UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

IAQ-Report

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation

2019

04

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

Frauenförderung und Gleichstellungspolitik an Hochschulen – was wissen und wie handeln Professoren und Professorinnen?

Auf den Punkt ...

- Trotz großer gleichstellungspolitischer Bemühungen ist bis heute weniger als jede vierte Professur in Deutschland mit einer Frau besetzt.
- Wie die Ergebnisse eines qualitativen Forschungsprojekts zeigen, werden Gleichstellungsziele von Professor_innen beiderlei Geschlechts grundsätzlich befürwortet oder zumindest akzeptiert. Allerdings ist diese Zielvorgabe aus Sicht vieler Professor_innen widersprüchlich und unvereinbar mit der Norm der Bestenauswahl.
- Die Wissenschaft wird als eine „Kampfarena“ ständiger Bewährungsproben erlebt. Dabei werden Strukturen und Bewertungskriterien des Wissenschaftssystems zumeist nicht hinterfragt.
- Während hochschulische Gleichstellungsakteur_innen den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG eine hohe Bedeutung beimessen, erweist sich ihr Einfluss auf das Gleichstellungswissen und -handeln der einzelnen Professor_innen (bisher) als gering.
- Aus den Ergebnissen der Studie ergeben sich vielfältige Handlungsempfehlungen, die von der besseren Verbreitung von Geschlechter- und Gleichstellungswissen über gezielte Entlastungen bei Gremientätigkeiten bis zur Reflexion widersprüchlicher Zielvorstellungen im Hochschulsystem reichen.

1 Einleitung: Gleichstellung an Hochschulen

Der Begriff der Gleichstellung verweist auf einen gesellschaftspolitischen Prozess, der in gleicher Teilhabe an persönlichen und beruflichen Entwicklungschancen aller Geschlechter in einer Gesellschaft mündet (Klammer 2019: 983). Dies von der Grundidee her zu befürworten, scheint auch in der Professor_innenschaft deutscher Hochschulen inzwischen zum Common Sense zu gehören. Erreicht ist die gleiche Teilhabe von Männern und Frauen in der Wissenschaft jedoch weiterhin bei weitem nicht, misst man sie an den Zahlen weiblicher Professor_innen (CEWS 2016) oder an ihrer Entlohnung (Forschung und Lehre 2018). Zwar wird Gleichstellung an Hochschulen im Zuge der Implementierung neuer wettbewerbsorientierter Governance-Mechanismen verstärkt gefördert (Blome et al. 2013: 95 f.) und gleichstellungspolitische Maßnahmen scheinen zumindest auf Ebene der Berufungsverfahren durchaus Wirkung zu zeigen (Auspurg et al. 2017). Der Weg von Frauen in die Führungspositionen des Wissenschaftsbetriebs gestaltet sich jedoch nach wie vor steinig. Insbesondere ist es eine offene Frage, in welchem Verhältnis die gesellschafts- und hochschulpolitische Vorgabe der Gleichstellung zu anderen Zielen von Hochschulen und Wissenschaftskarrieren steht. Der vorliegende IAQ-Report beleuchtet dies mit Blick auf die Gruppe der Professor_innen, die als Führungskräfte und Gatekeeper (Kahlert 2013) den Gleichstellungsprozess an Hochschulen und wissenschaftliche Karriereverläufe maßgeblich beeinflussen. Welches Wissen haben Professor_innen über Gender- und Gleichstellungsfragen, und wie setzen sie Gleichstellung in den wesentlichen Handlungsfeldern – in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung – um? Ziel ist es, den Nexus von Wissen und Haltungen von Professor_innen auf der einen Seite und Handlungsorientierungen im Hinblick auf Gleichstellung auf der anderen Seite zu beleuchten.

2 Forschungsdesign

Der vorliegende IAQ-Report basiert auf Ergebnissen des mit Förderung des Wissenschaftsministeriums des Landes NRW durchgeführten Forschungsprojekts „Gleichstellungsbezogene Handlungsorientierungen und Handlungsweisen von Professor_innen vor dem Hintergrund

gleichstellungspolitischer Regelungen“ (Laufzeit 10/15–12/18).[1] Im Rahmen des Forschungsprojekts wurde die als Gatekeeper im Wissenschaftssystem verstandene Personengruppe der Professor_innen mittels leitfadengestützter problemzentrierter Interviews (Witzel 2000) befragt. Interviewt wurden 40 nach Fachzugehörigkeit, Forschungs- und Gremienerfahrung sowie Geschlecht ausgewählte Professor_innen aus vier NRW-Universitäten und allen Fächergruppen bis auf die Medizin. Im Rahmen des Forschungsprojekts wurden zusätzlich Dokumentenanalysen durchgeführt und Interviews mit hochschulischen Gleichstellungsexpert_innen geführt.[2]

Das Projekt basierte auf der Vorannahme, dass Professor_innen in ihren unterschiedlichen hochschulischen Rollen maßgebliche gleichstellungspolitische Akzente setzen können. Zentrale theoretische Anknüpfungspunkte waren das Konzept der vergeschlechtlichten Organisation (gendered organisation) nach Joan Acker (1990), der Akteurzentrierte Institutionalismus nach Mayntz und Scharpf (1995), der Verbindungslinien zum Neo-Institutionalismus nach Meyer und Rowan (1977) und Hasse und Krücken (2005) aufweist, sowie – zur Beschreibung und zum Verständnis des gleichstellungspolitischen Feldes – der Ansatz der Multilevel Governance. Um zu verstehen, was sich im sozialen Raum zwischen der offiziellen Gleichstellungsagenda einer Hochschule (Ebene des „talk“) und dem Handeln der Akteure (Ebene der „action“) (Brunsson 1989) vollzieht, haben wir das Konzept des Geschlechterwissens nach Dölling (2005) und Wetterer (2008) als weitere Heuristik genutzt.

[1] Die Studie erscheint als Buchpublikation im Verlag Barbara Budrich.

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

3 Zentrale Ergebnisse

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

3.1 Gleichstellung und/oder Bestenauswahl?

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

Das Wissen über Gleichstellung und Geschlecht und die Bewertung von gleichstellungspolitischen Interventionen kann nicht analysiert werden ohne Berücksichtigung des feldspezifischen Wissens darüber, was Hochschulen gegenüber anderen gesellschaftlichen Feldern auszeichnen soll: die Erarbeitung von begründetem, geordnetem, für gesichert erachtetem Wissen oder Erkenntnissen, betrieben durch leistungsfähige Personen. Ein explizites Wissen darüber, dass

Vorstellungen über die wissenschaftliche Persönlichkeit geschlechtlich konnotiert und Bestandteil der symbolischen Ordnung sind, konnte in den Interviews, in denen dieses Motiv verhandelt wurde, nur vereinzelt (insbesondere bei weiblichen Interviewpartner_innen) rekonstruiert werden. Ebenso wurde aus dem großen Portfolio existierender und möglicherweise wirkmächtiger Gleichstellungsmaßnahmen jeweils nur ein enger Ausschnitt – konkret vor allem hochschulpolitische Maßnahmen und Vorgaben, insbesondere die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten mit einem Fokus auf Berufungskommissionen – thematisiert und in seinem Einfluss beschrieben.

