weist mit Blick auf seine Handlungsautonomie eine Mittel-

lage auf: Die nicht übermäßig ausgeprägte Affinität zu einem Rechts-, Gender- und Verfahrenswissen wird über *Vernetzungspraktiken* derart kompensiert, dass informelle Zugänge zur Leitungs- bzw. Managementebene aufgebaut und über die Teilnahme an Strategiesitzungen *Informationen* eingeholt werden, die in weiteren Verfahrensschritten der Einflussnahme dienen. Dieser Typ scheint prädestiniert dafür, eine „*Brücke zu schlagen zwischen Interessensvertretung im Sinne einer Lobbyarbeit für Frauen einerseits und Gleichstellungsarbeit als Managementaufgabe andererseits*“ (Vollmer, 2017, S. 84), sieht sich aber als *Bindeglied der unterschiedlichen Hochschulgruppen* und ihren divergenten Logiken (vgl. Krempkow et al., 2019, S. 9f.) im Besonderen dem oben skizzierten Abwertungsrisiko ausgesetzt.

5 **Fazit: Gleichstellungsarbeit in der Hochschulmedizin zwischen Marginalisierung und Professionalisierung**

Die Analysen legen grundsätzlich den Schluss nahe, dass sich Gleichstellungsarbeit durch ein breites Aufgabenspektrum mit unterschiedlichen Adressatengruppen und Kompetenzprofilen auszeichnet. Die hohe Komplexität des Arbeitsprofils stellt insbesondere nebenamtlich tätige, dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte vor Herausforderungen. Mit Blick auf den Einfluss der neuen Hochschulgovernance deutet sich auch in der Hochschulmedizin eine gestiegene Bedeutung von Gleichstellungszielen für das auf wissenschaftliche Exzellenz und Drittmittelakquise verpflichtete Hochschulmanagement an. Dies erschließt den Beauftragten einerseits neue, als wichtig erachtete Aufgabenfelder, etwa bei der Entwicklung oder konzeptionellen Beratung von Gleichstellungskonzepten, die als Förderkriterium Einfluss auf den Erfolg und das finanzielle Volumen von Forschungsanträgen haben. Andererseits verstärkt dies alte Rollenkonflikte und lässt gänzlich neue Spannungen für Beauftragte entstehen, die ihre Arbeit in der Hochschulmedizin nun häufiger zwischen ökonomischen Verwertungsinteressen und einer gleichstellungspolitischen Agenda ausbalancieren müssen. Mit Blick auf die organisationale Praxis der Beauftragten wurde ferner offensichtlich, dass Legitimität und Einfluss derselben nicht qua Amt erworben, sondern in schwierigen Aushandlungs- und Vertrauensbildungsprozessen sowie mit Hilfe fachlicher und „*mikropolitische Kompetenz*“ (vgl. Cornils, Mucha & Rastetter, 2012) immer wieder neu erzeugt werden müssen.

Eine Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit kann auf *individueller Ebene* vor allem durch den Aufbau von Fach- und Handlungswissen infolge einer *kontinuierlichen* Aufgabenwahrnehmung in *hauptberuflicher* Tätigkeit sowie den Abbau tradierter Rollenkonflikte erreicht werden (vgl. auch Vollmer, 2017, S. 157ff.). Auf *organisationaler* Ebene könnte das bis dato in der Universitätsmedizin eher selten zur Anwendung kommende *Integrationsmodell* (vgl. Abschnitt 2) helfen, übergreifende Aufgaben zwischen Krankenversorgung, Forschung/Lehre und Management stärker zu bündeln

und somit auch gleichstellungspolitische Vorteile beinhalten – etwa mit Blick auf das Bereitstellen langfristiger beruflicher Perspektiven für *Gleichstellungsbeschäftigte*. Wichtig erscheint im Kontext einer weiteren Professionalisierung auch, die neue Spannung zwischen Frauen-/Gleichstellungspolitik bzw. einzelfall-/verfahrenbezogener Beratung und Kontrolle auf der einen Seite sowie exzellenzorientierter Standortpolitik bzw. managerialer Wettbewerbssteuerung auf der anderen Seite in Zukunft offen zu adressieren.

