

Gender in der Hochschulforschung

Status Quo und Perspektiven

Susann Kunadt
Anke Lipinsky
Andrea Löther
Nina Steinweg
Lina Vollmer
Köln

Mit seinem Positionspapier zu „Institutionellen Perspektiven der empirischen Wissenschafts- und Hochschulforschung in Deutschland“ setzt der Wissenschaftsrat (2014) einen wichtigen Meilenstein. Umso auffälliger ist eine Leerstelle dieses Papiers: Es enthält weder bei der Bestandaufnahme noch bei den Per-

spektiven Bezüge zur Geschlechterforschung in diesem Themenfeld. Dies ist verwunderlich angesichts der Tradition, Breite, Internationalität und ersten institutionellen Verankerungen der hochschulbezogenen Geschlechterforschung.¹ Damit reiht sich das aktuelle Dokument des Wissenschaftsrats in eine Reihe von Papieren ein, in denen die Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft nicht berücksichtigt werden, es sei denn, diese behandeln Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit als Kernthema.

Gegen diese weitgehend fehlende Rezeption der hochschulbezogenen Geschlechterforschung in der wissenschaftspolitischen Auseinandersetzung stellen wir die These auf, dass in der Hochschulforschung bisher vor allem ein biologischer Geschlechterbegriff verwendet wird, in dessen Folge Daten nach Frauen und Männern differenziert werden. Theoretische Diskussionen zur *gendered organization* (Wilz 2008; Acker 1990) oder zu Geschlechterbegriffen aus der Geschlechterforschung werden dagegen bisher nicht ausreichend rezipiert, könnten jedoch weitergehende Erkenntnisse erbringen.

Im folgenden werden wir zunächst die Entwicklungen der Hochschul- und der Geschlechterforschung vergleichen. Der Geschlechterbegriff, wie er in der Geschlechterforschung diskutiert und weiterentwickelt wurde, beinhaltet wesentliche Anregungen für die Hochschulforschung und soll daher im zweiten Schritt behandelt werden. Anschließend untersuchen

¹ Hochschulbezogene Geschlechterforschung meint diejenige Frauen- und Geschlechterforschung, die sich auf Hochschule und Wissenschaft bezieht und schließt dabei auch die Wissenschaftsforschung ein.

wir für vier Forschungsfelder exemplarisch, welchen Erkenntnisgewinn die Geschlechterforschung für die Hochschulforschung liefern könnte.

Hochschul- und Geschlechterforschung im Vergleich

Mit dem grundsätzlichen Fokus auf das Hochschul- und Wissenschaftssystem haben Hochschulforschung und hochschulbezogene Geschlechterforschung gemeinsame gegenstandsbezogene und politische Schnittstellen und Perspektiven. Trotzdem, so die Diagnose von Metz-Göckel (2008), wurden Hochschul- und Geschlechterforschung in der Vergangenheit oft als zwei Parallelwelten behandelt.

Hochschulforschung und hochschulbezogene Geschlechterforschung haben sich jeweils in Westdeutschland Ende der 1960er Jahre aus einer gesellschaftlichen Problemlage heraus entwickelt, sind insgesamt also noch relativ jung (ebd.; Wolter 2011). Ihre Entstehungsgeschichte ist vor dem Hintergrund der Kritik an den Hochschulen bzw. dem Hochschulesablishment in jenen Jahren zu verstehen. Die Kritik der Hochschulforschung entsprang der Hochschulreformbewegung mit ihren Bemühungen um Bildungsexpansion und fokussierte Hochschulen als erstarrte Institutionen, die ihre politische Vergangenheit ignorierten. Die Kritik der hochschulbezogenen Geschlechterforschung resultierte aus der neuen Frauenbewegung und ihren radikalen emanzipatorischen Impulsen und übte Kritik an patriarchalischen Strukturen der Hochschulen (Stäheli/Torra-Mattenkloft 2001). Veränderungen im Hochschul- und Wissenschaftssystem, z.B. der wachsende Hochschulsektor, das Phänomen der Wissensgesellschaft oder Fragen neuer Finanzierungs- und Steuerungsmodelle, ließen beide Forschungsfelder seit Ende der 1990er Jahre erheblich an Bedeutung gewinnen.

Wolter (2011: 125) bezeichnet die Hochschulforschung „als inter- oder sogar transdisziplinär orientiert“; sie sei ein „Forschungsfeld, in dem sich mehrere Disziplinen fruchtbar kreuzen“ (Pasternack 2006: 108). Besonders etablieren konnten sich Fragen der Hochschulforschung in der Soziologie, den Politikwissenschaften und den Erziehungswissenschaften. Die Hochschulforschung untersucht Hochschulen in gesellschaftlichen, ökonomischen und kulturellen Bezügen, auch international vergleichend. Sie soll dazu dienen, Hochschulen auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse weiter zu entwickeln. Die Grenzen zwischen Hochschulforschung, Wissenschafts- und Bildungsforschung sind fließend.² Gerade

² vgl. Winter/Krempkow (2013), Metz-Göckel (2008), Teichler (2008), Pasternack (2006)

jüngste Entwicklungen zeigen eine enge Verknüpfung von Hochschul- und Wissenschaftsforschung. In seinem Positionspapier spricht sich der Wissenschaftsrat (2014) dementsprechend für verstärkte Kooperationen zwischen beiden Forschungsfeldern aus.

