

Zwischen Vorschriften, Anreizen und Rollenbildern: Gleichstellungsbezogene Handlungsorientierungen und Handlungsweisen von Professor/-innen

Ute Klammer

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist verfassungsrechtlich im Grundgesetz in Art. 3 Abs. 3 verankert, d. h. der Staat soll dort tätig werden, wo die Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch nicht erreicht ist. Dieser Verfassungsauftrag gilt auch für Hochschulen. In Anbetracht der Vielzahl einschlägiger Vorschriften, Förderprogramme und Anreizsysteme zur Gleichstellung in Forschung und Lehre, unter anderem im Rahmen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG, erstaunt es, dass die Gleichstellung im Wissenschaftsbetrieb, vor allem gemessen an dem Anteil von Wissenschaftlerinnen auf höheren Karrierestufen, nur sehr langsam voranschreitet. Unklar ist, was bei den hochschulischen Akteur/-innen in Bezug auf Gleichstellung tatsächlich ankommt, das heißt, welches Wissen sie bezüglich einschlägiger Vorgaben und Regelungen haben und wie dieses Wissen in Verbindung mit Geschlechter- und Rollenbildern ihr alltägliches berufliches Handeln beeinflusst. Der Beitrag geht diesen Fragen mit Bezug auf die Statusgruppe der Professor/-innen nach, denen im Rahmen ihrer Aufgaben in Forschung, Lehre und Personalmanagement eine hohe Bedeutung als Gatekeeper zukommt. Er basiert auf Zwischenergebnissen einer durch das NRW-Wissenschaftsministerium finanzierten qualitativen Studie, in deren Zentrum Interviews mit Professor/-innen unterschiedlicher Hochschulen und Fachkulturen sowie Gleichstellungsakteur/-innen an Hochschulen standen.¹

1. Gleichstellung an Hochschulen als Forschungsfeld

Der Begriff der *Gleichstellung* der Geschlechter verweist auf einen Prozess tatsächlich gleicher Teilhabe an persönlichen und beruflichen Entwicklungschancen aller Geschlechter in einer Gesellschaft. Der Begriff der Gleichstellung geht insofern über das Postulat der Gleichbehandlung hinaus, als letzteres lediglich auf die Vermeidung direkter und indirekter Diskriminierung verweist (Klammer 2017, S. 2). Gleichstellungspolitik als politisches, aber auch gesellschaftliches Handeln ist vielschichtig und komplex. Sie kombiniert Gesetze, Rechtsprechung und Verhaltensbeeinflussung durch Empfehlungen und Anreize („Nudging“) und basiert auf dem Zusammenspiel vieler Akteur/-innen. Charakteristisch ist ein unübersichtliches Nebeneinander von Regelungen, Initiativen und Akteur/-innen auf unterschiedlichen politischen und gesellschaftlichen Ebenen. Vielfach sind dabei „hard law“ und „soft law“ auf die gleichen Ziele orientiert. Dies gilt auch für die Organisation Hochschule, die einerseits den gesetzlichen Verpflichtungen, wie den jeweiligen Landesgleichstellungsgesetzen, verpflichtet ist, andererseits zunehmend mit spezifischen Initiativen und

¹ Projektteam: Ute Klammer (Projektleitung), Lara Altenstädter, Ralitsa Petrova-Stoyanov, Eva Wegrzyn. Die Zwischenergebnisse basieren auf der Arbeit aller Projektmitglieder.

Programmen zu tun hat, die Gleichstellung – insbesondere Frauenförderung – durch Anreize zu unterstützen suchen. Exemplarisch seien hier das so genannte „Professorinnenprogramm“ oder der Gleichstellungsfaktor im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe in NRW genannt, zahllose Initiativen der einzelnen Hochschulen wie Mentoring oder Girls’ (and Boys’) Days und nicht zuletzt die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG. Einen Eindruck von der Vielfalt der Vorgaben und Programme, die gleichstellungsbezogenes Handeln an Hochschulen beeinflussen (können), gibt Abbildung 1.

