

Anne Schlüter

EIN GENDERSENSIBLER BLICK AUF NETZWERKE IN DER WISSENSCHAFT

Entwicklung, aktuelle Situation und
Möglichkeiten der gleichstellungs-
politischen Intervention

ABSTRACT

Es gibt heute mehr Professorinnen denn je. Diese Entwicklung lässt sich nicht nur durch die gezielte Besetzung der Stellen mit Frauen* erklären, sondern ist vor allem durch kritische Frauenstudien respektive Gender Studies erreicht worden, die strukturelle und umfangreiche Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft kritisier(t)en. Der Beitrag skizziert, welcher langer Weg zurückgelegt wurde, um Mädchen und Frauen Zugang zur schulischen Bildung, dem Abitur und den Einzug in die Universitäten zu ermöglichen. Mit Verweis auf ihre ‚Natur als Hausfrau und Mutter‘ wurde Frauen abgesprochen, über den erforderlichen wissenschaftlichen Habitus zu verfügen. Diese Argumentation diente dazu, Frauen von Tätigkeiten im universitären Bereich fernzuhalten und bestehende Machtstrukturen zu erhalten. Um diese Strukturen zu durchbrechen, bedarf es mehr als einzelner Appelle und finanzieller Anreize. Es braucht politische und materielle Ressourcen und vor allem engagierte Wissenschaftlerinnen.

In der Betrachtung gleichstellungspolitischer Interventionen wird ein besonderes Augenmerk auf formelle und informelle Netzwerke in der Wissenschaft gelegt, von denen Frauen und andere marginalisierte Personen mehrheitlich ausgeschlossen werden. Die (außer-) universitäre Vernetzung ist umfangreich und potenziell unübersichtlich. Durch homosziale Kooptation wird zudem eine männlich dominierte Organisationskultur erhalten, die bestehende Machtverhältnisse reproduziert. Frauen sind zwar mittlerweile in der Wissenschaft in allen Bereichen vertreten, bleiben jedoch häufig weiterhin von Führungs- und Entscheidungspositionen ausgeschlossen, sodass die Gestaltungs- und Definitionsmacht im bestehenden System unverändert bleibt. Ein geschärfter und kritischer Blick sollte sich daher auf das noch nicht Erreichte richten, um gleichstellungspolitische Interventionen auch in Zukunft gezielt einzusetzen.

1 Einleitung

Ich habe es geschafft. Ich wurde Professorin. Und ich war es sehr gern. Heute schaue ich zurück auf eine gesellschaftliche Entwicklung in den letzten Jahrzehnten, die sich beschreiben lässt als struktureller und kultureller Wandel der Organisation auf verschiedenen Ebenen im sozialen Feld des Wissenschaftsbetriebs. Als ich den 1970er-Jahren studierte, lag der Frauenanteil an der Professor*innenschaft unter 5 Prozent. Heute liegt er bei etwa 28 Prozent. Eine Entwicklung, die ohne Interventionen offensichtlich nicht zustande gekommen wäre. Es gab historisch gesehen viele politische und soziale Ziele, die einer sozialen und politischen Bewegung innerhalb und außerhalb der Universitäten bedurften, um Veränderungen in der Zusammensetzung der Professor*innenschaft zu erreichen. Die Universität war ihrem Selbstverständnis zufolge Jahrhunderte lang ein Ort, der dem männlichen Geschlecht vorbehalten war. Daran änderten auch die seltenen Ausnahmefrauen nichts.

Stellt man die universitäre Frauenförderung auf den Prüfstand, dann sind für den kulturellen Wandel neben der Besetzung von Stellen mit Frauen die Inhalte und Funktionen der Frauen- und Geschlechterforschung und der Frauenstudien sowie Gender Studies zu thematisieren. Ohne deren kritische Sicht auf die jeweilige Repräsentanz der Geschlechter und die Kritik an den Ergebnissen der herkömmlichen Forschung wäre eine Veränderung des Geschlechterverhältnisses in seinen Auswirkungen in den letzten Jahrzehnten kaum gelungen.

Der Fokus meiner Ausführungen bezieht sich auf das weite Feld der gleichstellungspolitischen Interventionen, insbesondere auf den Stellenwert der formalen und informellen Netzwerke in der Wissenschaft. Eine Sicht, die die Möglichkeiten und Grenzen des Netzwerkes für einen wissenschaftlichen Werdegang ausloten soll. Diese beginnt mit einem Einblick in die Organisation von Wissenschaft und damit in relevante Formen des Handelns und der geronnenen Strukturen. Dafür sind einige theoretische Erläuterungen über das Verständnis des Begriffs ‚Strukturen‘ notwendig. Denn vor diesem Hintergrund lassen sich Grenzen und Chancen von vergangenen und aktuellen politischen und sozialen Interventionen einschätzen.

Ein – eher skizzenhafter – Rückblick auf erreichte Ziele der Gleichberechtigung soll Mut machen, den kritischen Blick auf noch nicht Erreichtes zu schärfen. Dazu gehören – wie in der Vergangenheit – Debatten über das Verständnis von Recht, Macht und Strukturen, über Netzwerken und Mut zu Innovationen sowie über den allgemeinen sozialen Umgang im Wissenschaftssystem.

2 Wissenschaft als Organisation

Neben den zahlreichen – meist staatlich finanzierten – Universitäten und Hochschulen in den Bundesländern, die außer für Forschung auch für Lehre und Personalentwicklung zuständig sind, besteht eine reichhaltige und nahezu unübersichtliche außeruniversitäre Wissenschaftsorganisation. Die außeruniversitäre Mitgliedsorganisation der sogenannten „Allianz der Wissenschaftsorganisationen“ (Deutsches Museum o. J.) wird durch Bund und Länder finanziert. Alle Einrichtungen stehen im Wettbewerb um Forschungsgelder. Wissenschaftsstrukturen sind daher generell durch Konkurrenz geprägt. Um die Ziele der Wissenschaft zu erreichen, braucht es gleichwohl Kooperation untereinander. Von ihrem Selbstverständnis her ist Wissenschaft eine kommunikative und kommunizierende Arbeit, die Wissen schafft und damit für die Gesellschaft neue Erkenntnisse, Nutzen und Gewinn bringen soll. Wie die Wissenschaftsorganisationen insgesamt, sind auch Wissenschaftler*innen in Kooperations- und Konkurrenzstrukturen eingebunden.

Wer in einer Wissenschaftsorganisation arbeitet und Karriere machen möchte, ist auf Kommunikation und Kontakte in den einschlägigen fachlichen Bereichen angewiesen und das auf jeder Statusstufe. Eine Auseinandersetzung mit Formen des Wettbewerbs, mit Kooperation und Konkurrenz, mit Intransparenz und Hierarchie ist eine sich ereignende Aktivität. Wissen über bestehende hierarchische Strukturen in einer Organisation und über deren Sinnhaftigkeit ist vor allem für Nachwuchskräfte, die an der Universität bleiben wollen, hilfreich. Das Wissen über ‚Spielregeln‘ und Felddynamiken verweist auf Machtstrukturen im Wissenschaftsbetrieb (vgl. Döhling-Wölm 2016). Diese Spielregeln werden häufig im Rahmen eines wissenschaftlichen Studiums sozialisiert beziehungsweise bei einer wissenschaftlichen Tätigkeit erlernt und verstanden. Universitäten als Organisationen bilden nicht allein eine eigene Arbeits- und Lebenswelt mit eigener Umwelt aus, sie reproduzieren auch eine Kultur, die spezifischen Prinzipien folgt und nach entsprechenden Regeln verläuft (vgl. dazu auch Höyng in diesem Band).

