

# Der Diskriminierungsdiskurs und das Kavaliersmodell universitärer Frauenförderung

Von Stefan Hirschauer

**Zusammenfassung:** Der Aufsatz untersucht die universitäre Gleichstellungspolitik auf ihre Ziele und Prämissen, Maßnahmen und Effekte. Vor dem Hintergrund zahlreicher empirischer Studien zu den Karriereachteilen von Frauen im privaten Leben scheint die Gleichstellungspolitik mit ihrem Fokus auf Diskriminierung in Organisationen fehlgesteuert. Dies erklärt nicht nur ihre schwache Wirksamkeit, es erzeugt auch wachsende Schäden. Das Kavaliersmodell der Frauenförderung viktimisiert und stigmatisiert Frauen, benachteiligt Männer, und setzt Berufungsverfahren einer dauerhaften politischen Verdächtigung aus, die ihre professionelle Neutralität und soziale Akzeptanz beschädigen. Die universitäre Gleichstellungspolitik ist, wie andere Sozialtechnologien, Teil des Problems geworden, das sie lösen soll. Lindern kann sie es nur, wenn sie ihren paternalistischen Diskriminierungsdiskurs durch einen kompensatorischen familiären Lastenausgleich ersetzt.

Dieser Aufsatz betrachtet ein Thema mit soziologischer Distanz, das üblicherweise politisch betrachtet – oder eher: betrieben wird, und dies wohl auch gerade, weil es den universitären Alltag derer betrifft, die sich kompetent zu ihm äußern könnten. Die Rede ist von der universitären Frauenförderung. Äußerungen zu diesem Thema – etwa auf Tagungen von Gleichstellungsbeauftragten<sup>1</sup> – werden nicht einfach nur auf Argumente, sondern immer auch auf Gesinnungen hin abgesucht, und diese wiederum leicht auf das Geschlecht von SprecherInnen zugeordnet. Abweichende Meinungen bleiben daher gern unartikulierte, erfolgreiche Frauen und in Genderfragen sensibilisierte Männer schweigen verdrückt, um angesichts des Meinungsklimas nicht als „Frauenverhinderer“, „unsolidarisch“ oder „old boy“ abgestempelt zu werden. Diese Mechanismen sind stark, sie unterlaufen auch unsere Bewusstseinskontrolle. Sie sind einer der guten Gründe dafür, warum man Gender Studies als Wissenschaft betreiben sollte, aus deren Perspektive man sich auch die Frauenförderpolitik zum Gegenstand nehmen kann. Was dann sichtbar wird, zählt sicher nicht zum *gender main stream*, kann aber vielleicht gerade deshalb von Nutzen für jene Bevölkerungsgruppe sein, der sich die universitäre Gleichstellungspolitik verschrieben hat: Frauen in Startlöchern für wissenschaftliche Führungspositionen.

Als Ausgangspunkt ist festzuhalten, dass in der Gesellschaft seit langem Einigkeit über ein allgemeines geschlechterpolitisches Ziel herrscht: die Erhöhung des Frauenanteils in akademischen Führungspositionen. Aber welche Mittel taugen dafür? Am effektivsten wäre eine Ausschreibung von Professuren nur für Frauen. Das verbietet aber eine Verfassung, die dazu auffordert, beim Besetzen von Stellen von Geschlecht und anderen askriptiven Merkmalen abzusehen. Unsere Verfassung verlangt *Gender-Indifferenz* (Stäheli 2003). Allein Qualifikation darf zählen und die Verfahren, die darüber urteilen, sollen in keiner Weise von Geschlecht bestimmt sein. Sind sie es doch, sind sie sexistisch, d.h. sie reduzieren Personen auf ihr Geschlecht und berücksichtigen dieses, wo es nichts zur Sache tut und tun darf.

Der Geschlechterproporz auf ihren Führungspositionen setzt Universitäten und ihre Auswahlverfahren nun aber dem Verdacht aus, dass Geschlecht eben doch latentes Auswahlkriterium ist. Primärer Anhaltspunkt dieses Verdachtes ist der abnehmende Frauenanteil auf der ‚Karriereleiter‘ von der Studierenden zur Professorin. Diese statistische Tatsache ist von der

---

1 Meine Beobachtungen stammen von Tagungen der Leibniz-Gemeinschaft in Berlin 2013 und der Helmholtz-Gesellschaft in Heidelberg 2015.

Deutschen Forschungsgemeinschaft mit dem sog. „Kaskadenmodell“ auch zur Grundlage einer normativen Verpflichtung deutscher Forschungsorganisationen gemacht worden, ihren Frauenanteil in Orientierung am Geschlechterproporz der jeweils tieferen ‚Karrierestufe‘ einer örtlichen Einrichtung zu steigern (DFG 2008). Die Kaskade ist eine Art Quote, die mit ansteigenden Zielvorgaben umgesetzt wird. Dieses Modell entspringt einem zweifellos wohlmeinenden geschlechterpolitischen Willen, ist aber weder empirisch noch analytisch gut begründet. Zu seinen impliziten Prämissen zählt etwa die in seiner Leitmetapher formulierte Vorstellung einer geschlossenen Organisation, die ihr Personal nur aus sich selbst rekrutiert und über ‚Leckagen im Flussbett‘ Frauen verliert. Tatsächlich agieren Universitäten aber auf Märkten, auf denen sich je nach Ausschreibung mehr oder weniger Bewerberinnen befinden, und diese wiederum orientieren sich auch noch an *alternativen* Märkten und an *gar* nicht marktförmigen Lebensanforderungen.

Wegen seines engen Blickwinkels legt das „Kaskadenmodell“ implizit nahe, dass Frauen aus Organisationen herausdiskriminiert werden, so dass diese am besten überwacht und mit Zielvorgaben (einer weichen Quote) gesteuert werden. Diese Sichtweise kollidiert aber mit fortlaufenden Befunden der empirischen Forschung, die darauf hinweisen, dass Chancengleichheit primär außerhalb von Berufsorganisationen beschnitten wird: im privaten Leben. Diese Fehlsteuerung der Aufmerksamkeit erklärt nicht nur die schwache Wirksamkeit der universitären Gleichstellungspolitik, sie erzeugt auch Schäden. Es scheint daher angebracht, die Ziele und Begründungen, die Maßnahmen und Effekte dieser Politik einmal nüchtern zu analysieren. Ich werde zuerst das Ziel einer möglichen Gleichverteilung von Geschlechtern sowie Ungleichverteilungen als Indikatoren betrachten (1.) und dann den Diskriminierungsverdacht auf alternative Lesarten abklopfen: Was hält ihn am Leben, wenn Frauen in Berufungsverfahren gar nicht benachteiligt werden? (2.). Anschließend werde ich die relevanteren Faktoren der Abwanderung von Frauen skizzieren: Sie liegt vor allem in ungleicher Elternschaft begründet (3.). Da die universitäre Frauenförderung hierauf kaum Einfluss hat, erzielen ihre Maßnahmen nur schwache Wirkungen, aber dafür starke sexistische Nebenwirkungen (4.). Abschließend sollen einige soziologische, aber auch politisch-praktische Folgerungen für die Gleichstellungspolitik gezogen werden (5.)

## 1. Gleichverteilung als Ziel, Ungleichverteilung als Diskriminierungsindikator?

Betrachten wir zunächst das Ziel der Gleichstellungspolitik. Auf welches Problem richtet sie sich? ‚Gleichstellungs‘defizite im eigentlichen Sinne rechtlicher Nachteile sind es nicht mehr. Prof ist Prof.<sup>2</sup> Im Fokus steht vielmehr eine *Ungleichverteilung*. Aber ist sie selbst ein Problem und wäre die Gleichverteilung von Geschlechtern eine gute Zielvorstellung? Das ist sie zweifellos für heterosexuelle Paare, vielleicht auch für TV-Moderatorentandems, und sie könnte es auch durchaus im Feld der *Politik* sein, denn dort geht es ja grundsätzlich um die *Repräsentation* von Bevölkerungsgruppen in Parlamenten. Deshalb wird dort auch schon lange quotiert, vor allem nach regionaler Herkunft. An Universitäten dagegen muss die bloße Ungleichverteilung selbst noch kein Problem sein. Wäre sie es, dann wäre es am größten in einem Fachgebiet, in dem tatsächlich 99% der Professuren von nur einem Geschlecht besetzt werden: in der Geschlechterforschung, also jenem Forschungsgebiet, auf dessen Ergebnisse, Vermu-

2 Unterhalb der rechtlichen Ebene kommt es im informellen Betrieb der Universität natürlich immer noch zu *Genderisms*. Wie soll ein Dekan etwa ein Gremium aus fünf Männern und einer Frau adressieren: „Liebe Frau Müller, liebe Kollegen“ exkludiert die Kollegin, „Liebe Kollegin, liebe Kollegen“ exponiert immer noch ihr Geschlecht, „Liebe Kollegen“ egalisiert das Verhältnis unter Inkaufnahme eines Androzentrismus, „Liebe KollegInnen“ egalisiert unter Inkaufnahme der Genderisierung des Kollegiums. Liebe Kolleg\_innen egalisiert in der Pose des dekorativen Gebrauchs eines sprachpolitischen Buttons. Garantiert ist eigentlich nur: dass man es falsch machen wird.

tungen und Behauptungen sich die Gleichstellungspolitik gerne beruft. Das ist für dieses Fachgebiet sicher nicht ganz unproblematisch (Hirschauer 2003) – ähnlich wie der Männermangel in Kindertagesstätten – aber letztlich kommt es bei aller Forschung und Erziehung doch darauf an, dass sie geschlechtsunabhängig professionell gemacht wird. Und man müsste, wenn man Gleichverteilung ernsthaft als Ziel verfolgt, Professionen Einstellungen untersagen, wenn sie ihre Männer- oder Frauenkontingente erfüllt hätten. Hochproblematisch wird Ungleichverteilung erst, wenn und insofern sie anzeigt, dass es ungleiche *Zugangschancen* zu Positionen gibt. Dafür haben Berufsorganisationen eine klare Vorgabe: dass Stellen unter strikter Absehung von Geschlecht usw. besetzt werden müssen. Die kritische Frage ist: *Zeigt* die Ungleichverteilung, dass dies der Wissenschaft misslungen ist?

