

Klammer, U. (2020). Gleichstellung versus Exzellenz? Wie Chancengleichheit im Zeitalter wettbewerblicher Steuerung in Hochschulen zugleich gefördert und verhindert wird. In: A. Schlüter, S. Metz-Göckel, L. Mense, K. Sabisch (Hrsg.), *Kooperation und Konkurrenz im Wissenschaftsbetrieb: Perspektiven aus der Genderforschung und -politik*. 1. Auflage, S. 147–152. Opladen [u.a.]: Verlag Barbara Budrich.
<https://doi.org/10.2307/j.ctv16x2bbx.14>

Gleichstellung versus Exzellenz? Wie Chancengleichheit im Zeitalter wettbewerblicher Steuerung in Hochschulen zugleich gefördert und verhindert wird

Ute Klammer

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“, so verspricht es das deutsche Grundgesetz – und betont: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (Art. 3 GG Abs. 2). Entsprechend sind Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung auch im Hochschulsektor seit Jahren lebhaft beschworene Ziele. Die gesetzlichen Vorgaben auf EU-, Bundes- und Landesebene werden inzwischen an Hochschulen nicht nur durch professionelle Gleichstellungsbeauftragte überwacht, sondern durch eine kaum noch überschaubare Zahl an Programmen und Initiativen wie Gleichstellungspläne, das Professorinnenprogramm, Gender-LOM, Mentoring-Programme und nicht zuletzt die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG unterstützt. Allein für die insgesamt 37 Universitäten, Fach- und Kunsthochschulen in NRW weist die Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW 905 (!) gleichstellungsbezogene Projekte und Maßnahmen aus, darunter allein 253 Projekte – vor allem Mentoring-Programme – zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (Stichtag 31.10.2018). Erreicht ist die gleiche Teilhabe von Männern und Frauen in der Wissenschaft jedoch nach wie vor bei Weitem nicht. Nur knapp jede vierte Professur an deutschen Hochschulen (und nur jede fünfte W3-Professur) ist mit einer Frau besetzt. Auch beim Gehalt bleiben Professorinnen durch die Zulagensysteme in der W-Besoldung, wie nicht zuletzt die Auswertungen im Gender-Report NRW 2019 gezeigt haben, deutlich gegenüber ihren männlichen Kollegen zurück. Der Weg von Frauen in die Führungsposition des Wissenschaftsbetriebs gestaltet sich nach wie vor steinig. Diese Erkenntnis hat inzwischen auch die Hochschulrektorenkonferenz (sic!) erreicht, die in einer Entschließung vom 19.11.2019 konstatiert, es bedürfe „zusätzlicher Anstrengungen, die Beteiligung von Frauen an Leitungspositionen [in der Wissenschaft; U.K.] und damit ihre Sichtbarkeit deutlich zu erhöhen“. Doch es wäre falsch, hieraus reflexartig die Forderung nach (noch) mehr Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen abzuleiten. Vielmehr ist die Frage zu stellen, in welchem Verhältnis die gesellschafts- und hochschulpolitischen Vorgaben der Gleichstellung

und Chancengerechtigkeit zu anderen Zielen von Hochschulen und Wissenschaftskarrieren stehen. Dies verdeutlicht unsere aktuelle Studie zum Gleichstellungswissen und -handeln von Professorinnen und Professoren.¹ Als „Gatekeeper“ für wissenschaftliche Karrieren können sie in Forschung und Lehre, aber auch in ihrer Rolle als Führungskräfte und Personalverantwortliche maßgebliche gleichstellungspolitische Akzente setzen und für ein kooperatives Arbeitsumfeld sorgen. Doch wie positionieren sich Professor*innen zu Gender- und Gleichstellungsfragen, und wie setzen sie Chancengleichheit in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung um? Welche Rolle spielen Gleichstellungsziele für die Kooperation und Konkurrenz in der Hochschule?