3.2 Hierarchie und Herrschaftsverhältnisse in der Professor_innenschaft

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

in ihrer Macht bedroht fühlen durch eine (zu) starke Annäherung der Geschlechterverhältnisse auf statushohen Positionen.

Daneben lässt sich im Kontext der internen Hierarchie in der Professor_innenschaft herausstellen, dass die Interviewpartner_innen davon ausgehen, dass die jeweilige Stellung in der Rangordnung das Gleichstellungshandeln beeinflusst. Nur etablierte Professor_innen mit einem starken Standing würden Gleichstellung offen vorantreiben (können). Klar wird hiermit, dass Gleichstellung und ein offenes Vorantreiben dieser Zielvorgabe mit der Sorge verbunden ist, dadurch selbst im Ansehen abgewertet zu werden. Wie aus Studien zur Privatwirtschaft bekannt, findet sich auch in unserer Untersuchung das Muster, dass einige Frauen sich von Quoten angesichts der Furcht, dass die eigene Leistung dann weniger anerkannt werden könnte, distanzieren. Die Ergebnisse verweisen darauf, dass Gleichstellung als klare, rechtlich verbindliche und indiskutable Zielvorgabe der Hochschulen nicht überall angekommen zu sein scheint.

3.3 Familienarbeit als vermeintliches Karrierehindernis

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

ab, indem er den Drop-Out von Frauen in der Postdoc-Phase nicht „stereotyp“ mit der Vereinbarkeit erklären will. Die wenigen Ausnahmen bestätigen aber die Regel: immer noch bieten Deutungsmuster rund um familiäre Verpflichtungen beiden Geschlechtern vielfältige Begründungen und z. T. auch Rechtfertigungen für beobachtete Differenzen in den Karrierewegen männlicher und weiblicher Wissenschaftler_innen. Die ausgearbeiteten zentralen Motive stehen in Relation zueinander. So gehen Leistungszuschreibungen oft mit stereotypen Geschlechterbildern einher, die wiederum in der historisch gewachsenen, strukturell verfestigten, gleichzeitig beständig im Wandel begriffenen Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern gründen.

3.4 Geschlechterbilder

Der Begriff des Geschlechterbildes verweist auf die Vorstellung einer Person über die in einer Gesellschaft existierenden Genusgruppen und ist soziokulturell verankert. Das jeweilige Geschlechterbild wird geprägt durch die Institution (die jeweilige Universität und ihre gleichstellungspolitische Agenda), aber auch durch individuelle Erfahrungen mit z. B. Genderforschung, einer früheren Funktion als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte oder Kontakt zu Gleichstellungsthemen. Ein Faktor, aufgrund dessen sich Veränderungen im Geschlechterbild vollziehen können, ist das Geschlechterwissen. Wissen ist nicht objektiv vorhanden, sondern Gegenstand und Produkt zwischenmenschlicher Interaktionen und damit in der alltäglichen Lebenswelt begründet (Berger/Luckmann 2016). Wissen ist damit eng an subjektive Erfahrungen und aktive Auseinandersetzungen mit objektiv erscheinenden Tatsachen gekoppelt und geht damit über den Begriff der Information hinaus. Geschlechterwissen bezeichnet die Kenntnis sowohl über Geschlechterdifferenzen als auch über mit den Unterschieden einhergehende soziale Hierarchien (Kahlert 2018: 2). Die zugrundeliegende normative Annahme dieses Konzeptes ist, dass bei Personen, die ein kritisch reflektiertes und feministisch informiertes Wissen über die bestehenden Geschlechterverhältnisse haben, die Bereitschaft erhöht ist, entsprechende Ungleichheiten durch das eigene Handeln nicht mehr unhinterfragt zu billigen, sondern für egalitäre

Beziehungen zwischen Frauen und Männern aktiv einzutreten. Besonders (ehemalige) dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sind – wenig überraschend – mit der Arbeit der eigenen Hochschule und mit den Debatten über Gleichstellungspolitik vertraut. Diese Personengruppe zeichnet sich durch wenig stereotype Geschlechterbilder aus.

Das Feld gleichstellungsrelevanter Gesetze, Instrumente und Anreize im Zusammenspiel (oder auch Nebeneinander) der verschiedenen zuständigen Ebenen und Akteure (von der EU über die BRD über die Länder zur konkreten Hochschule) ist komplex. Doch welche Grundlagen und Instrumente kennen Professor_innen, welche setzen sie relevant? Konkret war in dieser Studie Wissen über Gleichstellung und eine wohlwollendere Haltung zum Thema Gleichstellung vor allem bei jenen Interviewpartner_innen rekonstruierbar, die in der Gremienarbeit an der Hochschule sehr aktiv sind, bspw. im Senat, in der Gleichstellungskommission o. Ä.

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

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

3.5 Gleichstellungswissen

Die Position und damit auch die Handlungsorientierung in Bezug auf Gleichstellung hängen einerseits davon ab, wie Professor_innen ihren eigenen Handlungsspielraum und ihren Einfluss im Wissenschaftssystem einschätzen sowie andererseits von ihrem Gleichstellungswissen und ihrem Geschlechterbild. Dabei wurde Gleichstellungswissen als das Wissen über Gesetze, Normen, Institutionen und Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung definiert. In der Bilanz konnte rekonstruiert werden, dass die interviewten Professor_innen über ein vergleichsweise hohes Maß an Gleichstellungswissen in Bezug auf das konkrete Arbeitsfeld Hochschule verfügen und die normativen Vorgaben zur Gleichstellung kennen, d. h. ihnen war durchweg bewusst, dass Personen aufgrund ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden dürfen. Positiv hervorzuheben ist, dass alle interviewten Professor_innen Kenntnis über und Kontakt mit institutionalisierten Gleichstellungsmaßnahmen und –akteuren wie z. B. der Gleichstellungsbeauftragten hatten. Daneben hatten das Thema Berufungskommissionen und die dort vorgegebenen Maßgaben zur Quotierung eine starke Präsenz in den 40 Interviews. Angemerkt werden muss aber auch, dass sich das Gleichstellungswissen – soweit es erwähnt und damit als relevant gesetzt wurde – nahezu ausschließlich auf den Kosmos Hochschule bezog. Selbst hier wurden viele Maßnahmen, Richtlinien und Programme, die den Kontext von Gleichstellungspolitik an

