

# New Public Management und die Konstitution von Eliten

## Geschlechterasymmetrien im Zugang zur akademischen Elite im Lichte universitärer Umstrukturierung

Angelika Striedinger, Katharina Kreissl

### Einleitung

Dieses Paper beschäftigt sich mit dem Geschlechteraspekt der Reproduktion von Eliten am Beispiel von Wissenschaftskarrieren und bedient sich dabei Bourdieus Denkwerkzeug. Dabei soll allerdings der Begriff der Elite nicht unscharf verwendet werden. Daher findet sich an dieser Stelle eine einleitende Bemerkung zur Position von Intellektuellen in der gesellschaftlichen Hierarchie: Bourdieu (1982) beschreibt Intellektuelle als „dominierte Fraktion der dominanten Klasse“. Einerseits gehören sie als KulturkapitalbesitzerInnen zur herrschenden Klasse, also zu jener Gruppe, die über ökonomische und intellektuelle Herrschaft diejenigen Sinn- und Bedeutungsverhältnisse konstruiert, über die objektive Machtverhältnisse legitimiert werden. Innerhalb der herrschenden Klasse stellen sie allerdings die dominierte Fraktion dar – dominiert durch InhaberInnen von ökonomischer und politischer Macht. Diese widersprüchliche Position als „beherrschte Herrschende“ ermöglicht es Intellektuellen, als WortführerInnen unterdrückter Klassen aufzutreten, selbst wenn ihre Interessen sich nicht mit jenen dieser Klassen decken. Bourdieu widerspricht allerdings dem beliebten Selbstbild der fortschrittlichen BefreierInnen und betont, dass selbst die progressivsten Intellektuellen oft genug zur Reproduktion der bestehenden gesellschaftlichen Ordnung beitragen (Bourdieu/Wacquant 1992). Er sieht den Grund dafür in der „kollektiven Unbewusstheit“ der Intellektuellen, der Blindheit für die gesellschaftlichen Mächte, die das akademische Feld und damit auch die Praktiken dieses Feldes beherrschen.

Dieses Paper greift diesen Gedanken auf und betrachtet WissenschaftlerInnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur herrschenden Klasse als Teil der Elite. Mithilfe von Bourdieus Feld-, Habitus- und Kapitalbegriffen wird erklärt, wie sich die gesellschaftlich dominante Machtasymmetrie zwischen den Geschlechtern in ungleichen Karrierechancen von WissenschaftlerInnen manifestiert, dadurch den ungleichen Zugang zur Bildungselite regelt, und damit die geschlechtliche Machtasymmetrie reproduziert. Wie sich zeigt, fällt die Aufmerksamkeit für die segregierenden Effekte scheinbar

geschlechtsneutraler Mechanismen des Wissenschaftsbetriebs der oben zitierten „kollektiven Unbewusstheit“, bzw. Blindheit zum Opfer.

Zu Beginn werden die theoretischen Werkzeuge der Analyse beschrieben: Bourdieus Konzepte von Feld, Habitus und Kapital. Die anschließende Literaturschau bietet einen strukturierten Überblick über Erklärungsmodelle für die niedrigen Frauen- bzw. hohen Männeranteile in höheren Stufen der wissenschaftlichen Karriere. Der dritte Teil führt diese Erklärungsmodelle mit den Universitätsreformen in Österreich zusammen: Es wird diskutiert, wie sich die Umstellungen der Organisationsmechanismen an österreichischen Universitäten, vor allem durch das Universitätsgesetz 2002, auf die Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auswirkt. Die abschließenden Bemerkungen beziehen sich wieder auf die Problematik der „kollektiven Unbewusstheit“ und den damit verbundenen Ruf nach Reflexivität im Wissenschaftsfeld.

## **Machtstrukturen im Wissenschaftsfeld**

Bourdieu's Konzepte von Feld, Habitus und Kapital (Bourdieu/ Wacquant 1996: 126ff) bieten sich als nützliche Werkzeuge zur Analyse der Machtstrukturen in der Wissenschaft an, weil sie einen analytischen Blick auf scheinbar Selbstverständliches werfen und damit unsichtbare Mechanismen sichtbar machen.

Als „Habitus“ beschreibt Bourdieu ein System von Dispositionen sozialer AkteurInnen – ein System von Wahrnehmungs, Denk- und Handlungsschemata. Der Habitus ist die Grundlage dafür, wie Menschen handeln und wie sie Handlungen wahrnehmen. Ausschlaggebend für die Ausformung des Habitus ist die spezifische Stellung eines Menschen und seiner sozialen Klasse innerhalb der gesellschaftlichen Struktur. Die äußeren gesellschaftlichen Bedingungen werden verinnerlicht, und damit auch die ungleiche – nämlich klassenspezifische – Verteilung materieller und kultureller Ressourcen. Den Prozess dieser Verinnerlichung beschreibt Bourdieu als „stille Pädagogik“ (1982: 128); gemeint ist also nicht etwa der schulische Lehrplan, sondern Vorgaben und Ermahnungen bezüglich Manieren, Haltung, Betragen. Kulturell Willkürliches wird dabei zu etwas Selbstverständlichem, Natürlichem, das mittels unbewusster Disposition den Großteil der Handlungen und Wahrnehmungen prägt: „Ich bin in der Welt enthalten, aber sie ist auch in mir enthalten, *weil* ich in ihr enthalten bin; weil sie mich produziert hat und weil sie die Kategorien

produziert hat, die ich auf sie anwende, scheint sie mir selbstverständlich, *evident*.“ (Bourdieu/Wacquant 1996: 161)

Eine wichtige Funktion des Habitus ist die Unterscheidung und Abgrenzung von anderen Gruppen durch symbolische Merkmale der Lebensführung, die den jeweiligen objektiven Klassenpositionen entsprechen. Bourdieu verwendet den Begriff der „symbolischen Gewalt“ zur Bezeichnung der Mechanismen, mit denen die jeweils legitimen Lebensstile von Seiten der herrschenden Klasse durchgesetzt werden. Das funktioniert vor allem deshalb, weil dabei diejenigen Kräfteverhältnisse, die der Gewalt zugrunde liegen, verschleiert werden.

