

Chancengleichheit durch strukturierte Promotionsförderung – ein Tabu in der Umsetzung?

Meike Sophia Baader
Svea Korff
Hildesheim

Die Einführung der strukturierten Promotionsförderung seit Mitte der 1990er Jahre gilt als dritte Stufe des Bologna-Prozesses, mit der das Ziel verfolgt werden sollte, bisherige Defizite in der Doktorandenausbildung zu beseitigen. Der wissenschaftspolitische Diskurs um die strukturierte Promotionsförderung

attestiert in den 2000er Jahren einen grundsätzlichen Bedarf nach mehr Ordnung, Stringenz und Transparenz in der Promotionsphase. Dies wurde zugleich mit der Hoffnung auf mehr Chancengleichheit verbunden. Transparente Auswahlverfahren sollten insbesondere verstärkt Chancen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs eröffnen und so zur Gleichstellung von Frauen und damit zu Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem beitragen (Allmendinger 2007).

Auf der Ebene der wissenschaftspolitischen Hoffnungen und Versprechungen stellt *Chancengleichheit* also ein wichtiges Argument im Diskurs und in der Rhetorik um die Einführung der strukturierten Promotionsförderung dar. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass das in den wissenschaftspolitischen Dokumenten zugrunde gelegte Verständnis von *Chancengleichheit* in keiner Weise einheitlich ist. Die von uns im Rahmen des vom BMBF geförderten Projektes zur „Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschulen – Gender und Diversity“¹ (Projekt Chance) als erstem Zugang zum Forschungsfeld vorgeschaltete Diskursanalyse von wissenschafts- und bildungspolitischen Texten nach 2000, die die Einführung der strukturierten

¹ Dabei handelt es sich um das Forschungsprojekt *Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschulen – Gender und Diversity* (2008–2012; FKZ: 01FP0836/37) der Stiftung Universität Hildesheim, welches aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Bekanntmachung „Frauen an die Spitze“ und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert wurde.

Promotion kommentierten, zeigt, dass sich in diesen Texten grundsätzlich drei verschiedene Zugänge zu *Chancengleichheit* finden:

- Erstens sind Frauen, insbesondere mit Kindern, in *ihrer Entscheidung* für die Wissenschaft zu unterstützen.
- Zweitens werden Ansätze des Diversity-Managements verfolgt, die dafür votieren, brachliegende Potentiale von Frauen im Wettbewerb zu nutzen.
- Drittens wird dazu aufgefordert, vergleichbare Strukturen herzustellen durch Transparenz im Zugang, durch Standardisierung sowie durch Verzeitlichung und Curricularisierung als Basis für die Bestenauslese (Oppermann/Schröder 2013).

Ungeachtet dieser unterschiedlichen Verständnisse zeigt jedoch auch die Diskursanalyse, dass *Chancengleichheit* im wissenschaftspolitischen Diskurs und seiner Programmatik zur Einführung der *strukturierten Promotion* durchaus eine bedeutsame Rolle spielt.

Umso erstaunlicher ist es, dass *Chancengleichheit* faktisch bei der konkreten Umsetzung der Promotionsprogramme kaum mehr Bedeutung zukommt, wie weitere Ergebnisse des genannten Projektes belegen. Dies ist sowohl bei den Programmverantwortlichen der Fall als auch bei den Promovierenden selbst. *Chancengleichheit* sowie Fragen von Ungleichheit und Geschlechtergerechtigkeit werden hier eher latent und wenig explizit verhandelt. Den Gründen hierfür gehen wir in unserem Beitrag nach.

Dabei fragen wir, ob die Themen *Chancengleichheit*, *Ungleichheit* und *Geschlechtergerechtigkeit* auf der Ebene der Umsetzung der Programme sowie im *Sprechen darüber* ein Tabu darstellen bzw. Tabuisierungen unterliegen und welches die Gründe dafür sein könnten. Das Ergebnis unserer Untersuchung, dass *Chancengleichheit* in den Programmen kaum explizit, sondern lediglich indirekt vorkommt, ist aus zweierlei Gründen bemerkenswert. Erstens aufgrund der genannten programmatischen, wissenschaftspolitischen Hoffnungen auf mehr *Chancengleichheit* im Zuge der Einführung der *strukturierten Promotion* und zweitens aufgrund der Tatsache, dass die Erreichung von *Chancengleichheit* und *Gleichstellung* nach wie vor eine Aufgabe ist, vor die sich das Wissenschaftssystem gestellt sieht. Dazu hält die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) fest:

„Chancengleichheit und Gleichstellung zahlen sich auf mehrfache Weise aus: Sie ermöglichen es, das Talentpotenzial voll auszuschöpfen. Divers zusammengesetzte Arbeitsgruppen zeichnen sich wegen der Vielfalt der Perspektiven, Erfahrungen und Fähigkeiten ihrer Mitglieder durch Kreativität und In-

novation aus. Damit wirkt sich Gleichstellung positiv auf die Qualität der Forschung aus und bringt einen beträchtlichen Mehrwert. Die Tatsache, dass der Anteil von Männern und Frauen bei Studienbeginn etwa ausgeglichen ist, der Frauenanteil aber im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere drastisch sinkt, muss erschrecken. Es ist kaum zu ermesen, wie viel wissenschaftliches Potenzial ungenutzt bleibt, weil die Strukturen im deutschen Wissenschaftssystem noch immer so ausgestaltet sind, dass es für Wissenschaftlerinnen schwierig oder unattraktiv ist, eine Karriere in der Wissenschaft zu verfolgen.“²

Diesem Verständnis von Chancengleichheit der DFG, das Aspekte von *Gender* und *Diversity* berücksichtigt, schließen wir uns an (Baader/Korff/Schröder 2013: 29f). Mit der Beschreibung der DFG wird zugleich deutlich, dass das Wissen um den Verlust von Frauen im Verlaufe wissenschaftlicher Karrieren – die sogenannte *leaky pipeline* – im Wissenschaftssystem selbst angekommen ist und diesbezüglich grundsätzlicher wissenschaftspolitischer Handlungsbedarf attestiert wird.

Der Beitrag diskutiert Ergebnisse zu *Chancengleichheit*, *Geschlecht* und *Diversität* aus dem Projekt Chance unter dem Aspekt des Tabus. Dabei folgen wir der Frage, ob unsere Befunde zur marginalen, indirekten und latenten Thematisierung von *Chancengleichheit*, die wir als Ausdruck von De-Thematisierung verstehen, auf Formen des Tabus bzw. der Tabuisierung verweisen und wie sich diese genauer beschreiben lassen.

Nach dieser Einleitung stellen wir in einem zweiten Schritt einige Überlegungen zum Tabu an und klären unser Verständnis. In einem dritten Kapitel präsentieren wir unser Untersuchungsdesign und unsere Forschungsfragen, in einem vierten diskutieren wir Ergebnisse aus Gruppendiskussionen der strukturiert Promovierenden und aus ExpertInnen-Interviews mit Programmverantwortlichen, um schließlich in einem fünften Schritt zu einem Fazit zu Chancengleichheit, De-Thematisierung und/oder Tabu zu kommen.

Damit geht der Beitrag der Frage nach, in welchen Formen *Chancengleichheit* und *Geschlecht* unter den Promovierenden und den ExpertInnen im Rahmen strukturierter Programme an deutschen Hochschulen thematisiert wird und inwiefern diese Formen Momente von Tabuisierung und De-Thematisierung aufweisen.

² http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancen-gleichheit/allgemeine_informationen/index.html#micro13639705 (26.3.2015)

1. Chancengleichheit und Gender als Tabu?

Im Anschluss an „Totem und Tabu“ von Freud aus dem Jahre 1913 beschreibt der Begriff des Tabus eine „Reserve“, „Einschränkung“ und/oder „heilige Scheu“ (Freud 1974: 311). Tabus werden nicht auf ein Gebot zurückgeführt, sondern „verbieten sich eigentlich von selbst“, sie „entbehren jeder Begründung“ und sind in gewisser Weise „unverständlich“, „sie erscheinen jenen selbstverständlich, die unter ihrer Herrschaft stehen“ (ebd.), „dies und jenes ist verboten, sie wissen nicht, warum, es fällt ihnen auch nicht ein, danach zu fragen“ (ebd.: 314). Dies unterscheidet das Tabu etwa von religiösen Verboten oder auch von kodifizierten Moralverboten, deren Notwendigkeit erklärt und begründet wird (ebd.: 311). Das Tabu hingegen zeichnet sich durch eine gewisse „Berührungsangst“ (ebd.: 319) aus und ist von einer „Ambivalenz der Gefühlsregung“ (ebd.: 311) bzw. einer „ambivalente[n] Einstellung“ (ebd.: 323) begleitet. Mit Bezugnahme auf den Anthropologen Northcote W. Thomas wird – so führt Freud aus – grundsätzlich unterschieden zwischen verschiedenen

„...Arten von Tabu: ‚1. Ein *natürliches* oder direktes Tabu, welches das Ergebnis einer geheimnisvollen Kraft (Mana) ist, die an einer Person oder Sache haftet; 2. ein *mitgeteiltes* oder indirektes Tabu, das auch von jener Kraft ausgeht, aber entweder *a*) erworben ist, oder *b*) von einem Priester, Häuptling oder sonst jemanden übertragen; endlich 3. ein Tabu, das zwischen den beiden anderen die Mitte hält, wenn nämlich beide Faktoren in Betracht kommen‘ [...]. Der Name Tabu wird auch auf andere rituelle Beschränkungen angewendet, aber man sollte alles, was besser religiöses Verbot heißen könnte, nicht zum Tabu rechnen“ (ebd.: 312).

