



Jennifer Dahmen
Anita Thaler (Hrsg.)

Soziale Geschlechter- gerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung

Verlag Barbara Budrich



Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung

Jennifer Dahmen
Anita Thaler (Hrsg.)

Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2017

Diese Publikation wurde mit Hilfe von Fördermitteln (Projektnummer: 321491) der Europäischen Kommission, 7. Forschungsrahmenprogramm, Programmbereich ‚Wissenschaft und Gesellschaft‘, finanziert. Die Inhalte dieser Veröffentlichung unterliegen der alleinigen Verantwortung der Herausgeberinnen und Autorinnen, sie spiegeln in keiner Hinsicht die offizielle Haltung der Europäischen Kommission wider.



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.

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier

© 2017 Dieses Werk ist im Verlag Barbara Budrich erschienen und steht unter folgender Creative Commons Lizenz:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Verbreitung, Speicherung und Vervielfältigung erlaubt, kommerzielle Nutzung und Veränderung nur mit Genehmigung des Verlags Barbara Budrich



Dieses Buch steht im Open-Access-Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen Download bereit (<https://doi.org/10.3224/978384742064>).

Eine kostenpflichtige Druckversion (Printing on Demand) kann über den Verlag bezogen werden. Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

ISBN 978-3-8474-2064-4(Paperback)

eISBN 978-3-8474-1031-7(eBook)

DOI 10.3224/978384742064

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – www.lehfeldtgraphic.de

Bildnachweis: Coverbild Copyright Esther Cmyral

Lektorat: Karina Siuda, Berlin

Inhalt

Vorwort..... 9

„Damit kannst du keinen Blumentopf gewinnen!“ – Soziale
Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung 11

Jennifer Dahmen & Anita Thaler

Teil I: Rahmenbedingungen und Richtlinien sowie Steuerungsmechanismen in Wissenschaft und Forschung in Österreich und Deutschland

Gleichstellungsziele im deutschen Wissenschaftssystem zwischen
Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Anti-Diskriminierung,
Diversität und Intersektionalität 23

Anke Lipinsky

Das Gleichstellungsparadox im Bereich Wissenschaft und Forschung
in Österreich..... 39

Angela Wroblewski

Die beteiligten AkteurInnen bestimmen den Kurs! Voraussetzungen
und Handlungsspielräume für die Verankerung von
Gleichstellungsaufgaben in der Governance von Hochschulen 57

Ingrid Schacherl

Präsenz, Disruption, Transformation: Feministinnen als Insider und
Outsider im vergeschlechtlichten System der Wissenschaft 73

Heather Laube

**Teil II: Vorherrschende fächer- und organisationspezifische
Praktiken und gleichstellungsbezogene Praxisbeispiele
in Wissenschaft und Forschung**

„Das ist politisch nicht korrekt, aber ...“ – Über die implizite
Vergeschlechtlichung heterogener Fachkulturen 97
Susanne Kink

Herausforderungen für die Technikforschung, oder: wie wir zu einer
Technik für alle Menschen kommen 113
Brigitte Ratzer

Wie durch gemeinsame Wissensproduktion in der Gender-Forschung
soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung
befördert werden kann 127
Sandra Karner, Anita Thaler und Magdalena Wicher

Evaluation struktureller Entwicklungsprozesse in Wissenschaft und
Forschung 143
Karin Siebenhandl

Bis hierhin und nicht weiter? Die Grenzen der
Geschlechtergleichstellung in der Hochschulpraxis 159
Susanne Achterberg und Jennifer Dahmen

Strukturelle Veränderungen für mehr Chancengleichheit in der
Fraunhofer-Gesellschaft 175
Anne Spitzley, Michaela Friedrich und Bärbel Thielicke

Teil III: Karrieren und individuelle Konsequenzen sozialer Geschlechter(un)gerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung

Frauen an der Schwelle zur Wissenschaftskarriere? Geschlechteraspekte der Promotionsphase	193
<i>Ulla Hendrix</i>	
Akademischer Kapitalismus. Gleichstellung, Wettbewerb, Wissenschaftskarrieren	211
<i>Johanna Hofbauer, Angelika Striedinger, Birgit Sauer und Katharina Kreissl</i>	
Alternative Wissenschaftskarrieren	229
<i>Angefragte Autor*in</i>	
Exzellenzwahrnehmung und Chancengleichheit in Berufungsverfahren: Sichtweisen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf Bewertungspraktiken in Berufungsverfahren	231
<i>Andrea Wolffram, Jennifer Henze</i>	
Kurzbiographien der Autor*innen	247

Vorwort

Mit diesem Buch feiern wir unsere bald vierzehnjährige Zusammenarbeit zu Gender-Aspekten in Wissenschaft und Technik. Unser erstes gemeinsames Forschungsprojekt war eines von vielen EU-Projekten, die darauf folgten: „Womeng – Creating Cultures for Success for Women Engineers“. Ausgehend von der Frage, welche Rahmenbedingungen Ingenieurinnenkarrieren behindern und auch befördern (könnten), interessierten wir uns zunehmend für Geschlecht als umfassendere soziale Analysekategorie. So erweiterten wir unsere empirischen Erhebungen auf Männer („Prometea – Empowering Women Engineers Careers in Industrial and Academic Research“), auch wenn die EU Kommission in ihrem Fokus den Frauenkarrieren in Wissenschaft und Forschung verbunden blieb. Schon damals hatten wir, so wie sicherlich viele Kolleg*innen, bereits das Gefühl, dass es längst nicht mehr am mangelnden Wissen über Geschlechterverhältnisse in Wissenschaft und Forschung liegt, wenn sich die Machtverhältnisse nicht änderten.

Unser persönliches Forschungsinteresse führte uns zunächst zu Untersuchungen von Jugendmedien, um gesellschaftliche Einflussfaktoren und Wirkungsmechanismen von Geschlechterstereotypen zu hinterfragen („MOTIVATION – Promoting positive images of SET in young people“), und später zu Forschungsprojekten, in denen Gender als Querschnittsthema behandelt wird („useITsmartly – Environmental peer-to-peer education for youths with focus on smart use of Information and Communication Technologies“).

