

Stephan Höyng

HEGEMONIALE MÄNNLICHKEITEN UND ARBEITSKULTUREN

Im Fokus universitärer
Gleichstellungsmaßnahmen

ABSTRACT

Die Befunde aktueller empirischer Studien zeigen, dass in Hochschulen neben einer zunehmenden Gleichstellung noch immer eine ‚männliche‘ Arbeitsorganisation und -kultur dominiert. Auffällig ist, dass sich im Verlauf der Karriereleiter immer weniger Frauen finden. Studien zeigen ebenfalls, dass im Vergleich in den MINT-Fächern wesentlich weniger Professuren durch Frauen besetzt sind als in den sozialwissenschaftlichen und gesundheitswissenschaftlichen Fächern (SAHGE). Wesentlich weniger Aufmerksamkeit erhält der Umstand, dass in der universitären Verwaltung und sonstigen nicht-wissenschaftlichen Tätigkeitsfeldern über 70 Prozent des Personals weiblich sind. Statt eines (binären) Vergleichs der Berufungen auf Professuren plädiert der vorliegende Beitrag für eine grundsätzliche und intersektionale Kritik an vorherrschenden Macht- und Ausbeutungsverhältnissen innerhalb der Hochschulen.

Für eine nachhaltige Gleichstellungsarbeit muss verstanden werden: Gleichstellung ist ein Prozess. Hierbei geht es nicht um die bloße Umverteilung der Besetzung von höheren Qualifikations- und Hierarchiestufen von Männern* zu Frauen*. Denn auch emanzipatorische und auf Egalität bedachte Arbeitsteams bestehen stets in vorhandenen, durch hegemoniale Männlichkeit* geprägten Arbeitskulturen. Es bedarf daher einer umfassenden und nachhaltigen Strukturveränderung, die nicht nur universitäre Teilbereiche, wie beispielsweise die MINT-Fächer, berücksichtigt. Hierzu gehört auch die Erschaffung diskriminierungssensibler und inklusiver Konzepte, die die Repräsentation und Mitwirkung unterschiedlicher (marginalisierter) Gruppen ermöglichen. Ziel ist es nicht, dass sich bildungsprivilegierte Frauen* an bildungsprivilegierte Männer* angleichen und damit Männlichkeits*anforde-

rungen genügen, die immer maximale Verfügbarkeit, Einsatz und Konkurrenz erfordern. Diese kulturellen Anforderungen führen zu einer Verlustspur, weil Gefühle und Bedürfnisse kontinuierlich hintenangestellt werden müssen, und sind mit sozialen Verpflichtungen und Fürsorge nicht vereinbar. Der Anspruch muss sein, Diversität und Rücksicht zu fördern und dafür Veränderungen auf struktureller Ebene zu bewirken.

1 Ausgangspunkt: Geschlechterdifferenzen an Hochschulen

Empirische Erhebungen zu Geschlechterdifferenzen in Hochschulen weisen auf eine zunehmende Gleichstellung, aber auch auf weiterhin existierende männerdominierte Arbeitskulturen an Hochschulen hin. Da quantitative Daten zu diversen Geschlechtern noch nicht vorliegen, finden wir bei den statistischen Erhebungen weiterhin eine binäre Aufteilung in zwei Geschlechter. Demnach sind die Geschlechterdifferenzen an Hochschulen je nach Blickrichtung unterschiedlich stark ausgeprägt:

1980 lag der Frauenanteil in der höchsten *Qualifikationsstufe* noch bei knapp über 5 Prozent (vgl. Rudolph 2022: 30). Doch heute werden 23 Prozent der deutschen Hochschulen von einer Frau geleitet, bei den hochrangigen W3-Professuren sind 20,5 Prozent Frauen vertreten (vgl. Borgwardt 2022: 1). 2022 waren in Deutschland 27 Prozent der hauptberuflichen Professuren weiblich besetzt (vgl. Statistisches Bundesamt: 2022a). Der Frauenanteil an Habilitationen lag 2019 bei 32 Prozent, bei Berufungen waren es 37 Prozent (vgl. Rudolph 2022: 30). Generell gilt: Je höher die Stufe auf der akademischen Karriereleiter, desto geringer ist der Frauenanteil unter den Beschäftigten; Frauen sind folglich in den höheren Qualifikations- und Hierarchiestufen der Wissenschaft weniger vertreten (vgl. ebd.: 30 f.).

In manchen *Bundesländern* zeigt sich eine stärkere Geschlechterpolarisierung als in anderen: Die Differenzen reichen von einem Frauenanteil an den Professuren von 23 Prozent im Saarland bis zu 35 Prozent in Berlin (vgl. Statistisches Bundesamt: 2022a).

Geschlechterunterschiede sind nicht nur bei der Besetzung von Stellen, sondern auch bei deren *Bezahlung* festzustellen. So verdienen Frauen auf der Ebene der W1- bis W3-Professuren im Durchschnitt 200 bis 650 Euro weniger (vgl. Borgwardt 2022: 1). Diese Einkommensunterschiede können damit zusammenhängen, dass sich Professuren deutlich voneinander unterscheiden; Statusunterschiede machen sich fest am Fachgebiet, an der Einstufung, der Ausstattung mit Sachmitteln und Personal sowie am Umfang der Lehrverpflichtungen.

In der Differenzierung nach *Fächergruppen* bewegt sich der Frauenanteil an den Professuren zwischen 42 Prozent in den Geisteswis-

senschaften und 15 Prozent in den Ingenieurwissenschaften. Zu den Fachgebieten mit dem geringsten Frauenanteil zählt der Bereich der Elektro- und Informationstechnik. Im Jahr 2021 waren hier 8,8 Prozent der 2053 Professor*innen weiblich. Im Bereich Ingenieurwissenschaften waren von 12 882 Professor*innen 14,8 Prozent weiblich und von 6488 Professor*innen im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften waren 21,5 Prozent weiblich. Der Bereich Sozialwesen dagegen weist einen Frauenanteil von 54,6 Prozent an seinen 1444 Professor*innen auf (vgl. Statistisches Bundesamt 2022b: 127 ff.; eigene Berechnungen).

Bei genauerer Differenzierung dieser Daten nach *Universitäten und Fachhochschulen* sind im Bereich der Elektro- und Informationstechnik sowie bei den Ingenieurwissenschaften keine Unterschiede in Bezug auf Geschlecht ersichtlich; in der Mathematik und den Naturwissenschaften finden sich 2021 dagegen knapp 4 Prozent weniger Professorinnen an Universitäten als an Fachhochschulen, im Sozialwesen sind es 7,5 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2022b: 109–112, 118–121, 127–130; eigene Berechnungen). Gründe für diese Unterschiede wurden bislang nicht diskutiert.

Befristungen betreffen gegenwärtig über 90 Prozent des wissenschaftlichen Personals unter 45 Jahren (ohne Professuren) an Hochschulen. Sie führen aber vor allem bei Frauen zum Verlassen des wissenschaftlichen Feldes, unter anderem weil für sie Familiengründung und Karriere mit dem unsicheren Einkommen nicht zu vereinbaren sind (vgl. Borgwardt 2022: 4).

Die Forschung beschäftigt sich vor allem mit den geringen Frauenanteilen im Studium und in der Lehre in *Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik* (MINT). Zur Männerdominanz in MINT-Berufen gibt es etwa beim Bundesministerium für Bildung und Forschung zahlreiche Statistiken, Informationen und Ansätze zur Förderung von Frauen. Daran lässt sich das berechtigte Interesse von Ministerien, Gewerkschaften und Wissenschaftler*innen ablesen, die Frauenanzahl in diesen Feldern zu erhöhen. Doch eine geschlechtsspezifische Bereichsteilung und eine Polarisierung der Berufswahl von Jungen* und Mädchen* lässt sich nicht überwinden, ohne Männer* in von Frauen* dominierten Berufsbereichen in den Blick zu nehmen. Wir finden jedoch deutlich weniger Informationen zu Geschlechterverhältnissen in den Studienfächern *Soziale Arbeit, Hauswirtschaft, Gesundheit/Pflege sowie Erziehung* (SAHGE), Bereiche also, die mit über 70 Prozent weiblichen Erwerbstätigen als Frauenberufe bezeichnet werden können. Lenken wir dazu den Blick auf die größte Gruppe in Hochschulen und Universitäten, die Studierenden: Frauen* und Männer*

studieren häufig unterschiedliche Fächer (vgl. Rudolph 2022: 30 f.). In der Elektro- und Informationstechnik liegt das Verhältnis von männlichen zu weiblichen Studierenden etwa bei 6 zu 1; im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften insgesamt ist das Verhältnis ausgeglichen und in den gesamten Geisteswissenschaften beträgt das Verhältnis von männlichen* zu weiblichen* Studierenden 1 zu 2 (vgl. Statistisches Bundesamt 2022c: 2; 2022d; 2022e; eigene Berechnungen).

Betrachten wir die Entwicklung in MINT- und SAHGE-Fächern, so hat sich der Frauenanteil an den Studierenden im MINT-Bereich in den letzten fast 50 Jahren von ca. 19 Prozent auf ca. 32 Prozent erhöht. Der Frauenanteil an Studierenden in den Studienbereichen *Gesundheit und Soziales* ist in dieser Zeit von ca. 49 Prozent auf ca. 74 Prozent gestiegen (Kompetenzzentrum 2022). Letzteres scheint aber nur wenige Wissenschaftler*innen zu beunruhigen, möglicherweise, weil bei den Promotionen in SAHGE-Fächern 60 Prozent Frauen zu finden sind (Kompetenzzentrum 2022). Wird die Tatsache, dass es wenig Männer* in der Praxis der SAHGE-Arbeit gibt, durch eine erhöhte Präsenz an Männern* in einschlägigen Spitzenpositionen oder die angebliche gesellschaftliche Bedeutungslosigkeit des Bereichs verdeckt? Ausgangspunkt der Förderung von Mädchen in MINT-Bereichen ist die Annahme, dass das Interesse an (bestimmten) Berufen nicht angeboren ist, sondern durch Sozialisation und/oder Konstruktion von Geschlecht geweckt oder verhindert wird. Dies gilt auch für Männer* in Frauenberufen.