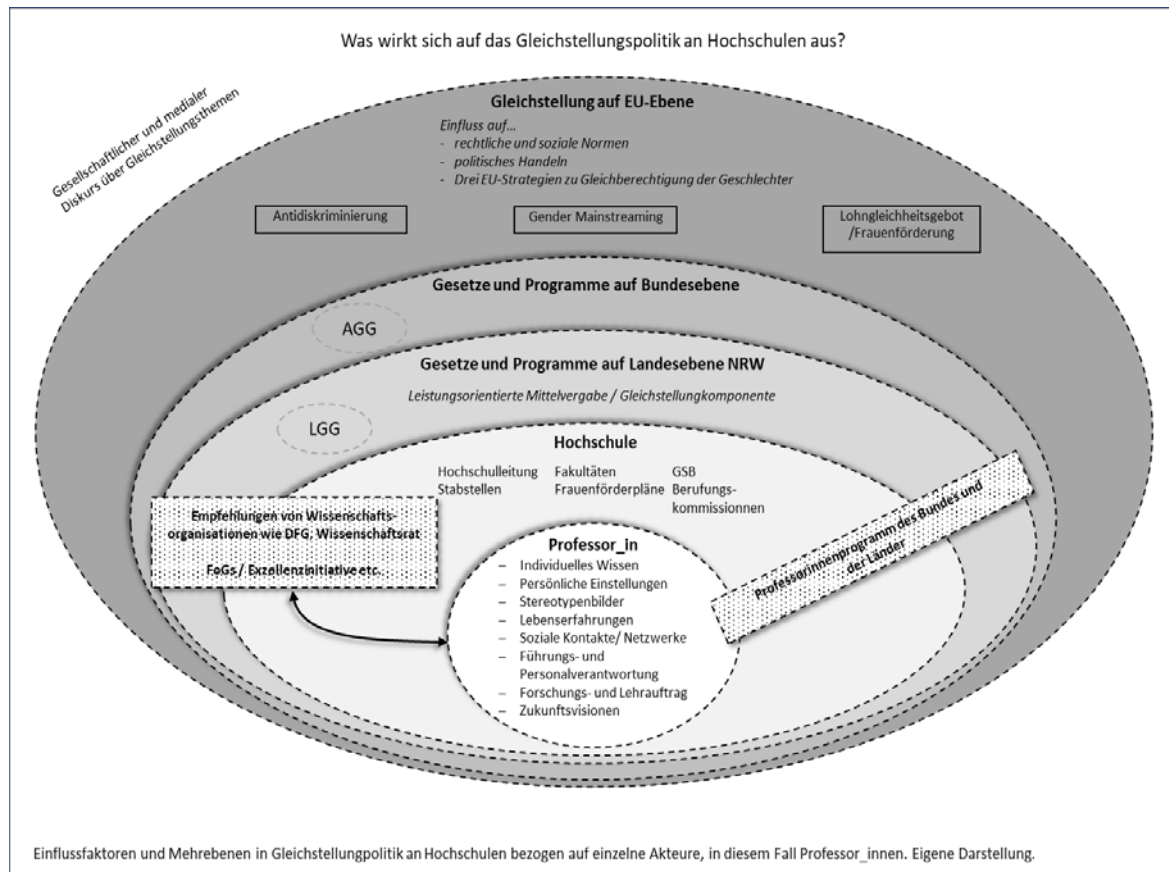


Abbildung 1: Institutioneller Rahmen und mögliche Einwirkungsfaktoren auf das Gleichstellungshandeln an Hochschulen
Quelle: Eigene Darstellung

Die Orientierung in diesem „Gleichstellungsdschungel“ verlangt selbst von Expert/-innen hohe fachliche Kompetenzen. Dies gilt erst recht für die hochschulischen Akteur/-innen, die vor der Herausforderung stehen, Gleichstellung in der Hochschule gesetzeskonform, diskriminierungsfrei und unterschiedlichen „Anrufungen“ entsprechend sicherzustellen. Dabei ist keineswegs nur an die „professionellen“ Gleichstellungsakteur/-innen, insbesondere die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen, zu denken. Eine Schlüsselrolle kommt vielmehr den Professor/-innen zu, die in allen ihren hochschulischen Kernaufgaben – in der Forschung (zum Beispiel in ihrer Funktion als Führungskräfte), in der Lehre (bspw. hinsichtlich der Ansprüche an eine gender- und diversitygerechte Didaktik), aber auch in der Selbstverwaltung (in Gremien, Berufungskommissionen etc.) – mit der Erwartung konfrontiert sind, Geschlechtergerechtigkeit zu

beachten und Gleichstellung zu fördern. Die Orientierungen und das gleichstellungsbezogene Handeln der Professor/-innen unterscheiden sich dabei, so die Annahme, von denen der qua Amt für Gleichstellung zuständigen Akteur/-innen wie auch untereinander. Bedeutsam hierfür dürfte sein, dass die gleichstellungspolitischen Erwartungen, die an Professor/-innen herangetragen werden, auf unterschiedliche Normen und Wertvorstellungen treffen, aber auch auf unterschiedliche Ausprägungen von Geschlechter- und Gleichstellungswissen.

In neueren deutschsprachigen Theoriedebatten der Frauen- und Geschlechterforschung hat das Konzept des *Geschlechterwissens* Bedeutung erlangt. Es bezeichnet das „Wissen über die vermeintlich natürliche und soziale Geschlechterdifferenz sowie die hierarchisierenden Geschlechterklassifikationen in einer Gesellschaft“ (Kahlert 2017, S. 2). Zentral ist dabei die Annahme einer reflexiven Beziehung von „Wissen, Handeln und gesellschaftlichen Entwicklungen“ (ebd.). Inwiefern bestehende Geschlechterverhältnisse reproduziert, transformiert bzw. konstruiert werden, hängt insofern nicht zuletzt von dem Wissen der Einzelnen ab. Damit spielt der Aspekt des Geschlechterwissens im Prozess der Gleichstellung und der Entwicklung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen eine zentrale Rolle, denn ein bestimmtes, normativ gerahmtes, reflektiertes *Geschlechter-* bzw. *Genderwissen* wird bei der Implementierung und Umsetzung von Gleichstellungspolitik als zentral angesehen (Dölling 2005; Wetterer 2009). Dies bedeutet, dass Akteur/-innen in Organisationen ein (basales) Wissen darüber haben sollten, was Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis bedeuten, wie diese entstehen und wie sie verändert werden können. Schließlich gelten grundlegende Kenntnisse der Geschlechterforschung und gleichstellungspolitischen Praxis als die Grundlage von *Genderkompetenz* als „spezifische Spielart des Geschlechterwissens“ (Kahlert 2017, S. 2). Genderkompetenz kann

als die Fähigkeit und die Motivation bezeichnet werden, soziale Zuschreibungen in Bezug auf Geschlecht auf Grundlage des Wissens über ihre Entstehung und ihre Auswirkungen auf gesellschaftliche Machtverhältnisse kritisch reflektieren zu können. Außerdem verweist der Begriff auf die Fähigkeit, das Wissen so anwenden zu können, dass das eigene Handeln zu einem Abbau von Ungleichheiten in den Geschlechterverhältnissen beiträgt (Wegrzyn 2014, S. [1]).

Innerhalb einer Gesellschaft kann Geschlechterwissen aber nicht als homogener Korpus gedacht werden. Vielmehr muss zwischen individuellem und kollektiv geteiltem Geschlechterwissen unterschieden werden. Dölling betont, dass Wissen als nicht nur rational und reflektiert, sondern auch unbewusst habitualisiert – zum Ausdruck kommend in Handlungen (auch Sprachhandlungen) – begriffen werden muss (Dölling 2005, S. 44ff).

Roski und Schacherl heben hervor, dass der Rückgriff auf sowohl Geschlechter- und Gleichstellungswissen im Zuge der letzten Hochschulreformprozesse zentral sei, wenn es darum geht, Gleichstellung an Hochschulen voranzutreiben (Roski, Schacherl 2014, S. 48). Eine wichtige Rolle haben hier die Leitungsebenen der Hochschulen in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsakteur/-innen.² Letztere verfügten über viel relevantes Wissen und Kompetenzen, erstere seien dazu angehalten, sich dieses anzueignen, was auch vielfach gelungen sei.