Literatur

- Blome, E., Erfmeier, A., Gülcher, N. & Smykalla, S. (2013). *Gleichstellungspolitik an Hochschulen im Wandel. Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Von der Frauenförderung zum Diversity Management?* (2. Aufl.) Wiesbaden: Springer VS
- Clark, B.R. (1998). *Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation. Issues in Higher Education*. New York: IAU Press
- Cornils, D., Mucha, A. & Rastetter, D. (2012). Zur Bedeutung von mikropolitischen Kompetenz für den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen – am Beispiel der Handlungsfelder Unternehmenskultur und Selbstdarstellung. *Gruppendynamik & Organisationsberatung*, 43, 225–244
- Grande, E., Jansen, D., Jarren, O., Rip, A., Schimank, U. & Weingart, P. (Hrsg.). (2013). *Neue Governance der Wissenschaft. Reorganisation – externe Anforderungen – Medialisierung*. Bielefeld: transcript
- Hüther, O. & Krücken, G. (2016). *Hochschulen. Fragestellungen, Ergebnisse und Perspektiven der sozialwissenschaftlichen Hochschulforschung*. Wiesbaden: Springer VS
- Kahlert, H. (2003). Elemente geschlechtergerechter Reform von Studium und Lehre im Hochschulmodernisierungsprozess in Deutschland. In C. Michel, S. Bieri, N. Imboden & C. Seith (Hrsg.), *La réforme universitaire. Le pouvoir. Les sexes. La réforme de l'enseignement supérieur dans une perspective féministe* (S. 51–66). Bern: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft
- Kleimann, U. & Klawitter, M. (2017). Berufungsverfahren an deutschen Universitäten aus Sicht organisationaler Akteure. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 39(3–4), 52–73
- Krempkow, R., Harris-Huemmert, S., Hölscher, M. & Janson, K. (2019). Was ist die Rolle des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements bei der Entwicklung von Hochschulen als Organisation? *Personal- und Organisationsentwicklung*, 1/2019, 6–15
- GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS. (2016). *Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel*. GESIS Datenarchiv, Köln. ZA5674 Datenfile Version 1.0.0.
- Kuckartz, U. (2014). *Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: Springer VS

Löther, A. & Glanz, S. (2017). Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: zweite Programmphase und Gesamtevaluation; Erweiterter Bericht. (Hrsg. v. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)). *cews publik*, 22

Löther, A. & Vollmer, L. (2014). Erfolge durch Strukturen? Hochschulische Gleichstellungsarbeit im Wandel. In A. Löther & L. Vollmer (Hrsg.), *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen* (S. 17–56). Berlin: Opladen

Macha, H., Gruber, S. & Struthmann, S. (2011). *Die Hochschule strukturell verändern: Gleichstellung als Organisationsentwicklung an Hochschulen*. Leverkusen: Budrich UniPress

Mayring, P. (2012). Mixed Methods – ein Plädoyer für gemeinsame Forschungsstandards qualitativer und quantitativer Methoden. In T. Gläser-Zikuda, C. Seidel, A. Rohlf, A. Gröschner & Ziegelbauer, S. (Hrsg.), *Mixed Methods in der empirischen Bildungsforschung* (S. 287–300). Münster: Waxmann

Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12. Aufl.). Weinheim: Beltz

Meuser, M. & Nagel, U. (2002). ExpertInneninterviews — vielfach erprobt, wenig bedacht. In A. Bogner, B. Littig, B. & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview* (S. 71–94). Wiesbaden: VS

Rother, M. & Ittel, A. (2017). Die Verheißung der unternehmerischen Universität – Gleichstellung im Spannungsfeld zwischen New Public Management und Geschlechterforschung. In A. Löther & B. Riegraf (Hrsg.), *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft* (S. 59–80). Leverkusen: Verlag Barbara Budrich

Schacherl, I., Roski, M., Feldmann, M. & Erbe, B. (2015). *Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess*. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich

Scherm, E. (Hrsg.). (2014). *Management unternehmerischer Universitäten: Realität, Vision oder Utopie?* München/Mering: Rainer Hampp Verlag

Statistisches Bundesamt. (2018). *Fachserie 11 Reihe 4.4. Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2017*. Abgerufen am 13.06.2019 von https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440177004.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Vollmer, L. (2017). *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Gleichstellung als Profession? Gleichstellungsarbeit an Hochschulen aus professionssoziologischer Sicht*. Wiesbaden: Springer VS

Weber, L. (2017). Neue Governance und Gleichstellungspolitik an Universitäten im Ländervergleich. Beispiele aus Deutschland, Großbritannien und Schweden. In A. Löther & B. Riegraf (Hrsg.), *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung*.

Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft (S. 132–136). Leverkusen: Verlag Barbara Budrich

Wissenschaftsrat. (2007). *Allgemeine Empfehlungen zur Universitätsmedizin*. Abgerufen am 13.06.2019 von https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/allgemein_uni_med.pdf

Manuskript eingegangen: 17.06.2019
Manuskript angenommen: 24.02.2020

Angaben zu den Autorinnen und Autoren

Kaspar Molzberger

Ramona Lange

Gabriele Kaczmarczyk

Susanne Dettmer

Charité – Universitätsmedizin Berlin

Institut für Medizinische Soziologie und Rehabilitationswissenschaft

Charitéplatz 1

10117 Berlin

E-Mail: kaspar.molzberger@charite.de

ramona.lange@charite.de

gabriele.kaczmarczyk@charite.de

susanne.dettmer@charite.de

Dr. Kaspar Molzberger ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Medizinische Soziologie und Rehabilitationswissenschaft der Charité – Universitätsmedizin in Berlin. Er forscht zum Strukturwandel im Gesundheitswesen mit besonderem Interesse an Fragen des Managements, der Ökonomisierung, Organisationsentwicklung und professionellen Laufbahnentwicklung in Krankenhäusern sowie der Wissenschafts- und Technikforschung.

Ramona Lange ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Medizinische Soziologie und Rehabilitationswissenschaft an der Charité – Universitätsmedizin Berlin. Zu ihren Forschungsinteressen gehören die Hochschul-, Organisations- und Karriereforschung sowie Fragen zur sozialen Ungleichheit und Ökonomisierung.

Prof. Dr. med. Gabriele Kaczmarczyk ist Vizepräsidentin des Deutschen Ärztinnenbunds und Erstinitiatorin der Aktion „Pro-Quote-Medizin.de“. Sie war viele Jahre lang Frauenbeauftragte der Charité in Berlin und ist jetzt Gastprofessorin am Institut für Medizinische Soziologie und Rehabilitationswissenschaft der Charité Berlin.

Dr. phil. Susanne Dettmer ist Leiterin des Arbeitsbereichs Ausbildungsforschung und Lehrkoordinatorin am Institut für Medizinische Soziologie und Rehabilitationswissenschaft der Charité – Universitätsmedizin Berlin. Ihre Forschungsschwerpunkte sind die Laufbahnentwicklung in den Gesundheitsberufen, die Professions- und Geschlechterforschung sowie Methoden der empirischen Sozialforschung.

Jahresindex 2020

	Heft	Seite
Banscherus, Ulf: Belastungserleben und resilientes Verhalten von Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen	1-2	126
Bauer, Jana; Kuschel, Mara: Führung als Resilienz-Ressource? Psychische Gesundheit von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit und ohne Qualifizierungsziel und die Rolle des Führungsverhaltens der direkten Vorgesetzten	1-2	104
Berndt, Sarah; Felix, Annika: Resilienz und der Übergang in die Hochschule – Eine empirische Untersuchung der Bedeutung von Resilienz für den Studienerfolg und -abbruch in der Studieneingangsphase	1-2	36
Deuer, Ernst; Huf, Stefan; Wild, Steffen: „Denn wie man sich bettet, so studiert man“ – Der Einfluss der Einbettung auf die Abbruchneigung dual Studierender	3	32
Erbe, Birgit: Exzellente und geschlechtergerecht? Universitäre Strategien zur gleichstellungspolitischen Einbindung der akademischen Profession	4	70
Graf, Angela: Hochschulräte revisited – Eine empirische Analyse im Lichte der Governancereform und des Exzellenzwettbewerbs	3	100
Hofmann, Yvette E.; Müller-Hotop, Raphael; Datzler, Daniela: Die Bedeutung von Resilienz im Hochschulkontext – Eine Standortbestimmung von Forschung und Praxis	1-2	10
Hönig, Barbara: Chancengleichheit in der Exzellenz? Öffentliche Forschungsförderung im europäischen und nationalstaatlichen Vergleich	4	10
Kamm, Ruth; Weber, Ines: Gleichstellungspläne: Wirksame Instrumente der Hochschulsteuerung auf dem Weg zu mehr Exzellenz	4	82
Kamrani, Pantea; Dorsch, Isabelle; Stock, Wolfgang G.: Publikationen, Zitationen und H-Index im Meinungsbild deutscher Universitätsprofessoren	3	78
Molzberger, Kaspar; Lange, Ramona; Kaczmarczyk, Gabriele; Dettmer, Susanne: Herausforderungen für Gleichstellungsarbeit in der deutschen Hochschulmedizin	4	94

