Karin Zimmermann: Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Paßfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Ed. Sigma, Berlin 1999. 224 Seiten, ISBN: 3-89404-474-8, €18,90

Das deutsche Hochschulwesen sieht einer Emeritierungswelle entgegen. Die Generation, die als „68er“ einst die Hochschulen stürmte, um die alten Zöpfe abzuschneiden und den Mief aus den Talaren zu schütteln, wird in den nächsten Jahren fast so kollektiv wie sie die Hochschulbühne einst betrat, diese auch wieder verlassen. Obwohl die eine oder andere Professur Sparauflagen oder Umstrukturierungen zum Opfer fallen dürfte, wird die Anzahl der zu erwartenden Ausschreibungen mit Sicherheit über das übliche Maß hinausgehen. Es gibt also eine zweite Chance - eine Chance, etwas an dem nach wie vor männlich dominierten Erscheinungsbild der Professorenschaft zu ändern. Die erste - regional zwar begrenzte, dennoch von relevanter Größenordnung - wurde mehr oder weniger vertan. Über 10 Jahre ist es her, dass im Zuge der Wiedervereinigung die flächendeckende Neubesetzung der Professuren an den Hochschulen der neuen Bundesländer auf der Tagesordnung stand. Schon damals zählte die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile zu den im Hochschulrahmengesetz verankerten Aufgaben der Hochschulen. Noch fehlte allerdings die Kopplung von staatlicher Finanzierung und Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages, die erst 1998 eingeführt wurde². Die Bilanz der Stellenbesetzung fällt ernüchternd aus. Der (plakativen) politischen Willensbekundung sind keine nennenswerten Taten gefolgt. Mitte der 90er Jahre, als das Berufungsgeschehen im wesentlichen abgeschlossen war, erreichte der Professorinnenanteil an ostdeutschen Hochschulen rund 11 Prozent. Er lag damit zwar über dem DDR-Wert (1989: 9,3 %) und deutlich über dem der alten Bundesländer (1995: 7,6 %), läßt sich aber schwerlich als spürbarer Schritt in Richtung Gleichstellung interpretieren³. Inzwischen wurde mit dem Eintritt in das neue Jahrtausend bundesweit die 10-Prozent-Hürde übersprungen (2000: 10,5 %). Sollte sich die Entwicklung nicht drastisch beschleunigen, werden bis zur paritätischen Besetzung der Professuren noch Jahrzehnte ins

---

² Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9.4.1987 (BGBl. I S.), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20.8.1998 (BGBl. I S. 2190).

³ Burkhardt, Anke (1999): Frauen und Mädchen in Bildung und Wissenschaft. Frankfurt/M., S. 71.

Land gehen. An renommierten, standortmäßig attraktiven Hochschulen auf C4-Professuren bzw. C3-Fachhochschulprofessuren wird man gegenwärtig in Ost wie in West zumeist vergeblich nach einer Frau Ausschau halten, erst recht, wenn es sich um ein männlich tradiertes Fach handelt.

Der Frage nach dem Warum, ging *Karin Zimmermann* nach, deren Dissertation in überarbeiteter Fassung nunmehr als Buch vorliegt. Geboten wird eine fundierte, neue Einsichten in bekannte Phänomene eröffnende Analyse, die sich in erster Linie für entscheidungskompetente Hochschulpolitiker, aber auch für Frauenforscherinnen als Lektüre empfiehlt. Kenntnis darüber, durch welche Machtverhältnisse und Rekrutierungsmechanismen die Reorganisation der Personalstrukturen an ostdeutschen Hochschulen determiniert wurde, ist nicht nur von wissenschaftlichem Interesse, sondern auch von politischer Brisanz, denn der bevorstehende Generationenwechsel öffnet den Akteur/-innen ebenso wie die Dienstrechtsreform erneut ein Feld für „Spiele mit der Macht“, deren Ausgang mit langfristigen Konsequenzen für die Personalstruktur und das Erscheinungsbild der Hochschule von morgen verbunden sein wird.

