



ALMA MATER – WO BLEIBEN DEINE FRAUEN?

Universitäre Frauenförderung auf dem Prüfstand



JOHANNES GUTENBERG
UNIVERSITÄT MAINZ



Alma Mater – Wo bleiben deine Frauen?
Universitäre Frauenförderung auf dem Prüfstand

Impressum

Herausgegeben von:
Stabsstelle Gleichstellung und Diversität
Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU)

Postanschrift:

Stabsstelle Gleichstellung und Diversität
Johannes Gutenberg-Universität Mainz
55099 Mainz

Herausgeberinnen

Daniela Fahrnbach, Elena Lazic, Daphne Orth und Franziska Vaessen

Redaktion

Daniela Fahrnbach, Elena Lazic, Daphne Orth und Franziska Vaessen

Layout

Klara Mladinić, Tanja Labs artefont.de

Für die Inhalte der Beiträge sind die Autor*innen verantwortlich.

Open-Access-Publikation
DOI: <http://doi.org/10.25358/openscience-8935>

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

© 2024



CC-BY-ND 4.0

Dieses Werk ist als Open-Access-Publikation im Sinne der Creative-Commons-Lizenz CC BY-ND 4.0 (Attribution-NoDerivatives 4.0 International) lizenziert. Um eine Kopie der Lizenz einzusehen, besuchen Sie <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>.

Jede Verwertung in anderen als den durch diese Lizenz zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung der Herausgeber*innen.

Stabsstelle Gleichstellung und Diversität (Hg.):

ALMA MATER – WO BLEIBEN DEINE FRAUEN?

Universitäre Frauenförderung auf dem Prüfstand

INHALT

Daniela Fahrnbach, Daphne Orth und Franziska Vaessen
EINLEITUNG 7

I
ALMA MATER – WO BLEIBEN DEINE FRAUEN?
GESCHLECHTERDIFFERENZEN IN DER WISSENSCHAFT 15

Lena Weber
ARBEITSARRANGEMENTS 17
Geschlechtliche Arbeitsarrangements von
Wissenschaftler*innen im Lichte der Corona-Pandemie

Sarah Czerney, Lena Eckert
ALMA MATER – WO SIND DEINE MÜTTER*? 45
Warum die Wissenschaft einen Maternal Turn braucht

Lea Goldan, Micha Pastuschka
NACH DER PROMOTION 77
Geschlechterunterschiede beim beruflichen Verbleib
von Promovierten nach ihrem Promotionsabschluss

Anne Schlüter
EIN GENDERSENSIBLER BLICK AUF NETZWERKE IN DER WISSEN-
SCHAFT 109
Entwicklung, aktuelle Situation und Möglichkeiten
der gleichstellungs-politischen Intervention

II

UNIVERSITÄRE GLEICHSTELLUNGSPOLITIK AUF DEM PRÜFSTAND - REALITÄTEN, BEST-PRACTICE, EVALUATION 133

Bettina Stadler, Angela Wroblewski

GENDER-MONITORING 135

Relevanz von Monitoring für reflexive Gleichstellungspolitik

Lucia Lanfranconi, Elina Lehmann

EIN BEISPIEL GUTER PRAKTIKEN: GLEICHSTELLEN@HOCHSCHULEN 155

Ein wissenschaftsbasiertes Organisationsentwicklungsprojekt für mehr Geschlechtergleichstellung an Hochschulen

Lisa K. Horvath, Eva Taxacher, Helena Essl und Sabine Blackmore

„BRAUCHEN WIR WIRKLICH NOCH GENDER-TRAININGS?“ 185

Ein Blick auf Gender Biases in der Wissenschaft und wie zeitgemäße, genderbezogene Weiterbildungsformate aussehen können

Stephan Höyng

HEGEMONIALE MÄNNLICHKEITEN UND ARBEITSKULTUREN 219

Im Fokus universitärer Gleichstellungsmaßnahmen

GLOSSAR 249

„Man merkt nie, was schon getan wurde, man sieht immer nur, was noch zu tun bleibt.“

Marie Curie

Daniela Fahrnbach, Daphne Orth und Franziska Vaessen

EINLEITUNG

1 EINLEITUNG

»Die grösste Gefahr für die Gleichberechtigung ist der Mythos, wir hätten sie schon.« (Grethe Nestor)

Universitäre Gleichstellungsarbeit wird zunehmend in Frage gestellt. Immer mehr Menschen „halten die Gleichberechtigung [...] für einen Vorwand, der Frauen mehr Macht verschaffen soll als Männern“ (Mokros & Zick 2023: 165), stellen die Autor:innen der „Mitte-Studie“ der Friedrich-Ebert-Stiftung fest. Auch Kalkstein et al. (2022) sehen eine Zunahme antifeministischer Einstellungen und werten diese bei einem Viertel der deutschen Bevölkerung als Teil eines geschlossenen antifeministischen Weltbildes (ebd.: 264). Diese Ideologie wirkt in weite Teile der Gesellschaft und verändert den Diskurs zu Gleichstellungsfragen und Geschlechtergerechtigkeit. Daher beschäftigen wir uns in diesem Band mit der Situation von Frauen*¹ an der Hochschule.

Infolge der Corona-Krise wurde deutlich, dass Bemühungen zur Gleichstellung der Geschlechter weiterhin durch tradierte Rollenbilder und die Verteilung von Sorgetätigkeiten im Privaten und Beruflichen herausgefordert werden. Für viele Wissenschaftlerinnen* und insbesondere Mütter* führte dies zu einem stärkeren Einschnitt in der wissenschaftlichen Karriere (vgl. Weber; Czerney & Eckert in diesem Band). Für eine nachhaltige Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen muss auch diese Entwicklung für die aktuelle Situation von Frauen* in der Wissenschaft und an der Universität berücksichtigt und als Herausforderung für künftige Gleichstellungsarbeit verstanden werden.

1 Der sogenannte Genderstern (Asterisk) dient als Platzhalter in Personenbezeichnungen, um die Vielfältigkeit von Geschlechtsidentitäten sichtbar zu machen und einzubeziehen. Wir nutzen den Genderstern auch hinter Begriffen wie Frau* und Mutter* – nicht um die Begriffe zu essentialisieren und den Stern für die „Mitgemeinten“ zu ergänzen, sondern um in den Kategorien Uneindeutigkeit sichtbar zu machen. Er kann auch als Hinweis auf die Markierung als Frau in einer binären Geschlechterordnung und eine Einordnung wider Willen in diese Kategorie verstanden werden (vgl. [Handreichung-Diskriminierungsarme-Sprache JGU DIGITAL](#)).

Dass die Konzeption dieses Sammelbandes bereits vor Beginn der Corona-Pandemie mit der titelgebenden Podiumsdiskussion „Alma Mater – Wo bleiben deine Frauen?“ an der Johannes Gutenberg-Universität im Jahr 2019 begonnen wurde, verdeutlicht einmal mehr die anhaltende Relevanz des Themas. Dieser Sammelband ist dabei lediglich ein Beitrag zu einem Diskurs mit vielfältigen Positionen.

2 Titelreflektion

„Alma Mater – Wo bleiben deine Frauen?“ – Was für die Podiumsdiskussion ein prägnanter Titel war, möchten wir im Zuge der Anfertigung eines Sammelbandes, der nicht nur einem Fachpublikum, sondern ebenso fachfremden Studierenden und Interessierten inner- und außerhalb der Hochschule zugänglich sein soll, selbstkritisch reflektieren. Dabei sind für uns zwei Aspekte relevant. Zunächst ist die Verwendung des Begriffs Alma Mater zu bemerken. Er ist aus dem Lateinischen zu übersetzen als „nährende Mutter“ - eine symbolische weibliche Figur, die ihre Zöglinge mit Wissen nährt. In ihrem Beitrag in diesem Band erläutern Czerney und Eckert sehr eindrücklich die Widersprüchlichkeit der Symbolik des Synonyms gegenüber der Benachteiligung tatsächlich forschender und lehrender Mütter* an der Universität.

Der Begriff ist voraussetzungsvoll. Er knüpft an ein altes, konservatives und bildungsbürgerliches Verständnis von Universitäten an und verweist auf einen Bildungsbegriff, der eine strikte Trennung von Lehrenden und Lernenden vornimmt. Dabei impliziert er eine Hierarchie, die sich von oben nach unten vollzieht und keinen gemeinsamen Bildungsprozess von Lernenden und Lehrenden vorstellbar macht. Die Universität als ‚allwissende‘, ‚nährende Mutter‘ wird so gegen (Selbst-)Kritik und -Reflexion immunisiert. Dies ist insbesondere aus der Perspektive einer feministischen Wissen(schaft)skritik problematisch. So zeigte Donna Haraway (1995), dass Wissen und Wissensproduktion in Machtverhältnisse eingebettet sind, also nur vermeintlich objektiv und neutral sind. Der Begriff ‚Alma Mater‘ kann also unterschiedlich interpretiert und kritisiert werden. Gerade weil er auf ein traditionalistisches Verständnis verweist, ist es uns wichtig, ihn auch als Provokation zu verstehen. Er zeigt die Notwendigkeit einer Veränderung des grundsätzlichen Verständnisses von Universität und Lehrpraxis auf, damit diese ein Ort für alle Frauen* werden kann?

Dies verweist auf den zweiten Aspekt unserer Selbstreflektion: *Wer sind eigentlich, die Frauen?*

Die im Titel gesuchten Frauen*, sind solche, die im Wissenschaftssystem Universität fehlen. Während Frauen* in der Tendenz steigend immer häufiger auch Leitungsfunktionen und Professuren besetzen, sind sie unter diesen weiterhin unterrepräsentiert. Ein Blick auf die Zahlen reicht hierbei nicht aus insofern nicht auch qualitative Unterschiede der besetzten Ämter berücksichtigt sind. Im Sinne einer Geschlechtergerechtigkeit gilt es, diese Schieflage anzuerkennen und dagegen wirksame Maßnahmen zu ergreifen. Frauen* müssen dafür im Kontext gesellschaftlicher Zustände betrachtet werden. Gesetzliche Regelungen und Standards zur Verwendung von Mitteln aus Projekten zur Gleichstellungsarbeit sowie die Inhalte von Maßnahmen, aber auch die Besetzung von Gremien sind meist der Geschlechterbinarität verhaftet.² Diese Binarität findet sich so auch in den Beiträgen wieder und wird unterschiedlich reflektiert. Die Autor:innen sind nicht zuletzt Erhebungen verpflichtet, die häufig noch Geschlecht als binär mit den Kategorien Frau und Mann erfassen. Werden weitere Geschlechtskategorien wie nicht-binär oder divers³ nicht erhoben, oder möchten die betreffenden Personen diese Angabe nicht machen, lassen sich dazu auch keine Aussagen treffen. Hierzu sind in den Beiträgen Erläuterungen zu finden. Auch in Bezug auf geschlechtersensible Sprache variieren die in den Beiträgen gewählten Formen. Geschlechtersensible Sprache ist im Wandel und wird beständig um neue Perspektiven ergänzt. Neben Entscheidungen im Sinne einer barrierearmen Lesbarkeit oder auch Präferenzen in der Ästhetik, sind nicht zuletzt verschiedene Interpretationen der verwendeten Sonderzeichen möglich. Uneinheitlichkeit in den Formen gendergerechter Schreibweise öffnet damit auch einen Diskursraum und macht verschiedene Aspekte von Geschlecht sichtbar und unsichtbar zugleich.

Verschiedene Biases tragen dazu bei, dass Frauen*, die mehrfach-diskriminiert sind, seltener berücksichtigt werden und Ausgrenzung erfahren (vgl. Horvath et al. in diesem Band). Für diejenigen, die zusätzliche Hürden in ihrem Studienverlauf erleben, ergeben sich so weniger Chancen in der wissenschaftlichen Laufbahn. Deutlich wird dies etwa an der mangelnden Repräsentanz von Frauen*, die als erste in ihrer Familie studieren, gegenüber männlichen Erst-Akademikern* oder auch der

2 So sind nach dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleGG) § 19 Absatz 4 für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten etwa nur weibliche Beschäftigte einer Dienststelle wahlberechtigt und wählbar (vgl. [§ 19 BGleGG - Einzelnorm](#)).

3 In Form der „3. Option“ ist seit 2018 die Eintragung „divers“ anstelle von „weiblich“, „männlich“ oder „ohne“ für das Personenstandsregister möglich (vgl. [Antidiskriminierungsstelle - Dritte Option](#)).

Marginalisierung⁴ von Wissenschaftlerinnen* mit Migrations- und/oder Rassismuserfahrung. Christina Möller zufolge zeigt die soziale Herkunftsstruktur in der Professor:innenschaft unter Betrachtung dieser „intersektionalen Verwobenheiten“ (ebd. 2018: 268) eine hohe Selektivität, die zu einer zunehmenden sozialen Schließung führt (ebd. 267 ff.). Neben fehlenden Ressourcen als Hindernis für Bildungsaufsteiger:innen, *Academic Motherhood*⁵ als Hürde für eine wissenschaftliche Karriere (vgl. Bowyer et al. 2021) und weiteren Exklusionsmechanismen etwa aufgrund von Behinderung oder chronischer Erkrankung, führen auch homosoziale Koptationsmuster⁶ zur starken Selektion innerhalb des Wissenschaftsbetriebs (vgl. Schlüter in diesem Band). Das Einbeziehen marginalisierter Perspektiven muss folglich etablierte Strukturen und Positionen prägen; Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit sind inklusiv und in vielfältigen Perspektiven zu denken, Förderprogramme sind umfassend gestaltet, wenn die Chancen aller Frauen* in der Wissenschaft in positiver Weise unterstützt werden. Wie kann Gleichstellungsarbeit der Multikausalität von Benachteiligung(en) hier Rechnung tragen? Wie kann sie intersektionaler werden und neben geschlechtlicher Vielfalt auch weitere Erfahrungen und Mechanismen von Marginalisierung berücksichtigen, die miteinander und insbesondere mit dem Merkmal „Geschlecht“ korrelieren?

Wir sind uns bewusst, dass auch die Auswahl der Beiträge in diesem Band vor dem Hintergrund solcher Biases zu betrachten ist und werden in Nachfolgeveröffentlichungen weiterhin aktiv eine möglichst breite Perspektivenvielfalt anstreben. In dem Beitrag *Brauchen wir wirklich noch Gender-Trainings?* (Horvath et. al in diesem Band) werden verschiedene Publication Biases inhaltlich aufbereitet. Es ist nicht zu vernachlässigen, dass diese sich auch hier fortsetzen.

3 Zum Inhalt dieses Bandes

Der Sammelband weist eine Vielfalt an Zugängen zu gleichstellungsbezogenen Fragestellungen auf. Neben qualitativen und quantitativen Arbeiten sind Praxisberichte und essayistische Texte zu finden, die theoretische Grundlagen abbilden. Dabei ist der Band unterteilt in zwei Bereiche. Im ersten Teil wird ein Blick auf die Karrieren von Frauen* in

4 Siehe Glossar auf Seite 251.

5 Siehe Glossar auf Seite 249.

6 Siehe Glossar auf Seite 251.

der Wissenschaft geworfen. Es wird beleuchtet, wie sich Geschlechterverhältnisse im Wissenschaftsbetrieb darstellen und wo Ungleichheiten sich auf die Beteiligung von Frauen* auswirken und damit ihre Laufbahn und Karrierechancen beeinflussen. Anhand bestehender Unterschiede wird aufgezeigt, wo es weiterer Förderung von Frauen* bedarf. In den Beiträgen kommt es zu inhaltlichen Überschneidungen bezüglich übergreifender Themen wie etwa dem Einfluss der Corona-Pandemie auf bestehende Geschlechterunterschiede sowie der Rolle von Care-Arbeit⁷ bei wissenschaftlichen Tätigkeiten. Der zweite Teil enthält Beiträge mit klarem Praxisbezug. Durch beispielhafte Verläufe und die Betrachtung von Qualitätsmanagement zur Auswertung und Gestaltung zielgerichteter Prozesse werden Gleichstellungsmaßnahmen einer Prüfung unterzogen. Ergänzend werden die Möglichkeiten vielfältiger Weiterbildungen mit dem Fokus auf unterschiedliche Biases und deren intersektionale Wirkweisen sowie die Rolle von Männern* als Akteure in der Gleichstellungsarbeit aufgezeigt.

Lena Weber betrachtet geschlechtsbasierte Unterschiede der Arbeitsarrangements von Wissenschaftler:innen und die daraus resultierende Benachteiligung von Frauen* in der Wissenschaft. Hierfür rekonstruiert sie die Entwicklungen nach dem Ausbruch der Corona-Pandemie und deren Folgen für die Tätigkeiten von Wissenschaftler:innen in Abhängigkeit von deren Geschlecht.

Die Rolle von Müttern* als Akteur:innen an Universitäten beleuchten *Eckert* und *Czerney* in ihrem Beitrag. Sie stellen fest, dass die Universität weiterhin ein Raum ist, in dem Mütter* Ausschlüsse erfahren. Die Verschärfung dieses Missstandes während der Corona-Pandemie wird dabei herausgearbeitet und Möglichkeiten für einen *maternal turn* aufgezeigt.

Lea Goldan und *Micha Pastuschka* zeigen Geschlechterunterschiede in akademischen Laufbahnen anhand des beruflichen Verbleibs von Wissenschaftler:innen nach der Promotion auf. Die Autor:innen stellen fest, dass trotz ähnlichen Laufbahnintentionen Geschlechterunterschiede beim Verbleib im wissenschaftlichen Bereich deutlich werden.

Mit ihrem Beitrag zu Netzwerken in der Wissenschaft gibt *Anne Schlüter* einen Einblick, wie eine männlich dominierte Organisationskultur zur Reproduktion bestehender Machtverhältnisse in der Wissenschaft führt und welche Bedeutung dabei formellen und informellen Netzwerken im Erhalt geschlechtsbasierter Ausschlussmechanismen zukommt.

7 Siehe Glossar auf Seite 250.

Angela Wroblewski und *Bettina Stadler* eröffnen den Praxisteil des Bandes mit einer Betrachtung der Relevanz von Gender-Monitoring für nachhaltige Gleichstellungsprozesse. Anhand dreier Beispiele zeigt der Beitrag, wie gleichstellungspolitische Interventionen gestaltet werden können und welche Bedeutung dem Monitoring zukommt, um reflexive Gleichstellungsprozesse zu begleiten und die ausgeschriebenen Ziele zu erreichen.

Mit der Analyse eines *good practice* Beispiels widmen sich *Lucia M. Lanfranconi* und *Elina Lehmann* der konkreten Umsetzung umfassender Gleichstellungsinterventionen an Hochschulen. Dabei bieten die Autorinnen einen spannenden Einblick in das Organisationsentwicklungsprojekt *Gleichstellen@Hochschule*.

Inwiefern verschiedene Biases weiterhin Hindernisse für die Gleichstellung von Wissenschaftler:innen darstellen können, führen *Lisa K. Horvath*, *Eva Taxacher* und *Sabine Blackmore* in ihrem Beitrag aus. Hierbei betrachten sie die Verschränkungen verschiedener Biases unter dem Aspekt von Diversität abseits von Geschlechtskategorien. Sie zeigen anschließend auf, wie Weiterbildungen nachhaltig entsprechenden Biases entgegenwirken können.

Stephan Höyng widmet sich der Analyse von hegemonialen Männlichkeiten in der Arbeits- und Organisationskultur von Hochschulen. Über etablierte Gleichstellungsmaßnahmen und sich daraus ergebende Spannungsfelder hinaus öffnet Höyng den Blick für die Rolle von Männlichkeiten für die Kultur und Struktur an Hochschulen sowie Potentiale männlicher Akteure* für die Unterstützung von Gleichstellung.

4 Akademischer Habitus und Glossar

Bei der Lektüre dieses Sammelbandes können, wie insgesamt in der wissenschaftlichen Literatur, Hürden entstehen. Diese sind Teil einer Academia, die auch Ausschlüsse in Kauf nimmt. Wo Menschen Zugang zu Wissen verwehrt bleibt, möchten wir vermittelnde Wege suchen. Daher ist ergänzend ein Glossar angefügt. Dieses soll häufig verwendete oder spezielle Begriffe erklären. Als wissenschaftliche Publikation bleiben die Beiträge dennoch in einem wissenschaftlichen Duktus gehalten. Wir sehen ihn im Titel des Werkes, wenn Lateinkenntnisse vorausgesetzt werden und einer Sprache, die auf eigene Fachbegriffe, Fremdwörter und Bilder vertraut. Nicht zuletzt erkennen wir ihn in der Auswahl an Autor:innen und Beiträgen, die aus dem akademischen Umfeld kommen. Vor dem Hintergrund möglicher Ausschlussmechanismen, die wir minimieren

möchten, versuchen wir dennoch unseren eigenen akademischen Habitus kontinuierlich zu reflektieren.

Wir bedanken uns bei allen Autor:innen, die uns an ihrem Wissen und ihrer Arbeit teilhaben lassen, den Kolleg:innen und Hilfskräften der Stabsstelle für ihr wertvolles Feedback und ihre Zuarbeit. Insbesondere möchten wir Elena Lazić danken, die den Band gemeinsam mit Klara Mladinić konzipiert hat. Auch den Unterstützer:innen im Korrektorat und Layout möchten wir danken, genauso wie Ihnen, liebe Leser:innen, für Ihr Interesse an Gleichstellungsarbeit und der Situation von Frauen an Hochschulen.*

Literaturverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes, o.J.: Frau – Mann - Divers: Die „dritte Option“ [online]. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/geschlecht-und-geschlechtsidentitaet/dritte-option/dritte-option-node.html> (letzter Zugriff: 18.7.2024).
- Bowyer, D., Deitz, M., Jamison, A., Taylor, C. E., Gyengesi, E., Ross, J., Hammond, H., Ogbeide, A. E., & Dune, T., 2021: Academic mothers, professional identity and COVID-19: Feminist reflections on career cycles, progression and practice. *Gender, Work & Organization*, 1–34. <https://doi.org/10.1111/gwao.12750>.
- Haraway, D., 1995: Situiertes Wissen. Die Wissenschaftsfrage im Feminismus und das Privileg einer partialen Perspektive. S. 73-97 in: C. Hammer & I. Stieß (Hrsg.), *Die Neuerfindung der Natur. Primaten, Cyborgs und Frauen*. Frankfurt/New York: Campus.
- Johannes Gutenberg-Universität Mainz, 2022: Handreichung diiskriminierungsarme Sprache. Mainz. https://gleichstellung.uni-mainz.de/files/2022/03/Handreichung-Diskriminierungsarme-Sprache_JGU_DIGITAL.pdf (letzter Zugriff: 18.7.2024).
- Kalkstein, F., Pickel, G., Niendorf, J., Höcker, C., & Decker, O., 2022: 8. Antifeminismus und Geschlechterdemokratie. S. 245-270 in: O. Decker, J. Kiess, A. Heller & E. Brähler (Hrsg.), *Autoritäre Dynamiken in Unsicheren Zeiten*. Gießen: Psychosozial-Verlag. <https://doi.org/10.30820/9783837979190-245>.
- Möller, C., 2018: Prekäre Wissenschaftskarriere und die Illusion der Chancengleichheit. S. 257-278 in: M. Laufenberg, M. Erlemann, M. Norkus & G. Petschick (Hrsg.), *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der*

Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_11.

Mokros, N. & A. Zick, 2023: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zwischen Krisen- und Konfliktbewältigung. S. 149-184 in: A. Zick, B. Küpper & N. Mokros (Hrsg.), Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23. Bonn: Dietz.



**Alma Mater -
Wo bleiben deine Frauen?**
Geschlechterdifferenzen
in der Wissenschaft

Lena Weber¹

ARBEITSARRANGEMENTS

Geschlechtliche Arbeitsarrangements von Wissenschaftler*innen im Lichte der Corona-Pandemie

ABSTRACT

Bereits vor der Corona-Pandemie haben zahlreiche Studien aus der Geschlechterforschung dargelegt, dass die Arbeitsarrangements von Wissenschaftler*innen geschlechtlich ungleich strukturiert sind und dies zur Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft beiträgt. Zudem vollzieht sich im deutschen Wissenschaftssystem in den letzten Jahrzehnten ein tiefgreifender, nicht gleich gerichteter Wandel: Einerseits erlangt die Vermessung von wissenschaftlicher Leitung im gegenwärtigen Exzellenz-Regime eine zunehmende Bedeutung, wodurch der Umfang von Publikationen in hochrangigen englischsprachigen Fachjournals und Drittmittelvolumen zu relevanten Parametern werden und die Wissenschaftler*innen je nach Disziplin unterschiedlich beeinträchtigen. Zum anderen haben sich zeitgleich universitäre Gleichstellungspolitiken und Maßnahmen, zu denen beispielsweise das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern gehört, etabliert und institutionalisiert. Beide Entwicklungen haben einen bedeutenden Einfluss auf die Gestaltung alltäglicher und biografischer Arbeitsarrangements von Wissenschaftler*innen, wie diese geschlechtlich zugewiesen werden und den Erfolg von akademischen Karrierewegen.

Seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie haben sich die Situation an den Universitäten und die Geschlechterungleichheiten in den Arbeitsarrangements durch erhöhte Anforderungen in der privaten Sorgearbeit (fehlende Kinderbetreuung, Homeschooling, Sorge von Angehörigen) und beruflichen Verantwortungsbereichen (Umstellung auf Online-Lehre, Online-Meetings) erneut zugespitzt, wovon Frauen² stärker betroffen sind.

Der Beitrag bietet einen Überblick über Studienergebnisse zu den geschlechtlichen Arbeitsarrangements von Wissenschaftler*innen vor und während der Corona-Pandemie und skizziert, welche Schlussfolgerungen für die Zukunft aus gleichstellungspolitischer Perspektive zu ziehen sind.

1 Hiermit sei der schnellen und konstruktiven Zuarbeit von Réjane Obdeijn ganz herzlich gedankt.

2 Die Verwendung der Begriffe Weiblichkeit und Männlichkeit bzw. Frauen und Männer ist vor dem Hintergrund des im globalen Westen weit verbreiteten Systems der Zweigeschlechtlichkeit zu verstehen. Mit „Frauen“ bzw. „Männern“ werden also weiblich oder männlich gelesene Personen gemeint.

1 Einleitung

Der Beitrag blickt aus der Perspektive der alltäglichen und biografischen Arbeitsarrangements (Aulenbacher & Riegraf 2011) auf bisherige Forschungen zu Geschlechter- und Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft (Aulenbacher et al. 2010; Binner et al. 2010) sowie Lebensarrangements von Wissenschaftler*innen und setzt diese in Bezug zu aktuellen internationalen Studienergebnissen, die während der Corona-Pandemie entstanden sind. Diese zeigen, dass sich die Geschlechterungleichheiten in den Arbeitsarrangements während der Corona-Pandemie zugespitzt haben.

Die Perspektive der alltäglichen und biografischen Arbeitsarrangements geht von der Annahme aus, dass sich das Arbeitsensemble eines jeden Individuums aus Arbeitsformen der reproduktiven, eher mit Weiblichkeit assoziierten Sphäre und der produktiven, symbolisch eng mit Männlichkeit verknüpften Sphäre zusammensetzt. Einzelne Arbeitstätigkeiten und ganze Berufsfelder sind dementsprechend mit Vorstellungen über vergeschlechtlichte Eigenschaften, Fähigkeiten und Interessen verbunden. Auf der Ebene der Individuen zeigen sich Geschlechterungleichheiten und geschlechtliche Arbeitsteilung daran, wie sich als männlich oder weiblich verstehende Subjekte in ihrem Alltag je spezifisch Tätigkeiten der Fürsorge, Erwerbsarbeit und Selbstsorge als verantwortlich sehen, austarieren und arrangieren (Aulenbacher et al. 2010; Binner & Weber 2019; 2022). Gerade in der Qualifikationsphase des akademischen Mittelbaus verdichten sich die vielfältigen Arbeitsanforderungen der privaten und öffentlichen Sphäre und konkurrieren oder kollidieren sogar miteinander. Familienzeit muss mit Karriereambitionen im Alltag sowie je nach Lebensphase und damit biografisch priorisiert, ausgehandelt und in Einklang gebracht werden.

Die Anforderungen an eine akademische Karriere haben sich erstens durch das sogenannte Exzellenzregime unter dem Leitbild der unternehmerischen Universität (Weber 2017) verändert, das sich im letzten Jahrzehnt zunehmend international durchgesetzt hat. Mit der Einführung des New Public Management im Wissenschaftssystem hat sich eine neue Governance der Exzellenz etabliert (Jenkins et al. 2022; Riegraf et al. 2010), die dadurch gekennzeichnet ist, wissenschaftliche Leistung anhand von Kriterien wie Anzahl der Fachzeitschriftenbeiträge, citation indices impact factor und Drittmittelvolumen zu quantifizieren und zu vermessen. Durch diese Vermessung wissenschaftlicher Leistung ist der Druck auf Wissenschaftler*innen insbesondere in Qualifikationsphasen

gestiegen, sichtbaren und zählbaren Output zu produzieren, um eine der wenigen dauerhaften Stellen zu erreichen.

Zweitens haben sich parallel dazu und teils mit der Politik des Wettbewerbs und betriebswirtschaftlicher Steuerung verbunden Gleichstellungspolitik, familienfreundliche Maßnahmen sowie Diversitätspolitiken an Hochschulen etabliert (Weber 2017; Riegraf & Weber 2017).

Drittens hat die Corona-Pandemie und die damit verbundene Umstellung der wissenschaftlichen Tätigkeiten auf Homeoffice und Online-Lehre den akademischen Alltag zunächst kurzfristig durch die Lockdowns verändert, wovon die Geschlechter – nicht nur in der Wissenschaft – unterschiedlich stark beeinträchtigt wurden (Scheele 2021). Neben den Beeinträchtigungen und Mehrfachbelastungen sind auch innovative Ansätze entstanden, die über die Phase der Corona Pandemie hinaus bestehen bleiben, wie beispielsweise Formate der Online-Lehre. Durch die sich verschärfende Geschlechterungleichheit während der Lockdowns sind ältere Forderungen nach mehr Geschlechtergerechtigkeit und besseren Arbeitsbedingungen wieder sichtbar geworden. Dies regte auch neuartige gleichstellungspolitische Konzepte und Maßnahmen an. Ähnlich wie durch die Online-Semester der Fokus auf die Entwicklung innovativer Lehrkonzepte und Didaktik gerichtet wurde, sind neue Lösungsansätze bzw. bereits bekannte Ideen für die Gleichstellungspolitik aus den Erfahrungen von Homeoffice und Lockdowns entstanden oder reaktualisiert worden. Durch sie können das zukünftige Wissenschaftssystem und die Gleichstellungspolitik insgesamt weiter vorangebracht werden.

In diesem Beitrag möchte ich in einem ersten Schritt den Ansatz der alltäglichen und biografischen Arbeitsarrangements erläutern, der sich besonders gut dazu eignet, die Studienlage über die Auswirkungen der Pandemie auf die geschlechterungleichen Arbeitsarrangements von Wissenschaftler*innen einzuordnen und zu sortieren. Im zweiten Schritt beleuchte ich die gegenwärtigen Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit und bestehende Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft. Im dritten Schritt werden internationale Studien sowohl zur wissenschaftlichen Produktivität und zu den Arbeitsbedingungen von Wissenschaftler*innen als auch zu ihren privaten Lebensarrangements und zu Sorgearbeit während der Corona-Pandemie dargestellt. Nach einer Zusammenfassung der identifizierten Geschlechterungleichheiten werden in einem vierten Schritt gleichstellungspolitische Forderungen und neue Ansätze vorgestellt, die während der Corona-Pandemie entwickelt wurden.

2 Das alltägliche und biografische Arrangement von Arbeit aus einer Geschlechterperspektive

Als theoretische Perspektive für die Auseinandersetzung mit Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft und deren verstärktes Hervortreten während der Corona-Pandemie wird der Ansatz der alltäglichen und biografischen Arbeitsarrangements vorgestellt (Aulenbacher & Riegraf 2011; Binner & Weber 2019; Weber 2022).

Dieses Konzept bezieht sich auf die von Regina Becker-Schmidt (1998, 2002, 2007) entwickelte Definition der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit und verknüpft diese mit subjektorientierten Ansätzen der alltäglichen Lebensführung (Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995; Kudera & Voß 2000) sowie der geschlechtertheoretischen Biografieforschung (Dausien 2009). Einerseits wird diese Perspektive dem feministischen Anspruch gerecht, Arbeit in einem erweiterten Sinne nicht nur als Erwerbsarbeit, sondern auch als Sorgearbeit zu verstehen. Andererseits ermöglicht diese Perspektive, die wechselseitige Bezugnahme zwischen den Bereichen der privaten Lebenssorge und der öffentlichen, bezahlten Erwerbswelt zu betrachten (Aulenbacher & Riegraf 2011: 78). Arbeitsarrangements, so Brigitte Aulenbacher und Birgit Riegraf (ebd.), lassen Geschlechterungleichheiten erkennbar werden, da Institutionen die Geschlechter in den gesellschaftlichen Feldern für Arbeitsformen jeweils unterschiedlich adressieren und kanalisieren.

Die Grundannahme basiert darauf, dass die in der westlichen Moderne ausdifferenzierte Trennung zwischen Öffentlichkeit und Privatheit eng mit einem dualistischen und asymmetrischen Geschlechterverhältnis verwoben ist (Klinger 2000). Diese getrennt zueinander konstruierten Bereiche sind in ihren Anforderungen und Strukturen widersprüchlich zueinander. So wird private Sorgearbeit eher mit ‚Weiblichkeit‘ assoziiert und ist durch Empathie, Zugewandtheit und ‚Zeit-füreinander-Haben‘ gekennzeichnet. Sie steht damit in ihrem zeitlichen Rhythmus, aber auch im Hinblick auf ihre Ziele und Zwecke in einem Gegensatz zu wissenschaftlicher Arbeit, die durch Zeiteffizienz, Rationalität und Konkurrenz um die intelligentesten Lösungen charakterisiert ist.

Das subjektorientierte Konzept der alltäglichen Lebensführung (Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995) ergänzt in dem Ansatz die gesellschaftstheoretische Definition von Arbeit. Damit wird herausgestellt, dass das Zusammenführen der gesellschaftlichen Arbeitsformen mit ihren teils widersprüchlichen Anforderungen und Aufgaben eine gesellschaftlich geforderte Leistung, ein soziales Handeln des Individuums darstellt. In den subjektiven Sichtweisen wird abgebildet, wie die dispara-

ten Anforderungen aus der öffentlichen Sphäre der akademischen Arbeit und der privaten Sphäre der Erholung, Familie und Sorgearbeit in den Alltag integriert, die damit verbundenen Tätigkeiten als wertvoll oder weniger wichtig erachtet, geschlechtlich verknüpft und arrangiert werden (Aulenbacher & Riegraf 2011: 81). Auf diese Weise ermöglicht es der Ansatz, zu erfassen, wie die Widersprüchlichkeit der Anforderungen mit der ungleichen Wertigkeit von als typisch weiblich oder männlich geltenden Arbeitstätigkeiten zusammenhängt (Scheele 2019).

3 Das neue Exzellenzregime und Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft

Die akademische Welt ist historisch gesehen von einer Kultur der Sorglosigkeit (Lynch 2010) gekennzeichnet. Mit der Kultur der Sorglosigkeit werden Normen beschrieben, die von der klassischen kartesischen Auffassung von Bildung geprägt sind. Demnach verlangt wissenschaftliches Arbeiten, Verstand und Emotionen in getrennten Sphären zu verorten sowie sich von Emotionen und Gefühlen frei zu machen. Diese Trennung von Rationalität und Emotionalität korrespondiert mit dem dualistischen System der Zweigeschlechtlichkeit in der westlichen Moderne. Emotionen stören oder verfälschen dieser Vorstellung zufolge rationale, objektive Erkenntnisse und Einsichten lediglich, was zur Wahrnehmung einer vermeintlichen Unprofessionalität des Weiblichen geführt hat und dessen Ausschluss implizierte. In ähnlicher Weise basiert das von Robert K. Merton (1985) beschriebene Glaubenssystem der modernen Wissenschaft auf einer meritokratischen Vorstellung, welche auch die Trennung von objektiven Fakten und subjektiven Werten und Empfindungen betont. Dabei wird vernachlässigt, dass Wissenschaftler*innen – wie andere Menschen auch – in ihren Handlungen und Entscheidungen wertorientiert sind, ihren Eindrücken und Empfindungen folgen sowie Emotionen haben, zu denen sie nicht immer einen rationalen Zugang haben. Schon allein die Auswahl des Forschungsgegenstandes oder der Disziplin kann unter anderem auch von Wertvorstellungen, Normen und Empfindungen beeinflusst werden.

Feministische Forschungen haben gezeigt, dass ein solches Verständnis von Objektivität und Meritokratie, das Wissenschaft als geschlechtsneutral und rational imaginiert, ein geschlechtsblinder Mythos ist, der die ungleichen Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft verschleiert (van den Brink & Benschop 2011; Teelken & Deem 2013; Beaufäys & Kraiss 2005). In westlichen Gesellschaften ist diese Kultur der Sorglosigkeit in der Wissenschaft eng mit dem Ideal der hegemonialen

Männlichkeit verwoben (Lynch 2010; Hearn 2017), die in der Wissenschaft mit Rationalität, Macht und Unabhängigkeit assoziiert wird. Durch die Anforderungen der wissenschaftlichen Arbeit wird eine bestimmte sorglose Lebensform und Subjektivität gefördert (Metz-Göckel et al. 2009; Mittelstraß 2006), die international mobil, flexibel, unabhängig und nicht durch Sorgeverantwortung gegenüber Familienangehörigen beeinträchtigt, jederzeit leistungsfähig und einsatzbereit ist. In dieser Variante war die wissenschaftliche Lebensweise und Karriere lange Zeit eher ein Privileg heterosexueller, sich als Männer identifizierender Personen, die durch weibliche Angehörige von den Sorgen des Alltags entlastet wurden (Aulenbacher & Riegraf 2010). Im Gegensatz dazu sind Weiblichkeitskonzepte eng mit Care und Sorgearbeit verbunden und Care-Berufe wie auch Care Tätigkeiten feminisiert (Weber 2022; Riegraf 2019). Dadurch entstand die Vorstellung, dass Frauen zu wissenschaftlicher Arbeit oder gar zu akademischer Exzellenz nicht fähig seien. Diese Sicht hat zum Ausschluss von Frauen aus der Wissenschaft beigetragen bzw. trägt immer noch dazu bei (Riegraf & Weber 2017; van den Brink & Benschop 2011; Rees 2011; Jenkins et al. 2022). Ebenso werden wissenschaftliche Sorgertätigkeiten, die mit Betreuung von Studierenden oder Beziehungspflege in Kooperationen zusammenhängen, als unwissenschaftlich oder weniger wichtig wahrgenommen und ebenfalls tendenziell feminisiert (Docka-Filipek & Stone 2021; Guarino & Borden 2017; Hanasono et al. 2019; Briken et al. 2018).

In den letzten Jahren hat die Geschlechterforschung die Diskussion um den neoliberalen Wandel in der Wissenschaft bzw. deren Ökonomisierung durch die Implementierung von Instrumenten und Mechanismen des New Public Management (NPM) zunehmend aufgegriffen (Riegraf et al. 2010; Kahlert 2018; Riegraf & Weber 2017; Hark & Hofbauer 2018). Der Begriff Ökonomisierung bezeichnet die Einführung betriebswirtschaftlicher und wettbewerbsorientierter Prinzipien der staatlichen Steuerung in das Wissenschaftssystem, wie beispielsweise die Konkurrenz um finanzielle Ressourcen, Monitoring- und Evaluationsprozesse und Output-orientierte Kennzahlen und Messungen. Die neue Governance zielt darauf ab, den Output wissenschaftlicher Exzellenz zu fördern, und zwar sowohl individuell, auf der Ebene der einzelnen Wissenschaftler*innen, wie auch organisational, auf der Ebene der Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Hervorragende Leistungen sollen durch Messkriterien herausgestellt und dadurch von weniger exzellenten Leistungen abgegrenzt werden, sodass zwischen exzellentem und weniger exzellentem Personal unterschieden werden kann. Diese Differenzierungen und ungleichen

Bewertungen von Arbeitstätigkeiten in der Wissenschaft sind ebenfalls mit ungleichen Geschlechtervorstellungen verwoben. Dabei zeigen sich bei dem Wandel hin zum Exzellenzregime in Bezug auf Gleichstellung durchaus unterschiedliche, nicht gleich gerichtete Prozesse.

Einerseits wird argumentiert, dass die mit dem neuen Exzellenzregime assoziierten Normen und Werte – Wettbewerb, Konkurrenz, Rationalität, Hierarchie, Output-Kontrolle – die Kultur der Sorglosigkeit und die Ideale hegemonialer Männlichkeit erneut aktivieren bzw. fortführen (Hearn 2017; Thomas & Davies 2002). Denn nur der sorglos wissenschaftlich Tätige kann den Anforderungen, mobil zu sein und hohe Leistungen in Form von internationalen Fachzeitschriftenartikeln und Drittmittelwerbungen zu erbringen, vollkommen gerecht werden. „While men can rely on the moral imperative on women to care, to renege on primary care work [...], women have no such option“ (Lynch 2010: 57f.). Die Etablierung des Exzellenzregimes hat die Anforderungen an die Forschenden und Lehrenden erhöht; hinzu kommen Management- und Führungstätigkeiten in Verwaltung und Lehre. Diese akademische Sorgearbeit (in der Literatur als *academic care* oder *pastoral care* bezeichnet) ist zeitaufwendig, mit wenig Reputation verknüpft und wird eher weiblich zugewiesen. In der Konsequenz übernehmen Wissenschaftlerinnen überproportional häufig akademische Sorgearbeit, wie etwa die Betreuung von Studierenden, Nachwuchsförderung und zeitintensive Verwaltungsaufgaben, und es wird von ihnen auch eher als von ihren Kollegen erwartet, diese Aufgaben zu erfüllen (Barrett & Barrett 2011; Locke & Bennion 2010; Hanasono et al. 2019; Heijstra et al. 2017; Guarino & Borden 2017; Briken et al. 2018: 333). Problematisch ist, dass *academic care work* durch die bisherigen Exzellenzkriterien nicht abgebildet wird und für die wissenschaftliche Karriere kaum relevant ist. Für das Vorankommen bei einer wissenschaftlichen Karriere und den Erfolg in der Wissenschaft sind Auszeichnungen in der Forschung wichtiger als Lehrkompetenzen, die Anzahl der betreuten studentischen Arbeiten oder die Ergebnisse von Lehrevaluationen. Zudem gibt es Hinweise darauf, dass Familien- und Betreuungsarbeit außerhalb der Wissenschaft den wissenschaftlichen Karriereverlauf von Frauen erschwert, was international unter dem Schlagwort *motherhood penalty* diskutiert wird (Correll et al. 2007; vgl. auch Binner & Weber 2019; Leinfellner & Bomert 2017; Czerney et al. 2020; s. auch Czerney & Eckert in diesem Band).

Andererseits kann davon ausgegangen werden, dass die Kultur der Sorglosigkeit unter der neuen Governance nicht ungebrochen weitergeführt wird. Zeitgleich zur neuen Governance – teilweise auch damit

verwoben – wurden Maßnahmen und Programme zur Förderung von Gleichstellung und Diversität sowie Familienfreundlichkeit an Hochschulen eingerichtet (Aulenbacher et al. 2014; 2015; 2016). Sie verknüpfen auf diskursiver Ebene den Exzellenzgedanken mit der Gleichstellung der Geschlechter oder der Care-Arbeit, indem sie betonen, dass nur geschlechtergerechte, vielfältige und familienfreundliche Hochschulen eine geeignete Plattform für exzellente Wissenschaftler*innen bilden können. Von diesem Gedanken wird zum Beispiel auch das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern getragen, das eine sehr wirkvolle Maßnahme darstellt, um Gleichstellungspolitik und Gleichstellung in der deutschen Hochschullandschaft zu stärken (Löther & Glanz 2017).

Diese Veränderungen sind zwar nicht ohne Folgen geblieben, wie sich etwa am gestiegenen Anteil von Frauen in akademischen Führungspositionen (Löther 2023) und in der Wissenschaft insgesamt ablesen lässt (European Commission 2021; GWK 2013). Aber sie sind noch lange nicht in dem Tempo vorangeschritten, wie es aufgrund der vorhandenen qualifizierten Frauen zu erwarten gewesen wäre, und auch nicht in allen wissenschaftlichen Bereichen gleichermaßen. Zudem wirken sich die Veränderungen überwiegend für bereits eher privilegierte Frauen in der Wissenschaft positiv aus und es gibt Hinweise auf intersektionale Ungleichheitslagen zwischen den Dimensionen gender, race und class. So profitieren vor allem Professorinnen, aber weniger Frauen im Mittelbau von vielen der gleichstellungspolitischen Maßnahmen (Alemann et al. 2019). Auch zeigt sich beispielsweise, dass zwar mittlerweile fast die Hälfte der Juniorprofessuren mit Frauen besetzt werden; allerdings sind darunter Frauen aus Akademikerhaushalten überproportional vertreten (Möller 2015).

Mit der Perspektive der alltäglichen und biografischen Arbeitsarrangements wird deutlich, dass sich der workload der Wissenschaftler*innen im Exzellenzregime zugunsten von Forschungsaktivitäten und zulasten der Lehre verändert hat. Es ist bedeutsamer geworden, Artikel in hochrangigen Fachzeitschriften statt in Sammelbänden zu publizieren oder Monografien zu verfassen. Internationale Mobilität, Präsenz auf Konferenzen, Forschungs Kooperationen und Anträge für Drittmittelprojekte werden höher bewertet als die Betreuung von Studierenden und die Förderung jüngerer Kolleg*innen. Des Weiteren haben während der Corona-Pandemie bisher wenig beachtete Aufgaben an Gewicht gewonnen, wie innovative digitale Lehrkonzepte zu entwickeln, sich im Homeoffice einzurichten und von zu Hause aus gegebenenfalls Labor-tätigkeiten oder Kooperationen zu managen. In der Folge kann auch die

Grenze zwischen Privatsphäre und akademischer Tätigkeit immer weniger trennscharf gezogen werden. In Zeiten von Corona war es schwieriger, Erholungsräume zu schaffen, wenn Wohnräume zu Arbeitszimmern umdefiniert wurden. Der Bedarf an Zeit für Familien- und Haushaltsangehörige aufgrund von Sorgen um Gesundheit, psychischer Belastung, Homeschooling oder ausgefallener Kita-Betreuung nahm zu. Nicht zu vergessen der erhöhte Zeitaufwand für die Beschaffung und Zubereitung von Nahrung, da Restaurants oder Kantinen geschlossen hatten und alle Zuhause versorgt werden mussten. Zusammengenommen schufen diese teils widersprüchlichen Veränderungen neue Voraussetzungen dafür, wie Wissenschaftler*innen ihre akademischen und privat zu leistenden Tätigkeiten bewerten und wie sie in ihren Partnerschaften aushandeln, welcher Arbeitsform welcher Stellenwert zugewiesen wird und wer dafür zuständig ist.

3.1 Gender Bias und wissenschaftliche Produktivität

In Deutschland sind wissenschaftlich Tätige insgesamt von prekären Arbeitsbedingungen betroffen (Bahr et al. 2022; Burkhardt et al. 2021). Der Anteil an befristet beschäftigtem Personal im Mittelbau ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und hält sich seit einigen Jahren auf einem hohen Niveau (Löther 2022: 16). Besonders auffällig ist, dass durch die Einführung von zeitlich begrenzten Junior- und W2-Professuren nun auch Professorinnen vermehrt von Befristung betroffen sind. Der Geschlechterunterschied, demnach Frauen eher befristet angestellt sind als Männer, ist mit einem Generationeneffekt verwoben. Frauen wurden vor allem in den letzten Jahren auf diese neuartigen Professuren berufen, die häufiger befristet sind und deren Weiterfinanzierung von positiven Evaluationen abhängig ist (Löther 2022: 8 f). Diese Erkenntnisse zur Beschäftigungssituation in der Wissenschaft geben Aufschluss darüber, wem in der Wissenschaft Zugang zu den „premier league“-Jobs (Thomas & Davies 2002: 386) gewährt wird, wer exzellente Bedingungen hat, hat auch Exzellentes zu leisten. Den Geschlechterunterschieden nach zu urteilen, haben Wissenschaftlerinnen hier Nachteile zu verzeichnen.

Ein Teil der Studien zur Situation während der Corona-Pandemie konzentriert sich darauf, zu erfragen, wie sich die wissenschaftliche Produktivität, die Zeitverwendung für Forschung und das Verfassen von wissenschaftlichen Texten verändert hat (Staniscuaski et al. 2021; Myers et al. 2020; Shalaby et al. 2021; Deryugina et al. 2021; Minello et al. 2021; Parlak et al. 2021). Die Ergebnisse zeigen, dass Wissenschaftlerinnen häufiger als ihre männlichen Kollegen angeben, ihre Forschungsaktivitäten für die

zeitintensivere Online-Lehre zu reduzieren (Shalaby et al. 2021). Die academic mothers unter ihnen waren in ihrer Arbeitszeit zusätzlich eingeschränkt, weil sie ihre Kinder während des Lockdowns und aufgrund von Quarantänebestimmungen zuhause betreuen mussten. Sie arbeiteten teils spätabends und nachts, um ihre akademische Tätigkeit aufrechtzuhalten (Guy & Arthur 2020: 893; Abdellatif & Gatto 2020: 730; Guatimosim 2020: 469; Rania et al. 2022: 655; Kasymova et al. 2021: 428; Parlak et al. 2021: 466). Wissenschaftlerinnen gaben in Umfragen zudem häufiger an, sich durch die Umstände des Homeoffice ausgebremst zu fühlen, Schwierigkeiten zu haben, ihre Forschung weiterzuführen oder Fördermittel zu verlängern und eher Angst vor ökonomischer Unsicherheit zu haben (Kowal et al. 2020: 391; Docka-Filipek & Stone 2021). Sie äußerten, ihre Zeit für Forschung reduziert zu haben, vor allem wenn sie Kleinkinder hatten (Myers et al. 2020: 881; Kasymova et al. 2021: 425; Shalaby et al. 2021: 662). Auf die Frage, wie viel Zeit ihnen während der Lockdowns für ihre Forschung zur Verfügung stand, gaben die Wissenschaftlerinnen einen Wert an, der im Durchschnitt 30 Minuten unter dem von ihren Kollegen genannten Wert lag (Deryugina et al. 2021: 7; Lantsoght et al. 2021: 18). Sie berichteten auch, ihre Forschungsaktivitäten wegen der zeitintensiven Betreuung und Vorbereitung der Online-Lehre für eine „indefinite future“ zurückgestellt zu haben (Górska et al. 2021: 1553). Andere Forscherinnen schränkten aufgrund der Corona-Pandemie auch ihre Mobilität ein: Ein Drittel der Frauen gab ein bereits bewilligtes Stipendium zurück, während dies nur knapp ein Fünftel der Männer tat (Klöble et al. 2021: 6).

Ein in den letzten Jahren wachsender Zweig innerhalb der Studien zu Geschlechterunterschieden bei der wissenschaftlichen Produktivität verwendet bibliometrische Verfahren, um die Publikationsaktivitäten von Frauen und Männern zu vergleichen³. Bibliometrische Analysen belegen, dass Frauen seltener als Männer an erster oder letzter Stelle unter den Autor*innen genannt werden, wobei eine Erstplatzierung als Anzeichen dafür gilt, dass die betreffende Person die Hauptverantwortung für die Artikelinhalte trägt, während eine Letztplatzierung darauf hinweist, dass sie die Forschung finanziert hat (Larivière et al. 2013). Zu einem Großteil lässt sich der Befund durch den akademischen Status erklären. Aufgrund

3 Diese Verfahren versprechen, möglichst objektiv zu sein, da es sich um nicht reaktive Verfahren handelt. Allerdings ist die Aussagekraft der Metriken begrenzt, denn die Prozesse, die bis zum Einreichen und Veröffentlichen eines Artikels durchlaufen werden (Peer Review, Zeitverwendung für Forschung, Kooperationen etc.), können nicht beleuchtet werden. Zudem sind sie überwiegend auf die Datengrundlage von internationalen und englischsprachigen Fachzeitschriften limitiert, was in den Sozial- und Geisteswissenschaften – in denen die Frauenanteile höher sind – nur einen Teil des Publikationsverhaltens abbildet. Dies gilt es bei der Bewertung von bibliometrischen Untersuchungen zu berücksichtigen.

des sogenannten leaky-pipeline-Phänomens sind mehr Doktorand*innen und Postdoktorand*innen in der Wissenschaft tätig, deren Hürden in Fachzeitschriften zu publizieren höher sind im Vergleich zu den jedoch wenigen weiblichen principal investigators, welche die Forschung finanzieren können (Bordons et al. 2003; Xie & Shauman 2009).

Während der Corona-Pandemie widmeten sich einige bibliometrische Untersuchungen der Frage, inwiefern es bei den Publikationsaktivitäten von Frauen eine „Pandemic Penalty“ (King & Frederickson 2021) gibt. In diesen Studien wurde vor allem analysiert, ob Frauen während der ersten Corona-Welle und des ersten Lockdowns im Vergleich zum Vorjahreszeitraum seltener Manuskripte einreichten (Dolan & Lawless 2020; King & Frederickson 2021; Cui et al. 2022). Die Einbrüche sind erkennbar, wenngleich – je nach Forschungsfeld – unterschiedlich stark und teilweise noch nicht so gravierend. Allerdings sind die tatsächlichen Einbrüche wohl erst noch zu erwarten, denn die Arbeit an einem Manuskript ist ein längerer Prozess (Shamseer et al. 2021; Lerchenmüller et al. 2021; Lamarre-Vincent et al. 2020). Wenn die Forschungszeit für Wissenschaftler*innen zu einem bestimmten Zeitpunkt aufgrund von Home-schooling, Kinderbetreuung oder Online-Lehre beeinträchtigt war, dann wird sich das volle Ausmaß der Folgen erst einige Jahre später zeigen. Es wurde auch beanstandet, dass Frauen weniger an COVID-19-relevanten Publikationen beteiligt waren (Lerchenmüller et al. 2021; Pinho-Gomes et al. 2020; Amano-Patiño et al. 2020; Andersen et al. 2020).

Eine in Deutschland während des ersten Lockdowns durchgeführte Befragung zeigte, dass Professorinnen häufiger angaben, weniger Manuskripte als geplant eingereicht zu haben als ihre Kollegen (57 Prozent vs. 37 Prozent; Rusconi et al. 2020: 24; ähnliche Ergebnisse finden sich bei Shalaby et al. 2021; Staniscuaski et al. 2021). Besonders betroffen sind Wissenschaftlerinnen mit Kleinkindern und weibliche BIPoC (Rusconi et al. 2020:25; Staniscuaski et al. 2021). Wissenschaftlerinnen fiel es schwerer, Abgabetermine einzuhalten, und sie sahen sich durch die Pandemie eher in ihrer Produktivität negativ beeinflusst (Staniscuaski et al. 2021; Yildirim & Eslen-Ziya 2020).

Die Annahme, dass die wissenschaftliche Produktivität von Wissenschaftlerinnen allein durch Mutterschaft beeinträchtigt werde, wird seit Längerem kontrovers debattiert (Stack 2004; Correll et al. 2007; Fox 2005). Das reduzierte Einreichen von Publikationen oder die geringere Forschungsaktivität von Frauen während der Corona-Pandemie allein durch Mutterschaft zu erklären, hält einige Fallstricke bereit (Pereira 2021). Neben offensichtlichen Gründen, wie der Tatsache, dass nicht alle

Wissenschaftlerinnen auch gleichzeitig Mütter sind, können hier auch Fehlschlüsse gezogen werden, wodurch die Gründe für die Beeinträchtigung von Forscherinnen externalisiert und somit außerhalb der Logiken und Mechanismen des Wissenschaftssystems verortet werden.

Einige Forschungsergebnisse zeigen, dass die betreffenden Frauen häufig sehr prekäre Stellen mit einem hohen Lehrdeputat innehaben und infolgedessen mehr Zusatzarbeit in der Vorbereitung von Online-Lehre und Studierendenbetreuung leisten mussten (Shalaby et al. 2021; Frize et al. 2021). Diesbezüglich bestehen enorme Forschungslücken, da die meisten Studien auf Mutterschaft als Einflussgröße zielen. Durch Homeoffice und die damit verbundene Isolation können sich auch geschlechterdifferenzierende Exklusionsmechanismen noch verschärft haben. So kann der Zugang zu wichtigen Hinterbühnen und Netzwerken in digitalen Meetings noch stärker kontrolliert und sanktioniert werden. Studien deuten darauf hin, dass dieser Zugang vor allem für BIPOC-Wissenschaftlerinnen erschwert wurde und diese zugleich eher von ökonomischen Prekarität und Zusatzbelastung durch Care-Arbeit betroffen waren (Fulweiler et al. 2021: 2; Staniscuaski et al. 2021). Auch im Hinblick darauf, wie verschiedene Ungleichheitsdimensionen verschränkt wirken, besteht noch deutlicher Forschungsbedarf. Die geringe Wertschätzung und Feminisierung von Sorgearbeit – ob privat oder im professionellen Umfeld – sind ein bedeutender Teil des Problems und es bedarf weiterer Maßnahmen, um Gleichstellungsziele und wissenschaftliche Karrierekriterien miteinander zu verbinden.

3.2 Private Lebensarrangements und Sorgearbeit von Wissenschaftlerinnen

Die wissenschaftliche Karriere erfordert einen bestimmten, mobilen, flexiblen und die Wissenschaft priorisierenden Lebensstil und Arbeitsalltag. Bisherige Untersuchungen zu Lebensformen von Wissenschaftler*innen haben gezeigt, dass Professorinnen eher in Doppelkarriere- bzw. Zweiverdiener-Partnerschaften leben (Rusconi & Solga 2011a: 42; siehe auch Lind & Samjeske 2010; Metz-Göckel et al. 2009), häufiger ledig sind (20 Prozent vs. 3 Prozent; Zimmer et al. 2007: 147 f.) und seltener Kinder haben als ihre Kollegen (ebd.: 149). Deutsche Hochschullehrer sind häufiger verheiratet als ihre Kolleginnen (91 Prozent vs. 66 Prozent) und leben eher das ‚Ernährermodell‘, in dem sie durch ihre erwerbslose oder in Teilzeit arbeitende Lebenspartnerin von Sorgearbeit im Haushalt und Kinderbetreuung entlastet werden (Zimmer et al. 2007; siehe auch Vogel

& Hinz 2004; Lind & Samjeske 2010; Rusconi & Solga 2011b). Das Leben als Doppelverdiener- oder Doppelkarriere-Paar erfordert das Jonglieren und Organisieren von zwei Karrieren, die mit Familienarbeit und weiteren Anforderungen in Einklang zu bringen sind. Oft ist es diese Art von Familienmanagement, auch als mental load bezeichnet, die von Frauen in Partnerschaften übernommen und von ihnen erwartet wird (Binner & Weber 2019). Ähnlich sieht es bei der Kinderbetreuung aus. Ein Fünftel der Professorinnen, die Kinder haben, gaben an, hauptsächlich die Kinderbetreuung zu leisten, während dies nur drei Prozent der Professoren äußerten (Schenk & Krimmer 2003). Im Vergleich dazu gab die Mehrheit der befragten Hochschullehrer an, dass sich ihre Lebenspartnerin um die Kinder kümmert (Zimmer et al. 2007: 153).

All das war bereits vor der Pandemie bekannt und ähnlich wie für den Rest der Gesellschaft stellen auch Studien zur Situation in der Wissenschaft fest, dass es vor allem Frauen waren, die die Kinderbetreuung übernahmen, als Schulen und Kindertageseinrichtungen pandemiebedingt schließen mussten (Dunn et al. 2022: 580; Parlak et al. 2021; Eslen-Ziya & Yildirim 2021; Yildirim & Eslen-Ziya 2020; Kasymova et al. 2021; Deryugina et al. 2021).

Eine nicht-repräsentative Online-Umfrage unter Wissenschaftlerinnen mit Kindern, überwiegend Professorinnen aus den USA, ergab, dass etwa die Hälfte der Befragten hauptverantwortlich für Kinderbetreuung und Homeschooling zuständig waren (Kasymova et al. 2021). Ein Drittel der Befragten gab an, sich die Kinderbetreuung gleichwertig mit dem Partner zu teilen, ein Fünftel berichtete, das Homeschooling gleichmäßig zwischen den Partner*innen aufzuteilen. Lediglich fünf Prozent der Wissenschaftlerinnen gaben an, dass der jeweilige Partner hauptverantwortlich für die Kinderbetreuung und Homeschooling sei. „We find that research as well as self-care (sleep and other activities) have been crowded out by a significant increase in time spent on childcare and other housework“ (Deryugina et al. 2021: 3). In dem bekannten Zitat von Arlie Hochschild (1989) fasste sie den Befund zusammen, dass nach der regulären Arbeitszeit eine „Second Shift“, also eine zweite Schicht in Haushalt und Familie, auf Frauen wartet. Diese „second shift“ wurde während der Pandemie zur „never-ending shift“ (Boncori 2020), da aufgrund von Quarantäne-Bestimmungen sämtliche räumliche und zeitliche Trennungen aufgehoben wurden und keine externe Kinderbetreuung verfügbar war. Das zu Beginn oft noch von einem Schmunzeln begleitete plötzliche Auftauchen von Kindern in Videokonferenzen aus dem Homeoffice symbolisiert die Entgrenzung von Arbeit, die zunehmend vor allem für Wissenschaftle-

rinnen Erschöpfung auslöst. Emotionale Belastung und Emotionsarbeit – den Kindern und Angehörigen die Angst vor Infektionen und Krankheit zu nehmen, sie vor der Isolation zu schützen, sie in ihrem neuen Alltag zu unterstützen, sich um ihre und die eigene mentale wie körperliche Gesundheit zu sorgen – führten bei den befragten Wissenschaftlerinnen dazu, dass sie unter Erschöpfungszuständen, Schlafmangel und Zeitdruck litten und sich ihre Anfälligkeit für Depressionen oder Angstzustände erhöhte (Bender et al. 2022: 56; siehe auch: Dunn et al. 2022; Docka-Filipek & Stone 2021; Kasymova et al. 2021).