Grundsätzlich versteht sich die Geschlechterforschung als interdisziplinäres Feld, in dem durch das „Zusammenwirken der verschiedenen Disziplinen“ ihre jeweiligen „Grenzen und Beschränkungen kritisch reflektiert werden“ können (Stäheli/Torra-Mattenklotz 2001: 2). Aus diesem Selbstverständnis heraus widmet sich die hochschulbezogene Geschlechterforschung vor allem zwei Fragen: Zum einen geht es um die Partizipation und Repräsentation von Frauen in Hochschulen und Wissenschaft. Zum anderen werden Hochschulen als vergeschlechtlichte Organisation dekonstruiert, in der Geschlecht als Strukturkategorie und hierarchisches Einteilungsprinzip fungiert.

Die Themen der Hochschulforschung sind oft durch öffentliches und politisches Interesse bestimmt. Sie ist insofern Spiegel und Instanz hochschulpolitischer Entwicklungen und forscht strategisch, um systematisches Wissen so aufzubereiten, dass es für staatliches bzw. praktisches Gestaltungshandeln relevant ist. Folglich ist ein wesentliches Charakteristikum der Hochschulforschung, dass sie ihre Ergebnisse mit Politik und Praxis zurückkoppelt und somit die von ihr untersuchte Praxis beeinflusst (Winter/Krempkow 2013; Pasternack 2006).

Das Verhältnis der hochschulbezogenen Geschlechterforschung zur Politik stellt sich mehrschichtiger dar als das der Hochschulforschung. In den 1970er und 1980er Jahren übte sie vehement Kritik an der etablierten Politik (Metz-Göckel 2008). Inzwischen wird, neben ihrer Wissenschaftlichkeit, auch ihre politische Relevanz deutlich. Das „Private“ durchbrach die Schwelle zum Politikum. Neben der auf Grundlagen orientierten hochschulbezogenen Geschlechterforschung etablierte sich seit Beginn der 2000er Jahre auch der Bereich der auf das Wissenschaftssystem bezogenen, angewandten Gleichstellungsforschung. In diesem praxisorientierten Forschungsfeld werden in nationalen und internationalen Projekten sowie anwendungsorientierten Forschungsaufträgen Gleichstellungspolitiken untersucht und die Ergebnisse an Politik und Gleichstellungspraxis zurückgekoppelt.³ Projekte und Aufträge resultieren hier in gleicher Weise wie bei der Hochschulforschung aus öffentlichem und politischem Problemdruck heraus.

³ Als Beispiele seien hier die Studien des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (siehe <http://www.gesis.org/cews/das-cews/>) genannt.

Die theoretischen Ansätze sowie quantitativ-statistischen und qualitativen Forschungsmethoden der Hochschulforschung wie der Geschlechterforschung entstammen meist dem sozialwissenschaftlichen Instrumentarium. Untersuchungen der Hochschulforschung sind oft auf pragmatische Fragestellungen ausgerichtet, was ihren quantitativ empirischen Charakter erklärt, jedoch mangelt es an theoriebasierter empirischer Forschung (Winter/Krempkow 2013; Wolter 2011). Aus denselben Gründen ist die angewandte Gleichstellungsforschung mit den Problemen der Untertheoretisierung konfrontiert. Insofern stellt eine zukünftige Perspektive der Hochschul- wie auch der angewandten Gleichstellungsforschung die qualitative Verbesserung ihrer theoretischen wie methodischen Bezüge dar, die potentiell durch die stärkere Rezeption der Theorien und Methoden der grundlagenbezogenen Geschlechterforschung verfolgt werden könnte, wozu aber auch adäquate Rahmenbedingungen geschaffen werden müssten.

Geschlechterbegriffe

In der Hochschulforschung dominiert ein alltagsweltliches Verständnis von Geschlecht, wodurch bei deskriptiven Datenauswertungen zwischen Frauen und Männern differenziert wird (Metz-Göckel 2008). Die hochschulbezogene Geschlechterforschung berücksichtigt im Gegensatz zur Hochschulforschung neben geschlechtersegregierten Datenauswertungen auch Geschlechterrepräsentationen und interaktive Konstruktionsprozesse von Geschlechterrollen. Es geht ihr um strukturbildende Prozesse, Geschlechterdifferenzen und Hierarchisierungen. Beispielsweise werden unterschwellige Exklusionsprozesse, welche zu einer unreflektiert als „natürlich“ angesehenen geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung an Hochschulen führen, dekonstruiert. Beiden (soziologischen) Disziplinen ist gemein, dass die Betrachtung von Geschlecht als eine zentrale Determinante sozialer Ungleichheit forschungsrelevante Erkenntnisse generiert.

