



Jennifer Dahmen
Anita Thaler (Hrsg.)

Soziale Geschlechter- gerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung

Verlag Barbara Budrich



Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung

Jennifer Dahmen
Anita Thaler (Hrsg.)

Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2017

Diese Publikation wurde mit Hilfe von Fördermitteln (Projektnummer: 321491) der Europäischen Kommission, 7. Forschungsrahmenprogramm, Programmbereich ‚Wissenschaft und Gesellschaft‘, finanziert. Die Inhalte dieser Veröffentlichung unterliegen der alleinigen Verantwortung der Herausgeberinnen und Autorinnen, sie spiegeln in keiner Hinsicht die offizielle Haltung der Europäischen Kommission wider.



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier

© 2017 Dieses Werk ist im Verlag Barbara Budrich erschienen und steht unter folgender Creative Commons Lizenz:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Verbreitung, Speicherung und Vervielfältigung erlaubt, kommerzielle Nutzung und Veränderung nur mit Genehmigung des Verlags Barbara Budrich



Dieses Buch steht im Open-Access-Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen Download bereit (<https://doi.org/10.3224/978384742064>).

Eine kostenpflichtige Druckversion (Printing on Demand) kann über den Verlag bezogen werden. Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

ISBN 978-3-8474-2064-4(Paperback)

eISBN 978-3-8474-1031-7(eBook)

DOI 10.3224/978384742064

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – www.lehfeldtgraphic.de

Bildnachweis: Coverbild Copyright Esther Cmyral

Lektorat: Karina Siuda, Berlin

Inhalt

Vorwort..... 9

„Damit kannst du keinen Blumentopf gewinnen!“ – Soziale
Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung 11

Jennifer Dahmen & Anita Thaler

Teil I: Rahmenbedingungen und Richtlinien sowie Steuerungsmechanismen in Wissenschaft und Forschung in Österreich und Deutschland

Gleichstellungsziele im deutschen Wissenschaftssystem zwischen
Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Anti-Diskriminierung,
Diversität und Intersektionalität 23

Anke Lipinsky

Das Gleichstellungsparadox im Bereich Wissenschaft und Forschung
in Österreich..... 39

Angela Wroblewski

Die beteiligten AkteurInnen bestimmen den Kurs! Voraussetzungen
und Handlungsspielräume für die Verankerung von
Gleichstellungsaufgaben in der Governance von Hochschulen 57

Ingrid Schacherl

Präsenz, Disruption, Transformation: Feministinnen als Insider und
Outsider im vergeschlechtlichten System der Wissenschaft 73

Heather Laube

**Teil II: Vorherrschende fächer- und organisationspezifische
Praktiken und gleichstellungsbezogene Praxisbeispiele
in Wissenschaft und Forschung**

„Das ist politisch nicht korrekt, aber ...“ – Über die implizite
Vergeschlechtlichung heterogener Fachkulturen 97
Susanne Kink

Herausforderungen für die Technikforschung, oder: wie wir zu einer
Technik für alle Menschen kommen 113
Brigitte Ratzer

Wie durch gemeinsame Wissensproduktion in der Gender-Forschung
soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung
befördert werden kann 127
Sandra Karner, Anita Thaler und Magdalena Wicher

Evaluation struktureller Entwicklungsprozesse in Wissenschaft und
Forschung 143
Karin Siebenhandl

Bis hierhin und nicht weiter? Die Grenzen der
Geschlechtergleichstellung in der Hochschulpraxis 159
Susanne Achterberg und Jennifer Dahmen

Strukturelle Veränderungen für mehr Chancengleichheit in der
Fraunhofer-Gesellschaft 175
Anne Spitzley, Michaela Friedrich und Bärbel Thielicke

Teil III: Karrieren und individuelle Konsequenzen sozialer Geschlechter(un)gerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung

Frauen an der Schwelle zur Wissenschaftskarriere? Geschlechteraspekte der Promotionsphase	193
<i>Ulla Hendrix</i>	
Akademischer Kapitalismus. Gleichstellung, Wettbewerb, Wissenschaftskarrieren	211
<i>Johanna Hofbauer, Angelika Striedinger, Birgit Sauer und Katharina Kreissl</i>	
Alternative Wissenschaftskarrieren	229
<i>Angefragte Autor*in</i>	
Exzellenzwahrnehmung und Chancengleichheit in Berufungsverfahren: Sichtweisen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf Bewertungspraktiken in Berufungsverfahren	231
<i>Andrea Wolffram, Jennifer Henze</i>	
Kurzbiographien der Autor*innen	247

Vorwort

Mit diesem Buch feiern wir unsere bald vierzehnjährige Zusammenarbeit zu Gender-Aspekten in Wissenschaft und Technik. Unser erstes gemeinsames Forschungsprojekt war eines von vielen EU-Projekten, die darauf folgten: „Womeng – Creating Cultures for Success for Women Engineers“. Ausgehend von der Frage, welche Rahmenbedingungen Ingenieurinnenkarrieren behindern und auch befördern (können), interessierten wir uns zunehmend für Geschlecht als umfassendere soziale Analysekatgorie. So erweiterten wir unsere empirischen Erhebungen auf Männer („Prometea – Empowering Women Engineers Careers in Industrial and Academic Research“), auch wenn die EU Kommission in ihrem Fokus den Frauenkarrieren in Wissenschaft und Forschung verbunden blieb. Schon damals hatten wir, so wie sicherlich viele Kolleg*innen, bereits das Gefühl, dass es längst nicht mehr am mangelnden Wissen über Geschlechterverhältnisse in Wissenschaft und Forschung liegt, wenn sich die Machtverhältnisse nicht änderten.

Unser persönliches Forschungsinteresse führte uns zunächst zu Untersuchungen von Jugendmedien, um gesellschaftliche Einflussfaktoren und Wirkungsmechanismen von Geschlechterstereotypen zu hinterfragen („MOTIVATION – Promoting positive images of SET in young people“), und später zu Forschungsprojekten, in denen Gender als Querschnittsthema behandelt wird („useITsmartly – Environmental peer-to-peer education for youths with focus on smart use of Information and Communication Technologies“).

Im Laufe der Jahre, unter den selbst spürbaren Veränderungen in Wissenschaft und Wissenschaftspolitik und mit zunehmendem Interesse an queer-feministischer und Intersektionalitäts-Forschung, wurden für uns Fragen der sozialen Geschlechtergerechtigkeit immer wichtiger und dringender. Unserem kürzlich abgeschlossenen EU-Projekt „GenderTime – Transferring, Implementing, Monitoring, Equality“ haben wir es zu verdanken, dass wir dieses Buch veröffentlichen können.

Wir danken all unseren Kolleg*innen, die in den vergangenen Jahren mit uns gemeinsam um Forschungsgelder gekämpft, geforscht, diskutiert, publiziert und auch viel mit uns gelacht haben, denn der Spaß an der Forschung ist uns trotz oftmals widriger Umstände nicht vergangen. Allen voran bedanken wir uns bei den Autor*innen dieses Buches, die mit ihrer Arbeit dazu beitragen, die Wissenschaft zu einem gerechteren Ort für Alle zu machen.

Jennifer Dahmen und Anita Thaler

„Damit kannst du keinen Blumentopf gewinnen!“ – Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung

Jennifer Dahmen & Anita Thaler

Wir leben im Zeitalter der „semantischen Gleichberechtigung“ (Wetterer 2007, S. 192), bei gleichzeitiger stabiler Geschlechtersegregation in horizontalen und vertikalen Dimensionen der Erwerbstätigkeit. Das bedeutet auch für Wissenschaft und Forschung, dass zwar auf rhetorischer Ebene gerne und oft davon gesprochen wird, dass die Geschlechter gleichgestellt seien, de facto gibt es jedoch in den Wissenschaftsdisziplinen sehr große Verteilungsunterschiede und Führungspositionen sind für Frauen nach wie vor weniger zugänglich als Männern (ebda.).

Die Verknüpfung der Termini „soziale Gerechtigkeit“ (*social justice*) und „Geschlechtergerechtigkeit“ verstehen wir – im Sinne von Intersektionalität – als Möglichkeit, in diesem Buch die strukturelle Benachteiligung gesellschaftlicher Gruppen in Wissenschaft und Forschung (nach Berger & Hofstätter 2014) systematisch zu betrachten, und zwar unter der Prämisse, dass nicht ausschließlich die Kategorie Geschlecht als Ursache für Ungerechtigkeit angesehen werden bzw. diese erklären kann. Eine These, die diesem Buch zugrunde liegt, lautet, dass das System der Hochschulen/Universitäten auch bei erreichter Geschlechterparität noch sozial ungerecht wäre, mit Blick auf die Eliten- und Exzellenzdiskussion, prekäre Beschäftigungsverhältnisse und/oder die Förderung gewisser Disziplinen bzw. Forschungsthemen¹, die innerhalb der Scientific Community ein höheres Ansehen haben.

Wichtig ist uns darüber hinaus der Aspekt, wie (soziale) Geschlechtergerechtigkeit nachhaltig in Wissenschaft und Forschung verankert werden kann und welche Maßnahmen und/oder Anreizsysteme vonnöten sind, um diesen strukturellen Wandel zu forcieren. Neben der kritischen Darstellung des Ist-Zustandes wäre auch die Entwicklung von effektiven Visionen und Ideen interessant, die diesen Prozess unterstützen. Einen Bezug sehen wir

1 Das Zitat in unserem Titel „Damit kannst du keinen Blumentopf gewinnen!“ war die Rückmeldung eines Soziologieprofessors an eine von uns beiden (wahrscheinlich als ‚gut gemeinter Karrieretipp‘), als diese ihm ihr Portfolio an Forschungsarbeiten der letzten Jahre präsentierte, darunter auch Studien zum Thema Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung.

hier auf der Ebene des Wissenschaftswandels und der Integration von Genderaspekten als Querschnittsaufgabe und dazugehörigem Wissenstransfer, weshalb wir uns mit diesem Buch bewusst auch an Praktiker*innen und Wissenschaftspolitik wenden und Anwendbarkeit und Praxisnähe im Vordergrund stehen.

Wissenschaft und Forschung im deutschen Sprachraum haben sich gewandelt. Knapper werdende Finanzressourcen, zunehmender Druck durch verstärkten Wettbewerb in industrieller, außeruniversitärer und akademischer Forschung führten zu einer Kapitalisierung der Wissensproduktion (Bammé 2004). Der Druck durch diese Ökonomisierung wirkt auf die Wissensarbeiter*innen ein.

Dabei wurden die 1942 von Robert K. Merton aufgestellten institutionellen Imperative der sogenannten traditionellen Wissenschaft noch gar nicht erfüllt. Im Zusammenhang mit diesem Buch besonders von Interesse ist der Imperativ der Universalität: „Alle kompetenten Personen sollten an der Wissenschaft teilhaben können, unabhängig von Rasse, Religion und anderen Zuschreibungen.“ (ebda., S. 119). Das heißt, während in den 1990-er Jahren mit dem neuen Wissenschaftstypus „Mode 2“ (Gibbons et al. 1994) und dem damit erzeugten „sozial robusten Wissen“ bereits die transdisziplinäre Wissensproduktion als Antwort auf reale Probleme unserer Gesellschaften ausgerufen wurde (Nowotny 2006), sind die Imperative der traditionellen Wissenschaft noch gar nicht eingelöst. Die akademische Elite blieb, wie die wirtschaftliche Elite, ein homogener Kreis mit relativ ähnlichen sozialen Wurzeln. In einem deutschen Forschungsprojekt zu sozialer Herkunft, Bildungswegen und beruflichen Karrieren konnten Michael Hartmann und Johannes Kopp (2001) empirisch nachweisen, dass die Besetzung von Führungspositionen in der Wirtschaft sogar durch eine vom akademischen Grad weitestgehend unabhängige soziale Selektion erfolgt. Das bedeutet, dass nach wie vor signifikant häufiger Eliten aus dem sog. Großbürgertum als aus Arbeiterklassen oder der Mittelschicht rekrutiert werden. Die Autoren verweisen darauf, dass akademische Abschlüsse (Doktorat) zwar eine soziale Vorauswahl bewirken, die „endgültige Selektion wird aber von Faktoren bestimmt, die unmittelbar mit der sozialen Herkunft der Kandidaten zusammenhängen.“ (ebda. S. 457).

Christina Möller (2014) erklärt überdies: „Die starke Selektionskraft der sozialen Herkunft in der wissenschaftlichen Karriere wird dann besonders deutlich, wenn die Anteile der väterlichen Berufspositionen ins Verhältnis mit denen in der Erwerbsbevölkerung gesetzt werden.“. Unter den Erwerbstätigen im relevanten Zeitraum befanden sich knapp viermal so viele Erwerbstätige im Status der Arbeiterschaft als unter den Vätern von Professor*innen. Die soziale Selektion unter Professorinnen ist noch stärker: Ihre Herkunft ist signifikant seltener aus der Arbeiterschaft und signifikant öfter aus Akademiker*innen-, Beamten*innenfamilien bzw. von sozioökonomisch höherem Status

als Professoren. „Der Zugang in die oberen Etagen der Wissenschaft stellt sich für Frauen nicht nur schwieriger dar als für Männer, sodass sie immer noch unterrepräsentiert sind, sondern ihr Erfolg ist auch stärker von einer privilegierten Herkunft abhängig.“ (ebda.)

Die Gründe für diese soziale Selektion nach Herkunft liegen zum einen an Merkmalen, die durch das Aufwachsen im bevorzugten (gehobenen) sozialen Milieu erworben werden und zum anderen am leichteren Zugang zu relevanten Informationen, wie „die intime Kenntnis der in diesen Kreisen geltenden Dress- und Benimm-Codes, eine breite Allgemeinbildung, unternehmerisches Denken und vor allem Souveränität im Auftreten und Verhalten.“ (Hartmann & Kopp 2001, S. 458). Möller (2014) konnte zudem zeigen, dass die soziale Schließung der Universitätsprofessur mit dem Status der Position und den jeweiligen Disziplinen zusammenhängt: „Während die juristischen und medizinischen Fächer als traditionsträchtige Disziplinen, aber auch Sportwissenschaften und Kunst und Musik, zu den sozial eher geschlossenen Disziplinen gehören, erwiesen sich insbesondere erziehungswissenschaftliche, sozial- und politikwissenschaftliche Fächer als auch die Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften offener für soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger.“ (ebda.)

Hartmann und Kopp (2001) konnten des Weiteren durch Interviews klären, dass Personalentscheidungen für hohe Führungspositionen oftmals auf Ähnlichkeiten beruhen; gesucht wären „Menschen, auf die sie sich verlassen können, deren Verhaltensmuster und Einstellungen den eigenen ähneln“ – zusammengefasst kommt dies im immer wieder gehörten Satz „Die Chemie muss stimmen“ zum Ausdruck (S. 458). Doch damit nicht genug: Hartmann und Kopp verwenden in ihrem Artikel das generische Maskulinum nicht (nur) aus Gewohnheit, sondern verweisen in ihren Arbeiten auch darauf, dass in den untersuchten Kohorten (Führungskräfte der Promotionsjahrgänge 1955 bis 1985) kaum Frauen zu finden sind. Das bedeutet, dass die Selektionsprozesse eben nicht nur auf sozialer Herkunft basieren, sondern zudem auch vergeschlechtlicht sind. Wenn überwiegend männliche Führungskräfte (aus dem Großbürgertum) über Beförderungen und Einstellungen entscheiden, dann werden, wie von den Autoren geschildert, sozial ähnliche Personen bevorzugt.

Rosabeth Kanter (1977) bezeichnete diesen Selektionsprozess sozial ähnlicher Menschen in Unternehmen als homosoziale Reproduktion, um auf diese Bevorzugung des gleichen Geschlechts hinzuweisen. Paula Dressel, Bernadette Weston Hartfield und Ruby L. Gooley (1994) beleuchteten in ihrer Arbeit die Dynamik der homosozialen Reproduktion im Bereich akademischer Institutionen. Dabei fokussierten sie auf sog. fortgeschrittene Diskriminierung („*advanced discrimination*“) in der akademischen Berufswelt, also subtile Praktiken der institutionellen Diskriminierung hinter Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen. Dabei werden scheinbar neutrale Regeln und Kriterien, die jedoch auf verschiedene Gruppen unterschiedliche Aus-

wirkungen haben, dazu verwendet, um der vorherrschenden Gruppe Vorteile zu verschaffen. Das Perfide und schwer Auszuhebelnde an dieser institutionellen Diskriminierung ist, dass genau diese Einstellungs- und Beförderungsprozesse gerecht organisiert scheinen. Die Autorinnen argumentieren, dass systematische und kumulative Prozesse der sog. fortgeschrittenen Diskriminierung homosoziale Reproduktion erzeugen und so die Dominanz „Weißer“ und von Männern in akademischen Institutionen aufrechterhalten. Auch unter dem Schlagwort der ‚wissenschaftlichen Exzellenz‘ wird nach außen ‚Geschlechterneutralität‘ propagiert und bei Geschlechter-Ungleichverteilungen in wissenschaftlichen Karrieren mit Leistungsunterschieden argumentiert, währenddessen jedoch sozial konstruierte Evaluierungspraktiken erwießenermaßen zur Benachteiligung von Frauen und zur Bevorzugung von Männern in Wissenschaft und Forschung führen (Van den Brink & Benschop 2011).

Bei Kritik an diesen Prozessen wird Kritiker*innen übertriebene Sensibilität attestiert und ihnen (mit Verweis auf die neutrale Anwendung von Kriterien) das Herabsetzen der Standards vorgeworfen (Dressel, Hartfield & Gooley 1994). Sandra Beaufaÿs und Beate Kraus (2007) haben dies als „Akte symbolischer Gewalt“ gegenüber Wissenschaftlerinnen bezeichnet und beschreiben diese, zum Teil subtilen Praktiken der Missachtung, die Frauen klar machen sollen, dass sie „Frauen sind und als solche keinen Platz in der Wissenschaft, genauer: in leitenden Positionen der Wissenschaft, haben.“ (ebda., S. 93).

Das Thema sozialer Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung endet für uns nicht im Berufsfeld der Wissenschaftler*innen, auch wenn diese zumeist im Fokus stehen. Auch zwischen dem Personal in Technik und Verwaltung und den wissenschaftlichen Angestellten sowie der Professor*innenschaft gibt es Ausschließungsmechanismen und ungleiche Verteilungen. So gibt es zum Beispiel an der Universität Wien eine de facto Gleichverteilung von Frauen (50,1 %) und Männern (49,9 %) beim sog. allgemeinen Universitätspersonal (mit großen Unterschieden in den einzelnen Abteilungen, siehe Universität Wien 2011, S. 25), aber: „die typische Sekretärin ist nach wie vor weiblich“ (65,8 %, ebda. S. 26). Aufgrund von Stellenabbau und Unterfinanzierung hat sich an deutschen Hochschulen das Arbeitsaufkommen für Sekretär*innen verdichtet, bei gleichzeitig gestiegener befristeter und Teilzeit-Beschäftigung. Das Berufsbild der „klassischen“ Lehrstuhlsekretär*in hat sich gewandelt: Managementaufgaben kommen hinzu, die Internationalisierung und Drittmittelfokussierung der Hochschulen erfordern mehr und bessere Fremdsprachenkenntnisse und dies alles bei geringer Bezahlung und kaum vorhandenen Aufstiegschancen (Hochschulsekretärinnen-Netzwerk Bonn 2011). Deutlich wird hier, dass auch dort, wo Frauen zahlenmäßig überrepräsentiert sind, gleichstellungspolitischer Bedarf besteht. Angelika Brechelmacher (2009) hat administrative Karrieren der

Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF) der Universität Klagenfurt untersucht. Die IFF schätzt sich in ihrem Selbstverständnis als weniger hierarchisch ein und betont das positive Verhältnis zwischen administrativem und wissenschaftlichem Personal. In Interviews mit Administrator*innen werden dann jedoch auch strikte Grenzen zwischen den beiden Bereichen als „gläserne Decken“ identifiziert, die nach außen nicht kommuniziert werden (weil da die Offenheit der Fakultät propagiert wird), die die Betroffenen in ihrem Arbeitsalltag aber durchaus zu spüren bekommen. Während mangelnde Wertschätzung nur von einzelnen berichtet wird (der gegenüber viele positive Beispiele der guten Zusammenarbeit stehen), sind mangelnde Karriere und zu geringe Verdienstmöglichkeiten in der Administration strukturelle Kritikpunkte. Im Gegensatz zu anderen Fakultäten und anderen Universitäten wird die IFF aber als ein Ausnahmbeispiel dafür dargestellt, das Übergänge vom administrativen ins wissenschaftliche Personal ermöglicht (ebda.).

Wie also können Wissenschaft und Forschung heterogener/diverser werden, wenn das Einführen von entsprechenden rechtlichen Rahmenbedingungen alleine nicht ausreicht, weil vorherrschende Gruppen mittels subtiler Diskriminierungsmechanismen und institutioneller Praktiken der fortgeschrittenen Diskriminierung die Ziele dieser Policies und Regeln unterlaufen?

Kann darauf vertraut werden, dass neue Paradigmen, wie z.B. das von der Europäischen Kommission vertretene „Responsible Research and Innovation“ (RRI; Owen et al. 2012) Wissenschaft und Forschung nachhaltig in Richtung sozialer Geschlechtergerechtigkeit verändern? Die Sicherung von Geschlechtergerechtigkeit in Forschungsprozessen und -inhalten ist ein integraler Bestandteil² des RRI Ansatzes, der den Hauptfeiler des „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“ Programms³ innerhalb des Rahmenprogramms „Horizon 2020“ der Europäischen Union für Forschung und Innovation darstellt. Wurden im 6. Forschungsrahmenprogramm genderrelevante Projekte noch unter dem Thema „Frauen und Wissenschaft“ im Bereich „Wissenschaft und Gesellschaft“ gefördert, so kam es im darauffolgenden 7. Forschungsrahmenprogramm, zu einer Änderung des Blickwinkels von „Frauen“ zu „Gender“. Auch der Programmname ändert sich zu „Wissen-

- 2 Weitere Bestandteile sind eine stärkere Einbindung der Gesellschaft in Wissenschafts- und Innovationsthemen, die Verbesserung des Zugangs zu wissenschaftlichen Ergebnissen, die Berücksichtigung der ethischen Dimension innerhalb der Forschung und die Förderung formeller und informeller Bildung. Siehe <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/science-and-society> [7.10.2016].
- 3 Die englischsprachige Bezeichnung des Programms lautet „Science with and for Society“, kurz SWAFS. Weitere Informationen sind unter <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/science-and-society> [7.10.2016] abrufbar.

schaft *in* der Gesellschaft“. Die jetzige Integration verdeutlicht, dass zeitgemäße und auf große soziale bzw. ökologische Problemlagen gerichtete Wissenschaft und Forschung nicht ohne Geschlechtergerechtigkeit und die Berücksichtigung gesellschaftlich relevanter Aspekte möglich ist. Neben gezielten, inhaltlich genderspezifischen Ausschreibungen für Projektförderungen, ist die Genderdimension in „Horizon 2020“ als sogenanntes Querschnittsthema in allen Teilen der Arbeitsprogramme integriert.

Solange Geschlechtergerechtigkeit jedoch in den Wissenschaftsorganisationen selbst nicht strukturell umgesetzt wurde, braucht es eine Doppelstrategie. Das heißt zur inhaltlichen Einbeziehung von Gender-Aspekten in die Forschung, muss Geschlechtergerechtigkeit auch explizit weiter erforscht und mithilfe von entsprechenden Policies und Aktionsplänen implementiert (und begleitevaluert) werden. Doch auch die Integration von Gender in ‚verantwortungsvolle Forschung‘ muss strukturelle Anpassungen nach sich ziehen, wenn auch noch unklar ist, ob das Wissenschaftssystem sich tatsächlich entlang eines neuen Wissenschaftsparadigmas neu anordnen wird oder ob die Beharrungskräfte sich durchsetzen werden. Es bleibt abzuwarten, ob und wie sich Wissensproduktion und wissenschaftliche Berufe verändern werden, wenn Forschung mit sozial robustem Wissen gesellschaftliche Probleme lösen möchte. Eine aus der Sicht dieses Buches spannende Frage ist, welche bislang unterbewerteten Kompetenzen und wie viel Heterogenität im Berufsfeld der Wissenschaftler*innen künftig zugelassen oder sogar eingefordert werden müssen, um den neuen Anforderungen der ‚verantwortungsvollen Wissenschaft‘ standzuhalten. So sehr jedoch finanzielle Anreize von Forschungsförderungen Auswirkungen auf die Forschungspraxis haben können (z. B. auch durch Einfördern von gemischten Forschungsteams), das nachhaltige Verändern wissenschaftlicher Systeme, Praktiken und Kulturen kann nicht einfach nur von oben verordnet werden, wie sich in den weiteren Ausführungen dieses Buches noch zeigen wird.

Der vorliegende Band zur sozialen Geschlechter(un)gerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung ist inhaltlich in drei Themenschwerpunkte gegliedert, die aufeinander aufbauen und ein umfassendes Bild zum aktuellen Status Quo von Gleichstellung im Wissenschaftsbereich aufzeigen.

Im ersten Abschnitt des Buches beleuchten die Autor*innen gesetzliche Rahmenbedingungen und Richtlinien (Policies) sowie Steuerungsmechanismen (Governance) in Wissenschaft und Forschung in Österreich und Deutschland.

Anke Lipinsky verdeutlicht in ihrem Beitrag die Gleichstellungsziele des deutschen Wissenschaftssystems und erläutert dabei, wie diese zwischen den verschiedenen politischen Ansätzen und Inhalten von Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Anti-Diskriminierung, Diversität und Intersektionalität verankert sind. Anhand ausgewählter Beispiele zeigt sie zudem auf, wie Wis-

senschaftspolitik und diese unterschiedlichen Gleichstellungsansätze in der Praxis aufeinander treffen.

Die gleichstellungspolitische Situation im österreichischen Wissenschafts- und Forschungsbereich wird von *Angela Wroblewski* dargestellt. Hierbei geht sie auf Unterschiede im universitären und außeruniversitären Bereich ein und erläutert das Paradoxon, warum trotz erfolgreicher Gleichstellungspolitik deren Wirksamkeit in bestimmten Bereichen eingeschränkt ist.

Ingrid Schacherl zeigt anhand von vier Praxisbeispielen auf, wie Gleichstellung in der Steuerung von Hochschulen verankert und organisational aufgestellt werden muss, um soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung zu befördern.

Abgerundet werden die ersten drei Beiträge durch *Heather Laubes* Überlegungen zu individuellen Positionierungen und Handlungsspielräumen von Gender-Forscher*innen und anderen Wissenschaftler*innen in Gleichstellungsprojekten an Universitäten bzw. in Forschungsinstitutionen⁴.

Der zweite Teil des Buches widmet sich den vorherrschenden Praktiken in Wissenschaft und Forschung und umfasst dabei fächer- und organisationspezifische Analysen als auch gleichstellungsbezogene Praxisbeispiele aus dem Evaluations- und Implementierungsbereich.

Am Beispiel der theoretischen Chemie und der klassischen Geologie verdeutlicht *Susanne Kink*, wie die implizite Vergeschlechtlichung heterogener Fachkulturen nach wie vor die Wissenschaftskarrieren von Frauen behindern können und zieht daraus Konsequenzen für die zukünftige Gestaltung und erfolgreiche Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen im Wissenschaftsbetrieb jenseits rhetorischer politischer Korrektheit.

Ausgehend vom Wandel in Wissenschaft und Forschung, als auch in der Forschungsförderung, zeigt *Brigitte Ratzer* die Notwendigkeit dafür, Gender konsequent als (intersektionelle) Querschnittkategorie in technologische Forschung einzubeziehen, und zwar durch entsprechend genderkompetente Expert*innen. Inklusives Forschen und Entwickeln für Mensch und Umwelt führt zur Sicherung von Exzellenz, Qualität und Nachhaltigkeit und erhöht somit den gesamtgesellschaftlichen Mehrwert.

Sandra Karner, *Anita Thaler* und *Magdalena Wicher* vertreten die These, dass soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung zunächst als ausreichend relevant wahrgenommen werden muss, um auf die politische Agenda gesetzt zu werden. Weiters, dass nur durch gemeinsame Wissensproduktionsprozesse von allen relevanten Beteiligten des Wissenschaftssystems (inklusive von „Widerstandsbewegungen“) Übersetzungspro-

4 Anmerkung der Herausgeberinnen: Der Beitrag von Heather Laube hat aufgrund der Übersetzung vom Englischen ins Deutsche einen größeren Seitenumfang als die anderen Beiträge. Eine weitere Kürzung des Artikels wäre zu Lasten der Inhalte gegangen, was wir vermeiden wollten.

bleme und mangelnde Umsetzung von wissenschaftlichen Erkenntnissen vermieden werden kann. Die Autorinnen erklären, wie so mit einer neuen kooperativen Genderforschung die Wissenskluft zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis überwunden werden könnte.

Mit der Evaluation struktureller Entwicklungsprozesse beschäftigt sich *Karin Siebenhandl*. Basierend auf ihren Erfahrungen als externe Evaluatorin in einem EU-Projekt stellt sie in ihrem Beitrag ihr Vorgehen in Bezug auf die Evaluation von Gleichstellungsplänen an den beteiligten Hochschulen und Forschungsinstituten vor und zieht aus ihren Ergebnissen und Beobachtungen Konsequenzen für eine nachhaltige Verankerung gleichstellungspolitischer Maßnahmen in Organisationen.

Susanne Achterberg und *Jennifer Dahmen* stellen in ihrem Beitrag Überlegungen darüber an, auf welche Hürden Gleichstellungspolitik und das Thema Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen generell treffen. Dabei beleuchten sie insbesondere die Rolle des „Wissenschaftsprekariats“ und drittmittelfinanzierter Gleichstellungsprojekte bei der Perpetuierung sozialer Ungleichheit in Wissenschaft und Forschung.

Anne Spitzley, *Michaela Friedrich* und *Bärbel Thielicke* berichten, wie die Teilnahme der Fraunhofer Gesellschaft an von der EU-Kommission geförderten Genderprojekten zu strukturellen Veränderungen für mehr Chancengleichheit führten. Neben praktischen Umsetzungsbeispielen reflektieren die Autorinnen auch die Grenzen und Herausforderungen, auf die sie während ihrer Arbeit gestoßen sind.

Im dritten und letzten Teil des Buches wird der Fokus auf Karrieren und somit auf die individuellen Konsequenzen sozialer Geschlechter(un)gerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung gelegt.

Die Promotion als erste Schwelle einer Wissenschaftskarriere wird von *Ulla Hendrix* kritisch begutachtet. Ihre Überlegungen stützt sie dabei auf die Ergebnisse einer quantitativen Promovierendenbefragung, die aufzeigen, wie sich die spezifischen Rahmenbedingungen auf den Promotionsprozess von Frauen und Männern auswirken. Nebenbei gelingt es Ulla Hendrix auch, den Mythos der wissenschaftlich nicht-ambitionierten Frau zu demontieren, sehen sich doch knapp Dreiviertel aller weiblichen Befragten ihrer Studie zukünftig in einer wissenschaftlichen oder wissenschaftsnahen Beschäftigung.

Johanna Hofbauer, *Angelika Striedinger*, *Birgit Sauer* und *Katharina Kreissl* greifen den Begriff des „akademischen Kapitalismus“ auf und stellen dar, wie sich der Wandel von Universitäten zu unternehmerischen Organisationen nach der österreichischen Universitätsreform 2002 auf gleichstellungspolitische Fragen ausgewirkt hat. Untermuert werden die Überlegungen der Autorinnen durch die Ergebnisse eines Forschungsprojektes zu veränderten Karrierebedingungen nach der reformierten Neuregelung der Beschäftigungs- und Laufbahnbedingungen an Universitäten.

Im Beitrag von *Andrea Wolfram* und *Jennifer Henze* rückt die Frage nach der Chancengerechtigkeit von Berufungsverfahren an Universitäten in den Vordergrund. Basierend auf Interviews mit Berufungskommissionsmitgliedern wird aufgezeigt, wie diese im Auswahlverfahren wissenschaftliche Leistung anhand von Kriterien bewerten. Gleichzeitig wird diese scheinbare Objektivität jedoch durch das nötige Vorhandensein einer bestimmten „wissenschaftlichen Persönlichkeit“, die von erfolgreichen Kandidat*innen erwartet wird, konterkariert.

Ursprünglich sollte der letzte Abschnitt des Buches von einem Beitrag zu alternativen Wissenschaftskarrieren komplettiert werden. Aufgezeigt werden sollte, wie sich das Berufsleben befristeter angestellter und ‚freier‘ Wissenschaftler*innen zwischen vermeintlich prestigereicher Projektforschung und Prekariat gestaltet. Eine Realität, in der sich in Österreich und Deutschland ein Großteil der wissenschaftlich Beschäftigten wiederfindet und über die nur selten geforscht und publiziert wird, zum einen weil sie eben nicht dem Ideal der typischen Wissenschaftskarriere entspricht und meist per se nicht als „Karriere“ gesehen wird. Zum anderen weist die mangelnde Beforschung und Publikation alternativer Wissenschaftskarrieren auch auf strukturelle Probleme hin. So auch im vorliegenden Fall: Die von uns angefragten Autor*innen konnten nicht zuletzt wegen ihrer unsicheren und prekären Beschäftigungsverhältnissen keinen Buchbeitrag abliefern. Wenn die Arbeitszeit knapp wird, muss der nächste Projektantrag oder das Abhalten einer Lehrveranstaltung der Publikation vorgezogen werden. Wir haben dafür großes Verständnis und haben stellvertretend für all unseren Kolleg*innen, die unter diesen Bedingungen forschen und Wissen schaffen, die Kurzbiographie für „Angefragte*r Autor*in“ sowie zwei leere Seiten als Platzhalter für den in diesem Buch fehlenden Beitrag eingefügt.

Literatur

- Bammé, Arno (2004). *Science Wars. Von der akademischen zur postakademischen Wissenschaft*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Beaufäys, Sandra & Kraiss, Beate (2007). *Wissenschaftliche Leistung, Universalismus und Objektivität. Professionelles Selbstverständnis und die Kategorie Geschlecht im sozialen Feld Wissenschaft*. In: Regine Gildemeister & Angelika Wetterer (Hg.). *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 76-98.
- Brechelmacher, Angelika (2009). *Vom Sekretariat zum Wissenschaftsmanagement: die Administration der iff*. In: Markus Arnold (Hg.). *iff. Interdisziplinäre Wissenschaft im Wandel*. Wien, Berlin: LIT Verlag, S. 205-233.

- Dressel, Paula, Weston Hartfield, Bernadette, Gooley, Ruby L. (1994). The Dynamics of Homosocial Reproduction in Academic Institutions. In: *Journal of Gender and the Law*, Vol 2:37, S. 37-62.
- Gibbons; Michael; Limoges, Camille; Nowotny, Helga; Schwartzmann, Simon; Scott, Peter & Trow, Martin (1994). *The New Production of Knowledge. The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*. London/Thousand Oaks/New Delhi: Sage.
- Hartmann, Michael & Kopp, Johannes (2001). Elitenselektion durch Bildung oder durch Herkunft? Promotion, soziale Herkunft und der Zugang zu Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* Vol. 53/3, S. 436-466.
- Hochschulsekretärinnen-Netzwerk Bonn (2011). Selbstorganisation zur Verbesserung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen am Beispiel des Hochschulsekretärinnen-Netzwerkes Bonn. Vortrag im Rahmen des 4. Hochschulpolitischen Forums der Hans Böckler Stiftung, Berlin 24. + 25.02.2011 (http://www.boeckler.de/pdf/v_2011_02_25_bernard.pdf) [6.10.2016].
- Kanter, Rosabeth Moss (1977) *Men and Women of the Corporation*. New York: BasicBooks.
- Möller, Christina (2014). Als Arbeiterkind zur Professur? - Wissenschaftliche Karrieren und soziale Herkunft. Download: https://www.academics.at/wissenschaft/als-arbeiterkind-zur-professur_57198.html [29-9-2016].
- Nowotny, Helga (2006). The Potential of Transdisciplinarity. Download: <http://www.helga-nowotny.eu/texts.php> [29-2-2016].
- Owen, Richard, Macnaghten, Phil & Stilgoe, Jack (2012). Responsible research and innovation: From science in society to science for society, with society. In: *Science and Public Policy* (2012) 39 (6): 751-760.
- Universität Wien (2011). *Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien*. Download: https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/personalwesen/pers_frauen/05_gender_im_fokus_kern_homepage.pdf [29-9-2016].
- Van den Brink, Marieke & Benschop, Yvonne (2011). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. In: *Organization*, 19 (4), 507-524.
- Wetterer, Angelika (2007). Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Zentrale Ergebnisse des Forschungsschwerpunkts „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht“ im Überblick. In: Regine Gildemeister & Angelika Wetterer (Hg.). *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 189-214.

Teil I

Rahmenbedingungen und Richtlinien sowie
Steuerungsmechanismen in Wissenschaft und
Forschung in Österreich und Deutschland

Gleichstellungsziele im deutschen Wissenschaftssystem zwischen Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Anti-Diskriminierung, Diversität und Intersektionalität

Anke Lipinsky

In den letzten zwanzig Jahren erlangten Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland zum Zwecke der administrativen Modernisierung und wissenschaftlichen Spezialisierung weitreichende Autonomien. Verbunden war damit das Ziel, deutsche Wissenschaftseinrichtungen international wettbewerbsfähig(er) zu machen, bei gleichzeitiger Effizienzsteigerung des Wissenschaftssystems und Wahrung der im Grundgesetz verankerten Wissenschaftsfreiheit. Dieser Prozess beförderte einen Ökonomisierungstrend in der akademischen Lehre und Forschung, setzte sich im Monitoring forschungsbezogener Leistungskennziffern fort und veränderte die Hochschulstrukturen durch eine Herausbildung neuer Aufgaben im „Hochschul- und Wissenschaftsmanagement“. Die Ablösung der akademischen Selbstadministration führte weiterhin dazu, dass Hochschulleitungen Funktionsstellen im akademischen Mittelbau abbauten. Die besondere Stellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die in Deutschland ein weisungsungebundenes Wahlamt bekleidet, führte zu einer Vielzahl an unterschiedlichen Gleichstellungsstrukturen. Einige Universitäten bauten Stabsstellen für Gender und/oder Diversität in der Hochschule auf, meist parallel zu den etablierten Frauen- und Gleichstellungsbüros. Heute haben sich, nicht zuletzt mithilfe politischer und finanzieller Impulse durch die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder (vgl. Engels 2009; Engels et al. 2012; Kibler 2011; Engels et al. 2015), die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG 2014; Simon 2011), das Professorinnenprogramm (Zimmermann 2012) sowie der Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Wissenschaftsrat 2007, 2012) differenzierte Prioritäten und komplexe Praktiken zur Förderung von Gleichstellung herausgebildet. Darüber hinaus konnten sich verschiedenartige konzeptionelle Ansätze zur Erreichung von Gleichstellung in der deutschen Wissenschaft in den letzten Jahrzehnten

etablieren. Die damit verbundenen Gleichstellungsziele lassen sich in unterschiedlichen, zum Teil miteinander konkurrierenden Bezugsrahmen verorten.

Dieser Beitrag versucht parallele und interdependente Gleichstellungsziele zu beschreiben und dadurch eine konzeptionell separierende Übersicht über die Pluralität gegenwärtiger Gleichstellungsansätze in der deutschen Hochschullandschaft zu geben. Im Zentrum stehen dabei die aktuell an deutschen Wissenschaftseinrichtungen häufig benannten Zielstellungen: *Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit* und *Nutzung von Vielfalt* bzw. Diversität. Diesen liegen politische Ansätze und Steuerungslogiken der Frauenförderung, des Gender Mainstreaming, der Anti-Diskriminierung, Diversitätsförderung und Ansätze zu Intersektionalität zugrunde. Gleichwohl ist darauf hinzuweisen, dass eine trennscharfe Separation dieser Gleichstellungsansätze in der hochschulischen Praxis aufgrund wechselnder strategischer Positionierungen der Hochschulen, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten⁵ bzw. Diversitätsbeauftragten, asynchroner Entwicklungsimpulse und finanzieller Gelegenheitsstrukturen ausbleibt. Konzeptionell gegenläufige Ansätze erleben in der praktischen Umsetzung der Hochschulen häufig eine nur geringe Spannungsaufladung, da Zielstellungen wie zum Beispiel „Inklusion“, die „Wertschätzung von Vielfalt“ oder eine „Ermöglichung von Studienzugang“ in der Handlungspraxis der Gleichstellungsarbeit nicht nur dicht beieinander liegen, sondern es äußerst wenige *Impact*-Evaluationen gibt, welche Wirksamkeiten isolieren und belegen könnten (Lipinsky und Schäfer 2015). Auch kann dieser Beitrag nicht aufzeigen, welcher dieser Gleichstellungsansätze wirksamer oder effektiver seine Zielstellung erreicht, denn theoretische Wirksamkeitsmodelle oder gar empirisch fundierte Wirksamkeitsnachweise liegen für das deutsche Wissenschaftssystem bisher für keinen der vorgestellten Ansätze in zufriedenstellender Form vor. Vielmehr geht es in diesem Beitrag darum, den konzeptionellen Blick auf die unterschiedlichen Verankerungen und Voraussetzungen für diese Gleichstellungspolitiken zu schärfen, um in einem zweiten Schritt die Spannungsfelder und Dynamiken der Zielsetzungen zu diskutieren. Prinzipien des New Public Management bzw. Governance-Strukturen der Wissenschaft oder der Hochschulen stellt dieser Text ausdrücklich nicht ins Zentrum, da dies bereits an anderer Stelle aus Sicht der Hochschulforschung wie auch aus Sicht der Geschlechterstudien ausführlich behandelt wurde. Den Kern dieses Beitrags bilden daher Verankerungen bzw. unterschiedliche Ebenen, auf denen Gleichstellungsziele für Hochschulen und Forschungseinrichtungen formu-

5 Der Begriff „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“ wird in diesem Beitrag als Sammelbegriff für alle „gleichstellungsprofessionellen“ Positionen an Hochschulen gebraucht. Damit sind auch Stabstellen für Gleichstellung gemeint sowie Gleichstellungsbeauftragte, die von ihrer Hochschule ein Mandat für Diversität oder Intersektionalität übertragen bekommen und dieses im Gleichstellungsbüro verankert haben.

liert werden und die Frage, wie diese wechselseitig korrespondieren. Es handelt sich bei der Darstellung der Gleichstellungsansätze um eine subjektive Auswahl an Themen und Argumenten, die der Autorin des Beitrags zielführend erschienen und nicht den Anspruch erheben, den jeweils komplexen Diskurs aus der Forschung vollständig wiederzugeben.

Ansätze und Inhalte von Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Anti-Diskriminierung, Diversitätsförderung und Intersektionalität werden zunächst knapp vorgestellt, da es sich hierbei um die gängigsten Inhalte und Ansätze von Gleichstellungspolitik in der deutschen Wissenschaftslandschaft handelt. Der folgende Abschnitt diskutiert anhand von Beispielen aus der Praxis diese unterschiedlichen Gleichstellungsziele. Im Mittelpunkt stehen dabei Spannungsfelder und widersprüchliche Steuerungslogiken. Die Vermengung verschiedener Gleichstellungsziele könnte auf der einen Seite zur Folge haben, dass die Ziele sich in ihrer Gesamtheit positiv wirksam addieren, sich gegenseitig blockieren oder aber zur Beugung und Ausdehnung des Gleichstellungsbegriffs führen. Bisher liegen dazu weder theoretische Wirksamkeitsmodelle noch empirische Nachweise vor. Auf der anderen Seite soll diskutiert werden, wie Gleichstellungsziele und Gleichstellungspraxis zueinander stehen. Dabei kann festgestellt werden, dass sowohl Gleichstellungsziele, ihre Steuerungslogiken als auch die Umsetzungspraxis flexibel bleiben.

1. Inhalte von Gleichstellungsansätzen

1.1. Frauenförderung

Bundes- und Landesgesetze ermöglichen in Deutschland eine gezielte Frauenförderung. Spezielle Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen, Absolventinnen und Studentinnen wurden mit dem Ziel des Nachteilsausgleichs in den Bundesländern und in Kooperation zwischen Ländern und Bund aufgelegt. Die ersten Bund-Länderprogramme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen, Studentinnen in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern sowie der Institutionalisierung von Geschlechterstudien in Deutschland (Hochschul- und Wissenschaftsprogramm, HWP) liefen 2006 aus. Vorausgegangen war diesen eine Mitteilung der Europäischen Kommission an die Mitgliedstaaten (1999), durch welche diese angehalten wurden, Forschung von Frauen, mit Frauen und über Frauen zu unterstützen. Geschlechterforschung und Frauenförderung wurde gleichzeitig durch die Programme der Europäischen Forschungsförderung (5. & 6. Forschungsrahmenprogramm) ermöglicht. Rechtlich verankert war und ist die positive Diskriminierung von Wissenschaftlerinnen durch die Anerkennung indirekter und struk-

tureller Diskriminierung im europäischen Recht bzw. Arbeitsrecht (Art 157(4) TFEU, Richtlinie 2006/54/EC).⁶ Die dort verankerten Prinzipien der Gleichbehandlung von Männern und Frauen sollen Frauen vor Diskriminierung schützen. Die Billigung positiver Maßnahmen zielt hingegen auf einen Nachteilsausgleich gegenüber bestehenden (indirekten oder strukturellen) Benachteiligungen aufgrund der biologischen Geschlechtszugehörigkeit ab. Durch geschlechtsdifferenzierte europaweite Statistiken in Form der „She Figures“ (European Commission 2003, 2006, 2009, 2012, 2015) konnte seit 2003 ein Monitoring in Bezug auf Geschlechterungleichheiten für das wissenschaftliche Personal und weitere wissenschaftsrelevante Indikatoren (Gremienbeteiligung, Mobilitätsneigung, Gender in der Forschung etc.) aufgebaut werden.

Das von Bund und Ländern entworfene „Professorinnenprogramm“ fördert seit 2007 die bevorzugte Berufung von Wissenschaftlerinnen auf Professuren und stellt somit ein klassisches Instrument der Frauenförderung dar. Darüber hinaus verknüpft das Programm Frauenförderung mit Gender Mainstreaming-Ansätzen, da die Hochschulen nur auf Grundlage von überzeugenden Gleichstellungskonzepten Mittel für ihre Gleichstellungsarbeit und die beantragten Berufungen erhalten.

1.2. Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming richtet den Blick auf organisatorische und gesellschaftliche Strukturen, die Geschlechterungerechtigkeiten (re-)produzieren. Es arbeitet mit einem differenzierten Geschlechterbegriff, berücksichtigt das soziale Geschlecht, d. h. geht nicht von Männern und Frauen als homogenen Gruppen mit stereotypen Lebensentwürfen aus. Gender Mainstreaming ist prozessorientiert und hat daher den Anspruch, durch die Bezugnahme auf *gender* in jeder Phase eines Prozesses strukturverändernd zu wirken. Mainstreaming besteht in der Re-Organisation, Verbesserung und Evaluierung aller Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an der politischen Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen (Europarat 1998) und dadurch Geschlechterungleichheiten beseitigen können. Die Mitglieder der

6 Art 157(4) Treaty on the Functioning of the European Union: “With a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting measures providing for specific advantages in order to make it easier for the underrepresented sex to pursue a vocational activity or to prevent or compensate for disadvantages in professional careers”. Anti-Diskriminierungs-Richtlinie 2006/54/EC, die direkte wie indirekte Diskriminierung aufgrund von Geschlechtszugehörigkeit, dazu zählt auch Schwangerschaft, verbietet.

Europäischen Union verpflichtet sich zu Anti-Diskriminierung und der Gleichstellung von Männern und Frauen (TEU Art 2,3), wobei alle Aktivitäten der Union dazu dienen sollen, Ungleichheiten aufzulösen und die Gleichheit zwischen Frauen und Männern zu befördern (TFEU Art 8). Bundes- und Landesgesetze zur Gleichstellung (insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, AGG) entsprechen diesen Prinzipien und zielen ebenfalls auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ab.

In Anlehnung an die Prozessfokussierung des Gender Mainstreaming sehen Kehr und Leicht-Scholten, wie bereits Judith Squires 2005, in der Hinzunahme von Diversity eine sinnhafte Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming im Sinne eines *Diversity Mainstreaming* (Krell 2015; Kehr und Leicht-Scholten 2014; Squires 2005). Zurecht kritisiert Pimminger jedoch eine Erweiterung von Gender zu Diversity oder *Equality Mainstreaming*, da dies „einige bislang nicht ausreichend geklärte Fragen“ aufwerfe, die sich beispielsweise in unterschiedlichen Prämissen, der Ausrichtung, den unterschiedlichen Reichweiten der Ansätze sowie den wechselseitigen Bezügen sozialer Differenzkategorien begründen (Pimminger 2014).⁷

Etablierte Instrumente des Gender Mainstreaming sind beispielsweise Gender Budgeting (Rothe et al. 2008; Rothe 2007; Mader 2011) oder Gender Impact Assessments (Frey 2014), aber auch strukturell wirkende Personalfördermaßnahmen (z. B. Career Services oder Mentoring für Frauen) werden nach einer erfolgreichen institutionellen Verankerung häufig als Bestandteil einer Mainstreaming-Strategie angesehen.

1.3. Anti-Diskriminierung

Die Unterscheidung von Anti-Diskriminierung und Diversitätspolitik ist insofern zweckmäßig, als dass Anti-Diskriminierung Personen reaktiv vor benachteiligender Behandlung schützen soll und Diversitätspolitik unterschiedliche Fähigkeiten oder Merkmale von Personengruppen für eine Organisation nutzbar machen soll. Anti-Diskriminierungsrecht unterbindet beispielsweise einen vorhandenen Nachteil beim Zugang zum Studium für Personengruppen mit spezifischen Merkmalen, während Diversity Management helfen kann, die Wahl des Studienfaches zu optimieren und damit dem Interesse der Universität an niedrigen Studienabbruchsquoten entgegenkommt. Diversity-Befürworter*innen berufen sich gerne auf eine Rechtslage, die im Kern Nicht-Diskriminierung regelt, da es keine originäre Rechtsgrundlage gibt, die die Förderung von Vielfalt zum Nutzen von Organisationen regelt. Dabei kommt es auf die Definition von Diversity an, ob diese mit dem Antidiskriminierungsrecht im Widerspruch steht oder nicht (Sacksofsky 2013;

7 S. auch den Abschnitt „Diversitätsförderung“

Kehr und Leicht-Scholten 2014). Die Aussage, ein aktives Diversity Management rechtfertige sich aus dem Anti-Diskriminierungsrecht, ist daher nicht haltbar (vgl. Wiese 2014), da letzteres vor Diskriminierung schützen soll, also einen reaktiven und keinen aktiven Charakter besitzt, wie es beim Diversity Management der Fall ist. Der Schutz vor Diskriminierung schließt direkte und indirekte Diskriminierungserfahrungen ein. Dazu zählen Erfahrung von direkter Ausgrenzung, Benachteiligung oder Ungleichbehandlung sowie zum Beispiel eine geringe Berücksichtigung bei der Verteilung von Ressourcen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG seit 2006) soll „Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ (§ 1) verhindern oder beseitigen. Des Weiteren liegen dem Schutz vor Diskriminierung aufgrund bestimmter Merkmale weitere Gesetze zugrunde, beispielsweise in der Sozialgesetzgebung (SGB IX), dem Behindertengleichstellungsgesetz (BGG), im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) sowie im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) (Klammer und Ganseuer 2013). Je nach Gesetzeslage kann sich ein Diskriminierungsschutz auf unterschiedliche „verpönte“ Merkmale (Sacksofsky 2013) beziehen, geht aber konzeptionell (implizit) immer von Merkmalsnormen (männlich, weiß, heterosexuell, jung usw.) aus, die per Definition keine Benachteiligung auslösen. Anti-Diskriminierung und Diversitätsförderung ist gemein, dass sie in der Regel nach Gruppeneigenschaften unterscheiden und nicht, wie es das Konzept der Intersektionalität mit sich bringt, den Blick auf Eigenschaften zwischen und innerhalb dieser Gruppen richten. Jedoch ist im AGG auch von „intersektioneller Diskriminierung“ die Rede, wobei es die Definition dieses Verstoßes im Unklaren lässt und wahrscheinlich erst im Laufe der Rechtsprechung an Gestalt gewinnt, was mit intersektioneller Diskriminierung gemeint ist bzw. wie sie geahndet wird (Lutz 2013).

1.4. Diversitätsförderung

Der Begriff „Diversität“ zielt auf wirtschaftliche, kulturelle und soziale Vielfalt und hebt den Nutzen einer vielfältigen Gesellschaft, Belegschaft oder Studierendenschaft hervor. Der Ansatz zielt im Kern auf die optimale Nutzung der Vielfalt von Lebens und Berufserfahrung, Sichtweisen und Werten und stellt so die ökonomischen und gesellschaftlichen Vorteile in den Vordergrund. Geschlecht stellt dabei eine wichtige Dimension von Diversität dar, andere sind z. B. soziale Herkunft, Alter, ethnische Herkunft, Hautfarbe oder sexuelle Identität – der Kanon der Differenzkategorien umfasst, in Anlehnung an den Rechtsschutz vor Diskriminierung, in der Europäischen Union

bis zu 19 Merkmale. Welcher Dimension eine leitende Rolle in der Politikgestaltung zukommt, wird in jedem Einzelfall verhandelt.

Zwei Diskurse vermengen sich in der Debatte um Managing Diversity an deutschen Hochschulen: der erste Diskurs bezieht sich auf den Kontext von Antidiskriminierung, Inklusion und Chancengleichheit; der zweite Diskurs nimmt Bezug auf hochschulische Ziele der Internationalisierung und den globalen Wettbewerb um die besten Köpfe. Diversität wird hierin zum vermeintlichen Marker von Exzellenz und zum Imagefaktor (Lutz 2013). Doch was genau mit „Diversity“, „Diversität“ oder „Vielfalt“ gemeint ist, muss erst konzeptionell in jeder institutionellen Policy hinterlegt werden, denn Diversity Management kann sich sowohl die „Herstellung“ von Vielfalt zum Ziel setzen, oder aber das Ziel verfolgen, mit dieser Vielfalt einen „richtigen Umgang“ zu finden (Krell 2013), bzw. Vielfalt anzuleiten und zu koordinieren um strategische Ziele der Organisation zu erreichen (Warmuth 2015).

Klammer und Ganseuer sehen drei hauptsächliche Einsatzbereiche von Diversity Management zur Erreichung von Organisationszielen (Klammer und Ganseuer 2013):

- Diversity Management zur Förderung der Wettbewerbsposition (Business-Modell)
- Diversity Management zum Management interkultureller Begegnungen (Organisationsentwicklungs-Modell), Multikulturelle Institution als Leitgedanke, Wertschätzung von Pluralität, vollständige strukturelle Integration von allen Beschäftigungsgruppen
- Diversity Management als sozio-moralischer Ansatz (Gesellschaftsmodell der Vielfalt), Fairness und Nicht-Diskriminierung als Leitgedanken der Organisation, Ziel ist es Diskriminierungsfälle zu vermeiden und Gleichbehandlung sicherzustellen

Einer der Hauptkritikpunkte an Diversity Management besteht darin, dass durch die Benennung von personenbezogenen Ungleichheitsmerkmalen (wie z. B. Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, soziale Herkunft, körperliche und geistige Fähigkeiten, sexuelle Identität) gleichzeitig der Blick auf diese Differenzkriterien gelegt wird und dass bestehende Stereotypen dadurch gefestigt würden. Mit ähnlichen Argumenten sah sich auch die Frauenförderung konfrontiert, die sich der Kritik aussetzte, Defizite von Frauen damit anzuerkennen, Frauen besondere Förderung zukommen zu lassen. Heute wird zumeist klar formuliert, dass die besondere Förderung von Frauen bzw. Personen mit bestimmten Merkmalen sich nicht in deren defizitären Fähigkeiten begründet, sondern versucht bestehende Nachteile auszugleichen. Dabei sollte jedoch immer hinterfragt werden, ob und welche system- oder kulturverändernden Wirkungen diese Maßnahmen freisetzen. Keinesfalls können Träger*innen von Differenzmerkmalen für die Herstellung von Diversität an einer Hochschule, d. h. für die Wirksamkeit von Diversity Management verantwortlich

gemacht werden. Weiterhin ist beachtenswert, dass bisher kein Nachweis erbracht wurde, weder mittels konzeptionell-theoretischer Modellierung noch mithilfe empirischer Studien, dass eine utilitaristisch-ökonomische Verwendung von Diversity-Ansätzen weniger erfolgreich ist als eine Verwendung dieser Konzepte, die im Kern auf Fairness und bürgerlichen Rechten beharrt (Lutz 2013). Krell sieht eine Legitimation in utilitaristisch-ökonomischen Argumentationen für eine Förderung von Diversität darin, dass diese gleichberechtigt neben Gleichstellungszielen zur Erreichung ökonomischer Ziele Verwendung finden könnten sowie darin, dass eine Kosten-Nutzen Argumentation innerhalb der Einrichtung als Türöffner für Gleichstellungsforderungen funktionieren kann. Weder der englische Sprachraum noch der deutschsprachige Diskurs bieten derzeit eine breite wissenschaftliche Reflexion des Zusammenspiels und der Wechselwirkungen von Geschlechter-, Diversitäts- und Intersektionalitätsperspektiven in Hochschul- und Forschungspolitik an.

Da es sich bei Diversity Management vielmehr um ein politisches Konzept als um ein politisches Programm handelt, wäre die Anlehnung an Gender Mainstreaming und eine Entfaltung von Diversity Management hin zu einem Mainstreaming erstmalig ein programmatischer Entwurf einer Steuerungslogik von Diversitätspolitik, der auf Seiten seiner Anwendungslogik ausformuliert werden müsste (Pimminger 2014; Warmuth 2015; Kehr und Leicht-Scholten 2014). Neben den Inhaltsdimensionen von Diversity Management besteht daher weiterhin Reflexionsbedarf zur steuernden Programmatik einer Diversitätsförderung wie auch zum Aufbau von Wirksamkeitsmodellen. Diversity Policies können eine feministische Politik bzw. eine systemkritische Frauen- und Geschlechterpolitik nicht ersetzen.

1.5. Intersektionalität

Beschreibungen und Erklärungen sozial ungleicher Machtverhältnisse beziehen sich im Diskurs der Geschlechterstudien nicht mehr auf ein eindimensionales Modell des „Patriarchats“ (Degele und Winker 2007). Mehrdimensionale Beschreibungs- und Erklärungsansätze sozialer Ungleichheiten richten zunehmend den Blick auf Geschlecht, soziale Herkunft und ethnische Herkunft als zentrale wechselwirksame Dimensionen (Crenshaw 1989). In den Queer Studies ist darüber hinaus Sexualität eine der zentralen ungleichheitsgenerierenden Dimensionen. Die Anzahl der zur Erklärung von Ungleichheit herangezogenen Dimensionen wurde in den letzten Jahren erweitert. Die von Berger und Hofstätter erörterten Differenzierungskategorien z. B. der Technologieenteilhabe oder Energiearmut wurden bisher hinsichtlich ihrer Anwendungsperspektive in der Bildungs- und Wissenschaftspolitik selten berücksichtigt (Berger und Hofstätter 2014). Diese Dimensionen entwickeln eine, je

nach zeitlichem, situativem und kulturellem Kontext, wechselseitig verstärkende, abschwächende oder verändernde Dynamik.

Auf der theoretischen Ebene unterscheidet Intersektionalität zwischen symbolischer Repräsentation, Gesellschaftsstruktur und Identitätskonstruktionen. In der Gleichstellungspraxis lässt sich der Diskurs um Intersektionalität unterschiedlich verorten – in der Wirtschaft steht er ökonomischen Bezügen von Diversity Management nahe, in der Wissenschaft lässt sich eine nähere Verbindung zur Anti-Diskriminierungsthematik feststellen. Letzteres ist auf den Umstand zurückzuführen, dass sich theoretische Grundlagen aus der sozialen Ungleichheitsforschung sowie kritisch-feministischen Ansätzen speisen. Die Einführung intersektioneller Perspektiven lassen sich in den Geschlechterstudien und feministischen Wissenschaften durch ihre traditionelle Auseinandersetzung mit Exklusionsprozessen erklären.

Im Gegensatz zu Diversitätspolitik, die vornehmlich mit Gruppenidentitäten arbeitet, erkennt das Konzept der Intersektionalität die Binnendifferenzen innerhalb dieser Gruppen (zwischen Frauen) an und beschreibt diese bzw. versucht Lösungen zu finden, die ohne Exklusionsprozesse auskommen. Intersektionalitätsforschung fordert von der Gleichstellungspraxis einzelne Ungleichheitskategorien nicht nur in ihrer Einzelheit zu berücksichtigen, sondern die sich daraus vermengende gesamte Breite sozialer Benachteiligung zu berücksichtigen (Lutz 2013). Bisher beinhaltet die Berücksichtigung intersektioneller Perspektiven in der Gleichstellungspraxis keine konkretere Steuerungslogik als die der Multidimensionalität. In der Anwendung intersektioneller Perspektiven (z. B. an Hochschulen) ist abschließend festzuhalten, dass ein selbst-reflexiver Ansatz in der Institution notwendig ist, der Gleichstellung auf allen drei Ebenen – der symbolischen Repräsentation, der strukturellen Ebene sowie der Identitätsebene – bewirkt.

Nachdem mögliche Inhalte und Ansätze von Gleichstellungspolitiken in ihren Grundzügen vorgestellt worden sind (Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Anti-Diskriminierung, Diversitätsförderung und Intersektionalität), führt der nächste Abschnitt die Steuerungslogiken und Gleichstellungsinhalte anhand von Beispielen aus der Praxis zusammen. Im Mittelpunkt stehen dabei Spannungsfelder und widersprüchliche Steuerungslogiken.

1.6. Gleichstellungsziele in der deutschen Wissenschaftspolitik – Ausgewählte Beispiele

Wie treffen diese unterschiedlichen Gleichstellungsansätze in der deutschen Wissenschaftspolitik aufeinander? Grundlegend für die Formulierung von Gleichstellungszielen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind die Bundes- und Landesgleichstellungsgesetze sowie die zwischen Bund und Ländern beschlossenen Ausführungsvereinbarungen zum Abkommen der Ge-

meinsamen Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei 2008). Demnach verpflichten sich Bund und Länder gleichermaßen (§ 1), in denen von ihnen geförderten Forschungseinrichtungen und Forschungsvorhaben die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Diskriminierungen wegen des Geschlechts hinzuwirken. Darüber hinaus sei es Ziel von Bund und Ländern, Frauen zu fördern um bestehende Benachteiligungen abzubauen und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern. Die AV-Glei erkennt demnach in erster Linie die beiden Gleichstellungsziele, das der *Frauenförderung* und das der *Anti-Diskriminierung* aufgrund des Geschlechts, explizit an und versucht mithilfe dieser beiden Ansätze drei prozessuale Ziele zu erreichen: (i) die Gleichstellung zu fördern, (ii) bestehende Benachteiligungen abzubauen und (iii), die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern. Wie zuvor beschrieben liegt die hauptsächliche Leistung von Frauenförderpolitik in der Kompensation für bestehende Benachteiligungen. Weder vermag Frauenförderpolitik die Ursachen der Benachteiligung abzuschaffen, noch ist ein starker reformatorischer Ansatz in ihr verankert, wie ihn beispielsweise Gender Mainstreaming integriert. Die AV-Glei definiert in diesem Sinne nicht hinreichend, was sie unter „Gleichstellung“ versteht, zu der sie Bund, Länder, Forschungseinrichtungen und -vorhaben, wie auch in der Anlage zur AV-Glei Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen an gemeinsam finanzierten Forschungseinrichtungen, verpflichtet.⁸ Einige Hinweise, was unter „Gleichstellung zwischen Frauen und Männern“ zu verstehen ist, lassen sich der Anlage zur AV-Glei entnehmen. Dort werden „Unterrepräsentanz“ eines Geschlechts (unter 50 %) und „Familienpflichten“ definiert. Es ist festzuhalten, dass im Bund-Länder Abkommen zur Gleichstellung von Frauen und Männern eine Geschlechterdichotomie verankert ist, die „Gleichstellung“ in erster Linie als Frage der Repräsentation versteht und darüber hinaus die ausgewogene Geschlechterrepräsentation mithilfe von Frauenförderung und einer reaktiven Steuerungslogik der Anti-Diskriminierung erzielen will. Darüber hinaus ist das zentrale Ziel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern um das Ziel der besseren Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit erweitert worden. Wie letzteres mithilfe von Frauenförderung und der reaktiven Steuerungslogik der Anti-Diskriminierung ausgeführt werden soll, bleibt unklar. Ein Verknüpfung von Geschlecht mit strukturbildenden Dimensionen bzw. personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen in der Wissenschaft macht der Text nicht (explizit). Darüber hinaus wird der

8 Die Anlage der AV-Glei bezieht sich ausschließlich auf gemeinsam geförderte Forschungseinrichtungen. Die in § 1 als Gegenstand der Vereinbarung ausgeführten gemeinsamen Forschungsvorhaben fehlen in den näheren Bestimmungen der Anlage zur AV-Glei.

Gegenstand der Regelung „Forschungsvorhaben“ weder mit einer steuernden Programmatik (z. B. Gender Mainstreaming) versehen, noch finden sich dafür Begriffsbestimmungen, die bei der Umsetzung von Gleichstellungszielen in Forschungsvorhaben hilfreich wären.

Das Professorinnenprogramm setzt unter anderem die rechtlichen Vorgaben der AV-Glei recht flexibel in die Praxis der Hochschulen um, obschon einige Hochschulen Ansätze des Gender Mainstreaming oder Diversity Management mit der Förderung aus dem Professorinnenprogramm verknüpfen. Kernziel des Programms ist dabei die Förderung von Wissenschaftlerinnen durch die Finanzierung von Berufungen. Bestandteil des Förderantrags der Hochschulen, die sich um die Finanzierung der mit Frauen zu besetzenden Professuren bewerben mussten, war ein von der Hochschule ausgestaltetes Gleichstellungskonzept, dessen Maßnahmen ebenfalls über das Professorinnenprogramm subventioniert wurden. Die Förderung prozeduraler Gleichstellungsinstrumente (z. B. Gleichstellungskonzepte), neben der direkten Frauenförderung, ist ohne normative inhaltliche Vorgaben durch Bund und Länder ermöglicht worden, da die inhaltlichen Ziele durch die Hochschulen selbst festgelegt werden konnten. Durch das Subsidiaritätsprinzip gewinnt die AV-Glei etwas an inhaltlicher Flexibilität, welches sich im besten Fall auch in einer entsprechenden Steuerungslogik des von jeder Hochschule gewählten Gleichstellungsansatzes niederschlägt.

Eine vergleichbare prozedurale Orientierung lässt sich für die zweite Phase der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder feststellen. Bei der Exzellenzinitiative war der zu begutachtende Punkt § 3(1) der Förderkriterien „Eignung der Maßnahme zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft“ in den 2005 eingereichten Förderanträgen nach Auffassung der internationalen Gutachterinnen und Gutachter nur unzureichend berücksichtigt worden. In einem Brief griff der damalige Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) die Kritik der Gutachter*innen auf und forderte von den teilnehmenden Hochschulen eine konkretere Benennung ihrer Gleichstellungsziele sowie von korrespondierenden Maßnahmen. Eine Untersuchung wechselseitiger Wirkungen zwischen Geschlechterungleichheiten und der Exzellenzinitiative ergab, dass das Thema der Geschlechtergerechtigkeit durch konkrete Ziele und Gleichstellungsmaßnahmen als wichtiges Thema unter den Exzellenzhochschulen wahrgenommen wurde und stärker als zuvor Berücksichtigung fand (Engels et al 2012). Auch in diesem Prozess bildeten sich nicht nur Konzepte und Gleichstellungsmaßnahmen mit der Stoßrichtung der Anti-Diskriminierung und Frauenförderung heraus – das institutionelle Ziel der Internationalisierung von Lehre und Forschung beflügelte den Ansatz des Diversity Management in einigen Hochschulen und ließ an einigen Spitzenuniversitäten komplexe Gleichstellungspolitik entstehen, die mehrere Gleichstellungsziele gleichzeitig anstrebten. Was als geeigneter Weg zur Erreichung von Gleichstellung und als entspre-

chend geeignete Policy erachtet und gefordert wird, ist im jeweiligen Kontext zu sehen und somit von lokalen Akteurinnen und Akteuren abhängig.

2. Schlussbemerkungen

Wie eingangs erwähnt können die theoretisch etablierten Reinkonzepte unterschiedlicher Gleichstellungsansätzen ihre Widersprüchlichkeit in der Praxis teilweise aufheben, ineinander integriert werden oder auch in trennscharfer Abgrenzung zueinander parallel an einer Einrichtung oder in einem Programm zur Umsetzung gelangen. Die Politikwissenschaftlerin Emanuela Lombardo spricht im Fall der inhaltlichen Adaptierung und Verschmelzung verschiedener Ansätze von „Ausdehnung“ und „Beugung“: „this can lead either to drawing borders between the different equality struggles or to stretching borders to readapt them in a more inclusive way“ (Lombardo et al. 2012).

Neben den inhaltlichen Dimensionen von Gleichstellungszielen sind aus der Praxis jedoch weitere Trends erkennbar, auf die Knapp und Lutz in den letzten Jahren mehrfach aufmerksam machten. Die Agglomeration verschiedener Gleichstellungsziele führt im Gleichstellungsbüro häufig zu einem nur geringen Zuwachs an Ressourcen (Personal- und Sachmittel) bei einem gleichzeitig erhöhten Koordinationsaufwand und Anforderungen an Expertise für verschiedene soziale Ungleichheiten für die Leitung. Unter Umständen ist die weisungsungebundene Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht nur ihrem gesetzlichen Auftrag verpflichtet, sondern setzt weitere (Familienfreundlichkeits-, Gleichstellungs-, Diversitäts-)Anliegen der Hochschulleitung in die Alltagspraxis der Hochschule bzw. der Fakultäten um. Eine kohärente und nachhaltige Steuerung unterschiedlicher Gleichstellungsprioritäten bedarf jedoch adäquater Expertise und der nachhaltigen Planbarkeit. Doch die „Koppelung von Gender mit Diversity eignet sich aus der Sicht der Fachbereiche, Fakultäten und Hochschulen hervorragend für Zwecke der Profilbildung bei gleichzeitiger Kostensenkung“ (Knapp 2013). Nicht nur auf der administrativen Ebene sieht Lutz einen Trend der Einsparungen. Diese wirkten sich ebenso auf die Geschlechterforschung aus, deren Ausstattung mit Diversity-Forschung zusammengelegt würde „Universitätsleitungen nutzen den Diversitäts-Trend zu Etat- und Personaleinsparungen, teilweise zum Nachteil von Geschlechterforschungszentren die mit Diversity-Forschung oder Management zusammengelegt werde, anstatt den wachsenden Kompetenzbedarf durch spezialisierten Einrichtungen nachzukommen. So werden die Universitäten nicht adäquat auf spezifische Ungleichheitslagen reagieren können“ (Lutz 2013). Aufgrund der unterschiedlichen Verankerung (Gesetze, Politikpapiere, Förderlinien) der Gleichstellungsansätze Frauenförderung,

Gender Mainstreaming, Anti-Diskriminierung, Diversity Management und Intersektionalität ist fraglich, wie der wachsende und diversifizierte Bedarf an Gleichstellungskompetenz nachhaltig gedeckt und in die Hochschulsteuerung integriert werden kann. Die vormals geforderte Entwicklung eines *Diversity Mainstreaming* (Squires 2005; Kehr und Leicht-Scholten 2014) welches das etablierte *Gender Mainstreaming* um Diversitätskategorien ergänzen soll und sich von der bereits kritisierten Ergebnisorientierung (Hardmeier und Vinz 2007) zugunsten eines prozessorientierten Modells abwendet, bewältigt bisher weder konzeptionell noch für die Praxis (teils) bestehende Differenzen zwischen Gender Mainstreaming, Diversity Management und Anti-Diskriminierung.

Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft muss vielmehr in jeder Phase der Umsetzung Teil eines Ganzen aber auch spezifisch genug bleiben, um auf repräsentativer, struktureller und identitätsbildender Ebene zu wirken. Darüber hinaus sind dringend theoretische Wirksamkeitsmodelle und empirische Wirksamkeitsnachweise vonnöten, welche die programmatischen Effekte unterschiedlicher Gleichstellungsziele verorten und belegen.

Literatur

- Berger, Thomas; Hofstätter, Birgit (2014): Soziale Gerechtigkeit und Intersektionalität in der technologischen Zivilisation (Soziale Technik, 4).
- Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. In: *The University of Chicago Legal Forum* (Feminism in the Law: Theory, Practice and Criticism), S. 139–167.
- Degele, Nina; Winker, Gabriele (2007): Intersektionalität als Mehrebenenanalyse. Online verfügbar unter <http://www.feministisches-institut.de/intersektionalitaet.html>, zuletzt aktualisiert am 01.11.2007, [03.11.2008].
- DFG (2014): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG).
- Engels, Anita (2009): Gleichstellungsaspekte der Exzellenzinitiative. Workshop auf der 21. BUKOF-Jahrestagung 2009. Leipzig, September 2009.
- Engels, Anita; Beaufaÿs, Sandra; Kegen, Nadine V.; Zuber, Stephanie (2015): Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative. Frankfurt am Main: Campus-Verl (Hochschule und Gesellschaft).
- Engels, Anita; Ruschenburg, Tina; Zuber, Stephanie (2012): Chancengleichheit in der Spitzenforschung : institutionelle Erneuerung der Forschung in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder. In: Thomas Heinze und Georg Krücken (Hg.):

- Institutionelle Erneuerungsfähigkeit der Forschung. Wiesbaden: Springer VS (Organization & Public Management), S. 187-217.
- Europarat (1998): Gender Mainstreaming. Konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken, dt. Übersetzung. Bundesministerium für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz . Wien.
- European Commission, Directorate-General for Research (2003): She Figures 2003. Women and Science. Statistics and Indicators. Brüssel (Science and Society).
- Frey, Regina (2014): Exchange of Good Practices on Gender Equality - Gender Impact Assessment. Comments Paper - Germany.
- Hardmeier, Sibylle; Vinz, Dagmar (2007): „Diversity“ und „Intersectionality“ – Eine kritische Würdigung der Ansätze für die Politikwissenschaft. In: *Femina Politica - Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft* (1).
- Jalušić, Vlasta (2012): Stretching and bending the meanings of gender in equality policies. In: Emanuela Lombardo, Petra Meier und Mieke Verloo (Hg.): *The Discursive Politics of Gender Equality. Stretching, bending and policymaking: Routledge (ECPR studeis in European political science, 59)*, S. 52-67.
- Kehr, Petra; Leicht-Scholten, Carmen (2013): Diversity in der Hochschule – in der Mitte angekommen oder zwischen allen Stühlen? In: *Qualität in der Wissenschaft (QiW). Zeitschrift für Qualitätsentwicklung in Forschung, Studium und Administration* 7 (2), S. 30-36.
- Kehr, Petra; Leicht-Scholten, Carmen (2014): Diversity in der Hochschule - in der Mitte angekommen oder zwischen allen Stühlen? In: René Krempkow, Philipp Pohlentz und Nathalie Huber (Hg.): *Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft*. Bielefeld: UVW Univ.-Verl. Weblar (Hochschulwesen, N.F., 24), S. 77-90.
- Kibler, Simone (2011): Zwischen Emphase und Exklusion. Gleichstellungspolitik in der Exzellenzinitiative von 2005 bis 2007. Dissertation. Technische Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig, Braunschweig. Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaft..
- Klammer, Ute; Ganseuer, Christian (2013): Diversity Management in Hochschulen. Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.
- Knapp, Gudrun-Axeli (2013): Diversity and beyond. Vom praktischen Nutzen feministischer Theorie. In: Saskia-Fee Bender, Marianne Schmidbaur und Anja Wolde (Hg.): *Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen*. Weinheim: Beltz Juventa (Diversity und Hochschule), S. 32-60.
- Krell, Gertraude (2013): Vielfältige Perspektiven auf Diversity: erkunden, enthüllen, erzeugen. In: Saskia-Fee Bender, Marianne Schmidbaur und Anja Wolde (Hg.): *Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen*. Weinheim: Beltz Juventa (Diversity und Hochschule), S. 61-78.
- Krell, Gertraude (2015): Die Zukünfte von Gender Mainstreaming. In: *WSI Mitteilungen* (1), S. 62-63. Online verfügbar unter http://www.boeckler.de/wsimit_2015_01_krell.pdf, [05.02.2015].

- Lipinsky, Anke; Schäfer, Maria (2015): Evaluation von Gleichstellungsplänen in Europa – Indikatoren im Praxistest. In: Michaela Klemisch, Anne Spitzley und Jürgen Wilke (Hg.): Gender- und Diversity-Management in der Forschung. Konferenzband. Stuttgart, 07.-08.05. Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation: Fraunhofer Verlag, S. 81-91.
- Lombardo, Emanuela; Meier, Petra; Verloo, Mieke (2012): Stretching and bending gender equality. A discursive politics approach. In: Emanuela Lombardo, Petra Meier und Mieke Verloo (Hg.): The Discursive Politics of Gender Equality. Stretching, bending and policymaking: Routledge (ECPR studeis in European political science, 59), S. 1-18.
- Lutz, Helma (2013): Aufbruch oder business as usual? Vielfalt und Diversitätspolitik an deutschen Hochschulen. In: Saskia-Fee Bender, Marianne Schmidbaur und Anja Wolde (Hg.): Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen. Weinheim: Beltz Juventa (Diversity und Hochschule), S. 13-31.
- Mader, Katharina (2011): Gleichstellungsinstrumente : der Einsatz von Gender Mainstreaming, Gender Budgeting und Diversity Management an österreichischen Universitäten. In: Torsten Bultmann (Hg.): Wissenschaft und Geschlecht. Erfolge, Herausforderungen und Perspektiven. Marburg: Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler e.V. (BdWi-Studienheft, 8), S. 42–44.
- Pimminger, Irene (2014): Von Gender über Diversity zu Equality Mainstreaming? In: *Gleichstellung in der Praxis* 10 (4), S. 18-22.
- Rothe, Andrea (2007): Gender Budgeting an Universitäten. In: *Feministische Studien: Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung* 25 (2), S. 289-298.
- Rothe, Andrea; Erbe, Birgit; Fröhlich, Werner; et al. (2008): Gender Budgeting as a Management Strategy for Gender Equality at Universities. Concluding Project Report. Frauenakademie München e.V. München.
- Sacksofsky, Ute (2013): Antidiskriminierungsrecht, Diversität und Hochschulen. In: Saskia-Fee Bender, Marianne Schmidbaur und Anja Wolde (Hg.): Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen. Weinheim: Beltz Juventa (Diversity und Hochschule), S. 97-113.
- Simon, Dagmar (2011): Gleichstellungspolitik als Element der Hochschulentwicklung. Anmerkungen zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. In: Birgit Blätzel-Mink, Astrid Franzke und Anja Wolde (Hg.): Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen. Neue Karrierewege von Frauen an Hochschulen. Sulzbach i. Taunus: Helmer (Frankfurter Feministische Texte - Sozialwissenschaften, 14), S. 109-120.
- Squires, Judith (2005): Is Mainstreaming Transformative? Theorising Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation. In: *Social Politics* 12 (3), S. 366-388.
- Warmuth, Gloria-Sophia (2015): Was zeichnet erfolgreiche Diversitätsstrategien aus? In: Michaela Klemisch, Anne Spitzley und Jürgen Wilke (Hg.): Gender- und

- Diversity-Management in der Forschung. Konferenzband. Stuttgart, 07.-08.05. Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation: Fraunhofer Verlag, S. 21-29.
- Wiese, Mina (2014): Konzepte und Beispiele an Hochschulen in Deutschland. Ein Überblick. In: René Krempkow, Philipp Pohlenz und Nathalie Huber (Hg.): Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft. Bielefeld: UVW Univ.-Verl. Webler (Hochschulwesen, N.F., 24), S. 15-33.
- Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Berlin. Online verfügbar unter: https://www.gleichstellung.uni-bonn.de/pdf-dokumente/empfehlungen_wissenschaftsrat [7.11.2016].
- Wissenschaftsrat (2012): Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Wissenschaftsrat. Köln.
- Zimmermann, Karin (2012): Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“. Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF) (HoF-Arbeitsberichte, 6'2012).

Das Gleichstellungsparadox im Bereich Wissenschaft und Forschung in Österreich

Angela Wroblewski

In Österreich hat Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung eine lange Tradition. Insbesondere im universitären Bereich hat sich ein konsistenter und kohärenter Policy Mix entwickelt, der auch erfolgreich implementiert wurde und zu einem steigenden Frauenanteil in Leitungspositionen geführt hat. In anderen Bereichen hat sich jedoch kaum etwas verändert. So ist die Studienwahl nach wie vor stark geschlechtsspezifisch geprägt und es dominiert ein Wissenschaftsideal, das neben der Wissenschaft wenig Raum für andere Interessen oder Verpflichtungen lässt, da uneingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit und Mobilität bzw. Mobilitätsbereitschaft als Charakteristika „guter WissenschaftlerInnen“ gesehen werden. Dieses Paradox, das durch den umfassenden und erfolgreich implementierten Policy Mix einerseits und die Persistenz spezifischer Geschlechterunterschiede andererseits charakterisiert ist, wird u.a. durch fehlende Reflexion im Gleichstellungskontext ermöglicht. Aus feministischer Sicht würde eine konsequente Konzeption von Gleichstellungspolitik auch eine Reflexion des bestehenden Wissenschaftsideals erfordern. Gleichstellungspolitiken sind jedoch häufig darauf ausgerichtet, die Integration von Frauen bei gegebenen Anforderungen an Exzellenz zu fördern.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Zunächst werden die zentralen Gleichstellungspolitiken für den universitären und für den außeruniversitären Bereich dargestellt. Dabei wird auch auf die zentralen Steuerungsmechanismen eingegangen, die den Verpflichtungsgrad der Politiken prägen. Auf Basis von Evaluationen werden die Wirkungsmechanismen bzw. Barrieren für die Wirkung der Maßnahmen beschrieben. Die Gegenüberstellung der Situation im universitären und außeruniversitären Bereich verdeutlicht den unterschiedlichen Verpflichtungsgrad von Gleichstellungspolitiken, dass diese in unterschiedlichem Maß in einen kohärenten Policy Mix eingebunden sind sowie unterschiedliche Gleichstellungsziele bzw. Zielkonflikte in den jeweiligen Bereichen. Daran anschließend werden die Ursachen für die eingeschränkte Wirkmächtigkeit von Gleichstellungspolitiken im universitären wie auch außeruniversitären Bereich formuliert. Damit wird auch deutlich, dass in einem Bereich bewährte Gleichstellungspolitiken nur schwer auf den anderen übertragen werden können. Der Beitrag schließt mit einem Plädoyer

für die Entwicklung einer reflexiven Gleichstellungspolitik, um bestehende Barrieren für Gleichstellung nachhaltig adressieren und verändern zu können.