Gesucht und gefördert werden die Besten für die Wissenschaft. Die Bestenauslese ist oberstes Prinzip. Die Universität als Institution folgt dem Prinzip der Selbststeuerung. Diese wird durch wechselseitige Kontrolle über Gutachten bzw. Review-Verfahren gewährleistet. Das setzt voraus, dass zur wissenschaftlichen Selbstregulation nicht allein Kritik an Inhalten und angewandter Methodologie gehört, sondern eine wissenschaftliche Sozialisation über allgemein gültige Bewertungsmaßstäbe. Eine interne Kommunikation über universelle Normen ist unerlässlich. Eine

Differenz von interner und öffentlicher Kommunikation zu Beurteilungen von Forschungsverfahren und -inhalten führt oftmals zu Konflikten, denn die Einschätzungen sind nicht immer transparent und nachzuvollziehen (vgl. Metz-Göckel 2015).

3 Machtstrukturen im Wissenschaftsbetrieb

Spricht man von Strukturen, dann handelt es sich nach Giddens (1992) dabei um geronnenes Handeln von Akteur*innen. Strukturen werden geschaffen, indem einerseits formelle (und informelle) Regeln aufgestellt und kommuniziert werden; sie sollen für die Organisation zur Orientierung dienen und als gemeinsames Ziel vermittelbar sein. Macht ist das Medium für die Durchsetzung von Regeln und deren Veränderung. Machtausübung wird als Fähigkeit verstanden, in gesellschaftliche Prozesse einzugreifen (oder es zu lassen). Um Strukturen immer wieder reproduzieren zu können, bedarf es vielerlei Ressourcen. Ressourcen unterteilt Giddens in die Hauptgruppen der allokativen und der autoritativen Ressourcen. Mit allokativen sind materielle, mit autoritativen Ressourcen sind politische und organisatorische Mittel der Macht gemeint. Mitteleinsatz braucht Legitimationen, die nicht allein über Herrschaft und damit über Hierarchien, sondern auch über Leitbilder der Organisation vermittelt werden. Leitbilder prägen die Wahrnehmung und damit auch die alltäglichen Orientierungen und Beurteilungen von Personen und Leistungen. In der Kommunikation über wissenschaftliche Normen und Deutungsschemata werden hierarchische Vorstellungen und entsprechende Zuschreibungen von Kompetenzen vermittelt. Strukturen entstehen also durch Regeln und Ressourcen, nach denen die Mitglieder einer Organisation institutionell und professionell handeln.

Die Analyse der Mechanismen, die das weibliche Geschlecht von den Universitäten fernhielt, lässt sich mit Bourdieus Ansatz des Habitus nachvollziehen (vgl. Schlüter 1986a). Bourdieu stellt die Kategorie des Habitus als das Prinzip dar, das sinnhafte und regelhafte Handlungen hervorbringt. Es wird als systematischer Zusammenhang von Dispositionen des Individuums definiert, die von dessen objektiver Situation geprägt werden (materielle Situation, Moralvorstellungen, Gewohnheiten, äußere Erscheinung, Umgang mit Kultur, Bildungsaspirationen usw.). Habitus ist das Produkt des Sozialisationsprozesses, der erforderlich ist, um gesellschaftliche Institutionen und damit soziale Strukturen funktionsfähig zu halten (ebd.: 10 ff.). Der sozialisierte Habitus enthält ein angeeignetes Klassifikationssystem, das – nicht nur in der Vergangenheit – eine Vorstellung von regelhafter Arbeits- und

Machtverteilung nach Geschlecht beinhaltet, die im Alltag mehr oder weniger unbewusst expliziert wird. Auf der Basis von Zuschreibungen und ständiger Legitimationserwartung erinnert man Frauen an ihre ‚Natur‘, ihr ‚Wesen‘, ihr ‚Geschlecht‘, sobald sie mehr sein wollen als Mutter, Gattin und Hausfrau. Der Mechanismus, der gesellschaftliche Arbeits-, Aufgaben- und Machtverteilung regelt, läuft eben immer wieder über die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht. Die unreflektierten Denk- und Wahrnehmungsschemata üben symbolische Gewalt aus, die einer Zensur gleichkommt und häufig die Beruflichkeit von Frauen infrage stellt (vgl. ebd.).

Entstandene Machtstrukturen verfügen meist über ein großes Beharrungsvermögen (ebd.). Machtstrukturen zu verändern, bedarf des Einsatzes von politischen und materiellen Ressourcen. Politische Konzepte waren in der Vergangenheit die Idee und zugleich das Einklagen der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Dafür brauchte es hochschulpolitische Akteurinnen, die über lange Zeit Forderungen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Wissenschaft aufstellten und zur Umsetzung dieser Forderungen Ressourcen beantragten. An verschiedenen Hochschulorten kam es in der Konkretion zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen, die allerdings nicht immer erfolgreich implementiert wurden. Das bedeutete Beständigkeit und vor allem weitere Netzwerkbildung unter und zwischen Wissenschaftlerinnen.

Gemäß der Erkenntnis, dass moralische Appelle für eine Realisierung der Gleichberechtigung allein nicht reichen, wurden in den letzten Jahrzehnten Gleichstellungskonzepte mit finanziellen Anreizen für die Hochschulen unterlegt. Formelle Vorgaben von zuständigen Ministerien regten damit die intensivere Behandlung von Gleichstellungsplänen in den Hochschulen an, eingesetzte Ausschüsse und Kommissionen diskutierten und prüften Maßnahmen. Doch Papier ist geduldig. Es braucht mehr als formelle staatliche Vorgaben. Innerhalb der Hochschulstrukturen bedurfte es des beständigen Engagements von Wissenschaftlerinnen und ihren Netzwerken und schließlich der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten, um die einzelnen Stellenbesetzungsverfahren zu begleiten und auf die Berücksichtigung von weiblichen Bewerberinnen zu achten. Zu viele Möglichkeiten von ablehnenden Begründungen in den informellen Aushandlungen in den Gremien führten nicht zu dem Ziel der Gleichstellung. Und selbst dann, wenn Ausschüsse eine Liste erarbeitet hatten, auf denen Wissenschaftlerinnen für eine Berufung vorgeschlagen wurden, führten die Berichte an Dekanate, Rektorate und Senate nicht unbedingt dazu, dass die Liste in den Gremien akzeptiert wurde. Zu viele

unterschiedliche Interessen beeinflussen Berufungsverfahren. Das Interesse, Wissenschaftlerinnen zu berufen, konnte nur durch interne hochschulpolitische und politische Diskussionen außerhalb der Universitäten immer wieder aufgerüttelt werden. Die Anzahl der Frauen in Professuren erhöhte sich nur zögerlich und langsam.

4 Das Beharrungsvermögen der Organisation Universität

Die Arbeit als Wissenschaftler*in setzt ein Studium voraus. Die dem Studium folgende Promotion dient dem Nachweis, wissenschaftlich arbeiten zu können, daher wird in mancher Fachkultur die Promotion als Anforderung für die Aufnahme in eine wissenschaftliche Bezugsgruppe vorausgesetzt. Die Zuordnung zu einem Fachgebiet, die Anbindung an eine Professur ermöglicht generell den Zugang zu den Fachgesellschaften wie zum Beispiel zur Gesellschaft für Erziehungswissenschaft, zur Gesellschaft für Soziologie oder zur Gesellschaft für Geografie.

Neben den wissenschaftlichen Fachgesellschaften existieren traditionell Berufsverbände, politische Vereinigungen sowie Vereine verschiedener Ausrichtungen, die auf der Grundlage gemeinsamer Interessen eines Mitgliederstamms und festgesetzter Ziele handeln und sich entsprechend in ihrer jeweiligen institutionalisierten Form sozial und politisch einmischen. Systemisch betrachtet haben solche Organisationen wichtige Funktionen für die Gesellschaft und damit auch Macht. Sie entscheiden und entscheiden nach ausgewählten (rechtlichen) Kriterien über Zugehörigkeiten, also über Aufnahme oder Ausschluss von Mitgliedern.