Für unseren Beitrag stützen wir uns auf die Definition der *indirekten Tabus*, da diese von einer Kraft ausgehen, aber nicht direkt, sondern vielmehr „erworben“ oder „übertragen“ werden (ebd.). Als Quelle des Tabu gilt „eine geheimnisvolle Kraft (Mana)“, „die an einer Person oder Sache haftet“ (ebd.). Angenommen „wird eine eigentümliche Zauberkraft [...], die an Personen und Geistern haftet und von ihnen aus durch unbelebte Gegenstände übertragen werden kann.“ (ebd.: 313). „Auch mitgeteilte Tabus hängen in ihrer Bedeutung von dem Mana der Person ab, von der sie ausgehen; wenn ein König, Priester oder eine andere machtvolle Instanz ein Tabu auferlegt, ist es wirksamer, als wenn es von einem gewöhnlichen Menschen käme“ (ebd.).

Deutlich wird an diesen Ausführungen, dass Tabus von Macht- und Herrschaftsinstanzen oder von „gesellschaftliche[r] Autorität“ ausgehen (ebd.: 323), die auch intergenerational weitergegeben oder vererbt werden und sich darin, wie Freud schreibt, „bereits ‚organisiert‘ haben“ (ebd.). In Freuds Beschreibung spielen machtvolle Instanzen, die ein

„wirksames Tabu ausüben“ (ebd.: 316) eine zentrale Rolle. Tabuiert werden können Tiere, Menschen, Gegenstände, Handlungen, Örtlichkeiten, Zustände und Lebenslagen (vgl. ebd.).

Ziel von Tabus sind a) „der Schutz bedeutsamer Personen“, b) „die Sicherung der Schwachen“, c) der „Schutz gegen Gefahren“, d) „die Versicherung gegen Störungen wichtiger Lebensakte“, e) „der Schutz menschlicher Wesen“ und f) „die Behütung Ungeborener und kleiner Kinder“. „Eine andere Verwendung des Tabu ist die zum Schutz des Eigentums einer Person, ihrer Werkzeuge, ihres Feldes“ (ebd.: 312).

Die Übertretung von Tabus wird bestraft. „Das verletzte Tabu rächt sich selbst“ (ebd.). „Wer ein Tabu übertreten hat, der ist dadurch selbst tabu geworden“ (ebd.: 313), so Freud mit Bezugnahme auf die Anthropologie.

Deutlich wird, dass das Tabu sich gerade dadurch auszeichnet, dass es schwer zu definieren ist. Wir gehen in unserem Beitrag von einem Tabuverständnis aus, das nicht auf ein direktes Gebot zurückgeht, sondern indirekt und von sich aus wirkt, unausgesprochen bleibt und indirekt übertragen wird. Ein indirektes Tabu kommt nach Freud nicht einem kodifizierten Verbot gleich, auch seine Quelle ist nicht unbedingt zu identifizieren, aber es hat sich „organisiert“. Es handelt sich dabei um eine indirekte Form der Machtausübung, die vor allem nicht befragt wird. Es wirkt gerade dadurch, dass keine Fragen gestellt werden und all jenen selbstverständlich scheint, die unter seiner Herrschaft stehen.

Tabus wirken als Formen der Herrschaft und Macht, die selbstverständlich, unausgesprochen und damit gleichsam natürlich als „sich selbst begründende Macht“ erscheinen (ebd.: 317). Stellen Personen Fragen, dann fällt dies auf sie zurück, denn sie haben die unausgesprochenen Regeln des Tabus verletzt. Explizit auf das Sprechen bzw. Nichtsprechen, das Wissen um das Sagbare und Nicht-Sagbare bezieht sich auch ein diskurstheoretisches Verständnis von Tabu. „Man weiß, dass man nicht das Recht hat, alles zu sagen, dass man nicht bei jeder Gelegenheit von allem sprechen kann, dass schließlich nicht jeder beliebige über alles beliebige reden kann“, so Foucault (1991: 11). Er spricht in diesem Zusammenhang von einem „Tabu des Gegenstandes“ (ebd.).

Die Funktion des Tabus besteht nach Freud in einer Schutzfunktion von Personen, Räumen, Handlungen, von wichtigen Lebensakten, von Eigentum oder von Besitz, etwa von Feldern. Systematisch betrachtet folgen Freuds Ausführungen zum Tabu erstens der Frage nach dessen Charakterisierung, zweitens der nach seiner Wirkung, drittens der nach der Quelle ihrer Wirkung sowie schließlich der nach ihrer Funktion, die – so

ließe sich dies zusammenfassen – als „polyvalente“ Schutzfunktion beschrieben wird.

Bezogen auf das Wissenschaftssystem und die ihm angehörenden Personen, Räume oder Handlungsvollzüge lässt sich dieses Verständnis von Tabu mit dem verbinden, was Pierre Bourdieu als „illusio“, das heißt als „Glaube“ des sozialen Feldes, beschrieben hat. Es ist das, woran alle glauben, und was kaum hinterfragt wird, aber das Funktionieren des spezifischen Feldes garantiert. Für die Wissenschaft identifiziert Bourdieu das „interesselose Interesse“ als zentrale „illusio“, die mit „Objektivität“ und „Neutralität“ in Verbindung gebracht wird (Bourdieu 1998). In ihrer Analyse zum Verhältnis von *Geschlecht* und *Wissenschaft* kommt Beaufäys zu dem Ergebnis, dass der Glaube an die „Geschlechtsneutralität“ Teil der „illusio“ des Feldes Wissenschaft ist (Beaufäys 2003).

2. Forschungsfrage und Datengrundlage

Die Datengrundlage zur Beantwortung der forschungsleitenden Fragestellung, ob Themen wie *Chancengleichheit*, *Ungleichheit* und *Geschlechtergerechtigkeit* in der Umsetzung der Programme und im *Sprechen über* ein Tabu darstellen bzw. Tabuisierungen unterliegen und welches die Gründe dafür ein könnten, bilden: 24 deutschlandweite und fächerübergreifende Gruppendiskussionen mit Promovierenden aus strukturierten Promotionsprogrammen sowie 27 ExpertInnen-Interviews mit MitarbeiterInnen von Hochschulen und wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen, deren Aufgabenbereich sich aufgrund ihrer Positionen und Funktionen möglichst stark auf den Bereich des strukturierten Promovierens bezieht, die selbst aber nicht (zwingend) direkt in die Umsetzung einzelner Programme involviert waren.³

Die Daten stammen aus dem Projekt Chance (2009–2012), das eine Analyse der bundesweit existierenden Formen strukturierter Promotionsförderung unter Berücksichtigung von Gender und Diversity zum Ziel hatte. Die Daten lassen keine Aussagen über die Grundgesamtheit zu, enthalten aber Aussagen über Promotionsprogramme, welche die Einführungs- bzw. Umsetzungsphase am Anfang des 21. Jahrhunderts fokussieren. Zudem sollte die Untersuchung klären, ob die Potenziale von Frauen durch die Programme stärker als zuvor gefördert werden und welche

³ Hierunter fallen z. B. KoordinatorInnen von Graduiertenkollegs oder Promotionsstudiengängen, VizepräsidentInnen bzw. ProrektorInnen für Forschung und Wissenschaftsentwicklung, ForschungsreferentInnen, Gleichstellungsbeauftragte etc.

Formen strukturierter Promotionsförderung besonders wirksam bei der Herstellung von Chancengleichheit sind (Korff/Roman 2013).

Zwischen Mai und September 2011 wurden insgesamt 24 (leitfadengestützte) Gruppendiskussionen mit 122 TeilnehmerInnen (Frauen $n = 79$; Männer $n = 38$; fehlende Angaben $n = 5$) geführt. Im Durchschnitt sind die TeilnehmerInnen 30 Jahre alt ($n = 116$; $M = 30,3$; $SD = 0,4$; $Min/Max = 24/51$). Der Zugang zu Promovierenden aus strukturierten Promotionsprogrammen erwies sich vor allem in den Fachgruppen Mathematik und Naturwissenschaften (14,8 %) sowie Medizin (1,6 %) als schwierig, daher ist der Anteil an TeilnehmerInnen aus den Sprach- und Kulturwissenschaften (34,4 %) und den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (26,2 %) höher.