Nicolaus, Meike; Duchek, Stephanie: 20 Jahre Bologna und Beschäftigungsfähigkeit – Eine qualitative Studie zu Einflussmöglichkeiten der Hochschulausbildung auf die Resilienz von Absolventinnen und Absolventen	1-2	56
Niemeyer, Ines: Gesundheitsförderliche Ressourcen im Studium – Auswirkungen von sozialer Unterstützung und strukturellen Rahmenbedingungen der Hochschule auf die Lebenszufriedenheit und Gesundheit von Studierenden	1-2	82
Obst, Katrin U.; Kötter, Thomas: Identifikation mit dem Studiengang als Ansatzpunkt für Resilienzförderung bei Studierenden	1-2	148
Paulitz, Tanja; Braukmann, Stephanie: Professorinnen im Spannungsverhältnis von Exzellenz und Chancengleichheit: Empirische Befunde aus einer qualitativen Interview-Studie	4	30
Petrova-Stoyanov, Ralitsa; Altenstädter, Lara; Wegrzyn, Eva; Klammer, Ute: Exzellenz oder Frauenförderung? Gleichstellungswissen und -handeln von Professorinnen und Professoren in Berufungskommissionen	4	50
Tietjen, Anna K.; Obst, Katrin U.; Kötter, Thomas: Mind-Body-Medizin zur Resilienzförderung im Studium – Qualitative und quantitative Evaluation eines fakultativen Lehrangebots	1-2	162
Wallis, Marten; Bosse, Elke: Studienrelevante Heterogenität in der Studieneingangsphase am Beispiel der Wahrnehmung von Studienanforderungen	3	8
Wieschke, Johannes; Reimer, Maïke; Falk, Susanne: Labour market returns of bachelor's and master's degrees in Germany: Differences and long-term developments	3	56

Index 2020

English abstracts of all articles can be found on the first pages of the respective issue. The page numbers below refer to the full articles.

	issue	page
Banscherus, Ulf: Individual stress experience and resilient behaviour of professional services staff in higher education	1-2	126
Bauer, Jana; Kuschel, Mara: Leadership as resilience resource? Mental health of research assistants and the role of the direct supervisor's leadership behaviour	1-2	104
Berndt, Sarah; Felix, Annika: Resilience and transition into university – An empirical analysis of the importance of resilience for study success and dropout in the entrance phase	1-2	36
Deuer, Ernst; Huf, Stefan; Wild, Steffen: "How well embedded you are affects how you study" – The influence of embeddedness on the tendency to cooperative student drop-out	3	32
Erbe, Birgit: Excellence and gender equality? University strategies for getting academics to engage in gender equality	4	70
Graf, Angela: Board of trustees revisited – An empirical analysis in the light of the governance reform and the competition for excellence	3	100
Hofmann, Yvette E.; Müller-Hotop, Raphael; Datzler, Daniela: The importance of resilience in the context of higher education – Status quo of research and practice	1-2	10
Hönig, Barbara: Equal opportunities and academic excellence? Public research funding in European and national comparison	4	10
Kamm, Ruth; Weber, Ines: Gender equality plans: Effective higher education management tools on the way to more excellence	4	82
Kamrani, Pantea; Dorsch, Isabelle; Stock, Wolfgang G.: Publications, citations, and the h-index in the opinion of German university professors	3	78
Molzberger, Kaspar; Lange, Ramona; Kaczmarczyk, Gabriele; Dettmer, Susanne: Challenges for gender equality work in Germany's university medicine	4	94