Geschlechtliche Ungleichverteilungen gibt es in allen möglichen Hinsichten. So sind Frauen in Führungspositionen etwa so eindeutig unterrepräsentiert wie unter Häftlingen, Obdachlosen, Selbstmördern oder Lernbehinderten, ohne dass man umstandslos auf eine Diskriminierung des einen oder anderen Geschlechts schließen könnte. Selbst der sechs Jahre frühere Tod von Männern verweist nicht unmittelbar auf deren Diskriminierung, obwohl man weiß, dass er gesellschaftliche Gründe hat. Man kann nur sagen, dass das Mannsein unter dem Aspekt der Lebenserwartung ein Nachteil ist. Das impliziert aber nicht notwendig, dass Männer aktiv benachteiligt werden, also ‚Opfer‘ von Diskriminierung sind. Ebenso ist auch der geringer werdende Frauenanteil auf höheren akademischen Karrierestufen kein Beleg für eine Diskriminierung von Frauen. Er ist nur ein Anhaltspunkt für einen Anfangsverdacht, auf den hin das bekannte Kontrollwesen in Berufungsverfahren eingerichtet wurde.

Aber warum führen viele weibliche Studierende nicht automatisch zu vielen Professorinnen? Der erste, relativ triviale Grund liegt im historischen Nachhinken der Egalisierung. Eine statistische Momentaufnahme, die einen dramatischen ‚Frauenschwund‘ suggeriert, verschluckt die gut 20 Jahre, die eine Kohorte von Studierenden braucht, bis sie sich für eine Professur qualifizieren kann. Die Verweiblichung der Professorenschaft hinkt der der Studierenden und Promovierenden notwendig hinterher. Der Frauenanteil an Professuren stieg in Deutschland von 1992 bis 2014 von 6% auf 21,3%. Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den Fächern: In den MINT-Fächern ist nur jede achte, in den Sprach- und Kulturwissenschaften gut jede dritte Professur weiblich besetzt. Der aktuelle Anteil von Frauen an Professuren entspricht dabei dem unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern von 1992. Jacob / Teichler (2011) gehen daher davon aus, dass sich etwa drei Viertel der damals neuen Frauengeneration bis zur Professur durchgesetzt haben, nur ein Viertel ist von der Karriereleiter abgesprungen. Sie schließen aus zwei Erhebungen von 1992 und 2007, „dass die Unterrepräsentation von Frauen in erster Linie sich historisch auflöst“ (2011: 111). Man kann solche Trends natürlich nicht einfach linear fortsetzen, darf aber auch nicht übersehen, dass der Frauenanteil bei den Studierenden in den USA aktuell schon bei 60% liegt. Bestimmte akademische Berufe, die historisch nur Männern zugänglich waren, etwa die Medizin, werden schon bald weiblich dominiert sein.

## 2. Der Diskriminierungsverdacht auf dem Prüfstand

Trotzdem ist zu fragen, warum die Angleichung nicht schneller geht. Gibt es nicht doch bessere Gründe für den Diskriminierungsverdacht? Also schauen wir genauer hin als es ein Blick auf Verteilungsphänomene kann. Zunächst gibt es natürlich auch in der Wissenschaft Fälle von Sexismus an Arbeitsplätzen – als eine Variante des Mobbing. Zu den begünstigenden Bedingungen solch offener Diskriminierungen zählen Minderheitssituationen und Abhängigkeitsverhältnisse. Die wichtigere Frage bleibt aber, ob es Diskriminierung bei der Besetzung von Stellen gibt. Dazu muss man sich zunächst eine Besonderheit von Wissenschaftsorganisationen klarmachen. Es sind keine Einrichtungen wie die Armeen im letzten Jahrhundert oder wie die katholische Kirche noch in diesem Jahrhundert, die Frauen von Führungspositionen explizit

ausschließen. Es sind auch keine Wirtschaftsorganisationen, die meist in autokratischen Entscheidungen (oder undurchsichtigen Seilschaften) über Führungspositionen entscheiden, Frauen unter Mutterschaftsverdacht stellen und sie in einem ökonomischen Kalkül betrachten, ob sich eine Investition in ihr Humankapital rentiert. In der Wissenschaft geht es um *Berufspositionen*, für deren Qualifikationsmerkmale es ungleich härtere Kriterien gibt, und es gibt *Besetzungsverfahren* mit recht hoher Transparenz, deren Teilnehmer sich gegenseitig kritisch beobachten, und zwar vor allem unter dem Aspekt einer sachlich unangemessenen Verzerrung ihrer Urteile durch Patronage, Bias und Nepotismus, also der Begünstigung sozial oder intellektuell Nahestehender.

In der wissenschaftlichen Personalauswahl findet sich also, wie in anderen Professionen, eine Zuspitzung auf Qualifikation, die es in Politik und Wirtschaft so nicht gibt. Man muss gar nicht auf die rhetorische Übersteigerung von individueller ‚Exzellenz‘ rekurren, wie es sie auch in der Kunst gibt, aber dass – wie im Sport – die Bessere gewinnen soll, ist für Wissenschaft schlecht verzichtbar. Schon die Rede von „gleicher Eignung“ mogelt sich um diese Dominanz des Leistungsprinzips herum.

In Wirtschaft und Politik ist das nicht zwingend. Für die Politik gilt, in den Worten einer Berliner Frauenpolitikerin: „Gleichberechtigung ist dann erreicht, wenn zum ersten Mal eine weibliche Flasche an der Spitze steht.“ Und auch bei Aufsichtsratspositionen in der Wirtschaft geht es primär um Repräsentation, nur sekundär um Qualifikation. In diesen Feldern haben daher neben gewissen Sachkompetenzen auch ganz andere Faktoren einen überragenden Einfluss auf die Besetzung von Führungspositionen: Medienkompetenzen und Bekanntheit, Mentorschaften und Netzwerke, ein ‚sozialer Klüngel‘ also, als dessen Kompensation dann Quoten argumentiert werden.<sup>3</sup> In der Wissenschaft dagegen ist die meritokratische Fiktion der Bestenauswahl operativ notwendig. Eine Nicht-Feststellbarkeit ‚der Besten‘ wäre ein ebenso großes Problem wie im Sport.

Trotz dieses Unterschieds verfahrensförmiger Personalauswahl können auch in der Wissenschaft latente Diskriminierungen nicht ausgeschlossen werden. Denn ein Bewerbungsverfahren ist eben kein objektives Messverfahren. Das beginnt damit, dass die ‚Disziplinen‘ sich hier nicht auf ein paar Dutzend eng umschriebene Körpertechniken beschränken, sondern variable Ausschreibungstexte implizite Vorentscheidungen über das Bewerberfeld treffen. Ferner lässt sich die Qualifikation in der Forschung nicht genauso neutral feststellen wie Leistungen im Sport. Anstelle von Stoppuhren und Dopingtests finden sich professionelle Urteile konkurrierender Rater. Und schließlich finden sich auch nicht einfach singuläre Leistungskriterien, sondern Kriterienpluralität: Man kann in einer (nicht beliebigen) Reihe von *Hinsichten* besser oder schlechter sein, wobei es – wieder anders als im Zehnkampf – auch Spielräume der Gewichtung gibt.

Andererseits müssen wissenschaftliche Selektionsverfahren nicht immer schlechter sein als sportliche – man denke nur an die Möglichkeiten eines doppelblinden Peer Review gegenüber der Bewertung von Eiskunstläufern. Aber gerade Berufungsverfahren lassen sich eben nicht so geschlechtsblind machen wie ein gutes Peer Review-Verfahren. Daher gibt es in ihnen vor allem zwei Einfallstore für eine randständige Relevanz von Geschlecht. Das erste sind latent wirksame Stereotypen. Sie ordnen sich ein in eine ganze Reihe von sachfremden Entscheidungsgründen. Die rechtlich fokussierten eindeutigen Merkmale wie Geschlecht und Behinderung dürften dabei freilich nur eine untergeordnete Rolle spielen. Viel wichtiger ist Antipathie. Ein Kollegium ist eine Kleingruppe, die nicht beliebig neue Mitglieder integrieren kann. Wenn Bewerber als „Kotzbrocken“, „Platzhirsch“ oder „Streberin“ wahrgenommen werden,

3 Und in der Tat könnte der Nutzen der Quote in diesen gesellschaftlichen Feldern in Fällen traditionalmännlicher Konstellationen größer sein als ihr Schaden.

die man sich als KollegInnen nicht vorstellen möchte, dann fehlt es ihnen an sozialer Attraktivität: an Charme, Humor, Freundlichkeit oder Charisma. Die Frauenförderpolitik fokussiert hier gerne Negativstereotypen, etwa einen ‚fehlenden Biss‘ von Frauen, aber z.B. die Frauen zugeschriebene Sozialkompetenz kann durchaus ein Bewerbungsvorteil sein.