Wenn der Habitus die Verinnerlichung der äußeren Sozialstrukturen ist, wird umgekehrt ein Feld generiert durch die Veräußerung habitueller Anlagen. Als Feld beschreibt Bourdieu eine Konfiguration von Beziehungen zwischen sozialen AkteurInnen, die eine bestimmte „illusio“ teilen, also einen Glauben an den Sinn des sozialen Spiels; an das was in dem jeweiligen sozialen Feld als wichtig und selbstverständlich anerkannt ist (ebd: 148ff). Die Struktur eines Feldes ist bestimmt durch die Machtverhältnisse zwischen den SpielerInnen, geprägt von der Verteilung der im jeweiligen Feld relevanten Kapitalsorten. Diese Machtverhältnisse sind allerdings nicht von sich aus stabil, sondern sind Gegenstand von Kämpfen – mit Erhaltungsstrategien von Seiten der dominanten AkteurInnen eines Feldes, und Umsturzstrategien von Seiten der AnwärterInnen auf Herrschaft.

Die drei zentralen Kapitalsorten bei Bourdieu sind das ökonomische Kapital, das kulturelle Kapital, und das soziale Kapital. Ökonomisches Kapital ist direkt in Geld umtauschbar. Kulturelles Kapital ist einerseits inkorporiert – verinnerlichte kulturelle Kompetenz (vgl. Habitus), andererseits institutionalisiert – beispielsweise als Bildungstitel. Soziales Kapital bezeichnet ein dauerhaftes Netz von Beziehungen, auf das zurückgegriffen werden kann. Die „illusio“ beschreibt, welche Bedeutung die jeweiligen Kapitalsorten in einem Feld haben; die Stellung der sozialen AkteurInnen in einem Feld ist bestimmt durch ihre Verfügungsgewalt über diese Ressourcen. Für das Wissenschaftsfeld benennt Bourdieu zwei spezifische Kapitalsorten (1998: 31ff), nämlich einerseits weltliche/ politische Macht – also Mitgliedschaft in Gremien und Kommissionen, Besetzung von Leitungsfunktionen, GutachterInnentätigkeit – und andererseits spezifisch wissenschaftliche Macht und Prestige – also wissenschaftliche Anerkennung durch die scientific community.

## **Geschlechterunterschiede in wissenschaftlichen Karriereverläufen**

Die folgenden Ausführungen bieten einen umfassenden Überblick über Untersuchungen zu den Mechanismen, die der Geschlechterasymmetrie in Wissenschaftskarrieren zugrunde liegen, also den geschlechtlich ungleichen Zugang zum und Aufstieg im sozialen Feld der Wissenschaft regeln. Das Kapitel ist strukturiert entlang der Bourdieu'schen Begriffe von symbolischer Gewalt, Habitus und Kapitalsorten. Zu Beginn stehen Analysen zur informellen Organisationsrealität, die einen fruchtbaren Boden für das Ausüben symbolischer Gewalt bietet. In Folge widmen sich die Ausführungen dem wissenschaftlichen Habitus, der, wie sich zeigt, männlich konnotiert ist. Daraufhin werden Untersuchungen zu Geschlechtereffekten in der Anhäufung von Sozialkapital und wissenschaftlichem Kapital geschildert, und abschließend Analysen zur Frage von Zeit und Verfügbarkeit als Grundlagen für die Akkumulation dieser beiden Kapitalsorten.

### **Informelle Organisationsregeln als Elemente symbolischer Gewalt**

Im Zentrum vieler Analysen stehen die informellen Prozesse in Organisationen, durch die Unterschiede zwischen Männern und Frauen konstruiert werden. Müller (2008) verwendet dafür den Begriff der „asymmetrischen Geschlechterkultur“ in Organisationen. In Anlehnung an Bourdieus Konzept der symbolischen Gewalt beschreibt dieser Begriff, wie die Ungleichverteilung von Ressourcen als legitim durchgesetzt werden kann. Durch die Anwendung informeller Regeln und Prozeduren erscheinen Ungleichheiten nicht als konstruiert, sondern als Bestätigung von Selbstverständlichem, etwa der traditionelle Geschlechterordnung. Diese drückt sich dann „als vermeintliche Sachlogik in Zeitstrukturen, Hierarchien, Karriereverlaufsmustern und auch in Konzepten von Leistung und deren angemessener Bewertung“ aus (ebd: 146). Heintz et al. (2007) zeigen dass in Instituten bzw. Disziplinen, in denen der Handlungsspielraum wenig strukturiert ist, also mehr Raum für informelle Prozesse und Entscheidungen gegeben ist, Geschlechtsstereotype eher in Interaktionen einfließen und Ungleichbehandlung erzeugen. Die Untersuchung von Matthies et al. (2001) bestätigt ebenfalls, dass informelle Arrangements der Wissensproduktion ein wesentlicher Grund für die Geschlechterasymmetrie in Karriereverläufen sind.

So stellen einige AutorInnen einen Geschlechtsbias in der akademischen GutachterInnenpraxis fest; etwa bei der Vergabe von Forschungsfinanzierung (Wennerås/ Wold 2000), in Berufungsverfahren (Färber/ Spangenberg 2008; van den Brink et al. 2010; Zimmermann 2000) oder bei der Evaluierung von Forschungseinrichtungen (Matthies/ Matthäus 2010). Matthies und Matthäus (ebd) beobachten, dass sich GutachterInnen gerade dort, wo ein Fokus auf standardisierte Evaluierungskriterien aus

Perspektive der Geschlechter-Gleichberechtigung erwünscht wäre, eher auf eine akademisch-professionelle als auf eine organisationale Logik beziehen, also nicht die eigentliche Leistung sondern die Person evaluieren. Dabei ist immer noch der intrinsisch motivierte (männliche) Wissenschaftler der Standard.