1. Zentrale Instrumente von Gleichstellungspolitik

1.1. Universitäten

Bereits in den 1980er Jahren wurden im universitären Bereich erste Maßnahmen zur Förderung von Frauen gesetzt. Der zentrale Akteur dabei war das Wissenschaftsressort, das im Zeitverlauf unterschiedlichen Bundesministerien zugeordnet war⁹. Dabei wurde von Beginn an eine mehrdimensionale Zielsetzung verfolgt, d.h. es sollten qualifizierte Frauen gefördert (z.B. durch Stipendienprogramme), Strukturen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts geschaffen und Forschung über Frauen gefördert werden (Schaller-Steidl und Neuwirth 2003). Bis zur Jahrtausendwende entwickelte sich ein umfassender Policy Mix, der alle Phasen einer wissenschaftlichen Karriere umfasste (von der Studienwahl bis zur Habilitation) und sowohl legislative und programmatische Maßnahmen wie auch Individualförderungen enthielt (Wroblewski et al. 2007). Mit dem Universitätsgesetz 2002 (UG 2002; Kasparovsky 2013) wurden die Universitäten in die Autonomie entlassen und für Gleichstellungspolitik neue Rahmenbedingungen geschaffen (Ulrich 2006). Nunmehr sind die Universitäten für die Formulierung von Gleichstellungszielen sowie die Entwicklung von frauen- und gleichstellungsfördernden Maßnahmen zuständig. Laut UG 2002 hat jede Universität einen Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (§ 42) einzurichten, einen Frauenförderungsplan und einen Gleichstellungsplan (§20) zu formulieren sowie eine Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung (§ 19) zu schaffen. Mit einer Novelle des UG 2002 im Jahr 2009 wurde eine Quotenregelung für universitäre Gremien eingeführt, d.h. mindestens 40 % der Angehörigen des Rektorats, des Universitätsrates und des Senats sowie der vom Senat eingerichteten Kommissionen (wie z.B. Curricularkommissionen, Habilitationskommissionen, Berufungskommissionen) müssen Frauen sein.¹⁰ Zentrales hochschulpolitisches Steuerungsinstrument ist nun auch für die Gleichstellungsthematik die Leistungsvereinbarung, die zwischen dem

9 Derzeit ist das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMFWF) zuständig.

10 Durch eine weitere Novelle des UG 2002 im Jahr 2015 wurde die Quote auf 50 % erhöht.

Ministerium und der Universität abgeschlossen wird und neben dem Budget auch die von der Universität zu erbringenden Leistungen und verfolgten Zielsetzungen regelt.

Eine Analyse von Tiefenthaler und Good (2011) zeigt, dass alle Universitäten die im UG 2002 vorgesehenen Institutionen der Antidiskriminierung und Frauenförderung implementiert haben. D.h. die Strukturen für Gleichstellungspolitik sind an allen Universitäten geschaffen. Welche prioritären Zielsetzungen verfolgt bzw. welche inhaltlichen Schwerpunkte gesetzt werden variiert sehr zwischen den Universitäten. Es hat sich also mit der Implementierung des UG 2002 ein breites Spektrum an Gleichstellungspolitiken an Universitäten herausgebildet, wobei sich Unterschiede im Hinblick auf Schwerpunktsetzungen, Ressourceneinsatz und den Grad der Verbindlichkeit zeigen.¹¹

1.2. Außeruniversitäre Forschungsinstitutionen

Während für Universitäten mit dem UG 2002 die zentralen Zielsetzungen für Gleichstellung sowie die unterstützenden Strukturen für die Implementierung von frauen- und gleichstellungsfördernden Maßnahmen festgeschrieben sind, fehlt für den außeruniversitären Bereich ein vergleichbarer einheitlicher rechtlicher Rahmen. Für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gilt in den meisten Fällen das Gleichbehandlungsgesetz, das jedoch keine vergleichbaren Strukturen für institutionelle Gleichstellungspolitik vorsieht. In einigen Fällen gilt das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (z.B. für die beamteten Beschäftigten der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, ÖAW). Die Implementierung von Frauenförderungs- oder Gleichstellungsmaßnahmen hängt damit primär vom Engagement bzw. der Problemwahrnehmung der jeweiligen Institution ab (Tiefenthaler und Good 2011).

Eine den Universitäten vergleichbare Leistungsvereinbarung wird nur für die ÖAW und das Institute of Science and Technology Austria, IST Austria, abgeschlossen, die beide durch das BMWFw mitfinanziert werden. Die Leistungsvereinbarungen der beiden Institutionen weisen jedoch im Hinblick auf Gleichstellung unterschiedliche Zugänge auf und die Ziele sind vager formuliert als an Universitäten. Die zwischen BMWFw und ÖAW abgeschlossenen Leistungsvereinbarungen (ÖAW/BMWFw 2011 und 2014)¹² sehen eine Analyse geschlechtsbezogener Ungleichheiten in der ÖAW vor sowie die

11 Als Beispiel sei auf eine Beschreibung des Spektrums an Gleichstellungspolitiken im Kontext der Implementierung des Berufungsverfahrens nach UG 2002 an allen Universitäten in Österreich verwiesen (Wroblewski 2015a).

12 Die erste Leistungsvereinbarung wurde für die Jahre 2012-2014 abgeschlossen, die zweite für den Zeitraum 2015-2017.

darauf basierende Formulierung von Gleichstellungszielen und eines Frauenförderungsplanes. Des Weiteren ist die Einrichtung eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen vorgesehen. Die aktuelle Leistungsvereinbarung fokussiert auf die Umsetzung der im Frauenförderungsplan enthaltenen Maßnahmen. Die erste Leistungsvereinbarung mit dem IST Austria wurde für den Zeitraum 2015-2017 abgeschlossen (IST/BWMWF 2014). Diese formuliert das Ziel der Förderung der Chancengleichheit und Vielfalt durch die Implementierung von Gender Mainstreaming und Diversity Management. Konkret ist zunächst eine Genderanalyse vorgesehen auf deren Basis ein Personalentwicklungs- und Karriereförderplan zu entwickeln ist. Darüber hinaus strebt IST Austria die Erlangung des Zertifikats „berufundfamilie“¹³ an.

Um auch für andere außeruniversitäre Forschungseinrichtungen Anreize zur Schaffung von Frauenförderungs- oder Gleichstellungspolitiken zu setzen, fordern öffentliche Stellen, wie z.B. das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie oder die Stadt Wien, im Zuge von Ausschreibungen immer öfter von antragstellenden Institutionen einen Nachweis von gleichstellungsfördernden Maßnahmen ein. Forschungsförderungsinstitutionen, wie z.B. der Österreichische Wissenschaftsfonds (FWF), die Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) oder die Wirtschaftsagentur Wien (ehemals ZIT) haben in ihr Antragsprozedere ebenfalls Genderkriterien aufgenommen, d.h. verlangen von Antragstellenden eine Explikation der Genderrelevanz des geplanten Forschungsvorhabens, die Integration von Frauen in Teams und den Nachweis von Frauen- oder Gleichstellungsfördernden Maßnahmen in der Institution. Damit wurde die Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in außeruniversitären Forschungsinstitutionen angeregt und zumindest in einigen Fällen die Entwicklung von institutionellen Gleichstellungspolitiken angestoßen.

Darüber hinaus wird die Implementierung von Gleichstellungsstrukturen, wie z.B. Frauenförderungs- oder Gleichstellungsplänen oder frauenfördernden Maßnahmen, wie z.B. Mentoring-Programme oder Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen, durch spezifische Förderprogramme unterstützt. Dazu zählt u.a. FEMtech Karriere, das von der FFG im Rahmen des Förderschwerpunkts „Talente“ umgesetzt wird (BMVIT/FFG 2014), oder die Initiative FemPower der Wirtschaftsagentur Wien (Czernohorszky und Rauscher 2016). Durch FEMtech Karriere werden im naturwissenschaftlich-technischen Bereich tätige Forschungsorganisationen bei der Entwicklung von frauenfördernden Rahmenbedingungen und Strukturen unterstützt. Gefördert werden Maßnahmen zum Aufbau von Genderkompetenz im Unternehmen, zur Verbesserung der Work-Life-Balance, zur Förderung und Karriereentwicklung von qualifizierten Mitarbeiterinnen und zur Verbesserung des Personalmana-

13 Das Audit „berufundfamilie“ wird vom Bundesministerium für Familien und Jugend (BMFJ) vergeben. Für nähere Informationen siehe www.familie-undberuf.at.

gements sowie zur Neugestaltung der Öffentlichkeitsarbeit (gendersensible Kommunikation). Die Wirtschaftsagentur Wien schreibt im Rahmen von FemPower regelmäßig Förder-Calls aus, bei denen betriebliche Forschungsprojekte gefördert werden, die maßgeblich von Frauen geleitet werden, oder an deren Umsetzung Frauen substanziell mitarbeiten, oder in denen Aspekte des Gender Mainstreaming einen zentralen Stellenwert einnehmen. Darüber hinaus erhalten Projekte, die von Frauen geleitet werden, einen finanziellen Bonus zusätzlich zur Fördersumme.

Während mit FEMtech Karriere Unternehmen bei ersten Schritten der Entwicklung von frauen- und gleichstellungsfördernden Maßnahmen unterstützt werden, wird mit den Laura Bassi Zentren eine deutlich ambitioniertere Zielsetzung verfolgt. Im Rahmen des Impulsprogramms „Laura Bassi Centres of Expertise“¹⁴ soll der Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen im kooperativen Bereich der naturwissenschaftlich-technischen Forschung begegnet werden (BMWA/FFG 2008). Dies einerseits durch die Förderung von exzellenten Wissenschaftlerinnen, die mit der Leitung der Zentren betraut werden, und andererseits durch die Entwicklung einer neuen Forschungskultur, die auf trans- und interdisziplinärer Forschung, Teamorientierung und gezielter Personalentwicklung (neue Karrieremodelle) sowie einem transparenten und zielorientierten Forschungsmanagement aufbaut.

Im Jahr 2009 wurden nach einem zweistufigen Antragsverfahren acht Laura Bassi Centres of Expertise eingerichtet, die nach einer Zwischenevaluation im Jahr 2013 weitergeführt wurden. Die acht überwiegend weiblich besetzten Forschungsteams setzen sich mit gesellschaftlich relevanten Fragestellungen an der Schnittstelle von Wissenschaft und Wirtschaft in den Bereichen Medizin, Life Sciences und Informationstechnologien auseinander.

1.3. Individualförderungen und spezifische Maßnahmen des BMFWF

Neben den beschriebenen Programmen zur Unterstützung der Implementierung von frauen- und gleichstellungsfördernden Maßnahmen an universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bestehen seit Anfang der 1990er Jahre zahlreiche Maßnahmen der Karriereförderung von exzellenten Wissenschaftlerinnen (Wroblewski et al. 2007). Dazu zählt insbesondere das

14 Die nach der italienischen Physikerin Laura Bassi, die im 18. Jahrhundert zur ersten Professorin an einer europäischen Universität berufen wurde, benannte Impulsaktion wurde vom BMFWF initiiert und wird durch die FFG abgewickelt. Nähere Informationen unter: <https://www.ffg.at/programme/laura-bassicentres-expertise> [3.11.2016].

Karriereentwicklungsprogramm für Wissenschaftlerinnen des FWF.¹⁵ Dieses umfasst das Postdoc-Programm Hertha Firnberg, das Frauen am Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere fördert, das Senior Postdoc-Programm Elise Richter bzw. das Elise Richter PEEK-Programm für künstlerisch-wissenschaftlich tätige Frauen. Durch die Elise Richter Förderungen sollen Frauen unterstützt werden, die die Qualifikation zur Bewerbung um eine in- oder ausländische Professur (Habilitation oder gleichwertige Qualifizierung) erwerben wollen.

Aber auch an Universitäten werden Maßnahmen gesetzt, um Frauen in unterschiedlichen Karrierephasen – beim Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere oder beim Erklimmen der nächsten Karrierestufe – zu unterstützen.¹⁶ Dazu zählen beispielsweise Informations- und Orientierungsangebote, die Maturantinnen technisch-naturwissenschaftliche Studienrichtungen nahebringen sollen (z.B. FIT-Infotage an der Universität Linz oder an den Grazer Universitäten), Mentoringprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen (z.B. an den Universitäten Wien und Graz, an der Medizinischen Universität Wien oder das gemeinsame Mentoringprogramm der Universitäten Linz, Salzburg und der Donauuniversität Krems) sowie Freistellungen für die Finalisierung der Habilitation (z.B. das Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium an der Wirtschaftsuniversität Wien) oder die Widmung von Laufbahnstellen für Frauen (z.B. Technische Universität Wien).

Um die Entwicklung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen an Universitäten zu unterstützen, setzte das Wissenschaftsressort zusätzliche Maßnahmen. Dazu zählt u.a. *excellentia*, ein Programm zur Erhöhung des Frauenanteils in Professuren. Ziel von *excellentia* war es, den Frauenanteil in Professuren im Zeitraum von 2006 bis 2010 zu verdoppeln. Als Anreiz für Universitäten, sich verstärkt mit der Frauenförderung im Kontext von Berufungsverfahren auseinander zu setzen, erhielten Universitäten eine Bonuszahlung zwischen 33.600 € und 70.000 € für jede Berufung einer Frau (§ 98 UG 2002), die zu einer Erhöhung der absoluten Zahl an Professorinnen wie auch zu einer Erhöhung des Frauenanteils führte (Wroblewski und Leitner 2011).¹⁷

- 15 Das Charlotte Bühler Programm, das erste Programm zur Förderung von Frauen, die sich habilitieren möchten, wurde 1992 vom FWF ins Leben gerufen. Das Charlotte Bühler Programm wurde 2005 durch das Programm Elise Richter in einer adaptierten Form abgelöst.
- 16 Die im Folgenden angeführten Maßnahmen verstehen sich als Beispiele und nicht als vollständige Auflistung. Diese sind in den aktuellen Leistungsvereinbarungen der jeweiligen Universität enthalten.
- 17 Für die Berufung einer Frau als Ersatz für eine ausgeschiedene Professorin wurde kein Bonus gezahlt.

2. Entwicklungen der letzten Jahre ...

2.1. ... an Universitäten

Diese gleichstellungspolitischen Maßnahmen auf universitärer Ebene haben im Zusammenspiel mit den durch das UG 2002 vorgegebenen Instrumenten (z.B. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Frauenförderungsplan) zu einer deutlichen Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen beigetragen.¹⁸ So hat sich beispielsweise im Vergleich zur Jahrtausendwende der Frauenanteil in Professuren mehr als verdoppelt – von 10,6 % im Jahr 2000 (Wroblewski und Leitner 2011, S. 4) auf 22,6 % im Jahr 2015. In universitären Gremien ist der Frauenanteil ebenfalls deutlich gestiegen: So gab es 2005 keine Rektorin an einer österreichischen Universität und 2015 stand bereits acht von 22 Universitäten eine Frau vor (Frauenanteil: 36 %). Frauen sind nunmehr deutlich öfter als Vizerektorinnen tätig – der Frauenanteil unter VizerektorInnen stieg von 29 % im Jahr 2005 auf 51 % im Jahr 2015. Es erfüllen auch immer mehr vom Senat eingesetzte Kommissionen die Quotenvorgabe – beispielsweise waren im Jahr 2010 46 % aller Berufungskommissionen und 57 % aller Habilitationskommissionen quotenkonform zusammengesetzt. Im Jahr 2015 waren es bereits 64 % der Berufungs- und 70 % der Habilitationskommissionen.¹⁹

Auch wenn die Präsenz von Frauen in universitären Entscheidungsfunktionen gestiegen ist, hat sich an der geschlechtsbezogenen Segregation in Wissenschaft und Forschung kaum etwas verändert. Die Studienwahl folgt nach wie vor sehr klassischen Rollenbildern – weibliche Studierende sind in technischen Disziplinen unterrepräsentiert, in den Geistes- und Kulturwissenschaften hingegen überrepräsentiert. Die Lehrkräfteausbildung an Pädagogischen Hochschulen ist ebenfalls nach wie vor weiblich dominiert.²⁰ Hier

18 Die im Folgenden angeführten Zahlen sind – so nichts anderes angegeben ist – dem Datawarehouse Hochschulbereich des BMWFV entnommen (www.bmwf.vg.at/unidata) [3.11.2016].

19 Einen Beitrag zur Ausweitung des Pools an qualifizierten Frauen bzw. zur Erhöhung der Sichtbarkeit exzellenter Frauen haben sicher auch die Karriereentwicklungsprogramme für Wissenschaftlerinnen des FWF geleistet. Evaluierungen dieser Programme zeigen, dass exzellente Frauen beim Erreichen von Qualifikationsstufen erfolgreich unterstützt werden (Pohn-Weidinger und Grasenick 2011; Wroblewski et al. 2007).

20 Während 56 % aller Studierenden an österreichischen Universitäten weiblich sind, sind es 73 % der Studierenden der Geistes- und Kulturwissenschaften aber nur 33 % in den Ingenieurwissenschaften (WS 2015). Im WS 2000 waren 72 % der Studierenden der Geistes- und Kulturwissenschaften und 28 % der Studierenden in den Ingenieurwissenschaften Frauen. An Pädagogischen Hochschulen lag

können punktuelle Maßnahmen, wie beispielsweise die FIT Infotage, nur wenig verändern (Wroblewski et al. 2008).

Trotz der beschriebenen Erfolge im Hinblick auf die Integration von Frauen in universitäre Leitungsfunktionen veränderten sich die relevanten Entscheidungsprozesse und -kriterien kaum. Wroblewski (2015) zeigt anhand der Implementierung des Berufungsverfahrens für Professuren nach § 98 UG 2002 an Universitäten, dass die Art und Weise wie Professuren ausgeschrieben werden, potentielle BewerberInnen angesprochen und die wissenschaftliche Qualifikation der BewerberInnen bewertet wird, nach wie vor einer althergebrachten Praxis folgt. Häufig geben trotz formaler Ausschreibungskriterien letztendlich doch subjektive Kriterien den Ausschlag, wie z.B. die Passfähigkeit der Person in das bestehende Team (vgl. zu dieser Problematik auch Zimmermann 2006 oder Wolfram und Henze in diesem Band). Oder aber es wird den Formalanforderungen einer aktiven Suche nach qualifizierten Frauen nachgekommen, indem der Ausschreibungstext über diverse E-Mail-Verteiler verschickt wird, es werden aber nur in Ausnahmefällen Frauen aktiv angesprochen, sehr wohl aber Männer aus den eigenen Netzwerken. Diese Arten der „pro-forma Implementierung“ von Gleichstellungspolitiken, d.h. eine formale Erfüllung von Anforderungen ohne althergebrachte Praktiken substantiell zu ändern, geht mit einer Wahrnehmung von Gleichstellung als bürokratische Vorgabe einher (Wroblewski 2015a, S. 103ff.). Die zu erfüllenden Regelungen bzw. Formalvorgaben sind den AkteurInnen bekannt, die dahinterliegende Zielsetzung jedoch häufig nicht. D.h. Mitglieder von Berufungskommissionen wissen, dass sie im Berufungsverfahren aktiv nach geeigneten Frauen suchen müssen, es ist ihnen jedoch nicht bewusst, dass diese Maßnahme einem nicht intendierten Genderbias entgegenwirken soll. Vielmehr wird die Gleichstellungsmaßnahme als Widerspruch zur wahrgenommenen Objektivität der Auswahlverfahren gesehen, die sich ausschließlich an wissenschaftlicher Exzellenz orientierten. Inken Lind (2010, S. 97ff.) spricht in diesem Zusammenhang von einem Wissenschaftsmythos, der die Objektivität und Unzweifelhaftigkeit von Wissenschaft postuliert und diese allen Entscheidungen von WissenschaftlerInnen zuschreibt.

2.2. ... im außeruniversitären Bereich

In der außeruniversitären Forschung liegt der Frauenanteil insgesamt zwar deutlich niedriger als an Universitäten; es gibt in den letzten Jahren jedoch Anzeichen einer positiven Entwicklung. Eine Erhebung im Jahr 2004 in acht

der Frauenanteil unter Studierenden im Studienjahr 2014/15 bei 77 % (BMFWF 2015, S. 28), im Studienjahr 2000/01 waren 78 % der Studierenden an Pädagogischen Akademien Frauen (BWBK 2001, S. 28).

Forschungseinrichtungen aus dem technisch-naturwissenschaftlichen Bereich ergab einen Frauenanteil von 20,3 % unter WissenschaftlerInnen und TechnikerInnen (BMVIT/Forschung Austria 2004, S. 8). Eine ähnliche Erhebung 2014 unter neun Forschungseinrichtungen lieferte einen Frauenanteil von 25 %²¹. Auf Führungsebene stieg der Frauenanteil von 8 % (2004) auf 20 % (2013) an.²²

Die Einschätzung der Entwicklung fällt aufgrund der Datenlage für den außeruniversitären Bereich deutlich schwerer als für den universitären Bereich. Während für den universitären Bereich auf Basis der Indikatoren aus der Wissensbilanz zumindest für den Bereich der Partizipation von Frauen ein umfassendes Monitoring aufgesetzt und öffentlich zugänglich gemacht wurde (Wroblewski 2016), fehlt für den außeruniversitären Bereich etwas Vergleichbares. Es muss daher auf punktuelle Erhebungen zurückgegriffen werden.

Solche punktuellen Erhebungen sind neben der erwähnten Erhebung auch Evaluationen spezifischer Frauenförderprogramme. So weist beispielsweise die Evaluierung des Programms FEMtech (Grasenick et al. 2011; Heckl et al. 2014) positive Effekte für die Förderlinie FEMtech Karriere aus. Es gelang mit der Initiative Bewusstseinsbildung in Richtung Chancengleichheit zu schaffen sowie strukturelle und organisatorische Veränderungen in Forschungsinstitutionen zu initiieren v. a. Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance (v.a. Arbeitszeitflexibilisierung), einer gendersensibilisierten Personalrekrutierung und -entwicklung, in geringem Umfang solche einer expliziten Förderung von Frauen. Die Evaluierung zeigt jedoch kaum konkrete quantitative Veränderungen, wie z.B. einen Anstieg des Frauenanteils bei Neueinstellungen oder in Führungspositionen. Einschränkend ist auch anzuführen, dass die Förderung zu einer Dynamisierung im Unternehmen führte, d.h. bereits geplante Maßnahmen wurden schneller, umfassender und systematischer umgesetzt. Eine weitere Einschränkung der Effekte ergibt sich dadurch, dass in erster Linie Unternehmen für die Umsetzung konkreter Maßnahmen gewonnen werden konnten, in welchen bereits ein Grundverständnis für die Thematik vorhanden war.

Auch die Evaluation von FemPower zeigt positive Effekte auf die Karriere von Frauen (Thaler und Hofstätter 2012). Konkret werden einerseits junge Frauen bei der Übernahme ihrer ersten Projektleitung unterstützt und wird andererseits die Position von Frauen mit Projektleitungserfahrung gestärkt. Es wird also die Sichtbarkeit von qualifizierten Frauen unterstützt. Ähnliches gilt für die Laura Bassi Centren: Auch hier werden exzellente Wissenschaftlerinnen durch die Finanzierung von Forschungsgruppen sichtbar gemacht und

21 Siehe: <http://www.femtech.at/daten/au%C3%9Feruniversit%C3%A4re-forschung> [3.11.2016]

22 Siehe: <http://www.femtech.at/daten/nach-funktionen> [3.11.2016]

diese werden bei der Entwicklung einer modernen Managementkultur unterstützt (Heckl und Dörflinger 2014). Ähnlich wie im universitären Bereich zeigen sich auch im außeruniversitären Bereich bislang nur erste Ansätze einer Änderung der vorherrschenden Wissenskultur (Heckl und Dörflinger 2014, S. 40ff).

3. Diskussion

3.1. Erfolgreich etablierter Policy Mix mit eingeschränkter Wirkmächtigkeit

Die Darstellung des Status Quo gleichstellungspolitischer Maßnahmen und der damit erzielten Erfolge zeigt, dass zwar viel getan wurde, d.h. eine Reihe von Maßnahmen erfolgreich implementiert wurden, sich aber dennoch nur wenig verändert hat. Die Zielsetzung, Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung voranzutreiben, wurde im universitären Bereich bereits in den 1990er Jahren durch einen umfassenden Maßnahmenmix etabliert und mit dem UG 2002 auch auf legislativer Ebene verankert. Gleichstellung wird dabei als ein mehrdimensionales Konstrukt verstanden, dass auf eine ausgewogene Partizipation von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen abzielt, den Abbau von strukturellen Benachteiligungen anstrebt und Genderforschung stärken will. In den letzten Jahren wurde versucht, diese Zielsetzung auch auf den außeruniversitären Bereich zu übertragen. Dabei stand zunächst die Erhöhung des Frauenanteils in technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen im Vordergrund und wurde später durch Bestrebungen Genderinhalte in Forschung zu verankern und die Forschungskultur zu verändern ergänzt (vgl. Ratzler in diesem Band).

Nicht nur die Zielsetzungen ähneln sich im universitären und außeruniversitären Bereich, in den letzten Jahren hat man sich im außeruniversitären Bereich auch an den zentralen Steuerungsinstrumenten aus dem universitären Bereich orientiert. Dies gilt primär für den akademisch orientierten Teil der außeruniversitären Forschung, wie z.B. die ÖAW oder IST Austria, die nunmehr auch Leistungsvereinbarungen mit dem BMWFW abschließen. Hier – wie auch im Kontext der anderen Initiativen zur Etablierung von Gleichstellungspolitiken im außeruniversitären Bereich – wird versucht, Budgets an Frauen- und Gleichstellungsförderung zu koppeln, d.h. entweder im Zuge von Leistungsvereinbarungen oder Forschungsförderung konkrete Maßnahmen oder Politiken einzufordern.

Eine weitere Gemeinsamkeit des universitären und außeruniversitären Bereichs ist die Fokussierung auf die Steigerung des Frauenanteils in jenen Be-

reichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, d.h. auf quantifizierbare Zielsetzungen. Damit geraten andere Gleichstellungszielsetzungen aus dem Blick, wie z.B. der Abbau struktureller Barrieren oder die Stärkung von Gender-Studies. Quantifizierte Zielsetzungen erhalten zusätzliches Gewicht, weil auch in den Leistungsvereinbarungen auf diese besonderes Augenmerk gelegt wird. Mit den Indikatoren der Wissensbilanzen werden die Fortschritte im Hinblick auf die Zielerreichung dokumentiert. Ausgehend von diesen Indikatoren wurde ein Monitoring aufgebaut, das auch Vergleiche des Status Quo und der Entwicklung zwischen den Universitäten zulässt. Damit entwickeln quantifizierte Ziele und Indikatoren eine spezifische Steuerungskraft, die dazu führen kann, dass die Erfüllung der Leistungsindikatoren wichtiger wird als die eigentlich zugrunde liegende Zielsetzung.

Das beschriebene Bündel an Gleichstellungspolitiken hat – insbesondere im universitären Bereich – auch zu einem deutlichen Anstieg der Präsenz von Frauen in Entscheidungsgremien geführt. Lange Zeit wurde in Anlehnung an Kanter (1977) der Hypothese gefolgt, dass sich mit zunehmender Präsenz von Frauen in Wissenschaft und Forschung, die vorherrschende Kultur verändern und der bestehende Genderbias aufgehoben werde. Trotz der zunehmenden Partizipation von Frauen und der Schaffung von frauen- und gleichstellungsfördernden Strukturen haben sich die zentralen Praktiken in Wissenschaft und Forschung (z.B. Bewertungskriterien, Auswahlprozesse) jedoch kaum verändert. Damit werden Barrieren für Frauen in Wissenschaft und Forschung weniger offensichtlich und subtiler (vgl. Kink in diesem Band). Das Erkennen von Barrieren für Frauen erfordert eine systematische Analyse und eine kritische Reflexion von Strukturen, Prozessen und Praktiken aus einer Gleichstellungsperspektive. Dadurch könnte ein Kulturwandel in Wissenschaft und Forschung ausgelöst werden, weil zwangsläufig auch das vorherrschende Wissenschaftsideal in Frage gestellt wird. Dies ist insbesondere dann notwendig, wenn durch Gleichstellungspolitik mehr angestrebt wird, als exzellente Frauen dabei zu unterstützen, sich in einem männlich geprägten Berufsfeld zu behaupten. Mit dem geforderten Kulturwandel ist der Anspruch verbunden, Wissenschaft inklusiver und offener zu gestalten – sowohl im Hinblick auf den Zugang zum Feld wie auch die adressierten Fragestellungen.

3.2. Reflexivität als Voraussetzung für Kulturwandel

Es stellt sich also die Frage, wie ein Kulturwandel in Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen angestoßen werden könnte. Ein erster notwendiger, aber nicht hinreichender Schritt ist die Entwicklung eines konsistenten und kohärenten Bündels an Gleichstellungsmaßnahmen. Die Strukturen für Gleichstellung im universitären Bereich erfüllen diese Anforderungen in

höherem Maß als jene im außeruniversitären Bereich. Für den akademisch orientierten außeruniversitären Bereich wurden zwar einzelne Maßnahmen, wie z.B. das Instrument der Leistungsvereinbarung, übernommen, aber nicht vergleichbare Strukturen zur Unterstützung der Implementierung von Gleichstellungspolitiken geschaffen. So gibt es im außeruniversitären Bereich kein dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vergleichbares Gremium, keine Quotenregelung für die Besetzung von Entscheidungsgremien und auch kein Monitoring, um Entwicklungen aufzeigen zu können. Ansonsten wird im außeruniversitären Bereich – insbesondere in Naturwissenschaft und Technik – versucht, frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen durch die Kopplung an Forschungsförderung zu initiieren.

Ein wichtiger Aspekt einer konsistenten und kohärenten Gleichstellungspolitik ist eine klare Kommunikation des Handlungsbedarfs und der daraus abgeleiteten politischen Zielsetzungen. Die für den universitären Bereich beschriebene Sichtweise von gleichstellungsfördernden Regelungen oder Maßnahmen (z.B. im Ausschreibungskontext) als bürokratische Vorgaben kann als Ergebnis einer unzureichenden Kommunikation der durch die Maßnahmen adressierten Problemlage bzw. der sich daraus ergebenden Zielsetzungen interpretiert werden. Im Zuge eines derartigen Gleichstellungsdiskurses müsste auch eine Weiterentwicklung des Fokus von Gleichstellungspolitik von Frauenförderung, die in vielen Bereichen nach wie vor dominiert, zu einer an Genderaspekten orientierten Politik erfolgen. Durch die Adressierung von Männern und weiterer Gruppen als Zielgruppen von Gleichstellungspolitik eröffnet sich auch die Möglichkeit einer stärker diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik.

Die eingeschränkte Wirkmächtigkeit der bestehenden Maßnahmen ist also zum einen auf das Fehlen eines übergreifenden gleichstellungspolitischen Diskurses zurückzuführen und zum anderen auf deren geringen Verpflichtungsgrad. Der derzeitige Policy Mix sieht zwar Sanktionsmöglichkeiten vor, wenn keinerlei Gleichstellungsaktivitäten gesetzt werden (z.B. im Zuge der Leistungsvereinbarungen), diese spielen in der Praxis jedoch kaum eine Rolle. So ist es beispielsweise für Universitäten möglich, den bestehenden Verpflichtungen im Bereich Gleichstellung nachzukommen, ohne an der bestehenden Situation etwas zu verändern (wenn beispielsweise wenig ambitionierte Zielsetzungen formuliert werden).²³ Im Kontext der Forschungsförderung sind Genderkriterien zwar verankert, aber nicht als knock out Kriterien, d.h. wenn in der Antragstellung die geforderten Genderkriterien nicht erfüllt werden, wird der Antrag nicht aus dem weiteren Verfahren ausgeschlossen, er erhält nur die (zusätzlichen) Punkte für Gleichstellung nicht. Der beschriebene Policy Mix setzt also primär für Institutionen, die bereits Erfahrung mit

23 Vergleiche dazu die Fallstudien zur Implementierung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen in den Berufungsverfahren nach § 98 UG 2002 (Wroblewski et al. 2011; Wroblewski und Leitner 2010).

Gleichstellungsthemen haben bzw. am Thema interessiert sind, Anreize, eine fundierte und ambitionierte Gleichstellungspolitik zu implementieren. Durch den Policy Mix gelingt es jedoch nicht, jene Institutionen anzusprechen, die die Relevanz des Themas nicht sehen oder keinen Handlungsbedarf wahrnehmen. Es erscheint also notwendig, den Verpflichtungsgrad bestehender Gleichstellungspolitiken zu erhöhen und auch über Sanktionen bei einer pro-forma Implementierung von Gleichstellungspolitiken nachzudenken.

Die Erhöhung des Verpflichtungsgrades in Kombination mit einer Initiierung bzw. Intensivierung eines übergreifenden gleichstellungspolitischen Diskurses beinhaltet das Potential, eine Reflexion von Praktiken in Wissenschaft und Forschung auszulösen, die zwar als geschlechtsneutral wahrgenommen werden, aber einen Genderbias beinhalten. Eine Reflexion bestehender Praktiken im Hinblick auf einen Genderbias auf individueller wie auch organisationaler Ebene ist die Voraussetzung für die Entwicklung und Implementierung alternativer Praktiken und damit auch für den geforderten Kulturwandel (Wroblewski 2015b).

Patrica Yancey Martin (2003, 2006) betont die Notwendigkeit der Reflexion auf individueller Ebene, da das *gendering* von Praktiken zumeist unbewusst und unreflektiert erfolgt. Es werden also nicht bewusst Handlungen gesetzt, die zu einer Benachteiligung von Frauen führen, sondern Diskriminierungen „passieren“ durch eine Verkettung unglücklicher Umstände oder Unachtsamkeit, weil über Auswirkungen konkreter Handlungen auf das Geschlechterverhältnis nicht nachgedacht wird und nicht registriert wird, dass subtile Benachteiligungen eventuell sogar verstärkt werden.

Während Patrica Yancey Martin Reflexivität von Individuen in das Zentrum der Diskussion um Veränderung von Praktiken im beruflichen Alltag stellt, fokussiert Manfred Moldaschl (2004) auf die Ebene der Organisation bzw. organisatorische Prozesse. Reflexivität wird verstanden als „das praktisch wirksame Bewusstsein einer (individuellen oder kollektiven) Praxis von ihren systemischen Einbettungen und Nichtwissenkönnen der Handlungsfolgen“ (Moldaschl 2004, S. 5). Reflexivität wird als ein Prozess verstanden, in dem Selbstbeobachtung (z.B. internes Monitoring) unterstützt durch Fremdbeobachtung (z.B. Einbeziehen externer Expertise) verbunden mit einem Infragestellen von traditionellen Praktiken und systematischen Planungs- und Evaluierungsschritten zu einer Weiterentwicklung der Organisation, d.h. zu organisatorischem Wandel führen sollen.

4. Ausblick: Neue Herausforderungen für Gleichstellungspolitik

Diese Reflexivität auf institutioneller wie individueller Ebene zu initiieren und damit einen Beitrag zu einem Kulturwandel zu leisten, ist wohl die zentrale anstehende Herausforderung für Gleichstellungspolitik. Dabei ist gefordert, traditionelle Bewertungsmaßstäbe, Normen und Rollenbilder in Frage zu stellen und Alternativen zu althergebrachten Praktiken zu entwickeln. Um diese ambitionierte Zielsetzung vorantreiben zu können, braucht es nicht nur ein ressortübergreifendes politisches Commitment, sondern auch eine fundierte und kritische Analyse des Genderbias in Strukturen, Prozessen und Praktiken, die Schaffung von Reflexionsräumen an Institutionen und den Aufbau der erforderlichen Kompetenz bei relevanten AkteurInnen im Feld, um einen subtilen Genderbias in Praktiken zu entdecken und alternative Praktiken zu entwickeln.

Eine zentrale Aufgabe im Zusammenhang mit der Analyse des Genderbias kommt feministischer Wissenschaftsforschung zu, die die Grundlagen dafür aufarbeitet und eine fundierte Genderanalyse von Strukturen, Prozessen und Praktiken vorlegt. Ansatzpunkte für die Schaffung von Reflexionsräumen liegen beispielsweise in der etablierten Gleichstellungsberichterstattung und dem darauf aufbauenden Monitoring im universitären Bereich. Diese empirische Evidenz könnte für eine universitätsinterne Reflexion der Entwicklung bzw. bestehender Barrieren für Gleichstellung aber auch für einen universitätsübergreifenden Gleichstellungsdiskurs genutzt werden. Anreize für die universitätsinterne Nutzung des Monitorings für eine Reflexion der jeweiligen Gleichstellungssituation könnten durch das BMWFW im Zuge der Verhandlungen der Leistungsvereinbarungen gesetzt werden, indem verstärkt fundierte Analysen als empirische Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen gefordert werden. Einen universitätsübergreifenden Diskurs anzustoßen wäre ebenso Aufgabe der Hochschulpolitik und ist abhängig vom politischen Commitment. Der Aufbau von den geforderten Kompetenzen auf individueller Ebene erfolgt aktuell beispielsweise im Rahmen von zumeist freiwilligen Genderbias-Trainings für Mitglieder von Berufungskommissionen.

Um tatsächlich mehr Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung zu erreichen, braucht es einen Kulturwandel, der zwar in den Institutionen stattfinden und gelebt werden muss, von diesen aber vermutlich nicht selbst initiiert werden kann. Hier bedarf es weiterhin konsequenter, umfassender und aufeinander abgestimmter Gleichstellungspolitik aller für Wissenschaft und Forschung zuständiger Ressorts. Die konsequente Koppelung staatlicher Finanzierung von Wissenschaft und Forschung an institutionelle Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen ist ein erster notwendiger aber vermutlich nicht ausreichender Schritt. Derartige Ansätze müssen eingebettet

sein in einen umfassenden Gleichstellungsdiskurs und eine höhere Priorisierung von Gleichstellung, um eine pro-forma Implementierung von Gleichstellungspolitiken zu vermeiden.

Literatur

- BMBWK (2001): Statistisches Taschenbuch 2001, Wien.
- BMVIT/FFG (2014): Talente – Der Förderschwerpunkt des BMVIT. Programmdokument (Laufzeit bis 31.12.2020), Wien.
- BMVIT/Forschung Austria (2004): Gender Booklet Außeruniversitäre Forschung 2004, Wien.
- BMWA/FFG (2008): Impulsaktion „Laura Bassi Centres of Expertise“. Programmdokument, Wien.
- BMWFW (2015): Statistisches Taschenbuch 2015, Wien.
- Czernohorsky, Eva; Rauscher, Andrea (2016): FemPower Initiative. Frauenförderung und Gender Mainstreaming in der Wirtschaftsagentur Wien, Wien: Wirtschaftsagentur Wien.
- Grasenick, Karin; Kupsa, Stephan; Warthun, Nicole (2011): Evaluierung des Programms FEMtech. Endbericht, Studie im Auftrag des BMVIT, Graz: Convelop.
- Heckl, Eva; Dörflinger, Alette (2014): Begleitende Evaluierung der Impulsaktion „Laura Bassi Centres of Expertise“. Endbericht, Studie im Auftrag des BMWFJ, Wien: KMU Forschung.
- Heckl, Eva; Sheik, Sonja; Wolf, Laurenz (2014): Zwischenevaluierung des Förderschwerpunkts Talente. Endbericht, Studie im Auftrag des BMVIT, Wien: KMU Forschung.
- IST/BMWFW (2014): Leistungsvereinbarung 2015-2017 zwischen dem Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW), Wien und dem Institute of Science and Technology Austria (IST Austria), Klosterneuburg.
- Kasparovsky, Heinz (2013), Universitätsgesetz 2002, Österreichisches Hochschulrecht Heft 14, Stand: 1. Jänner 2013, Wien: BMWFW.
- Moldaschl, Manfred (2004): Institutionelle Reflexivität, Papers und Preprints des Lehrstuhls für Innovationsforschung und nachhaltiges Ressourcenmanagement (BWL IX) der Technischen Universität Chemnitz Nr. 1/2004, Chemnitz.
- ÖAW/BMWFW (2011): Leistungsvereinbarung 2012-2014 zwischen dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung und der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, Wien.
- ÖAW/BMWFW (2014): Leistungsvereinbarung 2015-2017 zwischen dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung und der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, Wien.
- Pohn-Weidinger, Simon; Grasenick, Karin (2011): Elita – Evaluierung der FWF Programme Elise Richter und Hertha Firnberg, Studie im Auftrag des BMWFW, Graz: Convelop.

- Schaller-Steidl, Roberta; Neuwirth, Barbara (Hg.)(2003): Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung. Konzepte, Strukturen, Praktiken, Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, 19, Wien: Verlag Österreich.
- Thaler, Anita; Hofstätter, Birgit (2012): Studie über Karriereverläufe von Frauen in der betrieblichen Forschung, Studie im Auftrag von ZIT – der Technologieagentur der Stadt Wien, Graz: Interuniversitäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur.
- Tiefenthaler, Brigitte; Good, Barbara (2011): Genderpolitik in österreichischen Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen. Synthesebericht zum Status quo an österreichischen Universitäten, Fachhochschulen, Privatuniversitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie Einrichtungen der Forschungsförderung, Studie im Auftrag des BMWF, Wien: Technopolis.
- Ulrich, Silvia (2006): Gleichstellung und Frauenförderung an den vollrechtsfähigen Universitäten. UNILEX 1-2/2006, S. 34-43.
- Wroblewski, Angela (2015a): Transparenz und Gleichstellungsorientierung im Berufungsverfahren nach § 98 UG2002, Reihe Soziologie 112, Wien: Institut für Höhere Studien.
- Wroblewski, Angela (2015b): Individual and institutional reflexivity - a mutual basis for reducing gender bias in unquestioned practices, *International Journal of Work Innovation (IJWI)*, 1, 2, S. 208-225.
- Wroblewski, Angela (2016): Gender-Indikatoren in der Wissensbilanz – Grundlage für ein Gleichstellungsmonitoring oder Datenfriedhof?, in: Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (Hg.), Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren, Wiesbaden: Springer-VS (im Druck).
- Wroblewski, Angela, Gindl, Michaela; Leitner, Andrea; Pellert, Ada; Woitech, Birgit (2007): Wirkungsanalyse frauenfördernder Maßnahmen im bm:bwk. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, 21. Wien: Verlag Österreich.
- Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea (2010): Wirkungsmöglichkeiten und Ergebnisse von excellentia. Vertiefende Analyse – Fallstudien Teil 1. Studie (unveröff.).
- Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea (2011): excellentia. Evaluationsbericht, Studie im Auftrag des BMWF, Wien: Institut für höhere Studien.
- Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea (2013): Analyse von Gender-Indikatoren: WB-Kennzahl I.A.5 Gender Pay Gap und Datenbedarfskennzahl 1.3 Geschlechterrepräsentanz im Berufungsverfahren, Studie im Auftrag des BMWF, Wien: Institut für höhere Studien.
- Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea; Osterhaus, Ingrid (2008): Evaluierung von FIT Bestandsaufnahme der Umsetzung von FIT, Studie im Auftrag des BMUKK, Wien: Institut für höhere Studien.
- Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea; Osterhaus, Ingrid (2011): Wirkungsmöglichkeiten und Ergebnisse von excellentia. Vertiefende Analyse – Fallstudien Teil 2. Studie (unveröff.).
- Wroblewski, Angela; Buchinger, Birgit; Schaffer, Nicole (2014): Kulturwandel zur geschlechtergerechten Wissenschafts- und Forschungslandschaft 2025, Studie im Auftrag des BMFW, Wien: Institut für höhere Studien.
- Yancey Martin, Patricia (2003): „Said and Done” Versus „Saying and Doing”: Gendering Practices, *Practicing Gender at Work. Gender & Society* 17, 3, S. 342-366.

- Yancey Martin, Patricia (2006): Practicing Gender at Work: Further Thoughts on Reflexivity. *Gender, Work and Organization* 13, 3, S. 254-276.
- Zimmermann, Karin (2006): Berufungsverfahren zwischen Affiliation und Human Ressourcen. Auf dem Weg in ein „Akademisches Personalmanagement“?, in: *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 1, 2, S. 1-10.

Die beteiligten AkteurInnen bestimmen den Kurs! Voraussetzungen und Handlungsspielräume für die Verankerung von Gleichstellungsaufgaben in der Governance von Hochschulen

Ingrid Schacherl

Wie es gelingen kann, Gleichstellungsaufgaben in der Hochschulsteuerung zu verankern, um die soziale Gerechtigkeit an Hochschulen zu befördern, wird in diesem Beitrag zur Diskussion gestellt. Das empirische Material stammt aus dem Forschungsprojekt „Equality Implementation Standards for Universities“ (EQUISTU)²⁴. Untersucht wurde darin, am Beispiel von ausgewählten Hochschulen, inwieweit Gleichstellungsagenden in die Instrumente und Prozesse der Neuen Steuerung integriert werden und so einen Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen leisten können (Schacherl et al. 2015).

Drei Beispiele aus der Studie werden vorgestellt: Sie zeigen welche grundlegenden Voraussetzungen für die Verankerung von Gleichstellungsaufgaben in der Steuerung der Hochschulen nötig sind. Sie machen deutlich, wie sich der Kreis der Gleichstellungs-AkteurInnen erweitert hat und wie aus unterschiedlichen Positionen und Funktionen heraus Koalitionen gebildet werden, um gleichstellungspolitische Anliegen in die Hochschulstrukturen zu implementieren. Das Engagement der Hochschulleitung spielt dabei eine ebenso wichtige Rolle, wie die Sicherstellung von unabhängiger Genderexpertise und die Beteiligung von VertreterInnen des administrativen Hochschulmanagements. Jede der dargestellten Hochschulen hat dabei ein eigenes Modell der Akteurskoalitionen entwickelt.

An der Goethe-Universität in Frankfurt spielt die Tandembeziehung zwischen Hochschulleitung und dem Gleichstellungsbüro eine zentrale Rolle, an der Universität Konstanz hat sich eine Dreiecksbeziehung zwischen den zentralen Gleichstellungs-AkteurInnen etabliert und an der Schiller-Universität

24 Das Projekt EQUISTU war ein Verbundvorhaben der Frauenakademie München (FAM) und der Technischen Universität Dortmund, Sozialforschungsstelle (sfs) (Laufzeit: 2011-2014). Das Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union unter den Förderkennzeichen 01FP1147/48 und 01FP1149/5 gefördert.

sität in Jena beteiligen sich alle Gleichstellungs- und gleichstellungsrelevanten AkteurInnen in der Strategischen Steuerungsgruppe Gleichstellung, um den Implementierungsprozess voranzubringen. Wie die Beispiele zeigen, hat jede der vorgestellten Hochschulen ihr eigenes Gleichstellungs-Governance-Modell entwickelt. Es lassen sich aber auch Gemeinsamkeiten beobachten, die für eine strukturelle Verankerung als grundlegend eingeschätzt und abschließend diskutiert werden.

1. Gleichstellung in der Neuen Steuerung und Governance

Die Frage, wie sich Gleichstellungsaufgaben in die Neue Steuerung von Hochschulen verankern lassen, knüpft an gleichstellungspolitische Debatten an, die sich mit der Frage befassen, wie es gelingen kann, Genderthemen in den Mainstream der Organisation Hochschule zu verankern. Konkret geht es in diesem Beitrag um die Frage, ob und wie es möglich ist, auf Hochschulstrukturen einzuwirken, damit strukturelle Ungleichheiten abgebaut werden können.

Steuerung umfasst zum einem die Einführung eines betriebswirtschaftlichen Systems – das New Public Management – zur internen Regulierung der Hochschulen. Die strategischen Instrumente der Steuerung sind z.B. Hochschulentwicklungspläne und davon abgeleitete Ziel- und Leistungsvereinbarungen, die zwischen Hochschulleitung und Fakultäten bzw. Fachbereichen²⁵ getroffen werden. Diese erfolgen an den untersuchten Hochschulen in der Regel in dialogisch angelegten Aushandlungsprozessen. Gleichstellungsziele darin zu integrieren, ist der Ausgangspunkt für die interne gleichstellungsorientierte Steuerung. Diese konkret durch- und umzusetzen, ist eine komplexe Aufgabe. Das fängt damit an, dass ein genderdifferenzierendes hochschulweites Datensystem (Gendermonitoring) aufzubauen bzw. in das bestehende Datensystem zu integrieren ist. Auf dieser Basis können Genderanalysen auf Fachbereichsebene durchgeführt werden, fachbereichsbezogene Gleichstellungsziele definiert und Maßnahmen zur Umsetzung entwickelt werden. Frauenförderpläne kommen für diese Aufgaben seit der Einführung des Amtes der Frauenbeauftragten zum Einsatz (Blome et al. 2005). In der Vergangenheit waren die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten²⁶ bei der Erstellung der Frauenförderpläne auf die wohlwollende Zusammenarbeit mit den Fachbereichen angewiesen.

25 Nachfolgend als Fachbereiche bezeichnet.

26 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie Beauftragte für Chancengleichheit werden im weiteren Text als Gleichstellungsbeauftragte bezeichnet.

Mit dem Bekenntnis zur Strategie des Gender Mainstreamings übernimmt die Hochschulleitung die Aufgabe, den Umsetzungsprozess zu forcieren. Der Kreis der GleichstellungsakteurInnen erweitert sich. Hier geht es zum anderen um Steuerung im Sinne von Governance: Dazu zählen alle Formen der sozialen Handlungskoordination (Mayntz 2010) zwischen den beteiligten AkteurInnen, um die Interdependenz von Staat, Wirtschaft und Zivilgesellschaft „zu bewältigen“ (Benz 2004). Externe AkteurInnen wie z.B. das Bundesministerium für Bildung und Forschung, die Deutsche Forschungsgemeinschaft, die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, der Wissenschaftsrat und die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen – um nur einige zu nennen – spielen dabei ebenso eine wichtige Rolle wie die VertreterInnen in den Landesministerien und in den Hochschulen. Welche AkteurInnen bei der Verankerung von Gleichstellungsaufgaben welche Rolle spielen und auf welchen Wandel in den Organisationsstrukturen das Gender Mainstreaming abzielt, wird nachfolgend im Detail dargestellt.

1.1. Wie werden Gleichstellungsaufgaben im Hochschulmanagement verankert?

Aus gleichstellungspolitischer Perspektive besteht die Herausforderung an das Hochschulmanagement darin, dem Auseinanderdriften in den Berufskarrieren von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern entgegenzuwirken und Chancengleichheit zu ermöglichen. Die Hochschulleitung sollte dafür sorgen, dass die Fachbereiche die Gleichstellungsziele ihrer Hochschule in Forschung, Lehre und Administration konkret umsetzen. Bei der Entwicklung von gleichstellungsbezogenen Steuerungsinstrumenten und -verfahren sind das akademische und administrative Hochschulmanagement involviert ebenso wie das wissenschaftliche Personal. Im Prinzip sollte jede Wissenschaftlerin und jeder Wissenschaftler (mit Leitungsaufgaben) dafür sorgen, dass es zu keiner Diskriminierung kommt. Nachdem im Wissenschaftsbetrieb jedoch die wissenschaftlichen Leistungen – und hier vor allem die Forschungsleistung – an erster Stelle stehen, geraten Gleichstellungsaufgaben häufig in den Hintergrund. Wie die empirischen Ergebnisse der EQUISTU-Studie zeigen, ist das Zusammenwirken mehrerer Faktoren ausschlaggebend, damit Gleichstellungsaufgaben nicht nur theoretisch sondern auch praktisch zur Anwendung kommen.

1.1.1. Das aktive Engagement der Hochschulleitung

Das aktive Engagement der Hochschulleitung bei der Implementierung von Gleichstellungszielen in den Hochschulentwicklungsplan und in der Folge in die Steuerungsinstrumente sowie -kreisläufe erweist sich als entscheidender Erfolgsfaktor. Hochschulen, die gleichstellungsorientiert steuern, nehmen diese Verantwortung aktiv wahr. Dies zeigt sich unter anderem daran, dass die Hochschulleitung Gleichstellungsaufgaben in einem Ressort z.B. in einem Vizepräsidium verankert und im administrativen Hochschulmanagement entsprechende Organisationseinheiten einrichtet oder Personalstellen für das Gleichstellungscontrolling zur Verfügung stellt. Mit diesen Aktivitäten wird die Relevanz von Gleichstellung als Steuerungsthema an den Hochschulen nach innen und außen sichtbar kommuniziert. Die Hochschulleitung erfüllt auch eine Vermittlungsrolle zwischen innen und außen. Gegenüber externen AkteurInnen muss sie, sofern vereinbarte Gleichstellungsziele nicht erreicht werden konnten, dieses begründen können.

Die Verantwortung zur Durchsetzung des Gleichstellungsauftrags liegt nicht nur bei der Hochschulleitung, sondern auch bei der Leitungsebene in den Fachbereichen. Die Hochschulleitung verfügt formal über ein gewisses Maß an Durchsetzungsmacht, die sie für die Steuerung der Fachbereiche einsetzen kann. Das Gelingen hängt von der Kooperationsbereitschaft der Fachbereiche ab. Eine engagierte Hochschulleitung wird versuchen, die Fachbereiche dazu zu motivieren, Gleichstellungsaufgaben umzusetzen. Die Gleichstellungsziele sind jedenfalls an die jeweilige Situation der Fachbereiche auszurichten. Die Hochschulleitung kann zusätzlich dafür sorgen, dass einerseits die notwendigen Genderkompetenzen in Forschung und Lehre auf- und ausgebaut werden (vgl. Roski und Schacherl 2014) und andererseits das administrative Hochschulmanagement in die Umsetzungsprozesse eingebunden wird. Als Teil des Gender Mainstreamings können Genderaufgaben beispielsweise ins Controlling, ins Qualitätsmanagement u.a.m. integriert werden.

1.1.2. Sicherstellen von unabhängiger Genderexpertise

Die Genderexpertise wird an vielen Hochschulen von den Gleichstellungsbeauftragten beispielsweise bei der Definition von Gleichstellungszielen im Hochschulentwicklungsplan oder bei der Erstellung des Gleichstellungskonzeptes für die Hochschule eingebracht. In der Position der Interessenvertreterin für Gleichstellungsanliegen übernimmt sie außerdem die Aufgabe, die gleichstellungspolitischen Entwicklungen kritisch zu verfolgen. Bei der Evaluierung der operativen Steuerungsergebnisse nimmt sie eine für die kritische Reflexion notwendige unabhängige Position ein: Sie kann kritische Fragen stellen und Fehlentwicklungen ansprechen. Das wird von ihr als Interessen-

vertretung auch erwartet. Gleichstellungsbeauftragte sind in die Steuerungsprozesse zum anderen als Beobachterinnen involviert, indem sie ihre Genderexpertise in die Evaluierung der Prozesse und Ergebnisse einbinden. Wie einige Beispiele zeigen, verändert sich in der Kooperationsbeziehung mit der Hochschulleitung deren Position: Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt in diesem Prozess die Aufgabe einer Beraterin der Hochschulleitung ein. In manchen Fällen wird sie zur Prozessbegleiterin. Dafür braucht es die nötigen Steuerungskompetenzen. Für eine nebenberuflich tätige Gleichstellungsbeauftragte ist es fraglich, ob diese zusätzlichen Aufgaben übernommen werden können. Dies ist in der Regel dann möglich, wenn die nötige organisationale Unterstützungsstruktur beispielsweise durch ein entsprechend gut ausgestattetes Gleichstellungsbüro vorhanden ist oder durch eine andere Organisationseinheit wie z.B. einem Referat für Gleichstellung zur Verfügung steht. Wieweit die Gleichstellungsbeauftragten sich aktiv einbringen, hängt zum anderen davon ab, ob sie ihre Funktion haupt- oder nebenamtlich ausführen.

1.1.3. Aktive Beteiligung des akademischen und administrativen Hochschulmanagements

Der Aufbau von Genderkompetenz in der Organisation ist ein weiterer grundlegender Faktor im Umsetzungsprozess. Für eine gleichstellungsorientierte Hochschulsteuerung lassen sich folgende zentrale Aufgaben und Funktionen ableiten:

- Analytische Funktion: Erstellung von Genderanalysen für die Hochschulplanung
- Strategische Funktion: Beteiligung an der Definition der Gleichstellungsziele für die Hochschule und an der Evaluierung der Ergebnisse, die wiederum in den nächsten Steuerungskreislauf eingebracht werden
- Wissensvermittlung: Einbindung von Genderexpertise in die Steuerungsprozesse auf dezentraler Ebene sowie Aufbau von Genderkompetenz bei den beteiligten AkteurInnen
- Konzeptionelle Funktion: Erstellung von hochschulbezogenen Verfahren und Instrumenten für das operative Gleichstellungscontrolling, Mitwirkung beim bzw. Aufbau eines hochschulspezifischen Gender-Monitorings
- Koordinierende Funktion im Umsetzungsprozess: Ablaufplanung für den Gesamtprozess und für die Steuerungskreisläufe auf dezentraler Ebene
- Beratungsfunktion für die Fachbereiche in der Planungsphase (Schacherl 2015:144f.)

Diese Aufgaben und Funktionen verteilen sich auf die beteiligten Personen je nach Aufgabenbereich aus dem akademischen und administrativen Hochschulmanagement. Genderanalysen können von MitarbeiterInnen des Gleichstellungsbüros oder einer mit Genderexpertise ausgestatteten Organisations-

einheit der Hochschule erstellt werden. Um Gleichstellungsziele in die Hochschulplanung und die daran anschließenden Steuerungsprozesse zu integrieren, braucht es eine Koppelung an die EntscheidungsträgerInnen in den unterschiedlichen Bereichen der Organisation. Die Fallhochschulen haben dafür passgenaue Konzepte entwickelt.

1.2. Gleichstellungs-Governance – der Kreis der GleichstellungsakteurInnen erweitert sich

Die Fallbeispiele aus der EQUISTU-Studie zeigen, dass mittlerweile mehrere AkteurInnen – mit unterschiedlichen Kompetenzen und Funktionen – in die Durchsetzung und Umsetzungsprozesse einer Gleichstellungs-Governance an den Hochschulen eingebunden sind. Eine wichtige Grundlage ist das Gleichstellungskonzept und die Definition der Gleichstellungsziele für die jeweilige Hochschule. Im Sinne des Gender Mainstreamings wird dieser Aufgabenbereich inhaltlich von GenderexpertInnen (z.B. dem Gleichstellungsbüro oder einem Referat für Gleichstellung) in Abstimmung mit der Hochschulleitung konzipiert. Für die interne Durchsetzung sind die Leitungsverantwortlichen (z.B. Rektorat/Präsidium, Fachbereiche, Institute) zuständig. An einigen der untersuchten Hochschulen werden wichtige Entscheidungen nach wie vor in den Hochschulgremien (z.B. Senatskommission) diskutiert und beschlossen. Einige Hochschulen haben zusätzliche Gremien bzw. Arbeitsgruppen (z.B. Steuerungsgruppen) eingerichtet. Der Hochschul- bzw. Universitätsrat ist ein weiterer neu dazu gekommener gleichstellungsrelevanter Akteur.

Diese AkteurInnen verfügen entweder bereits über die nötigen Genderkompetenzen oder die Wissensbildung erfolgt im Zuge der Mitwirkung im Prozess. In einigen der untersuchten Hochschulen haben sich Genderexpertise und Gleichstellungswissen ausdifferenziert und sind auf das jeweilige Handlungsfeld ausgerichtet. Das gesellschaftliche Umfeld (wie z.B. gleichstellungspolitische Förderprogramme) und externe gleichstellungspolitische AkteurInnen können eine wichtige Unterstützungsleistung für die internen Umsetzungsprozesse darstellen. In den folgenden Beispielen werden Akteurskoalitionen vorgestellt, die sich im Zuge der Einführung neuer Steuerungsmodelle an einigen der untersuchten Hochschulen gebildet haben.

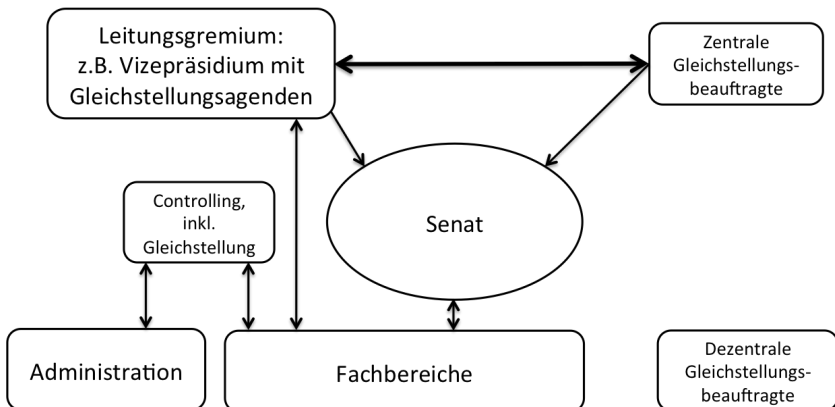
1.2.1. Tandembeziehung zwischen Hochschulleitung und Gleichstellungsbeauftragter

In einer Tandembeziehung erfolgt die Gleichstellungssteuerung über eine Koalition zwischen der Hochschulleitung und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Beide Akteurinnen arbeiten „auf Augenhöhe“ zusammen in

allen Belangen der strategischen Gleichstellungssteuerung. Die Hochschulleitung nimmt die Gleichstellungsaufgabe aktiv wahr, d.h. Gleichstellungsziele sind (nicht nur) im Entwicklungsplan festgeschrieben, sondern die Leitungsebene vertritt die Gleichstellungsanliegen nach innen und nach außen. Ein deutliches Signal dafür ist die Einrichtung eines eigenen Gleichstellungsressorts auf der Leitungsebene. Entweder die Hochschulleitung übernimmt dieses Ressort oder sie überträgt es an ein Vizepräsidium bzw. Prorektorat. Dieses sorgt für die Integration von Gleichstellungszielen in das operative Hochschulcontrolling auf Fachbereichsebene.

Über die Tandembeziehung wird die Genderexpertise der Gleichstellungsbeauftragten in alle gleichstellungsrelevanten Aufgaben der strategischen Steuerung integriert. Die Gleichstellungsbeauftragte entwickelt in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung die Konzepte für die Integration von Gleichstellungsaufgaben in die Hochschulsteuerung. Sie ist in die Planung der Implementierungsschritte und in die Begutachtung der Ergebnisse involviert. Die Gleichstellungsbeauftragte übernimmt in diesem Prozess eine wichtige Funktion: Sie ist eine kritische Beobachterin im Umsetzungsprozess und kann aus einer unabhängigen Position kritische Fragen stellen und auf Fehlentwicklungen hinweisen. Damit erweitert sich das Aufgabengebiet der Gleichstellungsbeauftragten. Sie bildet eine Koalition mit der Hochschulleitung bei der strategischen Planung und begleitet mit einem kritischen Blick die operative Umsetzung. Die Hochschulleitung kommuniziert die Zielsetzungen in die Fachbereiche hinein und sorgt dafür, dass sie umgesetzt werden.

Abbildung 1: Typ Tandem



Quelle Schacherl et al. 2015: 155

Ein Beispiel für die Tandembeziehung stellt die Goethe-Universität in Frankfurt am Main dar²⁷. Die Gleichstellungssteuerung erfolgt an dieser Hochschule in enger Kooperation zwischen dem für Gleichstellung zuständigen Vizepräsidium für Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität und der zentralen Frauenbeauftragten. Zur internen Steuerung der Gleichstellungsaufgaben hat die Hochschulleitung der Goethe-Universität 2010 ein Gender & Diversity Controlling eingeführt. Als Zielsetzung verfolgt die Goethe-Universität die Einführung von hochschulweiten Gleichstellungsstandards, die sich an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft orientieren.

Das Gender & Diversity Controlling zielt darauf ab, alle Fachbereiche²⁸ in die Prozesse zur Umsetzung der Chancengleichheit verbindlich einzubeziehen. Das Vizepräsidium für Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität formuliert in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen Gleichstellungsziele und vereinbart Umsetzungsmaßnahmen im Rahmen der Verhandlungen der internen Zielvereinbarungen. Für die Durchführung des Gender & Diversity Controllings wurde eine eigene Koordinationsstelle im Gleichstellungsbüro geschaffen. In ihren Aufgabenbereich fallen die Entwicklung der Steuerungsinstrumente, der Aufbau eines Gleichstellungs-Monitors und die Koordination der Steuerungsprozesse.

Zur Beteiligung der Fachbereiche kommen seit 2011 „Gender Equality & Diversity Aktionspläne“ (GEDAP) zum Einsatz. Die GEDAP beinhalten ein Set an Berichts- und Planungsinstrumenten, die den Fachbereichen zur Verfügung gestellt werden. Sie zielen darauf ab, hochschulweite Gleichstellungsstandards in die Fachbereiche einzuführen. Die Evaluierung der Ergebnisse erfolgt in enger Abstimmung zwischen der zentralen Frauenbeauftragten und dem Vizepräsidium. Letzteres übernimmt die Aufgabe, den Fachbereichen eine Rückmeldung zu geben und – entsprechend den Ergebnissen – neue Zielsetzungen auszuhandeln.

Unterstützt wird die gleichstellungspolitische Arbeit von der Senatskommission für Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität, die eine wichtige Rolle spielt für die interne Akzeptanz. Die Senatskommission ist in die konzeptionelle Arbeit der Gleichstellungssteuerung involviert.

Zu den Rahmenbedingungen an der Goethe-Universität ist festzuhalten, dass die zentrale Frauenbeauftragte hauptamtlich²⁹ beschäftigt ist und das Gleichstellungsbüro leitet. Das Gleichstellungsbüro an der Goethe-Universität versteht sich als Genderkompetenzzentrum für die Hochschule. Unter diesem Dach sind alle gleichstellungspolitischen Initiativen und Projekte der Hochschule versammelt. Ein Teil der Projekte wie z.B. die Koordinationsstelle für das Gender & Diversity Controlling wird über Drittmittel (z.B. Beteiligung beim Professorinnenprogramm u.a.m.) finanziert. Für eine dauerhafte strukturelle Verankerung des Gender & Diversity Controllings müsste

27 Vgl. Feldmann et al. 2014

28 An der Goethe-Universität hat die Autonomie der Fachbereiche einen hohen Stellenwert.

29 Sie wird alle sechs Jahre gewählt.

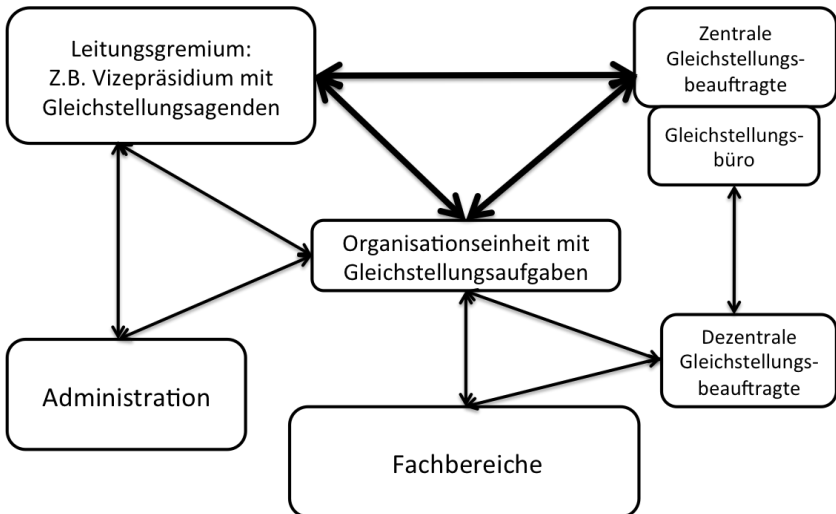
langfristig die Universität die finanziellen Ressourcen zur Verfügung stellen (siehe auch den Beitrag von Achterberg und Dahmen in diesem Band).

1.2.2. Dreiecksbeziehung zwischen Hochschulleitung, Gleichstellungsbeauftragter und einer Organisationseinheit für Gleichstellung

Im Steuerungsdreieck erfolgt das strategische Gleichstellungscontrolling in der Troika aus dem Vizepräsidium für Gleichstellung, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und einer Organisationseinheit für Gleichstellungsaufgaben im Hochschulmanagement. Diese Organisationseinheit ist der Hochschulleitung unterstellt und weisungsgebunden. Die Organisationseinheit für Gleichstellung ist außerdem für das operative Gleichstellungscontrolling zuständig. Sie hat die Aufgabe, Genderexpertise innerhalb der Hochschule aufzubauen und die Hochschulleitung bei allen gleichstellungsrelevanten Aufgaben fachlich zu unterstützen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in ihrer unabhängigen Funktion sowohl in das strategische als auch das operative Controlling involviert. Die Frauenförderpläne werden auf dezentraler Ebene bei der Steuerung der Fachbereiche eingesetzt. Die Gleichstellungsbeauftragte interveniert bei Fehlentwicklungen, ist in die Evaluierung der Ergebnisse eingebunden und kann aus ihrer unabhängigen Position kritische Fragen stellen.

Abbildung 2: Typ Steuerungsdreieck



Quelle Schacherl et al. 2015: 155

An der Universität Konstanz³⁰ hat sich eine Dreiecksbeziehung zur Gleichstellungssteuerung etabliert³¹. Die Troika setzt sich zusammen aus der Prorektorin für Internationales und Gleichstellung, der Leiterin des Referats für Gleichstellung und Familienförderung und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die Aufgaben sind zwischen den Gleichstellungs-AkteurInnen folgendermaßen verteilt: Die Prorektorin für Internationales und Gleichstellung ist zuständig für strategische Gleichstellungsthemen und den wechselseitigen Informationsfluss von und zum Rektorat. Sie ist die direkte Ansprechpartnerin für die Gleichstellungsbeauftragte und das Referat für Gleichstellung und Familienförderung. Das Referat für Gleichstellung und Familienförderung ist Teil der zentralen Verwaltung und dem Kanzler unterstellt. Im konkreten Fall kann die Leitung des Referats aber mit der Rückendeckung der Prorektorin sehr eigenständig agieren. Im Referat sind alle gleichstellungsrelevanten Projekte verankert und es ist für die operative Umsetzung der Gleichstellungssteuerung zuständig. Dafür entwickelt es die maßgeblichen Strategien und Instrumente. Es unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte und übernimmt in definierten Fällen deren Vertretung.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist an der Universität Konstanz für das weibliche wissenschaftliche Personal und die Studentinnen zuständig und übt ihre Aufgabe im Nebenamt aus. Sie ist stimmberechtigtes Mitglied des Senats und nimmt beratend an den Sitzungen des Universitätsrats, der Senatskommissionen, der Sektionsräte und der Berufungskommissionen teil. Die Gleichstellungsbeauftragte ist nicht an Weisungen gebunden. An der Universität Konstanz gibt es die besondere Praxis, dass die zentrale Gleichstellungsbeauftragte im ersten Jahr ihrer zweijährigen Amtszeit die Stellvertretung für Gleichstellung übernimmt. Auf Sektionsebene und für Einrichtungen im Rahmen der Exzellenzinitiative gibt es ebenfalls Gleichstellungsbeauftragte.

Unterstützt wird die gleichstellungspolitische Arbeit von weiteren internen AkteurInnen: Das ist zum einen der Gleichstellungsrat, eine Kommission des Senats, dem als stimmberechtigte Mitglieder jeweils zwei Vertreterinnen der Statusgruppen sowie mit beratender Stimme die Sektionsgleichstellungsbeauftragten, die Leiterin des Referats für Gleichstellung und Familienförderung und die Beauftragte für Chancengleichheit angehören. Den Vorsitz hat die Gleichstellungsbeauftragte. Im Gleichstellungsrat werden die Gleichstellungsstrategien diskutiert und beschlossen.

30 Die Universität Konstanz begreift sich nach wie vor als Gruppenuniversität mit starken Selbstverwaltungsstrukturen und einer eher schwachen zentralen Steuerung. Auch wegen ihrer vergleichsweise geringen Hochschulgröße setzt die Hochschulleitung sehr stark auf die Beteiligung der und Kommunikation mit den Fachbereichen.

31 Vgl. Feldmann et al. 2014.

Eine zweite Akteurin ist die Gender Arbeitsgemeinschaft (AG), die unter dem Vorsitz der Prorektorin für Internationales und Gleichstellung alle wissenschaftlichen Einrichtungen der Exzellenzinitiative sowie relevante Abteilungen vereint und deren Gleichstellungsmaßnahmen koordiniert.

Ein dritter Akteur ist der Universitätsrat: Er ist in die Gleichstellungsarbeit involviert, indem er eine regelmäßige Berichterstattung zu Gleichstellungsentwicklungen und Familienförderung einfordert. Er muss dem Gleichstellungsplan im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität zustimmen.

Die Universität Konstanz verpflichtete sich im sog. Gender-Kodex zur Strategie des Gender Mainstreamings. Benachteiligung und Diskriminierung soll durch individuelle und strukturelle Maßnahmen entgegengewirkt werden. Außerdem sollen Bedingungen für die freie Entfaltungsmöglichkeit aller Hochschulangehörigen geschaffen werden. Der Fokus liegt unter den derzeitigen Bedingungen auf der Erhöhung des Frauenanteils dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind. Gleichstellung wird stark in Zusammenhang mit Familienförderung gesehen. Männer werden als „aktive Väter“ gefördert. Ein Wandel der Wissenschaftskultur im Sinne einer geschlechtergerechten und familienfreundlichen Hochschule wird durch eine langfristig angelegte Transformation der Organisationsstrukturen verfolgt. Die finanziellen Ressourcen für die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie und den damit verbundenen Maßnahmen, konnten durch die wiederholte Beteiligung im Rahmen der Exzellenzinitiative sichergestellt werden.

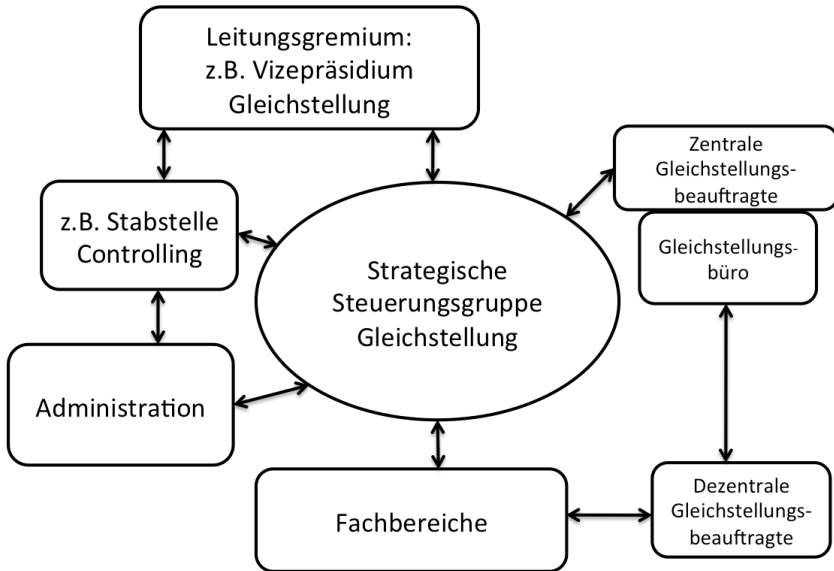
1.2.3. Hochschulleitung, FakultätsvertreterInnen und die Gleichstellungsbeauftragte bilden eine Steuerungsgruppe

In diesem Modell hat die Hochschulleitung ein Prorektorat für Gleichstellung eingerichtet und eine strategische Steuerungsgruppe für Gleichstellung eingesetzt. Beide Gleichstellungs-AkteurInnen sind dafür verantwortlich, ein Gleichstellungsmanagement hochschulintern zu etablieren. Das operative Gleichstellungscontrolling ist in das Controlling integriert. Das Prorektorat ist aktiv sowohl in das strategische als auch in Teilbereiche des operativen Hochschulcontrollings involviert. Die Gleichstellungsberichte werden vom Prorektorat erstellt und sind Teil des zentralen Berichtswesens.

Die strategische Steuerungsgruppe für Gleichstellung stellt die Schnittstelle zu den Fachbereichen dar und ist aktiv in das strategische und operative Controlling involviert. Sie koordiniert die Steuerungsprozesse, in die Evaluierungs- und Reflexionsphasen integriert sind. Die Mitglieder der Steuerungsgruppe fungieren als MultiplikatorInnen in ihrer Organisationseinheit oder in den Fachbereichen. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist in der Strategischen Steuerungsgruppe in ihrer Funktion als Interessenvertretung

tätig: Sie nimmt eine unabhängige Position ein bei der Evaluierung und Bewertung der Steuerungsergebnisse.

Abbildung 3: Typ Vertikale Integration



Quelle Schacherl et al. 2015: 157

An der Friedrich-Schiller-Universität Jena hat die Hochschulleitung die Strategie des Gender Mainstreamings zum Anlass genommen, Gleichstellungsaufgaben institutionell auf höchster Ebene zu verankern³². 2008 wurde ein Prorektorat mit den Geschäftsbereichen wissenschaftlicher Nachwuchs und Gleichstellung auf der Ebene der Hochschulleitung angesiedelt. Das Prorektorat ist für die Entwicklung und Umsetzung des Gleichstellungskonzepts der Hochschule zuständig. Dieses Konzept bindet die verschiedenen Gleichstellungs- und gleichstellungsrelevanten AkteurInnen sowohl auf der Ebene der strategischen Planung als auch auf Ebene der operativen Steuerung aktiv mit ein. Das mittlerweile eingeführte Gleichstellungsmanagement wurde federführend von der damaligen Prorektorin konzipiert.

Das Prorektorat ist verantwortlich für die Erstellung der Gleichstellungsstrategie, die Erfolgskontrolle im Umsetzungsprozess, die Berichterstattung sowie die Evaluation der Maßnahmen im Gleichstellungsbereich. Um das Know-how und die Kompetenzen aller Gleichstellungs- und gleichstellungs-

32 Vgl. Feldmann et al. 2014.

relevanten AkteurInnen zu bündeln, wurde zudem die Strategische Steuerungsgruppe Gleichstellung eingerichtet. Sie nimmt eine Schlüsselrolle im Gleichstellungsmanagement ein, da sie als Ideenschmiede fungiert, die Hochschulleitung berät sowie aktiv in die Steuerungsprozesse involviert ist. Alle Mitglieder übernehmen die Verantwortung zur operativen Umsetzung für ihre jeweiligen Aufgabenbereiche.

In der Steuerungsgruppe sind alle Gleichstellungs- und gleichstellungsrelevanten AkteurInnen der Hochschule vertreten. Sie setzt sich aus folgenden Personen zusammen:

- alle drei ProrektorInnen und der/die KanzlerIn als Vertretung der Hochschulleitung
- zwei DekanInnen als Vertretung der zehn Fakultäten
- die zentrale Gleichstellungsbeauftragte als Vertretung des Gleichstellungsbeirats
- das Dezernat für studentische und akademische Angelegenheiten
- das Dezernat für Personalangelegenheiten und der/die LeiterIn der Personalentwicklungsabteilung
- der/die Beauftragte für Berufungsverfahren
- der/die LeiterIn der Stabstelle Ressourcenmanagement/Berichtswesen als Vertretung der Verwaltung (Feldmann et al. 2014, S. 68)

Die Zusammensetzung der Strategischen Steuerungsgruppe Gleichstellung zeigt, dass neben der gesamten Hochschulleitung, VertreterInnen der Fakultäten, die Gleichstellungsbeauftragten und VertreterInnen zentraler Abteilungen des administrativen Hochschulmanagements in alle Phasen der strategischen Planung eingebunden sind. Diese Koalition stellt ein Novum dar. Die Steuerungsgruppe befasste sich im ersten Jahr mit der Konzipierung des Gleichstellungscontrollings und Gendermonitoring-Systems.

Eine neu eingerichtete Stabsstelle für Ressourcenmanagement/Berichtswesen³³ ist in Zusammenarbeit mit dem Prorektorat federführend in die Entwicklung von Steuerungsinstrumenten für die operativen Umsetzungsprozesse eingebunden. In der Steuerungsgruppe werden aktuelle Entwicklungen und Ergebnisse ausgetauscht und diskutiert. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Steuerungsgruppe und nimmt eine Kontrollfunktion ein. Ihr Status als unabhängige Interessensvertreterin ermöglicht es, kritische Fragen zu stellen und auf mögliche Fehlentwicklungen hinzuweisen und ist

33 Die Stabsstelle Ressourcenmanagement/Berichtswesen wurde 2011 neu eingerichtet und ist dem Kanzler zugeteilt. Sie befasst sich mit dem Aufbau eines internen Controllingsystems zur Unterstützung der Hochschulleitung. Primäres Ziel ist die Fundierung des Steuerungssystems durch ein einheitliches hochschulweites Daten- und Informationssystem, das die Kriterien einer gendersensiblen Statistik berücksichtigt.

explizit erwünscht. Sie kann ihre Genderkompetenz direkt in die strategische Hochschulentwicklung einbringen. Sie füllt diese Position nebenamtlich aus.