Die Auswahl von Promovierenden und die Zusammenstellung von Diskussionsgruppen an einem Standort (insgesamt an 16 Standorten) lief über E-Mail- oder Telefonkontakt mit Schlüsselpersonen – vor allem KoordinatorInnen oder LeiterInnen von Programmen. Im gleichen Zeitraum wurden 27 (leitfadengestützte) ExpertInnen-Interviews durchgeführt (Frauen $n = 17$; Männer $n = 10$). Um die Anonymität der ExpertInnen zu wahren, verzichteten wir auf eine ausführliche Darstellung des jeweiligen Aufgabenbereichs bzw. die Nennung der Funktion innerhalb der Organisation.

Das methodische Vorgehen folgte einem inhaltsanalytischen Verfahren orientiert am Forschungsstil der Grounded Theory nach Strauss und Corbin (1996), wobei im Analyseprozess die Positionierung der AkteurInnen im Feld zu den genannten Themen leitend war. Die Darstellung der Ergebnisse folgte weniger in der Logik eines sequenzanalytischen Vorgehens, sondern hatte eher die Form einer zusammenfassenden Betrachtung. Bei der Analyse des Materials wurde nicht nach Fächern differenziert.

3. Von der Latenz des Geschlechts und der Verschiebung eines Handlungsbedarfs – Ergebnisse aus den Gruppendiskussionen

Aus Perspektive der AdressatenInnen – der Promovierenden strukturierter Promotionsprogramme – geht es in diesem Abschnitt nun darum, wie die strukturierte Promotionsförderung und deren Programme ihre AdressatInnen formen und welche Rückschlüsse daraus im Fazit auf die Frage nach einer (De)-Thematisierung bzw. Tabuisierung von *Chancengleichheit* und *Geschlecht* gezogen werden können.

Um zunächst einen Eindruck davon zu vermitteln, welche Reaktionen in den Gruppendiskussionen auf die Thematisierung von *Chancengleichheit*, *Ungleichheit* und *Geschlechtergerechtigkeit* erfolgte, möchten wir

das Analysekapitel mit einer Auswahl von mehreren kurzen Zitaten beginnen:

„Ich glaube, insgesamt sind wir mehr Frauen“, „Ich glaube auch. Bei uns braucht man keine (lacht) Frauenquote“, „Völlig gleich“, „Wir haben eher nur, wir haben zu viele Frauen“ oder „Also ich sage mal, ich glaube, die Männer sind mehr benachteiligt dadurch, dass keine Frauen in den, in den Gruppen sind (lacht).“

Um *Chancengleichheit* zu erreichen und um eine Benachteiligung eines Geschlechts zu verhindern, wurde und wird in der Öffentlichkeit eine Quotenregelung diskutiert. Wurde der Vorschlag einer Regulierung mittels Quoten jedoch in die Gruppendiskussionen eingebracht, begegnete man zunächst einer Negation des Vorhandenseins einer ungleichen Verteilung von Geschlechterverhältnissen bzw. einer Umkehrung in der Beschreibung der Verhältnisse.

Der quantitative Verweis auf die Irrelevanz der Benachteiligung von Frauen – „insgesamt sind wir mehr Frauen“ oder „die Männer sind mehr benachteiligt dadurch, dass keine Frauen in den [...] Gruppen sind (lacht)“ – in Verbindung mit häufigem Lachen ist ein Indiz für die Inkommunikabilität von Geschlechterungleichheit. Das Lachen kann dahingehend interpretiert werden, dass die vorausgegangenen Aussagen in ihrer Geltung relativiert oder abgemildert werden sollen, um sich anbahnenden Konflikten zu entziehen, die „starke“ oder „klare“ Aussagen zu diesem Themenfeld mit sich bringen könnten (Wolff/Puchta 2007: 139 ff.).

Diese Vermeidungsstrategie zeigte sich auch darin, dass viele PromovendInnen den Fakt der Verschärfung der Geschlechterungleichheit nach der Promotionsphase (*leaky pipeline*) in ihrer aktuellen Situation ausblendeten und erst zu einem späteren Zeitpunkt als relevant erachten. Freud interpretiert Witz und Humor im Spannungsfeld von Bedeutungszuschreibung und -leugnung (Freud 1970: 16), als Weg der Abfuhr von Affekten (ebd.: 138) sowie als „Techniken“ der „Verschiebung“, die auf „Ablenkung der Aufmerksamkeit“ zielen (ebd.: 144).

Im nächsten Beispiel wird sowohl die Sprachlosigkeit („Also, ich weiß nicht“) bzgl. einer ungleichen Verteilung der Geschlechterverhältnisse deutlich, als auch die Verschiebung der Problematik „in die Zukunft“.

„Also, ich weiß nicht, ich kann mir jetzt vorstellen, wie das so in der Zukunft, also man könnte jetzt vielleicht was zu machen, wie es weitergeht, also, wenn jetzt halt irgendwie/ wenn wir fertig sind, wir machen dann alle so weiter, und ich kann mir halt vorstellen, also, dann der Schritt zu einer Professur, dann gibt es dann wieder gendernmäßige Ungleichheit, und ich glaube jetzt nicht unbedingt, dass wir da jetzt explizit dran arbeiten, also, das machen wir jetzt so

nicht. Also, wir haben jetzt einen relativ hohen Anteil an Frauen, das ist aber/ also, das wird jetzt nicht als Problem wahrgenommen, [...]“

Aussagen wie „dann der Schritt zu einer Professur, dann gibt es dann wieder gendernmäßige Ungleichheit“ – „dann“ im Sinne von nach der Promotion (hinterher/später) –, „wir haben jetzt einen relativ hohen Anteil an Frauen“ und „das wird jetzt nicht als Problem wahrgenommen“ verdeutlichen, dass für die Promovierenden zum Zeitpunkt der Diskussionen das Phänomen des schwindenden Frauenanteils mit jeder Qualifikationsstufe in der wissenschaftlichen Laufbahn (das *akademische Frauensterben* bzw. die *leaky pipeline*) für ihre Zukunft durchaus bekannt zu sein scheint. Aber „jetzt“ – in der aktuellen Phase – wurde nicht aktiv daran gearbeitet („ich glaube, jetzt nicht unbedingt, dass wir da jetzt explizit dran arbeiten“), obwohl grundsätzlich Handlungsbedarf besteht.

Auch der Zeitpunkt des Einsatzes der Quote wurde kritisch diskutiert. So kommt die Quote nach Aussagen der Promovierenden bereits zu spät, da die „Weichen“ für eine ungleiche Verteilung der Geschlechter bereits zu einem viel früheren Zeitpunkt – im Kindesalter, in der Schule oder Studium – gestellt wurden:

„[...] Jungs spielen Fußball, Mädchen mit Puppen. Das ist so das Klischee und das fängt halt ganz früh an und das ändert sich jetzt bestimmt auch gerade, aber das trägt sich dann halt schon durch. Und ich würde sagen, dass es ist in der Schule und schon vorher dann anfängt und dann sind die Weichen eigentlich schon gestellt. Dann gibt es so Interessensschwerpunkte, und hat man hat dann vielleicht auch beim Abitur schon Stärken entwickelt und entscheidet sich halt vielleicht gegen ein Studium der Elektrotechnik, obwohl man das könnte, aber dann ja. Also da wird, glaube ich, da werden dann schon die Weichen gestellt, und ich glaube auch, dass es daran liegt.“

Die frühe Sozialisation im Kindesalter – „Jungs spielen Fußball, Mädchen mit Puppen“ – führt unweigerlich zu bestimmten „Interessenschwerpunkten“, argumentierte diese Gruppe von strukturiert Promovierenden. Die Entscheidung für den Fachbereich, in dem die „Mädchen“ und „Jungen“ später studieren und promovieren, war ihnen zufolge schon seit Kindesalter vorbestimmt. Eine Neuausrichtung hinsichtlich einer anderen Verteilung von Frauen und Männern in den Fachbereichen hätte ihnen zufolge schon früher auf den Weg gebracht werden müssen. Die ungleiche Verteilung der Geschlechter hätte also zu einem viel früheren Zeitpunkt thematisiert werden und Maßnahmen zum Einsatz kommen müssen. Eine solche Veränderung in der aktuellen Promotionsphase ist letzten Endes nach Meinung der Promovierenden nicht mehr möglich.

Dass die Promovierenden mit solchen Aussagen selbst zu einer Reproduktion von alten Klischees beitragen, wurde nicht reflektiert. Die Aufteilung der eher männlich konnotierten Bereiche wie Sport („Fuß-

ball“) und Technik („vor dem Rechner zu sitzen“) und der eher weiblich konnotierten Bereiche wie Kinder, Heim und Herd („Puppen“) bleibt erhalten. Hier deutet sich auch an, welche sozialisatorischen Effekte die Zuordnung zu den Disziplinen für die Promovierenden haben können, ohne dass dieser Fokus im analytischen Vorgehen gesetzt wurde. Die Klischees haben somit weiterhin Bestand und werden reproduziert und weitertransportiert. *Jetzt kann man nichts mehr machen* oder *jetzt kann man noch nichts machen*, das ist die Logik der Verschiebung auf früher oder später, so dass das „Jetzt“ als Phase der Handlungsentlastung konstruiert wird.