Auch beim hauptberuflichen *verwaltungstechnischen und sonstigen Personal* aller Hochschulen sind über 70 Prozent des Personals weiblich (vgl. Statistisches Bundesamt 2022b: 19 f.). Auch hier müssten vermehrt Männer angeworben werden. Wer nur Frauen* in den statusträchtigen MINT-Berufen fördert, wird keine Gleichstellung erreichen.

Die Befassung mit diesen Statistiken legt nahe, dass die Lösung des Problems der Geschlechterdiskriminierung in der Veränderung dieser Verteilungen liegt. Es handelt sich dabei aber sowohl um eine horizontale als auch um eine vertikale Ungleichheit (Rudolph 2022: 30 f.) respektive eine Geschlechterhierarchie und eine geschlechterbezogene Bereichsteilung. Es gilt daher in allen Berufsbereichen, auch den weniger statusträchtigen Verwaltungs- und SAHGE-Berufen, das Funktionieren dieser Geschlechterpolarisierung nachzuvollziehen und zu benennen. Doch (binäre) Statistiken werden von vielen heutigen Aktivist*innen der Geschlechtergleichstellung, Studierenden und Genderforscher*innen selten aufgerufen. Sie befassten sich in den letzten Jahrzehnten deutlich häufiger mit der Anerkennung und Repräsentation vielfältiger Ge-

schlechter und sehen darin den Schlüssel zur Auflösung der Diskriminierung. Warum beides zu kurz greift, möchte ich hier erläutern.

2 Gleichstellung in Hochschulen analysieren

2.1 Utopische Zielsetzung

Audre Lorde hat 1982 erklärt: „There is no such thing as a single-issue struggle because we do not live single-issue lives“ (Lorde 1982). Es kann somit keine Insel der Gleichheit in einem Umfeld von Ungleichheiten geben. Dies gilt für Ausgrenzung und Abwertung aus den unterschiedlichsten Anlässen und vorgeschobenen Gründen, etwa die Abwertung von Abschlüssen aus dem Ausland oder von weniger stringenten Lebensläufen. Gleichstellung muss intersektional verstanden werden, es kann keine benachteiligte Gruppe ausgenommen werden, Hierarchien und Ausbeutung müssen grundsätzlich infrage gestellt werden. Akteur*innen für Gleichstellung der Geschlechter sehen sich auf diese Weise eingebunden in all die Bestrebungen um eine gerechte Verteilung von Anerkennung, Macht und Vermögen weltweit. Was gerecht ist, darüber kann und soll man streiten, die gegenwärtige Polarisierung von arm und reich, oben und unten, Nord und Süd sowie Männern* und Frauen* ist es definitiv nicht. Gerade weil diese Zielsetzung zu Recht utopisch genannt werden kann, ist eine genauere Betrachtung des Weges dorthin entscheidend.

2.2 Gleichstellung ist ein ständiger Prozess

Gleichstellung geht über Gleichberechtigung hinaus, die eher eine Chancengleichheit verspricht, sich aber nicht mit informellen und kulturellen Hürden befasst, die tatsächliche Gleichstellung verhindern oder verunmöglichen. Die Aufmerksamkeit richtet sich nicht nur auf den rechtlichen Gleichheitsanspruch, sondern auf die politischen Maßnahmen und staatlichen Vorgaben, mit denen die tatsächliche Benachteiligung von sozialen Gruppen beseitigt werden soll. Gleichstellung geht es damit um die aktive Angleichung der rechtlichen und sozialen Verhältnisse vergleichbarer Personengruppen. Gleichstellung in Organisationen ist ein ausdauerndes Bemühen darum, eine Ebene auszuhandeln und zu entwickeln, auf der alle die gleichen Verwirklichungschancen haben (vgl. Sen 1985: 169). In der Sachverständigenkommission für den dritten Gleichstellungsbericht, an der ich beteiligt war, haben wir folgende Formulierung gefunden: „Gleichstellung bedeutet gemäß dem Leitbild der Sachverständigenkommission eine Gesellschaft mit gleichen Ver-

wirklichkeitschancen für alle Menschen unabhängig vom Geschlecht; eine Gesellschaft, in der die Chancen und Risiken über den Lebensverlauf und bei gesellschaftlichen Transformationsprozessen gleich verteilt sind“ (Sachverständigenkommission 2021: 19). Somit kann Gleichstellung mit einer Vielfalt an Akteur*innen erreicht werden, aber sie braucht andere Arten von Entscheidungsfindung, Belastungs- und Einkommensverteilung. Ein Gleichstellungsprozess muss Strukturen verändern und die Teilhabe an Entscheidungen und Kapital von immer größeren Gruppen anstreben. Und das hat Konsequenzen: Neben der Ermächtigung von Benachteiligten geht es um die Aushandlung von neuen Arbeitsweisen und Strukturen.

2.3 Die Hochschulen als Organisationen

Auch relativ egalitäre wissenschaftliche Teams arbeiten innerhalb hierarchischer Strukturen und in Zusammenhängen der Finanzgeber oder der Hochschule. Arbeitsteams, die in einem ausschließenden und abwertenden Umfeld zwar egalitäre Ansätze umsetzen und sogar exemplarisch für die ganze Organisation aufzeigen können, sind letztlich doch in hierarchische und diskriminierende Strukturen, Regeln und Gesellschaften eingebettet.

Problematisch an Hochschulen ist eine ausgeprägte Disbalance in der Verteilung zwischen den Lebensbereichen der Erwerbsarbeit auf der einen Seite und dem Privatleben auf der anderen Seite, eine fehlende (Selbst-)Fürsorge bei wissenschaftlich Arbeitenden sowie die Hierarchisierung von Wissen, Anerkennung und Entlohnung. Die Bedeutung von Veränderungen auf diesen Ebenen für alle, die nicht dem als männlich gelesenen Lebensentwurf der Fixierung auf den Beruf anhängen, ist offensichtlich. Ich betrachte es nicht als Gleichstellung, wenn bildungsprivilegierte Frauen* endlich auch das tun und haben können, was bildungsprivilegierte Männer* haben und tun. Eine solche Angleichung an die (berufsfixierte) Lebensweise, die Männer in mittleren und leitenden Positionen haben, entspricht aus mehreren Gründen nicht dem Anspruch auf Gleichstellung:

- Gesellschaftlich ist die Zahl der Führungspositionen begrenzt. Problematisch ist eine Struktur der Arbeit, die den Wettbewerb darum in den Mittelpunkt stellt. Andere Erwerbsstrukturen könnten kooperative anstelle von konkurrierenden Verhaltensweisen fördern.

- Solange Tätigkeiten der Sorge, Betreuung und Pflege mit einer viel zu geringen Anerkennung, kaum Einfluss und geringem Einkommen verbunden sind, bleibt eine extreme Ungleichheit bestehen.
- Nicht erstrebenswert ist zudem eine Umverteilung von Sorge, Betreuung und Pflege auf Gruppen von Menschen, die mit weniger Privilegien ausgestattet sind, gegenwärtig etwa Migrant*innen.
- Die Privilegien, die leitende Männer* haben – Anerkennung, Einfluss, Vermögen –, sind in aller Regel mit einem Preis verbunden, etwa der Armut an sozialen Kontakten unabhängig von der Rolle sowie dem Verlust der Fähigkeit, zusammenzuarbeiten, weil immer Konkurrenz statt Kooperation im Mittelpunkt der Wahrnehmung steht. Solchermaßen eingeschränkte Führungskräfte zersetzen den sozialen Zusammenhalt.

2.4 Analyse unter Berücksichtigung von Identitäten, symbolischer Repräsentation und Strukturen

Degele und Winker benennen Geschlecht neben Rasse, Klasse und Körper als eine symbolische Klassifikation zur Differenzierung und Diskriminierung in einer kapitalistisch strukturierten Gesellschaft. In der sozialen Praxis sehen sie diese Klassifikationen auf drei verschiedenen Ebenen wirken: Identitäten, symbolische Repräsentation und Strukturen (vgl. Degele & Winker 2007). Inzwischen wird viel zu der Ebene der symbolischen Repräsentation geforscht, veröffentlicht und diskutiert. Es geht etwa um Sprache und Repräsentation in Medien. Auch die Ebene der Identitäten wird entsprechend thematisiert. Dies entspricht dem postmodernen Verständnis, dass jede einzelne Person und jede wiederholte Anrufung Geschlechterkategorien immer wieder neu schafft. Strukturen erscheinen in diesen Diskussionen eher selten. Dies mag auch eine Ermüdungserscheinung sein, denn die Anmahnung von strukturellen Veränderungen wie die Abschaffung des Ehegattensplittings oder eine bessere Bezahlung in Berufen, in denen überwiegend Frauen arbeiten, zeigt seit Jahrzehnten kaum Erfolge. Die Reduzierung der drei Ebenen, die hierarchische Geschlechterverhältnisse bedingen, auf die zwei Ebenen der Identitäten und der Repräsentation passt hervorragend zu unserer gegenwärtigen neoliberalen globalen Wirtschafts- und individualistischen Gesellschaftsform. Die Trends der Individualisierung gehen konform mit einer symbolischen Politik auf Grundlage von Darstellung und Selbstdarstellung. Das Desinteresse an Strukturen und daraus resultierenden Handlungserfordernissen in immer komplexeren und unüberschaubareren Feldern

ist nachvollziehbar. Doch dieses Desinteresse ermöglicht es, dass über diese weniger beachtete Ebene Geschlechterhierarchien weitergetragen werden können. Unter Berücksichtigung des Zusammenhangs der drei Ebenen möchte ich im Folgenden auf die Hochschullandschaft schauen.