Als weiterer Akteur ist der Senat der Universität Jena in die gleichstellungspolitischen Entwicklungen einbezogen. Die Prorektorin und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sind verpflichtet, den Senat regelmäßig über die Arbeit der Strategischen Steuerungsgruppe Gleichstellung zu informieren. Der Senat nimmt Berichte zur Gleichstellungssituation entgegen, beschließt Richtlinien zur Frauen- und Gleichstellungsförderung, zur Aufstellung von Frauenförderplänen und zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleichstellungsstrategie wird im Senat verabschiedet und der Universitätsfrauenförderplan wird im Zweijahresrhythmus zur Diskussion gestellt und in die Beschlussfassung aufgenommen.

Der Universitätsrat ist ebenfalls ein gleichstellungsrelevanter Akteur. Er spricht Empfehlungen zur gleichstellungspolitischen Profilbildung der Hochschule aus. Er wirkt an der Beschlussfassung der Grundordnung der Hochschule mit und gibt Stellungnahmen zu den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Hochschule mit dem Ministerium ab.

Als neues Gremium wurde 2013 das Gleichstellungsforum auf Fakultäts-ebene initiiert. Dieses Gremium setzt sich aus den DekanInnen der zehn Fakultäten zusammen und wird von den VertreterInnen der Fakultäten in der Strategischen Steuerungsgruppe Gleichstellung bedarfsorientiert geleitet. Ziel des Forums sind der Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen Fakultäten und Strategischer Steuerungsgruppe wie auch zwischen den Fakultäten untereinander. Zudem ermöglicht das Forum Synergien und projektbezogene Kooperationen bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen.

2. Fazit

Bei den vorgestellten Fallbeispielen handelt es sich um Hochschulen, die Gender Mainstreaming als Gleichstellungsstrategie in ihre hochschulpolitische Zielsetzungen festgeschrieben haben. Die drei Beispiele veranschaulichen wiederum, welche unterschiedlichen Akzente bei der strukturellen Verankerung von Gleichstellungsaufgaben in die Hochschulsteuerung gesetzt werden können.

Im ersten Beispiel ist der Aufgabenbereich des Gendercontrollings im Gleichstellungsbüro organisational angesiedelt. Im zweiten Beispiel hat die Hochschulleitung dafür eine eigene Organisationseinheit für Gleichstellung und Familienförderung eingerichtet. Im dritten Beispiel verteilen sich die Aufgaben des Gleichstellungscontrollings zwischen dem Büro der Prorektorin für Nachwuchsförderung und Gleichstellung, einer neu eingerichteten

Stabsstelle für Ressourcenmanagement und Berichtswesen und der Strategischen Steuerungsgruppe.

Die Genderexpertise kommt im ersten Fall aus dem Gleichstellungsbüro. Im zweiten Beispiel wird sie von den Mitarbeiterinnen des Referats für Gleichstellung und Familienförderung eingebracht. Dieses Modell stellt konkret auch eine Entlastung für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten an der Hochschule dar, die ihre Funktion im Nebenamt ausführt. Im dritten Beispiel wurde die Genderexpertise von der Prorektorin für Nachwuchsförderung und Gleichstellung in die Entwicklung der aktuellen Steuerungskonzepte eingebracht. Die konzeptionelle Arbeit wird in der Strategischen Steuerungsgruppe Gleichstellung mitgetragen, in der auch die Gleichstellungsbeauftragte vertreten ist. Sie ist in ihrer gleichstellungspolitischen Funktion ebenfalls nebenamtlich an der Hochschule tätig. Für die operative Umsetzung wird die Prorektorin von einer neu eingerichteten Stabsstelle unterstützt.

In allen drei Beispielen wurden Personalstellen für das Gleichstellungscontrolling eingerichtet, was einen grundlegenden Beitrag zur strukturellen Verankerung von Gleichstellungscontrolling in der Organisation Hochschule darstellt. An allen drei Hochschulen setzt sich die Hochschulleitung aktiv d.h. mit der Einrichtung eines eigenen Ressorts für die Integration von Gleichstellungsaufgaben in die Hochschulsteuerung ein, was einen weiteren Schritt zur strukturellen Verankerung von Gleichstellungsaufgaben darstellt.

Die Erfahrungen der an Gleichstellungs-Governance beteiligten AkteurInnen an den Hochschulen zeigen, dass die interne „Überzeugungsarbeit“ in neuen Kontexten und Konstellationen stattfindet. Das sind beispielsweise die Verhandlungen, die im Zuge der Ziel- bzw. Leistungsvereinbarungen, zwischen FachbereichsvertreterInnen und VertreterInnen der Hochschulleitung geführt werden. Sie können zur Sensibilisierung aller Beteiligten beitragen. Als ein Effekt daraus lässt sich eine erhöhte inneruniversitäre Aufmerksamkeit für Gleichstellungsthemen beobachten. Der Aufbau von Genderkompetenz erfolgt außerdem in dafür neu eingerichteten Arbeits- oder Steuerungsgruppen oder Gremien, was ebenfalls den Aufbau von Genderkompetenz in der Organisation befördert. Gleichwohl kann es, und das soll bei den genannten Beispielen vielversprechender Umsetzungspraxen nicht ausgeblendet werden, trotz zahlreicher Aktivitäten gleichstellungsresistente Fachbereiche/Institute an einer Hochschule geben. Diese Erfahrung haben die beteiligten AkteurInnen ebenfalls gemacht.

Wieweit diese Beispiele Vorbildwirkung auf weitere Hochschulen haben werden, hängt neben dem Engagement der beteiligten AkteurInnen nicht zuletzt von den finanziellen Ressourcen der jeweiligen Hochschulen ab. Mit der Konsolidierung der Hochschulfinanzierung sind die Budgets der Hochschulen begrenzt (worden). In der weiteren Entwicklung wird zu beobachten sein, ob die Hochschulen für die Implementierung eines Gleichstellungscontrollings Gelder zur Verfügung stellen können oder ob sie – im Wettbewerb

mit anderen Hochschulen – zusätzliche (Dritt)Mittel dafür einwerben können. Gleichstellungspolitische Anliegen stehen an vielen Hochschulen nicht an oberster Stelle auf der Agenda, wenn es um die Verteilung von finanziellen Mitteln geht. Gleichwohl zeigt das dritte Beispiel, dass die Einführung eines Gleichstellungsmanagements auch ohne externe Finanzierung auskommen kann.

Literatur

- Benz, Arthur (2004): Einleitung: Governance - Modebegriff oder nützliches sozialwissenschaftliches Konzept? In: Benz, A. (Hrsg.): Governance - Regieren in komplexen Regelsystemen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 11-28.
- Blome, Eva; Erfmeier, Alexandra; Gülcher, Nina; Smykalla, Sandra (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2. vollst. überarb. u. erw. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Feldmann, Maresa; Erbe, Birgit; Goldmann, Monika; Kuhl, Mara; Roski, Melanie/Schacherl, Ingrid (2014): Gleichstellung steuern. Promising Practices für die Hochschulsteuerung. Handbuch. München, Dortmund Eigenverlag (Download: www.equality-management.de).
- Mayntz, Renate; Scharpf, Fritz Wilhelm (1995): Steuerung und Selbstorganisation in staatsnahen Sektoren. In: Mayntz, R.; Scharpf, F. W. (Hrsg.): Gesellschaftliche Selbstregelung und politische Steuerung. Frankfurt, New York: Campus, S. 9-38.
- Roski, Melanie; Schacherl, Ingrid (2014): Die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit im Reformprozess – Ausbau von Gleichstellungswissen und Genderkompetenz in Hochschulen. In: GENDER, Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 6, 1, S. 44-64.
- Schacherl, Ingrid (2015): Gleichstellungsansätze im Controlling – Herausforderungen an das Hochschulmanagement. In: Schacherl, Ingrid/ Roski, Melanie/ Feldmann, Maresa/ Erbe, Birgit: Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen/Berlin/Toronto, Verlag Barbara Budrich, S.137-145.
- Schacherl, Ingrid; Roski, Melanie; Feldmann, Maresa; Erbe, Birgit (2015): Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen/Berlin/Toronto, Verlag Barbara Budrich.

Präsenz, Disruption, Transformation: Feministinnen als Insider und Outsider im vergeschlechtlichten System der Wissenschaft

*Heather Laube*³⁴

Für Frauen wurde im letzten halben Jahrhundert in der höheren Bildung viel Fortschritt erzielt. Dieser Fortschritt hat sichtbar gemacht, wie das vergeschlechtlichte System der Wissenschaft zusammen mit individuellen feministischen Identitäten sowohl Strategien und Erfahrungswelten prägen als auch den Einflussbereich von Wissenschaftler_innen³⁵ definieren, die an Fragen zur Geschlechtergerechtigkeit arbeiten. *Gender change agents* sind sowohl innerhalb als auch außerhalb formaler Grenzen des Wissenschaftssystems positioniert. Einige sind Geschlechterforscher_innen und Feminist_innen, andere sind Frauen in traditionell männlich besetzten Feldern. Ich verwende hier drei Fallbeispiele – eine wohlwollende Unterstützerin innerhalb der Wissenschaft, eine feministische Außenseiterin und eine feministische Außenseiterin innerhalb des Wissenschaftssystems (Original: *outsider within*) – um zu untersuchen, wie deren feministische Identität und ihre Beziehung zum vergeschlechtlichten System der Wissenschaft die Perspektiven, Arbeit sowie Einflussmöglichkeiten prägen. Die drei Fälle machen sichtbar, dass die vergeschlechtlichten wissenschaftlichen Strukturen Möglichkeiten des Widerstandes bieten, jedoch gleichzeitig Disruptionen³⁶ behindern. Internationale Vergleiche verdeutlichen dabei die Wichtigkeit einer Institutionali-

34 Vielen Dank an Daniela Jauk, PhD für die geschickte Übersetzung aus dem Englischen und Kathrin Jarz, M.A. für das Lektorat.

35 Anm. der Übersetzerin: In diesem Text wird durchgängig der *gender gap* als geschlechtergerechte Schreibweise verwendet, geschlechtshomogene Formulierungen wurden gemäß Originaltext bewusst gesetzt oder wurden in den Originalzitate so verwendet.

36 Anm. der Übersetzerin: Ein zentraler Begriff des Textes ist *disruption/disruptive*. Ich habe in einer ersten Übersetzung versucht, diesen zu umgehen durch Worte wie „Bruch, Riss, Irritation, Störung“, bei einer Revision des Textes dann aber bewusst in einigen Textstellen mit den deutschen Worten „Disruption, disruptiv“ übersetzt. Die deutschen Termini werden bis dato in der Biologie (grob gemusert) und Technik (ein Gleichgewicht, ein System o.Ä. zerstörend) verwendet und mit vorliegendem Text für die Sozialwissenschaften fruchtbar gemacht.

sierung der Geschlechterforschung, um Möglichkeiten der Karriereentwicklung zu schaffen (oder eben nicht).

Auf der Basis von Interviews mit Wissenschaftlerinnen in Europa untersuche ich in diesem Beitrag, wie vergeschlechtlichte institutionelle Strukturen die Erfahrungen und Praxen von Frauen und Feministinnen beeinflussen. Ich zeige auch, dass die Präsenz und Stimme von Frauen das Potenzial haben, Erwartungen und Vorannahmen der Institution zu durchbrechen. Dabei vergleiche ich, wie soziale und institutionelle Positionierung den Raum der Möglichkeiten und Beschränkungen aufspannen, auf die jene Frauen und Feministinnen treffen, die sich dieser Arbeit und den Herausforderung stellen. Ich zeige, dass trotz unterschiedlicher Rahmenbedingungen, Frauen gleichzeitig Insider/Zugehörige und Outsider/Außenseiter sind. Ich überlege, wie wir Ab- und Eingrenzungen neu definieren können und den Wissenschaftsbetrieb (und damit die soziale Welt) verändern, um widerständig zu agieren, anstatt die vergeschlechtlichten Strukturen des Wissenschaftsbetriebes zu replizieren.

1. Die Wissenschaft als vergeschlechtlichte Organisationen

Acker (1990) konstatiert, dass „Geschlecht in Organisationsroutinen eingebettet ist und dass Ungleichheiten reproduziert werden, während die alltägliche Arbeit der ‘vergeschlechtlichten’ Organisation verrichtet wird“³⁷ (Acker 1999, S.180). Große Organisationen sind bürokratische soziale Systeme, in denen „gewisse soziale Handlungen etabliert und erhalten werden, gewisse soziale Objekte geschätzt werden, gewisse Sprachen gesprochen werden, gewisse Verhaltensformen erforderlich sind und zu gewissen Motivationen ermutigt wird“ (Ferguson 1984, S. 9). Richtlinien, Praktiken und Kulturen reproduzieren sich selbst und sind wandlungsresistent. Werden diese vermeintlich geschlechtsneutralen Unterscheidungsprozesse unbeachtet gelassen, setzen diese den privilegierten Status von Männern fort (Britton und Logan 2008) und Institutionsnormen und Regelungen bleiben unverändert, da jene, die diesen Normen offensichtlich nicht entsprechen, einfach als Außenseiter_innen gesehen werden, als „das Andere/die Anderen“ (Young 1960, S.165).

Das Wissenschaftssystem als vergeschlechtlichte Organisation strukturiert mehr als „tägliche Routinen von Menschen, [es] weist den Tätigkeiten von Menschen Wertigkeiten zu und [es] formt somit auch die Selbstbilder, welche Menschen entwickeln“ (Katzenstein 1998, S.33). Forschung, die ein

37 Anm. der Übersetzerin: Englische Originalzitate sind hier und im Folgenden frei ins Deutsche übertragen, unter Angabe der englischen Originalquelle.

„reines“ Wissenschaftsideal verfolgt, wird höher bewertet, Karrieren ohne Unterbrechungen werden belohnt und Individuen definieren sich selbst und andere anhand dieser Maßstäbe. Deshalb werden manche Menschen als *outsider* gesehen, auch wenn sie demonstriert haben, dass sie die Erwartungen ihrer Institution erfüllen und sogar übertreffen können. Diese Außenseiter_innen sind sehr oft Frauen, Menschen verschiedener Hautfarben, Feminist_innen und jene, die vergeschlechtlichte, rassisierte und heteronormative institutionelle Strukturen hinterfragen (Gutierrez y Muhs, Niemann, Gonzalez, und Harris 2012; De Welde und Stepnick 2015).

Ein Bericht des Massachusetts Institute of Technology (MIT) aus dem Jahr 1999 hat die Diskussion wesentlich verlagert und betont, was Soziolog_innen und Geschlechterforscher_innen bereits lange zuvor festgestellt hatten: Den Fokus von individuellen Defiziten (von Frauen und *people of color*) zu einer Debatte darüber zu schwenken, wie Strukturen und eben nicht individuelle Entscheidungen und Verdienste, die Erfolgsmuster verschiedener sozialer Gruppen prägen (Morimoto und Zajicek 2014).

Diese Arbeit ist maßgeblich, da sie anerkennt, dass das Fehlen von Vielfalt in der Wissenschaft (und besonders in MINT³⁸ Bereichen) nicht das Problem von Frauen (oder LGBTQ³⁹ Personen oder Feminist_innen oder *people of color* – einige davon Frauen) ist, sondern das Problem der Institution. Eine Wissenschaft der Vielfalt ist eine Wissenschaft der Inklusion. Um dies in die Realität umzusetzen, müssen Regelwerke, Praktiken und Richtlinien von Institutionen verändert werden. In diesem Fall müssen vergeschlechtlichte Organisationslogiken, unhinterfragte Regeln und Routinen, denen Geschlechtsneutralität unterstellt wird, die jedoch Macht- und Bedeutungshierarchien konstruieren und reproduzieren, verändert werden (Acker 1990; Britton und Logan 2008). Beliebte Initiativen, wie zum Beispiel Mentoring Programme, mögen individuellen Frauen helfen, bergen aber die Gefahr, dass sie – ungewollt – eine vergeschlechtlichte Organisationslogik reifizieren, die das ideale Arbeiter/Wissenschaftler-Modell erhält. Es geht nicht nur darum, bloße Zahlen zu erhöhen. Es geht darum, zu demonstrieren, dass Menschen vielfältiger sozialer Herkunft, mit unterschiedlichen Erfahrungen, Ideen und Perspektiven willkommen sind und auch erwartet werden.

38 Die Abkürzung MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

39 Anm. der Übersetzerin: LGBTQ steht für Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer/Queerstioning: Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Queer/Queerstioning (die eigene Sexualität/Identität hinterfragend).

2. *Outsiders Within* – Grenzen aufbrechen

Patricia Hill Collins (1986) Konzept des „outsider within“ untersucht, wie die Kategorien Geschlecht und Rasse/Ethnie interagieren und *women of color* als Außenseiter_innen situieren, auch wenn sie sich Zugang zu Mainstream Institutionen geschaffen haben. Dieses Konzept erlaubt es, die Eingrenzungen und Ausgrenzungen sichtbar zu machen, mit denen Frauen und Feminist_innen konfrontiert sind, die für die Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft arbeiten.

Feministische Wissenschaftler_innen und Frauen in männlich konnotierten Feldern befinden sich in einer paradoxen Situation, da sie „gleichzeitig mit der Disziplin sowie im Widerstand zu ihr arbeiten“ (Messer-Davidow 1991, S. 282). Als Feministinnen und Frauen sind sie Außenseiterinnen in der Institution, die ihre rassifzierten und maskulinen Strukturen kritisieren sowie langjährige Vorannahmen über Individuen und soziales Leben unterbrechen und stören. Jene, die feministische Theorie als Rahmen ihrer Kritik begreifen, argumentieren politisch, da feministische Theorien auf eine „Neuordnung und Neustrukturierung von individuellen und sozialen Leben“ abzielen und „jede_r, der/die damit arbeitet, Politik berührt und sich selbst für politische Kritik öffnet“ (Elshtain 1981, S. 204). Dies bedeutet, dass der Anspruch auf eine feministische Identität zwangsläufig mit dem Politischen verquickt ist. Dieser Konnex zur politischen Sphäre beeinflusst auch die Richtung des professionellen Lebens von Feminist_innen, deren Wahrnehmung durch andere und die Brüche, die damit verbunden sind. Jene, die Positionen in der Wissenschaft innehaben, müssen sich jedoch zumindest genug anpassen, um verbleiben zu können und unterstützen so unter Umständen jene Strukturen, die sie möglicherweise kritisieren. Es ist klar, dass Feminist_innen die Wissenschaft maßgeblich beeinflusst haben und auch die Anzahl von Frauen hat sich im letzten halben Jahrhundert dramatisch erhöht. Als *insiders* und *outsiders* im vergeschlechtlichten Wissenschaftssystem brechen sie eine Struktur auf, die noch immer ihre volle Inklusion verhindert (Parsons and Priola 2013).

Frauen, die zu ihrer feministischen Identität stehen und diese auch in der Zeit aufrecht erhalten können, in welcher sie Legitimität innerhalb ihrer Disziplin gewinnen, können möglicherweise „die kreative Spannung des *outsider within* Status [erhalten], indem sie *outsider within* Sichtweisen anregen und institutionalisieren“ (Collins 1986, S. 29). So eine Perspektive ermöglicht ihnen, dominante Diskurse zu unterbrechen und normative Vorannahmen zu hinterfragen. Unterbrechungen passieren auf verschiedene Weisen und mit verschiedenen Zielen. Es kann darum gehen, Forderungen zu stellen, also zu versuchen, Gesetze und Richtlinien zu beeinflussen sowie den institutionellen Zugang zu erhöhen. Viele mögen dies als „gewöhnliche Politik“

verstehen. In anderen Fällen passiert die Disruption durch das Herstellen von neuen Bedeutungszusammenhängen, das heißt, das Anwenden von diskursiven Politiken, welche Zusammenhänge neu denken, neues Wissen generieren und die Debatte beeinflussen (Laube 2010; Katzenstein 1998; Messer-Davidow 1991). Die Präsenz von verschiedenen Außenseiter_innen, die Forderungen stellen und langandauernde Unterstellungen und Erwartungen unterbrechen, birgt das Potential institutioneller Transformation. Wiederum sind Institutionen jedoch so strukturiert genau diesen Transformationsprozessen stand zu halten und gestalten demgemäß Positionen, Interpretationen und Möglichkeiten der Interaktion mit der Institution.

2.1. Methoden

Die Daten, die dieser Studie zugrunde liegen, stammen aus einem laufenden Forschungsprojekt, das untersucht, wie sich die vergeschlechtlichte Struktur der Wissenschaft mit feministischen Identitäten durchkreuzt und Erfahrungswelten und Praktiken von Wissenschaftlerinnen formt. Ich führe Tiefeninterviews mit Frauen aus aller Welt durch, die in irgendeiner Form im und um das Wissenschaftssystem arbeiten und sich mit Geschlechtergleichstellung beschäftigen. Diese können sich als Feministinnen identifizieren, sind aber nicht zwangsläufig Geschlechterforscherinnen. Die Interviews dauern ein bis zwei Stunden, werden in Englisch via Skype geführt und anschließend für die Datenanalyse transkribiert. Ich verwende Pseudonyme, um die Identität der Frauen zu schützen.

In diesem Beitrag stelle ich drei unterschiedlich positionierte Frauen in den Mittelpunkt der Analyse, um sorgfältig zu untersuchen, wie ihre Position sowie ihre feministische Identität die vergeschlechtlichte Struktur der Wissenschaft formen, aber auch von dieser geformt werden (Bird 2011). Jede dieser Frauen hat promoviert und hat in internationalen Gleichstellungsprojekten gearbeitet. Nur zwei der Frauen können als Geschlechterforscherinnen bezeichnet werden. Alle drei sind weiß, leben und arbeiten in Europa. Alle drei beschäftigen sich mit Gleichstellung und Inklusion, ihre Wege und Analysen, die das Interesse begründen, sind jedoch unterschiedlich. Ihre vielfältigen und unterschiedlichen Perspektiven enthüllen ein breites Feld ineinandergreifender Fragen. Unabhängig von ihrer strukturellen Position oder individuellen Identität sind sie alle *insider* UND *outsider* auf vielfältige Arten. Ihre Präsenz und ihre Stimme birgt einerseits das Potenzial, Grenzziehungen aufzubrechen, da sie sich ausdrücklich, gegen die Reproduktion von Exklusionsmechanismen stellen, auf der anderen Seite ist ihr Handlungsspielraum aber auch durch ihre Positionen sowie der vergeschlechtlichten Vorannahmen des Wissenschaftssystems beschränkt. Jeder dieser Fälle verdeutlicht, wie die Institution das Selbstbild prägt und auch die Wahrnehmung von Erfahrungen

formt, und so auch Konsequenzen für die Institution und für sie selbst als Individuen mitbestimmt.

2.2. Clara – Unterstützend, Outsider Within

Clara ist eine etablierte Ingenieurin an einem Forschungsinstitut und hat in letzter Zeit zusätzlich zu ihrer regulären Arbeit an Gleichstellungsprojekten gearbeitet. Als Frau in den Ingenieurwissenschaften ist sie ein *outsider within* in einem männerdominierten Feld (National Science Foundation 2013). Allgemein ist ihre bloße Präsenz als Frau eine Disruption von Forschung und Wissenschaft, sie ist aber auch eine Disruption dieser Männerdomäne sowie eine Betonung der vergeschlechtlichten Struktur des Feldes. Innerhalb dieses beruflichen Feldes sind Frauen, die sich für Gleichstellung engagieren, oft gezwungen, ihre professionelle Kompetenz zu beweisen sowie erfolgreich zu sein, als ob Geschlecht nicht existieren würde und werden qua ihrem Engagement für Gleichstellung oft mit Argwohn betrachtet werden. Claras individuelle feministische Identität ist beeinflusst von der vergeschlechtlichten Struktur der Ingenieurwissenschaften und interagiert mit dieser. Diese Durchkreuzung formt auch ihre Erfahrungen, Analysen und Handlungsweisen.

Feministische Identität: Nicht transformativ, aber unterstützend

Clara sieht sich selbst nicht als Feministin, aber sie erzählt, dass sie Gleichstellungsarbeit an ihrem Institut macht. Sie betont, dass es wenige Gelegenheiten gibt, Geschlechteranalyse oder feministisches Engagement in die tägliche Ingenieursarbeit zu integrieren. Sie ist nicht aufgrund ihrer Forschung oder spezieller Expertise zur Arbeit an Gleichstellungsprojekten gekommen, sondern weil ihre Vorgesetzte sie in ein Projekt involviert hat, an dem diese selbst beteiligt war. Sie bemerkt: „Am Anfang war es einfach Arbeit, die ich abarbeiten musste...ich war nicht so interessiert.“ Von außen auferlegte Rechercheverpflichtungen schufen den Raum und die Möglichkeit für gleichstellungsrelevante Belange an einem Ort, wo diese meist unbemerkt bleiben. Auch Clara hätte sich möglicherweise nie in der Gleichstellungsarbeit engagiert. Deshalb kann Einfluss von außen sehr wichtig sein, speziell in Feldern, in denen wenige Frauen vorhanden sind oder eine geringe Anzahl von feministischen Wissenschaftler_innen tätig sind, die ein Interesse an einem strukturellem Wandel haben.

Vergeschlechtlichte Disziplin – Outsider Within

Clara beschreibt eine Eröffnungszeremonie eines Betriebes, in deren Rahmen eine Ministerin der Regierung das Institut besuchte. Die Ministerin und die Direktorin des Institutes waren die einzigen anwesenden Frauen. Die anwesenden Männer machten Scherze darüber, dass die Frauen „Hosen anziehen müssten, nicht Röcke“, da sie für die offizielle Eröffnung aufs Dach steigen müssen. In diesen Witzen war der Kern impliziert, dass Männer auf dem Dach, da sie diejenigen seien, „die die Hosen anhaben“ und an der „Spitze“ sein sollten. In diesem Beispiel geht es nicht primär um die Angemessenheit eines Kleidungsstückes, sondern darum, ob die Präsenz von Frauen (besonders in Führungspositionen) in gewissen Berufsfeldern legitim ist. Weil Frauen Röcke tragen und weil Röcke unangemessene Kleidungsstücke für das Dach des Forschungsinstitutes sind, sind Frauen Außenseiterinnen, die nicht dazugehören. Männer müssen sich keine Gedanken darüber machen, welche Botschaft an ihre Kolleginnen durch die Witze über Röcke transportiert wird. Ingenieure tragen Hosen. Männer tragen Hosen. Männer gehören in die Ingenieurwissenschaften. Wenn Frauen in den Ingenieurwissenschaften dazu angehalten werden Hosen zu tragen, bedeutet dies, dass sie auch in anderen Bereichen „wie Männer“ sein sollten? Wenn das Tragen eines Rockes schon die legitime Präsenz einer Frau in Frage stellt, was sind die Konsequenzen, wenn diese auch noch Bedenken über Gleichstellung zum Ausdruck bringt?

Präsenz: Aufbrechend, aber nicht transformativ

Die bloße Präsenz von Frauen transformiert nicht notwendigerweise die vergeschlechtlichte Institution (hier nicht einmal den dress code), wie das Beispiel über angemessene Kleidung für Ingenieur innen demonstriert. In welchem Ausmaß wird tatsächlich die vergeschlechtlichte Logik der Institution verändert? Wenn Frauen präsent und erfolgreich sind, weil sie die Geschlechterregeln der Institution befolgt haben, dann wurde dessen Logik nicht hinterfragt. Diese Frauen werden dann als Beispiel für das Funktionieren des Systems gefeiert, sie veranschaulichen, dass nur Leistung zählt und Geschlecht keine Rolle spielt. Ohne Präsenz ist das Aufbrechen und Unterbrechen der vergeschlechtlichten Institution jedoch überhaupt nicht möglich.

Gemessen an ihrem institutionellen Kontext ist es nicht überraschend, dass Clara im Gegensatz zu Geschlechterforscherinnen (die häufiger in den Sozial- oder Humanwissenschaften zu finden sind) eine sehr unterschiedliche Analyse und Perspektive einbringt. Sie bemerkt, dass es in diesem Kontext Herausforderungen und gleichzeitig auch Mechanismen gibt, die Gleichstellung fördern. Diese Schlussfolgerung ist eventuell auch eine Spiegelung einer Epistemologie, die annimmt, dass es klare Lösungen für Probleme gibt. Inge-

nier_innen haben gelernt, Probleme zu lösen, die sich auf Objekte und physikalische Prozesse beziehen, nicht auf komplexe soziale Phänomene. Diese Argumentation reflektiert Claras relativ kurzen Erfahrungszeitraum in Gender-Projekten und ihre lange Karriere als Ingenieurin. Es illustriert zudem die Schwierigkeit exakt zu verstehen, wie Geschlecht unsere Institutionen strukturiert und implizit auch formt.

Wessen Stimme ist legitim?

In diesem Kontext und aus dieser Perspektive ist Gleichstellung oder Geschlechterbalance hauptsächlich eine Aufgabe der Personalentwicklung. Es ist deren Verantwortung zu kontrollieren, wie sich die Zahlen von Männern und Frauen im Betrieb entwickeln sowie Fortbildungen zum Thema zu veranstalten.

Clara äußert sich skeptisch darüber, ob ihre Kolleg_innen auf jemanden außerhalb der Ingenieurwissenschaften hören würden, der/die über Gleichstellungsfragen in ihrem Berufsfeld referiert.

„Die Ingenieurwissenschaften betreffend – es ist besser, wenn Ingenieur_innen über Genderangelegenheiten sprechen als Geschlechterforscher_innen. Weil du eine Geschlechterforscherin bist, werden dich die Ingenieur_innen nicht ernst nehmen. Die [Ingenieurwissenschaften] sind dein Beruf und deshalb sprichst du darüber. Wenn du also Ingenieurin bist und gleichzeitig Geschlechterfragen im Blick hast, kannst du mehr Leute um dich herum erreichen.“

Clara impliziert hier, dass Ingenieur_innen möglicherweise besser Bescheid wissen, wie sich Geschlecht in den Ingenieurwissenschaften auswirkt, weil sie eben Ingenieur_innen sind. Jedoch begründet sich das Transformationspotential von Gleichstellungsarbeit nicht in der tiefen Kenntnis des Ingenieur_innenberufes, sondern im Verständnis, dass Geschlecht Organisationen und Interaktionen strukturiert sind. Hinzu kommt die Frage, wie es möglich sein soll, einen Wandel einzuleiten, wenn ein/e Insider_in mit Argwohn betrachtet wird (es ist nicht möglich ein/e gute Ingenieur_in zu sein und sich gleichzeitig für Gleichstellung zu engagieren) aber auch ein/e Outsider_in mit Argwohn betrachtet wird (weil er/sie die Disziplin nicht versteht und keine Glaubwürdigkeit besitzt)?

Auch wenn sie sehr enthusiastisch über ihre Arbeit in den Gleichstellungsprojekten spricht, hat Clara keine Perspektive der Transformation. Die Auswirkungen auf sie selbst sind minimal, da sie keine tiefere, strukturelle Kritik an ihrem vergeschlechtlichten Berufsfeld hat und in diesem – gemessen an männlichen Erwartungen – auch erfolgreich war. Sie ist relativ „sicher“, da sie ohnehin schon erfolgreich in ihrem Beruf ist (gemäß dessen Maßstäben) und sie setzt sich nicht für irgendeine Art von institutioneller Transformation ein. Aber Präsenz ist nichtsdestotrotz wichtig. Sich feminis-

tisch zu engagieren, ist wichtig (auch wenn frau keine „feministische Ingenieurin“ ist – Feministin UND Ingenieurin zu sein, sind wichtig). Konversationen öffnen das Feld, es werden Fragen gestellt und Präsenz bemerkbar. Dies scheinen kleine Dinge zu sein – aber wenn genügend Menschen pausieren, bevor sie einen sexistischen Kommentar machen oder nachdenken, bevor sie etwas unterstellen, sind wir am Weg des Wandels. Wie der Fall von Clara illustriert, ist die Präsenz von *outsiders within* eine Disruption, aber das bedeutet nicht, dass dadurch automatisch institutionelle Transformation stattfindet.

2.3. Susan – Feministin, Outsiderin

Susan ist eine unabhängige Forscherin, eine buchstäbliche Außenseiterin in Relation zur Hochschule. Sie ist eine Sozialwissenschaftlerin und eine Geschlechterforscherin. Im Unterschied zu Clara hat Susan ihre ganze Karriere auf Geschlechterforschung ausgerichtet und sie hat dieses Feld gewählt, da es ihre feministische Identität und ihr Engagement widerspiegelt. Sie hat sich absichtlich außerhalb der Hochschule positioniert, da sie Geschlechterforschung als Möglichkeit betrachtet, Wandel in der Wissenschaft zu provozieren. Sie glaubt, dass diese kritische Arbeit außerhalb der Institution mit weniger Einschränkungen möglich ist. Susans Forschung geht Hand in Hand mit ihren politischen Überzeugungen und sie sieht diese Arbeit eindeutig als Aktivismus, nicht nur als Mittel, um einen Titel, Status, oder Mitgliedsstatus an der Universität zu erreichen. „Es ist immer eine Art Aktivismus – es ging nie nur um Wissenschaft. Es war immer die Frage ‘Wie können wir Dinge verändern?’ Ich kann nicht sagen, dass ich zufrieden bin, mit dem, was ist. Ich möchte es durchschauen und fragen, wie wir es verändern können. Kleine Veränderungen, vielleicht.“ Als feministische Außenseiterin und feministische Sozialwissenschaftlerin artikuliert Susan eine gänzlich andere Perspektive und Verflechtung von Identitäten als Clara. In vieler Hinsicht sind ihre feministische Identität und ihr Engagement viel unkomplizierter, weil sie außerhalb des Hochschulsystems operiert.

Disruptionen vom Rand der vergeschlechtlichten Hochschule

Als unabhängige Forscherin mit einer langen Karriere in Auftragsprojekten ist Susan regelmäßig mit der Universität in Kontakt, um ihre Forschung voranzutreiben. Sie verlässt diese aber wieder, um parallel zur Hochschule zu arbeiten und um – beobachtend und analysierend – eine Darstellung aus ihrer Randposition anzubieten. Sie reflektiert, dass sie wahrscheinlich immer schon gewusst hat, dass diese Einstellung ihr keinen permanenten Platz in-

nerhalb der Hochschule einbringen würde. „Ich denke, ich habe gewusst, dass das immer ein Grenzgang sein würde; das ist kein Weg, um hineinzukommen [in die Universität], weil drinnen ist es fakultäts-dominiert und interdisziplinäre Forschung ist drinnen nicht wirklich willkommen.“ Wenn Susan die Positionierung von Gender Studies innerhalb von Universitäten bespricht, beharrt sie darauf, dass diese aufgrund ihrer interdisziplinären Natur am Rand gehalten werden, auch wenn sie innerhalb des Hochschulsystems verankert sind.

Susan ist Teil einer feministischen Forschungsgemeinschaft und wenngleich diese Wissenschaftler_innen signifikante Forschungen vorlegen, legitimiert ihr Outsider-Status sie weniger als Kolleg_innen, die innerhalb des Hochschulsystems arbeiten. „...es ist ein Gender- oder Frauen/feministisches Netzwerk und es ist immer irgendwie eine Art Netzwerk, das neben der „echten“ Wissenschaft besteht.“ Ungeachtet dessen, dass Susan weitreichende Expertise in Geschlechterforschung und tiefes Wissen in Gleichstellungsthematiken hat, verfügt sie im Vergleich zu Clara nicht über denselben *insider* Einfluss, Respekt oder die Netzwerke, die ihr Zugang zu mehr Forschungsmöglichkeiten, Ressourcen oder Publikationsmöglichkeiten verschaffen würden.

Clara ist von der Wichtigkeit überzeugt, dass Gleichstellungsadvokat_innen aus einem Berufsfeld stammen, welches sie auch bewerten. Susan hat diese Perspektive in ihrer Forschungsarbeit hinterfragt und bietet zwei Erklärungen für diese Haltung. Die erste zielt auf den politischen Charakter der Gleichstellungsarbeit ab. Menschen (Frauen und Feminist_innen) von außen werden mit Argwohn betrachtet, egal ob sie sich außerhalb der Universität, außerhalb der Disziplin, des Berufsfeldes oder außerhalb der weißen, heterosexuellen, maskulinen, mainstream Norm bewegen. Sie können keine objektiven Wissenschaftler_innen sein, da sie eine politische Agenda haben. Susan reflektiert:

„Es ist immer irgendwie politisch – wenn du deine Forschung machst und sagst, ich möchte wirklich wissen, warum Frauen in der Wissenschaft nicht erfolgreich sind. Es ist immer eine politische Frage. Wenn du sagst, meine Ergebnisse belegen das und wie können wir das erklären? – Wenn du darüber sprichst ist es politisch. Es ist, weil ich eine Frau bin und ich feststelle, es gibt da Fragen, die wir stellen müssen. Und sie sagen, okay, aber es gibt so viele andere Sachen, die sehr wichtig sind in der Universität – wir brauchen Geld für Forschung. Wir brauchen Geld für Internationalisierung. Geschlecht mag ja ganz interessant sein, aber die echten Probleme sind...“

Zweitens, meint Susan, glauben viele Menschen, dass ihnen die Existenz einer Ehefrau, einer Schwester oder einer Tochter in ihrem Leben, Expertise über Erfahrungswelten von Frauen gibt: „Wenn du von Geschlechterforschung sprichst, weiß jeder Bescheid oder spricht mit dir, als wäre er ein Experte in Gender Studies. 'Ich kenne mich bei Frauen aus, weil ich eine Tochter habe... oder ich habe eine Kollegin...' Sie haben eine Fallstudie –

eine private Fallstudie – und reden aber als hätten sie wissenschaftliche Expertise.“ Solch eine Antwort reflektiert Wetterers (2009) Konzept des „alltagsweltlichen Geschlechterwissens“. Wetterer unterscheidet drei Arten von Geschlechterwissen (wissenschaftliches Geschlechterwissen, Gender-Expertise, alltagsweltliches Geschlechterwissen) und konzipiert „alltagsweltliches Geschlechterwissen“ als Wissen, das allen qua Lebenserfahrung zugänglich ist, aber wissenschaftlichen Hintergrund und Gender Expertise entbehrt und oft im Widerspruch zu diesen steht (siehe auch Löther and Maurer 2008). Daraus wird schlussgefolgert, dass jemand aus einer „echten“ Profession (z.B. Ingenieurwesen) besser gerüstet ist, um Geschlecht im Ingenieurwesen zu diskutieren. Der/die Insider_in weiß besser, wie Frauen erfolgreich sein können. Ohne gründliches Verständnis von Geschlechtertheorie ist jedoch der/die Insider_in der vergeschlechtlichten Struktur gegenüber blind, bewertet Probleme auf individueller Basis und sieht Ungleichheiten als Widerspiegelung von Leistung.

Susan fragt sich, was wäre, wenn Outsider nicht in das System eindringen würden und somit Konversationen und Räume öffnen, damit Menschen über ihre Erfahrungen sprechen können. Sie war an einer Reihe von Projekten beteiligt, in welchen Geschlechterforscher_innen von außen bewusst eingesetzt wurden, um Wissenschaftler_innen in verschiedenen Disziplinen über ihre Erfahrungen und Beobachtungen in ihren Feldern zu interviewen.

„Es ist wirklich interessant, denn als Forschungsgruppe von außen hast du wirklich eine spezielle Position und spezielle Möglichkeiten, Fragen zu stellen. Wenn du drinnen bist, dann kennt man sich und du übst dich in gemeinsamer Arbeit...ich hatte Zeit zuzuhören...[...]. Wir haben die Resultate hinein gebracht und die haben das diskutiert, weil wir Repräsentant_innen der Resultate waren und nicht ihre Kolleg_innen.“

Susan sieht eine wichtige Öffnung und Möglichkeiten zur Disruption, wenn Außenseiter_innen an die Hochschule kommen und Gleichstellungsarbeit leisten. Ein/e Expert_in von außen zu sein, ist kein Hindernis sondern bietet mehr Legitimität: „Wenn niemand von außen kommt, haben sie nicht die Möglichkeit, darüber nachzudenken. Diese Forschung ist interessant, weil wir eine neue Perspektive in die Universität bringen.“ Sie überlegt aber auch, welche Langzeitwirkung eine kurze Präsenz nach Ablauf des Projektes hat. Anders als Clara, die Mechanismen als Lösung sieht, macht Susans Fachkenntnis sie skeptischer gegenüber dem Effekt von Richtlinien denn: „...es steht zwar am Papier, aber du weißt nie, wie tief es in die Organisation geht.“ Diese Beobachtung findet sich auch bei Clara, die meinte, es sei wichtig, dass jemand von außen die Fragen aufwirft, aber es sei auch essentiell, dass jemand von innen weiter daran arbeitet (gegebenenfalls in kleinem Rahmen) und dass diese Themen auf der Tagesordnung bleiben.

Institutionelle und individuelle Effekte

Diese Arbeit an den Rändern, parallel zur Universität, mag in gewissem Sinne freier sein, da die Zwänge, die sich aus institutioneller Abhängigkeit ergeben, nicht so stark sind. Eine Wissenschaftlerin in dieser Position könnte die Institution bewegen, weil sie außen ist und als objektiver erlebt wird sowie ohne eigennützigem Interesse in Bezug auf die Veränderungen, welche sie vorschlägt, handelt. Wenn jedoch ein Projekt abgeschlossen und der Bericht geschrieben ist und es jemanden im Inneren an Engagement und Macht fehlt, um Veränderungen anzuregen, wird das transformative Potential dieser kritischen Perspektive abgedämpft.

Freischaffende Arbeit als Außenstehende hat auch für Individuen Konsequenzen. Als sie diese Arbeit begonnen hat, hatte Susan das Gefühl, sie könnte permanent in interessanten Projekten arbeiten, aber es ist schwieriger geworden, weil das politische Klima und die Förderlandschaft sich verändert haben. Es ist auch eine prekäre Arbeit, da es sie zur Folge hat, dass man immer wieder neu Zugang zu Institutionen erarbeiten muss, „herausfinden muss, wie sie arbeiten, wie sie denken, was die Logik ist“ und dann bei Projekteende die Institution wieder verlassen muss gehen muss, wenn das Projekt beendet ist. Es ist fast unmöglich, einer eigenen Forschungsagenda zu folgen, da es immer noch einen Antrag zu schreiben gibt, noch ein Projekt zu beenden und noch ein Bericht zu schreiben ist. Die Outsider-Position schafft die Möglichkeit, politisches Engagement und professionelles Schaffen uneingeschränkter miteinander zu verbinden als im Inneren der Institution. Jedoch können feministische Outsider, wie Susan, auch marginalisiert werden und aufgrund mangelnden Respekts von Insidern in prekären professionellen Positionen landen.

2.4. Elizabeth, Feministin, Outsider Within

Feminist_innen und Geschlechterforscher_innen innerhalb des Hochschulsystems haben in ihrem Umgang mit der vergeschlechtlichten Organisation distinkte Möglichkeiten und Einschränkungen. Sie sind zwar innerhalb der Universität verankert, aber ihre politischen Überzeugungen positionieren sie außerhalb des Mainstreams. Elizabeth ist eine feministische Außenseiterin innerhalb des Systems (*outsider within*). Sie ist Sozialwissenschaftlerin und Professorin, die sich als Feministin sieht und die an mehreren Gleichstellungsprojekten innerhalb und außerhalb der Universität mitgearbeitet hat.

Struktur und Identität

Elizabeth äußerte ein gewisses Unbehagen, mit der Bezeichnung „Feministin“, hat aber dennoch diese Identität für sich anerkannt. Sie fühlt sich nicht unwohl mit feministischen Politiken, aber mit den damit verbundenen Zuschreibungen anderer in Bezug auf ihre Interessen an ihrem Arbeitsplatz. Sie schätzt die Arbeit an und in Gleichstellungsprojekten, möchte aber die Möglichkeit haben, an anderen Forschungssträngen zu arbeiten:

„Ich glaube, dass es schwierig ist, sich als Feministin zu identifizieren. Aber ich *bin* Feministin. [...] Aber ich sehe mich selbst als Feministin und ich lebe so gut ich kann nach feministischen Prinzipien in meinem Leben...[...]...aber ich finde es einen problematischen Terminus in Bezug auf Karriereentwicklung, wo ich nicht in eine Schublade gesteckt werden will.“

Elizabeths Bedenken und Herausforderungen verdeutlichen ihren feministischen *outsider within*-Status. Wenn sie an ihre Arbeit mit Ingenieur_innen oder anderen Naturwissenschaftler_innen denkt, wird ihr Status als Außenseiterin deutlich. Elizabeths Beobachtungen über Zuschreibungen und Methodologien von Ingenieur_innen beispielsweise gehen mit Claras Überzeugung konform, dass Personalentwicklungsmechanismen Geschlechtergleichheit in den Ingenieurwissenschaften vermindern können. Ihre Überlegungen unterstreichen wichtige disziplinäre Unterschiede, die – wenn kombiniert mit feministischer Epistemologie – in einer sehr speziellen Interpretation von vergeschlechtlichten Institutionen, Interaktionen und Kulturen resultiert. Diese Sichtweise zieht unterschiedliche Veränderungsvorschläge nach sich. Elizabeth sagt:

„Es ist wirklich interessant sich mit Leuten zu unterhalten, die üblicherweise Objekte und materielle Dinge untersuchen und dann diese Herangehensweise auch auf die Forschung mit Menschen übertragen wollen. Und so musst du dann zumindest deine Position als Sozialwissenschaftlerin erklären, dass man nicht unbedingt so vorgehen kann. Oder zumindest [vorschlagen], dass wir anerkennen, dass Methodologie eine Auswirkung auf die Ergebnisse hat und dergleichen. Weißt du, dessen MÜSSEN sie sich von ihrer eigenen Forschung her bewusst sein.“

Zu Komplikationen kommt es für feministische *outsiders within* nicht nur wenn diese Gleichstellungsthemen monieren, sondern auch aufgrund von unterschiedlichen Konzeptionen von Wissenschaft, Wissen und Wahrheit. Über disziplinäre und epistemologische Grenzen hinweg zu kommunizieren, ist herausfordernd. Sogar innerhalb von Gleichstellungsprojekten kommt es zu Konflikten, wenn Menschen aus verschiedenen Disziplinen aufeinander treffen und ihre Beteiligung nicht auf eingehender Beschäftigung mit der Thematik oder einem tiefergreifenden Verständnis von feministischer Analyse sowie einer Verpflichtung gegenüber dieser beruht. Wie kommen (feministische) Sozialwissenschaftler_innen mit sogenannten Naturwissenschaftler_innen ins Gespräch?

Eine Verpflichtung gegenüber dem Positivismus kann mit einer sozialwissenschaftlichen und konstruktivistischen Perspektive konfliktieren, die die Idee in Frage stellt, dass es klare und einfache Lösungen und Erklärungen gibt oder dass es eine Wahrheit gibt, die entdeckt werden kann. Eine Betrachtung, die lautet: „Hey, wir versuchen Menschen in ihrer sozialen Welt zu verstehen. Und diese soziale Welt ist unordentlich und kompliziert.“

Stören als Outsider Within

Elizabeths Präsenz als feministische Sozialwissenschaftlerin innerhalb der Universität stellt eine Disruption dar, aber vielleicht wichtiger als dies ist ihr Hinterfragen von disziplinären Grenzziehungen, positivistischen Annahmen über Wahrheit und ihr Wille, sich mit Menschen verschiedener Hintergründe auseinander zu setzen. Elizabeths feministische Analyse und feministische Epistemologie referieren ihre Überzeugung, dass disziplinäre Grenzen überschritten werden müssen. Diese Idee finden wir auch in Susan's Kommentaren über den Widerstand gegen interdisziplinäre Arbeit innerhalb der Hochschule. Sie macht diese Arbeit vor dem Hintergrund eines soliden Verständnisses von Wissenschaft als sozial konstruierter und vergeschlechtlichter Institution. Sie hat dabei das Bestreben, diese Struktur zu irritieren, wenn nicht sogar den Optimismus sie zu transformieren.

„Ich mag das Wort störend (Original: “disruptive”, Anm. der Übersetzerin). Weil wenn du Dinge verändern willst, dann geht es genau darum. Aktionsforschung heißt, dass du versuchst, Veränderungen einzuleiten. Und Menschen heißen diese nicht immer willkommen.“

Elizabeth beobachtet, dass manchmal die bloße Frage: „Warum machen wir das in dieser Weise?“ eine Störung und einen Widerstand darstellt. Die Signifikanz feministischer Präsenz ist in dieser einfachen Handlung sehr klar. Es werden keine Fragen gestellt, bis es jemandem auffällt, dass Fragen gestellt werden sollten, dass Richtlinien und Praktiken einer Institution nicht neutral sind, sondern im Gegenteil, unterschiedliche Effekte auf verschiedene Menschengruppen haben. Die Wortwahl einer Stellenausschreibung macht beispielsweise einen Unterschied. Elizabeth erinnert sich: „Ich habe sicher gestellt, dass bei der Ausschreibung von Fellowships auch Dinge wie Hilfe mit Kinderbetreuung und solche Kriterien im Marketing angesprochen werden, um explizit zu machen, dass die Position für alle offen ist.“

Elizabeth merkt an, dass Universitäten sehr auf das scheinbar geschlechtsneutrale Konzept „Exzellenz“ fokussiert sind. Ein/e Wissenschaftler_in wird als exzellent angesehen, wenn er oder sie eine große Anzahl von hochdotierten Publikationen vorweisen kann, die formale Hierarchie hinaufgewandert ist, kontinuierlich gearbeitet hat, von seinen Kolleg_innen

geschätzt wird und einen respektierlichen Status in seiner/ihrer Disziplin erreicht hat. Es müssen jedoch spezielle Fragen bei der Betrachtung des Konzeptes Exzellenz gestellt werden:

„Was meinen Sie mit Exzellenz? Meinen Sie jemanden, der keinen Karriereknick gehabt hat und viel gereist ist? Ist es das, was Sie meinen? (Lachen)“

Solche Fragen enthüllen den oft versteckten Gender Bias, der Ungleichheiten in der Gestalt von „Neutralität“ aufrechterhält. In der Folge können erhöhte Präsenz und Forderungen nach Inklusion die Alltagsroutinen und Richtlinien der Institution sowie die Erfahrungen derjenigen, die in ihr arbeiten, verändern. Sie stören.

Individuelle Konsequenzen institutioneller Positionalität

Fragen zu stellen, Geschlechterforschung zu betreiben und Aus- und Eingrenzungen zu stören, mag unerwünschte Konsequenzen für akademische Karrieren nach sich ziehen. Um „inside“ zu bleiben, muss man gewisse Erwartungen erfüllen und dies kann für Feminist_innen und Geschlechterforscher_innen schwierig werden, die Verhältnisse verändern wollen. Als feministische Außenseiterin innerhalb der Hochschule und muss Elizabeth gleichzeitig bedenken, wie ihre Arbeit zu Veränderung beitragen kann und wie sie widerständig sein kann. Sie muss auch bedenken, wie sie gemessen an herkömmlichen Standards erfolgreich sein kann, wenn sie in der Universität bleiben will. Während für Elizabeth das Etikett Feministin unbehaglich ist, da sie Angst hat, damit in einer engen Schublade zu sein, sie möchte aber dennoch – wie auch Susan – dass ihre Präsenz und ihre Arbeit disruptiv sind. Als feministische *outsider within* behagt es ihr nicht, das System reproduzieren zu müssen, wenn sie ihre Position innerhalb dessen behalten will.

Elizabeth beschreibt ihre Sorge, dass sie als jemand abgestempelt wird, der NUR Geschlechterforschung macht oder NUR an Frauenthemen arbeitet. Diese Sorge spiegelt sich auch in Claras Beobachtung, dass es wichtig ist, zuerst als Ingenieurin (und gute Wissenschaftlerin) respektiert zu werden und Clara ist charakteristisch für institutionelle Insider. Es ist auch Susan, der feministischen Außenseiterin, wichtig, als geübte Geschlechterforscherin bewertet zu werden, jedoch sind die Effekte andere, da sie als Outsider ohnehin schon marginalisiert ist. Elizabeth räumt ein, dass es wichtig ist, als Expertin in einem gewissen Feld wahrgenommen zu werden, aber wehrt sich auch dagegen, da sie gerne einer Reihe von Forschungsinteressen nachgehen will. Dies spiegelt auch die Annahme wider, dass eine Frau, die sich als Feministin identifiziert, nur an Genderforschung interessiert ist. Und so eine Unterstellung positioniert sie als Außenseiterin innerhalb des Hochschulsystems. Elizabeth's Beobachtungen spiegeln einerseits die feministische Analy-

se der unabhängigen Wissenschaftlerin wider und verdeutlichen die *outsider within* - Erfahrungen der Identität als Ingenieurin. Sie ist eine feministische Außenseiterin innerhalb des Systems (*outsider within*), die auf Grenzen stößt, indem sie versucht, althergebrachte und unhinterfragte vergeschlechtlichte Praxen in der Wissenschaft zu stören.

3. Insider und Outsider

Alle drei Frauen sind Insider und Outsider, Grenzgängerinnen, manchmal widerständig, manchmal system-reproduzierend und in vieler Hinsicht disruptiv (wenn manchmal auch nur durch ihre bloße Präsenz). Sie sind manchmal Außenseiterinnen gegenüber der Institution, in ihren Disziplinen, im Mainstream positivistischer Wissenschaft oder im Wissenschaftssystem als Struktur. In unterschiedlichem Ausmaß kritisieren sie alle die vergeschlechtlichte Struktur der Wissenschaft und hinterfragen institutionelle Praxen, welche Ungleichheiten, die auf vielen miteinander verwobenen sozialen Kategorien beruhen, fortschreiben. In ihrem Handeln stören sie althergebrachte Annahmen über Individuen, Wissenschaft und Wissen. Manchmal sind sie auch Insider, die sich an institutionelle Normen und Erwartungen anpassen, um ihre Position als Insider zu behalten.

Diese Gelegenheiten und Einschränkungen, diese Möglichkeit widerständig zu sein und zu stören und gleichzeitig die Realität der Replizierung struktureller und kultureller Verzerrungen von sogar jenen, die diese kritisieren, spiegelt die vergeschlechtlichte Struktur der Wissenschaft (sowie jene der Gesellschaft) wider. Die Institution hält der Transformation stand, aber Disruption kann uns helfen, Möglichkeiten (als auch Beschränkungen) zu erkennen. In Bezug eines Vergleichs zwischen Europa und den Vereinigten Staaten machen die drei Fallstudien zwei bemerkenswerte strukturelle Unterschiede deutlich: Erstens, den Institutionalisierungsgrad von feministischer Wissenschaft und Geschlechterforschung innerhalb der Hochschule und zweitens, die Möglichkeiten für Professor_innen, ihre Karrieren zu voranzutreiben.

3.1. Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung

Frauen- und Geschlechterforschungsprogramme und Institute (die manchmal auch Sexualitätswissenschaften inkludieren) sind in den Vereinigten Staaten verbreitet und vergeben akademische Grade (*undergraduate* und *graduate*). In den USA gibt es ungefähr 440 Institute und Programme (das sind fast die

Hälfte aller, die weltweit existieren). Frauen- und Geschlechterforschung sind institutionalisiert, was bedeutet, dass sie sich auch institutionellen Standards unterwerfen müssen. Feministische Forschung wird in sehr geschätzten Journalen mit Peer Review publiziert und ist ein Feld, in dem Professuren ausgeschrieben werden. Doch obwohl feministische Forschung „innen“ ist, verbleibt sie in vielerlei Hinsicht an den Rändern und ist wegen ihrer politischen Wurzeln und ihrer Verpflichtung gegenüber sozialer Gerechtigkeit nicht als „echte“ Wissenschaft vollständig akzeptiert. So hat die Frauen- und Geschlechterforschung einen Raum, von dem aus sie agieren sowie disruptiv sein kann, vorausgesetzt sie ist in der Institution verankert und erhält dadurch Legitimität. Sie hat Präsenz und eine strukturell positionierte Stimme. Sie ist widerständig und sie repliziert. Wenn die akademische Disziplin verankert ist und ihr Dasein erwartet wird, dann gilt das auch für feministische Forschung. Hätte Susan zum Beispiel eine Position in einem Gender Studies Programm innerhalb der Hochschule, dann hätte sie die Möglichkeit, kontinuierlich zu forschen und an Geschlechterwandel im Hochschulsystem zu arbeiten. Ihre Position als Insider gäbe ihr ein Maß an Zugang und Legitimität, das ihr es ermöglichen würde, das System zu stören und die Universität zu transformieren. Gleichzeitig würde eine solche Position ihre feministische Arbeit beschränken, denn sie müsste die Erwartungen der vergeschlechtlichten Struktur erfüllen, um ihren Job zu behalten. Jede Position ist in dieser Art von Möglichkeiten und Beschränkungen gekennzeichnet.

In Europa sind Frauen- und Geschlechterforschungsprogramme, die akademische Grade vergeben und eigene Professuren aufweisen, etwas weniger konventionell. Feministische Wissenschaft und Geschlechterforschung sind in Institutionen, die kein eigenes akademisches Gender Studies Programm aufweisen, strukturell nicht präsent (weniger noch willkommen). In solchen Institutionen existiert feministische Forschung durch freiberufliche Wissenschaftler_innen, durch Projekte, die temporär „in“ die Institution kommen aber dann auch wieder gehen sowie durch die Arbeit von individuellen Forscher_innen in verschiedenen Disziplinen oder durch Arbeit von unbestimmten Lehrpersonal, das gelegentliche Lehrveranstaltungen hält. Dieser Mangel an institutionalisiertem Raum innerhalb der Organisation kann strukturelle Veränderungen schwieriger machen, da es an Konsistenz sowie einer Kerngruppe an Menschen mangelt, die Veränderungsprozesse verpflichtet fühlen. Auf der anderen Seite wäre Clara möglicherweise nie in Gleichstellungsprojekten involviert gewesen, wären Gender Studies in ihrer Institution verankert. Diese Arbeit wäre wahrscheinlich auf dem Tisch der Geschlechterforscher_innen gelandet und nicht in die Arbeit einer Ingenieur_in integriert worden. Auch wenn ihre Arbeit nicht transformativ ist, ist sie dennoch sehr wichtig.

3.2. Aufstiegsmöglichkeiten

Ein weiterer Schlüsselfaktor, der Geschlechterwandel in der Hochschule beeinflusst sind Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Professor_innenlaufbahn. In Europa gibt es eine limitierte Anzahl von ordentlichen Professuren, das heißt, relativ wenige Wissenschaftler_innen können diese Positionsebene erreichen. Individuen müssen mobil sein. Wenn eine Fakultät keine ordentliche Professur zur Verfügung hat (zum Beispiel für Gender Studies), dann kann es dort auch keinen Lehrstuhl geben. Die Mobilität, die in dieser vergeschlechtlichten Struktur erforderlich ist, macht es für Menschen mit beruflich verankerten Partnern und Betreuungspflichten schwieriger entsprechende Stellen zu bekommen und dieser Hinderungsgrund trifft eher auf Frauen zu. Diese limitierte Anzahl von ordentlichen Professuren heißt auch, dass Institutionen signifikante Ressourcen für Lehrende bereitstellen, von denen jene, die als besonders „exzellent“ gelten, letztlich die Institution wieder verlassen, um für eine andere Hochschule zu arbeiten.

In den Vereinigten Staaten kann eine ordentliche Professur (Full Professor) durch Beförderung erreicht werden. Daraus folgt, dass alle Lehrenden mit Festanstellung potentiell ordentliche Professor_innen werden können. Der Status so einer Position kann bedeutend sein, wenn man die Institution transformieren will. Während Möglichkeiten der Karriereentwicklung innerhalb der eigenen Institution wichtig sind, muss auch angemerkt werden, dass dieses Potential allein die vergeschlechtlichte Struktur der Hochschule nicht in Frage stellt. Tatsächlich müssen für eine Beförderung, die üblichen Erwartungen an Forschungsleistung, Lehre und Service erfüllt und damit die existierende Struktur repliziert werden.

4. Fazit: Widerstand und Replikation

Die Arbeit einzelner Feminist_innen, als Teil des Kollektives, das aus vielen besteht, hat es Frauen und Mitgliedern anderer marginalisierter Gruppen möglich gemacht, Räume innerhalb von mainstream Institutionen für sich zu erobern. Ihre Präsenz unterbricht alltägliche Praxen und Annahmen darüber, wer „dazugehört“ und ermutigt andere daran zu glauben, dass auch sie präsent sein können. Die vergeschlechtlichte Organisation der Hochschule beschränkt feministische Praxis, aber schafft auch Möglichkeiten zur Disruption, zur Störung. Diese drei Fallstudien illustrieren verschiedene Wege, wie die Präsenz unterschiedlich positionierter Frauen offenkundige und subtile Disruptionen auslösen. Diese Disruptionen zielen darauf ab, Ein- und Ausgrenzungen umzugestalten, die durch ihre eigene Präsenz, Analysen und Politiken sichtbar werden. Susan und Elizabeth nehmen dabei durch ihre

Forschung einen diskursiven *und* fordernden Aktivismus in Anspruch: Sie betrachten Erfahrungswelten von Individuen und Organisationsrichtlinien durch die Linse der Geschlechterforschung, generieren neues Wissen und schlagen Veränderungen institutioneller Regelwerke und Praxen vor. Da Clara Ingenieurin ist und nicht Geschlechterforscherin, findet ihre Disruption auf der Forderungsebene statt, indem sie Gleichstellungsprozesse kontrolliert und Veränderungen vorschlägt, die ihre Institut frauenfreundlicher machen sollen. Wenngleich nicht transformativ, ist diese Arbeit von Wert.

Wir müssen uns auch der nicht intendierten Konsequenzen von Disruption gewahr sein. Die Arbeit mit diesem Ziel mag dazu beitragen, dass wir die Strukturen replizieren. Frauen und unterrepräsentierte Minderheiten übernehmen den größten Anteil von Diensten sowie administrativen Tätigkeiten, die mit institutionellem Wandel zusammenhängen. Wenn die Arbeit zur Schaffung inklusiverer und gerechterer Institutionen hauptsächlich von marginalisierten Gruppen getragen und nicht anerkannt, geschätzt oder belohnt wird, werden unsere Institutionen so bleiben, wie sie sind und eben jene unterrepräsentierten Individuen werden hinausgedrängt oder draußen gelassen. „Sollten wir diese Arbeit nicht schätzen und belohnen, bleibt der einzige Weg für unterrepräsentierte Gruppen in der Wissenschaft, die Karriereleiter hinaufzuklettern durch *Reproduzieren* – nicht durch *Transformieren* – von Handlungen und Kontexten erfolgreicher ungebundener weißer männlicher Angestellter“ (Mormimoto und Zajicek 2014, S. 140).

Es ist schwierig, die vergeschlechtlichte Struktur für jene sichtbar zu machen, die dadurch privilegiert sind. Wenn Frauen in Führungspositionen diese erreichen, da sie in den existierenden Strukturen erfolgreich waren, können sie als Beispiele gelten, dass die Struktur funktioniert und unproblematisch ist (möglicherweise glauben sie das auch selbst), statt existierende Probleme zu beleuchten. Präsenz macht einen Unterschied, aber initiiert nicht notwendigerweise Transformation. Gender Programme, Mentoring und Veränderung der Richtlinien formen nicht *notwendigerweise* die institutionellen Strukturen um, die diese Instrumente so erforderlich machen. Diese verändern nicht *notwendigerweise* die vergeschlechtlichte Struktur jener Institutionen. Stattdessen können diese Programme und Richtlinien Frauen dazu verhelfen, in den existierenden Strukturen erfolgreich zu sein. Die „Mechanismen“, von welchen zum Beispiel Clara spricht, verändern nicht notwendigerweise die Geschlechterschemen, die die Wissenschaft so unattraktiv für gewisse Menschengruppen macht. Solche Mechanismen können durchaus die Aufnahme von mehr Frauen begünstigen, aber diese Frauen werden den männlichen Normen entsprechen müssen, wenn sie bleiben wollen. Bestrebungen die Zahl der Frauen im Ingenieurwesen zu erhöhen, gibt es seit Jahrzehnten, die Resultate sind nicht beachtlich. Frauen mögen durchaus ins Feld kommen, aber sie bleiben nicht.

Die kollektive Präsenz und Disruption von feministischen Wissenschaftlerinnen und geschlechterbewussten Frauen in männerdominierten Feldern hat die Institutionen, in denen sie arbeiten und die Disziplinen, mit welchen sie verbunden sind, verändert. Wenn Außenseiter_innen von ihrem Recht Gebrauch machen, präsent zu sein, traditionelle Regelwerke hinterfragen und die vergeschlechtlichten (rassifizierten, heterosexistischen) Institutionspraxen entblößen, dann stören sie Ein- und Ausgrenzungen und ordnen sie neu. Diese manchmal unbeobachteten und manchmal sehr öffentlichen Herausforderungen allgemein tolerierter Handlungsweisen stören das universitäre Tagesgeschäft und ziehen die jeweiligen Machtträger_innen zur Rechenschaft für ihre Entscheidungen. Die zunehmende Präsenz von vielfältigen Individuen in der Wissenschaft und ihre zunehmende Zahl mit unbefristeten Dienstverhältnissen, gepaart mit der Unterstützung aus Gesetzen und Richtlinien, eröffnet Räume, Politiken zu beeinflussen und für die konkreten Interessen marginalisierter Personen einzutreten. Präsenz zählt.

Zusätzlich zum Transformationspotential, welches diese Individuen durch ihre Forderungen und Disruption für die Hochschulstruktur bieten, können diese Ideen „die Welt verändern“. Dieser diskursive Aktivismus möchte in den Institutionen und der Gesellschaft „Normen und Praxen reinterpreten, reformulieren und neu schreiben“ (Katzenstein 1998, S. 17). Präsenz ist wichtig, aber sie ist nicht genug. Disruption repliziert nicht, sondern leistet Widerstand und deutet um, sie strukturiert Institutionen und Kulturen neu, sodass diese jenen gegenüber, die einst ausgeschlossen waren, wahrhaft inklusiv werden.

Dieses Potential ist scheinbar der Grund, warum so viele Insider und Outsider, Grenzgänger_innen diese Arbeit machen. Wenn sie die Definition von „Exzellenz“ hinterfragen oder universitätsweite Umfragen zum Arbeitsklima für Frauen durchführen, stellen sie alltägliche Annahmen und Normen ihrer Arbeitsplätze in Frage. Wenn Geschlechterforscher_innen ihre Aufmerksamkeit auf die Universität richten und vergeschlechtliche Prozesse und Praxen sichtbar machen, dann stören sie „selbstverständliche“ Abläufe. Wenn sie Interpretationen durch ein feministisches Schauglas entwickeln, die Unterstellungen des mainstreams anfechten, für Veränderungen eintreten sowie etablierte Rollen hinterfragen, stören sie existierende soziale Rollen. In all dem „stören“ Frauen in verschiedensten Positionen, Insiderinnen und Außenseiterinnen, feministische Wissenschaftlerinnen und solche, die das Etikett nicht haben und Bergen das Potential, Institutionen und Gesellschaft zu transformieren.

Literatur

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. In: *Gender & Society*. 4, 2, S. 139-158.
- Acker, Joan (2006): Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. In: *Gender & Society* 20, 4. S. 441–64.
- Bird, Sharon R. (2011): Unsettling universities' incongruous, gendered bureaucratic structures: A case-study approach. In: *Gender, Work & Organization* 18,2, S. 202–30.
- Britton, Dana M.; Logan, Laura (2008): Gendered organizations: Progress and prospects. In: *Sociology Compass*. 2,1, S. 107-121.
- Collins, Patricia Hill (1986): Learning from the outsider within: The sociological significance of black feminist thought. In: *Social Problems* 33, 6, S. 14-S32.
- DeWelde, Kristine and Stepnick, Andi (2015): *Disrupting the culture of silence: Confronting gender inequality and making change in higher education*. Sterling, Virginia: Stylus.
- Elstain, Jean Bethke (1981): *Public Man, Private Woman: Women in Social and Political Thought*. Princeton: Princeton University Press.
- Ferguson, Kathy E. (1984): *The feminist case against bureaucracy*. Philadelphia: Temple.
- Flicker, Eva; Hofbauer, Johanna; Sauer, Birgit (2010): Reforming university, re-gendering careers. Informal barriers to women academics in Austria. In: Riegraf, Birgit; Aulenbacher, Brigitte; Kirsch-Auwärter, Edith; Müller, Ursula (Eds.): *GenderChange in Academia. Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 123-136.
- Gutierrez y Muhs, Gabriella; Niemann, Yolanda Flores; Gonzalez, Carmen G.; Harris, Angela P. (Eds.) (2012): *Presumed incompetent: The intersections of race and class for women in academia*. Logan, UT: Utah State University Press.
- Hark, Sabine und Wetterer, Angelika: (2010): "Gender Studies in Entrepreneurial Universities: The Case of Inter- and Transdisciplinarity." Pp. 279-88 in *Gender-Change in Academia*, edited by Birgit Riegraf, Brigitte Aulenbacher, Edit Kirsch-Auwärter, and Ursula Müller. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Katzenstein, Mary Fainsod (1998): *Faithful and fearless: Moving feminist protest inside the church and military*. Princeton: Princeton University Press.
- Laube, Heather (2010): "'It's Part of My Being': Demand Making and Discursive Protest by Feminist Sociologists Inside Academia." *Research in Social Movements, Conflict and Change* 30:3-41.
- Löther, Andrea and Elisabeth Maurer (2008): Evaluation of gender equality policies. In: Grenz, Sabine; Kortendiek, Beate; Kriszio, Marianne; Löther, Andrea (Eds.): *Gender Equality Programmes in Higher Education 2008: International Perspectives*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 53-68.
- Massachusetts Institute of Technology (1999): "A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT: How a Committee on Women Faculty came to be established by the Dean of the School of Science, what the Committee and the Dean learned and accomplished, and recommendations for the future." Available at <http://web.mit.edu/fnl/women/women.html#The%20Study> [3.11.2016].

- Messer Davidow (1991): "Know-how" In: (En)gendering knowledge: Feminists in academe. Hartman, Joan E. and Ellen Messer-Davidow, eds. Knoxville: University of Tennessee Press.
- National Science Foundation, National Center for Science and Engineering Statistics (2013): *Women, minorities, and persons with disabilities in science and engineering: 2013*. Special Report NSF 13-304. Arlington, VA. Available at <http://www.nsf.gov/statistics/wmpd/> [3.11.2016].
- National Science Foundation (2016): ADVANCE: Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers (ADVANCE). Available at <http://www.nsf.gov/crssprgm/advance/index.jsp>.
- Parsons, Elizabeth and Priola, Vincenza (2013): Agents for change and changed agents: The micro-politics of change and feminism in the academy. In: *Gender, Work, and Organization* 20, 5, S. 580-598.
- Pellert, Ada und Gindl, Michaela (2006): Gender equity and higher education reform in Austria. Pp. 61-72 in Sagaria, Mary Ann Danowitz. *Gender equality and university change: Gender equality in the European Union and the United States*. Gordonsville, VA, USA: Palgrave Macmillan.
- Wetterer, Angelika (2009): Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen' Eine wissenssoziologische Rekonstruktion. In: *GENDER Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, H. 2, 1. S. 45-60

Teil II

Vorherrschende fächer- und organisationspezifische
Praktiken und gleichstellungsbezogene Praxisbeispiele
in Wissenschaft und Forschung

„Das ist politisch nicht korrekt, aber ...“ – Über die implizite Vergeschlechtlichung heterogener Fachkulturen

Susanne Kink

Trotz jahrzehntelanger Bemühungen um soziale Gerechtigkeit und Gleichstellung von Frauen und Männern lässt sich auch heute noch immer feststellen, dass Wissenschaft eine Männerdomäne geblieben ist. Wenngleich mittlerweile u. a. Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen dazu beigetragen haben, dass geschlechterstereotype und soziale Diskriminierungen kaum noch explizit geäußert werden und damit die politische Korrektheit der eigenen Aussagen bzw. die objektive Darstellung der eigenen wissenschaftlichen Disziplin hoch im Kurs stehen, dient – wie im folgenden Beitrag gezeigt – Männlichkeit noch immer implizit als Mechanismus, der Frauen den Weg in der Wissenschaft erschwert. Im Rahmen einer Interviewstudie in Chemie und Erdwissenschaften konnte dabei festgestellt werden, dass die männliche Vergeschlechtlichung das gemeinsame Moment der sozialen Deutungen von Geschlecht im Feld der Wissenschaften bildet, sich allerdings heterogene fachkulturelle Praktiken sowie damit verbundene unterschiedliche Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit als ausschlaggebend erweisen, wenn es um die Vergeschlechtlichung wissenschaftlicher Tätigkeiten und Karrieren geht. Anhand von Beispielen aus der theoretischen Chemie und der klassischen Geologie wird im Beitrag damit verdeutlicht, dass zukünftige Maßnahmen und Initiativen die Heterogenität des wissenschaftlichen Feldes nicht außer Acht lassen sollten, wenn sie Argumenten gegen Gleichstellungsmaßnahmen – wie etwa demjenigen, dass das Geschlecht für die eigene Fachkultur „völlig egal [sei], würde ich jetzt behaupten“ (Dis_03: 722) – wirkungsvoll begegnen möchten.

1. Wissenschaft zwischen anhaltender Männlichkeit und Gleichstellungspolitik

Zu Beginn des 19. Jahrhunderts schien es noch ganz eindeutig, dass Universitäten die Spielwiese privilegierter weißer Gelehrter waren, denen vor allem eines gemein war – sie waren allesamt männlich. Ehre und Erfolg gebührte dabei jenem Mann, der sich voll und ganz seiner Universitätskarriere verschrieb, wie etwa der deutsche Philosoph Johann Gottlieb Fichte 1805 in seiner Vorlesung über die Bestimmung des Gelehrten ausführt:

„Sie alle, meine Herren, oder doch die meisten unter ihnen haben die Wissenschaften zur Beschäftigung ihres Lebens gewählt, und ich- so wie Sie; Sie alle- so lässt sich annehmen -wenden ihre ganze Kraft an, um mit Ehre zum Gelehrten-Stande gezählet werden zu können“ (Fichte 1845 [1805], S. 323).

Und auch 100 Jahre später, trotz Erster Frauenbewegung und dem mittlerweile rechtlich abgesicherten Zugang von Frauen zur höheren Bildung⁴⁰, adressierte beispielsweise Weber in seinen Ausführungen über Wissenschaft als Beruf aus dem Jahr 1919 ausschließlich den „jungen Mann[...], der sich der Wissenschaft als Beruf hingibt“ (Weber 2002 [1919], S. 474).

Mittlerweile ist ein neues Jahrtausend angebrochen und auch wenn heutzutage nicht nur aus Bildungseliten stammenden Männern, sondern zumindest formal Personen jeglicher sozialer Herkunft und jeglichen Geschlechts uneingeschränkt Zugang zu höherer Bildung gewährt wird, weist das wissenschaftliche System in Punkto Chancengleichheit anhaltend deutliche Schwächen auf: Zwar hat die Bildungsexpansion dazu beigetragen die Bildungschancen aller Schichten zu verbessern, schichttypische Ungleichheiten konnten jedoch bislang nicht völlig beseitigt werden (Geißler 2006). Noch immer wird der Bildungserfolg stark von sozialer Herkunft beeinflusst, daher ist es auch wenig verwunderlich, dass Professor_innen eher gehobenen Bildungs- und Berufsschichten entstammen (Möller 2013). Und auch in Punkto Geschlechtergerechtigkeit besteht noch Nachholbedarf an Hochschulen, denn während Frauen mittlerweile zwar knapp die Mehrheit der österreichischen Studierenden bilden, – mit starker Varianz zwischen den einzelnen Studienrichtungen⁴¹ – sind Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen der Wissen-

40 Der Zugang von Frauen zur höheren Bildung verlief über den Globus verteilt zu recht unterschiedlichen Zeitpunkten: 1833 erhielten Frauen erstmals in den USA Zugang zu Universitäten, in Frankreich ab 1863 (mit Ausnahme der theologischen Fakultät), in Großbritannien ab 1869 und in Österreich und Deutschland ab Beginn des 20. Jahrhunderts (Wobbe 1997; Tollmien 1990).

41 Der Anteil der weiblichen Studierenden im Bereich Maschinenbau beträgt 9%, in der Elektrotechnik 10%, in naturwissenschaftlichen Fächern wie den Erdwissenschaften sind hingegen 36% der Studierenden weiblich, in der Chemie 48%. In Studienrichtungen wie Pädagogik oder Französisch (beide mit einem Frauenan-

schaft nach wie vor stark unterrepräsentiert. Allem Anschein nach verfestigt sich auch gegenwärtig noch immer ein Bild der Academia als eine von Bildungseliten und Männern geprägte Kaderschmiede. Es ist dabei unter anderem die Illusio des wissenschaftlichen Feldes, welche die Vorstellung begünstigt, dass Wissenschaft von jenen Persönlichkeiten gemacht wird (Engler 2000), die einer „formidablen männlichen Persönlichkeit“ (Bourdieu 1997, S. 191) entsprechen. Männlichkeit dient dabei – wenn auch mittlerweile implizit – als gängiger und unhinterfragter Auswahlmechanismus im Konkurrenzkampf um die raren (unbefristeten) wissenschaftlichen (Spitzen-)Positionen (Zimmermann 2000). Um das Bild einer elitären, männlichen Wissenschaft aufzubrechen, finden sich in Österreich zahlreiche Maßnahmen und Initiativen, die darauf abzielen, einerseits die soziale Durchlässigkeit der Hochschulen zu erhöhen (Stichwort: Familienbeihilfe, Studienbeihilfe, First Generation Students etc.), andererseits den Frauenanteil in der Wissenschaft zu steigern und die Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft als einen Grundsatz zu verankern (Stichwort: Quoten, UG2002, FEMtech etc.; siehe Wroblewski in diesem Buch). Studien belegen dabei, dass soziale Ungleichheiten in der Wissenschaft nach wie vor persistent sind (zum Thema soziale Herkunft siehe etwa Lörz und Schindler 2011; Lassnig et al. 2007; zum Thema Geschlecht siehe etwa Beaufaÿs 2003; Beaufaÿs, Engels und Kahlert 2012; Paulitz et al. 2015). Auch heute noch sind speziell Frauen in der Wissenschaft mit Barrieren konfrontiert, die in den Strukturen, der Kommunikation oder den Handlungsweisen der wissenschaftlichen Erkenntnisgewinnung (Krais 2000) ihre Wirkmächtigkeit entfalten und hartnäckig das Bild des männlichen Wissenschaftlers aufrechterhalten. Erst 2015 beispielsweise schockierte der Nobelpreisträger Tim Hunt mit seiner Aussage, in welcher er weibliche Wissenschaftler_innen zu lediglich von Gefühlen gesteuerten Objekten degradiert und ihnen damit jegliche Wissenschaftlichkeit abspricht: „Let me tell you about my trouble with girls ... three things happen when they are in the lab ... You fall in love with them, they fall in love with you and when you criticise them, they cry“ (The Guardian 2015).

Auch wenn unzählige (politische) Maßnahmen unbestritten dazu beigetragen haben die soziale Ungleichheit in der Wissenschaft bis zu einem gewissen Grad abzuschwächen, so gilt auch heute noch, was Hark bereits 2001 festhielt:

„Wissenschaft als Beruf ist Männerdomäne geblieben. Wissenschaft als Beruf stattet den homo academiucus aus mit Habitus, mit Bildungskapital, mit universitärem Machtkapital, mit symbolischem Kapital – alles gebunden an ‚die im Feld wirksame Eigenschaft‘, an das stärkste Machtpotential: männliches Geschlecht.“ (Hark 2001, S. 57)

teil von 84%) überwiegt der Anteil der weiblichen Studierenden deutlich (Unidata 2016).

Der folgende Beitrag konzentriert sich dabei vor allem darauf, wie trotz aller gleichstellungspolitischen Bemühungen in den Wissenschaften Männlichkeit noch immer implizit als Mechanismus wirkt, um Frauen den Weg in der Wissenschaft zu erschweren. Dabei wird der Vermutung nachgegangen, dass vor allem die Heterogenität wissenschaftlicher Fachkulturen dazu beiträgt die Wirkmächtigkeit gleichstellungspolitischer Maßnahmen zu schmälern: Inwiefern können diese den unterschiedlichen Anforderungen in wissenschaftlichen Gebieten und damit auch den unterschiedlichen Praktiken des beruflichen Alltages und der wissenschaftlichen Karrieren gerecht werden? Die Ergebnisse einer Interviewstudie zeigen, dass genau diese unterschiedlichen fachkulturellen Praktiken sich als ausschlaggebend erweisen, wenn es um die Vergeschlechtlichung wissenschaftlicher Tätigkeiten und Karrieren geht. Mit dem Argument, dass speziell im eigenen Fach „das Geschlecht ja völlig egal sei“, wird die Notwendigkeit von Maßnahmen, welche die Chancengleichheit in der Wissenschaft erhöhen, für das eigene Fach von der Hand gewiesen.