² Dabei handelt es sich z. B. um die zentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte, die Mitarbeiter/-innen des Gleichstellungsbüros oder einer Stabsstelle für Gleichstellung.

Unklar bleibt, wie das Verhältnis von Wissen über Gleichstellung und Geschlecht allgemein beschaffen ist. Es wird daher vorgeschlagen, den von Roski und Schacherl (2014, S. 51) verwendeten, jedoch nicht näher definierten Begriff des *Gleichstellungswissens* zu präzisieren und in Relation zum Konzept des Geschlechterwissens zu setzen. Gleichstellungswissen wird von uns in diesem Sinne gefasst als das Wissen über Normen, Institutionen und Maßnahmen zur Gleichstellung. Es ist analytisch von jenem des Geschlechterwissens zu trennen. Wie das Verhältnis zwischen Gleichstellungswissen und Geschlechterwissen beschaffen ist, also ob das eine das andere beeinflusst, ist eine empirisch offene Frage.

2. Methodisches Design der empirischen Studie

Unser Forschungsprojekt befasst sich vor dem skizzierten Hintergrund mit den folgenden Fragen: Welche Gleichstellungsmaßnahmen sind den Akteur/-innen in der Hochschule bekannt? Wie gehen die Einzelnen vor dem Hintergrund ihres individuellen Geschlechterwissens mit diesen um? Kann die Komplexität der Anforderungen und Erwartungen in puncto Gleichstellung zu einer Abwehrhaltung und Widerständen beitragen? Wie nehmen Professor/-innen die Erwartung, Gleichstellung zu befördern, im Kontext anderer an sie gerichteter Erwartungen, zum Beispiel dem Streben nach Exzellenz, wahr?

Die qualitativ angelegte Studie kombiniert verschiedene Bausteine. Zum einen wurden im Rahmen eines „Mappings“ Recherchen zu den vielfältigen, teils auf Gesetzen, teils auf „soft law“, Anreizen oder „nudging“ bestehenden Vorgaben und Instrumenten zur Gleichstellung von der EU über die nationale und Länderebene bis zu den ausgewählten Hochschulen recherchiert. Bezüglich der Hochschulen wurden Dokumentenanalysen durchgeführt und Selbstberichte und Internetauftritte bezüglich Gleichstellungskonzepten und -maßnahmen ausgewertet. Ziel war es, den komplexen, vielschichtigen Gesamtrahmen im Gleichstellungsbereich existierender und möglicherweise das Handeln hochschulischer Akteur/-innen beeinflussender Regelungen zu rekonstruieren. Zur Schärfung des Blicks auf das Gleichstellungswissen und -handeln an Hochschulen wurden leitfadengestützte Interviews mit hochschulischen Gleichstellungsakteur/-innen geführt. Im Zentrum der qualitativen empirischen Studie standen problemzentrierte Leitfadeninterviews mit insgesamt 40 Professor/-innen unterschiedlicher Fächergruppen³ teils mit, teils ohne eigene Erfahrung mit DFG-geförderten Forschungsprojekten aus vier Universitäten in NRW. Kriterien zur Auswahl der Universitäten, an denen Professor/-innen befragt wurden, waren ihre Platzierung im Ranking des DFG-Fördervolumens (2008 – 2010) und die Einstufung der Hochschulen im Programm FoGs sowie im CEWS-Ranking (2013). Ihre dortige Platzierung wurde im Vorfeld als relevant eingeschätzt, da die DFG als größter und wichtigster Drittmittelgeber mit der Einführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FoGs) im Jahr 2008 bewusst das Ziel verfolgte, Gleichstellung stärker in den Fokus der hochschulischen Akteur/-innen, insbesondere auch der antragstellenden Professor/-innen, zu rücken (DFG 2018a, b). Es wurden aus den Universitäten des FoGs-Programms jeweils zwei

3 Sample der Professor/-innen: n=40, davon 23 Männer und 17 Frauen; acht Männer aus MINT, sechs Frauen aus MINT; neun Männer aus RWS, sechs Frauen aus RWS; sechs Männer aus Sprach- und Kulturwissenschaften, fünf Frauen aus Sprach- und Kulturwissenschaften.

Hochschulen mit einem geringen und mit einem hohen DFG-Fördervolumen ausgewählt. Die ausgewählten Hochschulen befanden sich im CEWS-Ranking⁴ im mittleren Bereich.

Theoretisch stützt sich die Studie auf bereits in anderen Studien zu Geschlecht und Hochschule verwendete Ansätze wie „Gendered organisation“ (Acker) und „New Public Management“, ergänzt diese aber für die empirische Analyse um den „Multi-Level-Governance“-Ansatz sowie den „Akteurzentrierten Institutionalismus“ (Mayntz und Scharpf), der die bisherigen analytischen Dimensionen von und theoretischen Perspektiven auf Gleichstellungspolitik erweitert.

3. Ausgewählte Ergebnisse

Im Folgenden werden ausgewählte (Zwischen-)Ergebnisse dargestellt. Dabei liegt der Fokus zum einen auf der Frage, wie die befragten Professor/-innen grundsätzlich Geschlechterunterschiede in der Gruppe der Professor/-innen wahrnehmen und zu erklären versuchen. Zum anderen wird beleuchtet, wie sie sich zu Gleichstellungsmaßnahmen allgemein positionieren, welche sie als relevant ansprechen und wie sie die FoGs wahrnehmen und beurteilen.