3 Gegenwärtige Maßnahmen und Forderungen in Hochschulen

3.1 Frauenförderung

Viele der heutigen Instrumente zur Gleichstellung von Frauen sind das Ergebnis feministischer Aktivitäten seit den 1970er-Jahren, die Ende der 1980er-, Anfang der 1990er-Jahre zu Antidiskriminierungs-, Gleichstellungs- oder Frauenfördergesetzen für Arbeitgeber der öffentlichen Hand führten. Ziel dieser Gesetzgebung war die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in diesen Institutionen. Zentrale Regelungen betreffen die Gleichstellung bei der Personalauswahl, Familienfreundlichkeit, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und die Förderung der Karrieren von Frauen.

3.2 Gender Mainstreaming

Ohne dass Frauenförderung dadurch abgelöst wurde, erreichten Frauen* in der Politik Ende der 1990er-, Anfang der 2000er-Jahre zusätzlich eine Selbstverpflichtung der Europäischen Union zu Gender Mainstreaming. So wurde auch in Deutschland Gender Mainstreaming als erklärte Top-down-Strategie eingeführt. Bei Gender Mainstreaming gilt die Aufmerksamkeit neben der Personalzusammensetzung auch möglichen diskriminierenden Auswirkungen der Beschlüsse und Tätigkeiten einer Organisation. Eine genaue, ergebnisoffene Analyse soll als Basis für Maßnahmen dienen. Da bei Gender Mainstreaming keine Vorgehensweise vorgeschrieben wird, führte dieser Ansatz bei öffentlichen Arbeitgebern vor allem zu einer differenzierteren Erhebung von binären Daten zur ungleichen Teilhabe von Frauen und Männern in der Organisation und deren Wirkungsbereich. In einer binären Betrachtung ist das Ziel eine 50-50-Verteilung von Männern und Frauen, das vergleichsweise einfach etwa bei Gender-Budgeting-Analysen überprüft werden kann. Doch schon zur Umsetzung daraus resultierender Gleichstellungsforderungen kommt es bis heute auch in Hochschulen selten. Dass darüber hinaus mit der Verwendung des Begriffs ‚Gender‘ die Zweigeschlechtlichkeit infrage gestellt wurde, kommt im Verwaltungshandeln kaum an (vgl. Höyng

2002) und wurde in Hochschulen erst in den letzten Jahren handlungsrelevant.

Dem Ansatz des Gender Mainstreaming entsprechend, hat der Bund etwa übergeordnete Initiativen wie den „MINT-Pakt“ unterstützt und viele Bundesländer haben weitere Initiativen gefördert (vgl. z.B. Kompetenzzentrum 2024), die dem Ungleichgewicht der Geschlechter in MINT-Berufen auch durch Förderung der wissenschaftlichen Qualifikation von Frauen in MINT-Fächern entgegenwirken sollen. Neben dem Girls und Boys Day erhalten Ansätze zur Erhöhung des Anteils von Männern* in SAHGE-Berufen eine um ein Vielfaches geringere Förderung, obwohl sie dem Konzept des Gender Mainstreaming genauso entsprechen. Im Bund ist bislang „MEHR Männer in Kitas“ (2010–2014) das einzige größere Projekt dieser Art. Programme zur Förderung von männlichen Studierenden in den praxisorientierten Bachelor-Studiengängen der SAHGE-Bereiche oder von männlichen Mitarbeitenden in der Verwaltung wurden bislang nicht aufgelegt.

3.3 Hochschulen im Spannungsfeld zwischen top-down und bottom-up

Heute ist Frauenförderung in Hochschulen mehrfach rechtlich verankert und wird über politische Vorgaben gesteuert. Frauenförderung hat sich institutionalisiert, in Berlin etwa mit dem Berliner Chancengleichheitsprogramm, mit dem der Berliner Senat die Finanzierung von zusätzlichen Professuren und wissenschaftlichen Mitarbeitenden an die Berufung respektive Einstellung von Frauen knüpft. Dem Ansatz von Gender Mainstreaming widersprechend gilt diese Auflage beispielsweise auch für Berliner Hochschulen des Sozialwesens, in denen die Frauen*anteile bei den Studierenden, den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und den Professuren bei ca. 70 Prozent liegen. Hier müsste es stattdessen Unterstützung für die Anwerbung männlicher* Studierender geben. Eine solche Umsetzung von Gender Mainstreaming ist inkonsequent, mit einer Vielzahl von Regelungen und institutionalisierten Akteur*innen bürokratisch und dennoch bislang nicht sonderlich erfolgreich. Das dürfte dazu führen, dass heutige Generationen, gerade viele Studierende, die institutionelle Frauenförderung und Gender Mainstreaming als staatliches Instrument, als Top-down-Maßnahmen wahrnehmen, an denen sie nicht beteiligt und in denen sie und ihre Interessen nicht vertreten sind.

3.4 Geschlechterforschung: Von der Heteronormativität zur Vielfalt von Geschlecht

In der Geschlechterforschung markiert die Nutzung des Begriffs ‚Gender‘ dagegen seit den 1990er-Jahren die Aufmerksamkeit für binäre Normierungsprozesse und die öffentliche Ausblendung der Vielfalt von Geschlecht. Der Begriff der Heteronormativität ist heute anerkannt und verweist auf eine geschlechterhierarchische, heterosexuelle Struktur und Kultur. Diskriminierung kann unter anderem aufgrund von sexueller Orientierung, Geschlechteridentität oder -ausdruck sowie körperlicher Merkmale (sexual orientation, gender-identity or expression, sex categorie: SOGIESC) stattfinden. In diesem Spektrum zeigen sich heute viele Identitäten. Intersektionale Analysen belegen zudem eine Verschränkung von Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht mit anderen Anlässen für Diskriminierung. Viele Mitarbeitende in öffentlichen Verwaltungen, Politik und Hochschulen nehmen ihre Mitmenschen jedoch weiterhin auf eine binäre Weise wahr. Die bisherigen Instrumente der Gleichstellung zielen auf Frauen und können die Diskriminierung und Ausgrenzung einer Vielfalt von Geschlechtern weder erfassen noch verhindern.

3.5 Hochschulen als Wegbereiter: Diversitykonzepte

Im Unterschied zu vielen anderen Organisationen der öffentlichen Hand befassen sich die meisten Hochschulen gegenwärtig mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversitätskonzepten. Ziel ist eine vernetzte Antidiskriminierungsarbeit zu verschiedenen Diversitätsdimensionen, wie etwa ethnische Herkunft/Rassismus; sexuelle Ausrichtung, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und Geschlechtsmerkmale; Religion und/oder Weltanschauung; Behinderung/chronische Krankheiten; Lebensalter; soziale Herkunft und/oder sozialer Status; Familiensituation oder äußeres Erscheinungsbild. Das zugrundeliegende Diversitätsverständnis nimmt mehrdimensionale Unterschiede zwischen Menschen entlang sozialer Kategorien in den Blick und berücksichtigt das Zusammenwirken verschiedener Ungleichheitsverhältnisse und Diskriminierungsstrukturen. „Dieser Prozess zielt auch strukturell auf eine Unterstützung der Verschränkung und Bündelung von Gleichstellungsmaßnahmen und der Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für alle Mitglieder und Einrichtungen der Hochschule in intersektionaler Perspektive.“ (Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin 2022: 16) Die Mitwirkung möglichst vieler Hochschulmitglieder an der Entwicklung eines Diversitykonzeptes ist wichtig, denn es gilt vielfältige Lebenslagen zu berücksichtigen und

Maßnahmen zur Unterstützung von Gruppen von Menschen zu ergreifen. Zentral ist die Entwicklung von Beratungs- und Beschwerdestrukturen für Antidiskriminierung und Diversität. Doch Maßnahmen zur Unterstützung verschiedener Gruppen können durchaus gegenläufig zueinander wirken (vgl. Technische Universität Berlin 2019).

4 Spannungsfelder rund um Maßnahmen und Forderungen zur Gleichstellung

4.1 Akteur*innen als potenzielle Verlierer*innen

Vertreter*innen der Gleichstellung von Frauen* sind wichtige Akteur*innen im Prozess der Entwicklung und Vernetzung vielfältiger Antidiskriminierungsmaßnahmen. So sind sie etwa an der Entwicklung von Diversitykonzepten beteiligt, weil sie eine mittlerweile starke und etablierte Struktur in den Hochschulen darstellen. Viele Gleichstellungsbeauftragte fürchten zugleich, die Ausweitung von Antidiskriminierungsmaßnahmen könnte aufgrund fehlender finanzieller Ausstattung zulasten der bereits etablierten Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung gehen oder zu einer dauerhaft nicht zu bewältigenden Überlastung an Arbeitsaufgaben führen.

4.2 Safe spaces versus Freiheit der Wissenschaft

Diskussionen um Heteronormativität und um Rassismus werden heute in einem polarisierten Umfeld geführt. Zum einen fordern Betroffene von Diskriminierung in Hochschulen vermehrt den Schutz vor Angriffen und Abwertung etwa durch *safe spaces*. Deren Umfang wird unterschiedlich gefasst; vereinzelt wird erwartet, dass eine gesamte Universität den Ansprüchen eines Safe Space genügen solle. Auch wird unterschiedlich definiert, wo Diskriminierungsschutz greifen soll: Studierenden geht es häufig um fehlende sprachliche Sensibilität von Professor*innen in der Seminararbeit oder in der Literatur. Ebenso wird erwartet, dass Trigger-Warnungen ausgesprochen werden, wenn Aussagen oder Bilder verletzend sein könnten. Was allerdings als (sprachliche) Verletzung gilt, kann sich subjektiv sehr unterscheiden. Es braucht Gespräche, um gemeinsame Definitionen zu finden, doch diese können Polarisierungen auch verstärken.