Verheiratete türkische und polnische Wissenschaftlerinnen berichten, dass ihre Ehemänner – zum Teil ebenfalls in der Wissenschaft tätig – so weiterarbeiten würden wie vor der Pandemie, während sie sich hauptsächlich um die Kinder und den Haushalt kümmerten (Parlak et al. 2021: 467; Górska et al. 2021). Die befragten Frauen in der Studie von Sara Bender et al. (2022: 58) schildern Konflikte mit dem Partner darüber, wessen Erwerbsarbeit zu priorisieren sei und wie viel ungestörte Zeit zum Arbeiten jeder Person zugestanden wird (vgl. auch Rania et al. 2022; Abdellatif & Gatto 2020; Almanssori & Hillier 2020; Boncori 2020; Clancy 2020; Guatimosim 2020). Anscheinend fiel es Männern leichter, sich in den Krisenzeiten das Privileg ungestörter Arbeitszeit innerhalb der Paarbeziehung zu sichern oder es zu verteidigen (vgl. Binner & Weber 2019).

4 Von hier aus, wie weiter? Postpandemische Träume für die Gleichstellung in der Wissenschaft

Nach wie vor lassen sich eindeutige Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft feststellen. So haben mehr Wissenschaftlerinnen aufgrund ihrer privaten Lebenssituation mit Kindern oder ihrer prekären Beschäftigung auf Stellen mit einem hohen Lehranteil ihre Forschungsaktivitäten zurückgestellt, als dies Wissenschaftler taten. Dies hängt unter anderem mit der geschlechtlichen Zuweisung von Tätigkeiten und der Kultur der Sorglosigkeit in der Wissenschaft zusammen. Diese Benachteiligungen werden voraussichtlich noch in den nächsten Jahren gravierender zutage treten, da Forschung, Publikationsvorgänge und Antragstellungen langwierige Prozesse sind. Dass Frauen sowohl mit der akademischen wie auch der privaten Sorgearbeit stärker belastet sind, die zudem zwar notwendige Arbeitstätigkeiten sind, jedoch gesellschaftlich abgewertet werden, trägt dazu bei, dass Wissenschaftlerinnen weniger Zugang zu prestigeträchtiger Forschung und guten Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft haben.

Wie in vielen anderen Bereichen hat das Thema Gleichstellung in der Wissenschaft während der Corona-Pandemie mehr Aufmerksamkeit erzeugt und ist zumindest vorübergehend sichtbarer geworden. Einige Forschende haben Übersichten erstellt und Maßnahmen gesammelt, auf welchen Entscheidungsebenen mehr Veränderung in Richtung Gleichstellung herbeigeführt werden kann und sollte (Oleschuk 2020; Nash & Churchill 2020; Witteman et al. 2021; Cardel et al. 2020; Fulweiler et al. 2021; Willey 2020; Mickey & Smith-Doerr 2022). Einige der darin enthaltenen Vorschläge sind schon seit vielen Jahren bekannt und haben in manchen Ländern nun Anklang gefunden, einige sind neuartig und innovativ.

Am häufigsten werden Forderungen vorgebracht, flexible Arbeitszeiten mit den Vorgesetzten absprechen zu können und dass Vorgesetzte Verständnis gegenüber Mitarbeiter*innen aufbringen sollten, die Sorgeverantwortungen haben. Nicht unproblematisch ist daran, dass es sich gleichzeitig häufig um Abhängigkeitsverhältnisse im Rahmen von Qualifizierungsstellen handelt, weshalb ein gutes Vertrauensverhältnis für solche Gespräche und Abmachungen notwendig ist. Neuartig ist, dass universitätseigene Solidaritätsplattformen entwickelt wurden, auf denen Dienstleistungen von kinderlosen oder älteren Mitarbeitenden für Kolleg*innen mit Sorgeverpflichtungen angeboten wurden (vgl. Cardel et al. 2020: 1367).

Ein Großteil der Vorschläge richtet sich auf die kulturelle sowie strukturelle Unterstützung von Eltern in der Wissenschaft, insbesondere von Müttern – etwa indem in öffentlicher Kommunikation von Führungspersonen anerkannt wird, dass Wissenschaftler*innen auch sorgende Personen sind, wodurch insgesamt eine familienfreundlichere akademische Arbeitskultur geschaffen werden soll (Willey 2020; Fulweiler et al. 2021; s. ergänzend den Beitrag von Czerney & Eckert in diesem Band). Einige Hochschulen haben beispielsweise zusätzliche Kinderbetreuungsangebote während der Pandemie oder Möglichkeiten zur personellen Unterstützung zur Vor- und Nachbereitung der Online-Lehre geschaffen. Vor allem im angloamerikanischen Raum wurden die Vor- und Nachteile abgewogen, zusätzlichen unbezahlten Urlaub beantragen zu können (Nash & Churchill 2020). Neben dieser Aufwertung von privater Sorgearbeit bedarf es zusätzlicher Anstrengungen, auch die professionelle Sorgearbeit, wie Studierendenbetreuung, kollegiale Unterstützung, Nachwuchsförderung und administrative Pflege, anzuerkennen und als Teil der wissenschaftlichen Qualifizierung angemessen abzubilden (Corbera et al. 2020).

Ein weiterer Teil der Empfehlungen richtet sich darauf, in Qualifizierungsvereinbarungen (tenure) die Fristen zu verlängern. Universitäten und Hochschulen sollten überprüfen, ob Frauen hinsichtlich Befristung, Stellenumfang und Eingruppierung auf systematisch schlechteren Stellenformaten angestellt sind und wie sie dieser Ungleichbehandlung entgegenwirken können. Darüber hinaus geht die Forderung, die teils an einigen amerikanischen Standorten bereits umgesetzt wurde, Exzellenz- und Erfolgskriterien unter Gleichstellungs- und Diversitätsgesichtspunkten zu überarbeiten (Mickey & Smith-Doerr 2022; Cardel et al. 2020: 1367). Damit wäre eine Forderung realisiert, deren Umsetzung schon seit längerem vonseiten der Geschlechterforschung angemahnt wird.

Diese Maßnahmen konzentrieren sich vorwiegend darauf, an den einzelnen Hochschulen oder Forschungseinrichtungen Veränderungen herbeizuführen. Andere nehmen die Forschungsförderinstitutionen stärker in den Blick und in die Verantwortung (Fulweiler et al. 2021). Eine Untersuchung konnte herausfinden, dass sich durch Ausschreibungen, die sich expliziter an Frauen richten und Forschung zu Geschlechterspezifika bei COVID-19 hervorhoben, die Frauenanteile der bewilligten Anträge deutlich steigern ließen (Witteman et al. 2021: 1).

Wichtige Adressat*innen sind außerdem Verlage, die mit Fristen und der Organisation von Gutachten maßgeblich dazu beitragen, Zeitdruck aufzubauen und als gatekeeper Forschungsergebnisse zu selektieren (Husu 2004). Fachzeitschriftenverlage können mit Angeboten, Abgabefristen zu verlängern, wenn bestimmte Begründungen wie Quarantänenachweise oder Sorgeverpflichtungen vorliegen, dazu beitragen, die Anzahl der von Frauen eingereichten Manuskripte zu erhöhen (Fulweiler et al. 2021: 7). Durch aktives Rekrutieren von Frauen können sie auch dazu beitragen, dass wissenschaftliche Beiräte und Herausgeber*innen von Fachzeitschriften diverser werden und dadurch auch mehr Sichtweisen in der Bewertung von Artikeln berücksichtigt werden.

So hat die Zeit der Corona-Pandemie zwar die geschlechterungleichen Arbeitsarrangements in der Wissenschaft verstärkt und teils neue geschaffen, aber auch zu gleichstellungspolitischen Veränderungen angeregt, deren Nachhaltigkeit es nun zu wahren gilt. Denn wie erwähnt, werden sich einige der pandemiebedingten Auswirkungen erst noch im vollen Ausmaß zeigen.

LITERATURVERZEICHNIS

- Abdellatif, A. & M. Gatto, 2020: It's OK not to be OK: Shared Reflections from two PhD Parents in a Time of Pandemic. *Gender, Work & Organization* 27: 723–733.
- Alemann, A. von, B. Riegraf & L. Weber, 2019: Komplexe Ungleichheiten in Organisationen. Empirische Beispiele aus dem Themenfeld Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken. S. 84–98 in: J. Gruhlich & M. Seeliger (Hrsg.), *Intersektionalität, Arbeit und Organisation*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Almansori, S. & K.M. Hillier, 2020: Frontline Workers from Home: A Feminist Duoethnographic Inquiry of Mothering, Teaching, and Academia during the Initial Stages of the COVID-19 Pandemic. *Journal of the Motherhood Initiative for Research and Community Involvement* 11/12: 171–188.
- Amano-Patiño, N., E. Faraglia, C. Giannitsarou & Z. Hasna, 2020: The Unequal Effects of COVID-19 on Economists' Research Productivity (= Cambridge-INET Working Paper Series 2020/20). Cambridge.
- Andersen, J.P., M.W. Nielsen, N.L. Simone, R.E. Lewiss & R. Jagsi, 2020: Meta-Research: COVID-19 medical papers have fewer women first authors than expected *eLife* 9:e58807. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2005.06303>
- Aulenbacher, B., K. Binner, B. Riegraf & L. Weber, 2010: „Brot und Rosen“. Oder: Der unerhörte Anspruch auf ein gutes Leben innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. S. 139–154 in: C. Bauschke-Urban, M. Kamphans & F. Sagebiel (Hrsg.), *Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung*. Festschrift für Sigrid Metz-Göckel. Opladen: Barbara Budrich Verlag.
- Aulenbacher, B., K. Binner, B. Riegraf & L. Weber, 2014: Wissenschaft – unternehmerisch, geschlechtergerecht, familienfreundlich? Über deutsche und österreichische Universitäten im europäischen Hochschulraum. S. 155–173 in: J. Gruhlich & B. Riegraf (Hrsg.), *Transnationale Räume und Geschlecht*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Aulenbacher, B., K. Binner, B. Riegraf & L. Weber, 2015: Wandel der Wissenschaft und Geschlechterarrangements. Organisations- und Steuerungspolitiken in Deutschland, Österreich, Großbritannien und Schweden. *Beiträge zur Hochschulforschung* 37: 22–38.
- Aulenbacher, B., K. Binner, B. Riegraf & L. Weber, 2016: Die unternehmerische Universität im Wohlfahrtsstaat. Wissenschaftliches Arbeiten, prekäre Beschäftigung und soziale Ungleichheiten in Großbritannien, Schweden, Deutschland und Österreich. S. 122–154 in: N. Baur,

- C. Besio, M. Norkus & G. Petschick (Hrsg.), Wissen – Organisation – Forschungspraxis. Der Makro-Meso-Mikro-Link in der Wissenschaft. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Aulenbacher, B. & B. Riegraf, 2010: The New Entrepreneurship in Science and Changing Gender Arrangements. Approaches and Perspectives. S. 61–73 in: B. Riegraf, B. Aulenbacher, E. Kirsch-Auwärter & U. Müller (Hrsg.), GenderChange in Academia. Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften; GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Aulenbacher, B. & B. Riegraf, 2011: Die Analyse alltäglicher und biografischer Arbeitsarrangements als Weg arbeits- und industriesoziologischer Sozial- und Zeitdiagnostik. *ais-studien* 4: 74–90.
- Bahr, A., K. Eichhorn & S. Kubon, 2022: #IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland. Berlin: Suhrkamp.
- Barrett, L. & P. Barrett, 2011: Women and Academic Workloads: Career Slow Lane or Cul-de-sac? *Higher Education Management* 61: 141–155.
- Beaufaÿs, S. & B. Kraus, 2005: Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. *Feministische Studien* 23(1): 82–99.
- Becker-Schmidt, R., 1998: Relationalität zwischen den Geschlechtern, Konnexionen im Geschlechterverhältnis. *Zeitschrift für Frauenforschung* 16: 5–21.
- Becker-Schmidt, R., 2002: Theorizing Gender Arrangements. S. 25–48 in: R. Becker-Schmidt (Hrsg.), *Gender and Work in Transition. Globalization in Western, Middle and Eastern Europe*. Opladen: Leske + Budrich.
- Becker-Schmidt, R., 2007: Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung. S. 250–268 in: B. Aulenbacher, M. Funder, H. Jacobsen & S. Völker (Hrsg.), *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bender, S., K.S. Brown, D.L. Hensley Kasitz & O. Vega, 2022: Academic Women and Their Children: Parenting during Covid-19 and the Impact on Scholarly Productivity. *Family Relations* 71: 46–67.
- Binner, K., B. Kubicek & L. Weber, 2010: Entrepreneurship, Gender Equality, Diversity-Models of Academic Labour at German and Austrian Universities. S. 53 in: T. Nagai (Hrsg.), XVII. ISA World Congress of

- Sociology „Sociology on the Move“. Gothenburg, Sweden 11.–17. July 2010. Conference Abstracts. San Diego: ProQuest.
- Binner, K. & L. Weber, 2019: Zwischen „Exzellenz“ und Existenz. Wissenschaftskarriere, Arbeits- und Geschlechterarrangements in Deutschland und Österreich. *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 11: 31–46.
- Binner, K. & L. Weber, 2022: Excellent and Care-less? Gendered Everyday Practices of Early-Career Scholars in Germany and Austria. S. 228–243 in: F. Jenkins, B. Hoenig, S.M. Weber & A. Wolfram (Hrsg.), *Inequalities and the Paradigm of Excellence in Academia*. London: Routledge.
- Boncori, I., 2020: The Never-Ending Shift: A Feminist Reflection on Living and Organizing Academic Lives during the Coronavirus Pandemic. *Gender, Work & Organization* 27: 677–682.
- Bordons, M., F. Morillo, M.T. Fernández & I. Gómez, 2003: One Step Further in the Production of Bibliometric Indicators at the Micro Level: Differences by Gender and Professional Category of Scientists. *Scientometrics* 57: 159–173.
- Briken, K., B. Blättel-Mink, A. Rau & T. Siegel, 2018: „Sei ohne Sorge“. Vom Vermessen und Un/sichtbarmachen akademischer Sorgearbeit in der neoliberalen Hochschule. S. 311–339 in: S. Hark & J. Hofbauer (Hrsg.), *Vermessene Räume. Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken*. Berlin: Suhrkamp.
- Burkhardt, A., A. Philipp, P. Rediger & J.-H. Schäfer, 2021: Personalstrukturentwicklung und Personalentwicklung. Studie im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021. Wittenberg. https://www.buwin.de/downloads/begleitstudien/studie-b1_buwin.pdf/download (letzter Zugriff: 20.10.2023).
- Cardel, M.I., N. Dean & D. Montoya-Williams, 2020: Preventing a Secondary Epidemic of Lost Early Career Scientists. Effects of COVID-19 Pandemic on Women with Children. *Annals of the American Thoracic Society* 17: 1366–1370.
- Clancy, A., 2020: On Mothering and Being Mothered: A Personal Reflection on Women’s Productivity during COVID-19. *Gender, Work & Organization* 27: 857–859.
- Corbera, E., I. Anguelovski, J. Honey-Rosés & I. Ruiz-Mallén, 2020: Academia in the Time of COVID-19: Towards an Ethics of Care. *Planning Theory & Practice* 21: 191–199.
- Correll, S.J., S. Benard & I. Paik, 2007: Getting a Job. Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology* 112: 1297–1339.

- Cui, R., H. Ding & F. Zhu, 2022: Gender Inequality in Research Productivity During the COVID-19 Pandemic. *Manufacturing & Service Operations Management* 24: 691–1260.
- Czerney, S., L. Eckert & S. Martin (Hrsg.), 2020: *Mutterschaft und Wissenschaft. Die (Un-)Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH; Springer.
- Dausien, B., 2009: Differenz und Selbst-Verortung – Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Biographien als Forschungskonzept. S. 157–177 in: B. Aulenbacher & B. Riegraf (Hrsg.), *Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Deryugina, T., O. Shurchkov & J. Stearns, 2021: COVID-19 Disruptions Disproportionately Affect Female Academics. *National Bureau of Economic Research* (= NBER Working Paper 28360). <https://www.nber.org/papers/w28360> (letzter Zugriff: 20.10.2023).
- Docka-Filipek, D. & L.B. Stone, 2021: Twice a ‚Housewife‘ on Academic Precarity, ‚Hysterical‘ Women, Faculty Mental Health, and Service as Gendered Care Work for the ‚University Family‘ in Pandemic Times. *Gender, Work & Organization* 28(6): 2158–2179.
- Dolan, K. & J.L. Lawless, 2020: It Takes a Submission: Gendered Patterns in the Pages of *AJPS*. *American Journal of Political Science* (Editor Blog), 20.04.2020. <https://ajps.org/category/ajps-editor-blog/> (letzter Zugriff: 20.10.2023).
- Dunn, M., M. Gregor, S. Robinson, A. Ferrer, D. Campbell-Halfaker & J. Martin-Fernandez, 2022: Academia During the Time of COVID-19: Examining the Voices of Untenured Female Professors in STEM. *Journal of Career Assessment* 30(3): 573–589.
- Eslen-Ziya, H. & T.M. Yildirim, 2021: Perceptions of Gendered-Challenges in Academia: How Women Academics See Gender Hierarches as Barriers to Achievement. *Gender, Work & Organization* 29(1): 301–308.
- European Commission, 2021: *She Figures 2021. Gender in Research and Innovation – Statistics and Indicators*. Luxembourg. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>
- Fox, M.F., 2005: Gender, Family Characteristics, and Publication Productivity Among Scientists. *Social Studies of Science* 35: 131–150.
- Frize, M., L. Lhotska, L.G. Marcu, M. Stoeva, G. Barabino, F. Ibrahim, S. Lim, E. Kaldoudi, A.M. Da Marques Silva, P.H. Tan, V. Tsapaki & E. Bezak, 2021: The Impact of COVID-19 Pandemic on Gender-Related Work

- from Home in Stem Fields-Report of the Wimpbme Task Group. *Gender, Work & Organization* 28(S2): 378–396.
- Fulweiler, R.W., S.W. Davies, J.F. Biddle, A.J. Burgin, E.H.G. Cooperdock, T.C. Hanley, C.D. Kenkel, A.M. Marcarelli, C.M. Matassa, T.L. Mayo, L.Z. Santiago-Vázquez, N. Traylor-Knowles & M. Ziegler, 2021: Rebuild the Academy: Supporting Academic Mothers during COVID-19 and Beyond. *PLoS Biology* 19: e3001100. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.3001100>
- Górska, A.M., K. Kulicka, Z. Staniszewska & D. Dobija, 2021: Deepening Inequalities: What Did Covid-19 Reveal about the Gendered Nature of Academic Work? *Gender, Work & Organization* 28(4): 1546–1561.
- Guarino, C.M. & Borden, Victor M. H., 2017: Faculty Service Loads and Gender. Are Women Taking Care of the Academic Family? *Research in Higher Education* 58: 672–694.
- Guatimosim, C., 2020: Reflections on Motherhood and the Impact of COVID 19 Pandemic on Women's Scientific Careers. *Journal of Neurochemistry* 155: 469–470.
- Guy, B. & B. Arthur, 2020: Academic Motherhood during Covid-19. Navigating Our Dual Roles as Educators and Mothers. *Gender, Work & Organization* 27(5): 887–899.
- GWK [Gemeinsame Wissenschaftskonferenz], 2013: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). <https://www.gwk-bonn.de/dokumente/materialien-der-gwk> (letzter Zugriff: 20.10.2023).
- Hanasono, L.K., E.M. Broido, M.M. Yacobucci, K.V. Root, S. Peña & D.A. O'Neil, 2019: Secret Service. Revealing Gender Biases in the Visibility and Value of Faculty Service. *Journal of Diversity in Higher Education* 12: 85–98.
- Hark, S. & J. Hofbauer (Hrsg.), 2018: Vermessene Räume, gespannte Beziehungen. Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken. Berlin: Suhrkamp.
- Hearn, J., 2017: Neoliberal Universities, Patriarchies, Masculinities, and Myself. *Transnational-personal Reflections on and from the Global North. Gender a výzkum / Gender and Research* 18: 16–41.
- Heijstra, T.M., Þ. Einarsdóttir, G.M. Pétursdóttir & F.S. Steinþórsdóttir, 2017: Testing the Concept of Academic Housework in a European Setting: Part of Academic Career-Making or Gendered Barrier to the Top? *European Educational Research Journal* 16: 200–214.

- Hochschild, A.R., 1989: *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home*. New York, NY: Viking.
- Husu, L., 2004: Gate-Keeping, Gender Equality and Scientific Excellence. S. 69–76 in: European Commission (Hrsg.), *Gender and Excellence in the Making*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Jenkins, F., B. Hoenig, S.M. Weber & A. Wolfram (Hrsg.), 2022: *Inequalities and the Paradigm of Excellence in Academia*. London: Routledge.
- Kahlert, H. (Hrsg.), 2018: *Gender Studies and the New Academic Governance. Global Challenges, Glocal Dynamics and Local Impacts*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kasymova, S., J.M.S. Place, D.L. Billings & J.D. Aldape, 2021: Impacts of the Covid-19 Pandemic on the Productivity of Academics Who Mother. *Gender, Work & Organization* 28(S2): 419–433.
- King, M.M. & M.E. Frederickson, 2021: The Pandemic Penalty. The Gendered Effects of COVID-19 on Scientific Productivity. *Socius* 7: 1–24.
- Klinger, C., 2000: Die Ordnung der Geschlechter und die Ambivalenz der Moderne. S. 29–63 in: S. Becker, G. Kleinschmidt, I. Nord & G. Schneider-Ludorff (Hrsg.), *Das Geschlecht der Zukunft. Zwischen Frauenemanzipation und Geschlechtervielfalt*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Klöble, K., A. Reinhardt & J. Wagner, 2021: Corona, Gender und Forschungsförderung. Das Antrags- und Begutachtungsverhalten von Wissenschaftlerinnen im ersten Jahr der Coronavirus-Pandemie. Bonn: Deutsche Forschungsgemeinschaft (= DFG infobrief 1.21).
- Kowal, M., P. Sorokowski, A. Sorokowska, I. Lebuda, A. Groyecka-Bernard, M. Białek, K. Kowalska, L. Wojtycka, A.M. Olszewska & M. Karwowski, 2020: Dread in Academia – How COVID-19 Affects Science and Scientists. *Anthropological Review* 83: 387–394.
- Kudera, W. & G.G. Voß (Hrsg.), 2000: *Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Lamarre-Vincent, P., C.R. Sugimoto & V. Larivière, 2020: The Decline of Women’s Research Production during the Coronavirus Pandemic. Preprints Analysis Suggests a Disproportionate Impact on Early Career Researchers. *Nature Index*. <https://www.natureindex.com/news-blog/decline-women-scientist-research-publishing-production-coronavirus-pandemic> (letzter Zugriff: 20.10.2023).
- Lantsoght, E.O.L., Y. Tse Crepaldi, S.G. Tavares, K. Leemans & E.W.M. Paig-Tran, 2021: Challenges and Opportunities for Academic Parents

- During COVID-19. *Frontiers in Psychology* 12: 645734. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.645734>
- Larivière, V., C. Ni, Y. Gingras, B. Cronin & C.R. Sugimoto, 2013: Bibliometrics: Global Gender Disparities in Science. *Nature* 504: 211–213.
- Leinfellner, S. & C. Bomert, 2017: Elternschaft und Wissenschaft im Kontext neoliberaler Transformationen: Alte oder neue Dilemmata bei der Vereinbarkeit von Reproduktions- und Erwerbsarbeit? S. 163–181 in: A. von Alemann, S. Beaufäys & B. Kortendiek (Hrsg.), *Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre*. Opladen, Berlin: Verlag Barbara Budrich (= Gender Sonderheft 4).
- Lerchenmüller, C., L. Schmallenbach, A.B. Jena & M.J. Lerchenmueller, 2021: Longitudinal Analyses of Gender Differences in First Authorship Publications Related to COVID-19. *BMJ Open* 11(4). <https://bmjopen.bmj.com/content/11/4/e045176> (letzter Zugriff: 20.10.2023).
- Lind, I. & K. Samjeske, 2010: Schlussbericht zum Projekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ (BAWIE). Projekt gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Bonn.
- Locke, W. & A. Bennion, 2010: *The Changing Academic Profession in the UK and Beyond*. Research Report. Universities UK. https://www.academia.edu/attachments/66488455/download_file?st=MTY5Nz-c5MzI3MSw4NC4xNDAuMTQ0Ljk1&s=swp-splash-paper-cover (letzter Zugriff: 20.10.2023).
- Löther, Andrea (2023): Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien, 2022. CEWSpublik no. 30 (Datenreport). Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften e.V. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-88341-1> (letzter Zugriff: 20.10.2023).
- Löther, A. (2022): Gleichstellungspolitische Aspekte von Personalstrukturen auf dem Weg zur Professur sowie befristeter Beschäftigung in der Wissenschaft. CEWSpublik no. 26 (Datenreport). Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften e.V. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-83471-7> (letzter Zugriff: 20.10.2023).
- Löther, A. & S. Glanz, 2017: *Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation*. Erweiterter Bericht. cews.publik 22. Köln.
- Lynch, K., 2010: Carelessness: A Hidden Doxa of Higher Education. *Arts and Humanities in Higher Education* 9: 54–67.
- Merton, R.K., 1985: Die normative Struktur der Wissenschaft. S. 86–99 in: R.K. Merton (Hrsg.), *Entwicklung und Wandel von Forschungsinter-*

- essen. Aufsätze zur Wissenschaftssoziologie. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Metz-Göckel, S., C. Möller & N. Auferkorte-Michaelis, 2009: Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals der nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen: Barbara Budrich.
- Mickey, E.L. & L. Smith-Doerr, 2022: Gender and Innovation through an Intersectional Lens: Re-Imagining Academic Entrepreneurship in the United States. *Sociology Compass* 16(3): e12964. <https://doi.org/10.1111/soc4.12964>
- Minello, A., S. Martucci & L.K.C. Manzo, 2021: The Pandemic and the Academic Mothers: Present Hardships and Future Perspectives. *European Societies* 23: S82–S94.
- Mittelstraß, J., 2006: Wissenschaft als Lebensform – eine Erinnerung und eine Einleitung. S. 17–36 in: B. Liebig, M. Dupuis, I. Kriesi & M. Peitz (Hrsg.), *Mikrokosmos Wissenschaft. Transformationen und Perspektiven*. Zürich: vdf.
- Möller, C., 2015: Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren. Weinheim: Beltz Juventa.
- Myers, K.R., W.Y. Tham, Y. Yin, N. Cohodes, J.G. Thursby, M.C. Thursby, P. Schiffer, J.T. Walsh, K.R. Lakhani & D. Wang, 2020: Unequal Effects of the COVID-19 Pandemic on Scientists. *Nature Human Behaviour* 4: 880–883.
- Nash, M. & B. Churchill, 2020: Caring during Covid-19. A Gendered Analysis of Australian University Responses to Managing Remote Working and Caring Responsibilities. *Gender, Work & Organization* 27(5): 833–846.
- Oleschuk, M., 2020: Gender Equity Considerations for Tenure and Promotion during COVID-19. *Canadian review of sociology / Revue canadienne de sociologie* 57: 502–515.
- Parlak, S., O. Celebi Cakiroglu & F. Oksuz Gul, 2021: Gender Roles during Covid-19 Pandemic: The Experiences of Turkish Female Academics. *Gender, Work & Organization* 28(S2): 461–483.
- Pereira, M.d.M., 2021: Researching Gender Inequalities in Academic Labour during the COVID-19 Pandemic: Avoiding Common Problems and Asking Different Questions. *Gender, Work & Organization* 28(S2): 498–509.
- Pinho-Gomes, A.-C., S. Peters, K. Thompson, C. Hockham, K. Ripullone, M. Woodward & C. Carcel, 2020: Where Are the Women? *Gender In-*

- equalities in COVID-19 Research Authorship. *BMJ Global Health* 5(7): e002922. <https://doi.org/10.1136/bmjgh-2020-002922>
- Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hrsg.), 1995: Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen: Leske + Budrich.
- Rania, N., R. Parisi & F. Lagomarsino, 2022: Mothers and Workers in the Time of COVID-19: Negotiating Motherhood within Smart Working. *Journal of Contemporary Ethnography* 51(5): 645–675.
- Rees, T., 2011: The Gendered Construction of Scientific Excellence. *Interdisciplinary Science Reviews*, 36(2): 133–145. DOI: 10.1179/030801811X13013181961437
- Riegraf, B., 2019: Care, Care-Arbeit und Geschlecht. Gesellschaftliche Veränderungen und theoretische Auseinandersetzungen. S. 763–752 in: B. Kortendiek, B. Riegraf & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Riegraf, B., B. Aulenbacher, E. Kirsch-Auwärter & U. Müller (Hrsg.), 2010: *GenderChange in Academia. Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Riegraf, B. & L. Weber, 2017: Excellence and Gender Equality Policies in Neoliberal Universities. *Gender and Research* 18: 92–111.
- Rusconi, A., N. Netz & H. Solga, 2020: Publizieren im Lockdown. Erfahrungen von Professorinnen und Professoren. *WZB Mitteilungen* 170: 24–26.
- Rusconi, A. & H. Solga, 2011a: „Linked Lives“ in der Wissenschaft – Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements. S. 11–50 in: Dies. (Hrsg.), *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*. Opladen: Barbara Budrich.
- Rusconi, A. & H. Solga (Hrsg.), 2011b: *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*. Opladen: Barbara Budrich.
- Scheele, A., 2019: Abwertung von Care-Arbeit durch Vergeschlechtlichung. S. 24–36 in: C. Rudolph & K. Schmidt (Hrsg.), *Interessenvertretung und Care. Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Scheele, A., 2021: Verschärfte Geschlechterungleichheiten in der Corona-Krise. S. 135–146 in: G. Hentges, G. Gläser & J. Lingenfelder (Hrsg.), *Demokratie im Zeichen von Corona*. Berlin Metropol Verlag.

- Schenk, A. & H. Krimmer, 2003: Academic Careers in German Higher Education: European Research Training Network. Lund: Lund University. <https://portal.research.lu.se/en/publications/c9668cac-d1af-4823-8dd2-af4d6e956533> (letzter Zugriff: 20.10.2023).
- Shalaby, M., N. Allam & G.J. Buttorff, 2021: Leveling the Field: Gender Inequity in Academia During COVID-19. *Political Science & Politics* 54: 661–667.
- Shamseer, L., I. Bourgeault, E. Grunfeld, A. Moore, N. Peer, S.E. Straus & A.C. Tricco, 2021: Will COVID-19 Result in a Giant Step Backwards for Women in Academic Science? *Journal of Clinical Epidemiology* 134: 160–166.
- Stack, S., 2004: Gender, Children and Research Productivity. *Research in Higher Education* 45: 891–920.
- Staniscuaski, F., L. Kmetzsch, R.C. Soletti, F. Reichert, E. Zandonà, Z.M.C. Ludwig, E.F. Lima, A. Neumann, I.V.D. Schwartz, P.B. Mello-Carpes, A.S.K. Tamajusuku, F.P. Werneck, F.K. Ricachenevsky, C. Infanger, A. Seixas, C.C. Staats & L. de Oliveira, 2021: Gender, Race and Parenthood Impact Academic Productivity During the COVID-19 Pandemic: From Survey to Action. *Frontiers in psychology* 12: 663252. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.663252>
- Teelken, C. & R. Deem, 2013: All Are Equal, but Some Are More Equal than Others: Managerialism and Gender Equality in Higher Education in Comparative Perspective. *Comparative Education* 49: 520–535.
- Thomas, R. & A. Davies, 2002: Gender and New Public Management: Reconstituting Academic Subjectivities. *Gender, Work & Organization* 9(4): 372–397.
- van den Brink, M. & Y. Benschop, 2011: Gender Practices in the Construction of Academic Excellence. *Sheep with Five Legs. Organization* 19: 507–524.
- Vogel, U. & C. Hinz, 2004: *Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur. Bewältigungsstrategien in Mathematik und Sozialwissenschaften*. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Weber, L., 2017: *Die unternehmerische Universität. Chancen und Risiken für Gleichstellungspolitiken in Deutschland, Großbritannien und Schweden*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Weber, L., 2022: Nach der Krise ist vor der Krise ist in der Krise ... Geschlechtliche Arbeitsarrangements und ungelöste Care-Konflikte aus der Sicht von Pflegekräften während der Corona-Krise. *Arbeit* 31: 95–113.

- Willey, N.L., 2020: Parenting Policies and Culture in Academia and Beyond. Making It While Mothering (and Fathering) in the Academy, and What COVID-19 Has to Do with It. *Journal of the Motherhood Initiative for Research and Community Involvement* 11: 201–217.
- Witteman, H.O., J. Haverfield & C. Tannenbaum, 2021: COVID-19 Gender Policy Changes Support Female Scientists and Improve Research Quality. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America (PNAS)* 118(6): e2023476118. <https://doi.org/10.1073/pnas.2023476118>.
- Xie, Y. & K.A. Shauman, 2009: *Women in Science. Career Processes and Outcomes*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Yildirim, T.M. & H. Eslen-Ziya, 2020: The Differential Impact of COVID-19 on the Work Conditions of Women and Men Academics during the Lockdown. *Gender, Work & Organization* 28(S1): 243–249.
- Zimmer, A., H. Krimmer & F. Stallmann, 2007: *Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität*. Opladen: Barbara Budrich Verlag.

ZUR PERSON

Dr. Lena Weber ist seit 2022 Teamleitung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) am Leibniz-Institut für Geistes- und Sozialwissenschaften in Köln. Zuvor war sie Vertretungsprofessorin für Bildungssoziologie an der Universität Paderborn und Postdoc-Wissenschaftlerin der Allgemeinen Soziologie an der Universität Paderborn. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft, Ökonomisierung der Wissenschaft, Gleichstellungspolitiken an Universitäten, Digitalisierte Arbeit im Care-Sektor sowie Care-Arbeit und Geschlecht.

Sarah Czerney, Lena Eckert

ALMA MATER – WO SIND DEINE MÜTTER*¹?

Warum die Wissenschaft einen Maternal Turn braucht

ABSTRACT

Die Alma Mater ist die ‚nährende Mutter‘ – die Universität wird als eine ihre Angehörigen mit Bildung und Wissen nährende Mutter verstanden. Reale Mütter* hingegen kommen im derzeitigen Wissenschaftsbetrieb kaum vor und werden infolge der Pandemie noch mehr marginalisiert. Ausgehend von diesem Befund (Czerney et al. 2020 und 2022) möchten wir in diesem Beitrag den Begriff der Alma Mater kritisch hinterfragen. Frauen sind erst seit knapp einem Jahrhundert zum Studium an Universitäten zugelassen. Die erste weibliche Habilitandin können viele europäische Länder erst zur Mitte des letzten Jahrhunderts verzeichnen – und die erste Professorin, die auch Mutter* war? Dazu fehlt uns die Geschichtsschreibung! In unserem Beitrag wollen wir aber nicht diese Geschichte erzählen – was wir ohnehin nicht könnten, denn die Informationen dazu müssten erst noch recherchiert und zusammengetragen werden. Wir wollen vielmehr aufzeigen, wie feindlich die Alma Mater gegenüber der Mater Scientia, der, wie wir sie hier nennen wollen: der Wissen schaffenden Mutter*, also der Mutter*, die forscht und lehrt, ist. Die Mutter*, die keine Versinnbildlichung ist, sondern die tatsächliche, Mutter*. Eine Frau, die Kinder umsorgen und gleichzeitig Wissen generieren und vermitteln kann. Das Thema der Mutter_Wissenschaftler*in²

1 Mutter* mit Gendersternchen zu schreiben bedeutet für uns, die gesellschaftliche Konstruktion eines starren und exklusiven Mutterbildes zu hinterfragen und stattdessen die Vielfalt von Mütterlichkeit zu betonen. An manchen Stellen müssen wir jedoch Mutter ohne Sternchen schreiben, und zwar dann wenn es um den symbolischen Gehalt der Mutterfigur geht – wie z.B. die Alma Mater, oder die Mutter Gottes. Frauen und Männer schreiben wir nicht mit Sternchen, da alle, die wir alle, die sich als Frauen oder Männer definieren wollen, auch so sehen. Väter* wiederum schreiben wir wieder mit Sternchen, da es auch hier starre Konstruktionen gibt, die es zu dekonstruieren gilt.

2 Wir benutzen hier den Unterstrich, um zu bekräftigen, dass Mutterschaft einerseits ebenso wie Wissenschaft eine ideologisch aufgeladene Tätigkeit und gleichzeitig eine idealisierte Identitätsposition

(Eckert 2020) hatte auch schon vor Corona eine besondere Brisanz – mit der Pandemie jedoch wurden Mütter* mit einem Backlash im Politischen und Privaten konfrontiert, sodass ihre Präsenz und ihre Karrieren in den Hochschulen für die kommenden Jahre hochgradig gefährdet sind. Bedeutende Karriereschritte und -ziele von Müttern*, wie Drittmittel einwerbung, Publikationen und Vernetzung, sind nur zulasten anderer Rollen und Ziele möglich. Frauen* mit Care-Aufgaben haben mit einem publication gap und neuerdings eben dem Corona gap (Allmendinger 2020) zu kämpfen (King & Frederickson 2021; Lerchenmüller et al. 2021).

Die Alma Mater nährt ihre Töchter* derzeit nicht – im Gegenteil: Sie verstößt Mütter* und andere marginalisierte Personen, eben all jene, die während der Pandemie nicht aufblühen konnten, die nicht genügend Muße und Schreibzeit hatten und keine langen Spaziergänge im Wald machen konnten, um nachzudenken. In unserem Beitrag wollen wir die Alma Mater als die Produzentin eines spezifischen hegemonialen Wissens, dessen Herstellung derzeit wieder zunehmend unter Ausschluss von Müttern* passiert, problematisieren.

1 Einleitung: Alma Mater – Wo sind deine Mütter*?

Alma Mater – nährende Mutter – so wurden Universitäten seit ihrer Gründung in Europa bezeichnet.³ Hinter dieser Bezeichnung steckt die Vorstellung, die Universität nähere ihre Studenten [sic!] mit Wissen, schule ihren kritischen Geist und umsorge sie fürsorglich wie eine Mutter, bis sie die Geborgenheit ihres Schoßes verlassen, um hinaus in die Welt zu gehen und Staats- oder Geschäftsmänner, Entdecker oder Erfinder zu werden. Seit der Entstehung der Universität hat sich vieles gewandelt – unter anderem nährt die Alma Mater seit etwas mehr als 100 Jahren inzwischen auch Frauen mit ihrem Wissen. Doch – und das möchten wir zum Ausgangspunkt dieses Artikels machen – Mütter* bleiben von der nährenden Mutter Universität weitestgehend ausgeschlossen. Das gilt umso mehr infolge der Pandemie. Die Mutter Universität nährt weiterhin vor allem ihre Söhne und diejenigen Menschen, deren Leben sich an ein männlich geprägtes Wissenschaftlerideal anpassen lässt – ihre Töchter hingegen, und hier vor allem diejenigen, die selbst Mütter werden, haben oft mit großen strukturellen Schwierigkeiten zu kämpfen, geben häufig auf und verlassen den Wissenschaftsbetrieb. Was ist da los? Warum ist die Alma Mater selbst so mütterfeindlich? Welchen Einfluss hat die Pandemie auf den strukturellen Ausschluss von Müttern* aus der Wissenschaft? Und wie müsste sich die Universität – die Alma Mater – verändern, um dem

ist. Die Silbe *-schaft* steht bei beiden Bereichen für die Gesamtheit der Tätigkeiten, die unter den Begriff fallen. Diese ideologisch aufgeladenen Tätigkeiten in diesen beiden *-schaften* zu vereinen, ist das Problem, vor dem die Mutter_Wissen_schaftler*in steht.

3 https://de.wikipedia.org/wiki/Alma_Mater (letzter Zugriff: 18.10.2023).

Anspruch gerecht zu werden, ein Ort für alle zu sein? Diesen Fragen werden wir im Folgenden nachgehen.

2 Alma Mater, die nährende Mutter

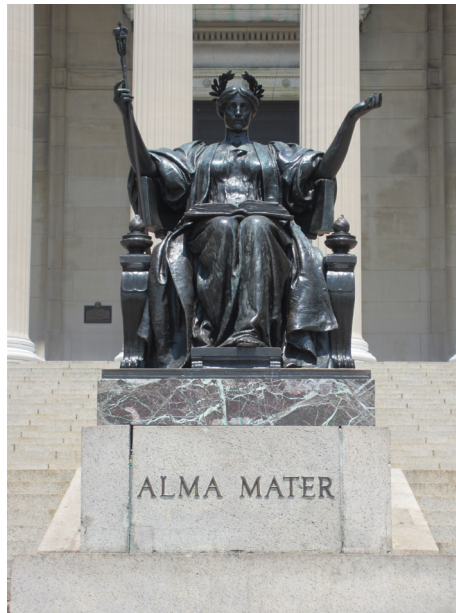
Das lateinische Wort *alma* bedeutet ‚gütig‘ oder ‚nährend‘ und *mater* ist die Mutter. Laut *Oxford Latin Dictionary* geht die Kombination beider Wörter auf den römischen Schriftsteller Lucretius zurück, der damit in *De rerum natura* die Mutter Erde als Ursprung aller Menschen beschreibt (Lucretius & Deufert 2019). Im Römischen Reich wurden die Namen von nährenden, Segen spendenden Göttinnen mit dem Zusatz *alma* versehen, so beispielsweise *alma Ceres*, *alma Tellus* oder auch *alma Venus*. Auch die Mutter Gottes wurde später so genannt (Heinz 1997). Die Verwendung des Begriffs Alma Mater als Synonym für Universitäten findet sich erstmals bei der Universität Bologna, die bereits bei ihrer Gründung um das Jahr 1088 „Alma Mater Studiorum“ (nährende Mutter des Studiums) zu ihrem Leitbild machte. Die Bezeichnung einer Universität als Alma Mater soll nahelegen, dass sie ihre Studenten mit Wissen speist. Diese Vorstellung wird auch bildlich dargestellt: Als Allegorie, zum Beispiel als nackte Frau, aus deren Brüsten Milch schießt, ziert die Alma Mater das Emblem der Druckerei der Universität Cambridge ab 1600 (Abb. 1) oder als Statue den Eingangsbereich der Columbia University New York (Abb. 2).

Abbildung 1: Emblem der Druckerei Cambridge 1600



Quelle: [https://en.wikipedia.org/wiki/Alma_mater#/media/File:Legate_John,_Alma_Mater_Cantabrigia_Emblem_1600_\(Golden_Chaine_print\).jpg](https://en.wikipedia.org/wiki/Alma_mater#/media/File:Legate_John,_Alma_Mater_Cantabrigia_Emblem_1600_(Golden_Chaine_print).jpg) (letzter Zugriff: 27.09.2023)

Abbildung 2: Statue Alma Mater an der Columbia University 1903



Quelle: [https://en.wikipedia.org/wiki/Alma_mater#/media/File:Columbia_University,_NYC_\(June_2014\)_-_09.JPG](https://en.wikipedia.org/wiki/Alma_mater#/media/File:Columbia_University,_NYC_(June_2014)_-_09.JPG) (letzter Zugriff: 27.09.2023)

Auch heute ist die Bezeichnung von Universitäten als Alma Mater im deutschsprachigen und US-amerikanischen Raum noch üblich (beispielsweise Alma Mater Rudolphina Vindobonensis, Alma Mater Lipsiensis, Alma Mater Viadrina). In den USA werden auch Universitätshymnen Alma Mater genannt, die oft mit diesen Worten beginnen.⁴ Auch heute werden wir in den Schoß einer symbolischen Mutter aufgenommen, wenn wir anfangen zu studieren – wir *immatrikulieren* uns und bekommen eine *Matrikelnummer* und verlassen die Universität schließlich wohlgenährt als *Alumnus* oder *Alumna*.⁵

Die Figur der Mutter und die der Universität sind also aufs Engste miteinander verwoben: Die Universität ist von ihren Anfängen an bis heute als Mutter, als nährenden Körper, gedacht. Deren Körperlichkeit als stil-

4 Vgl. den Eintrag „Alma Mater“ im Online-Wörterbuch Merriam-Webster, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/alma%20mater> (letzter Zugriff: 27.09.2023). Alle diese Begriffe weisen einen Bezug zu Mutter(schaft) auf.

5 Das Wort immatrikulieren, lateinisch immatriculare, geht auf die matricula, ein Verzeichnis, zurück, was wiederum ein Diminutiv des Wortes matrix (Mutter, Stammutter, Gebärmutter) ist. Auch der Begriff Matrikelnummer hat diese Wortherkunft (vgl. <https://de.wiktionary.org/wiki/immatrikulieren>). Alumnus und Alumna gehen auf das lateinische alere (säugen, ernähren) zurück und bedeutet ‚der/die Gesäugte/Genährte‘ (vgl. <https://www.etymonline.com/de/word/alumnus>; letzter Zugriff: 27.09.2023). Alle diese Begriffe weisen einen Bezug zu Mutter(schaft) auf.

lende Mutter darzustellen, drängt sich geradezu auf, ist dabei aber rein symbolischer Natur, denn lebendigen Frauen* und Müttern* mitsamt ihren Körpern wurde der Zugang zu Universitäten von ihrer Gründung an die längste Zeit verweigert. Diese Paradoxie – symbolische Überhöhung bei gleichzeitigem Ausschluss in der Wirklichkeit – ist kein Zufall. Die allegorische Darstellung von abstrakten Konzepten und Begriffen wie Gerechtigkeit, Freiheit oder Weisheit als weiblich kam genau in der Zeit auf, in der realen Frauen öffentliche Handlungsräume zunehmend verwehrt wurden. In Frankreich zum Beispiel symbolisiert Marianne als weibliche Allegorie die Freiheit, die mit der Französischen Revolution erreicht werden sollte – und gleichzeitig war Frankreich eines der letzten Länder in Europa, das Frauen die gleichen politischen Rechte wie Männern einräumte (vgl. Warner 1985: xix f.). Laut der Philosophin Cornelia Klinger (1994) tendieren Gesellschaften, die Männlichkeit höher bewerten als Weiblichkeit, dazu, Weiblichkeit und den weiblichen Körper als Projektionsfläche für abstrakte und daher unverfügbare Konzepte zu denken. Das scheinbare Paradox der Exklusion realer Frauen aus der Öffentlichkeit bei gleichzeitiger Überhöhung von Weiblichkeit auf der symbolischen Ebene ist, Aleida Assmann zufolge, eine Voraussetzung für männlich dominierte Gesellschaften: „Gerade weil realen Frauengestalten die spezifisch männlichen Handlungsräume versperrt sind, dürfen sie umso zahlreicher die Welt seiner Träume, Wünsche, Ideale bevölkern. [...] Der weibliche Körper konnte zum Zeichen werden unter der Bedingung seiner gesellschaftlichen und politischen Neutralisierung“ (Assmann 1994: 25; vgl. auch Klinger 1994). Die Alma Mater konnte also zum Symbol für die Universität werden, weil tatsächliche Frauen und Mütter* ausgeschlossen blieben. Die nährende Körperlichkeit, für die Mütter* stehen, wurde auf die symbolische, abstrakte Ebene ausgelagert, wo sie als Allegorie den Wissensdurst ihrer Studenten stillt. In Abgrenzung zu dieser symbolischen, weiblichen Körperlichkeit der Alma Mater konnte sich die Universität als realer, männlicher Raum entwerfen, in dem vor allem der Geist vorherrschend sein sollte.⁶

Das ist alles lange her – Frauen und Mütter* dürfen heute selbstverständlich studieren und unzählige Programme und Fördertöpfe machen es sich zur Aufgabe, Chancengleichheit in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu institutionalisieren und zu professionalisieren. Die viel beschworene Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist fester Bestandteil von Förderprogrammen in der Wissenschaft. Doch wie sieht die Situation heute aus? Ist die Ausgrenzung von Weiblichkeit und Müt-

⁶ Diese Descartesche Körper-Geist-Trennung ist auch heute noch im Ausschluss von Müttern* und anderen Sorgeverantwortlichen aus der Wissenschaft wirksam, wie wir später zeigen werden.

terlichkeit und ihre Verlagerung auf die symbolische Ebene ein alter Hut? Gibt es neben symbolischen mittlerweile auch tatsächliche Mütter* in der Wissenschaft?

3 Mutterschaft als dreifache Leerstelle in der Wissenschaft

Während die Geschichte von Frauen in der Wissenschaft und an Universitäten inzwischen gut erforscht ist (vgl. Schiebinger 1993; Janshen 1999; Amodeo 2003; Auga et al. 2010, fehlt eine entsprechende Geschichtsschreibung für Mütter*. Durch diesen *motherhood data gap* wissen wir schlicht nicht, wann zum ersten Mal eine Mutter* studiert, promoviert und habilitiert hat oder Professorin geworden ist.⁷ Diese Forschungslücke betrifft nicht nur vergangene Zeiten, sondern auch die Gegenwart. Während die Frauen- und Männeranteile auf verschiedenen Karriere-stufen der Wissenschaft in regelmäßigen Abständen erhoben werden, liegen zum Anteil von Müttern* und Vätern* und Personen mit Sorgeverantwortung keine Daten vor. Zwar lassen sich aus verschiedenen Befragungen ungefähre Rückschlüsse auf die Situation in Deutschland ziehen, eine genaue Erhebung fehlt aber. Es gibt also neben dem historiografischen auch einen aktuellen *motherhood data gap* (vgl. Czerney/Eckert 2022: 18).

2010 stellte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in einem Tagungsbericht fest, dass fast drei Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen des akademischen Mittelbaus kinderlos sind (Männer fast genauso häufig wie Frauen). Der Anteil der Kinderlosen unter den wenigen Professorinnen war fast doppelt so hoch wie bei den Professoren (vgl. BMBF 2010: 5).

Wissenschaftler*innen sind trotz vorhandenem Kinderwunsch generell deutlich seltener Eltern als Gleichaltrige in anderen Berufszweigen (vgl. Konsortium BuWiN 2017: 36). 2021 lieferte der *Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs* neue Zahlen: Die Hälfte des promovierten Personals hat demnach Kinder, Männer aber häufiger als Frauen (vgl. Konsortium BuWiN 2021: 163–166). Bei dem sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs haben sich die Geschlechter in Bezug auf Elternschaft über die Jahre angeglichen. Professorinnen sind jedoch noch immer deutlich häufiger kinderlos (knapp 50 Prozent) als Professoren (knapp 25 Prozent). Die Ursache dafür sehen die Autor*innen des Berichts darin, dass Männer die Familiengründung nachholen, wenn sie eine entfristete Professur

7 Anekdoten besagen, dass Marie Curie den Eintopf für ihre Kinder auf dem Bunsenbrenner in ihrem Labor gekocht hat. Abseits solcher anekdotische Erzählungen konnten wir leider keine Daten zur Geschichte von Müttern* in der Wissenschaft finden. Wir freuen uns über Hinweise dazu.

bekommen. Eine Berufung auf eine solche Stelle erfolgt jedoch oft erst in einem Lebensalter, in dem es für Frauen nicht mehr möglich ist Kinder zu bekommen. In der Folge bleiben viele Wissenschaftlerinnen* trotz Kinderwunsch kinderlos (vgl. ebd.).

Das N² Netzwerk befragte 2021 Promovierende an außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland und fand dabei heraus, dass mehr Frauen als Männer, mehr Menschen mit als ohne Kinderwunsch und mehr Menschen in Beziehungen als Singles die Wissenschaft verlassen. Es lässt sich also schlussfolgern, dass keineswegs nur sogenannte ‚exzellente Wissenschaftler*innen‘ im Betrieb bleiben, sondern vor allem jene, die keine Fürsorgetätigkeiten übernehmen (müssen) und ihre Zeit und Energie vollständig in die Wissenschaft investieren (vgl. Heckmann 2021).

Neben diesen beiden Aspekten – *motherhood data gap* und das Fehlen von Müttern* auf wissenschaftlichen Leitungspositionen – umfasst die Leerstelle Mutterschaft in der Wissenschaft auch die fehlende Forschung zu Mutterschaft. Obwohl in den letzten Jahren ein vermehrtes wissenschaftliches Interesse auch in Deutschland an Müttern* und Mutterschaft zu verzeichnen ist (vgl. Heidinger 2010; Vinken 2011; Krüger-Kirn & Wolf 2018; Berner 2022; Christ 2022), steht eine umfassende Analyse nach wie vor aus.

Die Pandemie hat zwar die Forschung zur sozio-politischen Lage von Müttern* befeuert, jedoch bleibt die Figur der Mutter und ihre kulturelle Konstruktion vor allem genderwissenschaftlich unterbelichtet. Es scheint ein Thema zu sein, das als wenig ‚sexy‘, als bieder, klebrig, nicht-emanzipativ und sicherlich auch als von rechtskonservativen Diskursen leicht zu vereinnahmen wahrgenommen wird. Gerade deshalb muss das Thema Mutterschaft in all seinen Aspekten, seien es Biologismen und Naturalisierungen, Heterosexismen und -normativität, Konservatismus und frauenfeindliche Politiken, vorsichtig behandelt und einer ständigen Re-Evaluation unterzogen werden. Die Ambivalenzen, die dem Thema inhärent sind, müssen benannt und vielleicht auch bis zu einem gewissen Grade ertragen werden. Eben weil so viele Ideen von Mutterschaft existieren, wie es Mütter* gibt, wäre eine Vereindeutigung des Mutterbildes eine Reduktion der vielfältigen Möglichkeiten, Mutterschaft zu leben. Wir sehen gerade in der Ambiguität des Mutterbildes auch eine Chance. Unsere Welt ist uneindeutig, wie Thomas Bauer schreibt (2018), und so sind es auch die vielfältigen Lebensentwürfe – das gilt auch für Mütter*. In der

Auseinandersetzung mit Mutterschaft und Wissenschaft braucht es also eine Ambiguitäts-Kompetenz.⁸

An dieser Stelle möchten wir auch betonen, dass wir das Mütterliche nicht an Weiblichkeit oder gar den weiblichen Körper gebunden sehen. Mütterlich können alle sein – Mütterlichkeit ist keine Identität und hat kein Geschlecht (vgl. Krüger-Kirn 2021), sondern ist ein Prinzip, ein Konglomerat an Tätigkeiten und Umgangsweisen mit Kindern, eine Resource und eine Kulturtechnik (Heidinger 2010).

Männer können mütterlich sein und allumfänglich Verantwortung wahrnehmen – die Gesellschaft erwartet es nur nicht von ihnen und stellt diesbezüglich keinen Anspruch an sie. Durch die weiter unten beschriebenen Ideologisierungen und Idealisierungen, die Weiblichkeit und Mütterlichkeit aneinanderkoppeln, erhält dieser Anspruch an Mütter* seine Vehemenz und Unausweichlichkeit. Der Anspruch wird nur an weiblich gelesene Menschen gestellt, da ihre Weiblichkeit ihre Eignung schon per se vorauszusetzen scheint; das Mütterliche wird zur Übererfüllung, aber gleichzeitig zu einem erwartbaren Exzess an Weiblichkeit. Der Begriff ‚Vater‘ dagegen ist weniger symbolisch oder gar moralisch aufgeladen (vgl. Hustvedt 2021: 21).⁹ Mutter* mit Gendersternchen zu schreiben bedeutet für uns, die gesellschaftliche Konstruktion eines starren und exklusiven Mutterbildes zu hinterfragen und stattdessen die Vielfalt von Mütterlichkeit zu betonen.

8 Wie Paula-Irene Villa-Braslavsky (2022) in einem Vortrag zur Care-Krise und zu völkischem Populismus sagte, erscheint die Übernahme von Care-Arbeit aus der Perspektive einer langen feministischen Tradition oft als anti-feministisch: Wer Sorge-Arbeit übernimmt, ist „draußen“. Rechte Ideologien, so Villa-Braslavsky, seien besser darin, Sorge-Arbeit aufzuwerten und dafür eine wertschätzende Sprache zu finden – selbstverständlich auf Kosten der (Entscheidungs-)Freiheit von Frauen. Villa-Braslavsky betont außerdem, dass die Arbeit mit und die Sorge für Kinder auch Erfüllung, Glück und Sinn bringen könne. Diese Aspekte bräuchten eine neue Sprache, um politisch und auch feministisch wirksam gemacht werden zu können, denn anders werden sie als privatistisch, unkritisch und eben als konservativ bis hin zu rechtsideologisch wahrgenommen.

Dank #regrettingmotherhood ist es glücklicherweise in feministischen Kreisen inzwischen akzeptiert, das Mutterwerden und sein abzulehnen; aber zu thematisieren, dass die Sorge für Kinder etwas sehr Schönes und Erfüllendes sein kann, das Sinn stiftet und in dem es möglich ist, aufzugehen, stellt für einen emanzipativen, feministischen Diskurs noch häufig ein Problem dar. Es sind die Naturalisierungen und Biologisierungen einer Weiblichkeit, die über das gegenderte Konzept der Sorge funktionieren und die es schwierig machen, romantisierte Vorstellungen der damit einhergehenden Aspekte in einer nach Unabhängigkeit und Selbstständigkeit strebenden feministischen Bewegung positiv zu besetzen.

9 Es sind auch meist die Mütter* der weißen Mittelschicht (überwiegend mit akademischem Hintergrund), die sich mit diesem Mutterbild auseinandersetzen müssen. Für Mütter*, deren Einkommen weitaus geringer ist und durch körperlich anstrengendere Tätigkeiten erwirtschaftet wird, stellt sich die Frage oft gar nicht, ob sie zuhause bei den Kindern bleiben wollen oder nicht. Dieser spezifische Anspruch, ein bestimmtes Mutterbild zu bedienen, geht mit einer normativen bürgerlichen Weiblichkeit einher.

Mutterschaft, so lässt sich festhalten, ist in der Wissenschaft eine dreifache Leerstelle: Erstens fehlt die Geschichtsschreibung über Mütter* in der Wissenschaft und die Datenerhebung im Heute, zweitens gibt es auf den höheren Positionen in der Wissenschaft nicht viele Mütter* und drittens ist Mutterschaft in der akademisch (feministischen) Diskursbildung seit den 1990er-Jahren marginalisiert (Reusch 2018; Christ 2022: 116 ff.). Mutterschaft lässt sich noch immer schwer in akademisch-feministische Diskurse und ihre Forderungen nach weiblicher Emanzipation integrieren.

4 Die Unvereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit – Mutterschaft als intersektionale Kategorie

Einen Grund für diese Leerstelle sehen wir in der strukturellen Unvereinbarkeit von Mutterschaft und wissenschaftlicher Tätigkeit. Dabei sind nicht die Tätigkeiten entscheidend, die eine Person als Mutter* oder Wissenschaftler*in verrichtet, sondern die zwei sehr unterschiedlichen materiell-diskursiven Choreografien, die Mutterschaft und Wissenschaft gegeneinander ausspielen (vgl. Eckert 2020). Es wäre durchaus möglich, als Mutter* wissenschaftlich tätig zu sein, aber die „Idealisierungen und Ideologisierungen“ (Czerney et al. 2020: 3), die mit den beiden gesellschaftlichen Positionierungen ‚Wissenschaftler‘ und ‚Mutter‘ einhergehen, stehen einander diametral gegenüber und verhindern die sogenannte Vereinbarkeit.

Im Wissenschaftsbetrieb herrscht nach wie vor das Ideal des ungebundenen Wissenschaftlers vor, der sich ungestört und zeitlich unbegrenzt in seine Forschung vertiefen kann, da er frei von allen Sorge- und Haushaltsarbeiten sowie gesund und nicht selbst von der Pflege anderer abhängig ist – es wird sich um ihn und sein leibliches und psychisches Wohl gekümmert. Er kann – anders gesagt – vollkommen ‚in seinem Geist aufgehen‘. Wie wirkmächtig dieses Stereotyp ist, zeigt der „Draw a scientist“-Test. In dieser US-amerikanischen Studie (vgl. Chambers 1983) wurden Kinder über einen Zeitraum zwischen den Jahren 1966 und 1977 gebeten, Bilder „of a scientist“ zu malen. Auf nur 28 der 5000 Zeichnungen war eine Wissenschaftlerin zu sehen (0,6 Prozent). Seitdem haben fast 80 Studien das Experiment mit 20 000 Schüler*innen wiederholt. In Rahmen einer 2018 erschienenen Metastudie stellten mittlerweile immerhin 28 Prozent der Zeichnungen Wissenschaftlerinnen dar – dennoch: Das Bild des männlichen Wissenschaftlers bleibt dominant (vgl. Miller et al. 2018).

Das Bild der Mutter¹⁰, das gerade in Deutschland sehr idealisiert und ideologisiert wird und einem Muttermythos (vgl. Vinken 2011) unterliegt, steht diesem Bild des Wissenschaftlers entgegen. *Die Mutter* kümmert sich aufopferungsvoll um ihre Kinder, stellt ihre eigenen Bedürfnisse und Interessen jahrelang hinten an, führt den Haushalt, schultert die *mental load*¹¹, übernimmt die emotionale Beziehungsarbeit in der Familie – kurz: Sie ist selbstlos und macht ‚natürlich‘ unbezahlt die komplette Care-Arbeit.

„Sie steht für die Ausbeutung und den Raubbau des Menschen an sich und seiner wertvollsten Ressource: seiner Zeit“, schreibt Natalie Berner (2022: 14). Und des Weiteren diagnostiziert sie: „Das Mutterbild in Deutschland ist nach wie vor hochgradig aufgeladen“ (ebd.: 15). Berner kommt in ihrer Studie zu dem Schluss, dass Mütter, die selbst „eine gute Ressourcenausgangslage“ (ebd.: 278) haben, den stärksten Ambivalenzen ausgesetzt sind. Das heißt, dass sie einerseits als Kinder Harmonie und Fürsorge erfahren haben – oft durch Mütter, die all ihre Ressourcen in die Mutterrolle steckten. Andererseits müssen sie sich als Mütter an „veränderte Anerkennungsstrukturen anpassen“ (ebd.: 278) und wollen und können genau diese traditionelle Rollenausübung nicht mehr für sich legitimieren.¹²

Auch die US-amerikanische Schriftstellerin Siri Hustvedt beschreibt Mutterschaft als kulturelle Zwangsjacke, die auf dem Anspruch des „nurturing without limit“ beruht (2021: 26). Für ‚wilde Mütter‘ – also für diejenigen, die nicht in diese Ideologie passen (weil sie zum Beispiel Wissenschaftlerinnen sind) – wird dieser Anspruch zur Bestrafung, die über den Mechanismus der Scham oder der Schuld erfolgt (vgl. ebd.). Viele Frauen in der Wissenschaft kennen Beispiele dafür, wie etwa die Frage in Vorstellungsgesprächen, wie die Bewerberin die Stelle mit ihren kleinen Kindern vereinbaren werde, oder die Frage auf Konferenzen: „Ja, und wo sind Ihre

10, ‚Mutter‘ schreiben wir hier bewusst ohne *, weil wir uns auf die gesellschaftliche Konstruktion eines monolithischen Mutterbildes beziehen, nicht auf die gelebte diverse Erfahrung von tatsächlichen Müttern*.