Im Laufe der Jahre, unter den selbst spürbaren Veränderungen in Wissenschaft und Wissenschaftspolitik und mit zunehmendem Interesse an queer-feministischer und Intersektionalitäts-Forschung, wurden für uns Fragen der sozialen Geschlechtergerechtigkeit immer wichtiger und dringender. Unserem kürzlich abgeschlossenen EU-Projekt „GenderTime – Transferring, Implementing, Monitoring, Equality“ haben wir es zu verdanken, dass wir dieses Buch veröffentlichen können.

Wir danken all unseren Kolleg*innen, die in den vergangenen Jahren mit uns gemeinsam um Forschungsgelder gekämpft, geforscht, diskutiert, publiziert und auch viel mit uns gelacht haben, denn der Spaß an der Forschung ist uns trotz oftmals widriger Umstände nicht vergangen. Allen voran bedanken wir uns bei den Autor*innen dieses Buches, die mit ihrer Arbeit dazu beitragen, die Wissenschaft zu einem gerechteren Ort für Alle zu machen.

Jennifer Dahmen und Anita Thaler

„Damit kannst du keinen Blumentopf gewinnen!“ – Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung

Jennifer Dahmen & Anita Thaler

Wir leben im Zeitalter der „semantischen Gleichberechtigung“ (Wetterer 2007, S. 192), bei gleichzeitiger stabiler Geschlechtersegregation in horizontalen und vertikalen Dimensionen der Erwerbstätigkeit. Das bedeutet auch für Wissenschaft und Forschung, dass zwar auf rhetorischer Ebene gerne und oft davon gesprochen wird, dass die Geschlechter gleichgestellt seien, de facto gibt es jedoch in den Wissenschaftsdisziplinen sehr große Verteilungsunterschiede und Führungspositionen sind für Frauen nach wie vor weniger zugänglich als Männern (ebda.).

Die Verknüpfung der Termini „soziale Gerechtigkeit“ (*social justice*) und „Geschlechtergerechtigkeit“ verstehen wir – im Sinne von Intersektionalität – als Möglichkeit, in diesem Buch die strukturelle Benachteiligung gesellschaftlicher Gruppen in Wissenschaft und Forschung (nach Berger & Hofstätter 2014) systematisch zu betrachten, und zwar unter der Prämisse, dass nicht ausschließlich die Kategorie Geschlecht als Ursache für Ungerechtigkeit angesehen werden bzw. diese erklären kann. Eine These, die diesem Buch zugrunde liegt, lautet, dass das System der Hochschulen/Universitäten auch bei erreichter Geschlechterparität noch sozial ungerecht wäre, mit Blick auf die Eliten- und Exzellenzdiskussion, prekäre Beschäftigungsverhältnisse und/oder die Förderung gewisser Disziplinen bzw. Forschungsthemen¹, die innerhalb der Scientific Community ein höheres Ansehen haben.

Wichtig ist uns darüber hinaus der Aspekt, wie (soziale) Geschlechtergerechtigkeit nachhaltig in Wissenschaft und Forschung verankert werden kann und welche Maßnahmen und/oder Anreizsysteme vonnöten sind, um diesen strukturellen Wandel zu forcieren. Neben der kritischen Darstellung des Ist-Zustandes wäre auch die Entwicklung von effektiven Visionen und Ideen interessant, die diesen Prozess unterstützen. Einen Bezug sehen wir

1 Das Zitat in unserem Titel „Damit kannst du keinen Blumentopf gewinnen!“ war die Rückmeldung eines Soziologieprofessors an eine von uns beiden (wahrscheinlich als ‚gut gemeinter Karrieretipp‘), als diese ihm ihr Portfolio an Forschungsarbeiten der letzten Jahre präsentierte, darunter auch Studien zum Thema Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung.

hier auf der Ebene des Wissenschaftswandels und der Integration von Genderaspekten als Querschnittsaufgabe und dazugehörigem Wissenstransfer, weshalb wir uns mit diesem Buch bewusst auch an Praktiker*innen und Wissenschaftspolitik wenden und Anwendbarkeit und Praxisnähe im Vordergrund stehen.

Wissenschaft und Forschung im deutschen Sprachraum haben sich gewandelt. Knapper werdende Finanzressourcen, zunehmender Druck durch verstärkten Wettbewerb in industrieller, außeruniversitärer und akademischer Forschung führten zu einer Kapitalisierung der Wissensproduktion (Bammé 2004). Der Druck durch diese Ökonomisierung wirkt auf die Wissensarbeiter*innen ein.

Dabei wurden die 1942 von Robert K. Merton aufgestellten institutionellen Imperative der sogenannten traditionellen Wissenschaft noch gar nicht erfüllt. Im Zusammenhang mit diesem Buch besonders von Interesse ist der Imperativ der Universalität: „Alle kompetenten Personen sollten an der Wissenschaft teilhaben können, unabhängig von Rasse, Religion und anderen Zuschreibungen.“ (ebda., S. 119). Das heißt, während in den 1990-er Jahren mit dem neuen Wissenschaftstypus „Mode 2“ (Gibbons et al. 1994) und dem damit erzeugten „sozial robusten Wissen“ bereits die transdisziplinäre Wissensproduktion als Antwort auf reale Probleme unserer Gesellschaften ausgerufen wurde (Nowotny 2006), sind die Imperative der traditionellen Wissenschaft noch gar nicht eingelöst. Die akademische Elite blieb, wie die wirtschaftliche Elite, ein homogener Kreis mit relativ ähnlichen sozialen Wurzeln. In einem deutschen Forschungsprojekt zu sozialer Herkunft, Bildungswegen und beruflichen Karrieren konnten Michael Hartmann und Johannes Kopp (2001) empirisch nachweisen, dass die Besetzung von Führungspositionen in der Wirtschaft sogar durch eine vom akademischen Grad weitestgehend unabhängige soziale Selektion erfolgt. Das bedeutet, dass nach wie vor signifikant häufiger Eliten aus dem sog. Großbürgertum als aus Arbeiterklassen oder der Mittelschicht rekrutiert werden. Die Autoren verweisen darauf, dass akademische Abschlüsse (Doktorat) zwar eine soziale Vorauswahl bewirken, die „endgültige Selektion wird aber von Faktoren bestimmt, die unmittelbar mit der sozialen Herkunft der Kandidaten zusammenhängen.“ (ebda. S. 457).