Der andere Pol dieser Debatte zeigt sich in Hochschulen bei manchen Professoren (eben ganz überwiegend Männer) konservativer Couleur, die auf diskriminierenden Positionen beharren. Teils vermissen sie

dabei dann die Unterstützung ihrer Hochschule, etwa bei Veranstaltungen, in denen Gäste polarisierende, rechte oder ausgrenzende Positionen vertreten. Sie fühlen sich durch *political correctness* in ihrer Meinungsfreiheit respektive Wissenschaftsfreiheit eingeschränkt (Netzwerk Wissenschaftsfreiheit 2021; 2023) und präsentieren sich recht erfolgreich als Opfer (vgl. Villa et al. 2021). Dabei haben Professor*innen Privilegien und viele Möglichkeiten gerade in Hinblick auf Selbstdarstellung und Meinungsäußerung. Ihrer Argumentation nach scheinen die Machtverhältnisse jedoch genau andersherum zu sein. In dem von Hopf herausgegebenen Sammelband *Die Freiheit der Wissenschaft und ihre „Feinde“* wird auf 301 Seiten nur über einen einzigen Fall von rechtsextremen Störern berichtet, ansonsten über viele von linken Gruppen ausgehende Veranstaltungsstörungen oder Diskussionen im Vorfeld (vgl. Hopf 2019). Bei einigen der Veranstaltungen, für die Wissenschaftsfreiheit eingefordert wird, ist weder ein Bezug zum Arbeitsgebiet noch zum Forschungsfeld der Professoren zu entdecken. Political Correctness bedroht demnach konservative Professoren, die von Studierenden infrage gestellt werden. Trotz Privilegien: Die Macht einer Empörungswelle gegen eine öffentliche Person ist nicht zu unterschätzen. So zeigen Beispiele aus den USA, dass Vertreter von vermeintlich ausgrenzenden Meinungen von der Hochschule als ihrer Arbeitgeberin ohne genauere Prüfung der Vorwürfe reglementiert und sogar gekündigt werden.

Die *Freiheit der Wissenschaft* ist allerdings akut gefährdet, wenn etwa Professor*innen im Bereich Gender und Rassismus lang andauernde antifeministische und rassistische Angriffe und Hetze ertragen müssen, nur weil sie ihre Arbeit machen. Diese Angriffe kommen sowohl aus der Gesellschaft als auch aus der Hochschule selbst. In Ungarn wurden Gender Studies komplett abgewickelt. Von ihren Hochschulen werden Gender- und Rassismusforschende bislang wenig geschützt, Hochschulleitungen verletzen teils ihre Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden. Dies führt auch dazu, dass Wissenschaftler*innen sich aus Forschung und Hochschule zurückziehen.

Hochschulen müssen viele Fragen klären, etwa: Wann verdient eine Veranstaltung Schutz, Räume oder Gelder der Hochschule? Welchen Personen und welchen Positionen darf ein*e Hochschullehrende*r eine Bühne geben? Wie zeigt sich Respektlosigkeit gegenüber diskriminierten Gruppen? Inwiefern ist die Hochschule ein Ort für allgemeine Politik? Welche Angriffe müssen Lehrende aushalten, gegen welche müssen sie von der Hochschule geschützt werden? Kriterien können hier sein, inwieweit Positionen mit Bezug auf den wissenschaftlichen Diskurs vertreten wer-

den oder inwieweit kontrovers diskutierte Positionierungen überhaupt im Lehr- und Forschungsgebiet der betreffenden Akteur*innen liegen. Klare Grenzen dürften in den Ethikrichtlinien der Hochschulen definiert sein. Individuen oder Gruppen beleidigende Angriffe sind Grenzen, die eine Hochschule im eigenen Interesse mit Sanktionen bewehren sollte.

4.3 Gleichstellungsmaßnahmen zwischen allgemeiner Wirksamkeit und Konkurrenz um spezifische Unterstützung

Auf der Umsetzungsebene zeigt sich, dass Antidiskriminierungs-Maßnahmen für viele Zielgruppen effektiv sind. So wirkt ein funktionierendes, von allen Organisationsmitgliedern angenommenes System zu Beschwerden, Anfragen für Unterstützung und zum Ansprechen von Problemen Diskriminierungen in allen Bereichen gleichzeitig entgegen. Auch wenn die einzelnen Mitarbeitenden in solchen Ansprechstellen nicht zu allen Diskriminierungsfeldern über Expertise verfügen, können sie doch für vielfältige Thematiken offen sein und an eine speziellere Beratung weitervermitteln.

Andererseits können Ansätze aus der Frauenförderung und dem Gender Mainstreaming auf der Struktur- und Symbolebene mit dem Ziel der Repräsentation einer gleichen Anzahl von Frauen* und Männern* nicht auf eine Vielzahl von kleinen, diversen und nicht markierten, benachteiligten Gruppen übertragen werden. Bislang fehlen Konzepte für die Repräsentation vieler verschiedener Gruppen innerhalb der Studierenden, wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Professor*innen einer Hochschule. Zuordnungen zu diskriminierten Gruppen müssten definiert und mit statistischen Instrumenten erfasst werden; dies kann sich aus ethischer Perspektive allerdings verbieten, auch Selbstzuordnungen könnten zu einem ungewollten Outing führen. Wie also kann eine Wahrnehmung, Anerkennung und Repräsentation von vulnerablen Gruppen über symbolische Handlungen hinaus erfolgen? Wie könnte eine Hochschule Fortschritte in der Gleichstellung machen und wie diese auch aufzeigen? Wie wichtig werden Identitätsmerkmale für die Besetzung einer Position und welche Identitätsmerkmale wären gegebenenfalls wichtiger?

4.4 Zwischenfazit

Die tiefgreifende geschlechterbezogene Bereichsteilung in der Ausbildung wird vermutlich weiterhin nur dann zum Thema, wenn sich eine Männerdominanz zeigt. Die strukturell verankerten Akteur*innen der

Frauenförderung werden vermutlich versuchen, mit Diversitymaßnahmen zählbar mehr Personen aus benachteiligten Gruppen für die Mitarbeit in der Hochschule zu gewinnen. Dabei sind eher langsame Fortschritte zu erwarten, die im Hochschuldiskurs schnell aus dem Blick geraten können. Der hochschulpolitische Diskurs hingegen könnte immer häufiger aufgeregt, politisiert und verknüpft mit persönlichen Angriffen geführt werden. An Bedeutung gewinnen dürften in diesem Umfeld symbolische Handlungen und deren Akzeptanz bei privilegierten wie diskriminierten Gruppen.

5 Ein Zugang über die Reflexion von Männlichkeit

Die Reduktion von Männlichkeiten auf toxische Männlichkeit ist derzeit beliebt, aber in keiner Weise hinreichend. Auch die Kategorie der weißen, alten Cis-Männer wird gerne aufgrund äußerer Merkmale zugeschrieben und in Folge genutzt, um sich von diesen zu distanzieren. Dem entgegengesetzt wird eine von den Rahmenbedingungen losgelöste *caring masculinity* als neues Vaterideal. Leider werden solche symbolischen Repräsentationen gerne auf einzelne Individuen übertragen. Die Personalisierungen werden so zu Zuschreibungen oder Ansprüchen. Dabei werden individuelle Entwicklungen, Lebenslagen und strukturelle Rahmenbedingungen ausgeblendet.

In der Theorie der Jungen*arbeit wird Männlichkeit heute als *kulturelle Anforderung* und Muster beschrieben, mit dem sich alle auseinandersetzen müssen, die als männlich anerkannt werden möchten (vgl. Stuve & Debus 2012: 44). Connell unterscheidet in ihrer Theorie zwischen *hegemonialer, komplizhafter, unterdrückter und marginalisierter Männlichkeit* (vgl. Connell 2015: 129–135). Diese Theorie verknüpft Verhaltensmuster mit Machtverhältnissen und Hierarchien sowie Strukturen, durch die hegemoniale Männlichkeit immer wieder neu hervorgebracht werden kann. Einen weiteren Zugang bieten die Analysen des *männlichen Habitus* (Bourdieu 2013). Sie ermöglichen, die Art und Weise nachzuvollziehen, in der sich Machtverhältnisse durch wiederkehrende symbolische Handlungen auch in Identitäten von Männern* niederschlagen. Nach Bourdieus Verständnis werden durch *ernste Spiele des Wettbewerbs* verschiedenste Ressourcen und Kompetenzen erworben. Mit *riskanten Praktiken* wird etwa eingeübt, Angst in Lust zu verwandeln (vgl. Meuser 2006). Gleichzeitig geht dieses *Männlichkeitsanforderungen*-Entsprechen oft mit dem Verlust von Sensibilität für die eigenen und die Grenzen anderer einher, erlebte Traumata und Demütigungen dagegen werden nicht verarbeitet (vgl.

Stuve & Debus 2012: 50 f.). Diese Praxis gefährdet die Akteure, ihre Mitmenschen und ihre Umwelt.

Mit Connells Wahrnehmung von *Männlichkeiten* als Geschlechterhierarchien auch zwischen Männern (vgl. Connell 2015) können wir die Hochschule treffend als einen hierarchisch strukturierten Raum erfassen. Bourdieus Begriff der ernstesten Spiele des Wettbewerbs bietet eine geeignete Grundlage, um Positionskämpfe in der Hochschule zu analysieren. Auf diese Weise können Unterschiede in der Lebenslage und im Verhalten von Männern* in der Hochschule wahrgenommen und benannt werden sowie Handlungen und Selbstverständnisse als in Strukturen eingebettet gesehen werden, die ein bestimmtes Verhalten begünstigen oder begrenzen. Stuves und Debus' Verständnis von Männlichkeit als kultureller Anforderung ermöglicht auch, die Teilhabe von Personen in diesen Prozessen nachzuvollziehen, die nicht als männlich gelesen werden, aber in diesem männlich dominierten Raum bestehen wollen.