Das zweite Einfallstor sind homosoziale Kooptationsmuster, also ein latentes Vertrautheitskriterium in sozialen Monokulturen. Es kann in den stark von Männern dominierten MINT-Fächern ebenso wenig ausgeschlossen werden, wie in einem weiblich dominierten Fach wie der Geschlechterforschung, wo solche Muster explizit gepflegt werden.<sup>4</sup> Die soziale Homophilie legt es nahe, die Geschlechtskomposition von Berufungskommissionen zu überwachen. Allerdings spricht auch Einiges dagegen. Zunächst gibt es Gender-Stereotypen natürlich auch unter Frauen und eine Reihe von Studien zeigen, dass Frauen untereinander strenger bewerten als sie von Männern bewertet werden. Das sog. *Queen bee syndrom* (Ellemers et al. 2004) besteht etwa in dem Kalkül, dass es die Jüngere nicht leichter haben soll als ich selbst.<sup>5</sup> Eine Studie zu 254 Berufungsverfahren an der Universität Konstanz ergab keinen signifikanten Effekt des Frauenanteils in den Kommissionen (Auspurg et al. 2016). Umgekehrt weisen Frauen an Universitäten zunehmend die Anforderung paritätischer Gremienbesetzungen zurück, weil sie sie mit Mehrarbeit belastet, und nicht wegen ihrer Fachkompetenz, sondern wegen ihrer Geschlechtszugehörigkeit auf Gremien verpflichtet. Die Pflege eines schönen politischen Scheins der Gleichbehandlung führt hier im Effekt zur Benachteiligung von Forscherinnen.

Die möglichen Einfallstore, die Gegenmaßnahmen und deren Folgeprobleme sind das eine. Interessanter sind die wenigen Studien, die die für den Diskriminierungsverdacht eigentlich entscheidende Frage untersuchen: ob das Verhältnis des Frauenanteils unter den Berufungen von dem unter den *Bewerbungen* abweicht. Denn dies verweist unmittelbar auf die *Verfahrenen*, die darunter liegenden Karrierestufen des Kaskadenmodells tun es nicht. Schon die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz berichtet 2015, dass jede 18. Frau, die sich bewirbt, aber nur jeder 26. Mann eine Professur erlangt (GWK 2015: 24). Die bislang sorgfältigste Untersuchung ist die bereits erwähnte Konstanzer Studie (Auspurg et al. 2016), die den Bewerbungsprozess als einen Ausscheidungswettbewerb mit mehreren Runden analysiert und die spezifischen Gelegenheitsstrukturen in seinen unterschiedlichen Phasen beleuchtet. Sie zeigt, dass der Frauenanteil in den Verfahren von 25% der Bewerber auf 33% der Eingeladenen und Listenplatzierten steigt. Auch eine experimentelle, die Geschlechtskennung von Bewerbungsschreiben variierende, Studie in den amerikanischen Ingenieurs- und Wirtschaftswissenschaften sowie in Biologie und Psychologie zeigt starke Präferenzen für weibliche BewerberInnen (Williams / Ceci 2015). Andere Studien zeigen keinen Gender-Effekt in Berufungsverfahren (Sanz-Menéndez et al. 2013) bzw. bei der Auswahl von Drittmittelanträgen (Ceci / Williams 2011; Marsh 2009). Eine die Fächer Mathematik, Rechtswissenschaft und Soziologie vergleichende Studie von Jungbauer-Gans / Groß (2013) fand Geschlechtsunterschiede nur in der Soziologie, wo die Berufungschancen von Frauen inzwischen etwa doppelt so hoch sind. Ebenfalls für die Soziologie stellen Lutter / Schröder (2014) fest, dass Frauen in den letzten 30 Jahren 23-44% weniger Publikationen als Männer brauchten, um eine Professur zu erlangen.

- 4 Neben der Differenzierungsbedürftigkeit gesellschaftlicher Felder wie Wirtschaft, Politik und Wissenschaft ist also auch mit einer beträchtlichen Fächerdifferenzierung zu rechnen. In den Sprach- und Kulturwissenschaften liegt der Frauenanteil eben beim Zwei- bis Dreifachen der MINT-Fächer. Zu disziplinärer Variation in Bezug auf wissenschaftliches (*un*)doing gender s. auch Heintz et al. 2004.
- 5 Ein anderes Kalkül einer Fachbereichskollegin: „Ich unterstütze eher die Bewerbung eines überzeugenden Kollegen als die einer weniger überzeugenden, aber politisch gewollten Kollegin, mit der zusammen ich am Institut als Frau wahrgenommen werde.“ Bemerkenswert auch die abfällige Kennzeichnung einer jungen Bewerberin durch eine arrivierte Professorin für Frauenforschung, sie sei „eine jener schwerelos emanzipierten Frauen“.

Ihre Berufungschancen lagen in diesem Zeitraum um 40% höher. Die Konstanzer Studie zeigt, dass Frauen innerhalb der Verfahren vier Peer Review Artikel weniger brauchten,<sup>6</sup> um weiter prozessiert zu werden, bei den Erstplatzierten verschwand der Unterschied aber.

Solche empirische Forschung kann also in den Verfahren keine Diskriminierung von Frauen feststellen. Auspurg/Hinz/Schneck kommen zu dem Schluss, „that the theoretical considerations concerning discrimination against female scientists have been called into question without exception [...] We found that men and women had a fair and equal chance of being appointed and, on the whole, our results disprove the frequently made assumption that women are discriminated against at this crucial point in their careers – that is, being evaluated for a professorship“ (2016: 30 f). Das wirft die Frage auf, warum sich das *Bild* der diskriminierten Frau eigentlich so hartnäckig hält. Verfolgen wir einmal die wissenssoziologische Hypothese, dass die Diskriminierung noch ganz andere Existenzformen hat als sexistische Praktiken, nämlich als Deutungsmuster, Verdacht und Diskurs.

Dass diskriminiert worden sei, ist zunächst ein Deutungsmuster, das zum psychischen Umgang aller Menschen mit dem Scheitern in Konkurrenzen gehört. So wie alle AutorInnen (in einer selektiv ‚angewandten Wissenssoziologie‘) bei Ablehnung ihrer Manuskripte und Forschungsanträge schnell die „sozialen“ Gründe der Entscheidung zu erkennen meinen, während sie bei Annahmementscheidungen deren sachliche Rationalität erkennen, so gibt es auch bei Misserfolgen in Berufungsverfahren einen Sinnbedarf, der durch Rekurs auf Geschlechtszugehörigkeit auf einfachste Weise still gestellt werden kann.<sup>7</sup> Der anhaltende Diskriminierungsverdacht der Gleichstellungspolitik befeuert den Rückgriff auf eben dieses Deutungsmuster. Im Fall des Frauseins gibt es einen ganzen administrativen Apparat, der bereit steht, die Zurechnung aufs Geschlecht zu unterstützen (und sie auch dann vorzunehmen, wenn die Bewerberin selbst dies für abwegig hielte), einfach weil jeder skandalisierbare Fall von Diskriminierung zugleich Legitimation für diesen Apparat beschafft.

Angelika Wetterer (2003) hat in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass die Aufdeckung und Dramatisierung der Diskriminierung von Frauen nicht nur gleichstellungspolitische Strategien, sondern auch Bestandteile einer Professionalisierungsstrategie sind.

„Die Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung an den Hochschulen hat zur Entstehung einer immer größer werdenden Zahl von Gender-Expertinnen geführt, die unter anderem als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte in einer Vielzahl von Organisationen [...] tätig sind. Diese neue Expertengruppe hat ein wohl begründetes [...] professionspolitisches Interesse daran, sich für ihr Wissen und Können ein Betätigungsfeld zu erschließen, dieses auszubauen und zu befestigen.“ (2003: 14)

Das Gender Mainstreaming (und auch das Diversity Management) sind ein „riesiges Arbeitsbeschaffungsprogramm für Gender-Expertinnen“ (2003: 15).

Der Diskriminierungsdiskurs besteht aber nicht nur aus Verdächtigungen und viktimisierenden Deutungsmustern. Seine öffentlichste Seite bildet vielmehr die Frauenförderhretik von Ausschreibungstexten. Betrachten wir eine beliebige Textauswahl aus der aktuellen ‚ZEIT‘:

„Die Universität legt Wert auf die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Wir freuen uns daher insbesondere über die Bewerbungen von Frauen.“

„Die Universität möchte den Anteil von Frauen in den Bereichen erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Frauen werden deshalb ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.“

6 Dies gilt auch bei Kontrolle des akademischen Alters und der Kinderzahl, die ohnehin keinerlei Effekt auf die Produktivität zeigte.