3.1 Die Wissenschaft – eine Kampfarena?

Das Wissenschaftssystem wird von vielen der Befragten als Raum der Statuskämpfe konstruiert. Exemplarisch schildert es Professorin P19 als ein Abbild der Gesellschaft mit einem Nadelöhr, welches sich in der Post-Doc-Phase befindet. Dieses Nadelöhr funktioniert wie eine Tür. Sie glaubt nicht, „dass es einen Schlüssel gibt“, dass jedoch zum Hineinkommen das „Männlichsein“ einen Vorteil darstelle:

Ich meine, der Kampf wird ja – in der Post-doc-Phase geht der Kampf ja wirklich los, das ist ja ein Nadelöhr [genau] um die Stellen. [Ja] und dann wird natürlich so was, dass eine Frau eben mehr Mühe hat, als kompetent wahrgenommen zu werden, spielt dann sicher auch eine Rolle, glaube ich [mhm] bei solchen Stellenentscheidungen, dass sich dann doch mehr – also dass männlich sein da immer noch ein Vorteil auch ist. [Mhm] und bei den Professuren habe ich ja schon gesagt, oder – ich meine, von Mint-Fächern oder so will ich ja gar nicht reden. Da ist das [mhm] sicher alles noch viel extremer. Aber ich glaube nicht, dass es einen Schlüssel gibt (P19, Z 531 f).

3.2 Familie und Kindererziehung als zentrale Herausforderungen (nur) für Frauen

Geht es um Erklärungsansätze für die unterschiedliche Positionierung von Männern und Frauen in der Wissenschaft, so wird vor allem (auch) auf familiäre Verpflichtungen und biologistische Erklärungsmuster rekurriert. Kindererziehung gilt in den Positionierungen der Professor/-innen als Aufgabe, die primär von Frauen übernommen wird. Als Faktor, der Vätern gegenüber Nicht-Vätern in den Karrierewegen benachteiligt, kommt das Thema nicht vor.

4 Das CEWS-Ranking ist ein Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, das vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung mit dem Ziel vorgelegt wird, die Leistungen der Hochschulen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Hilfe quantitativer Indikatoren kontinuierlich zu vergleichen.

Frauen sind nach wie vor diejenigen, die die Kinder bekommen und die Verantwortung, die dadurch gegeben sei, „werden wir auch nicht verändern können.“ Veränderbar sei, dass sich mehr Männer an der Erziehung der Kinder beteiligen können. Dennoch würde eine biologisch bedingte Verantwortung bestehen bleiben: „Kinder kriegen wir und nicht die Männer“ (P6). Die Schwangerschaft bewirke, dass die betreffenden Frauen „zwangsläufig“ ausfielen:

Das heißt [I: mhm], wir fallen durch die Mutterschutzzeiten zwangsläufig aus [I: mhm], ja? wir laufen neun Monate mit dem kleinen Wesen rum. ja, bei dem einen geht es völlig problemlos, die kriegen ihre Kinder zwischen Kaffee und Abendbrot und die anderen haben unheimlich Probleme [I: mhm]. das heißt, wir haben auch hohe Krankenzeiten. man fühlt sich nicht gut, man ist vielleicht nicht so leistungsfähig [I: mhm]. das fällt bei Männern weg [I: mhm]. das sind allein wir. und deshalb werden wir nie dieses Bild hinkriegen oder nie das so hinkriegen, dass das völlig von uns losgelöst wird, von uns Frauen. Kinder kriegen wir [I: mhm], nicht die Männer (P6, Mutter eines Kindes, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, steht kurz vor der Emeritierung).

Zugleich wird aber auch betont, dass die Hochschule für Frauen im Vergleich zur Wirtschaft ein guter Arbeitsort sei: „Wenn ich in der freien Wirtschaft bin, kann ich mir nicht leisten, eine Zeitlang auf halbe Stelle zu gehen oder auszuklinken, weil ich ein Kind bekomme [I: mhm]. oder für die – in der ersten Zeit für mein Kind da sein will [I: mhm]. das kann ich aber an einer Hochschule“ (P6).

Die Bedingungen an der Hochschule erweisen sich insofern aus Sicht der Interviewten als ambivalent für Frauen mit Familienaufgaben: Einerseits sind wissenschaftliche Karrieren so konzipiert, dass Frauen hier durch familiäre Verpflichtungen nicht Schritt halten können. Andererseits verschafft die Universität als Teil des öffentlichen Dienstes durch die Autonomie, die zumindest Professor/-innen in der Gestaltung ihres Arbeitsalltags haben, durchaus Freiräume, Beruf und Familie zu vereinbaren.

3.3 Ausschlüsse von Professorinnen aus „mächtigen“ Positionen

Sowohl von Professorinnen als auch von Professoren wird eine Rangordnung innerhalb der Professor/-innenschaft beobachtet, die entlang des Geschlechts verläuft. Die männliche Herrschaft wird dabei als eine Art soziale Regel betrachtet, die sich sogar unter dem unbewussten Zutun von Frauen einstelle. Erklärungsversuche für den Ausschluss von Frauen werden zum einen auf der individuellen Ebene gesucht, indem in den Interviews immer wieder Frauen und Männern stereotype Eigenschaften und Motive zugeschrieben werden. Männliche Kollegen werden beispielsweise von den Professor/-innen als stark, handlungsmächtig und risikobereit agentiviert, die andere Antriebsmomente hätten als Frauen. Frauen wird in einigen Interviews eine geringere Machtaffinität oder auch ein stärkeres Bedürfnis nach Sicherheit unterstellt. Daneben gibt es jedoch auch Professor/-innen, die Erklärungsansätze auf der Meso- und Makroebene formulieren, indem unter anderem Ursachen in der Struktur des Wissenschaftssystems thematisiert werden. So thematisiert P19 (weiblich) im Interview die vermuteten Antriebsstrukturen und Motive von Frauen und Männern:

Macht versus Freiheit. [Ja] ne, also wenn ich mein – den – das – den – das Haupt-, wichtigste an diesem Professorenjob ist ja, dass man dem Gr-, vom Grundgesetz geschützt ist und es gibt ja keinen so freien Beruf [Job] wie diesen auch. Wenn man natürlich in Zwängen und Strukturen ist, [mhm] aber letztlich ist das ja eine unheimlich hohe Freiheit, sich inhaltlich aussuchen zu können, was man macht. Und viel –

und eben letztlich auch keinen Vorgesetzten in solchen Fragen [...] Das ist doch Wahn- [ja] Wahnsinn. ja, aber man kann es eben auch als Machtstatus – ich jette durch die Welt und bin ein toller Hecht und alle beten mich an [...] vielleicht ist das auch ein bisschen geschlechtsspezifisch verteilt (P19, Z 1100-1117).