Frauen waren historisch gesehen aufgrund ihrer fehlenden Chancen, einen Schulabschluss zu erwerben, der zu einem Studium berechtigte, oder eine berufliche Ausbildung zu absolvieren, von solchen Organisationen rechtlich ausgeschlossen. Daher bot sich für sie auch keine Akteurinnen-Rolle in bestehenden Vereinen und Verbänden.

4.1 Ein Blick in die Vergangenheit

Der Kampf um Zugang zur Universität erhielt im 19. Jahrhundert durch die verschiedenen Frauenbewegungen, die vielfach in eigenen selbstgegründeten Vereinen und Verbänden organisiert waren, Gewicht. Es galt, für Mädchen zunächst Möglichkeiten zu weiterführender Schulbildung zu schaffen, da auch diese ihnen verwehrt war. Es gab zwar Mädchenschulen, ein Abschluss dort verlieh aber keine Berechtigung zum Studi-

um. Frauenrechtlerinnen wie Helene Lange richteten private Kurse ein, in denen Mädchen auf realschulische und gymnasiale Abschlüsse vorbereitet werden konnten, um sich für eine Ausnahme-Abschlussprüfung anmelden zu können. Es galt in dieser historischen Zeit nachzuweisen, dass Mädchen überhaupt dazu in der Lage waren, ein Abitur abzulegen. Die von den Frauenbewegungen wiederholt eingereichten Petitionen auf Zulassung des weiblichen Geschlechts zu Studium und Beruf wurden lächerlich gemacht. Das Studium wurde als ein dem Manne zustehendes Gebiet betrachtet. Namhafte Wissenschaftler setzten sich im Kaiserreich mit der Studierfähigkeit der Frauen auseinander. Sie fürchteten um die Zerstörung der weiblichen Eigenschaften durch wissenschaftliche Tätigkeit, erinnerten an Hausfrauen- und Mutterpflichten und sprachen den Frauen häufig die geistigen und körperlichen Fähigkeiten zum Studium ab. Unter dem Titel *Die akademische Frau* wurden 1897 die Ergebnisse einer Befragung unter 100 Hochschullehrern veröffentlicht. Sie enthielt so viele Bedenken, dass vermittelt wurde, es solle alles beim Alten bleiben, denn es bringe allen nur Nachteile (Schlüter 1986a: 16 ff.).

Die Schriften und Reden der Gegner des Frauenstudiums blieben nicht ohne Replik aus der Frauenbewegung. Nach vielen Auseinandersetzungen und politischen Debatten wurde 1908 eine Mädchenschulreform durchgeführt und junge Frauen ausnahmsweise – nach Ländern unterschiedlich – zum Studium zugelassen. Zunächst erhielten junge Frauen aus dem Bildungs- und Besitzbürgertum Studien- und Erwerbschancen, nicht ohne Hilfe ihrer individuellen familiären Netzwerke (vgl. Hering 2016).

Auch nach der Zulassung zu Studium und Berufsausbildung zu Beginn des 20. Jahrhunderts und den damit verbundenen qualifizierten Abschlüssen erhielten Frauen nicht die Chancen, die Männer für sich in Anspruch nahmen. Denn immer noch standen fehlende Rechte als Barriere im Wege. Daher waren die Forderungen nach einem Wahlrecht für Frauen von hoher Bedeutung. Auch für eine parteipolitische Teilhabe kämpften Frauen. Engagierte Frauen und einzelne Männer agierten weiterhin über Frauenvereine und -verbände, um die Ziele der Integration in den beruflichen und professionalisierten Arbeitsmarkt voranzutreiben. Zu solchen Frauenverbänden gehören beispielsweise der Juristinnenbund, der Ärztinnenbund, der Ingenieurinnenbund sowie der Deutsche Akademikerinnenverband. Diese Zusammenschlüsse haben ihre Wurzeln in

diesen früheren Frauenbewegungen und gelten heute als institutionalisierte traditionelle Frauenverbände.¹

In der Zeit des Nationalsozialismus lösten sich solche Verbände auf, da das geforderte Frauenbild nicht mit den Vorstellungen der Frauen-Verbände übereinstimmte. Nach 1945 nahmen sie ihre politische und soziale Arbeit wieder auf. Bei etlichen Frauen blieb eine Distanz, sich überhaupt wieder politisch zu organisieren. Antifeminismus und Antiintellektualismus behielten Kontinuität.

Ein Meilenstein, der mit dem Namen und den Aktivitäten von Elisabeth Selbert verbunden ist und eine wesentliche Referenz für weitere Gleichstellungsbemühungen darstellt, war der sehr apodiktisch formulierte Satz im Grundgesetz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ (vgl. Böttcher 1990; Wersig 2019). Es dauerte bis nach der deutschen Wiedervereinigung, ehe es dazu eine Ergänzung gab. Nach vielen politischen Diskussionen und Gutachten wurde 1994 der Satz eingefügt, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile von Frauen hinwirken sollte. Damit begann eine erneute Diskussion, was Gleichberechtigung in konkreten Fällen bedeutet (vgl. Gebhardt-Benischke 1997). Die Widerstände gegen Bestrebungen der Gleichstellung waren enorm. Sozial gewollte Unselbstständigkeit und die sogenannte Hausfrauenehe verpflichtete Frauen (rechtlich laut dem Bürgerlichen Gesetzbuch) bis in die 1970er-Jahre zum Familienleben. Von der Zuarbeit ihrer Ehefrauen profitierten vor allem Karrieremänner.

Durch die Studentenunruhen und die neue Frauenbewegung, die in den 1970er-Jahren begann, entstanden Initiativen, die das nationalsozialistisch geprägte Frauenbild kritisch hinterfragten und gesellschaftliche Veränderungen verlangten. Aufbruchsstimmung zeigte sich innerhalb und außerhalb der Hochschulen. In den 1980er-Jahren lässt sich auf verschiedenen Ebenen eine politische Dynamik feststellen, die das traditionelle Frauenbild heftig ins Wanken brachte. Dazu trug sicherlich auch die Entwicklung bei, dass in den 1980er-Jahren erstmals genauso viele junge Frauen wie Männer das Abitur ablegten und damit ein Studium aufnehmen konnten.

In den 1980er- und 1990er-Jahren entstanden Initiativen, die, im Interesse der Gleichstellung gegründet, wichtige Funktionen auch der Vergemeinschaftung von Frauen übernommen haben. Neben der gleich-

¹ Vgl. die Liste von Frauennetzwerken in Deutschland bei Wikipedia unter https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_von_Frauennetzwerken_in_Deutschland (letzter Zugriff: 11.10.2023).

stellungspolitischen Idee lassen sich diese Frauennetzwerke als freiwillige Kooperationen von Akteurinnen verstehen, die sowohl gesellschaftliche Änderungen zugunsten des weiblichen Geschlechts forderten als auch als soziales Netzwerk den Umgang mit- und untereinander als neue Beziehungsstrukturen aufbauten. In ihrer Offenheit stellten sie eine Ergänzung zur institutionalisierten Frauen- und Geschlechterpolitik dar, zu der sie auch Kontakt suchten (Bock 2010).

Die Initiativen von Wissenschaftlerinnen – insbesondere der Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen von Nordrhein-Westfalen – kritisierten die Hochschulstrukturen als patriarchalisch und androzentrisch und formulierten Gegenstrategien, um diese Kultur zu verändern. Gleichstellung sollte zum Projekt auf allen Hochschulebenen werden. Zentrale Forderungen bezogen sich auf die Erstellung von Frauenförderplänen, die Einrichtung von Frauenbeauftragten, die Etablierung von Frauenstudien und Frauenforschung, die Förderung von Wissenschaftlerinnen auf Professuren sowie die Verbesserung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Schlüter 1986b; Schmidt 2012; Metz-Göckel et al. 2014; Schmidt & Kortendiek 2016; Kortendiek 2019).

