

### Sammelrez: Wie werden Professuren besetzt?

Färber, Christine; Spangenberg, Ulrike: *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufsverfahren*. Frankfurt am Main: Campus Verlag 2008. ISBN: 978-3-593-38584-6; 398 S.

Zimmer, Annette; Krimmer, Holger; Stallmann, Freia: *Frauen an Hochschulen. Winners among Losers: Zur Feminisierung der deutschen Universität*. Opladen und Farmington Hills: Barbara Budrich Verlag 2007. ISBN: 978-3-86649-010-9; 206 S.

Zimmer, Annette; Siemieńska, Renata (Hrsg.): *Gendered Career Trajectories in Academia in Cross-national Perspective*. Opladen: Barbara Budrich Verlag 2007. ISBN: 3866491387; 383 S.

**Rezensiert von:** Norbert Finzsch, Universität zu Köln

Wer das Glück hat, an vielen Berufungskommissionen teilnehmen zu dürfen, wird schnell merken, dass sich in den letzten zehn Jahren ein neuer Code herausgebildet hat, sobald es darum geht, Frauen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen oder *horribile dictu!* sie vielleicht auf eine Berufungsliste zu setzen. Mit der Einführung von Gleichstellungspolitik, der Institutionalisierung von *Gender Mainstreaming* und dem Druck auch der Präsidien und Rektorate, die eine positive Gleichstellungsbilanz vorlegen wollen, haben sich die „Old Boys Networks“ auf neue Sprachregeln verständigt, die es weiter erlauben, den alten Wein der männlich dominierten Hochschulen in neuen Schläuchen angeblich größerer Diversität zu verkaufen. Es reicht aus, im Laufe einer Diskussion den Satz „die Kollegin X ist sehr selbstbewusst aufgetreten“ fallen zu lassen und jeder Eingeweihte versteht: „Vorsichtig, die ist zickig“. Reichen derartige orwellischen Sprechakte, die im Übrigen nicht auf überprüfbaren Fakten beruhen müssen, nicht aus, gibt es immer noch das Mittel der privaten Unterhaltung im kleinen Kreis, um die Frage der „Passgenauigkeit“ der betreffenden Kollegin zu klären. Auch wenn es unüblich ist, in einer Rezension eine andere Rezension zu zitieren, muss ich an dieser Stel-

le auf die wichtigen und grundsätzlichen Bemerkungen rekurrieren, die die Innsbrucker Soziologin Kornelia Hauser 2002 veröffentlicht hat, schon alleine deshalb, weil ihre in die Tiefe gehenden Bemerkungen zu feministischen Konstruktivismen in der Hochschul- und Karriereforschung hier keinen Raum haben können.<sup>1</sup>

Professorinnen nehmen nach einer unter Beteiligung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erstellten Studie die Gleichstellungssituation in ihrer Universität „wesentlich differenzierter wahr als ihre männlichen Kollegen.“<sup>2</sup> Sie betrachten sich aus wichtigen informellen Netzwerken ausgeschlossen, über die Macht und Einfluss in der Hochschule ausgeübt werden. „Dabei kommen in der Wahrnehmung von Professorinnen und Professorinnen informellen Netzwerken eine entscheidende Rolle bei der Perpetuierung von Machtbeziehungen zu [...] Doch genau in diesen Netzwerken sehen sich Frauen der eigenen Einschätzung nach zu 69 % weniger integriert als ihre männlichen Kollegen [...]“.<sup>3</sup>

Diese und ähnliche Formen der Exklusion führen zu einem bedenklichen Bild bei der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft. In der Geschichtswissenschaft sind gerade mal 11,4 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt. In anderen Fächern (mit Ausnahme der Germanistik und Psychologie) sind die Werte noch schlechter. Dabei zeigen sich enorme Unterschiede in den kollektiven Biographien von Männern und Frauen, wo es um den Zeitpunkt der Absolvierung von Studienabschlüssen, Dissertationen und Habilitationen geht.

Im Vergleich zu den grundsätzlichen Texten, die von Kornelia Hauser rezensiert wurden, liegen hier drei Bücher vor, die eher empirisch gehalten sind und sich kleinere

<sup>1</sup>Kornelia Hauser, Professions- und Hochschulforschung aus geschlechtlicher Perspektive, in: *Soziologische Revue* 4, 2002, Heft 4, S. 367-379, <[http://www.uibk.ac.at/leopoldine/gender-studies/fem\\_wissenstransfer/downloads/beitrag.pdf](http://www.uibk.ac.at/leopoldine/gender-studies/fem_wissenstransfer/downloads/beitrag.pdf)> (24.10.2008).