### **Der wissenschaftliche Habitus als männlich konnotiert**

In Anbetracht dieser Untersuchungsergebnisse hinterfragen einige AutorInnen das wissenschaftliche Selbstverständnis des „interesselosen Interesses“, objektiver Standards, Neutralität und Sachrationalität. Acker (1992) betont dass Organisationen trotz offensichtlicher Geschlechterasymmetrien den Anschein der Geschlechtsneutralität bewahren können, indem sie sich auf ein scheinbar geschlechtsloses Menschenbild berufen, das allerdings durchaus geschlechtlich konnotiert ist: „On closer examination, that individual almost always has the social characteristics of men“ (ebd: 568). Einen Erklärungsansatz bieten hier die Untersuchungen von Kanter (1993): Mitglieder sozialer Mehrheiten inszenieren sich hinsichtlich derjenigen Merkmale, die sie von unerwünschten Mitgliedern („tokens“) unterscheiden. Sind Frauen also in Wissenschaftsorganisationen in der Minderheit, dann wird Geschlecht zu einer zentralen Interpretationskategorie (vgl. (Heintz et al. 2007; Hofbauer 2006). „Boundary tightening“ bedeutet in diesem Zusammenhang dass Merkmale des Geschlechtshabitus zur Konstruktion des Berufshabitus herangezogen werden, um die „Eintrittsgebühren“ zum Feld zu erhöhen. In Erwartung von Verhaltensdifferenzen zwischen Männern und Frauen führt dies weiter zu geschlechtsselektiven Rekrutierungs-, Beförderungs- und Förderungspraktiken.

Beaufays (2003) schildert Metaphern und mythische Überhöhungen, die NachwuchswissenschaftlerInnen bei der Beschreibung ihres Bildes wissenschaftlicher Tätigkeit heranziehen: „Einerseits werden Disziplin und Ernsthaftigkeit beschrieben, also eine bestimmte Arbeitshaltung, ein Ethos. Andererseits wird dabei ein Bild vom Abenteurer der Marke ‚Lonesome Cowboy‘ entworfen, der viel ‚Staub fressen‘ muss, bevor er einen wissenschaftlichen Ertrag herausbekommt bzw. vom einsamen Asketen, der sich ebenfalls durch staubige Akten wühlt, bis er seinen Schatz heben kann. Disziplin und Durchhaltevermögen werden so gepaart mit bestimmten Bildern von Männlichkeit und diese wiederum mit ‚Wissenschaftlichkeit‘.“ (ebd: 130) Ähnlich umreißt auch Engler (2000: 142) die Vorstellung der wissenschaftlichen Persönlichkeit „als Schöpfer, Produzenten, als Erfinder und Entwickler“, und damit als männlich konnotiert.

Beaufays und Engler beschreiben dabei den idealen Habitus, den diejenigen, die Teil des wissenschaftlichen Feldes sein wollen, verkörpern müssen um Zutritt zu erhalten. Für Frauen stellt dies ein Problem dar, weil sie nie vollständig das verkörpern können was als wissenschaftlicher Habitus anerkannt ist (Beaufaÿs 2006; Engler 2000). Den Begriff des „Karrierehabitus“ entwerfen Iellatchitch et al. (2003) in einer Verbindung des Konzepts Karriere mit dem Bourdieuschen Habituskonzept. Sie beschreiben Karrierefelder als sozialen Kontext, in dem einzelne Erwerbstätige durch feldspezifische Spielregeln ermächtigt und gleichzeitig eingeschränkt ihre soziale Position behalten oder verbessern wollen. Jene AkteurInnen, die im Feld dominante Position innehaben, können als prototypisch für einen „erfolgreichen“ Karrierehabitus des entsprechenden Feldes betrachtet werden und weisen eine besonders gute Ausstattung mit dem relevanten Karrierekapital auf.

### **Wissenschaftliches Kapital und Anerkennung**

Das wichtigste Kapital von WissenschaftlerInnen ist die Reputation, die Anerkennung durch die scientific community. Studien zeigen dass auch die Anerkennung wissenschaftlicher Leistung ein Produkt sozialer Prozesse ist (Beaufaÿs 2003, 2006, 2007; Engler 2000; Kraiss 2000): Leistung existiert nicht unabhängig von AkteurInnen, sondern muss anerkannt werden; Leistung ist daher keine Handlungs-, sondern eine Zuschreibungskategorie. In die sozialen Prozesse der Zuschreibung fließen auch Geschlechtsstereotype ein, etwa dass Männer hartnäckiger sind oder Frauen eher durch Familienpflichten von wissenschaftlicher „Leidenschaft“ abgelenkt werden. In der Analyse der Praxis der Nachwuchsförderung bemerkt Beaufays (2008: 136): „Es stellte sich heraus, dass Frauen gegenüber häufig ein wesentlich größeres Misstrauen darüber besteht, ob sie den Anstrengungen und Widrigkeiten, aber auch den Herausforderungen einer wissenschaftlichen Karriere überhaupt gewachsen seien.“ Die fehlende Anerkennung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen setzt sich im weiteren Verlauf ihrer Karriere fort: Sie werden seltener zitiert, in Auflistungen wichtiger Werke eines Faches vergessen, oder „fallen nicht ein“ wenn es um die Besetzung wichtiger Posten oder um die Suche nach KandidatInnen für Professuren geht (Kraiss 2000).