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

Hochschulen bilden, nicht genannt. Erst recht galt dies für übergreifende Regelungen, z.B. das Grundgesetz oder europäische Gesetze und Initiativen. Damit kann das Gleichstellungswissen der Professor_innen als vergleichsweise umfangreich für den Bereich Hochschule, jedoch in Bezug auf den generellen Diskurs – soweit aus dem Material rekonstruierbar – als eher begrenzt bezeichnet werden. Man beschäftigt sich mit Gleichstellung, soweit es zur Einreichung eines Antrags oder zur Leitung einer Berufungskommission etc. nötig ist – oder wenn die Gleichstellungsbeauftragte in der Fakultät auf bestimmte Vorgaben aufmerksam macht. Nur einzelne Personen haben zu Gleichstellungsdiskursen außerhalb der Hochschule Bezug genommen.[4]

Professor_innen aller vier untersuchten Universitäten verfügten über Kenntnisse im Hinblick auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, was vor allem darauf zurückzuführen zu sein scheint, dass dieses Thema hochschulpolitisch in ihren Universitäten stark auf der Agenda steht und/oder weil es durch Elternzeiten der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen zu verwaltungstechnischen Herausforderungen gekommen ist. Professor_innen der Universität 2 und Universität 3 haben besonders Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in MINT-Fächern häufig angesprochen. Die Sensibilität dafür ist aber auch hochschulübergreifend rekonstruierbar und hat stärker mit der Fächerzugehörigkeit zu tun als mit der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Universität. Im Einklang mit dem Befund, dass Begründungsmuster rund um die familiären Verpflichtungen von Frauen (!) als Argument für fehlende Gleichstellung besonders verbreitet und akzeptiert sind, treffen auch Maßnahmen, die sich auf Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit beziehen, generell auf Zustimmung oder zumindest kaum auf Widerstand – anders als Quoten und Vorgaben, die z. B. die Berufung von Frauen auf umkämpfte Professuren direkt befördern sollen. Deutlich wurde in diesem Kontext auch, dass es unter den Professor_innen Spannungen gibt, insofern in den Interviews mehrfach Hierarchien und asymmetrische Machtverhältnisse unter Professor_innen entlang des Geschlechts thematisiert wurden. Zugleich war allen befragten Professor_innen der Mangel an Nachwuchswissenschaftlerinnen

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

in den MINT-Fächern bewusst. Hier kann vorsichtig die Tendenz formuliert werden, dass besonders Professor_innen aus den MINT-Fächern eine proaktive Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen thematisieren und befürworten oder gar explizit betreiben.

Tendenziell unterstützen unsere Ergebnisse damit die Befunde einer aktuellen Studie aus den niedersächsischen Hochschulen, die darauf hindeuten, dass Vereinbarkeitsmaßnahmen und Frauenförderung in Unterrepräsentanz-Bereichen häufig auf positive Resonanz stoßen, während Gleichstellungsmaßnahmen Widerstand und Reaktanz auslösen, wo es um die Verteilung von Macht, Ressourcen und Deutungshoheit geht (Hayn/Marx 2019).

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

3.6 Was wird von den Professor_innen kaum oder nicht thematisiert?

Die existierenden gleichstellungsbezogenen Vorgaben und Instrumente werden von den Professor_innen unterschiedlich häufig genannt. Gesetzliche Regelungen und Normen sind kaum Bestandteil der Interviews, dagegen werden Programme und Empfehlungen öfter angesprochen oder als konkrete Beispiele angegeben. Ein zentrales Ergebnis der Studie ist somit, dass in den Interviews nur ein enger Ausschnitt dieses komplexen Gefüges thematisiert und damit von den Professor_innen relevant gesetzt wurde. Das, was den gleichstellungspolitischen Rahmen

bildet, wurde von den Interviewpartner_innen i. d. R. nicht explizit genannt. Dass übergeordnete Gesetze und Instrumente vielfach nicht explizit thematisiert wurden, kann mehrere Ursachen haben. Ein Aspekt könnte sein, dass seitens der Interviewerinnen nicht explizit nach rechtlichen Regelungen gefragt wurde. Jedoch lässt sich auch vermuten, dass die gesetzlichen Regelungen zur Gleichstellungspolitik nicht expliziert wurden, da sie nicht das alltägliche Handeln der Professor_innen direkt beeinflussen und zum Teil als gesetzt und daher nicht diskussionswürdig erachtet werden. In einzelnen Interviews wird bspw. das Wissenschaftszeitvertragsgesetz thematisiert und als „Zwölfjahresregelung" zum Teil kritisch verhandelt. Die mit dieser Regelung einhergehende Problematik wird jedoch eher von den Gleichstellungsexpert_innen sichtbar gemacht und nicht von den Professor_innen, die eine schnelle Qualifizierungsphase befürworten und die Prekarität des Wissenschaftsbetriebes eher als nicht veränderungsbedürftig einschätzen, da aus ihrer Sicht die Arbeit in der Wissenschaft mehr eine „Berufung als ein Beruf" sein sollte. Hier lässt sich ein Zusammenhang mit den Ergebnissen von Kamphans (2014) feststellen, die herausgefunden hat, dass besonders etablierte Professor_innen an einem Systemerhalt interessiert sind.

Ein überraschendes Ergebnis unserer Studie ist, dass die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (FoGs) sogar bei denjenigen, die Erfahrung als Projektleiter_innen in von der DFG geförderten Forschungsprojekten haben, überwiegend nicht bekannt waren. Dies ist bedeutsam, da der Einfluss der FoGs der DFG auf die Bemühungen um Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit in Hochschulen im Vorfeld der Studie als groß eingeschätzt wurde. Auch die DFG-Evaluationsstudie (DFG 2018) bescheinigt den FoGs einen großen Einfluss auf die Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Dies konnte sich in unserer Studie nur insofern bestätigen, als dass die von uns befragten Expert_innen dem Programm eine hohe Bedeutung in Bezug auf das Image der Hochschule und auch im Hinblick auf die interne Thematisierung von Gleichstellungsthemen zuschreiben. Aus Sicht der interviewten Expert_innen leistet das Programm FoGs der DFG einen Beitrag in der Hinsicht, dass die Gleichstellungsbeauftragten sich ernster genommen fühlen. Darüber hinaus finde eine Sensibilisierung in Berei-

chen statt, in denen die Zahl der Professorinnen noch ausbaufähig sei, vor allem in den technikwissenschaftlichen Fächern und einigen Naturwissenschaften. Die interviewten Professor_innen selbst betrachten die DFG zwar als wichtige Institution in der Forschungsförderung und berichteten über die zum Teil kontroverse Verwendung von Gleichstellungsmitteln in den SFBs, die FoGs im Speziellen kannten aber nur die wenigsten von ihnen. Noch geringer war die Zahl derjenigen, die ihnen eine Bedeutung für das eigene Handeln zurechneten. Die erhoffte Reichweite des FoGs-Programms, besonders in die professorale Ebene hinein, ist somit offensichtlich bisher nicht wirklich gegeben.