<sup>2</sup>Holger Krimmer u.a., Karriereweg von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland, S. 21f., <[http://www.mentoring.uzh.ch/literatur/wika\\_broschuere.pdf](http://www.mentoring.uzh.ch/literatur/wika_broschuere.pdf)> (01.04.2008).

<sup>3</sup>Ebd.

---

Spezialprobleme aus dem großen Feld der Geschlechterforschung zu Wissenschaft und Universitäten herausgreifen.

Christine Färber und Ulrike Spangenberg untersuchen die Chancengleichheit in Berufungsverfahren und kommen zu empirisch gut belegten, aber nicht sehr überraschenden Ergebnissen. Ihre Arbeit gliedert sich in einen empirischen Teil im engeren Sinne, in dem sie ausgesprochen brisante und breit dokumentierte Interviews mit „Betroffenen“, d.h. mit Bewerberinnen (15) und Bewerbern (5), Kommissionsvorsitzenden (10) und Gleichstellungsbeauftragten (13) durchführten und eine Dokumentenanalyse rechtlicher Regelungen anfertigten, die mit über 100 Seiten sehr ausführlich ausfällt. In dieser Breite der Darstellung und der verallgemeinerbaren Analyse liegt ein hohes Verdienst, weil auf diese Weise noch einmal klar wird, dass es sich mitnichten um „bedauerliche Einzelfälle“ handelt, wenn Frauen bei der Wahl und Ausübung eines akademischen Berufs diskriminiert werden. Entscheidend bei Berufungen sind immer noch informelle Netzwerke, in denen Männer dominieren und die genutzt werden, um unter Umgehung von Ausschreibungstexten, Gleichstellungsmaßnahmen, Frauenbeauftragten und Regularien, Männer auf Universitätsprofessuren zu berufen.

Interessanter wird es, wo es um die willkürlichen Bewertungskriterien und den persönlichen Umgang mit Bewerberinnen geht. „Insbesondere Frauen werden mit unhöflichem und abwertendem Verhalten der Berufungskommissionen konfrontiert.“ (S. 357) „[Die] meisten befragten Frauen [benennen] schlechte Kommunikation, vor allem Intransparenz, offenes Desinteresse oder Abwertung bis hin zu Angriffen als ihre persönlich wichtigste Erfahrung in Berufungsverfahren.“ (S. 358) Interessant ist auch, wie sehr formal vorgegebene Verfahren durch Verlagerung der Konflikte außerhalb der Berufungskommission ausgehebelt werden können. Die ebenfalls befragten Kommissionsvorsitzenden „sehen bei der Festlegung der Auswahlkriterien und der Zusammensetzung der Berufungskommission den wichtigsten Einfluss auf die Gleichstellung. Sie beschreiben, dass Berufungsentscheidungen Machtfragen sind, die sich an

der formalen Oberfläche des Verfahrens, in den Sitzungen, Protokollen und Gutachten, kaum abbilden.“ (S. 358) Die Gleichstellungsbeauftragten haben wahrscheinlich die beste Übersicht über den Gang dieser Verfahren und bestätigen, dass die Qualität des Verfahrens in Hinsicht auf Gleichstellungspolitik mit der Kompetenz des oder der Kommissionsvorsitzenden steht oder fällt. Selbst dieser Gruppe von Menschen fällt zwar auf, dass Frauen in den Verfahren benachteiligt werden, aber oft erst *ex post facto* (S. 359). „Sie beschreiben, dass fachnahe wissenschaftliche Kommissionsmitglieder [...] einen sehr guten Überblick über die Bewerbungslage haben und schon vor Beginn ein festes Bild ihrer Präferenzen haben, so dass die [Berufungs-] Kriterien den Personen angepasst werden.“ (S. 359)

Färber und Spangenberg machen ungeachtet der Emphase der informellen Prozesse konkrete Vorschläge, wie die formalen Abläufe der Berufungsverfahren zu einer Erhöhung des Frauenanteils führen könnten. So führen sie unter anderem die gezielte Ansprache von Frauen bei Berufungen und die Festlegung der Auswahlkriterien in Verbindung mit einem Strukturplan des Faches oder der Fakultät ebenso an, wie die Regelung der Zusammensetzung der Berufungskommissionen und ein gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement.