Als wesentliches Exklusionskriterium wird der Ausschluss von Konkurrenzbeziehungen in der Wissenschaft beschrieben (Engler 2000; Hofbauer 2006; Kraiss 2000; Matthies et al. 2001). Kraiss analysiert agonale Verhaltensweisen im Wissenschaftssystem als „Verhalten des ‚scoring points‘, das Einander-Ausstechen-Wollen als subjektiv empfundener Antrieb des Handelns“ (2000: 44). Ziel ist dabei ein Positionsgewinn, wobei es als Zeichen der Legitimität und Anerkennung gilt, im wissenschaftlichen Konkurrenzkampf herausgefordert zu werden. Kraiss beobachtet dass Frauen aus

diesem Konkurrenzkampf ausgeschlossen sind: „Der Status einer Person im wissenschaftlichen Feld, einer MitspielerIn, wird ihnen nicht zuerkannt.“ (ebd: 47) Den Grund dafür sieht sie nicht darin, dass Frauen weniger konfliktfähig sind, sondern einerseits in aktiver Nicht-Wahrnehmung durch KollegInnen, andererseits darin dass es Frauen aufgrund ihres alltäglichen Kampfes um Anerkennung schwerer fällt, bei den Riten und Zeremonien des Konkurrenzkampfes mitzuspielen.

### **Sozialkapital, Netzwerke und Nachwuchsförderung**

Die Anhäufung von Sozialkapital, also die Einbindung in Netzwerke der wissenschaftlichen Gemeinschaft, ist eine der wesentlichen Voraussetzungen für eine wissenschaftliche Karriere. Einige Untersuchungen beobachten Geschlechterungleichheiten im Zugang zu diesen Netzwerken und beschreiben das als wichtigen Faktor für geringere Karriereaussichten von WissenschaftlerInnen (Beaufays 2003; Caprile/ Valles 2010; Lang/ Neyer 2004; Matthies et al. 2001; Stebut/ Wimbauer 2003). Dies steht in engem Zusammenhang mit Nachwuchsförderung, da es vor allem die BetreuerInnen bzw. MentorInnen von jungen WissenschaftlerInnen sind, die ihnen Zugang zu Netzwerken ermöglichen. Stebut und Wimbauer (2003) etwa stellen fest, dass die Direktoren von Forschungsinstituten die Möglichkeiten, WissenschaftlerInnen in Netzwerke einzubinden und ihnen ein Standbein außerhalb der Institute zu verschaffen, um einiges weniger nutzen als für männliche Wissenschaftler. Wild und Harde (2008) beobachten dass weibliche NachwuchswissenschaftlerInnen sich als weniger gefördert erleben. Diese Aussage wird unterstützt von der Untersuchung von Lang (2004), die zeigt dass GutachterInnen weiblicher Promovierender eine höhere Betreuungsdichte aufweisen und daher weniger Zeit und Energie in die individuelle Förderung investieren können.

Beaufays (2003) beschreibt Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen DoktorandInnen im Verhältnis zu ihren BetreuerInnen: Doktoranden haben ein kumpelhafteres, Doktorandinnen ein formaleres Verhältnis zu ihren BetreuerInnen; bei Doktoranden beinhaltet die Zusammenarbeit oft die gemeinsame Entwicklung von Ideen, bei Doktorandinnen ist sie oft beschränkt auf Leistungskontrolle. Durch die größere Nähe zu ProfessorInnen haben männliche Nachwuchswissenschaftler besseren Zugang zu „Insider-Informationen“. Oppen (2003) untersucht die Rolle von Vertrauen in Organisationen als mögliche Schlüsselkategorie für die Benachteiligung von Frauen in Teilhabe- und Mitgestaltungschancen in der Wissensproduktion. Sie stellt fest dass Frauen oft aus den spezifischen Kooperations- und Austauschbeziehungen ausgeschlossen sind, die Vertrauen herstellen und stabilisieren.

Ein Deutungsmuster, das in der Tendenz zur Abwertung von weiblichen WissenschaftlerInnen führt, beschreiben Geenen (2000) und Matthies et al. (2001) als „Sexualisierung von Arbeitsbeziehungen“: Wenn männliche Professoren weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen fördern, bringen Außenstehende dies oft weniger mit der Kompetenz der Frau als mit dem Interesse des Professors an ihr als „Geschlechtswesen“ in Zusammenhang und stellen damit implizit die Qualifikation der geförderten Frau infrage.

### **Die Ressourcen Zeit und Verfügbarkeit**

Die Anhäufung von Sozialkapital und wissenschaftlichem Kapital beansprucht Zeit und Verfügbarkeit. Auch hier lassen sich Geschlechterasymmetrien feststellen. Hofbauer (2006) hebt Konkurrenz mittels exzessiver Zeitflexibilität als wesentlichen Exklusionsmechanismus hervor: Angestellte versuchen, durch die Signalisierung von überdurchschnittlicher zeitlicher Flexibilität und Verfügbarkeit bei Vorgesetzten positiv aufzufallen. Als strategische Exklusion benennt sie diesen Anwesenheitskult deshalb, weil die „Zeitkarte“ (ebd: 35) ungleich verteilt ist, also Frauen weniger Zeitressourcen zur Verfügung stehen. Hofbauer bezieht sich dabei einerseits auf Lamonts Konzept des „boundary work“ (Lamont/ Fournier 1992), also Grenzziehungen im Arbeitshandeln, auf deren Grundlage Zugangsbarrieren entstehen. Andererseits stützt sie sich auf Bourdieus Bild der „Erhöhung der Eintrittsgebühr“ durch die Erhöhung der Standards von Verfügbarkeit und Flexibilität. Auch Haffner (2007) zeigt in ihrer Analyse von Faktoren für den Berufserfolg von AkademikerInnen dass nicht die objektiv messbaren Leistungskriterien ausschlaggebend sind, sondern vielmehr eine bestimmte Arbeitskultur, die sich durch überlange Arbeitszeiten, ständige Verfügbarkeit und häufige Anwesenheit auszeichnet – also eine Arbeitskultur, die sich orientiert an Beschäftigten, die von Haus- und Familientätigkeiten befreit sind.