11 Der Begriff *mental load* beschreibt die unsichtbare, aber sehr kraftraubende Aufgabe des An-Dinge-Denkens, so zum Beispiel alle Planungs- und Koordinierungsprozesse, die mit Kindergeburtstagen einhergehen. Der Geburtstag an sich ist dabei nicht die mental load, sondern alles, was vor und nach dem Ereignis geplant und koordiniert werden muss (vgl. Cammarata o. J.).

12 Berner zufolge äußert sich bei ostsozialisierten Frauen die Erfahrung der durch institutionalisierte Betreuung verursachten Abwesenheit der eigenen Mutter nicht immer in einem Kompensationsbestreben und führt zu weniger Zerrissenheit in diesem Punkt. Ergänzend sei an dieser Stelle festgehalten, dass auch ostsozialisierte Mütter unter Zerrissenheit leiden. So haben sie häufig den Anspruch, die Erziehung ihrer Kinder anders zu gestalten, als sie es selbst in der Diktatur erlebt haben, wissen aber oft nicht, wie (Berner 2022).

Kinder gerade?!“¹³ Diese Fragen, die meist nur Frauen* gestellt werden, implizieren, dass sie für die Kinder verantwortlich sind und dass ihre Anwesenheit auf einer Konferenz oder das Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort das Wohl der Kinder gefährden könnte und die Mütter* selbst ihre Aufgaben als Wissenschaftler*in anscheinend für wichtiger halten, als sich um ihre Kinder zu kümmern.¹⁴

Die Idealisierungen und Ideologisierungen ‚des Wissenschaftlers‘ und ‚der Mutter‘ halten sich auch deshalb so hartnäckig, weil sie auf der seit der Aufklärung etablierten Trennung von Körper und Geist aufbauen. Entgegen dem Idealtypus ‚des Wissenschaftlers‘, der ganz in seinem Geist aufgehen kann, ist ‚die Mutter‘ vor allem eins: Körper. Mutterschaft und Wissenschaft werden so zu ‚zwei wackeligen Böden‘ (vgl. Beck & Eckert 2020) und jenen einander entgegengesetzten „materiell-diskursiven Choreografien“ (Eckert 2020, 26), die die Zerreißprobe ausmachen: Das dominante Mutterbild stellt die idealtypische Mutter noch immer vor allem und zuallererst als nährenden Körper dar, während der Idealtypus eines Wissenschaftlers noch immer vor allem ein von allen Sorgetätigkeiten unabhängiger Geist ist. Die Mutter_Wissenschaftler*in lebt deshalb in ständiger Zerrissenheit zwischen zwei Polen. Die genuin geistig-intellektuell (und immer noch männlich) konnotierte Tätigkeit und Identität als Wissenschaftler*in steht in einem Spannungsverhältnis zu einer vermeintlich emotional-körperlichen (und immer noch weiblich konnotierten) Existenzweise, Daseinsform, Beziehungsbezeichnung und position als Mutter*. Der Widerspruch von wissenschaftlicher und mütterlicher Tätigkeit ist also gleichzeitig der gesellschaftlich tief verankerten Mystifizierung des Phänomens Mutter und der Mystifizierung einer Berufung als Professor*in geschuldet. Die Mutter_Wissenschaftler*in als diejenige, die den genuin männlich konnotierten Bereich der Wissensgenerierung mit dem genuin weiblich konnotierten Bereich des Kinderbekommens und -versorgens verbindet, ist dazu verdammt, ein Oxymoron zu bleiben.

Die interne Spaltung der Mutter_Wissenschaftler*in beschreiben Rachel Connelly und Kristen Ghodsee in ihrem Buch *Professor Mommy* (2011) wie folgt: „At best, she fears she is destined to be a mediocre scholar and a mediocre mother, never able to fully dedicate herself to either

¹³Mehr Beispiele finden sich auf X (ehemals Twitter) und Instagram unter #mutterschaftundwissenschaft und #ichbinwissenschaftlerinundmutter.

¹⁴Katharina Wojahn hat herausgearbeitet, inwiefern Mütter, die pendeln, buchstäblich „an den Grenzen der Geschlechterordnung pendeln“ (2019: 11). Räumliche Distanz versus ständige Verfügbarkeit ist in der Unvereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Mutterbild ein zentraler Moment und steht emblematisch für die Diskrepanz zwischen der körperlich_mütterlichen und der intellektuell_wissenschaftlichen Tätigkeit.

role, constantly trying to find the balance between the two so that one does not overwhelm the other“ (ebd.: 6). Dieser innere Balanceakt der Mutter_Wissenschaftler*in wird dadurch verstärkt, dass bei ihr zwei Benachteiligungsmerkmale zusammenkommen: Geschlecht und Elternschaft. Während die Benachteiligung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts in der Wissenschaft gut erforscht und ihr mit einer Vielzahl an Fördermaßnahmen begegnet wird, findet die Benachteiligung aufgrund von Elternschaft, oder wie Birte Christ (2022) formuliert: aufgrund des parental status, bisher kaum Gehör in gesellschaftlichen Debatten und in der Wissenschaft.¹⁵ Christ (ebd.) plädiert dafür, den *parental status* analog zu *gender, race, class*, Alter, Behinderung und sexueller Orientierung als Identitäts- und Analysekatgorie in intersektionale Diskurse und Fördermaßnahmen aufzunehmen, um die Verschränkungen verschiedener Diskriminierungsformen klar sichtbar zu machen und Gegenmaßnahmen zu entwickeln.

Auf das Thema Mutterschaft und Wissenschaft bezogen macht dieser intersektionale Ansatz deutlich, dass Mütter* in der Wissenschaft anderen Benachteiligungen begegnen als Väter* und auch als kinderlose Frauen. So zeigte beispielsweise eine Studie der Soziologin Lena Hipp 2018, dass Mütter*, die für zwei Monate Elternzeit in Elternzeit gegangen waren, eine um fünfzig Prozent geringere Chance hatten, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, als Mütter*, die für zwölf Monate in Elternzeit waren. Bei Vätern* hatte die Dauer der Elternzeit keinen Einfluss darauf, wie oft sie zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurden. Hipp fand außerdem heraus, dass Mütter*, die länger Elternzeit genommen hatten, im Schnitt als intelligenter, warmherziger, weniger intrigant und weniger einschüchternd eingestuft wurden als Mütter*, bei denen die Elternzeit zwei Monate dauerte. Letztere wurden als egoistischer und feindseliger wahrgenommen (vgl. Hipp 2018). Auch die 2022 erschienene Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Benachteiligung von Eltern im Arbeitsleben liefert deutliche Befunde dafür, dass Mütter* oft von Diskriminierung betroffen sind (vgl. Mohr et al. 2022; Runge & Wenzel 2022: 25 ff.).

Auch wenn diese Studien nicht explizit auf das Arbeitsfeld Wissenschaft eingehen, lassen sich daraus auch Rückschlüsse auf die Diskriminierung von Müttern im akademischen Betrieb ziehen. Die kalifornische Rechts-

¹⁵Auf politischer Ebene macht die Initiative #proparents seit Anfang 2021 auf die Diskriminierung von Eltern im Arbeitsleben aufmerksam (<https://proparentsinitiative.de/>, letzter Zugriff: 18.10.2023; vgl. auch Runge & Wenzel 2022).

wissenschaftlerin Joan Williams hat dafür analog zum Begriff *glass ceiling* den Terminus *maternal wall* eingeführt (2005). Die Gläserne Decke (engl. *glass ceiling*) ist ein bereits seit längerer Zeit bestehender Begriff für die Benachteiligungen von Frauen auf Karrierewegen (Connelly & Ghodsee 2011: 14). *Maternal wall* versteht Williams als „bias and stereotyping that affect mothers in particular as opposed to women in general“ (2000: 97). Mütter* begegnen demnach nicht nur einer Gläsernen Decke auf dem Weg nach oben, sondern stehen zudem auch noch vor einer Wand.

Um diesem akademischen Müttersterben zu begegnen und um die Alma Mater nicht nur symbolisch, sondern in persona in den Wissenschaftsbetrieb aufzunehmen, ist es essenziell, die strukturelle Unvereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaft in den Blick zu nehmen. Deshalb ist es wichtig, nicht nur auf das Benachteiligungsmerkmal Frau zu blicken, sondern auch auf Mutterschaft als intersektionale Kategorie.

5 Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie

Unter dem viel zitierten Brennglas der globalen Pandemie werden gesellschaftliche Schiefen und strukturelle Ungleichheiten vermehrt sichtbar. Zahlreiche Studien belegen inzwischen, dass die Corona-Pandemie und die Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung Mütter*, und zwar insbesondere solche von kleineren Kindern, härter getroffen haben als Väter* und kinderlose Menschen, weil sie zu großen Teilen die zusätzlich angefallene Sorgearbeit übernommen haben (vgl. Kohlrausch & Zucco 2020; Rusconi et al. 2020; Hipp & Bünning 2021; Wenham et al. 2020; Zucco & Lott 2021; Miani et al. 2022). Das gilt noch stärker für mehrfach diskriminierte Mütter (vgl. Staniscuaski et al. 2021; Oleschuk 2021; Fulweiler et al. 2021). In Deutschland haben in etwa der Hälfte der Haushalte von heterosexuellen Paaren mit Kindern Frauen* die wegfallende Kinderbetreuung ohne Hilfe des Partners kompensiert (vgl. Möhring et al. 2020). Auch in der Alma Mater Universität spitzte sich die Unvereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaft zu (vgl. Czerney et al. 2022, vgl. auch Weber in diesem Band). Auch hier sind Mütter*, vor allem diejenigen mit kleineren Kindern, stärker von den Auswirkungen der Pandemie betroffen als Väter* und Menschen ohne Kinder (vgl. Sander & Grauer 2020; Gabster et al. 2020; Vincent-Lamarre et al. 2020a und 2020b; Andersen et al. 2020; Muric et al. 2020; Fulweiler et al. 2021; Oleschuk 2021; Deryugina et al. 2021): Sie publizieren weniger, nehmen weniger an Konferenzen teil und werben weniger Forschungsgelder ein. Am härtesten trifft es dabei Wissenschaftlerinnen auf frühen und ohnehin prekären Karrierestufen (vgl. Herman et al. 2021; Husby & Modinos 2020; Vincent-Lamarre et al. 2020a

und 2020b). Soziolog*innen warnen deshalb davor, dass durch diesen Corona Gender Gap oder auch den Gender Publication Gap eine ganze Generation von Wissenschaftlerinnen verloren gehen könne (vgl. Allmendinger 2021; Forschung und Lehre 2020; Lerchenmüller et al. 2021 Oleschuk 2021).

Corona Gender Gap ist eigentlich ein unvollständiger Terminus, denn er bezieht nur den Ungleichheitsfaktor Geschlecht ein. Zusätzlich sollten wir von einem Corona Motherhood Gap sprechen und damit die Kategorie Mutterschaft sichtbar machen. Denn eine Lücke beispielsweise in Bezug auf Gehalt und Care-Verantwortung besteht nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern vor allem nach der Pandemie auch zwischen Müttern und Nicht-Müttern.¹⁶ Mütter sind, auch in der Wissenschaft, in viel größerem Ausmaß durch die Pandemie benachteiligt als Nicht-Mütter (Jessen et al. 2021; Kasymova 2021). Lousia Kamrath (2022: 93) beschreibt die Pandemie als eine „Zeit, in der [sie] als theoretisch denkender Mensch faktisch nicht mehr existier[t]e“. Es steht zu befürchten, dass infolge der Erfahrungen in der Pandemie noch mehr Mütter* als ohnehin schon den Wissenschaftsbetrieb verlassen, weil sie schlicht zu erschöpft sind (vgl. Kassebaum 2022). Die Ausgrenzung von Müttern* aus der ‚nährenden Mutter‘ wird damit verschärft und Mutterschaft wieder zusehends aus der Realität verdrängt und auf die Ebene des Symbolischen abgeschoben, während der Wissenschaftsbetrieb innerhalb der Alma Mater einmal mehr unter Ausschluss all jener weiterbesteht, die sich um andere kümmern.

Welche Folgen das für die Wissensproduktion hat und wie eine Wissenschaftskritik ausgehend von dem Erleben von Müttern* aussehen kann – darum geht es im folgenden Abschnitt. Wie muss sich die Alma Mater verändern, um all ihre Kinder gerecht und gut zu behandeln?

6 Maternal turn – Mütterlichkeit als Prinzip und als Voraussetzung für eine neue Wissenschaft

„[...] to womxn across the academy, the toll COVID-19 is taking on their scientific productivity as well as their mental health comes as no surprise. It is simply the manifestation of a system that was not built by or for womxn in general, and mothers in particular.“ (Fulweiler et al. 2021: o. S.).

¹⁶Schon vor der Pandemie gab es diese Lücke: Laut einer Studie zu child penalty von 2019 verdienen Mütter in verschiedenen Ländern auch zehn Jahre nach der Geburt des ersten Kindes deutlich weniger als Väter*. In Deutschland ist dieser Wert mit 61 Prozent am höchsten (vgl. Kleven et al. 2019: 4 f.). Das liegt vor allem an der Orientierung der Erwerbsarbeit an der 40 Stunden-Woche. 66 Prozent der erwerbstätigen Mütter in Deutschland arbeiten in Teilzeit, aber nur 7 Prozent der Väter* (vgl. Statistisches Bundesamt 2022). Auch Studien zur motherhood penalty in den USA zeigen sehr aussagekräftig die strukturellen Benachteiligungen von Müttern (vgl. Dias et al. 2020, Staniscuaski et al. 2020).

Der strukturelle Ausschluss von Frauen* und Müttern* im Besonderen hat sich nicht nur in Deutschland, sondern auch international durch die Pandemie verschärft, wie ein US-amerikanisches Wissenschaftlerinnenkollektiv in diesem Zitat konstatiert. Auch international wird also davon ausgegangen, dass in der Zukunft in den Hochschulen ein Wissen generiert und vermittelt wird, das fundamentale und gewaltvolle Aussparungen aufweisen wird und den hegemonialen Status quo verfestigt – wenn nicht vehement dagegen angegangen wird.

Wie Sabine Hark und Johanna Hofbauer 2018 in dem von ihnen herausgegebenen Sammelband *Vermessene Räume* beschreiben, ist wissenschaftliche Autorität immer noch männlich konnotiert. Es ist keine Neuigkeit, dass der Mythos, der die westliche Wissensproduktion umweht, auf die Konstruktion des Weiblichen als das ‚Andere‘ der Logik, der Rationalität wie auch der Objektivität beruht. Die Historikerinnen Karin Hausen und Helga Nowotny haben in den 1980er-Jahren mit dem Sammelband *Wie männlich ist die Wissenschaft?* (1986) Wissenschaftler*innen dazu aufgerufen, ihre Inhalte und Methoden vor einem kritisch-feministischen Hintergrund zu beleuchten. Im Band wurden wissenschaftliche Kulturtechniken wie Axiomatik und Logik, Widerspruchsfreiheit oder die deduktive Beweisführung kritisch in den Blick genommen, und zwar als Produkte eines hegemonialen männlichen, vermeintlich objektiven, ort- und zeitlosen Strebens nach Wahrheit. Sie wurden als Macht- und Herrschaftsinstrumente in der Wissensgenerierung entlarvt. *Doing Science* und *Doing Gender* sind zutiefst ineinander verwoben (vgl. Beaufaÿs & Kraus 2005; Beaufaÿs 2015).

Bereits 1894 dachte Elise Oelsner darüber nach, ob Weiblichkeit die Wissenschaft reformieren kann. Es existiert eine lange feministische Tradition der Wissenschaftskritik, die hier nicht in Gänze referiert werden kann. Dennoch: Gerade aus den differenzfeministischen Diskursen gab es immer Bemühungen, weiblich konnotierte Formen des Wissens wie Fürsorge (Noddings 1984), Ganzheitlichkeit (Rose 1983) oder mütterliches Denken (Ruddick 1998) als Herausforderungen für eine vermeintlich geschlechtsneutrale Wissenschaft stark zu machen. Der postmoderne Feminismus hat diese Bemühungen teilweise unterlaufen, indem er eine – vielleicht nicht immer so gemeinte – kollektive, homogene und romantisierte Weiblichkeit dekonstruierte (Butler 1990; Haraway 1988). Auch wenn der Glaube an die Objektivität von Wissenschaft immer noch vorherrschend ist, zeigt die feministische Standpunkttheorie seit Jahrzehnten, dass die jeweiligen gesellschaftlichen Positionierungen der Fragestellenden sich darauf auswirken, welches Erkenntnisinteresse sie

verfolgen, welche Zwecke sie damit bedienen wollen und welche Methoden sie anwenden, um neues Wissen zu generieren (vgl. Haraway 1988 oder Harding 2009). Auch die Bevorzugung von männlich konnotierten Eigenschaften und Verhaltensweisen, wie Wettbewerbsorientierung, Einzelkämpfertum und Aggression, zeugen von der patriarchalen, heterosexistischen und kolonialen Strukturierung der Wissensgenerierung, des *Doing Academia* (Eckert 2022). Es ist nicht nötig, Weiblichkeit zu naturalisieren, zu essenzialisieren oder zu normieren, um Aspekte weiblicher Sozialisation oder in unserem Fall mütterlicher Erfahrung als Gewinn für die Wissensgenerierung zu sehen. Stattdessen geht es um die Entwicklung eines Maternal Standpoints, der die gesellschaftlichen Positionierungen und Erfahrungen von diversen Müttern* in der akademischen Wissensproduktion reflektiert.

So ist es für uns nicht die Identität der Mutter*, die die Wissenschaft bereichern kann, und unsere Forderungen an die Wissenschaft bleiben nicht dabei stehen, verschiedene Standpoint-Epistemologien zuzulassen oder ihnen sogar einen Vorrang in der Wissensproduktion einzuräumen. Es geht uns darum, dem Erleben, das mit der Ausübung von Mütterlichkeit verbunden ist, Wertschätzung zukommen zu lassen. Wir möchten an dieser Stelle erneut betonen, dass auch männlich gelesene Personen mütterlich sein können. Diese Kulturtechnik ist nicht an vergeschlechtlichte Körper gebunden, sondern kann von allen ausgeübt, praktiziert und entwickelt werden. Mütterlichkeit könnte einen zentralen Bezugspunkt und ein zentrales Kriterium in der (Förderung von) Forschung darstellen. Unsere These ist, dass die Erfahrung von Verbundenheit, Prekarität und der fundamentalen Abhängigkeit von anderen Individuen die Möglichkeit gewährt, eine ethisch verantwortungsvolle Wissenschaft zu betreiben. Phänomenologisch argumentiert, kann Verstehen vor allem durch das Fleisch, also den Leib, geschehen, durch unsere Präsenz in der Welt und unsere Erfahrung von Welt (Anzaldúa 1987; Merlau-Ponty 1966). Unser Verständnis von Menschsein kann sich nicht losmachen von körperlichem Wissen von Welt.

Dadurch, dass Kinder abhängig und darauf angewiesen sind, umsorgt zu werden, entsteht in gelebter Mütterlichkeit ein Körperwissen, eine Wahrnehmung von Welt, die von Zukünftigkeit und einer Sensibilität für die Notwendigkeit von Nachhaltigkeit geprägt ist – Aspekte, die in unserer Welt unausweichlich sind. Dies ist selbstverständlich eine These, die an anderer Stelle weiter ausgeführt und auch belegt werden muss. Aber wir möchten argumentieren, dass Menschen, die Mütterlichkeit als zentrale Erfahrungskategorie verbuchen können, in der Wissenschaft nicht nur

von ihren spezifischen Standpunkten aus Fragen stellen, sondern auch aus körperlich-affektiven Erfahrungen von Verbundenheit, sozialer Verantwortung und der Bewusstwerdung körperlicher Verletzlichkeit und Prekarität heraus. Wissenschaft braucht den maternal turn, um diesen Erfahrungen und den daraus resultierenden Fragestellungen einen adäquaten Stellenwert zuerkennen zu können (vgl. Czerney & Eckert 2022: 29 ff.). Mit diesem von uns proklamierten maternal turn wollen wir unsere politische Strategie und die Notwendigkeit eines Paradigmenwechsels sichtbar machen. Dieser Paradigmenwechsel findet unserer Ansicht nach bereits statt; wir wollen dazu beitragen, dass er sich weiterentwickelt.

Ein solcher maternal turn besteht aus unserer Sicht vor allem aus drei Aspekten:

1. der Verbesserung der Bedingungen für Mütter* in der Wissenschaft¹⁷ – damit sie sich nicht mehr zwischen Kindern und Wissenschaft entscheiden müssen.
2. der Integration von Müttern* und anderen Care-Arbeitenden in die Wissenschaft. Hier geht es uns nicht um ein bloßes Tolerieren und Mitmachen-Lassen, sondern um aktive Förderung und Wertschätzung der Standpunkte und des Erfahrungswissens und nicht zuletzt auch um den damit einhergehenden unschätzbaren und nachhaltigen Beitrag dieser Menschen zum Erkenntnisgewinn. Die Art des Wissens, das infolgedessen produziert wird, braucht explizite Wertschätzung und Integration in Grundlagenforschung, Lehre und Kanon.
3. – durchaus noch fundamentaler – trägt der maternal turn zur Vermütterlichung der Wissenschaft in dem Sinne bei, als alle in der Wissenschaft Tätigen mütterlich sein dürfen und es vielleicht sogar sein müssten – allen sollten selbstverständlich Zeit und Ressourcen zugestanden werden, um Selbstsorge zu betreiben, sich um ihre Körper, ihre Gesundheit, ihre Mitmenschen, die Umwelt, kurz: sich um ein gesundes Leben für alle zu kümmern. Mütterlichkeit wird damit zu einer Ressource und Kulturtechnik.

Bisher bietet Mutterschaft jedoch wenig positives Identifikationspotenzial. Deshalb formulieren wir die Forderung, eine emanzipierte Lesart von Mutterschaft und Mutter-Sein zu probieren und die Deutungshoheit nicht den reaktionären und restaurativen Kräften zu überlassen (Vinken 2011). Es geht vor allem um ein neues Verständnis von Mütterlichkeit,

¹⁷Das gilt selbstverständlich auch für Väter*, insofern sie mütterlich in dem hier entworfenen Sinne sind, d.h. Care-Aufgaben vollumfänglich übernehmen.

und zwar eines das eine große Heterogenität zulässt – eine Diversität an gelebter Mütterlichkeit, die sich loslösen kann von den vor allem auch in Deutschland mit ‚der Mutter‘ assoziierten ideologisch aufgeladenen Aspekten.¹⁸ Wir propagieren deswegen ein re-claiming der Mutti, und zwinkern dabei zwar mit einem Auge, meinen es aber verdammt ernst. Es gibt eine Reihe positiver Effekte, die wir erzielen können, wenn wir die Mutti (oder die Mama) weder den Konservativen noch den Biologist*innen oder den Faschist*innen überlassen, sondern eine emanzipative Identifikationsfolie entwerfen, um die intimisierten Sorgetätigkeiten nicht zu privatisieren und vielleicht auch nicht zu entlohnen – sondern einfach nur selbstverständlich als Basis und Voraussetzung unseres menschlichen Miteinanders und unserer Verantwortung für diesen Planeten und füreinander zentral zu setzen. Auch Männer können Mutti/Mama* sein! Väter* können Väter* bleiben und sich gleichzeitig mütterlich in dem hier entwickelten Sinne verhalten.

Konservativen und restaurativen Ideologien den Begriff der Mütterlichkeit streitig zu machen und sie als eine emanzipierte Ressource und Kulturtechnik neu zu besetzen, sehen wir als Chance, die auch in der Wissenschaft wichtige Veränderungen hervorrufen könnte. Dazu wäre es wichtig, die drei oben beschriebenen Leerstellen zu adressieren. Wir möchten im folgenden Abschnitt konkrete Vorschläge dazu machen.

7 Auf dem Weg zu einem maternal turn

Was also können wir tun? Wie kann und sollte sich die Alma Mater verändern, um gerade jetzt nach der Corona-Pandemie zu einem gerechteren Ort zu werden?

In der Corona-Pandemie wurde vieles ausprobiert und es wurden verschiedene individuelle Lösungen für die sogenannte Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefunden. Diesen Schwung gilt es jetzt zu nutzen. Das Ziel sollte nicht sein, zu einem vorpandemischen ‚Normal‘zustand zurückzukehren, sondern die strukturelle Unvereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaft und den strukturellen Ausschluss von Müttern aus der Wissenschaft zu beseitigen. „Rather than rebuilding what we once knew, let us be the architects of a new world“ (Fulweiler et al. 2021: o. S.), kann dafür als Leitspruch dienen. Wir identifizieren fünf Bereiche, in denen innerhalb der Alma Mater Veränderungen notwendig sind.

¹⁸Barbara Vinken beschreibt in ihrem Buch über Die deutsche Mutter (2011) den mythologischen Schatzen, der nach dem Nationalsozialismus immer noch auf unser Bild von der Mutter fällt.

a. Umverteilung von Care-Arbeit

Um dem strukturellen Ausschluss von Müttern* (und anderen Care-Arbeitenden) aus der Wissenschaft entgegenzuwirken, braucht es eine grundlegende Umverteilung von Care-Arbeit. Da Care-Arbeit die Grundlage des Lebens und unserer Gesellschaft bildet, sollte sie gerecht und auf die gesamte Gesellschaft verteilt sein. Aktuell wird der Großteil der unbezahlten Care-Arbeit von Frauen* übernommen, was, wie hier gezeigt, ein wichtiger Grund für den strukturellen Ausschluss von Müttern* aus der Alma Mater ist. Ein Bewusstsein dafür, dass Care-Arbeit die Voraussetzung für wissenschaftliches Arbeiten ist, wird nur entstehen, wenn zunehmend auch andere Care-Arbeit übernehmen. Deshalb braucht es erstens die Beteiligung von Vätern* und Männern und zweitens ihre Sichtbarmachung als *Role Models*, zum Beispiel durch Familienbüros, aber auch durch die individuelle Bereitschaft, über Verantwortung im privaten Bereich zu sprechen (vgl. Mordhorst et al. 2021; Adhoc-Kollektiv von Mutter*Wissenschaftler*innen 2022: 214) und diese auch dann zu übernehmen, wenn Kinder in Widerstand gehen und unangenehme Haushaltstätigkeiten zu erledigen sind.

Neben der Care-Arbeit in den Haushalten muss auch die Care-Arbeit innerhalb der Wissenschaft umverteilt werden. Schon in vorpandemischen Zeiten haben Frauen* – unabhängig davon, ob sie Mütter* sind oder nicht – auch hier mehr Fürsorgetätigkeiten übernommen, zum Beispiel bei der Betreuung von Studierenden und in der Lehre. Auch dieses Ungleichgewicht hat sich durch die Corona-Pandemie verstärkt. So haben Frauen* mehr Zeit und andere Ressourcen für die Entwicklung von und die Umstellung auf Online-Lehrformate verwendet, die ihnen somit für ihre eigenen Qualifikations- und Forschungsarbeiten fehlten (vgl. King & Frederickson 2021: 1). Um dem akademischen Mütter*sterben zu begegnen, sollte diese mütterliche Sorgearbeit des Sich-Kümmerns (um Studierende, aber auch Kolleg*innen) gerecht auf alle im Wissenschaftsbetrieb Beteiligten verteilt werden. Damit würde auch Raum für mehr Zusammenarbeit anstelle von Konkurrenz entstehen.

b. Bewusstseinswandel, Sensibilisierung und Sichtbarkeit

Parallel zur Umverteilung von Care-Arbeit braucht es außerdem einen grundlegenden Bewusstseinswandel, um diejenigen, die Care-Arbeit leisten, nicht länger aus der Wissenschaft auszuschließen. Die Care-Arbeit für Kinder und andere Menschen sollte nicht mehr als Makel oder als Karrierehindernis gelten, das möglichst zeiteffizient wegorganisiert wer-

den muss, sondern als Grundlage der Gesellschaft und damit auch der Wissenschaft (vgl. Adhoc-Kollektiv von Mutter*Wissenschaftler*innen 2022: 214). Die sogenannte Vereinbarkeit von Wissenschaft und Mutterschaft und anderer Care-Arbeit muss als Querschnitts- und Leitungsthema in Wissenschaftseinrichtungen verankert und nicht an einzelne Akteur*innen delegiert werden. Dafür braucht es den politischen Willen und die Übernahme von Verantwortung durch die Leitungsebenen (vgl. Mordhorst et al. 2021). Die Mehrbelastung von Müttern* und anderen Care-Arbeitenden muss anerkannt werden (vgl. Adhoc-Kollektiv von Mutter*_Wissenschaftler*innen 2022: 214.). Hierfür sind Sensibilisierung und Sichtbarkeit notwendig (vgl. Mordhorst 2021), beispielsweise durch *Covid Disruption Papers* oder *Covid Impact Statements*, in denen Wissenschaftseinrichtungen die Unterbrechungen und Verzögerungen bei Forschungen während der Corona-Pandemie und die Mehrbelastung durch Care-Arbeit anerkennen. Diese Statements sollten sichtbar sein und innerhalb sowie außerhalb der Einrichtung kommuniziert werden. Darüber hinaus könnte in Lebensläufen die neue Kategorie ‚Care‘ aufgenommen werden, um die bislang nicht anerkannten und ausgeblendeteten Sorgetätigkeiten strukturell sichtbar zu machen. In Berufungs- und Einstellungsverfahren sollte diese Kategorie positiv gewichtet und zusätzliche Betreuungszeiten, etwa aufgrund von Elternzeit oder Kita- und Schulschließungen während der Corona-Pandemie, sollten bei Leistungsevaluationen angerechnet werden (vgl. Adhoc-Kollektiv von Mutter*_Wissenschaftler*innen 2022: 214; Mordhorst et al. 2021: 40 f.).

c. Solidarität und Allianzen

Neben der Umverteilung und Sichtbarmachung von Sorgetätigkeiten helfen auch Solidarität und Allianzen, um Mütter* in der Wissenschaft zu halten. Das Angewiesen-Sein auf andere, die Abhängigkeit von der Sorge anderer, die grundlegend für die Lebensrealität von Müttern* und anderen Personen mit Care-Aufgaben sind, betreffen alle Menschen. Auch Nicht-Mütter* können vom strukturellen Ableismus und der Marginalisierung von Sorgearbeit in der Wissenschaft betroffen sein (vgl. Lewe 2020). Deshalb rufen wir zu einer solidarischen Haltung gegenüber Müttern* und anderen Personen mit Care-Verantwortung auf. Eine wichtige Rolle können dabei Netzwerke spielen, sowohl für von Diskriminierung Betroffene als auch für ihre Verbündeten, wie zum Beispiel das von uns gegründete Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft.¹⁹

¹⁹Vgl. <http://www.mutterschaft-wissenschaft.de> (letzter Zugriff: 18.10.2023).

d. Struktureller Nachteilsausgleich

Während der Corona-Pandemie wurden vielerorts Einzelfalllösungen gefunden, um Mütter* respektive Eltern in der Wissenschaft zu unterstützen. Da die Unvereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaft jedoch kein individuelles Problem ist, das Einzelne lösen könnten, sind – gerade infolge der Zuspitzung der Unvereinbarkeit in der Corona-Pandemie – strukturelle Ansätze, um Nachteile durch Care-Arbeit auszugleichen, nötig.²⁰ Ganz generell braucht es, wie an verschiedenen Stellen gefordert (z.B. #IchbinHanna, vgl. Bahr et al. 2022), langfristige Perspektiven in der Wissenschaft (vgl. auch Adhoc-Kollektiv von Mutter_Wissenschaftler*innen 2022: 216). Des Weiteren müsste das Wissenschaftszeitvertragsgesetz angepasst werden, sodass Vertragsverlängerungen oder entfristungen aufgrund von Care-Arbeit während der Corona-Pandemie möglich sind (vgl. Altenstädter et al. 2021). Finanzielle Nachteile für Eltern, wie zum Beispiel die Aussetzung des Stufenaufstieges während der Elternzeit, sollten beseitigt werden (vgl. Adhoc-Kollektiv von Mutter_Wissenschaftler*innen 2022: 216). Weitere Möglichkeiten, um Nachteile auszugleichen, sind die Verringerung des Lehrdeputats für Menschen, die während der Corona-Pandemie durch Care-Arbeit mehrbelastet waren und jetzt ‚aufholen‘ möchten (vgl. Fulweiler et al. 2021), sowie die Unterstützung durch zusätzliche wissenschaftliche Hilfskräfte (vgl. Mordhorst et al. 2021). Auch könnten sich Wissenschaftseinrichtungen ein Beispiel an australischen Universitäten nehmen, an denen bereits sogenannte *Achievements Relative to Opportunity Guidelines* umgesetzt werden. Diese Richtlinien verfolgen das Ziel, wissenschaftliche Leistungen nicht losgelöst von den gesellschaftlichen Umständen ihrer Produktion, sondern bezogen auf die Möglichkeiten der jeweiligen einzelnen wissenschaftlich tätigen Person zu bewerten.²¹

Bei all diesen Maßnahmen ist es wichtig, dass sie sich nicht pauschal an Eltern richten, sondern diejenigen fördern, die tatsächlich die Care-Arbeit übernehmen oder übernommen haben (also in unserer Gesellschaft immer noch mehrheitlich Mütter*). Wie Birte Christ argumentiert, sollten die Kategorien Elternschaft (*parental status*) und Geschlecht (*gender*) – zusammen mit anderen Ungleichheitsfaktoren wie *race*, *class*,

20. „Die Frage ist nicht, wie sich Vereinbarkeit organisieren lässt, sondern wie sich eine Gesellschaft organisieren lässt, in der die Frage danach nur selten auftaucht, weil sie grundsätzlich auf Balance ausgerichtet ist“, betont Teresa Bückler in ihrem Artikel „Zeit, die es braucht“ (2020).

21. Zum Beispiel hier: https://policies.anu.edu.au/ppl/document/ANUP_018810 (letzter Zugriff: 27.09.2023).

(dis)ability etc. – intersektional gedacht werden, um geeignete Fördermaßnahmen zu entwickeln (Christ 2022: 123 f.).

e. Maßnahmen

Neben diesen strukturellen Überlegungen braucht es konkrete Maßnahmen an allen Wissenschaftseinrichtungen, um dem akademischen Mütter*sterben entgegenzuwirken. Diese könnten zum Beispiel in *Covid Impact Statements* an der jeweiligen Einrichtung festgehalten werden. Viele Ideen wurden dazu bereits erarbeitet (vgl. Altenstädter et al. 2021; Mordhorst et al. 2021; Fulweiler et al. 2021; Ad-hoc Kollektiv von Mutter_Wissenschaftler*innen 2022), unter anderem:

- Berücksichtigung der Mehrbelastung durch Care-Arbeit in der Corona-Pandemie bei der Bewertung von Publikationslisten, Internationalität und Junior , sowie *tenure-track*-Professuren
- Jobsharing und Tandemprofessuren
- Virtuelle Gastprofessuren
- Beibehaltung der Flexibilität des Arbeitsortes und der Arbeitszeit durch stärkere Digitalisierung
- Lebensphasenorientierte Personalpolitik
- Flexible Formate für Sitzungen und Besprechungen (z.B. hybride Lösungen)
- Flexible Kinderbetreuung zum Beispiel bei Konferenzen.

Diese Maßnahmen müssen gut sichtbar kommuniziert und regelmäßig evaluiert und angepasst werden. *Und*: Diese Liste muss in den kommenden Jahren weitergeschrieben werden.

f. Diversität – Vielheit der Lebensformen

Diversität führt zu Perspektivenreichtum, der nötig ist, um komplexe Probleme und Fragestellungen zu bearbeiten. Entscheidungsgremien in der Wissenschaft sollten divers besetzt sein, um die Perspektiven möglichst aller in der Wissenschaft Arbeitenden mitzudenken. Das ist nicht nur wichtig, um den Ausschluss von Müttern* (und anderen marginalisierten Personen) aus der Wissenschaft zu bekämpfen, sondern auch essenziell für die Wissensproduktion. Bei mangelnder Diversität ist auch eine Homogenisierung des in der Wissenschaft produzierten Wissens zu befürchten.

Die Hochschullandschaft in Deutschland ist immer noch sehr *weiß*, bürgerlich und männlich. Das, was bisher unter dem Label ‚Diversity‘ oder Chancengleichheit an den Hochschulen erreicht wurde, hat durch die Pandemie einen drastischen Rückschlag erfahren.

Die Pandemie und der dadurch nochmals verschärfte Ausschluss von Menschen aus der Wissenschaft, die nicht zum Idealtypus des unabhängigen und hegemonial verorteten Wissenschaftlers gehören – und dazu gehören PoC und FLINTA genauso wie Mütter* –, verringert die Diversität im Wissenschaftsbetrieb. Diversität ist jedoch ein Wert an sich, vor allem in Hinsicht auf die Repräsentation von Sichtweisen und Erkenntnisinteressen.

8 Vielheit und collective care – Lichtblicke?

Auch international werden strukturelle Missstände innerhalb der Academia beklagt. So schreiben Katherine Wright, Toni Hastrup und Roberta Guerrina (2020: 165) aus England: „The racialized and gendered impact of the pandemic on publishing is therefore cause for concern when we consider whose knowledge and what knowledge is being impacted at this juncture.“ Und sie führen weiter aus: „[...] the long-term effects of our current situation will be devastating to attaining a truly diverse and inclusive academy, and creative practice“ (ebd.). Im Anschluss an diese Proklamation wollen wir bekräftigen: Nur eine Vielheit von Wissenproduzierenden kann der Vielheit von Lebenswelten und -entwürfen gerecht werden.²² Hier argumentieren wir nicht identitätspolitisch, sondern wollen den Raum öffnen für Solidarität, Allianzenbildung und Affinität zwischen Perspektiven, Bedürfnissen, Gewichtungen und Zielsetzungen. Gerade die Konstruktion von rationaler und objektiver Wissenschaft beruht auf einer Gegenüberstellung zu und dem Ausschluss von gemeinhin mit Weiblichkeit assoziierten Attributen und Lebenswelten: Gefühl, Verbundenheit, Praxis oder auch Praktikabilität – Liebe und Leidenschaft. Logik als solche wird im westlichen Diskurs als von diesen Aspekten menschlichen Daseins notwendigerweise befreit konzipiert. Müssen Wissen und seine Produktion davon getrennt entworfen werden oder wäre es nicht eher erstrebenswert, diese Werte als ethische Grundvoraussetzung für die Generierung von Wissen zu setzen? *Collective care* ist hier das Schlagwort, das wir aufrufen wollen, um alle in die Pflicht zu nehmen, Wissen für ein

²²Wir möchten hier im Anschluss an Cameron & Kourabas 2013 den Begriff der Vielheit anstelle von Vielfalt oder Diversität verwenden, um auf eine machtkritische Reflexion von Differenz und Andersheit als auch einer Verwertungslogik zu verweisen. Dies muss jedoch an anderer Stelle weiter ausgeführt werden.

besseres Leben nicht nur für manche, sondern für alle zu produzieren. Das Prinzip Mütterlichkeit ist die Voraussetzung für *collective care*, für ein verantwortliches Zusammenleben und auch für die Wissensproduktion, die in unseren Wissenschaftsbetrieben stattfindet.

Um diesen Wandel der Wissenschaft voranzutreiben, sollte die Alma Mater – die Mutter Universität – ihre Macht *reclaimen*. Sie sollte aus dem Symbolischen ausbrechen und tatsächlichen Müttern* und Menschen, die Mütterlichkeit leben, die Möglichkeit geben, ihre Standpunkte, ihr Erfahrungswissen und ihre Körperlichkeiten zu entwickeln und sichtbar zu machen, um den komplexen und drängenden Herausforderungen dieser Zeit begegnen zu können. Vielleicht können wir so dann auch endlich über den *maternal turn* – also den notwendige Zwischenschritt der Aufwertung von Mütterlichkeit – zu einem *care turn* kommen, der Sorge als Basis menschlichen Zusammenlebens anerkennt und leben lässt!

LITERATURVERZEICHNIS

- Adhoc-Kollektiv von Mutter*Wissenschaftler*innen, 2022: Mutterschafts-feministische Postulate an die Wissenschaft. Ein Manifest. S. 213–218 in: S. Czerney, L. Eckert & S. Martin (Hrsg.), Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie. (Un) Vereinbarkeit zwischen Kindern, Care und Krise. Opladen: Barbara Budrich.
- Allmendinger, J., 2020: Zurück in alte Rollen. Corona bedroht die Geschlechtergerechtigkeit. WZB Mitteilungen 168: 45–47. <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2020/f-23092.pdf> (letzter Zugriff: 17.10.2023).
- Allmendinger, J., 2021: Es geht nur gemeinsam. Wie wir endlich Geschlechtergerechtigkeit erreichen. Berlin: Ullstein.
- Altenstädter, L.; Klammer, U.; Wegrzyn, E.: Corona verschärft die Gender Gaps in Hochschulen WSI Blogserie „Soziale Ungleichheit in der Corona Krise“ Nr. 16 (02.02.2021) <https://www.wsi.de/de/blog-17857-corona-verschaerft-die-gender-gaps-in-hochschulen-30222.htm> (letzter Zugriff 5.3.2024).
- Amodeo, Immacolata (Hrsg.), 2003: Frau Macht Wissenschaft. Wissenschaftlerinnen gestern und heute. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.
- Andersen, J., M.W. Nielsen, N.L. Simone, R.E. Lewiss & R. Jagsi, 2020: Meta-Research: COVID-19 Medical Papers Have Fewer Women First Authors than Expected. Elife vom 15.06.2020. doi: 10.7554/eLife.58807. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7304994/> (letzter Zugriff: 18.10.2023).

- Anzaldúa, G., 1987: *Borderlands: The New Mestiza*. San Francisco: Spinners Aunt Lute.
- Assmann, A., 1994: Der Wissende und die Weisheit – Gedanken zu einem ungleichen Paar. S. 11–25 in: S. Schade, M. Wagner & S. Weigel (Hrsg.), *Allegorien und Geschlechterdifferenz*. Köln u.a.: Böhlau.
- Auga, U., C. Bruns, L. Harders & G. Jähnert (Hrsg.), 2010: *Das Geschlecht der Wissenschaften. Zur Geschichte von Akademikerinnen im 19. und 20. Jahrhundert*. Frankfurt a.M., New York: Campus Verlag.
- Bahr, A., Eichhorn K & Kubon, S., 2022: *#IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland*. Berlin: Suhrkamp.
- Bauer, T., 2018: *Die Vereindeutigung der Welt. Über den Verlust an Mehrdeutigkeit und Vielfalt*. Ditzingen: Reclam.
- Beaufaÿs, S., 2015: *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: transcript.
- Beaufaÿs, S. & B. Krais, 2005: *Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von Wissenschaftlerinnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld*. *Feministische Studien* 23(1): 82–99.
- Beck, R.M. & L. Eckert, 2020: Man hat nicht nur einen wackeligen Boden unter sich, sondern zwei. Auf diesen Böden steht man im Spagat. S. 225–246 in: S. Czerney, S., L. Eckert & S. Martin (Hrsg.), *Mutterschaft und Wissenschaft. Die (Un)Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit*. Wiesbaden: Springer.
- Berner, N., 2022: *Die Konstruktion der Mutter in Politik, Wirtschaft, Medien und Alltag. Eine kommunikationswissenschaftliche Diskursanalyse am Beispiel Mutterschaft*. Köln: Herbert von Halem Verlag.
- BMBF [Bundesministerium für Bildung und Forschung] (Hrsg.), 2010: *Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen*. Bonn: BMBF. https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/Broschuere_KinderWunsch.pdf (letzter Zugriff: 18.10.2023).
- Bücker, T., 2020: Zeit, die es braucht. Care-Politik als Zeit-Politik. *Aus Politik und Zeitgeschichte* 45: 4–9. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/care-arbeit-2020/317843/zeit-die-es-braucht/> (letzter Zugriff: 18.10.2023).
- Butler, J., 1990: *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge.

- Cameron, H. & V. Kourabas, 2013: Vielheit denken lernen. Plädoyer für eine machtkritischere erziehungswissenschaftliche Auseinandersetzung. *Zeitschrift für Pädagogik* 59(2): 258–274.
- Cammarata, Patricia, (o. J.): Was ist Mental Load? [Gastbeitrag auf der Webseite der Initiative Equal Care]. <https://equalcareday.de/was-ist-mental-load/> (letzter Zugriff:18.10.2023).
- Chambers, D.W., 1983: Stereotypic Images of the Scientist: The Draw a Scientist Test. *Science Education* 67(2): 255–265.
- Christ, B., 2022: Kinder denken. Parental Status als intersektionale Identitätsund Analysekatgorie. S. 113-126 in: M. Fröhlich, R. Schütz & K. Wolf (Hrsg.), *Politiken der Reproduktion: Umkämpfte Forschungsperspektiven und Praxisfelder*. Bielefeld: transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839452721-007>.
- Connelly, R. & K. Ghodsee, 2011: *Professor Mommy: Finding Work-Family Balance in Academia*. Boulder: Rowman & Littlefield.
- Czerney, S., L. Eckert & S. Martin, 2020: Mutterschaft und Wissenschaft – Eine Einführung. S. 1–22 in: diess. (Hrsg.), *Mutterschaft und Wissenschaft. Die (Un)Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit*, Wiesbaden: Springer.
- Czerney, S., L. Eckert & S. Martin (Hrsg.), 2022: *Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie. (Un)Vereinbarkeit zwischen Kindern, Care und Krise*. Opladen: Barbara Budrich.
- Czerney, S.& L. Eckert 2022: „Einleitung: Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie“ in: diess. (Hrsg.), *Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie. (Un)Vereinbarkeit zwischen Kindern, Care und Krise*. Opladen: Barbara Budrich: 15–38.
- Deryugina, T., O. Shurchkov & J. Stearns, 2021: COVID-19 Disruptions Disproportionately Affect Female Academics. *AEA Papers and Proceedings* 111: 164–168.
- Dias, F.A., J. Chance & A. Buchanan, 2020: The Motherhood Penalty and the Fatherhood Premium in Employment during COVID-19: Evidence from the United States. *Research in Social Stratification and Mobility* 69: 100542. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100542> (letzter Zugriff: 18.10.2023).
- Eckert, L., 2020: Mutter_Wissen_schaftler*in – ein paradoxes Phänomen? S. 25–47 in: S. Czerney, L. Eckert & S. Martin (Hrsg.), *Mutterschaft und Wissenschaft. Die (Un)Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit*, Wiesbaden: Springer.
- Eckert, L., 2022: Wor(l)ding: Doing academia in queer-feministischen Schreibkollaborationen. S. 69–82 in: M. Bartelmus & A. Nebrig (Hrsg.),

- Schriftlichkeit, Aktivität, Agentialität und Aktanten der Schrift. Bielefeld: transcript.
- Forschung & Lehre, 2020: Wie sich Corona auf Eltern in der Wissenschaft auswirkt. Frauen publizieren in der Coronazeit weniger als Männer. Das gilt vor allem für Mütter. Viele fordern strukturelle Anpassungen. <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/wie-sich-corona-auf-eltern-in-der-wissenschaft-auswirkt-3320/> (letzter Zugriff: 11.10.2023).
- Fulweiler, R.W. et al., 2021: Rebuild the Academy: Supporting Academic Mothers during COVID-19 and Beyond. PLOS Biology, 09.03.2021
- Gabster, B., K. van Daalen, R. Dhatt & M. Barry, 2020: Challenges for the Female Academic during the COVID-19 Pandemic. The Lancet 395: 1968–1970.
- Haraway, D., 1988: Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. Feminist Studies 14(3): 575–599.
- Harding, S., 2009: Standpoint Theories: Productively Controversial. Hypatia 24(4): 192–200.
- Hark, S. & J. Hofbauer (Hrsg.), 2018: Vermessene Räume. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Hausen, K. & H. Nowotny, 1986: Wie männlich ist die Wissenschaft? Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Heckmann, L., 2021: Wege in und aus der Wissenschaft. Vortrag auf der Veranstaltung „Strukturierte Wege in und aus der Wissenschaft“ der Joachim-Herz-Stiftung am 01.11.2021. https://www.youtube.com/watch?v=kFD_sLMRSE8 (letzter Zugriff: 18.10.2023).
- Heidinger, I., 2010: Das Prinzip Mütterlichkeit – geschlechterübergreifende soziale Ressource. Gegenstandstheoretische und handlungsorientierte Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag.
- Heinz, A., 1997: Marianische Antiphonen. I. Liturgisch. S. 1357–1359 in: W. Kaper (Hrsg.), Lexikon für Theologie und Kirche. 3. Auflage. Band 6. Freiburg im Breisgau: Herder.
- Herman, E. et al., 2021: The Impact of the Pandemic on Early Career Researchers: What We Already Know from the Internationally Published Literature. Profesional de la Información, 30(2): e300208. <https://doi.org/10.3145/epi.2021.mar.08> (letzter Zugriff: 18.10.2023).
- Hipp, L., 2018: Rabenmütter, tolle Väter. Frauen schaden kurze und lange Elternzeiten bei ihrer Karriere – Männern nicht. WZB Mitteilungen 161: 27–30. <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2018/f-21481.pdf> (letzter Zugriff: 18.10.2023).

- Hipp, L. & M. Bünning, 2021: Parenthood as a Driver of Increased Gender Inequality during COVID-19? Exploratory Evidence from Germany. *European Societies* 23: 658–673.
- Husby, A. & G. Modinos, 2020: Support Early-Career Researchers for Post-Pandemic Prospects. *Nature* 580(7802): 185.
- Hustvedt, S., 2021: *Mothers, Fathers, and Others: Essays*. New York: Simon & Schuster.
- Janshen, D. (Hrsg.), 1999: *Frauen über Wissenschaften. Die widerspenstigen Erbinnen der Männeruniversität*. Weinheim, München: Juventa.
- Jessen, J., C. Spieß & K. Wrohlich, 2021: Sorgearbeit während der Coronapandemie: Mütter übernehmen größeren Anteil – vor allem bei schon zuvor ungleicher Aufteilung. *DIW Wochenbericht* 9: 131–137. https://doi.org/10.18723/diw_wb:2021-9-1 (letzter Zugriff: 18.10.2023).
- Kamrath, L., 2022: Theorie, Pandemie, Lethargie: ein kurzer Text über Muttersein und Aufgeben in diesen Zeiten. S. 93–94 in: S. Czerney, L. Eckert & S. Martin (Hrsg.), *Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie. (Un)vereinbarkeit zwischen Kindern, Care und Krise*. Opladen: Barbara Budrich.
- Kasymova, S., J.M.S. Place, D.L. Billings & J.D. Aldapen, 2021: Impacts of the COVID-19 Pandemic on the Productivity of Academics Who Mother. *Gender, Work & Organization* 28(S2): 419–433.
- Kassebaum, S., 2022: Spurwechsel. S. 95–96 in: S. Czerney, L. Eckert & S. Martin (Hrsg.), *Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie. (Un)vereinbarkeit zwischen Kindern, Care und Krise*. Opladen: Barbara Budrich.
- King, M.M. & M.E. Frederickson, 2021: The Pandemic Penalty: The Gendered Effects of COVID-19 on Scientific Productivity. *Socius* 7: 1–24.
- Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer & J. Zweimüller, 2019: Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations. *AEA Papers and Proceedings* 109: 122–126.
- Klinger, C., 1994: Beredtes Schweigen und verschwiegenes Sprechen. *Genus im Diskurs der Philosophie*. S. 34–59 in: H. Bußmann, R. Hof (Hrsg.), *Genus. Zur Geschlechterdifferenz in den Kulturwissenschaften*. Stuttgart: Alfred Kröner Verlag.
- Kohlrausch, B. & A. Zucco, 2020: Corona trifft Frauen doppelt – weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, *WSI Policy Brief* 40 https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_40_2020.pdf (letzter Zugriff: 18.10.2023).
- Konsortium BuWiN [Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs], 2017: *Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2017*.

- Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. <https://www.buwin.de/> (letzter Zugriff: 18.10.2023).
- Konsortium BuWiN [Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs], 2021: Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. <https://www.buwin.de/> (letzter Zugriff: 18.10.2023).
- Krüger-Kirn, H., 2021: Mütterlichkeit braucht kein Geschlecht. Deutsche Hebammen Zeitschrift 4: o.S. <https://www.dhz-online.de/news/detail/artikel/muetterlichkeit-braucht-kein-geschlecht/> (letzter Zugriff: 18.10.2023).
- Krüger-Kirn, H. & L. Wolf, 2018: Mutterschaft zwischen Konstruktion und Erfahrung: Aktuelle Studien und Standpunkte. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Lerchenmüller, C., L. Schmallenbach & M. Lerchenmüller, 2021: „Gender Publication Gap“ 2020 größer geworden. Forschung und Lehre. <https://www.forschung-und-lehre.de/forschung/gender-publication-gap-2020-groesser-geworden-4086> (letzter Zugriff: 18.10.2023).
- Lewe, C., 2020: „Das hat ja nichts mit mir zu tun“. S. 79–87 in: S. Czerney, L. Eckert & S. Martin (Hrsg.), Mutterschaft und Wissenschaft. Die (Un)vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit. Berlin: Springer.
- Lucretius, C.T. & M. Deufert, 2019: De rerum natura. Berlin, Boston: De Gruyter.
- Merleau-Ponty, M., 1966: Phänomenologie der Wahrnehmung. Berlin: De Gruyter.
- Miani, C., L. Wandschneider, S. Batram-Zantvoort & O. Razum, 2022: Covid-19 Pandemic: A Gender Perspective on how Lockdown Measures have affected Mothers with young Children. S. 75–93 in: A. Kupfer & C. Stutz (Hrsg.), Covid, Crisis, Care and Change? International Gender Perspectives on Re/Productions, State and Feminist Transistions. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Miller, D.I., K.M. Nolla, A.H. Eagly, D.H. Uttal 2018: The Development of Children's Gender-Science Stereotypes: A Meta-analysis of 5 Decades of U.S. Draw-A-Scientist Studies. Child Development 89(6): 1943–1955.
- Möhring, K. et al., 2020: Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung. <https://madoc.bib.uni-mannheim.de/55139/>. (letzter Zugriff: 18.10.2023).
- Mohr, S., J. Nicodemus, E. Stoll, U. Weuthen & D. Juncke, 2023: Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kon-

- text von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/schwanger_eltern_pflege.pdf? blob=publication-File&v=4](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/schwanger_eltern_pflege.pdf?blob=publication-File&v=4) (letzter Zugriff: 18.10.2023).
- Mordhorst, L., C. Friedhoff, N. Horstmann, F. Ziegele, 2021: Der Weg zur familienorientierten Hochschule – Lessons Learnt aus der Corona-Pandemie, Gütersloh: Centrum für Hochschulentwicklung. <https://www.che.de/download/familienorientierte-hochschule/> (letzter Zugriff: 05.03.2024).
- Muric, G., K. Lerman & E. Ferrara, 2020: Gender Disparity in the Authorship of Biomedical Research Publications during the COVID-19 Pandemic. Retrospective Observational Study. *Journal of Medical Internet Research* 23(4): e25379.
- Noddings, N., 1984: *Caring. A Feminine Approach to Ethics and Moral Education*. Berkeley: University of California Press.
- Oelsner, E., 1894: *Die Leistungen der deutschen Frau in den letzten vierhundert Jahren : auf wissenschaftlichem Gebiete*. Guhrau: M. Lemke.
- Oleschuk M. Gender Equity Considerations for Tenure and Promotion during COVID-19. *Can Rev Sociol.* 2020 Aug;57(3):502-515.
- Reusch, M., 2018: *Emanzipation undenkbar? Mutterschaft und Feminismus*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Rose, H., 1983: Hand, Brain, and Heart. A Feminist Epistemology for the Natural Sciences. *Signs* 9(1): 73–90.
- Ruddick, S., 1998: *Maternal Thinking: Toward a Politics of Peace*. Boston: Beacon Press.
- Runge, S. & K. Wenzel, 2022: *Glückwunsch zum Baby, Sie sind gefeuert! Diskriminierung von Eltern im Job: Fallgeschichten von Betroffenen und Lösungsansätze*. Hamburg: Eden Verlag.
- Rusconi, A., N. Netz, & H. Solga, 2020: Publizieren im Lockdown. Erfahrungen von Professorinnen und Professoren. *WZB Mitteilungen* 170: 24–26. <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2020/f-23507.pdf> (letzter Zugriff: 18.10.2023).
- Sander, A. & C. Grauer, 2020: *Forschen und Schreiben in der Krise*. Blog. <https://www.fes.de/themenportal-gender-jugend-senioren/gender-matters/gender-blog/beitrag-lesen/forschen-und-schreiben-in-der-krise> (letzter Zugriff: 18.10.2023).
- Schiebinger, L., 1993: *Nature's Body: Gender in the Making of Modern Science*. Boston: Beacon Press.

- Staniscuaski, F. et al., 2020: Impact of COVID-19 on Academic Mothers. *Science* 368(6492): 724–725. <https://www.science.org/doi/epdf/10.1126/science.abc2740> (letzter Zugriff: 05.03.2024).
- Staniscuaski, F. et al., 2021: Gender, Race and Parenthood Impact Academic Productivity During the COVID-19 Pandemic: From Survey to Action. *Frontiers in Psychology* 12: Article 663252. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.663252> (letzter Zugriff: 18.10.2023).
- Statistisches Bundesamt, 2022: Pressemitteilung Nr. N 012 vom 07.03.2022. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_N012_12.html (letzter Zugriff: 18.10.2023).
- Villa-Braslavsky, P.I., 2022: Kinder sind keine Konsumgüter. Care-Krise und völkischer Populismus. Unveröffentlichter Vortrag in der Ringvorlesung des Forschungsverbundes „Sorgetransformationen“ am Zentrum Gender und Diversity in Hamburg am 12.01.2022.
- Vincent-Lamarre, P. et al., 2020a: The Decline of Women’s Research Production during the Coronavirus Pandemic. Preprints Analysis Suggests a Disproportionate Impact on Early Career Researchers. *Nature Index*. <https://www.natureindex.com/news-blog/decline-women-scientist-research-publishing-production-coronavirus-pandemic> (letzter Zugriff: 18.10.2023).
- Vincent-Lamarre, P. et al., 2020b: Monitoring Women’s Scholarly Production during the COVID-19 Pandemic. <http://shiny.initiativesnumeriques.org/monitoring-scholarly-covid/>. (letzter Zugriff: 18.10.2023).
- Vinken, B., 2011: *Die deutsche Mutter. Der lange Schatten eines Mythos*. München: Fischer.
- Warner, M., 1985: *Monuments and Maidens. The Allegory of the Female Form*. Berkeley, Los Angeles: University of California Press.
- Wenham, C., J. Smith & R. Morgan, 2020: COVID-19: The Gendered Impacts of the Outbreak. *The Lancet* 395: 846–848.
- Williams, J., 2000: *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What To Do About It*. Oxford: Oxford University Press.
- Williams, J., 2005: The Glass Ceiling and the Maternal Wall in Academia. *New Directions for Higher Education* 130: 91–105.
- Wojahn, K., 2019: *Berufspendelnde Mütter: Ambivalenzen – Grenzen – Kritik*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Wright, K., T. Haastrup & R. Guerrina, 2020: Equalities in Freefall? Ontological Insecurity and the Long-Term Impact of Covid-19 in: the Academy. *Gender, Work & Organization* 28(S1): 163–167.

Zucco, A. & Y. Lott, 2021: Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona. WSI Report 64. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_64_2021.pdf (letzter Zugriff: 18.10.2023).

ZUR PERSON

Dr. Sarah Czerney ist Mitbegründerin des Netzwerks Mutterschaft und Wissenschaft, systemische Beraterin (in Weiterbildung) und Co-Autorin des Buches *Mutterschaft und Wissenschaft. Die (Un-)Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit*. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Chancengleichheit in der Wissenschaft, feministische Wissenschaftskritik und feministische Mutter- und Elternschaft.

Lena Eckert, Dr. phil. ist Genderwissenschaftlerin sowie Schreib- und Bildungsforscherin. Sie lebt mit ihrer Familie in Berlin und hat 2021 zusammen mit Dr. Sarah Czerney das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft gegründet. Ihre Forschung konzentriert sich auf die Kritik von Macht- und Herrschaftsverhältnissen in Hochschule und Gesellschaft. Sie ist insbesondere interessiert an der Strukturierung von Gesellschaft und Wahrnehmung durch Geschlecht und andere Differenzkategorien und sucht nach emanzipativen Strategien im Wissenschaftsbetrieb. Sie publiziert international zu interdisziplinären, medien- und bildungswissenschaftlichen Themen der kritischen Gender Studies und versucht immer wieder Aktivismus, Kunst und Wissenschaft zusammenzubringen. Sie ist außerdem als Coach und Beraterin zu den Themen Vereinbarkeit, Diversity und wissenschaftliches Schreiben und Publizieren tätig. www.lenaeckert.org

Lea Goldan, Micha Pastuschka

NACH DER PROMOTION

Geschlechterunterschiede beim beruflichen Verbleib von Promovierten nach ihrem Promotionsabschluss¹

ABSTRACT

Der Beitrag untersucht Geschlechterunterschiede von Nachwuchswissenschaftler*innen beim beruflichen Verbleib inner- und außerhalb der Wissenschaft in den ersten Jahren nach ihrer Promotion. Dafür werden aktuelle und deutschlandweit repräsentative Befragungsdaten der Promotionsabschlusskohorte 2014 herangezogen und deskriptiv ausgewertet. Konkret werden Geschlechterunterschiede bezüglich der akademischen Laufbahnintention, wissenschaftlicher Weiterqualifikationen und differenzierter Tätigkeitsbereiche bis fünf Jahre nach der Promotion in den Blick genommen. Die bisherige Forschung kommt zu widersprüchlichen Befunden für Geschlechterunterschiede in diesen Teilaspekten des beruflichen Verbleibs. Die vorliegenden Analysen zeigen, dass sich promovierte Frauen und Männer weder in ihrer akademischen Laufbahnintention noch bei wissenschaftlichen Weiterqualifikationen wesentlich unterscheiden. Hingegen zeigen sich für die Tätigkeitsbereiche teils deutliche Geschlechterunterschiede, wenngleich sich insgesamt abzeichnet, dass die Wissenschaft in den ersten Jahren nach der Promotion als Tätigkeitsbereich an Bedeutung verliert, während Tätigkeiten in der Privatwirtschaft an Bedeutung gewinnen. Frauen gehen aber insgesamt seltener als Männer einer wissenschaftlichen oder forschungsbezogenen Tätigkeit nach. Sowohl wissenschaftliche Weiterqualifikationen als auch die Tätigkeitsbereiche hängen mit der akademischen Laufbahnintention zusammen und offenbaren zudem Geschlechterunterschiede. So haben Frauen mit akademischer Laufbahnintention fünf Jahre nach Promotionsabschluss seltener mindestens eine wissenschaftliche Weiterqualifikation begonnen und sind seltener in der Wissenschaft tätig als Männer mit akademischer

¹ Diese Arbeit ist finanziell gefördert durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG (Projekt „Subjektiver und objektiver Berufserfolg von Promovierten in Deutschland“ – 433155285) und ein Promotionsstipendium der Studienstiftung des deutschen Volkes.