3.7 Handlungsorientierungen …

Was bedeutet nun das vorhandene Gleichstellungswissen in Bezug auf die Handlungspraktiken von Professor_innen an Hochschulen? Bedeutet mehr Geschlechter- und Gleichstellungswissen auch ein Mehr an Bereitschaft, bestehenden Ungleichheitsverhältnissen entgegenzuwirken? Im Folgenden werden einige deduktive Ergebnisse der Studie vorgestellt, die sich auf Interviewpassagen zu spezifischen Handlungsfeldern der Professor_innen beziehen, die im Vorfeld der Studie als relevant erachtet wurden. Zu den Handlungsfeldern von Professor_innen gehören neben Lehre und Forschung (inklusive der Einwerbung von Drittmitteln) auch die Gremienarbeit sowie die Nachwuchsförderung und Personalführung. Jedes Handlungsfeld wird dabei gerahmt von unterschiedlichen gleichstellungspolitischen Bedingungen und Paradoxien. Für die Auswertung wurden dabei nicht nur die Bewertung und Einschätzung einzelner Maßnahmen in diesen Handlungsfeldern durch die Professor_innen als relevant erachtet, sondern auch ihre Positionierung zu den Paradoxien und Bedingungen in den jeweiligen Arbeitsfeldern.

3.7.1 … im Kontext von Nachwuchsförderung und Personalführung

In der Studie wurde der Vorannahme gefolgt, dass Professor_innen handlungsmächtige Akteure im Gleichstellungsprozess an Hochschulen sind. Doch als wie handlungsmächtig und vor allem verantwortlich für den Gleichstellungsprozess schätzen sie sich selbst ein? Faktisch sahen die meisten der interviewten Professor_innen ihre eigene Rolle im Gleichstellungsprozess als

eher geringfügig an. Sie selbst begreifen sich in der Mehrzahl als nicht allumfassend verantwortlich dafür, wichtige Weichen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu stellen, obwohl sie hier faktisch als Vorgesetzte großen Einfluss haben (können). Vielmehr sehen sie sich als Informationsvermittler_in oder vereinzelt als Talentscout. Jene, die sich aber als Gatekeeper_in in dem Sinne begreifen, dass sie aufgrund ihrer Position in der Lage sind, die Karriere und Mobilität von Personen zu beeinflussen, die in der Hierarchie unter ihnen stehen, übernehmen gezielt Verantwortung für die Nachwuchsförderung. Sie betonen, dass sie ihren eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs gewissenhaft betreuen. Dabei gehen diese Professor_innen davon aus, dass es zu einer guten Förderung gehöre, die wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und besonders die Postdocs zu entlasten und ihnen vor allen Dingen Freiheit zu gewähren. Konkret würden sie den wissenschaftlichen Nachwuchs weitestgehend von Verwaltungsaufgaben fernhalten, um das Zeitfenster zu vergrößern, in dem die Nachwuchswissenschaftler_innen ihre eigenen Projekte verfolgen können.

3.7.2 … im Kontext von Gremienarbeit

Gremien und Kommissionen als Teil der Selbstverwaltung haben an Hochschulen im Hinblick auf Gleichstellung eine besondere Bedeutung. In ihnen werden nicht nur strategische und inhaltliche Entscheidungen vorbereitet und getroffen, sie gelten auch als mächtige Netzwerke und Informationsquelle für Entwicklungen und Prozesse an der Hochschule (Blome et al. 2013: 321). In der Studie wurde der Frage nachgegangen, welche Bedeutung Professor_innen dem Handlungsfeld Gremienarbeit im Hinblick auf Gleichstellung beimessen. Im Ergebnis lässt sich sagen, dass alle Interviewpartner_innen nicht nur die Relevanz, sondern auch den Erfolg von Berufungskommissionen im Hinblick auf die steigende Anzahl von Professorinnen hervorheben, unabhängig davon, welche Position sie zu Gleichstellungsfragen beziehen.

Auffällig ist, dass das Thema Quotierung besonders kontrovers diskutiert wird. Von den Kritiker_innen wird dabei als ein Argument angeführt, dass die Quote eine Frauenfördermaßnahme sei, die über das Ziel hinausschieße, und dass sogar Frauen eine derartige Übermarkierung ablehnen würden. Daneben wird der Aspekt der Verschiebung bereits etablierter Professorinnen

zwischen den Hochschulen sowohl von den Kritiker_innen als auch von den Befürworter_innen genutzt, um ihren Standpunkt zu untermauern. Während die einen anführen, dass durch Quotierung ein Kampf um eine kleine Gruppe von Professorinnen entbrenne, aber keine neuen Frauen ins System einsteigen könnten, äußern die anderen, dass hiermit für diese kleine Gruppe von Frauen jedoch auch eine neue Chance entstehe, durch erfolgreiche Bleibeverhandlungen den Mobilitätsdruck des Wissenschaftssystems auszuhebeln. Diesen Frauen erlaube das Werben um sie, ihre Position durch Rückverhandlungen zu verbessern, ohne die Universität wechseln zu müssen. Die Befürworter_innen argumentieren weiter, dass Quotierung ein notwendiger und sinnvoller Eingriff in das System sei (zumindest für eine gewisse Zeitspanne), der zu mehr Gerechtigkeit führe. Dabei wird von vielen, insbesondere von denjenigen, die sich ambivalent positionieren, das Kaskadenmodell als wichtiges und angemessenes Modell angesehen. Eine Nicht-Quotierung komme dabei einer Diskriminierung von Frauen gleich – so die Haltung dieser (Minderheit von) Professor_innen.

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

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die rechtlichen Regelungen im Sinne von Quotierung zu einer Sensibilisierung der Akteursgruppe der Professor_innen geführt haben, dass jedoch die Umsetzung weniger mit einer intrinsisch motivierten Handlung zu tun hat, sondern viele Akteure lediglich strategisch motiviert sind, die Auflagen zu erfüllen, um keinen Nachteil zu erfahren. Dieser Effekt kann mit den theoretischen Überlegungen des Akteurzentrierten Institutionalismus (Mayntz/Scharpf 1995) erklärt werden. Hiernach bewegen sich die Profes-

sor_innen zwar in einem institutionellen Handlungsrahmen, jedoch haben sie als handlungsmächtige Akteure dabei Spielraum in der Umsetzung. So ist es ihnen möglich, sich den Strukturen oder Vorgaben seitens der Hochschule (teilweise) zu widersetzen, was auch in den Interviews oft thematisiert wurde. Besonders Berufungsverfahren sind ein von Aushandlungen und changierenden Akteurskonstellationen geprägter Raum – auch unabhängig vom Gleichstellungsthema.