Christina Möller (2014) erklärt überdies: „Die starke Selektionskraft der sozialen Herkunft in der wissenschaftlichen Karriere wird dann besonders deutlich, wenn die Anteile der väterlichen Berufspositionen ins Verhältnis mit denen in der Erwerbsbevölkerung gesetzt werden.“. Unter den Erwerbstätigen im relevanten Zeitraum befanden sich knapp viermal so viele Erwerbstätige im Status der Arbeiterschaft als unter den Vätern von Professor*innen. Die soziale Selektion unter Professorinnen ist noch stärker: Ihre Herkunft ist signifikant seltener aus der Arbeiterschaft und signifikant öfter aus Akademiker*innen-, Beamten*innenfamilien bzw. von sozioökonomisch höherem Status

als Professoren. „Der Zugang in die oberen Etagen der Wissenschaft stellt sich für Frauen nicht nur schwieriger dar als für Männer, sodass sie immer noch unterrepräsentiert sind, sondern ihr Erfolg ist auch stärker von einer privilegierten Herkunft abhängig.“ (ebda.)

Die Gründe für diese soziale Selektion nach Herkunft liegen zum einen an Merkmalen, die durch das Aufwachsen im bevorzugten (gehobenen) sozialen Milieu erworben werden und zum anderen am leichteren Zugang zu relevanten Informationen, wie „die intime Kenntnis der in diesen Kreisen geltenden Dress- und Benimm-Codes, eine breite Allgemeinbildung, unternehmerisches Denken und vor allem Souveränität im Auftreten und Verhalten.“ (Hartmann & Kopp 2001, S. 458). Möller (2014) konnte zudem zeigen, dass die soziale Schließung der Universitätsprofessur mit dem Status der Position und den jeweiligen Disziplinen zusammenhängt: „Während die juristischen und medizinischen Fächer als traditionsträchtige Disziplinen, aber auch Sportwissenschaften und Kunst und Musik, zu den sozial eher geschlossenen Disziplinen gehören, erwiesen sich insbesondere erziehungswissenschaftliche, sozial- und politikwissenschaftliche Fächer als auch die Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften offener für soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger.“ (ebda.)

Hartmann und Kopp (2001) konnten des Weiteren durch Interviews klären, dass Personalentscheidungen für hohe Führungspositionen oftmals auf Ähnlichkeiten beruhen; gesucht wären „Menschen, auf die sie sich verlassen können, deren Verhaltensmuster und Einstellungen den eigenen ähneln“ – zusammengefasst kommt dies im immer wieder gehörten Satz „Die Chemie muss stimmen“ zum Ausdruck (S. 458). Doch damit nicht genug: Hartmann und Kopp verwenden in ihrem Artikel das generische Maskulinum nicht (nur) aus Gewohnheit, sondern verweisen in ihren Arbeiten auch darauf, dass in den untersuchten Kohorten (Führungskräfte der Promotionsjahrgänge 1955 bis 1985) kaum Frauen zu finden sind. Das bedeutet, dass die Selektionsprozesse eben nicht nur auf sozialer Herkunft basieren, sondern zudem auch vergeschlechtlicht sind. Wenn überwiegend männliche Führungskräfte (aus dem Großbürgertum) über Beförderungen und Einstellungen entscheiden, dann werden, wie von den Autoren geschildert, sozial ähnliche Personen bevorzugt.

Rosabeth Kanter (1977) bezeichnete diesen Selektionsprozess sozial ähnlicher Menschen in Unternehmen als homosoziale Reproduktion, um auf diese Bevorzugung des gleichen Geschlechts hinzuweisen. Paula Dressel, Bernadette Weston Hartfield und Ruby L. Gooley (1994) beleuchteten in ihrer Arbeit die Dynamik der homosozialen Reproduktion im Bereich akademischer Institutionen. Dabei fokussierten sie auf sog. fortgeschrittene Diskriminierung („*advanced discrimination*“) in der akademischen Berufswelt, also subtile Praktiken der institutionellen Diskriminierung hinter Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen. Dabei werden scheinbar neutrale Regeln und Kriterien, die jedoch auf verschiedene Gruppen unterschiedliche Aus-

wirkungen haben, dazu verwendet, um der vorherrschenden Gruppe Vorteile zu verschaffen. Das Perfide und schwer Auszuhebelnde an dieser institutionellen Diskriminierung ist, dass genau diese Einstellungs- und Beförderungsprozesse gerecht organisiert scheinen. Die Autorinnen argumentieren, dass systematische und kumulative Prozesse der sog. fortgeschrittenen Diskriminierung homosoziale Reproduktion erzeugen und so die Dominanz „Weißer“ und von Männern in akademischen Institutionen aufrechterhalten. Auch unter dem Schlagwort der ‚wissenschaftlichen Exzellenz‘ wird nach außen ‚Geschlechterneutralität‘ propagiert und bei Geschlechter-Ungleichverteilungen in wissenschaftlichen Karrieren mit Leistungsunterschieden argumentiert, währenddessen jedoch sozial konstruierte Evaluierungspraktiken erwießenermaßen zur Benachteiligung von Frauen und zur Bevorzugung von Männern in Wissenschaft und Forschung führen (Van den Brink & Benschop 2011).

Bei Kritik an diesen Prozessen wird Kritiker*innen übertriebene Sensibilität attestiert und ihnen (mit Verweis auf die neutrale Anwendung von Kriterien) das Herabsetzen der Standards vorgeworfen (Dressel, Hartfield & Gooley 1994). Sandra Beaufaÿs und Beate Kraus (2007) haben dies als „Akte symbolischer Gewalt“ gegenüber Wissenschaftlerinnen bezeichnet und beschreiben diese, zum Teil subtilen Praktiken der Missachtung, die Frauen klar machen sollen, dass sie „Frauen sind und als solche keinen Platz in der Wissenschaft, genauer: in leitenden Positionen der Wissenschaft, haben.“ (ebda., S. 93).

