

Sonja A. Strube, Rita Perintfalvi, Raphaela Hemet, Miriam Metzke, Cicek Sahbaz (Hg.), 2021: *Anti-Genderismus in Europa. Allianzen von Rechtspopulismus und religiösem Fundamentalismus. Mobilisierung – Vernetzung – Transformation*. Bielefeld: transcript. 328 S., ISBN 978-3-8376-5315-1.

Anja Hennig, Mirjam Weiberg-Salzmann (Hg.), 2021: *Illiberal Politics and Religion in Europe and Beyond. Concepts, Actors, and Identity Narratives*. Frankfurt/M.: Campus. 558 S., ISBN 978-3-593-50997-6.

Ute Klammer, Lara Altenstädter, Ralitsa Petrova-Stoyanov, Eva Wegrzyn (Hg.)

Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren?

HEIKE MAUER

Hochschul-Governance, Prekarität im Mittelbau, Gender Pay Gap – all dies sind Themen, die jüngst zum Gegenstand der geschlechterbezogenen Hochschul- und Gleichstellungsforschung gemacht wurden. Ebenso sind das Arbeitsumfeld von Gleichstellungsbeauftragten sowie die Geschlechterdynamiken in der unternehmerischen Hochschule vergleichsweise gut erforscht. Umso verdienstvoller ist es, dass *Ute Klammer, Lara Altenstädter, Ralitsa Petrova-Stoyanov* und *Eva Wegrzyn* eine bislang weitgehend unsichtbare, aber zweifelsohne zentrale Gruppe von Gleichstellungsakteur*innen an Hochschulen in den Fokus rücken: die Professor*innenschaft. Professor*innen werden als „Gatekeeper“ (17) betrachtet, die nicht nur „mit weitreichenden Entscheidungsbefugnissen“ (17) ausgestattet sind, sondern auch „Weichen für den beruflichen Weg des Nachwuchses ihrer Profession stellen können“ (17). Über welches Gleichstellungswissen sie verfügen, ob und wie sie dieses Wissen in aktives Gleichstellungshandeln überführen, wird durch 40 leitfadengestützte, problemzentrierte Interviews mit Professor*innen (17 Frauen, 23 Männer) an Universitäten in Nordrhein-Westfalen analysiert, die mit einer rekonstruktiven Methodik ausgewertet wurden. Um verschiedene Perspektiven einzubeziehen, gehören die Interviewten verschiedenen Fachrichtungen (MINT, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Sprach- und Kulturwissenschaften) an und verfügen zum Teil über Erfahrung in der Leitung eines Projektes der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

Nach den einführenden Kapiteln, die u.a. zentrale Begrifflichkeiten, den aktuellen Kontext von Gleichstellungsarbeit, theoretische Zugriffe sowie das Forschungsdesign erläutern, beginnt der Hauptteil mit einer systematischen Kartierung des für Hochschulen relevanten, rechtlichen Gleichstellungsrahmens. Hierzu zählen neben den allgemeinen gleichstellungspolitischen Vorgaben nach EU-Recht das Hochschul- und Gleichstellungsrecht auf Bundes- und Landesebene sowie die individu-

elle Hochschulebene. Auf der Landesebene legt die Studie einen Fokus auf Nordrhein-Westfalen als größten Hochschulstandort Deutschlands. Hierbei gelingt es den Autor*innen, nicht nur die Basis für die folgenden Auswertungskapitel zu legen, sondern auch eine beeindruckende Systematisierung der Grundlagen von Gleichstellungspolitik an Hochschulen zu entfalten.

Die Autor*innen rekonstruieren die Geschlechterbilder der Professor*innen und die damit verbundenen strukturellen und individuellen Elemente, die aus Sicht der Befragten dazu führen, dass Frauen in der Wissenschaft noch immer deutlich seltener auf Spitzenpositionen gelangen (Kapitel 7 und 8). In diesen Erklärungen für Geschlechterungleichheiten werden die individuelle Ebene (Partnerschafts- und Familienarrangements, psychosoziale Faktoren und unterschiedliche Karriereplanungen) und strukturelle Faktoren (Beschäftigungsbedingungen, Wissenschaftskultur, Vernetzung und Mentoring sowie Berufungsverfahren) auf teilweise widersprüchliche Weise miteinander verknüpft: So scheinen „tradierte Geschlechterbilder zwar aufgebrochen zu sein“ (253), jedoch werde weiterhin „ein polarer Gegensatz zwischen den Geschlechtern“ (253) formuliert, der „Heterogenität innerhalb der Genusgruppe“ (253) unsichtbar mache, was von den Befragten zum Teil auch „nachträglich kritisch reflektiert“ werde (253). Dabei charakterisieren die Autor*innen das Geschlechterwissen der Professor*innen als „alltagsweltlich“ und weitgehend unabhängig von „wissenschaftlichem Geschlechterwissen“ (337).