5.1 Identitätsbezogene Zugänge über masculinities

Eine Analyse mittels Männlichkeiten, Habitus und Männlichkeitsanforderungen macht es möglich, Männer* nicht nur als habituell hegemoniale Akteure regulieren und kontrollieren zu wollen. Es können damit auch Leid und Bedürfnisse von Männern* bis hin in hegemoniale Positionen nachvollzogen werden. Dies zielt nicht auf eine Entschuldigung für gegebenenfalls abwertendes und ausgrenzendes Verhalten, sondern darauf, Motive und Strukturen der Anpassung an Männlichkeitsanforderungen und Ansatzpunkte für die Veränderung dieser Verhaltensmuster zu erkennen. So können als Ursache für die eigene Anpassung an stereotype Regeln neben Vorteilen wie Anerkennung, Macht und Geld (Männlichkeitseinladungen) auch soziale Ausschlüsse in den Blick genommen werden, die allen drohen, die sich nicht den stereotypen Regeln entsprechend verhalten. Auch solche drohenden Ausschlüsse führen dazu, sich im Wege einer Selbstsozialisation zum Funktionieren zu bringen. Abgeschnitten werden bei der Übernahme hegemonialer Verhaltensweisen kontinuierlich nicht anerkannte, nicht verwertbare Emotionen und Wünsche, sie können als *Verlustspur des Subjekts* gesehen werden. Um Anerkennung als Mann zu gewinnen, gestehen sich viele Männer* etwa Verletzlichkeit, Wünsche nach Nähe oder Ausgelassenheit bis hin zu bestimmten Bewegungen und Körperhaltungen nicht zu. Dies verbindet sich oft mit einem Verlust der Fähigkeit, Gefühle spüren und etwa Einfühlungsvermögen für sich und andere (Empathie) aufbringen zu können (vgl. Stuve & Debus 2012: 35 f.). Öfter berichten ältere Führungskräfte,

dass sie heute bedauern, dem Wunsch, die eigenen Kinder aufwachsen zu sehen, nicht nachgegeben zu haben, sondern alle Zeit und Energie in die eigene Karriere gesteckt zu haben (vgl. Höyng & Puchert 1998: 207 ff.). Auch Frauen*, die sich den männlichen Normalitätserwartungen anpassen, um auf der Karriereleiter nach oben zu klettern, kennen solche Verlustspuren als den Preis, der mit dem Aufstieg einhergeht. Ein Hinweis hierauf ist die im Vergleich zum Bevölkerungsdurchschnitt geringere Geburtenrate von Professorinnen.

Der Ansatz, die Verlustspur des Subjektes zu reflektieren, wird in der Jungen*arbeit bereits angewandt, um die eigenen Deformationen zu erkennen. Für die verschiedenen Gruppen von Männern* in einem geschlechterhierarchischen System bedeutet dies, die damit verbundenen Belastungen und Nachteile für sich selbst zu erkennen und damit auch mögliche Vorteile bei der Umsetzung von Gleichstellung in den Blick zu nehmen. Wer eine Spitzenposition anstrebt oder innehat, kann etwa Lasten und Leiden an männlicher Hegemonie und Machtkämpfen wahrnehmen, der Preis, der in unterschiedlicher Weise von denen gezahlt wird, die an den ernstesten Spielen des Wettbewerbs beteiligt sind. Wer Teile seiner selbst aufgeben muss, um anerkannt zu werden, kann schnell negative Emotionen gegenüber allem entwickeln, auf was selbst verzichtet werden muss (vgl. Stuve & Debus 2012: 36). Dies gilt es zu reflektieren. Männer* können wahrnehmen, dass es ihnen in einer gleichgestellten Umgebung besser gehen kann, sie so ihre Persönlichkeit ganzheitlicher entfalten und mehr Zufriedenheit erlangen können (vgl. Holter 2014). Sie können erkennen, welche Zufriedenheit aus einer gerechten Verteilung von Lasten gezogen werden kann.

Bei dieser Betrachtungsweise bleibt durchaus präsent, dass Männer* Vorteile haben, die ihnen qua Anerkennung als Mann zufallen. Diese von Connell als *patriarchale Dividende* bezeichneten Privilegien im Zuge von Gleichstellung aufzugeben, ist also keine Win-win-Situation, selbst wenn dadurch auf anderen Ebenen Vorteile, Neues und Entwicklungen entstehen können. Die Bewertung von Verlusten und Gewinnen bleibt subjektiv unterschiedlich.

Wer Gleichstellungsprozesse initiieren möchte, kann mehr erreichen, wenn auch Männer* davon überzeugt sind und sich freiwillig dafür einsetzen (vgl. Feminist Lab 2023), auch in der Hochschule. Angesichts vieler verknöchertes und hierarchischer Arbeitskulturen ist dies kein selbstloses he-for-she-Engagement. Ein Einsatz etwa für flachere Hierarchien oder eine lebendigere Arbeitskultur darf vielmehr durchaus im eigenen Interesse von Männern* erfolgen. Gleichstellungsgegner*innen

können hingegen auch manche Professorinnen* sein, für die selbst ohne patriarchale Dividende die Reproduktion einer männlich dominierten hegemonialen Wissenskultur subjektiv lohnenswert erscheint. Auch für sie kann die Aufarbeitung der eigenen Verlustspur zu schmerzhaft sein.

5.2 Förderung von Caring Masculinity als normativer Anspruch

Als ein Ansatzpunkt für eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse wird die Förderung von Caring Masculinity gesehen. Es entspricht ja auch seit langem den Bedürfnissen und Wünschen vieler Väter, sich vermehrt praktisch um ihre Kinder zu kümmern. Und so gut eine wirksame Unterstützung von fürsorgenden Männern* und Frauen* wäre, so wird doch eine bestimmte Identität zum neuen Leitbild erhoben. Konkrete Maßnahmen wie das Elterngeld jedoch wirken besonders bei festangestellten Vätern im höheren Einkommensbereich; Teilzeit- und befristet Beschäftigte und Geringverdiener, etwa studentische Eltern, profitieren kaum oder gar nicht davon.

Es entstehen zusätzliche Anforderungen an Väter, jedoch ohne dass etwa die traditionellen Erwartungen, Hauptverdiener zu sein, verändert oder aufgegeben werden (vgl. Höyng 2017). Die reine Propagierung des Anspruchs ‚mehr care durch Väter‘ ohne entsprechende Strukturveränderungen in der Organisation der Erwerbsarbeit führt nur dazu, dass Väter ähnlich wie Mütter in die Falle der Doppelbelastungen, in die rush hour of life geraten. Denn sehr viele Arbeitgeber auch in der Wissenschaft erwarten von den Mitarbeitenden weiterhin maximale Verfügbarkeit und zahlen in den niedrigeren Gehaltsstufen keine ausreichenden Löhne.

Es gilt auch hier, auf die Strukturen zu schauen, die verhindern, dass Väter weniger und Mütter mehr Erwerbsarbeit leisten. Den Anspruch und den Wunsch, dass Väter mit mehr Erwerbsarbeit zum Familieneinkommen beitragen, geben die meisten Väter wie Mütter bislang nicht auf. Doch seit Jahrzehnten würden viele Väter von kleinen Kindern gern statt durchschnittlich 40,5 nur 37 Stunden in der Woche einer Erwerbsarbeit nachgehen, ihre Partnerinnen statt 28,6 gerne 31,1 Wochenstunden erwerbstätig sein (vgl. Wippermann et al. 2018: 71 f.; ähnliche Zahlen bei Seifert et al. 2016). Das Nichtzustandekommen dieser scheinbar einfachen Umverteilung damit zu erklären, dass Väter sich nicht hinreichend bemühen, würde die Schuld den Individuen zuschreiben. Strukturelle Gründe für die geringe Carebeteiligung von Vätern wie etwa unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder auch die deutliche Absen-

kung des Familieneinkommens durch Arbeitszeitreduktionen werden so nicht ausreichend in den Blick genommen.

Bei der Betrachtung von Hochschulen als Arbeitgeber stellen sich folgende Fragen: Ermöglichen sie eine Vereinbarung von Familie und der Arbeit an einer Hochschule, etwa durch Arbeitszeitreduktion, ohne dass dies mit Nachteilen für die Mitarbeitenden verbunden ist und beispielsweise Teilzeitbeschäftigte als nicht engagiert ausgegrenzt werden? Unterstützen solche Regelungen auch weniger privilegierte Beschäftigte? Oder werden Vereinbarkeitsprobleme an Individuen festgemacht, diese zu etwas Besonderem erklärt und spezielle Regelungen zu ihrem Schutz entwickelt? Eine solche Besonderung (vgl. Gärnter 2012; Gärtner & Scambor 2020: 24) kann sich schnell zu einem Hindernis beim beruflichen Fortkommen entwickeln. Menschen, die Beruf und soziale Verantwortung vereinbaren müssen, profitieren viel mehr von generellen Regelungen, die eine Lebenslage mit sozialen Verpflichtungen als normal voraussetzen und Einkommen im unteren Bereich erhöhen.

6 Eine ausgrenzende Arbeits- und Organisationskultur

Wie wir sehen konnten, kann die Fokussierung auf Identitäten davon ablenken, Einschränkungen durch die Struktur der Organisation wahrzunehmen, oder diese sogar ausblenden. Doch in Organisationen der öffentlichen Hand finden sich kaum noch formelle Regelungen und Strukturen, mit denen sich das Ausmaß der Ungleichheit, der Diskriminierung und Ausgrenzung erklären ließe (vgl. Höyng & Puchert 1998). Dagegen kann mit dem eher unscharfen Begriff der Arbeits- und Organisationskultur die Verflechtung von formellen und informellen Umgangsweisen beschrieben werden (vgl. Dölling 2005: 4–5). So können Hindernisse für die Gleichstellung von Frauen und marginalisierten Gruppen eher erfasst werden. Diversity- und Gleichstellungsprozesse in Hochschulen verlangen kritische Fragen dazu, wen die Arbeits- und Organisationskultur in welcher Form ausgrenzen könnte. Welche Veränderungen in der Arbeitsweise der Wissenschaftler*innen, der Verwaltung, welche Formen der Produktion von Wissen und Bildung könnten Gruppen von Menschen inkludieren, die bislang zu wenig Zugang haben?