3.7.3 … im Kontext von Lehre

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

Übergreifend zu den Handlungsfeldern wurde das Thema geschlechtergerechte Sprache, ähnlich wie die Quotierung, stark kontrovers verhandelt. Dennoch sei herausgehoben, dass die befragten Professor_innen in der Mehrzahl davon berichteten, dass sie auf eine geschlechtergerechte Sprache achten und sich bemühen würden, ihre Formulierungen entsprechend den Vorgaben anzupassen. Diese Umgestaltung der Sprache scheint in der schriftlichen Sprachpraxis deutlich konsequenter zu erfolgen, wenngleich das „Binnen-I" oder eine andere Form der geschlechtergerechten Schriftsprache von einigen Befragten als unästhetisch und umständlich bezeichnet wird. Die rechtlichen Vorgaben und Empfehlungen scheinen dabei die Umsetzung zu unterstützen und sie können extrinsisch motivierend wirken, da sie als restriktiv wahrgenommen werden. Daneben nahm die Mehrheit unserer Interviewpartner_innen eine positive Haltung zu dem Thema geschlechtergerechte Sprache ein und berichtete, an ihrem eigenen Sprachgebrauch zu arbeiten. Nur wenige Professor_innen positionierten sich zur Sprachdebatte konsequent, dann allerdings meist vehement ablehnend. Diese Personen argumentieren nicht mit der Sache, sondern (re)konstruieren das generische Maskulinum als deutsches, ästhetisches Sprachelement, das es zu erhalten gelte.

Durch die Bezugnahme auf das Thema geschlechtergerechte Sprache in der Hälfte der Interviews wird vor allem die symbolische Dimension von Gleichstellung reflektiert. Die Positionierungen der Professor_innen zeigen dabei, dass die Thematik vielschichtig ist und auf mehr verweist als auf einen bloß rationalen Akt der Zeichen- (Um)setzung oder lediglich eine „repräsentationspolitische Ersatzhandlung" (Krondorfer 2015: 120). Die geschlechtergerechte Sprache erzeugt emotionale Reaktionen, die ebenfalls eine Wirklichkeit abbilden. Diese emotionale Ebene sollte, wie Krondorfer argumentiert, bei dem Vorantreiben dieser und anderer gleichstellungspolitischer Maßnahmen bedacht werden (ebd.).

Die Ergebnisse unserer Interviews deuten tendenziell auf eine positive Entwicklung in Richtung einer gendersensiblen Verwendung von Sprache an Hochschulen hin. Hierbei ist jedoch erneut eine mögliche Selbstselektion der Interviewpartner_innen, die sich zu einem Interview zum Thema Gleichstellung bereit erklärt hatten, zu berücksichtigen. Es ist davon auszugehen, dass

die weitere Entwicklung in diesem Feld auch davon abhängen wird, wieweit das Thema gendergerechte Sprache von Seiten der Hochschulleitungen, der Verwaltungen und in der hochschulischen Öffentlichkeitsarbeit „vorgelebt“ wird.

3.7.4 … im Kontext von Forschung

Ausgehend von der Frage, wo Gleichstellungbezüge im Handlungsfeld Forschung rekonstruiert werden können, wurden in der Studie drei zentrale Aspekte dieses Handlungsfelds in Zusammenhang mit Gleichstellungsfragen identifiziert. Zum einen handelt es sich um die eigene Forschungsarbeit der Professor_innen in Verbindung mit Gender- oder Gleichstellungsfragen, d. h. um die Frage, ob sie selbst zu entsprechenden Aspekten inhaltlich forschen. Zum zweiten betreffen Gleichstellungsaspekte vermehrt das Forschungsprojektmanagement, bei dem es um Personalfragen und die Betreuung von Forschungsarbeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses geht. An dritter Stelle konzentriert sich die Studie auf die Wirkung von Gleichstellungsempfehlungen und -vorgaben in der Forschungsförderung, primär seitens der DFG, das wie in Kapitel 3.6 dargestellt eher durch seine Nicht-Thematisierung auffällig war.

4 Schlussfolgerungen und Handlungsbedarfe

Gleichstellung ist im Grundgesetz verankert und damit auch eine staatliche Aufgabe, die nur realisiert werden kann, wenn geeignete Instrumente entwickelt und angewendet werden. Dies gilt auch für Hochschulen. Aus den Ergebnissen der Studie lassen sich diesbezüglich einige Handlungsbedarfe herauskristallisieren.

- **Rechtsanspruch auf Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung klarstellen, Widerstand gegen Gleichstellungsmaßnahmen beobachten und unterbinden**

Die Ergebnisse der Studie bestätigen und ergänzen die aus quantitativen Auswertungen bekannten und zunächst wenig überraschenden Befunde: Gleichstellung an Hochschulen ist trotz bestehender Gesetze und eines umfangreichen Instrumentariums an Maßnahmen bei weitem noch nicht erreicht. Nun lässt sich zu Recht darauf verweisen, dass ein schneller Anstieg des

Professorinnenanteils und eine Angleichung der Frauen- und Männeranteile bei den Professuren angesichts von lange besetzten Lebenszeitprofessuren und der begrenzten Zahl von Neuberufungen nicht erwartet werden kann – und zwar selbst dann, wenn nach dem Kaskadenmodell nach und nach immer mehr geeignete Frauen die Kriterien für eine Berufungsfähigkeit erreichen. Der Wert der qualitativen Untersuchung geht aber über diese Befunde hinaus, insofern die Ergebnisse helfen, den Blick dafür zu schärfen, dass fehlende Gleichstellung über das „Köpfeverhältnis" hinausgeht und diskriminierende Strukturen in der Art und Ausstattung bestimmter Positionen, im Zugang zu Einfluss, Ressourcen und Deutungsmacht liegen können. Hierzu geben die Darstellungen der Interviewpartner_innen vielfältige Hinweise. Damit die Bemühungen um Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung nicht „einschlafen" oder das Pendel sogar zurückschwingt, ist es insofern wichtig, dass politische und hochschulpolitische Akteure – wie Hochschulleitungen und das zuständige Wissenschaftsministerium – keinen Zweifel an der grundsätzlichen Legitimität von Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung im Sinne von Art. 3 GG aufkommen lassen. Nicht-Diskriminierung und Gleichstellung sind ein gesetzlich verbrieftes Anrecht, und der Staat hat weiterhin die Aufgabe, die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern" zu fördern und auf die „Beseitigung bestehender Nachteile" hinzuwirken (Art. 3 GG Abs. 2) – und zwar über die Förderung einer quantitativen Angleichung der Geschlechterverhältnisse an Hochschulen hinaus. Dabei ist, wie auch von Interviewpartner_innen angemerkt, intersektionalen Perspektiven Rechnung zu tragen, d. h. es gilt, auch die Ungleichheiten *zwischen* Frauen (und *zwischen* Männern) bei der Gestaltung von Programmen und Maßnahmen in den Blick zu nehmen.

Im Unterschied zu anderen einschlägigen Studien (vgl. z. B. Hayn/Marx 2019) gab es in unserer Studie nur vereinzelt Hinweise darauf, dass Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen bewusst blockiert oder gezielt unterlaufen wird. Viele Interviewpartner_innen äußerten vielmehr Respekt für die Arbeit und die Kompetenz der Gleichstellungsbeauftragten. Teilweise wurden allerdings die Botschaften der Gleichstellungsbeauftragten als unehrlich und problematisch, da nicht den allgemeinen Kriterien der Bestenauslese folgend, beurteilt, oder ihr Einfluss wurde

als zu groß kritisiert. Die Diffamierung und Behinderung von Personen, die sich an Hochschulen für Gleichstellung einsetzen, ob auf Ebene der Forschung, der Lehre oder der akademischen Selbstverwaltung, muss in jedem Fall aufmerksam verfolgt und unterbunden werden. Hier bedarf es der Unterstützung durch Hochschul- und Fakultätsleitungen.