Positionierungen von Professorinnen und Professoren zur Gleichstellung in der hochschulischen Wettbewerbsarena

Gleichstellung von der Grundidee her zu befürworten, scheint für Professoren und Professorinnen deutscher Hochschulen inzwischen zum Common Sense zu gehören. Der generellen Zustimmung folgte jedoch in vielen Interviews unmittelbar ein „Aber ...“, und es lohnt sich, diesem „Aber“ nachzugehen. Als zentrales Muster erwies sich dabei das Spannungsverhältnis zwischen den Zielvorgaben Bestenauswahl und Exzellenz auf der einen Seite und Gleichstellung auf der anderen Seite, das unmittelbar zu der Frage „Kooperation oder Konkurrenz“ führt. Viele Interviewpartner*innen sehen einen unvereinbaren Zielkonflikt zwischen diesen beiden Vorgaben. Dabei stellt die Bestenauswahl Ziel und Norm dar, während Gleichstellung als Bruch mit dieser Norm interpretiert wird. Insbesondere thematisierten die interviewten Professor*innen den wahrgenommenen Konflikt zwischen Gleichstellung und Exzellenz – ohne dass das Gespräch explizit in diese Richtung gelenkt worden wäre – im Zusammenhang mit ihren Erfahrungen in Berufungskommissionen. Berufungsverfahren sind ein von Aushandlungen und changierenden Akteurskonstellationen geprägter Raum – auch unabhängig vom Gleichstellungsthema. Aus der Perspektive zukünftiger gemeinsamer Drittmittelwerbungen und möglicher Publikationen sowie der Evaluation von Fakultäten und Instituten, haben Professor*innen einen Eigenanreiz, Kolleg*innen mit

¹ Der Beitrag beruht auf einem durch das Landeswissenschaftsministerium NRW finanzierten, von der Autorin geleiteten Forschungsprojekt, in dessen Rahmen u. a. hochschulische Gleichstellungsakteure sowie 40 Professor*innen unterschiedlicher nordrheinwestfälischer Universitäten mittels leitfadengestützter problemzentrierter Interviews befragt wurden. Die Studie ist im Mai 2020 als Buch erschienen: Klammer, Ute; Altenstädter, Lara; Petrova-Stoyanov, Ralitsa & Wegrzyn, Eva (2020). *Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren?* Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. Die projektbezogenen Aussagen beruhen insofern auf der Arbeit aller Team-Mitglieder, denen ich an dieser Stelle danken möchte.

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 (Beispiel: internationale Mobilität bei gefühlter oder tatsächlicher Hauptverantwortlichkeit für Kinder), wurde in den Interviews nirgendwo wirklich sichtbar.

Tatsächlich fiel auf, dass 39 von 40 interviewten Professor*innen nicht erläuterten, 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 oder sie gar kritisch zu hinterfragen. Eine Annäherung an die Wahrnehmung der Wissenschaftswelt erschließt sich jedoch über den Befund, dass die Arbeitskultur in der Wissenschaft in den Interviews häufig mit martialischen Bildern eines Kampfes oder zumindest als sportlicher Wettkampf umschrieben wurde – Bilder, die sich zwar im Detail unterscheiden, jedoch verdeutlichen, dass Wissenschaft nach verbreiteter Wahrnehmung der Beteiligten mit der Notwendigkeit des ständigen Konkurrerens und des „Sich-Beweisen-Müssens“ einhergeht. Dieses „Sich-Beweisen- und Sich-Durchsetzen-Müssen“ endet in der heutigen Universität ja keineswegs mit dem Erreichen einer Professur: Es geht weiterhin kontinuierlich um referierte Publikationen, um eingeworbene Drittmittel (*kompetitiv* eingeworbene Drittmittel, bitteschön), um wissenschaftliche Preise und Auszeichnungen, um Positionen, um leistungsorientierte Zulagen und vieles mehr.