Das Thema sozialer Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung endet für uns nicht im Berufsfeld der Wissenschaftler*innen, auch wenn diese zumeist im Fokus stehen. Auch zwischen dem Personal in Technik und Verwaltung und den wissenschaftlichen Angestellten sowie der Professor*innenschaft gibt es Ausschließungsmechanismen und ungleiche Verteilungen. So gibt es zum Beispiel an der Universität Wien eine de facto Gleichverteilung von Frauen (50,1 %) und Männern (49,9 %) beim sog. allgemeinen Universitätspersonal (mit großen Unterschieden in den einzelnen Abteilungen, siehe Universität Wien 2011, S. 25), aber: „die typische Sekretärin ist nach wie vor weiblich“ (65,8 %, ebda. S. 26). Aufgrund von Stellenabbau und Unterfinanzierung hat sich an deutschen Hochschulen das Arbeitsaufkommen für Sekretär*innen verdichtet, bei gleichzeitig gestiegener befristeter und Teilzeit-Beschäftigung. Das Berufsbild der „klassischen“ Lehrstuhlsekretär*in hat sich gewandelt: Managementaufgaben kommen hinzu, die Internationalisierung und Drittmittelfokussierung der Hochschulen erfordern mehr und bessere Fremdsprachenkenntnisse und dies alles bei geringer Bezahlung und kaum vorhandenen Aufstiegschancen (Hochschulsekretärinnen-Netzwerk Bonn 2011). Deutlich wird hier, dass auch dort, wo Frauen zahlenmäßig überrepräsentiert sind, gleichstellungspolitischer Bedarf besteht. Angelika Brechelmacher (2009) hat administrative Karrieren der

Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF) der Universität Klagenfurt untersucht. Die IFF schätzt sich in ihrem Selbstverständnis als weniger hierarchisch ein und betont das positive Verhältnis zwischen administrativem und wissenschaftlichem Personal. In Interviews mit Administrator*innen werden dann jedoch auch strikte Grenzen zwischen den beiden Bereichen als „gläserne Decken“ identifiziert, die nach außen nicht kommuniziert werden (weil da die Offenheit der Fakultät propagiert wird), die die Betroffenen in ihrem Arbeitsalltag aber durchaus zu spüren bekommen. Während mangelnde Wertschätzung nur von einzelnen berichtet wird (der gegenüber viele positive Beispiele der guten Zusammenarbeit stehen), sind mangelnde Karriere und zu geringe Verdienstmöglichkeiten in der Administration strukturelle Kritikpunkte. Im Gegensatz zu anderen Fakultäten und anderen Universitäten wird die IFF aber als ein Ausnahmbeispiel dafür dargestellt, das Übergänge vom administrativen ins wissenschaftliche Personal ermöglicht (ebda.).

Wie also können Wissenschaft und Forschung heterogener/diverser werden, wenn das Einführen von entsprechenden rechtlichen Rahmenbedingungen alleine nicht ausreicht, weil vorherrschende Gruppen mittels subtiler Diskriminierungsmechanismen und institutioneller Praktiken der fortgeschrittenen Diskriminierung die Ziele dieser Policies und Regeln unterlaufen?

Kann darauf vertraut werden, dass neue Paradigmen, wie z.B. das von der Europäischen Kommission vertretene „Responsible Research and Innovation“ (RRI; Owen et al. 2012) Wissenschaft und Forschung nachhaltig in Richtung sozialer Geschlechtergerechtigkeit verändern? Die Sicherung von Geschlechtergerechtigkeit in Forschungsprozessen und -inhalten ist ein integraler Bestandteil² des RRI Ansatzes, der den Hauptfeiler des „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“ Programms³ innerhalb des Rahmenprogramms „Horizon 2020“ der Europäischen Union für Forschung und Innovation darstellt. Wurden im 6. Forschungsrahmenprogramm genderrelevante Projekte noch unter dem Thema „Frauen und Wissenschaft“ im Bereich „Wissenschaft und Gesellschaft“ gefördert, so kam es im darauffolgenden 7. Forschungsrahmenprogramm, zu einer Änderung des Blickwinkels von „Frauen“ zu „Gender“. Auch der Programmname ändert sich zu „Wissen-

- 2 Weitere Bestandteile sind eine stärkere Einbindung der Gesellschaft in Wissenschafts- und Innovationsthemen, die Verbesserung des Zugangs zu wissenschaftlichen Ergebnissen, die Berücksichtigung der ethischen Dimension innerhalb der Forschung und die Förderung formeller und informeller Bildung. Siehe <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/science-and-society> [7.10.2016].
- 3 Die englischsprachige Bezeichnung des Programms lautet „Science with and for Society“, kurz SWAFS. Weitere Informationen sind unter <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/science-and-society> [7.10.2016] abrufbar.

schaft *in* der Gesellschaft“. Die jetzige Integration verdeutlicht, dass zeitgemäße und auf große soziale bzw. ökologische Problemlagen gerichtete Wissenschaft und Forschung nicht ohne Geschlechtergerechtigkeit und die Berücksichtigung gesellschaftlich relevanter Aspekte möglich ist. Neben gezielten, inhaltlich genderspezifischen Ausschreibungen für Projektförderungen, ist die Genderdimension in „Horizon 2020“ als sogenanntes Querschnittsthema in allen Teilen der Arbeitsprogramme integriert.