Einige Aspekte einer ausgrenzenden Arbeitskultur, die sowohl strukturell als auch symbolisch wirken, möchte ich hier benennen. Arbeitskultur hat eine Wirkung in den beruflichen Arbeitsalltag hinein, beispielsweise was den Umgang von Hochschulmitarbeitenden unterschiedlicher Positionen miteinander betrifft. Ebenso wirken sich die Arbeitsanforderungen und Arbeitszeiten auf das private Leben aus, vor al-

lem dann, wenn dieses Privatleben seine eigenen Pflichten hervorbringt, Fürsorgetätigkeiten etwa, und damit eine totale berufliche Verfügbarkeit infrage stellt (vgl. Borgwardt 2022: 4). In einer Studie unter leitenden Mitarbeitenden in einem Landesministerium konnten wir eine *männerbündische Arbeitskultur* feststellen (vgl. Höyng & Puchert 1998: 121 ff.). Die Referenz an traditionelle Männerbünde ermöglicht es, verschiedene, vielfach beschriebene Aspekte einer Arbeitskultur in einem Zusammenhang mit Geschlechteridentitäten zu sehen. Geheimbünde wie die Rosenkreuzer oder die Mafia, männerdominierte Organisationen wie Burschenschaften, das Militär oder der katholische Klerus haben ähnliche Strukturen, wenn auch in unterschiedlicher Weise und Ausprägung. Diese traditionellen Männerbünde zeichnen sich dadurch aus, dass sie eigene Spielregeln, Prüfungen und stufenweise Einweihungen, Ausgrenzung und festgelegte Regelungen von Zugehörigkeit, eine aufgeladene, hohe Bedeutung der Gruppe, des Bundes, sowie Geschlossenheit nach außen und eine hervorragend inszenierte Außendarstellung aufweisen (vgl. Höyng 2002: 202 ff.). Heutige Arbeitskulturen in der Wissenschaft sind keine Geheimbünde, aber die Regelung der Zugehörigkeit und Anerkennung über die informelle Prüfung von Aufopferungsbereitschaft und Loyalität beispielsweise kann Teil solch einer exklusiven Form der Vernetzung sein. Es gilt herauszufinden, wo Netze und Bünde an Hochschulen auf solche Weise formell und informell exklusive Räume schaffen. Viele Gleichstellungsbeauftragte können an ihren Hochschulen die Bildung solcher elitären Netzwerke beschreiben. Der Volksmund kennt diese fast immer aus Männern* bestehenden Netze in Politik, Verwaltung und Wissenschaft als Filz, Seilschaften, Jahrgangsbündnisse, Cliqueswirtschaft, Klüngel und so fort. An die im Folgenden geschilderten Aspekte von hochschultypischen formellen wie auch informellen Arbeits- und Organisationskulturen können sich am ehesten Männer* anpassen, die sich in traditionellen Männlichkeitsmustern bewegen und beispielsweise keine (Selbst-)Fürsorgetätigkeiten übernehmen, die Konkurrenzkämpfe in den ernstesten Spielen des Wettbewerbs gelernt und habituell in ihre Identität integriert haben.

6.1 Starke Hierarchien und Gender: Lorbeeren fallen nach oben

Hochschulen sind Organisationen mit hochqualifizierten Spezialist*innen. Zentrale Figuren sind Professor*innen. Zwar können sie nicht in gleichem Umfang wie führende Personen in der Wirtschaft Besitz und Einkommen erwarten, sie verfügen jedoch über ein hohes Maß an symbolischem Kapital, über Entscheidungsbefugnisse in ihren Forschungsbereichen und Deutungshoheit, haben also Macht. Problematisch für

einen selbstbestimmten Umgang mit der wissenschaftlichen Erwerbsarbeit sind die langwierigen vorgegebenen Aufstiegswege über Dissertation und gegebenenfalls Habilitation. Sie können nur in Abhängigkeit von den ausgewählten betreuenden Professor*innen gelingen. Sogenannte Qualifikationsstellen werden häufig so gestaltet, dass die Qualifikation nur noch durch Überstunden, zusätzlich zur wissenschaftlichen Arbeit für die Professor*innen geleistet werden kann. Hochschulhierarchien begünstigen damit bislang häufig Männer*, vor allem dann, wenn sie soziale Ähnlichkeit zu den überwiegend männlichen Professoren aufweisen.

Forschung von angeblich ‚exzellenten‘ Einzelpersonen, namentlich Professor*innen, wird institutionell gestützt und gefördert. Diejenigen, die diese Forschungen erst ermöglichen, werden systematisch unsichtbar gemacht. Viele Mitarbeitende an Forschungen und Veröffentlichungen sind intensiv an der Erstellung von Texten beteiligt, die nicht in ihrem, sondern im Namen der Forschungsleitenden erscheinen, sie verschwinden im Kleingedruckten oder werden gar nicht erwähnt.

Es stellt sich die Frage, ob so starke Hierarchien, wie sie in der Wissenschaft herrschen, in den Hochschulen der Zukunft noch Platz haben. Das Konzept von Professor*innen als geniale Einzelne mit großer Entscheidungsmacht bildet die Entwicklung von neuem Wissen in der Gegenwart nicht mehr ab. Das komplex vernetzte Wissen von heute wird von hochqualifizierten Wissenschaftler*innen in verschiedenen Positionen in kollaborativen und interdisziplinären Arbeitsgruppen entwickelt. Herausgehobene Einzelpersonen sind da meist kontraproduktiv.

Starke Hierarchien schlagen sich auch in ungleichen Erwerbseinkommen nieder. Deutliche Differenzen zeigen sich in Hochschulen nicht nur in Berufungsverhandlungen, sondern auch in den Möglichkeiten von Professor*innen, zusätzlich weitere Einkommen zu generieren: In MINT-Fächern gibt es mehr Gelder durch zusätzliche Drittmittelforschung, etwa in An-Instituten¹, für die letztlich die Hochschulen haften, mit denen Professor*innen aber hohe zusätzliche Einkommen erwirtschaften können.

Gleichzeitig sind Verwaltungskräfte öfter zentrale Knotenpunkte in Projekten, sie dürfen aber aufgrund geringerer Bildungsgrade und Qualifikationsstufen in Hochschulen entsprechend deren Tarifbindung kein ihrer Leistung angemessenes Einkommen erhalten. Der genaue Vergleich

¹ „An-Institute sind rechtlich selbständige Einrichtungen an Hochschulen, die zwar organisatorisch, personell und räumlich mit diesen verflochten sind, ohne jedoch einen integralen Bestandteil der jeweiligen Hochschule zu bilden. Als Bindeglied zwischen Hochschule und Wirtschaft ist ihre Aufgabe die Erforschung wirtschaftsnaher Bereiche im Spannungsfeld zwischen angewandter Forschung und marktrelevanter Produktentwicklung.“ (Bundesministerium für Forschung und Technologie 2004: 31 f.)

etwa der tariflichen Bewertung von beruflichen Belastungen im „comparable work index“ (Klammer et al. 2018) kann dabei helfen. Wie sehr setzt sich eine Hochschule für ihr nichtwissenschaftliches Personal und ihren wissenschaftlichen Mittelbau ein? Auch hier zeigt sich ein Geschlechterbias: Wie bereits erwähnt, arbeiten überwiegend Frauen in der Verwaltung von Hochschulen. Gleichstellung funktioniert nicht, ohne dass sich die Männeranteile in den unteren Verwaltungsbereichen und im SAHGE-Bereich erhöhen (vgl. Theunert 2020: 113 ff.). Dafür müssen sich die Hochschulen stark machen.

6.2 Befristungen und Gender

Starke Hierarchien zeigen sich auch in ungleicher Dauer von Beschäftigungsverhältnissen. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ermöglicht gegenwärtig Befristungen im akademischen Mittelbau, solange innerhalb von sechs Jahren eine Promotion oder Professur erreicht wird. Darüber hinaus kann nicht mit einer weiteren Anstellung in Hochschulen gerechnet werden. Für Menschen mit Betreuungsaufgaben, gegenwärtig also insbesondere Mütter, ist dies benachteiligend. Auch vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vorgelegte Reformvorschläge sehen nur eine unverbindliche Option auf Vertragsverlängerung zur Kompensation der Nachteile durch Kinderbetreuung oder Beeinträchtigungen vor (vgl. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2023).

Die Möglichkeit der fortlaufenden Befristung in Drittmittelprojekten der Wissenschaft verstärkt, dass wissenschaftliche Mitarbeitende in besonderer Weise auf das Wohlwollen der Leitenden (Professor*innen) angewiesen sind und trägt damit dazu bei, die stark ausgeprägte Hierarchie in Hochschulen aufrechtzuerhalten. Die fehlende Jobsicherheit erschwert Widerspruch, die Auswahl für das Nachfolgeprojekt liegt in der Hand der Leitung. Die Folgen dieser besonderen Abhängigkeit wirken sich jedoch nach Geschlecht, wie auch in Bezug auf beispielsweise die soziale Herkunft, unterschiedlich aus:

Projektbedingte Mehrarbeit kann von abhängigen wissenschaftlichen Mitarbeitenden leichter eingefordert werden, etwa unbezahlte Überstunden, Nacht- oder Wochenendarbeit und extrem verdichtete Arbeit vor Berichtsabgabeterminen. Dies benachteiligt, und da zeigen sich Geschlechterdifferenzen, Menschen, die durch soziale Verpflichtungen zeitlich gebunden sind. Solche Arbeitsbedingungen sind mit Familie und Privatleben schwer zu vereinbaren. Übererfüller, die sich nicht um ihre eigene und die Reproduktion anderer kümmern müssen, sondern dafür andere, mehrheitlich

Frauen* einspannen (vgl. Höyng & Puchert 1998: 267 ff.), können sich besser mit solchen Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft arrangieren. Damit fixiert Befristung die ungleiche Verteilung von Geschlechtern. Die *soziale Ähnlichkeit* zu den leitenden Männern* erleichtert Männern* den Zugang, das Wissenschaftssystem ist auf sie zugeschnitten. Letztlich kann dies die Forschung auch inhaltlich einschränken, weil eine plurale Herangehensweise unwahrscheinlicher ist.