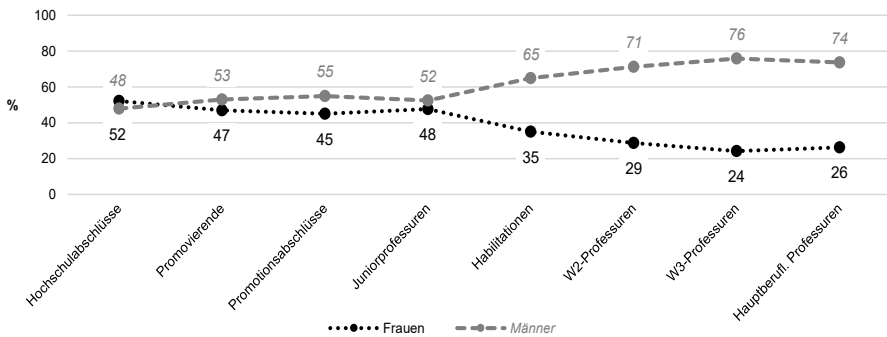
Das der Arbeit zugrunde liegende Analyseskript ist beim Forschungsdatenzentrum des DZHW archiviert (<https://doi.org/10.21249/DZHW:goldan2022c:1.0.0>).

Laufbahnintention. Gleichzeitig gibt es sowohl zwischen den Fächergruppen als auch innerhalb dieser teilweise deutliche Geschlechterunterschiede. Der Beitrag liefert neue und aktuelle Einblicke in die Existenz von Geschlechterunterschieden beim beruflichen Verbleib nach der Promotion. Zukünftige Forschung könnte hier ansetzen und die Ursachen von Geschlechterunterschieden in den Tätigkeitsbereichen von Promovierten untersuchen.

1 Einleitung

Im deutschen Wissenschaftssystem werden Geschlechterungleichheiten häufig anhand geschlechtsspezifischer Abschluss- und Übergangsraten bei den verschiedenen Qualifizierungsstufen einer akademischen Laufbahn veranschaulicht. Dabei zeigt sich, dass der Frauenanteil² mit jeder Qualifizierungsstufe sukzessive abnimmt, was in der Metapher der sogenannten *leaky pipeline* versinnbildlicht wird (Berryman 1983; Konsortium BuWiN 2013; 2017; European Commission 2000: 12; Schubert & Engelage 2011). Die nachfolgende Abbildung 1 stellt den Frauenanteil in verschiedenen Qualifizierungsstufen im Jahr 2020 dar. Während gut die Hälfte der Hochschulabsolvent*innen (52 Prozent) weiblich ist, sinkt der Frauenanteil über die nachfolgenden Qualifizierungsstufen hinweg und liegt bei allen hauptberuflichen Professuren insgesamt bei nur noch 26 Prozent.

Abbildung 1: Frauenanteil in den verschiedenen akademischen Qualifizierungsstufen und Personalgruppen im Jahr 2020 (in %)



Quelle: Statistisches Bundesamt 2021a; 2021b: 8; 2021c: 7

² In der bisherigen Empirie und amtlichen Statistik werden üblicherweise nur Frauen und Männer miteinander verglichen. Auch die unseren Analysen zugrundeliegenden Daten berücksichtigen keine jenseits der Binarität liegenden Geschlechtsidentitäten. Dieses binäre Geschlechterverständnis ist unterkomplex und stark verkürzt. Aufgrund der eingeschränkten Datenlage sind wir aber dennoch gezwungen, im Forschungsstand und Ergebnisteil ausschließlich von Frauen und Männern zu sprechen. Somit reproduzieren wir in unseren Analysen aus methodischen Gründen leider ebenfalls ein binäres Geschlechterverständnis. Zur wissenschaftlichen Diskussion bezüglich einer angemesseneren Operationalisierung des Geschlechts und dessen Relevanz siehe z.B. Keyes et al. (2021) und Lindqvist et al. (2021).

Eine Betrachtung der Geschlechtergerechtigkeit zwischen hochqualifizierten Individuen unter dem Aspekt der *leaky pipeline* fokussiert lediglich akademische Laufbahnen – was sinnvoll ist, wenn es um Nachwuchswissenschaftler*innen mit akademischer Laufbahnintention geht. Bisherige Studien haben den Berufserfolg von Nachwuchswissenschaftler*innen entsprechend anhand ihrer Berufungschancen untersucht und dabei auch im Hinblick auf mögliche Geschlechterunterschiede kontrolliert (Jungbauer-Gans & Gross 2013; Lutter & Schröder 2016; Schröder et al. 2021; Schulze et al. 2008; Zimmer 2018).

Tatsächlich nehmen aber *erstens* viele Absolvent*innen eine Promotion auf, um ihre außerwissenschaftlichen Karrierechancen zu verbessern (Briedis et al. 2014: 39; Konsortium BuWiN 2013: 290), wobei sich der Anteil mit akademischer Laufbahnintention im Verlauf der Promotion sogar reduziert (Roach & Sauermann 2017). *Zweitens* ist der Dokortitel in Deutschland nicht nur eine notwendige Voraussetzung für eine akademische Laufbahn, sondern eröffnet auch außerhalb der Wissenschaft gute Karrierechancen, sodass mit einer Promotion höhere Erträge einhergehen als mit anderen Hochschulabschlüssen (Konsortium BuWiN 2013; Engelage & Hadjar 2008; Falk & Küpper 2013; Heineck & Matthes 2012; Mertens & Röbbken 2013). *Drittens* existieren innerhalb des Wissenschaftssystems strukturelle Hürden, wie beispielsweise die geringe Anzahl an unbefristeten Stellen unterhalb der Professur und die daraus resultierende Unsicherheit akademischer Laufbahnen (Borgwardt 2010; Konsortium BuWiN 2017; Dörre & Neis 2008) sowie das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das nach der Promotion eine Befristungshöchstdauer von sechs Jahren vorsieht. Folglich verlassen viele Promovierte aus den verschiedensten Gründen früher oder später die Wissenschaft.

Eine aktuelle Studie zum beruflichen Verbleib von Promovierten in Deutschland von Goldan et al. (2022b) zeigt beispielsweise, dass etwa ein Jahr nach Promotionsabschluss über alle Fächergruppen hinweg bereits 59 Prozent der Promovierten außerhalb der Wissenschaft tätig sind, vier Jahre später sind es sogar 71 Prozent. Die Studie beleuchtet auch die akademische Laufbahnintention von Promovierten sowie Fächerunterschiede bei der Laufbahnintention und den Tätigkeitsbereichen, Geschlechterunterschiede werden aber nicht ausgewiesen. Die Untersuchung solcher Geschlechterunterschiede ist aber nicht nur relevant für die Frage, welche Karrierechancen Frauen und Männer innerhalb der Wissenschaft haben, sondern auch für die Frage, wie es um ihre jeweiligen Karrierechancen außerhalb der Wissenschaft bestellt ist. Da Frauen und speziell promovierte Frauen anscheinend besonders häufig die Wissenschaft

verlassen (siehe *leaky pipeline*) und da sich die verschiedenen Tätigkeitsbereiche nachweislich auch im Hinblick auf Beschäftigungsbedingungen und Promotionserträge – beispielsweise Einkommen, Führungspositionen, Beschäftigungsadäquanz – voneinander unterscheiden (Goldan et al. 2022b), ist von besonderem Interesse, wo promovierte Frauen und Männer auf dem *außerwissenschaftlichen* Arbeitsmarkt verbleiben.

Vor diesem Hintergrund untersucht der vorliegende Beitrag Geschlechterunterschiede beim beruflichen Verbleib in den ersten Jahren nach der Promotion mit der Besonderheit, dass sowohl Karrieren innerhalb auch außerhalb der Wissenschaft in den Blick genommen werden. Den Analysen liegen die folgenden drei Forschungsfragen zugrunde: Welche Unterschiede bestehen zwischen weiblichen und männlichen Promovierten hinsichtlich (1) ihrer akademischen Laufbahnintention, (2) wissenschaftlicher Weiterqualifikationen³ und (3) ihrer Tätigkeitsbereiche bis fünf Jahre nach der Promotion?

Zur Beantwortung der Forschungsfragen werden die Daten des sogenannten Promoviertenpanels des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) herangezogen und mittels quantitativer, deskriptiver Verfahren analysiert. Beim DZHW-Promoviertenpanel 2014 handelt es sich um deutschlandweit repräsentative Befragungsdaten der Promotionsabschlusskohorte 2014 über einen Zeitraum von fünf Jahren, die Informationen zu Promovierten aller Fächergruppen und Promotionskontexte enthalten. Der vorliegende Beitrag knüpft explizit an die Analysen von Goldan et al. (2022b) an, indem dieselben Daten genutzt und die Stichprobeneinschränkungen sowie einige Operationalisierungen repliziert werden. Jedoch werden die Analysen von Fächerunterschieden beim beruflichen Verbleib von Promovierten durch eine geschlechtervergleichende Perspektive erweitert, um neue Einblicke in Geschlechterunterschiede bezüglich verschiedener Aspekte des beruflichen Verbleibs von Promovierten zu generieren. Die gewonnenen Befunde können als Anknüpfungspunkt für weiterführende Forschung zu den Mechanismen dienen, die den Geschlechterunterschieden zugrunde liegen.

Im Rahmen dieses Beitrags wird zunächst ein Überblick über den bisherigen Forschungsstand zu Geschlechterunterschieden beim beruflichen Verbleib nach der Promotion gegeben (Abschnitt 2). Im Anschluss werden die verwendeten Daten und Operationalisierungen der Variablen

³ Damit ist die Aufnahme einer weiteren Qualifikationsmaßnahme nach der Promotion gemeint, die für eine akademische Laufbahn qualifiziert, z.B. Habilitation, Juniorprofessur oder Nachwuchsgruppenleitung.

vorgestellt (Abschnitt 3). Es folgen die Beschreibung der Ergebnisse entlang der drei Forschungsfragen (Abschnitt 4). Zuletzt werden die Ergebnisse zusammengefasst und diskutiert (Abschnitt 5).

2 Forschungsstand

Im Folgenden wird der aktuelle Forschungsstand zu Geschlechterunterschieden beim beruflichen Verbleib nach der Promotion im Allgemeinen und in akademischen Laufbahnen im Besonderen dargestellt.

Die bisherige Forschung zeigt, dass bereits auf dem *Weg zum Promotionsabschluss* im Bildungsverlauf geschlechtsspezifische Selektionsprozesse stattfinden. So nehmen Frauen im Vergleich zu Männern signifikant seltener ein Erststudium auf, gehen seltener von einem Bachelor- ins Masterstudium über und nehmen seltener eine Promotion auf (Lörz 2019; Lörz & Mühleck 2019; Lörz & Schindler 2016). Laut Findeisen (2011) unterbrechen weibliche Promovierende ihre Promotion häufiger als männliche Promovierende und haben eine höhere Abbruchsintention, wobei beides in Teilen durch nachteilige Promotionsbedingungen für weibliche Promovierende erklärt werden kann (Findeisen 2011: 126–129, 132–134). Auch Jaksztat et al. (2021) zufolge brechen Frauen signifikant häufiger ihre Promotion ab. Bei Lörz & Schindler (2016) sowie Lörz & Mühleck (2019) finden sich allerdings keine signifikanten Geschlechterunterschiede bei den Promotionsabschlussquoten.

Einige wenige Studien betrachten Geschlechterunterschiede bei der *akademischen Laufbahnintention* von Promovierten. Während etwa ein Jahr nach Promotionsabschluss ca. ein Viertel aller Promovierten eine akademische Laufbahn anstrebt (Konsortium BuWiN 2013: 290; Goldan et al. 2022b; Jaksztat et al. 2017), sind die Befunde zu möglichen geschlechtsspezifischen Unterschieden widersprüchlich. Während Evers & Sieverding (2015) sowie Epstein & Fischer (2017) für Promovierte einer deutschen Hochschule respektive für Promovierte der Medizin zeigen, dass Frauen seltener eine akademische Laufbahn anstreben als Männer und dass diese Geschlechterunterschiede unter anderem auf Unterschiede in den Selbstwirksamkeitsüberzeugungen zurückzuführen sind, bestehen bei Postdocs (Briedis et al. 2014) und bei Promovierten der Life Sciences (Epstein & Fischer 2017) keine solchen Geschlechterunterschiede in der akademischen Laufbahnintention. Über die Betrachtung des Geschlechts hinaus verweisen mehrere Studien auf Fächerunterschiede bei der akademischen Laufbahnintention (Briedis et al. 2014: 40; Konsortium BuWiN 2013: 40; Goldan et al. 2022b).

Mit Blick auf *wissenschaftliche Weiterqualifikationen* nach der Promotion – also nachfolgenden Qualifizierungsstufen innerhalb akademischer Laufbahnen – zeigen ältere Studien, dass promovierte Frauen seltener eine Habilitation anstreben als Männer (Enders & Bornmann 2001: 80), dass aber sowohl bei der Habilitationsaufnahme als auch dem erfolgreichen Habilitationsabschluss keine Geschlechterunterschiede bestehen (Schubert & Engelage 2011). Neueren Zahlen zufolge schließen hingegen über alle Fächergruppen hinweg (teilweise deutlich) mehr Männer als Frauen eine Habilitation ab – mit Ausnahme der Fächergruppe Agrar , Forst- und Ernährungswissenschaften sowie Veterinärmedizin, in der mehr Frauen als Männer habilitieren (Konsortium BuWiN 2021: 87). Bei der Aufnahme einer Juniorprofessur bestehen geringere Geschlechterunterschiede, wobei der Frauenanteil hier von 29 Prozent im Jahr 2005 auf 47 Prozent im Jahr 2018 deutlich gestiegen ist (Konsortium BuWiN 2021: 90). Im Gegensatz zu dieser positiven Entwicklung haben Frauen (32 Prozent) aber nach wie vor deutlich seltener als Männer (68 Prozent) eine Nachwuchsgruppenleitung inne (Konsortium BuWiN 2021: 95 ff.).

Auch hinsichtlich der *Tätigkeitsbereiche* von Promovierten sind die empirischen Befunde zu Geschlechterunterschieden uneinheitlich, was vermutlich auf methodische Unterschiede zurückzuführen ist. So beziehen sich die bisherigen Studien nicht nur auf unterschiedliche Abschlusskohorten und unterschiedliche Zeitpunkte im Karriereverlauf, sondern greifen darüber hinaus auch auf verschiedene Operationalisierungen der Tätigkeitsbereiche und Forschungsbezüge zurück. Differenziert nach Beschäftigungssektoren, zeigen einige Studien, dass Männer häufiger im privaten Sektor tätig sind als Frauen, während Frauen tendenziell häufiger an Hochschulen arbeiten (Konsortium BuWiN 2013: 254–262, 291–292; Flöther 2017; Flöther & Oberkrome 2017: 150 f.; König et al. 2019: 99; Schubert & Engelage 2011). Andere Studien legen hingegen nahe, dass zumindest beim Verbleib in der Wissenschaft nach der Promotion kaum Geschlechterunterschiede bestehen (Bornmann & Enders 2004; Briedis et al. 2014; Enders & Bornmann 2001; König et al. 2019: 64, 72; Leemann et al. 2010; Lörz & Mühleck 2019; Lörz & Schindler 2016). Laut Enders & Kottmann (2009: 193 ff.) gibt es zum Zeitpunkt des Promotionsabschlusses nur geringe Geschlechterunterschiede im Hinblick auf die Beschäftigungssektoren. Fünf bis zehn Jahre später sind jedoch deutliche Geschlechterunterschiede zu erkennen, da Frauen seltener als Männer in der Privatwirtschaft respektive Industrie (-15 Prozentpunkte), dafür aber häufiger in Non-Profit-Organisationen (+17 Prozentpunkte) beschäftigt sind.

Hinsichtlich des Forschungsbezugs der Tätigkeiten von Promovierten finden Enders & Bornmann (2001: 184) unter Kontrolle verschiedener Prädiktoren keine Geschlechterunterschiede. Die deskriptiven Analysen von Enders & Kottmann (2009: 193 ff.) kommen zu dem Ergebnis, dass Frauen und Männer fünf bis zehn Jahre nach der Promotion ähnlich häufig eine Tätigkeit mit Forschungsbezug ausüben (ca. 60 Prozent); allerdings sind Frauen häufiger als Männer in der Forschung und Lehre an Hochschulen tätig (47 Prozent vs. 38 Prozent) und seltener in der außeruniversitären Forschung und Entwicklung beschäftigt (15 Prozent vs. 24 Prozent). Auch andere Studien unterscheiden innerhalb der Beschäftigungssektoren danach, ob die Tätigkeit forschungsbezogen ist oder nicht.. Manche dieser Studien stellen ebenfalls keine Geschlechterunterschiede fest, wenn verschiedene andere Prädiktoren gleichzeitig in Rechnung gestellt werden (Briedis et al. 2014; Flöther 2017). Im Gegensatz dazu förderte die Untersuchung von Goldan et al. (2022a) trotz Berücksichtigung vielfältiger anderer Prädiktoren signifikante Geschlechterunterschiede für alle außeruniversitären Tätigkeitsbereiche mit und ohne Forschungsbezug zutage. Ihnen zufolge sind Frauen seltener in Tätigkeiten mit Forschungsbezug im privaten Sektor, aber häufiger im öffentlichen Dienst sowohl mit als auch ohne Forschungsbezug sowie im privaten Sektor ohne Forschungsbezug tätig.

Somit zeigt sich, dass die bisherige Forschung zu Geschlechterunterschieden bezüglich verschiedener Aspekte des beruflichen Verbleibs teilweise uneindeutige Ergebnisse liefert. Während manche Studien Geschlechterunterschiede in der akademischen Laufbahnintention und in den Tätigkeitsbereichen von Promovierten konstatieren, konnten andere Studien dafür keine empirischen Belege finden. Diese widersprüchlichen Befunde könnten in methodischen Unterschieden begründet sein, da in den Studien beispielsweise unterschiedliche Promoviertensamples zu unterschiedlichen Karriere- und Befragungszeitpunkten untersucht wurden. Außerdem unterscheiden sich die untersuchten abhängigen Variablen, die je nach Studie und Forschungsinteresse zudem mit unterschiedlichen Kategorien und unterschiedlich komplex operationalisiert wurden. Darüber hinaus zeigt sich, dass viele Studien die genannten Aspekte des beruflichen Verbleibs nach der Promotion in der Regel isoliert voneinander betrachten.

Bei Goldan et al. (2022b) handelt es sich um die derzeit aktuellste Studie zum beruflichen Verbleib von Promovierten, bei der die Tätigkeitsbereiche mithilfe einer Kombination von Beschäftigungssektor und Forschungsbezug operationalisiert wurden. Das Forschungsinteresse der

Studie lag auf den Tätigkeitsbereichen und ihrem Zusammenhang mit verschiedenen Indikatoren des Berufserfolgs, insofern wurden weder Geschlechterunterschiede ausgewiesen noch wissenschaftliche Weiterqualifikationen betrachtet. Der vorliegende Beitrag ergänzt diese Studie daher um eine geschlechtervergleichende Perspektive und um wissenschaftliche Weiterqualifikationen.

Zusammenfassend knüpft der vorliegende Beitrag an den bisherigen Forschungsstand an, nimmt verschiedene Teilaspekte des beruflichen Verbleibs nicht isoliert, sondern gemeinsam in den Blick, und generiert anhand von Befragungsdaten einer bundesweit repräsentativen Promotionskohorte neue Einblicke in mögliche Geschlechterunterschiede beim beruflichen Verbleib bis fünf Jahre nach Promotionsabschluss.

3 Daten und Variablen

Die Datengrundlage dieser Arbeit bildet der *scientific use file* (SUF) der ersten fünf Wellen des DZHW-Promoviertenpanels 2014 (Brandt et al. 2020a; Brandt et al. 2020b; Vietgen et al. 2020). Hierbei handelt es sich um eine vom DZHW jährlich durchgeführte und bundesweit repräsentative Panelbefragung der Promotionsabschlusskohorte 2014. Die Grundgesamtheit umfasst alle Individuen, die im Wintersemester 2013/14 oder im Sommersemester 2014 eine Promotion an einer deutschen Hochschule abgeschlossen haben. Die Erstbefragung (fortan: W1) wurde ein halbes bis anderthalb Jahre nach dem Promotionsabschluss postalisch durchgeführt und umfasst Informationen von 5.408 Promovierten. Dieselben Promovierten wurden im Anschluss jedes Jahr – in unserem Fall bis zu fünf Jahre nach Promotionsabschluss (fortan: W2–W5) – online erneut befragt. Von den in W1 befragten Promovierten haben in W5 3.037 Promovierte erneut teilgenommen. Sie bilden das Ausgangssample für unsere Analysen. Die Daten enthalten umfassende Informationen zu den Berufsverläufen von Promovierten in ganz Deutschland, über alle Fächergruppen, Promotionskontexte und Karrierewege (inner- und außerhalb der Wissenschaft) hinweg und bis zu fünf Jahre nach ihrem Promotionsabschluss.

Die Repräsentativität der Daten in Bezug auf die Grundgesamtheit ist durch die Verwendung der vom DZHW bereitgestellten kalibrierten Ausfallgewichte für Querschnittsanalysen gewährleistet (Vietgen et al. 2020). Diese gewichten die befragten Promovierten in jeder Welle anhand von bekannten Parametern der Grundgesamtheit und anhand von geschätzten Ausfallwahrscheinlichkeiten (Brandt et al. 2020b: 42 ff.). Wir nutzen die bereitgestellten Gewichte für W1 und W5 in den Analysen,

damit die zugrunde liegenden Verteilungen denjenigen der Grundgesamtheit möglichst gut entsprechen. Sie dienen gleichfalls dazu, den für Panelbefragungen typischen selektiven Ausfall von Befragten über die Befragungswellen des Beobachtungszeitraums hinweg auszugleichen.

Wir replizieren die Stichprobeneinschränkungen und den Umgang mit fehlenden Werten von Goldan et al. (2022b), da sie für die vorliegende Arbeit inhaltlich und methodisch ebenfalls sinnvoll sind und dadurch zudem letztlich dasselbe Analysesample untersucht wird, sodass die Ergebnisse aufeinander bezogen werden können. Wegen fachspezifischer Besonderheiten bei den Promotionsbedingungen und Karrierewegen in der Medizin⁴ schließen wir von den in W5 Befragten Promovierte der Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften aus (-694 Fälle). Ebenfalls nicht berücksichtigt werden diejenigen, die seit ihrem Promotionsabschluss nie erwerbstätig waren (-11 Fälle), und Befragte, deren GewichtungsvARIABLE im SUF vom DZHW aufgrund von Ausreißern getrimmt wurde (-29 Fälle). Im Anschluss haben wir fehlende Werte in den für die Analysen relevanten Variablen multipel imputiert (siehe die Ausführungen im Anhang) und entsprechend der Empfehlung von Hippels (2007) nach der multiplen Imputation solche Promovierte nicht einbezogen, bei denen der Tätigkeitsbereich in W5 ursprünglich fehlte (-344 Fälle). Das finale Analysesample enthält somit insgesamt 1.959 Promovierte.

Um die drei Forschungsfragen dieser Arbeit zu beantworten, werden die akademische Laufbahnintention, wissenschaftliche Weiterqualifikationen nach der Promotion und die Tätigkeitsbereiche der Promovierten differenziert nach Geschlecht – und wo möglich auch nach Fächergruppe – deskriptiv untersucht. Wie eingangs bereits erwähnt, wurde das *Geschlecht* nur dichotom erhoben und unterscheidet lediglich zwischen Frauen (ungewichtet: 46 Prozent) und Männern (ungewichtet: 54 Prozent). Die Operationalisierung der *Fächergruppen* entspricht der Klassifikation des Statistischen Bundesamtes – mit zwei Ausnahmen: Zum einen wurde die Fächergruppe Kunst(wissenschaft) aufgrund geringer Fallzahlen mit den Geisteswissenschaften kombiniert und zum anderen wurde die Fächergruppe Sport vom DZHW aufgrund besonders geringer Fallzahlen von vorneherein anonymisiert. Da Promovierte der Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften bereits ausgeschlossen wurden, unterscheiden wir somit der Fächersystematik des Statistischen

4 Promotionen im Fach Humanmedizin werden typischerweise studienbegleitend realisiert, sind weniger forschungsintensiv, dauern kürzer als Promotionen in anderen Disziplinen und dienen insgesamt stärker der beruflichen als der wissenschaftlichen Qualifikation (Berning & Falk 2006: 123–140; Epstein 2016: 39–44).

Bundesamtes (2021d) entsprechend insgesamt fünf Fächergruppen: (1) Geisteswissenschaften (inkl. Kunst), (2) Rechts , Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, (3) Mathematik und Naturwissenschaften, (4) Agrar , Forst , Ernährungswissenschaften und Veterinärmedizin sowie (5) Ingenieurwissenschaften.

Die *akademische Laufbahnintention* wurde in W1 und W5 als Absicht erhoben, dauerhaft in der Wissenschaft tätig zu sein (Antwortskala von 1 „nein, auf keinen Fall“ bis 5 „ja, auf jeden Fall“). Für die Analysen unterscheiden wir zwischen Promovierten mit einer akademischen Laufbahnintention (Kategorien 4+5), Promovierten, die diesbezüglich unentschlossen sind (Kategorie 3), und solchen ohne akademische Laufbahnintention (Kategorien 1+2).

Für die Operationalisierung *wissenschaftlicher Weiterqualifikationen* nutzen wir die Information aus W2 bis W5, ob die Promovierten zum jeweiligen Befragungszeitpunkt gerade dabei waren, sich wissenschaftlich weiter zu qualifizieren. Dazu zählen (1) Habilitationen, (2) Juniorprofessuren, (3) Nachwuchsgruppenleitungen und (4) Forschungs /Postdoc-Stipendien (oder Förderprogramme für Promovierte), wobei Mehrfachantworten möglich waren. In den Analysen weisen wir einerseits aus, ob die Promovierten den einzelnen Weiterqualifikationsarten jemals nachgegangen sind, und andererseits, ob sie bis W5 mindestens einer dieser Weiterqualifikationsarten nachgegangen sind.

Wir operationalisieren den *Tätigkeitsbereich* in W1 und W5, indem wir den Beschäftigungssektor und den Forschungsbezug der aktuellen respektive letzten Tätigkeit zu beiden Zeitpunkten kombinieren, sodass sich insgesamt fünf verschiedene Tätigkeitsbereiche ergeben: (1) Tätigkeiten in der Wissenschaft, das heißt an Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen, (2) forschungsbezogene und (3) nicht forschungsbezogene Tätigkeiten im öffentlichen bzw. nicht gewinnorientierten Sektor (ohne Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, aber einschließlich Verbände, Parteien, Kirchen, Kunst und Kultur), sowie (4) forschungsbezogene und (5) nicht forschungsbezogene Tätigkeiten in der Privatwirtschaft. Eine Tätigkeit gilt dabei als forschungsbezogen, wenn die Promovierten angegeben haben, (sehr) intensiv in die Konzeption von Forschungs- oder Entwicklungsprojekten, in deren Koordination oder in die Anwendung wissenschaftlicher Methoden, Verfahren oder Techniken involviert zu sein.

4 Ergebnisse

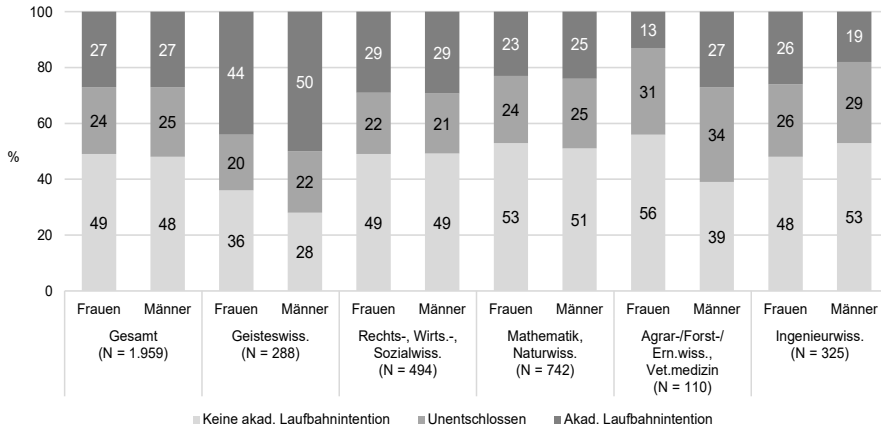
Um potenzielle Geschlechterunterschiede beim beruflichen Verbleib in den ersten fünf Jahren nach der Promotion sichtbar zu machen, werden im Folgenden die Ergebnisse entlang der drei Forschungsfragen dargestellt, das heißt in Bezug auf die akademische Laufbahnintention (Abschnitt 4.1), auf wissenschaftliche Weiterqualifikationen (Abschnitt 4.2) und auf Tätigkeitsbereiche (Abschnitt 4.3). Wo immer methodisch möglich und inhaltlich sinnvoll, werden zusätzlich zu den Geschlechteranteilen auch die Anteile getrennt nach Fächergruppen der Promotion ausgewiesen.

4.1 Geschlechterunterschiede in der akademischen Laufbahnintention

Eine akademische Laufbahn und der Verbleib in der Wissenschaft setzen üblicherweise eine akademische Laufbahn*intention* voraus. Um aufzuzeigen, ob sich weibliche und männliche Promovierte im Hinblick auf ihre akademische Laufbahnintention unterscheiden, beschreiben wir in diesem Abschnitt jeweils getrennt für Frauen und Männer deren Verteilung sowie zeitliche Veränderung von W1 bis W5.

Abbildung 2 gibt einen Überblick über die Verteilung der akademischen Laufbahnintention der Promovierten in W1 nach Fächergruppe und Geschlecht. Insgesamt zeigen sich keine Geschlechterunterschiede: Gut jede vierte Frau und jeder vierte Mann strebt in W1 eine akademische Laufbahn an (jeweils 27 Prozent). Zu diesem Zeitpunkt sind Frauen und Männer zudem gleich häufig noch unentschlossen (24 Prozent bzw. 25 Prozent) und äußern gleich häufig kein Interesse, eine akademische Laufbahn einzuschlagen (49 Prozent bzw. 48 Prozent).

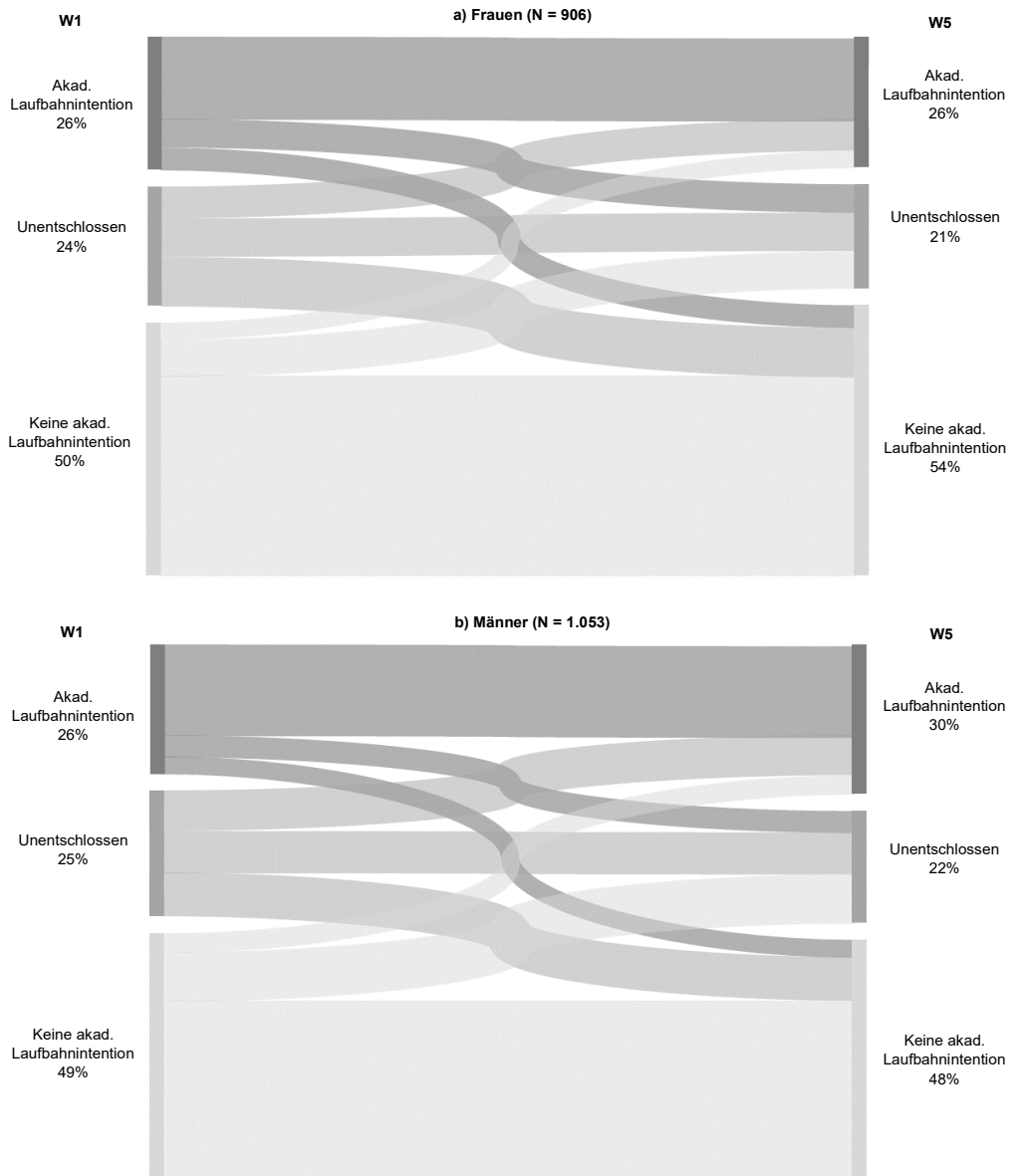
Während somit insgesamt keine Unterschiede in der akademischen Laufbahnintention nach Geschlecht ersichtlich werden, zeigen sich in der Differenzierung nach Fächergruppen vereinzelt Hinweise auf geschlechterspezifische Unterschiede. So streben Frauen sowohl in den Geisteswissenschaften (-6 Prozentpunkte) als auch in der Fächergruppe Agrar , Forst , Ernährungswissenschaften und Veterinärmedizin (-14 Prozentpunkte) seltener eine akademische Laufbahn an als Männer, während Frauen in den Ingenieurwissenschaften häufiger auf eine akademische Laufbahn zielen als Männer (+7 Prozentpunkte). In den restlichen Fächergruppen sind lediglich marginale Geschlechterunterschiede in der Verteilung der akademischen Laufbahnintention festzustellen.

Abbildung 2: Akademische Laufbahnintention in W1 nach Geschlecht und Fächergruppe der Promotion

Anmerkung: Multipel imputierte und gewichtete Daten, Ergebnisse werden für die erste Imputation dargestellt; DZHW-Promoviertenpanel 2014 (SUF: 4.0.0), ohne Medizin

Wie sich die akademische Laufbahnintention bei Frauen und Männern von W1 zu W5 verändert, wird in Abbildung 3 dargestellt. Es zeigt sich, dass die Laufbahnintentionen von Frauen und Männern nicht nur in W1 sehr ähnlich verteilt sind, sondern dass auch die Veränderungen bis W5 relativ ähnlich verlaufen. Während bei den Frauen der Anteil derjenigen mit einer akademischen Laufbahnintention bis W5 unverändert bleibt (26 Prozent), sind bis W5 etwas weniger Frauen unentschlossen (-3 Prozentpunkte) und mehr als zuvor haben keine eindeutige akademische Laufbahnintention (+4 Prozentpunkte). Bei den Männern sinkt der Anteil der Unentschlossenen ebenfalls bis W5 (-3 Prozentpunkte), allerdings zugunsten akademischer Laufbahnintentionen (+4 Prozentpunkte). Aufgrund dieser ungleichen Veränderung der Laufbahnintentionen ergeben sich im Zeitverlauf also leichte geschlechterspezifische Unterschiede. Insgesamt ist die Verteilung der akademischen Laufbahnintention aber im Zeitverlauf weitestgehend konstant. So stimmen bei 63 Prozent aller Promovierten die Laufbahnintentionen in W1 und W5 überein.

Abbildung 3: Veränderung der akademischen Laufbahnintention von W1 zu W5 nach Geschlecht



Anmerkung: Multipel imputierte und gewichtete Daten, Ergebnisse werden für die erste Imputation dargestellt; DZHW-Promoviertenpanel 2014 (SUF: 4.0.0), ohne Medizin

4.2 Geschlechterunterschiede bei wissenschaftlichen Weiterqualifikationen

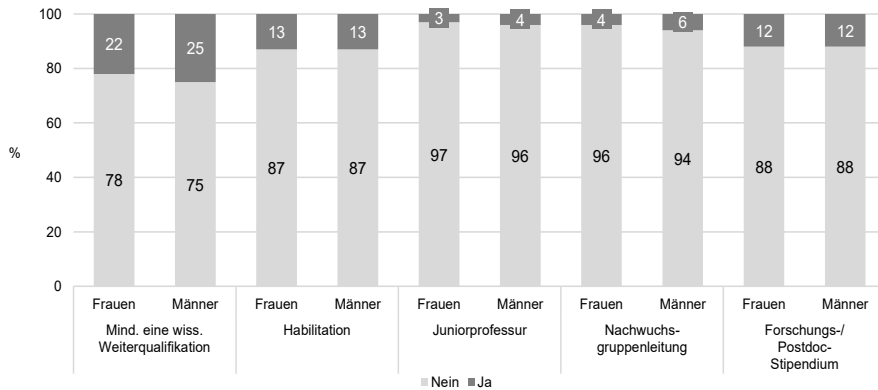
Für die Realisierung einer akademischen Laufbahn sind nach der Promotion wissenschaftliche Weiterqualifikationen nötig. Da sich promovierte Frauen und Männer im Hinblick auf ihre akademische Laufbahnintention rein deskriptiv nicht unterscheiden, könnten die eingangs erwähnten Geschlechterungleichheiten auf dem Weg zur Professur möglicherweise aus Geschlechterunterschieden bei wissenschaftlichen Weiterqualifikationen resultieren. Um eben dies zu untersuchen, beschreiben wir im Folgenden, welchen wissenschaftlichen Weiterqualifikationen promovierte Frauen und Männer bis W5 nachgehen, wie häufig sie das tun und ob sich hierbei Unterschiede nach Fächergruppe oder akademischer Laufbahnintention feststellen lassen.

Abbildung 4 stellt die Geschlechterverteilung für verschiedene Arten wissenschaftlicher Weiterqualifikationen dar.⁵ Bis etwa fünf Jahre nach Promotionsabschluss haben 22 Prozent der weiblichen und 25 Prozent der männlichen Promovierten mindestens eine wissenschaftliche Weiterqualifikation begonnen. Differenziert nach Art der wissenschaftlichen Weiterqualifikation zeigt sich, dass Frauen und Männer am häufigsten eine Habilitation (jeweils 13 Prozent) beginnen oder ein Forschungs / Postdoc-Stipendium (jeweils 12 Prozent) erhalten. Seltener haben Promovierte in W5 eine Nachwuchsgruppenleitung (4 Prozent bzw. 6 Prozent) oder eine Juniorprofessur (3 Prozent bzw. 4 Prozent) inne.

Während somit bei wissenschaftlichen Weiterqualifikationen nur geringe oder gar keine Geschlechterunterschiede bestehen, ergibt sich ein deutlich anderes Bild, wenn nach Fächergruppen differenziert wird (Abbildung 5). In allen Fächergruppen haben Frauen seltener eine wissenschaftliche Weiterqualifikation begonnen als Männer. Die deutlichsten Unterschiede sind in den Fächergruppen Agrar , Forst , Ernährungswissenschaften und Veterinärmedizin (-30 Prozentpunkte) sowie Geisteswissenschaften (-11 Prozentpunkte) zu verzeichnen. Die Geisteswissenschaften sind dabei auch die Fächergruppe mit den höchsten Anteilen an Promovierten mit mindestens einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation bis W5 (37 Prozent bzw. 48 Prozent). In den übrigen Fächergruppen bestehen nur geringe Geschlechterunterschiede (-2 Prozentpunkte in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften; -4 Prozentpunkte in Mathematik und den Naturwissenschaften sowie in den Ingenieurwissenschaften).

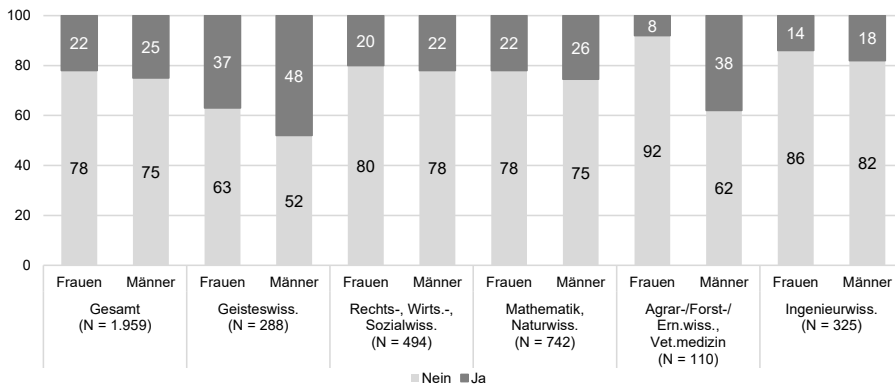
5 Es handelt sich lediglich um den Anteil derjenigen, die die jeweilige Weiterqualifikationsart begonnen haben; über den erfolgreichen Abschluss der Qualifikation können wir aufgrund des Beobachtungszeitraums bis fünf Jahre nach Promotionsabschluss an dieser Stelle leider keine Aussage treffen.

Abbildung 4: Wissenschaftliche Weiterqualifikationen nach der Promotion bis W5 nach Geschlecht (Mehrfachantworten möglich)



Anmerkung: Multipel imputierte und gewichtete Daten, Ergebnisse werden für die erste Imputation dargestellt; DZHW-Promoviertenpanel 2014 (SUF: 4.0.0), ohne Medizin

Abbildung 5: Beginn mindestens einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation nach der Promotion bis W5 nach Geschlecht und Fächergruppe der Promotion

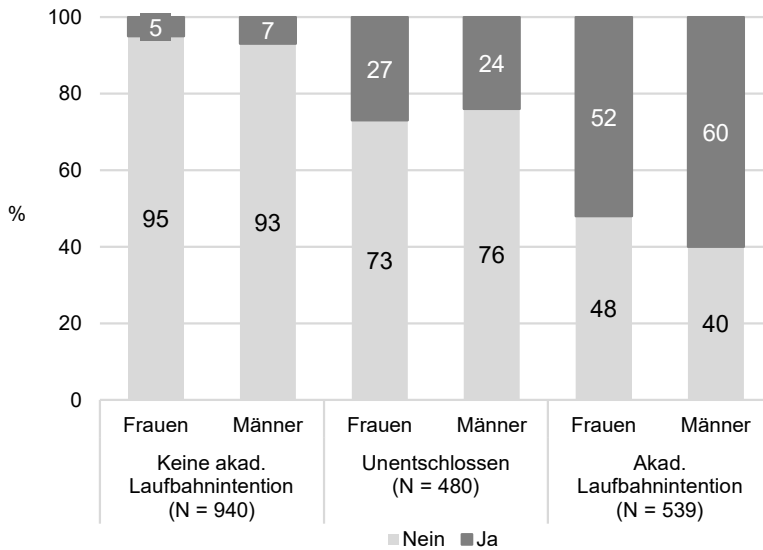


Anmerkung: Multipel imputierte und gewichtete Daten, Ergebnisse werden für die erste Imputation dargestellt; DZHW-Promoviertenpanel 2014 (SUF: 4.0.0), ohne Medizin

Bei der Gegenüberstellung der Aufnahme mindestens einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation bis W5 und der akademischen Laufbahnintention in W1 in Abbildung 6 zeigt sich wenig überraschend ein enger Zusammenhang. So nehmen Promovierte ohne akademische Laufbahnintention nur selten eine wissenschaftliche Weiterqualifikation auf (5 Prozent der Frauen bzw. 7 Prozent der Männer), während jeweils über

die Hälfte der promovierten Frauen und Männer mit akademischer Laufbahnintention bis W5 eine wissenschaftliche Weiterqualifikation aufgenommen hat (52 Prozent bzw. 60 Prozent). Eine Differenz von immerhin 8 Prozentpunkten ist aber ein Hinweis darauf, dass promovierte Männer anscheinend häufiger in der Lage sind, die für eine akademische Laufbahn nötigen Karriereschritte einzuleiten.

Abbildung 6: Aufnahme mindestens einer wissenschaftlichen Weiterqualifikationen nach der Promotion bis W5 nach Geschlecht und akademischer Laufbahnintention in W1



Anmerkung: Multipel imputierte und gewichtete Daten, Ergebnisse werden für die erste Imputation dargestellt; DZHW-Promoviertenpanel 2014 (SUF: 4.0.0), ohne Medizin

4.3 Geschlechterunterschiede in den Tätigkeitsbereichen

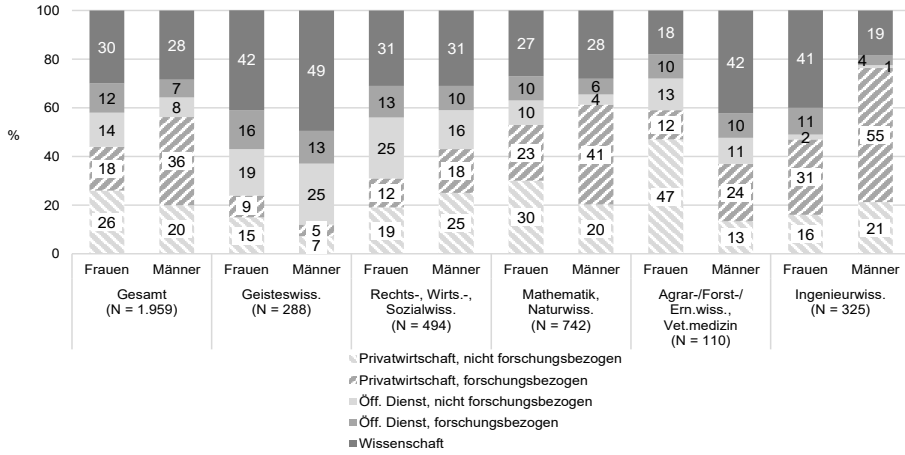
Nachdem es im vorherigen Abschnitt um Geschlechterunterschiede im Zusammenhang mit akademischen Laufbahnen ging, nehmen wir nun auch außerwissenschaftliche Berufswege in den Blick. Im Folgenden untersuchen wir, ob sich promovierte Frauen und Männer hinsichtlich ihrer Tätigkeitsbereiche unterscheiden. Dafür stellen wir in diesem Abschnitt die Verteilung der Tätigkeitsbereiche sowie deren Wechsel von W1 bis W5 jeweils separat für Frauen und Männer dar und arbeiten heraus, ob hierbei auch Unterschiede nach Fächergruppe oder akademischer Laufbahnintention bestehen.

Abbildung 7 gibt die Tätigkeitsbereiche in W5 differenziert nach Geschlecht und nach Fächergruppe wieder. Fünf Jahre nach Promotionsabschluss unterscheiden sich die Tätigkeitsbereiche deutlich nach Geschlecht. Über alle Fächergruppen hinweg ist bei den Frauen die Wissenschaft der am häufigsten vertretene Tätigkeitsbereich (30 Prozent), gefolgt von nicht forschungsbezogenen Tätigkeiten in der Privatwirtschaft (26 Prozent). Männer gehen am häufigsten Tätigkeiten mit Forschungsbezug in der Privatwirtschaft nach (36 Prozent), gefolgt von der Wissenschaft (28 Prozent). Tätigkeiten im öffentlichen Dienst – sowohl forschungsbezogen als auch nicht forschungsbezogen – sind bei Frauen und Männern die am seltensten genannten Tätigkeitsbereiche, wenngleich Frauen häufiger dort beschäftigt sind als Männer (+11 Prozentpunkte). Während Frauen seltener als Männer im gesamten privatwirtschaftlichen Bereich beschäftigt sind (-12 Prozentpunkte), bestehen in der Wissenschaft nur geringe Geschlechterunterschiede (+2 Prozentpunkte).

Da Promotionen insbesondere für wissenschaftliche und forschungsnahe Tätigkeiten vorbereiten, ist auch von Interesse, wie viele Promovierte in ihrem weiteren Erwerbsverlauf ihre Forschungsqualifikation nutzen können. Es zeigt sich, dass 60 Prozent der Frauen und 71 Prozent der Männer einer wissenschaftlichen oder forschungsbezogenen Tätigkeit nachgehen. Folglich sind Frauen etwas häufiger auf nicht forschungsbezogenen Stellen beschäftigt als Männer (+11 Prozentpunkte).

Differenziert nach den einzelnen Fächergruppen zeigen sich in Abbildung 7 ebenfalls Geschlechterunterschiede in den Tätigkeitsbereichen, wobei die größten Unterschiede in den Fächergruppen Agrar , Forst , Ernährungswissenschaften sowie Veterinärmedizin sowie Ingenieurwissenschaften bestehen. In der erstgenannten Fächergruppe sind Frauen fünf Jahre nach Promotionsabschluss deutlich häufiger als Männer in der Privatwirtschaft (+22 Prozentpunkte) und deutlich seltener in der Wissenschaft (-24 Prozentpunkte) tätig. Innerhalb dieser Fächergruppe sind Frauen am häufigsten nicht forschungsbezogen in der Privatwirtschaft tätig (47 Prozent), Männer hingegen in der Wissenschaft (42 Prozent). Ein entgegengesetztes Bild zeigt sich bei der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften. Hier sind Frauen deutlich seltener in der Privatwirtschaft (-29 Prozentpunkte) und deutlich häufiger in der Wissenschaft (+22 Prozentpunkte) beschäftigt als Männer. Innerhalb dieser Fächergruppe sind Frauen am häufigsten in der Wissenschaft zu finden (41 Prozent), Männer hingegen forschungsbezogen in der Privatwirtschaft (55 Prozent).

Abbildung 7: Tätigkeitsbereich in W5 nach Geschlecht und Fächergruppe der Promotion

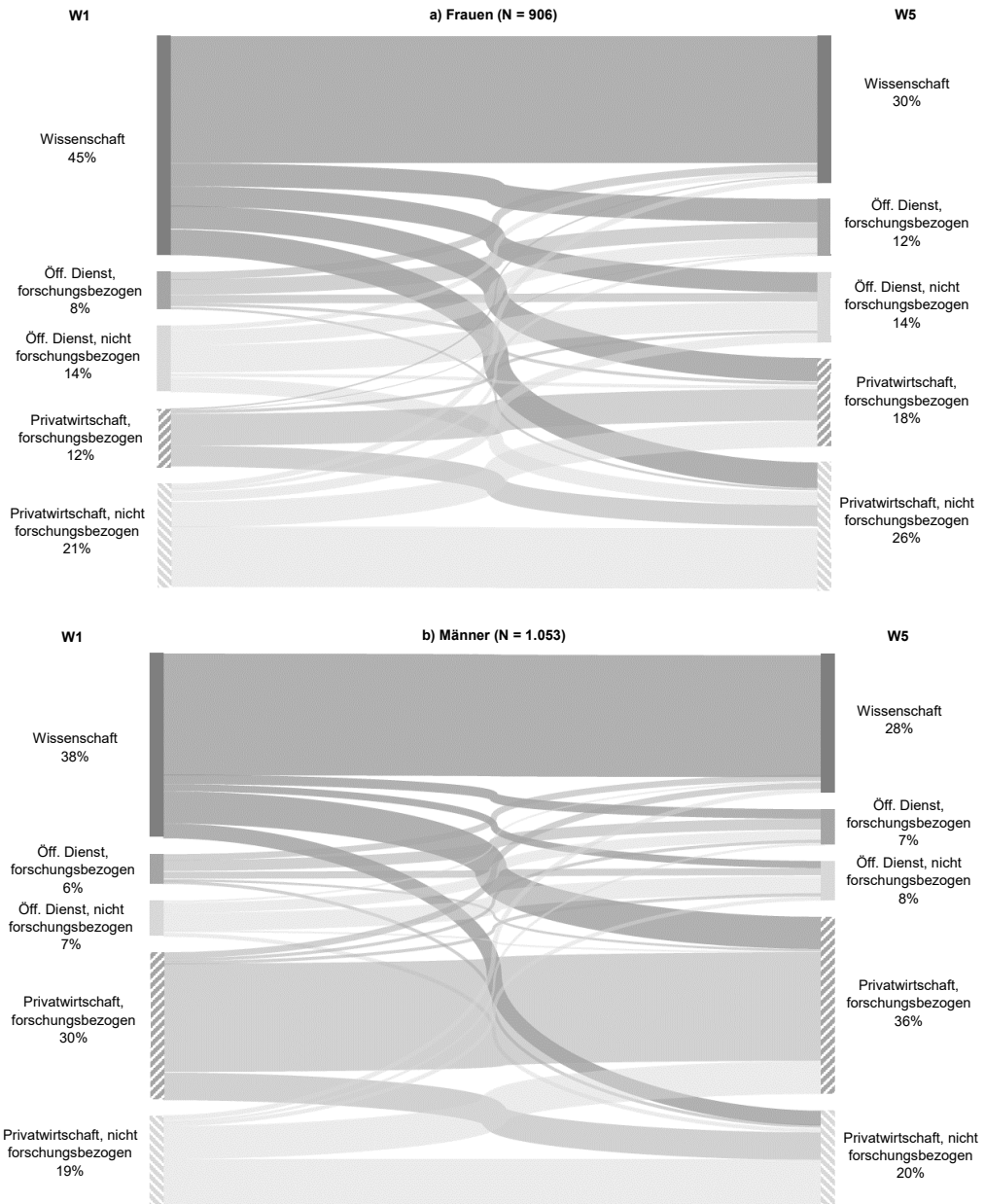


Anmerkung: Multipel imputierte und gewichtete Daten, Ergebnisse werden für die erste Imputation dargestellt; DZHW-Promoviertenpanel 2014 (SUF: 4.0.0), ohne Medizin

Abbildung 8 stellt die Wechsel der Tätigkeitsbereiche von W1 bis W5 nach Geschlecht dar. Demnach ist bei promovierten Frauen die Wissenschaft in W1 noch der am häufigsten genannte Tätigkeitsbereich (45 Prozent); sie verliert aber bis W5 an Bedeutung (-15 Prozentpunkte), während Tätigkeiten im öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft wichtiger werden (+4 bzw. +11 Prozentpunkte). Promovierte Männer sind hingegen zu beiden Zeitpunkten am häufigsten in der Privatwirtschaft (49 Prozent bzw. 56 Prozent) und eher selten im öffentlichen Dienst tätig (13 Prozent bzw. 15 Prozent). Wie bei den Frauen verliert die Wissenschaft als Tätigkeitsbereich auch bei den Männern bis W5 an Bedeutung (-10 Prozentpunkte) – während Tätigkeiten in der Privatwirtschaft relevanter werden (+7 Prozentpunkte).

Damit unterscheiden sich die Tätigkeitsbereiche von Frauen und Männern zu beiden Zeitpunkten, aber auch die Wechsel zwischen den Bereichen variieren nach Geschlecht. Insgesamt sind aber trotzdem viele Promovierte in W1 und W5 in demselben Bereich tätig (59 Prozent; nicht dargestellt), wobei dieser Anteil bei Männern (63 Prozent) höher ist als bei Frauen (54 Prozent).

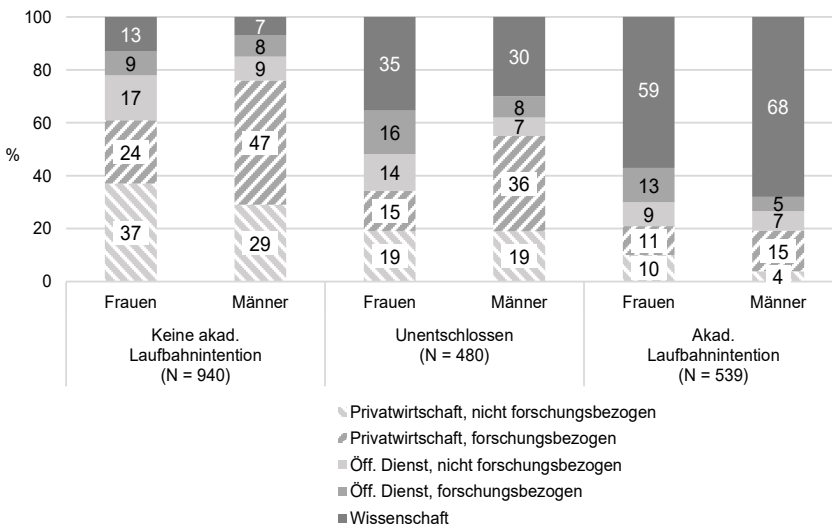
Abbildung 8: Wechsel der Tätigkeitsbereiche von W1 zu W5 nach Geschlecht



Anmerkung: Multipel imputierte und gewichtete Daten, Ergebnisse werden für die erste Imputation dargestellt; DZHW-Promoviertenpanel 2014 (SUF: 4.0.0), ohne Medizin

Erwartungsgemäß zeigt Abbildung 9 einen klaren Zusammenhang zwischen dem Tätigkeitsbereich in W5 und der akademischen Laufbahnintention. Auf der einen Seite sind die meisten der Promovierten, die in W1 eine akademische Laufbahn anstrebten, in W5 in der Wissenschaft tätig und damit möglicherweise dabei, ihre Intention zu realisieren, wobei dieser Anteil bei den Frauen (59 Prozent) deutlich geringer ist als bei den Männern (68 Prozent). Auf der anderen Seite sind die meisten der Promovierten, die in W1 keine akademische Laufbahn beabsichtigten, in W5 außerhalb der Wissenschaft tätig (87 Prozent bzw. 93 Prozent). Obwohl Frauen und Männer ohne akademische Laufbahnintention in W5 vor allem in einem der privatwirtschaftlichen Bereiche tätig sind (61 Prozent bzw. 76 Prozent), ist der Anteil bei Frauen geringer als bei Männern (-15 Prozentpunkte).

Abbildung 9: Tätigkeitsbereich in W5 nach Geschlecht und akademischer Laufbahnintention in W1



Anmerkung: Multipel imputierte und gewichtete Daten, Ergebnisse werden für die erste Imputation dargestellt; DZHW-Promoviertenpanel 2014 (SUF: 4.0.0), ohne Medizin

Abschließend lässt sich zusammenfassen, dass sich promovierte Frauen und Männer weder im Hinblick auf ihre akademische Laufbahnintention noch bei der Aufnahme wissenschaftlicher Weiterqualifikationen unterscheiden. Trotzdem sind fünf Jahre nach Promotionsabschluss über alle Fächergruppen hinweg weniger Frauen als Männer in der Wissenschaft tätig und Frauen scheinen ihre akademische Laufbahnintention seltener

in die Aufnahme einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation respektive in eine wissenschaftliche Tätigkeit überführen zu können. Zudem gibt es auch in den außerwissenschaftlichen Tätigkeitsbereichen teils deutliche Geschlechterunterschiede. Gleichzeitig sind die Geschlechterunterschiede mit Fächerunterschieden verschränkt.

5 Diskussion und Fazit

Vor dem Hintergrund der *leaky pipeline* in der Wissenschaft hatte der vorliegende Beitrag das Ziel, Geschlechterunterschiede beim beruflichen Verbleib in den ersten Jahren nach der Promotion zu beschreiben. Dabei stand der berufliche Verbleib von Promovierten sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft im Fokus. Für die Analysen wurden aktuelle und deutschlandweit repräsentative Befragungsdaten der Promotionsabschlusskohorte 2014 genutzt und deskriptiv ausgewertet. Der vorliegende Beitrag knüpfte zudem explizit an die Analysen von Goldan et al. (2022b) an, replizierte einige methodische Aspekte der Studie und ergänzte sie um eine geschlechtervergleichende Perspektive.

Den Analysen lagen drei Forschungsfragen zugrunde. Die erste Forschungsfrage zielte auf Geschlechterunterschiede hinsichtlich der *akademischen Laufbahnintention* von Promovierten ab. Bisherige Studien sind diesbezüglich anhand spezieller Promoviertengruppen zu unterschiedlichen Ergebnissen gekommen. Unsere Analysen mit Promovierten im Allgemeinen haben gezeigt, dass Frauen und Männer ein halbes bis anderthalb Jahre nach Promotionsabschluss gleich häufig eine akademische Laufbahn anstreben (jeweils ungefähr ein Viertel). Hingegen entwickeln sich bis fünf Jahre nach Promotionsabschluss leichte Geschlechterunterschiede: So äußern zu diesem Zeitpunkt noch 26 Prozent der Frauen und 30 Prozent der Männer die Absicht, eine akademische Laufbahn einzuschlagen. Insgesamt ist die Verteilung der akademischen Laufbahnintention bei beiden Geschlechtern aber im Zeitverlauf weitestgehend konstant.

Die zweite Forschungsfrage bezog sich auf Geschlechterunterschiede bei der *Aufnahme wissenschaftlicher Weiterqualifikationen* bis fünf Jahre nach Promotionsabschluss. Tatsächlich bestehen bei verschiedenen Weiterqualifikationsarten nur geringe oder gar keine Geschlechterunterschiede. Dieser Befund deckt sich mit einigen bisherigen Studien (Konsortium BuWiN 2021: 90; Schubert & Engelage 2011). Den Befund, dass Frauen deutlich seltener eine Nachwuchsgruppenleitung innehaben als Männer (Konsortium BuWiN 2021: 95 ff.), konnten wir auf Grundlage der vorliegenden Daten und in dem betrachteten Zeitraum hingegen nicht-

bestätigen. Die Aufnahme wissenschaftlicher Weiterqualifikationen steht – wenig überraschend – in engem Zusammenhang mit der akademischen Laufbahnintention. Allerdings scheinen Frauen mit akademischer Laufbahnintention seltener eine wissenschaftliche Weiterqualifikation aufzunehmen als Männer mit akademischer Laufbahnintention (-8 Prozentpunkte). Über die Gründe für diese Geschlechterunterschiede lassen sich auf Basis der vorhandenen Daten und aufgrund der deskriptiven Darstellung der Ergebnisse jedoch keine Aussagen machen.