Bei der Untersuchung von Hochschulen und dem Wissenschaftssystem unterscheidet die hochschulbezogene Geschlechterforschung drei Formen relevanten Geschlechterwissens: Gender-Expertise, wissenschaftliches Wissen und alltagsweltliches Geschlechterwissen (Wetterer 2009). Die Differenzierung geht auf die Einbindung des Geschlechterwissens in unterschiedliche Konstellationen sozialer Praxis zurück. Die entscheidenden Fragen hierbei sind, wie und wodurch die Determinante Geschlecht in wissenschaftlichen Systemen und Einrichtungen an Bedeutung gewinnt, ob Hochschulen aktiv an der Produktion von Geschlechterdifferenzen mitwirken oder einen kulturellen Resonanzraum bilden, in wel-

chem sich bestehende Geschlechterungleichheiten abzeichnen, und wie sich das Zusammenspiel von Geschlechterdifferenz und -ungleichheit im Hochschulraum ausgestaltet.

Im Folgenden zeigen wir exemplarisch auf, wie sich die unterschiedlichen Geschlechterverständnisse in vier ausgewählten Kernthemen der Hochschulforschung abzeichnen.

Geschlechterforschung in den Themen der Hochschulforschung

Hochschulsteuerung

Die neuen Steuerungsinstrumente, die im Laufe des Reformprozesses des Hochschulsystems seit Anfang der 2000er Jahre verstärkt an Bedeutung gewonnen haben, zielen darauf ab, Hochschulen durch Zielformulierungen in Kombination mit Anreiz- und Sanktionsmechanismen zu steuern. Dies geht mit einem höheren Effizienzstreben der Hochschulen und der Integration betriebswirtschaftlicher und wettbewerblicher Konzepte in die Hochschulverwaltung einher (Schimank 2008). Mit Hochschulsteuerung befasste Forschung betrachtet den Einfluss neuer Steuerungsmechanismen auf Lehre und Forschung, die Performance der Hochschule sowie das Hochschulmanagement und Wissenschaftskarrieren. Eine besondere Berücksichtigung der Genderperspektive ist dabei lediglich bei den Untersuchungen des administrativen Hochschulmanagements (Krücken 2014) bzw. von Hochschulprofessionen (Merkator/Schneiderberg 2011) zu finden.

Im Zuge des Ausbaus und der Professionalisierung der Hochschuladministration wurde ein überproportional hoher Anteil der neu entstandenen Stellen in diesem Bereich von Frauen besetzt. Diese Entwicklung geht zum einen mit einer positionsspezifischen Segregierung einher. Zum anderen sind die Karrieremöglichkeiten im Hochschulmanagement im Vergleich zur Wissenschaft weniger eindeutig. Als Erklärungsansätze werden dabei auch dekonstruktivistische Konzepte der Geschlechterforschung herangezogen, wie die männlich geprägte Wissenschaftskultur (Beaufays/Krais 2007).

Die Implementierung neuer Steuerungsmodelle beeinflusst die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. So wurden Gleichstellungsaspekte in die Hochschulentwicklungsplanung integriert und mit Anreiz- und Sanktionsinstrumenten verknüpft. Mit Blick auf Hochschulsteuerung haben sich in den letzten Jahren sowohl in der angewandten Gleichstellungsforschung als auch in der hochschulbezogenen Geschlechterforschung zwei

Forschungsperspektiven entwickelt. Einerseits wird untersucht, wie sich die Implementierung neuer Steuerungsmechanismen auf die Gleichstellungsarbeit und ihre Professionalisierung auswirkt und wie Steuerungsinstrumente von den AkteurInnen genutzt werden (Schacherl/ Roski/Erbe 2014; Löther/Vollmer 2014; Vollmer 2014). Andererseits wird kritisch hinterfragt, ob die Verbindung von Markt- und Wettbewerbsmechanismen mit Gleichstellung die hochschulische Gleichstellungspolitik schwächt und sie um ihre ursprünglichen gerechtkeitsorientierten Ansprüche bringen kann (Riegraf/Weber 2014; Aulenbacher et al. 2012). Dabei wird die Hochschule aus organisationssoziologischer Perspektive als *gendered organization* in den Blick genommen, so dass auch die Auswirkungen von Reformprozessen auf organisationale Vergeschlechtlichungsprozesse betrachtet werden können.

Hochschule als vergeschlechtlichte Organisation

Die feministische Organisationsforschung verwendet bei der Untersuchung von Hochschulen und dem Wissenschaftssystem bereits seit geraumer Zeit die Kategorie Geschlecht auch neben geschlechtsdifferenzierenden Statistiken. Angestoßen durch anglo-amerikanische Impulse nahm die deutsche organisationsbezogene Geschlechterforschung Wissenschaftseinrichtungen als vergeschlechtlichte Organisationsform erstmals in den frühen 1990er Jahren ins Visier. Die Frage, inwieweit geschlechtlich geprägte Organisationsformen bestehende Geschlechterungleichheiten formen, reproduzieren oder neue entstehen lassen, bildet ein Kernthema theoretischer Diskussionen (Müller/Riegraf/Wilz 2013).