Wie kann der wissenschaftliche Mittelbau von ständigen Befristungen befreit werden? Um gleiche Chancen für alle zu schaffen, ist eine weitergehende Entfristung wissenschaftlicher Arbeitsplätze nötig. Es braucht Dauerstellen für Daueraufgaben und verlässliche Karrierewege. Da ein erheblicher Anteil der Befristungen auf die projektgebundene Finanzierung durch Drittmittel zurückgeht, muss die gesamte Finanzierung wissenschaftlicher Arbeit so verändert werden, dass sich der Anteil der Grundfinanzierung deutlich erhöht (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2023).

6.3 Arbeitszeiten und Gender

In der wissenschaftlichen Arbeit an Hochschulen dominieren Vollzeit-erwerbsarbeit und lange Arbeitszeiten. Warum die Erwerbsarbeitszeit, die schon formal fast immer bei 38 bis 40 Stunden liegt, im wissenschaftlichen Bereich häufig überschritten wird, ist ein Thema der Arbeits- und Organisationskultur in Hochschulen und sonstigen Forschungseinrichtungen. Es stellt sich die Frage, wie in Hochschulen mit wissenschaftlichen Mitarbeitenden umgegangen wird, die von sich aus ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren oder sich an die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten halten, und wie Arbeitsabläufe an diese Form der Erwerbsarbeit angepasst werden. Projektbedingte Teilzeitarbeit wird genutzt, um Mehrarbeit von wissenschaftlichen Mitarbeitenden zu erwarten, die sich auf immer wieder befristeten Projektstellen beweisen müssen. Die Arbeit an der Weiterqualifikation ist zwar bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden meist Bestandteil des Vertrags, wird aber oft in die private Zeit verlagert. Sehr viele Doktorand*innen etwa kommen in der Vertragslaufzeit mit ihrer Dissertation kaum voran und arbeiten dann in Zeiten von Erwerbslosigkeit daran.

Auf *Vereinbarkeit* wird selten Rücksicht genommen. Als Beispiel seien hier Arbeitsabläufe der leitenden Professor*innen genannt, an die sich ihre Mitarbeitenden anpassen müssen. Auch Gremien tagen entsprechend der Arbeitskultur von Hochschulen oft bis in den Abend. Wenn Gremiensitzungen innerhalb geregelter Arbeitszeiten stattfinden und somit auch enden, bevor die Kita schließt, müssen Betreuende von kleinen

Kindern nicht überlegen, ob und wie sie sich überhaupt an der Selbstverwaltung der Hochschulen beteiligen können.

Viele wissenschaftliche Beiträge, Artikel und Texte, am besten in peerreviewten Journalen und Büchern verfasst zu haben, wird weiterhin als Kriterium für die Beurteilung der Fähigkeiten von Forschenden herangezogen. Dies nimmt teils absurde Formen an, wenn Hochschulen regelmäßige Veröffentlichungen von Forschungsergebnissen zum Leistungskriterium (in anderen Ländern auch zum Kriterium für den Verbleib) für Professor*innen machen und damit unter anderem viel Zeitaufwand für empirische Forschungen mit eher banalen Fragestellungen oder fragwürdigem Sinn provozieren.

6.4 Gute Leistung

Die Thematik der Hierarchie, der Arbeitszeiten und der Abhängigkeiten zusammenführend, stellt sich die Frage, anhand welcher Kriterien wissenschaftliche Leistungen beurteilt werden. Es verkennt strukturelle Zwänge, wenn erläutert wird, dass in der Wissenschaft viele intrinsisch motivierte Menschen arbeiten oder dass meist ein harter Konkurrenzkampf um die wenigen Professuren an der Spitze herrscht. Es wird immer betont, dass die Bewertung und Auswahl der Wissenschaftler*innen nach ihren Leistungen erfolge. Doch welche Kriterien liegen der Leistungsmessung zugrunde? Vieles spricht dafür, dass noch immer Engagement, Belastbarkeit und Verfügbarkeit als wichtige Gradmesser für Leistung genommen werden. Vor dem daraus resultierenden überbordenden Arbeitsdruck und ständiger Verfügbarkeit (vgl. Höyng 2012: 301 f.) bieten Hochschulen kaum Schutz. Es bedarf aktiven Engagements für Fachlichkeit, die nicht an der Masse der Arbeitsergebnisse gemessen wird, und gegen die Unsichtbarmachung von wissenschaftlicher Arbeit im Team. Denn unsichtbare Arbeit nützt angesichts der gegenwärtigen Dominanz von Männern* an der Spitze von Forschung und Wissenschaft diesen besonders. Es ist auch wichtig auszuhandeln, wann Mitarbeitende nicht erreichbar sein müssen. Solange Forschung in Projekten organisiert ist, ist es relevant, gerade in den Endphasen Verfügbarkeiten zu regulieren. Ich habe selten von Kanzlern wie dem unserem gehört, der darauf achtet, dass auch wissenschaftliche Mitarbeitende nicht über ihre vertragliche Arbeitszeit hinaus beansprucht werden und ihnen hinreichend Zeit für ihre Dissertation eingeräumt wird.

Leistung nicht nach Verfügbarkeit zu bewerten, dient dem Schutz der Mitarbeitenden – und der Erhöhung der Diversität der Beschäftigten. Denn die bisher dominierende Form der Wissenschaft setzt voraus, dass

man sehr zügig längere Bildungswege absolviert hat, dass man Loyalität gegenüber den entscheidenden Führungspersonen zeigt, die Spielregeln kennt und in den Kreis passt. Die gegenwärtige Form der Wissenschaft schafft Räume für diejenigen, die Engagement durch maximal viel Erwerbsarbeitszeit sowie ständige Erreichbarkeit und Verfügbarkeit zeigen. Das sind Menschen, die wenig bindende soziale Verpflichtungen eingegangen sind, die finanziell unabhängig sind und Erwerbsarbeit zu ihrem zentralen Lebensraum machen (vgl. Höyng 2010: 240 ff.). Am leichtesten fällt das immer noch Männern*, die das Privileg hatten, mit ausreichend Bildung und Finanzmitteln aufzuwachsen. Sie sind mit Männlichkeitsanforderungen groß geworden wie der, die Spiele des Wettbewerbs ernst zu nehmen (vgl. Stuve & Debus 2012: 47 ff.). Sie konnten Männlicheitseinladungen annehmen, die ihnen Vorteile, Macht und Ansehen bringen, während andere reproduktive Arbeiten für sie übernehmen. So können sie schon jung eine große Menge an Forschungen, Projekten, Drittmitteln und Veröffentlichungen vorweisen, die belegen: Sie wurden aufgenommen, akzeptiert und gefördert. Doch ist das gute Wissenschaft?

Das beschriebene Verständnis von guter Leistung ist geronnen in der Organisation von wissenschaftlicher Arbeit an den Hochschulen. Wie werden Lebensläufe bewertet? Werden Erfahrungen aus anderen als den angestrebten Wissenschaftsbereichen wertgeschätzt? Wird Eigenständigkeit und Kreativität, Sensibilität für das Forschungsthema wertgeschätzt? Wird die Qualität der Lehre und Studienbetreuung berücksichtigt (vgl. Borgwardt 2022: 4 f.)? Wird die Lebenslage einer Person bei der Bewertung ihrer Leistung berücksichtigt? Wird in Bezug auf das wissenschaftliche Lebensalter das Potenzial angemessen berücksichtigt?

7 Strukturreformen für einen tiefgreifenden Gleichstellungsprozess

Es gibt eine Reihe von Veränderungen in Hochschulen, die gegen viele Diskriminierungen wirken. Dazu gehören ein funktionierendes Beschwerdesystem, der Abbau von Hierarchien sowie ein strukturell respektvoller Umgang mit vielfältigen Lebensläufen und Lebenslagen in Hochschulen. Doch gleichzeitig werden für jede diskriminierte Gruppe unterschiedliche, spezifische Änderungen der Arbeits- und Organisationskultur hilfreich sein. Ihre deutliche Sichtbarkeit und Repräsentation tun Hochschulen gut, schließlich benötigt der fortlaufende Erneuerungsprozess der Hochschulen hin zu mehr Gleichstellung eine Vielzahl unterschiedlicher Akteur*innen auf unterschiedlichen Ebenen. Es wäre schön, wenn diese

Akteur*innen neben ihren unterschiedlichen Zugängen auch weiterhin das Verbindende wahrnehmen und sich gegenseitig wertschätzen könnten.

Denn es muss Hand in Hand gehen: Es muss deutlicher werden, dass Vielfalt in Hochschulen erwünscht ist und anerkannt wird, beispielsweise auf der symbolischen Ebene durch entsprechende Sprachregelungen oder Toilettenbezeichnungen. Doch diese verstärkte Sichtbarkeit muss mit einer Veränderung der Strukturen und Kulturen einhergehen, die derzeit noch die Teilhabe vieler behindern. Ein Teil davon ist die Art und Weise der Leistungsbewertung, die bislang auch manch machtkritischem oder feministischen Menschen als legitim erscheint. Die dabei entstehenden strukturellen Ausgrenzungen sind aber nur auf den ersten Blick (geschlechter)neutral, wirken sie doch benachteiligend für alle, die sich nicht stromlinienförmig an den vorherrschenden Männlichkeitsanforderungen ausrichten. Es sind weiterhin häufiger Frauen* und andere benachteiligte Geschlechter und Gruppen, die sich in Lebenslagen befinden, in denen sie nicht komplett beruflich verfügbar sind oder sein möchten. Die wenigen und langsamen Fortschritte auf dieser Ebene mögen viele entmutigen. Doch Gleichstellung braucht den mehrdimensionalen Ansatz: Hochschulen, die Rahmenbedingungen für die Arbeit von Menschen in unterschiedlichsten Lebenslagen schaffen und die Hierarchien und Lohndifferenzen abbauen und so den Weg dafür bereiten, dass MINT- und SAHGE-Studien von den unterschiedlichsten Menschen gewählt werden.