1.1. Vergeschlechtlichte Fachkulturen theoretisch und empirisch analysieren

Der vorliegende Artikel basiert auf einer Interviewstudie, in deren Rahmen 21 Wissenschaftler_innen unterschiedlichster Statusgruppen, die an österreichischen Universitäten tätig sind, nach ihren Karrierewegen, wissenschaftlichen Tätigkeiten, ihrem Arbeitsalltag und den Gepflogenheiten im eigenen Fach befragt wurden. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Ausdifferenzierung der Wissenschaft in unzählige Disziplinen, Studies und Forschungsgebiete wurde mithilfe leitfadengestützter Interviews der übergeordneten Frage nachgegangen, welche fachkulturellen Unterschiede sich hinsichtlich der sozialen und epistemischen Praxis naturwissenschaftlicher Gebiete feststellen lassen und wo und wie diese Spielräume für die Vergeschlechtlichung der Fachkulturen bieten. Fachkulturen werden dabei verstanden als „sets of taken-for-granted values, attitudes and ways of behaving, which are articulated through and reinforced by recurrent practices among a group of people in a given context“ (Becher und Trowler 2001, S. 23). Der Blick liegt damit auf der wiederkehrenden Praxis der in diesen Fachkulturen tätigen Akteur_innen mit ihren Interpretationen, Deutungen und Werten. Empirisch lässt sich diese wiederkehrende Praxis – im Anschluss an Paulitz‘ Auffassung von Fachkulturen (2012) als diskursive Praktiken – durch Erzählungen wissenschaftlicher Akteur_innen im Feld rekonstruieren. Diese Erzählungen erlauben Rückschlüsse über das geteilte Wissen in den untersuchten Fachkulturen der orga-

nischen und theoretischen Chemie, ‚klassischen‘⁴² Geologie sowie Hydrogeologie. Im Anschluss an die geschlechtersoziologische bzw. feministische Wissenschaftsforschung kann davon ausgegangen werden, dass den Darstellungen des eigenen Faches auch Deutungen von Geschlecht inhärent sind (siehe z.B. Harding 1986; Singer 2010). Es wird untersucht, wie Geschlechtervorstellungen mit fachkulturellen Orientierungen verknüpft werden und dabei in der diskursiven Praxis vergeschlechtlichte Fachkulturen hervorgebracht werden (Paulitz 2012). Das methodische Vorgehen lehnt sich an ein im Rahmen zweier Projekte entwickeltes Vorgehen an (siehe Paulitz; Kink und Prietl 2015; sowie Paulitz, Kink und Prietl 2016): Um erstens nicht in das Material hineinzutragen, was Gegenstand der Analyse sein sollte (Stichwort: Reifizierung), wurde das Thema Geschlecht erst gegen Ende des Interviews explizit angesprochen. Die Analyse und der Vergleich jener Passagen, in welchen die Interviewpartner_innen ihr eigenes Fach beschreiben, und jenen, in welchen sie das Thema Geschlecht ausführen, erlaubt es zweitens, nicht nur expliziten, sondern auch impliziten Vergeschlechtlichungen auf die Spur zu kommen. Ob die Bemühungen um soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit an österreichischen Universitäten sich bereits in den sozialen und epistemischen Praktiken naturwissenschaftlicher Fachkulturen wiederfinden oder ob diese noch immer verschiedene Exklusionsmuster beinhalten, ist Gegenstand der nachfolgenden Ausführungen.

1.2. „Das ist politisch nicht korrekt, aber ...“ – Empirische Ergebnisse

„Sozialer Aufstieg ist in Österreich besonders schwer“ (Nimmervoll 2014), so titelte der Standard im September 2014 auf Basis der Ergebnisse der OECD-Studie Studie „Education at a Glance 2014“ (siehe OECD 2014). Diese zeigt, dass es in Österreich jungen Erwachsenen kaum gelingt über den Bildungsstand der eigenen Eltern hinaus zu gelangen, d.h. die Aufwärtsmobilität ist sehr gering; Frauen sind im besonderen Maße davon betroffen. Es verwundert daher wenig, dass die Zahl der Studierenden aus bildungsfernen Milieus seit Jahren konstant gering bleibt: Nur 6,6% der 25- bis 44- Jährigen, deren Eltern über einen Pflichtschulabschluss verfügen, erreichen einen Hochschulabschluss; demgegenüber erreichen 55,8% jener Personen, in welchen Mutter oder Vater eine Hochschule absolviert haben, ebenfalls den Hochschulabschluss (vgl. Statistik Austria 2015, S. 94). Hinsichtlich sozialer Mobilität lassen sich allerdings innerhalb der verschiedenen Disziplinen

42 In Abgrenzung zu anderen Gebieten der Erdwissenschaften, wie etwa Mineralogie, Paläontologie aber auch Hydrogeologie, wird von den Interviewpartner_innen das Gebiet als ‚klassische‘ Geologie bezeichnet.

deutliche Unterschiede feststellen, denn während Medizin oder Kunst traditionell zu jenen Disziplinen mit geringer sozialer Durchlässigkeit zählen und damit eher von Studierenden absolviert werden, die selbst aus einem Akademiker_innenhaushalt stammen (Maaz 2006), weisen in Österreich vor allem Geistes- und Sozialwissenschaften eine vergleichsweise höhere Durchlässigkeit auf (Unger 2015). Naturwissenschaftliche Fächer befinden sich diesbezüglich im unteren Mittelfeld, im Vergleich zu Kunst und Medizin schneiden sie dennoch deutlich besser ab, was sich auch im untersuchten Sample widerspiegelt. Hier finden sich neben Naturwissenschaftler_innen mit akademisch gebildeten Elternteilen – teilweise mit Vätern, die eine Professur innehaben/hatten – ebenso jene, deren Erziehungsberechtigte auf weniger Bildungskapital zurückblicken können und lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen. Eine Interviewpartnerin beschreibt die Unterstützung seitens ihrer Großmutter folgendermaßen: „Ich bin bei der Großmutter aufgewachsen und die hat nur die Volksschule besucht. [...] Und die hat mich eigentlich sehr unterstützt, gefördert“ (Dis_11: 416-417). Den Interviews zufolge ist eine Karriere in den Naturwissenschaften damit für Wissenschaftler_innen unterschiedlichster sozialer Herkunft offen und auch die hohe Internationalität unterstützt dieses positive Bild. Da Englisch die Fachsprache vieler naturwissenschaftlicher Fächer ist, gelingt es den Erzählungen zufolge Personen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, einfacher sich in die jeweilige Fachkultur einzuleben. So beschreibt ein organischer Chemiker die eigene Arbeitsgruppe als „sehr multikulturell und ja, es wird viel Englisch gesprochen [...] ja, es ist eher Multikulti eigentlich und es funktioniert auch hervorragend“ (Dis_03: 480-482). Während soziale und regionale Herkunft eine geringe Rolle für naturwissenschaftliche Fachkulturen zu spielen scheinen, bleibt bisher offen, ob sich dieses tendenziell positive Bild auch beziehungsweise auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Naturwissenschaften fortsetzt.

Die Ausführungen der interviewten Wissenschaftler_innen zum eigenen Fach liefern mit wenigen Ausnahmen kaum explizite Hinweise darauf, dass Deutungen zu Geschlecht in den fachlichen Deutungen eingelagert sind. Die Wissenschaftler_innen sprechen beispielsweise en gros nicht davon, dass Frauen keine guten Naturwissenschaftler_innen sind und ihnen die notwendigen fachlichen Kompetenzen fehlen würden. Ganz im Gegenteil, überwiegend wird die Relevanz von Geschlecht für das eigene Fach von den Interviewpartner_innen deutlich negiert: „völlig egal, würde ich sagen“ (Dis_13: 475), so eine Geologin, die damit ihr Gebiet als geschlechtsneutral markiert. Gleichstellungspolitische Maßnahmen scheinen damit zumindest auf rhetorischer Ebene ihre Wirksamkeit zu entfalten (vgl. Wetterers These der rhetorischen Modernisierung, Wetterer 2003) und explizite Diskriminierungen von Frauen, wie sie zu Zeiten von Fichte und Weber, aber auch vor einigen Jahren noch gang und gäbe waren, lassen sich kaum mehr finden. Nichtsdesto-

trotz „gibt [es] noch immer Vorurteile, es gibt noch immer Diskriminierungen. Ich weiß nicht, ob das gut ist, aber sie sind versteckter geworden, viel subtiler“ (Dis_12: 546-547), so eine Chemikerin. Neben der Geschlechtsneutralität des eigenen Faches und dem Festhalten daran, dass es doch „völlig uninteressant [sei], was für ein Geschlecht man hat“ (Dis_03: 723), finden sich aber auch immer wieder Äußerungen über unterschiedliche Fähigkeiten weiblicher und männlicher Wissenschaftler_innen (mehr dazu im nächsten Abschnitt). Dabei gilt es besonders zu betonen, dass mensch sich der politischen Inkorrektheit solcher Aussagen durchaus bewusst sei, wie die Aussage eines organischen Chemikers belegt: „Das ist politisch nicht korrekt natürlich, aber ich merke, dass die Talente schon ein bisschen ungleich verschoben sind“ (Dis_01: 340-341). Und auch ein Geologe schlägt mit seiner Aussage in dieselbe Kerbe, wenn er die Interviewer_in bittet dies „nicht ganz falsch [zu] verstehen“ (Dis_07: 162), wenn er von den unterschiedlichen körperlichen Fähigkeiten von Frauen und Männern berichtet. Bestehende Geschlechterungleichheiten in den Wissenschaften, etwa in Bezug auf die Verteilung von Professuren, werden von den Interviewpartner_innen dabei nicht auf das eigene Fach zurückgeführt, sondern an allgemeinen Kriterien wie der schwierigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder den lange Zeit niedrigen Anteilen weiblicher Studierender festgemacht. Änderungen im System, wie etwa das mittlerweile ausgeglichene Verhältnis weiblicher und männlicher Studierender, würden demnach die bestehenden Geschlechterungleichheiten eigenständig regulieren, wie ein Hydrogeologe erklärt:

„Ich sehe aber aus jetziger Sicht, dass durchaus ein Aufweichen da ist, also ich sehe nicht die Gefahr, dass das immer so bleiben wird. Habe aber auch nicht das Gefühl, dass da Kollegen krampfhaft auf festharren an der Männerdominanz, ist halt so. Ich hoffe, es wächst sich bald einmal natürlich aus.“ (Dis_06: 915-917)

Insgesamt zeigt sich, dass unter anderem gleichstellungspolitische Maßnahmen sicherlich dazu beigetragen haben explizite und offensichtliche Diskriminierungen von Frauen in der Wissenschaft abzuschwächen. Fraglich bleibt dabei, ob die epistemischen und sozialen Praktiken naturwissenschaftlicher Fachkulturen wirklich so neutral sind, wie von den Interviewpartner_innen behauptet, oder ob sich dahinter nicht doch implizit und subtil Mechanismen verbergen, die den Aufstieg von Frauen in der Wissenschaft deutlich erschweren. Anhand von theoretischer Chemie und ‚klassischer‘ Geologie wird – wie im Zitat der Chemikerin über die versteckte und subtile Diskriminierung bereits angedeutet – im Folgenden gezeigt, wie doch immer wieder implizit bestimmte Vorstellungen von Geschlecht in die fachlichen Deutungen einfließen und damit naturwissenschaftliche Fachkulturen zu vergeschlechtlichten Kulturen werden.

1.2.1. „Viel mehr Frauen, die das nicht so gern haben“: das Beispiel der theoretischen Chemie

Im Vergleich zur organischen Chemie und deren Orientierung am amerikanischen Prinzip der Großforschungsgruppen ist theoretische Chemie ein Fach, das „immer ein Minderheitenprogramm“ (Dis_15: 254) darstellt und ein eher loses Beieinander von Wissenschaftler_innen vereint, die an völlig unterschiedlichen chemischen Instituten angesiedelt sind, sich dennoch selbst als theoretische Chemiker_innen verstehen.

Unter Referenz auf Programmierung und bloßer Anwendung, die einer „Verblödungsstrategie“ (Dis_15: 179) gleichkommt, werden innerhalb des eigenen Faches Hierarchien hergestellt, etwa wenn davon gesprochen wird, dass „es [...] zwei Arten von Theoretikern [gibt]. [...] Es gibt solche, die sind wirklich Theoretiker, die entwickeln Methoden, Programme, Formeln. Dann gibt es die angewandten [...] Theoretiker, die [...] diese Methoden [...] anwenden“ (Dis_11: 135-138), so eine theoretische Chemikerin. Diese Unterschiede zwischen jenen, die ihre Programme selbst schreiben und jenen, die diese bloß anwenden, werden auch dann wieder aufgegriffen, wenn theoretische Chemiker_innen die epistemische Praxis ihres Faches beschreiben. Wissenschaftliche Erkenntnis wird in der theoretischen Chemie durch die „Simulation von Molekülen und deren Reaktionen und Eigenschaften“ (Dis_12: 96-97) gewonnen, das Fundament hierfür liefert „Mathematik, ganz klar, weil auf dem basiert es, Programmierung, Physik und Chemie“ (Dis_12: 232). Mathematische Kenntnisse und Fähigkeiten werden demnach als *die* notwendige Ressource erachtet, um in diesem Fach tätig sein zu können. Die mathematischen Anforderungen seien so hoch, dass „über den Abschluss hinaus ein gutes Basiswissen in Mathematik“ (Dis_11: 348) vonnöten wäre. Die Notwendigkeit von Mathematik wird bekräftigt dadurch, dass „unheimlich viel Wissen aus numerischer Mathematik“ (Dis_15: 171) gefordert wird, aber ebenso eine über die erwerbbaare Kompetenz hinausgehende „gewisse Liebe zur Mathematik“ (Dis_14: 146), so die Aussagen der theoretischen Chemiker_innen. Problematisiert wird dabei, dass weder mathematische, physikalische oder informatische Kenntnisse in dem für die theoretische Chemie benötigtem Umfang als Teil des Chemiestudiums unterrichtet werden, sondern dass sich diese erst eigenständig angeeignet werden müssen: „Das ist der Grund, warum das viele Leute nicht machen, weil sie sagen, da habe ich den doppelten Aufwand“ (Dis_15: 262-263), so ein Chemieprofessor. Die geringe Zahl des wissenschaftlichen Nachwuchses und folglich auch der wissenschaftlichen Community, d.h. das „Minderheitenprogramm“ theoretische Chemie, wird im Fach selbst also mit dem Fehlen einer für die wissenschaftliche Erkenntnis notwendigen Ressource begründet, nämlich der umfassenden Ausbildung in Mathematik, Informatik und Physik.

In den Ausführungen zum eigenen Fach der theoretischen Chemie und den dafür erforderlichen Kenntnissen und Fähigkeiten finden sich bisher keine Hinweise darauf, dass Geschlecht in den fachlichen Deutungen des Faches eingelagert ist. Vielmehr scheint es so, als ob sich theoretisch-chemische Erkenntnis in einer Linie mit der Forderung nach einer neutralen, wertfreien Wissenschaft, die völlig frei von sozialen Deutungen sei, befinden würde. Vielmehr noch wird die Relevanz von Geschlecht für das eigene Fach deutlich negiert, wenn ein Professor etwa meint, dass „die Geschlechtszugehörigkeit [...] mit der wissenschaftlichen Arbeit gar nichts zu tun [hat]“ (Dis_15: 531-532). Kommen die Interviewpartner_innen jedoch auf Frauen in der theoretischen Chemie zu sprechen (selten von alleine, daher meist gegen Ende des Interviews durch Aufforderung der Interviewerin), dann zeigt sich, dass die Vorstellung der neutralen wissenschaftlichen Praxis auf subtile Art und Weise doch bestimmte Vorstellungen von Geschlecht beinhaltet: Um das eigene Fach implizit geschlechtlich zu markieren, wird sich in der theoretischen Chemie der für das eigene Fach so wichtigen Mathematik bedient. Der geringe Anteil am wissenschaftlichen Nachwuchs wird von einer theoretischen Chemikerin etwa damit begründet, dass „[w]ir [...] für die meisten Leute in Richtung Physik – vor allem, wenn es um weibliche Personen geht – und Mathematik [sind]“ (Dis_12: 497-498). Und auch eine weitere Wissenschaftlerin formuliert es ganz deutlich:

„Ich glaube einfach, dass die Zahl der Frauen, die Mathematik mögen und sich dann vorstellen können, dass sie in dem Gebiet was arbeiten, viel viel niedriger ist. [...] Und da gibt es einfach viele Leute, die das nicht verstehen und damit nicht umgehen können, und viel mehr Frauen, die das nicht so gern haben.“ (Dis_11: 376-378)

Während also in der theoretischen Chemie mathematische Befähigung als die zentrale Anforderung für das eigene Fach und die Erkenntnisgewinnung durch Simulation formuliert wird, wird Frauen genau dieses Interesse und die Befähigung dazu abgesprochen: „[D]as ist aber auch nicht unbedingt weiblich, eben die Physiklastigkeit, die Mathematiklastigkeit“ (Dis_15: 504-505), so der Grundtenor. Diese Vorstellung einer mathematikaversen Weiblichkeit wird nicht für den gesamten Globus entworfen, sondern es scheint ebenso länderspezifische Ausnahmen zu geben wie etwa Spanien oder osteuropäische Länder, in welchen der Frauenanteil in der theoretischen Chemie deutlich höher ausfällt. Als Gründe dafür werden einerseits Hierarchien zwischen verschiedenen Gebieten angeführt – in Spanien sind vor allem Fächer mit hoher budgetärer Ausstattung wie etwa organische Chemie männlich dominiert, theoretische Chemie zählt hier nicht hinzu – sowie andererseits die stärkere Verankerung von mathematischer Ausbildung im Grundstudium, „weil dort [war] die mathematische Ausbildung einfach immer schon Bestandteil von einem Studium, viel höher als bei uns. Und da [sind] auch viel mehr Frauen, die das gern machen“ (Dis_11: 371-372).

In diesem letzten Zitat einer theoretischen Chemikerin findet sich darüber hinaus ein weiteres interessantes Detail wieder. Wie bereits erwähnt, verlangt die Arbeit in der theoretischen Chemie einen hohen, über das Studium hinausgehenden zusätzlichen Lernaufwand; dem vorigen Zitat nach zu urteilen, scheint dieser Mehraufwand in osteuropäischen Ländern nicht erforderlich zu sein, so die Begründung für den dortigen höheren Frauenanteil. Immer wieder beziehen sich die Interviewpartner_innen auf diesen Aspekt des Zusatzaufwandes, wenn sie von Frauen in ihrem Fach sprechen, denn genau der benötigte Wille zu einem Mehr an Arbeit wird Frauen abgesprochen, wie die folgende Aussage eines theoretischen Chemikers belegt:

„Der Grund [für den geringen Frauenanteil im Fach] ist sicherlich bei uns eher, dass Life Science für viele Frauen attraktiver ist. Leben, nicht Mathematik. Life Science kannst du anfangen, nachdem du dein Regelstudium gemacht hast, du musst nicht zusätzlich alles Mögliche lernen. [...] Das ist einfach, solange es eben unsere Disziplin unheimlich viel freiwillige, zusätzlich Lernarbeit verlangt, hat man halt das. Wird nicht mehr [der Frauenanteil].“ (Dis_15: 514-531)

Das Beispiel der theoretischen Chemie dokumentiert damit ganz eindrucksvoll, wie vermeintlich neutrale fachliche Deutungen implizit doch soziale Deutungen von Geschlecht bergen. Konkret wird in der theoretischen Chemie mithilfe der Mathematik die epistemische Praxis der Simulation männlich vergeschlechtlicht und dies bekräftigt, indem Frauen der für eine wissenschaftliche Karriere erforderliche Wille, den erforderlichen Zusatzaufwand zu leisten, abgesprochen wird. Wie sieht dies nun in einem naturwissenschaftlichen Fach aus, in dem Mathematik eine weitaus geringere Rolle einzunehmen scheint? Verbergen sich auch hier soziale Deutungen in den Vor- und Darstellungen vom eigenen Fach?

1.2.2. „Halbschuhtourist sollte man keiner sein“: das Beispiel der ‚klassischen‘ Geologie

Geologie stellt neben Paläontologie, Petrologie, Mineralogie und Hydrogeologie jenen Teilbereich der Erdwissenschaften dar, der sich mit den „geodynamischen Prozesse[n], die die Erde bilden oder die Gestalt der Erde bilden“ (Dis_08: 331-332), beschäftigt. Um diese Prozesse adäquat darstellen zu können, wird sich in der klassischen Geologie verschiedener Arten der Erkenntnisgewinnung bedient, ein Geologe äußert diese Dreiteilung folgendermaßen: „Manche von uns sind sehr geländeorientiert, manche sind sehr labororientiert, manche sind modellierungsorientiert. Es gibt also alles, was man machen will“ (Dis_08: 82-84). Einen ersten und besonders zentralen Baustein stellt die Arbeit im Gelände dar, hierbei werden Gesteins- und Bodenproben gesammelt, klassifiziert und verglichen. Darüber hinaus wird wissenschaftliche Erkenntnis im Labor durch die Analyse der gesammelten

Proben in Hinblick auf ihre Bestandteile sowie durch die Simulation von geologischen Prozessen der Erde gewonnen. Die Wichtigkeit der Arbeit im Gelände und des realen Bezuges zum Gestein deutet sich bereits in der Beschreibung von Simulationsprozessen an, wie etwa das folgende Zitat eines Geologen zeigt:

„Es gibt halt sehr viele, die dann auch versuchen, solche Prozesse auf der Erde, in der Erde, numerisch zu modellieren. Das ist durchwegs ganz modern. Da kommt man halt allerdings nur mehr wenig mit wirklichen Gesteinen oder so in Berührung.“ (Dis_07: 88-90)

Und auch wenn es um erforderliche Eigenschaften, Fähigkeiten und Kenntnisse geht, dann fällt auf, dass im Vergleich zu Laborarbeit und Simulationen besonders die Arbeit im Gelände einen zentralen Bezugspunkt der klassischen Geologie bildet. Alle Interviewpartner_innen benennen die Arbeit im Gelände als die essentielle Art, um zu wissenschaftlicher Erkenntnis in der Geologie zu gelangen, denn man sollte, „[w]enn man ein geländeorientierter Erdwissenschaftler ist, [...] zumindest fähig sein ins Gelände zu gehen“ (Dis_08: 208) oder „einigermaßen trittsicher [...] und ein bisschen wetterfest. Ja, also Halbschuhtourist sollte man keiner sein“ (Dis_05: 170-171). Auch der gute wissenschaftliche Nachwuchs sei daran erkennbar, „wie sich die Leute dann [bei den Geländelehrveranstaltungen] tun. Also wenn einer komplett hilflos jetzt vor einer Felsmauer steht [...]“ (Dis_05: 176-177). Immer wieder wird von den Geolog_innen in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit einer bestimmten „körperlichen Grundkondition“ genannt, die sie als konstitutives Moment für die Tätigkeit in ihrem Fach formulieren.

Wie auch in der theoretischen Chemie vermag die erste Wahrnehmung in der klassischen Geologie den Eindruck zu vermitteln, dass die wissenschaftliche Praxis völlig frei von sozialen Deutungen zu Geschlecht sei, denn „ich glaube nicht, dass das eine große Rolle gespielt hat“ (Dis_07: 615), so ein Geologe. Der zweite Blick auf das Material zeigt jedoch auch in der klassischen Geologie, dass implizit bestimmte Geschlechtervorstellungen am Werk sind, die genau jene Arbeit als vergeschlechtlicht enttarnt, die sich als konstitutiv für das eigene Fach erweist.

Durch die Bank hinweg erzählen die Wissenschaftler_innen der klassischen Geologie vom stark steigenden Frauenanteil – wohlgermerkt beziehen sie sich dabei auf den Frauenanteil unter den Studierenden und nicht auf den Anteil der Wissenschaftlerinnen, welcher konstant unter 10% liegt. Als einen Grund für den steigenden Anteil von Frauen wird die Veränderung des eigenen Faches weg von „Kletterern“ und „Bergsteigern“ (Dis_07: 178) hin zu mehr Erkenntnisgewinn durch die Arbeit im Labor genannt. Ein Interviewpartner betont gar, dass Frauen früher „alle abgeschreckt [waren] dadurch, dass es ziemlich geländebetont ist und eben auch laborbetont und zwar nicht, indem man pipetiert, sondern wo man Steine schneidet und zwar solche Trümmer“ (Dis_05: 459-459). In der klassischen Geologie werden also in Zusammenhang mit Frauen Veränderungen der eigenen Fachkultur themati-

siert, im Zuge derer Frauen – wie im vorangegangenen Zitat mit dem Hinweis, dass sich Frauen vor den Trümmern schrecken würden – in einem ganz bestimmten Teilbereich der klassischen Geologie positioniert werden, nämlich im Labor. Besondere Brisanz gewinnt dieser Befund aber erst in Zusammenhang mit der Feststellung, dass dieser Wandel weniger zentral für die eigene Fachkultur zu sein scheint. Auch auf die Frage, ob sich in Bezug auf die ausgeführte Technisierung der Geologie ebenso das Berufsbild geändert hätte, wird wieder die Arbeit im Gelände als essentiell beschrieben, denn „der Anteil an der Feldarbeit ist natürlich [noch immer] ein essentieller. [...] Also über das werden Sie nie hinwegkommen“ (Dis_08: 109-111), so ein Geologe. Zusätzlich wird die Wichtigkeit der Arbeit im Gelände dadurch gestärkt, dass sich die Wissenschaftler_innen selbst als „geländeorientierter Erdwissenschaftler“ (Dis_08: 208) bezeichnen oder als einer „[d]er letzten, so, klassischen Geologen, nennen wir es einmal so, der halt doch noch sehr viel auswärts draußen im Gelände unterwegs ist“ (Dis_07: 61-62). Neben der eigenen Positionierung im Gelände und der Positionierung von Frauen im Labor lässt sich feststellen, dass Frauen die für die Arbeit im Gelände erforderliche körperliche Grundkonstitution abgesprochen wird. Schon im genannten Zitat mit dem Hinweis auf „solche Trümmer“, vor denen sich Frauen schrecken würden, wird ihnen eine gewisse physische Kraft abgesprochen. Und auch die Ausführung anderer Wissenschaftler_innen schlagen in dieselbe Kerbe, wenn etwa in folgender Weise von Frauen in der klassischen Geologie gesprochen wird:

„Aber auch .. was die .. , das jetzt nicht ganz falsch verstehen oder so, was jetzt die, die körperlichen Voraussetzungen und so weiter angeht, da sind schon einige [Frauen] dabei, die zumindest für das, was ich praktiziere, sicher nicht geeignet sind.“ (Dis_07: 162-164)

Interessant ist hierbei, dass sich dieses Muster ebenso im Interview mit der weiblichen Geolog_in wieder findet, die sich im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen zudem selbst im Labor positioniert. In der Beschreibung über die Beschaffung von Proben äußert sie den hohen erforderlichen Bedarf an Forschungsmaterial, nämlich „drei bis vier Kilo von einer Probe frischem Material, das heißt, man muss schon ein bisschen schleppen“ (Dis_13: 171-173). Auf die Frage, wieviel sie denn bei einer Wanderung an Gestein mitnehmen würde, meint sie: „er [zeigt am Foto auf den Professor] kann relativ viel schleppen. Fünf [Kilo] oder so. [...] dann trag ich zwei, dann passt das schon“ (Dis_13: 177-178). Den Ausführungen über den physisch überlegenen Professor und ihre eigene körperliche Unterlegenheit – auch wenn diese ‚ja schon passen würde‘ – ist das stereotype Bild eines massive Steine schleppenden männlichen Geologen inhärent, das sowohl von männlichen als auch weiblichen Geolog_innen konstruiert wird.

Zusammenfassend lässt sich resümieren, dass sich hinter der für das eigene Fach konstitutiven Arbeit im Gelände eine bestimmte Vorstellung von Männlichkeit und Weiblichkeit verbirgt und damit auch in der klassischen

Geologie in den fachlichen Deutungen bestimmte Vorstellungen zu Geschlecht implizit zum Ausdruck gebracht werden. Durch die Positionierung von Frauen im Labor, das im hierarchischen Gefüge der verschiedenen epistemischen Praktiken im Vergleich zur Arbeit im Gelände einen geringeren Stellenwert einzunehmen scheint und durch Absprache der Fähigkeiten, die für die zentrale Tätigkeit der Arbeit im Gelände erforderlich sind, wird implizit das eigene Fach männlich vergeschlechtlicht.

1.3. Resümee: versteckte Vergeschlechtlichung im Spiegel heterogener Fachkulturen

„Wissenschaft [...] ist Männerdomäne geblieben“ (Hark 2001, S. 57), dies unterstreichen auch die im Rahmen der Interviewstudie gewonnenen Ergebnisse nur allzu deutlich. Trotz intensiver Bemühungen um soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit in der Wissenschaft dient Männlichkeit noch immer implizit als unhinterfragter Auswahlmechanismus, wenn es beispielsweise um die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Besetzung der raren wissenschaftlichen Positionen im Wissenschaftssystem geht. Wenngleich mittlerweile explizite Diskriminierungen kaum noch offen geäußert werden und damit neutrale Darstellungen der eigenen wissenschaftlichen Gebiete sowie die Notwendigkeit von ‚political correctness‘ Teil des dominierenden Diskurses sind, verdeutlichen die Beispiele der theoretischen Chemie und der klassischen Geologie dennoch die Wirksamkeit bestimmter Bilder von Männlichkeit und Weiblichkeit, die unter anderem Frauen den Weg an die Spitzenpositionen der Wissenschaft erschweren. Die männliche Vergeschlechtlichung naturwissenschaftlicher Fachkulturen bildet dabei das gemeinsame Moment der sozialen Deutungen von Geschlecht im Feld der Wissenschaft, wenngleich nicht außer Acht gelassen werden kann, dass Vergeschlechtlichungen je nach Fachkultur variieren. Während etwa im Bereich der klassischen Geologie Frauen im Labor positioniert werden und die für die eigene Fachkultur zentrale Forschungsarbeit im Gelände männlich markiert wird, bedeutet dies für ein Fach mit hohem Laboranteil wie der organischen Chemie noch lange nicht, dass Frauen hier höhere Karrierechancen vorfinden. Auch in der organischen Chemie wird mittels hierarchischer Positionierungen von biologischen und mechanistischen Denkweisen – biologisch als weiblich gedeutet, mechanistisch als männlich – die eigene Fachkultur männlich vergeschlechtlicht. Überdies lassen sich ebenfalls innerhalb der Disziplinen, beispielsweise Chemie, fachkulturelle Unterschiede finden, wie etwa der Vergleich von theoretischer Chemie – hier dient u.a. die den Frauen zugesprochene Mathematikaversion als zentrales Prinzip der Vergeschlechtlichung – und organischer Chemie verdeutlicht. Eines scheint dabei aber immerzu konstant zu bleiben: die *männliche* Vergeschlechtlichung

der zentralen fachkulturellen Elemente. Es lässt sich also feststellen, dass implizit noch immer bestimmte Vorstellungen von Geschlecht in die fachlichen Deutungen naturwissenschaftlicher Gebiete einfließen und damit naturwissenschaftliche Fachkulturen zu vergeschlechtlichten Kulturen werden. Die Bemühungen um soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit an österreichischen Universitäten lassen sich demnach in den sozialen und epistemischen Praktiken naturwissenschaftlicher Fachkulturen noch nicht wiederfinden, vielmehr beinhalten diese noch immer – wenn auch ganz *unterschiedliche* – Muster der Exklusion.

Um das im Rahmen des *International Day of Women and Girls in Science* erklärte Ziel “to achieve full and equal access to and participation in science for women and girls” (UN 2016) der UN zu erreichen und damit Gleichstellungsmaßnahmen wirksam werden zu lassen, sollten Maßnahmen und Initiativen daher künftig die Heterogenität des wissenschaftlichen Feldes berücksichtigen. Argumente gegen Gleichstellungsmaßnahmen wie, dass in der eigenen Fachkultur Geschlecht „völlig egal [sei], würde ich jetzt behaupten“ (Dis_03: 722), könnte die Grundlage entzogen und soziale Chancengleichheit besser verfolgt werden, wenn Gleichstellungsmaßnahmen an die fachkulturellen Bedingungen in den unterschiedlichen Disziplinen angepasst werden.

Literatur

- Beaufaÿs, Sandra (2003): *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Beaufaÿs, Sandra; Engels, Anita; Kahlert, Heike (Hrsg.) (2012): *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Becher, Tony; Trowler, Paul (2001): *Academic Tribes and Territories: Intellectual Enquiry and the Culture of Disciplines*. Philadelphia: Open University Press.
- Bourdieu, Pierre (1997): *Die männliche Herrschaft*. In: Dölling, Irene/ Kraiss, Beate (Hrsg.): *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag, S. 153-217.
- Engler, Steffani (2000): *Zum Selbstverständnis von Professoren und der illusio des wissenschaftlichen Feldes*. In: Kraiss, Beate (Hrsg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt am Main: Campus Verlag, S. 121-151.
- Fichte, Johann Gottlieb (1845 [1805]): *Vierte Vorlesung. Über die Bestimmung des Gelehrten*. In: Fichte, J.H. (Hrsg.): *Johann Gottlieb Fichte's sämtliche Werke*. Berlin: Verlag von Veit und Comp., S. 323-334.
- Geißler, Rainer (2006): *Bildungschancen und soziale Herkunft*. In: *Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit* 4/2006, S. 34-49.

- Harding, Sandra G. (1986): *The Science Question in Feminism*. Cornell University Press
- Hark, Sabine (2001): Der „männliche“ Wissenschaftskörper und die Frauenförderung — Paradoxien eines un/aufhaltsamen Einstiegs. In: Batisweiler, Claudia et al. (Hrsg.): *Geschlechterpolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 57-65.
- Krais, Beate (2000): Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. In: ebda (Hrsg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung*. Frankfurt/Main: Campus Verlag, S. 31-54.
- Lassnig, Lorenz et al. (2007): Soziale Aspekte des Hochschulzugangs und Durchlässigkeit des Bildungssystems. In: Badelt, Christoph/Wegschaidler, Wolfhard/Wulz, Heribert (Hrsg.): *Hochschulzugang in Österreich*. Grazer Universitätsverlag - Leykam, Graz, S. 361-477.
- Lörz, Markus; Schindler, Steffen (2011): Bildungsexpansion und soziale Ungleichheit: Zunahme, Abnahme oder Persistenz ungleicher Chancenverhältnisse - eine Frage der Perspektive? In: *Zeitschrift für Soziologie* 40, 6, S. 458-477.
- Maaz, Kai (2006): *Soziale Herkunft und Hochschulzugang. Effekte institutioneller Öffnung im Bildungssystem*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Möller, Christina (2013): Wie offen ist die Universitätsprofessur für soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger? In: *Soziale Welt* 64/2013, S. 341 – 360.
- Nimmervoll, Lisa (2014): Sozialer Aufstieg ist in Österreich besonders schwer. In: *Standard*, 9. September 2014. <http://derstandard.at/2000005273495/OECD-Studie-Sozialer-Aufstieg-ist-in-Oesterreich-besonders-schwierig> [16.2.2016]
- OECD (2014), *Education at a Glance 2014: OECD Indicators*, OECD Publishing; <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-en> [2.2.2016]
- Paulitz, Tanja (2012): *Mann Und Maschine: Eine genealogische Wissenssoziologie des Ingenieurs und der modernen Technikwissenschaften, 1850-1930*. Science Studies. Bielefeld: transcript Verlag.
- Paulitz, Tanja; Kink, Susanne; Prietl, Bianca (2015): Fachliche Distinktion und Geschlechterunterscheidung in Technik- Und Naturwissenschaften. Grundlagen- und anwendungsorientierte Wissenskulturen im Vergleich.“ In: dies/Hey, Barbara. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 207-225.
- Paulitz, Tanja; Kink, Susanne; Prietl, Bianca (2016): Analytical Strategy for Dealing with Neutrality Claims and Implicit Masculinity Constructions. *Methodological Challenges for Gender Studies in Science and Technology*. In: *Forum Qualitative Sozialforschung*, 17(3), Art. 13.
- Singer, Mona (2010): Feministische Wissenschaftskritik und Epistemologie: Voraussetzungen, Positionen, Perspektiven. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 285-294.
- Statistik Austria (2015): *Bildung in Zahlen 2013/2014*. <https://www.bmbf.gv.at/ministerium/vp/2015/20150422a.pdf?4ut4xd> [28.3.2016]
- The Guardian (2015): Nobel scientist Tim Hunt: female scientists cause trouble for men in labs. <https://www.theguardian.com/uk-news/2015/jun/10/nobel-scientist-tim-hunt-female-scientists-cause-trouble-for-men-in-labs> [15.12.2015]
- Tollmien, Cordula (1990): „Sind wir doch der Meinung, daß ein weiblicher Kopf nur ganz ausnahmsweise in der Mathematik schöpferisch tätig sein kann...“ - eine Biographie der Mathematikerin Emmy Noether (1882 - 1935) und zugleich ein

- Beitrag zur Geschichte der Habilitation von Frauen an der Universität Göttingen. In: Göttinger Jahrbuch 38: S. 153-219.
- Unidata (2016): Studierende an Universitäten. [http://suasprod.nocsciece.at/ XL CubedWeb/WebForm/ShowReport.aspx?rep=004+studierende%2f001+universit %u00e4ten%2f002+studierende+an+universit%u00e4ten++zeitreihe+wintersemester.xml&toolbar=true](http://suasprod.nocsciece.at/XL/CubedWeb/WebForm/ShowReport.aspx?rep=004+studierende%2f001+universit%u00e4ten%2f002+studierende+an+universit%u00e4ten++zeitreihe+wintersemester.xml&toolbar=true) [05.02.2016]
- United Nations (2016): International Day of Women and Girls in Science, 11 February. <http://www.un.org/en/events/women-and-girls-in-science-day/> [2.4.2016]
- Unger, Martin (2015): Nicht-traditionelle Studierende in Österreich. [http:// www.equi.at/dateien/Unger_Non_trationals_V4.pdf](http://www.equi.at/dateien/Unger_Non_trationals_V4.pdf) [3.4.2016]
- Weber, Max (2002 [1919]): Wissenschaft als Beruf. In: Kaesler, Dirk (Hrsg.): Max Weber Schriften 1894-1922. Stuttgart: Alfred Kröner Verlag, S. 474-511.
- Wetterer, Angelika (2003): Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Gudrun-Axeli Knapp/Dies. (Hg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: Dampfboot Verlag, 286-319.
- Wobbe, Theresa (1997): Wahlverwandtschaften. Die Soziologie und die Frauen auf dem Weg zur Wissenschaft. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Zimmermann, Karin (2000): Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin: edition sigma.

Herausforderungen für die Technikforschung, oder: wie wir zu einer Technik für alle Menschen kommen

Brigitte Ratzer

Garagentore, die sich für tiefe Stimmen öffnen und für hohe Stimmen unbeweglich bleiben, Medikamente, die bei Frauen weniger erfolgreich wirken als bei Männern – die Auflistung von Beispielen unzulänglicher Innovationen lässt sich lange fortsetzen. Der gemeinsame Nenner: das Fehlen eines gendersensiblen Forschungsansatzes. Dass dieses Fehlen keine punktuelle Auslassung ist, sondern der Normalfall naturwissenschaftlicher und technischer Forschung, liegt in der Geschichte der Fächer und ihrem Selbstverständnis als neutrale und objektive Wissenschaften. Was ist zu tun, um hier Veränderung zu bewirken, welche Widerstände gilt es zu überwinden? Einige Bemerkungen dazu aus der Praxis an der TU Wien.

1. Wissenschaft und Forschung: ein System im Wandel

Auf europäischer Ebene wird seit längerer Zeit der Versuch gemacht, die Dimension Gender in Forschungsprojekte zu integrieren. War das im 6. Rahmenprogramm eine für Viele verwirrende Pflichtübung, so wurde im 7. Rahmenprogramm wieder von der Verpflichtung abgesehen. Gleichzeitig wurden im 7. Rahmenprogramm sehr viele Ressourcen geschaffen, um der Forschungscommunity zu ermöglichen, die Dimension Gender in einer sinnvollen und nutzbringenden Weise zu integrieren.

Diese Entwicklungen sind eingebettet in eine Systemtransformation, welche die Ausrichtung und grundsätzlichen Konzeptionen von Wissenschaft betreffen. Hinter diesen Veränderungen steht die Vision einer neuen Wissenschaft, die einen deutlichen Paradigmenwechsel (Kuhn 1967) vollzieht. Schon Mitte der 1990er Jahre wurde mit Mode 2 eine neue Form der Wissensproduktion beschrieben (Gibbons et al. 1994), deren wachsende Bedeutung sich auch in der EU Forschungsförderung niedergeschlagen hat. Mode 2 bedeutet die Beteiligung von Stakeholdern, heterogene und transdisziplinär

zusammengesetzte Forschungsteams, sowie nur temporäre, oft für wenige Monate oder Jahre laufende Forschungsprozesse und Forschungsteams. Sozial robustes Wissen – ein Wissen also, das sich in unterschiedlichen sozialen Umgebungen außerhalb der akademischen Institutionen bewähren sollte – erfordert, so die Argumentation der Wissenschaftsforscher_innen, die Einbeziehung weiterer gesellschaftlicher Akteur_innen in die Wissensproduktion (Nowotny 2000; Weingart 2008).

„Wissenschaft (...) sieht sich mit der expliziten Aufforderung konfrontiert, „eine größere Sensitivität für den gesellschaftlichen Kontext“ in dem sie wirkt zu entwickeln und diesen bereits bei der Wissensproduktion mit einzubeziehen. Die Zuverlässigkeit von wissenschaftlichem Wissen – bislang das Grundkriterium zur Beurteilung der Qualität wissenschaftlichen Wissens – wird als einziges Kriterium der Beurteilung als nicht mehr hinreichend angesehen, wenn dieses Wissen auch im gesellschaftlichen Kontext aufgenommen werden und Akzeptanz finden soll.“ (Felt et al. 2003)

Mit dem aktuellen Forschungsrahmenprogramm Horizon 2020 ist noch einmal eine Weiterentwicklung dieser Zielsetzung verbunden. Wir sehen ein Abgehen von Wissensproduktion zum Zwecke der Wissens- und oft auch Marktführerschaft in definierten Themenfeldern, hin zu einer problemorientierten Sichtweise. „Grand Challenges“ stehen im Fokus des neuen Programmes, eine Unternehmung die „major concerns shared by citizens in Europe and elsewhere“ (European Commission 2016) ins Zentrum rückt. Mit dieser problemzentrierten Sichtweise einher geht ein starker Fokus auf Verantwortlichkeit von Akteur_innen und die Nachhaltigkeit von Entwicklungen. Verantwortungsvolle Forschung und Innovation, oder Responsible Research and Innovation (RRI), ist ein forschungspolitisches Konzept, das von der Europäischen Kommission gefördert wird. Im EU-Forschungsprogramm Horizon 2020 zählt RRI zu einer tragenden Maßnahme des Programmziels „Science with and for Society“. Die Europäische Kommission strebt damit an, dass Forscher_innen bereits zu einem frühen Zeitpunkt ihrer Forschung bedeutsames Wissen über die Auswirkungen ihrer Tätigkeit haben, ebenso wie über alternative Optionen zum eingeschlagenen Forschungspfad. Sie sollen in der Lage sein beides – Forschung und alternative Optionen – im Hinblick auf gesellschaftlichen Bedarf und ethische Implikationen zu bewerten und diese Überlegungen zur Basis für die Entwicklung neuer Forschungen, Produkte und Dienstleistungen machen (European Commission 2013).

Und hier schließt sich der Kreis zu Debatten und Erkenntnissen der feminist science and technology studies (Faulkner 2001) und in neuerer Zeit auch der queer technology studies (vgl. AG Queer STS 2013, 2014). In der aktuellen Konzeption von RRI sind sechs Dimensionen von RRI genannt, darunter befindet sich neben „public engagement“, „science education“, „open access“, „ethics“ und „governance“ auch die Dimension „gender equality“.

Die österreichische RRI Plattform führt in einem Positionspapier aus: „Die Integration von Gender in die Forschungsinhalte erhöht sowohl die -

Qualität der Forschung als auch der Forschungsergebnisse. Forschungsergebnisse, die sich nur an männlichen Körpern, Biographien oder Lebensrealitäten orientieren, sind weniger robust und nicht unmittelbar übertragbar auf Frauen. Dies ist in den letzten Jahren beispielsweise in der Medizin, in den Computerwissenschaften und in der Technik verstärkt thematisiert worden.“ (Föger et al. 2016)

Argumente für die verstärkte Einbeziehung der Gender Dimension gibt es, wie oben bereits dargestellt, genügend. Schlecht gemachte Forschung, die Genderaspekte ignoriert, kostet nicht zuletzt viel Geld und darüber hinaus manchmal sogar Leben. Am Beispiel der Medizin wird das leicht sichtbar und in den letzten Jahren auch öffentlich diskutiert.

Bei der Entwicklung von Medikamenten wurde seit Jahrzehnten auf weibliche Versuchstiere (meist Mäuse oder Ratten) verzichtet, weil deren Hormonzyklus als störend gesehen wurde. Es werden nämlich wesentlich mehr Versuchstiere gebraucht, wenn männliche und weibliche Tiere untersucht werden, was nicht zuletzt ein Kostenfaktor ist. Selbst bei klinischen Studien am Menschen wurden oft sehr wenige oder gar keine Frauen einbezogen. So waren und sind bis heute am Markt zugelassene Medikamente nicht oder nicht ausreichend auf ihre Wirkungen und Nebenwirkungen im weiblichen Körper getestet. Das führte dazu, dass zwischen 1997 und 2000 in den USA zehn Medikamente wieder vom Markt genommen werden mussten, weil sie gesundheitsschädliche Wirkungen zeigten. Acht dieser Medikamente stellten größere Gesundheitsrisiken für Frauen dar als für Männer (U.S. GAO, 2001).

Aber auch weniger dramatische Fehlschläge im Technologie-Sektor legen nahe, dass die höheren Entwicklungskosten für inklusives Design – also ein Design, das möglichst viele Nutzer_innen berücksichtigt – gut angelegtes Geld sind. Wer braucht schon Spracherkennungsgeräte, die nur auf tiefere Stimmlagen reagieren, nicht aber auf höhere, meist weibliche? Crashtest-Dummies, die bloß mittelgroße, durchschnittlich gewachsene Männerkörper abbilden, aber für die Sicherheit größerer, kleinerer, schlanker oder beleibter Personen wenig beitragen. Osteoporose-Vorsorge, die hauptsächlich für Frauen funktioniert, weil Standards für männliche Knochendichte fehlen. Mobilitätskonzepte, die am täglichen Bedarf der Menschen vorbei entwickelt werden, weil schon in den Erhebungen zur Mobilität systematische Fehler gemacht werden, wenn Fragebögen etwa Wegeketten gar nicht oder Wegezwecke nur unzureichend abbilden. Eine wesentliche Antwort auf die Frage, warum gendersensible Forschung notwendig ist, handelt also von der Qualität und Nützlichkeit der Konzepte und Produkte (Pollitzer 2011).

Mit dem wachsenden Anspruch an die Technikwissenschaften, zu einer sozial gerechten Technikentwicklung beizutragen (Felt et al. 2003), ergibt sich eine klare Aufgabenstellung für die Genderperspektive. Der Begriff „soziale Gerechtigkeit“ markiert hier eine „kritische Perspektive, die die systematischen Benachteiligungen gesellschaftlicher Gruppen in sozio-

technischen Prozessen in den Blick nimmt. Diese Betrachtung lässt sich präzisieren, indem sie sich nicht auf eine singuläre Kategorie sozialer Differenzierung beschränkt, sondern das Zusammenwirken unterschiedlicher Dimensionen, also deren Intersektionalität (...), berücksichtigt.“ (Berger und Hofstätter 2014).

Konzepte, Absichtserklärungen, aber auch schon ganz konkrete Strategien zur durchgehenden Einbeziehung der Dimension Gender in die Forschung gibt es also mittlerweile. Der Missstand der behoben werden soll – nämlich dass viele Technologien und Entwicklungen nur einer eingeschränkten Zielgruppe nutzbringend zur Verfügung stehen – ist bekannt und benannt. Dennoch lässt sich feststellen, dass die Realität diesen Bemühungen hinterher hinkt. Warum?

1.1. Den Wandel gestalten: eine Herausforderung für Forschungsprogramme und Forschungsförderung

Der oben skizzierte Wandel der Wissenschaften zeigt sich ebenfalls durch Veränderungen in der Forschungsförderung. Neben den schon angesprochenen EU-Rahmenprogrammen haben auch nationale Forschungsförderungsinstitutionen, in Österreich etwa die FFG (Forschungsförderungsgesellschaft), der FWF (Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung), der WWTF (Wiener Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds) und die Wiener Wirtschaftsagentur eigene Fragen nach Genderaspekten in ihre Antragsformulare integriert. „Weist der Forschungsinhalt Ihres Projektes Genderrelevanz auf?“ lautet etwa eine Frage der FFG in den Basisprogrammen.

Das bedeutet in weiterer Folge, dass die Antworten auf diese Fragen auch bewertet werden müssen. Unerlässlich ist es, die Gutachter_innen für die Begutachtung von Forschungsanträgen entsprechend zu schulen sowie die Evaluationskriterien zu adaptieren und Beurteilungsfragen auf die Gendersensibilität der eingereichten Projekte zu lenken. Einige Schritte sind auch hier bereits gesetzt. Die FFG hat mit FEMtech Forschungsprojekten⁴³ eine eigene Förderschiene geschaffen, die technologische Neuentwicklungen fördert, „deren Forschungsgegenstand die unterschiedlichen Lebensrealitäten und Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt.“ Die Wiener Wirtschaftsagentur setzt mit FemPower Calls⁴⁴ auf „Projekte, die zur Gleichstellung von Frauen in der Forschung und Entwicklung beitragen“, mit den Lau-

43 Vgl. <https://www.ffg.at/talente-nuetzen-chancengleichheit-femtechforschungsprojekte> [3.11.2016]

44 Vgl. <https://wirtschaftsagentur.at/foerderungen/programme/call-fempower-2015-51/> [3.11.2016]

ra Bassi Centres of Expertise⁴⁵ sollen „Chancengleichheit und eine neue Forschungskultur gefördert“ werden und zunehmend werden von den Förderinstitutionen Genderexpertinnen in Fachjurs beigezogen. Insbesondere was die Schulung der Gutachter_innen und das inhaltliche Design von Fördermaßnahmen angeht, ist derzeit für die Förderinstitutionen noch ein Stück Arbeit zu tun. Auch hier gilt: solche Veränderungsprozesse brauchen Zeit und Geduld bei allen Beteiligten.

Was Hilfestellungen bei der Entwicklung von Gender Aspekten in einzelnen Forschungsgebieten betrifft, so geht die Entwicklung auch bereits in eine gute Richtung. In den letzten Jahren entstanden Ressourcen wie die Checkliste des Yellow Window Toolkit (Yellow Window 2010) oder Anleitungen und Fallbeispiele zur Integration von Analysen des biologischen und sozialen Geschlechts in Forschungsprojekte im Rahmen des von der EU geförderten Projektes Gendered Innovations (Gendered Innovations 2013). Mit Horizon 2020, dem laufenden Forschungsförderungsprogramm der Europäischen Kommission, ergeht auf europäischer Ebene die Aufforderung zur Integration der Gender Dimension in Forschung und Innovation dringlicher denn zuvor.

Die Gender Dimension ist hier Querschnittsmaterie in allen Programmen, zusätzlich wurden spezifische Calls als jedenfalls genderrelevant markiert („flagged topics“). Erste Evaluierungen⁴⁶ zeigen, dass in den spezifisch markierten Calls rund 50% der Einreichungen das Thema Gender explizit berücksichtigen, während das bei nicht-markierten Calls lediglich zu 23% der Fall ist. Gelingt es also den Förder-Institutionen, bereits in Ausschreibungen die Relevanz eines gendersensiblen Forschungsansatzes zu betonen, so spiegelt sich das unmittelbar in der Forschung wider.

Unerlässlich ist es ebenso, die Ressourcenfrage in ihrer vollen Dimension anzusprechen: es kostet Zeit und damit Geld, bereits vorhandenes Wissen aus mehreren Jahrzehnten feministischer Forschung, Frauenforschung und Genderforschung zu bündeln und den Forschenden der jeweiligen Fachrichtungen zur Verfügung zu stellen. Vieles ist nur als graue Literatur existent, beispielsweise ein großer Bestand an deutschsprachiger Literatur⁴⁷, welcher die technologische und naturwissenschaftliche Forschung inspirieren und entscheidend vorwärtsbringen könnte.

45 Vgl. <https://www.ffg.at/programme/laura-bassi-centres-expertise> [3.11.2016]

46 Die folgenden Zahlen stammen aus einem unveröffentlichten Monitoringbericht der Europäischen Kommission, in dem die Wirkung der „flagged topics“ für die erste Ausschreibungsperiode von HORIZON 2020 evaluiert wurde.

47 Darunter fallen etwa die Dokumentationen der Kongresse von Frauen in Naturwissenschaft und Technik (vgl. Götschel 2001) oder die Zeitschrift „Koryphäe“, die von 1991 bis 2008 erschien (vgl. [http://www.frauenSpuren.at/htu_frauenreferat/koryphae/](http://www.frauen Spuren.at/htu_frauenreferat/koryphae/)) [3.11.2016].

Es kostet ebenfalls Zeit und Geld, der „historische Kontingenz, Artefaktualität, Spontaneität, Zerbrechlichkeit, Verletzlichkeit und atemberaubenden Fülle der Welt“ (Haraway 1991, S. 3) mit ebenso komplexen Hypothesen, Forschungsdesigns und Methoden Rechnung zu tragen. Wenn mehr Daten erhoben werden müssen, mehr Versuchstiere einbezogen, mehr Menschen zu Partizipation und Mitwirkung eingeladen, dann verlangsamt und verteuert sich zunächst die Forschung. Dafür werden, wie in den obigen Ausführungen zur Mode 2 Wissensproduktion dargelegt, die Produkte und Forschungsergebnisse inklusiver, für mehr Menschen relevant und nutzbar.

1.2. Wie kommt Gender Expertise zu den Forscher_innen?

Was anhand zahlreicher Beispiele wie u.a. den oben genannten einleuchtet und nach rascher Umsetzung ruft, ist indes nicht trivial zu erreichen. Die Integration von Gender Aspekten in Forschungsprojekte beruht auf Voraussetzungen, die derzeit nicht gegeben sind. Eine bereits angesprochene Voraussetzung für die rasche Integration von Gender Aspekten sind zweckgebundene finanzielle und personelle Ressourcen. Solche Ressourcen kommen heute überwiegend aus der öffentlichen Forschungsförderung. Hier ergibt sich die bereits weiter oben angesprochene Notwendigkeit, die rasche und effektive Schulung von Gutachtern und Gutachterinnen voranzubringen, um (vorhandene, fehlende, mangelhafte) Gender Aspekte von Forschungsanträgen kompetent beurteilen zu können. Daneben sind vor allem zwei Themen zentral, wenn Fortschritte erzielt werden sollen: einerseits das in technischen Disziplinen meist fehlende Wissen über biologisches Geschlecht und Geschlechterrollen. Ein Wissen, das Forscher und Forscherinnen in Naturwissenschaften und Technik benötigen würden, um zu folgern, wie sich diese Konzepte in ihr jeweiliges Forschungsgebiet einschreiben. Last but not least ist als wichtige Strategie die standardmäßige Integration von Gender Studies auch in die naturwissenschaftlich-technische Ausbildung geboten. Sehen wir uns diese beiden Notwendigkeiten der Reihe nach an.

Da wäre zunächst das fehlende Wissen der in Naturwissenschaften und Technik Forschenden über biologisches Geschlecht und Geschlechterrollen. Hier sind zwei Möglichkeiten denkbar: die Forschenden selbst überlegen sich Genderaspekte in ihrer Forschung oder es werden Gender Expert_innen zu den Projekten dazu geholt, die diesen Part einbringen.

Zunächst zu Möglichkeit eins: überlassen wir das Einbeziehen von Gender Aspekten Forschenden ohne Vorerfahrung mit diesem Thema, so zeigt sich oft ein ungünstiger, mitunter sogar negativer Effekt: es werden Gender-Stereotype verwendet, die zu ebenso stereotypen Produkten führen. Wer kennt nicht die Ansammlung an kleinen, rosafarbenen „Technikspielzeugen“, die in den Verkaufsregalen auf Käuferinnen warten? Das rosa Werkzeug-Set

– das bei der ersten ernsthaften Benutzung in seine Bestandteile zerfällt? Der rosa Laptop, das rosa Smartphone, der Lautsprecher in High-Heel Form? Wollen wir vorhandene Stereotype nicht weiter verstärken, so erweist sich dieser Ansatz ohne weitere Maßnahmen schlicht als nicht zielführend.

Also Variante zwei: Gender-Expert_innen, die helfen, Stereotypisierungen zu vermeiden und die Komplexität so mancher Fragestellungen zu wahren und angemessen zu bearbeiten. Dass mitunter die Frage nach Nützlichkeit für sehr konkrete Personengruppen zu komplexen Fragestellungen und Forschungsdesigins führt, sollen zwei Beispiele geförderter Forschungsprojekte illustrieren – das Projekt GENUINE⁴⁸ forschte zum Umgang mit interaktiven Anwendungen am Computer und das Projekt FEMroute⁴⁹ zu mobilitätsunterstützenden Systemen wie Routenplaner oder Navigationsgeräte (Ratzer et al. 2012; Steinmann et al. 2011). Beide Projekte wurden mit externen Gender-Expertinnen durchgeführt.

1.3. Externe Expertise als Möglichkeit

Der Umgang mit Computern (Human-Computer Interaction, HCI) ist für die meisten Menschen unserer Gesellschaft heute eine Selbstverständlichkeit. Nun ist es eine Herausforderung, mit den beabsichtigten Benutzungsmöglichkeiten den Bedürfnissen aller oder wenigstens der meisten Nutzer_innen gerecht zu werden. Vor dem Hintergrund, dass die meisten neuen Technologien (Smartphones, Tablet-PCs) und dazugehörige interaktive Applikationen von mehrheitlich aus Männern zusammengesetzten Entwicklerteams gestaltet werden (Kotamraju 2011), ist die Frage zu stellen, ob die gewählten Lösungen Produkte hervorbringen, die inklusiv sind, also möglichst viele Nutzungszugänge berücksichtigen. Eine von vielen Entwicklerteams intuitiv (vgl. Wetterer 2008) gewählte Herangehensweise ist es, die Nutzung von Frauen und Männern getrennt zu untersuchen und daraus abzuleiten, welche Bedürfnisse Männer und welche Bedürfnisse Frauen bei der Computernutzung haben. Das Projekt GENUINE befasste sich mit einer solchen Fragestellung, hatte sie aber entscheidend in Richtung Gender HCI modifiziert (Bardzell und Bardzell 2011; Rode 2011).

Gender HCI bedeutet indes nicht einfach farbliche und stilistische Anpassungen für Frauen und für Männer vorzunehmen, die durch die gängigen

48 GENUINE (Gender Inclusive Design in der User Interface Entwicklung): gefördertes Projekt unter der dritten FEMtech Forschungsprojekte Ausschreibung der FFG, Projektdauer Juni 2011 bis Juli 2013.

49 FEMroute - Berücksichtigung gender-spezifischer Bedürfnisse in mobilitätsunterstützenden Diensten, Projekt der ersten FEMtech FTI Projekte Ausschreibung der FFG, Projektdauer September 2009 bis April 2011.

Rollenstereotype inspiriert sind. Vielmehr ist zu analysieren, ob es überhaupt einen signifikant unterschiedlichen Umgang mit interaktiven Anwendungen zwischen Männern und Frauen gibt und ob nicht andere Faktoren wie Alter, Bildungshintergrund oder Vorerfahrungen eventuelle Unterschiede besser erklären, als der Faktor Geschlecht.

Sollen interaktive Anwendungen im Usability-Labor getestet werden, so bedeutet dies plötzlich eine erhebliche Vergrößerung der Gruppe der Testpersonen. Statt beispielsweise zehn Männer und zehn Frauen zu testen, müssten eine ebensolche Anzahl an älteren und jüngeren Personen, Personen unterschiedlicher Bildungshintergründe sowie Personen unterschiedlicher Technik-Vorerfahrung getestet werden. Viermal mehr Testpersonen mit sehr spezifischen Eigenschaften müssen zunächst gefunden werden, benötigen mehr Zeit beim Testen der Software. Die ungleich größere Datenmenge, die so entsteht, muss danach nicht nur ausgewertet, sondern nach mehreren Dimensionen korreliert werden.

All das kostet Zeit und damit Geld, beides ist im Forschungsalltag knapp und so wird mitunter die Ressourcenfrage zur entscheidenden Größe. Denn wozu so genau hinschauen, wenn es auch billiger und schneller geht?

Wenig überraschend ist übrigens das Ergebnis des Projektes, nämlich dass das biologische Geschlecht bei Präferenzen zur interaktiven Computernutzung kaum eine Rolle spielt, während das Alter und die Bildung sich als entscheidende Faktoren bei verschiedenen Präferenzen zeigten. Insbesondere zeigte sich, dass sich bereits Standards etabliert haben - wie etwa eine Menüführung links am Bildschirm oder Scroll Down Menüs bei der Auswahl zwischen mehreren Optionen – die es älteren und weniger gebildeten Nutzer_innen erleichtern, sich zu orientieren. Der Versuch, parallel möglichst viele verschiedene Optionen der Suche und Navigation anzubieten, führte hingegen zu deutlicher Verschlechterung der Orientierung und der subjektiven Zufriedenheit aller Nutzer_innen.

Auch in der Mobilitätsforschung hat die Zielgruppe Frau bereits Einzug gehalten. Schicke Verpackung und Design waren zunächst die einzigen Maßnahmen der Hersteller von mobilitätsunterstützenden Systemen wie elektronische Routenplaner oder Navigationssysteme, welche auf eine weibliche Zielgruppe abzielen (z.B. „Garmin Pink Nüvi“ ein Navigationsgerät mit rosa Rahmen).

Für Forschende ist es naheliegend, zunächst von stereotypen Unterschieden zwischen Männern und Frauen auszugehen. Wesentliche Erkenntnisse bisher sind, dass Frauen kürzere Wegelängen zurücklegen und die Wegedauer geringer ist, die Wegeketten sind jedoch komplexer als die der Männer. Des Weiteren legen Frauen mehr Wege zu Fuß zurück und nutzen vermehrt den Öffentlichen Verkehr. Werden jedoch sozioökonomische Aspekte wie Haushaltsstruktur und Beschäftigungsstatus mitberücksichtigt, so verschwinden die angeführten Unterschiede. Daraus lässt sich schließen, dass die Wahl

einer Route nicht vom biologischen Geschlecht abhängig ist, sondern von der jeweiligen sozialen Rolle, in der sich ein Mensch befindet (Häusler et al. 2010; Häusler et al. 2011). Problematisch ist auch hier wieder, dass bei der Mobilitätsforschung erhobene Daten ohne weitere Interpretation einen Unterschied im Mobilitätsverhalten der Geschlechter nahelegen. Den interpretierenden Forschenden dann leicht als Effekt des biologischen Geschlechts.

Das Projekt FEMroute zielte darauf ab, die Dimension der Personalisierung von solchen Systemen zu erhöhen, um damit spezifische Zielgruppen besser in ihren Mobilitätsbedürfnissen unterstützen zu können. Sollen zielgruppenspezifische Routenprofile geschaffen werden, so ist, wie sich zeigte, nicht nach dem Geschlecht der Nutzer_innen zu fragen, sondern viel eher nach dem Zweck eines Weges. Die Route für den kürzesten Weg wird voraussichtlich anders aussehen, als der schönste Weg – etwa für Tourist_innen – oder ein barrierefreier Weg. Alle diese Anforderungen sind unabhängig vom biologischen Geschlecht, dennoch konnte durch gender-spezifische Fragestellungen eine zielgruppen-genaue Lösung gefunden werden.

1.4. Vom Ausnahmefall zum Regelfall

Nun kann es nicht das Ziel von Forschungsförderung sein, Genderdimensionen auf Dauer als zusätzliches „add-on“ zu behandeln. Wie anders wäre die Situation hingegen, wenn Forscher_innen und Gutachter_innen mit den Konzepten der Genderanalyse vertraut und mit ihrer Anwendung im jeweiligen Fach bereits geschult wären. Eine Situation, wie wir sie derzeit nicht vorfinden.

Wer heute an einer technischen Universität im deutschsprachigen Raum ein Bachelor- oder Masterstudium absolviert, kann dies im Allgemeinen tun, ohne jemals mit dem Begriff Gender in Berührung zu kommen. Bis auf wenige Ausnahmen sehen Studienpläne naturwissenschaftlich-technischer Fachrichtungen keine Auseinandersetzung mit Geschlechterkonstruktionen vor. Nicht nur das, nicht selten fehlen überhaupt jegliche Anknüpfungspunkte an Gesellschaftsbezüge wie Geschichte, Ethik, Umweltaspekte oder Sozialverträglichkeit. Es werden, mit anderen Worten, Absolvent_innen ausgebildet, die nicht gelernt haben, bei ihren Konstruktionen Frauen, Ältere, Behinderte, weniger Gebildete etc. und deren Alltag mitzudenken. Der in der Literatur als „I-methodology“ bekannte Effekt, der dann sehr schnell eintritt: in der Praxis gehen die Forschenden (teilweise unbewusst) davon aus, dass sie selbst repräsentativ für die künftigen Nutzer_innen sind, dass ihre eigenen Bedürfnisse verallgemeinerbar sind (Akrich 1995; Oudshoorn et al. 2004). „If the user representations incorporated into the artifact fail to match the actual users, it is very likely that the technology will fail“ (Oudshoorn et al. 2004, S. 32).

Eine Modernisierung der Curricula wird seit vielen Jahren dringend gefordert (Faulstich-Wieland 2006; Ratzer et al. 2007; Thaler und Hofstätter 2012; Wächter 2003, 2005). Dabei wird es notwendig sein, neue Wege der Integration von Inhalten zu gehen. Während es heute üblich ist, einzelne Teilgebiete weitgehend unabhängig von Zusammenhängen mit anderen Fachgebieten zu unterrichten, so ist genau das die künftige Herausforderung. Kommen Anwendungsbezüge regelmäßig vor, so ergeben sich Anknüpfungspunkte für Fragen nach ökologischen oder sozialen Auswirkungen von selbst.

Eine solche Herangehensweise verlangt nicht nach Zusatzfächern, die von den Studierenden nicht selten als verwirrend empfunden werden. Vielmehr muss der Genderbezug als integraler Bestandteil fachlicher Ausbildung hergestellt werden. Dann kann in weiterer Folge mit einer Grundlagenvorlesung, in der die Konzepte der Gender Studies Thema sind, das nötige Wissen zur Vermeidung von Stereotypen vermittelt werden. Für Technik-Studierende, die wissen, wann und wozu sie solche Konzepte einsetzen können, stellen solche Inhalte dann auch keine Irritation dar, sondern eine notwendige Ergänzung.

Die fundierte Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchts und künftiger Forscher_innen-Generationen ist die Kernaufgabe der Universitäten. Das Ansinnen dazu wird heute nicht nur von Genderbeauftragten und Genderforscher_innen an die Universitäten herangetragen. Die europäische RRI Strategie geht davon aus, dass Europa seine Forscher_innen verstärkt mit dem notwendigen Wissen und Handwerkszeug ausstatten muss, das ihnen verantwortliches Forschen nach den Grundsätzen der RRI Strategie überhaupt ermöglicht.⁵⁰

1.5. Ausblick: Technik für Menschen – nur drei Schritte entfernt

Auf den ersten Blick mag das vorher gesagte umfänglich und beschwerlich wirken. Ist das Anliegen der Integration von Gender Dimensionen in technische Forschung und Entwicklung also eine Herkules-Aufgabe? Nun, ich plädiere für Pragmatismus, für ein einfaches Rezept, wie wir auch in kurzer Zeit dorthin gelangen können (Schiebinger und Schraudner 2011, S. 163f.). Drei Schritte sind zu tun.

Erstens müssen Forscher_innen in der Technik nachträglich mit Genderkonzepten vertraut gemacht und auf deren sinnvolle Anwendung geschult werden. Dafür existieren bereits Schulungsformate (Yellow Window 2010) sowie Guidelines (z.B. Gendered Innovations 2013). Erfahrungen an der TU Wien zeigen, dass bei Forscher_innen meist Offenheit und Neugierde für die

50 Siehe auch: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_public_engagement/responsible-research-and-innovation-leaflet_en.pdf [3.11.2016]

Genderkonzepte und deren Anwendung in Verbindung mit der eigenen Forschung vorhanden ist. Die TU Wien hat dafür zusätzliche Ressourcen geschaffen, indem große Teile des Gendered-Innovations-Portals in deutsche Sprache übersetzt wurden. So werden die komplexen Konzepte hinter der Unterscheidung zwischen biologischem und sozialem Geschlecht sowie weiteren sozialen Kategorien für Nicht-Expert_innen leichter fassbar gemacht (Geschlecht und Innovation 2014). Rückmeldungen zu „Gender in die Forschung“-Trainingsworkshops sowie zu Einzelberatungen für Forschungsprojekte zeigen, dass diese interdisziplinäre Auseinandersetzung durchaus sehr geschätzt wird. Die Erfahrung, dass Genderaspekte die eigene Forschung fruchtbar bereichern, führt insgesamt auch zu einer Entkrampfung des Verhältnisses zu Genderfragen.

Zweitens müssen, wie oben bereits ausgeführt, die Evaluationskriterien für Forschungsförderung um das Kriterium der Genderaspekte erweitert und Gutachter_innen darauf geschult werden, das auch zu bewerten. Hier sind erste wichtige Schritte bereits getan, indem die meisten Förderprogramme der österreichischen und Europäischen Forschungsförderung explizit Bezug auf Genderaspekte nehmen und die Forscher_innen danach befragen. Was die kompetente Bewertung durch geschulte Gutachter_innen angeht sowie eine konsequente Ablehnung von Anträgen, die beim Kriterium „Genderrelevanz“ versagen, so ist hier noch Handlungsbedarf festzustellen.

Drittens müssen die Curricula technischer Universitäten und Fachhochschulen ehestmöglich Genderbezüge in die Pflichtausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses aufnehmen. Diese Forderung erweist sich hartnäckig als die am wenigsten umsetzbare. Selbstverständlich steht hier auch viel auf dem Spiel. Wer darf sagen, was eine_n richtige_n Ingenieur_in ausmacht? Wem obliegt die Definitionsmacht, die Inhalte der Ausbildung zu definieren und damit auch, was *nicht* zum integralen Bestandteil technischer Studien gehören soll? Wessen Wissenschaftsverständnis setzt sich durch, wie lange noch kann die Behauptung der Objektivität und Neutralität technischer Fächer aufrechterhalten werden? Der aktuelle Diskurs⁵¹ lässt vermuten, dass diese Fragestellungen in nächster Zeit einmal mehr ins Zentrum der Auseinandersetzungen rücken werden.

Zum Ende möchte ich noch einmal die „Wozu das alles“-Frage ansprechen: Was ist der zu erwartende Gewinn? Für Forschung und Technik ergibt sich ein Mehrwert, weil die Exzellenz und Qualität der Ergebnisse gesichert und die Nachhaltigkeit gesteigert wird. Für die gesamte Gesellschaft ergibt sich ein Mehrwert, weil sich Forschungs- und Technikprojekte stärker an den Bedürfnissen von Gesellschaft und Umwelt orientieren. Und auch der Wirt-

51 Hier sei auf die Programme aktueller Europäischer Konferenzen verwiesen, etwa der 9th European Conference on Gender Equality in Higher Education (<https://9euconfgender.sciencesconf.org/>).

schaft winkt ein Mehrwert, weil neue Ideen, Patente und Technologien entwickelt werden. Es ist Zeit, diesen Gewinn zu realisieren.

Literatur:

- AG Queer STS (2013): Geschlechterwissen in der Hirnforschung: Ein queerer Blick aus den Science and Technology Studies. In: Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien, 19/1, S. 67-84.
- AG Queer STS (2014): Queer Science and Technology Studies - Technik- und Wissenschaftsforschung 'queer' betreiben. IFZ Electronic Working Papers IFZ-EWP 4-2014. ISSN 2077-3102.
- Akrich, Madeleine (1995): User representations: Practices, methods and sociology. In: Rip, Arie; Misa, Thomas; Schot, Johan (Hrsg.): Managing technology in society: The approach of constructive technology assessment, London: Pinter Publishers, S. 167-84.
- Bardzell, Shaowen; Bardzell, Jeffrey (2011): Towards a Feminist HCI Methodology: Social Science, Feminism and HCI. Indiana University, CHI 2011, Session: HCI for all, May 2011 Vancouver.
- Berger, Thomas ; Hofstätter, Birgit (2014): Soziale Gerechtigkeit und Intersektionalität in der technologischen Zivilisation (Editorial). In: Soziale Technik 4/2014, S. 2-4.
- European Commission (2013): „Options for Strengthening Responsible Research and Innovation – Report of the Expert Group on the State of Art in Europe on Responsible Research and Innovation“ (PDF). doi:10.2777/46253. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/options-for-strengthening_en.pdf [23.6.2016].
- European Commission (2016): „Societal Challenges“ <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/societal-challenges> [15.5.2016].
- Faulkner, Wendy (2001): The Technology Question in Feminism: A View from Feminist Technology Studies, Women's Studies International Forum, 24(1), S. 79–95.
- Faulstich-Wieland, Hannelore (2006): Monoedukative Studiengänge – ultima Ratio für die Veränderung der Geschlechterverhältnisse in technischen Studiengängen? In: Gransee, Carmen. Hochschulinnovation. Gender-Initiativen in der Technik. Hamburg, S. 65-70.
- Felt, Ulrike; Fochler, Maximilian; Müller, Annina (2003): Sozial robuste Wissenspolitik. Analyse des Wandels von dialogisch orientierten Interaktionen zwischen Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit. Gut-achten. Institut für Wissenschaftstheorie und Wissenschaftsforschung Universität Wien https://sts.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/dep_sciencestudies/pdf_files/felt_fochler_mueller_soziale_robuste_wissenspolitik.pdf [23.6.2016]
- Föger, Nicole; Garber, Karin; Grießler, Erich; Gschmeidler, Brigitte; Hafellner, Silvia; Karner, Sandra; Polt, Wolfgang; Reckling, Falk; Schiffbänker, Helene; Schuch, Klaus; Thaler, Anita; Weber, Matthias; Whitelegg, Katy; Wolfslehner, Doris; Wroblewski, Angela (2016): Positionspapier, Verantwortungsbewusste

- Forschung und Innovation‘ Begriffsbestimmung, Herausforderungen, Handlungsempfehlungen. Plattform RRI Österreich. http://www.oeawi.at/downloads/Positionspapier%20RRI%20Plattform_2016.pdf [23.6.2016]
- Gendered Innovations (2013): Gendered Innovations. <http://genderinnovations.stanford.edu/> [2.6.2016]
- Geschlecht und Innovation (2014): Geschlecht und Innovation. <http://www.geschlecht-und-innovation.at/home/> [23.6.2016]
- Götschel, Helene (2001): Naturwissenschaftlerinnen und Technikerinnen in Bewegung. Zur Geschichte des Kongresses von Frauen in Naturwissenschaft und Technik. Mössingen-Talheim, Talheimer Verlag.
- Haraway, Donna (1991): *Simians, Cyborgs and Women: The reinvention of nature*. Routledge, London.
- Häusler, Elisabeth; Steinmann, Renate; Schmidt, Manuela (2011): Gendersensitive Routenauswahl für FußgängerInnen. In: Strobl et al. (Hrsg.): *Angewandte Geoinformatik 2011. Beiträge zum 23. AGIT-Symposium Salzburg, Berlin, Wichmann Verlag*.
- Häusler, Elisabeth; Steinmann, Renate; Gartner, Georg; Schmidt, Manuela (2010): The FEMroute Project – A Gender-Sensitive Approach to Route Planning Systems for Pedestrians. Keynote Lecture, 7th International Symposium on Location Based Services & TeleCartography, Guangzhou, China In: Gartner, G. und Li, Y. (Hrsg.): *Proceedings of the 7th International Symposium on Location Based Services & TeleCartography*, S. 124-128.
- Kotamraju, Nalini (2011): Playing stupid, caring for users, and putting on a good show: Feminist acts in usability study work. *Interact. Comput.* (2011), doi:10.1016/j.intcom.2011.03.004
- Kuhn, Thomas (1967): *Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen*. Frankfurt am Main, Suhrkamp.
- Nowotny, Helga (2000): “Re-thinking science: from reliable to socially robust knowledge” In: Weiss, Martina (Hrsg.): *Jahrbuch 2000 des Collegium Helveticum*. Zürich: vdf. 221-244.
- Oudshoorn, Nelly; Rommes, Els; Stienstra, Marcelle (2004): Configuring the user as everybody: Gender and design cultures in information and communication technologies. *Science Technology Human Values*, 29(1), S. 30-63.
- Pollitzer, Elizabeth (2011): Why Gender should be a Priority for our Attention in Science. *Interdisciplinary Science Reviews*, Vol. 36 No. 2, June, 2011, S. 101-02.
- Ratzer, Brigitte; Weiss, Astrid; Weixelbaumer, Barbara; Mirnig, Nicole; Tscheligi, Manfred; Raneburger, David; Popp, Roman; Falb, Juergen (2014): Bringing Gender into Technology: A Case Study in User-Interface-Design and the Perspective of Gender Experts. *International Journal of Gender, Science and Technology*. *International Journal of Gender, Science and Technology*, Vol 6, No 1 (2014), S. 3-24.
- Ratzer, Brigitte; Knoll, Bente; Szalai, Elke (2007): *Endbericht. Gender in die Lehre (GiL)*. Wien. http://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/gender/projekte/GiL/Endbericht_GiL.pdf [23.6.2016].
- Rode, Jennifer Ann (2011): A theoretical agenda for feminist HCI. In: *Interacting with Computers*, Vol. 23, S. 393-400.

- Schiebinger, Londa; Schraudner, Martina (2011): Interdisciplinary Approaches to Achieving Gendered Innovations. *Interdisciplinary Science Reviews*, Vol. 36 No. 2, June, 2011, S. 154-67.
- Steinmann, Renate; Häusler, Elisabeth; Schmidt, Manuela; Rehrl, Kathrin; Gartner, Georg (2011): Gendersensitive Routenplanung für FußgängerInnen im urbanen Umfeld. In: Mitteilungen der Österreichischen Geographischen Gesellschaft (MÖGG), 2011, Wien.
- Thaler, Anita; Hofstätter, Birgit (2012): Geschlechtergerechte Technikdidaktik. In: Kampshoff, Marita und Wiepcke, Claudia (Hg.). *Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik*. Wiesbaden, Springer, S. 285-296.
- United States General Accounting Office (2001): *Drug Safety: Most Drugs withdrawn in Recent Years had Greater Health Risks for Women*. Washington, DC: Government Publishing Office.
- Wetterer, Angelika (2008): *Geschlechterwissen & soziale Praxis. Grundzüge einer wissenssoziologischen Typologie des Geschlechterwissens*. Königstein/Taunus, Ulrike Helmer Verlag.
- Wächter, Christine (2003): *Technik-Bildung und Geschlecht*. München, Wien, Profil-Verlag.
- Wächter, Christine (2005): A Gendered Look at Interdisciplinary Engineering Education. In: Bammé A., Getzinger G., Wieser B. (Hg.): *Yearbook 2005 of the Institute for Advanced Studies on Science, Technology and Society*. München, Wien 2005: Profil-Verlag, S. 469-493.
- Weingart, Peter (2008): How robust is “Socially Robust Knowledge”? In: Carrier, Martin; Howard, Don; Kourany, Janet (Hrsg.): *The Challenge of the Social and the Pressure of Practice: Science and Values Revisited*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, S. 131-145.
- Yellow Window (2010): *Gender in EU funded Research*. <http://www.yellowwindow.be/genderinresearch/> [23.6.2016]

Wie durch gemeinsame Wissensproduktion in der Gender-Forschung soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung befördert werden kann

Sandra Karner, Anita Thaler und Magdalena Wicher

Im folgenden Beitrag werden Ansätze eines neuen Typus der Gender-Forschung diskutiert, der einerseits Grundhaltungen der Mode 2- (Gibbons et al. 1994) sowie transdisziplinärer Forschung (Scholz 2000) und andererseits Methoden der Aktionsforschung (Lewin 1947) in sich vereint. Während quantitative Studien zu Geschlechterfragen in Wissenschaft und Forschung zwar wichtige Daten zur Ungleichheit und auch gerne bemühte Metaphern („die gläserne Decke“, „leaky pipeline“, etc., Husu 2001) produzierten, fanden deren Konsequenzen bislang zu selten eine Umsetzung in der Gleichstellungspolitik z.B. als Gleichstellungsreformen in Hochschulen oder Forschungsorganisationen (Pasero und Ohlendieck 2003). Von Gender-Forscher*innen wurden deshalb Ansätze gefordert, Organisations- und Netzwerkforschung anzuwenden, um die Eigenheiten von Organisationskulturen entsprechend berücksichtigen zu können und Netzwerkfragen differenzierter zu betrachten (ebd.). Aus diesem Grund wurde in dem im vorliegenden Beitrag thematisierten Projekt GenderTime⁵² ein Aktionsforschungsansatz gewählt, der mit Methoden der Organisationsentwicklung arbeitete (siehe dazu auch Karin Siebenhandls Beitrag in diesem Buch). Im Kern bedeutete dies, dass Erhebungen wie die schriftliche Befragung des gesamten Personals von Forschungsorganisationen, Interviews mit ausgestiegenen Mitarbeiter*innen, Fokus Gruppen mit Forscher*innen, Dokumentenanalysen, etc., als Feedback ins System genutzt wurden, um alle beteiligten Organisationsmitglieder zu informieren. Die Erkenntnisse aus diesen Prozessen wurden in Aktionspläne übersetzt und daraus Maßnahmen in den jeweiligen Organisationen implementiert. Diese wurden dann wiederum mit Monitoring-Verfahren begleitet.

52 Diese Daten wurden innerhalb des von der Europäischen Kommission im 7. Rahmenprogramm geförderten Projektes „GenderTime – Transferring, Implementing, Monitoring, Equality“ erhoben. Weitere Informationen zu den Projektinhalten, -ergebnissen und Partnerinstitutionen sind unter www.gendertime.org abrufbar.

evaluiert und in die Organisation zurückgespiegelt (Dahmen und Peterson 2016).

Diese an den Aktionsforschungsansatz angelehnte Organisationsentwicklungsmethode (von Rosenstiel 2003) wurde um das Element des Wissenstransfers erweitert, einerseits um Erkenntnisse aus einzelnen Organisationen untereinander und auch nach außen zur Verfügung zu stellen, andererseits ging es auch darum, nachhaltige Veränderungen in den beteiligten Forschungsorganisationen und darüber hinaus im Wissenschaftssystem zu produzieren. Als Schlüsselakteur*innen wurden dafür sog. *Transfer Agents* definiert, Personen aus dem Management der betreffenden Organisationen, deren Position Einfluss und eine Weiterführung der Reformen nach Projektende ermöglicht (Thaler 2016).