Die Analyse der Gruppendiskussionen zeigte auch, dass diverse Bereiche des persönlichen Lebens jenseits von Wissenschaft – zum Beispiel Elternschaft – in strukturierten Promotionsprogrammen nicht genügend Raum bekommen. Anhand der Aussagen der Promovierenden in den Gruppendiskussionen ließ sich feststellen, dass nicht in jedem Programm Regelungen für promovierende Eltern transparent gemacht wurden. Viele Promovierende, die an den Gruppendiskussionen teilnahmen, waren außerdem der Meinung, dass Nachwuchs während der Promotionszeit unerwünscht und nur schwer mit der Promotion zu vereinbaren sei. Genauso wie bei den Geschlechterverhältnissen lässt sich auch anhand des Themas *Elternschaft* belegen, dass bestimmte Angelegenheiten „kein Thema“ sind bzw. sein dürfen. Laut Aussagen der Promovierenden aus drei verschiedenen Programmen wurde die Möglichkeit, ein Kind zu bekommen oder die Elternschaft im Promotionsalltag – insbesondere von den Betreuenden – kaum thematisiert oder schlicht als „doch kein Problem“ abgetan:

„Manchmal stört mich das ein bisschen. Dass es zwar hoch auf den Fahnen wehte, so, Familienfreundlichkeit, aber DANN auch kein Thema mehr ist.“

„Also auch bei [...] meiner Betreuerin, die selbst zwei Kinder hat, habe ich da manchmal so das Gefühl, na ja, das muss schon irgendwie funktionieren. Das [...] ist doch auch kein Problem, so. Aber es wird nicht wirklich zum Thema gemacht, ne. Also, was das bedeutet und dass es vor allem einfach bedeutet, dass es länger dauert.“

„You know, I was a bit scared to tell my first supervisor I'm pregnant. [...] So when I told my first supervisor I was very nervous and he was just like I bought a new pair of shoes: having a baby – where's the problem? You just get an extra year and that's it. And I said, yeah maybe I should stop my funding and make a break and start and was like: no you're getting an extra year because you're going to have a child.“

Familienfreundlichkeit wurde von der Person im ersten Zitat als ein öffentlichkeitswirksames Merkmal für strukturierte Promotionsprogramme wahrgenommen, bei dessen konkreter Umsetzung in den Programme

(„DANN“) dieses jedoch kaum mehr von Bedeutung – „kein Thema mehr“ – war. Auch im darauf folgenden Zitat wurde deutlich, dass es trotz vermeintlich erwarteten Verständnisses für das Thema der Elternschaft und damit verbundener Schwierigkeiten – begründet durch die Elternschaft der Betreuerin („die selbst zwei Kinder hat“) – „nicht wirklich zum Thema gemacht“ wurde. Schwangerschaft oder Mutterschaft sind Umstände, die sich auf die Promotionsphase scheinbar allein durch eine Verzögerung des Promotionsabschlusses auswirken können („dass es vor allem einfach bedeutet, dass es länger dauert“). Dies verunsicherte die oben zuletzt zitierte Promovendin, als es darum ging, ihre Schwangerschaft bekanntzugeben. Sie zog die Option der Unterbrechung ihrer Promotion in Erwägung („maybe I should stop my funding and make a break“). Die Worte „maybe“ und „I should“ drücken ihre Zweifel aus. Vermutlich war der Promovierenden die von ihrem Betreuer genannte Möglichkeit eines zusätzlichen Promotionsjahres im Falle einer Schwangerschaft vorher nicht bekannt. Elternzeitregelungen blieben also durch Nicht-Thematisierung intransparent.

4. Frauenförderung nein – Familienförderung ja: Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung aus Sicht der ExpertInnen

Im Folgenden soll nun die Sichtweise der ExpertInnen auf *Chancengleichheit* und deren Umsetzung in den strukturierten Promotionsprogrammen betrachtet werden. Mit Blick auf die Förderung des weiblichen Nachwuchses verbinden einige ExpertInnen im programmatischen Diskurs über den strukturierten Ansatz die Hoffnung auf mehr *Chancengleichheit* und *Geschlechtergerechtigkeit* auf dem akademischen Karriereweg. Sie beurteilten strukturierte Promotionsprogramme als ein wirksames Instrument, um für *Chancengleichheit* bei der Rekrutierung von NachwuchswissenschaftlerInnen („wer darf promovieren?“) zu sorgen.

Begründet wurde diese Beurteilung mit den formalisierten Bewerbungsverfahren, die den „männerbündischen Charakter“ der Universitäten (Beaufaÿs 2003: 250) zwar nicht abschaffen können, jedoch – so die Annahme – dessen Bedeutung abschwächen. Denn bisher führten die männliche Dominanz und die informellen „Old-Boy-young-Boy“-Netzwerke in der Wissenschaft dazu, dass die Professoren bei der Auswahl von NachwuchswissenschaftlerInnen die eigene soziale Gruppe bevorzugten (Wissenschaftsrat 2007: 24). So kommt eine Expertenperson zu dem Schluss:

„Dass es eben nicht mehr so in Form dieser Old-Boy-young-Boy-Netzwerke informell funktioniert, sondern eben über ein formalisiertes Bewerbungsverfahren, Frauen eine andere Chance haben, was sich auch in den Zahlen zeigt.“

Die Analyse des Datenmaterials zeigte für die Frage, welcher Typus von Promotionsfrau oder -mann von den ExpertInnen produziert wurde, dass das Streben nach einem Idealtypus eines Wissenschaftlers, der in immer kürzerer Zeit immer mehr wissenschaftliche Ergebnisse produziert und dadurch immer schneller wissenschaftliche Karrierestufen erreicht, auf unterschiedlichen Ebenen Konsequenzen für den Umgang mit Gender und Diversität hat. Wie und in welcher Art Vorstellungen von *Chancengleichheit* in den Interviews mit den ExpertInnen auftauchen und inwieweit Tabuisierungen vorliegen, soll nun anhand des Datenmaterials veranschaulicht werden.

Chancengleichheit wurde bereits von den Promovierenden strukturierter Programme als ein quantitativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis verstanden („völlig gleich“). Ein ganz ähnliches Verständnis zeigte sich auch bei den ExpertInnen-Interviews („was sich auch in den Zahlen zeigt“). Neben einer generellen Negation von geschlechtsbasierten Benachteiligungen in strukturierten Promotionsprogrammen, die „eigentlich kein Thema“ sind, wurden mögliche fachspezifische Unterschiede ebenfalls mittels „Zahlenwissen“ abgeschwächt:

„Ja, also, es ist bei uns eigentlich kein Thema, das war es allerdings auch vorher nicht. Wir haben 40 Prozent weibliche Doktoranden, was auch, was relativ hoch ist für Chemie und Physik, was aber in etwa auch den Studentenzahlen entspricht. Also, bei den Physikern sind es jetzt ein paar weniger Frauen, aber bei den Chemikern sind es, glaube ich, inzwischen auch bei den Studenten ungefähr 40, 50 Prozent der Frauen, das heißt, es entspricht einfach der Ausgangssituation an Studenten, die überhaupt da sind und sich bewerben können.“

„Im Bereich der Promovierenden ganz allgemein mache ich relativ wenig, weil die Promotion an der [Graduiertenschule] insgesamt fifty-fifty von Frauen und Männern abgeschlossen werden. Wir haben hier einen guten Gleichstand zu den Zahlen.“

Das Verständnis der ExpertInnen von *Chancengleichheit* in strukturierten Promotionsprogrammen war geprägt von dem Glauben, dass es „einfach der Ausgangssituation an Studenten“ entsprechen muss. Die ExpertInnen assoziierten somit einen „Gleichstand“ bzw. ein 50:50-Verhältnis mit *Chancengleichheit* und belegten damit die Behauptung, dass es keine Ungleichbehandlung gebe. Zudem wurde in den oben zitierten Passagen die Ergebnisorientierung der Promotion in den Programmen deutlich. Es wurden „abgeschlossen[-e]“ Promotionen, also harte Zahlen, angeführt.

Ein anderes Verständnis der ExpertInnen von *Chancengleichheit* zeigt sich, wenn der Zugang zu den strukturierten Programmen diskutiert wurde.

Die ExpertInnen schrieben den Programmen bereits eine besonders positive Wirkung für *Chancengleichheit* zu, weil die informellen „Old-Boy-young-Boy-Netzwerke“ durch formalisierte (und transparente) Bewerbungsverfahren ersetzt wurden. Die wenigsten ExpertInnen sahen jedoch einen Zusammenhang zwischen der Promotion und der Manifestation der *leaky pipeline* in der anschließenden Postdoc-Phase, in der der Frauenanteil von 40 % in der Promotionsphase, auf etwas über 20 % bei den Habilitierenden zurückgeht (BuWiN 2013: 196). Aussagen, dass „die Chancengleichheit [...] bei uns nicht in der Promotion das Problem [ist], sondern erst danach in der Postdoc-Phase“, fanden sich in vielen der ExpertInnen-Interviews. Ähnlich wie bei den Promovierenden konnte so eine Verschiebung der Problematik von ungleichen Geschlechterverhältnissen auf einen späteren Zeitpunkt nachgewiesen werden. Die Idee, dass einem Sinken des Frauenanteils in der nächsten Phase bereits in der vorangegangenen – vorgelagert und nachhaltig – entgegengewirkt werden könnte, findet sich nicht.