Eine ausführliche Analyse geschlechtlicher Differenzen in der Alltagsorganisation und Zeiteinteilung bietet Beaufays (2003) auf Basis von Tagesprotokollen von NachwuchswissenschaftlerInnen. Sie stellt fest dass die Zeitstrukturen der Wissenschaft – vor allem für Habilitierende – andere Lebensbereiche negieren, was für Personen mit Familien- und Pflegeverantwortung zu großen Schwierigkeiten und Belastungen führt, wovon Frauen in einem größeren Ausmaß betroffen sind. Nicht nur müssen sie ihre Zeit außerhalb der wissenschaftlichen Arbeit für familiäre Arbeit statt Muße und Erholung verwenden, sondern die Abwesenheit am Wochenende oder bei Abendterminen schadet ihrer Reputation und verringert ihr Netzwerk-Potenzial, und sie fallen durch zeitliche Unflexibilität bei Besprechungsterminen negativ auf.



Zeitliche Flexibilität, aber auch die Möglichkeit der geographischen Mobilität, zählen zu zentralen strategischen Ressourcen für erfolgreiche Wissenschaftskarrieren. Zu diesen Ressourcen haben Frauen vor allem aufgrund ihrer Familien- und Pflegeverantwortlichkeiten geringeren Zugang als Männer (Ackers 2010; Hofbauer et al. 2012). Analysen der „Lecke“ in der „leaky pipeline“ zeigen dass dies vor allem in den Post-Doc- und Habilitationsphasen – die extrem zeitintensiv sind und in den Biographien der NachwuchswissenschaftlerInnen oft mit Familiengründungen zusammen fallen – relevant ist. Caprile und Valles (2010) beziehen sich hier auf das Konzept der „rush hour“, also Lebensphasen mit besonders vielen gleichzeitigen Ansprüchen. Das Leitbild der „Wissenschaft als Lebensform“ ist wird sowohl von Männern als von Frauen kritisiert; diese Kritik hat allerdings bei Frauen eine größere Handlungsrelevanz (Matthies et al. 2001). Evetts (1996) zeigt dass beide Geschlechter den Anspruch erheben, Beruf und Privates zu vereinbaren („dual focus career“); während Männer allerdings dazu neigen, das Private der Karriere zu opfern („parenthood accommodation“), ist dies für Frauen oft nur schwer möglich („promotion accommodation“). Die Konsequenzen zeigen sich in Daten zur Elternschaft von ProfessorInnen und Arbeitszeiten: Frauen mit Kindern haben deutlich höhere Teilzeitquoten als Frauen ohne Kinder, während dieser Effekt bei Männern genau umgekehrt ist (Kucsko-Stadlmayer 2007).

Der geschlechtlich ungleiche Zugang zu strategischen Ressourcen kann durch Arbeitsbedingungen verschärft oder abgefedert werden: Matthies et al. (2001) zeigen beispielsweise im Vergleich der Be- und Entfristungsbedingungen zwischen Forschungsinstituten dass nur in einem Institut, nämlich demjenigen mit einer großzügigen Politik der Stellenentfristung, Männer Erziehungsurlaub nehmen (ebd: 105ff). Andere Untersuchungen belegen ebenfalls dass prekäre Arbeitsbedingungen und intensive Belastung Geschlechterungleichheiten verschärfen (Buchinger et al. 2002; Papouschek 2003).

## **New Public Management an Universitäten**

Mit den Universitätsreformen 1993 (UOG) und vor allem 2002 (UG) wurde der tiefgreifendste Transformationsprozess des Österreichischen Hochschulsystems seit den 70er Jahren eingeleitet. Kernstück war die Umstrukturierung der Steuerungsmechanismen der Universitätslandschaft nach Prinzipien des New Public Management (NPM), also eine Einführung betriebswirtschaftlicher Instrumentarien in die Verwaltungsstrukturen der Hochschulen. Schimank (2000) beschreibt die Zielvorstellungen des NPM in der Hochschullandschaft als Verringerung der Rolle von staatlicher

Regulierung (Deregulierung von Finanz- und Personalangelegenheiten und der Lehre) und akademischer Selbstverwaltung, bei gleichzeitiger Steigerung des Einflusses von externer Steuerung (Zielvorgaben von Staat und Wirtschaft), hierarchischer Universitätsleitung (RektorInnen, DekanInnen) und verstärktem Konkurrenzdruck. Vor allem letzterer nimmt dabei eine zentrale Rolle ein: "At the core of NPM lies the principle of increased competition among and within universities – competition for resources, students, and national as well as international standing." (ebd: 365)

Zur Wirkung von NPM auf die Konstruktion von Geschlecht in der Wissenschaft gibt es unterschiedliche Ansichten. Der These dass die neuen Steuerungsformen Gleichstellung fördern werden Beobachtungen eines mangelnden Effekts entgegengestellt; andere Untersuchungen stellen Vermutungen zu weiter geschlechterdifferenzierenden Auswirkungen von New Public Management auf.