Die wahrgenommenen unterschiedlichen Verpflichtungen, aber auch Prioritäten und Motivationen von Frauen werden zur Erklärung dafür herangezogen, dass sich Frauen häufiger entscheiden, dem durch Kampf und ständige Bewährung gekennzeichneten System Hochschule den Rücken zu kehren und sich anderweitig zu orientieren (so P19). Für den Aufstieg auf die professorale Ebene scheint also eine gewisse Passung nötig zu sein, die eher einem männlichen Habitus entspricht. Abbildung 2 fasst illustrierend zusammen, wie das Wissenschaftssystem aus Sicht einiger der befragten Professor/-innen funktioniert und wie sie sich den Ausschluss von Frauen zu erklären versuchen.

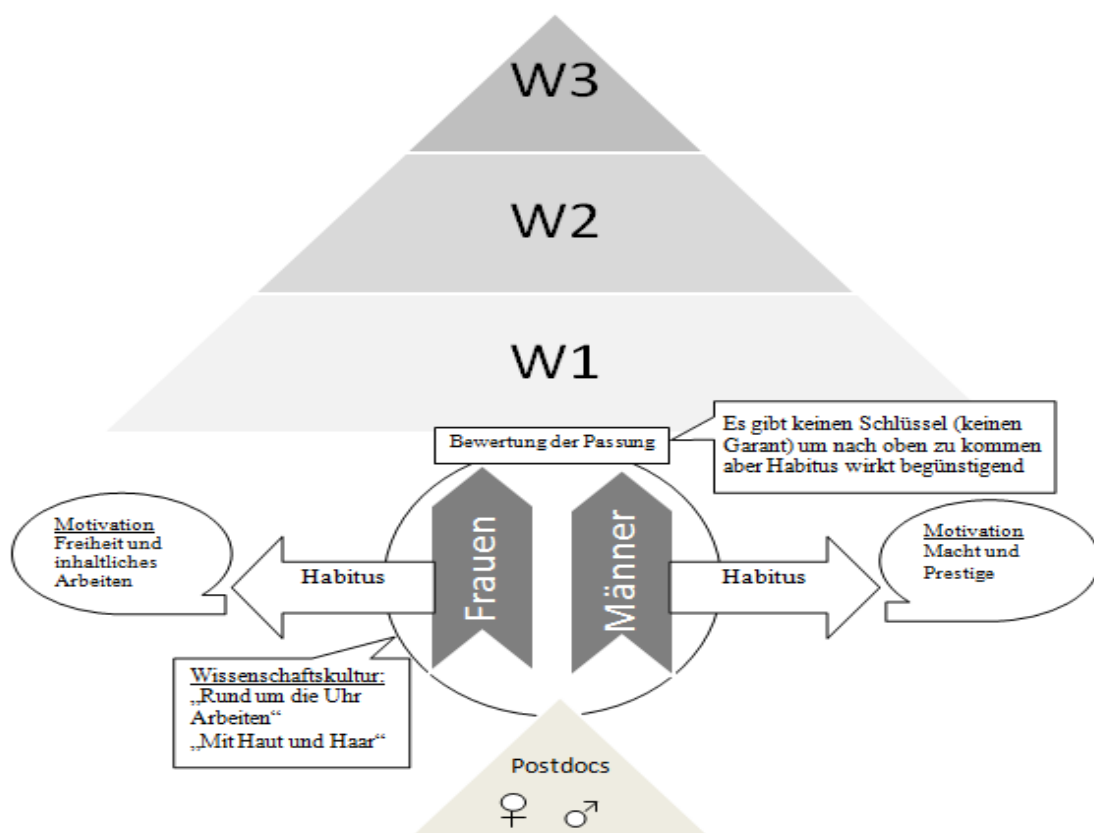


Abbildung 2: Geschlechtsspezifische Differenzen im Wissenschaftssystem aus Sicht von Professor/-innen

Quelle: Eigene Darstellung auf der Basis von Interviewmaterial

Trotz allem sind sowohl Frauen als auch Männer der Ansicht, dass sich in den letzten Jahren viel in Richtung Gleichstellung bewegt habe.

3.4 Wie erleben Professor/-innen Gleichstellungsmaßnahmen und wie beurteilen sie diese?

Überwiegend stehen die interviewten Professor/-innen beiderlei Geschlechts Gleichstellungsmaßnahmen grundsätzlich positiv oder zumindest ambivalent gegenüber. Auch wenn eine gewisse Selektivität der Interviewpartner/-innen, die sich zur Teilnahme bereit erklärt haben, zu vermuten ist, wird deutlich: Das Thema Gleichstellung ist auf der professoralen Ebene angekommen. Die hiermit verbundenen Ziele werden grundsätzlich als legitim angesehen – nicht allerdings alle Instrumente, über die unterschiedliches Wissen und unterschiedliche Einschätzungen bestehen.

Die Gleichstellungsbeauftragte

Die Sichtbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten, aber gleichzeitig auch das Einrichten einer solchen Position in der Hochschule als eine gleichstellungsorientierte Maßnahme wird in der großen Mehrzahl der Fälle (in 31 Interviews) ohne expliziten Anstoß durch die Interviewerin thematisiert und zumeist an erster Stelle benannt. Stark wahrgenommen wird die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit, konkret bei der Veröffentlichung von Daten und Fakten auf der Website der Universität, aber auch durch ihre Präsenz in Berufungskommissionen. Fast alle befragten Professor/-innen äußern sich dabei positiv über die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten:

In meinem [Bereich ist es so], dass man da ungefähr auf vierzig Prozent weibliche Bewerberinnen [I: mh] kommt und entsprechend wird eigentlich in der Regel auch eingeladen. und da ist der Einfluss, also, auch der Gleichstellungsbeauftragten, die darauf dringt, das zu tun, finde ich sehr heilsam [I: mh]. also, auf diese Art und Weise gibt es keine impliziten Vorannahmen, dass Männer das irgendwie besser können, und die dann=[I: mh] die dann da auf diese Art und Weise wirkt (P4, Z 181-191).