Im Gegensatz zu den Bereichen der Hochschulforschung, welche die Kategorie Geschlecht vornehmlich als empirische Zählkategorie verwenden, nutzen GeschlechterforscherInnen in ihren Untersuchungen einen differenzierteren Ansatz hinsichtlich der Untersuchung von Geschlechterbeziehungen sowie der vertikalen und horizontalen Segregationen in Organisationen (Müller et al. 2013; Müller 2008; Riegraf et al. 2010). Die Geschlechterperspektive dient darin als Werkzeug der Dekonstruktion von Hierarchie und Machtverhältnissen. Hierbei geht es um die Arbeitsteilung entlang der Geschlechterlinien in der Wissenschaftskultur, die Konstruktion von Stereotypen, welche diese Trennungslinien verstärken, sowie um Handlungsmuster und Prozesse in Organisationen und wie diese auf die Konstruktion weiblicher wie männlicher Identitäten einwirken.

Wie eng eine geschlechtlich segregierte Arbeitsteilung in wissenschaftlichen Organisationen mit der Produktion und Reproduktion geschlechtsbezogener Ungleichheiten verbunden ist, und welche Rolle kon-

textuellen Faktoren zukommt, bilden die hauptsächlichen Untersuchungsschwerpunkte empirischer Studien im Feld der *gendered organizations* (Wilz 2008, 2004). Untersuchungen geschlechterdifferenzierender Effekte betrachten formalisierte sowie informelle Prozesse gleichermaßen. Wetterer (2007) konnte in diesem Zusammenhang zeigen, dass in professionalisierten Organisationen Reproduktion und Erosion von Geschlechterdifferenzen gleichzeitig beobachtet werden können. Organisationale Prinzipien von Arbeitsteilung, Professionalisierung und Hierarchie können folglich genauso zur Verstärkung wie zur Reduktion geschlechtsbezogener Ungleichheiten beitragen. Der erweiterte Blick auf kontextuelle Faktoren befasst sich beispielsweise mit komplexen Mechanismen der „Feminisierung“ von Arbeitsmarktsektoren und Berufszweigen (Krücken 2014).

Die Wandelbewegungen des Wissenschaftssystems beeinflussen Fragestellungen, Methoden und Forschungssubjekte der Hochschulforschung und der hochschulbezogenen Geschlechterforschung in gleichartiger Weise. Das analytische Instrumentarium der Geschlechterforschung kann genauere Einsichten in Mechanismen von Inklusion und Exklusion, zur Klärung unterschiedlicher Karriereerfolge in der Wissenschaft, geschlechtsbezogener Stratifikation und sozialer Hierarchisierung bieten, die bisher kaum in den Mainstream der Hochschulforschung vorgedrungen sind.

Wissenschaft als Beruf

Gegenstand der Forschungen zu Wissenschaft als Beruf sind insbesondere die Merkmale der wissenschaftlichen Persönlichkeit, ihr wissenschaftliches Handeln sowie die Entstehung und der Verlauf von Wissenschaftskarrieren. Geschlechterdifferenzen in Wissenschaftskarrieren, verbunden mit der Frage, wieso es so wenig Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen gibt, sind ein Kernthema der hochschulbezogenen Geschlechterforschung.⁴ Erkenntnisse dieser Studien werden auch in der Hochschulforschung rezipiert, die nicht explizit zu Geschlechterverhältnissen arbeitet (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013).

Während die Hochschulforschung jedoch in erster Linie auf das Geschlecht als Stratifikationskategorie rekurriert, setzt sich die hochschulbe-

⁴ als Auswahl aus der zahlreichen Literatur u.a. Welp/Schwarz Müller/Spörrle (2012), Lind 2004

zogene Geschlechterforschung auch mit Geschlecht als soziale Strukturkategorie auseinander. Unter Rückgriff auf Bourdieus Konzept des sozialen Feldes wird das Leitbild des Wissenschaftlers im Hinblick auf die geschlechtsspezifischen Auswirkungen auf Wissenschaftskultur und Karriereverläufe und -chancen von Frauen und Männern analysiert (Kahlert 2013). Dies umfasst beispielsweise Forschungen zu geschlechterspezifischen Selektionsprozessen (Beaufays/Krais 2007) oder zur Rolle von Netzwerken (van den Brink/Benschop 2014; Maurer 2010). Diese Studien führen zu der Erkenntnis, dass Vorstellungen von Wissenschaft als Berufung oder vom meritokratischen Charakter der Wissenschaft mit Geschlechterbedeutungen aufgeladen sind.