Im Zuge des Projektes zeigte sich, dass sowohl der Aktionsforschungsansatz als auch die Rolle der Transfer Agents prinzipiell sehr gut dafür geeignet sind, Veränderungsprozesse in Forschungsorganisationen voranzutreiben. Die systematische Veränderung von Wissenschaft und Forschung in Richtung sozialer Geschlechtergerechtigkeit braucht jedoch ein noch umfassenderes Konzept als das des hier angewandten Wissenstransfers (ebd.). Als ein Hauptgrund dafür wurde der sog. „Research-to-Policy-to-Practice-Gap“ identifiziert (Roxborough et al. 2009; Straus et al. 2009), also die mangelnde Überführung des in der Wissenschaft produzierten Wissens in die Wissenschaftspolicies und -praktiken. In den weiteren Ausführungen wird erklärt, wie durch Gender-Forschung mit gemeinsamer Wissensproduktion soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung befördert werden kann.

1. Die Wissenskluft zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis

Die Genderforschung liefert seit Jahrzehnten umfassende Daten und Ergebnisse aus Analysen von Geschlechtergerechtigkeitsmaßnahmen und deren Implementierung (z.B. ETAN 2000; Matthies et al. 2003; Thaler und Wächter 2009; Godfroy-Genin 2010). Dennoch schreitet die praktische Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Praxis nur schleppend voran. Zusätzlich erweist sich das Wissenschaftssystem als ein sozial wenig durchmischtes Feld, in dem zum Beispiel sog. Arbeiterkinder nach wie vor unterrepräsentiert sind (Möller 2015). Auch diese Forschungsergebnisse fließen nur unzureichend in Wissenschaftspolitik und -praktiken ein.

Seit Mitte der 1990er wird zwar eine Verwertung von Forschungsergebnissen in Politik und Praxis zunehmend propagiert bzw. forschungspolitisch sogar gefordert, doch die Integration von Forschung in Politik und Praxis

gelingt nur marginal. Forschungsergebnisse zeigen bis dato nur begrenzte Praxisrelevanz, obwohl die Wissenschaft ihr Tun über genau diese gesellschaftliche Relevanz ihrer Arbeit legitimiert.

Als Hauptursache für dieses Defizit gilt eine Kluft zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis, die insbesondere im Kontext disziplinär und klassisch akademisch orientierter Forschung stark ausgeprägt ist. Selbst wenn von allen Akteur*innen im System dieselben übergeordneten Ziele verfolgt werden, ist eine integrative Zusammenarbeit nicht einfach, weil diese drei Communities von unterschiedlichen 'Kulturen' geprägt sind: Politik, Wissenschaft und Praxiscommunity können als 'unterschiedliche Welten' mit unterschiedlichem Sprachgebrauch, Arbeitskulturen, Epistemologien, verschiedenen Erfolgskriterien und auch unterschiedlichen, mitunter sogar widersprüchlichen Interessen charakterisiert werden (Lewing et al. 2006). Zudem stellen diese Communities in sich keine homogenen Einheiten dar und deren Individuen sind zusätzlich geprägt durch vergeschlechtlichte Erziehung, Wertvorstellungen, politische Ideologien und persönliche Erfahrungen.

Vor diesem Hintergrund wird klar, dass es deutlicher Bemühungen bedarf, Wissenschaft, Praxis und Politik einander näher zu bringen, um diesen „Research-to-Policy-to-Practice-Gap“ zu überwinden.

2. Kooperative Forschung mit gemeinsamer Wissensproduktion

Es gibt eine Reihe von Bemühungen, wie die Kluft zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis geschlossen werden kann. Da Defizite häufig auf mangelnde Kooperation und einen limitierten Wissensaustausch zurückgeführt werden, basiert einer dieser Ansätze auf dem sog. Knowledge Brokerage⁵³ (im Folgenden als Wissensaustausch und gemeinsame Wissensproduktion übersetzt). Obwohl die Praktiken der gemeinsamen Wissensproduktion variieren (siehe Karner et al. 2011), bleibt das übergeordnete Ziel, Forschung, Politik und Praxis einander leichter zugänglich zu machen (Ward et al. 2009). Grundsätzlich lassen sich dazu zwei Zugänge unterscheiden.

Beim ersten Ansatz geht es darum, wissenschaftliche Erkenntnisse so zu kommunizieren, gegebenenfalls zielgruppengerecht zu 'übersetzen', dass Forschungsergebnisse besser in der Politik und Praxiscommunity rezipiert und

53 Das Konzept hat insbesondere in der Gesundheitsforschung lange Tradition (e.g. CHSRF, 2003), wird in den letzten Jahren aber auch zunehmend in der Nachhaltigkeitsforschung im Zusammenhang mit kommunikativen Interaktions- und Kooperationsaktivitäten zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis thematisiert (vgl. Michaels 2009; Sheate und Partidario 2010).

verwertet werden können. Hier geht es also um eine verbesserte Form des Wissenstransfers und der Wissenschaftskommunikation im weiteren Sinn. In diesem Modell generiert die Wissenschaft relevantes Wissen, das in entsprechender Form und meist unidirektional an die Nutzer*innen aus Politik und Praxis (in Form von Erkenntnissen und Empfehlungen) weitergegeben wird (Karner et al. 2011).

Auch im Projekt GenderTime zeigte sich, dass dieser Ansatz des Wissenstransfers nicht weit genug führt, wenn es um komplexe gesellschaftspolitische Fragen und Systemänderungen geht. Es müssen nicht nur die Inhalte, sondern auch die Form des produzierten Wissens den Bedürfnissen der potenziellen Nutzer*innen gerecht werden⁵⁴. Hierfür sind zumindest bi-direktionale Kommunikationsformen notwendig und es ist wichtig, potenzielle Wissens-Nutzer*innen in den Forschungsprozess einzubeziehen.

Deshalb umfasst der zweite Ansatz des Wissensaustausches dynamische und interaktive Aktivitäten, in denen Wissen integrativ produziert wird. Hier findet auch die Komplexität des Prozesses, wie Wissen in politische Entscheidungen und in die Praxis einfließt, also die diskursive Dimension von Wissen („discursive dimension of knowledge“: Magnuszewski et al. 2010, S. 24), Berücksichtigung. Das bedeutet, welches Wissen wann und wie in z.B. politische Entscheidungen und in den Praxiskontext einfließt, stellt selbst einen politischen Akt im weiteren Sinn dar. Diese diskursive Dimension von Wissen ist insbesondere im Zusammenhang mit Genderforschung von Bedeutung, da wissenschaftliches Geschlechterwissen (Wetterer 2009) bzw. feministisches Wissen als „inherently political, dynamic and contested“ gilt (Bustelo et al. 2016: S. 3).

Praxiskonzepte der Genderforschung orientieren sich zwar an Theorien, können diese aber nicht exakt übernehmen, da sie sich häufig nicht auf konkrete Praxiserfahrungen beziehen („Überforderung der Theorie“: Baer und Kletzing 2004, S.4 nach Roloff 2008). Das liegt vor allem daran, dass die theoretisch versierten Vertreter*innen der kritischen Genderforschung und die praxisorientierten Gender-Expert*innen in getrennten diskursiven Arenen bewegen (Wetterer und Saupe 2004 nach Roloff 2008). Während die Einen wissenschaftliches Geschlechterwissen produzieren, verhandeln die Anderen

54 Zusätzlich zur Erkenntnis, dass es neben Inhalt auch auf den Kontext ankommt („content and context are key to having scientific information used“, Hillman und Brierley 2002 nach Michaels 2009, S. 996), zeigte sich, dass die Form der Wissensproduktion und das Forschungsdesign Auswirkungen auf die Relevanz von Forschungsergebnissen für Politik und Praxis hat (siehe „post normal science“, Funtowiz und Ravetz 1992; Gibbons et al. 1994 bzw. „Mode 2“-Wissensproduktion, z.B. Nowotny et al. 2001: „integrated mode of knowledge production“ oder im Kontext von transdisziplinärer Forschung z.B. Thompson Klein 2004).

Expert*innenwissen. Parallel dazu wird unreflektiertes alltagsweltliches Geschlechterwissen von allen Akteur*innen (also z.B. auch im Management von Forschungsorganisationen) angewandt und reproduziert (Wetterer 2009).

Für einen transdisziplinären Zugang im Bereich der Genderforschung spricht weiters, dass die Konkretisierung von Zielen und Maßnahmen im Zusammenhang mit sozialer Geschlechtergerechtigkeit weder ein rein wissenschaftliches, noch rein politisches, noch ausschließlich praxisgeleitetes Unterfangen ist, sondern der Integration dieser unterschiedlichen Typen von Geschlechterwissen bedarf.

Im Projekt GenderTime wurden zwar unterschiedliche Akteur*innen-gruppen eingebunden, deren diverse Expertisen und Erfahrungen aber nicht dazu genutzt, gemeinsam Gleichstellungswissen zu produzieren. So blieb es zum Teil bei einem Nebeneinander der unterschiedlichen Wissensformen, weil das Design des Projektes den Wissensaustausch ins Zentrum rückte und damit die Kluft zwischen den Communities nicht gänzlich überbrückt werden konnte (Thaler et al. 2017).

2.1. Methoden des Wissensaustausches

Abhängig von der konkreten Funktion des Wissensaustausches können unterschiedliche Methoden für Wissenstransfer und eine gemeinsame Wissensproduktion angewandt werden: Informieren, Beraten, Wissensvermittlung, Engagement, partnerschaftliche Kooperation und Kompetenzaufbau⁵⁵ (Michaels 2009). Bei der Umsetzung der ersten drei Strategien ist der Kooperationsgrad und der persönliche Kontakt zwischen den Beteiligten recht gering, während die drei letztgenannten persönlicher Interaktionen bedürfen, um erfolgreich implementiert werden zu können: Expertise wird im Zuge eines *Engagements* punktuell und bedarfsorientiert häufig im Rahmen eines Dialogprozesses hinzugezogen. Die Auseinandersetzung mit dem Problem erfolgt gemeinsam, aber die Entscheidungsmacht liegt bei den Prozess-Eigentümer*innen. Im Rahmen einer *partnerschaftlichen Kooperation* wird der Prozess gemeinsam aufgesetzt, Entscheidungen gemeinsam getroffen und die Expertisen der Teilnehmenden miteinander verknüpft. Bei Strategien zum sog. *Kompetenzaufbau* werden personelle und institutionelle Kapazitäten gezielt gefördert⁵⁶. Langfristige Kooperationen, Lernprozesse, gemeinsame Problemidentifikation und -strukturierung und vor allem die Koproduktion von Wissen (sog. Knowledge Co-production), auf dessen Basis Problemlö-

55 “informing, consulting, matchmaking, engaging, collaborating, and building capacity” (Michaels, 2009, S. 994).

56 Z.B. durch den Aufbau von spezifischer Expertise, Fähigkeiten, Handlungskompetenzen, Engagement, Strukturen und Systemen (Ward et al. 2009).

sungen kontextspezifisch erarbeitet werden können, stellen in diesem Zusammenhang zentrale Elemente dar (Shaxson und Gwynn 2010).

Die Umsetzung der verschiedenen Strategien des Wissensaustausches reicht also von unidirektionaler Informationsweitergabe bis zur echten Ko-Produktion von Wissen und umfasst damit alle Stufen der Partizipation (vgl. Arnsteins Stufenmodell „ladder of citizen participation“: Arnstein, 1969). Diese Umsetzungsvarianten bedingen dementsprechend unterschiedliche Verhältnisse von Akteur*innen zueinander und damit auch Unterschiede in der Verteilung von Entscheidungsmacht.

Das bedeutet, dass für eine erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen zu sozialer Geschlechtergerechtigkeit auch der Weg der Wissensproduktion ausschlaggebend ist. Dabei gelten vor allem integrative Wissensgenerierungs- und Wissensaustausch-Prozesse als vielversprechend, die alle relevanten Akteur*innen in einen kooperativen Austausch bringen (Thaler et al. 2017).

2.2. Vermittler*innen gemeinsamer Wissensproduktion

Die Vermittler*innen solcher Wissensaustausch- und -produktionsprozesse (sog. Knowledge Broker*innen) können als einzelne Personen, Gruppen oder Organisationen repräsentiert sein, deren Aufgaben in erster Linie die Vermittlung zwischen Akteur*innen und die Unterstützung der Austausch- und Kooperationsprozesse sind (Fisher 2011). Im Beispiel von GenderTime waren vor allem die Projektmitglieder aus den jeweiligen Organisationen in dieser Vermittler*innenrolle. Insbesondere drei Arenen der Wissensvermittlung sind für viele von ihnen dabei neu gewesen: die Wissensvermittlung zwischen dem Projekt und ihrer eigenen Forschungsorganisation, die zwischen ihrer und anderen Forschungsorganisationen⁵⁷ und die Weitergabe von Gleichstellungswissen an politische Entscheidungsträger*innen. Für die damit verbundenen Übersetzungsleistungen in die Praxis und auf Policy-Ebene wurden die bereits erwähnten Transfer Agents⁵⁸ im Team eingesetzt.

57 Im Zuge des Projektes fanden sog. „on-site-visits“ statt, die zum Ziel hatten von erfolgreich implementierten Maßnahmen anderer zu lernen.

58 Das Konzept der Transfer Agents wurde von Anita Thaler für das Projekt GenderTime konzipiert (Thaler 2016). Es handelte sich dabei um Personen aus dem Management bzw. Personen mit Gleichstellungsagenden in den jeweiligen Forschungsorganisationen (z.B. Gleichstellungsbeauftragte, Leiter*innen von Personalabteilungen, Leiter*innen von Forschungsabteilungen), die im Projekt mit den nationalen Teams Gleichstellungswissen aufbaut, in die eigene Organisation weitergegeben und auch in konkrete Maßnahmen übersetzt haben. Der Vorteil von Transfer Agents gegenüber den restlichen Teammitgliedern (oftmals Gender-Forscher*innen) lag in ihrer projektunabhängigen Legitimation Änderungspro-

Da das Engagement der einzelnen Transfer Agents innerhalb des Projektes variierte, wurden diese drei eher untypischen Arenen der Vermittlung von Geschlechterwissen in manchen Teams eher vernachlässigt. Dementsprechend legten manche Projektteams ihren Schwerpunkt auf zwei klassische Wissenstransfer-Aktivitäten, die Dissemination in ihrer eigenen akademischen Community und den Wissensaustausch mit anderen Projekten aus demselben Förderprogramm (sog. „Sister-Projects“, Thaler 2016). Beiden gemeinsam ist, dass dabei vor allem wissenschaftliches Geschlechterwissen unter Gender-Forscher*innen ausgetauscht, nicht jedoch die Kluft zur Policy-Ebene oder Umsetzungspraxis überwunden wird. Das lag daran, dass das Projekt zwar den Wissenstransfer weitgehend über die Transfer Agents in die eigene Organisation in das Projektdesign aufgenommen hatte, die unterschiedlichen Rollen⁵⁹ der Wissensvermittler*innen im Projekt wurden jedoch zu wenig berücksichtigt und nicht durch ein entsprechendes Design einer gemeinsamen Wissensproduktion unterstützt.

Während in der Theorie empfohlen wird, dass die Vermittler*innen solcher Wissensproduktionsprozesse eine ‚neutrale‘ Position einnehmen und nicht selbst am Transformationsprozess beteiligt sein sollten (Fisher 2011), zeigt die Praxis, dass sie meist einer der Communities zwischen denen sie vermitteln, zugehörig sind (Magnuszewski et al. 2010). Außerdem impliziert die Vermittlungsarbeit solcher Veränderungsprozesse meist eine Positionierung („change indeed requires a position“: Laurens Klerck in Fisher 2011, S. 9), oder zumindest ein Commitment zu einer bestimmten Agenda, wie das Vortreiben von sozialer Geschlechtergerechtigkeit.

Besonders in von der EU finanzierten Gender-(Forschungs-)Projekten erweisen sich die eingesetzten Vermittler*innen jedoch oft recht unterschiedlich in ihrer Positionierung und ihrem Commitment (Thaler et al. 2017):

„Ingenieurinnen bzw. Naturwissenschaftlerinnen, die als Frauen in Naturwissenschaft und Technik in ihren Organisationen oftmals in einer Minderheitenposition sind und sobald eine Forschungsförderung das Thema „Gender“ einfordert, qua Geschlecht als ‚ideale Vertreter*innen‘ ins Gender-Projekt entsandt werden. Diese Gruppe ist in sich nochmals ausdifferenziert, weil sie sich nicht nur in ihren Disziplinen und je nach Hierarchiestufe, sondern auch hinsichtlich ihres Geschlechterwissens und feministischen Engagements stark unterscheiden können.

Gender-Forscher*innen, die sich wiederum je nach Herkunftsdisziplin und akademischer bzw. hierarchischer Position in ihrer Forschungsorganisation voneinander unterscheiden.

zesse in ihrer Organisation zu implementieren. Somit tragen Transfer Agents auch zur Nachhaltigkeit und Verstetigung von Projektergebnissen bei.

- 59 Je nach Ziel des Wissensaustausches haben Vermittler*innen verschiedene Rollen als Koordinator*innen, als Intermediäre, als Informationsregulator*innen, als Repräsentant*innen oder als Vermittler*innen inne (Magnuszewski et al. 2010). In diesen Rollen erfüllen sie eine Vielzahl von Funktionen, die sich kontextspezifisch ändern können.

Heather Laube (in diesem Buch) verweist auf die jeweilige Outsider- und Insiderpositionen der unterschiedlichen Akteur*innen und welche Vor- und Nachteile sowohl individuell aber auch für Gleichstellungsprozesse damit verbunden sind.“

Wenn Gender-Forscher*innen als Vermittler*innen in Wissensproduktions-Prozessen fungieren, die Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung zum Ziel hat, sind sie in einer besonderen Situation: Sie verfügen über wissenschaftliches Geschlechterwissen und sind gleichzeitig unmittelbar Betroffene und haben damit ein persönliches Interesse an der erfolgreichen Implementierung von Veränderungen. Eine zusätzliche Dimension ergibt sich für drittmittelangestellte Gender-Forscher*innen, die über das Gender-Projekt eine Anstellung haben und so auch an einer umfassenderen Reform in Richtung soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung interessiert sind. Hier kommen zu Machtungleichheiten zwischen den Geschlechtern auch noch andere soziale Kategorien hinzu und machen (zumindest implizit) aus dem Gender- ein Intersektionalitäts-Projekt. Aus diesen vielfältigen Kontextbedingungen der Akteur*innen ergeben sich unterschiedliche Motivationen und implizite Zielsetzungen, woraus in weiterer Folge auch unzählige Konfliktlinien im gemeinsamen Gender-Projekt entstehen können.

2.3. Mit gemeinsamer Wissensproduktion zur Implementierung von Gleichstellungspraktiken

Bereits in früheren Forschungen im Bereich Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung konnte festgestellt werden, dass es nicht ausreicht, sogenannte ‚Good Policies‘ (z.B. Gleichstellungsrichtlinien zur Karriereförderung, Work-Life-Balance, Familienfreundlichkeit) zu installieren, wenn funktionierende Gleichstellungspraktiken, also ‚Good Practices‘, in der Umsetzung fehlen (Lee et al. 2010). Lisa Lee, Carme Alemany und Wendy Faulkner (ebd., S. 418ff.) haben in ihrer Analyse derartiger Gleichstellungsrichtlinien verschiedenste Faktoren identifiziert, die die Implementierung von Richtlinien in die Praxis behindern; wenn zum Beispiel die Belegschaft durch fehlende Bekanntmachung von Gleichstellungsrichtlinien nicht Bescheid weiß, weil das zuständige Management und Personalabteilungen fälschlicherweise glauben, dass das Einführen von Richtlinien ohne weiterführende Diskussion ausreichend sei. Hier besteht die Aufgabe von gemeinsamer Wissensproduktion darin, Informationen über Richtlinien zielgruppenspezifisch aufzubereiten und deren Umsetzung in einem diskursiven Prozess mit dem Management, der Personalabteilung und Personalvertreter*innen zu erörtern. Ein weiteres Problem sind Widerstände gegen Geschlechtergerechtigkeits-Maßnahmen, die zum Teil auch von Führungskräften ausgehen (ebd.). Gerade bei Gleichstellungsprojekten (noch stärker ist dies für Vorhaben zur sozialen Geschlechtergerechtigkeit der Fall) gibt es Widerstände, weil diese Ände-

rungsprozesse auf Machtverschiebungen beruhen. Deshalb ist es besonders wichtig, frühzeitig Kritiker*innen (Schlüsselakteur*innen der 'Widerstandsbewegung') zu identifizieren und eine Form der Einbeziehung zu finden, die eine konstruktive Zusammenarbeit erlaubt und gegebenenfalls Kompetenzen aufzubauen, z.B. in Form von Weiterbildung, um den Führungskräften das Rüstzeug mitzugeben, Gleichstellungsrichtlinien für ihre Mitarbeiter*innen in den Arbeitsalltag übersetzen zu können. Aus Nachhaltigkeitsprojekten konnte gelernt werden, dass ein Peer-to-Peer Ansatz am effizientesten ist, um gute Praxisbeispiele zu veranschaulichen, weil Peers im Allgemeinen 'dieselbe Sprache sprechen' und die Dinge aus einer ähnlichen Logik heraus betrachten (Hoekstra und Karner 2013).

3. Von Organisations- zu Systemänderungen

Maßnahmen in einzelnen Organisationen, wie sie im Rahmen des Projektes GenderTime gesetzt wurden, können einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung leisten. Barrieren für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen sind jedoch nicht immer auf Organisationsstrukturen oder -kulturen zurückzuführen, sondern müssen im Kontext des etablierten Wissenschafts- und Gesellschaftssystems verortet werden. Diese sind geprägt von gefestigten Machtstrukturen und homosozialer Reproduktion, die Gleichstellungsmaßnahmen erhebliche Widerstände entgegenseetzen und damit deren Umsetzung erschweren (Kanter 1977; siehe auch Dahmen und Thaler in diesem Buch).

Für eine langfristige Etablierung von Geschlechtergerechtigkeit sind demnach breiter angelegte, strukturelle Veränderungen des Wissenschaftssystems sowie ein reorganisiertes gesellschaftliches Verständnis von Gerechtigkeit in Bezug auf Gender und darüber hinaus notwendig.

Obwohl eine Reihe von Policies zu Geschlechtergerechtigkeit in Kraft sind (siehe Anke Lipinsky und Angela Wroblewski in diesem Buch), zeigen diese bislang nur begrenzte Wirksamkeit. Um Strategien für eine erfolgreiche Implementierung dieser Maßnahmen ableiten zu können, wird eine theoretisch Perspektive auf Veränderungsprozesse basierend auf dem sog. Multiple-Stream Ansatz (Kingdon 1992) eingenommen.

Traditionell wird die Entwicklung von Maßnahmen als Prozess betrachtet, der sich aus einer Problemdefinition ergibt, die das Resultat einer rationalen Analyse darstellt. Die grundlegende Prämisse des Multiple-Stream Ansatzes besagt hingegen, dass Entscheidungen nicht immer Problemlösungscharakter haben, sondern häufig entkoppelt von Problemen getroffen werden. Kingdon (ebd.) erklärt dies mit drei weitgehend unabhängigen Strömen, die Entscheidungssysteme konstituieren: 1. das Problem, das sich in einem definierten Kon-

text, wie beispielsweise einer Forschungseinrichtung oder dem Wissenschaftssystem, manifestiert; 2. bestehende Richtlinien und Regeln, die institutionalisiert oder nicht institutionalisiert sein können; und 3. der gesellschaftspolitische Kontext, der z.B. von Normen, Wertvorstellungen und kulturellen Traditionen geprägt ist. Treffen diese Ströme aufeinander, ergeben sich Möglichkeiten, Veränderungen voranzutreiben. Der beste Zeitpunkt (sog. „window of opportunity“, ebd.) für die erfolgreiche Implementierung einer Maßnahme ergibt sich, wenn alle drei Ströme aufeinandertreffen. Das ist dann der Fall, wenn erstens ein Problem als ausreichend relevant wahrgenommen wird, um auf die politische Agenda gesetzt zu werden, wenn zweitens mögliche Lösungen verfügbar sind und wenn es drittens unter einer Reihe von Akteur*innen die Bereitschaft zu Veränderung gibt.

Für Veränderungsprozesse relevante Vor-Entscheidungen werden schon getroffen, wenn nur zwei Ströme sich treffen, wie beispielsweise, wenn ein Problem von politischen Akteur*innen als derart bedeutend erachtet wird, dass es auf die politische Agenda gesetzt wird und Maßnahmen in Form von spezifischen Richtlinien und Regelungen verabschiedet werden („problem window“, ebd.). Ähnlich verhält es sich, wenn durch gesellschaftspolitische Entwicklungen (z.B. Druck durch Interessensvertreter*innen, öffentliche Meinung, gesellschaftliche Normen) Veränderungen von Richtlinien und Regelungen induziert werden („political window“).

Entscheidungen darüber, welche Maßnahmen letztendlich verfolgt werden, sind abhängig davon wie das Problem definiert wurde und welche Lösungsoptionen aufgezeigt werden. Deshalb beginnt die Wissens-Koproduktion idealerweise bereits bei der gemeinsamen Definition eines Problems, wobei verschiedene Problemwahrnehmungen in eine gemeinsame Forschungsfrage übersetzt werden (Hirsch-Hadorn et al. 2008). In einem kooperativen Problemkonstruktions-Prozess wird das Problem so definiert, dass es die Wahrnehmungen der Beteiligten angemessen berücksichtigt und damit für den konkreten Kontext und die handelnden Akteur*innen relevant und besser zugänglich wird. So können sich die handelnden Akteur*innen im Zuge des darauffolgenden Wissens-Koproduktions-Prozesses in die Bearbeitung des Problems gut einbringen und auf diese Weise entsteht kontextspezifisches Wissen, das praxisrelevant ist und effektive Systemänderungen hervorbringen kann.

4. Conclusio: Mit gemeinsamer Wissensproduktion zu sozialer Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung

Dieser Beitrag reflektiert wie Gender-Forschung mit einem Aktionsforschungsansatz und der frühzeitigen Einbindung von Schlüsselakteur*innen (Transfer Agents) Veränderungsprozesse in Forschungsorganisationen vorantreiben kann, dass aber Systemänderungen von Wissenschaft und Forschung in Richtung sozialer Geschlechtergerechtigkeit aufgrund des sog. „Research-to-Policy-to-Practice-Gaps“ nur durch gemeinsame Wissensproduktion befördert werden können.

Durch Verbindung der vorgestellten Konzepte der gemeinsamen Wissensproduktion mit der Wissens-Koproduktion können gefestigte Machtstrukturen und andere Widerstände strategisch berücksichtigt und in einem gemeinsamen Prozess verändert werden. Dabei kommt den Vermittler*innen eine Schlüsselrolle zu, um diesen Prozess zu unterstützen und zu koordinieren. Die Integration von Praxis-Akteur*innen auf Augenhöhe ist ebenso von entscheidender Bedeutung. Nicht nur, weil das Wissen aus gesellschaftlichen Zusammenhängen, für deren Probleme Lösungen gesucht werden (z.B. Geschlechterwissen von Gleichstellungsbeauftragten), notwendig für die adäquate Wissensproduktion ist, sondern auch weil über die Einbeziehung von Schlüsselakteur*innen (vgl. Transfer Agents aus GenderTime) deren Commitment für den Veränderungsprozess verbessert wird (Sheate und Paridario 2010). Wie Transfer Agents ihre jeweilige Rolle anlegen, ist nicht nur abhängig vom konkreten Gleichstellungsvorhaben und vom (institutionellen) Kontext, in dem Maßnahmen umgesetzt werden sollen, sondern auch von deren Interesse an Gleichstellungsfragen (Thaler 2016). Wie bereits erwähnt, erhöht sich das Commitment der Beteiligten, wenn diese möglichst frühzeitig in die Problemdefinition sowie auch in die Erarbeitung von Lösungsansätzen im Projekt involviert sind. In GenderTime erwiesen sich jene Transfer Agents als besonders engagiert, die entweder bereits über frühere Gender-Projekte Vertrauen in die Projektbeteiligten und relevantes Geschlechterwissen aufgebaut hatten, oder die aus dem Projekt einen unmittelbaren Nutzen ableiten konnten (z.B. da in der Organisation anstehende Reformvorhaben mit dem entstehenden Wissen und den zur Verfügung gestellten Ressourcen ideal unterstützt werden konnten – im Sinne eines „window of opportunity“). Enge Beziehungen⁶⁰ der Transfer Agents zu den jeweiligen Vermittler*innen (z.B.

60 Wie wir aus der Nachhaltigkeitsforschung wissen (z.B. Hennen et al. 2004; Karner et al. 2010), gelingt es in langfristig angelegten und eher informellen Kooperationszusammenhängen leichter, Formen der Zusammenarbeit und Kommunikation jenseits der jeweiligen spezifischen Rationalitäten der Akteur*innen zu etablieren. Auch Widerstände Einzelner, Wissen aus anderen Quellen abzulehnen, können

Gender-Forscher*innen aus der eigenen Institution) haben demzufolge ebenso einen positiven Einfluss auf Wissensaustausch-Aktivitäten und in weiterer Folge auf die gemeinsame Produktion und Umsetzung von Gleichstellungswissen.

Nachhaltige Organisations- und Systemänderungen in Richtung soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung erfordern darüber hinaus jedoch, dass dieses Problem der Ungerechtigkeit erstens als ausreichend relevant wahrgenommen wird, um auf die politische Agenda gesetzt zu werden, zweitens müssen mögliche Lösungen verfügbar sein und drittens muss es unter den relevanten Akteur*innen die Bereitschaft zu Veränderung geben. Deshalb ist es besonders wichtig, frühzeitig Schlüsselakteur*innen (auch von 'Widerstandsbewegungen') zu identifizieren und in einem gemeinsamen Wissensproduktionsprozess zu einer konstruktiven Zusammenarbeit zu gelangen.

Literatur

- Arnstein, Sherry (1969): A Ladder of Citizen Participation. In: Journal of the American Institute of Planners, 4, S. 216-224.
- Baer, Susanne/Kletzing, Uta (2004): Strategien der Gleichstellungspolitik – Zur Debatte um Gender Mainstreaming. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, 22. Jg. Heft 4. 3-20.
- Bustelo, Maria/Ferguson, Lucy/Forest, Maxime (Hrsg., 2016). The Politics of feminist Knowledge Transfer. Gender Training and Gender Expertise. New York: Palgrave Macmillan.
- Campbell, Lindsay K./Svendsen, Erika S./Roman, Lara A. (2016): Knowledge Co-production at the Research–Practice Interface: Embedded Case Studies from Urban Forestry. In: Environmental Management, 23:57 (6), S. 1262-1280.
- CHSRF – Canadian Health Services Research Foundation (2003): Knowledge Brokering in Canada's Health system. Preliminary Report.
- Dahmen, Jennifer/Peterson, Helen (2015). D3.1 – Monitoring Progress Report of the GenderTime Project. (unveröff.)
- ETAN Expert Working Group on Women and Science (2000): Science policies in the European Union. Report Promoting excellence through mainstreaming gender equality. Improving the Human Research potential and the Socio-Economic Knowledge Base. European Commission, Brussels. ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_etan_en_200101.pdf [Zugriff: 9.9.2016]
- Fisher, Catherine (2011): Knowledge Brokering and Intermediary concepts. Analysis of an e-discussion on the Knowledge Brokers' Forum. Brighton, UK: IDS Knowledge Services.

über häufige soziale Interaktionen und vertrauensbildende Maßnahmen verringert werden (z.B. Campbell et al. 2016).

- Funtowicz, Silvio O./Ravetz, Jerome R. (1992): Three Types of Risk Assessment and the Emergence of Post Normal Science. In: Krinsky, Sheldon/Golding, Dominic (Hrsg.): *Social Theories of Risk*. Westport CT, Greenwood, S. 251-274.
- Gibbons, Michael/Limoges, Camille/Nowotny, Helga/Schwartzman, Simon/Scott, Peter/Trow, Martin (1994): *The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*. London: SAGE.
- Godfroy-Genin, Anne-Sophie (2010, Hrsg.): *PROMETEA. Women in Engineering and Technology Research*. Berlin: LIT Verlag.
- Harris, Megan/Lusk, Elisabeth (2010): *Knowledge Brokering in the Canadian Mental Health and Dementia Health Care System: Canadian Knowledge Brokering Core Competency Framework*. Canadian Dementia Knowledge Translation Network. Canada.
- Hillman, Mick/Brierley, Gary (2002): Information needs for environmental-flow allocation: a case study from the Lachlan River, New South Wales, Australia. In: *Annals of the Association of American Geographer*, 92/4, S. 617–630.
- Hirsch Hadorn, Gertrude, Hoffmann-Riem, Holger, Biber-Klemm, Susette, Grossenbacher-Mansuy, Walter, Joye, Dominique, Pohl, Christian, Wiesmann, Urs, Zemp, Elisabeth (2008, Hrsg.): *Handbook of Transdisciplinary Research*. Dordrecht: Springer.
- Hoekstra, Femke/Karner, Sandra (2013): *Knowledge brokerage to promote sustainable food consumption and production: linking scientists, policymakers and civil society organizations*. Evaluation Report (D6.1).
- Husu, Liisa (2001): *Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland*. Helsinki: University of Helsinki.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977): *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic books.
- Karner, Sandra/Chioncel, Nicoleta/Juroszek, Leokadia/Goszczyński, Wojciech (2010): *Experiences of Co-operative research on AAFNs. 'FAAN – Facilitating Alternative Agro-Food Networks: Stakeholder Perspectives on Research Needs' Project Report*. IFZ Graz.
- Karner, Sandra/Rohracher, Harald/Bock, Bettina B./Hoekstra, Femke/Moschitz, Heidrun (2011): *Knowledge brokerage in Communities of Practice*. Synthesis Report on Literature Review. Project Report from 'FOODLINKS – Knowledge brokerage to promote sustainable food consumption and production: linking scientists, policymakers and civil society organizations'. http://www.foodlinkscommunity.net/fileadmin/documents/Commoncontents/publications/D2.1_Synthesis_report_DRAFT_uploadHP_March2012.pdp [Zugriff: 21.09.2016]
- Kingdon, John.W. (1995): *Agendas, Alternatives and Public Policies*, 2nd edn. New York: Harper Collins.
- Lee, Lisa/Aleman, Carme/Faulkner, Wendy (2010): Good policies are not enough! The need for “culture change” in achieving gender equality in engineering. In: Godfroy-Genin, Anne-Sophie (Hrsg.): *PROMETEA. Women in Engineering and Technology Research*. Berlin: LIT Verlag, S. 407-425.
- Lewin, Kurt (1947): *Frontiers in Group*. In: *Human Relations*, 1, S. 5-41.
- Lewing, Kerry/Arney, Fiona/Scott, Dorothy (2006): *Closing the research-policy and research-practice gaps: Ideas for child and family services*. In: *Family Matters*, 74, S. 12-19.

- Magnuszewski, Piotr/ Sodomkova, Kristina/Slob, Adriaan/Muro, Melanie/ Sendzimir, Jan/Pahl-Wostl, Christine (2010): Report on conceptual framework for science-policy barriers and bridges. Final version 22.12.2010 of deliverable No. 1.1 of the EC FP7 project PSI-connect. EC contract No. 226915. July 2010, Delft, the Netherlands.
- Matthies, Hildegard/Kuhlmann, Ellen/Oppen, Maria/Simon, Dagmar (2003, Hrsg.): Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin: edition sigma.
- Michaels, Sarah (2009): Matching knowledge brokering strategies to environmental policy problems and settings. In: *Environmental Science and Policy*, 12/7, S. 994-1011.
- Möller, Christina (2015): Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren. Bildungssoziologische Reihe. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Nowotny, Helga/Scott, Peter/Gibbons, Michael (2001): Re-thinking science: knowledge and the public in an age of uncertainty. Cambridge UK: Polity Press.
- Pasero, Urasula/Ohlendieck, Lutz (2003). Gender-Trouble im Wissenschaftssystem: Europäische Beispiele – Probleme der Beobachtung. In: Hildegard Matthies/ Ellen Kuhlmann/Maria Oppen/Dagmar Simon (Hrsg.): Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin: edition sigma, S. 33-47.
- Roloff, Christine (2008): Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie oder: Gleichstellung als Teil der Hochschulreform. In: Zimmermann, Karin/ Kamphans, Marion/Metz-Göckel, Sigrid (Hrsg.): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften, S. 309-329.
- Roxborough, Lori/Rivard, Lisa/Russell, Dianne (2009): Knowledge Brokering in Health Care. Published and distributed by CanChild Centre for Childhood Disability Research. [http:// www.canchild.ca/ en/canchildresources/ knowledgebrokering.asp](http://www.canchild.ca/en/canchildresources/knowledgebrokering.asp) [Zugriff: 12.7.2016]
- Scholz, Roland W. (2000): Mutual learning as a basic principle of transdisciplinarity. In: Thompson Klein, Julie/Häberli, Rudolf/Scholz, Roland W./ Grossenbacher-Mansuy, Walter/Bill, Alain/Welti, Myrtha (Hrsg.): Transdisciplinarity. Joint Problem-Solving among Science, Technology and Society. Haffman: Zürich 2000, Vol. Workbook II, S. 13-17.
- Shaxson, Louise/Gwynn, Elin (2010): Developing a strategy for knowledge translation and brokering in public policymaking. Paper from Knowledge Translation and Brokering Workshop, Montreal, Canada, 20 October 2010.
- Sheate, William R./Partidario, Maria Rosário (2010): Strategic approaches and assessment techniques – Potential for knowledge brokerage towards sustainability. In: *Environmental Impact Assessment Review*, 30, S. 278–288.
- Straus, Sharon. E./Tetroe, Jacqueline/Graham, Ian (2009): Defining knowledge translation. In: *Canadian Medical Association Journal*, 181/34, S. 165-168.
- Thaler, Anita/Karner, Sandra/Wicher, Magdalena (2017, im Erscheinen): Knowledge transfer agents as catalysts for changing gender policies and practices in research. In: Godfroy, Anne-Sophie/Pourrat, Yvonne (Hrsg.): Transferring, Implementing, Monitoring Gender Equality in Higher Education and Research. EDP Sciences Paris-Les Ulis, France.

- Thaler, Anita (2016): *Learning Organisations in Science and Research: The Role of Transfer Agents in Gender Equality Change Processes*. Graz: IFZ Eigenverlag.
- Thaler, Anita/Wächter, Christine (2009): *Geschlechtergerechtigkeit in Technischen Hochschulen. Theoretische Implikationen und Erfahrungen aus Deutschland, Österreich und Schweiz*. München, Wien: Profil Verlag.
- Thompson Klein, Julie (2004): *Prospects for transdisciplinarity*. In: *Futures*, 36, S. 515-526.
- Von Rossenstiel, Lutz (2003): *Organisationsanalyse*. In: Flick, Uwe/Kardoff, Ernst von/Steinke, Ines (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag, S. 224-238.
- Ward, Vicky/House, Allan/Hamer, Susan (2009): *Knowledge brokering: the missing link in the evidence to action chain?* In: *Evidence & Policy*, 5/3, S. 267-279.
- Westley, Frances R./Zimmerman, Brenda/Patton, Michael (2006): *Getting to Maybe: How the World is Changed*. Canada: Random House.
- Wetterer, Angelika/Saupe, Angelika (2004): „Feminist politics“ oder Gender Mainstreaming“: Über getrennte Diskurse und separierende Begriffe. Einführung in den Themenschwerpunkt Feministische Theorie und politische Praxis. In: *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien*, 22, 2+3, S. 3-8.
- Wetterer, Angelika (2009): *Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion*. In: *Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 2, S. 45-60.

Evaluation struktureller Entwicklungsprozesse in Wissenschaft und Forschung

Karin Siebenhandl

Gleichbehandlung der Geschlechter ist ein zentrales Handlungsfeld für Hochschulen und Universitäten, vor allem in technischen und naturwissenschaftlichen Disziplinen. So haben in den letzten Jahren hochschulpolitische Reformen und Umstrukturierungsprozesse auch einen Wandel in der Gleichstellungsarbeit hervorgerufen: Gleichstellungspolitik erhebt heute den Anspruch auf Organisationsentwicklung der Hochschule und zieht Veränderungen auf der organisationalen, interaktionalen und personalen Ebene nach sich (Macha 2011).

Als Anstoß auf politischer Ebene führte die Europäische Kommission mit ihrem Arbeitsprogramm zum siebenten Rahmenprogramm eine Reihe von Forschungsförderungen ein. Auch das hier vorgestellte Projekt GenderTime⁶¹ startete 2013 mit dem Ziel die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssektor zu verbessern und zu erhöhen und damit einen strukturellen Entwicklungsprozess auf mehreren Ebenen einzuleiten.

Ein extern begleitender Evaluationsprozess unterstützt dabei das Projektteam aktiv bei der Erstellung und/oder Veränderung der jeweiligen Gleichbehandlungspläne. Es gilt dabei Fragen zur Umsetzung der implementierten Maßnahmen zu stellen und über die Qualität bzw. die Auswirkungen derselben zu reflektieren. Konkret gilt es jedoch vielmehr auch darum Aktionen zur Nachhaltigkeit der Gleichbehandlungspläne zu finden und damit strukturelle Entwicklungsprozesse zu unterstützen.

61 Weitere Informationen zu den Projektinhalten, -ergebnissen und Partnerinstitutionen des von der Europäischen Kommission im 7. Rahmenprogramm geförderten Projektes „GenderTime –Transferring, Implementing, Monitoring, Equality“ sind unter www.gendertime.org abrufbar.

1. Wo stehen Wissenschaft und Forschung heute?

Auch wenn heute eine steigende Anzahl von Frauen einen Studienabschluss aufweisen kann, bestehen immer noch markante Unterschiede in der Besetzung der Fächer. Trotz vieler, auch politisch, unterstützter Förderungsmaßnahmen zum Abbau der Barrieren für Mädchen und Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen sind die Schwellen grundsätzlich nicht geringer geworden (Schlüter 2011). Statistisch gesehen lässt sich also an Europas Hochschulen leicht eine Geschlechterordnung ablesen: Der Frauenanteil bei den europäischen Studienabschlüssen quer über alle Disziplinen liegt 2010 zwar bei 59 % (Europäische Kommission 2012), der Anteil an Professorinnen jedoch immer noch unter 20 %. Das Thema Gleichbehandlung der Geschlechter ist ein zentrales Handlungsfeld für Hochschulen und Universitäten, vor allem auch in technischen und naturwissenschaftlichen Disziplinen. Nicht zuletzt durch die öffentliche und mediale Aufmerksamkeit für gleichstellungspolitische Themen durch Diskussionen über Familienpolitik und Kinderbetreuung, Quotenregelungen für Frauen in Spitzenpositionen oder Forderungen nach gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit ist auch der Druck zur Notwendigkeit von Gleichstellung im Hochschulwesen enorm gewachsen.

Als Folge zielen Reformen viel mehr auf Struktur und Organisation der Hochschulen ab: Gleichstellungspolitik erhebt heute den Anspruch auf Organisationsentwicklung der Hochschule und zieht Veränderungen auf der organisationalen, interaktionalen und personalen Ebene nach sich (Macha 2011).

Die Strategie des Gender Mainstreaming hat sich an vielen europäischen Hochschulen etabliert und ist um die Ansätze des Diversity Managements ergänzt und erweitert worden. Hochschulen setzen verstärkt auf Vereinbarkeitsthemen, wie Dual Career Services, Familienbüros und Work-Life-Balance Angebote (Blome 2013; Feldmann et al. 2015).

Die Ziele und Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit bleiben jedoch aufrecht (Macha 2011). Sie meinen mehr als Bildungsgerechtigkeit, sie basieren auf der Anerkennung der intellektuellen und emotionalen Kräfte für die Wissenschaft in beiden Geschlechtern (Schlüter 2011). Die Hochschule als Arbeitsplatz, in der auch die soziale Situation von Männern und Frauen berücksichtigt wird, wenn es zum Beispiel um das Thema Karriere und Kinder geht. Geschlechtergerechtigkeit meint auch eine „gleichwertige Beteiligung an Lehre und Forschung und eine Eingebundenheit in die wissenschaftliche Community bzw. deren Netzwerke“ (Schlüter 2011, S. 6)

Auf politischer Ebene unterstützte die Europäische Kommission mit ihrem Arbeitsprogramm zum siebenten Rahmenprogramm eine Reihe von Implementierungsprojekten, die sich direkt an Universitäten und Forschungs-

einrichtungen wenden, in denen das Thema Strukturwandel und Implementierung von Gleichbehandlungsplänen oberste Priorität hat.

Das Projekt GenderTime startete 2013 mit dem Ziel die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssektor zu verbessern und zu erhöhen. Unter dem Begriff „Beteiligung“ verstehen die teilnehmenden Organisationen in diesem Zusammenhang sowohl eingebürgerte Handlungsweisen und Kulturen auf struktureller und organisationaler Ebene zu verändern. Sieben europäische universitäre und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen unterschiedlicher Größe, Ausrichtung und Geschichte entwickeln im Projekt individuelle Gleichbehandlungspläne zur Erhöhung ihrer Geschlechtergerechtigkeit. Konkret werden Maßnahmen in den Bereichen: Allgemeine Sensibilisierung für die Genderthematik, Auswahl- und Einstellungsverfahren, Karrierepfade, nachhaltige Personalbindung, Gender Budgeting und Work-Life-Balance implementiert. Darüber hinaus wird innerhalb des Konsortiums ein Wissenstransfer zwischen erfahrenen und weniger erfahrenen Einrichtungen angestrebt.

1.1. Gleichbehandlungspläne und Transfer Agents

Die Konsortialpartner_innen waren aufgerufen zu Beginn des Projekts maßgeschneiderte Gleichbehandlungspläne zu erarbeiten, diese können sich entweder auf die gesamte Universität, einzelne Fakultäten oder Institute richten. Zum Teil sind diese zu Beginn des Projektes bereits in den Institutionen vorhanden und werden dort analysiert und/oder verbessert, oder es werden – auf Basis der Erfahrungen mit den anderen teilnehmenden Organisationen neue, maßgeschneiderte Pläne entwickelt und implementiert.

Die Analyse dieser gesetzten Handlungen soll helfen einen systematisierten Überblick über geeignete Maßnahmen im akademischen Sektor geben:

- Wie kann die Beteiligung von Frauen und deren Karrierechancen erhöht werden?
- Wie können durch Gleichbehandlungsmaßnahmen mehr gendergerechte Arbeitsplätze im Wissenschaftssektor entstehen?

Konkret enthalten die Gleichbehandlungspläne Maßnahmen zur Umsetzung auf der Managementebene in den Bereichen: Allgemeine Sensibilisierung für die Genderthematik, Bewerbungs- und Auswahlverfahren, Karrierepfade, Gender Budgeting und Work-Life-Balance, wie nachstehende Tabelle zeigt.

Tabelle 1: Handlungsfelder innerhalb der Gleichbehandlungspläne

<i>Kategorie</i>	<i>Handlungsfelder</i>
Allgemeine Sensibilisierung für die Genderthematik	Maßnahmen in Kultur und Kommunikation, die eine genderechte Arbeitskultur, soziale Aktivitäten und Kommunikation fördern sowie Maßnahmen zur inhaltlichen Förderung der Genderforschung, z.B. genderechte Forschungsförderung.
Bewerbung und Auswahl	Maßnahmen, die den Bewerbungs- und Auswahlprozess zum Inhalt haben, bzw. begleitende Maßnahmen, z.B. Training in Gleichbehandlungsfragen für Mitglieder in Ausschüssen und Gremien.
Karrierpfade	Richtlinien und Maßnahmen, die auf eine persönliche Karriereentwicklung und -Karriereunterstützung abzielen.
Gender Budgeting	Maßnahmen, die sich mit Gehalts- und Verteilungsfragen beschäftigen, bzw. die notwendigen Daten und Analysen für Entscheidungsprozesse liefern.
Work-Life-Balance	Maßnahmen, die auf Unternehmens- und Organisationsebene zur Unterstützung von Karriere und Familienplänen, Freizeit und Wohlbefinden, ehrenamtliche Arbeiten und Pflegeverantwortungen, etc. getroffen werden können.

Die gewünschte nachhaltige Entwicklung stützt sich dabei auf zwei Säulen: die Systematisierung von Maßnahmen durch *Gleichbehandlungspläne* und die unterstützende Koordination durch sogenannte *Transfer Agents* (Thaler 2016).

Das Konzept der Transfer Agents ist für die nachhaltige Entwicklung des Themas sehr zentral und ein neuer Ansatz im Rahmen dieses Implementierungsprojekts: Die Partnerinstitutionen nominieren sogenannte Transfer Agents aus ihren eigenen Organisationen. Diese Personen sind affin zum Thema Gleichbehandlung, sie sind im besten Fall direkt in das Management eingebunden und haben entweder Budget- und/oder Personalverantwortung. Im Fall des laufenden Projektes konnten InstitutsleiterInnen, LeiterInnen von Departments, Gleichbehandlungsbeauftragte und PersonalmanagerInnen für diese Funktion gewonnen werden. Sie übernehmen konkrete Aufgaben im Projektgeschehen, nehmen an Meetings teil und tragen Maßnahmen und Ideen aus dem Projekt direkt in das Management ihrer Institutionen. Diese Personen sind zentral für den Wissenstransfer, wie auch für die Modifikation und Implementation einzelner Gleichbehandlungsmaßnahmen in den Institutionen verantwortlich. Damit werden sie zu Schlüsselpersonen im Veränderungs- und Gleichstellungsprozess und unterstützen die Nachhaltigkeit der Projektumsetzung (Thaler 2016).

2. Ziele der Evaluation

Die laufenden Implementierungsprozesse werden im Projektgeschehen selbst durch eine eigenes Arbeitspaket abgedeckt. Das Monitoring beleuchtet die laufende Implementierung in den GenderTime Institutionen durch Datenerhebungen und -analysen, die helfen abzuschätzen, ob Projektziele erreicht werden. Dazu werden vom Projektteam passende Indikatoren und Monitoring Werkzeuge entwickelt, die auf jede GenderTime Institution angewendet werden (Dahmen und Peterson 2016).

Darauf aufbauend stützt sich die Evaluation der Implementierungsmaßnahmen in den Aktionsplänen auf zwei Säulen:

- Die Auswirkungen der Implementierung von Gleichbehandlungsmaßnahmen in / auf die teilnehmenden Organisationen
- Den Wissenstransfer im Rahmen der Implementierung, Einführung auf teilnehmende Organisationen

Der Evaluationsprozess unterstützt das Projektteam aktiv mit einem externen Blick bei der Erstellung der jeweiligen Gleichbehandlungspläne. Es gilt dabei Fragen zur Umsetzung der implementierten Maßnahmen zu stellen und über die Qualität bzw. die Auswirkungen derselben zu reflektieren.

Auf einer zweiten, höheren Ebene, gibt die externe Evaluation Antworten im Hinblick auf die Erreichung der Programm- und Projektziele für das Projektmanagement an sich, aber auch für die Öffentlichkeit und Interessensgruppen. Hier werden besonders Fragen zur Nachhaltigkeit und zu den Auswirkungen der gesetzten Maßnahmen sowie Fragen zum Transfer des Wissens zwischen den Organisationen berücksichtigt.

Letztlich unterstützen die Ergebnisse der Evaluation vor allem aber die teilnehmenden Institutionen selbst, indem die angewandten Werkzeuge und Maßnahmen als Status Quo zu Beginn des Projektes und am Ende der Laufzeit hinterfragt werden. Antworten darauf unterstreichen einerseits eine nachhaltige Implementierung im Sinne einer Qualitätssicherung, andererseits vor allem aber auch eine Unterstützung für lokale Handelnde im Hinblick auf Legitimation und Kommunikation mit dem Management.

2.1. Methode

Die externe Evaluation begleitet das Projekt über die gesamte Laufzeit hinweg. Der Prozess ist so aufgesetzt, dass die Aufgaben der Evaluation von einer Organisation übernommen werden, die nicht in das weitere Projektgeschehen involviert ist, also selbst keine Implementierungsmaßnahmen über-

nimmt, bzw. auch nicht in die Umsetzungsbegleitung inhaltlicher Art vor Ort miteinbezogen ist. Der Prozess ist auf Basis vorhergehender Erfahrungen und Empfehlungen aus anderen finanzierten Umsetzungsprojekten entwickelt worden (Husu 2009).

Aufgrund der Fragestellungen zu den Auswirkungen und der Nachhaltigkeit der Gleichbehandlungspläne sowie der unterschiedlichen Ausgangslage der teilnehmenden Organisationen stützt sich die Evaluation sowohl auf quantitative Daten aus Statistiken (wo vorhanden) als auch auf qualitative Daten aus Interviews und begleitet diesen Prozess auf einer Metaebene, das heißt, dass sowohl die Implementierung und Entwicklung der Aktionspläne sowie deren laufende Beobachtung durch andere Arbeitspakete im Projekt unterstützt, erhoben und analysiert werden.

Die Evaluation zielt dabei bewusst auf den Lernprozess aller Beteiligten, Nachvollziehbarkeit und die Abschätzung der Auswirkungen ab. Deshalb werden möglichst viele Beteiligte des Projekts in unterschiedlichen Phasen miteinbezogen. Dabei setzt dieses Konzept im Besonderen auf das Engagement der Transfer Agents, die – wie vorhin bereits ausgeführt – mehr als eine symbolhafte Rolle in diesem Projekt einnehmen.

Ein wichtiger, erster Schritt zur Evaluation ist die „*Status Quo Checkliste*“, deren Ziel die Erhebung des Status zur Gleichbehandlung zu Beginn des Projektes ist. Die Fragen zu dieser Erhebung sind anhand der Ziele des Projektes zusammengestellt, bzw. sind angelehnt an den Athena SWAN Prozess (Equality Change Unit 2014)⁶².

Die Daten aus dieser Befragung dienen der besseren Einschätzung und Analyse der Organisation im Hinblick auf den Gleichbehandlungs-Status mit den einzelnen Bereichen: (1) Sensibilisierung im Hinblick auf Gender Fragen (2) Karrierepfade und Einstellung sowie Arbeitsplatzflexibilität, (3) nationaler Kontext und (4) organisationaler Kontext. Neben der statistischen Erhebung geschlechtssegregierter Beschäftigungszahlen geht es hier vor allem auch um die Einschätzung der regulativen Unterstützung aus dem nationalen Kontext: Gibt es spezielle gesetzliche Regelungen für den Bereich der Gleichberechtigung? Sind diese verbindlich? Und auf Ebene der Organisation selbst: Wie sind Entscheidungsprozesse gestaltet, gibt es Komitees, die sich explizit mit der Gleichbehandlungsfrage auseinandersetzen und wenn ja, wie sind diese besetzt?

62 <http://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/>: Die Athena-Swan Charter wurde 1995 ins Leben gerufen um Wissenschaftlerinnen in STEM Bereichen in ihren Karrierechancen zu unterstützen. Mittlerweile bezieht sich das Programm auf sämtliche Disziplinen und stellt den Fokus in Richtung Gleichbehandlungsmaßnahmen. Das Programm ist ein Qualitätssiegel in dem jährlich ein „Award in Gold, Silber oder Bronze“ vergeben wird. Voraussetzung ist eine Bewerbung, in der verschiedenste Kriterien zur Gleichbehandlung abgefragt werden.

Diese Checkliste wird mit Daten aus strukturierten Interviews ergänzt, die jedes Projektjahr sowohl mit einem Transfer Agent pro Organisation, als auch mit den verantwortlichen Personen der relevanten Arbeitspakete⁶³ im Projekt durchgeführt werden. In den Interviews werden besonders Fragen im Hinblick auf die Praxis und Umsetzung der Gleichbehandlungsmaßnahmen in den Organisationen reflektiert.

Die Interviews mit den Transfer Agents untersuchen nicht nur deren institutionelle Einbindung und die Umsetzung direkt vor Ort, sondern auch deren persönliche Einstellung dazu und deren Einschätzung über den Fortgang und die Auswirkungen der Entwicklungen. Fragen dazu, sind etwa:

- Welche Position haben Sie in Ihrer Organisation? Führen Sie Management Aufgaben durch? Haben Sie Budget und/oder Ressourcenverantwortung?
- Welche Motivation bringen Sie für die Aufgabe eines Transfer Agents mit?
- Wie viel Zeit können Sie persönlich für genderrelevante Tätigkeiten investieren?
- Welche Erwartungen haben Sie an die Tätigkeiten und die Ergebnisse aus dem Projekt?
- Welche Auswirkungen erwarten Sie persönlich für Ihre Organisation?
- Hat die Arbeit im Projekt GenderTime Ihre Organisation bisher beeinflusst/verändert?

Die Interviews mit den Arbeitspaket-Leiterinnen reflektieren ergänzend dazu die Sicht aus dem Projekt selbst, den Einfluss der einzelnen Aufgaben dort im Hinblick auf das Projektziel aber auch im Hinblick auf die teilnehmenden Partnerorganisationen. Weitere Fragen zielen auf die Zusammenarbeit und den Erfahrungs- und Wissensaustausch ab, zum Beispiel:

- Inwiefern haben die Organisationen aus Ihrer Sicht von den Aktivitäten in GenderTime profitiert? Wie sehr konnten diese Aktivitäten die Organisationen umsetzen und hat es dort eine Änderung dadurch gegeben?
- Wie sieht es mit dem Erfahrungsaustausch innerhalb des Konsortiums aus, gibt es hier einen Zugang zu Informationen? Wie schätzen Sie den Erfahrungsaustausch zwischen den Organisationen ein? Ist dieser gewährleistet?

Eine Analyse der entstehenden Berichte⁶⁴ aus den Arbeitspaketen zur Implementierung und zum Monitoring ergänzt die begleitende Evaluation eben-

63 Hier geht es vor allem um die Arbeitspakete, die direkt mit der Implementierung, mit dem Monitoring und mit dem Wissenstransfer zwischen den Organisationen beschäftigt sind.

64 Deliverables: Dahmen, Jennifer; Peterson, Helen (2015): GenderTime. Deliverable D 3.1. Monitoring Progress Report. Forschungsbericht.

so, wie die Inhaltsanalyse der Materialien, die für die Öffentlichkeit (Stakeholder, Fördergeber, ...) von Seiten des Projektteams zur Verfügung gestellt werden.

Der Status Quo wird schließlich vor Ende des Projektes mittels der „*Status Quo Checkliste*“ ein weiteres Mal abgefragt um Rückschlüsse auf Entwicklungen geben zu können. Ergänzt werden diese Daten wiederum mit der Sicht der Transfer Agents, die in diesem Moment auf eine Laufzeit von beinahe drei Jahren zurückblicken können und Entwicklungen, die zu Beginn nur absehbar waren, nun benennen können.

Tabelle 2: Aufbau Evaluationsprozess

<i>Projektjahr 1</i>	<i>Projektjahr 2</i>	<i>Projektjahr 3</i>	<i>Projektjahr 4</i>
<i>Status Quo Checkliste</i>	<i>Interviews Transfer Agents</i> <i>Interviews ArbeitspaketleiterInnen Monitoring und Implementierung sowie Wissenstransfer</i>	<i>Analyse Deliverables zum Wissenstransfer, Monitoring und Implementierung</i> <i>Inhaltsanalyse Dissemiationsmaterial</i>	<i>Status Quo Checkliste</i> <i>Interviews Transfer Agents</i> <i>Interviews ArbeitspaketleiterInnen Monitoring und Implementierung sowie Wissenstransfer</i>

3. Erkenntnisse

Die erste Erhebung zu Beginn der Implementierung zeigt den unterschiedlichen Status der teilnehmenden Organisationen:

Barnard, Sarah; Bagilhole, Barbara; Hassan Tarek; Dainty, Andrew; Gomez, Araceli; Clavreul, Bodo (2013): GenderTime. Deliverable. Compilation and Systemization of Action Plans implemented in GenderTime institutions. Forschungsbericht. (Unveröffentlicht).

Arrizabalaga, Ezekiela; Barnard, Sarah; Clavreul, Bodo; Polo, Luzia (2014): GenderTime. Deliverable. 1st Periodic Progress Report on the Implementation of Action Plans. Forschungsbericht. (Unveröffentlicht).

Barnard, Sarah; Arrizabalaga, Ezekiela; Polo, Luzia (2015): GenderTime. Deliverable. 2nd Periodic Progress Report on the Implementation of Action Plans. Forschungsbericht. (Unveröffentlicht).

Die sieben Organisationen sind schon an der Anzahl ihrer Beschäftigten zu unterscheiden: Beginnend bei einer kleineren Forschungseinrichtung mit 18 Angestellten (O1) und mehreren mittelgroßen Organisationen (O6: 146, O4: 404 Beschäftigte, O7: 1365 Beschäftigte) bis hin zu großen Universitäten (O2: 2088, O3: 2629, O5: 3081 Beschäftigte). Des Weiteren unterscheiden sich die Partnerorganisationen auch in deren akademischer Ausrichtung, bzw. der Organisationsform (siehe Tabelle 2).

Bezüglich des Detailgrades der Gleichbehandlungspläne besteht auch hier eine große Varietät, wenngleich alle teilnehmenden Organisationen auf inhaltliche Maßnahmen setzen. Bei einigen Organisationen wurden diese Maßnahmen allerdings nicht auf Basis eines systematisierten Planes durchgeführt, d.h. einige Organisationen haben diese Maßnahmen mit Beginn des Projektes zusammengefasst und systematisiert, andere überarbeiten und/oder ergänzen diese Pläne aufgrund der Erfahrungen im Projekt in Übereinstimmung mit dem jeweiligen lokalen, nationalen und rechtlichen Kontexten.

Tabelle 3: Überblick über die teilnehmenden Organisationen

	Akademischer Hintergrund	Organisationsform	Anzahl der Beschäftigten	Anzahl der Maßnahmen	Gleichbehandlungsplan
O1	Interdisziplinär	Außeruniversitäres Forschungszentrum	18	11	Seit 2013
O2	Verschiedene Disziplinen	Universität	2088	15	Seit 2013
O3	Verschiedene Disziplinen	Universität	2629	40	Geplant
O4	ICT	Ausgliederter Forschungsbereich einer Universität	404	23	Seit 2012
O5	Verschiedene Disziplinen	Universität	3081	11	Seit 2013
O6	Ingenieurwissenschaften	Universität	146	34	Seit 2013
O7	Interdisziplinär	Außeruniversitäres Forschungszentrum	1365	12	Geplant

Auf Basis der ersten Erhebung durch die Status-Quo Checkliste ergeben sich 146 bereits geplante/existierende Maßnahmen, das sind im Durchschnitt 20 Maßnahmen pro Institution. Werden die Maßnahmen in die Umsetzungsbereiche untergliedert sind klar drei gut repräsentierte Bereiche festzumachen: Organisationskultur, Management und Richtlinien sowie Work-Life-Balance. Es gibt außerdem drei Managementbereiche, die unterrepräsentiert sind:

Gehalt, Personal und Einstellung sowie Karriereentwicklung und Weiterbildung.

Die Gleichbehandlungspläne greifen in organisationale Prozesse und Abläufe ein, auch solche, die davor nicht in einem Gender-Kontext gesehen wurden. Tabelle 3 zeigt hier einen Überblick über Management Prozesse und Richtlinien, die gender-sensibel (um)gestaltet wurden:

Tabelle 4: Genderrelevante Prozesse in den teilnehmenden Organisationen

Genderrelevante Prozesse	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7
Management				✓			
Personalentwicklung				✓			
Qualitätsmaßnahmen				✓			
Personaleinstellung, Karriereentwicklung	✓	✓		✓			✓
Gender Discrimination	✓	✓			✓	✓	
Internes/Externes	✓	✓		✓	✓	✓	
Gender Monitoring							

Der Großteil der Maßnahmen wird durch die Institutionen selbst vorgegeben, am zweithäufigsten durch die national vorgegebenen Richtlinien. Abhängig von der unterschiedlichen Organisationsstruktur und Autonomie der Hochschulen und Institutionen spielt das Management eine wichtige Rolle in der Implementierung und Umsetzung der Maßnahmen.

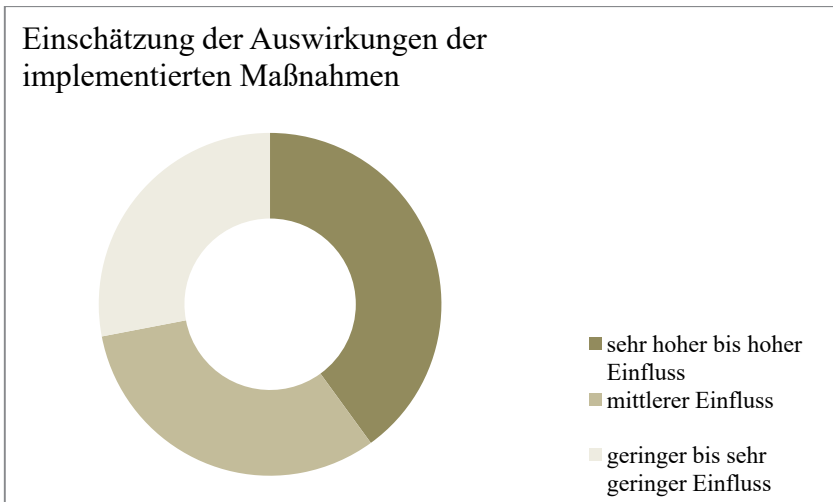
Am häufigsten sind die Maßnahmen für die gesamte Bandbreite der Universitätsangehörigen verfügbar (66 %), nahezu ein Viertel (23 %) sind Maßnahmen, die speziell auf die Zielgruppe der akademischen Mitarbeiterinnen sowie der Forscherinnen abzielen. 7 % der Maßnahmen fördern Frauen quer durch alle Beschäftigungsgruppen.

In Punkto Finanzierung der Maßnahmen stehen die Institutionen selbst an erster Stelle (beinahe zwei Drittel), der Rest wird durch die Regierungen, Förderungsagenturen, regionale Behörden und nationale Forschungsagenturen finanziert.

Weniger als die Hälfte aller Maßnahmen wird durch eine eigene, institutionelle Evaluation begleitet (44 %).

Die Einschätzung der Partnerinstitutionen im Hinblick auf die Auswirkungen der Maßnahmen wurde durch die Klassifikation „Hoher Einfluss“ bis „Geringer Einfluss“ erhoben. Die Ergebnisse zeigen, dass beinahe 40 % der Maßnahmen als solche mit „sehr hohem oder hohem Einfluss“ eingeschätzt werden. Ein Drittel der Maßnahmen werden mit „mittlerem Einfluss“ klassifiziert und 28 % sind im Bereich „geringer oder sehr geringer Einfluss“ eingeschätzt worden.

Grafik 1: Einschätzung der Partnerinstitutionen zur Auswirkung der Maßnahmen



Unterstützt werden diese Daten durch Aussagen aus den Interviews, die – in diesem Fall von einigen Transfer Agents – hohe Erwartungen an den Lauf des Projektes ausdrücken. Beispielsweise:

„Ich hoffe, wir können die Rhetorik hinter uns lassen. Damit würden wir einen angenehmeren Arbeitsplatz erschaffen, weil sich die Personen für ihre Beteiligung und ihre Leistung wertgeschätzt fühlen“ [TA_03].

Die hohe Erwartung an den Fortgang des Projektes sind zumindest sehr vielversprechend für die Nachhaltigkeit der Maßnahmen, wenn gleich den Transfer Agents natürlich bewusst ist, dass der Weg zum tatsächlichen Wandel von für Ungleichbehandlung relevanten Strukturen noch zahlreiche Anstrengungen benötigen wird, die außerhalb des finanzierten Projektes liegen. Gerade aber deswegen wird von einigen Personen hervorgehoben, dass ein finanziertes Projekt mit diesen Fragestellungen ein positiver Anstoß in diese Richtung ist: „*Dank dieses Projekts haben wir einen guten Überblick über unseren Ist Stand*“ [TA_05]. So ist es folglich auch der Wissens- und Erfahrungsaustausch über die eigene Situation, die Schwierigkeiten und Probleme in der Umsetzung, aber auch die unterschiedlichen legislativen Rahmenbedingungen, die die Beteiligten hoch schätzen. Gerade die Transfer Agents sehen die Befragungen und Analysen zum Status als eine Art „Supervision“, in der sie eigene existierende Praktiken hinterfragen und reflektieren können, bzw. die Maßnahmen und Ziele mit anderen Institutionen vergleichen können und somit den institutionellen Status Quo einschätzen können.

4. Evaluation von Entwicklungsprozessen

Wie wird dieser Prozess nun gemessen und verglichen, welche Kennwerte sind für diese Entwicklungsphasen greifbar? Können Institutionen, so verschieden, wie sie sind, sinnvoll verglichen werden? Ist ein Benchmark hier überhaupt sinnvoll, oder vergleichen wir hier Äpfel mit Birnen?

Komplexe Gleichstellungsprozesse wie diese haben viele Einflussfaktoren: lokaler, nationaler und legislativer Kontext, unterschiedliche Ausgangslage der Implementierung von Gleichbehandlungsmaßnahmen sowie verschiedenste disziplinäre Zugänge und kulturelle Unterschiede. Dazu kommt, dass die Verfügbarkeit und/oder das Sammeln von Daten nicht in jedem Kontext einwandfrei funktionieren bzw. in manchen Institutionen auch internen Widerstand regt.

Die Evaluation stützt sich, wie bereits anfangs erwähnt auf 2 Säulen: 1. Aktionspläne für Gleichbehandlungsmaßnahmen und 2. auf das Engagement der Transfer Agents – als „Träger_innen“ für die Nachhaltigkeit der Implementierungen. Eine strukturelle Veränderung hin zu mehr Gleichbehandlung der Geschlechter ist kein Prozess, der über die Dauer eines finanzierten Implementierungsprojektes abgeschlossen werden kann, dafür ist die Projektdauer zu kurz. Genauso wenig kann die Implementierung von Gleichbehandlungsplänen bzw. deren Auswirkungen über eine definierte Anzahl an Maßnahmen eindeutig gemessen und dokumentiert werden.

Der Prozess der Evaluation stellt daher „Meilensteine“ auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit zur Verfügung, die helfen Analysen der gesetzten Maßnahmen zu liefern,

- den jeweiligen Gleichbehandlungsplan in unterschiedlichen Stadien (zu Beginn und zum Ende der Projektzeit) reflektieren helfen
- fehlende Schritte identifizieren
- weitere Schritte für die Zielerreichung festlegen
- und Lernprozesse innerhalb und außerhalb der Organisation anstoßen

Die Bestandsaufnahme zu Beginn des Projektes erfolgt durch die „Status Quo Checkliste“. Hier wird eine Anzahl an Maßnahmen erhoben, die in jeder Organisation entweder bereits schon existiert, oder, die noch in Angriff genommen werden muss. Aus dieser ersten Erhebung gehen klar Schwerpunkte der einzelnen Organisation hervor: Organisationskultur, Management und Richtlinien sowie Work-Life-Balance.

Die Interviews zeigen, dass zum Zeitpunkt der Ersterhebung noch Unsicherheit über die Nachhaltigkeit bei den Transfer Agents herrscht und dass – aufgrund der Kürze der Implementierung – auch noch nicht klar ist, welche Auswirkungen einzelne, neue Maßnahmen haben werden, bzw. welches Bild sich in Summe auf dem Weg zur Gleichbehandlung ergeben wird. Zu diesem

Zeitpunkt sind die Aussagen jedoch optimistisch und zeigen, dass gerade auch eine Bestandserhebung positiv gesehen werden kann.

Wichtige Erkenntnisse in dieser Phase sind:

An erster Stelle steht für alle teilnehmenden Organisationen die strukturelle Reflexion neuer/bestehender Gleichbehandlungspläne, die erst durch die Partizipation an einem geförderten Implementierungsprojekt in Gang gebracht wird. Allein die Tatsache, dass für die Erhebung des Status-Quo in Punkto Gleichbehandlungsmaßnahmen und deren strukturierte Auflistung eine gewisse Anzahl an geförderten Projektstunden zur Verfügung stehen, wird bei allen Transfer Agents während der Interviews positiv hervorgehoben. Manche gehen sogar soweit, dass sie das Projekt als „Motor“ für weitere Entwicklungen sehen und das Thema der Geschlechtergerechtigkeit nun auf einem differenzierteren Level – nämlich dem der Managementaufgaben – betrachten können. Durch den Austausch mit den anderen beteiligten Organisationen, werden existierende Maßnahmen hinterfragt und angepasst oder neue hinzugefügt. Eine Art der Limitierung besteht z.B. in den meisten Organisationen durch das Budget, d.h. Maßnahmen, die in der Einführung/Umsetzung zu viel Budget verschlingen werden nicht in Angriff genommen, sondern jene vorgezogen, wo eine Nachhaltigkeit auch im Hinblick auf die Zeit nach dem Projekt gegeben scheint.

Andere Organisationen reflektieren die Maßnahmen im Hinblick auf die „leichte“ Umsetzbarkeit im Sinne der Akzeptanz bei den MitarbeiterInnen. Hier werden sehr oft Maßnahmen zur Erhöhung der „Work-Life-Balance“ genannt, die hohe Akzeptanz hervorrufen, auch weil diese Maßnahmen nicht allein nur weibliches Personal in allen Stufen fördert.

Auf Basis der wiederholt eingeholten Daten (die Status-Quo Checkliste wird gegen Ende der Projektlaufzeit wieder erhoben) können die teilnehmenden Organisationen deren Wissen über den eigenen Status vertiefen, ihre Praktiken und Umsetzungsschritte anpassen sowie interne und externe Impulse zur Unterstützung einfordern, indem Arbeitsgruppen und Gremien zu dieser Thematik in der Organisation selbst gegründet werden, oder aber auch gezielt Förderung einholen, die eine weitere Implementierung unterstützen.

5. Conclusio

Es ist unbestritten, dass eine nachhaltige, strukturelle Entwicklung zu einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur einen langen Prozess benötigt, der nicht über ein vierjähriges Implementierungsprojekt abgedeckt werden kann.

Dennoch können die Analysen und Ergebnisse aus der Evaluation helfen diesen Wandel nachhaltig voranzutreiben, indem diese partizipativ gestaltet werden und klargestellt ist, dass es sich um einen Prozess handelt, wo Lernen

und Austausch im Mittelpunkt steht. Ein gefördertes Projekt, wie das vorgestellte, kann durchaus als Startpunkt und Initiator dienen, damit das Thema der Gleichbehandlung unter einem neuen/anderem Gesichtspunkt behandelt werden kann, nämlich dem der Organisationskultur.

In diesem Zusammenhang braucht es ein Bekenntnis auf institutioneller Ebene, das über die Beteiligung am Projekt hinausgeht und auch über die Partizipation der beteiligten MitarbeiterInnen. Das Konzept der Transfer Agents nimmt hier einen wichtigen Stellenwert ein. Diese Personen können durch ihre Position in der eigenen Organisation konkrete Maßnahmen umsetzen und werden dabei auch von den Projektteams (Thaler 2016) unterstützt. Je näher diese Person im Management verankert ist, desto besser sind natürlich die Umsetzungschancen, denn Gleichbehandlung ist eine Führungsaufgabe.

Literatur

- Arrizabalaga, Ezekiel; Barnard, Sarah; Clavreul, Bodo; Polo, Luzia (2014): GenderTime. Deliverable. 1st Periodic Progress Report on the Implementation of Action Plans. Forschungsbericht. (unveröff.).
- Barnard, Sarah; Arrizabalaga, Ezekiel; Polo, Lucia (2015): GenderTime. Deliverable. 2nd Periodic Progress Report on the Implementation of Action Plans. Forschungsbericht. (unveröff.).
- Barnard, Sarah; Bagilhole, Barbara; Hassan Tarek; Dainty, Andrew; Gomez, Araceli; Clavreul, Bodo (2013): GenderTime. Deliverable. Compilation and Systemization of Action Plans implemented in GenderTime institutions. Forschungsbericht. (unveröff.).
- Blome, Eva; Erfmeier, Alexandra; Gülcher, Nina; Smykalla, Sandra (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Von der Frauenförderung zum Diversity Management?. Wiesbaden: Springer Fachmedien Verlag.
- Dahmen Jennifer; Peterson, Helen (2017): Trying to do the impossible. Monitoring Gender Equality Action Plans in Seven European Institutions. In: Godfroy, Anne-Sophie; Pourrat, Yvonne: Transferring, Implementing, Monitoring Gender Equality in Higher Education and Research. EDP Sciences Paris-Les Ulis, France.
- Dahmen, Jennifer; Peterson, Helen (2015): GenderTime. Deliverable D 3.1. Monitoring Progress Report. Forschungsbericht. (unveröff.).
- Equality Challenge Unit. (2014): Athena Swan. Charter for women in science. Awards handbook. <http://ecu.wpengine.com/wp-content/uploads/2014/07/Athena-SWAN-handbook-April-2014-v2.pdf> [26.08.2016]
- Europäische Kommission. (2013). She Figures 2012, Gender in Research and Innovation: Statistics and Indicators. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Feldmann, Maresa; Erbe, Birgit; Goldmann, Monika; Kuhl, Mara; Roski, Melanie; Schacherl, Ingrid (2014): Gleichstellung steuern. Promising Practices für die Hochschulsteuerung. Forschungsprojekt EQUISTU. Dortmund; München.
- Husu, Lisa; Siebenhandl, Karin; Apostolov, Georgi; Zauchner, Sabine; Gindl, Michaela, & Bammer, Doris (2009): ADVANCE – Advanced training for women in scientific research across Europe. In: Lipinsky, Anke (Hrsg): Encouragement to advance – Supporting women in European science careers. Bielefeld: Kleine Verlag, S. 119-136.
- Macha, Hildegard; Struthmann, Sandra (2011): Controlling von Gleichstellungspolitik als Organisationsentwicklung der Hochschule: die Gender Balanced Scorecard. In: GENDER, Heft 1/2011, S. 126-135.
- Schlüter, Anne (2011): Auf dem Weg zur geschlechtergerechten Hochschule – Bedingungen, Potentiale und Instrumente der Entwicklung. Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, Bochum.
http://www.boeckler.de/pdf/gutachten_schlueter.pdf [Zugriff: 13.04.2016]
- Siebenhandl, Karin; Mayr, Eva (2014): D.5.1 Mid-Term Report about cooperation evaluation and impact evaluation of the implementation of Gender Action Plans in GenderTime. Forschungsbericht.
- Thaler, Anita (2016): Learning Organisations in Science and Research: The Role of Transfer Agents in Gender Equality Change Processes. Graz: IFZ Eigenverlag.
https://www.researchgate.net/publication/301540864_Learning_Organisations_in_Science_and_Research_The_Role_of_Transfer_Agents_in_Gender_Equality_Change_Processes DOI: 10.13140/RG.2.1.4693.0320 [20.4.2016]

Bis hierhin und nicht weiter? Die Grenzen der Geschlechtergleichstellung in der Hochschulpraxis

Susanne Achterberg und Jennifer Dahmen

Vieles hat sich im Gleichstellungsbereich an deutschen Hochschulen schon getan. Vieles ist noch zu tun. In diesem Beitrag gehen wir der Frage nach, auf welchen Ebenen die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Hochschule, trotz der enormen Expansion von Gleichstellungsprojekten und Gleichstellungsakteur*innen, oftmals auf einer rein rhetorischen Ebene verbleibt.

Wir diskutieren, inwieweit die Verortung der Gleichstellung auf der Führungsebene, die prekären Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft, die fehlende Verbindung von Gleichstellung mit Geschlechtertheorien und Geschlechterforschung und auch (drittmittelfinanzierte) Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte hierbei eine Rolle spielen.

Eingebettet in diese Überlegungen sind dabei die Ergebnisse aus zwei Erhebungen. Im ersten Fallbeispiel wurden Bewerber*innen für eine Professur zu ihren Vorstellungen von Gleichstellung und eigenen gleichstellungspolitischen Umsetzungsmaßnahmen an der Universität befragt. Das zweite Beispiel verdeutlicht anhand quantitativer Ergebnisse⁶⁵ die Diskrepanz zwischen strukturell vermittelter Gleichstellungsstrategie und individueller Wahrnehmung dieser.

1. Gleichstellungspolitik im Wandel

Chancengleichheit von Frauen und Männern wurde in der BRD Mitte der 1980er Jahre in den Aufgabenkatalog von Hochschulen integriert. Zunächst

65 Diese Daten wurden innerhalb des von der Europäischen Kommission im 7. Rahmenprogramm geförderten Projektes „GenderTime – Transferring, Implementing, Monitoring, Equality“ erhoben. Weitere Informationen zu den Projektinhalten, -ergebnissen und Partnerinstitutionen sind unter www.gendertime.org abrufbar.

beruhte die Gleichstellungspraxis von Frauen und Männern auf staatlicher Steuerung, mit dem Ziel die Gleichberechtigung in der Wissenschaft mit der Förderung von Frauen zu erhöhen. So wurden z.B. Verfahrensrichtlinien für die Besetzung von Professuren erlassen (Löther und Mühlenbruch 2004) und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere entwickelt⁶⁶. Die finanziellen Ressourcen für Gleichstellungsprogramme wurden vor allem durch die von Bund und Ländern gemeinsam getragenen Hochschulprogramme bereitgestellt⁶⁷. Die Gleichstellungsstelle mit den (von Frauen gewählten) Gleichstellungsbeauftragten war also in gewisser Weise der verlängerte Arm der Politik, die Förderprogramme waren immer stark geprägt von Vorstellungen familiärer und beruflicher Geschlechtergerechtigkeit aus dem politischen Raum.