In ihrer Funktion als Beraterin und Austauschpartnerin wird die Gleichstellungsbeauftragte geschätzt und es wird Wert darauf gelegt, von ihrer Genderkompetenz Gebrauch zu machen. P34 spricht von einem effektiven „Schulterschluss“ (P34, Z 550) zwischen Dekanat und Gleichstellungsbeauftragter. Auch P16 thematisiert die Wichtigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Funktion als „Beraterin“ und berichtet aus einer von ihr geleiteten Berufungskommission: „ich fand das auch sehr erfrischend, noch mal von dieser Seite aus einen anderen Blick auch noch mal auf das zu bekommen, was wir betrieben haben in dieser Berufungskommission“ (P16, Z 240-244).

Kritisch werden die Arbeitsbelastung der Gleichstellungsbeauftragten und ihre Einflussmacht gesehen. Dabei kritisiert P9 konkret, dass die Gleichstellungsbeauftragte nicht standardmäßig ein Stimmrecht habe und damit auch geringere Einflussmacht. Die optimale Konstellation sei, wenn eine Professorin auch Gleichstellungsbeauftragte sei, da sie ansonsten oft abhängig und „in ihren Entscheidungen [...] sehr gebunden“ sei (P9, Z 362-363). Auch P21 thematisiert, dass Gleichstellungsbeauftragte oft Personen ohne starke „Durchsetzungskraft“ seien, „die nicht viel zu sagen haben“ (P21, Z 155-158). Gegensätzlich äußert sich P31:

Gleichstellungspolitische Akteure agieren machtbewusst und nutzen ihre Position zu vielfältigen Formen der Einflussnahme, zum Beispiel wenn Gleichstellungsbeauftragte (0:04:00) auch von – die auch nicht Mitglieder der Fakultät sind, also zum Beispiel zentrale Gleichstellungsbeauftragte in einem

Berufungsverfahren sich nicht nur zu gleichstellungspolitischen Fragen äußert, sondern auch inhaltlich in die Diskussion eingreift und diese mitgestaltet (P31, Z 75-85).

Kritisch gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Funktion äußerten sich nur zwei Personen (P7 und P14). P7 kritisiert, dass die Gleichstellungsbeauftragte starke „Schlagseite“ hätte als „Frauenbeauftragte“ und sie auch „so rüber kommen würde“ (P7, Z 90-93). P14 (früher selbst Frauenbeauftragte – „damals hieß das noch so“) spricht davon, dass Frauenbeauftragte eine Berechtigung zu „BEGINN der Frauenförderung“ (P14, Z 52) gehabt hätten, jedoch mittlerweile besonders in den Geisteswissenschaften stärker auf „Geschlechtergerechtigkeit“ geachtet werden müsse. Damit schwingt unterschwellig die Mahnung mit, dass es zu keiner Benachteiligung der Männer kommen sollte.

Geschlechtergerechte Sprache

Sprache bestimmt, was wir wahrnehmen, welches Bewusstsein wir von uns und der Welt haben. Dabei kann Sprache als dynamisch bezeichnet werden, indem sie einem stetigen Aushandlungsprozess unterworfen ist. Welcher Sprachgebrauch jeweils als richtig, normal oder korrekt gilt, ist abhängig von den gesellschaftlichen Dynamiken und den hier herrschenden Diskursen, die bestimmen, wer die Definitionsmacht hat.

In den Interviews verwendet die überwiegende Zahl der Befragten bewusst zumindest in Teilen des Interviews eine geschlechtergerechte Sprache oder geschlechtsneutrale Formulierungen. Weniger als ein Viertel der Befragten (8 Personen), und zwar gleichermaßen Frauen (4) wie Männer (4), nutzen im Sprachgebrauch nur die männliche Form, wenn eigentlich beide Geschlechter gemeint sind. An der geschlechtergerechten Sprache scheiden sich jedoch die Geister: Während elf Befragte die Bedeutung einer geschlechtergerechten Sprachverwendung hervorheben, finden sich zugleich neutrale, ambivalente, aber ausschließlich bei Männern (4) auch ausdrücklich ablehnende Haltungen. P4 formuliert konkret, dass er dem „Gleichstellungsjargon“ ablehnend gegenüber stehe („den mag ich nicht“) und fügt erklärend hinzu, dass er ihn sprachlich oft „unglaublich unangenehm“ fände. Durch eine solche Gestaltung der Sprache könnten die Machtverhältnisse nicht maßgeblich verändert werden:

Das führt zu=zu=zu=zu unglaublich hässlichen- also, zu unglaublich hässlichen Formulierungen. Also, es ist – ich schreibe meine Texte so nicht [I: mhm], ja. Also, das ist- nein, das ist= [I: ist es] das ist – also, da=da sträubt sich mir ästhetisch alles [I: mhm]. Das ist so – das ist grauenhaft. Das ist eben kein Deutsch, das ist=das ist irgendeine=das ist irgendeine seltsame Sprache, ja, ja (P4, Z 851 f.).

Er verwendet in dieser kurzen Aussage drei Mal den Begriff „unglaublich“, womit er seine ablehnende Haltung unterstreicht.

Quoten: Das Spannungsverhältnis von Gleichstellung und Bestenauswahl

Als zentrales Motiv zieht sich durch viele Interviews, dass die interviewten Professor/-innen Gleichstellungspolitik als in Konflikt stehend zum Prinzip der „Bestenauswahl“ bzw. „Exzellenz“ sehen. Zwar positioniert sich niemand explizit gegen Gleichstellung. Gekoppelt ist dies jedoch oft mit der Aussage, dass der Weg dahin nicht dadurch beschritten werden könne, dass das „eherne Prinzip“ der Bestenauswahl aufgegeben werde:

Wo es negative Stimmen gibt, die sich wahrscheinlich, wie sie mir berichtet haben, ja sie auch im anderen Umfeld gehört haben, wenn es zu Zielkonflikten kommt [I: mhm]. ne? und im=im Rahmen, wo die Professorinnen und Professoren mit dabei sind, ist das natürlich, sag mal, Besetzungsverfahren, wo es dann mal so ein altes, ehernes Prinzip gibt, die Bestenauswahl. (P3, männlich, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Z. 71 f.).