In Bezug auf die konkreten Veränderungen in Österreich beschreiben Flicker et al. (2010) die zentralen Geschlechtereffekte des strukturellen Umbaus und analysieren dabei sowohl positive als auch negative Auswirkungen: Mögliche positive Effekte bestehen vor allem in budgetären Instrumente, die als Anreizstrukturen zur Erhöhung des Frauenanteils dienen können. Andererseits können die neuen Steuerungsmechanismen auch eine Reproduktion der männlich dominierten homosozialen wissenschaftlichen Profession bestärken: Durch wettbewerbs- und outputorientierte Mechanismen, die unkonventionelle Forschungsleistungen und Karriereverläufe weniger hoch bewerten; durch den männlichen Bias in Peer-Evaluationen; durch den Fokus auf Vermarktung und die „großen Namen“. Auch die Zentralisierung der Macht auf – männlich dominierte – Führungspositionen ist nicht förderlich für eine stärkere Beteiligung von Frauen an universitären Entscheidungsprozessen. Zwar wurden die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gestärkt, regelmäßige Gespräche mit den universitären Leitungsinstanzen sind allerdings nicht vorgesehen. Auch Berufungsverfahren wurden stark formalisiert, bisherige Erfahrungen zeigen allerdings wenig Geschlechtssensibilität auf Seiten der GutachterInnen oder Kommissionsmitglieder.

Die zentrale These zu möglichen gleichstellungsfördernden Wirkungen der neuen Steuerungsformen ist, dass durch einen höheren Grad der Formalisierung der Raum für stereotypenbasierte Ungleichbehandlung beschränkt wird (Heintz et al. 2007; Heintz 2008; Matthies et al. 2001; Matthies 2003; Oppen 2003). Diese These beruht auf der Erkenntnis, dass Informalität Netzwerke der Macht zwischen Männern erzeugt und stabilisiert, vor allem durch den damit geschaffenen asymmetrischen Informationszugang und die Implizität von Interessen und Entscheidungen (Heintz et al. 2007; Heintz 2008; Matthies et al. 2001). Matthies (2003) stellt in der Analyse von

Personalentwicklungsverfahren fest, dass formalisierte Verfahren informelle Prozesse zwar nicht unbedingt unterbinden, Personalentscheidungen dadurch aber zumindest unter Legitimationsdruck geraten und durch höhere Transparenz die Thematisierung von Ungleichbehandlung erleichtert wird. Aus ihrer Untersuchung von Vertrauenskulturen in Forschungsorganisationen schließt Oppen (2003) dass Leistungsstandards und Kontraktorganisation, Fairness- und Transparenzgebote Elemente moderner Formen von Vertrauen darstellen könnten, in die somit auch Frauen stärker eingebunden sind. Allgemein wird betont dass ein Strukturwandel Chancen für innovative Gleichstellungspolitik eröffnet (Riegraf 2003; Simon 2003), wobei in diesem Zusammenhang die Notwendigkeit einer Rückendeckung „von oben“ betont wird.

Der Hoffnung auf gleichstellungsfördernde Wirkungen einer stärkeren Formalisierung wird von manchen AutorInnen die Beobachtung entgegen gestellt, dass weiterhin genug Raum für geschlechterdifferenzierende informelle Mechanismen bleibt (Matthies/ Matthäus 2010; Wennerås/ Wold 2000; Zimmermann 2003). In einer Analyse der GutachterInnenpraxis eines schwedischen Forschungsförderungsrats beobachten Wennerås und Wold (2000) dass sich die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht und das Fehlen von persönlichen Beziehungen mit GutachterInnen als doppeltes Handicap erwiesen, und zwar in einem derartig großen Ausmaß dass es durch wissenschaftliche Produktivität praktisch nicht auszugleichen war. Matthies und Matthäus (2010) unterscheiden in ihrer Untersuchung von Forschungs-Assessments zwei Dimensionen der Beurteilung, nämlich einerseits die organisationale Logik, basierend auf formalisierten Prozeduren und quantifizierbaren Merkmalen, und andererseits die professionelle Logik, die sich stärker auf die zu evaluierende Person und deren Persönlichkeitsmerkmale bezieht. Sie beobachten dass GutachterInnen oft auf diese zweite Logik ausweichen, und gerade dort geschlechterdifferenzierende Entscheidungen getroffen werden. Die Erwartungen von neuen Möglichkeiten für Gleichstellungspolitik, und hierbei vor allem die Hoffnungen dass Gleichstellungspolitik im Rahmen des New Public Management zum Selbstläufer wird, werden in Zimmermanns (2003) Untersuchung zumindest teilweise enttäuscht. Sie schließt, dass es auch unter veränderten Rahmenbedingungen weiterhin notwendig ist, Politiken zur Gleichstellung und Frauenförderung regelmäßig anzumahnen.

Auch Thesen zu möglichen Effekten der neuen Steuerungsformen, die geschlechterdifferenzierende Prozesse verstärken, werden in der Literatur genannt. Hierzu zählen einerseits unflexible und umfassende Arbeits- und Leistungsvorgaben, die die Erfordernisse der Reproduktionssphäre ausblenden (Hofbauer 2006; Meier/ Schimank 2009). Diese Entgrenzung von Arbeit und Leben setzt gerade Personen mit Familien- und Pflegeverantwortungen – mehrheitlich Frauen – besonders unter Druck. Die Prekarisierung wissenschaftlicher Arbeitsbedingungen, am eindeutigsten beobachtbar

durch die Befristung wissenschaftlicher Arbeitsverträge, wird von Matthies et al. (2001) als Hindernis dafür identifiziert, dass Männer sich stärker an unbezahlter Reproduktions- und Pflegearbeit beteiligen. Ein weiterer Aspekt konzentriert sich auf die Kultur, die durch New Public Management in den Universitäten Einzug findet (Barry et al. 2006; Thomas/ Davies 2002). Thomas und Davies (2002) beobachten dass sich die Restrukturierung von Hochschulen an einer stark individualistischen und kompetitiven Kultur orientiert, die maskuline Subjektivitäten befördert und wenig Raum lässt für unkonventionelle Karrierewege oder außeruniversitäre Verpflichtungen. Barry et al. (2006) untersuchen Geschlechterunterschiede in der Aneignung von New Public Management, und zeigen dass Wissenschaftlerinnen erstens inkonsistentere Identitäten herstellen als ihre männlichen Kollegen bei dem Versuch manageriale Praktiken in die eigene Arbeit zu integrieren, und zweitens, dass sie dabei ungünstige Kompromisse in Kauf nehmen müssen.