Nicht die Frauenförderung, sondern vielmehr die Familienförderung rückte als ein wesentliches Qualitätskriterium in den Fokus der ExpertInnen bzw. Hochschulen. Die ExpertInnen begründeten dies insbesondere damit, dass *Gleichstellung* und *Chancengleichheit* durch ein quantitativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in den strukturierten Promotionsprogrammen bereits gegeben sei. Mit dem ausgeglichenen Zahlenverhältnis wurde demnach begründet, dass eine Frauenförderung in der Promotionsphase nicht mehr nötig sei. Somit sprachen sich viele ExpertInnen zwar für eine Familienförderung, jedoch explizit gegen eine Frauenförderung aus, wie das folgende Beispiel zeigt:

„Ich persönlich weigere mich ja eigentlich ehrlich gesagt immer ein bisschen, das als das zentrale Thema zu sehen, aus genannten Gründen. Was aber mir ein echtes Anliegen ist, und ich glaube, diejenigen, die mich kennen, die wissen das auch, dass es ein echtes ist, das heißt Familienfreundlichkeit. Und wer davon profitiert, ist mir egal, ob das Männer oder Frauen sind, in der Regel sind es ja tatsächlich dann eher die Frauen, die, sagen wir mal, durch diese Maßnahmen unterstützt werden, obwohl das nicht a priori frauenspezifische Maßnahmen sind.“

Diese Ablehnung einer Unterstützung von Frauenförderung, gepaart mit einer Bejahung der Förderung von Familien, ist hinsichtlich des Strebens nach Geschlechtergerechtigkeit kritisch zu sehen, vor allem, wenn sie ergänzt wird mit Äußerungen wie „Und wer davon profitiert, ist mir egal“. Die Aussage „in der Regel sind es ja tatsächlich dann eher die Frauen“ und insbesondere der Einsatz des „tatsächlich[s]“ im Sinne von faktisch,

hebelt in gewisser Weise die anschließende Aussage, dass es sich nicht um „frauenspezifische Maßnahmen“ handle, aus. Ausgeblendet wurde von den ExpertInnen – anders als im angeführten Beispiel –, dass Familienfragen sowohl Männer als auch Frauen berühren, eben weil es nicht a priori frauenspezifische Fragen sind. Welche Maßnahmen jedoch zum Einsatz kommen, bleibt im Rest des Interviews ungenannt.

Grundsätzlich ging es den ExpertInnen weniger um gleichstellungspolitische Themen als um die Förderung der Familie, vielleicht weil die Familienförderung die Frauenförderung öffentlichkeitswirksam abgelöst hat. Während *Geschlecht* und *Elternschaft* bei den Promovierenden noch zwei unabhängig voneinander diskutierte Themen waren, zeigt sich bei den ExpertInnen, wie die beiden Bereiche miteinander verbunden wurden: Elternschaft als reine Frauensache bzw. Familienförderung als indirekte Frauenförderung. So wurden die ungleichen Geschlechterverhältnisse bei den ExpertInnen eher de-thematisiert bzw. negiert, die Familienförderung hingegen wurde unterstrichen. Hier würden die Promovierenden jedoch widersprechen und beanstanden, dass es „zwar hoch auf den Fahnen wehte, so, Familienfreundlichkeit, aber DANN auch kein Thema mehr ist.“

So war es nicht verwunderlich, dass „Schwangerschaft“ in der strukturierten Promotionsförderung nicht als etwas Selbstverständliches, mit dem zu rechnen ist, verhandelt wurde. Auch unter fachspezifischer Betrachtung wurde in den ExpertInnen-Interviews die Schwangerschaft zum Ausnahmezustand. So äußert sich eine Expertenperson:

„[...] Aber, also das sind so ein paar Punkte, es gibt da so ein paar spezifische Probleme, grade bei Schwangerschaft in der Promotion, das ist ein ganz heikles Thema in Bereichen, wo es um Laborarbeit geht. Weil, dann dürfen die Frauen einfach nicht mehr ins Labor. Und das erzeugt durchaus Probleme. Also, das ist so ein ganz spezifisches Naturwissenschaftsproblem oder Ingenieure. Aber es ist auf jeden Fall ein Thema, [...]“

Die strikte Trennung von Produktions- (Laborarbeit für Promotion) und Reproduktionssphäre (Schwangerschaft) findet sich demnach auch in der Organisation *Universität*. Die Produktionsarbeit steht über allem anderen (Acker 1992). Laut Acker kommt erschwerend hinzu, dass alle Bereiche jenseits von Produktion nicht in den Verantwortungsbereich der Organisation selbst fallen und somit auch scheinbar nicht in den Verantwortungsbereich der Universitäten gehören. So stellt es sich auch hier dar: die Schwangerschaft als „spezifisches Problem“ und „heikles Thema“ steht der Fertigstellung der Promotion im Weg. An der Interviewpassage lässt sich gut veranschaulichen, dass Schwangerschaft als ein (problematischer) Ausnahmezustand beschrieben wurde und als ein „heikles The-

ma“ eine Bedrohung/Gefährdung für die Promotion darstellt. Dabei bezieht die Expertenperson das Problem ausschließlich auf die Promotionsphase („spezifische Probleme, grade bei Schwangerschaft in der Promotion“).

Das bereits angeklungene Leitbild von NachwuchswissenschaftlerInnen, die enorm unter Druck stehen, Promotion und Familie miteinander zu vereinbaren und dabei wissenschaftliche Qualifikationen durch Publikationen, Auslandsaufenthalte etc. in immer kürzerer Zeit zu erwerben, fördert zudem Altersnormen der Verjüngung und Homogenisierung von Karriereverläufen. Dies wird in folgender Passage aus einem Experten-Interview deutlich:

„Und Diversity würde eigentlich ja eher meinen, man hat eben nicht eine homogene Gruppe sozusagen von nur den besten End-Zwanzigern.“

In dieser Passage wurde durch den Umkehrschluss („eben nicht“) darauf hingewiesen, dass die DoktorandInnen in der strukturierten Promotionsförderung eben gerade einer bestimmten Altersgruppe – einer „homogenen Gruppe“ – nämlich den „End-Zwanzigern“ angehören. Dies macht deutlich, welcher Altersnorm die Promovierenden in strukturierten Programmen unterliegen. Was noch unter der so genannten „homogenen Gruppe“ verstanden wurde, lässt sich an einer weiteren Passage veranschaulichen:

„Ich denke aber, dass da auch die Hochschulpolitik, dazu kommen wir jetzt wieder, wenn man halt DFG-Standards ansieht, und man hat dort so ein Rollenmodell irgendwie nötig. Ja, also jemand, der am besten fünf Mal im Ausland war und 29 ist und schon habilitiert ist, das ist immer noch, das ist immer noch das wissenschaftliche, halt, Leitmodell. Und ich denke, dass man Diversity hier in dem Feld, ja, das ist viel Lippenbekenntnis. Also, ich denke, dass, wenn man Karrieren sich ansieht von Wissenschaftlern, die dann auch Vorbilder sind für andere, egal ob Mann oder Frau, sind das eigentlich stromlinienförmige Leute, die in extremer Weise hier, ja, auch zeigen, wie es geht, so zack, zack, zack. Also, es gibt wenig Leute, die halt eine andere, sozusagen Sicht irgendwie reinbringen in die Wissenschaft.“

Der Begriff „stromlinienförmige Leute“ deutet ein Idealbild bzw. – wie es auch die Expertenperson nennt – ein „Leitmodell“ an, welches NachwuchswissenschaftlerInnen als Personen beschreibt, die ihren Berufs- bzw. Karriereweg hin zur Professur auf direktem Wege, ohne sich ablenken zu lassen, verfolgen – „zack, zack, zack“. Dieses Leitmodell sowie die Wertung „in extremer Weise“ verkörpern den Modus, in dem NachwuchswissenschaftlerInnen ihre Karriere verfolgen sollen: stets das Äußerste gebend – dabei vielleicht auch an seine oder ihre Grenzen stoßend – und möglichst schnell. Ergänzt wird das Idealbild der geradlinig verlaufenden Karriere in der Wissenschaft, die in der Aussage Ausdruck findet,

dass es sich gut mache, wenn die Habilitation bereits im Alter von „29 ist“.