7 Solche Deutungsmuster finden sich zahlreich in den durch Färber/Spangenberg (2008) durchgeführten Interviews.

„Die Universität strebt einen höheren Anteil von Frauen in der Wissenschaft an; deshalb bitten wir qualifizierte Wissenschaftlerinnen nachdrücklich, sich zu bewerben.“

„Es gehört zu den strategischen Zielen der Universität, den Anteil von Frauen in Forschung und Lehre deutlich zu steigern. Bewerbungen von Frauen sind deshalb besonders erwünscht.“

Gefährlich für die Karriere von Frauen in der Wissenschaft scheint inzwischen weniger, dass sie diskriminiert werden, sondern wie sehr sie *hofiert* werden. Es gibt keine andere Bevölkerungsgruppe, die in jeder Ausschreibung freundlich zur Bewerbung motiviert und extra begrüßt wird.<sup>8</sup> Ihnen begegnen fürsorgliche Beauftragte, die sie schützen, Versprechen bei „gleicher Eignung“ bevorzugt zu werden, sowie Sonderkonditionen, Förderungen und Unterstützungen aller Art. Zu diesem Hofieren gehört auch eine, über Einzelfälle hinausgehende, aktive Suche nach begehrten Frauen in Bewerbungsverfahren.<sup>9</sup> Sie ist nicht nur politische Augenwischerei, weil die Verfahren dadurch nur ihre Konkurrenz untereinander steigern, sie arbeitet auch mit dem Geschlechtsstereotyp, Frauen seien zu schüchtern für Bewerbungen und bräuchten die werbende Aufmerksamkeit von Universitäten.

Die Frage nach der Diskriminierung von Frauen *in* der Wissenschaft führt zu einem gemischten Bild aus stets möglichen latenten Benachteiligungen, fortlaufenden Viktimisierungen und einem aufdringlichen Hofieren von Frauen. Insgesamt gewinnt man den Eindruck, dass in der Frauenförderung ein Paternalismus steckt, der Frauen als hochgeschätzte, aber schwache Wesen umwirbt und beschützt. Damit verkörpert die Struktur der Frauenförderung ein recht traditionelles Geschlechterverhältnis: ein *Kavaliersmodell*, in dem Frauen ihre Führungspositionen angelehnt an die starke Schulter des Staates bekommen sollen. Eben diese Struktur machen Quotierungen auch bis weit hinein in traditionale Milieus akzeptabel. Sie beruhigen angesichts der Tatsache, dass sich immer mehr Frauen allein aufgrund ihrer Leistungen gegen Männer durchsetzen können. Die Quote ist insofern ein *institutional genderism* im Sinne Goffmans (1977), eine institutionelle Darstellung der Differenz und der Relation von Geschlechtern – so wie die Parallelorganisation von Toiletten und Sportdisziplinen.

### 3. Die Gründe der Abwanderung

Aber was erklärt nun den Frauenschwund auf der Karriereleiter? Nach allem, was die empirische Sozialforschung bisher weiß, liegen die Gründe hierfür vor allem im Privatleben. Hier entstehen Frauen die entscheidenden Karriere Nachteile. Auch die speziellen Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von wissenschaftlichen Karrieren und Elternschaft sind inzwischen sehr gut dokumentiert (Kemkes-Grottenthaler 2003; Krimmer et al. 2003; Lind 2008; Zimmer et al. 2007; Cornelißen et al. 2011; Rusconi / Solga 2011). Beate Kraiss stellt lakonisch fest, „dass Wissenschaftlerinnen, was ihre privaten Lebensverhältnisse angeht, im Grunde in einer anderen Welt leben als ihre Kollegen“ (Kraiss 2008: 190).

Die ungleichen Chancen scheinen dabei unter anderem auf eine Attraktivitätsnorm zurückzugehen, die Frauen – anders als (ihre) Männer – bildungsgleiche, aber ältere Partner wählen

8 Diese Sonderstellung hat nicht nur gute Gründe im drängenden Korrekturwunsch für die historische Missachtung von Gleichheitsnormen gerade bei Frauen; Frauen sind auch (schon durch ihren Bevölkerungsanteil) die Großmacht unter den Disprivilegierten. Sie erleiden nicht nur eine Reihe von Nachteilen, sie können Nachteile inzwischen auch mit einer Lautstärke reklamieren, die andere Kandidatinnen in den Schatten stellt. Unser Ungleichheitsbewusstsein in Bezug auf Geschlecht ist eine gute Sache, aber es ist auch hypertroph im Vergleich mit anderen – etwa so wie unser Preisbewusstsein bei Benzin oder unser Risikobewusstsein bei ausgewählten Genussgiften. Z.B. leben wir, nachdem das „allgemeine Wahlrecht“ endlich auch die Frauen meint, nach wie vor in einer Demokratie, in der einige Millionen Kinder und Jugendliche „selbstverständlich“ immer noch nicht an Wahlen teilnehmen dürfen, obwohl es in fast allen relevanten Fragen um ihr zukünftiges Leben geht.

9 In der Konstanzer Studie konnten solche aktiven Rekrutierungen, die es in jedem dritten Verfahren gab, die Bewerbungschancen von Frauen übrigens nicht erhöhen.

lässt. Ein Haupthindernis auf dem Weg von Frauen zur Professur besteht darin, dass dies den meisten von ihnen im Rahmen einer Doppelkarriere gelingen muss (Rusconi / Solga 2011). Wissenschaftlerinnen sind viel öfter mit Wissenschaftlern verheiratet als umgekehrt. Und die männlichen Partner haben mit ihrem Alters- und Karrierevorsprung größere Verhandlungsmacht im Falle von Familiengründungen.<sup>10</sup> Die Anforderungen an Elternschaft werden dann weit überwiegend durch die Frauen aufgefangen. In einer Studie des Hochschulinformationssystems (Jaksztat et al. 2012) geben 34% der promovierenden Väter mit Kindern über 3 Jahren an, dass ein Teil ihrer Haus- und Erziehungsarbeit von der Partnerin übernommen wird, aber nur 6% der promovierenden Mütter. Kurz: Es sind nicht die ‚bösen Männer‘ (Kucklick 2008), die die Frauenkarrieren verhindern, es sind die geliebten Männer.<sup>11</sup>

Ein weiterer wichtiger Faktor im Privatleben, besonders in Deutschland, ist der Muttermythos (Vinken 2002) – die viel höhere moralische Erpressbarkeit von Frauen durch ihre Elternschaft, und die Zuschreibung besonderer elterlicher Kompetenzen an sie, die *Gynisierung der Elternschaft* (Hirschauer et al. 2014). Sie impliziert entsprechende Inkompetenzzuschreibungen an Väter durch Ärzte, Schwiegermütter, Ratgeberliteratur und Hebammen (Müller / Zillien 2016). Hier werden einmal die Männer gering geschätzt, und zwar auf die beruflichen Kosten ihrer Frauen.

Innerhalb des Diskriminierungsdiskurses wäre man geneigt, die entsprechenden Effekte auf die Karriereorientierung von Frauen nun als ‚Diskriminierung im Privatleben‘ zu fassen, man versteht sie aber *besser* als wertgesteuerte Abwanderungsprozesse.<sup>12</sup> Statistiken, die die Geschlechterverteilung auf akademischen Positionen abbilden, richten einen Tunnelblick auf Professuren als eine Art behördliches Laufbahnziel – als sei alles andere eine gescheiterte Existenz. Eine Professur steht aber in Wertekonkurrenz mit anderen, oft besser bezahlten oder familienfreundlicheren Positionen. Im Tunnelblick steckt eine engstirnige professorale Wertepremisse. Aus der Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses ist vor allem die Familiengründung ein konkurrierender Wert, der Frauen immer noch häufiger als Männer familienfeindliche Karrieren vermeiden lässt. Auch hier gibt es einen massiven Gender-Effekt, der von der asymmetrischen Elternschaft in Paarbeziehungen ausgeht. Wenn man die Frauen, die die Universitäten verlassen, nicht ständig als „Opfer“ von Diskriminierungen sehen würde, sondern ernst nähme, dann könnte man ihre Abwanderung in außeruniversitäre Berufe als gut informierte Stellungnahme zum Professorenberuf erkennen: Hochkompetitive Positionen mit eingebautem *workaholism* werden von ihnen mehrheitlich für unattraktiv befunden.<sup>13</sup>

10 Zu den vielfältigen Aushandlungskonstellationen und Betreuungsarrangements s. Rusconi / Solga (2011).

11 Es ist an dieser Stelle vielleicht instruktiv, darauf hinzuweisen, wie diese Feststellung im Frauenförderdiskurs aufgefasst wird: als ein ‚Beschuldigen‘ von Frauen. Wenn man Frauen aber selbstverantwortlich handeln sieht, muss man sie auch – zusammen mit ihren Partnern – für Folgeprobleme ihrer Partnerpräferenzen verantwortlich sehen.

12 Einfache Befragungen nach Wertpräferenzen, die ähnliche Auskünfte von Männern und Frauen erzielen, sind hier methodisch unzureichend, denn es geht hier ja nicht um so unverbindliche Präferenzen wie bei Konsumgütern, sondern um existenzielle Entscheidungen und harten Verzicht. Zum konzeptuellen Problem der Theorie Rationaler Wahl bei solchen den Entscheider verändernden Entscheidungen s. Heimerl / Hofmann (2016).

13 Die besten Beispiele für attraktive Abwanderungsgründe bietet die Medizin mit einem stets wachsenden Anteil weiblicher Absolventen bei hartnäckig männlicher Führungsetage. Der Beruf der selbstständigen Ärztin bietet nicht nur bessere Verdienstmöglichkeiten, er bietet vor allem mehr Zeitsouveränität als die Dienstpläne an einer Klinik, und d.h. – selbst für eine Unternehmerin – mehr Familienfreundlichkeit. Eine Heidelberger Befragung zeigt aber auch für andere Fächer, dass Postdocs an Universitäten deutlich weniger verdienen, mehr arbeiten, stärker befristete Verträge haben, und insgesamt unzufriedener sind als Postdocs außerhalb der Universität (Evers / Sieverding 2013).