Die dritte Forschungsfrage hat schließlich differenzierte *Tätigkeitsbereiche* von Promovierten in den Blick genommen. Der bisherige Forschungsstand liefert hierzu widersprüchliche Befunde. In Übereinstimmung mit etlichen Studien (Konsortium BuWiN 2013; Flöther 2017; Flöther & Oberkrome 2017; König et al. 2019; Schubert & Engelage 2011) haben sich in unseren Analysen ebenfalls teils deutliche Geschlechterunterschiede gezeigt. Während die Wissenschaft ein halbes bis anderthalb Jahre nach Promotionsabschluss bei beiden Geschlechtern den häufigsten Tätigkeitsbereich darstellt (45 Prozent bzw. 38 Prozent), verliert dieser bis fünf Jahre nach Promotionsabschluss an Bedeutung – vor allem zugunsten von Tätigkeiten in der Privatwirtschaft. Nach fünf Jahren sind Frauen und Männer ungefähr gleich häufig in der Wissenschaft tätig (30 Prozent bzw. 28 Prozent), allerdings ist die Wissenschaft weiterhin der häufigste Tätigkeitsbereich bei Frauen, während die meisten Männer forschungsbezogenen Tätigkeiten in der Privatwirtschaft nachgehen (36 Prozent). Am seltensten sind sowohl Frauen als auch Männer im öffentlichen Dienst beschäftigt, Frauen allerdings häufiger als Männer (+11 Prozentpunkte). Insgesamt gehen Frauen zudem seltener als Männer einer wissenschaftlichen oder forschungsbezogenen Tätigkeit nach (60 Prozent vs. 71 Prozent), das heißt, dass sie ihre durch die Promotion erworbene Forschungsqualifikation seltener nutzen können. Zudem stehen auch die Tätigkeitsbereiche in engem Zusammenhang mit der akademischen Laufbahnintention. Doch auch hier zeigen sich insofern Geschlechterunterschiede, als 59 Prozent der Frauen mit akademischer Laufbahnintention fünf Jahre nach der Promotion in der Wissenschaft tätig sind und damit möglicherweise dabei sind, ihre akademische Laufbahnintention zu realisieren. Demgegenüber liegt der entsprechende Anteil bei den Männern mit 68 Prozent höher. Auch die Gründe für diese Geschlechterunterschiede sind allerdings auf Grundlage der durchgeführten Analysen nicht identifizierbar.

Abschließend möchten wir die Limitationen des vorliegenden Beitrags nicht unerwähnt lassen. *Erstens* wurde das Geschlecht in den zu-

grunde liegenden Daten wie bereits erwähnt nur binär erhoben. Somit reproduzieren unsere Analysen ein binäres Geschlechterverständnis und erlauben auch nur Aussagen über Personen, die sich als weiblich oder männlich identifizieren. *Zweitens* wurde nur die akademische Laufbahnintention gemessen – nicht aber auch die außerwissenschaftliche Laufbahnintention – und diese auch erstmals zu einem Zeitpunkt nach dem Promotionsabschluss. Diese Messung ist allerdings bereits durch individuelle Erfahrungen in den ersten Monaten nach dem Promotionsabschluss geprägt und vermutlich im Fall von enttäuschten Weiterbeschäftigungserwartungen innerhalb der Wissenschaft nach unten verzerrt. *Drittens* konnten wir nur den mittelfristigen beruflichen Verbleib der Promovierten betrachten, da die Daten nur den Zeitraum bis fünf Jahre nach Promotionsabschluss abdecken. Auf Grundlage dieses Beobachtungszeitraums ist aber weder eine Aussage über Geschlechterunterschiede beim erfolgreichen Abschluss wissenschaftlicher Weiterqualifikationen noch über Geschlechterunterschiede bei der langfristigen Realisierung von akademischen Laufbahnen möglich (z.B. Ruf auf eine W2- oder W3-Professur). *Viertens* waren die Analysen ausschließlich deskriptiv, sodass es nicht möglich war, Erklärungen und Ursachen für die teilweise vorhandenen Geschlechterunterschiede zu untersuchen.

Unsere Analysen zeichnen auf den ersten Blick ein positives Bild, da promovierte Frauen und Männer anscheinend in gleichem Umfang eine akademische Laufbahn anstreben und sich wissenschaftlich weiterqualifizieren. Auf den zweiten Blick zeigt sich aber, dass Frauen mit akademischer Laufbahnintention in den für eine Wissenschaftskarriere entscheidenden ersten Jahren nach dem Promotionsabschluss seltener wissenschaftliche Weiterqualifikationen aufnehmen und seltener in der Wissenschaft tätig sind als Männer mit akademischer Laufbahnintention. Dies könnte einerseits die freiwillige Entscheidung der Frauen sein, wenn ihr Interesse an einer Wissenschaftskarriere abnimmt oder sich ihnen attraktive Karriereoptionen außerhalb der Wissenschaft eröffnen. Andererseits könnte hierfür auch die Diskriminierung von Frauen ausschlaggebend sein, beispielsweise in Form geringerer Unterstützung, Qualifizierungs- oder Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für Frauen innerhalb der Wissenschaft. Für die Ableitung geeigneter Gleichstellungsmaßnahmen sowie deren Notwendigkeit bedarf es also in Zukunft weiterer Forschung zu den Ursachen dieser Geschlechterunterschiede.

Grundsätzlich zeigen unsere Analysen aber auch, dass sowohl Frauen als auch Männer nach der Promotion häufiger außerhalb als innerhalb der Wissenschaft tätig werden, Frauen dabei aber seltener in

forschungsbezogene Tätigkeiten sowie seltener in die Privatwirtschaft übergehen. Aus diesen Gründen sollten Promovierende zum einen rechtzeitig auch über außerwissenschaftliche Karrierewege informiert werden und Weiterbildungs- und Vernetzungsmöglichkeiten erhalten, um sich promotionsbegleitend auch für solche Karrieren zu qualifizieren. Zum anderen sollten universitäre Gleichstellungsmaßnahmen darauf abzielen, Frauen nicht nur auf dem Weg zur Professur unterstützen, sondern auch beim Übergang in forschungsbezogene Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft und speziell beim Übergang in die Privatwirtschaft. Vor dem Hintergrund, dass sich die Beschäftigungsbedingungen und Promotionserträge in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen unterscheiden (Goldan et al. 2022b), sollten Hochschulen darauf hinwirken, dass alle Promovierenden bestmöglich auf ihre Karriereoptionen nach der Promotion vorbereitet und über diese informiert sind. In der Privatwirtschaft ist beispielsweise das Einkommen höher als in den anderen Tätigkeitsbereichen. Wenn Frauen nun seltener in der Privatwirtschaft tätig werden, trägt dies nachweislich zu einem Gender-Pay-Gap bei Promovierten bei (Goldan 2021). Somit sind geeignete Unterstützungs- und Beratungsangebote der Hochschulen auch wichtig für den Abbau von Geschlechterunterschieden beim beruflichen Verbleib und Erfolg nach der Promotion. Außerdem gab es sowohl innerhalb als auch zwischen den Fächergruppen teilweise deutliche Geschlechterunterschiede; Gleichstellungsmaßnahmen sollten diese Differenzen berücksichtigen und fachspezifisch zugeschnitten werden.

Zusammenfassend hat der vorliegende Beitrag neue, aktuelle und differenzierte Einblicke in Geschlechterunterschiede bezüglich verschiedener Teilaspekte des mittelfristigen beruflichen Verbleibs von Promovierten generiert. Zukünftige Forschung könnte hier ansetzen und einerseits mit der Veröffentlichung weiterer Befragungswellen des DZHW-Promoviertenpanels 2014 einen längeren Zeitraum nach Promotionsabschluss betrachten und andererseits weiter in die Tiefe gehen, um die Ursachen für Geschlechterunterschiede in den Tätigkeitsbereichen von Promovierten zu untersuchen. Ein weiteres Forschungsdesiderat sind die Beschäftigungsaussichten und der berufliche Verbleib von Promovierten, die sich jenseits der binären Geschlechterordnung verorten. Die Karrierewege inner- und außerhalb der Wissenschaft beispielsweise von nicht binären und intergeschlechtlichen Promovierten könnten daher Gegenstand zukünftiger Forschung sein.

LITERATURVERZEICHNIS

- Berning, E. & S. Falk, 2006: Promovieren an den Universitäten in Bayern: Praxis – Modelle – Perspektiven. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung.
- Berryman, S.E., 1983: Who Will Do Science? Minority and Female Attainment of Science and Mathematics Degrees: Trends and Causes. New York: University of Texas.
- Borgwardt, A., 2010: Der lange Weg zur Professur. Berufliche Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler/innen. Publikation zur Konferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung vom 7. Juni 2010. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bornmann, L. & J. Enders, 2004: Social Origin and Gender of Doctoral Degree Holders. Impact of Particularistic Attributes in Access to and in later Career Attainment after Achieving the Doctoral Degree in Germany. *Scientometrics* 61: 19–41.
- Brandt, G., K. Briedis, S. de Vogel, S. Jaksztat, I. Kovalova, A.-M. Lapstich & C. Teichmann, 2020a: DZHW-Promoviertenpanel 2014. Hannover: FDZ-DZHW.
- Brandt, G., S. de Vogel, S. Jaksztat, A.-M. Lapstich, C. Teichmann, S. Vietgen & M. Wallis, 2020b: DZHW-Promoviertenpanel 2014. Daten- und Methodenbericht zu den Erhebungen der Promoviertenkohorte 2014 (Befragungswelle 1–5); Version 3.0.1. Hannover.
- Briedis, K., S. Jaksztat, N. Preßler, R. Schürmann & A. Schwarzer, 2014: Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. Hannover: DZHW (= Forum Hochschule 8/2014).
- Carpenter, J.R. & M.G. Kenward, 2013: Multiple Imputation and its Application. Chichester: Wiley.
- Dörre, K. & M. Neis, 2008: Forschendes Prekariat? Mögliche Beiträge der Prekarisierungsforschung zur Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft. S. 127–142 in: S. Klecha, W. Krumbein & P.M. Jung (Hrsg.), Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaft.
- Enders, J. & L. Bornmann, 2001: Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt a. M.: Campus-Verlag.
- Enders, J. & A. Kottmann, 2009: Neue Ausbildungsformen – andere Wege? Ausbildungs- und Berufsverläufe von Absolventinnen und Absolventen der Graduiertenkollegs der DFG. Weinheim: Wiley-VCH.

- Engelage, S. & A. Hadjar, 2008: Promotion und Karriere – Lohnt es sich zu promovieren? Eine Analyse der Schweizerischen Absolventenstudie. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 34: 71–93.
- Epstein, N., 2016: Achievement Related Cognitions and the Intention of Doctoral Graduates in Medicine and Life Sciences to Pursue an Academic Research Career: A Sociocognitive Perspective on the Development of Academic Career Aspirations. Univ. Diss. München: Ludwig-Maximilians-Universität.
- Epstein, N. & M.R. Fischer, 2017: Academic career intentions in the life sciences: Can research self-efficacy beliefs explain low numbers of aspiring physician and female scientists? *PLoS one* 12: e0184543.
- European Commission, 2000: Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science. Luxembourg.
- Evers, A. & M. Sieverding, 2015: Academic career intention beyond the PhD: can the theory of planned behavior explain gender differences? *Journal of Applied Social Psychology* 45: 158–172.
- Falk, S. & H.-U. Küpper, 2013: Verbessert der Dokortitel die Karrierechancen von Hochschulabsolventen? *Beiträge zur Hochschulforschung* 35: 58–77.
- Findeisen, I., 2011: Hürdenlauf zur Exzellenz. Karrierestufen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Flöther, C., 2017: Promovierte auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt: mehr als ein „Plan B“. *WSI Mitteilungen*: 356–363.
- Flöther, C. & S. Oberkrome, 2017: Hochqualifiziert am Herd? Die berufliche Situation von promovierten Frauen und Männern innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. S. 143–162 in: A. von Alemann, S. Beaufäys & B. Kortendiek (Hrsg.), *Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre*. Opladen, Berlin: Verlag Barbara Budrich (= Gender Sonderheft 4).
- Goldan, L., 2021: Explaining the gender pay gap among doctoral graduates: analyses of the German labour market. *European Journal of Higher Education* 11: 137–159.
- Goldan, L., S. Jaksztat & C. Gross, 2022a: Explaining Employment Sector Choices of Doctoral Graduates in Germany. *Research Evaluation* 32: 144–156.
- Goldan, L., S. Jaksztat & C. Gross, 2022b: Laufbahnintentionen, Tätigkeitsbereiche und Berufserfolg von Promovierten. *Beiträge zur Hochschulforschung* 44: 30–51.

- Heineck, G. & B. Matthes, 2012: Zahlt sich der Dokortitel aus? Eine Analyse zu monetären und nicht-monetären Renditen der Promotion. S. 85–99 in: N. Huber, A. Schelling & S. Hornbostel (Hrsg.), *Der Dokortitel zwischen Status und Qualifikation*. Berlin: IFQ.
- Hippel, P.T. von, 2007: Regression with Missing Ys: An Improved Strategy for Analyzing Multiply Imputed Data. *Sociological Methodology* 37: 83–117.
- Jaksztat, S., G. Brandt, S. de Vogel & K. Briedis, 2017: Gekommen, um zu bleiben? Die Promotion als Wegbereiter wissenschaftlicher Karrieren. *WSI Mitteilungen*: 321–329.
- Jaksztat, S., M. Neugebauer & G. Brandt, 2021: Back out or Hang on? An Event History Analysis of Withdrawal from Doctoral Education in Germany. *Higher Education* 82: 937–958.
- Jungbauer-Gans, M. & C. Gross, 2013: Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. *Erfolgsfaktoren in der Wissenschaft – Ergebnisse aus einer Habilitiertenbefragung an deutschen Universitäten*. *Zeitschrift für Soziologie* 42: 74–92.
- Keyes, O., C. Chandler & A. Carrell, 2021: You Keep Using That Word: Ways of Thinking about Gender in Computing Research. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction* 5: 1–23.
- König, J., A. Otto, K. Briedis, G. Bünstorf, F. Cordua & H. Schirmer, 2019: Karriereentscheidungen und Karriereverläufe Promovierter – zur Multifunktionalität der Promotion. *Studien im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021*.
- Konsortium BuWiN [Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs], 2013: *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Konsortium BuWiN [Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs], 2017: *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Konsortium BuWiN [Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs], 2021: *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Leemann, R.J., A. Keck & S. Boes, 2010: Fünf Jahre nach dem Doktorat – Geschlechtereffekte bezüglich Antragsaktivität in der Forschungsförderung und Verbleib in der Wissenschaft. S. 85–109 in: R.J. Lee-

- mann & H. Stutz (Hrsg.), *Forschungsförderung aus Geschlechterperspektive – Zugang, Bedeutung und Wirkung in wissenschaftlichen Laufbahnen*. Zürich: Rüegger.
- Lindqvist, A., M.G. Sendén & E.A. Renström, 2021: What is Gender, Anyway: a Review of the Options for Operationalising Gender. *Psychology & Sexuality* 12: 332–344.
- Little, R.J.A., 1988: A Test of Missing Completely at Random for Multivariate Data with Missing Values. *Journal of the American Statistical Association* 83: 1198–1202.
- Lörz, M., 2019: Intersektionalität im Hochschulbereich: In welchen Bildungsphasen bestehen soziale Ungleichheiten nach Migrationshintergrund, Geschlecht und sozialer Herkunft – und inwieweit zeigen sich Interaktionseffekte? *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 22: 101–124.
- Lörz, M. & K. Mühleck, 2019: Gender Differences in Higher Education from a Life Course Perspective: Transitions and Social Inequality between Enrolment and first Post-doc Position. *Higher Education* 77: 381–402.
- Lörz, M. & S. Schindler, 2016: Soziale Ungleichheiten auf dem Weg in die akademische Karriere. Sensible Phasen zwischen Hochschulreife und Post-Doc-Position. *Beiträge zur Hochschulforschung* 38: 14–39.
- Lutter, M. & M. Schröder, 2016: Who Becomes a Tenured Professor, and Why? Panel Data Evidence from German Sociology, 1980–2013. *Research Policy* 45: 999–1013.
- Mertens, A. & H. Rübken, 2013: Does a Doctoral Degree Pay Off? An Empirical Analysis of Rates of Return of German Doctorate Holders. *Higher Education* 66: 217–231.
- Roach, M. & H. Sauermann, 2017: The Declining Interest in an Academic Career. *PloS one* 12: e0184130.
- Rubin, D.B., 1987: *Multiple Imputation for Nonresponse in Surveys*. New York: Wiley.
- Schröder, M., M. Lutter & I.M. Habicht, 2021: Publishing, Signaling, Social Capital, and Gender: Determinants of Becoming a Tenured Professor in German Political Science. *PloS one* 16: e0243514.
- Schubert, F. & S. Engelage, 2011: Wie undicht ist die Pipeline? Wissenschaftskarrieren von promovierten Frauen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 63: 431–457.
- Schulze, G.G., S. Warning & C. Wiermann, 2008: What and How Long Does It Take to Get Tenure? The Case of Economics and Business Adminis-

- tration in Austria, Germany and Switzerland. *German Economic Review* 9: 473–505.
- Statistisches Bundesamt, 2021a: Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen, 2020. Fachserie 11 4.4.
- Statistisches Bundesamt, 2021b: Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen, 2020. Fachserie 11 4.2.
- Statistisches Bundesamt, 2021c: Bildung und Kultur. Statistik der Promovierenden, 2020.
- Statistisches Bundesamt, 2021d: Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen, Fächersystematik. Fachserie 11 4.1.
- van Buuren, S., 2018: *Flexible Imputation of Missing Data*. Boca Raton, London, New York: CRC Press.
- Vietgen, S., S. de Vogel & G. Brandt, 2020: DZHW-Promoviertenpanel. Datenbeschreibung, Analysepotential und Zugangswege. *Soziale Welt* 71: 507–524.
- Zimmer, L.M., 2018: *Das Kapital der Juniorprofessur*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

ZUR PERSON

Dr. Lea Goldan ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Geschäftsstelle der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen. Zuvor war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Methoden der quantitativen empirischen Sozialforschung am Institut für Politikwissenschaft und Soziologie der Universität Würzburg tätig und hat zum beruflichen Verbleib und Erfolg von Promovierten in Deutschland promoviert. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Hochschul- und Arbeitsmarktforschung, Wissenschaftskarrieren und soziale Ungleichheiten.

Micha Pastuschka ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Methoden der quantitativen empirischen Sozialforschung am Institut für Politikwissenschaft und Soziologie der Universität Würzburg. Als wissenschaftlicher Mitarbeiter ist er am Projekt „Mobilitätsbefragung Würzburg 2023“ beteiligt. Seine Forschungsschwerpunkte sind Hochschulforschung, soziale Ungleichheiten sowie Verkehrs- und Mobilitätsforschung.

ANHANG

Im Rahmen der Datenaufbereitung haben wir die Muster der fehlenden Werte (*missing data patterns*) untersucht. Mithilfe von Littles (1988) Test haben wir zunächst überprüft, ob die fehlenden Werte in den für die Analysen relevanten Variablen rein zufällig sind (*missing completely at random*). Dies ist eine Voraussetzung für das weit verbreitete Vorgehen der *complete case analysis*, in welcher die Analysen nur mit denjenigen Fällen durchgeführt werden, die keinerlei fehlende Werte in den relevanten Variablen aufweisen. Littles Test hat allerdings auf dem 0,1 Prozent-Signifikanzniveau gezeigt, dass die fehlenden Werte nicht rein zufällig – also nicht *missing completely at random* – sind. Aus diesem Grund würde eine *complete case analysis* zu Verzerrungen führen und ist daher nicht zulässig. Um möglichst unverzerrte Ergebnisse zu erzielen, haben wir daher fehlende Werte in den relevanten Variablen multipel imputiert (van Buuren 2018; Carpenter & Kenward 2013; Rubin 1987).

Grundsätzlich werden bei der multiplen Imputation für fehlende Werte in den relevanten Variablen plausible Werte geschätzt. Dafür wird auf die gültigen Werte dieser Variablen sowie weitere Variablen zurückgegriffen, welche gemeinsam das Imputationsmodell bilden. Je nach Imputationsverfahren werden die plausiblen Werte dabei anhand unterschiedlicher Verfahren iterativ und im Fall der *multiplen* Imputation zudem mehrfach geschätzt. Die verschiedenen Imputationsschätzungen werden anschließend gepoolt und stehen somit neben den gültigen Werten für die Analysen zur Verfügung, sodass im Gegensatz zur *complete case analysis* keine Fälle aufgrund von fehlenden Werten ausgeschlossen werden müssen und es nicht zu systematischen Verzerrungen kommt, wenn die fehlenden Werte, wie in unserem Fall, nicht *missing completely at random* sind.

Wir haben das Imputationsverfahren der *multiple imputation by chained equations* (MICE) eingesetzt das für kategoriale Variablen besonders geeignet ist. Da der höchste Missing-Anteil unserer Variablen bei 15 Prozent lag, haben wir 15 Imputationen genutzt sowie 70 Iterationen pro Imputation. In Tabelle 1 sind die Variablen des Imputationsmodells, ihre Missing-Anteile und ihre jeweiligen Schätzverfahren dargestellt.

Tabelle 1: Imputationsmodell, Schätzverfahren, Anzahl der imputierten Werte

Variablen	Welle	N_{gültig}	%_{fehlend}	N_{imputiert}	Schätzverfahren
Geschlecht	W1	2.303	0,00	0	Logit (augmented)
Promotionsfach	W1	2.281	0,96	22	Multinomial Logit (augmented)
Akademische Laufbahnintention	W1	2.238	2,82	65	Ordered Logit
Akademische Laufbahnintention	W5	2.191	4,86	112	Logit (augmented)
Wiss. Weiterqualifikation: Habilitation	W5	2.269	1,48	34	Logit (augmented)
Wiss. Weiterqualifikation: Juniorprofessur	W5	2.269	1,48	34	Logit (augmented)
Wiss. Weiterqualifikation: Nachwuchsgruppenleitung	W5	2.269	1,48	34	Logit (augmented)
Wiss. Weiterqualifikation: Forschungs/Postdoc-Stipendium	W5	2.269	1,48	34	Logit (augmented)
Tätigkeitsbereich	W1	2.083	9,55	220	Multinomial Logit (augmented)
Tätigkeitsbereich	W5	1.959	14,94	344	Multinomial Logit (augmented)

Quelle: DZHW-Promoviertenpanel 2014 (SUF: 4.0.0), ohne Medizin

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 Gleichstellungsstrukt-

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.



**Universitäre Gleichstellungs-
politik auf dem Prüfstand**
Realitäten, Best-Practice,
Evaluation

Bettina Stadler, Angela Wroblewski

GENDER-MONITORING

Relevanz von Monitoring für reflexive Gleichstellungspolitik¹

ABSTRACT

Universitäre Gleichstellungspolitik verfolgt entsprechend dem in der europäischen Gleichstellungspolitik dominierenden dreidimensionalen Gleichstellungskonstrukt folgende Ziele: Sie soll Frauen und Männern die gleichen Karrierechancen eröffnen, vorhandene Barrieren für Frauen und andere unterrepräsentierte Gruppen abbauen und die Genderdimension nicht nur in den Strukturen der Universität, sondern auch in Forschung und Lehre verankern. Um dies zu erreichen, werden im Rahmen einer reflexiven Gleichstellungspolitik zuerst konkrete Ziele formuliert, anschließend werden Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele entwickelt, dann werden die Maßnahmen umgesetzt, einem Monitoring und schließlich einer Evaluation unterzogen. Im vorliegenden Beitrag wird nach der Rolle von empirischer Evidenz in einem reflexiven Gleichstellungsprozess und insbesondere nach den Zielen und den Funktionen von Monitoring in diesem Prozess gefragt. Anhand von drei Beispielen aus österreichischen Universitäten wird gezeigt, wie reflexive Gleichstellungspolitiken idealerweise konkret gestaltet sind und welche Funktion das Monitoring der Maßnahmen in diesem Kontext übernehmen kann. Auf Basis der Beispiele werden schließlich allgemeine Hinweise für die Gestaltung eines Monitorings von Gleichstellungspolitik formuliert und auf mögliche Fallstricke und Probleme hingewiesen. Ausgerichtet auf spezifische Funktionen, ist Monitoring ein wichtiger und unterstützender Teil eines reflexiven Gleichstellungsprozesses und kann wesentlich zur erfolgreichen Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen beitragen.

¹ Wir bedanken uns bei Renate Dworzak, Michaela Gindl und Doris Czepa für die konstruktiven Kommentare zu einer früheren Version des Beitrags.

1 Einleitung

Die Ziele von universitären Gleichstellungspolitiken sind üblicherweise vielfältig und komplex. Es geht nicht nur darum, Frauen zu fördern, sondern auch um den Abbau von Barrieren für die Karrieren von Frauen oder anderen unterrepräsentierten Gruppen und die Verankerung der Genderdimension in Forschungsinhalten und Lehre.² Dieses dreidimensionale Gleichstellungskonstrukt dominiert seit rund zehn Jahren die europäische Gleichstellungspolitik (EC 2012) und wurde von den Mitgliedsstaaten im Rahmen des gemeinsamen Europäischen Forschungsraums übernommen.³ Für das aktuelle Forschungsrahmenprogramm (Horizon Europe) wurden die Bekämpfung von sexueller Belästigung und die Schaffung einer wertschätzenden Organisationskultur als weitere Ziele definiert (EC 2021a).

Die Erreichung dieser Ziele wird durch eine reflexive Gleichstellungspolitik unterstützt, die darauf ausgerichtet ist, geschlechterbezogene Ungleichheiten abzubauen. Mit Gleichstellungsmaßnahmen soll daher die bestehende Situation verändert werden, indem jene Strukturen und Praktiken, die zu einer Unterrepräsentanz von Frauen oder anderen Gruppen beitragen, aus einer Gleichstellungsperspektive hinterfragt und gegebenenfalls adaptiert werden. Es geht also darum, durch konkrete Maßnahmen jene Mechanismen zu adressieren, die zu einer – häufig nicht intendierten – Bevorzugung von Männern führen. Einen solchen Gender-Bias in bestehenden Strukturen und Praktiken zu identifizieren und durch konkrete Maßnahmen anzugehen, erfordert umfassendes Wissen über die zugrunde liegenden Mechanismen und den relevanten Kontext. Gleichstellungsmaßnahmen basieren im Idealfall also auf einer umfassenden Analyse der Ausgangslage (Genderanalyse) und beinhalten reflexive Elemente, die das Hinterfragen des Status quo unterstützen und neue Erkenntnisse über Zusammenhänge in die gesetzten Maßnahmen integrieren können. Eine solche reflexive Gleichstellungspolitik geht über das Verabschieden einer formalen Gleichstellungspolitik hinaus, indem sie in einen vollständigen Politikzyklus eingebettet wird, der konkrete

2 Auch wenn vonseiten der Europäischen Kommission und des österreichischen Wissenschaftsressorts ein klares Bekenntnis zu einer intersektional- oder diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik formuliert wurde (siehe EC 2021a oder BMBWF 2016a), fokussiert das Monitoring von Gleichstellungspolitik auf nationaler wie internationaler Ebene nach wie vor auf binär geschlechterdifferenzierte Daten. Verwaltungsdaten (beispielsweise zu Studierenden oder Beschäftigten) erlauben bislang keine über das biologische Geschlecht hinausgehende Differenzierung.

3 Siehe dazu die Europäische ERA Roadmap (ERAC 2015) oder die nationalen Roadmaps aus Österreich (BMBWF 2016a) oder Deutschland (BMBF 2016).

Veränderungen von Strukturen und Prozessen anstrebt (Wroblewski & Palmén 2022).

Startpunkt eines solchen vollständigen Politikzyklus ist eine Analyse des spezifischen Gleichstellungsproblems, das durch Gleichstellungspolitik adressiert werden soll. Sie wird als Genderanalyse bezeichnet. Die Formulierung des Problems, das im Fokus der Gleichstellungspolitik steht, hängt einerseits vom jeweiligen Kontext ab (beispielsweise vom Frauenanteil in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen an einer Universität) und andererseits von der Genderkompetenz und den Ambitionen der Entscheidungsträger*innen. Auf Basis einer umfassenden Genderanalyse kristallisiert sich im Allgemeinen ein strukturelles Problem heraus, das zu geschlechterbezogener Ungleichbehandlung führt und dem durch strukturelle Maßnahmen oder einen Mix aus individuellen und strukturellen Maßnahmen begegnet werden soll. Aufbauend auf den Ergebnissen der Genderanalyse wird ein Gleichstellungsziel formuliert, zu dessen Erreichung konkrete Maßnahmen konzipiert und umgesetzt werden. Diese Maßnahmen werden üblicherweise einem Monitoring und idealerweise auch einer externen Evaluierung unterzogen. Die Ergebnisse der Evaluierung können dann sowohl zur Anpassung der Ziele als auch der Maßnahmen führen. Gleichstellungspolitik, die diesem Ideal folgt, ist somit evidenzbasiert, zyklisch und reflexiv ausgerichtet. Der vorliegende Beitrag fokussiert die Bedeutung eines aussagekräftigen Monitorings für eine effektive Gleichstellungspolitik. Zunächst wird auf die zentrale Rolle von empirischer Evidenz für Gleichstellungspolitik eingegangen. Daran anschließend werden mögliche Ziele und Funktionen von Monitoring dargestellt. Darauf aufbauend wird anhand konkreter Beispiele aus österreichischen Universitäten beschrieben, wie Monitoring eine effektive Gleichstellungspolitik unterstützt.

2 Die Rolle von empirischer Evidenz für Gleichstellungspolitik

In dem beschriebenen zyklischen Prozess, in den Gleichstellungspolitik idealerweise eingebettet ist, spielt empirische Evidenz eine zentrale Rolle. In einem ersten Schritt geht es darum, das Gleichstellungsproblem im Rahmen der Genderanalyse empirisch zu beschreiben. Auf Basis der Genderanalyse wird anschließend ein zu erreichendes Ziel formuliert, das wiederum spezifisch und messbar sein sollte. Gender- und Gleichstellungsindikatoren bilden die Grundlage für die Genderanalyse wie auch für die Analyse der Umsetzung und der Wirkung von konkreten Maßnahmen.

Gleichstellung ist ein komplexes und mehrdimensionales Ziel, das nur durch mehrere Indikatoren adäquat abgebildet werden kann. Bei Gleichstellungszielen handelt es sich nicht um leicht quantifizierbare Ziele, ein für Gleichstellung adäquates Set an Indikatoren wird daher qualitative und quantitative Indikatoren umfassen müssen. So ist beispielsweise der Frauenanteil an Professuren alleine kein aussagekräftiger Indikator für Gleichstellung an Universitäten. Der Frauenanteil sagt nichts darüber aus, wie Berufungsverfahren ausgestaltet sind, wie viele Frauen sich beworben haben oder zum Hearing eingeladen wurden. Indikatoren stellen generell nur eine Annäherung an ein Konstrukt dar, das nicht unmittelbar messbar ist (Meyer 2004: 27). Das Konstrukt kann theoretisch, politisch oder ad hoc definiert sein. In unserem Fall handelt es sich um eine politische Zielvorgabe, deren Operationalisierung die Grundlage für die Entwicklung von Indikatoren bildet.

Bei der Operationalisierung von Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung werden drei Dimensionen berücksichtigt: (1) die Partizipation von Frauen in unterschiedlichen Bereichen und Hierarchieebenen, (2) die Veränderung von Strukturen und Prozessen (Strukturwandel) und (3) die Verankerung der Genderdimension in den Inhalten von Forschung und Lehre. Das Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen kann durch die Frauenanteile in unterschiedlichen Feldern und auf den Stufen der Karriereleiter oder in Entscheidungsgremien abgebildet werden. Der Abbau von strukturellen Barrieren für die Karrieren von Frauen erfordert zumeist komplexere Indikatoren wie beispielsweise den Glasdeckenindex, der den Frauenanteil an Professuren mit dem Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal (ohne Professuren) in Beziehung setzt (EC 2021b). Die Verankerung der Genderdimension in Forschung und Lehre stellt sich im Hinblick auf Messbarkeit nochmals herausfordernder dar, da es sich um qualitative Informationen handelt (z.B. die Beschreibung der Inhalte einer Lehrveranstaltung oder eines Forschungsvorhabens).

Die bislang beschriebenen Indikatoren eignen sich für die Beschreibung des Status quo im Hinblick auf Gleichstellung. Auf dieser Basis wird das Gleichstellungsproblem identifiziert, das durch konkrete Maßnahmen adressiert werden soll. Ein Monitoringsystem zur Begleitung der Umsetzung von Maßnahmen sollte Indikatoren beinhalten, die sich aus den Zielen der Maßnahmen ableiten lassen und Aufschluss über die Umsetzung der Maßnahmen geben können. Üblicherweise wird zwischen Inputindikatoren, Outputindikatoren und Outcomeindikatoren unterschieden. Diese maßnahmenspezifischen Indikatoren ergänzen jene Kontextindi-

katoren, die zur Beschreibung der Ausgangslage herangezogen wurden. Idealerweise leiten sich Indikatoren aus der sogenannten Programmtheorie einer Maßnahme ab, das heißt aus den ausformulierten Annahmen, warum eine Maßnahme zu einem angestrebten Ergebnis beitragen soll. In der Evaluation wird eine simplifizierte Form der Programmtheorie als logic model bezeichnet; simplifiziert deshalb, weil der Einfachheit halber ein lineares Modell formuliert wird, auch wenn die Maßnahmenumsetzung in der Praxis häufig von Rückkoppelungsschleifen oder ähnlichen non-linearen Beziehungen charakterisiert ist.

Abbildung 1: Programmtheorie



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an W.K. Kellogg Foundation 2004: 1

Die ersten beiden Stufen der Programmtheorie beschreiben die Maßnahme und ihre Umsetzung. Entsprechende Inputindikatoren sind beispielsweise die für eine Maßnahme zur Verfügung stehenden Ressourcen, die geplanten Trainingseinheiten oder die Zahl der Teilnehmer*innen. Outputindikatoren beziehen sich auf das durch eine Maßnahme angestrebte Ergebnis, wie etwa die Zahl der geschulten Personen oder die durchgeführten Beratungen. Outcomeindikatoren bilden kurzfristige Wirkungen ab, beispielsweise wenn geschulte Personen das neu erworbene Wissen in ihrem Arbeitsalltag anwenden oder nutzen können. Wirkungsindikatoren sollen dagegen langfristige Veränderungen darstellen, wie etwa die Verankerung der Genderdimension in Forschungsprojekten.

Die Beispiele zeigen bereits, dass die relevanten Informationen in einigen Fällen relativ leicht anhand von administrativen Daten verfügbar sind, wie die Anzahl der Teilnehmenden an einer Schulung. In anderen Fällen handelt es sich um komplexere Informationen, die durch eigene Erhebungen generiert werden müssen, wie das Ausmaß des Kompetenzerwerbs unter Personen, die an einer Schulung teilgenommen haben.

Die Komplexität erhöht sich im Kontext der Genderanalyse oder eines Gender Monitorings darüber hinaus dadurch, dass viele Datengrundlagen nicht per se für die Analyse genderbezogener Probleme geeignet sind. Während Gleichstellungsmaßnahmen üblicherweise auf das soziale Geschlecht abstellen (gender), Frauen und Männer also in spezifischen Lebenssituationen und mit den an sie gerichteten Rollenerwartungen sehen, bilden Datengrundlagen zumeist das biologische Geschlecht (sex)

ab (Döring 2013). Datengrundlagen erlauben somit zwar häufig eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung von sozialen Phänomenen, aber nur in Ausnahmefällen eine fundierte Genderanalyse (Wroblewski et al. 2017). Eine Annäherung an eine Genderanalyse kann erfolgen, wenn Frauen und Männer als heterogene Gruppen dargestellt werden können, beispielsweise durch Differenzierung nach Alter, Qualifikationsniveau, Kinderbetreuungspflichten, gesundheitlicher Beeinträchtigung oder sexueller Orientierung. Da derartige Differenzierungen nur selten möglich sind, sollte eine Reflexion der Aussagekraft vorhandener Datengrundlagen für Genderanalysen als Qualitätsstandard im Prozess der Indikatorenentwicklung verankert werden (Hedman et al. 1996). Die Entwicklung eines Gender- oder Gleichstellungsmonitorings ist damit ein länger dauernder Prozess und das Monitoring selbst wird dadurch zu einem living tool, das laufenden Adaptierungen und Weiterentwicklungen unterworfen ist (Wroblewski & Leitner 2022). Hedman et al. (1996: 11) meinen sogar: „The production of gender statistics is a never ending process.“

3 Ziele und Funktion von Monitoring

Unter einem Monitoring wird üblicherweise die systematische Dokumentation der Umsetzung einer Maßnahme verstanden, die zeigen soll, ob beziehungsweise in welchem Ausmaß die Umsetzung der Maßnahmenkonzeption entspricht (z.B. Rossi et al. 1999). Monitoring ist eine „Daueraufgabe, eine fortlaufende, routinemäßige Tätigkeit mit dem Ziel, zu überwachen, ob die Planungsvorgaben möglichst effizient und unter Einhaltung der verfügbaren Ressourcen und in der vorgegebenen Zeit realisiert werden und ob die angestrebten Ziele erreicht werden“ (Stockmann 2006: 75). Bei der Konzeption eines Monitorings werden üblicherweise die von diesem zu erfüllenden Funktionen definiert. Mögliche Aufgaben eines Monitorings sind:

- einen Überblick über die Entwicklung des Kontextes einer Maßnahme zu geben, beispielsweise über die Anzahl der Professuren oder die Anzahl und Größe von Berufungskommissionen. Eine Veränderung des Kontextes kann die angestrebte Wirkung der Maßnahme beeinflussen.
- einen Überblick über die Umsetzung einer Maßnahme zu geben, wie etwa die Zahl der Teilnehmenden an einer Maßnahme oder die durchgeführten Schulungseinheiten (Dokumentationsfunktion). Dies kann gegenüber den geldgebenden Stellen als Nachweis der vereinbarungsgemäßen Maßnahmenumsetzung verwendet werden (Rechenschaftsfunktion).

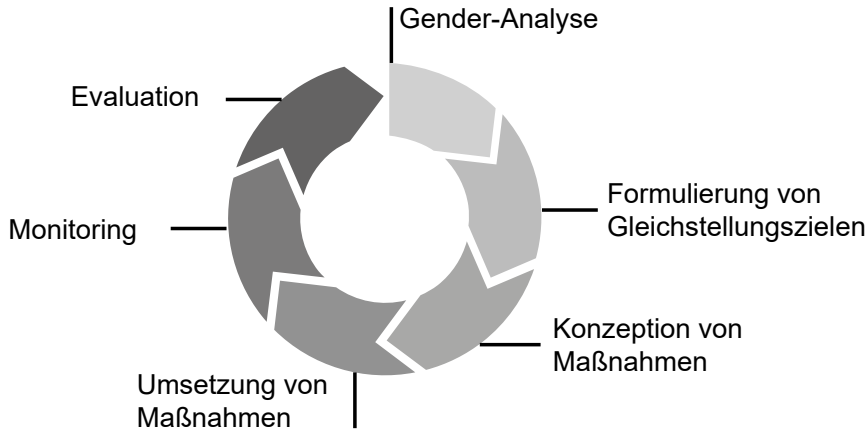
- Darüber hinaus kann das Ziel sein, Abweichungen zwischen dem Konzept einer Maßnahme und ihrer Umsetzung aufzuzeigen, um so möglichst frühzeitig gegensteuern zu können und eine ineffektive Maßnahmenumsetzung zu vermeiden (Optimierungsfunktion).
- Ein Monitoring kann auch dazu herangezogen werden, um das Erreichen von Zwischenzielen aufzuzeigen und damit die Zielerreichung der Maßnahme unterstützen (Steuerungsfunktion).

Die in der Literatur beschriebenen potenziellen Aufgaben eines Monitorings verdeutlichen, dass es zumindest zwei mögliche Adressat*innen gibt: einerseits Entscheidungsträger*innen, die über die Fortführung, Einstellung oder Adaptierung einer Maßnahme entscheiden, andererseits Verantwortliche für die Umsetzung der Maßnahme, die auf dieser Basis versuchen, die Umsetzung der Maßnahme möglichst effektiv zu gestalten.

Darüber hinaus hat sich in der Praxis eine weitere Funktion des Monitorings etabliert, bei der die Ergebnisse des Monitorings dazu verwendet werden, die Angehörigen der Institution und die Öffentlichkeit über gleichstellungspolitische Aktivitäten und deren Erfolge zu informieren. Die interessierte Öffentlichkeit wird damit zu einem dritten Adressaten des Monitorings.

Der Vollständigkeit halber sei angemerkt, dass Monitoring und Evaluation zwar aufeinander aufbauen und einander ergänzen können und sollen, aber jeweils andere Fragestellungen bearbeiten (Markiewicz & Patrick 2016: 17). Während Monitoring auf die laufende Beobachtung der Umsetzung von Maßnahmen abstellt, fokussiert Evaluation auf den kausalen Zusammenhang zwischen der Maßnahme und den angestrebten und erreichten oder auch nicht erreichten Wirkungen. In den meisten Fällen baut die Evaluation auf den im Rahmen des Monitorings gesammelten Informationen auf. Im Idealfall wird bei der Konzeption einer Maßnahme das Monitoring entworfen und zu diesem Zeitpunkt auch der Datenbedarf einer künftigen Evaluation mitberücksichtigt. Diese Verschränkung von Monitoring und Evaluation unterstreicht die zentrale Rolle, die empirischer Evidenz bei der Entwicklung und Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen zukommt (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Politikzyklus der Entwicklung und Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an May & Wildavsky 1978

4 Beispiele an österreichischen Universitäten

Im nächsten Abschnitt stellen wir drei Beispiele vor, die das Potenzial von Monitoring im Kontext einer reflexiven Gleichstellungspolitik verdeutlichen. Sie zeigen, dass Monitoring einen wichtigen Beitrag zur Gestaltung respektive Weiterentwicklung von Gleichstellungspolitiken leisten kann, wenn die Ergebnisse des Monitorings genutzt werden. Die Nutzung des Monitorings hängt einerseits von den jeweiligen Kontextbedingungen ab, andererseits aber auch von der Genderkompetenz seiner Adressat*innen. Die Praxis zeigt, dass nicht alle Gleichstellungsmaßnahmen basierend auf empirischer Evidenz konzipiert oder einem Monitoring unterzogen werden.

Das erste Beispiel präsentiert das Gender Monitoring des für Wissenschaft zuständigen Bundesministeriums, das eine laufende Beobachtung des Kontextes für Gleichstellungspolitik erlaubt. Das zweite Beispiel fokussiert auf das Anreizsystem der Universität Graz, das finanzielle Incentives für die Erreichung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen vorsieht. Im dritten Beispiel wird das Zusammenspiel von Monitoring und Evaluation anhand der Karriereförderprogramme der Universität für Weiterbildung Krems beschrieben.

4.1 Monitoring zur Analyse von Kontext und Kontextveränderungen

Das österreichische Universitätsgesetz 2002 (UG 2002), das seit 2004 in Kraft ist, brachte den Universitäten des Landes weitreichende Autonomie und es wurden neue Steuerungsinstrumente wie beispielsweise Leistungsvereinbarungen eingeführt. Bei den Leistungsvereinbarungen handelt es sich um privatwirtschaftliche Verträge, die zwischen dem Wissenschaftsressort (derzeit Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, BMBWF) und den Universitäten abgeschlossen werden und das Budget sowie die Aufgaben und Ziele der Universitäten für einen Zeitraum von drei Jahren regeln. Universitäten berichten jährlich in Form von Wissensbilanzen⁴ über die Erreichung der in der Leistungsvereinbarung festgehaltenen Ziele an das BMBWF – mithin auch über den Kontext für Gleichstellungspolitiken wie auch die Erreichung von Gleichstellungszielen. Die Indikatoren, die den Kontext von Gleichstellungspolitiken beschreiben, gehen auch in das Gender Monitoring des Wissenschaftsressorts ein. Dazu zählen die Frauen- und Männeranteile in den Studienrichtungsgruppen und Abschlussarten (Bachelor, Master, Doktorat/PhD), in unterschiedlichen Personalverwendungsgruppen und in Gremien und Leitungsfunktionen (*leaky pipeline*⁵). Außerdem enthält das Gender Monitoring Informationen zu geschlechterbezogenen Einkommensunterschieden bei Professuren, zu Aufstiegschancen (Glasdeckenindex) und zur Partizipation von Frauen und Männern in unterschiedlichen Stadien von Berufungsverfahren (Bewerbungen, Hearings, Dreiervorschlag).

Die von den Universitäten im Zuge der Wissensbilanzen bereitgestellten Daten werden einer Plausibilitätsprüfung durch das BMBWF unterzogen und bei Unklarheiten erfolgt ein Datenabgleich mit den Universitäten. Die Indikatoren werden durch das Datawarehouse des Wissenschaftsressorts – unidata – öffentlich zugänglich gemacht.⁶ Die in

4 Die Wissensbilanz ist eine aggregierte Darstellung des intellektuellen Vermögens, der Leistungen und des Outputs einer Universität. Sie ist von der Universität per 30. April jeden Kalenderjahres über das Vorjahr zu erstellen. Inhalt und Aufbau der Wissensbilanz werden durch die Wissensbilanz-Verordnung 2016 (BMBWF 2016b) geregelt. Die Wissensbilanz besteht aus drei Teilen: (1) einem Leistungsbericht, der eine qualitative Beschreibung der Leistungen der Universität in den Bereichen Lehre & Forschung, gesellschaftliche Verantwortung, Personalentwicklung, Qualitätssicherung und Mobilität enthält; (2) Kennzahlen zu intellektuellem Vermögen, Lehre und Forschung, die in das hochschulstatistische Informationssystem des Wissenschaftsressorts eingehen, sowie (3) einem Bericht über die Umsetzung der in der Leistungsvereinbarung festgeschriebenen Vorhaben der Universität.

5 Der Begriff *leaky pipeline* bezeichnet das Phänomen eines sinkenden Frauenanteils in höheren akademischen Positionen trotz zumindest ausgeglichener Geschlechterverhältnisse bei Studierenden und Absolvent*innen (Pell 1996).

6 Siehe <https://unidata.gv.at/Pages/default.aspx> (letzter Zugriff: 21.09.2023).

unidata eingespeisten Informationen sind aufgrund des Qualitätssicherungsprozesses in hohem Maß von allen hochschulpolitischen Akteur*innen akzeptiert (Wroblewski & Leitner 2013).

Anfangs basierte das Gender Monitoring ausschließlich auf Indikatoren, die im Rahmen der Wissensbilanzen erhoben wurden. Dabei handelt es sich überwiegend um Frauenanteile unter Studierenden und Beschäftigten. Das Gender Monitoring wurde jedoch kontinuierlich weiterentwickelt und um Struktur- und Prozessindikatoren ergänzt (beispielsweise der Glasdeckenindex oder die Frauenanteile auf unterschiedlichen Stufen des Bewerbungsverfahrens). Diese Weiterentwicklung erfolgte stets in Arbeitsgruppen, denen Vertreter*innen des Ministeriums und Vertreter*innen der Universitäten angehörten, um allgemein akzeptierte, aussagekräftige und akkordierte Indikatoren entwickeln zu können. Darüber hinaus wurden hierbei auch Entwicklungen auf europäischer Ebene (insbesondere im Kontext der SheFigures) aufgegriffen (Wroblewski 2017).

Im Kontext des vorliegenden Beitrages ist es wichtig, im Auge zu behalten, dass das Gender Monitoring die Evaluation von konkreten Gleichstellungsmaßnahmen der Universitäten nicht ersetzt. Zum einen, weil das Monitoring in den meisten Fällen keine Indikatoren enthält, die die Zieldimension konkreter Gleichstellungsmaßnahmen adäquat abbilden (beispielsweise der Aufbau von Genderkompetenz von Lehrenden). Zum anderen, weil die Vorgaben der Leistungsvereinbarung nicht verlangen, dass Universitäten das durch konkrete Maßnahmen zu adressierende Gleichstellungsproblem auf Basis des Gender Monitorings definieren. Aus diesem Grund erfolgt der Bericht über die Umsetzung konkreter Gleichstellungsmaßnahmen in einem qualitativen Teil der Wissensbilanz.

Einige Universitäten haben auf Basis dieser Informationen, die sie an das BMBWF übermitteln müssen, sowie eigens erhobener oder aufbereiteter Informationen Gender- oder Gleichstellungsberichte entwickelt, die in regelmäßigen Abständen veröffentlicht werden und den internen Gleichstellungsdiskurs bereichern. Mit diesen Berichten erfolgt eine wiederholte Analyse des Status quo im Hinblick auf Gleichstellung. Ein Beispiel ist die Reihe Gender im Fokus der Universität Wien, die seit 2007 im Abstand von zwei Jahren die Situation von Frauen und Männern an der Universität Wien analysiert. In ihrer letzten Ausgabe aus dem Jahr 2021 legt die Universität Wien den Schwerpunkt auf geschlechterbezogene Unterschiede im Hinblick auf Publikationen, Drittmittel und Mobilität (Universität Wien 2021). Die Universität Graz gilt als Pionierin im Hinblick auf die Entwicklung von Genderindikatoren für Universitäten

(Eckstein 2017) und veröffentlichte seit 2003 insgesamt fünf Gender-Berichte in der Reihe Zahlen – Fakten – Analysen. Für die Universität Graz stellt der Bericht auch eine Grundlage für die Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen dar: „Um feststellen zu können, in welchem Ausmaß die formulierten Ziele erfüllt werden, ist eine regelmäßige und die Gleichstellungsmaßnahmen begleitende Analyse von Zahlen und Fakten erforderlich.“ (Universität Graz 2018: 8) Diese Funktion des Monitorings bei der Erreichung von Gleichstellungszielen erfüllen auch die Gleichstellungsberichte anderer Universitäten. Wie weit die Berichterstattung tatsächlich im Rahmen einer reflexiven Gleichstellungspolitik genutzt wird, hängt schlussendlich jedoch von zahlreichen strukturellen und persönlichen Faktoren innerhalb der Forschungseinrichtungen ab.

Auch wenn inzwischen zahlreiche Indikatoren für alle öffentlichen Universitäten in Österreich nach einheitlicher Definition und für einen längeren Zeitraum vorliegen, nutzen nicht alle öffentlichen Universitäten diese Datengrundlage für eigene Gender- oder Gleichstellungsberichte oder für die Entwicklung von spezifischen Gleichstellungsmaßnahmen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die für die Wissensbilanzen aufzubereitenden Informationen primär als bürokratische Anforderung gesehen werden und nicht als unterstützendes Element eines internen Gleichstellungsdiskurses (Wroblewski & Leitner 2013).

Auch vonseiten des BMBWF wird das Potenzial des Gender Monitorings nicht ausgeschöpft. So wird es bislang kaum dazu verwendet, einen hochschulübergreifenden evidenzbasierten Diskurs über Gleichstellung zu initiieren. Im Jahr 2018 erfolgte eine Analyse des Status quo hinsichtlich Gleichstellung an österreichischen Universitäten sowie zentraler Veränderungen im Zeitverlauf, die darauf abzielte, Good-Practice-Beispiele an Universitäten zu identifizieren (Wroblewski & Striedinger 2018). Um einen effektiven Beitrag zu einem Gleichstellungsdiskurs leisten zu können, müsste eine solche Analyse in regelmäßigen Abständen erfolgen und die Entwicklungen müssten hochschulübergreifend und intensiv diskutiert werden.

4.2 Beispiel Universität Graz – Steuerung

Die Universität Graz hat vor rund 20 Jahren ein Anreizsystem für Frauenförderung etabliert, durch das Erfolge im Hinblick auf den Abbau von Aufstiegschancen von Frauen auf Ebene der Wissenschaftszweige (Institute) belohnt werden sollen. Das Anreizsystem basiert auf zwei Indikatoren: dem Einstiegschancen-Index und dem Aufstiegschancen-Index. Der Einstiegschancen-Index stellt den Frauenanteil unter Nachwuchswissen-

schaftler*innen in Relation zum Frauenanteil unter Studierenden dar. Der Aufstiegschancen-Index gibt den Frauenanteil unter Habilitierten (Professor*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Habilitation) in Relation zum Frauenanteil unter den Nachwuchswissenschaftler*innen an. In beiden Fällen bedeutet ein Wert von 1 eine perfekte Durchlässigkeit respektive keine Aufstiegsbarrieren, ein Wert kleiner als 1 deutet auf Aufstiegsbarrieren für Frauen hin, ein Wert größer als 1 bedeutet, dass Frauen bessere Aufstiegschancen haben als Männer.

Der Einstiegs- und Aufstiegschancen-Index werden aufsummiert (Gesamt-Index), wobei die Aufstiegschancen mit zwei Dritteln gewichtet werden und der Einstiegschancen-Index zu einem Drittel einfließt. Die beiden Teilindikatoren gehen mit einem maximalen Wert von 1 in die Berechnung ein, um zu verhindern, dass eine Übererfüllung bei einem Indikator die Untererfüllung beim anderen Indikator kompensiert.

Formel 1: Berechnung des Gesamt-Index

$$\text{Gesamt-Index} = \frac{1}{3} \times \frac{FA \text{ Nachwuchs (in\%)}}{FA \text{ Studierende (in\%)}} + \frac{2}{3} \times \frac{FA \text{ (Prof + Habil)}}{FA \text{ Nachwuchs}}$$

Quelle: Universität Graz 2021: 91

Seit 2009 erhalten die drei bis fünf bestplatzierten Wissenschaftszweige insgesamt 10 000 bis 15 000 Euro. Die Auszeichnungen werden im Rahmen einer jährlich stattfindenden Veranstaltung an die jeweiligen Vertreter*innen der Wissenschaftszweige überreicht.

Das Anreizsystem basiert auf einigen wenigen Indikatoren und eindeutigen Zielsetzungen, die den Zielsetzungen in der Leistungsvereinbarung zwischen der Universität Graz und dem BMBWF entsprechen. Die Universität Graz hat somit die für sie verbindlichen Zielsetzungen in interne Zielsetzungen mit den einzelnen Fakultäten transformiert. Durch die Koppelung der Auszeichnung mit einem formalen Event bekommen Erfolge im Hinblick auf Gleichstellung einen hohen symbolischen Stellenwert und werden ‚vor den Vorhang geholt‘. Damit wird die Sichtbarkeit erhöht und die Sensibilität gestärkt. Dies wird auch durch die in den letzten Jahren etablierte Praxis unterstützt, dass die im Rahmen des Anreizsystems ausgeschütteten Gelder von den Fakultäten respektive Dekan*innen für Gleichstellungsmaßnahmen verwendet werden. Kritisch angemerkt wird auf der anderen Seite immer wieder, dass nur geringe Beträge zur Auszahlung kommen. Das bedeutet, dass der finanzielle Anreiz deutlich geringer ist als der symbolische.

4.3 Monitoring und externe Evaluierung zur Weiterentwicklung von Karrierefördermaßnahmen der Universität für Weiterbildung Krets

Wie an allen österreichischen Universitäten werden auch an der Universität für Weiterbildung Krets die Indikatoren für die Wissensbilanz erhoben. Indikatoren wie der Gender-Pay-Gap, der Glasdeckenindex und die leaky pipeline werden anschließend für die Konzeption von Gleichstellungsmaßnahmen herangezogen. Vor allem die beiden letzteren Indikatoren zeigten, so wie an vielen anderen Universitäten auch, einen deutlichen Karrierenachteil von Frauen an. Konkret war (und ist) ein hoher Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zu sehen. Je höher die Karrierestufe, desto geringer wird der Frauenanteil; das zeigt sich in einem geringen Frauenanteil an den Professuren und Führungsfunktionen an der Universität (Universität für Weiterbildung Krets 2022).

Um hier gegenzusteuern, gibt es, wie an vielen öffentlichen Universitäten in Österreich auch, an der Universität für Weiterbildung Krets bereits eine längere Tradition von Maßnahmen zur Karriereförderung und -entwicklung von Frauen und schrittweise wurden mehrere Karriereförderprogramme eingerichtet (Gindl et. al. 2021). So wurde im Jahr 2007 ein Karriere-Coaching-Programm gestartet, bei dem Einzel- und Gruppencoachings sowie Workshops für verschiedene Zielgruppen (primär Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen der allgemeinen Verwaltung; in manchen Durchgängen war auch die Teilnahme von Männern möglich) angeboten wurden. Im Jahr 2011 wurde gemeinsam mit den Universitäten Linz und Salzburg ein Mentoring-Programm eingerichtet und wiederholt durchgeführt. Während des eineinhalb Jahre dauernden Programmes werden die Mentees von einer*einem Mentor*in unterstützt und nehmen an verschiedenen Workshops und Veranstaltungen teil. Ein weiteres Programm richtet sich an Wiedereinsteiger*innen vor und nach einer Eltern-, Bildungs- oder Pflegekarenz. Das Angebot besteht aus Einzelcoachings und der Möglichkeit, eine Person zu benennen, die während der Auszeit als Karenzpat*in fungiert. Zudem werden Checklisten und Informationsunterlagen für die zuständigen Führungskräfte und für Wiedereinsteiger*innen zur Verfügung gestellt.

Für diese drei Programme wurde auf Basis von administrativen Daten der Universität und Feedbackbefragungen unter den Teilnehmenden ein internes Monitoring aufgesetzt, das die Zahl der Teilnehmer*innen regelmäßig dokumentiert, aber auch deren Hintergrund (beispielsweise Abteilung, Qualifikation) und ihre Zufriedenheit mit dem Angebot sowie die subjektive Nutzeneinschätzung regelmäßig evaluiert. Auf Basis die-

ser Informationen wurden regelmäßig interne Berichte verfasst, die dem Rektorat vorgelegt wurden und als Grundlage für die Entscheidung zur Fortführung oder Adaptierung der Angebote dienten.

Ergänzend zu diesem Monitoring der Umsetzung von Maßnahmen wurde an der Universität für Weiterbildung Krems im Jahr 2016 zusätzlich zur Wissensbilanz (vgl. oben) ein eigenes universitätsweites Gleichstellungsmonitoring gestartet. Im Rahmen dieses Monitorings werden die Geschlechterverteilungen bei den Professuren, den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, dem allgemeinen Universitätspersonal, den Führungskräften und den Studierenden beobachtet und die Forschungsleistungen und das Beziehungskapital von Wissenschaftler*innen sowie zahlreiche weitere Indikatoren analysiert (Universität für Weiterbildung Krems 2022). Eingebettet in die Ergebnisse dieses universitätsweiten Gleichstellungsmonitorings wird nunmehr auch die Umsetzung der Förderprogramme laufend reflektiert.

Die Programme wurden laut den Ergebnissen des internen Monitorings – insbesondere in den regelmäßig erfolgten Feedbackbefragungen von Teilnehmer*innen – überwiegend sehr positiv bewertet. Zugleich zeigte das universitätsweite Gleichstellungsmonitoring bei Professuren und Führungspositionen jedoch kaum Veränderungen hinsichtlich der Geschlechterverteilung: Die Frauenanteile sind nach Einführung der Programme in keinem dieser Bereiche signifikant angestiegen.

Aus diesem Grund wurde eine umfassende externe Evaluierung der drei angesprochenen Karriereförderungsprogramme der Universität in Auftrag gegeben. Die Evaluation basierte auf den Informationen des Monitorings und ergänzte diese um zusätzliche Erhebungen (Interviews mit Teilnehmenden, Führungskräften und in die Konzeption und Umsetzung der Maßnahmen einbezogenen Expert*innen). Ziele der Evaluierung waren eine Überprüfung in Hinblick auf die Zielerreichung, die Identifikation von Ansatzpunkten für die Weiterentwicklung der Maßnahmen und der Transfer der Ergebnisse der Evaluierung in die Organisation.

Die Ergebnisse der Evaluierung wurden von den Auftragnehmerinnen in einem Bericht zusammengefasst und stellten die Grundlage für die Formulierung von Empfehlungen dar (Wroblewski & Englmaier 2020). Mit den Empfehlungen sollte die Wirkung der Individualförderungen durch eine Koppelung mit strukturellen Maßnahmen verstärkt werden. Das Rektorat griff in Kooperation mit der Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität die Empfehlungen auf und initiierte folgenden Prozess zu deren Umsetzung: In einem ersten Schritt wurden die Ergebnisse intern präsentiert und mit Führungskräften im Rahmen eines Workshops

diskutiert. Das Karriere-Coaching-Programm und das Wiedereinsteiger*innenprogramm wurden infolge der Evaluierung umgestaltet und zu einem Programm zusammengefasst. Ebenso wurden Maßnahmen zur stärkeren Verankerung der Gleichstellung in den verschiedenen Bereichen der Universität gesetzt. In den einzelnen Fakultäten werden nun für jedes Department jedes Jahr zwei Gleichstellungsmaßnahmen vereinbart und umgesetzt. Dies ist Teil der Zielvereinbarung des Rektorats mit den Fakultäten. Gleichstellung wird somit als Führungsaufgabe gestärkt. In Zukunft werden diese Maßnahmen im jährlich erscheinenden Gleichstellungsbericht veröffentlicht. Das Monitoring der geplanten und tatsächlich umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen ist nun ein integraler Teil der Gleichstellungs-Berichterstattung der Universität für Weiterbildung Krems.

5 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

In diesem Beitrag wurde eingangs nach der Rolle von empirischer Evidenz bei der Gestaltung von Gleichstellungspolitik gefragt. Die Beispiele aus der Praxis des Monitorings von Gleichstellungsmaßnahmen zeigen, dass eine effektive Gleichstellungspolitik von einem aussagekräftigen Monitoring sehr profitieren kann. Fehlt die laufende Beobachtung von Veränderungen, kann Gleichstellungspolitik ihre Ziele nicht systematisch und beobachtbar erreichen. Vielmehr läuft sie Gefahr, gar keine über die Umsetzung konkreter Maßnahmen hinausgehenden Ziele zu verfolgen. Um effektive Gleichstellungspolitik unterstützen zu können, muss das Monitoring von Gleichstellungsmaßnahmen jedoch mehrere Voraussetzungen erfüllen:

- Die Daten des Monitorings und ihre Quellen müssen einer Qualitätssicherung unterliegen. Nur so kann garantiert werden, dass die empirische Evidenz von den involvierten Akteur*innen nicht in Frage gestellt oder in Zweifel gezogen wird.
- Das Monitoring muss in der Universität aktiv genutzt und die Informationen müssen mit konkreten Zielen verknüpft werden. Andernfalls wird mit dem Monitoring ein ‚Datenfriedhof‘ ohne Relevanz für die Universität produziert. Längerfristig wird in diesem Fall auch die Lieferung von Daten (und der damit verbundene Aufwand) infrage gestellt werden.
- Eine wichtige Form der Nutzung des Monitorings ist die Aufbereitung der Ergebnisse beispielsweise in einem Gleichstellungsbericht. So kann ein differenzierter Diskurs über Gleichstellung

an der Universität geführt werden und das Monitoring wird als Möglichkeit zu organisationalem Lernen betrachtet. Zentrale Fragen in diesem Zusammenhang sind: Was hat sich verändert? Wo zeigen sich keine Veränderungen? Was hat diese Veränderungen bedingt? Worauf ist dies zurückzuführen? Die ausschließliche Nutzung des Monitorings für Öffentlichkeitsarbeit ohne Einbettung in Diskussions- und Lernprozesse innerhalb der Universität birgt das Risiko, dass Gleichstellungspolitik als Pro-forma-Bekanntnis ohne Relevanz für den universitären Alltag wahrgenommen wird.