Forschungsförderung und Forschungsindikatoren

Forschungsproduktivität und -effektivität sowie Forschungsindikatoren sind ein zentrales Thema innerhalb der Wissenschaftsforschung. Mit der Frage nach „Objektivität und Fairness von Begutachtungsgremien in Peer-Review-Prozessen“ (Wissenschaftsrat 2014: 11) wird hierbei explizit auch die Frage nach Geschlechtergerechtigkeit angesprochen. Zentraler Bezugspunkt ist die Untersuchung von Wenneras und Wold (1997), die zeigten, dass bei der Forschungsförderung des Swedish Medical Research Council Frauen bei gleicher wissenschaftlicher Produktivität schlechtere Bewertungen als Männer erhielten. Seitdem gibt es eine lebhaft diskutierte und widersprüchliche Studienergebnisse zu der Frage, ob ein Gender Bias in der Forschungsförderung besteht (Mutz/Bornmann/Daniel 2012; Hinz/Findeisen/Auspurg 2008). Neue Meta-Analysen (Marsh/Bornmann 2009) und Forschungsüberblicke (Samjeske 2012) verneinen generelle Geschlechterdifferenzen bei der Forschungsförderung. Weitere Faktoren wie Status, institutionelle Herkunft, Fachgebiet oder Begutachtungstätigkeit müssen zur Erklärung herangezogen werden (ebd.: 160).

Zum Forschungsoutput zeigt eine umfassende bibliometrische Analyse (Larivière et al. 2013) Geschlechterdifferenzen bei der Beteiligung von Frauen als Autorinnen und bei der Zitation, die Geschlechterungleichheit bei wissenschaftlichen Karrieren verstärken. Studien zu einzelnen Fächern, Institutionen oder Zeitschriften deuten jedoch darauf hin, dass Differenzierungen beispielsweise nach Status oder Fächern zu einem vertieften Verständnis der Geschlechterunterschiede im Forschungsoutput beitragen. So fanden Kretschmer et al. (2012) bei der Analyse einer deutschen medizinischen Forschungsinstitution heraus, dass nach Herausnahme einer Gruppe von „star scientists“ mit besonders vielen Publikationen

sich in der verbleibenden Gruppe „a slightly (not significant) higher performance of female scientists with respect to male scientists“ zeigte (ebd.: 28).

Der Blick auf Geschlechterhierarchien beim Zugang zu wissenschaftlichen Führungspositionen, in Netzwerken und Kooperationen oder bei der Reputation von Fächern, Themen und Forschungsstandorten bietet also zum einen Erklärungsansätze für einen Gender Bias in der Forschungsförderung und bei Forschungsindikatoren. Zum anderen werden dabei auch eine vergeschlechtliche Wissenschaftslandschaft und Ausschlussmechanismen sichtbar, in denen Geschlecht mit Reputation und Zugang zu Forschungsressourcen verknüpft ist. Eine solche Forschungsperspektive ermöglicht es auch, Geschlechterdimensionen in Konzepten wie „wissenschaftliche Exzellenz“ aufzudecken (Beaufays 2012; Engels/Ruschenburg/Zuber 2012).

Fazit

In weiten Teilen der Hochschulforschung herrscht bisher vor allem ein biologischer Geschlechterbegriff vor, der vertikale und horizontale Geschlechtersegregation im Wissenschaftssystem aufzeigt. Die Frage nach einem erweiterten Geschlechterbegriff unter Berücksichtigung vergeschlechtlicher Hierarchisierungen wurde von der Hochschulforschung bisher selten aufgenommen. Dies würde eine konzeptionelle und methodische Ausweitung der Untersuchungsparadigmen der Hochschulforschung bedeuten, d.h. das *mainstreaming* eines dekonstruktivistischen Geschlechterbegriffs erfordern, der sich bisher auch in der anwendungsorientierten Gleichstellungsforschung nicht durchsetzen konnte.

Nachholbedarf besteht insbesondere bei der Bewertung meritokratischer Prinzipien, der Zusammenschau von Geschlechterdifferenzen in den Mikro-, Meso- und Makroebenen der Wissenschaft sowie im Zusammenspiel von Hochschulpolitik und Gleichstellungspolitik. Weitere Perspektiven bietet die Verknüpfung der Kategorie Geschlecht mit weiteren Ungleichheitsdimensionen sowie mit Strukturierungsmerkmalen von Wissenschaft wie der Reputation von Forschungsgebieten, Netzwerken oder Institutionen.