Die konzentrierten Anstrengungen zur Steigerung der Zahl weiblicher Führungskräfte arbeiten im Grunde mit ‚männlichen‘ Wertepremissen, nämlich der in männerdominierten Führungskreisen gepflegten Vorstellung von der Karriere als konkurrenzlosem Lebensziel. Solche Vereinseitigungen sind typisch für *Organisationen*, die zugunsten ihrer Zwecke viele Werte vernachlässigen müssen (Luhmann 1964). Aber die Rekrutierung von weiblichem Personal scheitert genau daran, dass sie nicht umfassend genug angelegt ist. Es geht hier eben nicht um Produktionsziele – mehr E-Autos! mehr Frauen! – es geht um Lebensformen.

Natürlich sind es auch Strukturen der Arbeitswelt, die die Vereinbarkeit mit der Familiengründung erschweren. Die zeitliche Beanspruchung durch Karrierejobs rechnet systematisch mit der sozialen Kinderlosigkeit von Führungspersonen, also mit einem betreuenden Partner zuhause. Der Berufserfolg und die Chance zu beruflicher Hingabe hängen an privater Entlastung (Könekamp 2008). Und eben diese Arbeitskultur der Verfügbarkeit (bes. in Unternehmen) wurde natürlich von Personen geschaffen, die ihre Familienarbeit delegieren konnten. Aber es bleibt eine offene Frage, wie weit sich die Anforderungen von Karriere und Familie überhaupt je befriedigend harmonisieren lassen. Ehrlicher könnte sein, zu akzeptieren, dass hochkompetitive Karrieren weder für Männer noch für Frauen wirklich familienfreundlich sind. Die Politik kann natürlich das Ziel der Vereinbarkeit von Kind und Karriere prämiieren, aber sie wird ebenso wenig Kinderlose davon abhalten können, rücksichtsloser als andere auf berufliche Erfüllung und Aufstieg zu setzen, wie sie Paare des familialistischen Milieus davon abhalten kann, Berufe nur als Familienfinanzierung zu sehen, und dies u.U. auch arbeitsteilig zu handhaben.<sup>14</sup>

Die Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren liegen also nicht in erster Linie in den Universitäten, wo sie permanent gesucht werden, sondern im privaten Leben. Vor allem dort wird über die Karrieren von Frauen entschieden. Ihr Berufserfolg hängt am *Degendering* der Elternschaft. Auf das private Leben hat die Frauenförderung aber keinerlei direkten Einfluss. Die Effektivität ihrer Maßnahmen ist deshalb so schwach, weil sie versucht, der Ungleichheit im privaten Leben an Arbeitsplätzen entgegenzusteuern. Wegen dieses schwachen Hebels werden ihre Maßnahmen zunehmend übersteuert. Aus allgemeinen gesellschaftlichen Wertvorstellungen wurden drängende politische Wünsche, aus diesen zuerst vage, dann immer forderndere administrative Zielvorgaben, die genau in dem Maße zugespitzt werden, wie sich ihr Misserfolg abzeichnet. So wurden auch die ‚Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards‘ der DFG von 2008 nach wenigen Jahren verschärft, weil das Kaskadenmodell nicht das politisch Gewünschte brachte. Klug ist das nicht: Ärzte, die ein Medikament ein paar Jahre vergeblich einsetzen, würden zumindest mal ein anderes ausprobieren, noch klügere sogar ihre Diagnose überprüfen – in unserem Fall: den Diskriminierungsverdacht. Die Gleichstellungspolitik beherrscht dagegen ein Ethos der ‚tätigen Anstrengung‘, das etwa so nützlich ist wie Beschlüsse zu schnellerem Einschlafen.<sup>15</sup>

- 14 Nehmen wir nur zwei Fälle aus unserem laufenden DFG-Projekt zur elterlichen Arbeitsteilung: Warum soll sich ein Paar nicht dafür entscheiden, dass das gute Einkommen der Frau reicht und ihr Partner ehrenamtlich arbeitet? Warum soll ein anderes sich nicht dafür entscheiden, dass zwei Karrieren dem Leben einer fünfköpfigen Familie abträglich sind, so dass sie Politikerin und er Hausmann ist? Natürlich ist es auch möglich, zwei Karriereberufe mit Kindern zu verbinden, aber sollte programmatisch unterstellt werden, dass dies für alle Beteiligten kostenfrei möglich sei? Solche latenten Wertepremissen liegen selbst noch der umfassenden Studie zu ‚Doppelkarrieren‘ von Rusconi / Solga (2011) zugrunde.
- 15 Zur Frage der Effektivität lohnt ein Blick nach Schweden. Dort hat man seit 15 Jahre eine Quote und einen um 2% höheren Frauenanteil an den Universitäten.

#### 4. Die sexistischen Nebenwirkungen der Frauenförderung

Das Resultat der gesteigerten Dosis sind vier schädliche Effekte, sexistische Nebenwirkungen einer antisexistisch gemeinten Politik:

##### 1. Verunsicherung von Frauen als schutz- und hilfsbedürftigen Wesen

Die ubiquitäre Rhetorik der „Frauenförderung“ entwirft Frauen als besonders hilfsbedürftige Wesen. Dies ist in einem gesellschaftlichen Feld, in dem es – wie im Sport – um die Steigerung persönlicher Leistungen und um Konkurrenzen geht, ein gefährliches Stigma. Quoten protegieren Frauen *als Frauen* in Konkurrenzen, in denen sie sich eigentlich nur als Individuen behaupten können. Sie halten Wissenschaftlerinnen im Bewusstsein, dass ihre Geschlechtszugehörigkeit überhaupt eine Rolle spielt, ja dass sich daraus etwas Karriererelevantes machen ließe. Gefährlich daran ist, dass eine harte Konkurrenz von Individuen um sehr knappe Positionen im Gewand eines traulichen Geschlechterkonfliktes dargestellt wird, bei dem es darauf ankommt, sich nur im Wohlwollen der ‚richtigen Seite‘ gegen die ‚alten Mächte des Bösen‘ qualifiziert zu zeigen.

Außerdem stellt sich die empirische Frage, wie die Förderungen eigentlich von ihrer Zielgruppe wahrgenommen werden. Sie *möchten* gern als Ermutigung gesehen werden. Vieles weist aber darauf hin, dass ganz andere Wahrnehmungen dominieren: So könnte das Hofieren in Ausschreibungen einerseits als ein falsches Versprechen und eine Irreführung über die Härte der Konkurrenz wirken. Der gutgemeinte Hagel der Ermutigungen, die permanenten Gutwilligkeitsbeteuerungen in Ausschreibungen können aber andererseits auch ein erhebliches Misstrauen gegen Universitäten wecken, weil sie als Camouflage ihrer tiefsitzenden ‚Frauenfeindlichkeit‘ aufgefasst werden. Die notorische Beteuerung des guten Willens ist so verdächtig wie die von Unschuld: *qui s'excuse s'accuse*. Wenn mich jede Ausschreibung emphatisch als Frau anspricht, nehmen mich deren Verfasser offenbar als ein fremdes Anderes wahr und setzen mich einem *double bind* aus: ‚Wir sind ein äußerst frauenfreundlicher Männerverein.‘ Die hochgezogenen Protektionsmaßnahmen sorgen dann gerade für Verunsicherung: Sie schaffen etwa so viel Selbstvertrauen wie eine Hundertschaft bewaffneter Polizisten Sicherheitsgefühle verbreitet. Außerdem laden sie mit ihrer latenten Viktimisierung wie gesagt zur Selbstviktimisierung nicht-erfolgreicher Bewerberinnen ein.

Das Bewerbungsverhalten von Frauen und Männern müsste hier empirisch genauer betrachtet werden. Wenn aktuelle Studien feststellen, dass Frauen inzwischen bessere Bewerbungschancen haben, so wäre die Folgerung der Diskriminierung von Männern nicht unplausibel, aber auch nicht zwingend. Wahrscheinlicher ist ein defensives Bewerbungsverhalten, also eine stärkere vorgängige Selbstselektion von Frauen. Sie bewerben sich, gemessen am Pool der Qualifizierten seltener. So fanden sich in der Konstanzer Studie (Auspurg et al. 2016) unter den Bewerbern 2,6% weniger Frauen als im Pool der Habilitierten und 15% weniger als unter den Doktoranden eines Faches. Diese Nicht-Ausschöpfung des Pools der Qualifizierten findet sich auch bei Drittmittelanträgen: Brouns (2000), Hinz et al. (2008).

Diese Anzeichen für einen defensiven Bewerbungsstil lassen sich nun auf verschiedene Weise deuten. Eine Lesart im Sinne der Frauenförderung wäre, dass eine skrupulösere Selbstselektion die von der Förderung unterstellte ‚Ermunterungsbedürftigkeit der Frau‘ bestätigt. Frauen setzten dann auch deshalb andere Prioritäten, weil sie ihre Chancen an den Universitäten als schlecht einschätzen. Diese Lesart stützt sich auf Beobachtungen, dass (manche) Frauen ihre Erfolge seltener auf ihre Leistungen als auf günstige Umstände zurechnen und ihr eigenes Potential tendenziell unterschätzen. Die falsche weibliche Bescheidenheit erscheint als habituelles Erbe des rigorosen historischen Ausschlusses von Leistungsrollen und der

Unterordnung von Frauen. Die Exklusionen haben sich in einem Habitus vorauseilender Selbstentmutigung niedergeschlagen.