Wichtiger als formalisierte Verfahren sind hier jedoch die informellen Prozesse. Es nützt also nichts, komplexe Verfahren zur Gleichstellung zu entwickeln, solange „informelle Netzwerke“ unter Ausschluss von Frauen im Hintergrund die Fäden ziehen. Die Verfasserinnen halten fest, dass „Verfahrensmodernisierungen allein nicht ausreichen, um Frauen in absehbarer Zukunft mehr Chancen in Berufungsverfahren zu eröffnen. Dafür bedarf es eines geschlechterbezogenen Kulturwandels [...]“ (S. 369). Dem kann der Rezensent nur emphatisch zustimmen, und man kann den beiden Autorinnen nicht vorwerfen, dass sie über diesen Kulturwandel nicht forschend geschrieben haben. Dennoch hinterlässt diese wichtige und ertragreiche Studie einen schalen Nachgeschmack, angesichts der geringen Wahrscheinlichkeit, dass sich unsere akademische Kultur in die beschriebene Rich-

tung verändern wird. Solange Feminismus als ein Schimpfwort gilt, wird die Wende in der Berufungspraxis der deutschen Universitäten wohl eine Utopie bleiben.

Einen anderen Zugang zur Problematik wählen Annette Zimmer, Holger Krimmer und Freia Stallmann in ihrem Beitrag zur „Feminisierung“ der deutschen Universität. Der Begriff „Feminisierung“ ist in meinen Augen problematisch. Ann Douglas hat 1977 die Feminisierung der US-amerikanischen Kultur im Laufe des viktorianischen Zeitalters beklagt, was den Begriff in bestimmten Kontexten zu einem antifeministischen Propagandabegriff gemacht hat.<sup>4</sup>

Auch bei den Forscherinnen zur Professionssoziologie ist der Begriff nicht wertfrei. Implizit mit der statistisch untermauerten Feststellung der „Feminisierung“ einer Profession ist immer die Frage nach dem „Wertverlust“ der untersuchten Berufe verbunden. Feminisiert werden aber nicht nur Berufe und Tätigkeiten, sondern auch soziale Probleme wie Armut und Rassismus.<sup>5</sup> Die Verfasserinnen sind sich entweder über die Konnotationen der gewählten Begrifflichkeit im Unklaren oder haben sich entschieden, diese in Anbetracht der Kürze der Untersuchung nicht zu diskutieren.

So ist denn das vorliegende Bändchen wenig mehr als eine (sinnvolle und überaus nützliche) Verdichtung und Konsolidierung großer Datenmengen, die auf der intensiven Auswertung der verfügbaren soziologischen Fachliteratur und der Befragung von über 1.000 Professorinnen und Professoren an deutschen Hochschulen zurückgehen. Hier erfahren die Leser/innen allerdings eine Menge: Frauen aus Elternhäusern, in denen beide Elternteile ein Hochschulstudium abgeschlossen haben, tun sich offenbar leichter darin, sich erfolgreich auf eine Universitätslaufbahn zu begeben (S. 101). Auch außeruniversitäre Förderungseinrichtungen, nicht nur Hochschulen, diskriminieren bei der Förderung von Frauen und zwar am stärksten in den Rechtswissenschaften und am wenigsten in den Ingenieurwissenschaften (S. 144). Nur 39 Prozent der befragten Frauen geben an, Frauen seien in der Forschung anerkannt, während 75,5 Prozent der befragten Männer offenbar glauben, Frauen in der Forschung

seien „generell akzeptiert“ (S. 162). Die Empirie belegt auf eindrucksvolle Weise auch den Ausschluss von Frauen aus informellen Netzwerken (S. 164f.).

Wichtig ist auch der Blick über den deutschen Gartenzaun auf andere europäische Gesellschaften. Auch wenn Deutschland im europäischen Vergleich vor Malta den vorletzten Platz einnimmt, wenn es um die Gleichstellung von Frauen an den Hochschulen geht, so sind doch die Probleme in vielen Nachbarländern ähnlich gelagert.