Solange Geschlechtergerechtigkeit jedoch in den Wissenschaftsorganisationen selbst nicht strukturell umgesetzt wurde, braucht es eine Doppelstrategie. Das heißt zur inhaltlichen Einbeziehung von Gender-Aspekten in die Forschung, muss Geschlechtergerechtigkeit auch explizit weiter erforscht und mithilfe von entsprechenden Policies und Aktionsplänen implementiert (und begleitevaluert) werden. Doch auch die Integration von Gender in ‚verantwortungsvolle Forschung‘ muss strukturelle Anpassungen nach sich ziehen, wenn auch noch unklar ist, ob das Wissenschaftssystem sich tatsächlich entlang eines neuen Wissenschaftsparadigmas neu anordnen wird oder ob die Beharrungskräfte sich durchsetzen werden. Es bleibt abzuwarten, ob und wie sich Wissensproduktion und wissenschaftliche Berufe verändern werden, wenn Forschung mit sozial robustem Wissen gesellschaftliche Probleme lösen möchte. Eine aus der Sicht dieses Buches spannende Frage ist, welche bislang unterbewerteten Kompetenzen und wie viel Heterogenität im Berufsfeld der Wissenschaftler*innen künftig zugelassen oder sogar eingefordert werden müssen, um den neuen Anforderungen der ‚verantwortungsvollen Wissenschaft‘ standzuhalten. So sehr jedoch finanzielle Anreize von Forschungsförderungen Auswirkungen auf die Forschungspraxis haben können (z. B. auch durch Einfördern von gemischten Forschungsteams), das nachhaltige Verändern wissenschaftlicher Systeme, Praktiken und Kulturen kann nicht einfach nur von oben verordnet werden, wie sich in den weiteren Ausführungen dieses Buches noch zeigen wird.

Der vorliegende Band zur sozialen Geschlechter(un)gerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung ist inhaltlich in drei Themenschwerpunkte gegliedert, die aufeinander aufbauen und ein umfassendes Bild zum aktuellen Status Quo von Gleichstellung im Wissenschaftsbereich aufzeigen.

Im ersten Abschnitt des Buches beleuchten die Autor*innen gesetzliche Rahmenbedingungen und Richtlinien (Policies) sowie Steuerungsmechanismen (Governance) in Wissenschaft und Forschung in Österreich und Deutschland.

Anke Lipinsky verdeutlicht in ihrem Beitrag die Gleichstellungsziele des deutschen Wissenschaftssystems und erläutert dabei, wie diese zwischen den verschiedenen politischen Ansätzen und Inhalten von Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Anti-Diskriminierung, Diversität und Intersektionalität verankert sind. Anhand ausgewählter Beispiele zeigt sie zudem auf, wie Wis-

senschaftspolitik und diese unterschiedlichen Gleichstellungsansätze in der Praxis aufeinander treffen.

Die gleichstellungspolitische Situation im österreichischen Wissenschafts- und Forschungsbereich wird von *Angela Wroblewski* dargestellt. Hierbei geht sie auf Unterschiede im universitären und außeruniversitären Bereich ein und erläutert das Paradoxon, warum trotz erfolgreicher Gleichstellungspolitik deren Wirksamkeit in bestimmten Bereichen eingeschränkt ist.

Ingrid Schacherl zeigt anhand von vier Praxisbeispielen auf, wie Gleichstellung in der Steuerung von Hochschulen verankert und organisational aufgestellt werden muss, um soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung zu befördern.

Abgerundet werden die ersten drei Beiträge durch *Heather Laubes* Überlegungen zu individuellen Positionierungen und Handlungsspielräumen von Gender-Forscher*innen und anderen Wissenschaftler*innen in Gleichstellungsprojekten an Universitäten bzw. in Forschungsinstitutionen⁴.

Der zweite Teil des Buches widmet sich den vorherrschenden Praktiken in Wissenschaft und Forschung und umfasst dabei fächer- und organisationspezifische Analysen als auch gleichstellungsbezogene Praxisbeispiele aus dem Evaluations- und Implementierungsbereich.

Am Beispiel der theoretischen Chemie und der klassischen Geologie verdeutlicht *Susanne Kink*, wie die implizite Vergeschlechtlichung heterogener Fachkulturen nach wie vor die Wissenschaftskarrieren von Frauen behindern können und zieht daraus Konsequenzen für die zukünftige Gestaltung und erfolgreiche Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen im Wissenschaftsbetrieb jenseits rhetorischer politischer Korrektheit.

Ausgehend vom Wandel in Wissenschaft und Forschung, als auch in der Forschungsförderung, zeigt *Brigitte Ratzer* die Notwendigkeit dafür, Gender konsequent als (intersektionelle) Querschnittkategorie in technologische Forschung einzubeziehen, und zwar durch entsprechend genderkompetente Expert*innen. Inklusives Forschen und Entwickeln für Mensch und Umwelt führt zur Sicherung von Exzellenz, Qualität und Nachhaltigkeit und erhöht somit den gesamtgesellschaftlichen Mehrwert.

Sandra Karner, *Anita Thaler* und *Magdalena Wicher* vertreten die These, dass soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung zunächst als ausreichend relevant wahrgenommen werden muss, um auf die politische Agenda gesetzt zu werden. Weiters, dass nur durch gemeinsame Wissensproduktionsprozesse von allen relevanten Beteiligten des Wissenschaftssystems (inklusive von „Widerstandsbewegungen“) Übersetzungspro-

4 Anmerkung der Herausgeberinnen: Der Beitrag von Heather Laube hat aufgrund der Übersetzung vom Englischen ins Deutsche einen größeren Seitenumfang als die anderen Beiträge. Eine weitere Kürzung des Artikels wäre zu Lasten der Inhalte gegangen, was wir vermeiden wollten.

bleme und mangelnde Umsetzung von wissenschaftlichen Erkenntnissen vermieden werden kann. Die Autorinnen erklären, wie so mit einer neuen kooperativen Genderforschung die Wissenskluft zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis überwunden werden könnte.

Mit der Evaluation struktureller Entwicklungsprozesse beschäftigt sich *Karin Siebenhandl*. Basierend auf ihren Erfahrungen als externe Evaluatorin in einem EU-Projekt stellt sie in ihrem Beitrag ihr Vorgehen in Bezug auf die Evaluation von Gleichstellungsplänen an den beteiligten Hochschulen und Forschungsinstituten vor und zieht aus ihren Ergebnissen und Beobachtungen Konsequenzen für eine nachhaltige Verankerung gleichstellungspolitischer Maßnahmen in Organisationen.

Susanne Achterberg und *Jennifer Dahmen* stellen in ihrem Beitrag Überlegungen darüber an, auf welche Hürden Gleichstellungspolitik und das Thema Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen generell treffen. Dabei beleuchten sie insbesondere die Rolle des „Wissenschaftsprekariats“ und drittmittelfinanzierter Gleichstellungsprojekte bei der Perpetuierung sozialer Ungleichheit in Wissenschaft und Forschung.