Literatur

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: *Gender & Society* 4 (2), S. 139–158.
- Aulenbacher, Brigitte; Binner, Kristina; Riegraf, Birgit; Weber, Lena (2012): Wissenschaft in der Entrepreneurial University. feminisiert und abgewertet? In: *WSI Mitteilungen* 6 (6), S. 405–411.
- Beaufays, Sandra (2012): Führungspositionen in der Wissenschaft. Zur Ausbildung männlicher Soziabilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. In: Beaufays, Sandra; Engels, Anita & Kahlert, Heike (Hg.): *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. 1. Aufl. Frankfurt / New York: Campus, S. 87–117.
- Beaufays, Sandra; Kraiss, Beate (2007): Wissenschaftliche Leistung, Universalismus und Objektivität. In: Gildemeister, Regine & Wetterer, Angelika (Hg.): *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen?: widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 76–98.
- Engels, Anita; Ruschenburg, Tina; Zuber, Stephanie (2012): Chancengleichheit in der Spitzenforschung: institutionelle Erneuerung der Forschung in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder. In: Heinze, Thomas & Krücken, Georg (Hg.): *Institutionelle Erneuerungsfähigkeit der Forschung*. Wiesbaden: Springer VS, S. 187–217.
- Hinz, Thomas; Findeisen, Ina; Auspurg, Katrin (2008): *Wissenschaftlerinnen in der DFG. Förderprogramme, Förderchancen und Funktionen (1991-2004)*. Weinheim: Wiley-VCH.
- Kahlert, Heike (2013): *Wissenschaft als Beruf? Karriereorientierungen und -pläne des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Leverkusen: Budrich.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchswachst (Hg.) (2013): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchswachst 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchswachst: Bielefeld: Bertelsmann.
- Kretschmer, Hildrun; Pudovkin, Alexander; Stegmann, Johannes (2012): Research evaluation. Part II: gender effects of evaluation: are men more productive and more cited than women? In: *Scientometrics* 93 (1), S. 17–30.
- Krücken, Georg (2014): Professionalisierung im Hochschulmanagement unter besonderer Berücksichtigung von Gender-Aspekten. In: Löther, Andrea & Vollmer, Lina (Hg.): *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen - neue Kompetenzen*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 102–119.
- Larivière, Vincent; Ni, Chaoqun; Gingras, Yves; Cronin, Blaise; Sugimoto, Cassidy R. (2013): Bibliometrics: Global gender disparities in science. In: *Nature* 504 (7479), S. 211–213.
- Lind, Inken (2004): *Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen*. Ein Forschungsüberblick: Bielefeld: Kleine.
- Löther, Andrea; Vollmer, Lina (Hg.) (2014): *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen - neue Kompetenzen*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Marsh, Herbert W.; Bornmann, Lutz (2009): Do women have less success in peer review? In: *Nature* 459 (27 May 2009), S. 602.
- Maurer, Elisabeth (2010): *Fragile Freundschaften. Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung*. Frankfurt a.M.: Campus.

- Merkator, Nadine; Schneijderberg, Christian (2011): Die Hochschulprofessionen. Weiblich und hochqualifiziert. In: Blättel-Mink, Birgit; Franzke, Astrid & Wolde, Anja (Hg.): Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen. Neue Karrierewege von Frauen an Hochschulen. Sulzbach i. Taunus: Helmer, S. 85–108.
- Metz-Göckel, Sigrid (2008): Hochschulforschung und Frauen- und Geschlechterforschung – zwei Welten begegnen sich? In: Zimmermann, Karin; Kamphans, Marion & Metz-Göckel, Sigrid (Hg.): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 37–64.
- Müller, Ursula (2008): De-Institutionalisierung und gendered subtexts. „Asymmetrische Geschlechterkultur an der Hochschule“ revisited. In: Zimmermann, Karin; Kamphans, Marion & Metz-Göckel, Sigrid (Hg.): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 143–156.
- Müller, Ursula; Riegraf, Birgit; Wilz, Sylvia Marlene (Hg.) (2013): Geschlecht und Organisation. Lehrbuch: Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mutz, Rüdiger; Bornmann, Lutz; Daniel, Hans-Dieter (2012): Does Gender Matter in Grant Peer Review? An Empirical Investigation Using the Example of the Austrian Science Fund. In: *Journal of Psychology* 220 (2), S. 121–129.
- Pasternack, Peer (2006): Was ist Hochschulforschung. Eine Erörterung anlässlich der Gründung der Gesellschaft für Hochschulforschung. In: *Das Hochschulwesen: Forum für Hochschulforschung, -praxis und -politik* 54 (3), S. 105–112.
- Riegraf, Birgit; Aulenbacher, Brigitte; Kirsch-Auwärter, Edit; Müller, Ursula (Hg.) (2010): *GenderChange in Academia. Re-mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*: Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Riegraf, Birgit; Weber, Lena (2014): Unternehmerische Hochschule. Veränderungen in der Gleichstellungspolitik und Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit. In: Löther, Andrea & Vollmer, Lina (Hg.): *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen - neue Kompetenzen*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Samjeske, Kathrin (2012): Gender Bias in der Forschungsförderung – ein Forschungsüberblick. In: *Femina Politica - Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft* 21 (1), S. 158–162.
- Schacherl, Ingrid; Roski, Melanie; Erbe, Birgit (2014): Neue Hochschulsteuerung und Gleichstellung – Die strategische Neuausrichtung und strukturelle Verankerung von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. In: Löther, Andrea & Vollmer, Lina (Hg.): *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Schimank, Uwe (2008): Ökonomisierung der Hochschulen - eine Makro-Meso-Mikro-Perspektive. In: Rehberg, Karl-Siebert (Hg.): *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006*. Frankfurt: Campus, S. 622–635.
- Stäheli, Alexandra; Torra-Mattenklott, Caroline (2001): Einleitung. Gender Studies - Eine Frage der Disziplin. In: Stäheli, Alexandra & Torra-Mattenklott, Caroline (Hg.): *Eine Frage der Disziplin. Zur Institutionalisierung von Gender Studies*. Zürich: Uni Frauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich, S. 1–4.
- Teichler, Ulrich (2008): Hochschulforschung international. In: Zimmermann, Karin; Kamphans, Marion & Metz-Göckel, Sigrid (Hg.): *Perspektiven der Hochschulforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 65–85.