Der Blick auf Männlichkeiten in der Arbeits- und Organisationskultur von Hochschulen ermöglicht es, Zusammenhänge zwischen subjektiven, symbolischen und strukturellen Gleichstellungshindernissen zu erkennen. Diese auf den verschiedenen Ebenen anzugehen, bedeutet eine Abkehr von Männlichkeitsanforderungen und ernsten Spielen des Wettbewerbs. Dann endlich werden Identitäten jenseits dieser Zwänge unterstützt und vielfältige Lebenslagen berücksichtigt. Auf der Repräsentationsebene werden andere Definitionen von Leistung entwickelt, strukturell werden Lohndifferenzen abgebaut und Tarifeinstufungen den Belastungen und Verantwortungen angepasst. Denn die Gleichstellung aller Geschlechter verlangt eine tiefgreifende Veränderung eines Systems, das immer noch auf die Möglichkeiten, Bedürfnisse, Zugänge und Lebensweise hegemonial agierender Männer* zugeschnitten ist.

LITERATURVERZEICHNIS

- Borgwardt, A., 2022: Gleichstellung in der Wissenschaft. Reihe: Eine Stunde für die Wissenschaft. Paper No. 8. FES Impuls. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bourdieu, P., 2013: Die männliche Herrschaft. 2. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bundesministerium für Forschung und Technologie (Hrsg.), 2004: Bundesbericht Forschung 2004. Bonn, Berlin: Bundesministerium für Forschung und Technologie.
- Connell, R., 2015: Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, 4. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- Degele, N & G. Winker, 2007: Intersektionalität als Mehrebenenanalyse. www.portal-intersektionalitaet.de (letzter Zugriff: 27.04.2024).
- Deutscher Gewerkschaftsbund, 2023: Gewerkschaften, Beschäftigten- & Studierendenvertretung fordern umfassende Reform. Pressemitteilung vom 24.03.2023. <https://www.dgb.de/presse/++co++d218da7a-c97f-11ed-9a2a-001a4a160123> (letzter Zugriff: 27.04.2024).
- Dölling, I., 2005: Das Geschlechter-Wissen von AkteurInnen. [Thesen, vorgetragen auf einer Konferenz der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem DGB: „Strategien der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“, 20./21. Januar 2005 in Berlin. https://www.boeckler.de/pdf/v_wsi_2005_01_2021_thesenpapier_doelling.pdf (letzter Zugriff: 27.04.2024).
- Feminist Lab, 2023: Das Buch, das jeder Mann lesen sollte. Weinheim: Beltz Verlag.
- Gärtner, M., 2012: Männer und Familienvereinbarkeit: Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Gärtner, M. & E. Scambor, 2020: Caring Masculinities. Über Männlichkeiten und Sorgearbeit. Aus Politik und Zeitgeschichte 70(45): 22–27.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, 2023: „WissZeitVG-Reform aus einem Guss statt fauler Kompromisse!“ Bildungsgewerkschaft zur gemeinsamen Stellungnahme der Beschäftigten- und Studierendenvertretungen. Pressemitteilung vom 24.03.2023. <https://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/gew-wisszeitvg-reform-aus-einem-guss-statt-fauler-kompromisse> (letzter Zugriff: 27.04.2024).
- Holter, Ø. G., 2014: „What’s in it for Men? “: Old Question, New Data. Men and Masculinities 17(5): 515–548.

- Hopf, W. (Hrsg.), 2019: Die Freiheit der Wissenschaft und ihre „Feinde“. Berlin: Lit Verlag.
- Höyng, S., 2002: Gleichstellungspolitik als Klientelpolitik greift zu kurz. Die Möglichkeiten von Gender Mainstreaming aus dem Blickwinkel von Männern. S. 199–228 in: Silke Bothfeld, Sigrid Gronbach & Barbara Riedmüller (Hrsg.), Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Campus: Frankfurt am Main.
- Höyng, S., 2010: Männer zwischen Beruf und privatem Leben. S. 240–256 in: Projektgruppe GIB (Hrsg.), Geschlechterungleichheiten im Betrieb: Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin: Edition Sigma.
- Höyng, S., 2012: Getriebene – zu wenig Zeit für Beruf und Familie. S. 275–307 in: Hans Prömper, Mechthild M. Jansen & Andreas Ruffing (Hrsg.), Männer unter Druck – Ein Themenbuch. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.
- Höyng, S., 2017: Reconciliation: The Different Political Goals of Organizations, Governments and Lobbies for Fathers and Children in Germany. S. 205–223 in: Brigitte Liebig & Mechthild Oechsle (Hrsg.), Fathers in Work Organizations. Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics, Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.
- Höyng, S. & R. Puchert, 1998: Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung. Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin, 2022: Gleichstellungskonzept 2022, https://www.khsb-berlin.de/de/system/files/khsb_gleichstellungskonzept_2022_webversion.pdf (letzter Zugriff: 27.04.2024).
- Klammer, U., C. Klenner & S. Lillemeier, 2018: Comparable Worth. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? Düsseldorf: WSI.
- Kompetenzzentrum 2024: <https://www.kompetenzz.de/aktivitaeten/komm-mach-mint> (letzter Zugriff: 27.04.2024).
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., 2022: Datentool Studium. <https://www.kompetenzz.de/service/datentool/datentool-studium> (letzter Zugriff: 27.04.2024).
- Lorde, A., 1982: Learning from the 60s. <https://www.blackpast.org/african-american-history/1982-audre-lorde-learning-60s/> (letzter Zugriff: 17.01.2024).
- Meuser, M., 2006: Riskante Praktiken. Zur Aneignung von Männlichkeit in den ernstesten Spielen des Wettbewerbs. S. 163–178 in: Helga Bilden &

- Bettina Dausien (Hrsg.), Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte. Opladen: Barbara Budrich.
- Netzwerk Wissenschaftsfreiheit e.V., 2021: Manifest. <https://www.netzwerk-wissenschaftsfreiheit.de/ueber-uns/manifest/> (letzter Zugriff: 27.04.2024).
- Netzwerk Wissenschaftsfreiheit e.V., 2023: Webseite. <https://www.netzwerk-wissenschaftsfreiheit.de/> (letzter Zugriff: 27.04.2024).
- Rudolph, C., 2022: Gleichstellung revisited – Diskurse der Gleichstellung und Frauenförderung an Hochschulen in Deutschland. S. 21–41 in: Clarissa Rudolph, Anne Reber & Sophia Dollsack (Hrsg.), Geschlechtergerechtigkeit und MINT. Irritationen, Ambivalenzen und Widersprüche in Geschlechterdiskursen an Hochschulen. Opladen, Berlin, Toronto: Babara Budrich.
- Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2021: Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.
- Seifert H., E. Holst, W. Matiaske & V. Tobsch, 2016: Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung. WSI-Mitteilungen 4: 300–308.
- Sen, A., 1985: Well-Being, Agency and Freedom: The Dewey Lectures 1984. *The Journal of Philosophy* 82(4): 169–221.
- Statistisches Bundesamt, 2022a: 27 Prozent Frauenanteil bei hauptberuflichen Hochschulprofessuren 2021. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22_559_213.html (letzter Zugriff: 27.04.2024).
- Statistisches Bundesamt, 2022b: Personal an Hochschulen 2021. Bildung und Kultur Fachserie 11, Reihe 4.4.
- Statistisches Bundesamt, 2022c: Studierende an Hochschulen. Wintersemester 2021/2022. Bildung und Kultur Fachserie 11, Reihe 4.1.
- Statistisches Bundesamt, 2022d: Studierende in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft (MINT) und Technik-Fächern. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/studierende-mint-faechern.html> (letzter Zugriff: 27.04.2024).
- Statistisches Bundesamt, 2022e: Fachserie 11 Reihe 4.1 und Sonderauswertung in Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Stuve, O. & K. Debus, 2012: Männlichkeitsanforderungen. Impulse kritischer Männlichkeitstheorie für eine geschlechterreflektierte Pädagogik mit Jungen. S. 44–60 in: Dissens e.V., Katharina Debus, Bernard

- Könnecke, Klaus Schwerma & Olaf Stuve (Hrsg.), Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule. Berlin: Dissens e.V.
- Technische Universität Berlin, 2019: Diversitätsstrategie – Chancengleichheit an der Technischen Universität Berlin. https://www.static.tu.berlin/fileadmin/www/10000000/Arbeiten/Wichtige_Dokumente/Diversitaetsstrategie_TU_Berlin.pdf (letzter Zugriff: 27.04.2024).
- Theunert, M., 2020: Fair heißt 50:50: Förderung männlichen Care-Engagements – eine Praxisperspektive. S. 109–122 in: Martin Dinges (Hrsg.), Männlichkeiten und Care. Selbstsorge, Familiensorge, Gesellschaftsorge. Weinheim, Basel: Beltz.
- Villa, P.I., R. Traunmüller & M. Revers, 2021: Lässt sich „Cancel Culture“ empirisch belegen? Impulse für eine pluralistische Fachdebatte. Aus Politik und Zeitgeschichte 71(46): 26–33.
- Wippermann, C., Delta-Institut & Koordinationsstelle Chance Quereinstieg/Männer in Kitas, 2018: Kitas im Aufbruch – Männer in Kitas. Die Rolle von Kitas aus Sicht von Eltern und pädagogischen Fachkräften. Sozialwissenschaftliche Repräsentativbefragung des DELTA-Instituts für Sozial- und Ökologieforschung GmbH. Berlin.

ZUR PERSON

Stephan Höyng ist Professor für geschlechterdifferenzierte Jungen- und Männerarbeit an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen in Berlin, Leiter des Instituts für Gender und Diversity in der sozialen Praxisforschung sowie Mitbegründer und Vorstand von Dissens e.V. Seine Forschungsschwerpunkte sind Männlichkeit, Männlichkeit im Verhältnis zur Erwerbsarbeit und fürsorgendem Verhalten, Männer in Kindertagesstätten, geschlechterbewusste soziale Arbeit und Vereinbarkeit von Beruf und privatem Leben.