- **Entlastungen für überdurchschnittliches Engagement in der Gremienarbeit implementieren**

Besondere Belastungen ergeben sich durch die Anforderungen an die anteilige Repräsentanz von Frauen in Berufungskommissionen und anderen hochschulischen Gremien, vor allem für Vertreterinnen von Fächern mit bislang geringem Frauenanteil. Dieses Problem ist – mit guter Absicht – politisch mit verursacht worden, in NRW zuletzt durch das Gebot der geschlechterparitätischen Zusammensetzung von Hochschulgremien im Hochschulgesetz (Art. 1§ 11c HZG NRW). Ziel der Landesregierung ist es, den Frauenanteil in Gremien auf 40 % zu erhöhen. Es fragt sich, ob die Konsequenzen bisher ausreichend durchdacht wurden. Gremienengagement und die Arbeit an Projekten und Publikationen, die für die wissenschaftliche Reputation und Karrierechancen maßgeblich sind, stehen in zeitlicher Konkurrenz. Gerade in Fächern, in denen Frauen bisher stark unterrepräsentiert sind, können die Anforderungen an die Frauenrepräsentanz in Gremien leicht zum Karrierehemmnis werden, auch wenn zu betonen ist, dass das NRW-Hochschulgesetz in § 37 a HG bewusst fachgruppenspezifische Zielquoten (sowohl für die Berufungen als auch für die „Ausgestaltung des Verfahrens zur Vorbereitung der Berufungsvorschläge“) vorsieht. Ein überdurchschnittliches Engagement in Gremien sollte daher nicht nur symbolisch, sondern auch durch zeitlichen oder ökonomischen Ausgleich (Stichworte Reduktion des Lehrdeputats, zusätzliche Forschungssemester, Gelder für unterstützendes Personal o. Ä.) gewürdigt und kompensiert werden – ggf. selbstverständlich auch für Männer, die überdurchschnittlich umfangreiche Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung übernehmen.

➢ **Gender- und Gleichstellungswissen fördern**

Wie unsere Interviews (erneut) belegen, ist Gender- und Gleichstellungswissen keine quasi „natürliche“ Kompetenz von Frauen, sondern sowohl bei Frauen als auch bei Männern – wie auch das Engagement für Gleichstellungsfragen – unterschiedlich ausgeprägt. Insofern ist der von einigen Universitäten inzwischen verfolgte Weg, Professor_innen und andere potenzielle Berufungskommissions-/Gremienmitglieder beiderlei Geschlechts durch Schulungen für Gender- und Gleichstellungsfragen zu sensibilisieren, zweifellos sinnvoll – und auch dahingehend zu prüfen, ob auf diesem Wege die Gremienbelastung gleichmäßiger verteilt werden kann.

Betrachtet man die Interaktionsformen der Gruppen der Professor_innen und Gleichstellungsbeauftragen in Gremien bzw. Kommissionen, lässt sich feststellen, dass diese im Wesentlichen nach dem Prinzip des Mehrheitsentscheids funktionieren. Nach Scharpf können die Belange von Minderheiten auf diese Weise leicht überstimmt werden (Scharpf 2006: 259). Eine Sensibilisierung zu Gender - und Diversity- Fragen und Genderkompetenz können auch in dieser Hinsicht förderlich sein.

Die interviewten Professsor_innen verfügten durchweg über einiges Geschlechterwissen und sie kannten auch Gleichstellungsmaßnahmen – zumindest soweit diese für den engen Kontext ihrer Hochschule relevant waren. Zugleich ließen sich jedoch deutliche Stereotype identifizieren. Vor dem Erfordernis, Gender-Kompetenz zu vermitteln, müssen daher vor allem die Strukturen und das Bewusstsein für Gerechtigkeitsnormen gefördert werden. Auffallend war, dass über bestimmte Gleichstellungsinstrumente – wie z.B. die durch die NRW-Hochschulgesetzgebung initiierten (fachgruppenspezifischen!) Zielquoten - unzureichendes Wissen besteht oder Fehlinformationen verbreitet sind. Auch wenn nicht auszuschließen ist, dass Instrumente bewusst falsch dargestellt und interpretiert wurden, um damit Kritik an der Gleichstellungspolitik zu rechtfertigen, zeigt sich hier der Bedarf, weiter zu informieren und aufzuklären. Dabei gilt es auch, den unterschiedlichen „ja – aber“-Positionen, die in diesem Beitrag illustriert wurden, näher nachzugehen, um zu klären, wie genau die Widerstände und Bedenken derer zu

verstehen sind, die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen grundsätzlich für wichtig und richtig halten, aber dennoch Einwände formulieren.

- **Kriterien für die „Bestenauslese“ und „Exzellenz“‘ reflektieren und überdenken**

Ein Kernproblem besteht – zumindest in der Wahrnehmung der Professor_innen – in der (scheinbaren) Widersprüchlichkeit zwischen Bestenauslese und Gleichstellung. Es lohnt sich, diesem immer wieder angesprochenen Thema näher nachzugehen. Aus der Perspektive zukünftiger gemeinsamer Drittmitteleinwerbungen und möglicher Publikationen sowie der Evaluation von Fakultäten und Instituten haben Professor_innen einen Eigenanreiz, Kolleg_innen mit internationaler Erfahrung, hohen Drittmittelzahlen, Publikationen etc. in ihre Institute und Arbeitsgruppen zu berufen. Dies verstärkt die in Studien nachgewiesene Tendenz zur homosozialen Kooptation. Eine Diskussion über die Angemessenheit der gängigen Qualitäts- oder Exzellenzkriterien, die oft der männlichen „Normalitätsfolie“ verhaftet sind und die von Frauen teilweise im gleichen Karrierestadium nicht in gleichem Maße erfüllt werden können (Bsp.: Familienverpflichtungen vs. internationale Mobilität), wurde in den Interviews nirgendwo wirklich sichtbar. Es sollte in Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen insofern ein Diskurs darüber angeregt werden, dass Leistung ein relationales Konstrukt und zudem das Ergebnis der Zusammenarbeit vieler Personen ist. Mehr Vielfalt in Teams kann Exzellenz in anderer Weise fördern, wie die Diversity-Forschung wiederholt gezeigt hat (Klammer/ Ganseuer 2015: 98). Dabei sollte die Debatte dahingehend geführt werden, dass die Kriterien für Exzellenz offengelegt, in ihrer Bedeutung reflektiert und inhaltlich hinterfragt werden um zu prüfen, ob es nicht weitere wichtige Kriterien geben muss bei der Auswahl von Bewerber_innen im Hochschulkontext. Auf diese Weise könnte der vermeintliche Widerspruch zwischen Bestenauswahl und Gleichstellung aufgehoben werden. Ein entsprechendes Umdenken bedarf allerdings der Unterstützung von Hochschulleitungen und kann nicht von einzelnen Professor_innen erwartet werden, die selbst entsprechend der gängigen „Exzellenzkriterien“ sozialisiert worden sind.