Diesem Aspekt geht in besonderer Weise das dritte Buch nach, das hier vorgestellt werden soll. Renata Siemieńska und Annette Zimmer ist es in bemerkenswerter Weise gelungen, eine international vergleichende Studie herauszugeben, in der sich Beiträge aus Frankreich, Schweden, Spanien, Italien, Finnland, dem Commonwealth, Großbritannien, Deutschland und Polen finden. Die einzelnen Kapitel – zwölf an der Zahl zusätzlich einer guten Einführung in die Problematik der Karrierewege von Frauen in der Wissenschaft – weisen alle hohe wissenschaftliche Qualität, aber sehr unterschiedliche Fragestellungen und Zuspitzungen auf. Einige, wie der von Louise Morley zu Frauen im Hochschulsystem des Commonwealth gerieren sich bescheiden als Forschungsbericht, haben es aber „in sich“. So zeigt Morley, die seit 1996 einen beeindruckenden Corpus von einschlägiger Forschung vorgelegt hat, nach Auswertung der Literatur deutlich, dass Studien zum Universitätssystem die Kategorie „Klasse“ (geschlechtliche und gesellschaftliche Arbeitsteilung, Einkommen, Reichtum und ökonomische Praktiken) in der Regel ausklammern. Erkennbar ist auch, dass sich die Problematiken von Frauen in der Universitätslandschaft des Commonwealth in vieler Hinsicht nicht von denjenigen in europäischen Universitäten unterscheiden. „Only women are gendered, with no problematisation of men and masculinities“ (S. 200). Diesen Satz könnte

<sup>4</sup> Ann Douglas, *The Feminization of American Culture*, New York 1977. Siehe auch David S. Reynolds, *The Feminization Controversy: Sexual Stereotypes and the Paradoxes of Piety in Nineteenth-Century America*, in: *The New England Quarterly* 53(1), 1980, S. 96-106.

<sup>5</sup> Siu-Ming Kwok / Maria A. Wallis, *Daily Struggles: The Deepening Racialization and Feminization of Poverty in Canada*, Toronto 2008.

---

man so auch für die Gleichstellungspolitiken vieler deutscher Hochschulen übernehmen. Was sich hingegen unterscheidet, sind die Lösungswege, da es fragwürdig sei, ob „theoretical frameworks developed in the west are appropriate for exploring the complexities of gender and higher education in low-income countries.“ (S. 201)

Gerade im Kontext der „Feminisierungsdebatte“ hervorzuheben ist die Bilanzaufnahme von Liisa Husu über die angebliche „Übernahme“ der finnischen Universitäten durch Frauen. Finnland kann zu den avanciertesten europäischen Ländern gerechnet werden, wenn es um die Gleichstellung von Professorinnen geht (S. 161f.). 31 Prozent aller Professuren in den Geisteswissenschaften sind mit Frauen besetzt (S. 165). Damit ist man aber von einer weiblichen „Übernahme“ noch weit entfernt. Die Veränderungen der letzten Jahre sind weniger dramatisch, als von einem Teil der Forscher (männliche Form intendiert) behauptet. Dies liegt zum Teil daran, dass in Finnland Berufungen mehrheitlich durch individuelle Aufforderung zu einer Bewerbung eingeleitet werden (S. 166). Ansonsten ist auch in Finnland eine Tendenz zu einer Formalisierung des Mainstreaming unverkennbar unter anderem durch Einrichtung von Gender-Ombudspersonen und gesetzliche Quotenregelungen. Dabei sind die Universitäten in vieler Hinsicht freiwillig über die gesetzlichen Regelungen hinausgegangen (S. 176f.). Auch wenn die Bilanz im Falle Finnlands eher positiv ausfällt, „[...] the structures and culture of Finnish academia have remained gendered.“ (S. 179) Auffällig ist auch hier die Tendenz zur „verdeckten Diskriminierung“ (S. 180), denn diese Form der Exklusion kann durch Gesetze nicht beseitigt werden. „Rather discrimination assumes more subtle forms that are more difficult to address.“ (S. 181) Zu den „subtileren Formen“ gehört offenbar auch die sexuelle Belästigung (S. 181).

Eine interessante Fallstudie ist auch die von Susana Vázquez-Cupeiro und Juan Martín Fernández zu den Mechanismen der Karriereförderung in Spanien, wo es einen sehr hohen Anteil von Frauen in unteren und mittleren Karrierestufen gibt (S. 102). Beide Verfasser/innen betonen die Bedeutung der infor-

mellen Exklusionsprozesse. „[We...] suggest that academic women’s under-representation in top positions is mainly due to a range of informal factors that are essential for career progression.“ (S. 97) Dazu gehört in erster Linie das Old Boys Network („male-dominated protégé systems“) (S. 118-121). Man muss beiden Verfasser/innen dankbar sein, das in dieser Klarheit nachgewiesen zu haben.