- Monitoring sollte als ein living tool gesehen werden. Ändern sich der Kontext, die Gleichstellungsziele oder die Gleichstellungsmaßnahmen, wird auch eine Adaptierung des Monitorings notwendig. Dies betrifft beispielsweise die aktuelle Diskussion um Geschlechtervielfalt und die Frage, wie sie in Organisationen und damit auch in einem Monitoring angemessen Platz finden kann. Die Ergebnisse des Monitorings selbst können das Wissen und den Diskurs in Organisationen vorantreiben und dadurch können neue Perspektiven und auch neue Themen für das Monitoring hinzukommen. So sind die Inhalte von Forschung und Lehre in letzter Zeit stärker in den Fokus von Gleichstellungspolitiken gerückt. Parallel dazu wird nun die Integration von Forschungs- und Lehrinhalten in ein Gleichstellungsmonitoring diskutiert.
- Um das Potenzial von Monitoring für eine reflexive Gleichstellungspolitik auszuschöpfen, ist ein sinnvolles Zusammenspiel von Monitoring und Evaluierung erforderlich. Immer wieder wird es in einem Gleichstellungsprozess notwendig sein, die Zielerreichung von Maßnahmen systematisch zu überprüfen. Auch die Ergebnisse des Monitorings können einen Ausgangspunkt für eine Evaluierung darstellen. Vielfach werden sie auch als Informationsgrundlage für eine Evaluierung verwendet. Mit einer Evaluierung können die Zielerreichung von Maßnahmen im Detail geprüft und Ansatzpunkte für Verbesserungen der Maßnahmen erarbeitet werden. Die Ergebnisse der Evaluierung können anschließend wieder in das Monitoring einfließen.
- In der Auseinandersetzung mit den Ergebnissen des Monitorings darf nicht aus dem Blick geraten, dass neben quantifizierbaren Faktoren auch nicht in Zahlen fassbare Faktoren wirksam sind. Das bedeutet, dass quantitative Indikatoren durch qualitative Indikatoren ergänzt werden müssen. Die alleinige Bezugnahme der Diskussion auf die verfügbaren quantitativen Daten läuft Gefahr,

wichtige nicht oder noch nicht quantifizierbare Themen auszublenzen. Diese Lücken der empirischen Grundlage sollten in der Interpretation des Monitorings explizit aufgegriffen und durch die kontinuierliche Weiterentwicklung des Monitorings sukzessive reduziert werden.

Monitoring kann ein machtvoll Instrument zur Unterstützung einer reflexiven Gleichstellungspolitik sein. Um die für Gleichstellung immer nur begrenzt vorhandenen Ressourcen bestmöglich einzusetzen, bedarf es der Dokumentation und Rechtfertigung der Mittelverwendung sowie spezifischer Prozesse zur Steuerung und Optimierung der Maßnahmenumsetzung. Die Realisierung dieser Ziele erfordert jedoch eine frühzeitige und sorgfältige Konzeption des Monitorings sowie dessen Einbettung in einen qualitätssichernden Prozess, um die Akzeptanz und Nützlichkeit des Monitorings sicherzustellen. Damit kann ein bedeutender Beitrag zu einem internen Gleichstellungsdiskurs geleistet werden, durch den das Bewusstsein für Gleichstellungsziele und die Notwendigkeit von Gleichstellungsmaßnahmen unter Universitätsangehörigen gestärkt wird.

LITERATURVERZEICHNIS

- BMBF [Bundesministerium für Bildung und Forschung], 2016: Strategy of the Federal Government on the European Research Area (ERA) Guidelines and National Roadmap. Berlin. <https://era.gv.at/era/era-2000-2021/era-roadmap/other-national-era-roadmaps/> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung], 2016a: Österreichische ERA Roadmap. Wien. <https://era.gv.at/era/era-2000-2021/era-roadmap/austrian-era-roadmap/> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung], 2016b: Verordnung des Bundesministers für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft über die Wissensbilanz (Wissensbilanz-Verordnung 2016 – WBV 2016). <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009519> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- Döring, N., 2013: Zur Operationalisierung von Geschlecht im Fragebogen: Probleme und Lösungsansätze aus Sicht von Mess-, Umfrage-, Gender- und Queer-Theorie. GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 5(2): 94–113.
- EC [European Commission], 2012: A Reinforced European Research Area. Partnership for Excellence and Growth. Communication from the

- Commission to the European Parliament, the Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM(2012) 392 final. Brussels. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52012DC0392&qid=1617889676939> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- EC [European Commission], 2021a: Horizon Europe: Strategic Plan 2021–2024. Brussels. <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/3c6ffd74-8ac3-11eb-b85c-01aa75ed71a1> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- EC [European Commission], 2021b: She Figures 2021 – Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators. Luxemburg. <https://op.europa.eu/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- Eckstein, K., 2017: Gleichstellungsindikatoren an Universitäten – von der Berichterstattung zur Steuerung. S. 149–169 in: A. Wroblewski, U. Kelle & F. Reith (Hrsg.), Gleichstellung messbar machen. Wiesbaden: VS Springer.
- ERAC [European Research Area and Innovation Committee], 2015: ERAC Opinion on the European Research Area Roadmap 2015–2020. ERAC 1208/15. <https://era.gv.at/era/era-2000-2021/era-roadmap/european-era-roadmap-2015-2020/> (letzter Zugriff: 16.04.2022).
- Gindl, M., B. Stadler & D. Czepa, 2021: Gesamtevaluierung der Frauenförderungsprogramme der Universität für Weiterbildung Krams – Chancen, Herausforderungen und Risiken. S. 195–211 in: A. Wroblewski & A. Schmidt (Hrsg.), Gleichstellungspolitiken revisited. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Hedman, B., F. Perucci, P. Sundström, 1996: Engendering Statistics. A Tool for Change, Stockholm: Statistics Sweden.
- Markiewicz, A., I. Patrick, 2016: Developing Monitoring and Evaluation Frameworks, Los Angeles et al.: Sage.
- May, J.V. & A.B. Wildavsky (Hrsg.), 1978: The Policy Cycle. Beverly Hills, London: Sage Publications.
- Meyer, W., 2004: Indikatorenentwicklung: eine praxisorientierte Einführung. Saarbrücken: Universität des Saarlandes, Fak. 05 Empirische Humanwissenschaften, CEval – Centrum für Evaluation (= CEval-Arbeitspapiere, 10). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssar-111245> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- Pell, A.N., 1996: Fixing the Leaky Pipeline: Women Scientists in Academia. *Journal of Animal Science* 74(11): 2843–2848.

- Rossi, P.H., H.E. Freeman & M.W. Lipsey, 1999: Evaluation. A Systematic Approach. 6. Auflage. Thousand Oaks et al.: Sage.
- Stockmann, R., 2006: Evaluation und Qualitätsentwicklung. Eine Grundlage für wirkungsorientiertes Qualitätsmanagement. Münster et al.: Waxmann.
- Universität für Weiterbildung Krems, 2022: Gleichstellung in Zahlen, 2021. Krems. <https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:813cd7b7-ade3-4403-bc8b-a7d1a3a6010e/Gleichstellung%20in%20Zahlen%202021.pdf> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- Universität Graz, 2018: Equality. Zahlen, Fakten, Analysen. Chancengleichheit an der Uni Graz. Graz. https://static.uni-graz.at/fileadmin/Koordination-Gender/Gleichstellung/Zahlen_Fakten_2018_webdatei.pdf (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- Universität Graz, 2021: Bericht 2019 lt. Frauenförderungsplan/Gleichstellungsplan. Mitteilungsblatt der Karl-Franzens-Universität Graz Nr. 52 ausgegeben am 3.3.2021. <https://mitteilungsblatt.uni-graz.at/de/2020-21/20.b/pdf/> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- Universität Wien, 2021: Gender im Fokus 7. Die Triangulation des Erfolgs: Publikationen, Drittmittel und Mobilität an der Universität Wien. Wien. https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/Gender-im-Fokus_7_2021.pdf (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- W.K. Kellogg Foundation, 2004: Logic Model Development Guide: Using Logic Models to Bring Together Planning, Evaluation, and Action. Battle Creek/Michigan. <https://wkkf.issuelab.org/resource/logic-model-development-guide.html> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- Wroblewski, A., 2017: Gender-Indikatoren in der Wissensbilanz – Grundlage für ein Gleichstellungsmonitoring oder Datenfriedhof? S. 171–189 in: A. Wroblewski, U. Kelle & F. Reith (Hrsg.), Gleichstellung messbar machen. Wiesbaden: Springer VS.
- Wroblewski, A., V. Englmaier, 2020: Gesamtevaluierung bisheriger Karriereförderprogramme der Universität für Weiterbildung Krems. Wien: IHS – Institut für Höhere Studien. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5556/> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- Wroblewski, A., U. Kelle, R. Reith (Hrsg.), 2017: Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren. Wiesbaden: Springer VS.
- Wroblewski, A. & A. Leitner, 2013: Analyse von Gender-Indikatoren WB-Kennzahl 1.A.5 Gender Pay Gap und Datenbedarfskennzahl 1.3 Ge-

schlechterrepräsentanz im Berufungsverfahren, Studie im Auftrag des BMWF. Wien.

Wroblewski, A. & A. Leitner, 2022: Relevance of Monitoring for a Reflexive Gender Equality Policy. S. 33–52 in: A. Wroblewski & R. Palmén (Hrsg.), *Overcoming the Challenge of Structural Change in Research Organisations*. Bingley: Emerald.

Wroblewski, A. & R. Palmén (Hrsg.), 2022: *Overcoming the Challenge of Structural Change in Research Organisations*. Bingley: Emerald.

Wroblewski, A. & A. Striedinger, 2018: Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich. Studie im Auftrag des BMBWF, Wien.

Zur Person

Dr. Bettina Stadler ist seit März 2023 Dozentin für Soziologie an der Universität Graz. Sie ist ehemals Senior Researcher und Mitglied des Working Life Research Center Wien, spezifisch der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) gewesen. Ihre Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte sind Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitgestaltung, Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen, einschließlich der Unterschiede zwischen den Geschlechtern sowie soziale Dialoge und Mitbestimmung.

Dr. Angela Wroblewski ist Dozentin am Institut für Höhere Studien Wien, Sprecherin für Gleichstellung und Lehrbeauftragte an der Wirtschaftsuniversität Wien und an der Universität Wien. Zudem ist sie Koordinatorin des Projekts Structural Change TARGET. Ihre Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte sind Bildungs- und Hochschulforschung mit Fokus auf Gender-Fragestellungen sowie Evaluation von Gleichstellungspolitiken im Bereich Wissenschaft und Arbeitsmarktpolitik.

Lucia Lanfranconi, Elina Lehmann

EIN BEISPIEL GUTER PRAKTIKEN: GLEICHSTELLEN@ HOCHSCHULEN

Ein wissenschaftsbasiertes
Organisationsentwicklungsprojekt für mehr
Geschlechtergleichstellung an Hochschulen¹

ABSTRACT

Geschlechtergleichstellung an Fachhochschulen ist noch nicht erreicht. Für die Schweiz gibt es kaum Daten zur Gleichstellung an Fachhochschulen. Generell bleibt es daher nötig, gute Praktiken in Gleichstellungsprojekten an Fachhochschulen nachzuzeichnen. Der vorliegende Beitrag analysiert die Chancen und Risiken eines aktuellen Gleichstellungsprojektes an einem männerdominierten Departement aus dem Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) einer Schweizer Fachhochschule anhand der sieben Basisprozesse einer Organisationsentwicklung (OE). Das Trigon-Modell wird verwendet, da es eine umfassende Analyse von OE-Prozessen ermöglicht. Das Fallbeispiel wurde aus einer Reihe von vergleichbaren Projekten als besonders interessant ausgewählt, weil eine Studie in dem betreffenden Departement hohen Handlungsbedarf aufgezeigt hatte, woraufhin das Departement diesen Bedarf anerkannt und darauf basierend ein umfassendes Umsetzungsprojekt gestartet hat, dessen Chancen und Risiken auch für weitere Gleichstellungsprojekte handlungsleitend sein können.

Unsere Analyse zeigt, dass das Projekt besonders Erfolg versprechend ist, da es einen wissenschaftlich fundierten Diagnoseprozess durchlaufen hat und früh klare Ziele setzte. Als zentral erweist sich zudem der mit genügend zeitlichen, personellen und finanziellen Res-

¹ Herzlichen Dank an Andrea Weber-Hansen, Sibylla Amstutz, Raja Koller, Marina Abbas und Gesine Fuchs.

sources ausgerichtete Change-Management-Prozess. Dessen Kernstück sind drei Arbeitsgruppen, in denen alle Hierarchiestufen und Geschlechter repräsentiert sind. Des Weiteren positiv hervorzuheben sind die frühen Umsetzungsprozesse, beispielsweise umfassende Anpassungen bei den Stellenausschreibungen am Gesamtdepartement nach der ersten Arbeitsgruppensitzung, verschiedene Pilotprojekte, etwa zur Einführung neuer Beförderungs- und Talentmanagementprozesse in gewissen Instituten, sowie die gute Informationspolitik. Mögliche Stolpersteine werden darin gesehen, dass der gute Kontakt mit der obersten Leitung durch Setzung anderer Prioritäten und immer wieder eingeschränkt war. Konkret hätte das Projekt mehrfach von der Leitung an Sitzungen besprochen werden sollen, das Thema wurde jedoch immer wieder durch andere prioritärere Themen ersetzt. Ebenfalls wird es für das nachhaltige Gelingen des Projektes wichtig sein, bei der Umsetzung am gesamten Departement die psycho-sozialen Prozesse angemessen zu berücksichtigen. Das vorliegende Projekt weist Good-Practice-Beispiele für andere Projekte auf, da es sehr umfassend an verschiedenen Gleichstellungsthemen auf der strukturellen Ebene ansetzt und Repräsentant:innen aller Hierarchiestufen und Geschlechter in die Umsetzung einbezieht.

1 Einleitung

Geschlechtergleichstellung² ist ein etabliertes Thema an Fachhochschulen. Mindestens seit Mitte der 1980er-Jahre entwickeln sich entsprechende Initiativen und Handlungsfelder fortlaufend weiter (Blome et al. 2013: 15). Die Relevanz des Themas spiegelt sich in den regelmäßigen einschlägigen nationalen und internationalen Publikationen wider (European Commission 2021: 6-293; swissuniversities 2021: 1-8; UNESCO Institute for Statistics 2018: 1-4).

Geschlechtergleichstellung ist jedoch noch nicht erreicht. Im Jahr 2016 waren weltweit nur rund 29 Prozent der forschenden Personen weiblich (UNESCO Institute for Statistics 2018: 2). Ein ähnliches Bild zeigt sich in der Europäischen Union (EU). In den 27 EU Mitgliedstaaten lag der Anteil der Frauen unter den Forschenden knapp unter einem Drittel (32,8 Prozent) (European Commission 2021: 97, Figure 4.1). Im deutschsprachigen Raum (Deutschland, Österreich und Schweiz) bewegen sich die Zahlen in einem vergleichbaren Rahmen. Der Anteil an Forscherinnen in Deutschland lag bei 28 Prozent, gefolgt von Österreich mit 30 Prozent. Knapp 35 Prozent der in der Schweiz forschenden Personen waren weiblich (ebd.).

2 Sowohl die gesetzlichen Grundlagen in der Schweiz, die organisationale Praxis der von uns untersuchten Hochschule wie auch viele Studien gehen von einer Dichotomie der Geschlechter als ‚Frauen‘ und ‚Männer‘ aus. Auch wenn wir von einer Vielzahl von möglichen Geschlechtsidentitäten ausgehen, sprechen wir im folgenden Artikel oft explizit dann von ‚Frauen‘ und ‚Männern‘, wenn diese Kategorien von der besprochenen Literatur, Statistiken, Gesetztestexten oder in der Organisation so verwendet werden.

Schauen wir nun etwas detaillierter auf die Schweiz, so zeigt sich bei steigender Hierarchiestufe eine deutliche Abnahme des Frauenanteils. Während der Frauenanteil bei Assistent:innen und Doktorand:innen bei 45 Prozent lag, sank er bei Professor:innen und Führungspersonal auf 26 Prozent (Bundesamt für Statistik 2022). Ende des Jahres 2020 waren durchschnittlich 25 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt. Der Anteil an Assistenzprofessor:innen mit *tenure-track* lag bei 44 Prozent und jener der ordentlichen Professuren mit rund 20 Prozent bei weniger als der Hälfte davon (swissuniversities 2021: 4). Weiter zeigt sich eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen im MINT-Bereich. Im Hochschulsektor Ingenieurwesen und Technologie lag der Frauenanteil bei 26 Prozent (Bundesamt für Statistik 2022).

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die neben dem allgemeinen Frauenanteil an Hochschulen und in höheren Positionen im folgenden Beitrag eine zentrale Rolle spielen wird, zeigt eine kürzlich in der Schweiz durchgeführte Studie, dass die Partner:innen von Forscherinnen häufiger erwerbstätig waren und das Erwerbsspensum auf einem höheren Niveau lag als bei den männlichen Kollegen. Kinder haben eine stärkere Auswirkung auf die Karriere von Frauen als auf jene von Männern. Ein Drittel der befragten Frauen gab an, dass sie das Gefühl hatten, als Forscherinnen weniger ernst genommen zu werden, seit sie Kinder haben. Bei den Männern berichteten 11 Prozent dergleichen (Liechti et al. 2022: 37). Ähnlich verhält es sich beim Kinderwunsch. So stieg in den letzten Jahren bei den Befragten die Anzahl an Personen, die aufgrund der Karriere auf Kinder verzichteten oder eine Realisierung ihres Kinderwunsches mindestens einmal aufschoben, bei beiden Geschlechtern, jedoch zu einem höheren Anteil bei den Frauen als bei den Männern³ (ebd.: 38).

Die bisher aufgeführten Studien beziehen sich auf Universitäten. Es gibt bis heute kaum Studien, welche die Situation zur Gleichstellung an Fachhochschulen nachzeichnen. Aus den präsentierten Daten lässt sich jedoch schließen, dass es auch an Fachhochschulen einen Bedarf an Gleichstellungsprojekten gibt. Dieser Beitrag zeigt exemplarisch, wie ein umfassendes Gleichstellungsprojekt an einem Departement aus dem MINT-Bereich einer Schweizer Fachhochschule umgesetzt wird. Dazu werden im Folgenden zunächst für diesen Beitrag interessante Gleichstellungsprojekte an (Fach-)Hochschulen vorgestellt. Danach werden die sieben Basisprozesse gemäß dem Trigon-Modell erläutert, das der vor-

³ 2021 lag der Anteil der Frauen bei 53 Prozent und der Anteil der Männer bei 35 Prozent. Hingegen hatten 2011 43 Prozent der Frauen und 28 Prozent der Männer die Realisierung ihres Kinderwunsches zugunsten der Karriere mindestens einmal aufgeschoben (Liechti et al. 2022: 38).

liegenden Analyse zugrunde liegt und geeignet ist, umfassende Organisationsentwicklungsprozesse (OE-Prozesse) zu untersuchen. Nach der Präsentation der Fallstudie des MINT-Departements folgt die Auswertung der Chancen und Risiken des wissenschaftsbasierten und systematischen OE-Prozesses. Abschließend werden Handlungsempfehlungen abgeleitet, die sich auch auf andere Gleichstellungsprojekte an Hochschulen übertragen lassen.

2 Gleichstellungsprojekte an Hochschulen

Wie kann Geschlechtergleichstellung an Hochschulen erreicht werden? Welche Maßnahmen und Projekte sind zielführend? Diese Fragen beschäftigen Gleichstellungsbeauftragte und gleichstellungspolitische Akteur:innen immer wieder (Blome et al. 2013: 187). Dieses Kapitel basiert auf einer Literaturrecherche zu Projekten und Maßnahmen, die an (Fach-)Hochschulen in unterschiedlichen Ländern durchgeführt werden. Da der vorliegende Beitrag ein Gleichstellungsprojekt mit einem OE-Prozess in Verbindung bringt, stellt der nachfolgende Überblick Projekte dar, die auf den Ebenen Struktur, Prozess und Person eingeordnet werden können. Denn in einer OE setzen die Maßnahmen im Idealfall auf diesen drei Ebenen an (Kauffeld & Schneider 2014: 59). Die Darstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.⁴

Zu den Maßnahmen in Gleichstellungsprojekten, die auf der *strukturellen Ebene* ansetzen, gehört beispielsweise der Gender-Aktionsplan im deutschen „Professorinnenprogramm“. Er stößt strukturelle Veränderungen an, indem er finanzielle Anreize bei der Berufung von Frauen auf Professuren setzt. Die teilnehmenden Institutionen konnten durch das Programm ihren Frauenanteil wirkungsvoll erhöhen (Löther 2019: 1–4). Eine weitere Möglichkeit, um strukturelle Veränderungen anzustoßen, sind Quoten. Beispielsweise existiert an österreichischen Universitäten seit 2002 eine Frauenquote von 40 Prozent für relevante Entscheidungsgremien (Wroblewski 2019: 44–45). Seit 2016 arbeiten auch vier irische Universitäten mit Quoten und Kaskadenüberwachungsinstrumenten basierend auf dem Geschlechteranteil der jeweiligen untergeordneten Besoldungsgruppe (Higher Education Authority o. J.: 29).

Auf der *Ebene von Prozessen* lassen sich unter anderem Maßnahmen zur Sensibilisierung verorten. So können Sensibilisierungsworkshops den Rekrutierungsprozess nachhaltig verändern. Beispielsweise bietet

⁴ Beispielsweise behandeln Blome et al. (2013) oder die European Commission (2021) mögliche Maßnahmen deutlich ausführlicher als dieses Kapitel.

die Universität von Wisconsin-Madison in den USA seit 2004 Workshops unter dem Titel „The Searching for Excellence & Diversity“ Workshops an (Sheridan et al. 2015: 282), die erfolgreich darauf zielen, die Anzahl von Stellenangeboten an Frauen zu erhöhen (ebd.: 287–288). Auch Universitäten in Irland und Großbritannien sind darum bemüht, an Rekrutierungsprozessen Beteiligte auf Geschlechtergleichstellung hin zu sensibilisieren (Higher Education Authority o. J.: 27). Ein weiteres Beispiel ist die Broschüre mit Anregungen für Führungskräfte und Mitarbeitende zu Themen wie Sitzungsgestaltung und Erreichbarkeit, welche die Berner Fachhochschule im Rahmen ihres Aktionsplans Chancengleichheit 2013 bis 2016 veröffentlichte, die darauf zielt als Arbeitgeberin familienfreundlicher zu werden (Drack 2017: 6–7).

Auf der *personellen Ebene* setzen beispielsweise Mentoring-Programme zur Förderung der Geschlechtergleichstellung im Berufsalltag an (Franken 2019: 297). Die Universität im italienischen Trento führte 2016 digitale Mentoring-Programme ein. Diese Programme sollen junge Forschende unterstützen und ihnen einen einfachen Zugang zu relevanten Informationen bieten; zudem sollen auch geschlechterspezifische Asymmetrien überwunden werden (Legisa & Miller 2018: 17–18). Eine weitere Maßnahme ist die Erhöhung der Sichtbarkeit einzelner Personen durch Netzwerke und Auszeichnungen (European Commission 2021: 32; Franken 2019: 297).

3 Trigon-Modell der Organisationsentwicklung: Sieben Basisprozesse

Das Trigon-Modell (Glasl et al. 2020: 104–146) kann dazu dienen, OE-Prozesse oder sogenannte Change-Prozesse umfassend zu analysieren (vgl. Abb. 1). Daher wird es verwendet, um die Chancen und Risiken des skizzierten Projektes zu untersuchen.

Das Modell beinhaltet sieben Basisprozesse:

Diagnose-Prozesse

umschreiben alle Aktivitäten, die der Bestandsaufnahme dienen. Nach Glasl et al. (ebd.: 104–111) wird idealerweise zuerst eine Anamnese durchgeführt, bei der verschiedene Daten und Wahrnehmungen zusammengetragen werden (Datensammlung). Darauf folgt eine Analyse, bei der die Daten in ihrem jeweiligen Kontext betrachtet werden. Schließlich wird die eigentliche Diagnose durchgeführt, bei die „die Ergebnisse der verschiedenen Wahrnehmungen und Analysen [...] nun verglichen [wer-

den] und überprüft [wird], ob Zusammenhänge und bestimmte Muster erkennbar werden“ (Organisationsdiagnose) (ebd.: 105). Wichtig ist, in der Diagnose sowohl Stärken wie auch Schwächen der Organisation aufzuzeigen, damit Stärken ausgebaut werden können und nicht nur Schwächen fokussiert werden.

Zukunftsgestaltungs-Prozesse

umfassen Aktivitäten, die in die Zukunft weisen. Es sollen Zukunftsbilder und visionen erarbeitet werden, welche die Zielrichtung der Veränderungen definieren sollen. Daraus werden dann Konkretisierungen abgeleitet, das heißt, es werden mittelfristige Ziele und Konzepte sowie Politik- und Strategieaussagen entwickelt. Gemäß Glasl et al. (ebd.: 112–118) sollen die Menschen einer Organisation grundsätzlich dazu angeregt und befähigt werden, sich im Rahmen ihres Verantwortungshorizontes für die künftigen Ziele und Konzepte auszusprechen und diese mitzugestalten. Vom Top-Management sollen umfassende Ziele festgelegt werden, welche die langfristige Ausrichtung der Gesamtorganisation bestimmen. Mittelfristige Ziele für Teilbereiche der Organisation sollen vom mittleren Management erarbeitet werden. Auf den untersten Organisationsebenen soll gemeinsam mit Mitarbeitenden die Gestaltung der Arbeitsabläufe und Organisationseinheiten konzeptualisiert werden. Werden Menschen auf transparente und ernstgemeinte Weise an diesen Prozessen beteiligt, können sie sich bei der späteren Umsetzung besser mit den Lösungen identifizieren (ebd.: 109–118).

Psycho-soziale Prozesse

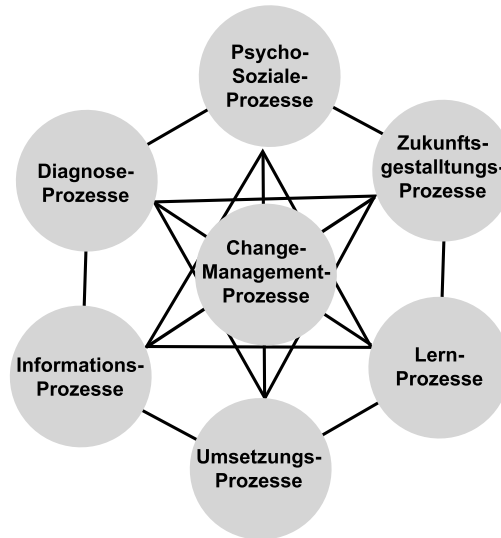
beschreiben Aktivitäten, die während der Organisationsentwicklung nötig sind, um Konflikte anzugehen. Missverständnisse sollen geklärt und Spannungen gelöst, Konflikte aufgegriffen und bearbeitet werden. Ebenfalls geht es darum, bisherige Rollenauffassungen zu überwinden und neue Rollenbeziehungen zu entwickeln, Machtbeziehungen und Führungsstile zur Diskussion zu stellen und anhand auftretender Widerstände die bisherige Vorgehensweise kritisch zu hinterfragen. Die psycho-sozialen Prozesse bestimmen das Tempo, die Dauer und den nachhaltigen Erfolg eines Veränderungsprozesses (ebd.: 118–125).

Lernprozesse

umschreiben das Ablegen von alten Denkmustern und das Annehmen von neuen Kenntnissen, damit Strukturen und Abläufe so verändert werden können, dass Menschen künftig gut mit ihnen arbeiten können. Lern-Aktivitäten können in Trainings außerhalb der Arbeitszeit, Weiterbildungen am Arbeitsplatz sowie beispielsweise Schulungen bestehen.

Experimente und Pilotprozesse lassen sich ebenso als Lern-Aktivitäten bezeichnen (ebd.: 126–130).

Abb. 1: Sieben Basisprozesse gemäß Trigon (Glasl et al. 2020), eigene Darstellung



Informationsprozesse

sind relevant, weil in einer Organisation nicht alle Menschen gleichermaßen an den Veränderungsaktivitäten mitwirken und dadurch Informationslücken entstehen. Deshalb ist es wichtig, schon bei der Vorbereitung auf geplante OE-Aktivitäten gezielt zu informieren und zu kommunizieren: Um welche Probleme geht es? Welche Veränderungen werden angestrebt? Welche Vorgehensschritte sind dafür geplant? Auf welche Weise sollen die Mitarbeiter:innen daran aktiv mitwirken? Begleitend zu den laufenden OE-Maßnahmen wird in der Organisation periodisch über den Stand der Dinge berichtet. Möglichkeiten dafür sind eigens dafür geschaffene Auskunftsstellen, eine interne Zeitschrift oder digitale Informationskanäle wie ein Intranet. Ideal ist gemäß Glasl et al. (ebd.: 130–135), wenn Veränderungsschritte nicht nur in eine Richtung kommuniziert werden, sondern wenn sich die Mitarbeitenden auch über ihre Erfahrungen mit den Veränderungen austauschen können.

Umsetzungs-Prozesse

(Implementierung) sind wichtig in jeder Organisationsentwicklung. Bereits zu sehr frühen Zeitpunkten können gewisse Dinge praktisch verwirklicht werden, sogar bevor der Diagnose- und Zukunftsgestaltungsprozess abgeschlossen ist. Oft können symbolische Maßnahmen gleich

zu Beginn des Projekts umgesetzt werden. Die Führungskräfte können gerade durch symbolische Maßnahmen signalisieren, dass sie sich neuen Zielen und Konzepten verpflichten, was wiederum einen Vorbildcharakter für andere Mitarbeitende haben kann. Glasl et al. (ebd.: 137–138) empfehlen, bei jedem einzelnen Schritt der Zukunftsgestaltungs-Prozesse zu fragen, was davon frühestmöglich umgesetzt werden könnte. Erfolgserlebnisse geben dem OE-Prozess immer wieder neuen Auftrieb.

Change-Management-Prozesse

sind schließlich all jene Prozesse, die notwendig sind, damit Aktivitäten der Diagnose, der Zielbildung und des Lernens entworfen, geplant, gelenkt und überprüft werden können. Meist werden – in Ergänzung zu den langfristig in der Organisation bestehenden Organen und Funktionen, die üblicherweise planen und lenken – eigene Organe geschaffen.

Das Management der OE-Prozesse umfasst folgende Elemente:

- Kontaktperson für die externen OE-Berater:innen auswählen,
- Planungs- und Lenkungsorgane bilden und besetzen,
- Projektorganisation aufbauen und lenken,
- Kompetente Entscheidungswege und organe schaffen,
- Kommunikationsbeziehungen zu den Entscheider:innen aufbauen,
- Projektorganisation mit Geld, Zeit, Personen und administrativer Unterstützung ausstatten,
- Veränderungsaktivitäten kontrollieren und evaluieren,
- Auswirkungen der Veränderungen im Ganzen im Auge behalten und lenken.

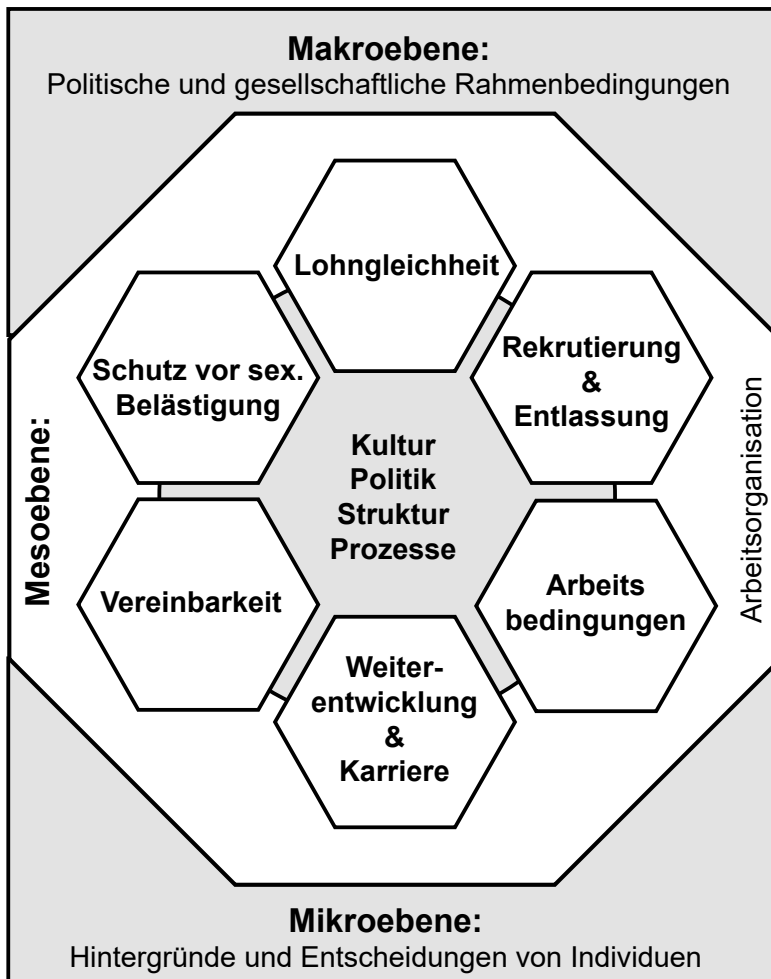
4 Gleichstellen@Hochschulen: Hintergrund und Begründung der Fallauswahl

Der vorliegende Abschnitt erläutert den Hintergrund und die Fallauswahl des im Folgenden untersuchten Gleichstellungsprojektes. Basierend auf ihrer Promotion (Lanfranconi 2014: 1–197) und einem Wissenschaftskommunikationsprojekt (2015–2017)⁵, hat die Erstautorin seit 2017 ein

⁵ Finanziert durch den Schweizerischen Nationalfonds (Nr. 158553), macht das Projekt die Thematik der betrieblichen Geschlechtergleichstellung in einem Dokumentarfilm und auf einer Webseite für ein breites Publikum zugänglich. Die Webseite wurde 2016 lanciert und der Film feierte am Internationalen Frauentag am 8. März 2016 seine Premiere (vgl. www.gleichstellen.ch, abgerufen am 02.09.2022). In einer E-Learning-Box werden Filmausschnitte, ein Quiz, Tests und Anleitungen zur Entwicklung von Workshops zur Verfügung gestellt, die seither in Schulen, Hochschulen sowie Unternehmen durchgeführt werden.

Projekt für die Analyse des Standes der Gleichstellung in sechs wichtigen Themenbereichen (Rekrutierung, Beförderung/Karriere, Arbeitsbedingungen, Lohngleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Schutz vor sexueller Belästigung, vgl. Abb. 2)⁶ an Hochschulen entwickelt, das sie Gleichstellen@Hochschulen nennt. Das Projekt wurde seither an verschiedenen Departementen durchgeführt.

Abb. 2: Sechs Gleichstellungsdimensionen gemäß gleichstellen.ch, resp. VCLG (vgl. www.vclg.ch)



⁶ Diese Themenbereiche wurden basierend auf Art. 3 und 4 des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes (GIG) festgelegt: SR 151.1. Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann. https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498_1498/de (letzter Zugriff: 19.10.2023). Ebenfalls durch die Erstautorin und Kolleginnen wurde neben diesem spezifisch für Hochschulen entwickelten Projekt auch noch ein Zertifikat für Lohn- und Chancengleichheit konzipiert, das allen Unternehmen und Organisationen offensteht: www.vclg.ch.

Das Projekt besteht aus einem Angebot gegenüber den Departementen – vertreten durch die Diversity-Fachperson und die Leitung –, die zwei bis sechs der oben genannten Themen auswählen konnten, die dann vertieft untersucht wurden.

Im Folgenden wird eines dieser Projekte genauer beleuchtet, das an einem männerdominierten Departement aus dem MINT-Bereich durchgeführt wurde. Die Fallauswahl begründet sich damit, dass (1) eine erste Analyse im Departement einen hohen Handlungsbedarf im Bereich der Gleichstellung aufgezeigt hat; (2) das Departement den Bedarf erkannt und darauf basierend ein Umsetzungsprojekt gestartet hat; (3) der Fall sich auf ein MINT-Departement bezieht und deshalb auch interessant für weitere vergleichbare Departemente ist.

Im untersuchten Projekt am MINT-Departement wurde eine Analyse hinsichtlich Gleichstellungsfragen in den Bereichen Rekrutierung, Beförderung/Karriere sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erstellt, welche die Basis für die Erarbeitung von etwaigen notwendigen Maßnahmen bilden sollte. Methodisch wurde dafür eine Daten- und Methodentriangulation in folgenden Schritten durchgeführt: (1) Analyse relevanter Regelungen und Dokumente, (2) Analyse von Beschäftigungsdaten (vom 31.12.2019), (3) Interview mit zwei Fachpersonen aus dem Bereich Human Resources, (4) drei Fokusgruppengespräche mit den Mitarbeitenden zu je einem der oben genannten Schwerpunktthemen und (5) ein Fokusgruppengespräch mit Führungspersonen zu allen drei Schwerpunktthemen. Diese triangulierten Daten aus den verschiedenen Perspektiven wurden ausgewertet und in einem Schlussbericht (Lanfranconi & Abbas 2021: 1–29) mit diversen Handlungsempfehlungen festgehalten, die im folgenden Abschnitt 4.1 zusammengefasst werden. Basierend auf diesen Handlungsempfehlungen wurde der OE-Prozess, der in Abschnitt 4.2 beschrieben wird, angestoßen. Die Umsetzungsphase des hier skizzierten Projektes erstreckt sich über ein Jahr (Februar 2022 bis Februar 2023). Im März 2023 startete die Implementierungsphase, die ebenfalls von der Erstautorin begleitet wird, wenn auch weniger engmaschig.

4.1 Gleichstellen@Technisches Departement: Stand der Gleichstellung und Handlungsempfehlungen im Fallbeispiel

An dem in diesem Beitrag untersuchten Departement einer Deutschschweizer Fachhochschule werden insbesondere technische Fächer unterrichtet. Zum Zeitpunkt der Erhebung arbeiteten dort über 500 Personen. Zum Erhebungszeitpunkt waren rund 74 Prozent der Mitarbeiten-

den und rund 86 Prozent des Führungspersonals männlich (Lanfranco- ni & Abbas 2021: 14). Aus Gleichstellungssicht zeigten die Resultate der Analyse einige positive Aspekte, wie etwa eine Departement-spezifische Kinder-Betreuungszulage, die Option zur flexiblen Änderung des Arbeitspensums sowie die Möglichkeit, Führungs- und Leitungspositionen im Jobsharing zu besetzen. Daneben offenbarten sich einige Handlungsbedarfe in den drei untersuchten Bereichen (ebd.: I).

Rekrutierung:

Aus den Beschäftigungsdaten ergab sich, dass nur rund ein Viertel der Beschäftigten im untersuchten Departement Frauen sind, wobei es sehr große Unterschiede in den einzelnen, nach Fachgebiet getrennten Instituten gab (ebd.: 14). Angesichts der eingangs genannter Zahl von 34,9 Prozent weiblichen forschenden Personen in der Schweiz (European Commission 2021: 97, Figure 4.1) ist der Frauenanteil von rund 25 Prozent in diesem Departement als eher gering einzuschätzen. Das Bundesamt für Statistik hat indes für den Hochschulsektor Ingenieurwesen und Technologie mit 26 Prozent einen ähnlichen Frauenanteil erhoben (Bundesamt für Statistik 2022). Des Weiteren fiel in den Anstellungsdaten des Departements auf, dass Frauen außer bei der Administration und bei den Praktikant:innen in jedem Tätigkeitsfeld mit jeweils einem Anteil von unter 30 Prozent deutlich unterrepräsentiert sind. In den Fokusgruppengesprächen wurden nicht-standardisierte Bewerbungsverfahren und die Abwesenheit der Abteilung Human Resources (HR) bei den meisten Bewerbungsgesprächen problematisiert. Zudem zeigte die Analyse der Daten der letzten drei Jahre, dass die Anzahl an Bewerbungen von Frauen für eine Dozent:innen-Anstellung stark gestiegen ist, jedoch in diesem Zeitraum im Verhältnis zu den Männern nicht mehr Frauen angestellt wurden. Dies könnte darauf hinweisen, dass im Rekrutierungsprozess Frauen und Männer nicht dieselben Chancen haben (Lanfranco- ni & Abbas 2021: 5–12).

Die Handlungsempfehlungen im Bereich Rekrutierung umfassten daher unter anderem, Frauen über Netzwerke gezielt anzusprechen für offene Stellen, sowie den Webauftritt und das Marketing des Departements auf Diversity-Kriterien hin zu optimieren und beispielsweise Frauen als Expertinnen deutlicher sichtbar zu machen. Darüber hinaus sollten Diversity-Kompetenzen bei (angehenden) Führungspersonen als verbindliche Vorgabe aufgenommen und Schulungen für Führungspersonen im Bereich Diversity-Kompetenzen bei der Rekrutierung angeboten werden. Zudem wurde empfohlen, klare Zielwerte pro Geschlechtergruppe pro Institut zu setzen und die Daten betreffend Bewerbungen und

Einladungen zu Bewerbungsgesprächen regelmäßig zu analysieren und Handlungsanweisungen abzuleiten. Eine weitere Empfehlung lautete, Stellenausschreibungen daraufhin zu überprüfen, ob nur die wichtigsten Anforderungen (*must*-Kriterien) genannt werden und ob auf die familienfreundlichen Strukturen hingewiesen wird. Ebenfalls wurde empfohlen, standardmäßig jeweils mindestens eine Frau in die erste Runde der Bewerbungsgespräche einzuladen, die Bewerbungsgespräche stärker zu standardisieren sowie mindestens eine Frau in der Berufungskommission zu haben (ebd.: 11–13).

Beförderung/Karriere:

Noch unausgewogener als in der Gesamtbelegschaft war das Geschlechterverhältnis in den Leitungspositionen: Insgesamt waren 14 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt (ebd.: 14). Auch hier lag das Departement hinter den allgemeinen Zahlen der Schweiz (26% Professorinnen und weibliche Führungspersonen) (Bundesamt für Statistik 2022). Des Weiteren fiel auf, dass Frauen in fast allen Funktionen über eine höhere Qualifikation als Männer verfügen. Das legt die Hypothese nahe, dass Frauen bei den Anstellungen höhere Qualifikationen vorweisen müssen als ihre männlichen Kollegen. Besonders bei den Positionen der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und Assistent:innen zeigte sich diese Tendenz (Lanfranconi & Abbas 2021: 14).

Daher wurde im Bereich Beförderung/Karriere unter anderem empfohlen, Führungspositionen familienfreundlicher auszugestalten, das heißt Job- und Topsharing (Jobsharing in Führungspositionen) für alle Geschlechter anzubieten, sowie orts- und zeitflexibles Arbeiten auf allen Stufen zu fördern. Es wurde empfohlen, systematisch die Möglichkeit von Co-Leitungen einzuführen. Eine weitere Empfehlung war, Mitarbeitende auch in einem Pensum unter 50 Prozent zu befördern. Auch Schulungen für Führungskräfte im Bereich Beförderung/Karriere sowie eigene Ziel-Geschlechterquoten für Führungspositionen in den einzelnen Instituten wurden angeregt. Weiter wurde geraten, Struktur und Ablauf der jährlichen Mitarbeitendengespräche auf einen optimalen Einbezug von Entwicklungszielen, deren Überprüfung und Förderung der Karriere bei allen Mitarbeitenden zu untersuchen. Darüber hinaus wurde ein gender-sensibles Talentförderungssystem, eine klarere und transparentere Kommunikation interner Beförderungsvoraussetzungen und Kriterien und die Prüfung der Einrichtung einer Karriere-Beratungsstelle vorgeschlagen. Ebenfalls wurde empfohlen, bei zu besetzenden Führungspositionen systematisch mindestens eine Frau anzusprechen. In Findungs-

kommissionen für Leitungspositionen sollten alle Geschlechtergruppen vertreten sein. Schließlich sprach sich der Bericht dafür aus, Frauen(austausch)netzwerke und Mentoring-Programme einzurichten (ebd.: 19–21).

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben:

Nur knapp ein Fünftel der Beschäftigten hatte Kinder unter 25 Jahren⁷ (ebd.: 23). Im Vergleich dazu gaben in der Studie von Liechti et al. (2022: 16) ca. 39 Prozent der befragten Akademiker:innen an, mit mindestens einem Kind im selben Haushalt zu leben. Die Studie zeigte zudem, dass in den letzten Jahren mehr Forschende, und zwar Frauen noch öfter als Männer, die Umsetzung ihres Kinderwunsches aufgrund der Karriere aufgeschoben haben. Vor diesem Hintergrund ließ sich der Befund, dass im untersuchten Department nur ein Fünftel der Beschäftigten Kinder unter 25 Jahren hat, dahingehend interpretieren, dass die Familienfreundlichkeit am Department ausbaufähig ist. Rund die Hälfte der Personen arbeitete auf Grundlage eines befristeten Vertrags. Die in den Fokusgruppen befragten Mitarbeitenden und Führungspersonen sprachen verschiedene Probleme rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben an. Frauen thematisierten diese Schwierigkeiten noch deutlicher als Männer (vgl. Liechti et al. 2022: 4–17).

Der Bericht sprach sich im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben daher unter anderem dafür aus, einen aktiven Kulturwandel hinsichtlich der Vereinbarkeit anzustoßen, indem einerseits klare Visionen und ein klares Statement sowie klare Richtlinien zu einer verbesserten Work-Life-Balance (keine Sitzungen während Randzeiten, Kultur betreffend Überstunden, Arbeiten an Abend und Wochenende etc.) erarbeitet werden. Des Weiteren wurde empfohlen, die Frage nach der Work-Life-Balance systematisch in Mitarbeitendengespräche zu integrieren sowie Schulungen für Führungspersonen im Bereich anzubieten. Ein Zertifikat⁸ des Departementes könnte dessen Commitment nach innen und außen stärken. Zu den Empfehlungen gehörte es auch, einen Stillraum sowie einen Eltern-Kinder-Raum einzurichten, systematisch Teilzeitarbeit sowie orts- und zeitflexibles Arbeiten für alle Funktionen zu fördern, wo immer möglich unbefristete Positionen zu schaffen und schließlich die Planbarkeit und die Mitsprachemöglichkeiten der Mitarbeitenden zu erhöhen,

⁷ Die Daten zur Anzahl der Kinder beziehen sich auf die Daten der Kinder und Ausbildungszulagen sowie der besonderen Sozialzulage.

⁸ Zertifikat für Gleichstellung und Chancengleichheit (www.vclg.ch) oder Familienfreundlichkeit (<https://www.fachstelle-und.ch/>).

insbesondere in der Lehre, aber auch in Bezug auf Sitzungstermine (Lanfranconi et al. 2019; Lanfranconi & Abbas 2021: 28–30).

Nach dem Erscheinen des Berichtes (Lanfranconi & Abbas 2021) kam die für Diversity am Departement verantwortliche Person auf die Erstautorin zu und fragte, ob sie bereit wäre, ein Umsetzungsprojekt zu begleiten.

4.2 Fallstudie: Umsetzungsprojekt Gleichstellen@Technisches Departement

Im Folgenden wird das Umsetzungsprojekt vorgestellt, das die eigentliche Fallstudie dieses Beitrages bildet. Die Laufzeit umfasste den Zeitraum von Februar 2022 bis Februar 2023. Nachdem die Diversity-Verantwortliche und die Erstautorin gemeinsam einen Maßnahmenplan erarbeitet hatten, der auf den oben beschriebenen Handlungsempfehlungen in den drei Bereichen basierte, fand im Februar 2022 der Kick-off zur Maßnahmenumsetzung mit allen interessierten Führungspersonen und Mitarbeitenden statt. Es waren rund 20 Personen anwesend und es wurden auf einer gemeinsam bearbeitbaren Online-Plattform die Maßnahmen, deren Priorisierung sowie die Zuteilung zu den Arbeitsgruppen präsentiert und besprochen. Dabei wurden drei Projektziele festgelegt, die bis Ende 2025 erreicht werden sollen: (1) Die Rekrutierung soll angepasst und der Frauenanteil um mindestens 20 Prozent erhöht werden; (2) die Karrieremöglichkeiten sollen verbessert und der Frauenanteil in Führungspositionen um mindestens 20 Prozent erhöht werden und (3) die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben soll merklich verbessert werden (Indikator: Mitarbeitendenbefragung). Die von der Erstautorin und der Diversity-Verantwortlichen vorgeschlagenen Maßnahmen wurden von den Teilnehmenden für gut befunden. Die Anwesenden bildeten drei Arbeitsgruppen zu den festgelegten Schwerpunkten Rekrutierung, Beförderung/Karriere und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Gruppen setzten sich jeweils aus Frauen und Männern aus verschiedenen Hierarchiestufen, mit unterschiedlichen Funktionen und fachlichen Hintergründen zusammen. Alle Arbeitsgruppen trafen sich danach im Abstand von zwei bis drei Monaten im Jahr 2022 zur Konkretisierung und Umsetzung der Maßnahmen. Im März 2023 fand eine formale Projektabschlussitzung statt.

Arbeitsgruppe Rekrutierung

Als erste Maßnahme wurden die Stellenausschreibungen im Hinblick auf Gleichstellungs- und Diversity-Kriterien (u.a. Aussagen zum Angebot

an die Arbeitnehmenden und zum familienfreundlichen Arbeiten) überarbeitet. Es wurde zudem im Gesamtdepartement kommuniziert, dass in Zukunft die Stellenausschreibungen aller Leitungspersonen wie auch der HR in geschlechtergerechter Sprache formuliert und hinsichtlich Muss- und Soll-Kriterien bei den Anforderungen kritisch begutachtet werden sollen: Die Anzahl der Soll-Kriterien sollte nicht zu hoch sein, um einen möglichst großen Pool an diversen Bewerbenden zu generieren (Hentschel & Horvath 2015: 72–79; Schönfeld & Tschirner 2017: 43–48).

Des Weiteren wurde der Prozess dahingehend angepasst, dass nun die verantwortlichen Personen bei der Ausschreibung von vakanten Stellen für Dozierende Netzwerke, die sich an externe talentierte Frauen richten, zur zusätzlichen Streuung des Inserats explizit auswählen können. Gleichzeitig macht die Präsenz in solchen Netzwerken die Leistungen der Frauen sichtbarer, was eine wichtige Maßnahme zur Karriereförderung von Frauen darstellt (Franken 2019: 297; Schönfeld & Tschirner 2017: 49–51). Schließlich wurde neu eingeführt, dass mindestens eine Frau in der Findungskommission und bei den Bewerbungsgesprächen vertreten sein muss (Greitemeyer & Schulz-Hardt 2003: 337; Stasser & Titus 1985: 1477). Die erarbeiteten Maßnahmen sowie dazugehörige Merkblätter und Checklisten der Arbeitsgruppe Rekrutierung wurden im Intranet unter dem Stichwort „Personalgewinnung“ publiziert und für alle Mitarbeitenden zugänglich gemacht. Im Frühling 2023 scheint sich diese neue Praxis bereits etabliert zu haben.

Arbeitsgruppe Beförderung/Karriere

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe Beförderung/Karriere erarbeiteten eine Checkliste zur regelmäßigen Thematisierung der Entwicklungsziele im Mitarbeitendengespräch. Dies ist ein gängiges Instrument in der Karriereförderung und zentral für die gezielte und nachhaltige Karriereplanung der Mitarbeitenden (Franken 2019: 297–300). Die dazugehörigen Unterlagen wurden im Intranet für alle Mitarbeitenden zugänglich unter dem Stichwort „Personalentwicklung“ hinterlegt. Es wurde ein Pilotprojekt zur Erprobung eines Talentpools eingeführt.

Eine weitere Maßnahme war die Gründung eines regelmäßigen Austauschtreffens zwischen Frauen im Departement sowie ein Mentoring-Programm für junge Forscherinnen. Beide Angebote dienen dem Austausch zwischen Dozentinnen, Mitarbeiterinnen und Studentinnen. Erfahrene Forscherinnen sollen im Mentoring-Programm gezielt junge Forscherinnen unterstützen. Zudem wird thematisiert, was es bedeutet, eine Frau in einer männerdominierten Arbeitsumgebung zu sein.

Parallel zu dem Gleichstellungsprojekt lief in der Gesamthochschule ein großes Projekt zur Einführung neuer Personalkategorien. Die Arbeitsgruppe aus dem Gleichstellungsprojekt konnte sich bei der Definition der Kriterien für die neuen Personalkategorien aus einer Diversity-Perspektive einbringen. Dabei wurde besonders darauf geachtet, dass Teilzeitpenssen in allen Kategorien möglich sind und verschiedene Karrierewege in allen Kategorien angemessen berücksichtigt werden. In der Projektabschlussitzung im Februar 2023 zeigten sich erste Erfolge. So konnten die anwesenden Personen berichten, dass seit Projektstart zwei Leitungspositionen, eine Institutsleitung sowie die Ausbildungs-Vize-Direktion, mit einer Co-Leitung besetzt werden konnten.

Arbeitsgruppe Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Auf Initiative der Arbeitsgruppe Vereinbarkeit konnte ein Stillraum eingerichtet werden (Drack 2017: 39–40). Zudem hat die Arbeitsgruppe ein Merkblatt zur Förderung der Vereinbarkeit und der Verbesserung der Work-Life-Balance von Mitarbeitenden entwickelt, das sich vor allem auf die Unterrichts- und Sitzungszeiten sowie auf die Erreichbarkeit und die Arbeit an Wochenenden und Abenden bezieht (ebd.: 42–50). Dieses Merkblatt wurde unter dem Stichwort „work-life-balance“ im Intranet allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.

Die Fachhochschule fördert Arbeiten von zu Hause aus insgesamt in einer *smart work*-Richtlinie. Die Umsetzung verläuft jedoch an den verschiedenen Departementen und Instituten sehr unterschiedlich. Ein erfolgreiches Umsetzungsbeispiel wird beispielsweise an einem Institut des in diesem Projekt begleiteten Departements gelebt: Es gilt die Regel 50/50 (50 Prozent Homeoffice und 50 Prozent Vor-Ort-Arbeit). Dabei wird ein Präsenztage für alle Institutsmitglieder definiert. An diesem Tag arbeiten alle vor Ort, dies soll den informellen Austausch erleichtern.

Führungsschulungen zu Rekrutierung, Beförderung/Karriere & Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Seit Frühling 2023 werden durch die Erstautorin regelmäßig Schulungen zu allen drei Themengebieten für Führungskräfte angeboten. Diese heißen: „Talente gewinnen: Rekrutierung aus Diversity-Perspektive“; „Talente für die Führungsetage gewinnen: Personalentwicklung aus Diversity-Perspektive“ und „Talente behalten: Work-Life-Balance fördern als Führungsaufgabe“.

5 Ergebnisse: Anwendung der sieben Basisprozesse in der Fallstudie

Im Folgenden werden die Basisprozesse des Trigon-Modells auf das vorgestellte Fallbeispiel angewendet (siehe Abbildung 3). Dadurch lassen sich Handlungsempfehlungen für das Departement und weitere Gleichstellungsprojekte identifizieren.

5.1 Diagnose-Prozesse@Technische Hochschule

Der Diagnose-Prozess wurde im vorliegenden Fallbeispiel sehr systematisch und vor dem eigentlichen OE-Projekt durchgeführt. Er bestand aus einer ausführlichen Methodentriangulation, die in einem Grundlagenbericht zusammengefasst wurde (Lanfranchi & Abbas 2021). Der Prozess wurde gemäß den von Glasl et al. (2020: 105–108) beschriebenen drei Schritten der Anamnese, Analyse und Diagnose ausgeführt und zeigt sowohl Schwächen als auch Stärken der Organisation auf.

Als besonders fruchtbar für die spätere Umsetzung der Maßnahmen erwiesen sich die sorgfältig durchgeführten Fokusgruppengespräche. Auf die Ergebnisse dieser Gespräche konnte im Verlauf des späteren OE-Prozesses immer wieder Bezug genommen werden. Diese Aussagen in Kombination mit den *hard facts*, wie beispielsweise die im Rahmen der Ist-Analyse erhobenen Daten zur Anzahl der Frauen in der Gesamtbelegschaft und in Führungspositionen oder zur Anzahl von Mitarbeitenden mit betreuungspflichtigen Kindern, erleichterten die Argumentation zur Erarbeitung neuer Maßnahmen. Besonders wirksam war auch der Vergleich des Frauenanteils bei den Bewerbungen mit dem Frauenanteil bei den Anstellungen, der das Argument entkräftet, dass es keine Frauen gäbe, die sich bewerben würden.

5.2 Zukunftsgestaltungs-Prozesse@Technische Hochschule

Die Zukunftsgestaltungs-Prozesse wurden im vorliegenden Projekt sorgfältig vorgenommen. So wurden bereits vor der Lancierung des Umsetzungsprojektes gemeinsam mit der Diversity-Verantwortlichen und der Vertreterin der Direktion die oben beschriebenen Projektziele (verstärkte Rekrutierung von Frauen, mehr Beförderung von Frauen, bessere Work-Life-Balance) formuliert und mit den Arbeitsgruppen konkretisiert. Weiter wurden die Projektziele direkt in die aktuellen Jahresziele des Departements aufgenommen.

Die Institute spielen eine wichtige Rolle in der Gesamtorganisation des Departements. Deshalb wurde als eine Maßnahme empfohlen, Institutsziele betreffend den Anteil der unterrepräsentierten Geschlechtergruppe bis 2025 zu definieren. Durch dieses Bekenntnis sollen die weiteren Maßnahmen zielgerichteter ausgearbeitet werden. Im Zusammenhang mit einem zeitgleich durchgeführten Peer-Review an der Fachhochschule wurde am Departement das Kriterium der Heterogenität der Teams in möglichst diverser Zusammensetzung (hinsichtlich Geschlecht, Alter, fachlicher Bildung, Kultur) als Teil der Forschungsstrategie verankert. Mit dieser Verankerung auf Departementsebene ist bereits ein wichtiges Ziel erreicht. Aufgrund der unterschiedlichen Ausgangslagen in den einzelnen Instituten würde aber eine Verankerung auf Institutsebene einen zusätzlichen Mehrwert bieten, bis zum Projektende wurden jedoch keine Institutsziele gesetzt.

Ein Risiko bestand darin, dass die Projektziele in der Arbeitsgruppe zwar geteilt werden, diese jedoch – obwohl sie in den Jahreszielen des Departements festgeschrieben sind – nicht in der gesamten Organisation wahrgenommen werden, da zum Beispiel das Thema zwar in einer größeren Sitzung der Departementsleitung auf die Tagesordnung hätte gesetzt werden sollen, dann aber doch anderen Themen Vorrang eingeräumt werden. Es wäre unter Bezugnahme auf Glasl et al. (2020: 112–118) wichtig, das Thema mehrfach explizit in Leitungssitzungen aufzunehmen. Der gute Einbezug der HR-Abteilung, die in den meisten Arbeitsgruppen anwesend war, wirkte diesem Risiko jedoch entgegen.

5.3 Psycho-soziale Prozesse@Technische Hochschule

In der Vorbereitung ging die Erstautorin davon aus, dass gerade in diesem Projekt sehr achtsam auf die psycho-sozialen Prozesse eingegangen werden sollte, da das Thema Gleichstellung bei verschiedenen Personen verschiedene Emotionen auslöst. Überraschenderweise bestand beim Kick-off unter allen anwesenden Personen jedoch Einigkeit im Hinblick auf die Problemanalyse, die allgemeine Zielsetzung wie auch die vorgeschlagenen Maßnahmen. Dieses positive Ergebnis kann auf verschiedene Faktoren zurückgeführt werden:

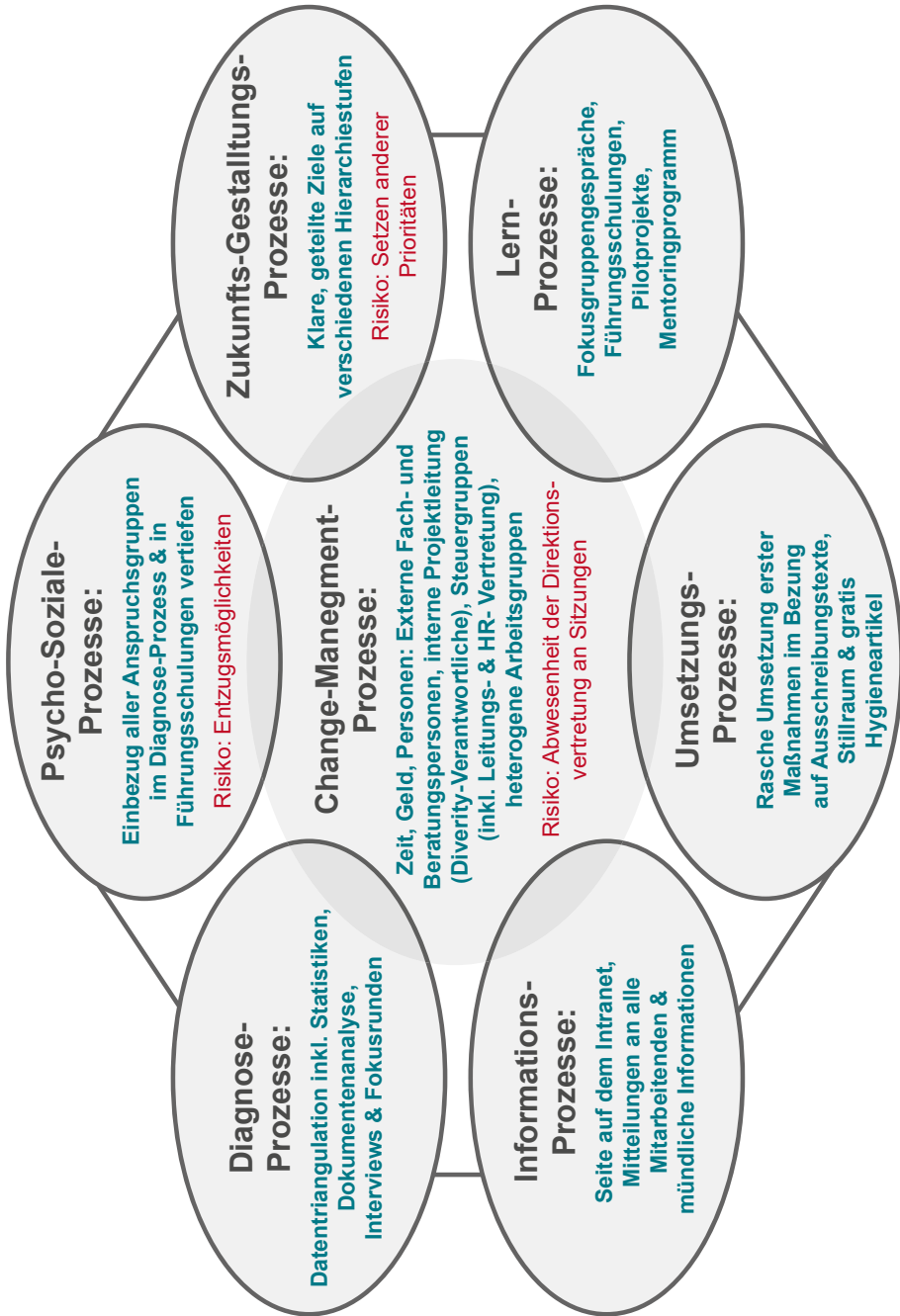
Erstens wurde der Diagnose-Prozess, wie von Glasl et al. (2020: 104–112) empfohlen, sehr sorgfältig und unter Einbezug diverser Anspruchsgruppen in den Fokusgruppengesprächen (Mitarbeitende und Führungspersonen separat) durchgeführt, wobei bereits einige psycho-soziale Prozesse durchlaufen und Spannungen bearbeitet wurden.