Die Auswertung verdeutlicht, dass von vielen Professor*innen Gleichstellungsbestrebungen als politische Zielvorgaben interpretiert werden, die in einem Spannungsfeld zur meritokratischen Selbsterzählung von Wissenschaft stehen. Besonders deutlich wird dies in Bezug auf Zielquoten für die Berufung von Professor*innen, die in einem Interview als Diskriminierung von Männern wahrgenommen werden. Dabei führt die scheinbare Nichtanerkennung des Zielkonflikts zwischen Gleichstellung und Bestenauslese von Seiten des Rektorats und der Gleichstellungsbeauftragten dazu, dass deren Kommunikation teilweise als „unehrlich“ (352) wahrgenommen wird. Wie die Autor*innen insbesondere mit Blick auf Berufungsverfahren herausarbeiten, unterbleibt hier zumeist eine Auseinandersetzung damit, „was die Besten auszeichnet und was sie (die Befragten, HM) unter Exzellenz verstehen“ (337). Daran anschließend wird sichtbar, dass die befragten Professor*innen davon ausgehen, dass sich das Karrierehandeln von Nachwuchswissenschaftlerinnen (und dementsprechend ihre wissenschaftliche Leistung) im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen tatsächlich unterscheidet. Hierbei erweist sich die Abgrenzung zwischen der Beobachtung und Beschreibung von geschlechterbezogenen Unterschieden und geschlechterstereotypen Zuschreibungen von Verhaltensunterschieden als herausfordernd. Dies trifft gleichermaßen auf das Themenfeld Vereinbarkeit zu. So beschreiben die Befragten Wissenschaft als eine vergeschlechtlichte Tätigkeit und nicht wenige verorten die Verantwortung für Care-Arbeit weiterhin primär bei Frauen.

Insgesamt unterstreicht die Studie, dass nicht nur das je spezifische Gleichstellungswissen der Professor*innen entscheidend ist, sondern auch das institutionelle

und organisationale Setting, das Universitätsprofessor*innen mit großen Entscheidungsspielräumen ausstattet. Hierbei ist das Ergebnis durchaus erhellend, dass etwa die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG kaum bekannt sind, und von vielen Befragten auch auf den rechtlichen Gleichstellungsrahmen kaum Bezug genommen wird. Zugleich scheint es, dass sich die Befragten selbst nicht unbedingt als wirkmächtige Akteur*innen im Gleichstellungsprozess – etwa bei der Nachwuchsförderung – wahrnehmen. Zudem wird sichtbar, dass Statushierarchien innerhalb der Professor*innenschaft (z. B. auf Grund unterschiedlicher Besoldung und/oder finanzieller Ausstattung der Professuren) von den Befragten nicht nur stark wahrgenommen und geschlechterbezogen gedeutet werden, sondern solche Ungleichheiten auch auf das Gleichstellungshandeln Einfluss nehmen.

Der Band schließt mit Handlungsempfehlungen und plädiert für eine vertiefte und systematische Verankerung einer sanktionsfesten Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Zu den vorgeschlagenen Maßnahmen gehören ein verstärktes Engagement für Gleichstellung durch die Hochschulleitung, die Förderung von Gleichstellungswissen, die Adressierung von Vereinbarkeit als eine Frage für alle Geschlechter, insbesondere für Männer, eine kritische Reflexion der für die meritokratische Selbsterzählung zentralen Begriffe ‚Bestenauslese‘ und ‚Exzellenz‘, aber auch die verstärkte Einbeziehung der Gleichstellungsforschung in die Hochschulentwicklung. Somit erweist sich der Band nicht nur für Gleichstellungs-, (Hochschul-)Governance- und Geschlechterforschende als gewinnbringende Lektüre, sondern bietet auch gleichstellungspolitischen Akteur*innen Ideen für die Praxis einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur.

Ute Klammer, Lara Altenstädter, Ralitsa Petrova-Stoyanov, Eva Wegrzyn (Hg.), 2020: Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren? Opladen: Barbara Budrich. 410 S., ISBN: 978-3-8474-2397-3.