Eine zweite Lesart würde höhere Chancen von Frauen dagegen gar nicht auf diese, sondern auf Männer zurechnen, die in ihrer habituellen Selbstüberschätzung Eignungen reklamieren, wo Berufungskommissionen ihre Bewerbungen leicht als gänzlich unangebracht aussortieren. Frauen wären dann nicht ‚schüchterner‘, sondern bloß sachlicher in ihrer Selbsteinschätzung – vielleicht auch in der Einschätzung des Zahlenverhältnisses freier Stellen zu qualifizierten Bewerbern.

Eine dritte Lesart würde die vermutete Wahrnehmung schwacher Chancen an Universitäten dagegen weder auf ‚weibliche‘ Bescheidenheit noch auf ‚männliche‘ Grandiosität zurechnen, sondern ganz auf eine solche „Vereignenschaftung der Geschlechterdifferenz“ (Knapp 1997) verzichten, und stattdessen auf die öffentlichen Beschreibungen dieser Chancen rekurrieren. Wenn Frauen an Universitäten Diskriminierung antizipieren und sich daher defensiver bewerben, so könnte das seinen wichtigsten Grund inzwischen im Diskriminierungsdiskurs haben, der Frauen suggeriert, sie *würden* an Universitäten laufend diskriminiert. Es ist daher gut möglich, dass eben dieser Diskurs mit seinem tiefen Misstrauen gegen die Verfahren universitärer Personalauswahl auch das Selbstvertrauen mancher talentierter Frauen überschattet. Sie ziehen sich zurück, weil sie mit dem Bewusstsein ausgestattet wurden, die Konkurrenz sei nicht nur hart, sondern auch noch unfair. Der Diskriminierungsdiskurs könnte daher selbst zu einem Abwanderungsfaktor geworden sein. Man kennt diesen Mechanismus aus der öffentlichen Berichterstattung über Gewalttaten: Das Image der misshandelten Frau (der schönen Leiche im Krimi, des wehrlosen Vergewaltigungsoپfers, der öffentlich Belästigten) überschattet bei Weitem die trockenen kriminologischen Statistiken von der Prävalenz männlicher Gewaltopfer, führt aber zu einer Verunsicherung von Frauen im öffentlichen Raum.

## 2. Stigmatisierung von Wissenschaftlerinnen als Geschlechtswesen

In dem Maße, in dem Bewerbungsverfahren durch Zielvorgaben genötigt werden, das Geschlecht von BewerberInnen zu berücksichtigen, wird die Geschlechtszugehörigkeit von Wissenschaftlerinnen zu einem konstanten Brechungsfaktor bei der Einschätzung ihrer Leistungen gemacht. Frauenquoten halten das Frausein von Frauen im Dauerbewusstsein. Sie versehen auch Forscherinnen, die wegen ihrer herausragenden fachlichen Qualifikation (und sonst gar nichts) berufen sein wollen, und die durch ein um Gender-Indifferenz bemühtes Verfahren auch als Bestqualifizierte ausgewählt und prämiert wurden, mit einem Geschlechtsstigma.

Um diesen Fall von Stigmatisierung zu verstehen, muss daran erinnert werden, dass die moderne Gesellschaft als primär sachlich-funktional differenzierte Gesellschaft in vielen Feldern eigentlich kein Interesse an askriptiven Merkmalen unterhält und sich – etwa im Bildungssystem, im Recht, in den Professionen – grundsätzlich indifferent zu ihnen verhält. Diskriminierung besteht unter solchen Bedingungen nicht mehr primär in der offenkundigen Abwertung von Frauen gegenüber Männern (diese Fälle sind nur ein gern skandalisierter Nebenschauplatz), sondern schon *im Gendering* von Personen, in dem Frauen stärker als Männer gefangen gehalten werden. ‚Sexismus‘, die für stark individualisierte Gesellschaften typische Geschlechterasymmetrie, besteht nicht mehr in einer kollektiven Unterdrückung oder der häuslichen Herrschaft eines Patriarchen, sondern eben darin, Personen auf ihr Geschlecht zu reduzieren und es zu veranschlagen, wo es nichts zur Sache tut. Eben diese Festlegung trifft selektiv die Frauen, vor allem im Beruf. Die gedanklichen Prämissen des Gender Mainstreaming halten Frauen in eben diesen geschlechtsdifferenzierenden Strukturen gefangen. In seinen Förderstrategien „erleben zweigeschlechtlich strukturierte Denk- und Deutungsmuster eine neue Blüte“ (Wetterer 2003: 24). Deshalb gibt es auch so starke Widerstände bei vielen

Frauen gegen diese Versämtlichung in eine Geschlechtsklasse. Und genau diese Festlegung wird durch Quoten bestärkt. Sie sind ‚Sexismus in guter Absicht‘.

### 3. Diskriminierung männlicher Bewerber

Zielvereinbarungen über Frauenquoten sind eine unmittelbare Benachteiligung männlicher Bewerber, weil sie den Zugang zu öffentlichen Ämtern ungleich gestalten und die Chancen von Bewerberinnen erhöhen, nur weil sie Frauen sind. Eine entschlossene Gleichstellungspolitik nimmt solche männlichen Verlierer in Kauf (man ist da nicht zimperlich), weil sie ‚die Männer‘ wie ‚die Frauen‘ als Kollektive betrachtet, deren gerechtem Gesamtverhältnis sich Einzelne unterordnen müssen. Sie versämtlicht also auch ‚die Männer‘ als eine Geschlechtsklasse und versteht dies als ‚ausgleichende historische Gerechtigkeit‘, weil genau diese Versämtlichung den Frauen angetan wurde. Der Diskriminierung in Vorgängergenerationen wird durch Eingriffe in die Bewerbungschancen heutiger Nachwuchswissenschaftler begegnet.<sup>16</sup> Betrachtet man Bewerber männlichen Geschlechts dagegen primär als Individuen, dann ist ihre Wahrnehmung als bloße Exemplare einer Geschlechtsklasse erneut nichts anderes als sexistisch. Es kommt zu einer kompensatorischen Diskriminierung nach Geschlecht. Damit wird aber zugleich, weit über die ersten statistischen Anzeichen hinaus, ein neues Stereotyp und Ressentiment befeuert: dass Frauen es in der fachlichen Konkurrenz ‚immer leichter‘ hätten als Männer.

### 4. Politische Beschädigung akzeptanzbedürftiger Verfahren.

Die Fehlfixierung auf organisationsinterne Faktoren setzt die aufwändigen Verfahren wissenschaftlicher Personalrekrutierung nicht nur einer angemessenen Beobachtung, sondern einer notorischen Verdächtigung aus, wenn sie nicht ‚die richtigen geschlechtlichen Ergebnisse liefern‘. Mit Zielvorgaben beschädigt die Gleichstellungspolitik genau diejenigen Verfahren, die die Wissenschaft eingerichtet hat, um über wissenschaftliche Qualifikation unter Absehung von allen möglichen sozialen Faktoren (Geschlecht, Milieu, Filiationsbeziehungen etc.) urteilen zu wollen.

Wenn nun mehr Frauen auf den Markt für akademische Führungspositionen drängen, verstärken weibliche Talente das Humankapital im Bewerberpool. Das ist gut für die Wissenschaft und gut für die Verfahren, erhöht aber auch den Druck auf deren Validität und Legitimität. Da immer mehr Personen den Kürzeren ziehen werden, müssen sie die Auswahlverfahren grundsätzlich akzeptieren können – so wie ein Sportler ein Wettkampfergebnis oder das Urteil einer Schiedsrichterin. Diese Verfahren sind aber, wie gesagt, von vornherein labiler als im Sport. Neben der Leistungsbeurteilung wirken immer auch soziale Gründe der Entscheidung, inakzeptable wie Filiationsbeziehungen, aber auch diskutable wie kollegiale Passung, Sympathie, Institutszuschnitt oder Schulenpräferenz. Zu diesen inneren Fairnessgefährdungen in den Verfahren kommt mit frauenpolitischen Zielvorgaben eine echte Beschädigung von außen hinzu. Die Fairnessregel, von den äußeren Merkmalen von Personen abzusehen, wird hier gezielt von oben entwertet. Dies untergräbt die Akzeptanz dieser Verfahren.

Mit diesen vier sexistischen Effekten der Gleichstellungspolitik werden Universitäten dazu gebracht, genau das zu tun, was sie eigentlich verhindern wollen: dass bei der Besetzung ihrer Positionen nach Geschlecht unterschieden wird. Solange die Ungleichverteilung auf Führungspositionen als Verdachtsmoment gilt, ist sie ein guter Anlass für Wachsamkeit, sobald sie aber als ultimativer Beleg für tatsächliche Diskriminierung reklamiert wird, erscheint etwas legitim, was weder rechtlich ohne Weiteres erlaubt ist (Battis 2008), noch wissenschaftlich

16 Das trifft übrigens dann auch gerade solche Nachwuchswissenschaftler, die eine egalitäre Elternschaft anstreben.

überhaupt interessiert: dass auf das Geschlecht von BewerberInnen geachtet wird, um beschleunigt Gleichverteilung herzustellen. Dabei verhält sich die Politik gegenüber der Alternative von bloßem Verdachtsmoment und ultimativem Beleg ganz uninteressiert. In der Politik werden Fassaden gepflegt, sie richtet sich auf den schönen Anschein. Und in den Forschungsorganisationen sieht es eben peinlicherweise so aus, als würde man sich dort für das Geschlecht des Personals interessieren. Deshalb will eine entschlossene Gleichstellungspolitik um jeden Preis zeigen, dass Geschlecht in der Wissenschaft keine Rolle spielt, und das heißt eben auch um den Preis, dass es doch wieder eine Rolle spielt.