- **Vereinbarkeitsfragen auch als Thema für Männer adressieren**

Die so genannte Vereinbarkeitsfrage von Sorgearbeit und den Leistungsanforderungen des Wissenschaftssystems erwies sich neben dem Paradigma der Bestenauslese als ein zentrales Motiv in den Erklärungsmustern zur Geschlechterungleichheit an Hochschulen. Dieses Thema ist nicht neu und neben sichtbaren Auditierungen wie demjenigen zur „familienfreundlichen Hochschule“ stellt das Thema auch im Gleichstellungsbereich jeder untersuchten Universität (wie auch anderer Hochschulen) seit langem einen Schwerpunkt der Arbeit dar, in neuerer Zeit vermehrt auch mit einem Augenmerk auf Angehörigenpflege. Wie Untersuchungen verdeutlichen (zuletzt Hayn/Marx 2019), ist dies auch ein grundsätzlich akzeptierter und daher möglicherweise „dankbarerer“ Bereich der Gleichstellungsarbeit als die Arbeit in Feldern, wo es im Kern um die Verteilung von Macht und Ressourcen geht. Dies kann auch Gefahren bergen, insofern der Versuchung widerstanden werden muss, Gleichstellungsarbeit auf entsprechend „akzeptierte“ Felder zu beschränken. Insbesondere ist darauf zu achten, dass die Thematisierung der besonderen Belastungen von Frauen durch Familienverpflichtungen nicht zu einer Verfestigung von Geschlechterstereotypen führt. Allerdings werden diese Geschlechterstereotypen auch außerhalb der Hochschulen geprägt und dürften daher durch hochschulische Gleichstellungspolitik alleine kaum maßgeblich zu beeinflussen sein. Eine zentrale Aufgabe der Gleichstellungspolitik auf Bundes-, Landes- und Hochschulebene sollte es insofern sein, die Gruppe der „Vereinbarkeitssubjekte“ (Leinfellner/Bomert 2017) zu erweitern: Im Diskurs um Gleichstellungspolitik allgemein wie auch in den einzelnen Hochschulen sollten Männer als (potentielle) Väter und Pflegende bewusst stärker als Sorgetragende adressiert werden.

- **Gleichstellungsmaßnahmen in die Hochschulstrategie einbinden – Steuerungsinstrumente mit Konsequenzen versehen**

Die Ausgangsvermutung, dass die komplexe Mehrebenenstruktur von Gleichstellungspolitik zur Überforderung und damit auch zum Widerstand der Akteure beitragen kann, hat sich in der Studie nicht bestätigt – allerdings vor allem deshalb, weil die befragten Hochschulakteure sich offensichtlich stark auf diejenigen Vorgaben und Instrumente konzentrieren und beziehen,

die direkt für ihre hochschulischen Aufgaben relevant sind. Deutlich wird hier aber: Die Einzelmaßnahmen, die es zur Förderung von Gleichstellung an Hochschulen gibt, sollten in eine übergeordnete Struktur und Strategie der Hochschule eingeordnet werden. Ein Problem von Gleichstellungspolitik ist die ambivalente Wirkung – Programme können in ein Labelling münden, was hinsichtlich einer tatsächlichen Änderung im Status Quo Zweifel aufkommen lässt. Zudem leiden viele Initiativen (wie auch Initiativen in anderen Bereichen der Hochschulentwicklung) unter der Projektförmigkeit und zeitlichen Befristung.

Gleichstellungsbeauftragte und Professor_innen treten vor allem in Bezug auf die Gleichstellungspläne der Fakultäten sowie in Bezug auf Zielvereinbarungen auch in Verhandlung mit Hochschul- und Dekanatsleitungen. Offiziell ist der Verbindlichkeitscharakter dieser Vereinbarungen hoch und die Instrumente lassen sich auch gut für die Initiierung und Weiterverfolgung von Gleichstellungsvorhaben nutzen. Wenn allerdings bei der Nicht-Einhaltung von Gleichstellungsplänen der Fakultäten und Ziel-Leistungsvereinbarungen mit der Hochschulleitung keine Sanktionen oder anderweitig Konsequenzen drohen, ist damit zu rechnen, dass die Instrumente zunehmend nicht mehr ernst genommen werden. Ähnliches ist zu erwarten, wenn Vereinbarungen zwischen Politik/zuständigem Wissenschaftsministerium und Hochschulen unverbindlich bleiben. Hier wäre es sinnvoll, eine Evaluation entsprechender „weicher" Vorgaben und Vereinbarungen und ihrer Wirkungen durchzuführen.

- **Aus den FoGs lernen: Gleichstellung durch Forschungsförderung unterstützen**

Von Bedeutung ist auch, welche Rolle die DFG und andere Drittmittelinstitutionen als wichtige Akteure im Gleichstellungsdiskurs an Hochschulen zukünftig einnehmen können. Die bisherigen Bemühungen der DFG, insbesondere die FoGs, waren ein erstes wichtiges Signal, dessen Wirkung vor allem von den hochschulischen Gleichstellungsakteur_innen hoch eingeschätzt wird. Wie unsere Studie ergeben hat, dringen die Vorgaben und Leitlinien bisher jedoch weniger zu den Professor_innen als „Gatekeeper" für wissenschaftliche Karrieren durch, als es bisherige Veröffentlichungen vermuten lassen. Erreicht wird vornehmlich ein Teil der Steuerungsebene der Hochschulen, sprich die Hochschulleitungsebene und die Gleichstellungsbüros. Im

Kontext einer aufgrund von New Public Management und Gender Mainstreaming veränderten Hochschulwirklichkeit können Maßnahmen wie die FoGs dennoch eine Relevanz für alle beteiligten Hochschulakteure haben, indem sie den Diskurs verändern. Angesichts des großen Einflusses der DFG als Organisation wäre daher bei der Weiterentwicklung der FoGs zu reflektieren, wie der Effekt weiter in die „Fläche", d. h. zu der wichtigen Akteursgruppe der Professor_innen gebracht werden könnte. Wichtig wäre es, dass diese Maßnahmen und Programme eine Wirkung in der Breite entfalten und unbefristet implementiert werden, damit möglichst viele relevante Wissenschaftler_innen erreicht werden. Ebenso wäre es zielführend, wenn weitere Wissenschaftsorganisationen aufbauend auf den Erfahrungen mit der DFG-Initiative den Impuls aufnehmen und (entschlossener als bisher) weiterentwickeln würden.