Anne Spitzley, *Michaela Friedrich* und *Bärbel Thielicke* berichten, wie die Teilnahme der Fraunhofer Gesellschaft an von der EU-Kommission geförderten Genderprojekten zu strukturellen Veränderungen für mehr Chancengleichheit führten. Neben praktischen Umsetzungsbeispielen reflektieren die Autorinnen auch die Grenzen und Herausforderungen, auf die sie während ihrer Arbeit gestoßen sind.

Im dritten und letzten Teil des Buches wird der Fokus auf Karrieren und somit auf die individuellen Konsequenzen sozialer Geschlechter(un)gerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung gelegt.

Die Promotion als erste Schwelle einer Wissenschaftskarriere wird von *Ulla Hendrix* kritisch begutachtet. Ihre Überlegungen stützt sie dabei auf die Ergebnisse einer quantitativen Promovierendenbefragung, die aufzeigen, wie sich die spezifischen Rahmenbedingungen auf den Promotionsprozess von Frauen und Männern auswirken. Nebenbei gelingt es Ulla Hendrix auch, den Mythos der wissenschaftlich nicht-ambitionierten Frau zu demontieren, sehen sich doch knapp Dreiviertel aller weiblichen Befragten ihrer Studie zukünftig in einer wissenschaftlichen oder wissenschaftsnahen Beschäftigung.

Johanna Hofbauer, *Angelika Striedinger*, *Birgit Sauer* und *Katharina Kreissl* greifen den Begriff des „akademischen Kapitalismus“ auf und stellen dar, wie sich der Wandel von Universitäten zu unternehmerischen Organisationen nach der österreichischen Universitätsreform 2002 auf gleichstellungspolitische Fragen ausgewirkt hat. Untermuert werden die Überlegungen der Autorinnen durch die Ergebnisse eines Forschungsprojektes zu veränderten Karrierebedingungen nach der reformierten Neuregelung der Beschäftigungs- und Laufbahnbedingungen an Universitäten.

Im Beitrag von *Andrea Wolfram* und *Jennifer Henze* rückt die Frage nach der Chancengerechtigkeit von Berufungsverfahren an Universitäten in den Vordergrund. Basierend auf Interviews mit Berufungskommissionsmitgliedern wird aufgezeigt, wie diese im Auswahlverfahren wissenschaftliche Leistung anhand von Kriterien bewerten. Gleichzeitig wird diese scheinbare Objektivität jedoch durch das nötige Vorhandensein einer bestimmten „wissenschaftlichen Persönlichkeit“, die von erfolgreichen Kandidat*innen erwartet wird, konterkariert.

Ursprünglich sollte der letzte Abschnitt des Buches von einem Beitrag zu alternativen Wissenschaftskarrieren komplettiert werden. Aufgezeigt werden sollte, wie sich das Berufsleben befristeter angestellter und ‚freier‘ Wissenschaftler*innen zwischen vermeintlich prestigereicher Projektforschung und Prekariat gestaltet. Eine Realität, in der sich in Österreich und Deutschland ein Großteil der wissenschaftlich Beschäftigten wiederfindet und über die nur selten geforscht und publiziert wird, zum einen weil sie eben nicht dem Ideal der typischen Wissenschaftskarriere entspricht und meist per se nicht als „Karriere“ gesehen wird. Zum anderen weist die mangelnde Beforschung und Publikation alternativer Wissenschaftskarrieren auch auf strukturelle Probleme hin. So auch im vorliegenden Fall: Die von uns angefragten Autor*innen konnten nicht zuletzt wegen ihren unsicheren und prekären Beschäftigungsverhältnissen keinen Buchbeitrag abliefern. Wenn die Arbeitszeit knapp wird, muss der nächste Projektantrag oder das Abhalten einer Lehrveranstaltung der Publikation vorgezogen werden. Wir haben dafür großes Verständnis und haben stellvertretend für all unseren Kolleg*innen, die unter diesen Bedingungen forschen und Wissen schaffen, die Kurzbiographie für „Angefragte*r Autor*in“ sowie zwei leere Seiten als Platzhalter für den in diesem Buch fehlenden Beitrag eingefügt.

Literatur

- Bammé, Arno (2004). *Science Wars. Von der akademischen zur postakademischen Wissenschaft*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Beaufäys, Sandra & Kraus, Beate (2007). *Wissenschaftliche Leistung, Universalismus und Objektivität. Professionelles Selbstverständnis und die Kategorie Geschlecht im sozialen Feld Wissenschaft*. In: Regine Gildemeister & Angelika Wetterer (Hg.). *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 76-98.
- Brechelmacher, Angelika (2009). *Vom Sekretariat zum Wissenschaftsmanagement: die Administration der iff*. In: Markus Arnold (Hg.). *iff. Interdisziplinäre Wissenschaft im Wandel*. Wien, Berlin: LIT Verlag, S. 205-233.

- Dressel, Paula, Weston Hartfield, Bernadette, Gooley, Ruby L. (1994). The Dynamics of Homosocial Reproduction in Academic Institutions. In: *Journal of Gender and the Law*, Vol 2:37, S. 37-62.
- Gibbons; Michael; Limoges, Camille; Nowotny, Helga; Schwartzmann, Simon; Scott, Peter & Trow, Martin (1994). *The New Production of Knowledge. The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*. London/Thousand Oaks/New Delhi: Sage.
- Hartmann, Michael & Kopp, Johannes (2001). Elitenselektion durch Bildung oder durch Herkunft? Promotion, soziale Herkunft und der Zugang zu Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* Vol. 53/3, S. 436-466.
- Hochschulsekretärinnen-Netzwerk Bonn (2011). Selbstorganisation zur Verbesserung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen am Beispiel des Hochschulsekretärinnen-Netzwerkes Bonn. Vortrag im Rahmen des 4. Hochschulpolitischen Forums der Hans Böckler Stiftung, Berlin 24. + 25.02.2011 (http://www.boeckler.de/pdf/v_2011_02_25_bernard.pdf) [6.10.2016].
- Kanter, Rosabeth Moss (1977) *Men and Women of the Corporation*. New York: BasicBooks.
- Möller, Christina (2014). Als Arbeiterkind zur Professur? - Wissenschaftliche Karrieren und soziale Herkunft. Download: https://www.academics.at/wissenschaft/als-arbeiterkind-zur-professur_57198.html [29-9-2016].
- Nowotny, Helga (2006). The Potential of Transdisciplinarity. Download: <http://www.helga-nowotny.eu/texts.php> [29-2-2016].
- Owen, Richard, Macnaghten, Phil & Stilgoe, Jack (2012). Responsible research and innovation: From science in society to science for society, with society. In: *Science and Public Policy* (2012) 39 (6): 751-760.
- Universität Wien (2011). *Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien*. Download: https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/personalwesen/pers_frauen/05_gender_im_fokus_kern_homepage.pdf [29-9-2016].
- Van den Brink, Marieke & Benschop, Yvonne (2011). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. In: *Organization*, 19 (4), 507-524.
- Wetterer, Angelika (2007). Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Zentrale Ergebnisse des Forschungsschwerpunkts „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht“ im Überblick. In: Regine Gildemeister & Angelika Wetterer (Hg.). *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 189-214.