Zweitens wurde bei den Arbeitsgruppen, die aus sechs bis acht Personen bestanden, auf eine ausgewogene Zusammensetzung sowohl im Hinblick auf Geschlecht als auch auf die von den Teilnehmenden repräsentierten Funktionen geachtet. In diesen heterogenen Gruppen gelang es immer wieder, die verschiedenen Perspektiven aufzuzeigen und trotzdem gemeinsame Ziele voranzutreiben. Zentral war, dass in jeder Sitzung auch die Diversity-Verantwortliche und meist auch die Vertreterin der HR-Abteilung sowie die Direktionsvertretung teilnahmen. Waren die beiden letztgenannten Personen nicht anwesend, kam es teilweise zu indirekten Prozessen, weil keine sofortigen Beschlüsse gefällt werden konnten respektive Know-how über HR-Prozesse oder Führungsabläufe fehlte.

Neben gut gelingenden psycho-sozialen Prozessen wird es bei der Implementierung wichtig sein, dass möglichst alle Teilnehmenden in den Sensibilisierungsschulungen für Führungskräfte aktiv die Gelegenheit erhalten, alte Vorstellungen fallen zu lassen und neue zu bilden. Es wird dabei eine Herausforderung bleiben, dass sich Vorstellungen nicht in einer solch kurzen Zeitspanne verändern lassen. Wichtig ist, dass die neuen Vorstellungen in möglichst vielen Teilen der Organisation (z.B. in Führungs- und HR-Prozessen und Strukturen, in Zielen und Visionen der Organisation und in der Infrastruktur) einlagern, damit die Führungspersonen sowie die Mitarbeitenden die Möglichkeit erhalten, ihre Vorstellungen immer wieder zu überprüfen. Durch Schlüsselpersonen (in den verschiedenen Organisationseinheiten), also alle Mitglieder der Arbeitsgruppen, kann dieser Prozess ebenfalls vorangetrieben werden. In Zusammenarbeit mit der HR-Abteilung wurden Schulungen zur Sensibilisierung der Führungspersonen hinsichtlich der drei Themen Rekrutierung, Beförderung/Karriere und Vereinbarkeit konzipiert und ab dem Frühling 2023 regelmäßig durchgeführt. Es ist zentral, dass das Thema auf der obersten Führungsebene präsent bleibt. Gut wäre, wenn die Schulungen für neue Führungspersonen einen Teil des Einführungsprogramms bilden und obligatorisch würden. Ideal wäre generell die Schulungen obligatorisch zu machen, da sonst das Risiko bestehen bleibt, dass nur die Menschen, die sich sowieso für das Thema interessieren oder bereits sensibilisiert sind, an die Schulungen anmelden.

Von besonderer Bedeutung wird es schließlich sein, die über 500 Mitarbeitenden des Departements in den Prozess einzubeziehen, wo immer es möglich ist. Dazu kann die zielgerichtete und regelmäßige Kommunikation von erreichten Meilensteinen beispielsweise durch Beiträge im Departement-spezifischen Intranet als Unterstützung dienen (vgl. Kapitel 5.5).

Abb. 3: Anwendung der sieben Basisprozesse in der Fallstudie: **Chancen**, **Risiken**



5.4 Lern-Prozesse@Technische Hochschule

Lern-Prozesse spielen gemäß Glasl et al. (2020: 126–130) eine wichtige Rolle und können im vorliegenden Projekt noch weiter ausgebaut werden. Als erste Lern-Prozesse können, die bereits im Diagnose-Prozess durchgeführten Fokusgruppengespräche angesehen werden. Des Weiteren sind die oben erwähnten Sensibilisierungsschulungen als Lern-Prozesse im engeren Sinn zu sehen. Lern-Prozesse wurden auch durch Pilotprojekte und Mentoring-Programme angestoßen.

In den Instituten derjenigen Leitungspersonen, die in den Arbeitsgruppen vertreten sind, wurden verschiedene Pilotprojekte durchgeführt, vor allem im Bereich Beförderung/Karriere. In der diesbezüglichen Arbeitsgruppe wurden neue Prozesse rund um Mitarbeitendengespräche und im Umgang mit Talenten diskutiert. Die verantwortlichen Personen setzten das Pilotprojekt in ihren beiden Instituten um. Zu einem späteren Zeitpunkt sollen die Institutsleitenden ihre Erfahrungen mit ihren Kolleg:innen teilen, damit diese die neuen Prozesse und Strukturen implementieren.

Darüber hinaus wurden ein regelmäßiges Frauenaustauschtreffen und ein Mentoring-Projekt spezifisch für junge Wissenschaftlerinnen gegründet. Ein weiterer Bedarf wird darin gesehen, auch für aktuelle Mitarbeitende und Dozentinnen ein Mentoring- oder Talentförderungsprogramm zu entwickeln, um mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen. Es könnte auch ein geschlechterunabhängiges Mentoring-Programm angedacht werden. Beispielsweise könnten die Führungspersonen, die bereits mehr Erfahrung mit der Umsetzung der Gleichstellung in ihren Instituten haben, Mentor:innen für andere Führungspersonen werden, die diesen Weg anstreben.

5.5 Informations-Prozesse@Technische Hochschule

In einer so großen Organisation wie dem Departement kommt es ganz entscheidend auf Informations-Prozesse an. An den drei Arbeitsgruppen nahmen insgesamt rund 15 Personen teil. Es ist wichtig, dass auch alle nicht in den Arbeitsgruppen vertretenen Mitarbeitenden über die Projektfortschritte informiert sind. Für einen entsprechenden Informationsfluss während der Umsetzungsphase sorgten zum einen regelmäßige Berichte im Intranet des Departementes zu den konkreten Projektfortschritten und bereits implementierten Maßnahmen und Pilotprojekten. Zum anderen wurde auch bei Veranstaltungen für das ganze Departement Auskunft über das Projekt erteilt. Bei Projektabschluss wurden eine

Intranetseite mit drei Unterseiten zu den Themen „Personalgewinnung“, „Personalentwicklung“ und „work-life-balance“ mit konkreten Merkblättern und weiteren Hilfeleistungen für Führungskräfte sowie alle Mitarbeitenden erstellt. Für das Aufrechterhalten der Maßnahmen sowie die weitere Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungspersonen bleibt es wichtig, die Informations-Prozesse ausreichend zu berücksichtigen.

5.6 Umsetzungs-Prozesse@Technische Hochschule

Im vorliegenden Projekt wurde darauf geachtet, einzelne Maßnahmen möglichst frühzeitig umzusetzen. So wurde zum Beispiel bereits bei der allerersten Sitzung der Arbeitsgruppe Rekrutierung beschlossen, exemplarisch eine demnächst zu veröffentlichende Stellenausschreibung gemäß den Empfehlungen von Hentschel und Horvath (2015: 72–79) sowie Schönfeld und Tschirner (2017: 49–51) auf Gleichstellungskriterien zu überprüfen. Es wurden umgehend diverse Änderungen für diese Ausschreibung beschlossen und umgesetzt. Anschließend sorgte die HR-Abteilung auf Unterweisung der Direktionsvertretung dafür, dass ab diesem Zeitpunkt jede Ausschreibung diesen Kriterien entsprechen muss. Alle Führungspersonen wurden auf der nächsten Sitzung der Departementsleitung über den neuen Ausschreibungstext sowie den neuen Prozess informiert. Bei diesem Beispiel erwies sich die Anwesenheit der Direktionsvertretung in dieser Arbeitsgruppe als vorteilhaft.

Auf Initiative der Arbeitsgruppe konnte ebenfalls sehr rasch die Einrichtung eines neuen Stillraumes im Gebäude umgesetzt werden. Schließlich wurde in der Arbeitsgruppe auch angestoßen, dass neuerdings in allen Toiletten im Gebäude gratis Tampons und Binden für Mitarbeitende und Studierende zur Verfügung gestellt werden. Die Umsetzung dieser beiden Maßnahmen kann eine Symbolwirkung haben, da dadurch zum Ausdruck gebracht wird, dass sich das Department nicht nur auf dem Papier für Familienfreundlichkeit einsetzt, sondern dass diese Haltung auch gelebt wird (vgl. Drack 2017: 39–40).

5.7 Change-Management@Technische Hochschule

Wie in jedem OE-Projekt sind auch in diesem Projekt Change-Management-Prozesse zentral. Sobald der Beschluss feststand, dass das Department nach dem Bericht zur Situation der Gleichstellung (Lanfranconi & Abbas 2021: 1–23) ein Umsetzungsprojekt angehen wird, fragte die Diversity-Verantwortliche an, ob die Erstautorin und ihre wissenschaftliche

Mitarbeiterin das Umsetzungsprojekt als externe Fachexpertinnen und Beratungspersonen begleiten würden.

Ein wichtiges Organ war die Steuergruppe, bestehend aus der Diversity-Verantwortlichen, der Direktionsvertreterin, einer HR-Vertreterin sowie der Erstautorin und deren Mitarbeiterin. Die Steuergruppe hatte die Aufgabe, die Veränderungen als Ganzes im Auge zu behalten und dementsprechend zu lenken.

Die Diversity-Verantwortliche hatte im Projekt als interne Ansprechperson eine wichtige Rolle für das Gelingen des Gesamtprojekts inne, insbesondere weil sie ganz überwiegend die interne Kommunikation übernahm und koordinierte. Die Direktionsvertretung war als Schnittstelle zur Departementsleitung ebenfalls von zentraler Bedeutung. Eine aktive und engagierte HR-Vertretung mit dabei zu haben, erwies sich gleichfalls als sehr wichtig, um diverse Beschlüsse direkt in die HR-Prozesse zu implementieren.

Zentrale weitere Organe waren die drei Arbeitsgruppen, die im Umsetzungsprojekt bereits bei einer Kick-off-Veranstaltung zum Projekt gebildet wurden, zu der alle interessierten Mitarbeitenden und Führungspersonen eingeladen waren. Die Besetzung der Arbeitsgruppen mit Personen verschiedener Geschlechter und Funktionen wurde als entscheidend für das Gelingen des Projekts erlebt. Bis auf die Direktionsvertretung, die nur sporadisch an den Treffen teilnahm, waren die Arbeitsgruppen im Umsetzungsjahr äußerst stabil und die Mitglieder planten in einer Sitzung jeweils bereits die nächste, was es erlaubte, Termine zu finden, die allen passten. Dieses Vorgehen erwies sich als ebenfalls bedeutsam für den guten Fortschritt im Projekt.

Bezüglich der Entscheidungswege und -organe kann klar festgehalten werden, dass es ideal wäre, wenn Entscheidungsträger:innen selbst in den Arbeitsgruppen vertreten sind. Die Sitzungen, bei denen die Direktionsvertretung anwesend war, führten zu konkreten Umsetzungsmaßnahmen. Es ist sehr positiv zu würdigen, dass die Leitungspersonen gewillt sind, gewisse Maßnahmen (z.B. die Mitarbeitendengespräche oder das Talentmanagement) als Pilotprojekte in ihren Instituten auszuprobieren. In der einzigen Arbeitsgruppe, in der weder die HR-Abteilung noch die Direktion vertreten waren, verliefen die Entscheidungs- und Kommunikationswege indirekt. Es gelang allen Gruppen, Kommunikationsbeziehungen zu den Entscheidungsträger:innen aufzubauen. Es wird auch künftig zentral sein, gewisse neue Prozesse und Vorgaben zunächst von den offiziellen Entscheidungsträger:innen genehmigen zu lassen. Hier besteht allerdings auch immer ein gewisses Risiko, dass sie dem Thema

nicht die nötige Priorität einräumen können und es zwar auf die Tagesordnung gesetzt, dann jedoch wieder verschoben wird.

Was Geld, Zeit, Personen und die Akzeptanz angeht, war das Projekt gut ausgestattet. Die Anzahl von rund sechs bis acht Mitgliedern pro Arbeitsgruppe wurde als ideal erachtet. Durch die Unterstützung der Diversity-Verantwortlichen bei der Sitzungsorganisation und die Unterstützung der wissenschaftlichen Mitarbeiterin bei der Erstellung von Protokollen und anderen Verschriftlichungen verfügte das Projekt auch administrativ über ausreichende Ressourcen, was für das Gelingen des Projektes ebenfalls maßgeblich war.

Der Kontrolle und der Evaluation der Veränderungsaktivitäten werden hohe Prioritäten eingeräumt. Durch den sehr ausführlichen Diagnose-Prozess und den Bericht (Lanfranconi & Abbas 2021) besteht eine gute Grundlage, mit deren Hilfe die Fortschritte in den drei Zielen im Jahr 2025 evaluiert werden können.

6 Diskussion und Ausblick

Der Beitrag analysiert auf der Grundlage der sieben Basisprozesse einer Organisationsentwicklung gemäß dem Trigon-Modell (Glasl et al. 2020) die Chancen und Risiken eines Gleichstellungsprojekts an einem männerdominierten (rund 75 Prozent der Mitarbeitenden und rund 86 Prozent in der Leitung sind Männer) Departement einer Schweizer Fachhochschule.

Die Analyse zeigt diverse Elemente des Projektes, die für weitere Gleichstellungsprojekte an (Fach-)Hochschulen als Good-Practice-Beispiele dienen können und bei der Entwicklung neuer Projekte bedacht werden sollten.

Erstens erwies sich der wissenschaftlich fundierte und mithilfe einer Methodentriangulation durchgeführte Diagnose-Prozess im vorliegenden Projekt als zentral. Im Fallbeispiel wurden neben anderen Analysen (z.B. von statistischen Mitarbeitendendaten und Regelungen des Departements) Interviews mit der HR-Abteilung sowie Fokusgruppengespräche mit Mitarbeitenden und der Führung geführt, die den Vorteil hatten, dass in deren Rahmen bereits diverse psycho-soziale Prozesse stattfinden konnten und ein gemeinsames Problembewusstsein der Beteiligten befördert wurde. Diese Erkenntnis kann für andere Gleichstellungsprojekte an (Fach-)Hochschulen übernommen werden, weil ein gemeinsames Problembewusstsein in jedem OE-Prozess von entscheidender Bedeutung ist.

Zweitens war maßgeblich, dass im Projekt ein mit genügend zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen ausgestatteter Change-Management-Prozess möglich war. Insbesondere waren die in Bezug auf Hierarchiestufe und Geschlecht ausgewogenen Arbeitsgruppen wichtig, die sich im Verlauf eines Jahres etwa alle zwei bis drei Monate trafen und gemeinsam Maßnahmen präzisierten und umsetzten. Durch das Interesse und die konsequente Einbindung der Teilnehmenden konnte das Thema Gleichstellung in der gesamten Organisation verankert werden. Der Einbezug der Mitarbeitenden wird auch für weitere Geschlechtergleichstellungsprojekte empfohlen, denn die betroffenen Personen zu Beteiligten zu machen, ist ein Schlüsselfaktor für den Erfolg von OE-Projekten. Ein hoher Stellenwert kommt des Weiteren der Bereitschaft zu, den OE-Prozess durch externe Expertinnen begleiten zu lassen. Diese Offenheit unterstrich, dass das Departement die Relevanz des Themas erkannt hat und an einer langfristigen Verbesserung interessiert ist.

Drittens ist hervorzuheben, dass einige Umsetzungsprozesse bereits sehr früh erfolgten, wie beispielsweise das Anpassen der Stellenausschreibungen des Gesamtdepartements nach der ersten Arbeitsgruppensitzung zur Rekrutierung, die Einrichtung eines Stillraums und das Bereitstellen von Tampons und Binden in den Toiletten oder die Gründung von Mentoring-Programmen und Frauennetzwerken. Auch den Lern-Prozessen, etwa die Pilotprojekte zur Einführung neuer Mitarbeitendengespräche und Talentmanagementprozesse in gewissen Instituten, die später in allen Instituten übernommen werden können und zur Sichtbarkeit der Frauen im Departement beitragen, kamen eine wichtige Rolle zu. Letztlich waren auch die regelmäßigen Informations-Prozesse zentral für das Gelingen des Gesamtprojektes. Gleichzeitig boten diese zeitnahen Erfolgserlebnisse eine solide Grundlage, um diese Maßnahmen mit Erfahrungswert auf die weiteren Departements der Hochschule zu übertragen.

Mögliche Stolpersteine oder Risiken, die im Fallbeispiel identifiziert wurden, können für die Erarbeitung zukünftiger Gleichstellungsprojekte ebenfalls lehrreich sein.

Ein erstes Risiko wurde beim Change-Management-Prozess und insbesondere im Kontakt zu den Entscheidungsträger:innen, also der obersten Leitung, gesehen. Zwar bestand ein guter Kontakt, jedoch wurden oft andere Prioritäten gesetzt. So wäre es etwa wünschenswert, im Bereich der Zukunftsgestaltungs-Prozesse die Ziele des OE-Prozesses nicht nur auf der obersten Ebene festzuschreiben. Aufgrund der unterschiedlichen Ausgangslagen in den Instituten wäre es weiterhin wün-

schenswert, die Gelegenheit zu schaffen, dass jedes Institut sich selbst eigene Ziele setzt.

Eine weitere Herausforderung war die Umsetzung des Projektes im gesamten Departement mit über 500 Mitarbeitenden unter Berücksichtigung der psycho-sozialen Prozesse. Durch die Erarbeitung von Maßnahmen in Arbeitsgruppen entstand eine Gruppe von ‚Wissenden‘ und eine Gruppe von ‚Außenstehenden‘. Es ist in Zukunft darauf zu achten, dass die weiteren Mitarbeitenden frühzeitig involviert werden und ebenfalls ein Gefühl für die Relevanz des Themas entwickeln. Entscheidend werden hier sicherlich die Sensibilisierungsschulungen mit Führungspersonen, aber auch weitere Events mit allen Mitarbeitenden sein, um alle so gut wie möglich in das Gesamtprojekt einzubeziehen.

Schließlich stellt sich die Frage, wie die konsequente Arbeit am Thema Gleichstellung in Zukunft aussehen wird. Es ist davon auszugehen, dass Gleichstellung irgendwann nicht mehr als Jahresziel verankert sein wird, sondern im Leitbild, den Werten, Normen und der Kultur wiederzufinden ist. Um diese Verankerung zu ermöglichen, ist frühzeitig darüber nachzudenken, wie die künftige Bearbeitung des Themas aussehen könnte. Dazu wurde nun unter der Leitung der Diversity-Verantwortlichen eine Arbeitsgruppe gegründet. Sie soll die Umsetzung und gegebenenfalls die Erarbeitung neuer Maßnahmen vorantreiben. Es zeigt sich bereits im Frühling 2023, dass diese Arbeitsgruppe sich nicht nur auf das Thema der Geschlechtergleichstellung, sondern generell auf Gleichstellung und Diversity (z.B. LGBTIQ, Alter, *race*, Migrationshintergrund) im Departement fokussieren wird. Weiter ist bereits heute geplant, im Jahr 2025 eine Projektevaluation durchzuführen, um nochmals Bilanz zu dem Gleichstellungsprojekt zu ziehen. Eine zusätzliche Idee wären jährliche Kurzberichte im Sinne eines kleinen Monitorings. Darin könnten Entwicklungen und Prognosen von Jahr zu Jahr verfolgt und gegebenenfalls Maßnahmen ergriffen werden, um gegenzusteuern.

Gegenüber anderen Gleichstellungsprojekten an Hochschulen sticht das Vorliegende mit vielen guten Praktiken hervor, da es umfassend an verschiedenen Gleichstellungsthemen ansetzt, gleichzeitig jedoch immer die Prioritäten des Departementes im Auge behält. Wroblewski (2019: 58) zeigte in ihrer Untersuchung zum Beispiel, dass eine Frauenquote zwar den Frauenanteil erhöhen kann, die Rekrutierungsprozesse jedoch nicht nachhaltig verändert werden. Diverse Universitäten haben im Rahmen von Gleichstellungsmaßnahmen ihre Rekrutierungsverfahren angepasst (Higher Education Authority o. J.: 27; Sheridan et al. 2015: 287–288). Das hier vorliegende Projekt kombiniert das Setzen einer Zielquote mit

Workshops für Führungspersonen, eingebettet in ein Set von weiteren Maßnahmen, die von veränderten Rekrutierungsprozessen über die Zusammensetzung der Findungskommissionen bis hin zu Stellenausschreibungen diverse Elemente im Bereich der Rekrutierung gehen. Dieser ganzheitliche Blick wird als sehr gewinnbringend erachtet. Weiter wird durch das Bilden von Netzwerken und Mentoring-Programme der Austausch und die gegenseitige Unterstützung zwischen den (jungen) Forscherinnen gestärkt (Franken 2019: 297; Legisa & Miller 2018: 17–18).

Die Tatsache, dass im vorliegenden umfassenden wissenschaftsbasierten OE-Projekt mehrere Gleichstellungsthemen, nämlich Rekrutierung, Beförderung/Karriere und Vereinbarkeit, parallel adressiert wurden, wird ebenfalls einen positiven Effekt haben. Gleichzeitig gilt es als Beschränkung des Projektes, dass eine noch umfassendere Sichtweise möglich gewesen wäre, indem etwa auch Lohngleichheit und die Prävention von sexueller Belästigung einbezogen worden wären, oder wenn der Prozess nicht nur auf Geschlechtergleichstellung (mit einem starken Fokus auf den binären Kategorien Frauen vs. Männer), sondern auf verschiedene Diversity-Kriterien ausgerichtet gewesen wäre.

Die in der Studie von Löther (2019: 1–4) beschriebenen Aktionspläne, deren Wirkung sich empirisch belegen lassen, werden als ideale Maßnahme angesehen, die auch im vorliegenden Projekt angewandt werden könnte. Auf alle Fälle wird im vorliegenden Projekt in einer Evaluation die konkrete Wirkung zu untersuchen sein. Es wird zentral sein, die im Projekt gebildeten Strukturen und Prozesse nachhaltig im Departement zu verankern, etwa durch die geplanten jährlichen Schulungen des Führungspersonals, eine Weiterführung der Arbeit in einer Arbeitsgruppe mit ausgewählten Mitarbeitenden, Führungspersonen und HR-Vertreter:innen zu Diversity-Fragen unter Einbeziehung der Erstautorin als Beraterin.

Mithilfe der vorliegenden Analyse des Projektes anhand der sieben Basisprozesse konnten viele gute Praktiken aufgezeigt werden, die für künftige Gleichstellungs- und Frauenförderungsprojekte an Hochschulen und darüber hinaus als Vorbild dienen können. Zudem erwies es sich als sinnvoll, Gleichstellungsprojekte als OE-Projekte zu denken und mithilfe des Trigon-Modells Chancen und Risiken zu nachzeichnen.

LITERATURVERZEICHNIS

Blome, E., A. Erfmeier, N. Gülcher & S. Smykalla, 2013: Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

- Bundesamt für Statistik, 2022: Frauen und Wissenschaft. Tabellen, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/technologie/indikatorensystem/w-t-input/spez-f-e-analysen/frauen-wissenschaft.html> (letzter Zugriff: 19.10.2023).
- Drack, S., 2017: Familienfreundlichkeit an Hochschulen. Anregungen für Führungskräfte und Mitarbeitende. Bern: Berner Fachhochschule.
- European Commission, 2021: She Figures 2021. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators. Luxembourg. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090> (letzter Zugriff: 19.10.2023)
- Franken, S., 2019: Verhaltensorientierte Führung. Handeln, Lernen und Diversity in Unternehmen. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Glasl, F., T. Kalcher & H. Piber (Hrsg.), 2020: Professionelle Prozessberatung. Das Trigon-Modell der sieben OE-Basisprozesse. Bern, Stuttgart: Haupt Verlag; Verlag Freies Geistesleben.
- Greitemeyer, T. & S. Schulz-Hardt, 2003: Preference-Consistent Evaluation of Information in the Hidden Profile Paradigm: Beyond Group-Level Explanations for the Dominance of Shared Information in Group Decisions. *Journal of Personality and Social Psychology* 84(2): 322–339.
- Hentschel, T. & L.K. Horvath, 2015: Passende Talente ansprechen – Rekrutierung und Gestaltung von Stellenausschreibungen. S. 65–80 in: C. Peus, S. Braun, T. Hentschel & D. Frey (Hrsg.), *Personalauswahl in der Wissenschaft. Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis*. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
- Higher Education Authority o. J.: Gender Action Plan 2018–2020. Accelerating Gender Equality in Irish Higher Education Institutions. <https://hea.ie/resources/publications/accelerating-gender-equality-in-irish-higher-education-institutions-gender-action-plan-2018-2020/> (letzter Zugriff: 19.10.2023)
- Kauffeld, S. & H. Schneider, 2014: Organisationsentwicklung und -beratung. S. 53–68 in: S. Kauffeld (Hrsg.), *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Lanfranconi, L.M., 2014: Geschlechtergleichstellung durch Wirtschaftsnutzendiskurs? Eine qualitative Untersuchung (un)gleichheitsgenerierender Mechanismen in der Umsetzung des schweizerischen Gleichstellungsgesetzes aus diskursiver und geschlechtersensibler Perspektive. Diss. Univ. Freiburg/Schweiz & FernUniversität Hagen https://gleichstellen.ch/src/downloads/A4_Lanfranconi_Dissertation_30.Juli_DEF.pdf (letzter Zugriff: 29.12.2023).
- Lanfranconi, L.M., & M. Abbas, 2021: Bericht zum Projekt gleichstellen@HSLU-T&A. Unveröffentlicht.

- Lanfranconi, L.M., G. Fuchs, O. Gebhard Ludwig, M.G. Pilotto, L. Gisin & M. Müller, 2019: Literatur- und Marktanalyse zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Hochschule Luzern. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3378697> (letzter Zugriff: 19.10.2023).
- Legisa, K. & C. Miller, 2018: R&I Peers. Pilot Experiences for Improving Gender Equality in Research Organisations. d6.2 – Gender Equality Policies and Best Practices. Doi: 10.3030/788171. <https://cordis.europa.eu/project/id/788171> (letzter Zugriff: 29.12.2023).
- Liechti, L., C. Heusser & H. Stutz, 2022: Akademische Karriere, Partnerschaft und Familie – Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten und des ETH-Bereichs. Schlussbericht. Im Auftrag des Programms Chancengleichheit und Hochschulentwicklung (2017–2020/21). Bern.
- Löther, A., 2019: Is It Working? An Impact Evaluation of the German „Women Professors Program“. *Social Sciences* 8(4): 1–18.
- Schönfeld, S. & N Tschirner, 2017: Clever aus der Abseitsfalle. Wie Unternehmen den Wandel zu mehr Frauen in Führung gestalten. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Sheridan, J., M Carnes, E. Fine, A. Wendt & J. Handelsman, 2015: Searching for Excellence & Diversity Workshop. Improving Faculty Diversity by Educating Faculty Search Committees. S. 281–289 in: C. Pneus, S Braun, T Hentschel & D. Frey (Hrsg.), *Personalauswahl in der Wissenschaft. Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis*. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
- Stasser, G. & W. Titus, 1985: Pooling of Unshared Information in Group Decision Making: Biased Information Sampling during Discussion. *Journal of Personality and Social Psychology* 48(6): 1467–1478.
- swissuniversities 2021: Geschlechterverteilung Professorinnen und Professoren: Anstellungen 2018–2020 Gesamtbestand 2020. Bern. https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Forschung/Chancengleichheit/Anstellungen_und_Gesamtbestand_2018-2020.pdf (letzter Zugriff: 29.12.2023)
- UNESCO Institute for Statistics, 2018: Women in Science. Doc. UIS/FS/2018/SCI/51. Fact Sheet No. 51. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265402> (letzter Zugriff: 19.10.2023).
- Wroblewski, A., 2019: Undoing Gender durch Quoten? Der Beitrag verpflichtender Frauenquoten zur Gleichstellung an österreichischen Universitäten. S. 43–60 in: N. Hille (Hrsg.), *Qualität mit Quote – Zur Diskussion um Exzellenz, Chancengleichheit und Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung*. Göttingen: Cuvillier Verlag.

ZUR PERSON

Prof. Dr. Lucia Lanfranconi ist Professorin für Diversity, Equity und Inclusion am Institut New Work der Berner Fachhochschule (BFH) Wirtschaft. Sie ist Co-Leiterin der Fachstelle für Chancengleichstellung der BFH Wirtschaft und Co-Leiterin der Forschungscommission Geschlechtergleichstellung der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie. Kürzlich absolvierte sie ein CAS in Organisationsentwicklung mit dem Trigon Modell. Ihre Schwerpunkte in Forschung und Lehre sind Gender- und Diversity Management, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede und familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Sie berät Organisationen und Unternehmen für mehr Diversity, Equity und Inclusion.

Elina Lehmann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule Luzern am Institut Sozialmanagement, Sozialpolitik und Prävention. Zuvor absolvierte sie ihren Bachelor und Master of Science im Bereich der angewandten Arbeits- und Organisationspsychologie an der Fachhochschule Nordschweiz. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Change-Management und Organisationsentwicklung, neue Formen der Führung und Zusammenarbeit und Methoden der qualitativen und quantitativen Sozialforschung.

Lisa K. Horvath, Eva Taxacher, Helena Essl und Sabine Blackmore

„BRAUCHEN WIR WIRKLICH NOCH GENDER-TRAININGS?“

Ein Blick auf Gender Biases
in der Wissenschaft und wie
zeitgemäße, genderbezogene
Weiterbildungsformate
aussehen können

ABSTRACT

Frauen sind in der Wissenschaft nach wie vor nicht nur unterrepräsentiert, sondern auch strukturell benachteiligt. Diese Benachteiligungen, trotz gleicher Leistung und Qualifikation, werden durch Hiring Biases, Gender Citation Gaps und viele andere Gender Biases beschrieben. Um diesen Gender Biases langfristig entgegenzuwirken, werden Maßnahmen wie Gender-Trainings oder Lehrgänge zur Sensibilisierung und Verankerung von Gender- (und Diversitäts-)Kompetenzen an Hochschulen angeboten. Dieser Artikel bietet einen Einblick in eine Vielzahl von Gender Biases in unterschiedlichen wissenschaftlichen Bereichen. Darüber hinaus werden zeitgemäße Formate für genderbezogene Weiterbildungen, wie sie aktuell an Universitäten angeboten werden, vorgestellt: Lehrgang, Workshopreihe und Online-Weiterbildung. Rückmeldungen von Initiator*innen solcher Weiterbildungsformate wie auch Feedback von Teilnehmer*innen und ein Ausblick runden den Artikel ab.

1 Einleitung

Ob Gender-Trainings denn wirklich noch notwendig sind oder ob es heute tatsächlich wichtig ist, Geschlecht in der Wissenschaft zu thematisieren, wird in der Wissenschaftscommunity immer wieder diskutiert. Ablehnende Stimmen argumentieren unter anderem damit, dass doch nur die Leistung zähle, um in der Wissenschaft etwas zu erreichen. Es gebe doch außerdem schon genug Frauenförderung und Frauenstipendien. Es sei ohnehin ungerecht, weil Männern diese Stipendien und Karriereprogramme nicht zustünden. Außerdem würden viele Frauen geschlechtergerechte Sprache und Quoten ebenfalls ablehnen. Letzteres ist auch verständlich: So ist es nachvollziehbar, dass Frauen ausschließlich aufgrund ihrer Qualifikationen und Kompetenzen und nicht aufgrund ihres Geschlechts eingestellt werden wollen. Wenn sich jedoch zeigt, dass bestimmte soziale Gruppen (hier Frauen) in der Wissenschaft strukturell diskriminiert werden und beispielsweise bei Personalentscheidungen nicht allein Leistungskriterien ausschlaggebend sind, so werden Quoten und ähnliche Maßnahmen mit dem Ziel eingesetzt, diese systemischen Benachteiligungen abzubauen. Weitere Maßnahmen sind sogenannte Gender-Trainings, die Menschen in diesen Systemen für Einflüsse in Bezug auf Gender (z.B. Benachteiligungen, Bevorzugungen, Diskriminierungen, Machtmissbrauch, etc.) sensibilisieren und Missstände (z.B. *gender bias*), aber auch neue Perspektiven und Möglichkeiten aufzeigen sollen, um Hochschulen zu gendersensibleren und chancengerechteren Orten zu machen.

Weil es im Kontext von ‚Frauen in der Wissenschaft‘ vielfach um Gender-Stereotype geht und die binäre Geschlechterteilung in wissenschaftlichen Publikationen wie Statistiken angewandt wird, wird in diesem Artikel von ‚Frauen‘ und ‚Männern‘ gesprochen. Wir möchten trotzdem darauf hinweisen und betonen, dass eine Geschlechtervielfalt nicht nur existiert, sondern Publikationen und Statistiken wie auch die Alltagspraxis an Hochschulen der Geschlechtervielfalt auf allen Ebenen auch nachkommen sollten.

2 Frauen in der Wissenschaft und die Leaky Pipeline

Es ist wenig überraschend, dass der Bericht „She figures“ der Europäischen Kommission (European Commission, 2021)¹ erneut aufzeigt, dass Frauen in der Wissenschaft unterrepräsentiert sind: Durchschnittlich sind

¹ In diesem Artikel wird die Zitierweise der American Psychological Association (2020) angewendet.

in den EU-Ländern (EU-27) 32,8 Prozent der Wissenschaftler*innen Frauen. Während die Schweiz mit 34,9 Prozent Frauen noch über dem EU-Durchschnitt liegt, liegen Österreich mit 30,1 Prozent und Deutschland mit 27,9 Prozent klar darunter (European Commission, 2021). Eine noch geringere Beteiligungsquote von Frauen in der Wissenschaft als Deutschland haben beispielsweise Kroatien, die Niederlande und Tschechien. Bei getrennter Betrachtung der weiblichen Beteiligungsquote nach einzelnen wissenschaftlichen Feldern und Disziplinen zeigen sich sogar noch geringere Anteile weiblicher Wissenschaftlerinnen.

Ebenso sind Frauen mit ansteigender Qualifikations- und Führungsebene noch seltener zu finden. Die sogenannte Leaky Pipeline beschreibt dieses Phänomen: Frauen gehen wie durch Lecks in einer Leitung an Übergangsstellen im Qualifikationsprozess (Studienabschluss – Promotion – PostDoc – Habilitation – Professur) verloren. Exemplarisch für Österreich dargestellt, sind es auf der Ebene der Assistent*innen (wissenschaftlich und künstlerisch) 46,7 Prozent Frauen, unter drittmittelfinanzierten Mitarbeiter*innen 40,2 Prozent; Laufbahnstellen werden hingegen von 26,3 Prozent Frauen bekleidet und Professorinnen gibt es nur 27 Prozent (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung Österreich 2021). Bei EU-weiter Betrachtung von Positionen mit Teilzeit und prekären Arbeitsbedingungen (befristete Verträge) zeigen sich weitere *gender gaps*: In Österreich arbeiten 22,9 Prozent und in Deutschland 22,8 Prozent aller Frauen auf wissenschaftlichen Positionen in Teilzeit. Wissenschaftlich tätige Männer sind nur mit 5,1 Prozent in Österreich und in Deutschland mit 12,1 Prozent in Teilzeit zu finden. Der EU-28-Durchschnitt für Teilzeitarbeit in der Wissenschaft liegt für Frauen bei 12,2 Prozent und für Männer bei 6,7 Prozent. Befristete Verträge haben in Österreich Prozent aller Frauen, aber nur 2,5 Prozent aller wissenschaftlich tätigen Männer. In Deutschland liegen die Zahlen näher beieinander: Die Verträge von 9,8 Prozent aller Frauen und von 8,9 Prozent aller Männer im Hochschulkontext sind befristet. Im Vergleich dazu liegt der EU-28-Durchschnitt für Frauen mit befristeten Verträgen bei 7,6 Prozent und bei 5,9 Prozent für Männer (European Commission, 2021).

Viele weitere Gender Biases und Gender Gaps – strukturelle Benachteiligungen zwischen den Geschlechtern, von denen meist Frauen betroffen sind – zeigen sich nicht nur in sogenannten Verzerrungsmustern oder *bias patterns*, wie sie Frauen typischerweise in der Academia begegnen, sondern darüber hinaus auch ganz konkret in unterschiedlichen wissenschaftlichen Bereichen wie dem Publizieren, der Drittmittelakquise oder in administrativen Tätigkeiten.

In diesem Artikel möchten wir einen Überblick dazu geben, warum es nach wie vor wichtig ist, für Gender-Themen an Universitäten und Hochschulen nach wie vor zu sensibilisieren und wie dies erfolgen kann. Dazu wird zunächst eine Einführung zu Gender-Stereotype gegeben – die Wurzel vieler Gender Biases und Gaps. Im Anschluss werden grundlegende *bias patterns* wie auch einzelne Gender Biases in verschiedenen wissenschaftlichen Bereichen dargestellt und werden immer wieder auch um eine intersektionale Perspektive ergänzt, wobei die Befundlage für Europa noch recht bescheiden ist. Im letzten Teil werden unterschiedliche Formate von genderbezogenen Trainings, Workshops und Weiterbildungen in der Wissenschaft dargestellt.²

3 Gender Stereotype

Gender-Stereotype wurden lange in ‚feminine‘ und ‚maskuline‘ Stereotype unterteilt und so bezeichnet. Heute unterscheiden wir zwischen kommunalen (von engl. communality) und agentischen Eigenschaften (von engl. agency). Dies ist wichtig, um die Begriffe von binären Geschlechterkonzepten (im Sinne von „Es gibt das männliche und das weibliche Geschlecht und diese unterscheiden sich grundlegend.“) loszulösen. Kommunale Eigenschaften stehen für Beziehungs- und Gemeinschaftsorientierung oder, in Bezug auf den Arbeitskontext, für Teamorientierung, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit. Agentische Eigenschaften hingegen stehen für Aufgaben- und Leistungsorientierung; im Arbeitskontext gehören auch Karriereorientierung, Führungskompetenz oder etwa Durchsetzungsfähigkeit dazu (Horvath & Hentschel, 2018). Nach wie vor werden diese Eigenschaften – auch wenn jede Person kommunale und agentische Eigenschaften für ihre Selbstbeschreibung benutzt – den Geschlechtern unterschiedlich zugeschrieben: Frauen werden noch immer mehr kommunale Eigenschaften als Männern, und Männern mehr agentische Eigenschaften als Frauen zugeschrieben. Zudem wird von den Geschlechtern auch erwartet, diesen Eigenschaften zu entsprechen (Hentschel et al., 2019).

Das Problem mit Gender-Stereotypen ist allerdings erstens, dass sie Pauschalisierungen darstellen und niemals auf „alle Frauen“ und „alle Männer“ zutreffen. Somit haben sie keine allgemeine Gültigkeit. Zweitens ist es problematisch, wie Gender-Stereotypen gesellschaftlich (und indivi-

2 Der nachfolgende Abschnitt zu Gender Biases und ähnlichen Phänomenen in der Wissenschaft stammt ursprünglich und nur geringfügig verändert aus der Online-Weiterbildung „Gendersensible Personalauswahl und Berufungsverfahren“ für die Universität für Weiterbildung Krems – konzipiert und verfasst von Lisa Horvath und Sabine Blackmore.

duell) bewertet werden. Sprich, dieselbe Eigenschaft kann bei Frauen positiv gesehen werden, für Männer aber als nicht erstrebenswert gelten. Beispielsweise gilt zugewandtes, liebevolles Verhalten (der Kommunalität zugehörig) gegenüber anderen bei Frauen überwiegend als „fürsorglich“ und positiv. Bei Männern jedoch wird es oft als (zu) „weich“ ausgelegt und damit abgewertet. Dies führt zu mehr oder weniger subtilen Diskriminierungen, wenn Frauen beispielsweise sehr karriereorientiert sind, was als Abweichung von normativen Vorstellungen – also wie Frauen „sein sollen“ – angesehen wird. Gleichermaßen kann es auch Männer treffen, die in Karenz bzw. Elternzeit gehen (wollen), wenn sie Eltern werden und deren Forschungscommitment daraufhin in Frage gestellt wird. Das dritte Problem ist, dass Gender-Stereotype unreflektiert auf Einzelpersonen übertragen werden. Dies führt beispielsweise in Entscheidungssituationen, wie in der Personalauswahl, zu Biases in der Wahrnehmung und Beurteilung von Einzelpersonen. Daraus können nachhaltige Fehlentscheidungen resultieren und Karrieren in der Wissenschaft maßgeblich beeinflusst werden.

4 Verzerrungsmuster (engl. *bias patterns*)

Science-is-male-bias

Forschung per se – insbesondere in MINT-Fächern – wird nach wie vor als etwas „Männliches“ wahrgenommen – nicht nur von Laien/Fachkundigen, sondern auch von Akademiker*innen und Wissenschaftler*innen selbst (Smyth & Nosek, 2015; vgl. Weber in diesem Band). Personen, die wissenschaftlich arbeiten, werden generell mit mehr agentischen Eigenschaften beschrieben als mit kommunalen (Ramsey, 2017). Dieser Effekt wird auch durch die Formel „women \neq science“ beschrieben (Carli, Alawa, Lee, Zhao & Kim, 2016). Es könnte aber auch von einem ‚Science-is-male-and-white-Bias‘ gesprochen werden: Frauen und anderen in der Wissenschaft minorisierten Gruppen (wie beispielsweise People of Colour³) wird stereotyperweise seltener als weißen Männern zugeschrieben, dass sie über eine „angeborene Brillanz“ verfügen. Diese Annahmen spiegeln sich auch in der tatsächlichen Verteilung von Personen in verschiedenen Disziplinen wider: Je stärker die Überzeugung, dass für eine Disziplin eine angeborene Brillanz notwendig ist, umso weniger Frauen

³ Siehe Glossar S. (Anm. d. Red.)

und Wissenschaftler*innen of Colour sind in diesen Disziplinen tätig (Leslie, Cimpin, Meyer & Freeland, 2015).

Beweis-es-noch-mal-Effekt (engl. *prove it again bias*)

Frauen werden trotz gleicher wissenschaftlicher Qualifikation oder gleichem wissenschaftlichen Lebenslauf als weniger kompetent und/oder qualifiziert eingeschätzt (z. B. Moss-Racusin et al., 2012; Begeny et al., 2020). Frauen müssen daher, im Gegensatz zu Männern, oft mehr und wiederholt Beweise für ihre Kompetenz erbringen, um als genauso kompetent wahrgenommen zu werden (Lyness & Heilman, 2006). Das bedeutet beispielsweise, dass ihnen in Auswahlverfahren mehr Fragen gestellt werden, die ihre Kompetenzen und Leistungen hinterfragen oder anzweifeln (z.B. „Und was genau war Ihr Beitrag zu diesem Paper?“; „Wie würden Sie Ihre Argumentation aus heutiger Sicht noch stärken?“). Männern werden diese Fragen weniger gestellt. Etwa zwei Drittel der befragten Frauen der Association for Women in Science berichteten von Fällen, die unter den Prove-it-again-Bias fallen. Wissenschaftlerinnen of Colour sind davon noch stärker betroffen (Williams, 2014).

Der Drahtseilakt (engl. *tightrope bias*)

Frauen wandeln wie auf einem Drahtseil oder einem schmalen Grat zwischen Weiblichkeit und Kompetenz, die sich hinsichtlich der Gender-Stereotypen widersprechen. Wenn Wissenschaftlerinnen als „zu“ weiblich wahrgenommen werden, wird ihnen Kompetenz abgesprochen; wenn sie als hoch kompetent oder auch sehr ehrgeizig wahrgenommen werden (also wie im agentischen, männlich konnotierten Stereotyp), werden sie nicht nur als weniger sympathisch beurteilt und weniger respektiert, sondern erfahren auf unterschiedlichen arbeitsbezogenen Ebenen Benachteiligungen (Heilman, 2012; Williams, 2014). Besonders Wissenschaftlerinnen of Colour, die sich durchsetzungsfähig und ehrgeizig verhalten, fallen diesem Drahtseilakt zum Opfer; außerdem wird von Wissenschaftlerinnen of Colour noch häufiger als von weißen Frauen erwartet, administrative und serviceorientierte Aufgaben, wie Protokolle schreiben oder Kaffee kochen, zu übernehmen (Williams, 2014).

Mutter- bzw. Elternschaftsbias (engl. *maternal wall* oder *motherhood bias*)

Karriereunterbrechungen für die Geburt und Betreuung eines Kindes stehen im Widerspruch zu einer stereotyp wahrgenommenen und agentisch geprägten wissenschaftlichen Biografie. Auf die wissenschaftlichen Kar-

rieren von Frauen, die nach wie vor mehr Kinderbetreuung übernehmen, wirkt sich Elternschaft noch immer negativer aus als bei ihren männlichen Kollegen: Sie haben weniger Austausch in Netzwerken und weniger Möglichkeiten, Mobilitätsanforderungen nachzukommen (z.B. Konferenzen). Diese Wissenschaftlerinnen berichten auch von einer negativen Bewertung von Schwangerschaft und Mutterschaft durch Kolleg*innen (Gallardo, 2021). In der deutschen Soziologie haben Wissenschaftlerinnen beispielsweise – im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen – nach der Geburt des ersten Kindes eine verringerte Publikationsleistung (Lutter & Schröder, 2020). In den männlich dominierten MINT-Disziplinen verlassen Frauen mit Kindern im Vergleich zu Männern mit Kindern fast doppelt so häufig die Wissenschaft, die Arbeitswelt per se oder wechseln zu Teilzeit-Jobs (Cech & Blair-Loy, 2019). Müttern wird zudem – unabhängig von ihrer Leistung – nur aufgrund der Information, dass sie Mütter sind, Kompetenz abgesprochen (Heilman & Okimoto, 2007; siehe Czerney & Eckert in diesem Band).

5 Gender Biases und Gaps in wissenschaftlichen Kontexten

Wie wirken sich Gender Biases nun in unterschiedlichen wissenschaftlichen Kontexten, wie etwa den erfolgskritischen Kriterien Einstellungsentscheidungen, Publikationen, Drittmittelwerbung oder Kooperationen (Beaufaÿs, Engels & Kahlert, 2012), aus?

5.1 Einstellungsentscheidungen

Viele Studien finden sogenannte *hiring biases* – meist zu Lasten von Wissenschaftlerinnen. In einer prominenten, experimentellen Studie wurden Wissenschaftler*innen gebeten, die Eignung einer Bewerberin respektive eines Bewerbers für eine wissenschaftliche Stelle einzuschätzen. Trotz identischem Lebenslauf wurden die beiden unterschiedlich bewertet: Die Frau wurde für die ausgeschriebene universitäre Stelle seltener zur Einstellung empfohlen, weil sie als weniger kompetent eingeschätzt wurde als der gleich qualifizierte Mann. Diesem wiederum wurden mehr Personalentwicklungsmöglichkeiten angeboten und darüber hinaus ein höheres Anfangsgehalt gegeben (Moss-Racusin et al., 2012). Diese Ergebnisse replizierten sich in weiteren Experimenten, die sogar einen Gender Pay Gap von 8 Prozent fanden (Begeny et al., 2020).

Eine ähnliche Untersuchung arbeitete mit der Verknüpfung von Geschlecht und Ethnie und zeigte, dass für eine MINT-Postdoc-Position nicht nur männliche Kandidaten prinzipiell bevorzugt wurden, sondern dass Wissenschaftlerinnen of Colour bei gleicher Qualifikation als am

wenigsten für eine Einstellung geeignet gesehen wurden (Eaton et al., 2020). Frauen werden zwar teilweise, wenn sie ihre Kompetenz bewiesen haben, und gezeigt haben, dass sie *wirklich* exzellent sind, männlichen (gleich qualifizierten) Bewerbern gegenüber bevorzugt eingestellt (Williams & Ceci, 2015), wofür es bisher aber nur Einzelbefunde gibt. In einer deutschsprachigen Untersuchung zeigte sich ein ähnlicher Effekt: eine weibliche Bewerberin wurde gegenüber einem gleich qualifizierten Kollegen *overall* für eine Assistenz-Professur bevorzugt. Es wurde jedoch auch sichtbar, dass besonders männliche Universitätsangehörige, sobald Exzellenz – im Gegensatz zu Gleichstellung – in der Stellenausschreibung erwähnt wurde, eindeutig männliche Bewerber bevorzugten (Henningssen et al., 2022). Die Ungleichbehandlung beginnt also oft schon in Stellenanzeigen, in denen überwiegend von Exzellenz (und nicht von Gleichstellung) die Rede ist. Ebenso beeinflussend wirken Gender-Stereotype, wie agentische Eigenschaften, die in Stellenausschreibungen im Rahmen der Anforderungen an die Bewerber*innen genannt werden – ganz dem Science-is-male-Bias entsprechend. Hiring Biases ergeben sich auch, wenn in Stellenanzeigen maskuline Stellenbezeichnungen als Generika verwendet werden (z.B. Projektleiter) im Gegensatz zu gender-fairen Bezeichnungen (z.B. Projektleiterin/Projektleiter, Projektleiter*in) oder neutralen Bezeichnungen (Projektleitung) (Horvath & Sczesny, 2016; für einen Überblick siehe Horvath & Hentschel, 2018).

Für Berufungen ist hervorzuheben, dass die Kategorien Geschlecht und soziale Herkunft interagieren. So zählen Wissenschaftlerinnen aus unteren Sozialschichten zu den „doppelt benachteiligten Gruppen in der Wissenschaft“ (Möller, 2018: 267). Sie werden am seltensten auf eine Professur berufen. Als Arbeiter*innenkinder haben Wissenschaftlerinnen eine um vielfach schlechtere Chance als ihre männlichen Kollegen, eine Professur zu erhalten. Einzig bei den Juniorprofessuren stehen die Chancen höher, wie eine deutsche Studie herausfand (Möller, 2018). Die Wahrscheinlichkeit für Wissenschaftlerinnen, eine Professur zu besetzen, erhöht sich, wenn die eigene Mutter ein Studium abgeschlossen hat (Möller, 2018) oder selbst als Professorin tätig war (Zimmer et al., 2007).

5.2 Produktivität

Der sogenannte *gender productivity gap* zeigt, dass es Geschlechterunterschiede in wissenschaftlicher Publikationsleistung und Einfluss gibt: Frauen produzieren weniger wissenschaftliche Papers als Männer. Ein genauerer Blick ist hier allerdings notwendig. Dieser Produktivitätsunterschied liegt einerseits daran, dass Männer höhere und einflussreichere

Positionen innehaben, dort produktiver sein können und ihre wissenschaftlichen Karrieren schneller vorantreiben können, und andererseits an weiteren Faktoren, die – wie später noch erläutert – Männer in ihrer Karriere unterstützen (Van den Besselaar & Sandström, 2017). In diesem Sinne verschwindet der Geschlechtsunterschied in der Produktivität, wenn männliche und weibliche Wissenschaftler*innen mit einem ähnlichen Arbeitsausmaß verglichen werden: Sie publizieren vergleichbar viele und bedeutungsvolle Publikationen (der Impact Factor und die Anzahl an Zitierungen sind ähnlich) (Huang et al., 2020). Letztere Untersuchung demonstriert auch überzeugend, dass der Gender Productivity Gap vielmehr durch Geschlechtsunterschiede in der Länge der Publikationskarriere und Ausstiege aus der Wissenschaft zustande kommt. Wenn Frauen für ihre Forschung also dieselben Bedingungen (Zeit, Ressourcen) vorfinden, gibt es keine Produktivitätsunterschiede. Zu gleichen Voraussetzungen für männliche und weibliche Wissenschaftler*innen ist es aber noch ein weiter Weg, wie die nächsten Biases und Gaps zeigen.

5.3 Publikationswesen

Im Publikationswesen der Wissenschaft zeigen sich *unterschiedliche gender publication biases*. Eine Studie, die über acht Millionen Publikationen aus Natur-, Geistes- und Sozialwissenschaften analysiert hat, kommt zu dem Ergebnis, dass Männer meistens die prestigeträchtigsten Autor*innenpositionen (erste oder letzte Stelle) einnehmen, während Frauen viel häufiger an den „unwichtigeren“, mittleren Stellen in der Autor*innen-Reihenfolge zu finden sind (West et al., 2013). Dieser Effekt ist besonders stark bei Journals mit hohem wissenschaftlichem Impact (Bendels et al., 2018; Holman et al., 2018). Ebenso sind Frauen als Einzelautorinnen unterrepräsentiert (West, Jacquet et al., 2013). Neuere Analysen bestätigen diese Unterrepräsentanz von Frauen als Autor*innen in der gesamten EU (European Commission, 2021).

Frauen werden ebenfalls seltener eingeladen, eine Publikation einzureichen als Männer (Nature 2012, 2017). Schätzungen gehen davon aus, dass männliche Wissenschaftler in etwa doppelt so häufig eingeladen werden, Publikationen einzureichen wie weibliche Wissenschaftlerinnen (Holman et al., 2018). In einer Studie mit einem fingierten Reviewing-Prozess wurde zweimal derselbe Abstract zur Bewertung vorgelegt – einmal mit einem männlichen Autorennamen, einmal mit einem weiblichen (Personen, die an dem Versuch teilnahmen, bekamen das Abstract entweder mit weiblichem oder männlichem Namen). Dem Abstract mit männlichem Autor wurde eine höhere wissenschaftliche Qualität zuge-

sprochen als dem identischen Abstract mit weiblicher Autorin. Dieser Effekt (auch „Matilda-Effekt“ genannt) war deutlich stärker, wenn das Forschungsfeld als ‚typisch männlich‘ galt (z.B. MINT-Disziplinen im Vergleich zu ‚typisch weiblichen‘ Feldern wie Psychologie oder Erziehungswissenschaften; Knobloch-Westerwick et al., 2013). Diese Studie zeigte auch einen *cooperation bias*: Das Kooperationsinteresse der Reviewer*innen war gegenüber einem männlichen Autor aus einem ‚typisch männlichen‘ Forschungsfeld am größten. Es ist allseits bekannt, dass Forschungsk Kooperationen für die wissenschaftliche Produktivität und auch Karriereentwicklung sehr wichtig sind. Jedoch kooperieren Männer in MINT-Fächern häufiger mit anderen Männern als mit Frauen. Dadurch haben Frauen in MINT-Fächern weniger Chancen auf ein breites Kooperationsnetzwerk (Collins & Steffen-Fluhr, 2019). Frauen sind weltweit, in Europa, wie auch konkret in Österreich, weniger als Männer in Kooperationspublikationen involviert. Dies gilt besonders für internationale Kooperationen (European Commission, 2021). Durch die geringeren Kooperationsmöglichkeiten stehen Frauen – besonders in MINT-Fächern – vor zusätzlichen Hürden hinsichtlich Karriereentwicklung, Netzwerkbildung und Sichtbarkeit ihrer Forschung, was ihre berufliche Progression und ihre Anerkennung in der wissenschaftlichen Gemeinschaft massiv beeinträchtigen kann.

Der *gender citation gap* zeigt, dass Artikel von Frauen seltener zitiert werden als die von Männern (Knobloch-Westerwick & Glynn, 2013). Dieser Effekt hält sich robust, auch wenn viele Einflussfaktoren wie beispielsweise Erscheinungsjahr, theoretischer Hintergrund, Themen, Methoden, Seniorität der Autor*innen oder Anzahl der Koautor*innen statistisch kontrolliert werden. Dieser Effekt wird auch durch verstärkte Selbstzitation von Männern und homophiles Zitieren (Männer zitieren eher Männer) unterstützt (Maliniak et al., 2013). Dieser Citation Gap lässt sich hauptsächlich für die internationalen Top-Journals nachweisen (Zigerell, 2015). Artikel, bei denen Frauen Erst- oder Letztautorinnen sind, werden zudem seltener zitiert als Artikel, bei denen Männer an diesen prominenten Stellen als Autoren stehen (Larivière et al., 2013; Bendels et al., 2018). Neuere Analysen der Europäischen Kommission zeigen ein abgemildertes Bild, laut dem im EU-Durchschnitt die Publikationen von Frauen zumindest ähnlich viel zitiert werden wie die von Männern (European Commission, 2021).

Weil Frauen aus genannten Gründen geringere Publikations-Outputs haben und Zitierungen ihrer Arbeiten weniger Anerkennung bekommen, haben sie wiederum geringere Beförderungschancen. So gelingt Frauen z.B. zu 20 Prozent seltener der Schritt von der Postdoc-Phase zur

Ernennung zum Principal Investigator (PI), ein wichtiger akademischer Sprung in den Life Sciences (Lerchenmueller & Sorenson, 2018).

5.4 Drittmittelinwerbung

Eine Metaanalyse von Studien zu Gender Biases in der Drittmittelvergabe (*funding biases*) zeigt, dass, obwohl das Ausmaß eines Gender Bias zwischen den einzelnen Disziplinen sehr variierte, sich doch disziplinübergreifend ein signifikanter Gender Bias hielt: Die Erfolgsquote bei der Drittmittelinwerbung war bei Männern um 7 Prozent höher als bei Frauen (Bornmann et al., 2007). Zu einem ähnlichen Ergebnis kam der European Research Council (ERC). Von 2007 bis 2016 wurden 26 Prozent aller Anträge von Frauen eingereicht, doch nur 23 Prozent Frauen bekamen auch einen Grant. Dieser Bias war unter den prestigeträchtigen ERC Starting Grants am stärksten: Dort bewarben sich 31 Prozent Frauen und nur 27 Prozent der Frauen waren erfolgreich (European Research Council, 2016). Positiv zu vermerken ist, dass letzteres Verhältnis sich nach aktuelleren, vom ERC selbst durchgeführten Analysen umgedreht hat: der Anteil an Wissenschaftlerinnen, die einen Grant erhalten, höher ist als der Anteil der Bewerberinnen (European Research Council, 2022). Jedoch zeigen EU-weite Analysen, dass Frauen noch immer weniger Erfolg beim Einwerben von Drittmitteln haben: Deutschland weist in diesen Analysen aktuell zwar nur einen kleinen Gender Gap auf, Österreich hingegen hat den zweitstärksten Gap innerhalb der gesamten EU (European Commission, 2021).

Ähnliche Gender Gaps, die Männer in der Wissenschaft bevorteilen, zeigen sich in der Evaluierung von Drittmittelanträgen: Eine Studie zu einem Drittmittel-Call in den Niederlanden ergab, dass männliche Antragsteller bessere Begutachtungen in Bezug auf ihre „Qualität als Forscher“, aber nicht in Bezug auf die „Qualität des Proposals“ erhielten. Das ist bemerkenswert, weil sich daran eine geschlechtsspezifische Verschiebung der Bewertungskriterien bei der Vergabe der Drittmittel und ein Science-is-male-Bias ablesen lässt. Zusätzliche qualitative Analysen der Instruktions- und Evaluierungsmaterialien zu diesem Drittmittel-Call zeigten, dass in den Unterlagen für Komiteemitglieder und Reviewer*innen nicht durchgängig genderfaire Sprache verwendet wurde. Insbesondere wurde häufig das maskuline Pronomen „he/his“ verwendet, um generell auf Bewerbende zu referieren. Zusätzlich wurden überwiegend typisch maskuline/agentische Wörter benutzt. Die kann sich negativ auf die Bewertung weiblicher Bewerberinnen auswirken kann wie nicht nur die Au-

tor*innen argumentieren (Van der Lee & Ellemers, 2015), sondern auch durch Forschungsbefunde bewiesen ist (z.B. Horvath & Sczesny, 2016).

Nicht nur die Erfolgsrate unterscheidet sich zwischen den Geschlechtern, sondern auch die Höhe der Förderung. Laut einer isländischen Studie bekommen Männer eineinhalb bis zweimal häufiger Förderungen bewilligt und die durchschnittliche Höhe der Förderung ist für Männer 20 Prozent höher als für Frauen. Solche Funding Biases sind in männerdominierten Fachbereichen wie den MINT-Disziplinen noch stärker zu beobachten (Steinbórsdóttir et al., 2019).

5.5 Konferenzen und Vorträge

Auf Konferenzen und wissenschaftlichen Veranstaltungen gibt es seit Jahren die Kritik, dass zu wenige Frauen als Vortragende angenommen und eingeladen werden, weil üblicherweise mehr Männer als Frauen auf diesen Events (Konferenzen, Kolloquien, Vortragsreihen) sichtbar sind. Die Vermutung, dass Frauen solche Einladungen zu Vorträgen öfter ablehnen als Männer, konnte von einer Studie eindeutig widerlegt werden: Faktoren, die den Anteil an weiblichen Vortragenden positiv beeinflussen, sind die Präsenz von Frauen als Vorsitzende der Events (*chair*) und die Anzahl von Frauen im Komitee (Nittrouer et al., 2018). Eine weitere Studie konnte diesen Effekt bestätigen und zeigte, dass die Zahl an Rednerinnen signifikant erhöht wurde, wenn die Mitglieder des Konferenzkomitees ein Bewusstsein für Genderdiversität hatten und Gender als Faktor bei der Auswahl berücksichtigt wurde. Zusätzlich stellte sich heraus, dass das Vorhandensein von Gleichstellungs-Guidelines für derartige Konferenzen und Veranstaltungen ebenso die Zahl an Rednerinnen nachweislich erhöhte (Débarre et al., 2018).