Aber auch die Wissenschaft leidet unter dem peinlichen Anschein der Diskriminierung und hat sich daher bereitwillig auf die permanente Selbstverdächtigung als Bußritual eingerichtet. Sie hat ein historisch sehr gut begründetes schlechtes Gewissen über den Ausschluss von Frauen. Andererseits reagiert sie heute auch zunehmend strategisch auf den Verdacht: Ein Universitätsrektor gegenüber einer Dekanin (einer Koryphäe ihres Faches): Sie solle die Universität im Zuge der Exzellenzinitiative gegenüber der DFG vertreten, „weil Sie den richtigen Chromosomensatz haben“. Diese stellt sich grinsend für die Fassadenpflege zur Verfügung: „Aye aye, Sir!“<sup>17</sup>

## 5. Folgerungen

Dieser Aufsatz hat versucht, ein Phänomen, das Angehörige der Universität aus zahlreichen Erfahrungen ‚von innen‘ kennen, einmal distanziert-sozialwissenschaftlich zu betrachten. Was lässt sich soziologisch an dem Fall lernen? Zunächst scheint mir eine wissenssoziologische Interpretation naheliegend, die hervorhebt, wie individuelle Sinnstiftungen, öffentliche Diskurse und Professionalisierungsstrategien sich zu einer *self-fulfilling prophecy* verzahnen. Ich hatte gesagt, dass ‚Diskriminierung‘ zu den Selbstdeutungsoptionen aller in Konkurrenzen Unterlegenen gehört. Solche Deutungen können – ganz unabhängig davon, ob sie im Einzelfall zutreffen oder nicht – in der Kommunikation mehrerer Unterlegener gedeihen, und in den organisierten Formen der Gleichstellungspolitik bis zu Verschwörungstheorien über professionelle Auswahlverfahren verdichtet werden. Die feministische Viktimisierung und die als ‚Widerstand‘ aufgebotenen Frauenfördermaßnahmen bestätigen zum einen den gehegten Verdacht (wozu bräuchte es sonst die Maßnahmen?), zum anderen könnten sie längst selbst als Drohkulisse zur Abwanderung von Frauen aus der Wissenschaft beitragen. Die Gleichstellungspolitik ist so Teil des Problems geworden, dass sie zu lösen versucht. Das ist nichts Ungewöhnliches für gesellschaftliche Interventionsversuche: Auch die Entwicklungshilfe (Rottenburg 2002) und die Sozialarbeit (Baecker 1994), auch Polizei und Geheimdienste werden oft in die Probleme verstrickt, zu deren Lösung sie da sind. Paradoxe Effekte schädlicher Gutwilligkeit sind ein Problem aller Sozialtechnologien.

Soviel zu der soziologischen Lektion. Man könnte es dabei belassen, aber der Handlungsdruck auf die und in den Forschungsorganisationen verlangt beharrlich nach praktischen Empfehlungen. Die erlebte Peinlichkeit in Wissenschaft und Politik steigt, und die Gesellschaft will auch in den Verteilungen ihres Personals demonstrieren, wie wichtig ihr die Gleichberechtigung ist. Die Gleichverteilung ist dabei kaum ein vertretbarer Wert, sie ist aber ein (überschätztes) Ausdrucksmittel für den Wert der Geschlechteregalität geworden, eben der in

17 Besser bekannt sind andere strategische Reaktionsbildungen in Berufungsverfahren: Wenn die Erwartung ausgebildet wird, Frauen würden, sobald sie gelistet sind, auch von hinteren Plätzen berufen, wird manche Kommission dem durch vorbeugende Abwertung begegnen, und den (meist irrelevanten) dritten Platz lieber an einen Mann vergeben. Dies ist zum einen ein Fall der Verteidigung wissenschaftlicher Autonomie gegen politische Einflussnahmen, zum anderen ein Beispiel für die kontraproduktiven Wirkungen der Frauenförderung, gegen die dann wieder umso mehr Frauenerzwingung mobilisiert wird.

der modernen Gesellschaft gewünschte *institutional genderism*.<sup>18</sup> Was also könnten Alternativen zum Kavaliersmodell der Frauenförderung sein, die legitimer, effektiver und weniger schädlich sind als Quoten?

Die Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft hat gute Gründe, ihr Diskriminierungslamento einzustellen. Ein viel effektiverer Ansatzpunkt besteht darin, dass sie Unterstützung für den kulturellen Wandel in Paarbeziehungen bietet. Universitäten sollten ihr vitales Interesse daran, weibliche Talente in der Wissenschaft zu halten, anstatt sie in einem *female brain drain* an Familien und andere Berufe zu verlieren, in allererster Linie dadurch wahren, dass sie allen WissenschaftlerInnen in der Qualifizierungsphase ohne Ansehung von Geschlecht Vollzeit-Kitaplätze anbieten. Es liegt im ureigenen Interesse von Universitäten, 'tragische Entscheidungen' zwischen Karriere und Kindern zumindest seltener werden zu lassen. Wenn fast doppelt so viele Hochschullehrerinnen kinderlos bleiben wie Hochschullehrer (Metz-Göckel et al. 2013), sollte man sich über Mangel an Professorinnen eigentlich nicht wundern. Die Forschung muss, soweit das eben möglich ist, aus der Konkurrenz ihrer Führungspositionen zu den Wünschen auf Familiengründung herauskommen. Weibliche Talente lassen sich nicht in der Wissenschaft halten, wenn man ihre Leistungsfähigkeit durch Bevorzugungen infrage stellt und sie mit 'Fördermaßnahmen' zum schwachen Geschlecht erklärt. Es gilt vielmehr, die Attraktivität der Berufspositionen zu steigern. Niemand kann akademisch gebildete Frauen davon abhalten, in ihrer Lebensplanung einen klügeren Umgang mit der *work/life-Balance* zu pflegen als Männer.

Weitere Maßnahmen in Sinne eines solchen *Family Tenure* wären Deputatsreduktionen und längere, familienfreundlichere Arbeitsverträge, die weniger in Widerspruch zum ökonomischen Sicherheitsbedürfnis bei Familiengründungen stehen. Die Vereinbarkeitsbedingungen in der Wissenschaft sind ja so schlecht nicht: Die Zeitressourcen sind zwar knapp wie bei allen Karrieren, aber die Zeitsouveränität ist insgesamt eher hoch. Miserabel ist hingegen die (finanzielle und geografische) Planbarkeit des Lebens.<sup>19</sup>

Die entscheidenden Maßnahmen bestehen also in einem großzügigen – und das heißt kostspieligen! – Angebot von Zeitressourcen, die eine gewisse Kompensation für Kinderbetreuungslasten bieten. Kompensatorisch wirkt dieses Angebot in zwei Richtungen: zum einen in Richtung auf die beruflichen Nachteile von Frauen im privaten Leben; zum anderen in Richtung auf die Nachteile von Eltern gegenüber Nicht-Eltern. Würde diese Unterstützung nur auf Frauen zielen (statt auf Elternschaft), wirkte sie erneut diskriminierend, weil sie die Zuweisung der Elternschaft an Frauen implizit mitvollzieht, anstatt sie auszubalancieren.<sup>20</sup> Eine so gedachte Gleichstellungspolitik löst sich vom Kavaliersmodell auf ähnliche Weise wie einige afrikanische Intellektuelle dies für die 'Entwicklungshilfe' gefordert haben. Statt paternalistischer Entwicklungshilfe, die Abhängigkeiten und ein falsches Bewusstsein von Hilfsbedürf-

18 Einen Sekundärnutzen kann dieses Ausdrucksmittel etwa für das inneruniversitäre Publikum der Wissenschaft, die Studierenden, haben, weil steigende Frauenanteile an den Professuren sie leichter sehen lässt, dass bestimmte Fächer nicht für ein Geschlecht reserviert sind.

19 Die Personen, die aufgrund ungleicher Elternschaft Familie verkörpern müssen, reagieren entsprechend empfindlicher auf die Prekarität der Beschäftigungsverhältnisse und Berufsaussichten. In Frankreich werden solche Kollisionen der Qualifizierungsphase mit der Familiengründung u.a. dadurch gemildert, dass das Forschungspersonal früh verbeamtet wird.

20 Man weiß seit Beginn der Forschungen zur „Motherhood Penalty“ (Budig / England 2001), dass alle Arbeitsorganisationen Frauen nicht in erster Linie als Frauen mit Skepsis begegnen, sondern als Eltern, die ihnen nur eingeschränkt zur Verfügung stehen. Die Wahrscheinlichkeit einer Managementposition zehn Jahre nach dem Examen halbiert sich beinahe für Mütter gegenüber kinderlosen Frauen (Ochsenfeld 2012). Und es sind vor allem Mütter, nicht kinderlose Frauen, die weniger verdienen als Männer. Das Frausein wird hier also überschätzt, weil es immer in einem differenzverstärkenden Nexus mit der Elternschaft wahrgenommen wird. Die politisch naheliegende ‚Elternquote‘ fügt sich nur nicht so gut in unser eingeübtes Opferranking (s. FN 8).

tigkeit erzeugt, fordern sie *Fair Trade* und internationalen Lastenausgleich. Nach dem Modell dieses Denkstils müsste es in der Gleichstellungspolitik anstelle von paternalistischer Frauenförderung um familialen Nachteilsausgleich gehen. Eine solche Politik des Nachteilsausgleichs würde nicht auf die Förderung von Frauen zielen, sondern auf den „sozialen Strukturzusammenhang, der die Lebenssituation von Frauen und Männern [...] präformiert und sie überhaupt erst zu Verschiedenen und zu Ungleichen macht (Wetterer 2003: 18).