## **Conclusio: Der unbeantwortete Ruf nach Reflexivität**

Dieses Paper widmete sich ausführlich der Schilderung derjenigen Mechanismen, die – obwohl scheinbar geschlechtsneutral – die geschlechtliche Asymmetrie wissenschaftlicher Karrierechancen erzeugen. Diese Mechanismen sind Teil der von Bourdieu beschriebenen „kollektiven Unbewusstheit“ von Intellektuellen, der Blindheit für die eigene Reproduktion gesellschaftlicher Ungleichheiten und Machtverhältnisse. Zur Bewusstmachung und Sichtbarkeit dieser Mechanismen stellt Bourdieu die Forderung nach wissenschaftstheoretischer Reflexivität auf: „Der ‚Rückbezug‘, den sie verlangt, geht weit über die gelebte Erfahrung des Subjekts hinaus und umfasst die organisatorische und kognitive Struktur der ganzen Disziplin.“ (Bourdieu/ Wacquant 1996: 68)

Zwar können durch die Einführung von NPM an Universitäten wie oben beschrieben einige Effekte für die Verbesserung der Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen erwartet werden. Was dadurch allerdings jedenfalls nicht erreicht wird, ist eine Erfüllung der Forderung nach wissenschaftlicher Reflexivität, also eine „objektivierende Analyse des Verhältnisses der Forschenden zu den (eigenen) Klassifikationsschemata.“ (Zimmermann 2008: 128) Dies wäre nur möglich durch eine Evaluation der wissenschaftlichen Evaluationsinstrumente, inklusive des institutionell und habituell verankerten gender bias.

## Literaturverzeichnis

Acker, Joan (1992): Gendered Institutions - From Sex Roles to Gendered Institutions. In: Contemporary Sociology, 21/5. 565-569.

Ackers, Louise (2010): Internationalisation and Equality. The Contribution of Short Stay Mobility to Progression in Science Careers. In: Recherches Sociologiques et Anthropologiques, 41/1. 83-103.

Barry, Jim/ Berg, Elisabeth/ Chandler, John (2006): Academic Shape Shifting: Gender, Management and Identities in Sweden and England. In: Organization, 13/2. 275-298.

Beaufaÿs, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld, Transcript Verlag.

Beaufaÿs, Sandra (2006): Von der Berufung zum Beruf? Die Entzauberung der wissenschaftlichen Persönlichkeit. In: Liebig, Brigitte/ Dupuis, Monique/ Kriesi, Irene/ Peitz, Martina (Hg.): Mikrokosmos Wissenschaft. Transformationen und Perspektiven. Zürich, vdf Hochschulverlag.

Beaufaÿs, Sandra (2007): Alltag der Exzellenz. Konstruktionen von Leistung und Geschlecht in der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Dackweiler, Regina-Maria (Hg.): Willkommen im Club? Frauen und Männer in Eliten. Münster, Westfälisches Dampfboot.

Beaufaÿs, Sandra (2008): Eine Frage der Gauß'schen Normalverteilung: Zur sozialen Praxis der Nachwuchsförderung an Universitäten. In: Zimmermann, Karin/ Kamphans, Marion/ Metz-Göckel, Sigrid (Hg.): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bourdieu, Pierre (1982): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main, Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre/ Wacquant, Loïc J. D. (1996): Reflexive Anthropologie. Frankfurt am Main, Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre (1998): Vom Gebrauch der Wissenschaft: für eine klinische Soziologie des wissenschaftlichen Feldes. Konstanz, UVK Universitätsverlag.

Buchinger, Birgit/ Gödl, Doris/ Gschwandtner, Ulrike (2002): Berufskarrieren von Frauen und Männern an Österreichs Universitäten: eine sozialwissenschaftliche Studie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem. Wien, Verlag Österreich.

Caprile, Maria/ Valles, Nuria (2010): Science as labour activity. Meta-analysis of gender and science research - Topic report.

Engler, Steffani (2000): Zum Selbstverständnis von Professoren und der illusio des wissenschaftlichen Feldes. In: Kraiss, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main, Campus.

Evetts, Julia (1996): Gender and career in science and engineering. London; Bristol, Taylor & Francis.

Färber, Christine/ Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt am Main; New York, Campus-Verlag.

Flicker, Eva/ Hofbauer, Johanna/ Sauer, Birgit (2010): Reforming university, re-gendering careers. Informal barriers to women academics in Austria. In: Riegraf, Birgit/ Aulenbacher, Brigitte/ Kirsch-Auwärter, Edit/ Müller, Ursula (Hg.): GenderChange in Academia. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Geenen, Elke M. (2000): Akademische Karrieren von Frauen an wissenschaftlichen Hochschulen. In: Kraiss, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main, Campus.

Haffner, Yvonne (2007): Mythen um männliche Karrieren und weibliche Leistung. Opladen, Barbara Budrich.

Heintz, Bettina/ Merz, Martina/ Schumacher, Christina (2007): Die Macht des Offensichtlichen: Bedingungen geschlechtlicher Personalisierung in der Wissenschaft. In: Zeitschrift für Soziologie, 36/4. 261–281.

Heintz, Bettina (2008): Ohne Ansehen der Person? De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Wilz, Sylvia Marlene (Hg.): Geschlechterdifferenzen — Geschlechterdifferenzierungen. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hofbauer, Johanna (2006): Konkurrentinnen außer Konkurrenz? In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 31/4. 23-44.

Hofbauer, Johanna/ Kreissl, Katharina/ Sauer, Birgit (2012): Hard Times despite Radical Reforms: Dilemmas of Equal Opportunity Policy in Austrian Higher Education. Dilemmas for Human Services, 1-2 September 2011, London.