In diesem Zusammenhang beobachteten eine Reihe von Interviewpartner*innen, dass Geschlecht einen entscheidenden Faktor im Hinblick auf Motive und Handlungsstrategien im Kontext von Aufstiegsbestrebungen im Wissenschaftssystem darstelle. Die Mehrzahl der Interviewpartner*innen geht davon aus, dass Frauen und Männer sich im Kontext von Aufstiegsbestrebungen im Hochschulsystem unterschiedlich verhalten. Frauen werden bestimmte Verhaltensweisen wie verminderte Risikobereitschaft und Machtaffinität zugeschrieben und diese werden vor dem Hintergrund der vorherrschenden, männlich geprägten Wissenschaftskultur als defizitär ausgelegt. Beobachtet wurde weiterhin, dass die bestehenden Geschlechterverhältnisse durch verinnerlichte, unbewusste Verhaltensmuster reproduziert würden, 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 stathohen Positionen.

Das Verhältnis von Kooperation und Konkurrenz scheint den Interviews zufolge dabei durch Hierarchien und Machtverteilungen geprägt zu sein, die auf

der professoralen Ebene wahrgenommen werden. Dabei spielt die Eingruppierung in die Besoldungsstufen W1, W2 und W3, die in der Regel mit einer entsprechend unterschiedlichen Ausstattung der Professur verbunden ist, eine zentrale Rolle, auch wenn Professor*innen unterschiedlicher Besoldungsstufen formell gleichgestellt sind. In der Hochschule ist es offensichtlich zu einer Verschiebung der Machtasymmetrien auf höhere Stausebenen gekommen, wobei Frauen auf der obersten Stausebene (C4/W3) nach wie vor besonders stark unterrepräsentiert sind. Die Interviewpartner*innen gehen davon aus, dass die jeweilige Stellung in der Rangordnung auch das Gleichstellungshandeln beeinflusst. Nur etablierte Professor*innen mit einem starken Standing würden Gleichstellung offen vorantreiben (können) – für andere sei ein Eintreten für Gleichstellung mit der Sorge verbunden, dadurch selbst im Ansehen abgewertet zu werden. So findet sich in unserer Untersuchung auch das aus Studien zur Privatwirtschaft bekannte Muster, dass einige Frauen sich von Quoten distanzieren aus Furcht, die eigene Leistung werde dann weniger anerkannt. Faktisch sahen die meisten der interviewten Professor*innen ihre eigene Rolle bei der Verbesserung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem als eher geringfügig an. In der Mehrzahl begreifen sie sich nicht als allumfassend verantwortlich dafür, wichtige Weichen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu stellen, obwohl sie hier faktisch als Vorgesetzte großen Einfluss auf zukünftige Karrieren im Wissenschaftssystem haben (können).

Die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und den Leistungsanforderungen des Wissenschaftssystems erwies sich – wenig überraschend – als ein weiteres zentrales Motiv in den Erklärungsmustern zur persistenten Geschlechterungleichheit an Hochschulen. Das Thema „Familienfreundlichkeit“ stellt im Gleichstellungsbezug vieler Hochschulen seit langem einen Arbeitsschwerpunkt dar. Wie Untersuchungen verdeutlichen, ist dies ein grundsätzlich akzeptierter und daher möglicherweise „dankbarer“ Bereich der Gleichstellungsarbeit als die Arbeit in Feldern, wo es im Kern um die Verteilung von Macht und Ressourcen geht. Eine Konzentration auf dieses Arbeitsfeld in der hochschulischen Gleichstellungsarbeit kann jedoch auch Gefahren bergen. So droht die Gefahr, dass die Thematisierung der besonderen Belastungen von Frauen durch Familienverpflichtungen zu einer Verfestigung von Geschlechterstereotypen führt. Weiterhin wird zwischen den Geschlechtern ein polarer Gegensatz konstruiert und die Heterogenität innerhalb der Genusgruppen tendenziell ausgeblendet – so wurde auch in unseren Interviews kaum thematisiert, wodurch sich beispielsweise Barrieren für Wissenschaftlerinnen ohne Kinder erklären lassen könnten. Im Ergebnis zeigt sich, dass tradierte Geschlechterbilder im Sinne von zugeschriebenen Attributen allenfalls partiell aufgebrochen zu sein scheinen.