- van den Brink, Marieke; Benschop, Yvonne (2014): Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment. In: *Journal of Management Studies* 51 (3), S. 460–492.
- Vollmer, Lina (2014): Gleichstellungsarbeit im Professionalisierungsprozess. Professionssoziologische Betrachtung und empirische Ergebnisse. In: Löther, Andrea & Vollmer, Lina (Hg.): *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen - neue Kompetenzen*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 116–137.
- Welpel, Ingelore; Schwarzmüller, Tanja; Matthias Spörrle (2012): Frauen in der Wissenschaft. Please mind the gap. In: *Politische Studien* 63 (442), S. 39–51.
- Wenneras, Christine; Wold, Agnes (1997): Nepotism and sexism in peer review. In: *Nature* 387 (22), S. 341–343.
- Wetterer, Angelika (2007): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Zentrale Ergebnisse des Forschungsschwerpunkts 'Professionalisierung, Organisation, Geschlecht' im Überblick. In: Gildemeister, Regine & Wetterer, Angelika (Hg.): *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen?* Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 189–214.
- Wetterer, Angelika (2009): Gender-Expertise, feministische Theorie und Alltagswissen. Grundzüge einer Typologie des Geschlechterwissens. In: Riegraf, Birgit & Plöger, Lydia (Hg.): *Gefühlte Nähe, faktische Distanz*. Opladen: Barbara Budrich, S. 81–99.
- Wilz, Sylvia Marlene (2004): Relevanz, Kontext und Kontingenz. Zur neuen Unübersichtlichkeit in der Gendered Organization. In: Pasero, Ursula & Priddat, Birger P. (Hg.): *Organisationen und Netzwerke. Der Fall Gender*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 227–258.
- Wilz, Sylvia Marlene (2008): Organisation. Die Debatte um ‚Gendered Organizations‘. In: Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 505–511.
- Winter, Martin; Krempkow, René (2013): *Kartierung der Hochschulforschung in Deutschland 2013. Bestandsaufnahme der hochschulforschenden Einrichtungen*. Wittenberg, Berlin.
- Wissenschaftsrat (2014): *Institutionelle Perspektiven der empirischen Wissenschafts- und Hochschulforschung in Deutschland*. Positionspapier (3821-14).
- Wolter, André (2011): *Hochschulforschung*. In: Reinders, Heinz (Hg.): *Empirische Bildungsforschung. Gegenstandsbereiche*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden, S. 125–136.

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: Tel. 03491/87 62 090, Fax: 03491/466 255;

eMail: 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: 978-3-937573-39-7

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: <http://www.diehochschule.de> >> Redaktion.

Das Institut für Hochschulforschung (HoF), 1996 gegründet, ist ein An-Institut der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (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“ (http://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: Lorenzo D'Amore, Avellino (Italien), <http://negative-film.tumblr.com/>

Cartoon Umschlagrückseite: Dirk Meissner, Köln

Hochschulforschung von innen und seitwärts Sichtachsen durch ein Forschungsfeld

Peer Pasternack:

Reload oder Reboot? Hochschulforschung in der Diskussion.....6

Martin Winter:

Topografie der Hochschulforschung in Deutschland25

Margret Bülow-Schramm, René Krempkow:

Ein kritischer Blick von innen. Die Zukunft der
Hochschulforschung auf dem Prüfstand.....50

Isabel Steinhardt, Christian Schneijderberg:

Hochschulforschung als Gemischtwarenladen. Karrieremöglichkeiten
des wissenschaftlichen Nachwuchses in einem heterogenen Feld63

Sigrun Nickel, Saskia Ulrich:

Hochschul- und Wissenschaftsforschung zwischen Datenvielfalt
und -zentralisierung. In welche Richtung geht die Entwicklung?76

Marianne Merkt:

Hochschuldidaktik und Hochschulforschung.
Eine Annäherung über Schnittmengen.....92

Susann Kunadt, Anke Lipinsky, Andrea Löther,

Nina Steinweg, Lina Vollmer:
Gender in der Hochschulforschung. Status Quo und Perspektiven106

Ulrich Teichler:

Hochschule und Beruf als Gegenstandsbereich der
Hochschulforschung.....118

Friedrich Stratmann:

Es waren zwei Königskinder ... der Graben war viel zu tief?
Hochschulberatung und Hochschulforschung133