Frauenstudien an den Hochschulen boten ein Lehrangebot zu Frauenthemen und regten Frauenforschungsprojekte an, die von Frauenbeauftragten unterstützt wurden. Auf Tagungen wurden die blinden Flecken der Theoriebildung in der Wissenschaft kritisiert und das Verhältnis von Frauenbildung, Frauenstudien und Frauenforschung diskutiert. Die Formulierung „Wenn Frauenwissen Wissen schafft“, war eine Aufforderung, Impulse zu setzen, um Geschlecht als stereotype Größe zu dekonstruieren (vgl. Stahr 1997). Solche Ideen führten schließlich zur Einrichtung neuer Studieninhalte und Studiengänge für Gender Studies, wie es sie in den USA bereits gab.

Frauenforschung entstand Ende der 1960er-Jahre und entwickelte sich in den 1970er- und 1980er-Jahren an etlichen Universitäten. Diese wurde unter anderem durch die Erkenntnis getragen, dass wissenschaftliche Aussagen über das Gesamtsystem der gesellschaftlichen Arbeit verfälscht werden, wenn lediglich die Männerarbeit im Blick ist und die Frauenarbeit übergangen wird (Duden & Hausen 1979: 17). Die Notwendigkeit, die Lebenszusammenhänge von Frauen in Vergangenheit und Gegenwart zu erforschen, führte zu sogenannten Frauenprojekten und zur Einrichtung von Professuren, die in ihrer Denomination die Bezeichnung „Frauenforschung“ enthielt.

Eine Übersicht über solche Frauenforschungsprojekte aus dieser Zeit liefert eine Dokumentation zu Frauenforschung, die vom Minister

für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen 1988 herausgegeben wurde (MWF 1988). Sie weist nach, mit welchen Fragestellungen und Themen in welchen Disziplinen geforscht wurde. Zentral waren Fragen zur Haus- und Erwerbsarbeit, zum Strukturwandel der Frauenarbeit, zur Situation von Frauen in Frauenberufen und in Männerberufen, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Gewalt gegenüber Frauen. Untersuchungen zum Verhältnis von Klasse und Geschlecht wurden schon deshalb relevant, weil die Sozialforschung bis dahin mehrheitlich mit Kategorien wie Klasse und Schicht analysierte und die Unterschiede der Geschlechterverhältnisse nicht im Blick hatte. Solch eine Bestandsaufnahme erleichterte die Akzeptanz von Frauenforschungsprojekten. In den 1990er-Jahren allerdings wurde der Begriff der Frauenforschung kritisiert. Einst als Provokation gemeint, die das Forschungsobjekt und das Forschungssubjekt auf einen Begriff brachte, wurde aus strategischer Überlegung die Bezeichnung der Geschlechterforschung propagiert und im Übergang zum neuen Jahrtausend fast überall übernommen (vgl. Schlüter 2019a). In den wissenschaftlichen Gesellschaften wurden Kommissionen der Frauen- und Geschlechterforschung etabliert, neue Zeitschriften und Publikationsreihen begründet und Forderungen nach Einrichtung weiterer Denominationen für Geschlechterforschungsprofessuren gestellt.

Eine wichtige frauenpolitische Forderung der wissenschaftlichen Akteurinnen war die Einrichtung von Frauenbeauftragten respektive Gleichstellungsbeauftragten in den Hochschulen seit den 1980er-Jahren, denn Frauenförderung, das wurde sehr schnell klar, konnte keine Ehrenamtsarbeit weniger engagierter Wissenschaftlerinnen bleiben. Um dauerhaft das Projekt Gleichstellung zu verfolgen, braucht es Ressourcen in Form von hauptamtlich besetzten Stellen. Mit dieser Institutionalisierung wurde Gleichstellung als Arbeit verberuflicht (Schlüter 2014). Zu diesem Prozess der Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit gehörte die Diskussion, welche Kompetenzen für Gleichstellungsarbeit erforderlich sind. Die Konzipierung eines genderkompetenten Aufgaben- und Anforderungskatalogs für alle Ebenen der Organisation Hochschule führte zu neuen Organisationsformen. Neben der zentralen Verortung im Wissenschaftsbetrieb kam es zur übergreifenden Organisation in Landes- und Bundeskonferenzen (LaKof, BuKof), die als solche gegenwärtig in der Situation sind, sich politisch Gehör zu verschaffen. Gleichstellungsakteurinnen verbreiteten nach und nach ihr Netz durch Kooperationen mit der European Platform of Women Scientists (epws), dem Deutschen Frauenrat als Dachverband von etwa 60 Frauenorganisationen, mit dem

neu eingerichteten Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) und dem Forum Mentoring in der Wissenschaft.

Hilfreich für die Verbreitung der Idee und des Anspruchs auf Gleichberechtigung der Geschlechter war die Bereitschaft der politischen Parteien, das Ziel der Realisierung von Gleichberechtigung in die politischen Programme aufzunehmen. Die Parteien kamen nicht umhin, engagierte Frauen als Kandidatinnen für die Politik aufzustellen. Ein besonderer Schachzug der damaligen CDU war die Durchsetzung von Rita Süßmuth, die als Professorin zur Frauen-Ministerin berufen wurde und mit ihren politischen Ambitionen für die Gleichberechtigung von Frauen mit den Männern viel bewirkt hat.

Eine weitere politische Entwicklung für die Bereitschaft, patriarchale Strukturen zu überwinden, waren die weltweiten Konferenzen in Nairobi 1985 und Peking 1995 zum Gender Mainstreaming, die als neue Strategie zur Durchsetzung der Gleichstellung aller Geschlechter auf europäischer Ebene, auf Bundesebene und den Landesebenen und damit auf allen ministeriellen Ebenen ankam und zu praktischen Maßnahmen an den Hochschulen führte (vgl. Macha et al. 2010). Solche Maßnahmen wurden in ihren Veränderungen dokumentiert und bewertet. Auch die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) nahm sich dieser Thematik in zeitlichen Abständen an. Die strukturelle Gestaltung der Frauenförderung wurde Ende der 1990er-Jahre als Führungsaufgabe der Hochschulen begriffen (BLK 1998: 8).

Zu solchen Maßnahmen der Frauenförderung gehört beispielsweise das Professorinnenprogramm, das 2007 als Bund-Länder-Programm verabschiedet wurde. Das Programm soll die Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem befördern. Nach der dritten Phase der Förderung wurde es evaluiert (Biela et al. 2022). Die Empfehlung aufgrund der Evaluation lautet, dieses Programm fortzusetzen. Obgleich Erfolge nachweisbar sind, sind Frauen im deutschen Wissenschaftssystem immer noch unterrepräsentiert. Eine Frage der universitären Organisationskultur?

Die Hochschulen haben sich nicht alle beteiligt. Für die Mehrheit der begutachteten Hochschulen hat sich die Teilnahme am Programm gelohnt – so die Evaluatorinnen (ebd.: 49ff). Meist in Kooperation mit den für diese Thematik sensibilisierten Hochschulleitungen waren vor allem die Gleichstellungsakteur*innen, Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungsreferierenden an der Umsetzung des Professorinnenprogramms beteiligt. Die Finanzierung der Gleichstellungsarbeit über das Programm dient auch weiterhin dem Ausbau der Gleichstellungsstruktu-

ren innerhalb der Hochschulen. Eine Investition gegen vorherrschende Dominanzkulturen lässt auf Verbesserungen bei der Repräsentanz von Frauen hoffen.