Auch wenn sich hierin eine Übertreibung der Expertenperson andeutet, denn laut Statistiken sind Personen, die habilitieren, in der Regel älter – im Durchschnitt 41 Jahre bei Abschluß (Statistisches Bundesamt 2011: 292) –, spiegelt sich in dieser Einschätzung eine Altersnorm im Sinne von – je jünger, desto besser – wider. Die Schlussfolgerung der zitierten Expertenperson, dass Diversity vor dem Hintergrund dieses Leitmodells ein „Lippenbekenntnis“ bleibt, zeigt, wie sehr eine Altersnorm der Verjüngung von Wissenschaftskarrieren an Universitäten greift. Dies kann nicht mehr nur als eine De-Thematisierung bezeichnet werden, sondern entspricht einem profiliertem Bekenntnis, der jedoch keine Taten im Rahmen der Programme folgen, die diesen Trend problematisieren.

Der Zweck der Altersnorm ist aus Sicht der Expertin oder des Experten, nur solche DoktorandInnen in ein Promotionsprogramm aufzunehmen, denen noch genug Lebenszeit für eine aus Sicht der Hochschule lohnende Karriere zur Verfügung steht. Im Sinne der Ermöglichung einer „normalen“ Hochschulkarriere und als Schutzfunktion des Tabus (Verbots) einer Altersdiskriminierung und von *Chancengleichheit*. Andere alternative Berufswege und akademische Laufbahnen als solche, die in die Lehre und zur Professur führen können – z. B. eine forschende Karriere – werden nicht in Betracht gezogen, obwohl sich grade in ihrem Vorhandensein Diversity zeigen würde. Zudem ist die Erwartung einer „normalen“ Hochschulkarriere, die sich in der Altersnorm widerspiegelt, widersprüchlich, denn in der Praxis der Hochschule werden aufgrund begrenzter Stellenzahlen bei Weitem nicht alle DoktorandInnen diesen Weg einschlagen (können).

5. Chancengleichheit – De-Thematisierung oder Tabu?

Chancengleichheit ist kein explizites Thema in der organisationalen Umsetzung der von uns analysierten strukturierten Promotionsförderung, stattdessen wird auf die Versprechen und die Rhetorik der Programme verwiesen. Insofern ist *Chancengleichheit* in der Umsetzung der Programme zweifelsohne ein „Blinder Fleck“ und zeichnet sich damit vor allem durch De-Thematisierung aus. Anhaltspunkte dafür, dass es sich zugleich um eine Form des Tabus handelt, sind jedoch die indirekte und latente Thematisierung, die auf eine Scheu vor direkter Berührung mit dem Thema – also auf Berührungsangst – verweist sowie auf eine gewisse Ambivalenz, die dieses etwa auf eine viel frühere (Kindergarten, Schule und Studium) oder die nächste Phase (Postdoc-Phase) verschiebt.

Das Sprechen über *Chancengleichheit* und über *Geschlecht* erfolgt im Rahmen der Programme bei den ExpertInnen und bei den Promovierenden latent, implizit und indirekt sowie mit Bezugnahme auf spezifische ausschnittthafte Aspekte. Diese latente Thematisierung von Chancen(un)-gleichheit bezieht sich in unserem Beitrag etwa auf *Geschlecht* und auf *Elternschaft*.⁴ Und die Vereinbarkeit von *Elternschaft* und Promotion wird dabei als *ein Problem* beschrieben.

Von den Promovierenden wird – im Gegensatz zu den ExpertInnen – attestiert, dass Familienfreundlichkeit – trotz hoher Bedeutung auf der programmatischen Ebene, die die Universität sich auf „die Fahnen“ geschrieben habe – in der faktischen Umsetzung zu wenig Raum bekäme. Schwangerschaft sei ein „heikles Thema“ – auch diese Formulierung verweist auf Berührungsangst. „Das muss dann einfach funktionieren“, das Promovieren dauert dann länger. In unserem Material erweist sich Elternschaft als vornehmlich weiblich und Vereinbarkeitsproblematiken müssen in der Promotionsphase individuell und scheinbar ausschließlich von den Frauen bewältigt werden. Zugleich wird die Frage nach Geschlechtergerechtigkeit in Familienförderung übersetzt: *Geschlechtergerechtigkeit* nein, *Familienförderung* ja.

Andere Diversity-Aspekte wie soziale Herkunft oder Behinderung als intersektionale Aspekte von Ungleichheit bleiben komplett de-thematisiert. Einzig das Alter in Form einer Altersnorm der Verjüngung verdeutlicht, dass der „männliche“ und kinderlose Idealtypus eines Wissenschaftlers noch dazu jung sein sollte.

Geschlecht als Kategorie scheint für die Promovierenden in den Programmen tendenziell inkommunikabel zu sein und wird mit Witz und Lachen in Verbindung gebracht. Dafür steht etwa die Äußerung: „Männer sind mehr benachteiligt, dadurch, dass keine Frauen in den Gruppen sind“ (lacht). Diese ist beispielhaft für indirekte Formen der Thematisierung von Geschlechterverhältnissen in den Programmen durch die Promovierenden, die mit dem Mitteln des Humors arbeiten und als Verleugnung, Bedeutungsabschwächung, Ablenkung und Verschiebung interpretiert werden können. *Geschlecht* bzw. *Geschlechterungleichheit* im Wissenschaftssystem bzw. in den wissenschaftlichen Karrieren wird de-thematisiert, indem es auf die nächste Phase verschoben wird.

Dies erfolgt unter Verweis auf die quantitative Realisierung von statistischer Gleichheit und Geschlechterproporz in der aktuellen Promotionsphase. In der Promotionsphase sei Geschlechterproporz realisiert, des-

⁴ Weitere Merkmale sind Sprache bzw. Internatonalität, wie in der vollständigen Analyse bei Korff und Roman (2013) nachzulesen ist.

halb gebe es keinen Handlungsbedarf. Die Ungleichheit und ein möglicher daraus resultierender Handlungsbedarf wird auf die Postdoc-Phase verschoben: „dann der Schritt zu einer Professur, dann gibt es dann wieder gendermäßige Ungleichheit, und ich glaub jetzt nicht unbedingt, dass wir da jetzt explizit dran arbeiten“. Damit zeigt sich, dass das Wissen über die *leaky pipeline* auch bei den Promovierenden vorhanden ist, ein Handlungsbedarf bezogen auf *Chancengleichheit* und *Geschlecht* wird jedoch, genauso wie bei den ExpertInnen, verschoben auf die nächste Phase.

Das Modell und die Metapher der *leaky pipeline* laden offensichtlich dazu ein, jede Phase als eine Art „abgeschlossene Röhre“ zu betrachten, womit sich die Verlagerung von Handlungsbedarfen legitimieren läßt. Im Sinne unseres eingangs dargelegten Verständnisses von Tabus können diese Formen des indirekten und verlagernden Sprechens, das sich durch eine gewisse Berührungsangst und Scheu gegenüber direkter thematischer Ansprache und Adressierung sowie durch Formen der Vermeidung und Verschiebung auszeichnet, als ein indirektes Tabu des Gegenstandes bezeichnet werden. Es handelt sich bei diesen Formen der Tabuisierung gerade nicht um direkte Formen von Verboten, Ausgrenzungen oder von Diskriminierungen. Damit ist die direkte Ursache und Quelle von Ungleichheiten, die Macht, von der diese ausgeht, eher unbekannt und bleibt unbenannt oder diffus.

Fragen wir im Anschluss an die anfänglichen Überlegungen zur Funktion von Tabus, wer hier geschützt werden soll? Einzelne Personen, das Wissenschaftssystem und seine vergeschlechtlichte Form der Organisation, das heißt die „gendered organization“ im Sinne Ackers (1992), die männlich konnotierte Wissenschaft als Lebensform, die „illusio“ des Feldes oder die eigene wissenschaftliche Karriere? Denn schließlich könnte die Überschreitung des Tabus im Sinne einer direkten Identifikation des Wissenschaftssystems als „männlich“ gleichsam auf die Personen zurückfallen – wie wir aus Freuds Überlegungen zum Tabu rückschließen können. Eine eindeutige Identifikation des Wissenschaftssystems als an einer „männlichen Lebensform“ orientiert, darf jedoch nicht sein.

Plausibel erscheint auch, dass vor allem die Phase der Promotion vor dem Wissen über die Geschlechterungleichheit im Wissenschaftssystem geschützt werden soll. So bleibt dieses latent bzw. wird latent gehalten, denn manifest wird die Ungleichheit schließlich erst in der nächsten Phase. Geschützt werden muss also eine gewisse Illusion über die Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem in der Promotionsphase: „Ich weiß zwar, dass in der nächsten Phase etwas anderes kommt, aber davon will ich in dieser Phase noch nichts wissen“, so die Bewältigungsstrategie. Tatsächlich erwähnt Freud auch das „zeitweilige Tabu“, das sich auf

„bestimmte Zustände“ bezieht (Freud 1974: 313). Das Latent-Halten, De-thematisieren und Tabuieren hätte damit eine Schutz- und zugleich Bewältigungsfunktion, sich die „illutio“ des Feldes – jedenfalls in dieser Phase – noch zu bewahren.