Während der Beitrag von Annette Zimmer, Holger Krimmer und Freia Stallmann die Ergebnisse anderer Studien repliziert, die hier schon besprochen worden sind, geht Renata Siemieńska auf die polnischen Universitäten ein, bei denen das kulturelle Kapital eine große Rolle bei der Beförderung von Frauen auf Professuren spielt. Sieht man nur auf das Zahlenwerk, dann ist Polen beinahe ein europäisches Musterland: Fast 47 Prozent aller Dissertationen und über 32 Prozent aller Habilitationen wurden 2003 von Frauen erworben (S. 246). Immerhin knapp 27 Prozent aller Professuren sind mit Frauen besetzt. Dennoch weisen die Ergebnisse der Analyse auch hier eindeutig in Richtung eines Bias zugunsten derjenigen Personen, die über das notwendige kulturelle Kapital verfügen: So ist es für Frauen entscheidend, ob ihre Eltern selbst studiert hatten oder nicht, während dies für Männer weniger ausschlaggebend ist (S. 258). Siemieńska weist anschaulich nach, dass die Behauptung der geringeren wissenschaftlichen Produktivität von Frauen an der Universität getrost in das Reich der Fabeln verbannt werden kann, zeigt aber auch, dass die Verfügung über kulturelles Kapital die Produktivität von Frauen positiv beeinflusst.

Mein Lieblingsbeitrag ist der von Christian Poulsen und Juan Martín Fernández, dessen Titel schon alles verrät: „Talking about Prestige – Professors as Braggers and Duty-Doers“. Die Verfasser arbeiten mit *sophisticated* Fokusgruppeninterviews von Lehrstuhlinhaberinnen und -inhabern aus Schweden und Spanien und präsentieren ihr decouvrierendes Material in ausreichender Breite, um den Leserinnen und Lesern ein diebisches Vergnügen bei der Lektüre der Exzerpte zu bereiten. „I know that men and women’s brains are not the same and therefore we don’t have in general the same personal tendencies [...]“ (S. 353) Diese Interviews wurden sowohl einer In-

haltsanalyse als auch einer ethnographischen Analyse unterzogen. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen und Männer die Bedeutung von Prestige in universitären Laufbahnen unterschiedlich definieren und bewerten. Frauen als pflichtbewusste „duty people“ und Männer als angeberische „braggers“ haben eine andere Einstellung zum *Glass Ceiling*, sind aber in der Regel überzeugt, dass die Unterschiede, was Prestige angeht, in absehbarer Zeit überwunden werden können.

Eine letzte Bemerkung zu diesem Band, dessen Beiträge ich nicht in der notwendigen Breite würdigen kann: Es gibt in dieser Publikation einen eklatanten Widerspruch zwischen der wissenschaftlichen Qualität der Beiträge und der editorischen und typographischen Bearbeitung durch den Verlag. Angeblich sind die Beiträge von einer Muttersprachlerin gegengelesen worden, doch finden sich besonders in dem Beiträgen von Annette Zimmer, Holger Krimmer, Freia Stallmann und Agnieszka Majcher erstaunlich viele typographische oder Übersetzungsfehler. Das Gleiche gilt für andere Beiträge. Wer in der internationalen Wissenschaftssprache Englisch publiziert, sollte besonders großen Wert auf ein genaues *Proof Reading* und *Copy Editing* legen.

HistLit 2008-4-198 / Norbert Finzsch über Färber, Christine; Spangenberg, Ulrike: *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren*. Frankfurt am Main 2008, in: H-Soz-Kult 03.12.2008.

HistLit 2008-4-198 / Norbert Finzsch über Zimmer, Annette; Krimmer, Holger; Stallmann, Freia: *Frauen an Hochschulen. Winners among Losers: Zur Feminisierung der deutschen Universität*. Opladen und Farmington Hills 2007, in: H-Soz-Kult 03.12.2008.

HistLit 2008-4-198 / Norbert Finzsch über Zimmer, Annette; Siemieńska, Renata (Hrsg.): *Gendered Career Trajectories in Academia in Cross-national Perspective*. Opladen 2007, in: H-Soz-Kult 03.12.2008.