Teil I

Rahmenbedingungen und Richtlinien sowie
Steuerungsmechanismen in Wissenschaft und
Forschung in Österreich und Deutschland

Gleichstellungsziele im deutschen Wissenschaftssystem zwischen Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Anti-Diskriminierung, Diversität und Intersektionalität

Anke Lipinsky

In den letzten zwanzig Jahren erlangten Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland zum Zwecke der administrativen Modernisierung und wissenschaftlichen Spezialisierung weitreichende Autonomien. Verbunden war damit das Ziel, deutsche Wissenschaftseinrichtungen international wettbewerbsfähig(er) zu machen, bei gleichzeitiger Effizienzsteigerung des Wissenschaftssystems und Wahrung der im Grundgesetz verankerten Wissenschaftsfreiheit. Dieser Prozess beförderte einen Ökonomisierungstrend in der akademischen Lehre und Forschung, setzte sich im Monitoring forschungsbezogener Leistungskennziffern fort und veränderte die Hochschulstrukturen durch eine Herausbildung neuer Aufgaben im „Hochschul- und Wissenschaftsmanagement“. Die Ablösung der akademischen Selbstadministration führte weiterhin dazu, dass Hochschulleitungen Funktionsstellen im akademischen Mittelbau abbauten. Die besondere Stellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die in Deutschland ein weisungsungebundenes Wahlamt bekleidet, führte zu einer Vielzahl an unterschiedlichen Gleichstellungsstrukturen. Einige Universitäten bauten Stabsstellen für Gender und/oder Diversität in der Hochschule auf, meist parallel zu den etablierten Frauen- und Gleichstellungsbüros. Heute haben sich, nicht zuletzt mithilfe politischer und finanzieller Impulse durch die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder (vgl. Engels 2009; Engels et al. 2012; Kibler 2011; Engels et al. 2015), die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG 2014; Simon 2011), das Professorinnenprogramm (Zimmermann 2012) sowie der Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Wissenschaftsrat 2007, 2012) differenzierte Prioritäten und komplexe Praktiken zur Förderung von Gleichstellung herausgebildet. Darüber hinaus konnten sich verschiedenartige konzeptionelle Ansätze zur Erreichung von Gleichstellung in der deutschen Wissenschaft in den letzten Jahrzehnten

etablieren. Die damit verbundenen Gleichstellungsziele lassen sich in unterschiedlichen, zum Teil miteinander konkurrierenden Bezugsrahmen verorten.

Dieser Beitrag versucht parallele und interdependente Gleichstellungsziele zu beschreiben und dadurch eine konzeptionell separierende Übersicht über die Pluralität gegenwärtiger Gleichstellungsansätze in der deutschen Hochschullandschaft zu geben. Im Zentrum stehen dabei die aktuell an deutschen Wissenschaftseinrichtungen häufig benannten Zielstellungen: *Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit* und *Nutzung von Vielfalt* bzw. Diversität. Diesen liegen politische Ansätze und Steuerungslogiken der Frauenförderung, des Gender Mainstreaming, der Anti-Diskriminierung, Diversitätsförderung und Ansätze zu Intersektionalität zugrunde. Gleichwohl ist darauf hinzuweisen, dass eine trennscharfe Separation dieser Gleichstellungsansätze in der hochschulischen Praxis aufgrund wechselnder strategischer Positionierungen der Hochschulen, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten⁵ bzw. Diversitätsbeauftragten, asynchroner Entwicklungsimpulse und finanzieller Gelegenheitsstrukturen ausbleibt. Konzeptionell gegenläufige Ansätze erleben in der praktischen Umsetzung der Hochschulen häufig eine nur geringe Spannungsaufladung, da Zielstellungen wie zum Beispiel „Inklusion“, die „Wertschätzung von Vielfalt“ oder eine „Ermöglichung von Studienzugang“ in der Handlungspraxis der Gleichstellungsarbeit nicht nur dicht beieinander liegen, sondern es äußerst wenige *Impact*-Evaluationen gibt, welche Wirksamkeiten isolieren und belegen könnten (Lipinsky und Schäfer 2015). Auch kann dieser Beitrag nicht aufzeigen, welcher dieser Gleichstellungsansätze wirksamer oder effektiver seine Zielstellung erreicht, denn theoretische Wirksamkeitsmodelle oder gar empirisch fundierte Wirksamkeitsnachweise liegen für das deutsche Wissenschaftssystem bisher für keinen der vorgestellten Ansätze in zufriedenstellender Form vor. Vielmehr geht es in diesem Beitrag darum, den konzeptionellen Blick auf die unterschiedlichen Verankerungen und Voraussetzungen für diese Gleichstellungspolitiken zu schärfen, um in einem zweiten Schritt die Spannungsfelder und Dynamiken der Zielsetzungen zu diskutieren. Prinzipien des New Public Management bzw. Governance-Strukturen der Wissenschaft oder der Hochschulen stellt dieser Text ausdrücklich nicht ins Zentrum, da dies bereits an anderer Stelle aus Sicht der Hochschulforschung wie auch aus Sicht der Geschlechterstudien ausführlich behandelt wurde. Den Kern dieses Beitrags bilden daher Verankerungen bzw. unterschiedliche Ebenen, auf denen Gleichstellungsziele für Hochschulen und Forschungseinrichtungen formu-

