

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, profilersprechende 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 habituierte 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.