5 Intensive Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen als wichtiges Ziel

Neben der mittlerweile eher selbstverständlichen Teilnahme an formellen Gremien und Vereinigungen ist die Zugehörigkeit zu informellen Netzwerken für das Weiterkommen und das Zugehörigkeitsgefühl im Wissenschaftsbetrieb ein bedeutender Faktor. Gleichwohl ist damit immer noch die Zuschreibung von Vetternwirtschaft und Seilschaften verbunden, die in der Vergangenheit auch dazu führten, Frauen als Wissenschaftlerinnen nicht in entsprechende Kreise aufzunehmen respektive auszuschließen. Häufig war die Klage zu hören, dass Frauen eher selten in den männlichen Netzwerken zu finden gewesen seien und es immer noch sind.

Ogleich sich die Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen in den letzten Jahrzehnten langsam erhöht hat, existiert in institutionellen Zusammenhängen der hierarchischen Universitätsstruktur faktisch eine männlich dominierte Organisationskultur, die eine sogenannte homosoziale Kooptation reproduziert. Michael Meuser (2014: 20) spricht davon, dass Geschlecht neben anderen Faktoren wie dem sozialen Milieu und der ethnischen Zugehörigkeit in der Rekrutierungspraxis von Organisationen ein relevantes Kriterium sei. Homosoziale Kooptation geschieht, weil die männlichen Ordnungsvorstellungen den Akteuren selbstverständlich sind. Netzwerke sind daher, je nach Teilhabe an der Fach- und Berufskultur, durch die Geschlechtszugehörigkeit homogen oder heterogen zusammengesetzt (Sagebiel 2019). Felizitas Sagebiel, die den Umgang mit Kooperation und Konkurrenz in Männernetzwerken in den Ingenieurwissenschaften analysiert hat, formuliert:

„Die Bedeutung von Netzwerken für die Karriere in der ingenieurwissenschaftlichen Forschung liegt darin, dass Netzwerke die Vermittlerinnen von definierten Leistungen in mehrfachem Sinne sind: Netzwerke und deren sogenannte Gatekeeper bestimmen die Karrierekriterien wie die Exzellenz von Forschungsprojekten und Publikationen (Sagebiel 2019). Das gilt für die formelle Seite von Netzwerken wie Fachverbände und deren Kommissionen, stärker aber noch für die weniger transparente und gleichzeitig bedeutendere informelle Seite von Netzwerken. Die subtilen Ausschlussmechanismen, auch wenn sie von einigen Männern immer noch negiert oder marginalisiert werden, stellen für viele Frauen eine starke Barriere dar [...].“ (Sagebiel 2020: 236).

Es gilt also immer noch, Situationen zu schaffen, die die Intransparenz überwinden beziehungsweise Konstellationen in der wissenschaftlichen Community herstellen, die auch für Frauen Gestaltungs- und Definitionsmacht ermöglichen (vgl. Schlüter et al. 2020).

Verfahren und Strategien der Frauenförderung zu entwickeln, bedeutet praktisch jede Ebene und jeden Prozess der Reproduktion von etablierten Verfahren an Hochschulen daraufhin zu prüfen, ob diese den Frauen gerecht werden; Beginnend bei der Betreuung ihrer wissenschaftlichen Arbeit, Personalentwicklung, Bewerbungen, Auswahlgesprächen, Berufungen, Kommissionszusammensetzungen, Wahl der Gutachter*innen, Bezahlungen und schließlich endend bei Evaluationen, die nach den Wirkungen der Maßnahmen fragen.

Solche Überprüfungen wurden über verschiedene Studien durchgeführt (u.a. Zimmer et al. 2007; Zimmermann 2000). Es bedeutete ein offenes Darüber-Sprechen, was als Tabu gehandelt wurde und wird. Denn aufgrund der Anforderung, über Peer-Reviews wissenschaftliche Qualität zu sichern, wurde und wird auf bestehende Netzwerke zurückgegriffen (Sagebiel 2015). Netzwerke dienen dem schnellen Informationsaustausch. Informationen sind ein wichtiges Instrument, Gutachten für verschiedene Anlässe verfassen zu können. Denn mit dem Peer-Review ist ein Paradox verbunden. Einerseits gilt die Norm, unabhängig von der Person über ihr Werk zu gutachten, andererseits wird die Kenntnis der Person erwartet, um eine bewertende Einschätzung liefern zu können. Es existieren Objektivitätsansprüche in der Wissenschaft, die nach Sagebiel kaum einzulösen sind (ebd.). Zum Spiel im Wettbewerb gehört eben auch, das Ansehen des eigenen Netzwerkes zu stärken.

6 Der soziale Umgang in der universitären Praxis der Wissenschaft

Der soziale Umgang Im Wissenschaftsbetrieb untereinander wird über verschiedene Einflüsse gesteuert: über hierarchische Vorstellungen, über soziale Herkunftserwartungen und über Erwartungserwartungen, die nach Geschlechterstereotypen funktionieren. Die Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit ist Geboten ausgesetzt, die Vorstellungen von „Einsamkeit und Freiheit“ kaum entsprechen (Engler 2001; 2004). Auch wenn die Zuschreibung der House-keeping-Arbeit gegenwärtig nicht mehr allein an Frauen adressiert wird, ist doch die Erwartung, dass je nach Beziehungs- und Abhängigkeitsverhältnissen eine Zuarbeit von Frauen auch am universitären Arbeitsplatz stattfinden solle. „Dienen ler-

ne das Weib“ als Anweisung aus früheren Zeiten wird zwar nicht mehr offen ausgesprochen, aber über Zuweisungen, Bestätigungen und Aufträge delegiert. Auch die Aufforderung, dass Frauen sich zurückhalten sollen, insbesondere, wenn Führungspersonen allein entscheiden wollen, ist immer noch gängige Praxis. Eine solche Sozialisation lässt sich nicht sogleich abstreifen, wenn Frauen in Entscheidungspositionen kommen wollen.

Im Feld der Wissenschaft sind Frauen als Wissenschaftlerinnen mittlerweile auf vielen Ebenen vertreten, in den entscheidenden Gremien und Führungspositionen fehlen sie jedoch noch häufig. Eine Erklärung, warum das so ist, liefert Stefanie Engler. Sie formuliert: Frauen seien nicht von der Wissenschaft ausgeschlossen, wohl aber „von den sozialen Spielen im wissenschaftlichen Feld“ (Engler 2001: 448).

Für ‚soziale Spiele‘ braucht es eine Grundeinstellung, die – so Michael Meuser (2006) – nach den wissenschaftlichen Analysen das männliche Geschlecht eher mitbringt als Frauen. Wettbewerb und Spielregeln im Wettkampf werden einerseits über sportliche Aktivitäten wie Fußball erlernt, andererseits über „riskante Praktiken“ in der Jugendphase (ebd.). Mitspieler als Gegner statt als Partner zu sehen, beim gemeinsamen Wettlauf um den Sieg, ist eine Einstellung, die andere in erster Linie als Konkurrenz sieht. Jede*r hat den eigenen Erfolg im Kopf und nutzt, um sich durchzusetzen, auch Verhaltensweisen, die Gegner*innen außer Gefecht setzen können. Dazu gehören beispielsweise Behauptungen, also Bluff, vor allem aber herablassende Bemerkungen, die statt Wertschätzung Geringschätzung ausdrücken und am Selbstwertgefühl des Gegenübers nagen können.

Im Konkurrenzkampf finden sich aggressives Auftreten und Versuche der Ausgrenzung ebenso wie Rufschädigungen. Wo Ressourcen knapp sind, konkurrieren auch Freundinnen um diese. Ein Problem ist dann die Kommunikation, die in solchen Situationen nicht offen ist. Wenn man Zusammenarbeit lediglich als Teil der persönlichen Gewinnmaximierung versteht, ist Kooperation zwar möglich, aber eingeschränkt (Kastner 1999).

Das bedeutet, es ist in solchen Situationen von grundlegender Bedeutung, kommunikative Spielregeln als solche zu begreifen, die nicht allein auf Verständigung zielen, sondern auch auf den Versuch, jemanden aus dem Spiel herauszukatapultieren. Gleichwohl könnte es bei solchen Spielen generell auch um Win-win-Situationen gehen. Dazu braucht es allerdings auch eine entsprechende individuelle Einstellung, die nicht überall vorhanden ist. Aktuelle Untersuchungen verweisen auf festgestellte

Unterschiede bei vielen Gelegenheiten der sozial-kommunikativen Begegnungen.