Als zentrale Konfliktfelder werden Besetzungsverfahren genannt und teilweise werden konflikthafte Situationen geschildert, wie z. B. dass das Rektorat, um Mittel aus dem Professorinnenprogramm zu erhalten, die Fakultät erpresst habe, sich für die zweitplatzierte Kandidatin zu entscheiden. Der von der Mehrheit der Professor/-innen favorisierte Kandidat konnte nur berufen werden, indem die Fakultät eigene Mittel für die Berufung bereitstellte. Das Rektorat und das Landesministerium würden auf diese Weise die Autonomie der Fakultät untergraben und diese zwingen, sich, um die eigentlich gewünschte und in ihren Augen geeignete Person berufen zu können, zu „kannibalisieren“ (P3). Anti-Diskriminierung und Bestenauswahl werden vielfach als Antagonismus gesehen, der aber als solcher nicht klar von Rektorat und Ministerium kommuniziert werde. Ähnliche Auffassungen finden sich vereinzelt auch bei weiblichen Interviewpartnerinnen:

Dass man sich bemüht, eine Gleichstellung der Gesch- bei den – unter den Geschlechtern hinzukriegen, finde ich in Ordnung [I: mhm]. was mich gegenwärtig massiv stört, ist, dass auf Biegen und Brechen mit diesen Quoten gearbeitet wird [I: mhm]. weil ich denke, in vielen Bereichen führt das dazu, dass wir langsam an eine Männerquote denken müssen, weil nicht mehr der Beste, die Beste ausgewählt wird [I: mhm], sondern es sind zwei Bewerber da und wenn sie in etwa gleich sind, dann nehmen wir mal die Frau, um allen Anforderungen gerecht zu werden. und das finde ich nicht gut (P6, weiblich, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften).

Kritik richtet sich dabei vor allem gegen das Instrument der Quoten, wobei auffällt, dass diese teilweise unkorrekt und ohne Bezugnahme auf das Kaskadenmodell dargestellt werden – ob dies auf mangelnder Information beruht, oder der beabsichtigten Diskreditierung des Instruments dient, muss offen bleiben. Gleichzeitig werden die Prinzipien der „Bestenauslese“ und „Exzellenz“ weder inhaltlich gefüllt noch hinterfragt.

3.5 Welche Bedeutung wird den FoGs zugemessen?

In der Forschungsliteratur wird die Bedeutung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (FoGs) hervorgehoben (zum Beispiel Blome et al. 2013, S. 142). Sie hätten einen starken Appellcharakter, v. a. im Zuge der Beantragung von SFBs. Die DFG selbst bilanziert in ihrer Selbstevaluationsstudie, dass die in 2008 formulierten Standards eine „legitimatorische und diskursive Wirkung entfaltet“ hätten, das heißt, dass „exzellente Forschungsbedingungen“ nun diskursiv auch mit Gleichstellung verbunden seien (DFG 2018b, S. 96). Der Erfolg bilde sich darin ab, dass die Thematik „Gleichstellung“ durch die Implementation der FoGs im Zeitraum 2009 – 2013 auf der Leitungsebene von Hochschulen durch Organisations- und Strukturmaßnahmen verankert worden sei (DFG 2018b, S. 96).

Die von uns befragten hochschulischen Gleichstellungsexpert/-innen halten die DFG und ihre Bemühungen in Sachen Gleichstellung samt des Programms FoGs ebenfalls für sehr gewinnbringend

für die hochschulische Gleichstellungspolitik und betonen, dass das Thema Gleichstellung durch die DFG in Bereiche „reingetragen“ wurde, die vorher „immun“ dagegen waren:

Also, sagen wir mal so, wenn die DFG sagt „springt“, dann springt die Hochschule. [Die] DFG ist ja eine hochangesehene Wissenschaftsorganisation und wenn die so etwas sagt, dann wird das sehr sehr sehr ernst genommen. Und mit der Einführung der FoGs war ja auch dann die Notwendigkeit gegeben, sich mit einem Gleichstellungskonzept zu positionieren. Und es war auch von Anfang an klar, die DFG hatte keinen Zweifel dran gelassen, dass dann auch wieder nachgefragt wird und nochmal kontrolliert wird. Und die DFG hat eine, das war ja sehr geschickt mit den FoGs verknüpft, [...], ein Benchmarking auch in Gang gesetzt, in dem sie die Hochschulen ja in verschiedene Kategorien dann eingeteilt hat (Gleichstellungsbeauftragte 2, Z. 454-461).

Andererseits wird konstatiert, dass viel davon eine Imagefrage der Unis sei und keine grundlegende Veränderung der Haltung zu Gleichstellungsthemen stattgefunden habe.

Welche Bedeutung haben die FoGs nun für Professor/-innen?

Auf die (direkte) Frage hin, ob die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG bekannt seien, zeichnen sich drei Gruppen ab: Die FoGs sind 1) unbekannt, daher keine Einschätzung (n=28); 2) bekannt, aber nicht relevant für die eigene Arbeit (n=6); 3) bekannt und für wichtig erachtet (n=3). In den drei verbleibenden Interviews ergab sich kein Bezug zu den FoGs. Entgegen der Erwartung kannte also die deutliche Mehrheit der interviewten Professor/-innen (28) die FoGs der DFG *nicht*. Zumindest für diejenigen Akteur/-innen, die in ihrer Forschungstätigkeit keinen DFG-Bezug haben, scheint die von der Literatur und der DFG selbst postulierte Bedeutung der FoGs demnach zweifelhaft. Nur drei Interviewte erachteten sie dezidiert als sinnvoll. Jene, die sie kennen, bringen zumeist eine ambivalente Haltung zum Ausdruck. Dies wird dadurch sichtbar, dass viele die DFG als treibende Kraft für Gleichstellung ‚anpreisen‘, für die eigene Arbeit aber keine direkten Zusammenhänge mit den von der DFG initiierten Maßnahmen sehen. Teilweise wird sogar Kritik geübt:

Als Forscherin finde ich einen anderen Punkt sehr viel problematischer. Es nutzt nicht sehr viel, wenn die DFG diese tollen Gleichstellungsmaßnahmen überall mit zur Auflage macht [I: mhm], wenn in der Forschung Fragen der Genderforschung viel zu wenig berücksichtigt werden. Damit meine ich jetzt nicht, die DFG soll jetzt die Auflage haben, dass mindestens so und so viel Projekte im Bereich [I: mhm] der Genderforschung sich verorten müssen. Aber wenn man sich in der – umschaut einfach, wie viele Projekte mit Genderfokus werden von der DFG gefördert, dann sind die so verschwindend gering, dass sie in der Tat fast nicht vorhanden sind (P5, Z. 1052-1067).

P14 (w, Sprach- und Kulturwissenschaften, DFG-Gutachterin) kennt die FoGs, betont aber, dass DFG-Gleichstellungsmaßnahmen und FoGs bei Einzelanträgen keine Rolle spielten:

Also bei uns spielt das überhaupt keine Rolle. Und das halte ich auch für ganz richtig. [mhm] Also vielleicht ist das nicht GANZ richtig. Das spielt eine Rolle, wenn wir Graduiertenkollegs beurteilen und wenn wir SFBs beurteilen. [...] Bei Einzelanträgen spielt es überhaupt keine Rolle, weil da zählt sozusagen der fachwissenschaftliche Antrag. Und da will ich – würde ich auch, ich glaube, bis zum UNTERGANG der Welt dran festhalten wollen [...] da muss der fachwissenschaftliche Antrag eine Rolle spielen (P14, Z. 797-824).

Es lässt sich somit festhalten, dass die FoGs im hochschulischen Alltag nicht die breite Bedeutung und Wirkmacht zu haben scheinen, die ihnen von den professionellen Gleichstellungsakteur/-innen, aber auch in der einschlägigen Forschung zu Gleichstellung an Hochschulen zugeschrieben wird.

4. Resümee

Wie unsere Studie deutlich macht, ist die (hochschul-)politische Thematisierung allein kein hinreichendes Indiz für das Gewicht und die Durchsetzungskraft von Gleichstellungszielen. Andererseits zeigt sich, dass die Themen Frauenförderung und Gleichstellung unabhängig vom attestierten „Gleichstellungsniveau“ der Hochschule, aber auch unabhängig von der Fachzugehörigkeit und dem Ausmaß an DFG-Forschung bei allen interviewten Professor/-innen „angekommen“ sind. Aus den bisherigen Auswertungen lassen sich einige Erkenntnisse ableiten:

- Professor/-innen nehmen an der Hochschule deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen wahr.
- Diese werden vor dem Hintergrund der Interpretation wissenschaftlicher Karrieren als ständiger Bewährungsprobe und der Hochschule als „Kampfarena“ vielfach biologistisch bzw. durch unterschiedliche geschlechtsspezifische Präferenzen erklärt.
- Das Thema „Gleichstellung“ wird – mit unterschiedlichem Gewicht – in allen wichtigen Arbeitsfeldern von Professor/-innen (Forschung, Lehre, Personalführung, Selbstverwaltung usw.) als gesellschaftliches und hochschulisches Anliegen grundsätzlich akzeptiert.
- Es bestehen allerdings Vorbehalte gegenüber bestimmten Instrumenten: Kritisiert werden insbesondere (mit teilweise unzutreffender Darstellung) Quoten, die als Widerspruch zur Exzellenz gesehen werden.
- Die FoGs der DFG haben für das Handeln von Professor/-innen im Hochschulalltag ein geringeres Gewicht, als vielfach angenommen wird.

Bei der Weiterentwicklung gleichstellungspolitischer Ansätze an den Hochschulen wird es darauf ankommen, diese stärker als bisher in ihrem Zusammenwirken, aber auch vor dem Hintergrund vorherrschender Geschlechterbilder, allgemeiner Entwicklungen wissenschaftlicher Karrieren und des Arbeitsplatzes Hochschule sowie insbesondere der Kommunikation zu „Exzellenz“ zu reflektieren.

Literatur

Blome, Eva, Alexandra Erfmeier, Nina Gülcher, Sandra Smykalia. 2013. Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Von der Frauenförderung zum Diversity Management? Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2018a): Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Umsetzung und Wirkungsweisen. http://www.dfg.de/dfg_profil/

zahlen_fakten/evaluation_studien_monitoring/studien/studie_standards/index.html (Zugriff: 27. April 2018).

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2018b): Informationen zum Entstehungs- und Umsetzungsprozess der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2008 – 2013. http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/umsetzungsprozess/index.html (Zugriff: 01. Mai 2018).

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

Kahlert, Heike. 2017. Interdependenz und/oder Differenz? Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung unter Bedingungen der neuen Governance der Wissenschaft. In Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft, Hrsg. Andrea Löther und Birgit Riegraf, 139–157. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Klammer, Ute. 2017. Gleichstellungspolitik: Wo Geschlechterforschung ihre praktische Umsetzung erfährt. In Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Geschlecht und Gesellschaft, Hrsg. Beate Kortendiek, Birgit Riegraf, Katja Sabisch. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12500-4_108-1 (Zugriff: 14. Februar 2019).

Roski, Melanie und Ingrid Schacherl. 2014. Die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit im Reformprozess: Ausbau von Gleichstellungswissen und Genderkompetenz in Hochschulen. GENDER 6 (1): 44–64.

Wegrzyn, Eva. 2014. Genderkompetenz. Gender-Glossar. <https://gender-glossar.de/glossar/item/27-genderkompetenz> (Zugriff: 14. Februar 2019).

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

Prof. Dr. Ute Klammer

Geschäftsführende Direktorin Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
ute.klammer@uni-due.de