5 Der Begriff „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“ wird in diesem Beitrag als Sammelbegriff für alle „gleichstellungsprofessionellen“ Positionen an Hochschulen gebraucht. Damit sind auch Stabstellen für Gleichstellung gemeint sowie Gleichstellungsbeauftragte, die von ihrer Hochschule ein Mandat für Diversität oder Intersektionalität übertragen bekommen und dieses im Gleichstellungsbüro verankert haben.

liert werden und die Frage, wie diese wechselseitig korrespondieren. Es handelt sich bei der Darstellung der Gleichstellungsansätze um eine subjektive Auswahl an Themen und Argumenten, die der Autorin des Beitrags zielführend erschienen und nicht den Anspruch erheben, den jeweils komplexen Diskurs aus der Forschung vollständig wiederzugeben.

Ansätze und Inhalte von Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Anti-Diskriminierung, Diversitätsförderung und Intersektionalität werden zunächst knapp vorgestellt, da es sich hierbei um die gängigsten Inhalte und Ansätze von Gleichstellungspolitik in der deutschen Wissenschaftslandschaft handelt. Der folgende Abschnitt diskutiert anhand von Beispielen aus der Praxis diese unterschiedlichen Gleichstellungsziele. Im Mittelpunkt stehen dabei Spannungsfelder und widersprüchliche Steuerungslogiken. Die Vermengung verschiedener Gleichstellungsziele könnte auf der einen Seite zur Folge haben, dass die Ziele sich in ihrer Gesamtheit positiv wirksam addieren, sich gegenseitig blockieren oder aber zur Beugung und Ausdehnung des Gleichstellungsbegriffs führen. Bisher liegen dazu weder theoretische Wirksamkeitsmodelle noch empirische Nachweise vor. Auf der anderen Seite soll diskutiert werden, wie Gleichstellungsziele und Gleichstellungspraxis zueinander stehen. Dabei kann festgestellt werden, dass sowohl Gleichstellungsziele, ihre Steuerungslogiken als auch die Umsetzungspraxis flexibel bleiben.

1. Inhalte von Gleichstellungsansätzen

1.1. Frauenförderung

Bundes- und Landesgesetze ermöglichen in Deutschland eine gezielte Frauenförderung. Spezielle Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen, Absolventinnen und Studentinnen wurden mit dem Ziel des Nachteilsausgleichs in den Bundesländern und in Kooperation zwischen Ländern und Bund aufgelegt. Die ersten Bund-Länderprogramme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen, Studentinnen in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern sowie der Institutionalisierung von Geschlechterstudien in Deutschland (Hochschul- und Wissenschaftsprogramm, HWP) liefen 2006 aus. Vorausgegangen war diesen eine Mitteilung der Europäischen Kommission an die Mitgliedstaaten (1999), durch welche diese angehalten wurden, Forschung von Frauen, mit Frauen und über Frauen zu unterstützen. Geschlechterforschung und Frauenförderung wurde gleichzeitig durch die Programme der Europäischen Forschungsförderung (5. & 6. Forschungsrahmenprogramm) ermöglicht. Rechtlich verankert war und ist die positive Diskriminierung von Wissenschaftlerinnen durch die Anerkennung indirekter und struk-

tureller Diskriminierung im europäischen Recht bzw. Arbeitsrecht (Art 157(4) TFEU, Richtlinie 2006/54/EC).⁶ Die dort verankerten Prinzipien der Gleichbehandlung von Männern und Frauen sollen Frauen vor Diskriminierung schützen. Die Billigung positiver Maßnahmen zielt hingegen auf einen Nachteilsausgleich gegenüber bestehenden (indirekten oder strukturellen) Benachteiligungen aufgrund der biologischen Geschlechtszugehörigkeit ab. Durch geschlechtsdifferenzierte europaweite Statistiken in Form der „She Figures“ (European Commission 2003, 2006, 2009, 2012, 2015) konnte seit 2003 ein Monitoring in Bezug auf Geschlechterungleichheiten für das wissenschaftliche Personal und weitere wissenschaftsrelevante Indikatoren (Gremienbeteiligung, Mobilitätsneigung, Gender in der Forschung etc.) aufgebaut werden.

Das von Bund und Ländern entworfene „Professorinnenprogramm“ fördert seit 2007 die bevorzugte Berufung von Wissenschaftlerinnen auf Professuren und stellt somit ein klassisches Instrument der Frauenförderung dar. Darüber hinaus verknüpft das Programm Frauenförderung mit Gender Mainstreaming-Ansätzen, da die Hochschulen nur auf Grundlage von überzeugenden Gleichstellungskonzepten Mittel für ihre Gleichstellungsarbeit und die beantragten Berufungen erhalten.

1.2. Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming richtet den Blick auf organisatorische und gesellschaftliche Strukturen, die Geschlechterungerechtigkeiten (re-)produzieren. Es arbeitet mit einem differenzierten Geschlechterbegriff, berücksichtigt das soziale Geschlecht, d. h. geht nicht von Männern und Frauen als homogenen Gruppen mit stereotypen Lebensentwürfen aus. Gender Mainstreaming ist prozessorientiert und hat daher den Anspruch, durch die Bezugnahme auf *gender* in jeder Phase eines Prozesses strukturverändernd zu wirken. Mainstreaming besteht in der Re-Organisation, Verbesserung und Evaluierung aller Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an der politischen Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen (Europarat 1998) und dadurch Geschlechterungleichheiten beseitigen können. Die Mitglieder der

6 Art 157(4) Treaty on the Functioning of the European Union: “With a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting measures providing for specific advantages in order to make it easier for the underrepresented sex to pursue a vocational activity or to prevent or compensate for disadvantages in professional careers”. Anti-Diskriminierungs-Richtlinie 2006/54/EC, die direkte wie indirekte Diskriminierung aufgrund von Geschlechtszugehörigkeit, dazu zählt auch Schwangerschaft, verbietet.