Gemeint sind soziale Umgangsweisen am Arbeitsplatz, beispielsweise bei Arbeitsgruppentreffen, Institutssitzungen, Fachbereichsversammlungen, Fachkonferenzen, Tagungen, Kongressen. Dabei geht es nicht lediglich um kollegialen Austausch, um Verständigung oder Verabredungen für gemeinsame Ziele. Fachkonferenzen sind auch eine Bühne. Es geht um Sichtbarkeit, Reputationsgewinn, Netzworkebildung, also auch um die Erhöhung der Chancen, für weitere Karriereschritte wahrgenommen zu werden (Aufenvenne et al. 2021: 842). Obgleich sich die Geschlechterzusammensetzung auf Kongressen angeglichen hat, bestehen nach wie vor im Interaktions- und Kommunikationsgeschehen deutliche Unterschiede nach Geschlechtszugehörigkeit. Auffällig ist dies beim Anteil der Wortmeldungen und Redezeiten im Rahmen von Diskussionen. Offensichtlich existiert ein Gender Bias auch bei Plenumsgrößen auf Kongressen. Referenten erhalten so etwa mehr Zulauf als Referentinnen (ebd.: 843).

Genannte Studien verweisen auf Differenzen im sozialen Umgang am Arbeitsplatz, die oft als Diskriminierungen empfunden werden. Dies bestätigt auch ein aktuelles Forschungsprojekt von Leonie Wagner und anderen, das immer noch auf Diskriminierungen nach Geschlecht hinweist (Wagner et al. 2022). Daher werden Empfehlungen für weitere Gleichstellungsschritte vorgelegt. Die Forscher*innen formulieren zusammenfassend folgenden Tatbestand: Die Professorinnen befinden sich zwischen Anerkennung und Marginalisierung (ebd.).

7 Wissenschaftskarriere und Netzwerke

Etliche Forschungen der Frauen- und Geschlechterforschung ermöglichen Einblick in die Berufungspraxis und stellten damit Transparenz her, die wiederum zu neuen Forderungen führte. Christine Färber und Ulrike Spangenberg fragten beispielsweise „Wie werden Professuren besetzt?“ (2008) und analysierten die Praxis von Berufungsverfahren als nicht gendergerecht.

Die Hochschulforschung hat die Karrierechancen immer wieder in den Blick genommen und die vergeschlechtlichten Organisations-, Wissenschafts- und Fachkulturen untersucht. Das Projekt „Gleichstellung als Motor für strukturellen Wandel“ (Schlüter & Stahr 1990; Kraus 2010; Erlemann 2017; Kortendiek 2019) hat zu spezifischen Maßnahmen der Frauenförderung geführt, unter anderem zur Einführung von Mentoring-Programmen. Aus den USA übernommen, die bereits in den 1970er- und

1980er-Jahren Erfahrungen damit machten, sahen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Mentoring ein geeignetes Instrument, sich dem Ziel der Gleichberechtigung zu nähern (Klees-Möller 2006; Schlüter 2019b: 1024).

Die Einrichtung von Mentoring-Programmen ist eine Reaktion auf die Ergebnisse von Studien, die darauf aufmerksam machten, dass Frauen in einschlägigen Netzwerken zu wenig vertreten sind (Zimmer et al. 2007). Die Resultate des Gender-Reports von 2013 (Kortendiek et al. 2013) zeigen, dass lediglich ein Viertel der Professorinnen von ihren Doktorvätern und -müttern in informelle Netzwerke eingeführt wurde. 40 Prozent sprechen von tendenziell eingeschränkten Erfahrungen in Netzwerken. Während Männer stärker bei der Initiation in vorhandene Netzwerke unterstützt wurden, sind Frauen häufig auf sich gestellt (Hendrix et al. 2016).

Die wiederholte Aufforderung, dass Wissenschaftlerinnen sich vernetzen sollen, um in der Scientific Community sichtbar zu werden, wird in Mentoring-Programmen als Thema aufgenommen. Denn aufgrund vorliegender Erfahrungen muss man davon ausgehen, dass die Pflege sozialer Kontakte für Karrieren eine wichtige Investition darstellt. Diese setzt zwar formale Bildungsabschlüsse und individuelle Leistung voraus, doch das Weiterkommen und die Verortung im sozialen und hierarchischen Gefüge des Wissenschaftsbetriebs sind auch abhängig von der Anerkennung und Zuschreibung von Vorgesetzten und Mentor*innen und von denjenigen, die als Kolleg*innen in Peer-Review-Verfahren zum Zwecke von Publikationen, Forschungsanträgen und Berufungsverfahren begutachten. Viele der im Gender-Report Befragten praktizieren diese Aufforderung. Sie nehmen an Tagungen, Gremien, Fachgesellschaften, Mentoring und Coachings teil (Hendrix et al. 2016: 39).

Diejenigen, die es auf eine Professur geschafft haben, sind offensichtlich gut vernetzt. Diejenigen, die es nicht geschafft haben, so die Vermutung der Forscherinnen, waren wahrscheinlich zu wenig in den einschlägigen Netzwerken präsent (Hendrix et al. 2016: 38). Zumindest lässt sich über die aufschlussreiche Studie von Nadine Kegen (2016) die Bedeutung des Netzwerkes für eine erfolgreiche Einbindung im Wissenschaftsbetrieb belegen. Dabei kommt es sowohl darauf an, in formellen als auch in informellen Netzwerken unterwegs zu sein. Denn Solidarität untereinander, so die Erfahrungen der letzten Jahrzehnte, haben Wirkungen gezeigt, wie Julia Grulich und Birgit Riegraf (2016), Sigrid Metz-Göckel (2016) und andere nachweisen.

Eine wichtige Strategie für Veränderungen in der Hochschulpraxis war auch die Bereitstellung von finanziellen Mitteln für die Personalentwicklung respektive die Nachwuchsförderung, speziell für Mentoring-Programme. Mentoring als Fördermaßnahme ist mittlerweile in der Personalentwicklung an den Hochschulen etabliert (Schlüter 2017; 2019b). Der Stellenwert des Mentoring für die Karriere in der Wissenschaft besteht vor allem darin, sich bewusst zu werden, in welcher Organisation man Karriere machen will und dass dafür der Einsatz von Vernetzungsstrategien hilfreich sein kann.

Die unterschiedliche Einbindung in den Wissenschaftsbetrieb macht bei der Besoldung nicht Halt. Gleichstellungspraktiken werden in Nordrhein-Westfalen alle drei Jahre mit dem Gender-Report neu geprüft. Der 2019 erschienene vierte Gender-Report beschäftigt sich intensiv mit dem Gender-Pay-Gap. Auch wenn Nordrhein-Westfalen weder eine negative Ausnahme noch einen Sonderfall darstellt – Untersuchungen in anderen Bundesländern kommen zu ähnlichen Ergebnissen –, so ist doch festzuhalten, dass die Ergebnisse auf andere Hochschulen übertragbar sind. Eine Abwertung von Frauenfächern und Frauenberufen setzt sich fort, was sich auch an der unterschiedlichen Bezahlung nachweisen lässt. Der Gender-Report fordert weiterhin eine aktive Steuerung von Gleichstellung, auch durch das Zusammenwirken von Steuerungsinstrumenten an Hochschulen (Kortendiek et al. 2019).

Eine aktive Steuerung haben auch die Gender-Kongresse in Nordrhein-Westfalen übernommen, auf denen Entwicklungen und der jeweilige Status quo präsentiert und diskutiert werden, und zwar unter Einbeziehung der universitären Rektorate und der jeweiligen Ministerinnen für Wissenschaft und Forschung.