Vermutlich spielen alle genannten Schutzfunktionen, die der Wissenschaft als Lebensform, die der „illutio“ des Feldes, die der geschlechtergerechten Phase der Promotion und die des Selbstschutzes im Sinne des eingangs genannten „polyvalenten“ Schutzes eine Rolle bei der Erklärung der Latenz. Die zu schützenden Momente sind zugleich Teil des impliziten Wissens über Tabus in der Organisation Universität und im Wissenschaftssystem. Untersuchungen von Beaufaÿs und Kraus (2005) zeigen, dass vor allem direkte und offene Diskriminierung (insofern, als man unter Diskriminierung eine extreme Form von Ungleichbehandlung von Geschlechtern versteht) in der Wissenschaft – laut Aussage von befragten Frauen – keine Rolle mehr spielt.

Auch bei den strukturiert Promovierenden finden sich diesbezüglich Stellungnahmen. Unser Material weist – über die ausgeführten Beispiele – weitere Belege dafür auf, dass Geschlechterungleichheit im Latenzbereich gehalten wird. Die angestellten Überlegungen zum Tabu lassen vermuten, dass mit diesen De-Thematisierungen mehrfache Schutzfunktionen verbunden sind. Der Rückgriff auf Begrifflichkeiten aus der Werkzeugkiste der Psychoanalyse – wie Tabuisierung, Latenz und die Frage nach der Funktion des Witzes – für die Analyse unserer Befunde scheint gerade dort zu greifen, wo die direkte Diskriminierung nicht mehr an der Tagesordnung ist, aber die „hidden structures“ von (Geschlechter)Ungleichheit gleichwohl noch vorhanden sind, weiterwirken und es auch ein implizites Wissen darüber gibt.

Während *Chancen-* und *Geschlechterungleichheit* auf der allgemein wissenschaftspolitisch programmatischen Ebene manifest thematisiert wird, bleiben sie in der Umsetzung der Programme latent. Dies gilt auch für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft, sie ist auf den rhetorischen Fahnen großgeschrieben, tatsächlich aber „heikel“. Die identifiziert Doppelstruktur von wissenschaftspolitischen Versprechungen, die faktisch jedoch wenig umgesetzt sind, entspricht einer Struktur der neuen, reformierten Universität, die Richard Münch als „comforting“ beschrieben hat. Um die Öffentlichkeit zu beruhigen, müssten Strategien der Verbesserung ergriffen werden, die jedoch das „Eigenleben“ realer Praxis oft wenig tangierten (Münch 2011: 17).

Bezogen auf unsere Ergebnisse heißt dies: Auf der Ebene der Programmiken kann Chancenungleichheit inklusive Geschlechterungleichheit thematisiert werden, auf der Ebene der Umsetzung, die immer auch

die einzelnen Individuen – die BetreuerInnen und Promovierenden in den Programmen betrifft – wird sie de-thematisiert und tabuiert. In dieser von uns identifizierten Doppelstruktur von Thematisierung einerseits und De-Thematisierung und Tabuisierung andererseits bildet sich auch die notwendige Trennung von Rhetorik und Epistemik einerseits und „sozialer Ebene der Wissenschaft“ andererseits ab, die für eine soziologische Analyse von Wissenschaft gefordert wurde (Beaufays 2003: 14). Zugleich können wir zeigen, dass die beiden Dimensionen nicht unabhängig voneinander sind, sondern – relational – das Spiel von manifest vs. latent bzw. von Bekenntnis zu *Chancengleichheit* vs. dessen Tabuisierung, von Bedeutungszuweisung und -leugnung, gerade ermöglichen.

Um die Frage nach der *Chancen(un)gleichheit* in den Programmen der strukturierten Promotionsförderung jedoch nicht weiter der Latenz und Tabuisierung zu überlassen, haben wir ein Instrument zur Selbstevaluation der Programme entwickelt, mit dessen Hilfe *Chancengleichheit* in den Programmen bearbeitbar wird und somit dazu beitragen kann, dass die latente Thematisierung zur manifesten Auseinandersetzung anhand von Maßstäben und Parametern werden kann (Baader/Korff/Schröer 2013).

Literatur

- Acker, Joan (1992): Gendering Organizational Theory, in: Albert J. Mills/Peta Tancred (Hg.), Gendering Organizational Analysis. Newbury Park u.a.: Sage Publications, S. 248–160.
- Allmendinger, Jutta (2007): Es muss wehtun, Die Zeit Nr. 30 vom 19.07.2007, S.57; URL http://www.zeit.de/2007/30/Es_muss_wehtun (28.11.2012).
- Baader, Meike. S./Svea Korff/Wolfgang Schröer (2013): Ein Köcher voller Fragen – Instrument zur Selbstevaluation, in: Svea Korff/Navina Roman (Hg.), Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung. Wiesbaden: Springer VS, S. 207–226.
- Beaufays, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: transcript.
- Beaufays, Sandra/Beate Kraus (2005): Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlicherInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. *Feministische Studien* 1, S. 82–99.
- Bourdieu, Pierre (1998): Vom Gebrauch der Wissenschaft. Konstanz: Universitätsverlag.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013): Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Bonn: W. Bertelsmann Verlag.
- Foucault, Michel (1991): Die Ordnung des Diskurses. Frankfurt am Main: Fischer.
- Freud, Sigmund (1970): Der Witz und seine Beziehung zum Unbewußten, in: Ders., Studienausgabe. Bd. IVI: Psychologische Schriften. Frankfurt am Main: Fischer, S. 9–220.

- Freud, Sigmund (1974): Totem und Tabu. Einige Übereinstimmungen im Seelenleben der Wilden und der Neurotiker, in: ders.: Studienausgabe. Bd. IX: Fragen der Gesellschaft. Ursprünge der Religion. Frankfurt am Main: Fischer, S. 287–444.
- Korff, Svea/Navina Roman (2013): Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung. Wiesbaden: Springer VS.
- Münch, Richard (2011): Akademischer Kapitalismus. Über die politische Ökonomie der Hochschulreform. Berlin: Suhrkamp.
- Oppermann, Carolin/Julia Schröder (2013): Die Rezeptur der strukturierten Promotionsförderung oder der Wandel muss kommen – eine diskursanalytische Rekonstruktion der Konstrukte „strukturierte Promotionsförderung“ und „Chancengleichheit“, in: Svea Korff/Navina Roman (Hg.), Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung. Wiesbaden: Springer VS, S. 15–39.
- Statistisches Bundesamt (2011): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Wiesbaden; URL https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440107004.pdf?__blob=publicationFile (15.06.2015).
- Strauss, Anselm/Juliet Corbin (1996): Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Forschung. Weinheim: Beltz.
- Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Berlin; URL <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf> (25.04.2012).
- Wolff, Stephan/Claudia Puchta (2007): Realitäten zur Ansicht. Die Gruppendiskussion als Ort der Datenproduktion. Stuttgart: Lucius & Lucius.

die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben von Peer Pasternack
für das Institut für Hochschulforschung (HoF)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Redaktion: Daniel Hechler

Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg, Collegienstraße 62, D-06886 Wittenberg
<http://www.diehochschule.de>

Kontakt:

Redaktion: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

Vertrieb: Tel. 03491/466 254, Fax: 03491/466 255, eMail: institut@hof.uni-halle.de

ISSN 1618-9671, ISBN 978-3-937573-51-9

Die Zeitschrift „die hochschule“ versteht sich als Ort für Debatten aller Fragen der Hochschulforschung sowie angrenzender Themen aus der Wissenschafts- und Bildungsforschung. Als Beihefte der „hochschule“ erscheinen die „HoF-Handreichungen“, die sich dem Transfer hochschulforscherischen Wissens in die Praxis der Hochschulentwicklung widmen.

Artikelmanuskripte werden elektronisch per eMail-Attachment erbeten. Ihr Umfang soll 25.000 Zeichen nicht überschreiten. Für Rezensionen beträgt der Maximalumfang 7.500 Zeichen. Weitere Autoren- und Rezensionshinweise finden sich auf der Homepage der Zeitschrift: www.diehochschule.de >> Redaktion.

Das Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF), 1996 gegründet, ist ein An-Institut der Martin-Luther-Universität (www.hof.uni-halle.de). Es hat seinen Sitz in der Stiftung Leucorea Wittenberg und wird geleitet von Peer Pasternack.

Als Beilage zu „die hochschule“ erscheint der „HoF-Berichterstatte“ mit aktuellen Nachrichten aus dem Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg. Daneben publiziert das Institut die „HoF-Arbeitsberichte“ (www.hof.uni-halle.de/publikationen/hof_arbeitsberichte.htm) und die Schriftenreihe „Hochschulforschung Halle-Wittenberg“ bei der Akademischen Verlagsanstalt Leipzig. Ein quartalsweise erscheinender eMail-Newsletter kann abonniert werden unter <http://lists.uni-halle.de/mailman/listinfo/hofnews>.