Elmar Schüll:

Zukunftsforschung + Hochschulforschung =
Hochschulzukunftsforschung?148

FORUM

Reinhard Kreckel:

Akademisierungswahn? Anmerkungen zur Aktualität einer immer wiederkehrenden Debatte aus der Sicht der Hochschulforschung..... 161

Veit Larmann:

Kleine Hochschulen in strukturschwachen Lagen..... 176

Heinke Röbbken:

Wie verändern sich wissenschaftliche Publikationsaktivitäten im Laufe einer akademischen Karriere? Eine empirische Analyse am Fallbeispiel der Erziehungswissenschaft 190

PUBLIKATIONEN

Rezension: Tobias Wolbring (Hg.): Fallstricke der Lehrevaluation
(*Kalle Hauss*) 204

Peer Pasternack, Daniel Hechler, Tim Hutschenreuter:

Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen in Ostdeutschland seit 1945..... 208

Autorinnen & Autoren..... 219

Autorinnen & Autoren

Margret Bülow-Schramm, Professorin i.R. Dr., Hochschulforscherin am Zentrum für Hochschul- und Weiterbildung der Universität Hamburg und 1. Vorsitzende der Gesellschaft für Hochschulforschung. eMail: buelow-schramm@uni-hamburg.de

Kalle Hauss, Dipl.-Soz., Leiter des Geschäftsbereichs Evaluation am Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium an der Universität Potsdam. eMail: kalle.hauss@uni-potsdam.de

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

Tim Hutschenreuter M.A., Soziologe, Forschungsreferent am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: tim.hutschenreuter@hof.uni-halle.de

Reinhard Kreckel, Prof. em. Dr., Institut für Soziologie der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: reinhard.kreckel@soziologie.uni-halle.de

René Krempkow, Dr. phil., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie Berlin (FiBS) und 2. Vorsitzender der Gesellschaft für Hochschulforschung. eMail: r.krempkow@fibs.eu

Susann Kunadt, Dr. phil., Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei GESIS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (Köln). eMail: susann.kunadt@gesis.org

Veit Larmann, Dr. rer. pol., Referent für den Bologna-Prozess an der Helmut-Schmidt-Universität – Universität der Bundeswehr Hamburg, eMail: info@veit-larmann.de

Anke Lipinsky, Dr. phil., Vergleichende Kulturwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei GESIS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (Köln). eMail: anke.lipinsky@gesis.org

Andrea Löther, Dr. phil., Historikerin und Sozialwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei GESIS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (Köln). eMail: andrea.loether@gesis.org

Marianne Merkt, Prof. Dr. phil., Hochschuldidaktikerin, Leiterin des Zentrum für Hochschuldidaktik und angewandte Hochschulforschung, Hochschule Magdeburg-Stendal. eMail: mari-anne.merkt@hs-magdeburg.de

Sigrun Nickel, Dr. phil., Sozialwissenschaftlerin, Hochschulforscherin und Dozentin beim gemeinnützigen Centrum für Hochschulentwicklung (CHE). eMail: sigrun.nickel@che.de

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

Heinke Röbbken, Prof. Dr., Professorin für Bildungsmanagement, Universität Oldenburg, eMail: heinke.roebken@uni-oldenburg.de

Christian Schneijderberg M.A., Leiter des Arbeitsbereichs Innovation und Transfer am Internationalen Zentrum für Hochschulforschung (INCHER) der Universität Kassel. eMail: schneijderberg@incher.uni-kassel.de

Elmar Schüll M.A., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Zukunftsstudien der Fachhochschule Salzburg. eMail: elmar.schuell@fh-salzburg.ac.at

Isabel Steinhardt, Dipl. Pol., wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt „Externe und interne Qualitätssicherung von Studium und Lehre durch Akkreditierungs- und Evaluationsverfahren“. eMail: steinhardt@incher.uni-kassel.de

Nina Steinweg, Dr. iur., Rechtswissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei GESIS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (Köln). eMail: nina.steinweg@gesis.org

Friedrich Stratmann, Dr. disc. pol., Sozialwissenschaftler und Volkswirt, Leiter der Abteilung HIS-Hochschulentwicklung im DZHW Hannover. eMail: stratmann@his.de

Ulrich Teichler, Prof. Dr., ehemals Geschäftsführender Direktor des Internationalen Zentrums für Hochschulforschung (INCHER-Kassel) der Universität Kassel. eMail: teichler@incher.uni-kassel.de

Saskia Ulrich, Dipl.-Soz., Soziologin. Hochschulforscherin und Mitarbeiterin im Ranking beim gemeinnützigen Centrum für Hochschulentwicklung (CHE). eMail: saskia.ulrich@che.de

Lina Vollmer, Sozialwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei GESIS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (Köln). eMail: lina.vollmer@gesis.org

Martin Winter, Dr. phil., Sozialwissenschaftler, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: martin.winter@hof.uni-halle.de