8 Resümee

Ein kritischer, gendersensibler Blick auf die unterschiedlichen Lebensbedingungen und -situationen aller Geschlechter und auf deren Kommunikationsverhalten hat sich für die breite Basis über Jahrzehnte entwickeln müssen. Historisch gesehen gab es einen Blick auf die Geschlechterverhältnisse, der durch starke Festlegungen ihrer jeweiligen gesellschaftlichen Arbeitsteilungen geprägt war. Der genderkritische Blick wurde durch das Engagement der Frauen- und Geschlechterforschung geschärft, denn es ging nicht nur um die Aufhebung von individueller faktischer Benachteiligung, sondern immer wieder um die Frage, wie die Festlegung von aktuell vorfindbaren Geschlechterklischees überwindbar ist. Debatten um Differenz und Gleichheit führten zu theoretischen Ansätzen, die

aufmerksam machten auf die Konstruktion von Geschlechterbildern und damit auf Zuschreibungen, welche Aufgaben und Fähigkeiten bei den jeweiligen Geschlechtern erwartbar sind. Stereotype Erwartungen steuern die Orientierungen, wie Frauen und Männer behandelt werden – und werden ihnen selten gerecht. Dies wurde noch einmal besonders über die Debatten zur Gendervielfalt deutlich, die in den letzten zwanzig Jahren insbesondere mit dem theoretischen Ansatz der Intersektionalität aufgebaut wurden.

Im Rückblick auf die vergangenen Jahrzehnte lässt sich feststellen, dass Interventionen als Strategie offensichtlich auf allen politischen Ebenen und in allen kulturellen Bereichen notwendig (gewesen) sind, denn das Vertrauen auf die selbstverständliche Besetzung von Professuren mit Frauen* lässt noch auf sich warten. Berufungsverfahren verliefen häufig nach dem Prinzip der homosozialen Kooptation und unter der verzerrten Wahrnehmung des Gender Bias, nachdem immer männliche Bewerber als die besseren Kandidaten eingestuft wurden. An den fehlenden Qualifikationen kann es nicht mehr liegen, wenn Frauen* als Bewerberinnen nicht zum Zuge kommen. Eher an den Beharrungsstrukturen der universitären Welt.

Die letzten Jahrzehnte waren eine produktive Zeit für die Frauen- und Geschlechterforschung sowie für die Politik an den Universitäten, die Kultur zugunsten der Auflösung der stereotypen Geschlechterhierarchien zu fördern. Schließlich sollte die Namensgebung „Alma Mater“ irgendwann auch für alle Geschlechter gelten.

LITERATURVERZEICHNIS

Deutsches Museum – Forschungsinstitut, o. J.: Webseite des Forschungsprojekts „Die Allianz der Wissenschaftsorganisationen: Korporatismus in der bundesdeutschen Forschung zwischen Kooperation und Konkurrenz“. <https://www.deutsches-museum.de/forschung/forschungsinstitut/projekte/detailseite/kooperation-und-konkurrenz-in-den-wissenschaften> (letzter Zugriff: 11.10.2023).

Aufenvenne, P., C. Haase, F. Mexner & M. Steinbrink, 2021: Laute Männer und lauschende Frauen? Geschlechter und Rollen im wissenschaftlichen Konferenztheater. *Forschung und Lehre* 10: 842–843.

Biela, J., K. Warta, N. Galati, S. Zingerle & S. Klein-Franke, 2022: Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Dritte Programmphase und Gesamtevaluation. Evaluationsbericht. <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Eva->

- luation_des_Professorinnenprogramms_Bericht_Januar_2022.pdf
(letzter Zugriff: 11.10.2023)
- Bock, S., 2010: Frauennetzwerke: Geschlechterpolitische Strategie oder exklusive Expertinnennetze? S. 878–886 in: R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 3. erw. und durchgesehene Auflage. Wiesbaden: VS Springer.
- Böttcher, B., 1990: Das Recht auf Gleichheit und Differenz. Elisabeth Selbert und der Kampf der Frauen um Art. 3 II Grundgesetz. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- BLK – Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, 1998: Frauen in Führungspositionen – Zweite Ergänzung zum BLK-Bericht „Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft“. Bonn: BLK-Geschäftsstelle.
- Döhling-Wörm, J., 2016: Karriere, Macht und Netzwerke. Spielregeln und Felddynamiken akademischer Karriereentwicklung. Opladen: Budrich.
- Duden, B. & K. Hausen, 1979: Gesellschaftliche Arbeit – Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. S. 11–33 in: A. Kuhn & G. Schneider (Hrsg.), Frauen in der Geschichte. Frauenrechte und die gesellschaftliche Arbeit der Frauen im Wandel. Düsseldorf: Schwann.
- Engler, S., 2001: „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK.
- Engler, S., 2004: „Nicht in die Wiege gelegt“. Der Zugang zur akademischen Welt von einem fernen Ausgangspunkt. S. 39–50 in: A. Schlüter & I. Schell-Kiehl (Hrsg.), Erfahrung mit Biographien. Bielefeld: Bertelsmann.
- Erlemann, M., 2017: Fach- und Geschlechterkulturen in außeruniversitären Forschungsinstitutionen der Physik (= Schriftenreihe des Ada-Lovelace-Projekts der Universität Koblenz-Landau 7(1)). https://ada-lovelace.de/wp-content/uploads/2018/08/schriftenreihe_jahrgang7_heft1.pdf (letzter Zugriff: 11.10.2023).
- Färber, C. & U. Spangenberg, 2008: Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt a.M.: Campus.
- Gebhardt-Benischke, M., 1997: Das Hochschulrecht und die Gleichberechtigung – eine spannende Entwicklung mit Perspektive. S. 15–22 in: I. Stahr (Hrsg.), Frauenförderung durch Frauenstudien? Essen: Universität Gesamthochschule.

- Giddens, A., 1992: Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Frankfurt a.M.: Campus.
- Gruhlich, J. & B. Riegraf, 2016: Solidarität und Macht in Organisationen – die Stärke formeller und informeller Netzwerke in der Wissenschaft. S. 80–90 in: U. Schmidt & B. Kortendiek (Hrsg.), Netzwerke im Schnittfeld von Organisation, Wissen und Geschlecht. Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (= Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 23).
- Hendrix, U., M. Hilgemann, B. Kortendiek & J. Niegel, 2016: Auf dem Weg zur Professur: Netzwerke und ihre Bedeutung für Wissenschaftskarrieren aus einer Geschlechterperspektive. S. in U. Schmidt & B. Kortendiek (Hrsg.), Netzwerke im Schnittfeld von Organisation, Wissen und Geschlecht. Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (= Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 23).
- Hering, S., 2016: „Blut ist dicker als Tinte“ – Zur Bedeutung politischer und privater Netzwerke in der deutschen Frauenbewegung. S. 55–79 in: U. Schmidt & B. Kortendiek (Hrsg.), Netzwerke im Schnittfeld von Organisation, Wissen und Geschlecht. Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (= Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 23).
- Kastner, M., 1999: Syn-Egoismus – nachhaltiger Erfolg durch soziale Kompetenz. Freiburg: Herder.
- Kegen, N.V., 2016: Zur Einbindung in und Bedeutung von Netzwerken. Eine Kontrastive Analyse von Spitzenforscherinnen in der Exzellenzinitiative. S. 41–54 in: U. Schmidt & B. Kortendiek (Hrsg.), Netzwerke im Schnittfeld von Organisation, Wissen und Geschlecht. Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (= Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 23).
- Klees-Möller, R., 2006: Von der Gründung eines Mentorinnennetzwerks zur Implementierung des Geschäftsbereichs Frauenförderung/Gender Mainstreaming im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung an der Universität Duisburg-Essen. S. 95–100 in: A. Franke, A. & H. Gotzmann (Hrsg.), Mentoring als Wettbewerbsfaktor für Hochschulen – Strukturelle Ansätze der Implementierung. Hamburg: Lit-Verlag.
- Kortendiek, B., 2019: Hochschule und Wissenschaft: zur Verwobenheit von Organisations-, Fach- und Geschlechterkultur. S. 1329–1338 in: B. Kortendiek, B. Riegraf & K. Sabisch (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS.