5.6 Lehre und Servicetätigkeiten

Auch in Lehrevaluationen sowie in akademischen Administrations- und Servicetätigkeiten gibt es Gender Biases. Unterschiedliche Studien haben ergeben, dass weibliche Lehrkräfte von Studierenden (unabhängig von der Leistung) schlechter bewertet werden als Männliche. Eine Analyse mit Lehrevaluationen aus Frankreich zeigt, dass männliche Professoren gemäß Geschlechterstereotypen als kompetenter und führungsstärker eingeschätzt werden, obwohl die Lernleistung bei weiblichen und männlichen Lehrkräften vergleichbar ist (Boring, 2017). Eine niederländische Untersuchung belegte, dass es für Frauen sogar um 11 Prozent unwahrscheinlicher war, den Cut-Off für die Lehrevaluation zur Beförderung zum

Associate Professor zu erreichen (Wagner et al., 2016). In einer experimentellen Studie, die Studierenden ein Lehrvideo im Rahmen einer Online-Lehre zeigte, wurde das Geschlecht der Lehrpersonen unkenntlich gemacht. Wenn die Studierenden dachten, dass sie eine weibliche Lehrkraft beurteilen, gaben sie schlechtere Bewertungen (MacNell et al, 2015). Auch in diesem Feld gibt es intersektionale Befunde realer Lehrevaluierungen, die zeigen, dass Frauen und andere minorisierte Gruppen schlechtere Bewertungen erhalten als weiße Männer (Kreitzer & Sweet-Cushman, 2021). Ferner stellte sich in einem Experiment heraus, in dem Geschlecht und Ethnie von Lehrenden eines Online-Kurses verändert wurden (allein über den Namen der Lehrenden), dass bei gleicher Lehrleistung und gleichem Angebot als aufgrund des Namens als weiblich oder nicht weiß gelesene Dozierende schlechter bewertet wurden als Dozenten, die als weiß und männlich gelesen wurden (Chávez & Mitchell, 2020).

Es zeigen sich auch Gender Biases darin, wie mit Professor*innen seitens Studierender kommuniziert wird. Weibliche Professorinnen erhalten von Studierenden mehr Anfragen mit Sonderwünschen, die unsichtbare ‚emotionale Arbeit‘ erfordern (wie z.B. Studierenden beim Umgang mit Stress oder Unsicherheiten zu helfen). Professorinnen berichten daher von höheren Arbeitsanforderungen als Professoren. Studierende verhalten sich außerdem gegenüber ihren Professorinnen ‚freundschaftlicher‘ und mitunter auch respektloser als gegenüber Professoren. Weibliche Professorinnen müssen somit gegenüber ihren Studierenden stärker Grenzen setzen als ihre männlichen Kollegen (El-Alayli et al., 2018).

Neben wissenschaftlicher Forschung und Lehre fällt natürlich auch eine Vielzahl an administrativen Tätigkeiten im Universitäts-Alltag an. Frauen und im Besonderen Wissenschaftlerinnen of Colour führen die meisten dieser Tätigkeiten aus. Ihnen wird diese Verwaltungsarbeit oft schlichtweg vermehrt zugeteilt und es wird stärker von ihnen erwartet als von (weißen) Männern (Babcock et al., 2017; Guarino & Borden, 2017).

Gender Biases lassen sich auch in anderen Kontexten des wissenschaftlichen Alltags nachweisen, wie zum Beispiel mit dem Gender Pay Gap, der beispielsweise in Österreich 2018 bei 17,9 Prozent lag und damit klar über dem europäischen Durchschnitt (Wroblewski et al., 2018). Im Zugang zu räumlichen Ressourcen wie Laboren oder auch in der Größe von Büros waren und sind Frauen benachteiligt, wie der Dokumentarfilm *Picture a Scientist* (Shattuck & Cheney 2020)⁴ zeigt.

4 Link zur Film-Website: www.pictureascientist.com

Der letzte Bias, der vorgestellt wird, ist ein ganz besonderer: Die Beurteilung der wissenschaftlichen Qualität eines realen Abstracts, der in einer Studie experimentell verwendet wurde, fiel signifikant schlechter aus, wenn der Abstract über einen tatsächlichen Gender Bias in der Wissenschaft berichtete – und zwar von Fachkundigen wie von Wissenschaftler*innen. Unter MINT-Wissenschaftler*innen und männlichen Evaluatoren war dieser Bias besonders verbreitet (Handely et al., 2015). Letztere Ergebnisse spiegeln auch den Widerstand, der in Trainings und Workshops oft gezeigt wird, wider. Die Existenz von Gender Biases selbst und die Wissenschaftlichkeit hinter diesen Befunden wird angezweifelt – besonders von den privilegierten Gruppen in diesem System: weißen, männlichen Wissenschaftlern.

All diese Befunde zeigen, wie stark die Strukturen des Wissenschaftssystems und der Universitäten von Diskriminierung und Ungleichbehandlung geprägt sind und daher dringend eines reflektierten und sensibilisierten Umgangs bedürfen. Allein schon, um das höchste Ziel in der Wissenschaft zu erreichen: tatsächlich exzellente Wissenschaftler*innen zu finden, zu halten und zu fördern.

6 Wie wirken Gender- und Bias-Management-Trainings?

Hochschulmitglieder brauchen nicht nur Wissen zu Gender Biases, Ungleichbehandlungen und ihren langwierigen Folgen, sondern auch zu einem Bias Management. Eine Vielzahl an Maßnahmen und Strategien wurde entwickelt, die Gender Biases – beispielsweise in Personalauswahlsituationen und Berufungskommissionen – mitberücksichtigen, um die tatsächlich besten Köpfe aussuchen zu können. Zusätzlich braucht es auch Raum und Zeit für Austausch und Überlegungen, wie Maßnahmen im jeweiligen Feld, in unterschiedlichen Kontexten und Disziplinen angewendet werden können.

Untersuchungen, die sich mit der Wirkung von Gender-Trainings auseinandergesetzt haben, konnten positive Auswirkungen im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit verzeichnen. So wurde durch unterschiedliche Studien gezeigt, dass Gender- und Diversitätstrainings zu einer signifikanten Reduktion impliziter Biases auf kognitiver Ebene und einem erhöhten Bewusstsein für Gender Biases auf affektiver Ebene führen (Dwyer & Smith, 2020; Farrell et al., 2020; Isaac et al., 2020; Lehman et al., 2022; Moss-Racusin et al., 2018; Sheridan et al., 2021). Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Harrison-Bernard et al. (2020), die eine signifikante Verbesserung des Wissens (kognitive Ebene) und der Selbstwahrnehmung in Bezug auf Biases und Stereotype feststellten. Bei Personalent-

scheidungen konnten Gender Biases effektiv reduziert werden, wenn die durchgeführten Trainings in zeitlicher Nähe zur Personalauswahl stattfanden (Lehman et al., 2022). Biasbezogene Interventionen sorgten zudem nachweislich für ein verbessertes Arbeitsklima auf Abteilungsebene (Sheridan et al., 2021).

Weitere Studien unterstreichen die Bedeutung von Diversitätstrainings für die Förderung positiver Einstellungen gegenüber Frauen in MINT-Fächern (Moss-Racusin et al., 2018; Dwyer & Smith, 2020). Diese Trainings, die Video-Interventionen und narrative Ansätze nutzten, steigerten nicht nur das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Vorurteile, sondern förderten auch Empathie und Bereitschaft, sich für geschlechtergerechte Verhaltensweisen einzusetzen. Der Einfluss dieser Trainings zeigt sich sowohl auf kognitiver und affektiver als auch auf behavioraler Ebene.

Auch sogenannte Bystander-Trainings und Interventionen zur Minderung subtiler Diskriminierung können zu erhöhter Selbstwirksamkeit führen und dazu beitragen, dass die sogenannten Bystander (Beobachter*innen von Diskriminierungssituationen) bei Ungerechtigkeiten ihre erlernten Interventionstechniken umsetzen (Haynes-Baratz et al., 2021; Metinyurt et al., 2021). Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Fähigkeit, Mikroaggressionen zu erkennen und darauf zu reagieren, durch gezielte Trainings klar verbessert werden kann.

Überblicksarbeiten zu Gender- und Diversitätstrainings zeigen, dass Diversitätstrainings einen mittleren positiven Effekt haben, wobei Trainings zur Verhaltensänderung am effektivsten sind (Creon & Schermuly, 2019). Betont wird vor allem die Notwendigkeit eines umfassenden Ansatzes für Diversitätstrainings, der sowohl individuelle als auch organisatorische Veränderungen unterstützt. Trainings sind somit am effektivsten, wenn sie langfristig implementiert werden und Teil einer breiteren Strategie sind, die auf systemische Verbesserungen innerhalb einer Organisation abzielt (Devine & Ash, 2022; Metinyurt et al., 2021; Wang et al., 2023). Stephens et al. (2020) schlagen dafür ein Mehr-Ebenen-Modell vor, das sowohl auf individueller als auch auf organisatorischer Ebene intervenieren soll. Dieses sieht die Durchführung von empirisch fundierten Diversitätstrainings vor, um das individuelle Bewusstsein und das Engagement für Vielfalt zu stärken, sowie auch die Anwendung wissenschaftlich basierter Strategien zur Dekonstruktion von Voreingenommenheit in Rekrutierungs- und Förderungsprozessen auf organisatorischer Ebene. Für die Effektivität von Gender-Trainings ist dabei insbesondere die Formulierung eines klaren Zieles (z. B. Informieren, Sensibilisieren, Ver-

ändern) wichtig, da sich die Trainingsinterventionen je nach Zielsetzung stark unterscheiden können. Zudem sollte möglichen negativen Effekten, wie der unbeabsichtigten Konstituierung von Vorurteilen oder der Illusion absoluter Gerechtigkeit, entgegengewirkt werden (Creon & Schermuly, 2019).

Zusammenfassend zeigt die derzeitige Forschung, dass Gender- und Bias-Trainings in der Wissenschaft nicht nur das Bewusstsein für implizite Vorurteile und Ungleichbehandlungen steigern, sondern auch konkrete Verhaltensänderungen und Verbesserungen im Arbeitsklima bewirken können. In Übereinstimmung mit der einleitenden Feststellung, dass Hochschulmitglieder sowohl Wissen über Biases als auch ein Bias Management benötigen, zeigen die Studien, dass eine Kombination aus Aufklärung, Bewusstseinsbildung und praktischen Interventionen sowohl auf individueller als auch auf organisatorischer Ebene wesentlich ist, um die besten Köpfe unabhängig von Geschlecht oder anderen Bias-Faktoren auszuwählen und somit ein gerechteres und inklusiveres akademisches Umfeld zu schaffen.

7 Ein Blick in die Praxis von Gender-Trainings und Lehrgängen

Im nächsten Abschnitt stellen wir verschiedene Formate für genderbezogene Weiterbildungen aka Gender-Trainings vor, wie Lehrgänge zu Gender- und Diversitäts-Kompetenzen oder auch ein Online-Weiterbildungsformat. Inhalte und Themen der vorgestellten genderbezogenen Weiterbildungen werden im Anhang genauer dargestellt. Diese detailreiche Darstellung von Inhalten und Abläufen von Good-Practice Beispielen für Gender-Trainings soll der Anregung für Hochschulen dienen oder auch der Reflexion bestehender Formate an Hochschulen. Für einen Einblick in konkrete Inhalte und Methoden interaktiver Wissensvermittlung zu Gender-Themen in der Wissenschaft wird auf den Artikel von Horvath (2018) verwiesen..

7.1 Lehrgang „Gender- und Diversitätskompetenzen für Wissenschaftler*innen“ an der Technischen Universität Graz

Im Jahr 2018 wurde im Entwicklungsplan der Technischen Universität Graz (TU Graz) der Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz beschlossen. Um diese Entwicklung zu forcieren und diese Kompetenzen in den Kernprozessen Forschung und Lehre zu verankern, wurde 2018/19 in Zusammenarbeit mit der GenderWerkstätte Graz der Lehrgang „Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler*innen der TU Graz“ entwi-

ckelt. Im Jahr 2019/20 wurde der Pilotlehrgang durchgeführt. Der zweite Durchgang des Lehrgangs fand 2021/22 statt, der dritte läuft 2023/24.

Die GenderWerkstätte ist ein Netzwerk von Expert*innen, getragen von zwei Vereinen: dem Verein Frauenservice Graz und dem Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark. Seit 2004 bietet dieses Netzwerk jährlich einen Zertifikatslehrgang an. Ursprünglich auf Genderkompetenzen ausgerichtet, wurde der Lehrgang im Laufe der Jahre um Diversitätskompetenzen erweitert und steht Interessierten aller Geschlechter und Berufsfelder offen. Beim Design des Lehrgangs für die TU Graz wurde speziell auf die Interessen und den Bedarf der Wissenschaftler*innen fokussiert, auf die Charakteristika und die Herausforderungen des Feldes: die Tätigkeiten als Wissenschaftler*innen, Forschende, Lehrende und das strukturelle Arbeitsumfeld einer Universität.

Der Lehrgang „Gender- und Diversitätskompetenzen für Wissenschaftler*innen“ läuft über zwei Semester und besteht aus sechs jeweils zweitägigen Präsenz-Modulen mit zwei Trainer*innen. Die Module werden durch Reflexionsgruppentreffen und Selbststudium ergänzt. Die Teilnehmenden verfassen als Abschluss eine Praxisarbeit für den reflektierten Transfer von ausgewählten Inhalten in die eigene Praxis. Die Praxisarbeiten werden in einer öffentlichen Veranstaltung unter Anwesenheit des Rektorats präsentiert und gewürdigt.

Inhaltlich vermittelt der Lehrgang einerseits theoretische Grundlagen und stellt andererseits einen direkten Praxisbezug zu den Themen Gender, Diversität, *unconscious biases* und Intersektionalität her. Diese Themen werden auf unterschiedliche Felder wie Forschung, Lehre, Personalauswahl und Zusammenarbeit angewendet (eine detaillierte Darstellung der Module ist im Anhang gegeben).

Es werden zusätzlich bereits an der TU Graz entwickelte Grundlagen (Checklisten, Handbücher und Online-Kurse) vorgestellt und Expert*innen aus unterschiedlichen Bereichen der TU Graz als Gäste eingeladen (zum Beispiel der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, die Servicestelle Barrierefrei Studieren, das Forschungs- & Technologie-Haus). Darüber hinaus wurde bei der Wahl der Inhalte, der Unterlagen und der Didaktik auf die Wissenschaftskultur und auf passende Rahmenbedingungen im Sinne der Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit (beispielsweise Kinderbetreuung an den Modul-Samstagen) geachtet.

Von den Dekan*innen der Fakultäten beziehungsweise von den Geschäftsführer*innen der TU Graz-nahen Unternehmens-beteiligungen werden Wissenschaftler*innen für die Teilnahme vorgeschlagen. Sie verfügen mehrheitlich über ein Doktorat, Lehr- und/oder Forschungserfah-

rung und längerfristige Karriereperspektiven. Der Lehrgang kann bei Wissenschaftler*innen auf Laufbahnstellen für die Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung angerechnet werden. Mit der Absolvierung des Lehrgangs erwerben sie das Zertifikat „Gender- und Diversitätskompetenzen für Wissenschaftler*innen in Technik und Naturwissenschaften“, das über die Weiterbildungsakademie Österreich mit 10 ECTS akkreditiert und bei Forschungsanträgen als Nachweis der Gender- und Diversitätskompetenz eingereicht werden kann.

Das Fazit aus den ersten beiden Durchgängen des Lehrgangs ist äußerst positiv:

Die große Diversität der Teilnehmenden – durch die verschiedenen Fachdisziplinen und persönlichen Erfahrungen – zeigte sich in den Praxisarbeiten der Absolvent*innen, in denen sie die Inhalte des Lehrgangs konkret auf ihre Forschungen bezogen beziehungsweise weitere Projektideen generierten, und in ihrem großen Engagement für gesellschaftliche Veränderung.

Bei der Entwicklung eines solchen Lehrgangs ist es nicht nur erforderlich, die Zielgruppe gut zu kennen, sondern sie so aktiv wie möglich miteinzubeziehen und auch im permanenten Austausch mit ihr zu stehen – durch persönliche Gespräche oder Evaluierungen. Die Absolvent*innen der Lehrgänge bilden inzwischen ein Netzwerk, das – organisatorisch von der Lehrgangsleitung unterstützt – sich regelmäßig trifft und sich dabei inhaltlich, strukturell und strategisch austauscht. Absolvent*innen haben mittlerweile neue Positionen mit strategischer Verantwortung eingenommen und können dort ihre Expertise einbringen.

7.2 „Gender Awareness Programme“ für das Forschungsprojekt Transregio TRR 181 „Energy Transfers in Atmosphere and Ocean“

Das vierteilige, englischsprachige „Gender Awareness Programme“ wurde nach Absprache mit und in Auftrag der *Gender & Diversity Task Group* des TRR 181 von Lisa Horvath und Sabine Blackmore konzipiert und geplant. Dabei wurden die Inhalte nach folgenden Gesichtspunkten zusammengestellt: Auswahl an Grundkenntnissen von Gender- und Gleichstellungswissen für den Hochschulkontext, Kompetenzerwerb und -erweiterung, Transfer von Gender- und Gleichstellungswissen in die Hochschulpraxis und Sensibilisierung für Führungsaufgaben, beispielsweise im Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Belästigung. Die einzelnen Workshops finden im Rahmen der jährlichen Treffen (Annual Retreats) für alle

Mitglieder des TRR 181 statt, sind für einen Tag konzipiert und sind fix im Programm des Retreats inkludiert.

Die vier Workshops beschäftigen sich inhaltlich mit impliziten Biases in der Wissenschaft und unterschiedlichen Beispielen für Verzerrungen im Denken und Entscheiden, wie sie im Hochschulalltag vorkommen können. Besonderer Fokus liegt auf dem Bias Management und der Vorstellung von Maßnahmen, die Biases reduzieren können. Im zweiten Workshop geht es um sexualisierte Belästigung in der Wissenschaft. Nach Klärung von Begrifflichkeiten werden vor allem die Fragen behandelt, wie sexualisierte Belästigung erkannt werden kann, wie zu reagieren ist und was zu tun ist, um dieser in Arbeitsgruppen und besonders seitens der Führungskräfte vorzubeugen. Ein weiterer großer Themenbereich ist die Personalauswahl und die Anwendung von Maßnahmen, die strukturelle Ungleichbehandlungen der Geschlechter berücksichtigen und ihnen vorbeugen. Im letzten Modul wird auf Gender- und Diversitätskompetenzen für Wissenschaftler*innen und die einzelnen Säulen dieser Kompetenzen (soziale Kompetenz, Fachkompetenz, methodologische Kompetenz und Reflexionskompetenz) eingegangen.

Zu den vier Workshops sind alle Wissenschaftler*innen aller Statusgruppen des TRR 181 (Doktorand*innen, PostDocs, Gruppenleiter*innen und Professor*innen) eingeladen. Dadurch beläuft sich die Gruppengröße auf jeweils bis zu 80 Personen. Für die Teilnahme an allen 4 Modulen gibt es ein Zertifikat, das die Titel der Module und das Ausmaß der ECTS beinhaltet und in Bewerbungen zur Bekundung von Genderkompetenzen vorgelegt werden kann. Die Gender & Diversity Task Group des TRR 181 (Prof. Dr. Carsten Eden, Sprecher des TRR 181 und Teilprojektleiter, Prof. Dr. Jens Rademacher, Teilprojektleiter, M.A. Lea Diederichsen, Projektkoordinatorin, Dr. Maren Walter, Teilprojektleiterin und M.Sc. Ole Pinner, Doktorand) äußert sich zur Planung und Durchführung dieses Gender-Awareness-Programmes wie folgt: „Neben den wissenschaftlichen Zielen des TRR 181 ist es uns ein Anliegen, den Anteil von Wissenschaftlerinnen auf allen Ebenen zu erhöhen und Gender- und Diversity-Themen voranzubringen. Die DFG, die unser Forschungsprojekt finanziert, fördert Maßnahmen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit gesonderten Mitteln, die nur zu diesem Zweck genutzt werden dürfen. Um die Wissenschaftler:innen unseres Forschungsprojekts kontinuierlich für diese Themen zu sensibilisieren, haben wir uns für die aktuelle Förderungsphase (2021-2024) erstmals dafür entschieden, ein strukturiertes Gender Awareness-Programm anzubieten und dafür mit Dr. Lisa Horvath und Dr. Sabine Blackmore zusammenzuarbeiten. Die

Gender Awareness Workshops finden im Rahmen des TRR 181 Annual Retreats statt, einem Projekttreffen, an dem alle Wissenschaftler:innen des TRR teilnehmen – PhDs, Postdocs und Projektleiter:innen. Wie zu erwarten, treffen die Workshops nicht bei allen Wissenschaftler:innen des Projekts immer sofort auf Begeisterung. So erreichen uns im Vorlauf zu den jährlichen Workshops gelegentlich Rückmeldungen wie ‚Der geplante Workshop ist aber ganz schön lang. Können wir die Zeit nicht lieber für Wissenschaft nutzen?‘ oder ‚Wir hatten doch vor ein paar Jahren schon mal einen Workshop zum Thema ‚Gender‘ – brauchen wir wirklich noch einen Workshop dazu?‘. Doch nach den Workshops sind die Rückmeldungen dann immer überraschend positiv. Bei so einer großen Gruppe von Wissenschaftler:innen mit sehr unterschiedlichen Erfahrungen und Wissensständen ist es natürlich eine Herausforderung, Themen so aufzubereiten, dass sie für alle Teilnehmenden relevant sind. Trotzdem bewerten die meisten von ihnen die Workshops hinterher sehr positiv und geben an, etwas Neues gelernt zu haben. Besonders schätzen sie die interaktiven Elemente der Workshops. Beides spiegelt sich auch im Feedback der Workshopteilnehmenden wider.“

Fazit und Feedback der Teilnehmenden:

- “It is nice that the gender workshops have a different focus every time. This keeps my interest up.”
- “I liked the fact that this was a workshop at which all could actively contribute as opposed to just a presentation.”
- “The joint discussions gave me the opportunity to discuss with some colleagues I never spoke to before, and that was very interesting for me.”
- “I believe this topic is somewhat sensitive, and even though I do not agree with everything that was said, the topics helped me to broaden my knowledge and exercise my critical thinking.”
- “I really liked the part where we interacted with our neighbour during the training. It is not only good for the training itself, but also allowed me to discover some similarities with other members.”

Zusätzlich zum Gender Awareness Programme bietet das TRR 181 seinen Wissenschaftlerinnen ein Karriereprogramm für ausschließlich Frauen – ebenso konzipiert und geplant von Lisa Horvath und Sabine Blackmore – mit 8 Modulen zu beispielsweise wissenschaftlicher Profilentwicklung, Resilienz in der Wissenschaft, Führung im Hochschulkontext, Netzwerken und Impostor-Syndrom an. Im Rahmen dieses Karriereprogramms

haben die Wissenschaftlerinnen auch die Möglichkeit, Einzelcoachings in Anspruch zu nehmen.

7.3 Online-Weiterbildung „Gendersensible Berufungsverfahren und Personalauswahl an der FAU“ für die Universität Erlangen-Nürnberg

Ein aktuell sich stark entwickelndes und auch niederschwelliges Format für Gendertrainings sind Online-Weiterbildungen beziehungsweise Online-Kurse. So hat beispielsweise die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) seit Frühjahr 2021 einen Online-Kurs für „Gendersensible Berufungsverfahren und Personalauswahl“ implementiert. Dieser etwa einstündige Online-Kurs wurde mit dem Ziel, mehr Frauen für die FAU zu gewinnen und auch zu halten, bei Lisa Horvath und Sabine Blackmore beauftragt. Um sich als attraktive und gendersensible Universität zu positionieren und eine dementsprechende Außenwirkung zu haben, wurde der Online-Kurs öffentlich zugänglich gemacht.

Mit diesem Format sollte eine Sensibilisierung für die Kategorie Geschlecht und Gender in der Wissenschaft und für kognitive Biases erreicht sowie Maßnahmen für eine gendersensible Personalauswahl und gendersensible Berufungskommissionen vermittelt werden. Der Online-Kurs läuft auf dem FAU-eigenen Online-Portal „StudOn“. Der Kurs steht nicht nur FAU-internen Personen zu Verfügung, sondern kann über eine Registrierung von jeglichen interessierten Personen absolviert werden. Seit Herbst 2022 ist das Tutorial auch auf Englisch öffentlich zugänglich.

Über fünf Kapitel hinweg wird die Wichtigkeit der Kategorie Gender sowie die Bedeutung von Gender-Stereotypen bei Berufungsverfahren und der Personalauswahl im Universitätskontext aufgearbeitet. Gender Biases werden anhand aktueller Forschungsbefunde erläutert. Dieser Online-Kurs fokussiert auf die Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft und stellt Strategien und Maßnahmen, die eine fairere Beurteilung von Frauen in der Wissenschaft ermöglichen, aber auch zu einer prinzipiell chancengerechteren Personalauswahl führen, vor. Aufgaben und Übungen, Reflexionshinweise und praktische Tipps regen dazu an, die vorgestellten Inhalte zu festigen, zu prüfen und in die eigene Alltagspraxis zu übersetzen (eine detaillierte Darstellung der Inhalte findet sich im Anhang). Dr. Imke Leicht, Leiterin des Büros für Gender und Diversity an der FAU, eine der Auftraggeberinnen dieser Online-Weiterbildung, zieht folgendes Fazit: „Das Online-Tutorial ist ein kompaktes Tool, das unsere unterschiedlichen Zielgruppen erreichen soll. Mit den Übungen werden Aha-Effekte erzeugt und es wird immer wieder deutlich, dass wir alle ei-

nem Gender Bias unterliegen. Wir freuen uns, dass wir das Tutorial nun auch in englischer Sprache zur Verfügung stellen und somit unsere internationalen FAU-Mitglieder besser erreichen können.“

Feedbacks einzelner Teilnehmer*innen:

- „Das [Tutorial] ist inhaltlich wirklich sehr gut gemacht und vom Umfang her ideal.“
- „Ich finde das [Tutorial] ganz toll und würde es gerne in eine Veranstaltung einbinden.“
- „Ich fand die Informationen sehr interessant und lehrreich. Vor allem die Grafik mit all den verschiedenen Biases und die wissenschaftlich belegten Aussagen zu unbewusster Diskriminierung in der Wissenschaft waren sehr eindrucksvoll. [...] Außerdem würde ich mir wünschen, dass in das Tutorial mehr Übungen zur Selbstreflektion eingebaut werden. Die Übungen, die bisher im Tutorial enthalten sind, finde ich schon gut. Manche sind aber eine reine Abfrage des gerade Gelesenen. Wünschenswert wären mehr Übungen, bei denen man selbst aktiv werden soll und z.B. Eigenschaften zu Lebensläufen oder Fotos zuordnen muss. So würden den Geschulten die eigenen Biases vielleicht noch mehr auffallen. Vielleicht wird die Schulung irgendwann noch ergänzt und man kann sich über solche Anreize zur Selbstreflektion noch Gedanken machen.“
- „Generell halte ich das Tutorial für einen wichtigen Schritt nicht nur in Richtung fairerer Berufungsverfahren, sondern auch fairerer Notengebung für Studierende in mündlichen Prüfungen oder Hausarbeiten und anderen Bewertungssituationen, die in unserer Hochschule unvermeidlich auftreten.“

7.4 Online-Kurs „Gendersensible Personalauswahlverfahren und Berufungskommissionen“ an der Universität für Weiterbildung Krets

Die Universität für Weiterbildung Krets (UWK) stellte im Jahr 2023 ebenfalls eine Online-Weiterbildung mit dem Titel „Gendersensible Personalauswahlverfahren und Berufungskommissionen“ universitätsintern zu Verfügung. Konzipiert und verfasst wurde diese Online-Weiterbildung von Lisa Horvath und Sabine Blackmore. Die beiden Co-Leiterinnen der Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität der UWK, Mag.a Michaela Gindl und Dr.in Doris Czepa, erläutern die Wichtigkeit dieser Online-Weiterbildung wie folgt:

„Die Universität für Weiterbildung Krems ist bestrebt, die notwendigen Rahmenbedingungen für einen Arbeits- und Studienort zu schaffen, an dem Diskriminierungen, Klischees, Stereotype und Benachteiligungen jeglicher Art keinen Platz erhalten. Um dies im Bereich der Personalauswahl, vor allem auch im ganz besonders wichtigen Bereich der Berufungsverfahren für Professuren sicherzustellen, wurde von der Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität der Online-Kurs ‚Gendersensible Personalauswahl & Berufungsverfahren‘ initiiert. Es wurde gemeinsam mit externen Partnerinnen (zwei Autorinnen dieses Beitrags: Lisa Horvath und Sabine Blackmore) ein Kurs entwickelt, der auf all jene Personen zugeschnitten ist, die in Berufungskommissionen tätig sind oder mit Berufungsverfahren befasst sind. Weiters sind alle Personen adressiert, die in Personalauswahlverfahren involviert sind bzw. Personalauswahlentscheidungen treffen.

Die Kursteilnehmer*innen erhalten dabei Einblicke in die Grundlagen verschiedener Gender-Diskurse und lernen die damit verbundenen Begriffe und Konzepte zu unterscheiden. Sie erfahren, wie sie die einzelnen Schritte eines Berufungsverfahrens gendersensibel planen können. Es werden Status- und Machtunterschiede zwischen Kommissionsmitgliedern und daraus resultierende Gruppeneffekte besprochen und die Teilnehmer*innen lernen den Auswirkungen von Gender-Biases in Personalauswahlverfahren aktiv entgegenzuwirken. Im letzten Teil geht es schließlich um die Anwendung in der Praxis, nämlich darum, wie eine gendersensible Personalauswahl ganz konkret in Berufungsverfahren oder anderen Personalauswahlverfahren angewandt werden kann. Damit wird ein weiterer wesentlicher Baustein gelegt, um den Auf- und Ausbau von spezifischen Gender- und Diversitätskompetenzen an der Universität für Weiterbildung Krems in Forschung, Lehre und Organisation voranzutreiben und zu stärken.“⁵

8 Ausblick

Die Frage, ob wir im Hochschulkontext wirklich noch Gender-Trainings brauchen, hat sich über die Lektüre dieses Textes schon längst beantwortet und lautet eindeutig: Ja. Genügend Ungleichbehandlungen und Gender Biases wurden dargestellt und die Wirkung von Trainings und Weiterbildungen wurde für die kognitive, die affektive wie auch die behaviorale Ebene bestätigt.

⁵ Eine detaillierte Beschreibung der Inhalte findet sich im Anhang.

Die Frage beziehungsweise die Herausforderung ist, wie auch zukünftig Personen und vor allem Führungskräfte und privilegierte Gruppen in der Wissenschaft für Gender- und biasbezogene Weiterbildungen angesprochen und gewonnen werden können. Besonders seit der Corona-Zeit wird deutlich, dass die Bereitschaft zur Verbindlichkeit, zum Beispiel zur durchgängigen Teilnahme an einem Workshop – auch von interessierten Personen – stark gesunken ist. Auch die Bereitschaft, prinzipiell Zeit in Workshops zu investieren, unterliegt diesem Veränderungsprozess. Da die Gleichstellung der Geschlechter an Hochschulen und Universitäten noch lange nicht erreicht ist, ist es daher unerlässlich, etablierte Trainingsformate anzupassen oder neue zu entwickeln. Aktuelle Entwicklungen bestehen darin, (wie auch beim TRR 181) von mehr- oder ganztägigen Formaten abzugehen und halbtägige Präsenz- und auch Online-Formate anzubieten. Die Erfahrung zeigt, dass dadurch die Bereitschaft – vor allem bei Führungskräften –, Ressourcen zu investieren, steigt. Eine weitere Möglichkeit könnte sein, E-Mail-Workshops anzubieten. Dabei können über fünf bis sechs Wochen verschiedene Wissensinhalte, Reflexionen und Transferleistungen/Übungen wöchentlich per E-Mail an die Teilnehmer*innen versendet werden. Durch die Übungsanteile zwischen den E-Mails treten die Teilnehmer*innen in kleinere Reflexionsprozesse ein und setzen sich mit dem in den E-Mails aufbereiteten Wissen aktiv auseinander. Der E-Mail-Workshop kann durch einen zweistündigen Live-Call für Erfahrungsaustausch und Wissenssicherung am Schluss abgerundet werden.

Interessanterweise beschreiben Teilnehmende in Evaluationen solcher Gender-Trainings neben inhaltlichen Inputs den Austausch mit anderen Teilnehmer*innen als besonders lohnend. Die Möglichkeit, Verhalten zu reflektieren und sich unter Kolleg*innen darüber auszutauschen, wie Evaluations- und Begutachtungsprozesse gendersensibler und damit auch prinzipiell chancengerechter gestaltet werden können, sowie typische Hürden und Umsetzungsprobleme zu besprechen, empfanden viele als bahnbrechend. Insofern ist es nicht nur sinnvoll, sondern notwendig, Gender-Trainings und Lehrgänge abzuhalten sowie Inhalte zu unterschiedlichen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und von Gender Biases in Veranstaltungen zu integrieren. Damit die Teilnahme an zeitintensiveren Trainings oder Lehrgängen keine zusätzliche Belastung darstellt, kann es sinnvoll sein, den Teilnehmenden Ressourcen oder Kompensationen zu Verfügung zu stellen oder sie von Verpflichtungen zu befreien. So bleiben Universitäten und Forschungseinrichtungen zumindest auf dem Weg zur Chancengerechtigkeit.

LITERATURVERZEICHNIS

- American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American psychological association (7th ed.). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>.
- Babcock, L., Recalde, M.P., Vesterlund, L. & Weingart, L. (2017). Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. *American Economic Review*, 107(3), 714-47.
- Beaufäys, S., Engels, A. & Kahlert, H. (2012). Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Frauen in der Wissenschaft. Campus Verlag.
- Begeny, C. T., Ryan, M. K., Moss-Racusin, C. A. & Ravetz, G. (2020). In some professions, women have become well represented, yet gender bias persists—Perpetuated by those who think it is not happening. *Science Advances*, 6(26), eaba7814.
- Bendels, M.H., Müller, R., Brueggmann, D. & Groneberg, D.A. (2018). Gender disparities in high-quality research revealed by Nature Index journals. *PloS one*, 13(1), e0189136.
- Boring, A. (2017). Gender Biases in Student Evaluations of Teaching. *Journal of Public Economics*, 145, 27-41.
- Bornmann, L., Mutz, R., & Daniel, H. D. (2007). Gender differences in grant peer review: A meta-analysis. *Journal of Informetrics*, 1(3), 226-238.
- BMBWF (Österreich, 2021). Anteil der Frauen im Universitätsbereich in Österreich nach universitärer Qualifizierungsebene und Karrierestufe im Wintersemester 2019/2020 [Graph]. In Statista. Zugriff am 29. April 2024, von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/857378/umfrage/frauenanteil-im-universitaetsbereich-in-oesterreich/>.
- Carli, L. L., Alawa, L., Lee, Y., Zhao, B. & Kim, E. (2016). Stereotypes about gender and science: Women ≠ scientists. *Psychology of Women Quarterly*, 40(2), 244-260.
- Cech, E.A. & Blair-Loy, M. (2019). The changing career trajectories of new parents in STEM. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(10), 4182-4187.
- Czerney, S. & L. Eckert. (2024). Alma Mater – Wo sind deine Mütter*? Warum die Wissenschaft einen Maternal Turn braucht. In GuD [Stabsstelle Gleichstellung und Diversität der JGU Mainz] (Hrsg.), *Alma Mater – Wo bleiben deine Frauen? - Universitäre Frauenförderung auf dem Prüfstand*. Mainz.
- Chávez, K. & Mitchell, K.M. (2020). Exploring bias in student evaluations: Gender, race, and ethnicity. *PS: Political Science & Politics*, 53(2), 270-274.

- Collins, R. & Steffen-Fluhr, N. (2019). Hidden patterns: Using social network analysis to track career trajectories of women STEM faculty. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 38(2), 265-282.
- Creon, L. E. & Schermuly, C. C. (2019). Wirksamkeit von Diversitätstrainings. Eine Übersicht über den Forschungs-stand und Formulierung einer Entscheidungshilfe für die Personalentwicklung. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 1-18.
- Débarre, F., Rode, N.O. & Ugelvig, L.V. (2018). Gender equity at scientific events. *Evolution Letters*, 2(3), 148-158.
- Devine, P. G. & Ash, T. L. (2022). Diversity training goals, limitations, and promise: A review of the multidisciplinary literature. *Annual review of psychology*, 73, 403-429.
- Dwyer, H. & Smith, J. (2020). A Mandatory Diversity Workshop for Faculty: Does It Work?. *To Improve the Academy*, 39(2), 183-212.
- Eaton, A.A., Saunders, J.F., Jacobson, R.K. & West, K. (2020). How Gender and Race Stereotypes Impact the Advancement of Scholars in STEM: Professors' Biased Evaluations of Physics and Biology Post-Doctoral Candidates. *Sex Roles*, 82(3-4), 127-141.
- El-Alayli, A., Hansen-Brown, A.A. & Ceynar, M. (2018). Dancing backwards in high heels: Female professors experience more work demands and special favor requests, particularly from academically entitled students. *Sex Roles*, 79(3), 136-150.
- European Commission (2021). *She figures 2021. Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Research Council (2016). *Gender Statistics*. https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/Gender_statistics_Dec_2016.pdf
- European Research Council (2022). *Annual Report on the ERC activities and achievements in 2021*. Publication Office of the European Union. Link: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d4a62f15-b947-11ec-b6f4-01aa75ed71a1/language-en>.
- Farrell, L., Nearchou, F. & McHugh, L. (2020). Examining the effectiveness of brief interventions to strengthen a positive implicit relation between women and STEM across two timepoints. *Social Psychology of Education*, 23, 1203 - 1231.
- Gallardo, M. (2021). Does maternity affect women's careers? Perceptions of working mothers in academia. *Educación XX1*, 24(1), 405-428, <http://orcid.org/10.5944/educXX1.26714>.

- Guarino, C.M. & Borden, V.M. (2017). Faculty service loads and gender: Are women taking care of the academic family?. *Research in higher education*, 58(6), 672-694.
- Handley, I.M., Brown, E.R., Moss-Racusin, C.A. & Smith, J.L. (2015). Quality of evidence revealing subtle gender biases in science is in the eye of the beholder. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(43), 13201-13206.
- Harrison-Bernard, L. M., Augustus-Wallace, A. C., Souza-Smith, F. M., Tsien, F., Casey, G. P. & Ginaldo, T. P. (2020). Knowledge gains in a professional development workshop on diversity, equity, inclusion, and implicit bias in academia. *Advances in Physiology Education*, 44(3), 286-294.
- Haynes-Baratz, M. C., Metinyurt, T., Li, Y. L., Gonzales, J. & Bond, M. A. (2021). Bystander training for faculty: A promising approach to tackling microaggressions in the academy. *New Ideas in Psychology*, 63, 100882.
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135.
- Heilman, M.E. & Okimoto, T.G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks?: the implied communality deficit. *Journal of applied psychology*, 92(1), 81.
- Henningsen, L., Horvath, L.K. & Jonas, K. (2022). Affirmative Action Policies in Academic Job Advertisements: Do They Facilitate or Hinder Gender Discrimination in Hiring Processes for Professorships? *Sex Roles*, 86(1), 34-48.
- Hentschel, T., Heilman, M. E., & Peus, C. V. (2019). The multiple dimensions of gender stereotypes: A current look at men's and women's characterizations of others and themselves. *Frontiers in psychology*, 11.
- Holman, L., Stuart-Fox, D. & Hauser, C.E. (2018) The gender gap in science: How long until women are equally represented? *PLoS Biol* 16(4): e2004956. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.2004956>.
- Horvath, L. (2018). Gender-Trainings in der Wissenschaft: Ein Blick in die Praxis. *Personal in Hochschule und Wissenschaft entwickeln*, 5, 19–38.
- Horvath, L. K., & Hentschel, T. (2018). „Gesucht: Führungserfahrener Projektleiter!“ – das geht auch anders! Sprachliche Genderfairness als Erfolgsfaktor in Personalauswahlprozessen. *Hochschulmanagement*, 3, 66 - 73.
- Horvath, L. K., & Sczesny, S. (2016). Reducing women's lack of fit with leadership positions? Effects of the wording of job advertisements.

- European Journal of Work and Organizational Psychology, 25(2), 316-328.
- Huang, J., Gates, A.J., Sinatra, R. & Barabási, A.L. (2020). Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(9), 4609-4616.
- Isaac, C., Balloun, J.L. & Wofford, T. (2020). Bias Literacy for Gender Equity: A Brief Intervention. *Open Journal of Social Sciences*, 8(6), 59-71.
- Knobloch-Westerwick, S. & Glynn, C. J. (2013). The Matilda effect—role congruity effects on scholarly communication: A citation analysis of communication research and journal of communication articles. *Communication Research*, 40(1), 3–26.
- Knobloch-Westerwick, S., Glynn, C. J. & Huges, M. (2013). The Matilda effect in science communication: an experiment on gender bias in publication quality perceptions and collaboration interest. *Science Communication*, 35(5), 603-625.
- Kreitzer, R.J. & Sweet-Cushman, J. (2021). Evaluating student evaluations of teaching: a review of measurement and equity bias in SETs and recommendations for ethical reform. *Journal of Academic Ethics*, 1-12.
- Larivière, V., Ni, C., Gingras, Y., Cronin, B. & Sugimoto, C. R. (2013). Bibliometrics: Global gender disparities in science. *Nature News*, 504(7479), 211.
- Lehman, B.M., Colbert, K., Goltz, S.M., Mayer, A. & Rouleau, M. (2022). Effects of repeated implicit bias training in a North American university. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 45, 306 - 322.
- Lerchenmueller, M.J. & Sorenson, O. (2018). The gender gap in early career transitions in the life sciences. *Research Policy*, 47(6), 1007-1017.
- Leslie, S.-J., Cimpian, A., Meyer, M. & Freeland, E. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*, 347, 262-265.
- Lutter, M. & Schröder, M. (2020). Is there a motherhood penalty in academia? The gendered effect of children on academic publications in German sociology. *European Sociological Review*, 36(3), 442-459.
- Lyness, K.S. & Heilman, M.E. (2006). When fit is fundamental: performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 777.
- MacNell, L., Driscoll, A. & Hunt, A.N. (2015). What's in a name: Exposing gender bias in student ratings of teaching. *Innovative Higher Education*, 40(4), 291-303.

- Maliniak, D., Powers, R. & Walter, B.F. (2013). The gender citation gap in international relations. *International Organization*, 67(4), 889-922.
- Metinyurt, T., Haynes-Baratz, M. C. & Bond, M. A. (2021). A systematic review of interventions to address workplace bias: What we know, what we don't, and lessons learned. *New Ideas in Psychology*, 63, 100879.
- Möller, C. (2018). Prekäre Wissenschaftskarrieren und die Illusion der Chancengleichheit. In M. Laufenberg, M. Erlemann, M. Norkus & G. Petschick (Hrsg.), *Prekäre Gleichstellung* (pp. 257-278). Wiesbaden: Springer.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J. & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474-16479.
- Moss-Racusin, C.A., Pietri, E.S., Hennes, E.P., Dovidio, J.F., Brescoll, V.L., Roussos, G. & Handelsman, J. (2018). Reducing STEM Gender Bias With VIDS (Video Interventions for Diversity in STEM). *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 24, 236–260.
- Nature (2012). Nature's sexism. *Nature*, 491(7425), 495 – 495.
- Nature (2017). Gender imbalance in science journals is still pervasive. *Nature*, 541, 435–36.
- Nittrouer, C.L., Hebl, M.R., Ashburn-Nardo, L., Trump-Steele, R.C., Lane, D.M. & Valian, V. (2018). Gender disparities in colloquium speakers at top universities. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(1), 104-108.
- Ramsey, L. R. (2017). Agentic traits are associated with success in science more than communal traits. *Personality and Individual Differences*, 106, 6-9.
- Shattuck, S. & Cheney, I. (2020). Picture a Scientist. Link: <https://www.pictureascientist.com>
- Sheridan, J. T., Fine, E., Pribbenow, C. M., Handelsman, J., & Carnes, M. (2010). Searching for excellence & diversity: Increasing the hiring of women faculty at one academic medical center. *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*, 85(6), 999.
- Sheridan, J., Fine, E., Romero, M., Neimeko, C.J., Carnes, M.L., Bell, C. & Lee, Y. (2021). Improving Department Climate Through Bias Literacy: One College's Experience. *Journal of women and minorities in science and engineering*, 27(2), 87-106.

- Smyth, F. L. & Nosek, B. A. (2015). On the gender-science stereotypes held by scientists: Explicit accord with gender-ratios, implicit accord with scientific identity. *Frontiers in Psychology*, 6, 1–19.
- Steinbórsdóttir, F.S., Einarsdóttir, Þ., Pétursdóttir, G.M. & Himmelweit, S. (2019). Gendered inequalities in competitive grant funding: An overlooked dimension of gendered power relations in academia. *Higher Education Research & Development*, 39(2), 362-375.
- Stephens, N. M., Rivera, L. A. & Townsend, S. S. (2020). What works to increase diversity? A multi-level approach. *Research in Organizational Behavior*, 39, 1-51.
- Van den Besselaar, P. & Sandström, U. (2017). Vicious circles of gender bias, lower positions, and lower performance: Gender differences in scholarly productivity and impact. *PloS one*, 12(8).
- Van der Lee, R. & Ellemers, N. (2015). Gender contributes to personal research funding success in The Netherlands. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(40), 12349-12353.
- Wagner, N., Rieger, M. & Voorvelt, K. (2016). Gender, ethnicity and teaching evaluations: Evidence from mixed teaching teams. *Economics of Education Review*, 54, 79-94.
- Wang, M. L., Gomes, A., Rosa, M., Copeland, P. & Santana, V. J. (2023). A systematic review of diversity, equity, and inclusion and antiracism training studies: Findings and future directions. *Translational Behavioral Medicine*, ibad061, 1869-6716.
- West, J. D., Jacquet, J., King, M. M., Correll, S. J. & Bergstrom, C. T. (2013). The role of gender in scholarly authorship. *PloS one*, 8(7).
- Williams, J. C. (2014). Double jeopardy? An empirical study with implications for the debates over implicit bias and intersectionality. *Harvard Journal of Law & Gender*, 37, 185.
- Williams, W. M. & Ceci, S. J. (2015). National hiring experiments reveal 2:1 faculty preference for women on STEM tenure track. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112, 5360-5365.
- Wroblewski, A., Striedinger, A., Bildsteiner, R. & Englmaier, V. (2018). Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich. Studie im Auftrag des BMBWF, Wien.
- Zigerell, L. J. (2015). Is the gender citation gap in international relations driven by elite papers? *Research & Politics*, 2(2), 1-7.
- Zimmer, A., Krimmer, H. & Stallmann, F. (2007). Frauen an Hochschulen: Winners among Losers: Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen: Barbara Budrich.

Zu den Autor:innen

Dr. Lisa K. Horvath ist promovierte Psychologin und Absolventin des Gender Werkstätten Lehrgangs „Gender- & Diversity Kompetenzen“. Nach 10 Jahren Forschung und Lehre, arbeitet sie seit 2017 als Universitäts- und Organisationsberaterin, wie auch Coach im Bereich Gleichstellung, Führung und Karriere. Lisa Horvath arbeitet zu den Spezialthemen gender- und diversitätssensible Personalauswahl, Unconscious Biases, Frauen in Führung und Wissenschaft, Karriere in der Wissenschaft und sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.

Eva Eli Taxacher absolvierte das Masterstudium der Soziologie an der Universität Graz und Örebro Universität Schweden, sowie das berufs begleitende Masterstudium Internationale Genderforschung und feministische Politik am Rosa-Mayreder-College Wien. Eva Eli Taxacher arbeitet im Bereich Supervision, Coaching, Organisationsberatung und Prozessbegleitung mit dem Schwerpunkt Bildung und Wissenschaft, sowie in der Erwachsenenbildung zu den Themen Gender & Diversität, Feminismen, Queere Geschichte und Gegenwart sowie intersektionale Gedenk- und Erinnerungskultur.

Dr. Sabine Blackmore ist promovierte Literaturwissenschaftlerin und langjährige Gleichstellungsakteurin in der Berliner Hochschullandschaft. Seit 2017 ist sie Coach und Trainerin für Wissenschaft und Gleichstellung sowie Gestalttherapeutin in Ausbildung. Sie arbeitet zu den Themen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext, Frauen in Führung und Wissenschaft, gendergerechte Personalauswahl sowie weiteren Karriere- und Gleichstellungsthemen.

Helena Essl studiert aktuell Interdisziplinäre Geschlechterstudien (MA) und Psychologie (MSc) an der Universität Graz. Zuvor erlangte sie dort einen Bachelorabschluss in Psychologie mit einer Arbeit zum Thema Geschlechterstereotype. Sie ist als Projektmitarbeiterin beim Frauenservice Graz tätig, wo sie für die Konzeption von Fragebögen, Datenerhebung und -auswertung im Bereich Cyber-Gewalt zuständig ist. Bei Dr. Lisa Horvath ist sie als Assistentin für organisatorische und inhaltliche Belange wie wissenschaftliche Literaturrecherche und Aufbereitung von Themen und Inhalten tätig.

ANHANG

Lehrgang „Gender- und Diversitätskompetenzen für Wissenschaftler*innen“ der Technischen Universität Graz und GenderWerkstätte:

Modul 1: „Diversity Matters“, Roland Engel und Eva Taxacher

- Einführung zu Diversität
- Unconscious Biases und Vorurteilsmanagement
- Inter- und Transdisziplinarität

Modul 2: „What the hell is gender? Eine Einführung zu Gender in der Technik“, Michael Kurzmann und Lisa Mittischeck

- Geschlechterverhältnisse im historischen und kulturellen Kontext
- Geschlechterbewusster Sprach- & Bildgebrauch
- Geschlechtliche Konstruktion von Technik und Naturwissenschaften
- Widerstandsmuster, Antifeminismus und Anti-Genderismus

Modul 3: Gender und Diversity in der Lehre, Gabriele Burgsteiner und Michael Kern

- Selektionsmechanismen des Bildungssystems
- Grundlagen einer partizipativen Didaktik und Lerntheorie
- Analyse, Reflexion und Weiterentwicklung der aktuellen (digitalen) Lehrpraxis aus gender- und diversitätsbewusster Perspektive

Modul 4: Gender, Intersektionalität & Diversität in der Forschung, Karin Grasenick und Elli Scambor

- Berücksichtigung von Geschlecht, Intersektionalität und Diversität in der Forschungspraxis
- Methoden zur Gestaltung von „Gender- und Diversität als Forschungsinhalt“ – vom Antrag bis zur Publikation
- Argumentationsstrategien für konstruktive geschlechterpolitische Diskussionen

Modul 5: Gender und Diversität in Personalauswahl und Teamleitung, Roland Engel und Lisa Horvath

- Bias-Sensibilisierung: Stereotype, Vorurteile, Gruppenbildung
- Gender- und diversitätssensible Personalauswahl: professioneller Ablauf und Handlungsempfehlungen
- Leitung und Kooperation in heterogenen Teams

Modul 6: Abschluss und Präsentation der Praxisarbeiten, Armanda Pilinger und Eva Taxacher

- Präsentation und kritische Würdigung der Praxisarbeiten
- Selbstevaluation und Rolle als gender- und diversitätsbewusste/r Wissenschaftler*in im eigenen Berufsfeld

Weiterführende Informationen

- GenderWerkstätte: www.genderwerkstaette.at
- Beschreibung des Lehrgangs und Dokumentation der Praxisarbeiten: www.tugraz.at/go/diversitaet
- Video zum Lehrgang: <https://www.youtube.com/watch?v=JbIG-yn-0n7Y>

Gender Awareness Programme des TRR181

Workshop 1: Implicit Biases in the Academia⁶

- Cognitive Processes
- Implicit Biases and Examples within Academia
- Bias-Management: What can we do to reduce biases?

Workshop 2: Sexual Harassment in Academia

- Definitions and forms of sexual harassment, discrimination, sexism, etc.
- Recognizing and dealing with critical factors and preventing situations regarding sexual harassment

Workshop 3: Genderfair Personnel Selection

- Different Approaches to Gender
- Gender stereotypes and their role in academia
- Gender Biases in academic recruitment
- Process and key points of a genderfair recruitment

Workshop 4: Gender & Diversity Competences for Academics

- Different approaches to Diversity (e.g., antidiscrimination, managing diversity, intersectionality)
- Basic building blocks of gender and diversity competences (e.g., methodological, social and self-reflection competences)
- Indicating and measuring gender and diversity competences (e.g., in application situations)⁷

Weiterführende Informationen

- Weblink zum TRR181: www.trr-energytransfers.de

⁶ Workshop-Titel und Inhalte werden im Original in Englischer Sprache inkludiert.

⁷ Aufgrund der Covid-Pandemie und einem verzögerten Start des TRR 181 werden nur drei von vier geplanten Workshops durchgeführt. Zusätzlich wurden aus Zeit-Gründen die ganztägigen Module auf einen halben Tag reduziert.

FAU Erlangen-Nürnberg

Kapitel 1: Alles Gender oder was?

- Der Begriff Gender
- Gender Stereotype
- Gendersensibilität
- Leaky Pipeline

Kapitel 2: Personalauswahl

- Personalauswahlverfahren als Hochschulinstrument
- Rechtliche Grundlagen
- Das meritokratische Prinzip oder „die Bestenauslese“
- Ablauf eines Berufungsprozesses und seine kritische Stellen

Kapitel 3: Personenwahrnehmung

- Grundlagen der Personenwahrnehmung
- Kognitive Biases
- Biases in der Personalauswahl

Kapitel 4: Gender in der Wissenschaft

- Geschlechterverteilung in der Wissenschaft
- Gender-Stereotype
- Gender Biases in der Personalauswahl
- Gender-Stereotype in Stellenausschreibungen und Empfehlungsschreiben

Kapitel 5: Good Practice

- Maßnahmen für eine gendersensible Personalauswahl
- Maßnahmen, um kognitive Biases zu reduzieren
- Maßnahmen, um Gender Biases zu berücksichtigen
- Q&A – typische Fragen aus der Praxis

Weiterführende Informationen

- Weblink zur Online-Weiterbildung der FAU: <https://www.gender-und-diversity.fau.de/2021/04/01/neu-online-tutorial-gendersensible-berufungsverfahren-und-personalauswahl-an-der-fau/>

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-

wirklichungschancen 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 Wissenschaftskultur 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 ersten 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.

GLOSSAR

ACADEMIC MOTHERHOOD

Academic Motherhood bezeichnet die Erfahrung von Müttern*, die in der Wissenschaft tätig sind. Der Begriff umfasst die Herausforderungen, die durch die Doppelrolle als Mutter* und Wissenschaftlerin* entstehen, wie etwa die Vereinbarkeit von Forschung, Lehre und Familienpflichten. Dazu gehören strukturelle Hürden (z. B. mangelnde Kinderbetreuungsangebote oder starre Karriereanforderungen) ebenso wie gesellschaftliche Erwartungen und persönliche Konflikte.

BINÄRE GESCHLECHTERORDNUNG

Die binäre Geschlechterordnung ist die Idee, dass es nur zwei Geschlechter gibt: männlich und weiblich. Sie teilt Menschen basierend auf körperlichen Merkmalen in diese beiden Gruppen ein. Diese Ordnung bestimmt oft, wie Menschen in der Gesellschaft behandelt werden, zu welchen Räumen sie Zugang bekommen und welches Verhalten von ihnen erwartet wird.

BIPOC

Die Abkürzung „BIPoC“ steht für Black, Indigenous People of Colour (siehe auch „People of Colour“) und ist ein Begriff, der sich auf Schwarze, Indigene und *nicht-weiße* Menschen bezieht. Mit dem Begriff sollen explizit Schwarze und marginalisierte indigene Identitäten sichtbar gemacht werden, um Antischwarzem Rassismus und der Unsichtbarkeit indigener Gemeinschaften entgegenzuwirken. Der Begriff soll die spezifische Gewalt, kulturelle Auslöschung und Diskriminierung hervorheben, die Schwarze und indigene Menschen erfahren. Außerdem versucht er die oben genannten Gemeinschaften zu vereinen. Trotzdem soll die Tatsache unterstrichen werden, dass nicht alle People of Color die gleichen Erfahrungen machen, insbesondere wenn es um systemische Unterdrückung geht. Die Bezeichnung wird sowohl auf aktivistische als auch auf wissenschaftliche Weise verwendet.

CARE-ARBEIT

Care-Arbeit oder Sorgearbeit umfasst Tätigkeiten der Fürsorge und Pflege, darunter fallen Kinderbetreuung, häusliche und Altenpflege aber auch familiäre und freundschaftliche Unterstützung. Auch im beruflichen Kontext wird Care-Arbeit geleistet und hat auch hier einen Gender Care Gap zur Folge. Solche Arbeit wird oft unbezahlt geleistet und selten sichtbar gemacht. Hauptsächlich wird sie von Frauen* verrichtet. Trotz sich wandelnder Geschlechterrollen bleibt die Care-Arbeit weiterhin überwiegend in den Händen von Frauen*, einschließlich Migrantinnen* aus ökonomisch schlechter gestellten Ländern, die die Nachfrage in wohlhabenderen Regionen decken.

ERNÄHRERMODELL

Das Ernährermodell bezieht sich auf ein traditionelles Rollenverständnis in Bezug auf Geschlechter, bei dem *der Mann* als Hauptverdiener für die Familie angesehen wird, während *die Frau* primär für die Haushaltsführung und Kindererziehung verantwortlich ist. Diese Vorstellung hat die ungleiche Aufteilung von familiären Aufgaben, Care-Arbeit und Ressourcen zur Folge und kann damit zu Geschlechterungleichheit führen.

FLINTA*

FLINTA* steht für „Frauen, Lesben, inter, non-binäre, trans und agender Personen“. Dieser Begriff betont die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten jenseits der binären Geschlechterordnung. FLINTA zielt darauf ab, Menschen einzubeziehen, die von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betroffen sind.

HEGEMONIALE MÄNNLICHKEIT

Hegemoniale Männlichkeit bezieht sich auf das vorherrschende und normsetzende Konzept von Männlichkeit in einer Gesellschaft. Es handelt sich um die dominanteste Form von Männlichkeit, die oft mit Eigenschaften wie Dominanz, Stärke, Autonomie und Macht verbunden wird. Diese Vorstellung kann andere Ausdrucksformen von Männlichkeit marginalisieren und zur Aufrechterhaltung von Geschlechterungleichheit beitragen.

HETERONORMATIVITÄT

Heteronormativität beschreibt die Vorstellung, dass Heterosexualität die soziale Norm sei. Menschen werden als dieser Norm entsprechend oder abweichend eingeordnet. und alle anderen sexuellen Orientierungen abweichend sind. Dies kann zu Diskriminierung von nicht-heterosexuellen Menschen führen.

HOMOSOZIALE KOOPTATION (HOMOSOZIALITÄT)

Homosoziale Kooptation bezieht sich auf den Prozess, durch den Mitglieder einer bestimmten sozialen Gruppe sich mit Menschen, die ihnen ähnlich sind, umgeben. Ursprünglich verweist der Begriff auf das gemeinsame Merkmal Geschlecht, aber auch ethnische Zugehörigkeit oder sozioökonomischer Status können eine Rolle spielen. Dies geschieht oft auf Kosten von Personen außerhalb dieser Gruppe, die möglicherweise nicht die gleichen Merkmale teilen. In der Regel führt homosoziale Kooptation zu einer Verstärkung von bestehenden Ungleichheiten und kann die Vielfalt und Inklusion in Organisationen oder Gemeinschaften beeinträchtigen.

LEAKY-PIPELINE

Der Begriff „Leaky-Pipeline“ beschreibt das Phänomen, bei dem Frauen* (insbesondere in wissenschaftlichen und technischen Bereichen) auf dem Weg zu höheren Positionen und Karrierestufen aus dem Berufsfeld ausscheiden. Dies kann auf verschiedene Faktoren wie geschlechtsspezifische Benachteiligungen, stereotype Erwartungen und mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie zurückzuführen sein.

MARGINALISIERUNG

Marginalisierung bezeichnet den Prozess, bei dem Einzelpersonen oder Gruppen in einer Gesellschaft an den Rand gedrängt und von voller Teilhabe am sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen oder politischen Leben ausgeschlossen werden. Dies geschieht häufig durch ungleiche Machtverhältnisse oder strukturelle Barrieren. Marginalisierung führt oft zu eingeschränkten Ressourcen, begrenzten Chancen und einer geringeren Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit.

PEOPLE OF COLOR

Person of Color (Plural: People of Color, abgekürzt PoC) ist eine Bezeichnung für Menschen, die von der Mehrheitsgesellschaft als *nicht-weiß* angesehen werden und aufgrund (zugeschriebener) ethnischer Zugehörigkeit Alltags- und anderen Formen von Rassismus ausgesetzt sind. In Deutschland wird der Begriff bisher eher im akademischen Kontext und als Selbstbezeichnung verwendet. Es verbindet diejenigen, die von der *weißen* Dominanzkultur ausgegrenzt werden, um antirassistische Interventionen und Allianzen zu stärken und die Erfahrungen und Herausforderungen von marginalisierten Gruppen hervorzuheben.

TENURE-TRACK

Tenure-Track ist ein Karrieresystem an Universitäten und Forschungseinrichtungen, das Nachwuchswissenschaftler:innen die Möglichkeit bietet, nach einer befristeten Bewährungszeit eine unbefristete Professur (Tenure) zu erlangen. Während dieser Zeit werden ihre Leistungen in Forschung, Lehre und akademischem Engagement bewertet. Bei erfolgreicher Bewertung wird eine dauerhafte Anstellung gewährt, die eine größere Arbeitsplatzsicherheit und oft auch mehr akademische Freiheit bietet.

ZWEIGESCHLECHTERSYSTEM (WEIBLICHKEIT / MÄNNLICHKEIT)

Das Zweigeschlechtersystem, auch als binäres Geschlechtersystem bekannt, ist eine traditionelle Vorstellung, bei der Geschlecht auf zwei Kategorien – Weiblichkeit und Männlichkeit – reduziert wird. Dieses System erkennt andere Geschlechtsidentitäten nicht an und kann Menschen, die außerhalb dieser binären Vorstellung von Geschlecht stehen, unsichtbar machen oder diskriminieren.