Iellatchitch, Alexander/ Mayrhofer, Wolfgang/ Meyer, Michael (2003): Career fields: a small step towards a grand career theory? In: The International Journal of Human Resource Management, 14/5. 728-750.

Kanter, Rosabeth Moss (1993): Men and women of the corporation. New York, BasicBooks.

Krais, Beate (2000): Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. In: Krais, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main, Campus.

Kucsko-Stadlmayer, Gabriele (2007): Gleichstellung von Frauen und Männern an vollrechtsfähigen Universitäten. In: Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik: zfhr, 6/1. 8-17.

Lamont, Michèle/ Fournier, Marcel (1992): Cultivating differences: symbolic boundaries and the making of inequality. Chicago, University of Chicago Press.

Lang, Frieder/ Neyer, Franz (2004): Kooperationsnetzwerke und Karrieren an deutschen Hochschulen. In: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 56/3. 520-538.

Matthies, Hildegard/ Kuhlmann, Ellen/ Oppen, Maria/ Simon, Dagmar (2001): Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferente Teilhabechancen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Berlin, Edition Sigma.

Matthies, Hildegard (2003): Zwischen kollektiven Standards und Selbstmanagement: Chancenverteilung durch Personalmanagement. In: Matthies, Hildegard/ Kuhlmann, Ellen/ Oppen, Maria/ Simon, Dagmar (Hg.): Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin, edition sigma.

Matthies, Hildegard/ Matthäus, Sandra (2010): Science Between Organization and Profession: Opportunities for Neutralizing Gender? – Reflections on Research Assessment. In: Riegraf, Birgit/ Aulenbacher, Brigitte/ Kirsch-Auwärter, Edit/ Müller, Ursula (Hg.): GenderChange in Academia. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Meier, Frank/ Schimank, Uwe (2009): Matthäus schlägt Humboldt? New Public Management und die Einheit von Forschung und Lehre. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 1/2009/42-61.

Müller, Ursula (2008): De-Institutionalisierung und gendered subtexts. ‚Asymmetrische Geschlechterkultur an der Hochschule‘ revisited. In: Zimmermann, Karin/ Metz-Göckel, Sigrid/ Kamphans, Marion (Hg.): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden, VS Verlag.

Oppen, Maria (2003): Vertrauenskulturen in der Forschung und ihre Folgen für Chancen(un)gleichheit. In: Matthies, Hildegard/ Kuhlmann, Ellen/ Oppen, Maria/ Simon, Dagmar (Hg.): Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin, edition sigma.

Papouschek, Ulrike (2003): Von Gleichstellung noch weit entfernt – Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung in Österreich. In: Matthies, Hildegard/ Kuhlmann, Ellen/ Oppen, Maria/ Simon, Dagmar (Hg.): Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin, edition sigma.

Riegraf, Birgit (2003): Gleichstellungspolitik zwischen Wirtschaftlichkeitsanforderungen und hierarchischer Steuerung. In: Matthies, Hildegard/ Kuhlmann, Ellen/ Oppen, Maria/ Simon, Dagmar (Hg.): Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin, edition sigma.

Schimank, Uwe (2000): Welche Chancen und Risiken können unterschiedliche Modelle erweiterter Universitätsautonomie für die Forschung und Lehre der Universität bringen? In: Titscher, Stefan/ Winckler, Georg/ Biedermann, Hubert/ Gatterbauer, Helmuth/ Laske, Stephan/ Moser, Reinhard/ Strehl, Franz/ Wojda, Franz/ Wulz, Heribert (Hg.): Universitäten im Wettbewerb. Zur Neustrukturierung österreichischer Universitäten. München und Mering, Rainer Hampp Verlag.

Simon, Dagmar (2003): Strukturwandel des Wissenschaftssystems – Gleichstellungspolitische Herausforderungen für die außeruniversitäre Forschung. In: Matthies, Hildegard/ Kuhlmann, Ellen/ Oppen, Maria/ Simon, Dagmar (Hg.): Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin, edition sigma.

Stebut, Nina von/ Wimbauer, Christine (2003): Geschlossene Gesellschaft? – Zur Integration von Frauen in der Max-Planck- und der Fraunhofer-Gesellschaft. In: Matthies, Hildegard/ Kuhlmann, Ellen/ Oppen, Maria/ Simon, Dagmar (Hg.): Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin, edition sigma.

Thomas, Robyn/ Davies, Annette (2002): Gender and New Public Management: Reconstituting Academic Subjectivities. In: Gender, Work & Organization, 9/4. 372-397.

van den Brink, Marieke/ Benschop, Yvonne/ Jansen, Willy (2010): Transparency in Academic Recruitment: A Problematic Tool for Gender Equality? In: Organization Studies, 31/11. 1459-1483.

Wennerås, Christine/ Wold, Agnes (2000): Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen. In: Kraus, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main, Campus.

Wild, Elke/ Harde, Maria E. (2008): Hochschulen im Wandel – Perspektiven für eine interdisziplinäre Hochschulforschung. In: Zimmermann, Karin/ Metz-Göckel, Sigrid/ Kamphans, Marion (Hg.): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden, VS Verlag.

Zimmermann, Karin (2000): Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin, Edition Sigma.



Zimmermann, Karin (2003): Praxis der Gleichstellung – widersprüchliche Modernisierung: Das Beispiel der Hochschulen. In: Matthies, Hildegard/ Kuhlmann, Ellen/ Oppen, Maria/ Simon, Dagmar (Hg.): Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin, edition sigma.

Zimmermann, Karin (2008): Spielräume für eine reflexive Hochschulforschung. In: Zimmermann, Karin/ Kamphans, Marion/ Metz-Göckel, Sigrid (Hg.): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.