Anstelle der galant-ambivalenten Beschwörungen von Frauenfreundlichkeit stelle man sich in zukünftigen Stellenausschreibungen des 21. Jahrhunderts etwa folgenden Text vor:

„Unsere Universität besetzt ihre Stellen unter strikter Absehung von Geschlecht, Hautfarbe, sexueller Orientierung und Weltanschauung. Sie garantiert eine entsprechende fachliche Arbeit ihrer Berufungskommissionen. Diese akzeptieren auch geschlechtlich anonymisierte Bewerbungen sowie BewerberInnen, die sich keiner der beiden rechtlich vorgesehenen Geschlechtskategorien zuordnen möchten. Die Universität will so einen bescheidenen Beitrag dazu leisten, die Klassifikation von Personen nach Geschlecht außer Kraft zu setzen. Darüber hinaus garantiert die Universität allen durch Elternschaft beanspruchten WissenschaftlerInnen jederzeit eine großzügige und flexible Kinderbetreuung.“

## Literatur

- Auspurg, Katrin / Hinz, Thomas / Schneck, Andreas (2016): Appointment Procedures as Tournaments. Revisiting Male and Female Scientists' Chances of Being Appointed as Professor. Presentation at the ASA Annual Meetings 2016 in Seattle.
- Baecker, Dirk (1994): Soziale Hilfe als Funktionssystem der Gesellschaft, in: Zeitschrift für Soziologie 23, S. 93-110.
- Battis, Ulrich (2008): Chancengleichheit, nicht Ergebnisgleichheit, in: Forschung & Lehre 15, S. 376-377.
- Brouns, Margo (2000): The Gendered Nature of Assessment Procedures in Scientific Research Funding: The Dutch Case, in: Higher Education in Europe 25, S. 193-199.
- Budig, Michelle / England, Paula (2001): The Wage Penalty for Motherhood, in: American Sociological Review 66, S. 204-225.
- Ceci, Stephen J. / Williams, Wendy M. (2011): Understanding Current Causes of Women's Underrepresentation in Science., in: Proceedings of the National Academy of Sciences 108, S. 3157-3162.
- Cornelißen, Waltraud / Rusconi, Alessandra / Becker, Ruth (Hrsg.) (2011): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt, Wiesbaden.
- DFG (2008): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG, online abrufbar unter: [www.dfg.de/gleichstellungsstandards/](http://www.dfg.de/gleichstellungsstandards/), letztes Abrufdatum: 15.4.2016.
- Ellemers, Naomi / van den Heuvel, Henriette (2004): The underrepresentation of women in science: differential commitment or the queen bee syndrome? in: British Journal of Social Psychology 43, S. 313-338.
- Evers, Andrea / Sieverding, Monika (2013): Nach der Promotion. Wie (un-)attraktiv ist eine wissenschaftliche Laufbahn?, in: Forschung & Lehre 2, S. 122-123.
- Färber, Christine / Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Frankfurt / Main.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2015): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Materialien der GWK, Heft 45, Bonn.
- Goffman, Erving (1977): The Arrangement between the Sexes, in: Theory and Society 4, S. 301-331.
- Heimerl, Birgit / Hofmann, Peter (2016): Wie konzipieren wir Kinderkriegen? Normativer Rationalismus versus empirische Praxisforschung, in: Zeitschrift für Soziologie 45 (i.E.).
- Heintz, Bettina / Merz, Martina / Schumacher, Christina (2004): Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich, Bielefeld.

- Hinz, Thomas/ Findeisen, Ina/ Auspurg, Katrin (2008): Wissenschaftlerinnen in der DFG: Förderprogramme, Förderchancen und Funktionen (1991-2004), Weinheim.
- Hirschauer, Stefan (2003): Wozu „Gender Studies“?, in: *Soziale Welt* 54, S. 461-482.
- Hirschauer, Stefan / Heimerl, Birgit / Hofmann, Peter / Hoffmann, Anika (2014): *Soziologie der Schwangerschaft. Explorationen pränataler Sozialität*, Stuttgart.
- Jacob, Anna Katharina/ Teichler, Ulrich (2011): Der Wandel des Hochschullehrerberufs im internationalen Vergleich Ergebnisse einer Befragung in den Jahren 2007/08, Bonn: BMBF.
- Jaksztat, Steffen / Preßler, Nora / Briedis, Kolja (2012): Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich, Hannover.
- Knapp, Gudrun-Axeli (1997): Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis, in: Krell, Gertraude (Hg.) *Chancengleichheit durch Personalpolitik*, Wiesbaden, S. 77-85.
- Jungbauer-Gans, Monika / Gross, Christiane (2013): Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market, in: *Zeitschrift für Soziologie* 42, S. 74-92.
- Kemkes-Grottenthaler, Ariane (2003): Postponing or Rejecting Parenthood? Results of a Survey Among Female Academic Professionals, in: *Journal of Biosocial Science* 35, S. 213-226.
- Könekamp, Bärbel (2008): Geschlechterwissen von Führungskräften und Berufschancen von Akademikerinnen, in: Angelika Wetterer (Hg.), *Geschlechterwissen und soziale Praxis*, Königstein, S. 224-246.
- Krais, Beate (2008): Wissenschaft als Lebensform. Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren, in: Y. Haffner / B. Krais (Hrsg.), *Arbeit als Lebensform*, Frankfurt / Main, S. 177-211.
- Krimmer, Holger / Stallmann, Freia / Behr, Markus / Zimmer, Annette (2003): *Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland*, Münster.
- Kucklick, Christoph (2008): *Das unmoralische Geschlecht. Zur Genese der negativen Andrologie*, Frankfurt / Main.
- Lind, Inken (2008): *Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft. Auswahl erster Ergebnisse der Online-Befragung, Kompetenzzentrum Frauen und Wissenschaft und Forschung/ GESIS*, online abrufbar unter: <http://www.bawie.de/web/files/49/de/Ergebnisbericht.pdf>, letztes Abrufdatum: 15.4.2016.
- Luhmann, Niklas (1964): *Funktionen und Folgen formaler Organisation*, Berlin.
- Lutter, Mark / Schröder, Martin (2014): Who Becomes a Tenured Professor, and Why? Panel Data Evidence from German Sociology, 1980-2013, MPIfG Discussion Paper 14/19.
- Marsh, Herbert/ Bornmann, Lutz/ Mutz, Rüdiger/ Daniel, Hans-Dieter / O'Mara, Alison (2009): Gender Effects in the Peer Reviews of Grant Proposals, in: *Review of Educational Research* 79, S. 1290-1326.
- Metz-Göckel, Sigrid / Heusgen, Kirsten / Schürmann, Ramona / Selent, Petra (2013): *Wissen- oder Elternschaft? Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*, Opladen.
- Müller, Marion / Zillien, Nicole (2016): Das Rätsel der Retraditionalisierung familialer Arbeitsteilung. Zur Verweiblichung von Elternschaft in Geburtsvorbereitungskursen, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 68 (i.E.).
- Ochsenfeld, Fabian (2012): Gläserne Decke oder goldener Käfig? Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten? in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64, S. 507-534.
- Rottenburg, Richard (2002): *Weit hergeholte Fakten. Eine Parabel der Entwicklungshilfe*, Stuttgart.
- Rusconi, Alessandra / Solga, Heike (Hrsg.) (2011): *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*, Opladen.
- Sanz-Menéndez, Luis/ Cruz-Castro, Laura/ Alva, Kenedy (2013): Time to Tenure in Spanish Universities: An Event History Analysis. *PLoS ONE* 8: e77028. doi:10.1371/journal.pone.0077028.
- Stäheli, Urs (2003): "134 – Who is at the Key?" Zur Utopie der Gender-Indifferenz, in: Ursula Pasero / Christine Weinbach (Hrsg.), *Frauen, Männer, Gender Trouble*, Frankfurt / Main, S. 186-216.

- Vinken, Barbara (2002): Die deutsche Mutter. Der lange Schatten eines Mythos, München.
- Wetterer, Angelika (2003): Gender Mainstreaming & Managing Diversity. Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik? in: Die Hochschule 2, S. 6-27.
- Williams, Wendy / Ceci, Stephen J. (2015): National Hiring Experiments Reveal 2:1 Faculty Preference for Women on STEM Tenure Track, in: Proceedings of the National Academy of Sciences 112, S. 5360-5365.
- Zimmer, Annette / Krimmer, Holger / Stallmann, Freia (2007): Frauen an Hochschulen. Winners among losers, Opladen.

Prof. Dr. Stefan Hirschauer  
Johannes Gutenberg-Universität Mainz  
Institut für Soziologie  
Campus der Johannes Gutenberg-Universität Mainz  
Jakob-Welder-Weg 12  
Georg Forster-Gebäude  
55128 Mainz  
hirschau@uni-mainz.de