Konkurrenz und Kooperation in Zeiten wettbewerblicher Hochschulen – was lernen wir aus der Gender- und Gleichstellungsforschung über die Frage guter Wissenschaft?

Die Ergebnisse der Studie bestätigen und ergänzen die aus quantitativen Auswertungen bekannten und zunächst wenig überraschenden Befunde: Chancengleichheit an Hochschulen ist trotz bestehender Gesetze und eines umfangreichen Instrumentariums an gleichstellungsfördernden Maßnahmen bei Weitem noch nicht erreicht. Die Ergebnisse schärfen den Blick dafür, dass fehlende Gleichstellung und Chancengerechtigkeit über das „Köpfeverhältnis“ hinausgeht und diskriminierende Strukturen in der Art und Ausstattung bestimmter Positionen, im Zugang zu Einfluss, Ressourcen und Deutungsmacht liegen können.

Im Unterschied zu anderen Untersuchungen 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. Deutlich wurde aber: Die vielen Einzelmaßnahmen, die es zur Förderung von Gleichstellung an Hochschulen gibt, müssen 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 im Zuge des New Public Management eingeführten Instrumente lassen sich auch gut für die Initiierung und Weiterverfolgung von Gleichstellungsvorhaben nutzen. Wenn allerdings bei der Nichteinhaltung von Gleichstellungsplänen der Fakultäten und Ziel-Leistungsvereinbarungen mit der Hochschulleitung keine Sanktionen oder anderweitige Konsequenzen drohen, ist damit zu rechnen, dass die Instrumente zunehmend nicht mehr ernst genommen werden. Ähnliches ist zu erwarten, wenn Vereinbarungen zwischen Politik bzw. zuständigem Wissenschaftsministerium und Hochschulen unverbindlich bleiben. Hier wäre es sinnvoll, eine Evaluation entsprechender „weicher“ Vorgaben und Vereinbarungen und ihrer Wirkungen durchzuführen.

Die wahre Problematik liegt jedoch tiefer. 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 New Public Management und insbesondere zu einer stärkeren Wettbewerbsorientierung ausgebremst,

wenn nicht konterkariert wurden. Zwar ging mit diesem Prozess, wie erwähnt, 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, wie es in unseren Interviews deutlich wurde, weist auf eine fundamentale Verschiebung in den Arbeitsbedingungen wie auch im Selbstverständnis von Wissenschaft hin. 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 unsere Ergebnisse allerdings Themen, die über das Anliegen der Geschlechtergleichstellung hinausgehen, zum Beispiel die Fragen, wie mehr Dauerstellen unterhalb der Professurebene geschaffen werden können, wie das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBG) so reformiert werden können, dass mehr Beschäftigungssicherheit für den wissenschaftlichen Nachwuchs geschaffen wird, wie alternative Qualifizierungswege jenseits von Habilitation und Juniorprofessur mehr Wertschätzung und Anerkennung erfahren können und schließlich, wie der Trend zur Projektfinanzierung, der den Anteil von kurzfristigen Verträgen deutlich vergrößert und die „Flaschenhalsproblematik“ und die damit verbundene Konkurrenz in der wissenschaftlichen Karriere merklich verschärft hat, wieder stärker zugunsten einer soliden Grundfinanzierung und verlässlicher Karrierewege 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 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.

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

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

DOI: 10.2307/j.ctv16x2bbx.14

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20220926-120902-2

Klammer, U. (2020). Gleichstellung versus Exzellenz? Wie Chancengleichheit im Zeitalter wettbewerblicher Steuerung in Hochschulen zugleich gefördert und verhindert wird. In: A. Schlüter, S. Metz-Göckel, L. Mense, K. Sabisch (Hrsg.), *Kooperation und Konkurrenz im Wissenschaftsbetrieb: Perspektiven aus der Genderforschung und -politik*. 1. Auflage, S. 147–152. Opladen [u.a.]: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctv16x2bbx.14>

© 2020 Verlag Barbara Budrich GmbH, Opladen, Berlin & Toronto. Alle Rechte vorbehalten.