Nicolaus, Meike; Duchek, Stephanie: 20 years of Bologna and employability – A qualitative study on the influence of higher education on graduates' resilience	1-2	56
Niemeyer, Ines: Health-promoting resources in degree programs – Impact of social support and framework requirements of universities on life satisfaction and health of students	1-2	82
Obst, Katrin U.; Kötter, Thomas: Identification with the study program as an approach for promoting resilience among students	1-2	148
Paulitz, Tanja; Braukmann, Stephanie: Women professors between excellence and equality: Empirical findings from a qualitative interview-study	4	30
Petrova-Stoyanov, Ralitsa; Altenstädter, Lara; Wegrzyn, Eva; Klammer, Ute: Excellence or gender equality? Knowledge and activities of professors in appointment committees	4	50
Tietjen, Anna K.; Obst, Katrin U.; Kötter, Thomas: Mind-Body Medicine to promote resilience among students – Qualitative and quantitative evaluation of an elective course	1-2	162
Wallis, Marten; Bosse, Elke: The effects of student diversity on the perception of requirements in the first year of higher education	3	8
Wieschke, Johannes; Reimer, Maïke; Falk, Susanne: Labour market returns of bachelor's and master's degrees in Germany: Differences and long-term developments	3	56

Wir danken dem Herausgeberbeirat
sowie allen anonymen Gutachterinnen und Gutachtern
für ihre wertvolle Arbeit.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Konzept:

Die Zeitschrift „Beiträge zur Hochschulforschung“ bietet Hochschulforschenden und Akteuren im Hochschulbereich die Möglichkeit zur Erstveröffentlichung von Artikeln, die wichtige Entwicklungen im Hochschulbereich aus unterschiedlichen methodischen und disziplinären Perspektiven behandeln. Dabei wird ein Gleichgewicht zwischen quantitativen und qualitativen empirischen Analysen, Vergleichsstudien, Überblicksartikeln und Einblicken in die Praxis angestrebt.

Eingereichte Artikel sollten klar und verständlich formuliert, übersichtlich gegliedert sowie an ein Lesepublikum aus unterschiedlichen Disziplinen mit wissenschaftlichem und praxisbezogenem Erwartungshorizont gerichtet sein.

Review-Verfahren:

Wie für eine wissenschaftliche Zeitschrift üblich, durchlaufen alle eingereichten Manuskripte eine externe Begutachtung durch anonyme Sachverständige (double blind). Dabei kommen je nach Ausrichtung des Artikels folgende Kriterien zum Tragen: Relevanz des Themas, Berücksichtigung des hochschulpolitischen Kontexts, Praxisbezug, theoretische und methodische Fundierung, Qualität der Daten und empirischen Analysen, Berücksichtigung der relevanten Literatur, klare Argumentation und Verständlichkeit für ein interdisziplinäres Publikum. Die Autorinnen und Autoren werden über das Ergebnis schriftlich informiert und erhalten gegebenenfalls Hinweise zur Überarbeitung.

Umfang und Form der eingereichten Manuskripte:

Manuskripte sollten bevorzugt per E-Mail eingereicht werden und einen Umfang von 20 Seiten/50 000 Zeichen mit Leerzeichen nicht überschreiten (Zeilenabstand 1,5, Arial 11). Ergänzend sollten je ein Abstract (maximal 1000 Zeichen mit Leerzeichen) in deutscher und in englischer Sprache sowie Anschrift und Angaben zur beruflichen Funktion des Autors beigefügt sein. Die Druckfassung wird extern von einem Graphiker erstellt.

Bitte beachten Sie in jedem Fall bei Einreichung eines Manuskripts die ausführlichen verbindlichen Hinweise für Autoren unter <http://www.bzh.bayern.de>.

Kontakt:

Dr. Lydia Hartwig

E-Mail: Beitraege@ihf.bayern.de

Aus dem Inhalt

Barbara Hönig: Chancengleichheit in der Exzellenz? Öffentliche Forschungsförderung im europäischen und nationalstaatlichen Vergleich

Tanja Paulitz, Stephanie Braukmann: Professorinnen im Spannungsverhältnis von Exzellenz und Chancengleichheit: Empirische Befunde aus einer qualitativen Interview-Studie

Ralitsa Petrova-Stoyanov, Lara Altenstädter, Eva Wegrzyn, Ute Klammer: Exzellenz oder Frauenförderung? Gleichstellungswissen und -handeln von Professorinnen und Professoren in Berufungskommissionen

Birgit Erbe: Exzellente und geschlechtergerecht? Universitäre Strategien zur gleichstellungspolitischen Einbindung der akademischen Profession

Ruth Kamm, Ines Weber: Gleichstellungspläne: Wirksame Instrumente der Hochschulsteuerung auf dem Weg zu mehr Exzellenz

Kaspar Molzberger, Ramona Lange, Gabriele Kaczmarczyk, Susanne Dettmer: Herausforderungen für Gleichstellungsarbeit in der deutschen Hochschulmedizin