Das im Jahre 1998 auf Bundesebene geänderte Hochschulrahmengesetz und die damit einhergehende Entkoppelung von Staat und Hochschule hat eine bis heute andauernde Ausdifferenzierung und Institutionalisierung von Gleichstellungsprogrammen an den Hochschulen zur Folge gehabt. In der unternehmerischen Hochschule liegt die Verantwortung zur Durchsetzung des Gleichstellungsauftrages im Handlungsfeld der Hochschulleitung (Schacherl und Roski 2015). Finanzieller Spielraum von Gleichstellung ergibt sich im Rahmen von wettbewerblichen Verfahren. Aufgrund von externen Impulsen, z.B. der Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der Gleichstellungsstandards innerhalb der Exzellenzinitiative oder des Professorinnen-Programms von Bund und Ländern, haben die hochschulischen Gleichstellungsstrukturen enorm expandiert und der Anteil von Akteur*innen, die neben den gewählten Gleichstellungsbeauftragten, das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männer verfolgen, ist gestiegen. Darüber hinaus ist auch die Zahl der Gleichstellungsbeauftragten angewachsen. In Nordrhein-Westfalen (NRW) sieht zum Beispiel das seit 2014 gültige Hochschulgesetz (HG) nunmehr auch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte vor, welche von den Fachbereichen bestellt werden. Zugleich hat sich die Konnotation von Gleichstellungshandeln erweitert, war die Erreichung von Chancengleichheit bei Frauen und Männern vormals ausschließlich ein politisches Mandat, ist mit den prominent gewordenen Strategien des Gender Mainstreaming und des Diversity Managements Chancengleichheit derzeit vor allem ein Aspekt von Personalmanagement mit einem breit differenzierten Arbeitsfeld. Anders gesagt ist „aus dem frauenbewegten Einsatz für die Sa-

66 Zur Kritik an den auf Vereinbarkeit fokussierten Frauenfördermaßnahmen der 1990er Jahre siehe Löther und Mühlenbruch 2004, S. 24.

67 Den ersten Bericht zur Situation von Frauen in der Wissenschaft legte im Jahre 1989 z. B. die Bund-Länderkommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung vor (Löther und Mühlenbruch 2004, S. 23).

che eine Frauenerwerbsarbeit geworden“ (Wetterer 2009, S. 50), welche dem Broterwerb der Gender-Expert*innen dient⁶⁸.

Die skizzierten Expansionsprozesse werden als ein Erfolg der Gleichstellungspolitik gewertet (Meuser und Riegraf 2010), allerdings zeigen die aktuellen Frauenanteile in Wissenschaft und Forschung, dass von einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern nicht die Rede sein kann.

So sind in der BRD 2015 nur 22,7 % aller hauptberuflichen Professuren durch Frauen besetzt, und beim wissenschaftlich und künstlerisch beschäftigten Personal liegt der Frauenanteil ebenfalls nur bei 38,6 %. Einzig für die Personalkategorie der Lehrkräfte für besondere Aufgaben herrscht Geschlechterparität mit 51,6 % (Statistisches Bundesamt 2014). Britische Studien weisen für den dortigen Wissenschaftsbetrieb auf einen geschlechterbezogenen „dual labour market“ hin (Thomas und Davies 2002, S.373), wonach Frauen vermehrt die lehrintensiven Stellen und Männer die forschungsintensiven Stellen innehaben. Die lehrintensiven Stellen sind weniger reputationsträchtig und erschweren zudem den Zutritt zu forschungsintensiven Stellen (Leontowitsch und Vázquez-Cupeiro 2003). Auch in Deutschland ist die Karriereoption der Lehrkraft für besondere Aufgaben mit weniger Prestige verknüpft und es ist zu vermuten, dass diese Position daher für Frauen leichter durchlässig ist.

Es stellt sich die Frage, warum die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft nur in begrenztem Maße Erfolge verzeichnen kann und wo sie auf Grenzen trifft. Im weiteren Verlauf beziehen wir uns mit unseren Überlegungen auf eine Hochschule in NRW, deren Situation aber durchaus übertragbar ist auf andere deutsche oder auch europäische Hochschulkontexte.

1.1. Gleichstellung als „Top-Down-Strategie“

Als Querschnittsaufgabe ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Hochschulen NRW als Top-Down-Strategie konzeptualisiert. Das Ziel der Geschlechtergleichstellung wird von der obersten Leitungsebene (Rektorat bzw. Präsidium und Hochschulrat) festgelegt und nach unten weitergegeben. Damit verbunden ist die Erwartung, dass individuelle Vorbehalte gegen Frauen in wissenschaftlich verantwortlichen Positionen minimiert werden können, indem die Leitungsebene aktiv auf die Akzeptanz der Mitarbeitenden einwirkt. So soll Gleichstellung von Frauen und Männern zum selbstver-

68 Eine Bestandsaufnahme der personellen Strukturen der hochschulischen Gleichstellungsarbeit von 2012 zeigt, dass von 11.311 erfassten Stellen 30 Prozent außerhalb des Zuständigkeitsbereiches der Gleichstellungsbeauftragten lag (Löther und Vollmer 2014).

ständlichen Handlungsfeld der Hochschule werden und alle Bereiche durchdringen. Die Top-Down-Strategie entfaltet demnach ihre volle Wirkung nur, wenn die obere Leitungsebene das Ziel der Gleichstellung intern und extern repräsentiert. So waren 2013 in den Leitungsgremien der Hochschulen, die sich unter der Trägerschaft des Landes NRW befinden, 18,9 % Rektorinnen, 24,5 % Prorektorinnen und 22,2 % Kanzlerinnen zu finden (Kortendiek et al. 2013). Dies verdeutlicht, dass der Zugang der Frauen zu den Führungspositionen der Hochschulen in NRW noch nicht paritätisch verteilt ist. Die Überzeugungskraft der Top-Down-Strategie bleibt vermutlich hinter dem zurück, was sie verspricht, da die Vorbildfunktion des Managements fehlt.

Neuere organisationssoziologische Forschungen weisen darauf hin, dass ein hierarchischer Führungsstil (ob nun autoritär oder kommunikativ) in der Praxis niemals reibungslos funktioniert. Demnach laufen Regelungen, die z. B. in den Hochschulen „von oben“ auferlegt werden in Gefahr, dass sie wie andere bürokratische Reglementierungen verschleppt oder instrumentalisiert werden, „so dass sich ihre Effekte pervertieren können“ (Kirsch-Auwärter 2013, S. 180). Mikroorganisationssoziologische Konzepte betonen deshalb die zentrale Rolle von unternehmensspezifischen Aushandlungs- und Entscheidungsprozessen (Ortmann 1990) und beschäftigen sich mit dem „Eigensinn der Subjekte“ (Türk 1989, S. 125). Aus dieser Perspektive wird fraglich, inwieweit es zielführend sein kann, Gleichstellungspolitik als Top-Down-Strategie an Hochschulen weiter fortzuführen. Bislang ist nämlich vollständig ungeklärt, ob ein hierarchischer Führungsstil, der schon in Betrieben an seine Grenzen stößt in der Hochschule überhaupt Effekte zeigen kann. Im Unterschied zur Wirtschaft genießt die Wissenschaft staatlich garantierte Autonomie und ist gewohnt an eine Selbstverwaltungspraxis in Lehre und Forschung, die wiederum auch auf das Selbstverständnis von Wissenschaftler*innen starken Einfluss hat. Es ist deshalb zu vermuten, dass ein hierarchisch durchgesetztes Führungsziel in der autonom verwalteten Wissenschaft quasi zwangsläufig Widerstand provoziert. Dieser (offene oder verdeckte) Widerstand trifft in der Hochschule möglicherweise in erster Linie die sogenannten ‚Change Agents‘, Personen, die sich aktiv für gleichstellungspolitische Themen in der Organisation einsetzen und somit zu einem Wandel trauerter Strukturen beitragen wollen.

1.2. Gleichstellung nur rhetorisch eine Top-Down-Strategie? Zwei Fallbeispiele.

Die Idee von der Gleichheit der Geschlechter hat, wie auch in anderen Organisationen, in der hochschulischen Alltagspraxis kaum ihren Niederschlag gefunden, sondern verbleibt vielmehr vor allen Dingen auf der rein rhetorischen Ebene (Wetterer 2002). Gleichstellungspolitik und Gleichstellungsma-

nagement finden auf der diskursiven Ebene Akzeptanz, aber auf der Ebene des alltäglichen Handelns spielen sie kaum eine Rolle. Die folgenden Studien zeigen, dass die Diagnose der rhetorischen Akzeptanz von Gleichstellungspolitik immer noch aktuell ist.

1.2.1. Erstes Fallbeispiel

Im Rahmen der ersten Studie wurden Nachwuchswissenschaftler*innen während ihres Bewerbungsverfahrens um eine Professur⁶⁹ befragt, welche Auffassungen von Geschlechtergleichheit bzw. -ungleichheit sie haben und in wie weit sie Gleichstellungspolitik aufgeschlossen gegenüberstehen.

Die Analyse der Antworten hat gezeigt, die ablehnende Haltung gegenüber Gleichstellungsmanagement und Gleichstellungspolitik ist kein Merkmal der alten Generation von Wissenschaftler*innen. Auch die neue Generation ist gegenüber Gleichstellung in der Hochschule skeptisch und akzeptiert sie nur in begrenzter Form. Infolgedessen handeln Professor*innen in ihrem Arbeitsfeld nur selten gleichstellungspolitisch. Zwar sind die Themen Geschlechterungleichheit und Gleichstellungspolitik geläufige Themen in den Hochschulen von NRW⁷⁰, die Untersuchung zeigt aber auch, dass sich die Bereitschaft zum gleichstellungspolitischen Engagement auf nur drei Bereiche konzentriert:

- Thematisierung von Geschlechterungleichheit in Lehre und Forschung, d. h. die geschlechtersensible Ansprache von Studierenden und die Differenzierung der Datenaufnahme und Auswertung nach Geschlecht im Rahmen der eigenen Forschung.
- Die Unterstützung der Studierenden und Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Familie und Karriere.
- Die geschlechtersensible Studierendenrekrutierung in den Schulen.

Gleichstellungspolitik im alltagspraktischen Handeln ist demzufolge auf das Studium und auf Studierende reduziert. Gleichstellungspolitisches Alltags Handeln, das sich auf die Phase der Promotion und der Post-Doc-Phase bezieht kommt nur sehr vereinzelt vor (Achterberg und Dahmen 2014), sie zeigt sich nicht als Frauen- sondern als Familienförderung, indem Vorgesetzte ihren Mitarbeitenden zur Vereinbarung von Kindern und Karriere zeitliche Flexibilität gewähren.

69 Im Zeitraum von 2009 bis 2011 wurden die Daten in 50 Berufungskommissionen an einer mittelgroßen Universität im Ruhrgebiet erhoben. Die dokumentierten Ausführungen der Bewerberinnen und Bewerber wurden mit der Methode des zirkulären Dekonstruierens analysiert (Jaeggi et al. 1998).

70 Die Befragten kamen nicht nur aus NRW, sondern aus dem gesamten Bundesgebiet.

1.2.2. Zweites Fallbeispiel

Das zweite Fallbeispiel bezieht sich auf die Ergebnisse einer Onlinebefragung⁷¹ an der sich insgesamt 190 wissenschaftlich Beschäftigte derselben Hochschule beteiligt haben, was einer Rücklaufquote von 22,3 % entspricht. Die Auswertung der Antworten zeigt ein divergentes Bild der Befragten in Bezug auf deren Akzeptanz und Verständnis von Gleichstellungspolitik und Gleichstellungsmaßnahmen innerhalb der Institution. Exemplarisch werden hier nur die Ergebnisse dargestellt, die einen direkten Bezug zum Thema des Beitrages haben.

Wichtig ist dabei zu verstehen, wer die Antwortenden waren: Dreiviertel der Befragten (75,6 %) haben zum Zeitpunkt der Erhebung einen befristeten Arbeitsvertrag; dies spiegelt die hohe Anzahl der prekären wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnisse an der Universität wider, an der insgesamt nur 21 % der wissenschaftlichen Angestellten unbefristet beschäftigt sind. Innerhalb dieser Kategorie sind Männer mit 69 % überrepräsentiert. Die 79 % der befristet Beschäftigten der Universität haben darüber hinaus zu 94 % Verträge mit einer Laufzeit unter drei Jahren. Dies impliziert, dass die private, berufliche und finanzielle Situation sehr unsicher und nicht voraussehbar für die wissenschaftlich Beschäftigten ist.

Die Geschlechterverteilung der Antwortenden zeigt, dass 55,8 % sich als weiblich identifizieren und 40,5 % als männlich. Das Alter der Befragten liegt primär zwischen 26 und 34 Jahren alt (55,8 %) und weitere 25,8 % zwischen 35 und 44. Die Mehrheit derjenigen, die bereit waren an dieser Umfrage teilzunehmen und über sich, ihr Arbeitsumfeld und wahrgenommene Geschlechtergerechtigkeit Auskunft zu geben, waren demnach Mitarbeiter*innen, die noch in die sogenannte Kategorie der ‚Nachwuchswissenschaftler*innen‘ fallen, auch wenn sie bereits mehrere Jahre an der Universität tätig sind. Mehrheitlich sind sie in prekären Verhältnissen beschäftigt. Dies wird hier deshalb betont, weil dieser Umstand uns besonders zu unseren Überlegungen in Punkt 1.4 angeregt hat.

Für Dreiviertel (75,8 %) aller befragten Mitarbeitenden ist klar, welche Maßnahmen ihr Fachbereich in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlech-

71 Die Daten wurden im Rahmen einer quantitativen Umfrage zur Arbeitsplatzkultur erhoben, die dazu diente, die Erfahrungen der Mitarbeiter*innen in Bezug auf Gleichstellung der Geschlechter innerhalb ihres Arbeitsumfeldes zu erfassen. Die finale deutsche Version beinhaltete 34 Fragen zu vier Themenbereichen: 1. Beteiligungs- und Förderpraktiken, 2. Arbeitsplatzkultur, 3. Führungs- und Managementeinsatz und 4. Ansehen der Institution und soziale Verantwortung. Für den vorliegenden Beitrag wurden nur die Ergebnisse zu Fragen ausgewählt, die sich explizit mit Gleichstellungspolitik und -strategien an der Institution befassen. Die Onlinebefragung richtete sich an alle wissenschaftlich Beschäftigten der Universität.

ter verfolgt. Interessanterweise stimmen die männlichen Befragten mit 84,4 % zu Klarheit über vorherrschende Gleichstellungspolitik zu haben, im Vergleich zu 68,8 % der Frauen. Die Anwohnhäufigkeit der männlichen Mitarbeitenden überrascht und wirft gleichzeitig die Frage auf, warum die originären Adressatinnen von Gleichstellungspolitik und Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität angeben, weniger Klarheit darüber zu haben? Und sind wiederum Männer wirklich besser informiert oder wird eventuell deren Wahrnehmung aufgrund einer gefühlten „Omnipräsenz“ des Themas „Frauenförderung“ bei gleichzeitiger Exklusion hervorgerufen?

Ein tiefergehender Blick auf eine verknüpfte Frage, die sich damit befasst, ob die Teilnehmenden die Förderung von Geschlechtergleichheit an der Universität verstehen und unterstützen, zeigt ein weniger positives Ergebnis: Nur jeweils etwas über die Hälfte der Mitarbeiterinnen (53,8 %) und Mitarbeiter (53,2 %) stimmt dieser Aussage zu. Obwohl ihr direktes Arbeitsumfeld auf institutioneller Ebene deutlich macht, dass die Gleichstellung der Geschlechter ein Thema ist, gibt es auf der individuellen Ebene der Mitarbeitenden keine eindeutige Zustimmung für diese Haltung. Diese Diskrepanz verdeutlicht aber auch eine zusätzliche Herausforderung von Top-Down-Strategien: von oben verordnete Handlungsanweisungen können an den individuellen Belangen und Einstellungen vorbei gehen und somit als nichtzielgruppengerecht bzw. relevant wahrgenommen werden.

Ein weiterer Punkt, der in dem gerade diskutierten Zusammenhang wichtig ist, ist die Informationspolitik des Fachbereichs in Bezug auf Gleichstellungsfragen, die die Mitarbeitenden betreffen könnten. Als Beispiele wurden universitätsinterne Instrumente und Dokumente, wie die Gleichstellungspläne der Fachbereiche, das Gender-Konzept der Universität oder die Gesetzgebung zur Geschlechtergerechtigkeit genannt. 42,7 % der Befragten fühlen sich gut informiert, während 26,8 % angaben, von ihrer Abteilung über die Gleichstellungspolitik an der Universität unzureichend unterrichtet zu sein. Mitarbeiter fühlen sich zu einem etwas höheren Anteil (48,1 %) gut bis sehr gut informiert im Vergleich zu ihren Kolleginnen (40,6 %). Diese Angaben zeigen deutlich, dass die Kommunikation zu gleichstellungsrelevanten Themen und Wissen verbessert und ausgebaut werden kann, um einen höheren Anteil der Mitarbeitenden zu erreichen. Dies böte auch die Chance Vorurteile gegen über Gleichstellungspolitik abzubauen.

1.3. Hochschulische Gleichstellungsarbeit und Geschlechterwissen

Die oftmals mangelnde hochschulinterne Kommunikation ist allerdings nur ein Teil des Problems. Mit dem eingangs dargestellten Wandel von Gleichstellungspolitik zu gleichstellungsförderndem Personalmanagement ist die Anbindung an die Frauen- und Geschlechterforschung sowie an feministische

Theoriebildung allmählich erodiert. Vor 30, 40 Jahren waren Gleichstellungspolitik, feministische Theorie und Frauenforschung eng miteinander verbunden: Feministische Theorie liefert das Werkzeug für die Kritik an die patriarchale Verfassung der Gesellschaft, die Frauenforschung analysierte die Ursachen und Auswirkungen des patriarchalen Geschlechterverhältnis und die Frauenpolitik übersetzte diese Analysen in konkrete politische Maßnahmen (Gildemeister und Wetterer 2007).

Die konstruktivistische Wende in der Frauen- und Geschlechterforschung brachte einen Paradigmenwechsel bezüglich des Nachdenkens über Patriarchat und Geschlechterverhältnisse mit sich (Wetterer 2009). In diesem Zusammenhang wurde der Dialog zwischen Wissenschaftler*innen auf der einen Seite und Gleichstellungspolitiker*innen und Gleichstellungsmanager*innen auf der anderen Seite deutlich schwieriger. Theoretische und empirische Einsichten in die Reproduktion von Asymmetrien im Geschlechterverhältnis, die nicht unmittelbar auf patriarchale Machtstrukturen zurückzuführen sind, lassen sich nur noch sehr schwer in politisches und praktisches Handeln übersetzen. Konstruktivistische Einsichten in die Reproduktion der geschlechtlichen Ordnung sind auf der praktisch-politischen Ebene deshalb nahezu folgenlos geblieben⁷² (siehe auch Karner et al. in diesem Band).

Häufig teilen Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsmanager*innen keine gemeinsame Wissensbasis, auch gibt es nur begrenzten Wissenstransfer zwischen Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungsakteur*innen und folglich fehlt Letzteren eine kohärente Gleichstellungsexpertise. Viele Praktiker*innen greifen zwar auf Forschungsergebnisse aus der Geschlechterforschung zurück, denn sie bewerten dieses Wissen als Argumentationshilfe und Rechtfertigungsgrundlage, jedoch gibt es keinerlei Verständigung darüber, welches Wissen wirklich für die Praxis relevant ist (Vollmer 2016).

Gleichstellungspraxis, die keine theoretisch reflektierte Praxis ist (Knapp 1998), wird vor dem Hintergrund der zunehmenden Ausdifferenzierung und Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit dann problematisch, wenn die Akteur*innen ausschließlich auf intuitive und individuelle, nicht-formalisierte Strategien zurückgreifen, denn die Herstellung der Anschlussfähigkeit von politischem und wissenschaftlichem Handeln ist laut Wetterer eine Qualifikation, über die Genderexpert*innen verfügen müssen, um als Expertinnen Anerkennung zu finden (Wetterer 2009).

Gleichstellungsakteur*innen, die über die rhetorische Akzeptanz von Gleichstellung von Frauen und Männern hinausgehen, stoßen bereits jetzt

72 Mit Ausnahme der Queerbewegung, die versucht theoretisch-konstruktive Perspektiven auch in politisches Handeln umzusetzen. Im Gleichstellungsmanagement und in der Gleichstellungspolitik der wissenschaftlichen Organisation spielt dieses dagegen nur eine randständige Rolle, drauf weisen Groß und Winker hin (2007).

immer wieder auch auf Widerstände und Ablehnung. Wenn die Verbindung von Geschlechtertheorie und -forschung und Gleichstellungspraxis noch weiter schwindet, besteht u.U. die Gefahr, dass die Ablehnung von Gleichstellungspraxis unverhohlener in Erscheinung treten wird und die Idee von der Gleichheit von Frauen und Männern mehr und mehr unter Ideologieverdacht gerät.

1.4. Gleichstellung mit ständig wechselndem Personal

Möglicherweise hängt die nur rhetorische Akzeptanz von Gleichstellungspolitik auch mit der enorm hohen Fluktuation des wissenschaftlichen Personals zusammen.

Im Verlauf des unternehmerischen Umbaus der Hochschulen haben sich nicht nur Gleichstellungspolitiken, sondern auch die Beschäftigungsverhältnisse von Wissenschaftler*innen enorm verändert. Ein Blick in die Geschichte der Hochschule zeigt, Wissenschaft war schon immer entgrenzte und subjektivierte Arbeit und die Arbeit in der Wissenschaft war schon immer prekär (Aulenbacher et al. 2012), Existenzrisiken wurden jedoch um der Berufung Willen kritik- und kampfflos akzeptiert (Dörre und Neis 2008). Gegenwärtig hat sich die Unsicherheit von wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen zugespitzt, in Deutschland sind 77 % der Männer und 80 % der Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen (Aulenbacher et al. 2012).

Die folgende Tabelle zeigt die veränderten Anteile von unbefristeten und befristeten Beschäftigten in den Jahren 2005 bis 2015. In der Statistik sind alle Arbeitsverträge angestellter Wissenschaftler*innen sowie Lehrbeauftragten abgebildet. Nicht erfasst sind verbeamtete Mitarbeitende, d.h. vor allem Professor*innen.

Tabelle 1: Anteil unbefristeter und befristeter Arbeitsverträge von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen

Jahr	unbefristet/befristet
2005	1:4
2007	1:5
2009	1:7
2011	1:8
2013	1:9

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4; eigene Berechnungen

Allerdings haben nicht nur die Befristungen zugenommen. Die vertraglichen Laufzeiten sind zudem sehr kurz, wie die folgende tabellarische Übersicht der Arbeitsverträge von wissenschaftlich Mitarbeitenden zeigt.

Table 2: Laufzeiten von Arbeitsverträgen wiss. Mitarbeiter*innen

Laufzeit	Anteil	
	Hochschulen	Forschungseinrichtungen
bis zu 1 Jahr	53 %	50 %
1 bis 2 Jahre	36 %	33 %
über 2 Jahre	11 %	18 %

Quelle: Evaluationsbericht zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (Jongmann 2011)⁷³

Die Zunahme von befristeten Arbeitsverträgen lässt sich darauf zurückführen, dass sich Politik – entsprechend dem unternehmerischen Leitbild – aus der Finanzierung der Hochschulen deutlich zurückgezogen hat. Diese immense finanzielle Lücke muss nun mit, im wettbewerblichen Verfahren erworbenen und temporär vergebenen, Drittmitteln geschlossen werden.

Die kurzen Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge sind allerdings nur ein Aspekt der prekären Situation von Nachwuchswissenschaftler*innen. Bei Promovend*innen kommt beispielweise noch der Aspekt der ‚doppelten Abhängigkeit‘ hinzu. Diese ist dadurch gekennzeichnet, dass Wissenschaftler*innen mit ihrer wissenschaftlichen Zukunft sehr häufig komplett von ihren Vorgesetzten abhängen, weil diese zugleich auch die Doktormutter oder der Doktorvater sind. In diesen Fällen entscheiden die Vorgesetzten also nicht nur darüber, wie lange die finanzielle Existenz des Nachwuchses gesichert ist, sondern auch ob der Nachwuchs in der Wissenschaft überhaupt eine Chance hat bzw. diese bekommt.

Der kontinuierliche Anstieg des Anteils von Frauen in der Wissenschaft unterhalb der Professur vollzieht sich also zu einem Zeitpunkt, zu dem die Arbeitsbedingungen für die nachwachsende Generation der Wissenschaftler*innen nahezu vollständig prekär geworden sind. Das wirft die Frage auf, inwieweit der Prozess der organisationalen Umgestaltung bzw. der Ökonomisierung sich in neuer Weise mit Gleichstellung verschränkt (Aulenbacher et al. 2012). Auch Frauenförderung und Gleichstellungspolitiken hängen überwiegend von wiederholten Wettbewerbssituationen ab, als solches sind Frauenförderungskonzepte und -projekte zu einem großen Teil unverbindlich. Als nicht nachhaltige Gleichstellungsmaßnahmen treffen sie auf Nachwuchswissenschaftler*innen, die an der Hochschule ebenfalls nur eine flüchtige Position im wissenschaftlichen Feld einnehmen. So gesehen ist es vermutlich eher zufällig, wenn Gleichstellungsmaßnahmen überhaupt eine Wirkung erzielen.

73 Der Evaluationsbericht zum WissZeitVG (2011) wurde von der deutschen Bundesregierung in Auftrag gegeben. Er zeigt: Die meisten Zeitverträge auf Grundlage des WissZeitVG laufen kürzer als ein Jahr – mit der durchschnittlichen Dauer etwa von Promotionen oder Forschungsprojekten lässt sich das nicht erklären.

Selbst wenn sich eine Hochschule mit Überzeugung dem Leitbild der Gleichstellung von Frauen und Männern verschreibt, werden sich prekär beschäftigte Nachwuchswissenschaftler*innen kaum mit diesem Leitbild (und sicherlich auch nicht mit anderen Leitbildern) identifizieren können. Prekär Beschäftigte sind mit den Organisationsstrukturen einer Hochschule häufig gar nicht genügend vertraut, um diesen Identifizierungsprozess vollziehen zu können. Außerdem sind die existenziellen Sorgen und die ungewisse berufliche Zukunft oder z.B. auch die Unwägbarkeiten, die mit der Promotion oder anderen Qualifikationsschritten einhergehen häufig die Probleme, die im Vordergrund stehen (siehe dazu auch Hendrix in diesem Band).

1.5. (Drittmittelbasierte) Gleichstellungsprojekte und Gleichstellungsmaßnahmen

Gemäß der Projektdatenbank „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW“, waren zum 2.5.2016 an 43 Hochschulen in NRW 907 gleichstellungsbezogene Maßnahmen implementiert⁷⁴. Diese, durchaus beeindruckende Zahl, umfasst dabei u.a. Angebote aus den Bereichen Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen (wie Mentoring, Coaching oder auch Stipendien), Familienservicestellen, Personalentwicklung, Informations- und Schnupperprojekte für Schüler*innen als auch allgemeine gleichstellungsrelevante Informations- und Beratungsangebote. Beate Kortendiek, Meike Hilgemann, Jennifer Niegel und Ulla Hendrix (2013) stellen jedoch fest, dass „die Hochschulgröße und der Hochschultyp die Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten, die initiierten Gleichstellungsprojekte und die Struktur der Gleichstellungsarbeit maßgeblich beeinflussen“ (S. 397). Die Anzahl der Maßnahmen, die aufgrund drittmittelgebundener Finanzierung zeitlich befristet sind ist in der Datenbank nicht nachvollziehbar. Grundsätzlich spielt die Einwerbung von föderalen, nationalen oder auch europäischen Drittmitteln im Gleichstellungsbereich eine immer größer werdende Rolle (siehe dazu auch Lipinsky in diesem Band). Dies bezieht sich sowohl auf die Finanzierung der (probeweisen) Implementierung von strukturellen innovativen Maßnahmen, als auch, auf die Förderung von Forschungsprojekten mit Genderbezug. Somit fallen das Schreiben von Projektanträgen und das darauffolgende Projektmanagement, bei erfolgreicher Einwerbung, auch noch in das Aufgabengebiet der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen.

Brisant stellt sich die Situation für gleichstellungspolitische Akteur*innen innerhalb dieser zeitlich befristeten Projekte dar. Dies betrifft zum einen die Absolvent*innen der Gender Studies, zum anderen die unterhalb der profes-

74 Siehe: <http://www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de/startgleichstellung/> [4.9.2016].

soralen Ebene angestellten Gleichstellungsakteur*innen. Diese Personen-Gruppe kann innerhalb und außerhalb des Arbeitsumfeldes der Gleichstellungsbeauftragten zu finden sein, falls vorhanden auch direkt angedockt an eine Gender-Professur oder auch an einen Lehrstuhl, dessen Inhaber*in Genderforschung betreibt ohne dabei die entsprechende Denomination zu haben. Abhängig von der Laufzeit der Projektförderung ist auch das Beschäftigungsverhältnis dieser Projektmitarbeiter*innen nicht langfristig angelegt. Drittmittelbasierte Gleichstellungsförderung unterstützt somit prekäre Beschäftigung im Hochschulsystem, bei oftmals gleichzeitiger Kritik dieser Arbeitsverhältnisse, die wie oben erwähnt meist von Frauen wahrgenommen werden. Es kommt somit zu einer Perpetuierung von sozialer Ungleichheit. Die befristete Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen und des ausführenden Personals hat eine weitere Signalwirkung an andere Hochschul*akteurinnen: eine nicht-langfristig gesicherte Finanzierung lässt vermuten, dass Gleichstellung in der Institution doch keinen so substanziellen Stellenwert hat.

Mitarbeiter*innen dieser zeitlich begrenzten Gleichstellungsprojekte, sei es zur praxisnahen Koordination von Gleichstellungsmaßnahmen oder Durchführung von genderbezogenen Forschungsprojekten, können zudem auf vielfältige individuelle Hürden stoßen⁷⁵.

Neben der oftmals fachlichen Isolation, besonders an Hochschulen und Forschungseinrichtungen an denen kein Netzwerk von Genderforscher*innen, ein Zentrum für Gender Studies oder ähnliches existiert, ist auch die Befürchtung groß, aufgrund der Beschäftigung mit Gleichstellungsthemen auf das akademische Abstellgleis geschoben zu werden. So äußert eine Befragte⁷⁶ nicht nur diese Befürchtung, sondern weist auch auf die bereits erwähnte Signalwirkung befristeter Verträge hin: „Problematisch ist definitiv, dass ich keine unbefristete Anstellung habe, denn es zeigt dass es nicht möglich ist mit diesem Thema Karriere an der Universität zu machen“. Eine andere Wissenschaftlerin beschreibt ihre prekäre Beschäftigung kombiniert mit gleichstellungspolitischem Engagement als potentielle Gefahr, ihre Aussichten auf einen Folgevertrag zu vermindern: „Mein befristeter Arbeitsvertrag hindert mich, denn in machen Situationen habe ich Bedenken über Gleichstellung zu sprechen, da manche Leute von dem Thema genervt sind und ich möchte nicht meine Chancen auf einen neuen Vertrag verringern“. Diese Aussagen von zwei Wissenschaftlerinnen, die sich drittmittelbasiert mit der strukturellen Implementierung von Gleichstellungsplänen befassen, verdeutlichen in welcher Zwickmühle sich Gleichstellungsakteur*innen wieder fin-

75 Siehe auch Heather Laubes Beitrag zur In- und Outsiderinnen-Position von feministischen und/oder gleichstellungspolitischen Wissenschaftlerinnen in diesem Band.

76 Im Zuge des EU-Projektes GenderTime wurden Interviews mit sog. Change Agents zu ihren persönlichen und institutionellen Herausforderungen und Erfolgsfaktoren befragt (s. auch Dahmen und Peterson 2017).

den können und welche Strategien sie aufgrund ihres prekären Beschäftigungsverhältnisses anwenden, um ihre finanzielle Absicherung in Form eines weiteren Arbeitsvertrages nicht zu gefährden.

2. Fazit

Die hier vorgestellten Überlegungen mögen in mancher Hinsicht pessimistisch klingen, jedoch wollen wir damit Denkanstöße geben und auch verdeutlichen, warum Gleichstellung im Wissenschaftssystem oft auf Widerstände stößt, die auf den ersten Blick nicht ersichtlich sind.

So hat die Transformation des Wissenschaftssystems zu einer enormen Zunahme an prekären Beschäftigungsverhältnissen geführt. Die hohe Personalfuktuation im wissenschaftlichen Bereich führt dabei zu einem Verlust von organisationsbezogenem Gleichstellungswissen (Achterberg und Dahmen 2014). Die Identifikation von Individuen mit den vorhandenen Strukturen und Werten der Arbeitgeber*in wird erschwert oder findet gar nicht statt, da es sich um „Durchlaufpositionen“ handelt, in denen die Beschäftigten ihre eigene wissenschaftlichen Karriere voranbringen sollen und wollen, bei permanenter privater und professioneller Unsicherheit. Dass unter diesen Umständen das Thema „Gleichstellung“ nicht die höchste Priorität für diese Mitarbeiter*innen hat ist nicht überraschend. Zumal sich einige von ihnen sehr wahrscheinlich, aufgrund ihrer intransparenten Berufssituation, selbst nicht gerecht/gleichberechtigt behandelt fühlen.

Bei allem skizzierten strukturellen Wandel findet die Idee von der Gleichheit der Geschlechter, ob nun politisch geboten oder von der Führungsebene angeordnet, in der untersuchten Organisation Hochschule nur rhetorische Akzeptanz. Dieser faktische Akzeptanzmangel zeigt sich auf allen Hierarchieebenen. Wie Wetterer (2009) deutlich macht, bedeutet rhetorische Modernisierung, dass sich Hochschulleitungen des Gleichstellungsauftrags angenommen haben und diesen mit einer sprachlich „gegenderten“ internen und externen Kommunikation demonstrieren. So wird zum einen der Eindruck erweckt, Frauen und Männer seien im hochschulischen Bereich gleichgestellt und zum anderen wird damit verschleiert, dass die tatsächliche Gleichstellung immer dann ins Stocken gerät, wenn Machtverhältnisse grundsätzlich in Frage gestellt werden. Außerdem deutet sich in der rhetorischen Modernisierung an, dass weitere Gleichstellungsmaßnahmen überflüssig sind und schlussendlich nur dazu führen, dass Frauen in unrechtmäßiger Weise bevorzugt würden.

Insbesondere in der Hochschule ist die fortwährende systematische Verknüpfung von Geschlechtertheorien und Geschlechterforschung mit Gleichstellung ein unverzichtbares Element. Denn nur mit wissenschaftlichen Fun-

dament ist gewährleistet, dass die Gleichheitsidee nicht als Ideologie verächtigt wird.

Die auffindbare Ablehnung von Gleichstellungspolitik und Gleichstellung als Personalmanagementstrategie lässt sich vor allem auf die strukturelle Beschaffenheit der Hochschulen zurückführen. Es ist zu vermuten, dass eine nachhaltige, kontinuierliche sowie vernetzte Gleichstellungsarbeit, die sich regelmäßig und gezielt an alle wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Statusgruppen der Organisation richtet, deutlich mehr Erfolge verzeichnen kann und infolgedessen auch größere Zustimmung erreichen wird.

Literatur

- Achterberg, Susanne; Dahmen, Jennifer (2014): Die Akzeptanz von Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft. Eine Fallstudie an einer deutschen Universität. In: Journal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 35, S. 39-44.
- Aulenbacher, Brigitte; Meuser, Michael & Riegraf, Birgit (2010): Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung. Wiesbaden, VS Verlag.
- Aulenbacher, Brigitte; Binner, Kristina; Riegraf, Birgit & Weber Lena (2012): Wissenschaft in der Entrepreneurial University – feminisiert und abgewertet? WSI Mitteilungen/6, S. 405-411.
- Dahmen Jennifer; Peterson, Helen (2017): Trying to do the impossible. Monitoring Gender Equality Action Plans in Seven European Institutions. In: Godfroy, Anne-Sophie; Pourrat, Yvonne: Transferring, Implementing, Monitoring Gender Equality in Higher Education and Research. EDP Sciences Paris-Les Ulis, France.
- Dörre, Klaus; Neis, Matthias (2008): „Geduldige Prekarier? Unsicherheit als Wegbegleiter wissenschaftlicher Karrieren“. Forschung & Lehre, Jg. 15, H. 10, S. 672-674.
- Gildemeister, Regine; Angelika Wetterer (Hg.) (2007): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster, Westfälisches Dampfboot.
- Groß, Melanie (2007): Feministischer Widerstand aus post-/queer-/linksradikal-feministischer Perspektive. In: Groß, Melanie & Winker, Gabriele (Hg.): Queer-/Feministische Kritiken neoliberaler Verhältnisse. Münster, Unrast Verlag, S. 169-189.
- Grulich, Julia; Riegraf, Birgit (2016): Solidarität und Macht in Organisationen – Die Stärke formeller und informeller Netzwerke in der Wissenschaft. In: Schmidt, Uta & Kortendiek, Beate (Hg.): Netzwerke. Im Schnittfeld von Organisation, Wissen und Geschlecht. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 23, S. 80-90.

- Jaeggi, Eva et al. (1993): Denkverbote gibt es nicht! Vorschlag zur interpretativen Auswertung kommunikativ gewonnener Daten. Technische Universität Berlin. Forschungsbericht Nr. 2-98.
- Kirsch-Auwärter, Edit (2013): Emanzipatorische Strategien an den Hochschulen im Spannungsfeld von Organisationsstrukturen und Zielvorstellungen. In: Müller, Ursula et al. (Hg.): Geschlecht und Organisation. Wiesbaden, Springer VS, S. 183-192.
- Knapp, Gudrun-Axeli (1998): Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion. Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung in der Praxis. In: Krell, Gertraude; Ortlieb, Renate & Sieben, Barbara (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Wiesbaden, Gabler Verlag, S. 73-81.
- Kortendiek, Beate; Hilgeman, Meike; Niegel, Jennifer & Hendrix, Ulla (2013): Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Download: http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/file-admin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2013/netzwerk-fgf-nrw_gender-report2013-02_komplett.pdf [10.10.2016]
- Leontowitsch, Miranda; Vázquez-Cupeiro, Susana (2003): "Above the Glass Ceiling?" Preliminary report of Postal Survey of University Professors in the UK: <http://csn.uni-muenster.de/women-eu/download/TP%2003-13%20Leontowitsch%20Vasquez-Cupeiro.pdf> [3.9.2016]
- Löther, Andrea; Mühlenbruch, Brigitte (2004): Gleichstellungspolitik in den Hochschulprogrammen und im Hochschul- und Wissenschaftsprogramm. In: Löther, Andrea (Hg.): Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen. Bielefeld, Kleine Verlag, S. 22-37.
- Löther, Andrea; Vollmer, Lina (Hg.) (2014): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 17-56.
- Ortmann, Günther (1990): Computer und Macht in Organisationen. Mikropolitische Analysen. Opladen, Westdeutscher Verlag.
- Roski, Melanie; Schacherl, Ingrid (2015): Die institutionelle Verankerung von Gleichstellung in der Steuerung von Hochschulen: Forcierte Gleichstellung durch neue Akteurskonstellationen. In: Schacherl, Ingrid et.al: Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen, Verlag Barbara Budrich, S. 53-70.
- Statistisches Bundesamt (2015): Personal an Hochschulen 2014. Wiesbaden, 2015. Download unter: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440147004.pdf?blob=publicationFile> [10.10.2016]
- Thomas, Robyn; Davies, Annette (2002): Gender and New Public Management: Reconstituting Academic Subjectivities. In: Gender, Work and Organization 9 (4), S. 372-397.
- Türk, Klaus (1989): „Neuere Entwicklungen in der Organisationsforschung. Ein Trendreport“. Stuttgart, Thieme Verlag.
- Vollmer, Lina (2016): Zwischen Gleichstellungsarbeit und Geschlechterforschung – Zu Bedeutung von ExpertInnenwissen in der Rolle von Netzwerken. In: Schmidt, Uta & Kortendiek, Beate (Hg.): Netzwerke. Im Schnittfeld von Organisation,

Wissen und Geschlecht. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 23, S. 117-126.

Wetterer, Angelika (2002): Strategien der rhetorischen Modernisierung.: Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, S. 129-148.

Wetterer, Angelika (2009): Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion. In: GENDER, 1 (2), S. 45-60.

Strukturelle Veränderungen für mehr Chancengleichheit in der Fraunhofer-Gesellschaft

Anne Spitzley, Michaela Friedrich und Bärbel Thielicke

In der wissenschaftlichen und industriellen Forschung sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Auch wenn sich seit Jahren ein positiver Trend abzeichnet und die Anzahl weiblicher Studierender in vielen Fachgebieten höher ist als die Anzahl männlicher Studierender, sind nur rund 17 Prozent aller deutschen Forschenden weiblich (European Commission 2015). Dem möchte auch die Fraunhofer-Gesellschaft entgegenwirken: Doch dabei geht es weit darüber hinaus, den derzeitigen Wissenschaftlerinnenanteil von 20 Prozent einfach „nur“ zu erhöhen – durch viele strukturelle Veränderungen soll Chancengleichheit geschaffen werden.

Eines der Ziele ist es, den Frauen zu helfen, ihren Platz auf der Wissenschaftsbühne zu erlangen. Dabei sollen Männer jedoch keinesfalls benachteiligt werden. Weiterhin geht es um die angemessene Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungen darüber, was auf welche Weise erforscht und entwickelt wird. Davon werden die Wissenschaft insgesamt und die Fraunhofer-Gesellschaft als Organisation profitieren. Denn Forschungsergebnisse werden häufig nur dann richtig interpretiert, wenn Personen beider Geschlechts bedacht werden; Entwicklungen erfüllen dann besser die Bedürfnisse von Frauen und Männern.

Die Fraunhofer-Gesellschaft engagiert sich seit den neunziger Jahren für Chancengleichheit von Frauen und Männern in Bezug auf Karrierewege. Seit 2006 werden turnusmäßig alle vier Jahre die Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) und ihre Stellvertreterinnen an den Fraunhofer-Instituten und -Einrichtungen gewählt. Die BfC wählen anschließend aus ihrem Kreis die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (GB) und ihre Stellvertreterin. Zunächst liegen alle Rechte und Pflichten bei der GB. Sie koordiniert das BfC-Netzwerk und überträgt die Aufgaben für das operative Geschäft an den Fraunhofer-Instituten an die zuständige BfC. Die BfC wirken bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. In diesen Fragen sind die GB und BfC Ansprechpartnerinnen für alle Mitarbei-

tende der Fraunhofer-Gesellschaft. In Ausübung ihres Amtes sind sie weisungsfrei und werden für diese Tätigkeit zu 100 % (GB) bzw. bis zu 8 h/Woche (BfC) von ihrer sonstigen, arbeitsvertraglichen Tätigkeit freigestellt.

Die BfC und insbesondere die GB tragen in außerordentlichem Maß zur Verbesserung der Chancengleichheit bei Fraunhofer bei. Darüber hinaus wurden in 2012 im Rahmen der internen Studie »Chancen und Hürden beim Gewinnen, Halten und Entwickeln von Wissenschaftlerinnen bei Fraunhofer« zunächst der IST-Zustand analysiert, Handlungsbedarfe identifiziert und daraus Umsetzungsprojekte abgeleitet, die zur Entwicklung und Etablierung passgenauer Maßnahmen und Förderprogramme sowie zu einer verbesserten Zusammenarbeit aller Gleichstellungsakteure beigetragen haben.

In diesem Kontext haben die beiden Projekte, über deren Auswirkungen auf institutioneller Ebene im Folgenden berichtet wird, einen wesentlichen Beitrag geleistet. Hierbei hat die Zusammenarbeit mit der Zentralen GB und den BfC eine wichtige Rolle gespielt.

1. Zwei Gleichstellungsprojekte verändern die Fraunhofer-Strukturen

Die beiden Projekte, WHIST und STAGES, sind zwei von drei in einer Reihe von EU-geförderten Projekten mit dem Ziel durch strukturelle Veränderungen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Im ersten Projekt PRAGES, ohne Fraunhofer-Beteiligung, wurden Handlungsfelder für das Erreichen von „Gender Equality“ im Wissenschaftsbereich identifiziert (Cacace 2009). Auf dieser Basis wurden im zweiten Projekt WHIST⁷⁷ konkrete Aktionen erprobt (WHIST Teams 2011), bevor anschließend im Projekt STAGES⁷⁸ einzelne Aktionen in dauerhafte Strukturen überführt wurden (Cacace 2015).

77 Das Projekt WHIST (Women's careers hitting the target: gender management in scientific and technological research) startete im Jahr 2009 und endete 2011. Zusammen mit der Universität Aarhus und der European Space Agency (esa) war das Fraunhofer IAO als Experimentalpartner beteiligt. Gefördert wurde das Projekt von der Europäischen Union sowie vom italienischen Ministerium für Gleichstellung (Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri DPO). Weitere Partner waren die Università Statale di Milano und eine italienische Non-Profit-Organisation für Entwicklung und den Kampf gegen soziale Ausgrenzung (L'Assemblea delle Donne per lo Sviluppo e la Lotta all'Esclusione Sociale è un'associazione di ricercatrici in ambito sociale ASDO).

78 Das Projekt STAGES startete direkt im Anschluss an WHIST. Während der Projektlaufzeit von 2011 bis 2015 sollten dauerhafte Strukturen für Chancen-

Die Aufgabe der sogenannten „Experimentalpartner“ im Projekt, war es, verschiedene Aktionen zur Förderung der Chancengleichheit auf allen Hierarchieebenen auszuprobieren. Für die Fraunhofer-Gesellschaft wurde für diese Implementierungsphase das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO ausgewählt. Dort sollten die folgenden Aktionen getestet werden:

- Neustrukturierung und inhaltliche Überarbeitung der Intranetseiten zur Gleichstellung am Institut
- Förderung von Familienfreundlichkeit am Institut und Unterstützung beim Wiedereintritt nach der Elternzeit
- Konzeption und Durchführung eines Seminars zu Gender Diversity am Institut

Alle Aktionen wurden durchgeführt – wirklich erfolgreich waren jedoch nicht alle. Das Seminar zu Gender Diversity fand nur einmal und auch nur mit geringer Beteiligung statt. Das Interesse der Beschäftigten war leider gering. Dies liegt vermutlich daran, dass neben der inhaltlichen Projektarbeit nur wenig Zeit für Seminare und Weiterbildung bleibt. Viele entscheiden sich dann eher für Seminare mit fachlichen Inhalten mit direktem Bezug zur täglichen Arbeit und nicht für ein solch allgemeines Thema. Andere Aktionen wurden so gut angenommen, dass sie sich schon zum Selbstläufer entwickelten. Den größten Erfolg und die größte Nachhaltigkeit hatte das sogenannte „Babygeschenk“. Dazu später mehr. Generell zeigt sich die Tendenz, dass Aktionen, die von den Zielgruppen, also in der Regel den Beschäftigten, wenig verändertes Handeln erfordern und die einen konkreten Nutzen für sie haben, erfolgreicher sind.

Direkt im Anschluss an WHIST startete das Projekt STAGES. Eines der STAGES-Ziele für die Fraunhofer-Gesellschaft war die Förderung des be-

gleichheit geschaffen werden. Neben bekannten Partnern aus dem Vorgängerprojekt waren auch neue Partner beteiligt. Gefördert wurde auch dieses Projekt von der Europäischen Union sowie vom italienischen Ministerium für Gleichstellung (Department of Equal Opportunities – Presidency of the Council of Ministers). Projektpartner waren wieder die Aarhus Universität (Dänemark), ASDO – L'Assemblea delle Donne per lo Sviluppo e la Lotta all' Esclusione Sociale (Italien) und die Università Statale di Milano (Italien). Neue Partner waren die Radboud Universiteit (Niederlande) und die Universitatea Alexandru Ioan Cuza (Rumänien). Begleitet wurde das Gesamtprojekt durch ein internationales Beratungskomitee, das »International Board of Advisors« (IBSA) und das deutsche Teilprojekt vom German STAGES Committee. Dieses setzte sich zusammen aus Vertreterinnen der deutschen Forschungsorganisationen sowie aus Expertinnen und Experten, die sich wissenschaftlich oder praktisch mit Chancengleichheit beschäftigen. Für weitere Informationen und die namentliche Nennung der Mitglieder des German STAGES Committee siehe Klemisch 2015.

darfsorientierten Austauschs der einzelnen Institute. An einigen Fraunhofer-Instituten gab es bereits gute Beispiele zur Förderung von Chancengleichheit. Weniger gendererfahrene Institute konnten so von gendererfahrenen Instituten lernen und umgekehrt. Im gemeinsamen Austausch sollten Ansätze und Aktionen (weiter-)entwickelt werden. Dabei wurden bewährte Strukturen wie beispielsweise das Netzwerk der Beauftragten für Chancengleichheit eingebunden. Zur Unterstützung dieses Netzwerks wurde aus dem Projekt heraus der jährliche BfC-Bericht entwickelt, der auf den kommenden Seiten näher erläutert wird. Außerdem wurden neue Wege beschritten, zum Beispiel eine online-verfügbare Gender Diversity Toolbox. Dieser internetbasierte Werkzeugkasten enthält Praxisbeispiele und Maßnahmen zur Verbesserung von Chancengleichheit, die an den Fraunhofer-Instituten erfolgreich eingesetzt werden (Friedrich 2015).

Das Projektteam der Fraunhofer-Gesellschaft bestand aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Fraunhofer IAO. Das Team arbeitete eng mit der GB und der Diversity Referentin der Fraunhofer-Gesellschaft zusammen.

1.1. Drei besonders erfolgreiche und nachhaltige Aktionen: Das Babygeschenk, der BfC-Bericht und die Gender Diversity Toolbox

1.1.1. Das Fraunhofer-Babygeschenk als Türöffner für weitere Gleichstellungs-Maßnahmen

Die überwiegende Belegschaft der Fraunhofer-Gesellschaft hat einen akademischen Hintergrund und ist relativ jung – also kurz vor bzw. gerade am Beginn der Familiengründungsphase. Bis zum Jahr 2009 gab es einige wenige Institute, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Geburt eines Kindes eine kleine Aufmerksamkeit zukommen ließen. Angeregt durch diese Beispiele und die in vielen Unternehmen übliche Praxis eines Geschenks zur Geburt wurde die Idee des „Fraunhofer-Babygeschenks“ geboren. Doch was sollte man den frisch gebackenen Eltern schenken? Und wie kommt das Geschenk zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern? Das Geschenk musste vielfältigen Anforderungen gerecht werden und wäre am Ende fast an einer rechtlichen Rahmenbedingung gescheitert.

Ein geeignetes Geschenk auszuwählen, war schwieriger als gedacht:

- Zum ersten sollte das Geschenk gefallen. Es sollte etwas sein, worüber die frisch gebackenen Eltern sich freuen. Etwas mit einem praktischen Nutzen, das nicht achtlos zur Seite gelegt wird.

- Zum zweiten sollte das Geschenk geschlechtsneutral sein. Ein geschlechtsneutrales Geschenk würde den Prozess erleichtern. Denn man wäre nicht darauf angewiesen, das Geschlecht des Babys zu kennen.
- Zum dritten sollte das Geschenk etwas mit Fraunhofer zu tun haben und sich von den Geschenken der Familie und der Freunde abheben.
- Zum vierten sollte das Geschenk nicht zu teuer sein.

Schon diese vier Kriterien schränkten die Auswahl erheblich ein. Ein hübsches und praktisches Babygeschenk, das nicht rosa oder hellblau ist, das individuell gestaltet und auch noch bezahlbar ist – schwieriger als gedacht. Letztlich entschieden wir uns für einen cremefarbenen Strampelanzug bestickt mit einem abgewandelten Fraunhofer-Logo. Anstatt des Schriftzuges „Fraunhofer“ und dem normalerweise folgenden Institutskürzel wurde im gleichen Layout „Forschungsnachwuchs“ eingestickt. Der Schriftzug wurde bewusst genderneutral gehalten. Zudem beinhaltet er ein kleines Wortspiel. So bedeutet er zum einen „Nachwuchs für die Forschung“ als auch „Nachwuchs einer Forscherin/eines Forschers“. Da jedes kleine Kind ein Forscher und Entdecker ist, ist der Schriftzug also auch für die Kinder von Verwaltungsangestellten und Strukturpersonal passend. Komplettiert wurde das Geschenk durch eine hübsche Geschenkbox und eine Grußkarte, die von der Institutsleitung unterschrieben wird.

Nachdem das Geschenk ausgewählt war, musste die Frage geklärt werden, wie dieses zu den frisch gebackenen Eltern gelangen sollte. Muss es am Institut abgeholt werden? Wird es nach Hause geschickt? Mit einem Neugeborenen ans Institut zu kommen, um ein Geschenk abzuholen, fanden wir nicht praktikabel. Wir favorisierten also ganz klar den Postversand. Beim Gespräch mit der Personalverwaltung stellte sich jedoch heraus, dass das Projektteam aufgrund der Datenschutzbestimmungen keinen Zugang zur privaten Anschrift der Betroffenen haben darf und auch keine Auskunft darüber bekommen darf, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ein Baby bekommen hat. Dies ist ausschließlich der Personalverwaltung gestattet. Zum Glück erklärten die Kolleginnen der Personalverwaltung sich bereit, unsere Idee des Babygeschenks zu unterstützen. Sie übernahmen den Versand des Geschenkes wie auch die Aufgabe, der Institutsleitung nach der Meldung einer Geburt eine Glückwunschkarte zur Unterschrift vorzulegen.

Im Gespräch mit der Personalverwaltung stießen wir auf eine weitere rechtliche Rahmenbedingung, an der das Vorhaben „Babygeschenk“ fast gescheitert wäre. So gilt im öffentlichen Dienst ein Besserstellungsverbot. Demnach sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich zu stellen – eine besondere Zuwendung an eine einzelne Person oder Personengruppe (z.B. Eltern) ist deshalb nicht möglich. Ausnahmen sind nur in besonderen Fällen und bei sehr niedrigen Kosten für die Zuwendung möglich. Zum Glück hatten wir ein günstiges Geschenk ausgewählt und durften deshalb unser Vorhaben in die Tat umsetzen.

Die ersten Babygeschenke wurden im Juli 2010 an die frischgebackenen Eltern von vier Fraunhofer-Instituten am Institutszentrum in Stuttgart verteilt. Zur Evaluation unserer Maßnahme enthielt das Geschenkset in den ersten Monaten einen Fragebogen, der von insgesamt 24 frischgebackenen Müttern und Vätern ausgefüllt wurde. Allen Befragten gefiel die Idee des Baby-Geschenks sehr gut. Der Strampelanzug wurde durchgehend gut bewertet und die große Mehrheit gab an, ihn nutzen zu wollen. Außerdem gaben die Befragten an, sich durch das Geschenk wertgeschätzt zu fühlen und ermutigt zu werden, im Wissenschaftsbetrieb zu bleiben. Unser Ziel konnten wir also erreichen. Darüber hinaus bewirkt das Babygeschenk bis heute, dass Elternschaft stärker wahrgenommen und die Institutsleitung auf jedes Baby aufmerksam gemacht wird. Außerdem führte das Babygeschenk dazu, dass plötzlich viel mehr über zukünftigen Nachwuchs gesprochen wurde. Vor allem die männlichen Kollegen machten sich gegenseitig darauf aufmerksam, die Geburt ihres Kindes in der Verwaltung zu melden, um in den Genuss des Geschenkes zu kommen. Bei diesen Gesprächen wurde natürlich nicht über das Geschenk, sondern auch über die erste Zeit mit dem Baby und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesprochen. Ein sehr privates Thema, über das vor allem Männer am Arbeitsplatz sonst kaum sprechen, gehörte plötzlich wie selbstverständlich dazu.

Durch den großen Erfolg der Testphase und den enormen Zuspruch der beschenkten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird das Babygeschenk weiterhin, auch nach Abschluss des Projektes, verteilt. Mittlerweile kann jedes Institut das Geschenk über das Tool für Fraunhofer-Werbemittel bestellen. Im Jahr 2014 überreichten 52 Prozent der Institute das Babygeschenk. Weitere 16 Prozent planten die Einführung im Jahr 2015.

Der Aufwand und Gesprächsbedarf für eine so „kleine“ Maßnahme wie ein Babygeschenk darf in einer öffentlichen Einrichtung nicht unterschätzt werden: Es müssen die rechtlichen Rahmenbedingungen beachtet, sämtliche Stakeholder ins Boot geholt und auf jede Art von Befindlichkeit geachtet werden. Doch trotz aller Hürden lohnt es sich, eine solche Maßnahme einzuführen, da der überwältigende Erfolg des Babygeschenks als Türöffner für alle danach folgenden Gender- und Diversity-Maßnahmen wirkte.

1.1.2. Der jährliche Bericht der Beauftragten für Chancengleichheit

Wie erwähnt, gibt es in den Fraunhofer-Instituten seit 2006 die Beauftragten für Chancengleichheit (BfC). Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (GB) koordiniert das BfC-Netzwerk und wirkt als Bindeglied zwischen BfC und Vorstand. Der Informationsaustausch zwischen den BfC und der GB erfolgt im Tagesgeschäft vor allem per E-Mail (BfC-Verteiler) und Telefon. Außerdem existiert im Intranet der Fraunhofer-Gesellschaft eine Seite »Chancengleichheit« mit allen relevanten Informationen (Zugriff für alle Mitarbeiten-

de) sowie eine internetbasierte Datenablage, auf welche nur die BfC Zugriff haben. Neu gewählte BfC werden in speziellen Grundlagen-Workshops für ihre Tätigkeit qualifiziert.

Einmal im Jahr organisiert die GB eine Arbeitstagung für alle BfC, welche eine Plattform für den Austausch von Informationen, Ideen und Erfahrungen mit hochrangigen internen und externen Gästen sowie untereinander bietet und maßgeblich zur Bildung eines starken und kreativen BfC-Netzwerks beiträgt. Darüber hinaus sind die BfC in regionalen Gruppen miteinander vernetzt. Das bedeutet, dass BfC von räumlich nahe beieinander liegenden Instituten sich enger miteinander austauschen und mehrmals im Jahr in ihrer Gruppe treffen. Auch dies kann eine Hilfe für neu gewählte BfC sein, die so von erfahreneren Amtskolleginnen lernen können. Als zusätzliche Maßnahme wünschten sich die BfC eine Möglichkeit, um gleichstellungsrelevante Personaldaten, Erfahrungen und durchgeführte Aktivitäten erfassen und dokumentieren zu können, um so gleichzeitig von den Erfolgen der Kolleginnen an anderen Instituten zu erfahren und zu profitieren. Vereinzelt hatten BfC bereits einen jährlichen Bericht über die Aktivitäten an ihrem Institut erstellt. Diese Berichte waren in der Regel als Fließtext verfasst und wurden lediglich innerhalb des jeweiligen Instituts veröffentlicht. Jede Amtsinhaberin hatte ihr eigenes Vorgehen entwickelt, so dass es keine einheitliche Struktur gab, die für alle BfC zur Erstellung eines BfC-Berichts zur Verfügung gestellt werden könnte. Außerdem erschien es nicht praktikabel, Berichte zwischen den fast 80 BfC auszutauschen, welche als Fließtext verfasst waren. Der Aufwand für jede einzelne, all diese Bericht zu lesen, wäre viel zu groß. Außerdem können sich die BfC aus Kapazitätsgründen den Aufwand nicht leisten, jährlich einen ausführlichen, schriftlichen Bericht zu verfassen. Daher bestand der Wunsch, eine geeignete, einheitliche Berichtsform für alle BfC zu finden, die einen transparenten und klar gegliederten Überblick über Aktivitäten und Entwicklungen an den Instituten liefert und gleichzeitig mit verhältnismäßig wenig Aufwand zu erstellen ist.

Projektziel war es, den direkten Austausch zwischen den Beauftragten für Chancengleichheit zu unterstützen und zu stärken. Im gemeinsamen Gespräch mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten stellte sich heraus, dass das Projekt STAGES idealerweise bei der Entwicklung, Umsetzung und Etablierung des bereits geplanten, jährlichen BfC-Berichts helfen könnte. Der erste Pilot-Bericht sollte im Laufe des Jahres 2013 über das Berichtsjahr 2012 erstellt werden. Also nahmen wir uns dieser Aufgabe an. Es entstand eine konstruktive und fruchtbare Zusammenarbeit.

Die BfC hatten auf ihrer Arbeitstagung im November 2012 den Vorschlag der GB angenommen und beschlossen, dass für den jährlichen BfC-Bericht eine strukturierte Vorlage in Form eines Fragebogens mit Auswahlmöglichkeiten konzipiert werden soll, um das aufwändige Ausformulieren von Fließtext zu vermeiden. Hierfür erstellte die GB einen ersten Entwurf und stimmte

diesen mit der Arbeitgeberseite und dem Gesamt-Betriebsrat ab. Auf dieser Basis wurde im Rahmen des STAGES-Projektes das Konzept zum jährlichen BfC-Bericht gemeinsam weiterentwickelt.

Die Themenfelder des BfC-Berichts orientieren sich an den Erwartungen und Zielen der BfC und der GB. So ist ein erstes wichtiges Ziel, den jeweiligen Ist-Zustand bei der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern an den Instituten sowie die Entwicklung über die kommenden Jahre zu dokumentieren. Außerdem sollen besondere Erfolge an den Instituten durch die Berichte sichtbar gemacht und der Bedarf für weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit aufgedeckt werden. Gleichzeitig kann sich durch die Berichte eine Chance zum Wettbewerb untereinander ergeben. Die BfC können gute Ideen aus Berichten anderer Institute übernehmen und deren Umsetzung am eigenen Institut initiieren. Sie haben durch das Vorbild an anderen Instituten gute Argumente für die Machbarkeit der gewünschten Maßnahme. Zu guter Letzt soll der Bericht die Sichtbarkeit und Wertschätzung der Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit erhöhen.

Grundsätzliches Ziel des BfC-Berichts ist es, die Situation der Frauen sowie die Gleichstellungsarbeit an den Instituten und für Fraunhofer insgesamt zu dokumentieren und voranzubringen. Er soll keinesfalls als Instrument angesehen werden, mit dem die Arbeit der einzelnen BfC oder der GB bewertet wird. Denn verantwortlich für die Umsetzung der Chancengleichheit an den Instituten ist der Arbeitgeber und nicht die BfC. Die BfC haben lediglich die Aufgaben, zu beraten, zu initiieren und zu kontrollieren. Auf Grundlage dieser Ziele wurden folgende Themenfelder definiert, über die der BfC-Bericht Auskunft geben soll:

- Angaben zum Fraunhofer-Institut: In diesem Themenfeld geht es vor allem um Angaben zum Standort und zur Verbundzugehörigkeit des Instituts.
- Teilhabe von Frauen im Institut: Hier handelt es sich um Fragen zum Frauenanteil in unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen, bei Entfristungen und Zulagen etc.
- Angaben zur Stellung und zum Arbeitsumfeld der BfC am Institut: Hier kann die BfC angeben, inwieweit sie in Prozesse am Institut einbezogen wird, zum Beispiel bei Bewerbungsprozessen oder in Gremien.
- Highlights am Institut im Berichtsjahr im Bereich Chancengleichheit: Hier hat die BfC Gelegenheit, in einem Freitextfeld eine besondere Aktivität oder Maßnahme, die erstmals am Institut im Bereich Chancengleichheit durchgeführt wurde, zu beschreiben.
- Zu Förderprogrammen, Karriereentwicklungsmaßnahmen, Nachwuchsförderung: Bei Fraunhofer gibt es Förderprogramme zu verschiedenen Themen, die sich an unterschiedliche Zielgruppen richten (z.B. Führungsnachwuchs, Recruiting von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern). Dazu wird abgefragt, welche Programme an den verschiede-

nen Instituten genutzt werden und wie hoch dabei jeweils der Frauenanteil ist.

- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben am Institut: Hier wird das Angebot und die Nutzung verschiedener Maßnahmen wie flexibler Arbeitszeitmodelle und Kinderbetreuung an den Instituten abgefragt.
- Weitere Maßnahmen zur Förderung von Mitarbeiterinnen: In diesem Themenfeld haben die BfC Gelegenheit, möglicherweise bestehende Maßnahmen zu nennen, die in den vorigen Themenfeldern nicht abgefragt wurden.
- Einschätzung der BfC zu Chancengleichheit von Frauen und Männern an ihrem Institut: Die BfC sollen hier aus ihrer persönlichen Sicht beurteilen, inwieweit Gleichstellungsmaßnahmen und auch die Arbeit der BfC am Institut akzeptiert sind.
- Weitere Unterstützung für die BfC: Hier kann die BfC in Freitextfeldern angeben, welche Art von Unterstützung sie sich von verschiedenen Gruppen (zum Beispiel aus dem eigenen Institut oder aus der Fraunhofer-Zentrale) wünscht.
- Lob, Kritik und Anregungen: In einem letzten Freitextfeld kann die BfC Feedback zur Art des Berichts geben.

Die Formulierungen für die einzelnen Fragen in den Themenfeldern wurden im STAGES-Team gemeinsam mit der GB präzisiert und ergänzt, wobei die verschiedenen Themenfelder unterschiedlich umfangreich sind. Für die Beantwortung der einzelnen Fragen sind Einschätzungen auf 5-er Skalen, Auswahllisten zum Ankreuzen und wenige Freitextfelder vorgesehen.

Nachdem die Themenblöcke und die einzelnen Fragen erarbeitet und abgestimmt waren, mussten diese vom Projekt-Team für ein zweistufiges Berichtsverfahren technisch umgesetzt werden. Hierfür wurden zwei Fragebögen mit identischen Fragen erstellt. Zunächst sollte jede BfC einen Fragebogen im Word- oder PDF-Format für ihr Institut bzw. für ihren Zuständigkeitsbereich ausfüllen. Damit erhält sie ihren „eigenen“ BfC-Bericht, den sie ausdrucken, archivieren und für die Arbeit am Institut verwenden kann, zum Beispiel für Gespräche mit der Institutsleitung und zur Dokumentation der Erfolge und Veränderungen im Verlauf der Jahre.

Im zweiten Schritt sollte sich jede BfC an der Fraunhofer weiten Online-Befragung beteiligen, welche genau die gleiche Struktur und die gleichen Fragen enthält wie die zuvor genannten Fragebögen, d.h. die BfC kann die Antworten aus ihrem Bericht eins zu eins übertragen. Ziel ist es, aus allen eingegangenen BfC-Berichten einen anonymisierten, zusammenfassenden Gesamt-BfC-Bericht für Fraunhofer zu erstellen. Dieser Gesamt-Bericht dient einerseits den Instituten zum Vergleich mit den anderen Instituten innerhalb ihres Verbundes oder von Fraunhofer gesamt und andererseits der GB und dem Vorstand, um über die Umsetzung der Chancengleichheit bei

Fraunhofer informiert zu sein und gegebenenfalls Handlungsbedarfe oder weitere Maßnahmen abzuleiten.

Für die Erstellung der Online-Befragung wurde die Software LimeSurvey verwendet. Die Auswertung der eingegangenen Online-Berichte erfolgt mit dem Statistik-Auswertungsprogramm SPSS und wird durch geeignete grafische Darstellungen und erläuternde Texte in einer PowerPoint-Präsentation zusammengefasst. Diesen Gesamt-BfC-Bericht erhalten die BfC, die GB sowie der Vorstand der Fraunhofer-Gesellschaft und andere Personen der Hauptabteilung Personal, die sich mit Gleichstellungsthemen befassen (z.B. Diversity-Referentin). Außerdem wird der Gesamt-BfC-Bericht regelmäßig auf der jährlichen BfC-Arbeitstagung vorgestellt.

Seit der Pilotphase 2013 sind vom Fraunhofer-Projektteam auf Basis der Rückmeldungen von den BfC und in Absprache mit der GB umfangreiche Verbesserungen und Vereinfachungen zur Erstellung der BfC-Berichte umgesetzt worden. Der unerwartet höchste Aufwand bestand in der Weiterentwicklung von Themenblock 2 zur »Teilhabe von Frauen«. Im Pilotjahr 2013 hatte sich gezeigt, dass die BfC nur sehr schwierig oder gar keinen Zugang zu den Personaldaten hatten, die abgefragt wurden. Auch die Personalabteilungen der Institute konnten nur teilweise bzw. mit großem Aufwand die gewünschten Daten ermitteln und bereit stellen. Deshalb hatte die GB nach einer Möglichkeit gesucht, diese Daten künftig anderweitig zu gewinnen. Mit der Zentrale wurde vereinbart, dass das zentrale Personalcontrolling die Daten für das Themenfeld »Teilhabe von Frauen« künftig für alle Institute zur Verfügung stellen wird. Diese Vereinfachung für die BfC und die Institute hatte darüber hinaus die Vorteile, dass Fraunhofer seither wichtige gleichstellungsrelevante Daten generiert, die in dieser Form vorher noch nicht verfügbar waren und dass alle Daten nach einer genauen, einheitlichen Definition erfasst und dargestellt werden. Andererseits musste damit im Jahr 2014 (über das Berichtsjahr 2013) der Prozess der Datenerhebung vom Projektteam entsprechend angepasst werden. Im darauffolgenden Jahr 2015, in dem der Bericht über das Berichtsjahr 2014 erstellt wurde, gab es eine weitere Veränderung: der Themenblock 2 »Teilhabe von Frauen« wurde aus dem Online-Fragebogen herausgenommen, damit diese Daten nicht mehr händisch von den einzelnen BfC eingetragen werden müssen. Anstelle dessen wurden die kompletten Daten vom zentralen Personalcontrolling zur weiteren Auswertung bereitgestellt. Zwar bedeutete dies für das Projektteam einen zusätzlichen, einmaligen Mehraufwand für die Anpassung der Datenerhebung, doch gleichzeitig ergibt sich daraus der Vorteil, dass im Themenblock 2 alle Personaldaten von Fraunhofer zu 100% erfasst werden, unabhängig von der Beteiligungsquote der Institute am Gesamt-BfC-Bericht. Natürlich erhalten die BfC vom zentralen Personalcontrolling auch weiterhin die Personaldaten für ihren Zuständigkeitsbereich zum Eintrag in ihrem jährlichen Institutsbericht.

In den kommenden Jahren soll die Erstellung des jährlichen BfC-Berichts in der nun aktuellen Form verstetigt werden. Da also auch im Laufe des Jahres 2017 der nächste Bericht erstellt wird, kann die Fraunhofer-Gesellschaft und jedes einzelne Institut demnächst auf eine Serie von fünf BfC-Berichten zurückschauen. Diese sind weitgehend vergleichbar, da über die Jahre hinsichtlich der Fragen nur minimale Veränderungen vorgenommen wurden. Jede BfC hat für ihr eigenes Institut eine verlässliche Berichtsreihe. Darüber hinaus geben die bisher entstandenen Gesamtberichte Auskunft über die Entwicklungen bei Fraunhofer insgesamt. Die Teilnahme an der Berichtserstellung unter den Beauftragten für Chancengleichheit ist freiwillig und mit bislang knapp 90 Prozent sehr hoch. Durch die kontinuierlichen Verbesserungen im Prozess der Berichterstellung hat sich der Aufwand für die einzelnen BfC deutlich reduziert. Insgesamt wurde die Erstellung des Berichts zu einer Erfolgsgeschichte.

Die BfC-Berichte mit Daten, Zahlen und Fakten bieten heute eine wesentliche Grundlage für die Gleichstellungsarbeit der BfC in den Instituten und der Zentralen GB für Fraunhofer insgesamt. Sie zeigen erfreulicherweise, dass der Wissenschaftlerinnen-Anteil im Mittel den Absolventinnenzahlen in den für Fraunhofer relevanten Fächern entspricht, dass jedoch die Zielzahlen für weibliche Führungskräfte noch nicht flächendeckend erreicht sind. Die Rahmenbedingungen für die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern werden generell positiv bewertet, dies betrifft sowohl die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als auch das Angebot von Karriere- und Förderprogrammen. Allerdings ist die Umsetzung in den einzelnen Instituten noch unterschiedlich. Insofern motivieren die in den BfC-Berichten aufgezeigten Best Practices zum Nachahmen in anderen Instituten und stärken die BfC bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Was die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben betrifft, zeigen die Ergebnisse, dass flexible Arbeitszeiten und die generelle Möglichkeit, auch von zuhause zu arbeiten, an nahezu allen Instituten gegeben ist. Unterstützung bei der Kinderbetreuung, zum Beispiel in Form von Kita-Belegplätzen, gibt es an etwa der Hälfte der Institute. Ferienbetreuungsprogramme sind dagegen noch nicht so weit verbreitet. Die Leistungen des pme-Familienservices, die den Fraunhofer-Beschäftigten angeboten werden, sind nach Einschätzung der BfC an den Instituten wenig bekannt. Solche Ergebnisse bieten den BfC Ansatzpunkte, was sie in ihrem eigenen Institut als Verbesserungsvorschlag einbringen können. Auch die Highlights aus anderen Instituten können so im Folgejahr von den BfC am eigenen Institut vorgeschlagen und initiiert werden. „So wurden zum Beispiel seit 2014 an 40 Instituten insgesamt 55 Mit-Kind-Büros eingerichtet und an etwa zwei Dritteln aller Institute Intranet-Seiten zum Thema Chancengleichheit gestaltet.“

1.1.3. Die Gender Diversity Toolbox

Es ist ein bekanntes Phänomen, für Beschäftigte an einem Fraunhofer-Institut: Man wird immer wieder auf Konferenzen oder auch im privaten Bereich auf Forschungsarbeiten angesprochen, die von anderen Fraunhofer-Instituten stammen. Für Außenstehende ist oftmals die Unterscheidung der unterschiedlichen, unabhängig und vielfältig arbeitenden Institute nicht einfach. Als Wissenschaftler/-in eines Instituts ist es natürlich immer wieder interessant zu hören, was Spannendes an anderen Instituten passiert. Manchmal stößt man dabei aber auch auf Schnittstellen zur eigenen Arbeit, die einem gar nicht bekannt waren. Ähnlich ist es, wenn es um die Maßnahmen geht, die verschiedene Fraunhofer-Institute für die Verbesserung der Chancengleichheit an ihrem Institut umsetzen. Da gibt es zum Beispiel vielfältige Möglichkeiten, die Beschäftigten bei der Kinderbetreuung zu unterstützen oder Events zu organisieren, um Nachwuchswissenschaftlerinnen zu gewinnen. Natürlich sind solche Maßnahmen häufig individuell auf die Bedürfnisse des jeweiligen Instituts zugeschnitten. Trotzdem stellte sich durch unsere Recherchen für das EU-Projekt heraus, dass in vielen Instituten manchmal auch das Rad neu erfunden wird und einzelne Institute auf eigene Faust Maßnahmen planen, die an anderen Instituten bereits erfolgreich funktionieren. Hier sollte Abhilfe geschaffen werden. Unsere Idee war es, auf einer Online-Plattform eine Gender Diversity Toolbox mit allen bereits erfolgreich umgesetzten Maßnahmen der verschiedenen Fraunhofer-Institute zu sammeln. Mithilfe dieser Toolbox können sich die Institute informieren, was an anderen Standorten bereits erfolgreich funktioniert und so Ideen für das eigene Institut finden. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, durch die Toolbox zu einer Person in einem anderen Institut Kontakt aufzunehmen, die mit der Einführung einer ähnlichen Maßnahme bereits Erfahrung hat. Damit hatten wir eine ungefähre Vorstellung, wie wir den Austausch von Chancengleichheitsmaßnahmen zwischen allen Fraunhofer-Instituten fördern wollten. Für die Umsetzung mussten wir nun konkreter werden und unter anderem definieren, was überhaupt eine Chancengleichheitsmaßnahme ist, wie eine solche Toolbox auf einer Online-Plattform aufgebaut sein kann und wen wir als Nutzerinnen und Nutzer adressieren wollten.

Eine Maßnahme für die Verbesserung von Chancengleichheit kann ein kontinuierliches, einmaliges oder wiederkehrendes Angebot oder Event für die Beschäftigten oder für andere Zielgruppen wie Studierende sein. Klassischerweise fallen darunter Maßnahmen wie zum Beispiel Kooperationen mit Kinderbetreuungseinrichtungen (sogenannte Belegplätze), die Einrichtung von Eltern-Kind-Büros, die Durchführung des Girls' Day. Dies sind in der Regel die Maßnahmen und Themen, die einem spontan einfallen. Doch Chancengleichheit umfasst mehr als das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Nachwuchsförderung, so sind auch unbekanntere, ausgefallene Maßnahmen denkbar. Dazu gehört zum Beispiel die Schaffung einer

genderbewussteren Organisationskultur. Dies kann durch Seminare für Führungskräfte oder durch Kommunikationstrainings geschehen. Auch die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen in der Forschung kann durch Maßnahmen wie Ausstellungen und Veranstaltungen verbessert werden.

Als Erstes wurden verschiedene Kategorien definiert, in die sich solche Maßnahmen einordnen lassen und die den Blick über die klassischen und bekannten Themen hinaus lenken. Die Kategorien wurden aus Ergebnissen des vorangegangenen Gleichstellungsprojektes abgeleitet, in welchem detaillierte Kategorien zu Chancengleichheit entwickelt wurden (Cacace 2009). Der Übersichtlichkeit halber reduzierten wir diese auf sechs Kategorien:

- Genderbewusste Organisationskultur: Maßnahmen für eine bessere Berücksichtigung der Belange von weiblichen und männlichen Beschäftigten und Maßnahmen zum Verhindern von Benachteiligung, zum Beispiel Führungskräfte-Training.
- Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben: Maßnahmen, die ein flexibles Arbeiten ermöglichen, sodass alle Lebensbereiche in Einklang gebracht werden können, zum Beispiel Home-Office, individuelle Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuung.
- Karriereförderung von Frauen: Maßnahmen, die die Karrierechancen von Frauen verbessern, zum Beispiel spezielle Trainingsangebote oder Maßnahmen zur Vergrößerung der Vielfalt des Personalpools wie Recruiting-Events.
- Nachwuchsgewinnung: Maßnahmen, die Fachbereiche für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht attraktiver machen, zum Beispiel Girls‘ Day oder Boys‘ Day.
- Genderbewusstes Forschen: Maßnahmen, um mögliche Genderunterschiede im Forschungsdesign und in der Ausführung von Forschung zu berücksichtigen, zum Beispiel Hilfestellungen zur gendergerechte Formulierung von Forschungsanträgen.
- Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft: Maßnahmen, bei denen exzellente Wissenschaftlerinnen vorgestellt werden.

Der nächste Schritt umfasste den Entwurf einer einheitlichen Struktur, nach der die verschiedenen Maßnahmen dargestellt werden sollten. Die entscheidende Frage dafür war: Was möchte eine interessierte Person aus einem anderen Institut alles über eine Maßnahme wissen, um erste Anhaltspunkte für die eigene Umsetzung zu haben? Wie können diese Informationen transparent und übersichtlich dargestellt werden? Daraus ergab sich zum einen die erste Prämisse, dass die Maßnahmen relativ kurz beschrieben werden sollten und dass sie zweitens strukturiert wichtige Angaben enthalten sollten. Daraufhin entwarfen wir ein zweiseitiges Formular, mit dem die wichtigsten Daten, wie Ziel der Maßnahme, Beschreibung, Vorgehensweise bei der Einführung, formale Anforderungen, Erfolgskriterien, Hindernisse, Kontaktda-

ten, etc. erfasst werden konnten. Zusätzlich bestand die Möglichkeit, illustrierende Bilder (zum Beispiel Grafiken oder Fotos) beizufügen. Mithilfe des Formulars lassen sich die verschiedenen Maßnahmen relativ aufwandsarm erfassen und gut gegliedert darstellen.

Neben der konzeptionellen Entwicklung war auch die technische Entwicklung der Online-Plattform unsere Aufgabe sowie die Definition des Prozesses, wie die Maßnahmen gesammelt und auf der Plattform eingestellt werden sollten. In den Instituten sind es meist zentrale Stellen wie die Personalabteilungen oder auch die Beauftragten für Chancengleichheit, die neue Maßnahmen initiieren, umsetzen und dauerhaft betreuen. Deswegen haben wir diese beiden Gruppen per E-Mail über die geplante Plattform und Maßnahmen-sammlung informiert und zur Beteiligung aufgerufen. So sammelten wir zwischen 2012 und 2015 knapp 50 Maßnahmen aus verschiedenen Fraunhofer-Instituten und stellten diese in der Toolbox auf der Online-Plattform ein. Hier zeigt sich, dass nach wie vor Maßnahmen rund um Vereinbarkeit von Familie und Beruf dominieren. Maßnahmen zur Förderung des Genderbewusstseins erfordern offenbar mehr Kreativität und sind schwieriger umzusetzen, da es keine bekannten Vorbilder dafür gibt. Die Maßnahmen sind auf der Plattform für registrierte Nutzerinnen und Nutzer nach wie vor zugänglich. Hier kann, geordnet nach verschiedenen Kategorien, in zahlreichen Maßnahmen gestöbert und bei weiterem Informationsbedarf direkt Kontakt mit dem jeweiligen Institut, in dem die Maßnahme besteht, aufgenommen werden.

2. Ausblick

Die Aktivitäten der beiden Gleichstellungsprojekte konnten nicht zuletzt auch wegen der positiven Einstellung und der damit einhergehenden Unterstützung der Fraunhofer-Gesellschaft in Bezug auf die Förderung von Chancengleichheit ihren Erfolg entfalten. Hier ist insbesondere die Unterstützung durch den Vorstand, die Hauptabteilung Personal und die Institutsleitungen zu nennen. Je nach Aktivität haben zum Erfolg auch das Engagement von einzelnen Akteuren in den Instituten aus den Bereichen Personal, Verwaltung oder IT sowie das Zusammenwirken mit den BfC und der Zentralen GB beigetragen. Das Themenfeld Diversity insgesamt versteht Fraunhofer als zentralen Handlungsgegenstand der Personalpolitik und auch als Gestaltungsauftrag. Inspiriert durch das erste EU-Projekt startete die Fraunhofer-Gesellschaft im Jahr 2011 ein Fraunhofer-internes Projekt zur Identifizierung von Chancen und Hürden beim Gewinnen, Halten und Entwickeln von Wissenschaftlerinnen bei Fraunhofer (Fiegel-Kölblin et al. 2012). Aus diesem Projekt wiederum entstanden unter anderem konkrete Maßnahmen zur Entwicklung neuer Leit-

linien für Führung, neue Karrieremodelle und ein neues Förder- und Entwicklungsprogramm für Wissenschaftlerinnen.