- **Ergebnisse der Gleichstellungsforschung zur allgemeinen Weiterentwicklung des Hochschulsystems nutzen**

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

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

5 Literaturverzeichnis

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

Auspurg, Katrin / Hinz, Thomas / Schneck, Andreas, 2017: Berufungsverfahren als Turniere: Berufungschancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. In: Zeitschrift für Soziologie 46 (4), S. 283–302

Berger, Peter L. / Luckmann, Thomas, 2016: Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. Unter Mitarbeit von Monika Plessner. 26. Aufl. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch

Blome, Eva / Erfmeier, Alexandra / Gülcher, Nina / Smykalla, Sandra, 2013: Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer VS

Brunsson, Nils, 1989: The organization of hypocrisy. Talk, decisions and actions in organizations. Chichester: Wiley

Bütow, Birgit / Eckert, Lena / Teichmann, Franziska, 2016: Fachkulturen als Ordnungen der Geschlechter. Praxeologische Analysen von Doing Gender in der akademischen Lehre. Opladen, Berlin: Barbara Budrich

CEWS, 2016: Frauenanteile an Habilitationen, Berufungen, Professuren und C4/W3-Professuren, 1980–2016. CEWS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung. Online verfügbar unter https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-habilitationen-berufungen-professuren-und-c4w3-professuren-1980-2016/, zuletzt geprüft am 07.12.2018

DFG, 2018: Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Umsetzung und Wirkungsweisen. Online verfügbar unter http://www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten/evaluation_studien_monitoring/studien/studie_standards/index.html, zuletzt geprüft am 27.04.2018

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

Forschung und Lehre, 2018: Professorinnen bei W-Besoldung im Nachteil. Online verfügbar unter https://www.forschung-und-lehre.de/professorinnen-bei-w-besoldung-im-nachteil-1255/, zuletzt geprüft am 05.12.2018

Hasse, Raimund / Krücken, Georg, 2005: Neo-Institutionalismus. Bielefeld: transcript Verlag

Harders, Cilja / Kahlert, Heike / Schindler, Delia, 2015: Forschungsfeld Politik. Geschlechtskategoriale Einführung in die Sozialwissenschaften. Wiesbaden: VS

Hayn, Doris / Marx, Daniela, 2019: Übliche Widerstände oder neue Angriffe auf Gleichstellungsarbeit im Hochschulkontext. In: CEWS-Journal 117 vom 14.02.2019, S. 36–40

Kahlert, Heike, 2013: Geschlechterkonstruktionen von Hochschullehrenden. Gatekeeping für Chancengleichheit in der Wissenschaft? In: Ute Pascher-Kirsch und Petra Stein (Hg.): Akademische Karrieren von Naturwissenschaftlerinnen gestern und heute. Wiesbaden: Springer VS, S. 193–220

Kahlert, Heike, 2018: Geschlechterwissen: zur Vielfalt epistemischer Perspektiven auf Geschlechterdifferenz und -hierarchie in der sozialen Praxis. In: Beate Kortendiek / Birgit Riegraf / Katja Sabisch (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Geschlecht und Gesellschaft, Vol. 65. Wiesbaden: Springer, S. 179–189

Kamphans, Marion, 2014: Zwischen Überzeugung und Legitimation. Wiesbaden: Springer

Klammer, Ute, 2019: Gleichstellungspolitik: Wo Geschlechterforschung ihre praktische Umsetzung erfährt. In: Beate Kortendiek / Birgit Riegraf / Katja Sabisch (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Geschlecht und Gesellschaft, Vol. 65. Wiesbaden: Springer, S. 983–992

Klammer, Ute / Ganseuer, Christian, 2015: Diversity Management: Kernaufgabe der künftigen Hochschulentwicklung. Studienreihe Bildungs- und Wissenschaftsmanagement (16). Münster: Waxmann

Krondorfer, Birge, 2015: Kämpfe um die Normierung geschlechtergerechter Sprache: eine Fallgeschichte made in Austria. In: Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft 24, S. 116–121

Kruse, Jan, 2014: Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz. Weinheim: Beltz Juventa

Leinfellner, Stefanie / Bomert, Christiane, 2017: Elternschaft und Wissenschaft im Kontext neoliberaler Transformationen: alte oder neue Dilemmata bei der Vereinbarkeit von Reproduktions- und Erwerbsarbeit? In: Annette von Alemann / Sandra Beaufaÿs / Beate Kortendiek (Hg.): Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich (Gender Sonderheft), S. 163–181

Mayntz, Renate / Scharpf, Fritz W., 1995: Der Ansatz des akteurzentrierten Institutionalismus. In: Renate Mayntz und Fritz W. Scharpf (Hg.): Gesellschaftliche Selbstregelung und politische Steuerung. Frankfurt am Main: Campus, S. 39–72

Meyer, John W. / Rowan, Brian, 1977: Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. In: American Journal of Sociology 83 (2), S. 340–363

Scharpf, Fritz W., 2006: Interaktionsformen. Akteurzentrierter Institutionalismus in der Politikforschung. Unveränderter Nachdruck der 1. Aufl. Wiesbaden: VS

Wetterer, Angelika, 2008: Geschlechterwissen und soziale Praxis. Theoretische Zugänge – empirische Erträge. Königstein/Taunus: U. Helmer

Witzel, Andreas, 2000: The Problem-centered Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research 1 (1). Online verfügbar unter http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/download/1132/2520, zuletzt geprüft am 20.04.2019

Die Autorinnen:

Prof. Dr. Ute Klammer
Geschäftsführende Direktorin des IAQ

Kontakt: ute.klammer@uni-due.de

Lara Altenstädter
Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen

Kontakt: lara.altenstaedter@uni-due.de

Ralitsa Petrova-Stoyanov
Wissenschaftliche Referentin im Bereich "Vorbeugende Sozialpolitik" des Forschungsinstituts für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V. (FGW), Düsseldorf

Kontakt: ralitsa.petrova-stoyanov@fgw-nrw.de

Eva Wegrzyn
Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG) der Universität Duisburg-Essen und am IAQ

Kontakt: eva.wegrzyn@uni-due.de

IAQ-Report 2019-04 Redaktionsschluss: 30.04.2019

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

Redaktion:
Sybille Stöbe-Blossey
sybille.stoebe-blossey@uni-due.de

IAQ im Internet
http://www.iaq.uni-due.de/

IAQ-Reports:
http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste: *http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php*

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

DuEPublico
Duisburg-Essen Publications online

Frauenförderung und Gleichstellungspolitik an Hochschulen – was wissen und wie handeln Professoren und Professorinnen?

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

In: IAQ-Report / 2019-04

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt.

Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: https://doi.org/10.17185/duepublico/49091

URN: urn:nbn:de:hbz:464-20190724-141218-1

Link: https://duepublico.uni-duisburg-essen.de:443/servlets/DocumentServlet?id=49091

Lizenz:
Sofern nicht im Inhalt ausdrücklich anders gekennzeichnet, liegen alle Nutzungsrechte bei den Urhebern bzw. Herausgebern. Nutzung - ausgenommen anwendbare Schrankenregelungen des Urheberrechts - nur mit deren Genehmigung.