Abbildung vordere Umschlagseite: Therese Lurvink „Drei Affen“ (2010), <http://www.artof.com/LUR-art--Therese-Lurvink/>

Tabus und Tabuverletzungen an Hochschulen

Margret Bülow-Schramm:

Neue Gedankengänge provozieren. Vorwort der
2. Vorsitzenden der Gesellschaft für Hochschulforschung.....7

Sigrid Metz-Göckel, Margret Bülow-Schramm, Marion Kamphans:

(Un)aufgelöste Ambivalenzen. Zur Funktion und Analyse
von Tabus in der Hochschule9

Maresi Nerad:

Searching for Taboos in Doctoral Education. An Exploratory Journey17

Bernd Kleimann:

Tabus in der Governance von Universitäten.....33

Sigrid Metz-Göckel:

Der schöne Schein wissenschaftlicher Begutachtung oder
zur Unterwanderung meritokratischer Beurteilungen.....43

Meike Sophia Baader, Svea Korff:

Chancengleichheit durch strukturierte
Promotionsförderung – ein Tabu in der Umsetzung?58

Volker Müller-Benedict, Thomas Gaens:

Sind Examensnoten vergleichbar? Und was, wenn Noten
immer besser werden? Der Versuch eines Tabubruchs79

Gerd Grözinger:

Einflüsse auf die Notengebung an deutschen Hochschulen.
Eine Analyse am Beispiel der Wirtschaftswissenschaften94

Katrin List, Thomas Feltes:

Sexuelle Gewalt an Hochschulen115

Werner Krauß, Ramona Lenz, Constance von Rüden, Sarah Weber:
Can the Postdoc Speak? Ein Erfahrungsbericht
aus den Grauzonen universitärer Drittmittelwelten 129

Felizitas Sagebiel:
Peer Review-Verfahren. Legitimation oder ein geschlechtergerechtes
Verfahren zur transparenten Qualitätssicherung? 143

Oliver Dimbath, Stefan Böschen:
Institutionalisierter Skeptizismus der Wissenschaft.
Eine explorierende Studie zu Rezensionen als Kritikform 158

FORUM

Karl Weber, Wolfgang Jütte, Markus Walber:
Kommunikative Praktiken in den Erziehungswissenschaften.
Eine explorative Studie 173

PUBLIKATIONEN

Rezension: Otto Hüther/Georg Krücken: Hochschulen.
Fragestellungen, Ergebnisse und Perspektiven der
sozialwissenschaftlichen Hochschulforschung (*Anna Kosmützky*)..... 188

Peer Pasternack, Daniel Hechler:
Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen
in Ostdeutschland seit 1945 192

Autorinnen & Autoren 213

Autorinnen & Autoren

Meike Sophia Baader, Prof. Dr. phil., Professur für Allgemeine Erziehungswissenschaft an der Universität Hildesheim, Mitinitiatorin des Forschungslusters „Hochschule und Bildung“ am Institut für Sozial- und Organisationspädagogik und am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Hildesheim. eMail: baader@uni-hildesheim.de

Stefan Bösch, PD Dr. phil. Dipl.-Ing., Co-Forschungsbereichsleiter des Bereichs „Wissengesellschaft und Wissenspolitik“ am Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse (ITAS) am Karlsruher Institut für Technologie. eMail: stefan.boesch@kit.edu

Margret Bülow-Schramm, Prof. em. Dr. phil, Hochschulforscherin am Zentrum für Hochschul- und Weiterbildung (ZHW) der Universität Hamburg. eMail: buelow-schramm@uni-hamburg.de

Oliver Dimbath, PD Dr. phil., Akademischer Oberrat am Lehrstuhl für Soziologie der Universität Augsburg. eMail: oliver.dimbath@phil.uni-augsburg.de

Thomas Feltes, Prof. Dr. iur., Inhaber des Lehrstuhls für Kriminologie, Kriminalpolitik und Polizeiwissenschaft an der Juristischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum. Forschungsschwerpunkte: Gewalt- und Kriminalprävention, vernetzte Innere Sicherheit, Polizieren, Polizeiausbildung, Polizeigewalt und Polizeireform im In- und Ausland, Gewalt und Fußball. eMail: thomas.feltes@rub.de

Thomas Gaens M.A., Soziologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Methodenlehre, Universität Flensburg. eMail: thomas.gaens@uni-flensburg.de

Gerd Grözinger, Prof. Dr., Professur für Bildungs- und Sozialökonomie, Leiter des Internationalen Instituts für Management und ökonomische Bildung an der Europa-Universität Flensburg. eMail: groezing@uni-flensburg.de

Daniel Hechler M.A., Forschungsreferent am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

Wolfgang Jütte, Prof. Dr., Professur für Erziehungswissenschaften (Schwerpunkt Weiterbildung) an der Universität Bielefeld. eMail: wolfgang.juette@uni-bielefeld.de

Marion Kamphans, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungscluster „Hochschule und Bildung“ des Instituts für Sozial- und Organisationspädagogik und des Instituts für Erziehungswissenschaft der Stiftung Universität Hildesheim. eMail: kamphans@uni-hildesheim.de

Bernd Kleimann, PD Dr. phil., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Arbeitsbereich Steuerung, Finanzierung, Evaluation. eMail: kleimann@dzhw.eu

Svea Korff, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungscluster „Hochschule und Bildung“ des Instituts für Sozial- und Organisationspädagogik und des Instituts für Erziehungswissenschaft der Stiftung Universität Hildesheim. eMail: korffs@uni-hildesheim.de

Anna Kosmützky, Dr. phil., wissenschaftliche Assistentin am Internationalen Zentrum für Hochschulforschung (INCHER) der Universität Kassel, Leiterin des Arbeitsbereichs „Wissenschaftlicher Wandel“. eMail: kosmuetzky@incher.uni-kassel.de

Werner Krauss, Dr. phil., Participating Researcher am Exzellenzcluster „Integrated Climate System Analysis and Prediction“ (CliSAP) der Universität Hamburg. eMail: werner.krauss@gmail.com

Ramona Lenz, Dr. phil., Kulturanthropologin und Öffentlichkeitsreferentin mit Schwerpunkt Flucht und Migration bei der Hilfs- und Menschenrechtsorganisation „medico international“ Frankfurt am Main. eMail: lenz@medico.de

Katrin List, Dr. rer. soc., wissenschaftliche Mitarbeiterin und Koordinatorin des Forschungsprojektes „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“ und der Hochschulstudie „Objektive Sicherheit und subjektives Sicherheitsgefühl“ am Lehrstuhl Kriminologie und Polizeiwissenschaft der Ruhruniversität Bochum, freiberufliche Referentin zum Thema sexuelle Gewalt an Hochschulen. eMail: katrin.list@rub.de.

Sigrid Metz-Göckel, Prof. em. Dr., Professur für Hochschuldidaktik und Hochschulforschung am Zentrum für Hochschulbildung (zfb) der Technischen Universität Dortmund. eMail: sigrid.metz-goeckel@uni-dortmund.de

Volker Müller-Benedict, Prof. Dr., Professor für Methoden und Statistik am Zentrum für Methodenlehre der Universität Flensburg. eMail: vbenedi@uni-flensburg.de

Maresi Nerad, PhD, Gründungsdirektorin des Center for Innovation and Research in Graduate Education (CIRGE) und Professor for Higher Education in the Educational Leadership and Policy Studies Program am College of Education der Universität von Washington, Seattle. eMail: mnerad@uw.edu

Peer Pasternack, Prof. Dr., Direktor des Instituts für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: peer.pasternack@hof.uni-halle.de; <http://www.peer-pasternack.de>

Constance von Rüden, Jun. Prof. Dr. phil., Juniorprofessorin für Mediterrane Ur- und Frühgeschichte am Institut für Archäologische Wissenschaften der Ruhr-Universität Bochum. eMail: Constance.vonrueden@rub.de

Felizitas Sagebiel, Prof. Dr. phil., außerordentliche Professorin der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften der Bergischen Universität Wuppertal. eMail: sagebiel@uni-wuppertal.de

Markus Walber, Dr. phil., Akademischer Oberrat in der Fakultät für Erziehungswissenschaft in der Arbeitsgruppe „Weiterbildung & Governance of Lifelong Learning“, Rektoratsbeauftragter für wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Bielefeld und Leiter der Kontaktstelle Wissenschaftliche Weiterbildung. eMail: markus.walber@uni-bielefeld.de

Karl Weber, Prof. em. Dr. phil., Soziologe und Erziehungswissenschaftler, bis 2009 Direktor der Koordinationsstelle für Weiterbildung (heute Zentrum für universitäre Weiterbildung) an der Universität Bern. eMail: karl.weber@zuw.unibe.ch

Sarah Weber, Dr. rer. soc., Ethnologin und Soziologin, Koordinatorin des Projekts „Werkstatt: Qualität in der Forschung - Optimierung der Unterstützungs- und Dienstleistungsprozesse“ (QuiF) an der PH Karlsruhe. eMail: mail@sarah-weber.net