Diese positiven Entwicklungen sollen weiterhin fortgesetzt werden, sowohl durch praktische Maßnahmen auf Ebene der Fraunhofer-Gesellschaft, als auch durch weitere Forschungsprojekte. Die nächste Aufgabe, der wir uns stellen, ist die Beteiligung an einem neuen EU-Projekt mit dem Titel „JERRI – Joining Efforts for Responsible Research and Innovation“⁷⁹. Seit Mitte 2016 geht es darum, einen substanziellen Beitrag zur nachhaltigen Verankerung von Responsible Research and Innovation (RRI) im europäischen Forschungsraum zu leisten. Betrachtet werden dabei fünf Dimensionen: „Ethik“, „Gender Equality“, „Open Access“, „Einbeziehung der Gesellschaft in Forschung und Innovation“ sowie „wissenschaftliche Bildung“. Dabei wollen wir die Gender Diversity Toolbox öffnen, ausbauen und internationalisieren.

Literatur

- Cacace, Marina (2009) Guidelines for Gender Equality Programmes in Science.
- Cacace, Marina; Balahur, Doina; Bleijenbergh, Inge; Falcinelli, Daniela; Friedrich, Michaela/Kalpazidou Schmidt, Evanthia (Hrsg.) (2015) Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science. Guidelines.⁸⁰
- European Commission (2015): She Figures 2015 - Gender in Research and Innovation (leaflet). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fiegel-Kölblin, Inge; Hormel, Roland; Hunert, Claus; Klemisch, Michaela; Ohlhausen, Peter; Scheiffele, Larissa; Wilke, Jürgen (2012): Chancen und Hürden beim Gewinnen, Halten und Entwickeln von Wissenschaftlerinnen bei Fraunhofer. Stuttgart: Fraunhofer Verlag.
- Friedrich, Michaela; Friz, Daniel; Spitzley, Anne; Wilke, Jürgen (2015): Fraunhofer-Gesellschaft, Germany. In: Cacace, Marina; Balahur, Doina; Bleijenbergh, Inge; Falcinelli, Daniela; Friedrich, Michaela; Kalpazidou Schmidt, Evanthia (Hrsg.) Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science. Guidelines. S. 7-10.
- Klemisch, Michaela; Spitzley, Anne; Wilke, Jürgen (Hrsg.) (2015): Gender- und Diversity-Management in der Forschung. Stuttgart, 7. und 8. Mai 2015, Konferenzband. Stuttgart: Fraunhofer Verlag.
- WHIST Teams (2011): Guidelines on Gender Diversity in S&T Organisations.⁸¹

79 Neben der Fraunhofer-Gesellschaft gehören weitere drei Partner zum Projektkonsortium: die Niederländische Organisation für Angewandte Naturwissenschaftliche Forschung (Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek, TNO), das Institut für höhere Studien und wissenschaftliche Forschung in Österreich sowie die Universität Manchester.

80 Bezug über Anne Spitzley und Michaela Friedrich (beide Fraunhofer IAO)

81 Kostenloser Download unter: https://www.researchgate.net/publication/271702235_Guidelines_on_gender_diversity_in_S_T_organisations [3.11.2016]

Teil III

Karrieren und individuelle Konsequenzen
sozialer Geschlechter(un)gerechtigkeit
in Wissenschaft und Forschung

Frauen an der Schwelle zur Wissenschaftskarriere? Geschlechteraspekte der Promotionsphase

Ulla Hendrix

Zum Thema ‚Wissenschaftskarrieren von Frauen‘ sind in Deutschland in den letzten Jahren zahlreiche Studien durchgeführt worden, die sich mit verschiedenen Hindernissen auf den einzelnen Qualifikations- und Karrierestufen beschäftigt haben (vgl. z.B. Beaufaÿs 2012; Kahlert 2013; Kortendiek et al. 2013; Maurer 2011; Metz-Göckel, Selent und Schürmann 2010). Quantitativ lässt sich eine langsame Steigerung des Frauenanteils vor allem auf den unteren und mittleren Qualifikationsstufen bis hin zur Parität oder in einigen Fächern sogar zu einer Frauenmehrheit beobachten, die sich jedoch (noch) nicht auf den höheren Stufen abbildet (vgl. BuWiN 2013, S. 243f.; Lind und Löther 2007). So beträgt im Jahr 2013 der bundesweite Frauenanteil an allen StudienabsolventInnen (ohne Promotion) 51,2 % und 44,2 % bei den Promovierten, bei den Habilitierten hingegen nur 27,4 % und bei den Professuren 21,3 % (vgl. GWK 2015, S. 16f). Vor allem angesichts des deutlich gestiegenen Frauenanteils an den Promovierten wird die Promotion neuerdings – etwa von AkteurInnen in Förderprogrammen – nicht mehr als *das* entscheidende Hindernis für Frauen betrachtet (vgl. Baader und Korff 2015, S. 69). Da der (sichtbare) Abbruch einer Wissenschaftskarriere bei Frauen vor allem nach der Promotion erfolgt, liegt der Fokus neuerer Ausschreibungen und Förderprogramme auf der Postdoc-Phase.

Diese Schwerpunktsetzung erscheint zwar vor dem Hintergrund des immer noch geringen Frauenanteils an den Habilitierten und ProfessorInnen nachvollziehbar; allerdings wirkt die Defokussierung der Promotion etwas vorschnell. In der Promotionsphase werden erste Erfahrungen mit Wissenschaft als Berufsfeld gesammelt, auf denen zukünftige Entscheidungen für oder gegen eine weitere wissenschaftliche Laufbahn aufbauen. So wird die langfristige Bearbeitung eines Themas in einem größeren fachlichen Kontext eingeübt, ob projektförmig, in Kooperation oder in Isolation, mit eng- oder weitmaschiger Betreuung. Die Promotion findet häufig im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses in einer Wissenschaftsorganisation statt, so dass auch die expliziten und impliziten Regeln des „Wissenschaftsbetriebs“ erlernt werden. Zudem werden in der Promotionsphase bereits Familien gegründet

und Kinder erzogen, so dass die Möglichkeiten einer *Work-Life-Balance* im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit ausgelotet werden können.

All diese Erfahrungen – und nicht nur der erfolgreich erlangte Abschluss der Promotion – tragen dazu bei, ob Wissenschaft auch als zukünftiges Berufsfeld attraktiv erscheint oder ob der Dokortitel als Eintrittskarte in ein anderes Berufsfeld angesehen wird. Die Promotionsphase bildet also eine Schwelle zur Wissenschaftskarriere. Das gilt zunächst für Männer und Frauen. So sind in jüngerer Zeit die (prekären) Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland Gegenstand quantitativer Studien und eines wissenschaftspolitischen Diskurses geworden (vgl. z.B. Grünh et al. 2009; Gülker 2011; Hauss et al. 2012; Huke und Ulbrich 2012). Zugleich legen Ergebnisse qualitativer Studien nahe, dass in der Promotionsphase selektive Mechanismen am Werk sind, die insbesondere Frauen von einem weiteren Weg in die Wissenschaftskarriere abhalten, etwa in Form mangelnder Förderung von Seiten männlicher Betreuer (vgl. Beaufäys 2012, S. 167).

Die diesem Beitrag zugrundeliegende Studie verbindet die Frage nach den Rahmenbedingungen, unter denen heute promoviert wird, mit der Frage, ob es spezifische Promotionshindernisse für Frauen gibt. Die Grundlage bilden ausgewählte Ergebnisse einer umfassenden Promovierendenbefragung an einer nordrhein-westfälischen Universität.⁸² Zunächst wird die Frage gestellt, ob Frauen mit ihrer Promotion überhaupt im gleichen Ausmaß wie Männer ein wissenschaftliches Berufsfeld anstreben. Daraufhin werden die oben umrissenen Erfahrungsfelder (Betreuung, Arbeitsverhältnis, Familie) sowie hochschulweite Unterstützungsangebote für Promovierende nach Geschlechtern differenziert betrachtet. Abschließend werden mögliche Konsequenzen für die Promotionsförderung diskutiert.

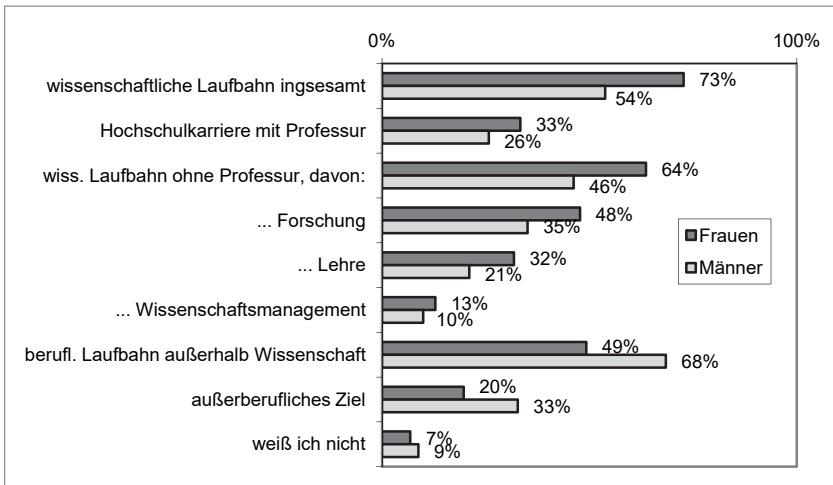
82 Den Ausgangspunkt der Studie bildete die Unzufriedenheit einer Gruppe promovierender Hochschulbeschäftigter – vor allem Frauen – mit ihren Arbeitsbedingungen. Einerseits waren sie stark mit Lehr- und Verwaltungsaufgaben belastet, andererseits wurde von ihnen der zügige Abschluss der Promotion erwartet. Um einen umfassenden Überblick über die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses und mögliche Benachteiligungen von Frauen zu erhalten, wurde im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten im Sommersemester 2012 eine Online-Befragung durchgeführt, die sich an alle eingeschriebenen Promotionsstudierenden der Universität richtete (vgl. Hendrix 2014, S. 9ff.). Der Rücklauf beträgt 307 ausgefüllte Fragebögen (30 %) und repräsentiert annähernd das aus der universitätseigenen Statistik bekannte Spektrum der Fakultäten und die Verteilung der Geschlechter. Das Datenmaterial beinhaltet quantitative Ergebnisse und Antworten auf offene Fragen.

1. Berufsziele in der Promotionsphase

Eine Erklärung für die geringere Repräsentanz von Frauen auf den höheren Qualifizierungs- und Karrierestufen in Wissenschaftsorganisationen wird in einer geringeren Neigung zu einer Wissenschaftskarriere gesehen. So wird Frauen immer noch unterstellt, dass sie eher familienorientiert als karriereorientiert seien. Deshalb ist es interessant zu erfahren, ob Frauen bereits in der Promotionsphase geringere Ambitionen auf eine Wissenschaftskarriere äußern.

Die Befragungsergebnisse zeigen indes das Gegenteil: Fast drei Viertel der Frauen (73 %), aber nur knapp über die Hälfte der Männer (54 %) sehen sich nach der Promotion perspektivisch in der Wissenschaft oder einer wissenschaftsnahen Beschäftigung (Abb. 1). Dagegen streben Männer sehr viel häufiger als Frauen mit ihrer Promotion ein berufliches Ziel außerhalb der Wissenschaft an. Während fast die Hälfte der befragten Männer mit ihrer Promotion dezidiert keine wissenschaftliche Tätigkeit anstrebt, trifft dies nur auf etwas mehr als ein Viertel der Frauen zu.

Abb. 1: Promotionsziele nach Geschlecht (Mehrfachantworten)



Quelle: Promovierendenbefragung 2012, eigene Berechnungen, n = 303.

Wissenschaftliche Ambitionen sind allerdings nicht gleichzusetzen mit einer Professur als Berufsziel. Vielmehr steht für die meisten wissenschaftsinteressierten Promovierenden – Frauen wie Männer – die *Forschung* als Berufsfeld im Fokus. Allerdings erhärtet sich auch bei einer differenzierteren Betrachtung

tung der Befund, dass Frauen sich in allen wissenschaftlichen und wissenschaftsnahen Berufsfeldern (Professur, Forschung, Lehre, Wissenschaftsmanagement) perspektivisch häufiger sehen: So ist für jede dritte promovierende Frau eine *Hochschulkarriere mit Professur* eine Option, aber nur für jeden vierten Mann (Abb. 1). Ebenfalls kann sich fast die Hälfte der promovierenden Frauen eine Tätigkeit in der *Forschung* vorstellen, aber nur etwas über ein Drittel der Männer. Eine ähnliche Differenz findet sich auf niedrigerem Niveau bei der *Lehre* als Berufsziel und selbst für das insgesamt eher selten anvisierte *Wissenschaftsmanagement*.

Dieser überraschende Befund ist nicht nur – wie es naheliegen würde – durch die stärkere Repräsentanz promovierender Männer in den MINT-Fächern und den Wirtschaftswissenschaften zu erklären, wo es viele alternative Karriereoptionen in der Privatwirtschaft, insbesondere in der Industrie gibt. Vielmehr lässt sich gerade innerhalb der betreffenden Fächergruppen eine deutlich stärkere Wissenschaftsorientierung der promovierenden Frauen ausmachen. Einzig in den Geistes- und Kulturwissenschaften zeigt sich eine andere Verteilung: Hier sind es sehr viel mehr Männer, die das Berufsziel Professur nennen oder sogar ausschließlich darauf festgelegt sind. Dieses Ergebnis ist typisch für Fächer mit hohem Studentinnenanteil: Wenn Männer ein solches Fach studieren, zeigen sie relativ früh Ambitionen auf eine wissenschaftliche Karriere (vgl. Lind und Löther 2007, S. 262). Insgesamt sind die befragten Frauen jedoch hoch motiviert für einen Verbleib in der Wissenschaft und es stellt sich die Frage, welche Rahmenbedingungen sie in der Promotionsphase vorfinden, die sie möglicherweise daran hindern.

2. Betreuungssituation – Betreuungsverhältnisse

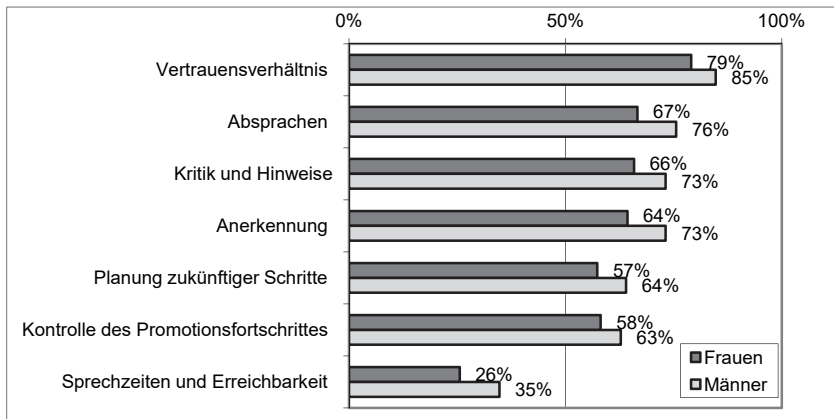
Eine zentrale Bedeutung für den Abschluss der Promotion, aber auch für den perspektivischen Verbleib in der Wissenschaft kommt der Betreuung zu. Dabei geht es nicht nur um das Thema und die Planung der Dissertation, sondern auch um die fachliche Verortung der Promovierenden in der Wissenschaft. Darüber hinaus handelt es sich bei der Betreuung um eine Beziehung oder eher um ein Geflecht von Beziehungen, die ebenso entscheidend für eine spätere Verortung in der Wissenschaft sind. Hier geht es um die Frage, ob promovierende Männer und Frauen unterschiedlich betreut werden, was einen Anhaltspunkt für den späteren Drop-Out von Frauen nach der Promotion bilden könnte.

Die fachliche Betreuung im engeren Sinne umfasst die kritische Begleitung der Forschungsarbeiten und des Schreibprozesses. Insgesamt ist die Mehrheit der befragten Promovierenden damit zufrieden. Allerdings offenbaren sich hier Ungleichheiten nach dem Geschlecht: So sind fast drei Viertel

der Männer mit *Kritik und Hinweisen* zufrieden, demgegenüber jedoch nur zwei Drittel der Frauen (Abb. 2). Auch mit der *Planung zukünftiger Schritte* und der *Kontrolle des Promotionsfortschritts* sind weniger Frauen als Männer zufrieden.

Auch wenn es sich um subjektive Bewertungen handelt, liefern diese Befunde doch ein Indiz für mögliche Betreuungslücken bei Frauen. Hier lässt sich auch der Befund einordnen, dass Männer in offenen Antworten häufiger als Frauen das Thema, die Methode und die Ergebnisse ihrer Dissertation als unterstützend für ihren Promotionsfortschritt anführen (vgl. Hendrix 2014, S. 93). Obwohl dabei nicht explizit von Betreuung die Rede ist, sondern der eigene Beitrag in den Vordergrund gestellt wird, könnte es sich um einen indirekten Hinweis auf eine förderliche Betreuung handeln.

Abb. 2: Zufriedenheit mit dem Betreuungsverhältnis (Mehrfachantworten)



Quelle: Promovierendenbefragung 2012, eigene Berechnungen, n = 295.

Auf der anderen Seite geben Frauen, die unregelmäßig an ihrer Promotion arbeiten, deutlich häufiger als Männer *Probleme mit dem Thema* und sehr viel häufiger *Zweifel an den eigenen Fähigkeiten* als Gründe an (vgl. ebd., S. 52). Dabei kann es sich auch um verdeckte Betreuungsprobleme handeln: Wer gut betreut wird, kann sowohl das Thema besser handhaben als auch mehr Sicherheit entwickeln. Insgesamt legen die zitierten Befunde nahe, dass Frauen bereits auf der fachlich-inhaltlichen Seite schlechter betreut werden.

Über die Betreuung der Dissertation hinaus werden Promovierende auch bei ersten Schritten in die fachliche Öffentlichkeit – die wissenschaftliche Community – unterstützt. Über die Hälfte wird bei Veröffentlichungen und zwei Drittel werden bei aktiver Konferenzteilnahme unterstützt (vgl. ebd., S. 35). Auch hier zeigt sich ein Gender Gap: Promovierende Frauen werden

seltener als Männer bei *Veröffentlichungen* unterstützt (53 % vs. 60 %). Wenn sie aktiv, also mit eigenen Beiträgen, an einer *Konferenz* teilnehmen, werden Frauen zwar etwas häufiger als Männer ideell unterstützt, etwa durch Feedback zu Papers, aber deutlich seltener durch Reisekosten (43 % Frauen vs. 52 % Männer).

Die herausgestellten Geschlechterungleichheiten sind zum Teil auf die unterschiedlichen Fachkulturen und die materielle Ausstattung zurückzuführen. Promovierende in den MINT-Fächern (zum größten Teil Männer) finden hier tendenziell bessere Rahmenbedingungen vor. Sie werden nicht nur häufiger bei Veröffentlichungen unterstützt, sondern auch durch Reisekosten. Eine nach Geschlecht getrennte Analyse zeigt jedoch, dass gerade in der Mathematik und den Naturwissenschaften – dem MINT-Bereich, in dem die meisten Promovierenden perspektivisch in der Wissenschaft bleiben wollen – Männer tatsächlich in stärkerem Ausmaß von der Förderung durch Reisekosten profitieren. Gerade die materielle Förderung ist bedeutsam im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere, für die der Besuch internationaler Konferenzen immer wichtiger wird.

Betreuung hat neben der fachlich-inhaltlichen auch eine Beziehungsebene oder vielmehr: sie wird ausschließlich über Beziehungen vermittelt. Die Ergebnisse zeigen, dass die zentrale (wenn auch nicht einzige) Beziehung in der Promotionsbetreuung diejenige zur Erstbetreuungsperson ist. Ihr wird seitens der Promovierenden – Frauen wie Männer – am häufigsten eine unterstützende Bedeutung für ihre Promotion zugeschrieben (vgl. ebd., S. 92). Damit werden die Angebote und die Verfügbarkeit dieser Person zur entscheidenden Bedingung des Promotionsfortschritts.

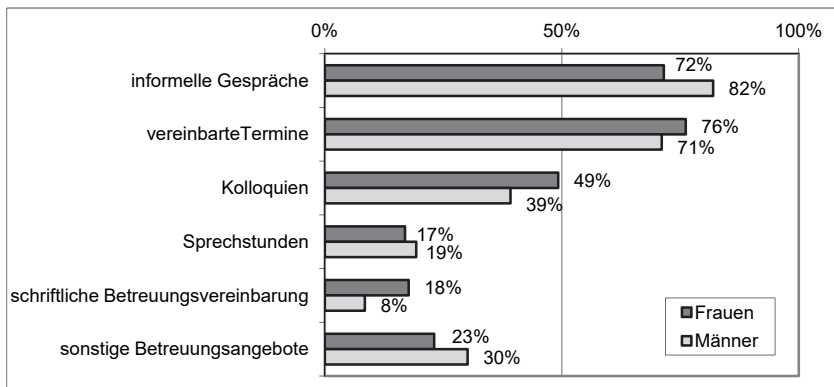
Im Hinblick auf die Beziehungsebene der Betreuung äußern die meisten befragten Promovierenden eine hohe Zufriedenheit mit dem Vertrauensverhältnis zu ihrer Hauptbetreuungsperson (Abb. 2). Mehr als zwei Drittel der Promovierenden sind auch zufrieden mit Absprachen sowie mit der ihnen entgegengebrachten Anerkennung. Mehrheitlich unzufrieden sind sie hingegen mit der zeitlichen Erreichbarkeit. Auch auf der Beziehungsebene zeigt sich – wie bereits bei der fachlichen Ebene der Betreuung – ein auffälliger Gender Gap: Frauen sind deutlich unzufriedener mit Absprachen, Anerkennung und mit der Erreichbarkeit der Betreuungsperson.

Über den/die ErstbetreuerIn hinaus sind weitere Personen wichtig für den Promotionsfortschritt. Als förderlich erweist sich ein kollegialer Arbeitszusammenhang mit einer Arbeitsgruppe, die an einem ähnlichen Thema arbeitet und eng an die Betreuungsperson(en) angebunden ist. Entscheidend für den Promotionsfortschritt ist letztlich die Kombination von Erst- und ZweitbetreuerIn, KollegInnen und MentorInnen zu einem förderlichen Umfeld. Andere Personen können ein Stück weit die unregelmäßige Verfügbarkeit oder mangelnde Spezialisierung der Erstbetreuungsperson auffangen. Der Austausch mit KollegInnen stellt für Frauen wie Männer die wichtigste Unter-

stützung nach der Erstbetreuungsperson dar (vgl. ebd., S. 92). Allerdings sind Männer etwas häufiger durch ihre Hochschulbeschäftigung mit ihrer Promotion in eine kollegiale Arbeitsgruppe eingebunden (vgl. ebd., S. 32) und profitieren damit möglicherweise eher von einem einfach zugänglichen informellen Austausch.

Die Aufschlüsselung der *Betreuungsangebote* in unterschiedliche Grade der Formalisierung zeigt, dass Betreuung am häufigsten über informelle Gespräche erfolgt (Abb. 3) – und damit über eine Ebene, die schwer kontrollierbar ist und stark vom persönlichen Kontakt abhängt. Diese informelle Ebene ist Männern nach eigener Auskunft stärker zugänglich als Frauen (82 % vs. 72 %), während Frauen etwas häufiger vereinbarte Termine wahrnehmen.

Abb. 3: Wahrgenommene Betreuungsangebote (Mehrfachantworten)



Quelle: Promovierendenbefragung 2012, eigene Berechnungen, n = 298.

Insgesamt nutzen Frauen häufiger formalisierte Betreuungsangebote. So nehmen sie häufiger an Kolloquien teil, was zunächst dadurch erklärt werden kann, dass diese in den von Frauen stärker frequentierten Fächern der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften eher üblich sind. Frauen besuchen jedoch selbst in einigen dieser Fächer Kolloquien häufiger. Ein weiteres formalisiertes Angebot, die schriftliche Betreuungsvereinbarung, ist bislang noch wenig verbreitet (12 %), wobei die Geistes- und Kulturwissenschaften hier eine Vorreiterrolle einnehmen. Von Frauen wird eine solche Vereinbarung mehr als doppelt so häufig genutzt wie von Männern. Das kann ein Hinweis darauf sein, dass Frauen formalisierte Betreuungsstrukturen stärker nutzen – auch als Ausgleich zu einer geringeren Einbindung auf der informellen Ebene (vgl. Kreissl et al. in diesem Band).

Insgesamt verweisen die Befragungsergebnisse zur Promotionsbetreuung auf Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern. So bewerten Frauen ihre

Betreuung in allen abgefragten Aspekten schlechter, außerdem werden sie weniger gefördert bei ihrem Zugang zur fachlichen Öffentlichkeit. Darüber hinaus haben sie weniger Zugang zur informellen Gesprächsebene, die gerade für die spätere Verortung in der Wissenschaft entscheidend ist.

3. Hochschulbeschäftigung – promotionsförderlich?

Um die Arbeit an ihrer Promotion zu finanzieren, gehen die weitaus meisten Promovierenden – Frauen wie Männer – einer Erwerbstätigkeit nach, davon mehr als zwei Drittel im Wissenschaftsbereich (vgl. Hendrix 2014, S. 42). Das gilt für etwas mehr Frauen als Männer (75 % vs. 68 %). Die meisten wissenschaftlich erwerbstätigen Promovierenden haben eine Stelle an der Universität. Von besonderem Interesse ist hier die Frage, ob eine Hochschulbeschäftigung von Frauen und Männern unterschiedlich eingeschätzt wird, was den Beitrag zu ihrem Promotionsfortschritt betrifft.

Zwar finanziert ein etwa gleich großer Anteil der Frauen (58%) wie der Männer (60%) ihre Promotion durch eine Hochschulbeschäftigung, dennoch macht sich bereits hier eine Geschlechterungleichheit bemerkbar: Frauen haben im Schnitt eine um drei Stunden niedrigere vertragliche – und damit bezahlte – Arbeitszeit als Männer. Zudem arbeiten sie etwas häufiger auf einer schlechter dotierten wissenschaftlichen Hilfskraftstelle, womit sich bereits in der Hochschulbeschäftigung ein *gender pay gap* bemerkbar macht (vgl. ebd., S. 61ff.).

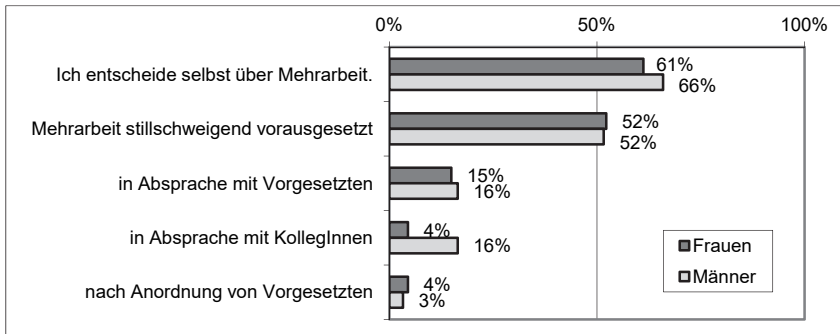
Ein wesentliches Merkmal der Hochschulbeschäftigung in der Promotionsphase besteht darin, dass sich ein großer Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses mit sehr kurzen Befristungszeiten arrangieren muss: Insgesamt ist fast die Hälfte der laufenden Verträge auf unter zwei Jahre befristet, fast ein Viertel sogar kürzer als ein Jahr (vgl. ebd., S. 61). Dabei liegt die Vertragsdauer in der Regel weit unterhalb der tatsächlichen Promotionsdauer. Gewissermaßen als Ausgleich dazu ist die Praxis, mehrere befristete Verträge aneinandzureihen, weit verbreitet: Fast zwei Drittel der befragten Hochschulbeschäftigten hatten in der Vergangenheit bereits zwei oder mehr befristete Verträge an einer Wissenschaftsorganisation. Diese Situation prekärer Beschäftigung ist typisch für den akademischen Mittelbau in der Qualifizierungsphase und betrifft Frauen wie Männer, wobei die befragten Männer sogar etwas häufiger einen kürzer als ein Jahr befristeten Vertrag haben und im Schnitt bislang mehr Verträge hatten.

Kennzeichnend für eine Hochschulbeschäftigung in der Promotionsphase ist neben der Befristungspraxis die allgegenwärtige und ausgedehnte Mehrarbeit. Die weitaus meisten befragten Beschäftigten – Frauen wie Männer – geben an, Mehrarbeit zu leisten (89 %), fast zwei Drittel sogar regelmäßig

(vgl. ebd., S. 64). Promovierende Hochschulbeschäftigte arbeiten im Schnitt 12 Wochenstunden mehr als in ihrem Vertrag steht. Die Mehrarbeit von Frauen fällt – trotz ihres um drei Stunden geringeren vertraglichen Stunden­volumens – nur um eine Stunde geringer aus als die von Männern.

Obwohl zwei von drei Befragten angeben, dass sie selbst entscheiden, ob und wann sie mehr arbeiten, was etwas stärker von Männern betont wird, ist Mehrarbeit nicht nur selbstbestimmt: Über die Hälfte der Promovierenden – Frauen wie Männer – geben auch an, dass Mehrarbeit stillschweigend vorausgesetzt werde (Abb. 4). Dabei ist eine direkte Anordnung selten nötig. Die Vorgesetzten sind in den weitaus meisten Fällen auch PromotionsbetreuerInnen, bei Männern noch etwas häufiger als bei Frauen (88% vs. 80 %, vgl. ebd., S. 156). Diese doppelte Abhängigkeit erschwert eine Abgrenzung. Damit zeigt sich, dass eine ausgedehnte Arbeitszeit von einem Großteil der Vorgesetzten wie MitarbeiterInnen als unabdingbare Begleiterscheinung der Qualifizierungsphase betrachtet wird. Zugleich wird diese erwartete Mehrarbeit in den offenen Antworten deutlich als Ausbeutung benannt.

Abb. 4: Entscheidung über Mehrarbeit (Mehrfachantworten)



Quelle: Promovierendenbefragung 2012, eigene Berechnungen, Auswahl: Hochschulbeschäftigte, die gelegentlich oder regelmäßig Mehrarbeit leisten, n = 159.

Die Möglichkeiten eines offen kommunizierten Freizeitausgleichs werden denn auch nur von einem Sechstel der Frauen wie Männer genutzt (vgl. ebd., S. 65). Hingegen sieht über die Hälfte der promovierenden Hochschulbeschäftigten, die regelmäßig oder gelegentlich Mehrarbeit leisten, keine Möglichkeit zum Überstundenabbau, was auf einen größeren Teil der Männer zutrifft (60 % vs. 49 %). Dennoch gibt es auch Strategien des Abbaus von Mehrarbeit. Die am weitesten verbreitete besteht darin, weniger zu arbeiten, wenn weniger zu tun ist, was immerhin fast die Hälfte der betreffenden Promovierenden praktizieren – im Gegenzug mehr Frauen als Männer. Möglicherweise handelt es sich um eine Strategie, mit dem im Schnitt geringeren

Einkommen umzugehen oder auch eine höhere zeitliche Belastung zu kompensieren, die durch Familienarbeit entsteht (s.u.).

Angesichts der ausgedehnten Mehrarbeit stellt sich die Frage, inwiefern die Arbeitszeit dafür genutzt werden kann, an der Promotion zu arbeiten und ob es hier Geschlechterungleichheiten gibt. Im Schnitt nutzen die befragten Promovierenden 12 Stunden in der Woche für ihre Promotion und damit weniger als die Hälfte ihrer vertraglichen, d.h. bezahlten Arbeitszeit (vgl. ebd., S. 70). Frauen können drei Stunden weniger für die Promotion nutzen, verbringen aber genauso viel Zeit wie Männer (15 Stunden) mit promotionsfremden Tätigkeiten (etwa Verwaltungstätigkeiten). Darin könnte eine Erklärung für den Befund liegen, dass Frauen ihre Mehrarbeit als weniger selbstbestimmt kennzeichnen.

Ähnlich wie bei der Mehrarbeit ist auch die Regelung der Promotionszeit wenig formalisiert und unterscheidet sich stark nach Fachkultur. Vor allem in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern sowie in Teilen der Ingenieurwissenschaften kann die bezahlte Arbeitszeit in stärkerem Ausmaß in Promotionszeit übersetzt werden. In den gesellschafts-, kultur- und wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereichen fließt die Mehrarbeit häufiger in die Betreuung Studierender und in Verwaltungstätigkeiten. Da promovierende Frauen schwerpunktmäßig in den Geistes-, Kultur- und Gesellschaftswissenschaften arbeiten, finden sie tendenziell eine weniger promotionsförderliche Arbeitszeitkultur vor.

Angesichts der Häufung promotionsfremder Tätigkeiten überrascht es nicht, dass vier von zehn befragten Hochschulbeschäftigten mit der *Arbeitsbelastung* unzufrieden sind (vgl. ebd., S. 156). Das wird häufiger von Frauen geäußert, was möglicherweise auf das ungünstigere Verhältnis von promotionsnahen und -fernen Tätigkeiten zurückgeführt werden kann, aber auch auf die Zusatzbelastung promovierender Mütter mit Familienaufgaben (s.u.). Mit dem Ausmaß an *Tätigkeiten, die die Promotion voranbringen*, sind 39 % der promovierenden Beschäftigten unzufrieden – geringfügig mehr Frauen als Männer. Damit wird vor allem das Ausmaß an Lehraufgaben und Verwaltungstätigkeiten kritisiert, durch das der akademische Mittelbau insgesamt belastet ist. In diesen Zusammenhang ist auch der Befund einzuordnen, dass Hochschulbeschäftigte häufiger unregelmäßig an der Promotion arbeiten als externe Promovierende und StipendiatInnen (vgl. ebd., S. 50).

Trotz der geschilderten Belastungen bewerten die befragten Promovierenden ihre Beschäftigung an der Hochschule in wichtigen Aspekten als selbstbestimmt und förderlich. Während Frauen wie Männer gleichermaßen mit ihrem *kollegialen Umfeld* zufrieden sind (85 %), werden die *inhaltlichen Gestaltungsmöglichkeiten* von Frauen noch etwas stärker hervorgehoben (84 % vs. 79 %). Möglicherweise spiegelt sich hier die bereits erwähnte hohe Motivation von Frauen für eine wissenschaftliche Tätigkeit. Die größte Unzufriedenheit richtet sich dagegen auf die *Sicherheit des Beschäftigungsver-*

hältnisses (70 %). Die Unsicherheit und mangelnde Planbarkeit des Lebensunterhalts aufgrund der verbreiteten Befristungspraxis wird von Frauen wie Männern gleichermaßen geäußert und ist Teil der Prekarität wissenschaftlicher Beschäftigungsverhältnisse in der Qualifizierungsphase.

Insgesamt lässt sich konstatieren: Zwar kann eine Beschäftigung an der Hochschule aufgrund der Nähe zu den Betreuungspersonen und zur wissenschaftlichen Community prinzipiell als promotionsförderlich betrachtet werden. Dennoch bilden die lange Phase der Unsicherheit und die hohen Erwartungen an Arbeitseinsatz und Verfügbarkeit spezifische Hindernisse für Frauen *und* Männer, gerade im Hinblick auf eine zukünftige wissenschaftliche Karriere. Diese Prekarität ist mittlerweile breit untersucht und Gegenstand einer wissenschaftspolitischen Debatte geworden (vgl. z.B. Grünh et al. 2009; Gülker 2011; Huke und Ulbrich 2012). Für Frauen hat die Befragung als weitere Hindernisse die geringere Promotionszeit bei geringerer Bezahlung, aber gleicher Arbeitsbelastung mit promotionsfremden Tätigkeiten herausgestellt.

4. Familie – Promotionshindernis für Frauen?

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass Promovierende auch außerhalb der Promotion bereits vielfältig eingebunden sind: 17 % der Frauen und 18 % der Männer haben bereits Kinder oder sind für deren Unterhalt und Betreuung zuständig, 8 % der Frauen und 7 % der Männer übernehmen Aufgaben der Pflege oder Betreuung erwachsener Angehöriger (vgl. Hendrix 2014, S. 81ff., 157f.). Als Hindernis für den Fortschritt der Promotion erweist sich vor allem die Zuständigkeit für Kinderbetreuung – im Schnitt 30 Wochenstunden bei den betroffenen Eltern. Ein Blick auf die Geschlechterverhältnisse zeigt, dass immer noch klassische Modelle der Arbeitsteilung dominieren. Zwar haben etwa gleich viele promovierende Frauen und Männer Kinder. Frauen wenden jedoch wöchentlich mehr als doppelt so viel Zeit für die Betreuung ihrer Kinder auf (44 vs. 21 Stunden) auf. In der Situation der Hauptzuständigkeit für Kinder kann auch eine Entlastung von Erwerbstätigkeit, etwa im Rahmen von Elternzeit oder eines Stipendiums, nicht immer für die Promotion genutzt werden, da die Frauen zeitlich stark beansprucht und zugleich abgeschnitten von fachlichen Bezügen sind. Auf der anderen Seite geraten Frauen, die neben der Kinderbetreuung erwerbstätig sind, in eine Situation der Doppelbelastung, wie aus den offenen Antworten hervorgeht.

Hingegen können sich promovierende Väter – neben der Partnerin – sehr viel stärker auf private Unterstützungsstrukturen verlassen: Bei den befragten Vätern sind deutlich häufiger Großeltern und andere nahestehende Personen für die regelmäßige Kinderbetreuung tagsüber zuständig (vgl. ebd., S. 82).

Die befragten Mütter greifen eher auf öffentliche Kinderbetreuung zurück sowie auf Personen, die nicht dem eigenen sozialen Umfeld angehören – und sind damit zeitlich stärker eingeschränkt, etwa durch die Bindung an Öffnungszeiten.

Trotz der offensichtlichen Mehrbelastung von Müttern ist zu betonen, dass Elternschaft für promovierende Frauen wie Männer eine Herausforderung darstellt, für die es bislang vor allem individuelle Lösungsmöglichkeiten gibt. Elternschaft wird (neben Geschlecht und Alter) als einer der Hauptgründe für Benachteiligungen während der Promotionszeit angegeben. Konkret wird das Fehlen einer elterngerechten Infrastruktur moniert: Möglichkeiten, Kinder tagsüber lang- und kurzfristig betreuen zu lassen oder in die Räumlichkeiten mitzunehmen. Die unzureichende Infrastruktur betrifft de facto vor allem Frauen, da sie in der Regel die Hauptzuständigen sind und auch eher auf institutionelle Kinderbetreuung zurückgreifen.

Die Ergebnisse zeigen, dass auch einige Männer sich im Verlauf der Promotionszeit schon einmal wegen Elternschaft benachteiligt gefühlt haben, auch wenn ihr Anteil sehr viel geringer ausfällt als bei Frauen. Diejenigen Väter, die Verantwortung für die Betreuung von Kindern übernehmen, erfahren eine ähnliche Behinderung des Promotionsfortschrittes und einer späteren Wissenschaftskarriere wie Mütter (vgl. Metz-Göckel, Selent und Schürmann 2010, S. 23). Väter übernehmen jedoch in der Regel eher die Verantwortung für den Unterhalt und arbeiten daraufhin mehr Stunden. Eine Teilzeitbeschäftigung ist zumindest für Männer im wissenschaftlichen Mittelbau eher ein Grund, auf Kinder zu verzichten (vgl. ebd., S. 31). Das Modell des männlichen Ernährers – das zeigen auch die Befragungsdaten – ist immer noch die Regel. Es kommt sowohl der finanziellen Unabhängigkeit von Vätern zugute als auch ihrem Promotionsfortschritt – vorausgesetzt, dass sie wissenschaftlich zu ihrem Promotionsthema erwerbstätig sind. Väter können mit mehr Entlastung als Mütter rechnen, weil ihrer (Wissenschafts-)Karriere generell mehr Bedeutung zugemessen wird (vgl. Vogel 2012, S. 236). Damit erweist sich Familie als Promotionshindernis gerade für Frauen.

Dennoch ist Vorsicht geboten, mangelnde Vereinbarkeit umstandslos als Erklärung für die mangelnde Stringenz der Wissenschaftskarrieren von Frauen hinzunehmen. In der Tat findet sich bei Frauen eine stärkere Diskontinuität der Arbeit an ihrer Promotion. Sie arbeiten zu einem etwas größeren Anteil als Männer unregelmäßig an der Promotion (vgl. Hendrix 2014, S. 50ff.) und haben zu einem mehr als doppelt so hohen Anteil die Arbeit daran schon einmal länger unterbrochen (32 % vs. 13 %). Als Hauptgrund für die unregelmäßige Arbeit an der Promotion wie auch für die Unterbrechung geben die befragten Frauen jedoch nicht etwa familiäre Verpflichtungen an, sondern dass sie *zu viele universitäre Aufgaben* im Rahmen ihrer Hochschulbeschäftigung erledigen müssten. Für Männer steht hingegen die *Sicherung des Lebensunterhalts* an erster Stelle, die auch andere berufliche Perspektiven au-

ßerhalb des Wissenschaftsbereichs und damit die Verfolgung von Exit-Optionen beinhaltet.

5. Unterstützungsangebote durch die Hochschule

Angesichts der von Frauen stärker geäußerten Unzufriedenheit mit der Betreuungssituation und der sehr viel häufiger erfahrenen Benachteiligung nach dem Geschlecht (vgl. ebd., S. 88) stellt sich die Frage, ob es „frauenspezifische“ Angebote geben sollte. Für die Notwendigkeit spricht der Befund, dass die Beteiligung von Frauen auf den höheren Stufen einer Wissenschaftskarriere deutlich abnimmt – im Gegensatz zum deutlich geäußerten Interesse der befragten promovierenden Frauen an einer wissenschaftlichen Laufbahn.

Damit ist allerdings noch nicht vorgegeben, welche Angebote für die Förderung von Frauen sinnvoll sind. Ein gängiger Ansatz besteht in der Stärkung von Frauen in allgemeinen Schlüsselkompetenzen. Dagegen wird mittlerweile eingewendet, diese Fokussierung könne einen Defizit-Ansatz verstärken (vgl. Harmeyer 2012, S. 44). Stattdessen gehe es darum, die fachspezifischen Angebote der Nachwuchsförderung auszubauen – auch in Fächergruppen, in denen Frauen einen höheren Anteil an den Studierenden stellen, weil gerade diese durch einen starken Drop-Out von Frauen auf höheren Qualifizierungsstufen gekennzeichnet seien (vgl. ebd., S. 47).

Frauen nutzen fast alle hochschulweiten Angebotsformate stärker als Männer und halten sie auch für bedeutsamer im Hinblick auf ihren Promotionsfortschritt, wie die vorliegende Studie zeigt. Der überraschende Befund, dass Frauen vor allem fachlich-inhaltlichen Qualifizierungsbedarf in sehr viel größerem Ausmaß als Männer anmelden (vgl. Hendrix 2014, S. 113), spricht in der Tat für einen fachorientierten Ansatz. Dennoch stellt sich die Frage, ob Frauen tatsächlich mit fakultätsexternen Angeboten fachlich gefördert werden müssen – oder ob mit dem fachlichen Qualifizierungsbedarf nicht eher Betreuungsdefizite angesprochen sind, die auf einen Handlungsbedarf in den Fakultäten verweisen. Insofern geht es – neben weiteren Förderangeboten – auch um einen kritischen Blick auf die vorhandene Förderpraxis an den Hochschulen, was abschließend noch einmal diskutiert wird.

6. Fazit und Ausblick – Formalisierung als Lösung?

Die Ergebnisse der hier zugrunde liegenden Promovierendenbefragung zeigen viele Gemeinsamkeiten zwischen Männern und Frauen, aber auch einige unterschiedliche Rahmenbedingungen, die möglicherweise den Zugang zur Wissenschaft beeinflussen können. Zunächst ist festzuhalten, dass Frauen hoch motiviert für eine Wissenschaftskarriere sind, sowohl im Sinne einer klassischen Hochschulkarriere mit Professur wie auch für einen weiteren Verbleib in anderen wissenschaftlichen Berufsfeldern, vor allem in der Forschung. Von daher wurde angesichts der immer noch niedrigen Frauenanteile in der Postdoc-Phase in diesem Beitrag die Frage gestellt, was insbesondere Frauen auf ihrem Weg in die Wissenschaft hindert.

Die nächstliegende Erklärung wird häufig in einer vermeintlichen Familienorientierung von Frauen gesucht. In der Tat erweist sich Familienarbeit in den Ergebnissen als Promotionshindernis besonders für Frauen – in der Regel in Form einer zusätzlichen zeitlichen Belastung und mangelnder familiärer und außerfamiliärer Unterstützungsstrukturen. Allerdings ist nur jede sechste Frau in der Promotionsphase bereits Mutter und auch die Aussagen der befragten Mütter lassen darauf schließen, dass ihre zeitliche Priorität auf der Familie statt auf der Promotion nicht nur selbst gewählt ist. Von daher geht es weniger um die Motivierung von promovierenden Müttern, sondern um institutionelle Rahmenbedingungen seitens der Hochschulen, die wissenschaftliche Arbeit und Kinderbetreuung zusammen ermöglichen.

Die Erfahrungen mit der Prekarität wissenschaftlicher Beschäftigungsverhältnisse – kurze Befristungszeiten verbunden mit der Erwartung ausgedehnter Verfügbarkeit – lassen perspektivisch eine lange Phase der Unsicherheit bei gleichzeitiger Arbeitsbelastung erwarten, die auch einer späteren Familienplanung entgegensteht. Diese Prekarität betrifft zunächst alle Frauen und Männer, die eine Wissenschaftskarriere anstreben oder auch nur ein Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule eingehen. Jedoch werden Männer, wie die Studie zeigt, für ihr universitäres Beschäftigungsverhältnis im Schnitt nicht nur besser bezahlt, sondern können das vertragliche Mehr an Arbeitszeit auch in mehr Promotionszeit übersetzen.

Hinzu kommt ein auffälliger Gender-Gap, der sich in der Betreuung zeigt. In allen abgefragten Bewertungsaspekten sind weniger promovierende Frauen als Männer mit dem Betreuungsverhältnis zufrieden. Außerdem werden anteilig weniger Frauen als Männer bei Schritten in die wissenschaftliche Öffentlichkeit unterstützt. Darüber hinaus profitieren sie weniger von der informellen Gesprächsebene, die gerade für wissenschaftliche Karrieren bedeutsam ist (vgl. Maurer 2011, S. 62). Diese Befunde werden in der Ten-

denz von einer bundesweiten Studie bestätigt: „Frauen wünschen sich häufiger eine intensivere Betreuung als Männer, gleichzeitig wird dieser Wunsch, insbesondere in Bezug auf inhaltliche Fragen, häufig nicht erfüllt. Frauen sind zudem häufiger der Ansicht, dass sich ihr Hauptbetreuer nicht an Vereinbarungen hält“ (vgl. Hauss et al. 2012, S. 69). Die schlechteren Erfahrungen mit ihrer Betreuung veranlassen Frauen, eher über einen Abbruch der Promotion oder einer weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung nachzudenken (vgl. Kahlert 2013, S. 20).

Eine mögliche Erklärung liegt darin, dass Betreuung bei promovierenden Männern hauptsächlich in geschlechterhomogenen Konstellationen erfolgt, bei Frauen jedoch nicht. Vor allem in den Fächern mit einer zahlenmäßigen Überrepräsentanz von Männern – als Promovenden, Postdocs und Professoren – kann auf traditionelle Formen homosozialer Kollegialität und Netzwerkbildung zurückgegriffen werden. Möglicherweise äußern promovierende Männer gerade wegen dieser etablierten Formen des Austauschs auch einen geringeren Bedarf an promotionsbegleitenden Angeboten auf fakultätsübergreifender Ebene. Die Bedeutung gleichgeschlechtlicher Förderbeziehungen für die wissenschaftliche Karriere wurde in Studien der Hochschulforschung immer wieder herausgestellt (vgl. zusammenfassend Lind und Löther 2007, S. 257). Die Ergebnisse der vorliegenden Studie legen die Schlussfolgerung nahe, dass promovierende Frauen auch aus Gründen ihrer geringeren Einbindung in die informelle Betreuungsebene in stärkerem Ausmaß als Männer formalisierte Betreuungsangebote wahrnehmen, etwa die insgesamt noch wenig verbreitete schriftliche Betreuungsvereinbarung.

Angesichts der stark variierenden Betreuungsqualität und der großen Abhängigkeit von der Erstbetreuungsperson bietet sich eine stärkere Formalisierung und eine Verteilung der Betreuung auf mehrere Personen an. So werden Graduiertenkollegs und Mentoring-Programme als förderliche Instrumente für die Gleichstellung angeführt (vgl. Maurer 2011, S. 62). In diesem Zusammenhang wird seit einigen Jahren die strukturierte Promotion diskutiert. Darunter wird eine Kombination aus mehreren BetreuerInnen, regelmäßigen formalisierten Treffen der Promovierenden mit ihren BetreuerInnen, schriftlichen Promotionsvereinbarungen und begleitenden Kursen verstanden; am Anfang steht in der Regel ein Auswahlverfahren (vgl. Hauss et al. 2012, S. 79f.). Der Anspruch strukturierter Programme besteht in der Lösung von dem in Deutschland verbreiteten „Meister-Schüler-Modell“ – durchaus in seiner männlichen Konnotation – und in der Objektivierung der Auswahlkriterien, orientiert am so genannten Leistungsprinzip (vgl. Hauss und Kaulisch 2011, S. 70f.). Die Evaluation bisheriger Programme fällt allerdings zwiespältig aus (vgl. Hauss und Kaulisch 2012, S. 184).

Von daher bleibt es eine offene Frage, ob eine stärkere Strukturierung der Betreuung aus einer Gleichstellungsperspektive sinnvoll ist. Vor dem Hintergrund der Befunde auch der vorliegenden Studie, dass der Ausschluss von

Frauen vor allem auf der informellen Ebene stattfindet, kann nicht verhindert werden, dass eine Formalisierung und Strukturierung der Betreuungsangebote an den wichtigsten Formen der Selektion vorbeizieht. Weitere Studien vertiefen diese Bedenken: So ist Chancengleichheit zwar ein Thema in der Rhetorik der Programme, aber nicht in der organisationalen Umsetzung; ein Grund dafür liegt in der Dethematisierung durch entscheidende AkteurInnen (vgl. Baader und Korff 2015, S. 73f.). Eine Fokussierung der Programme auf unterrepräsentierte Gruppen (z.B. Frauen, bildungsferne Schichten) und deren Stärkung stößt an ihre Grenzen, wenn die Ebene der Betreuungspersonen nicht mit in die Reflektion einbezogen wird: „Die Praxis der (vorwiegend männlichen) Akteure hingegen wird – insbesondere von ihnen selbst – selten hinterfragt. [...] Auch strukturierte Programme können nur begrenzt Abhilfe schaffen, wenn die Bedingungen der Anerkennung von Neulingen im wissenschaftlichen Feld unreflektiert bleiben“ (Beaufaÿs 2012, S. 170f.). Auch ein vorangestelltes Auswahlverfahren ist trotz des Anspruchs, die Auswahlkriterien zu objektivieren, kritisch zu sehen, wenn die Bewertungskriterien und das zugrunde liegende Leistungsprinzip nicht offengelegt werden (vgl. ebd. sowie Wolffram und Henze in diesem Band). Insofern kann bereits der Zugang zu einem solchen Programm traditionelle Ungleichheitslinien eher verstärken – als Produkt einer selektiven und selektierenden Wahrnehmung.

Insgesamt legt die in diesem Beitrag vorgestellte Studie nahe, das starke Interesse von promovierenden Frauen an einer weiteren wissenschaftlichen Berufstätigkeit und Karriere ernst zu nehmen und die Erklärung für ihre mangelnde Präsenz auf den höheren Karrierestufen nicht vordergründig bei einer vermeintlichen Familienorientierung zu suchen. Vielmehr bedürfen gerade die immer noch selektiven Förderstrukturen und prekären Beschäftigungsbedingungen innerhalb der Hochschulen einer genaueren Aufmerksamkeit.

Literatur

- Baader, Meike Sophia; Korff, Svea (2015): Chancengleichheit durch strukturierte Promotionsförderung – ein Tabu in der Umsetzung? In: Kamphans, Marion/Metz-Göckel, Sigrid/Bülów-Schramm, Margret (Hrsg.): Tabus und Tabuverletzungen an Hochschulen. In: die hochschule, 2/2015, S. 58-78.
- Beaufaÿs, Sandra (2012): Zugänge zur Promotion. Welche selektiven Mechanismen enthält die wissenschaftliche Praxis? In: Huber et al. (Hrsg.), S. 163-172.
- BuWiN (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs) (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann.

- Grühn, Dieter; Hecht, Heidemarie; Rubelt, Jürgen; Schmidt, Boris (2009): Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereausichten und Abbruchtendenzen. Reihe anstöße, ver.di. www.kowaleipzig.de/attachments/117_fb5_anstoesse_0109_wissenschaftlicher_mittelbau_an_deutsche_hochschulen.pdf [Zugriff: 18.6.2012].
- Gülker, Silke (2011): Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen: Stand und Zukunftsbedarf. Eine Expertise gefördert durch die Max-Traeger-Stiftung. Reihe Hochschule und Forschung. Frankfurt a.M.: GEW. www.gew.de/Binaries/Binary72232/Silke_Guelker.pdf [Zugriff: 13.10.2013].
- GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz) (2015): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 19. Fortschreibung des Datenmaterials (2013/2014) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-45-Chancengleichheit.pdf [Zugriff: 28.1.2016].
- Harmeier, Michaela (2012): Gleichstellungsbezogene Förderprogramme für NachwuchswissenschaftlerInnen in NRW. Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 30, S. 41-48.
- Hauss, Kalle; Kaulisch, Marc (2011): Auswahlverfahren an Graduiertenschulen. Eine explorative Studie. In: Wergen, Jutta (Hrsg.): Forschung und Förderung. Promovierende im Blick der Hochschulen. Berlin/Münster: LIT, S. 69-84.
- Hauss, Kalle; Kaulisch, Marc (2012): Alte und neue Promotionswege im Vergleich. Die Betreuungssituation aus der Perspektive der Promovierenden in Deutschland. In: Huber et al. (Hrsg.), S. 173-186.
- Hauss, Kalle; Kaulisch, Marc; Zinnbauer, Manuela; Tesch, Jakob; Fräßdorf, Anna; Hinze, Sybille; Hornbostel, Stefan (2012): Promovierende im Profil. Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel. iFQ-Working Paper 13. www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_13_2012.pdf [Zugriff: 30.11.2012].
- Hendrix, Ulla (2014): Promovierende im Fokus. Eine genderdifferenzierte Evaluation der Betreuung, Beschäftigung und Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität [X]. Forschungsbericht (unveröff.).
- Huber, Nathalie/Schelling, Anna/Hornbostel, Stefan (Hrsg.): Der Dokortitel zwischen Status und Qualifikation. iFQ-Working Paper 12. www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_12_2012.pdf [Zugriff: 30.11.2012].
- Huke, Nikolai; Ulbrich, Nina (2012): Prekär und unzufrieden, aber keine Bewegung. Eine Mittelbaubefragung als eine Art militante Untersuchung. Forum Wissenschaft, 2, S. 54-57.
- Kahlert, Heike (2013): Gatekeeping für Chancengleichheit in Hochschule und Forschung: Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen. www.heike-kahlert.de/images/downloads/Broschuere_Gatekeeping_2013.pdf [Zugriff: 25.02.2014].
- Kortendiek, Beate; Hilgemann, Meike; Niegel, Jennifer; Hendrix, Ulla (2013): Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren. Unter Mitarbeit v. Bünnig, Jenny; Conrads, Judith; Jäckel, Jennifer; Wyrwich, Sandra. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 17. Essen.

- Lind, Inken, Löther, Andrea (2007): Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. In: Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften 29, 2, S. 249-271.
- Maurer, Elisabeth (2011): Genderaspekte der Nachwuchsförderung und -forschung. In: Wergen, Jutta (Hrsg.): Forschung und Förderung. Promovierende im Blick der Hochschulen. Berlin/Münster: LIT, S. 49-68.
- Metz-Göckel, Sigrid; Selent, Petra; Schürmann, Ramona (2010): Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. In: Beiträge zur Hochschulforschung 32, 1, S. 8-35.
- Vogel, Ulrike (2012): Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur im sozialen Feld der Hochschule – Methodologische Herausforderungen. In: Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit (Hrsg.): Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs. Wiesbaden: VS, S. 235-247.

Akademischer Kapitalismus. Gleichstellung, Wettbewerb, Wissenschaftskarrieren

Johanna Hofbauer, Angelika Striedinger, Birgit Sauer und Katharina Kreissl

Gleichstellung in der Wissenschaft als Forschungsgegenstand: Das Spannende an diesem Thema ist vor allem seine Komplexität. Was Gleichstellungsarbeit genau bewirken kann, wird nicht nur durch gesetzliche Vorgaben geregelt, sondern hängt auch und vor allem vom Kontext ab, in dem diese Vorgaben umgesetzt werden. Viele Studien beleuchten die unmittelbare Situation vor Ort, das mikropolitische Klima der Universität und die Gleichstellungskultur. Wesentlich sind aber auch die äußeren Rahmenbedingungen, in Form sowohl der nationalen und supranationalen Hochschul- und Wissenschaftspolitik als auch der Entwicklungen im Wissenschaftsfeld. Will man die Bedingungen für Gleichstellung an Universitäten erlassen, muss man daher Reformen hochschulischer Steuerungspolitik im größeren Zusammenhang sehen.

Die Universitätsreform 2002 in Österreich war beispielsweise von Policy-Entwicklungen auf EU-Ebene beeinflusst, darunter insbesondere die Bologna-Reform und die angestrebte Bildung eines Europäischen Forschungsraums (European Research Area/ERA). Beide Entwicklungen zielen auf eine Politik der Förderung der „besten Köpfe“; ERA-Ziel ist die höchstmögliche Ausschöpfung des Forschungs- und Innovationspotenzials im Hinblick auf die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit Europas in der Welt. Ökonomische und wissenschaftliche Wettbewerbsfähigkeit werden damit eng verflochten (Hofbauer und Wroblewski 2015, S. 7). Dies hat auch Auswirkungen auf die nationalen hochschulpolitischen Steuerungsziele. In den politischen Debatten rund um die österreichische Universitätsreform 2002 zeichnet sich deutlich die Forderung ab, dass sich die Universitäten verändern müssen, um ihren Beitrag zur Förderung von Exzellenz zu leisten (Kreissl et al. 2013). Sie sollen von Bürokratien zu Unternehmen werden, wodurch eine Entwicklung eingeleitet wird, die kritische Beobachter als „akademischen Kapitalismus“ (Münch 2011) bezeichnen.

Zunächst ist unklar, ob Gleichstellungsanliegen nicht von diesem Strukturwandel profitieren. Richard Münch, ein prominenter Kritiker der neueren Entwicklungen im Hochschulsystem, zieht durchaus die positiven Seiten

dieser Veränderungen in Betracht. Im folgenden Zitat bringt er die Hoffnungen in die Reformkraft des akademischen Kapitalismus auf den Punkt: „Euphorisch kann man sagen, dass die Universitäten nun so richtig durchgepusht und alle Hindernisse von professoraler Herrlichkeit, Kollegialität und Fachegoismus zugunsten der unternehmerischen Gestaltungsfreiheit weggeräumt werden.“ (Münch 2007, o.S.).

Die bildliche Vorstellung von der Universitätsreform als frischem Wind, der verstaubte Verhältnisse beseitigen und verkrustete Strukturen aufbrechen wird, hat auch gleichstellungspolitische Hoffnungen in Bezug auf die Reform getragen. In der Vergangenheit waren Frauen an informellen Barrieren in der Wissenschaft gescheitert, wie beispielsweise an männlichen Seilschaften und unausgesprochenen Vorbehalten männlicher Vorgesetzter gegenüber weiblichen Nachwuchskräften. Mit dem „Wegräumen professoraler Herrlichkeit“ könnten männliche Netzwerke irrelevant werden. Statt guter Beziehungen zu Doktorvätern würden die dokumentierte Wissenschaftslaufbahn und der Publikationserfolg zählen.

An diesem Punkt muss man sich aber eine zweite Facette des akademischen Kapitalismus in Erinnerung rufen: Unternehmerische Gestaltungsfreiheit von Universitäten führt nicht zwangsläufig zu mehr Chancengleichheit. Schließlich zielen diese Reformen wesentlich auf die Steigerung von Wissenschaftsleistung und Exzellenz. Diese werden, im Geiste des akademischen Kapitalismus, durch eine Steigerung des Wettbewerbs um (gute) Stellen in der Wissenschaft herbeigeführt. So betont Gabriele Kucsko-Stadlmayer die „durch das UG 2002 veränderten Anforderungen an das Universitätspersonal betreffend Qualität und Quantität der Leistung, Einbringung in internationale Netzwerke und Wissensmanagement“ (Kucsko-Stadlmayer 2007, S. 17). Diese Anforderungen seien zwar kein genuines Problem für Frauen, doch Frauen gerieten angesichts fehlender institutioneller Unterstützung und einer konservativen Arbeitsteilung der Geschlechter in der österreichischen Gesellschaft durch diese Anforderungen stärker unter Druck (ebd.).

Die Universitätsreform 2002 lässt also widersprüchliche Effekte auf die Geschlechterverhältnisse an österreichischen Hochschulen erwarten. Werden alte männliche Seilschaften von einem frischen Reformwind weggeräumt? Oder werden bereits bestehende Geschlechterasymmetrien durch den verstärkten Wettbewerb vertieft und sogar verschleiert?

In diesem Beitrag nehmen wir auf unsere Studie über „Wissenschaftskarrieren und Geschlecht“ beziehungsweise „Gender in Academia (GENIA)“ Bezug⁸³. Das GENIA-Projekt untersuchte die mit dem Universitätsgesetz 2002 eingeleiteten Reformschritte an österreichischen Universitäten und die

83 Das FWF-Forschungsprojekt „Wissenschaftskarrieren und Geschlecht“/„Gender in Academia“ (GENIA; I 727-G22) wurde in den Jahren 2012-2016 im Rahmen des D-A-CH-Verbunds „Entrepreneurial University and GenderChange“ durchgeführt: <http://genderchange-academia.eu/>.

Veränderungen der Karrierebedingungen unter geschlechtersoziologischen Gesichtspunkten. Ein Forschungsfokus war die Neuregelung der Beschäftigungs- und Laufbahnbedingungen an Universitäten. Durchgehende Karrieren wurden an Österreichs Universitäten zunächst abgeschafft, dann in Form von „Laufbahnstellen“ wieder eingeführt. Wir haben im Rahmen unseres Forschungsprojekts gefragt, wie Universitäten ihre „unternehmerische Gestaltungsfreiheit“ im Hinblick auf diese neu geschaffenen Laufbahnstellen nutzen. Welchen Stellenwert geben sie gleichstellungspolitischen Überlegungen bei der Implementation von Laufbahnstellen? Welche Bedeutung haben externe Anforderungen beziehungsweise die strategischen Entwicklungsziele im Positionierungswettbewerb der Universitäten?

Im Folgenden diskutieren wir das Zusammenspiel externer und interner Rahmenbedingungen für die Verankerung gleichstellungspolitischer Richtlinien und Interventionen in Entscheidungen über die Allokation und Vergabe von Laufbahnstellen. Wir schildern zunächst kurz den Kontext unserer Studie, die österreichischen Universitätsreformen und begleitende gleichstellungspolitische Maßnahmen (1). Im Anschluss gehen wir auf die Besonderheiten von Universitäten als Organisationen ein (2), stellen unsere Forschung vor (3) und formulieren Handlungsempfehlungen für wirksame Gleichstellungsarbeit an den neu gestalteten Universitäten (4). Zum Abschluss ziehen wir ein Fazit (5).

1. Universitätsreform und gleichstellungspolitische Regelungen

Österreichs Universitätssystem unterliegt seit den frühen 1990ern einem andauernden Reformprozess, der tiefgreifende Veränderungen der Steuerungsstrukturen und wissenschaftlichen Karrierepfade zur Folge hatte. Das Besondere an der österreichischen Situation ist nicht zuletzt die Geschwindigkeit, mit der Ideen des New Public Management in den Universitäten Einzug gehalten haben. Zentral war dabei das Universitätsgesetz 2002 (UG02), mit dem die österreichische Universitätslandschaft zu einem Vorzeigemodell managerieller Steuerung an Universitäten in Europa wurde. Erste Schritte in diese Richtung wurden bereits fast ein Jahrzehnt davor mit dem Universitätsorganisationsgesetz 1993 (UOG93) gesetzt. Der ursprüngliche Gesetzesvorschlag, der bereits viele Ideen des späteren UG02 beinhaltet, wurde allerdings in politischen Verhandlungen und Kompromissbildungen zwischen einer sozialdemokratisch-konservativen Regierungskoalition, Oppositionsparteien und Interessensvertretungsgruppen stark abgeschwächt (Titscher et al. 2000). Unter einer konservativ-rechten Regierung seit 2000 wurden viele Elemente des ursprünglichen UOG93-Entwurfs wieder aufge-

griffen und ergänzt und 2002 gegen starken Protest der parlamentarischen Opposition und wissenschaftlicher Interessensvertretungen gesetzlich verankert. Eine sozialdemokratisch-konservative Regierungskoalition reformierte 2009 das Universitätsgesetz erneut, großteils im Geiste der vorangegangenen Reformen (Novak und Perthold-Stoitzner 2010).

Parallel zu den Reformen der Universitätsstrukturen wurden auch wissenschaftliche Karrierestrukturen um die Jahrtausendwende grundlegend verändert. Die Dienstrechtsnovelle 2001, endgültig in Kraft getreten 2004, schaffte den BeamtInnenstatus von Universitätsangestellten ab und sah für den nachkommenden akademischen Mittelbau nur befristete Verträge vor (Pechar 2004, S. 45f.). Vor dieser Novelle erwarben befristet beschäftigte UniversitätsassistentInnen durch ihre Habilitation ein Anrecht auf eine unbefristete Stelle als „außerordentlicheR ProfessorIn“ an ihrer Universität. Nach der Dienstrechtsnovelle gab es für NachwuchswissenschaftlerInnen keine Aussicht mehr auf permanente Beschäftigung jenseits der Berufung als ProfessorIn.

2009 wurden schließlich im Rahmen des Kollektivvertrages für ArbeitnehmerInnen an Universitäten neue Stellenformate eingeführt, die erneut die Perspektive auf unbefristete Beschäftigung jenseits der Professur eröffneten. Einerseits gibt es nun die Formate der „Senior Lecturers“ und „Senior Scientists“ – Dauerstellen für Lehr- oder Forschungstätigkeit – und andererseits das sogenannte „Laufbahnmodell“: Dieses Modell sieht einen sechsjährigen Arbeitsvertrag mit Qualifizierungsvereinbarungen zwischen der Universität und dem/der StelleninhaberIn für die ersten beiden Vertragsjahre vor. Damit ist der Status eines/r „AssistenzprofessorIn“ verbunden. Die Qualifizierungs- bzw. Leistungsvereinbarungen beinhalten etwa die Anzahl der peer-reviewten Publikationen, den Umfang der zu akquirierenden Drittmittel und oft auch die Habilitation. Wenn diese Ziele innerhalb der folgenden vier Jahre erreicht werden, erhält der/die AssistenzprofessorIn den Status eines/r „assoziierten ProfessorIn“, also eine unbefristete Stelle, die allerdings weiterhin dem akademischen Mittelbau zugeordnet und nicht mit Berufungszusagen (Budget, Personal) verknüpft ist. Welchen Richtlinien der Inhalt der Qualifizierungsvereinbarungen folgen muss und wie die Verfahren von Stellenallokation, KandidatInnenauswahl und Überprüfung der Qualifizierungsziele gestaltet sind, bleibt den Universitäten überlassen.

Mit dem UG02 soll zugleich ein hohes Niveau an Gleichstellungsstandards an Universitäten sichergestellt werden (Kucsko-Stadlmayer 2007, S. 16). Gender Mainstreaming wird zur Aufgabe der Universitäten gemacht. Dazu enthält das UG02 ein explizites Frauenfördergebot, wodurch Universitäten verpflichtet werden, geeignete Maßnahmen zur Förderung des weiblichen Nachwuchses zu setzen (ebd., S. 14). Das UG02 verpflichtet die Universitäten, Organisationseinheiten zur Koordination von Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung zu schaffen und auch die Ange-

legenheiten der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, die bereits seit 1991 an allen Universitäten existieren, wurden durch die UG-Reform erweitert. Gabriele Kucsko-Stadlmayer (2007, S. 12) schätzt die gleichstellungspolitischen Möglichkeiten des UG02 insgesamt positiv ein: „Die Struktur der vollrechtsfähigen Universität stellt neue Instrumente zur Verfügung, um Frauen effektiver als bisher in ihrer Laufbahn zu fördern und in akademischen Spitzenpositionen zu verankern.“ Mit dem Folgegesetz, dem UG09, wird das Frauenfördergebot des UG02 in eine verbindliche Forderung gegossen. Es beinhaltet die Forderung einer 40%igen Frauenquote für universitäre Kollegialorgane, die im Jahr 2015 auf eine 50%-Quote angehoben wird.

Auch die Einrichtung der mit dem UG09 geschaffenen Laufbahnstellen kann als eine potenzielle Fördermaßnahme für weibliche Nachwuchskräfte interpretiert werden. Neben der Möglichkeit, Professuren für Frauen zu widmen, haben Universitäten die Option, Laufbahnstellen für Frauen zu widmen und damit die Unterrepräsentation von Frauen in verschiedenen Disziplinen zu bekämpfen. Wie oben erwähnt, ist es aber den Universitäten überlassen, wie sie die Implementation der Laufbahnstellen im Rahmen universitärer Personalpolitik vornehmen – ob sie diese im Sinne der Frauenförderung nutzen oder nicht.

2. Die Universität als Feld innerhalb von Feldern

Unsere Analyse ist vom Theorievokabular des französischen Soziologen Pierre Bourdieu geleitet. In diesem Sinne begreifen wir die Implementierungsformen der österreichischen Hochschulreformen sowohl als Grundlage als auch als Ergebnis universitärer Feldeinbettung sowie inneruniversitärer Machtkämpfe. Mit dieser Perspektive wollen wir hervorheben, dass bestehende Machtkonstellationen im „reformierten Kleid“ oft eine neue Legitimation für die Fortsetzung von Bestehendem finden. Vor allem Bourdieus Feldtheorie ermöglicht es, den „dream of rational organization“ (Brunsson 2006) als Teil der beharrlichen Überzeugungen und Glaubensvorstellungen im Feld („doxa“ eines Feldes) zu verstehen und diese mit den Macht- und Hierarchiestrukturen der Organisation in Verbindung zu setzen. Bourdieu verknüpft also die Analyse von Bedeutungsstrukturen und die Analyse von Machtbeziehungen.

Wir sehen Universitäten erstens als eingebettet in unterschiedliche Felder: Wesentlich sind vor allem das wissenschaftliche Feld (die scientific community) und das bürokratische Feld (Regierung, staatliche Verwaltung). Darüber hinaus ist auch das politische Feld von Bedeutung, das durch Auseinandersetzungen um die Definition politischer Ziele zwischen gewählten MandatariInnen sowie ExpertInnen und anerkannten Opinion Leaders strukturiert

wird. Sinn und Legitimation von Reformen werden dort formuliert und dann im bürokratischen Feld zu konkreten Gegenständen von Verhandlungen zwischen dem Wissenschaftsministerium und den Universitäten geformt (Hofbauer 2011; Hofbauer et al. 2015). Sowohl bürokratisches als auch wissenschaftliches Feld bilden die Umwelten von Universitäten. Im Sinne der Bourdieu'schen Theorie sind sie als externe Kräftefelder der Universitäten zu denken, die die internen Strukturen der Universitäten beeinflussen, aber nicht determinieren. Mit Bourdieu analysieren wir Felder mithilfe der Metapher des Spieles: AkteurInnen sind getrieben von den jeweils relevanten Machtkämpfen und -spielen in einem Feld. Universitäten sind also kollektive Akteurinnen, die innerhalb der Felder, in die sie eingebettet sind, in die jeweiligen Spiele investieren und den jeweiligen Spielregeln folgen, um feldspezifisches Kapital anzuhäufen.

Zweitens sehen wir die Universität selbst als Feld innerhalb dieser Felder, also selbst als Machtfeld. Inneruniversitäre Machtkämpfe können damit ebenso als Spiel im Bourdieu'schen Sinne begriffen werden. Die Spielzüge leiten sich aus der Berechtigung inneruniversitärer AkteurInnen ab, sich an unterschiedlichen Formen von Entscheidungsfindung zu beteiligen. Eine Analyse der Universität als Feld innerhalb von Feldern berücksichtigt einerseits die externen Kräfte der Makro-Felder, in die eine Universität eingebettet ist und innerhalb derer sie als kollektive Akteurin um feldspezifische Macht und Ressourcen kämpft, und andererseits die internen Kämpfe, in denen inneruniversitäre AkteurInnen um organisationale Macht, Freiräume und Stellungen kämpfen.

Das Bourdieu'sche Theorievokabular, vor allem das Verständnis der Universität als Feld innerhalb von Feldern, ermöglicht es uns auch, die organisationalen Besonderheiten von Universitäten besser zu verstehen. So hebt beispielsweise ein organisationstheoretischer Blick die widersprüchlichen Logiken hervor, die die Prozesse und Entscheidungen innerhalb von Universitäten prägen. Diese Perspektive beschreibt Universitäten als *Professionsorganisationen* (Mintzberg 1991), also als Organisationen, in deren operativem Kern die „Professionals“ dominieren. Dies betont die Unterschiedlichkeiten und Widersprüche der Handlungslogiken von (Universitäts-)Management und Profession: Die Autonomieansprüche des professionellen Kerns der Universitäten kollidieren mit den formalen und bürokratischen Anforderungen der Organisationsadministration. Professionsorganisationen zeichnen sich daher durch einen latenten Machtkampf zwischen der Logik der Profession und der Managementlogik aus. Mit Bourdieu verstehen wir diese widersprüchlichen Logiken (Management vs. Profession) als Widerspiegelungen externer feldspezifischer „doxa“, deren Gewichtung innerhalb der Universität Gegenstand von Machtkämpfen ist.

Ein anderes organisationstheoretisches Modell sieht Universitäten als *Systeme loser Kopplungen* (Orton und Weick 1990; Weick 1976). Diese Sicht

hebt hervor, dass organisationale Strukturelemente und Prozesse in der Universität nur lose miteinander verbunden sind. Autoritäts- und Abhängigkeitsbeziehungen zwischen Elementen, Strukturen und Abläufen spielen in Universitäten eine untergeordnete Rolle; traditionell werden zentrale Entscheidungen von den universitären Selbstverwaltungsgremien getragen und der administrativen Leitung kommt dabei keine zentrale Rolle zu. Lose Kopplung kann sich auf unterschiedliche Organisationselemente beziehen: einerseits auf relative Unabhängigkeit von formalen Strukturen und tatsächlichen Abläufen. So werden beispielsweise Entscheidungen von prestige- und einflussreichen ProfessorInnen getroffen, statt, wie formal geregelt, von der Universitätsleitung. Andererseits kann sich lose Kopplung auf fehlende Zusammenhänge zwischen Policy und Practice beziehen, zwischen öffentlichen Absichtserklärungen und tatsächlich relevanten Orientierungspunkten für Entscheidungen – beispielsweise wenn Universitäten Gleichstellung zwar als wichtiges Ziel der Universität bezeichnen, tatsächlich aber andere Ziele prioritär behandeln. Mit Bourdieu verstehen wir enge oder lose Kopplungen nicht nur als Ergebnis der inhärenten Aufgaben und Dynamiken der Organisation Universität, sondern ebenso als Bestandteil von Machtkämpfen um Einfluss- und Autonomiesphären. Dies betrifft auch die laufenden Auseinandersetzungen über die Form und das Ausmaß der Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen an Universitäten.

3. Umbau von Wissenschaftskarrieren und Gleichstellungspolitik

3.1. Veränderte Anforderungen an Gleichstellungspolitik im Zuge der Universitätsreform

Das Projekt GENIA untersuchte Wissenschaftskarrieren und Geschlecht anhand der Personalsteuerung an österreichischen Universitäten. Wir analysierten in diesem Rahmen die politische Debatte, die den Reformen vorausging (Kreissl et al. 2013). Unser Forschungsinteresse richtete sich anschließend auf die Entwicklungen der wissenschaftlichen Karrierebedingungen im Kontext tiefgreifender Veränderungen des Universitätssystems. Unser Fokus lag auf der Situation des akademischen Nachwuchses auf der Post-doc-Ebene. Hier fragten wir nach geschlechterdifferenzierenden/-entdifferenzierenden Bedingungen des Zugangs zu Positionen mit längerfristigen Beschäftigungsperspektiven (jenseits der Professur).

Um zu untersuchen, ob und in welcher Form im Kontext von Managerialisierung der Personalsteuerung an Universitäten Machtverhältnisse wie-

derhergestellt oder umgeformt werden, führten wir Fallstudien (Eisenhardt 1989; Yin 1989) an vier österreichischen Universitäten durch. Wir beobachten, dass es zwar ein relativ detailliertes einheitliches Regelwerk gesetzlicher Vorgaben gibt – Personalschemata, Steuerungsstrukturen, Gleichstellungsstrukturen –, das für alle Universitäten gleich ist. Das Laufbahnmodell wird aber in unterschiedlichen Formen implementiert und hat unterschiedliche Folgen für die Geschlechterverhältnisse an den jeweiligen Universitäten. In der Analyse unserer Fallstudien-Universitäten lag unser Fokus darauf, wie die Universitäten das Laufbahnmodell umsetzen, welche Regelungen (Kriterien, Verfahrensabläufe) in welchen formalen Strukturen verankert werden (Dokumente, Gremien), wie diese Beobachtungen durch eine Analyse des Zusammenspiels zwischen gesamtuniversitären Führungsstilen, Prioritätensetzungen, Feldeinbettungen und inneruniversitären Kräfteverhältnissen erklärt werden können und welche Implikationen das Zusammenspiel jener Faktoren für Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft hat.

Dazu kombinierten wir Dokumentenanalyse und Interviews. Das Material der Dokumentenanalyse umfasste universitäre Steuerungsdokumente wie Entwicklungspläne, Leistungsvereinbarungen zwischen Universitäten und dem Wissenschaftsministerium sowie Dokumente zur Implementierung des Laufbahnmodells. Die Entwicklungspläne und Leistungsvereinbarungen geben Einsicht in die Prioritätensetzungen und Selbstdarstellungen der Universitäten sowie in Zielsetzungen im Bereich der Personalentwicklung und in die Rolle und den Status von Gleichstellungsaktivitäten. Die Dokumente zur Implementierung des Laufbahnmodells beschreiben vor allem Verfahrensabläufe zur Stellenallokation, KandidatInnenauswahl sowie zur Begleitung und Evaluierung der StelleninhaberInnen. Zudem geben diese Dokumente Einblick in die universitätsspezifischen Ausprägungen von Steuerung und Management. Sie zeigen beispielsweise das Ausmaß der formalisierten Regelung dieser Verfahrensabläufe und ob diese Regelungen das Ergebnis von Verhandlungen zwischen Rektorat und Betriebsrat sind oder von der Universitätsleitung verordnete Richtlinien. Ziel unserer Inhaltsanalyse der Dokumente war erstens, einen Überblick über Ausmaß und Form der Regelungen an den jeweiligen Universitäten zu gewinnen, und zweitens, als relevant dargestellte Maßstäbe und Kriterien für die Implementierung des Laufbahnmodells zu identifizieren.

Dokumente allein reichen jedoch nicht aus, um ein Bild des Innenlebens einer Organisation zu zeichnen. Wir führten daher ExpertInnen-Interviews mit AkteurInnen in unseren Fallstudien-Universitäten: RepräsentantInnen des Rektorats – meist der/die RektorIn und der/die VizerektorIn für Personal –, des Senats, des Betriebsrates, der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und der Gleichstellungsbüros sowie MitarbeiterInnen in administrativen Einheiten für Personalmanagement und Qualitätssicherung. Insgesamt basiert unsere Studie auf dreißig teilstrukturierten Interviews (fünf bis acht pro Fall-

studie) in den Jahren 2013 und 2014 im Ausmaß von jeweils zwischen einer und drei Stunden. Eine Inhaltsanalyse dieser Gespräche bot uns einerseits ergänzende Informationen zu Verfahrensabläufen bezüglich der Implementierung des Laufbahnmodells, andererseits gaben die Interviews Einblick in relevante Diskussionen, Konflikte und Allianzen sowie in das Ausmaß der tatsächlichen Umsetzung formalisierter Regelungen.

3.2. Ergebnisse

Unsere Studie zeigt, dass sehr unterschiedliche Formen von Managerialisierung existieren. Die universitätsspezifischen Ausprägungen von Managerialisierung können durch die unterschiedlichen Formen und Grade der Einbettung in Machtfelder erklärt werden: in das nationale Wissenschaftsfeld (den österreichischen Wissenschaftsraum), in das nationale bürokratische Feld (Beziehung zwischen Regierungsautoritäten und Universitäten), in internationale disziplinspezifische Wissenschaftsfelder (scientific community) sowie internationale Felder (z.B. Bologna-Prozess und Europäischer Forschungsraum). In all diesen Fällen können Universitäten mit Bourdieu als kollektive Akteurinnen betrachtet werden, die sich an den feldspezifischen Spielen beteiligen und um die Mehrung ihres Kapitals und damit um eine zentrale Stellung als Mitspielerinnen kämpfen.