- Kortendiek, B. M. Hilgemann, J. Niegel & U. Hendrix, 2013: Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren. Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (= Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 17). <https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/downloads> (letzter Zugriff: 11.10.2023)
- Kortendiek, B., L. Mense, S. Beaufaÿs, J. Bünnig, U. Hendrix, J. Herrmann, H. Mauer & J. Niegel, 2019: Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen – Gleichstellungspraktiken – Gender Pay Gap. Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (= Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 39). <https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2019/downloads> (letzter Zugriff: 11.10.2023).
- Krais, B., 2010: Das Projekt „Gleichstellung in der Wissenschaft“: Anmerkungen zu den Mühen der Ebenen. S. 23–45 in: C. Bauschke-Urban, M. Kamphans & F. Sagebiel (Hrsg.), Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen: Barbara Budrich.
- Macha, H., S. Handschuh-Heiß, M. Magg-Schwarzbäcker & S. Gruber, 2010: Gleichstellung und Diversity an der Hochschule. Implementierung und Analyse des Gender Mainstreaming-Prozesses. Opladen & Farmington Hills: Budrich UniPress.
- Metz-Göckel, S., 2015: Der schöne Schein um Begutachtung oder zur Unterwanderung meritokratischen Beurteilungen. Die Hochschule 2: 43–57.
- Metz-Göckel, S., 2016: Frauen-Netzwerke zwischen Individuierung und Vergemeinschaftung. S. 127–139 in: U. Schmidt & B. Kortendiek (Hrsg.), Netzwerke im Schnittpunkt zwischen Organisation, Wissen und Geschlecht. Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (= Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 23).
- Metz-Göckel, S., K. Heusgen, C. Möller, R. Schürmann & P. Selent, 2014: Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Meuser, M., 2006: Riskante Praktiken. Zur Aneignung von Männlichkeit in den ersten Spielen des Wettbewerbs. S. 163–178 in: H. Bilden, Helga & B. Dausien, Bettina (Hrsg.), Sozialisation und Geschlecht.

- Theoretische und methodologische Aspekte. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Meuser, M., 2014: Homosoziale Kooptation – berufliche Karriere und männliche Vergemeinschaftung. S. 20–27 in: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW (Hrsg.), Gender-Kongress 2014: Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren – Potenziale & Perspektiven. Essen. https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Tagungsdokumentation_MIWF_Gender-Kongress_2014.pdf (letzter Zugriff: 11.10.2023).
- MWF [Der Minister für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen], 1988: Forschung in Nordrhein-Westfalen – Frauenforschung Dokumentation. Düsseldorf: MWF.
- Sagebiel, F., 2015: Peer Review-Verfahren: Legitimation oder ein geschlechtergerechtes Verfahren zur transparenten Qualitätssicherung? Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung 24: 143–157.
- Sagebiel, F., 2019: Netzwerke: soziales Kapital und (Macht)unterschiede von Frauen und Männern. S. 951–961 in: B. Kortendiek, B. Riegraf & K. Sabisch (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer.
- Sagebiel, F., 2020: „Man kann nur mit jemandem kooperieren, mit dem man konkurriert“ – Wie sich Frauen in Leitungsfunktionen in diese männliche Arbeitskultur mit Netzwerken einfügen. S. 231–237 in: A. Schlüter, S. Metz-Göckel, L. Mense & K. Sabisch (Hrsg.), Kooperation und Konkurrenz im Wissenschaftsbetrieb. Opladen: Budrich.
- Schlüter, A., 1986a: „Wenn zwei das Gleiche tun, ist das noch lange nicht dasselbe“. – Diskriminierungen von Frauen in der Wissenschaft. S. 10–33 in: A. Schlüter & A. Kuhn (Hrsg.), Lila Schwarzbuch zur Diskriminierung von Frauen in der Wissenschaft. Düsseldorf: Schwann.
- Schlüter, A., 1986b: Gegenstrategien – Frauenförderung an den Universitäten – das Beispiel des Arbeitskreises Wissenschaftlerinnen NRW. S. 112–117 in: A. Schlüter & A. Kuhn (Hrsg.), Lila Schwarzbuch. Zur Diskriminierung von Frauen in der Wissenschaft. Düsseldorf: Schwann.
- Schlüter, A., 2014 (Hrsg.): Gleichstellung als Beruf. Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 6(1): 9.92.
- Schlüter, A., 2017: Biografische Ressourcen der älteren Generation für die Begleitung von Übergängen im Lebenslauf jüngerer Generationen durch Mentoring im Wissenschaftsbetrieb. S. 37–46 in: O. Dörner, C.

- Iller, H. Pätzold, J. Franz & B. Schmidt-Hertha (Hrsg.), Biografie – Lebenslauf – Generation. Opladen u.a.: Budrich.
- Schlüter, A., 2019a: Erziehungswissenschaft: Geschlecht als Kategorie für pädagogische Praxis und erziehungswissenschaftliche Forschung. S. 673–682 in: B. Kortendiek, B. Riegraf & K. Sabisch (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS.
- Schlüter, A., 2019b: Mentoring: Instrument einer gendergerechten akademischen Personalentwicklung? S. 1023–1032 in: B. Kortendiek, B. Riegraf & K. Sabisch (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS.
- Schlüter, A. & I. Stahr (Hrsg.), 1990: Wohin geht die Frauenforschung? Köln: Böhlau Verlag.
- Schlüter, A., S. Metz-Göckel, L. Mense & K. Sabisch (Hrsg.), 2020: Kooperation und Konkurrenz im Wissenschaftsbetrieb. Perspektiven aus der Genderforschung und -politik. Opladen
- Schmidt, U., 2012: Das Netzwerk Frauenforschung NRW. Geschichte und Gegenwart einer Wissenschaftsinstitution. Essen (= Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 13).
- Schmidt, U. & B. Kortendiek (Hrsg.), 2016: Netzwerke im Schnittfeld von Organisation, Wissen und Geschlecht. Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (= Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 23).
- Stahr, I. (Hrsg.), 1997: Frauenförderung durch Frauenstudien? 15 Jahre Frauenstudien an der Universität Gesamthochschule Essen. Essen: Universität Gesamthochschule.
- Wagner, L., T. Paulitz, A. Dölemeyer & J. Fousse, 2022: Jenseits der Gläsernen Decke. Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung. Handreichung für Gleichstellungs- und Hochschulpolitik. Mannheim: SSOAR, GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften e.V. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/76469> (letzter Zugriff: 11.10.2023).
- Wersig, M., 2019: Recht und Justiz: Interventionen und Strategien zum Verfassungsauftrag Gleichstellung. S. 1257–1264 in: B. Kortendiek, B. Riegraf & K. Sabisch (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS.
- Zimmer, A., H. Krimmer & F. Stallmann, 2007: Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Zimmermann, K., 2000: Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Paßfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin: Edition Sigma.

Zur Person

Anne Schlüter ist Professorin für Weiterbildung und Frauenbildung im Fachgebiet Erwachsenenbildung/Bildungsberatung an der Universität Duisburg-Essen. Zudem ist sie Leiterin der Koordinations- und Forschungsstelle sowie Sprecherin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Ihr Arbeitsschwerpunkte sind Bildungs- und Biographieforschung vor dem Hintergrund sozialer Ungleichheit, Bildungsberatung, insbesondere Begleitung von Lernprozessen im Erwachsenenalter, Management in Bildungseinrichtungen und Women Leadership und Frauen in Ausbildung sowie Beruf und Karriere.