Welche Effekte für Managerialisierung und Gleichstellungspolitik lassen sich aus der Feldeinbettung der vier von uns untersuchten Universitäten ableiten? Erstens beobachten wir einen Zusammenhang zwischen der Feld-Zentralität von Universitäten und ihre Anpassung an externe Erwartungen: Eine geographische aber auch symbolische Randlage scheint größere Spielräume zu eröffnen als Zentralität. Große, zentral gelegene Universitäten stehen im österreichischen Wissenschaftsfeld unter stärkerer Beobachtung der Öffentlichkeit (Medien, Politik) und unter höheren Legitimationszwängen. Entsprechend muss auf unterschiedliche Bedürfnisse und Anforderungen, die sich auch in inneruniversitären Interessenlagen widerspiegeln, in irgendeiner Form eingegangen werden. Eine Randlage im Sinne von geringerer Bedeutsamkeit für den österreichischen Wissenschaftsraum öffnet hingegen Spielräume und Opportunitätsstrukturen für Entwicklungschancen in spezifischen Bereichen. Diese Spielräume können unterschiedlich genutzt werden, beispielsweise auch für einen starken Fokus auf gleichstellungspolitische Ziele.

Zweitens zeigt unsere Forschung, dass finanzielle Schwierigkeiten Universitäten unter besonderen Legitimationsdruck bringen, der von universitären AkteurInnen auch eingesetzt werden kann, um Bestrebungen in Richtung Managerialisierung der universitären Abläufe voranzutreiben. Drittens wird die Bedeutung der Einbettung in disziplinspezifische internationale Wissenschaftsfelder deutlich. In Universitäten, in denen die Priorität und strategische

Orientierung auf Positionierungsbestrebungen im internationalen Wettbewerb eines Wissenschaftsfeldes liegt, kann Gleichstellungspolitik als Störfaktor angesehen werden, den es zu kontrollieren gilt. Viertens zeigt sich, dass Universitäten nicht nur in die Wettbewerbs- und Stellungskämpfe innerhalb der verschiedenen disziplinspezifischen internationalen Wissenschaftsfelder eingebunden sind, sondern auch in internationale Policy-Felder. Angetrieben durch den Bologna-Prozess kämpfen Universitäten auch in diesen Feldern um die Akkumulation feldspezifischen Kapitals und damit um eine zentrale Stellung. Policy-Maßnahmen wie der Bologna-Prozess treiben Profilierungskämpfe im Geist des akademischen Kapitalismus voran, die in Form von Akkreditierungs- und Rankingverfahren Gestalt annehmen. Sie beeinflussen sowohl die Attraktivität der Universitäten im Kampf um die „besten Köpfe“ als auch die Legitimität der Universitäten innerhalb dieser Policy-Felder und damit die politischen Mitgestaltungsmöglichkeiten in internationaler Forschungspolitik.

Jene Kämpfe und Priorisierungen in Makro-Feldern wirken auch auf inneruniversitäre Machtkonstellationen zurück und werden gleichzeitig dadurch gestaltet. Dabei entstehen unterschiedliche Opportunitätsstrukturen für Gleichstellungspolitik. Beispielsweise können Ziele hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung zu zentralen Elementen in der universitären Implementierung feldspezifischer Erwartungen von Managerialisierungstendenzen gemacht werden. Die Universität kann auch einen Zugang zu Gleichstellungspolitik entwickeln, der vor allem auf eine glaubwürdige Außerdarstellung der Universität als Innovationsquelle abzielt: Frauenanteile werden erhöht, um die „richtigen“ Zahlen vorweisen zu können, allerdings ohne dass dabei strukturelle Verhältnisse infrage gestellt würden. Daneben kann Gleichstellung aber auch als Störfaktor angesehen werden, etwa wenn Universitäten ihre Positionierung in jenen Feldern priorisieren, in denen detaillierte und wirkungsvolle Gleichstellung eine untergeordnete Rolle in der feldspezifischen „doxa“ einnimmt – beispielsweise in disziplinspezifischen internationalen Wissenschaftsfeldern.

Neben diesen direkten Effekten für Gleichstellung innerhalb der Universität wird mithilfe von Bourdieus Spielmetapher deutlich, dass die Einführung des Laufbahnmodells Gleichstellung auch indirekt durch eine Verschiebung inneruniversitärer Machtstrukturen beeinflusst. Die Implementierung des Laufbahnmodells eröffnet nämlich für die Universitätsleitung Möglichkeiten, ihre Personalmacht zu erweitern und zu vertiefen, indem ein wesentlicher Teil des Personalmanagements in eine gesamtuniversitäre Strategie und Prioritätensetzung eingebettet wird. Die Universitätsleitung kann damit als zentrale Koordinationsstelle legitimerweise über Stellenallokation, KandidatInnenauswahl und Evaluierungsprozesse bestimmen. Das bedeutet gleichzeitig, dass die Entscheidungs- und Machträume von ProfessorInnen reduziert werden. Die Implementierung des Laufbahnmodells ist somit Bestandteil

inneruniversitärer Machtkämpfe zwischen Universitätsleitung und ProfessorInnen, zwischen der Logik von Management und der Logik der Profession. In dieser Situation kann Gleichstellung die Rolle einer „Trumpfkarte“ spielen, indem argumentiert wird, dass zentrale Koordination und strategische Planung für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags wichtig sind und daher Entscheidungskompetenzen – und somit Macht – bei der Universitätsleitung konzentriert werden sollen (Hofbauer et al. 2015).

Welche Schlüsse können wir nun auf Basis dieser Erkenntnisse für die praktische Gleichstellungsarbeit an Universitäten ziehen?

4. Schlüsse für Gleichstellungsarbeit an Universitäten

Wie einleitend bereits erwähnt, gehen wir davon aus, dass eine Umstellung von Entscheidungsstrukturen und Karriereanforderungen entlang managerieller Prinzipien unterschiedliche Auswirkungen auf die Strukturen des Wissenschaftsbetriebs haben kann: Einerseits schüren managerielle Prinzipien die Hoffnung, dass Formalisierung, Transparenz und Rechenschaftspflicht weniger Raum für Geschlechterstereotypen lassen und daher die Entscheidungsqualität verbessern: Wo gezählt wird, ist das, was zählt, quantifizierbare wissenschaftliche Leistung und nicht geschlechtlich geprägte Vorstellung. Allerdings führt die Formalisierung von Entscheidungskriterien nicht automatisch zu mehr Geschlechtergerechtigkeit, sondern kann Geschlechterdiskriminierung im Gegenteil noch weiter verankern und verschleiern.

Wir haben oben dargestellt, dass und wie die Einbettung von Universitäten in Felder und damit verbundene Positionierungsstrategien, Gleichstellung mehr oder weniger kompatibel erscheinen lassen. Das sind aber keine zwangsläufigen Konstellationen, sondern kontingente bzw. verhandelte Optionen. Universitäten operieren in einem hochkomplexen Umfeld und verfolgen heterogene Ziele. Dabei öffnen sich Gelegenheitsfenster, die unter bestimmten Bedingungen und durch verschiedene Strategien gleichstellungspolitisch genützt werden können. Im Rahmen unserer Forschung identifizierten wir insgesamt drei strategische Bereiche: (1) den Bereich rhetorischer Strategien, womit wir darauf hinweisen, dass es Sprachspiele an Universitäten gibt, die Gleichstellungsverantwortliche beherrschen müssen, um Gelegenheitsfenster für ihre Politik nützen zu können. (2) Gleichstellungsverantwortliche müssen ferner Machtspiele aktiv mitspielen. (3) Darüber hinaus können Gleichstellungsverantwortliche organisationsbezogene Strategien entwickeln und die im Rahmen der Managerialisierung geschaffenen Strukturen an Universitäten für ihre eigenen Zwecke einsetzen. Im Folgenden stellen wir diese drei strategischen Bereiche anhand von Beispielen aus unserem Forschungsprojekt dar.

4.1. Sprachspiele durchschauen und beherrschen

Die erste strategische Option der Sprachspiele bezieht sich auf die laufenden Auseinandersetzungen an Universitäten – Auseinandersetzungen, die von der Prioritätensetzung universitärer Entwicklung bis zu Entscheidungskriterien bei der Personalauswahl reichen. In diese Auseinandersetzungen mischen sich GleichstellungsakteurInnen nach Möglichkeit ein. Das mit dem UG02 implementierte Einspruchsrecht der Arbeitskreise für Gleichbehandlung bietet hierzu wichtige Interventionsmöglichkeiten im Hinblick auf eine wirksame Kontrolle von Prozessen der Personalauswahl. Im Rahmen unserer Gespräche mit Arbeitskreismitgliedern wurde deutlich, dass das Einspruchsrecht der Arbeitskreise als Drohpotenzial beachtliche Wirkung zeigt. GleichstellungsakteurInnen stellen aber auch fest, dass ihre GegenspielerInnen an den Universitäten gelernt haben, ihre Interessen in einer Weise zu artikulieren, die schwerer greifbar ist. Kommissionsmitglieder in Berufungsprozessen haben beispielsweise ein großes Geschick entwickelt, Manipulationen und Partikularinteressen zu kaschieren. Ähnliches trifft auch auf Diskussionen im Umfeld der Laufbahnstellenpolitik an Universitäten zu. Rhetorik ist somit ein wichtiges Instrument der Durchsetzung von Interessen geworden. Universitätsangehörige müssen heute sprachlich versiert sein und ein solides Wissen über Regulative und Abläufe erlangen, um gleichstellungspolitisch problematische Interessen in arbeitskreisconformer Weise artikulieren bzw. vertreten zu können. Das stellt die Arbeit gleichstellungspolitischer AkteurInnen vor neue Herausforderungen:

„(E)s wird immer schwieriger festzustellen, wo vielleicht eine Diskriminierung vorliegt, weil da ziemlich – die schon ziemlich gut formulieren, sag ich mal so. Weil die wissen, man weiß, der Arbeitskreis schaut da sehr genau hin und da wird’s immer schwieriger. Man braucht auch schon zum Teil Hintergrundinformationen oder auch dass Kollegen kommen und schauen und uns informieren, was da wirklich läuft.“ (stv. ArbeitskreisvorsitzendeR, Universität B)

Neue formale Elemente und Regeln machen es noch schwieriger, die immer subtileren informellen Schachzüge zu identifizieren:

„(D)as spürt man zwar und merkt man auch manchmal. (...) Aber es ist wirklich, es ist genau dort auf einer Ebene, wo man es nicht mehr nachweisen kann.“ (ArbeitskreisvorsitzendeR, Universität D)

GleichstellungsakteurInnen sind aber keine passiven ZeugInnen dieser immer subtileren Sprachspiele, sondern können auch aktiv an diesen Spielen teilnehmen. Sie haben beispielsweise die Möglichkeit, ein dominierendes Thema aufzugreifen, etwa das Thema „Qualitätssicherung“, und Gleichstellungsagenden als einen Beitrag zur Qualitätssicherung an der Universität darzustellen. An einer unserer Fallstudien-Universitäten zeigte sich, dass „Qualitätssicherung“ eine Projektionsfläche für sehr unterschiedliche Vorstellungen von

Wissenschaft und Universität bietet. Das Ziel der Qualitätssicherung ist kompatibel mit Elementen der professionellen ebenso wie der manageriellen Logik. Wenn also Gleichstellungsaktivitäten mit Verweis auf Qualitätssicherung legitimiert werden, erweitert das die Zustimmung zu diesen Aktivitäten. So konnte an dieser Universität breite Unterstützung für Trainings errungen werden, in denen Führungskräfte im wissenschaftlichen und administrativen Bereich für Formen der (Re-)Produktion eines Geschlechter-Bias sowie auf dessen qualitätsmindernde Effekte sensibilisiert werden.

4.2. Machtstrategie: in andere Interessen einhaken

Äußere Anforderungen, wie etwa der Ruf nach manageriellen Maßnahmen zur Qualitätssicherung, lasten nicht als ungefilterter Druck auf universitären Entscheidungen. Vielmehr interpretieren wir mithilfe des Bourdieu'schen Feldbegriffs die Situation als ein Wechselspiel: Inneruniversitäre Machtverhältnisse bestimmen die institutionelle Antwort auf äußere Rahmenbedingungen.

Bezüglich der Umsetzung gleichstellungsrelevanter Aktivitäten ist folglich die inneruniversitäre Machtpositionierung feministischer AkteurInnen wichtig. Das bedeutet erstens, dass gleichstellungspolitische Expertise und Priorisierung personell in der Universitätsleitung verankert sein sollte. Davon ist abhängig, ob Universitäten nur pro forma dem gesetzlichen Gleichstellungsauftrag folgen und die eigentlichen Entscheidungsstrukturen und Prozesse nur lose daran gekoppelt sind oder ob tatsächlich Bemühungen unternommen werden, strukturelle Veränderungen vorzunehmen. Zweitens ist entscheidend, ob innerhalb der Universität Druck auf die Universitätsleitung ausgeübt werden kann. Dies kann u.a. durch eine kritische Masse an FeministInnen und Gender-ForscherInnen sowie durch Vernetzung dieser Personen untereinander und mit Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht werden (Striedinger et al. 2016). In solchen Fällen können auch externe Erwartungen, beispielsweise gesetzliche Anforderungen an den Gleichstellungsauftrag der Universitäten, nutzbar gemacht werden, um Legitimationsdruck von innen mit Legitimationsdruck von außen zu kombinieren.

Neben der direkten Macht feministischer AkteurInnen innerhalb der Universität können Gleichstellungsverantwortliche allerdings auch andere Machtverhältnisse und Konflikte für die Durchsetzung ihrer Agenda nutzen. Beispielsweise rechtfertigen die RektorInnen und VizerektorInnen unserer Fallstudien-Universitäten in Interviews die Notwendigkeit managerieller Durchsetzungskraft, indem sie darauf verweisen, dass es eher zu einer Unterrepräsentation von Frauen führt, wenn Personalentscheidungen ProfessorInnen überlassen werden:

„Weil wir vorher die Situation hatten, dass der Dekan von Seiten der eingessenen Professoren manchmal unter Druck kam und dann unter der Hand schnell a Quali-Stelle gemacht hat. (...) Und das ist natürlich in der Gesamtstrategie ein bisschen patzert dann, na? Wenn ich da auf einmal ein riesen Gebiet hab mit lauter unbefristeten Angestellten, möglicherweise nur Mannsbilder und ich will eigentlich ganz etwas anderes.“ (VizektorIn, Universität D)

Umgekehrt beklagen sich manche SenatsvertreterInnen darüber, dass durch die Einrichtung von Laufbahnstellen andere Personalressourcen „kannibalisiert“ würden, die direkt den ProfessorInnen zur Verfügung stünden – und stattdessen in von ProfessorInnen unabhängige Stellen verwandelt würden.

„Wenn wir jetzt eine Laufbahnstelle wollen, dann mündet/dann heißt das, wir müssen die zwei Stellen einschmelzen und kriegen eine dafür. (...) Der steht neben dem Professor (...), wenn das eine sehr junge Person ist, dann wird die auch aktiv werden und dann läuft das zu Lasten des vorhandenen Lehrstuhls, das ist also nicht so ganz einfach.“ (SenatsvorsitzendeR, Universität C)

In diesen Aussagen spiegelt sich ein Machtkampf zwischen ProfessorInnen und Universitätsleitung wider. GleichstellungsakteurInnen können diesen Machtkampf nutzen, beispielsweise durch eine Allianz mit der Universitätsleitung, die auf eine Formalisierung und Standardisierung von Personalverfahren abzielt. Am Beispiel des Laufbahnmodells zeigt sich an mehreren unserer Fallstudien-Universitäten, dass das aus Gleichstellungsperspektive sehr konstruktiv genutzt werden kann: Standardisierung der Selektionsverfahren erhöht Transparenz und garantiert eine durchgehende Beobachtung der Verfahren durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen. Außerdem erleichtert es die durch Standardisierung erzeugte Kontinuität, Unterschiede in Verfahren zu erkennen, die möglicherweise auf einen Gender Bias zurückzuführen sind. GleichstellungsakteurInnen können demnach die Formalisierung von Verfahren mitbetreiben, was die Effektivität ihrer Arbeit erleichtert und es ihnen ermöglicht, sich als mitsteuernde Kräfte in diese Verfahren hinein zu reklamieren.

4.3. Organisationale Strukturen nutzen

Gleichstellungsmaßnahmen können sowohl in Organisationen umgesetzt werden, in denen ein hohes Ausmaß an Formalisierung von Planungs- und Entscheidungsprozessen vorherrscht, als auch in jenen, in denen Managerialisierung vor allem zentralisierte Macht bedeutet. In beiden Fällen ist das Transformationspotenzial hinsichtlich struktureller Geschlechterasymmetrien abhängig vom politischen Kapital derjenigen, die innerhalb der Universität für Gleichstellung kämpfen. Unterschiede gibt es hier jedoch in Bezug darauf, wie dieses Kapital verankert ist: In formalisierten Strukturen ist das

politische Kapital von GleichstellungsakteurInnen durch Mitgliedschaft in Gremien und Einbindung in Prozesse abgesichert und dadurch relativ stabil. In informellen oder halb-formalisierten Zusammenhängen besteht ihre Verhandlungsstärke hingegen großteils aus sozialem Kapital und ist somit abhängig von persönlichen Beziehungen zur Universitätsleitung und davon, ob Gleichstellungsinteressen mit anderen Prioritätensetzungen und Erwartungen übereinstimmen oder als „Störfaktor“ wahrgenommen werden.

Die Universitäten in unserem Sample, die ein hohes Ausmaß an Formalisierung des Laufbahnmodells aufweisen, zeigen die Bandbreite an gleichstellungspolitischen Interventionsmöglichkeiten: Diese können bereits am Beginn der Implementierung einsetzen und das gesamte Verfahren begleiten. In dieser Form wirkt gleichstellungsorientierte Regulierung am ehesten „als Struktur gewordene feministische Kritik“ (Striedinger et al. 2016, S. 10). Gleichstellungsverantwortliche empfinden die Standardisierung von Verfahrensweisen als eine Entlastung. Abläufe gewinnen damit an Transparenz und Berechenbarkeit. Rückkoppelungsschleifen zwischen den beteiligten AkteurInnen werden dadurch wahrscheinlicher und verbindlicher, wie es ein/e GleichstellungsbeauftragteR auf den Punkt bringt:

„Das find ich (...) ganz wichtig, weil das leichter ist, wenn ich wirklich jedes halbe Jahr mal gefragt werde: ‚Passen die Rahmenbedingungen?‘ Dann auch irgendwann zu sagen: ‚Nein, es passt jetzt nicht‘.“ (Arbeitskreis-VorsitzendeR, Universität D)

Umgekehrt empfinden Gleichstellungsverantwortliche einer anderen Fallstudien-Universität den Mangel an Formalisierung von Verfahren als problematisch und belastend:

„Ja, ja, das haben wir alles entwickelt und das steht natürlich auch nirgends offiziell. Das ist alles in unseren Emails und wir wissen voneinander. (...) Und [VizektorIn] kommt dann und sagt: ‚Wir machen es jetzt anders‘, sag ich: ‚Das geht nicht, wir haben es so vereinbart‘, dann sagt [VizektorIn]: ‚Naja‘. Wir handeln das immer aus. Jeder Prozess wird ausgehandelt. (...) Das ist jedes Mal eine operative Aktivität, die zu setzen ist, dass das passiert.“ (Arbeitskreis-VorsitzendeR, Universität B)

An dieser Universität gibt es zwar gleichstellungspolitische Maßnahmen in der Allokation und Vergabe von Laufbahnstellen, wie etwa ein Gebot der aktiven Rekrutierung von Kandidatinnen, doch diese Regelungen sind nicht Bestandteil offizieller, formalisierter Richtlinien, sondern basieren eher auf informellen Vereinbarungen. Zwar hat der informelle Charakter dieser Regelungen auch positive Seiten. Informelle Übereinkünfte erzeugen etwa weniger Widerstand, da sie im Rahmen von Vertrauensbeziehungen interpretiert werden und die Beteiligten hoffen können, dass Regelungen mit Rücksicht auf die jeweiligen situativen Rahmenbedingungen ausgelegt und angewendet werden. Als problematisch wird jedoch diskutiert, dass ungleicher Informationsstand und unklare Richtlinien zu Verwirrung und Kommunikationsschwierigkeiten führen und dass die tatsächliche Umsetzung oft von der Be-

ziehung zwischen dem Rektorat und den DekanInnen oder ProfessorInnen abhängig ist. Universitätsinterne Netzwerke und Allianzen sind in diesem Fall besonders relevant bzw. „überlebensnotwendig“. Für Gleichstellungsbeauftragte stellen diese halb-formalisierten Regelungen daher eine belastende Herausforderung dar, weil deren Implementierung ständig beobachtet und eingefordert werden muss.

5. Fazit

Als Fazit halten wir fest, dass die Einführung managerieller Strukturen an Universitäten keine einheitlichen Bedingungen für die Gleichstellungspolitik schafft. Universitäten operieren nicht nur in unterschiedlichen Umwelten und verfolgen unterschiedliche Ziele im Hinblick auf ihre Positionierung in diesen Umwelten. Sie entwickeln auch unterschiedliche Machtstrukturen und eine dementsprechend unterschiedliche Bereitschaft, Gleichstellungspolitik konsequent umzusetzen. Ferner stellen wir fest, dass sich trotz weiterhin existierender Hürden für Gleichstellungspolitik an österreichischen Universitäten immer auch Gelegenheitsfenster für eine aktive Mitgestaltung öffnen. Drei Handlungsfelder zeichneten sich in unserer Untersuchung ab: erstens die aktive Einmischung in die herrschenden Sprachspiele, zweitens das Betreiben von Machtstrategien in neuen strategischen Koalitionen, drittens die Instrumentalisierung organisationaler Strukturen und der Kampf um deren Formalisierung.

Diese Chancen für gleichstellungspolitische Interventionen im Rahmen der neuen manageriellen Strukturen bergen aber auch Risiken. Die Beteiligung an der Ausgestaltung neuer Entscheidungsstrukturen bedeutet, dass GleichstellungsakteurInnen diese zugleich legitimieren. Das Unbehagen von GleichstellungsakteurInnen gegenüber der Einführung von Gender Budgeting, das vielfach mit einer Politik individueller Förderung gekoppelt ist, verdeutlicht diese Gefahr. Ein wichtiger Grundpfeiler universitärer Gleichstellungspolitik ist daher die Verbindung von Gleichstellungspolitik mit feministischem Wissen. Dieser kognitiven Verankerung bedarf es insbesondere in Zeiten des akademischen Kapitalismus und der Managerialisierung von Universitäten, die Hoffnungen auf Chancengleichheit wecken, in der Realität aber kontraproduktive Bedingungen schaffen – sei es als Folge des zunehmenden Wettbewerbs um eine allzu geringe Zahl an Stellen, sei es, weil die Leistungsideologie die nach wie vor geschlechterungleichen Wettbewerbsbedingungen verschleiert. GleichstellungsakteurInnen müssen im Rahmen ihrer Teilhabe an der Ausgestaltung universitärer Gleichstellungspolitik weiterhin explizit feministische Kritik üben (Müller 2008; Striedinger et al. 2016, S. 13). Das Festhalten an feministischen Politikpositionen kann

einem „mission drift“ (Battilana und Dorado 2010, S. 1419) vorbeugen, im Rahmen dessen die eigentliche Orientierung der Gleichstellungsarbeit verloren gehen kann.

Darüber hinaus bedarf es der Vermittlung von Gender-Wissen und -Kompetenz auf allen universitären Ebenen, unter allen entscheidungsverantwortlichen AkteurInnen. Nur im Zusammenspiel zwischen einer breiten Basis an Gender-Wissen beziehungsweise -Kompetenz, feministisch reflektierter Personalpolitik und den neuen Regelungen managerieller Universität kann Gleichstellungspolitik nachhaltig wirken.

Last not least ist die Bedeutung von starken inner- und außeruniversitären Netzwerken hervorzuheben, die feministische Politik bis auf die Ebene der Universitätsleitungen tragen müssen.

Literatur

- Battilana, Julie und Silvia Dorado (2010): Building Sustainable Hybrid Organizations: The Case of Commercial Microfinance Organizations. In: *Academy of Management Journal* 53, 6, S. 1419-1440.
- Brunsson, Nils (2006): Mechanisms of Hope. Maintaining the Dream of the Rational Organization. Kristianstad: Copenhagen Business School Press/Liber Universitetsforlaget.
- Eisenhardt, Kathleen M. (1989): Building Theories from Case Study Research. In: *The Academy of Management Review* 14, 4, S. 532-550.
- Hofbauer, Johanna (2011): Neue Geschlechterordnungen an Hochschulen? Zur theoretischen Fundierung einer empirischen Untersuchung im Sinne der Bourdieuschen Feldtheorie. In: Bernhard, Stefan und Christian Schmidt-Wellenburg (Hrsg.), *Feldanalyse als Forschungsprogramm*, Band 2. Wiesbaden: VS, S. 427-451.
- Hofbauer, Johanna, Angelika Striedinger, Katharina Kreissl und Birgit Sauer (2015): Of Trump Cards and Game Moves: Positioning Gender Equality as an Element of Power Struggles in Universities. In: Tatli, Ahu, Mustafa Özbilgin und Mine Karatas-Özkan (Hrsg.), *Pierre Bourdieu, Organisation, and Management*. New York / London: Routledge, S. 139-161.
- Hofbauer, Johanna und Angela Wroblewski (2015): Equality Challenges in Higher Education. Inhaltliche Dokumentation und Schlussfolgerungen aus der 8th European Conference on Gender Equality in Higher Education. Wien: Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft; Online-Fassung: www.bmwfw.gv.at.
- Kreissl, Katharina, Angelika Striedinger, Birgit Sauer und Johanna Hofbauer (2013): Gleichstellung in der unternehmerischen Hochschule? Diskursive Verschiebungen in der hochschulpolitischen Landschaft Österreichs. In: Binner, Kristina, Bettina Kubicek, Anja Rozwandowicz und Lena Weber (Hrsg.), *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung*:

- Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 20-31.
- Kucsko-Stadlmayer, Gabriele (2007): Gleichstellung von Frauen und Männern an vollrechtsfähigen Universitäten. In: Zeitschrift für Hochschulrecht 6, S. 8-17.
- Mintzberg, Henry (1991): Mintzberg über Management. Führung und Organisation, Mythos und Realität. Wiesbaden: Gabler.
- Müller, Ursula (2008): De-Institutionalisierung und Gendered Subtexts. „Asymmetrische Geschlechterkultur an der Hochschule“ revisited. In: Zimmermann, Karin, Sigrid Metz-Göckel und Marion Kamphans (Hrsg.), Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 143-156.
- Münch, Richard (2007): Akademischer Kapitalismus. In: ZeitOnline, 10.10.2007, <http://www.zeit.de/2007/40/Akademischer-Kapitalismus>, abgerufen am 18.3.2016.
- Münch, Richard (2011): Akademischer Kapitalismus: Über die politische Ökonomie der Hochschulreform. Frankfurt a. Main: Suhrkamp.
- Novak, Manfred und Bettina Perthold-Stoitzner (2010): Die österreichische Universitätsreform 2009 – zentrale Inhalte und Angelpunkte. Volume 23, Number 2.
- Orton, Douglas J. und Karl E. Weick (1990): Loosely Coupled Systems: A Reconceptualization. In: Academy of Management Review 15, 2, S. 203-223.
- Pechar, Hans (2004): The Changing Academic Workplace: From Civil Servants to Private Employees. In: Enders, Jürgen und Egbert De Weert (Hrsg.), The International Attractiveness of the Academic Workplace in Europe. Frankfurt a. Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), S. 32-51.
- Striedinger, Angelika, Birgit Sauer, Katharina Kreissl und Johanna Hofbauer (2016): Feministische Gleichstellungsarbeit an unternehmerischen Hochschulen: Fallstricke und Gelegenheitsfenster. In: Feministische Studien 16, 1, S. 9-22.
- Titscher, Stefan, Georg Winckler, Hubert Biedermann, Helmuth Gatterbauer, Stephan Laske, Reinhard Moser, Franz Strehl, Franz Wojda und Heribert Wulz (2000): Universitäten im Wettbewerb. Zur Neustrukturierung österreichischer Universitäten. München und Mering: Hampp.
- Weick, Karl (1976): Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. In: Administrative Science Quarterly 21, 1, S. 1-19.
- Yin, Robert K. (1989): Case Study Research. Design and Methods. Newbury Park et al.: Sage.

Alternative Wissenschaftskarrieren

*Angefragte Autor*in*

Exzellenzwahrnehmung und Chancengleichheit in Berufungsverfahren: Sichtweisen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf Bewertungspraktiken in Berufungsverfahren

Andrea Wolffram, Jennifer Henze

Für die Bewertung wissenschaftlicher Exzellenz, um die es in erster Linie in Berufungsverfahren zur Besetzung von Professuren an Universitäten als zentrales Auswahlkriterium geht, gibt es kein einheitliches Verständnis, woran diese genau zu bemessen ist. Gleichwohl wird davon ausgegangen, dass diese Bewertung nur innerhalb der Scientific Community erfolgen kann und als Teil der Wissenschaftssozialisation miterlernt wird (Barlösius 2008). Die Erlangung einer Professur stellt für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Regel das Einmünden in einen nunmehr sicheren Karriereweg dar, der bis dahin zumeist durch befristete Verträge und hohe Mobilitätsanforderungen gekennzeichnet ist. Zugleich stellt die Berufung auf eine Professur das Nadelöhr im Wissenschaftssystem dar, an dem Wissenschaftlerinnen in allen Disziplinen mehr oder minder stark überproportional verloren gehen. Neben Gründen, die in der Wissenschaftskultur begründet sind, insbesondere den zeitlichen Anforderungen und den stark individualisierten Förderstrukturen (Lind und Löther 2010, S. 257), lassen sich als ein weiterer zentraler Grund die Personalauswahlprozesse im Kontext von Berufungsverfahren vermuten (Zimmermann 2006; Färber und Spangenberg 2008; van den Brink und Benschop 2012).

Der Beitrag beschäftigt sich deswegen mit der Frage, wie Berufungskommissionmitglieder, deren Aufgabe es ist, die Bewertung wissenschaftlicher Leistungen von Kandidatinnen und Kandidaten in Berufungsverfahren vorzunehmen, diese bewerten und wie sie die Praktiken der Bewertung im Hinblick auf die Gewährleistung chancengerechter Berufungsverfahren einschätzen.

Der Beitrag beruht auf qualitativen Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an einer deutschen Universität, die in Berufungsverfahren involviert waren, und weiteren, die über Arbeitsstrukturen und -kulturen in der Wissenschaft befragt worden sind. Diese wurden im Rahmen des EU-

Projektes „Female Empowerment in Science and Technology in Academia“ (FESTA)⁸⁴ durchgeführt.

Bevor nachfolgend die Sichtweisen dieser Befragten auf wissenschaftliche Exzellenz und deren Bewertung dargelegt werden, sollen zunächst die formalen Karrierestrukturen im deutschen Wissenschaftssystem sowie der Prozessablauf von Berufungsverfahren skizziert und im Hinblick auf deren Einfalltore für Gender Bias diskutiert werden. Daran anschließend werden die methodische Vorgehensweise und die Auswertungskonzepte vorgestellt, mit denen die Interviews ausgewertet wurden.

Der Beitrag schließt mit einer Diskussion, inwieweit Berufungsverfahren als chancengerecht beurteilt werden können und wie Berufungskommissionsmitglieder dazu beitragen, dass diese chancengerecht durchgeführt werden bzw. dieser Anspruch unterlaufen werden kann. Schließlich werden Überlegungen angestellt, wie mehr Chancengleichheit in der Personalauswahl in der Wissenschaft umgesetzt werden kann.

1. Personalentwicklung und Personalauswahl im deutschen Wissenschaftssystem

1.1. Wettbewerb im deutschen Wissenschaftssystem

Im universitären Wissenschaftssystem in Deutschland folgt auf die Promotion die Postdoktoratsphase, die als spezifische berufliche Perspektive traditionell mit der Erlangung der Habilitation die Berufung auf eine Professur innehat. Seit 2002 wurde mit der Schaffung der so genannten Juniorprofessur zudem ein alternatives Qualifizierungsmodell geschaffen. Diese Position in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und -lehrer wurde eingeführt, um jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit herausragender Promotion direkt unabhängige Forschung und Lehre an Hochschulen zu ermöglichen und sie auf diesem Weg für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur zu qualifizieren.

Beide Modelle sind jedoch durch in der Regel befristete Arbeitsvertragsverhältnisse gekennzeichnet. Im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG⁸⁵)

84 FESTA wurde durch die Europäische Union im 7. Forschungsrahmenprogramm mit der Laufzeit 2/2012 bis 1/2017 gefördert. Beteiligt waren die Länder Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Italien, Irland und die Türkei. Projekthomepage: <http://www.festa-europa.eu>. Im deutschen Projektteam waren Andrea Wolffram und Manuela Aye an der Entwicklung des Forschungsdesigns und der Erhebung der Daten beteiligt. Für einen Vergleich von Exzellenzperzeptionen unter europäischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern siehe Wolffram et al. (2014).

vom 18.04.2007 ist die Befristung von Arbeitsverträgen für wissenschaftliches und künstlerisches Personal geregelt: Die Befristungsdauer beträgt zweimal sechs Jahre, wobei sich die ersten sechs Jahre auf die Zeit vor der Promotion beziehen und sechs Jahre nach der Promotion der Arbeitsvertrag an einer Universität nicht weiter verlängert werden darf oder entfristet werden muss (vgl. WissZeitVG 2007, § 2 (1))⁸⁵.

Die hauptberuflich wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterhalb der Professur sind im Jahr 2010 zu 90 % befristet beschäftigt und zu 45 % zudem in Teilzeit. Unbefristete Stellen abseits der Professur werden kaum noch vergeben. Unter dem wissenschaftlichen Personal hatten im Jahr 2010 Professorinnen und Professoren jedoch nur einen Anteil von 9 %, der gegenüber dem Jahr 2000 von 12 % sogar noch abgesunken ist (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, S. 31).

Insbesondere für die Postdocs bedeutet dies, dass an den Hochschulen mit jährlichem Zuwachs hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ‚produziert‘ werden, denen immer weniger leistungsgerechte, adäquate Arbeitsstellen geboten werden können und die somit trotz hoher Leistung sozialer Ungleichheit ausgesetzt sind. Die Auswirkungen dieses Systems äußern sich somit in einem verstärkten Wettbewerb in prekarierten Arbeitsverhältnissen. Diese spiegeln sich nicht nur in befristeten Arbeitsverträgen mit kurzzeitigen und häufigen Verlängerungen sowie Teilzeitstellen, sondern auch in häufigen Stellenwechseln, unbezahlter Mehrarbeit, Phasen der Arbeitslosigkeit, geringen Mitbestimmungsmöglichkeiten und ungewissen Zukunftsperspektiven wider (Wagner-Baier et al., 2011, S. 22).

Diese Rahmenbedingungen lassen eine Ambivalenz im deutschen Wissenschaftssystem erkennen. Einerseits stellen Postdocs eine zentrale Säule des Wissenschaftssystems dar, andererseits werden sie durch die prekären Beschäftigungsverhältnisse und ‚Flaschenhalspolitik‘ ausgebremst und verunsichert. Die unsicheren Karrierewege implizieren oftmals die fehlende Möglichkeit, prospektiv zu planen. Hierbei wird nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Frage gestellt, sondern auch die fehlenden Standards bei der Förderung und Betreuung der Postdocs rufen eine informale Chancengleichheit zwischen den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern hervor (Wagner-Baier et al., 2011, S. 21), die zu höheren Dropout-Quoten von Wissenschaftlerinnen nach der Promotion führt (Rogge 2013). Einer chancengerechten Besetzung von Professuren kommt damit eine besondere Bedeutung zu.

85 BGBl. I S. 506; <http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.-html> [25.02.2016]

86 Ausnahmen bilden Verlängerungen der Dauer des Arbeitsvertrages nach WissZeitVG § 2 (5).

Allerdings werden neben den formalen Einstellungsvoraussetzungen in den Hochschulgesetzen der Länder außer der abgeschlossenen Promotion und der Habilitation bzw. einer Juniorprofessur oder einer äquivalenten Leistung für die Berufung auf eine Professur keine weiteren Qualifikationsbedingungen ausgeführt, sodass kein einheitliches Verständnis über Anforderungen und Qualifikationen zur Bewertung wissenschaftlicher Leistung besteht (vgl. Wagner-Baier et al., 2011, S. 11 ff.). Aus dieser Perspektive stellt sich somit die Frage, inwieweit in Berufungskommissionen eine solche Verständigung erzielt wird und damit in Berufungsverfahren die Berufung der „besten Köpfe“ auch tatsächlich umgesetzt wird.

1.2. Leistungsbewertung und Personalauswahl

Die Besetzung von Professuren erfolgt im deutschen Wissenschaftssystem durch die Scientific Community, gerahmt durch gesetzliche Vorgaben der jeweiligen Hochschulgesetze der Bundesländer und die Berufsordnung der jeweiligen Universität beziehungsweise Fachhochschule.

Soll in einer Fakultät eine Professur neu besetzt werden, so erfolgt zunächst eine Freigabe der Professur durch die Hochschulleitung, nachdem die Fakultät entsprechend ihrem Entwicklungsplan die Denomination festgelegt hat. Daraufhin erfolgt die Ausschreibung der Professur mit entsprechender Aufgabenbeschreibung. Durch die Hochschulleitung wird auf Vorschlag der Fakultät eine Berufungskommission eingesetzt, die sich aus Mitgliedern der verschiedenen Statusgruppen zusammensetzt. Zudem ist die Gleichstellungsbeauftragte am gesamten Besetzungsprozess zu beteiligen und sie oder eine ihrer Vertreterinnen ist außerdem Mitglied in der Berufungskommission.

Die Kommission kann geeignete Kandidatinnen und Kandidaten ansprechen, sich auf die ausgeschriebene Professur zu bewerben. Die gezielte Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen wird insbesondere in Bereichen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, durch Gleichstellungsbeauftragte empfohlen beziehungsweise auch zum Teil von den Hochschulleitungen gefordert.

Nach Sichtung der Bewerbungsunterlagen werden um die sechs Kandidatinnen und Kandidaten in die engere Wahl gezogen und zum Vortrag und Gespräch mit der Berufungskommission eingeladen. Im Anschluss wird durch die Kommission eine Auswahl von in der Regel drei Kandidatinnen und Kandidaten vorgenommen, über die Gutachten durch externe Gutachterinnen und Gutachter eingeholt werden. Auf der Grundlage der Gutachten nimmt die Berufungskommission eine Reihung vor und legt diese Liste der Hochschulleitung zur Entscheidung vor. Stimmt diese der Liste zu, wird der beziehungsweise dem Erstplatzierten der Ruf ausgesprochen. Es folgen Beru-

fungsverhandlungen, die zur Rufannahme durch die Kandidatin beziehungsweise den Kandidaten führen, wenn diese erfolgreich abgeschlossen werden.

Das Berufungsverfahren ist zwar durch die Berufsordnung geregelt und über alle Verfahrensschritte ist Protokoll durch die Berufungskommissionvorsitzende beziehungsweise den Vorsitzenden zu führen, sodass das Verfahren durch die Gleichstellungsbeauftragte und andere berechnigte Personen auf dessen Rechtmäßigkeit überprüfbar ist. Doch insbesondere die Unbestimmtheit und die fehlende Konkretheit darüber, wie sich die Qualität von Leistungen bewerten lassen sowie auch die Unbestimmtheit hinsichtlich der Relevanz und Messbarkeit nebenfachlicher Qualifikationen und Eigenschaften der Kandidatinnen und Kandidaten beeinträchtigen in Berufungsverfahren die „objektive“ Auswahl der bzw. des Besten (Wolffram et al. 2014).

Müller (2007, S. 7) weist zudem darauf hin, dass die vielschichtigen Begründungszusammenhänge, die für den bestehenden Gender-Gap in der Wissenschaft mit verantwortlich sind, d.h. historische, strukturelle und hochschulpolitische Gegebenheiten sowie gesellschaftliche und soziale Rollenvorstellungen in Berufungsverfahren gebündelt in Erscheinung treten, von den Berufungskommissionsmitgliedern jedoch kaum reflektiert oder diskutiert werden.

Wie Berufungskommissionmitglieder ihre Aufgabe wahrnehmen, d.h. welche Praktiken der Bewertung sie anwenden und welche Sichtweisen sie schließlich im Hinblick auf die Gewährleistung chancengerechter Berufungsverfahren einnehmen, soll vor dem skizzierten Hintergrund nachgegangen werden.

2. Zentrale Konzepte, methodisches Vorgehen und Datengrundlage

2.1. Zentrale Konzepte

Die Frage nach der Gewährleistung der Bestenauslese in Berufungsverfahren basiert auf der Analyse dreier zentraler Konzepte, auf deren Grundlage die Verfahren durchgeführt werden:

- Exzellenz
- Passung
- Chancengleichheit

„Exzellenz“ ist ein überwiegend nicht objektivierbares Konzept, das große Spielräume für subjektiven Einfluss in die Bewertung sowohl der wissenschaftlichen Leistungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als

auch für die Bewertung als Personen lässt (Brouns 2007, S. 27). Damit ist das Konzept besonders anfällig für Chancenungleichheit und Gender Bias. Zudem unterliegen die Sichtbarmachung wissenschaftlicher Exzellenz und die Anerkennung wissenschaftlicher Arbeit als wissenschaftliche Leistung in der Community sozialen, systemimmanenten Spielregeln (Beaufaÿs 2007).

Über diese Spielregeln wird die ‚Passung‘ und damit ‚Eignung‘ von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Wissenschaftssystem gesteuert, über das sich das System reproduziert. ‚Exzellente‘ Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben ihre wissenschaftlichen Leistungen nicht nur als solche sichtbar gemacht, sondern diese sind erst durch die Scientific Community zur wissenschaftlichen Leistung ausgezeichnet worden (ebd.). In unseren Analysen gingen wir in diesem Kontext der Frage nach, wie die Befragten wissenschaftliche Leistungen – vor allem exzellente Leistungen – bewerten und welche Sichtweise die Befragten auf den Zusammenhang zwischen Exzellenz und Passung in Berufungsprozessen haben.

„Chancengleichheit“ in der Wissenschaft hat im Zuge der Exzellenzinitiative in Deutschland an Bedeutung als Qualitätskriterium von Wissenschaft gewonnen. So legen die internationalen Gutachterinnen und Gutachter bei der Bewertung der Zukunftskonzepte der Hochschulen ein Augenmerk auf deren Strategien zur Steigerung der Chancengleichheit und damit insbesondere der Frauenanteile auf Professuren. Daran schloss sich das Professorinnenprogramm I und II des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie die Gleichstellungsorientierten Standards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) an. All diese Programme verbanden „hoch attraktive und reputierliche, über Wettbewerb organisierte Drittmittelprogramme mit gleichstellungspolitischen Zielen“ (Aulenbacher et al. 2015, S. 28) und führten dazu, „dass sich die Aufmerksamkeit für Gleichstellungspolitiken selbst bei solchen Universitätsleitungen erhöhte, die sich bislang dem Thema versperrten“ (ebd.). Es stellt sich die Frage, welchen Einfluss die Zunahme des normativen Druckes auf Hochschulen, den Frauenanteil insbesondere auf den Professuren zu erhöhen, in Berufungsverfahren hat und in unserem Kontext, wie dies durch die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bewertet wird.

2.2. Methodisches Vorgehen

In dem FESTA-Projekt wurde hinsichtlich des Erkenntnisinteresses an Exzellenzperceptionen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Berufungsverfahren ein qualitatives Vorgehen gewählt. Es wurden Interviews mit Berufungskommissionsmitgliedern durchgeführt, die den unterschiedlichen Statusgruppen (Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche Mitarbeitende, nicht wissenschaftliche Mitarbeitende, Studierende, Gleichstellungs-

beauftragte) angehören. Des Weiteren wurden Interviews mit Kandidatinnen und Kandidaten aus Berufungsverfahren geführt. Zentrale Leitfragen waren die Frage danach, was für die Befragte beziehungsweise den Befragten exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausmachen und ob Berufungsverfahren ihrer Meinung nach ein transparentes und chancengerechtes Personalauswahlverfahren darstellen. In diesen Interviews zeigte sich, dass die Frage nach exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eng mit den Arbeitsbedingungen und Förderbeziehungen, unter denen sich Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler entwickeln, verknüpft sind. Die Analyse dieser für eine erfolgreiche Wissenschaftskarriere relevanten Arbeitsbedingungen wurde ebenfalls unter dem Fokus von Exzellenzperceptionen und Chancengleichheit nachgegangen. Entsprechend wurden Professorinnen und Professoren, Postdocs und Doktorandinnen und Doktoranden nach den Voraussetzungen für die ‚Exzellenzwertung‘ in der Wissenschaft in weiteren leitfadengestützten qualitativen Interviews befragt.

Für die hier im Fokus stehende Frage nach den Sichtweisen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf die Gewährleistung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren wurde aus diesen Interviews eine Auswahl vorgenommen, die nachfolgend näher beschrieben und begründet wird.

2.3. Datengrundlage

Die folgenden Analysen gründen sich auf einer Auswahl von zehn aus insgesamt 32 durchgeführten problemzentrierten Interviews (Witzel 2000) mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern. Diese wurden 2012 an einer technischen Universität, die in der Exzellenzinitiative erfolgreich war und damit zu den bundesweit insgesamt zwölf Exzellenzuniversitäten gehört, durchgeführt. Die Auswahl umfasst Interviews mit vier Wissenschaftlerinnen und sechs Wissenschaftlern. Neun der Befragten wurden im Kontext der Fragestellung nach der Exzellenzwertung in der Wissenschaft ausgewählt, ein Interview im Rahmen des Erkenntnisinteresses nach den Exzellenzperceptionen und Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Die leitfadengestützten Interviews wurden aufgezeichnet und vollständig transkribiert.

Die Auswahl der hier analysierten Interviews orientierte sich daran, zum einen nur Personen aus der Scientific Community auszuwählen, d.h. Professorinnen und Professoren sowie Postdocs, die über einen entsprechenden Erfahrungsschatz des Bewertens wissenschaftlicher Leistungen verfügen, zum anderen verschiedene Disziplinen innerhalb der Ingenieur- und Naturwissenschaften abzudecken und schließlich eine möglichst große Ausgewogenheit in der Geschlechterverteilung im Sample zu erzielen.

2.4. Auswertungsstrategie

Das empirische Material wurde in Anlehnung an das Analyseverfahren des theoretischen Kodierens nach Strauss und Corbin (1996/1990) in zwei Schritten kodiert. Im ersten Schritt wurde das Material ‚offen‘ kodiert, um die Daten und Phänomene in Kodes zu fassen. Dabei wurden nur jene Interviewpassagen ausgewählt, die für die im Fokus stehenden Fragestellungen besonders relevant waren. Die Kodes wurden dann den zuvor theoretisch hergeleiteten Konzepten ‚Exzellenz‘, ‚Passung‘ und ‚Chancengleichheit‘ als ‚Achsenkategorien‘ zugeordnet. So konnten die Konzepte mit den Eigenschaften aus Sicht der Befragten benannt und dimensionalisiert werden. Im zweiten Schritt wurden die Beziehungen zwischen den Kodes und Kategorien herausgearbeitet, wobei auf das von Strauss und Corbin vorgeschlagene „Kodierparadigma“ (1990/1996, S. 78) zurückgegriffen wurde. Dieses Modell „dient dazu, Beziehungen zwischen einem Phänomen [beziehungsweise Konzept, Anm. d. Verf.], seinen Ursachen und Konsequenzen, seinem Kontext und den dabei von den Beteiligten verwendeten Strategien zu verdeutlichen“ (Flick 2010, S. 393).

3. Ergebnisse

3.1. Bewertung wissenschaftlicher Leistungen

Die Analyse der ausgewählten Interviews hat gezeigt, dass alle interviewten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die gleichen Kriterien zur Bewertung exzellenter Leistung anführen. Hierbei unterscheiden beide Statusgruppen deutlich in quantifizierbare Kriterien, wie Publikationen, Drittmittel und Internationalität durch Auslandsaufenthalte, und nicht quantifizierbare Kriterien, wie Netzwerkaufbau und -pflege, die persönliche Sichtbarkeit in der Scientific Community und nebenfachliche Kompetenzen. Dies verdeutlicht, dass allen befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Erwartungen an exzellente wissenschaftliche Leistung und in ihrer Bedeutung für eine wissenschaftliche Karriere deutlich bewusst sind.

Die Unterscheidung der Bewertungskriterien übertragen die Professorinnen und Professoren auf eine Einteilung des Berufungsverfahren in zwei Phasen (Frau F, Prof., S. 4 f.): In einem ersten Schritt wird die sichtbare Forschungsleistung auf der Grundlage der Curriculum Vitae der Kandidatinnen und Kandidaten anhand der quantifizierbaren „Ergebnis-Kriterien“ (Herr H, Prof., S. 1) gemessen, sodass die Auswahl hier transparent und nachvollziehbar erscheint und von den Befragten auch so wiedergegeben wird.

In der zweiten Phase, nachdem eine Auswahl unter den Bewerberinnen und Bewerbern zum Vortrag und zum Gespräch mit der Berufungskommission eingeladen wurde, gewinnen jedoch die nicht quantifizierbaren und damit nicht messbaren Kriterien in der Bewertung an Relevanz, sodass hier keine Transparenz bei der Gewichtung von quantifizierbaren und nicht quantifizierbaren Faktoren mehr vorzufinden ist, sondern eine komplexe „Mischung aus ganz vielen Faktoren“ (Frau F, Prof., S. 6 / vgl. Herr H, Prof., S. 7) zur finalen Auswahl und Listenreihung der Eingeladenen führt. Hier wird deutlich, dass das Bewerten als solches, d.h. als eigenständige wissenschaftliche Praktik, den befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nicht vollends bewusst zu sein scheint, da sie diesen Prozess nicht umfassend reflektieren können.

Der Umgang beider Statusgruppen mit den Bewertungskriterien hängt maßgeblich von äußeren intervenierenden Bedingungen ab. Hierbei scheint zum einen der hohe Wettbewerbsdruck unter Universitäten von Bedeutung zu sein, den die Befragten jedoch nur selten explizieren. Herr H geht in dem Zusammenhang auf „weiche Ziele“ (Herr H, Prof., S. 1 f.) in der Gleichstellungspolitik ein, durch die Gender und Diversity zu Bewertungskriterien in Berufungsverfahren werden, um als Universität bzw. Fakultät oder Institut im Vergleich mit anderen bestehen zu können. Der Wettbewerb ließe sich aber nicht nur zwischen den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Deutschland finden, dieser sei international angelegt (Herr H, Prof., S. 20/ Herr G, Prof., S. 20), sodass exzellente Leistung im Vergleich nur noch über quantifizierte Faktoren messbar erscheint, die den Wettbewerb um sichtbare Leistung ankurbeln und so deren Relevanz erhöhen. In dem Zusammenhang sieht die Professorin Frau J außerdem einen Gender Bias, der auf die stereotype Sozialisation von Frauen und Männern zurückzuführen sei, da Frauen das Bewusstsein, im Wettbewerb bestehen zu müssen, nicht mit der „Muttermilch aufgesogen“ (Frau J, Prof., S. 22) hätten. Schließlich kommt zusätzlich die Geschlechterordnung zum Tragen, die durch hierarchische Machtverhältnisse zu einer generell schlechteren Positionierung der Frauen in der Gesellschaft und damit auch einer schlechteren Bewertung führe (Frau J, Prof. S. 22).

Dem resultierenden Gender Bias im Wettbewerb um exzellente Leistung wird jedoch versucht entgegenzuwirken. Als Strategien gegen die ungleichen Bewertungsmechanismen in Berufungsverfahren äußern vor allem die Professorinnen Frau F und Frau J einen offenen Umgang in der Diskussion mit geschlechtlichen als auch kulturellen Vorurteilen, sodass der erhöhte Gender Bias herausgefiltert werden könne. Auch Frau E (Postdoc) erwähnt in dem Zusammenhang die Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Vertreterinnen in Berufungskommissionen (Frau E, Postdoc, S. 24), die durch Intervention das Ausmaß des Gender Bias reduzieren sollen und so der

Grad der Berufungschancen aller potenziellen Kandidatinnen aufgrund exzellenter wissenschaftlicher Leistung erhöht werden kann.

3.2. Exzellenz und Passung in Berufungsverfahren

Die Analyse des Phänomens der Bewertung exzellenter wissenschaftlicher Leistung hat deutlich gemacht, dass unter den Befragten ein einheitliches Verständnis darüber herrscht, dass die Bewertungsmechanismen in Berufungskommissionen zum Teil große Spielräume hinsichtlich der Gewichtung von quantitativen und qualitativen Kriterien beinhalten. Allerdings habe im Zuge der Exzellenzinitiative mit der Auszeichnung „Exzellenz“ eine neue Qualität Einzug in das Wissenschaftssystem gehalten, die in einem höheren Maß auf die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern abzielt. Diese komme zum einen in der zugenommenen Quantifizierung von Leistungskriterien zum Ausdruck (vgl. Frau F, Prof., S. 1), die von der Mehrzahl der interviewten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kritisiert wird. Zugleich seien aber auch Bewertungsfaktoren von Bedeutung, die sich weniger auf messbare als vielmehr auf persönliche Kompetenzen einer Wissenschaftlerin beziehungsweise eines Wissenschaftlers beziehen. Hier nennen die Befragten nicht messbare Kompetenzen wie die Vernetzung in der Scientific Community, Management-Skills, Führungsqualitäten und Teamfähigkeit.

Diese Kriterien einer „wissenschaftlichen Persönlichkeit“ (Herr D, Postdoc, S. 22) werden als Indikatoren für die individuelle Leistungsfähigkeit und damit auch für die „Opferbereitschaft“ (Herr A, Postdoc, S. 37) angesehen. Sie geben zusammen den Ausschlag für die Passung des Leistungsprofils auf die vergebende Stelle, also für eine erfolgreiche Berufung.

Jedoch hängt auch diese Passung maßgeblich von intervenierenden Bedingungen ab. So greife auch hier die hierarchische Geschlechterordnung (Frau J, Prof. S. 22), die einen Gender Bias in der Passung hervorruft. Dieser äußert sich zum einen in Nachteilen in der Produktivität von Frauen, die aufgrund von familiären Verpflichtungen der Kinderbetreuung eine geringere Publikationsleistung aufweisen (Herr A., Postdoc, S. 8). Dabei wird die Verortung dieser Verpflichtung bei Frauen von allen befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nicht infrage gestellt. Des Weiteren unterscheidet sich das Durchsetzungsvermögen und die Selbstpräsentation von Männern und Frauen aufgrund ihrer geschlechterstereotypen Sozialisation (Frau J, Prof., S. 22/ Herr H, Prof., S. 16), sodass insgesamt der Gender Bias in allen wesentlichen Faktoren der Exzellenzwerdung vorzufinden ist und die Passung von weiblichen Kandidatinnen stark beeinflusst.

Ferner sei die Dynamik in der Berufungskommission ein ausschlaggebender Punkt für eine erfolgreiche Passung, da auch mit dem zufälligen Ver-

lauf der Diskussion erst die Gewichtung der Bewertungskriterien entschieden und die Zuschreibung einer ‚wissenschaftlichen Persönlichkeit‘ ausgehandelt wird, sodass man sich nach der Einladung zum Gespräch in „Gottes Hand“ befände (Herr C, Postdoc, S. 28).

Es lassen sich aus den Interviews verschiedene Strategien herausfiltern, die der Zuschreibung und Entscheidung zu einer Passung förderlich sein können. Bei den Berufungskommissionsmitgliedern können mehr oder weniger transparente Auswahlkriterien vorliegen, die an den „weichen“ Zielen der Hochschulpolitik wie Internationalität oder angestrebter Frauenanteil orientiert sind oder persönliche Interessen der Berufungskommissionsmitglieder widerspiegeln (Herr H, Prof., S. 1 f.), sodass hier zusätzlich interne Machtverhältnisse ausgetragen werden können, um den gewünschten Kandidaten passend zu machen. Dem gegenüber wird aber auch die Möglichkeit geäußert, Vorurteile geschlechtlicher oder kultureller Natur in der Diskussion offen anzusprechen, um so den Gender Bias möglichst klein zu halten (Frau F, Prof., S. 6 f.).

Von Seiten der potenziellen Kandidaten und Kandidatinnen wird versucht, fachfremde Mitglieder der Berufungskommission mit der Herausstellung der „wissenschaftlichen Persönlichkeit“ zu überzeugen, während die Mitglieder aus der Scientific Community durch die quantitativen Faktoren überzeugt werden können (Herr I, Prof., S. 14).

In der Konsequenz herrschen hinsichtlich der Passung der „wissenschaftlichen Persönlichkeit“ große Bewertungsspielräume, die durch intransparente Anerkennungsmechanismen gekennzeichnet sind. Als Gefahr wird oft ein großer Gender Bias befürchtet, der hauptsächlich Frauen die Passung der „wissenschaftlichen Persönlichkeit“ zur ausgeschriebenen Stelle abspricht.

Die zugenommene Quantifizierung führe zudem dazu, dass die Relevanz der Güte der Leistung in den Hintergrund trete und die „Sicht auf das Ganze“ verloren ginge (Herr H, Prof., S. 2). Dagegen sieht Frau F aber den Vorteil in der Quantifizierung von Leistung und der damit verbundenen Messbarkeit, eine höhere Transparenz zu erreichen, sodass in Bezug auf den Gleichstellungsaspekt häufiger „die richtige Entscheidung“ getroffen würde (Frau F, Prof., S. 13 f.), da persönliche Kriterien wie zum Beispiel das Netzwerk und die damit einhergehenden Machtverhältnisse nicht mehr greifen (vgl. auch Kreissl et al. in diesem Buch).

3.3. Chancengleichheit in Berufungsverfahren

Die Analyse des Phänomens der Passung von ‚exzellenter wissenschaftlicher Leistung‘ und ‚wissenschaftlicher Persönlichkeit‘ konnte aufzeigen, dass die vorhandenen Bewertungsspielräume in Berufungsverfahren den Gender Bias teilweise zusätzlich verstärken. Dieser wird jedoch nicht nur zum Nachteil

der Frauen interpretiert, die oft einer unfairen Bewertung ihrer wissenschaftlichen Leistung ausgesetzt sind (Frau J, Prof., S. 31 f.), auch Männer verspüren zum Teil Benachteiligung. Herr D (Postdoc) berichtet von dem Abbruch eines Berufungsverfahrens aufgrund mangelnder weiblicher Beteiligung (Herr D, Postdoc, S. 25), sodass hier der normative Gleichstellungsdruck von Seiten der Hochschulpolitik als intervenierende Bedingung zu einer Verschlechterung der Berufungschancen auf männlicher Seite führt. Allerdings würde der Gender Bias zu Ungunsten der Frauen durch einen überproportionalen Anteil der Wissenschaftlerinnen begünstigt, die familiären Verpflichtungen nachgehen und Elternzeit nehmen (Herr H, Prof., S. 16).

Die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sehen entsprechend mehrheitlich Handlungsbedarf im Hinblick auf eine nicht gegebene Chancengleichheit in der Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Die vorgeschlagenen Strategien, die dem Gender Bias entgegenwirken könnten, setzen dabei auf unterschiedlichen Ebenen an.

So wird zum einen und zumeist die Verantwortung bei den Frauen gesucht, die sich in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser an das Wissenschaftssystem anpassen sollen (Herr A, Postdoc, S. 11 f.). Entlang einer bestimmten „Lebensphasenlogik“ (Herr H, Prof., S. 23 f. / Herr G, Prof., S. 23 f.) sollen Frauen früher Kinder bekommen, um nach der Promotion wettbewerbsfähig zu sein und so ohne Nachteile die Familie mit dem Beruf vereinbaren zu können. Andere befragte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sehen aber auch die Hochschule in der Pflicht, die Arbeitsbedingungen an die Lebensverläufe von Frauen anzupassen und individuelle Karrierewege zu ermöglichen (Herr G, Prof., S. 22). Bereits vorhandene Praktiken der Familienfreundlichkeit lassen sich an mehreren Instituten finden. So berichten die Postdocs Herr D und Frau E von der Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros, individueller Arbeitszeitanpassung und der Möglichkeit von Home-Office-Tagen, die die Vereinbarkeit im Berufsalltag ermöglichen und so die Berufungsfähigkeit von Eltern begünstigt.

Die vorherrschende gleichstellungspolitische Umsetzung im Kontext von Berufungsverfahren wird jedoch von einem Großteil der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ambivalent beurteilt und insbesondere von den befragten Professorinnen differenziert betrachtet. Insgesamt wird diese hier nicht als faire Praktik empfunden, die zu einer chancengerechten Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen in Berufungsverfahren führt. Zwar hätten Frauen durch den Gleichstellungsaspekt und den genaueren Blick auf deren wissenschaftliche Leistungen „Rückenwind“ und „bessere Chancen“ (Herr A, Postdoc, S. 11) auf eine Berufung, allerdings wird teilweise die „wohlwollende“ Berücksichtigung (Herr H, Prof., S. 16) von Frauen als ein Bewertungsvorsprung empfunden, der zu einer „massiven Verzerrung“ der Bewertung in Berufungsverfahren führe (Herr D, Postdoc, S. 23). Deutlich wird in dem Zusammenhang die Annahme einiger Befragter, dass

Frauen aufgrund ihres Geschlechts und des angestrebten Frauenanteils eher professorabel gemacht würden als Männer. Hierbei würde zusätzlich ein anderer Bewertungsmaßstab angelegt, um die „weichen Ziele“ der Hochschulpolitik (Herr H, Prof., S. 1 f.), wie einen vorgegebenen Frauenanteil, zu erreichen. Dies führe dazu, dass berufene Frauen häufig als „Quotenfrauen“ (Frau F, Prof., S.13) empfunden werden und so den Schaden der Gleichstellungspolitik tragen müssen.

4. Diskussion der Ergebnisse

In den Sichtweisen der Befragten auf Exzellenz, Passung und Chancengleichheit im Kontext der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen in Berufungsverfahren wird deutlich, dass sich vor dem Hintergrund eines derzeit starken normativen wissenschaftspolitischen Druckes hinsichtlich der Umsetzung von Gleichstellungsstandards in der Wissenschaft – insbesondere bei der Besetzung von Professuren – eher latente, zum Teil auch offen geäußerte Widerstände gegen das ‚Diktat‘ von Gleichstellungspolitik an der Hochschule einstellen.

Die Umsetzung dieser Politik insbesondere in Form der Formulierung von Zielzahlen lässt bei den meisten Befragten den Eindruck entstehen, dass in Berufungsverfahren die Kategorie Geschlecht zu einem weiteren Auswahlkriterium geworden ist, das nicht selten relevanter als das Kriterium wissenschaftliche Exzellenz erscheint. So erzählen viele der Befragten entweder auf der Grundlage eigener oder vermittelter Erfahrungen mit Berufungsverfahren, dass die wissenschaftlichen Leistungen von Frauen wohlwollender beurteilt, diese eher als professorabel eingestuft würden, oder gar ein „Listendrehen durch die Hochschulleitung“ (Frau J, Prof., S. 2) derzeitige Praktiken wären, um mit hohen Frauenanteilen im hochschulweiten Wettbewerb zu glänzen.

Insbesondere aus der Perspektive der männlichen Postdocs, die wie auch weibliche Postdocs einem zunehmenden Wettbewerb um die sich eher noch verringemde Zahl von ausgeschriebenen Professuren unterliegen, werden diese Praktiken als unfair und unzulänglich erachtet. Aber auch aus Sicht der Wissenschaftlerinnen stellen sich diese Praktiken als hochgradig ambivalent heraus. Einerseits erzählt ein Teil der befragten Wissenschaftlerinnen, dass sie sich in Bewertungsprozessen hinsichtlich ihrer eigenen Leistungen diskriminiert gefühlt haben, andererseits haben aber auch sie den Eindruck, dass mit der neuen ‚top-down‘ praktizierten Gleichstellungsstrategie nunmehr auch Frauen berufen werden, deren wissenschaftliches Profil gemessen am disziplinären Berufsstandard in ihren Augen nicht so hervorragend ist. Als eine Konsequenz dieser Entwicklung befürchten sie, dass Ihnen selbst,

die sie diesen Leistungsstandard erfüllen, dieser durch die Scientific Community ebenfalls insgeheim aberkannt wird.

Somit wird die derzeitige an den Hochschulen stattfindende Umsetzung der durch die Wissenschaftspolitik formulierten Gleichstellungsforderungen als wenig geeignet bewertet, um Chancengleichheit in Berufungsverfahren zu gewährleisten. Eine gelungene Umsetzung würden sie vielmehr in Umsetzungsstrategien sehen, die an den Strukturen einer wissenschaftlichen Karriere ansetzen, um beispielsweise durch flexiblere Arbeitsbedingungen, Dual Career-Unterstützung, Überstundenregelungen etc. weibliche Karrieren zu ermöglichen. Eine weitere Strategie sollte zudem an der Bewertungskultur ansetzen, indem über mögliche Bias-Praktiken aufgrund von Stereotypen und Vorurteilen reflektiert wird und besondere Sorgfalt bei der Auswahl fachlich einschlägiger und geeigneter Gutachterinnen und Gutachter Sorge getragen wird. Neben diesen an die strukturellen und kulturellen Rahmenbedingungen anknüpfenden Bedingungen einer wissenschaftlichen Karriere sehen die meisten der Befragten jedoch die Frauen selbst in der Verantwortung, sich besser an die Strukturen einer Wissenschaftskarriere anzupassen. Insgesamt wird das Thema der Chancenungleichheit jedoch zumeist auf die Betreuungsfrage von Kindern reduziert und nur die Professorinnen reflektieren den Gender Bias in der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen im Geschlechtervergleich.

Die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wissen um die Bewertungsspielräume im Hinblick auf die wissenschaftlichen Leistungen wie auch auf die Personeneigenschaften, die in der ‚wissenschaftlichen Persönlichkeit‘ zusammenlaufen. Sie wissen um die Dynamiken und Machtverhältnisse in Berufungskommissionen. Dennoch ist ihnen die Reflexion nicht zugänglich, dass das Argument, derzeit würden Frauen nicht aufgrund ihrer Leistungen, sondern aufgrund ihres Geschlechts berufen, und damit das meritokratische Prinzip unterlaufen, auch als eine Reaktion auf das Eindringen von Frauen in Leitungspositionen der Wissenschaft als geschlossenes System interpretiert werden kann, und die ‚Quotenfrage‘, in die die Vereinbarung von Zielzahlen zumeist übersetzt wird, letztendlich eine Machtfrage ist. (Meuselbach 2015, S. 16).

5. Ausblick

Unsere Analysen haben deutlich gemacht, dass in einer vorwiegend ‚top down‘ angelegten Gleichstellungsstrategie, die sich unter anderem in der Formulierung von Zielzahlen und -vereinbarungen niederschlägt, ein hohes Risiko besteht, an den Praktiken der Personalauswahl in der Wissenschaft vorbeizugehen. In dieser Strategie werden insbesondere jene Wissenschaftle-

rinnen und Wissenschaftler, die die Funktion der Gatekeeper innehaben, nicht ausreichend ‚mitgenommen‘, obwohl insbesondere den älteren unter ihnen die Machtdynamik in Berufungsverfahren, die sich auf den bestehenden Bewertungsspielräumen besonders leicht entfalten kann, bewusst ist. Um zu mehr Chancengleichheit in wissenschaftlichen Personalauswahlprozessen zu gelangen, muss zukünftig intensiver darüber nachgedacht werden, wie diese angeregt werden können, ihre eigenen Bewertungs- und Auswahlpraktiken zu reflektieren und stärker die daraus resultierende „Urteilsgewissheit“ (Barlösius 2008) zu explizieren, um damit letztendlich nicht nur über quantitativ abgebildete Leistung, sondern insbesondere auch über qualitativ bewertete Leistung zu mehr Transparenz und damit Chancengleichheit in Berufungsverfahren zu gelangen.

Literatur

- Barlösius, Eva (2008): Urteilsgewissheit und wissenschaftliches Kapital. In: Matthies, Hildegard; Simon, Dagmar (Hg.): Wissenschaft unter Beobachtung. Leviathan Sonderheft, S. 248-263.
- Beaufäys, Sandra (2007): Alltag der Exzellenz. Konstruktionen von Leistung und Geschlecht in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Dackweiler, R.-M. Willkommen im Club? Frauen und Männer in Eliten. Münster, S.145-165.
- Brouns, Margo (2007): The making of Excellence – gender bias in academia. In: Wissenschaftsrat (Hg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Köln, S.23-42.
- Färber, Christine; Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt am Main.
- Flick, Uwe (2010): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 3. Auflage, Reinbeck bei Hamburg.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.) (2013): Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs. Bielefeld.
- Lind, Inken; Löther, Andrea (2010): Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? – Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. In: Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften, Jg. 29, Vol. 2, S. 249-272.
- Meuselbach, Sigrid (2015): Weck die Chefin in dir. 40 Strategien für mehr Selbstbehauptung im Job. Frankfurt am Main.
- Müller, Barbara (2007): Wanted: Die Besten! Von der Auslese wissenschaftlicher Exzellenz. In: Müller, Barbara, Obexer, Gabriela, von Salis, Katharina (Hg.): Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF, S. 7-11. http://edudoc.ch/record/24430/files/beste_web.pdf [Zugriff: 25.02.2016]

- Rogge, Jan-Christoph (2013): Wissenschaft als Karrierejob. In: Funken, Christiane; Hörlin, Sinje; Rogge, Jan-Christoph (Hg.): Generation35plus. Aufstieg oder Ausstieg? Hochqualifizierte und Führungskräfte in Wirtschaft und Wissenschaft. Berlin, S. 30-52. http://www.mgs.tu-berlin.de/fileadmin/i62/mgs/Generati-on35plus_ebook.pdf [25.02.2016]
- Strauss, Anselm L.; Corbin, Juliet M. (1996/1990): Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz/ Psychologie Verlagsunion.
- van den Brink, Marieke; Benschop, Yvonne (2012): Gender Practices in the Construction of Academic Excellence: Sheep with Five Legs. In: Organisation, Jg. 19, Vol. 4, pp. 507-524.
- Wagner-Baier, A.; Funke, F.; Mummendey, A. (2011): Analysen und Empfehlungen zur Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an deutschen Universitäten und insbesondere an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. 2. Auflage. Report der Graduierten-Akademie, Friedrich-Schiller-Universität Jena. S. 21-36.
- Witzel, Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview [25 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 1(1), Art. 22, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>. [23.02.2016]
- Wolffram, Andrea; Aye, Manuela; Apostolov, Georgi; Andonova, Snejjina; O'Hagan, Clare; O'Connor, Pat; Chizzola, Valentina; Çağlayan, Hülya, Sağlamer, Gülşün Tan, Mine G. (2014) Perceptions of Excellence in Hiring Processes, FESTA. Cf: <http://www.festa-europa.eu> [28.02.2016]
- Zimmermann, Karin (2006): Berufungsverfahren zwischen Affiliation und Human Resources – Auf dem Weg in ein “Akademisches Personalmanagement”? In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung (ZFHE), Jg. 1, Heft 2, S. 85-95.

Kurzbiographien der Autor*innen

Angefragte* Autor*in studierte Sozialwissenschaften und Gender Studies; forscht über drittmittelfinanzierte Projekte an der Universität Einnameistsogutwiejederandere. Darüber hinaus lehrt sie an Universitäten in Deutschland und Österreich und veranstaltet Erwachsenenbildungsseminare zu „Work-Life-Balance“ und Schreibworkshops. Ihre Forschung ist breit gefächert, ihr besonderes Forschungsinteresse gilt der sozialen Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft.

Susanne Achterberg promovierte an der Bergischen Universität Wuppertal im Fach Sozialwissenschaften. Dort ist sie in der School of Education als wissenschaftliche Mitarbeiterin eingestellt. Ihre wissenschaftlichen Arbeitsgebiete sind Geschlechterforschung, Arbeits- und Berufsforschung sowie Familien-, Kindheits- und Jugendforschung. Darüber hinaus lehrt sie an der Hochschule Magdeburg im Studiengang angewandte Kindheitswissenschaften.

Jennifer Dahmen studierte Sozialwissenschaften an der Bergischen Universität Wuppertal. Dort ist sie derzeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Zentrum für Weiterbildung angestellt. In drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten, meist von der EU gefördert, beschäftigt sie sich mit vielfältigen Fragen und Aspekten zur Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung.

Michaela Friedrich studierte Soziologie und Betriebswirtschaftslehre an der Universität Stuttgart. Derzeit ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Competence Team Dienstleistungsentwicklung am Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO in Stuttgart beschäftigt. Sie arbeitet an Forschungsprojekten rund um die Themengebiete Gender Diversity sowie Dienstleistungsforschung.

Ulla Hendrix studierte Sozialwissenschaften an der Universität Wuppertal und ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung Nordrhein-Westfalen (Universität Duisburg-Essen). Dort wirkt sie mit am Gender-Report zu Hochschulen in NRW und bei der Weiterentwicklung des begleitenden Statistikportals. Ihr Arbeitsschwerpunkt liegt in der hochschulbezogenen Geschlechterforschung (quantitativ und qualitativ), aktuell zu Frauenquoten und zur Hochschulmedizin.

Jennifer Henze war Studentin des Masterstudiengangs Wissenschaft und Gesellschaft an der Leibniz Universität Hannover, in dessen Rahmen sie das studentische Forschungsprojekt „Exzellenz-Perzeptionen in der Wissenschaft“ in Zusammenarbeit mit Andrea Wolfram durchgeführt hat. Mittlerweile promoviert sie an der Leibniz Universität Hannover zum Thema Wissens-Kogenerierung.

Johanna Hofbauer studierte Betriebswirtschaftslehre an der Universität Innsbruck und absolvierte ein Postgraduiertenstudium aus Soziologie am Institut für Höhere Studien (IHS) in Wien. Sie ist außerordentliche Universitätsprofessorin am Institut für Soziologie und empirische Sozialforschung der Wirtschaftsuniversität Wien. Dort forscht sie zum Thema Gender und soziale Ungleichheit, zu Fragen der Strukturentwicklung von Arbeit und zu Bedingungen der Chancengleichheit in Arbeitsorganisationen.

Sandra Karner studierte Biologie, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Interuniversitären Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur (IFZ, Graz) und Lehrbeauftragte an den Universitäten Klagenfurt und Graz. In ihrer Forschung beschäftigt sie sich mit dem Verhältnis von Wissenschaft, Politik und Gesellschaft und integrativen Formen der Zusammenarbeit. Interessenschwerpunkte: Responsible Research & Innovation, Transdisziplinarität, Science Governance, Nachhaltigkeit, Food Studies.

Susanne Kink studierte Soziologie und absolviert derzeit das Doktoratsstudium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Universität Graz. Seit Mai 2013 ist sie Universitätsassistentin am Institut für Soziologie im Bereich Bereich Geschlechterforschung & Gender Studies, zudem Rätin der Sektion „Feministische Theorie und Geschlechterforschung“ der ÖGS und Mitglied der Arbeitsgruppe „Queer STS“ am IFZ Graz. Ihre Forschungs- und Lehrtätigkeiten umfassen v.a. die Bereiche Geschlechtersoziologie, Hochschulforschung, (queer-feministische) Wissenschafts- und Technikforschung sowie qualitative Sozialforschung.

Katharina Kreissl arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Wirtschaftsuniversität Wien und untersucht in ihrer Doktorarbeit Subjektivierungen von Nachwuchswissenschaftler_innen im Kontext der unternehmerischen Hochschule und darin eingelagerte Möglichkeiten für Agency. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Organisationsforschung und Ungleichheit, Diskursforschung und institutioneller Wandel von Organisationen.

Heather Laube hat einen PhD der University at Albany, State University of New York. Sie ist assoziierte Professorin und Leiterin des Institutes für Soziologie/Anthropologie/Strafjustiz und Direktorin des Frauen und Geschlechterforschungsprogrammes an der University of Michigan – Flint, USA. Sie ist derzeit auch Thompson Center for Teaching and Learning Faculty Fellow for Faculty Mentoring. Sie war 2015 Fulbright Scholar am Institut für American Studies an der Karl Franzens Universität Graz, Österreich. Ihre Forschungsinteressen umfassen intersektionelle und soziologische Analysen des Wissenschaftssystems und kreative Wege wissenschaftlichen Nachwuchsmentoring.

Anke Lipinsky promovierte in Comparative Cultural Studies an der Universität Regensburg und ist seit 2006 wissenschaftliche Mitarbeiterin des CEWS, Abteilung Dauerbeobachtung der Gesellschaft im GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften in Köln. Ihre Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte liegen auf den Geschlechterpolitiken im Europäischen Forschungsraum sowie Evaluationen und Wirksamkeitsanalysen.

Brigitte Ratzer, Studium der Technischen Chemie, Promotion im Fach Wissenschaftssoziologie. Forschungsschwerpunkte: feministische Technikforschung, Bioethik und biomedizinische Technikfolgenabschätzung, Wissenschaftsforschung/ Social Studies of Knowledge (SSS)/ Science and Technology Studies (STS). Seit 2005 Leiterin der Abteilung Genderkompetenz der TU Wien. Derzeitiger Schwerpunkt ist der Aufbau von Erfahrungen sowie eines Netzwerkes für die verstärkte Einbeziehung von Genderwissen in Forschung und Lehre an der TU Wien.

Birgit Sauer studierte Politikwissenschaft und Germanistik an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen und an der Freien Universität Berlin/West. Im Jahr 1993 promovierte sie an der FU Berlin im Fach Politikwissenschaft, 2000 habilitierte sie sich im Fach Politikwissenschaft an der Universität Wien. Seit 2006 ist die Universitätsprofessorin am Institut für Politikwissenschaft der Universität Wien. Dort forscht sie zu den Themen Governance, Staat und Geschlecht, affektive Arbeit sowie Rechtsextremismus.

Ingrid Schacherl studierte Sozialwissenschaften mit Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Graz und arbeitet seither in interdisziplinären, anwendungsbezogenen Forschungsprojekten im Bereich der Genderforschung. Ihre Forschungsinteressen umfassen Hochschulforschung und Organisationsentwicklung: Gender Equality, Gleichstellungscontrolling und Hochschulgovernance sowie Bildungsforschung.

Karin Siebenhandl studierte Landschaftsplanung und -pflege an der Universität für Bodenkultur Wien. Es folgten mehrere Jahre Berufstätigkeit als

Landschaftsplanerin, ehe sie die wissenschaftliche Laufbahn an der Donau-Universität Krems einschlug und dort derzeit im Forschungsservice arbeitet. Ihre Forschungsschwerpunkte umfassen Informationsgestaltung im öffentlichen Raum (Schwerpunkt Verkehr), Zugangs- und Benutzungsaspekte (z.B. Genderaspekte) im IT Kontext, sowie Usability.

Anne Spitzley studierte Diplom-Sozialwissenschaften an der Universität Mannheim. Momentan arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Competence Center Innovationsmanagement am Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO in Stuttgart. Ihr Arbeitsgebiet umfasst vor allem die Themen Open Digital Innovation, Steigerung der Innovationsfähigkeit und der Einfluss von Diversity Management auf die Innovationsfähigkeit.

Angelika Striedinger studierte Soziologie an der Universität Wien und promoviert an der Wirtschaftsuniversität Wien im Jahr 2016. Sie arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Lehrende an beiden Universitäten. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Organisationssoziologie und Geschlecht, institutioneller Wandel und Gleichstellungsarbeit in Organisationen.

Anita Thaler studierte Psychologie, Erziehungs- und Bildungswissenschaften und Frauen- und Geschlechterforschung. Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am IFZ (Interuniversitäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur) in Graz, leitet den dortigen Forschungsbereich Frauen* – Technik – Umwelt, sowie die von ihr gegründete AG Queer STS und lehrt an den Universitäten Graz und Klagenfurt. Sie befasst sich in drittmittelfinanzierten Projekten u.a. Technik- und Wissenschaft unter Geschlechter- und queerfeministischen Aspekten.

Bärbel Thielicke ist seit 1987 als Werkstoffwissenschaftlerin am Fraunhofer Institut für Werkstoffmechanik in Freiburg tätig. 2011 wurde sie zur Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fraunhofer-Gesellschaft gewählt und ist seither Ansprechpartnerin und Impulsgeberin für alle gleichstellungsrelevanten Fragen, einerseits für die ca. 80 Beauftragten für Chancengleichheit an den Fraunhofer-Instituten und -Einrichtungen und andererseits für den Fraunhofer-Vorstand sowie alle internen Gremien.

Magdalena Wicher studierte Psychologie mit Schwerpunkt Umweltpsychologie und Genderforschung. Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am IFZ (Interuniversitäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur) in Graz im Forschungsbereich Frauen* – Technik – Umwelt, Mitglied der AG Queer STS und lehrt an der Universität Klagenfurt. Sie forscht u.a. zu ge-

schlechter-/sozial-gerechten Bildungsmaßnahmen und Technikentwicklungen sowie zu queer-feministischer Wissenschafts- und Technikforschung.

Andrea Wolfram studierte Soziologie und Politologie an den Universitäten Hannover und Regensburg. Sie arbeitet seit 2008 als stellvertretende Leiterin der Stabsstelle „Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management“ an der RWTH Aachen und war im Zeitraum 10/2014 bis 9/2016 Gastprofessorin für Gender und Diversity an der Leibniz Universität Hannover. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Gender Technology Studies sowie Wissenschafts- und Hochschulforschung.

Angela Wroblewski studierte Soziologie an der Universität Wien und absolvierte einen Master in Social Science Data Analysis an der University of Essex (UK). Sie arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für höhere Studien in Wien und hat dort auch die Funktion einer Gleichstellungsbeauftragten inne. Ihre Forschungsinteressen umfassen die Analyse und Begleitung von Gleichstellungspolitiken in Wissenschaft und Forschung sowie die Frage nach der Veränderung von sozialen Praktiken.