Im Focus der Untersuchung stand die Berufungspolitik an ostdeutschen Universitäten im Zeitraum 1990/91 bis 1995. Dabei wurde in einem ersten Schritt den Funktionsmechanismen der Personalrekrutierung nachgegangen: „Welches sind die eigentlich entscheidungsrelevanten Personen? Wie werden die handelnden Personen rekrutiert? Wie sehen die Entscheidungsprozesse aus, nach welchen Kriterien wird entschieden und wie wird diese Handeln begründet?“ (S. 57). Hauptinformationsquelle bildeten 35 Gespräche mit Expertinnen und Experten, die auf universitärer oder überuniversitärer Ebene aktiv an der Reorganisation beteiligt waren. Ergänzende statistische Angaben ermöglichen die Einordnung der empirischen Befunde in den Gesamtprozess. Mitglieder von staatlich beauftragten Wissenschaftsgremien kamen ebenso zu Wort wie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Die zahlreichen, im Buch präsentierten Interviewauszüge vermitteln einen lebendigen Eindruck von der damaligen Atmosphäre, in der ein plötzliches Machtvakuum durch Ausdehnung des westdeutschen wissenschaftspolitischen Machtfeldes mit seinem eingeschliffenen Prozedere der Gremienbesetzung und Hochschullehrerberufung kompensiert wurde. Nach Auffassung der Autorin trafen hierbei zwei historisch kompatible Geschlechterordnungen aufeinander, die trotz voneinander abweichender Sozialstruktur über eine einheitliche symbolische Logik verfügten. Für die relative Reibungslosigkeit der Etablierung

des männlichen Machtmonopols im Verlauf der personellen Erneuerung werden im wesentlichen zwei Erklärungsansätze herangezogen. Einerseits hätte der Trugschluss ostdeutscher Wissenschaftlerinnen (die insbesondere im Mittelbau weit stärker vertreten waren als an westdeutschen Hochschulen), „daß die formale Gleichberechtigung (auch bei den Männern) ein Umdenken bewirkt habe und gleiche Durchsetzungschancen für Frauen beinhalte“ (S. 189), zu einer Dethematisierung des Geschlechterverhältnisses geführt. Andererseits hätten die mehrheitlich westlich sozialisierten Entscheidungsträger in der sozialen Auseinandersetzung mit der Frauenbewegung in den 80er Jahren einen Wissens- und Erfahrungsbestand erworben, der von ihnen im Reorganisationsverlauf in „Strategien der Konfliktvermeidung“ (S. 187) übersetzt worden sei. So wäre der Eindruck einer geschlechtsneutralen, ausschließlich fachlichen Qualitätskriterien folgenden Prozessgestaltung entstanden.

Der besondere Wert des Buches erwächst aus der Einbettung der empirischen Befunde in ein überzeugendes theoretisches Konzept der Bildung und Absicherung von Machtfeldern in sozialen Räumen sowie der Bedeutung von Passfähigkeit und Geschlecht für die Besetzung von Positionen innerhalb der Machträume. Das Rüstzeug liefert Bourdieu, der im „Homo academicus“ die allgemeinen Zusammenhänge zwischen Habitus und sozialen Feldern universitätsspezifisch ausdifferenzierte, um so „der sozialen Logik der Rekrutierung der Körperschaft“⁴ auf die Spur zu kommen. Operiert wird mit solchen Kategorien wie Kapital, Macht, sozialer Raum und Geschlecht, und zwar in einer Vielzahl begrifflicher Kombinationen und Variationen. Dies stellt angesichts potenzieller Interessent/-innen verschiedenster Qualifikation und Profession ein gewisses Handicap dar, denn dem mit soziologischer Terminologie nur wenig vertrauten Leser respektive Leserin gleitet der rote Faden schnell aus der Hand.

Ungeachtet der Teilfinanzierung des Projektes durch das „Förderprogramm Frauenforschung der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen“ – also positiven Erfahrungen mit sogenannten Sonderprogrammen – spricht sich die Autorin mit Vehemenz gegen eine Fortsetzung der Frauenförderung im herkömmlichen Sinne aus, der sie eher kontraproduktive Wirkungen zuschreibt. Sie bewegt sich damit in der Sphäre des Gender Mainstreaming – ein relativ neues, aber auch strittiges Konzept,

---

⁴ Bourdieu, Pierre (1992): *Homo academicus*, Frankfurt/M., S. 110, hier zitiert auf S. 26

das darauf zielt, die Geschlechterfrage in bislang männerzentrierte Denkweisen, Organisationsformen und Verfahrensweisen zu integrieren. Damit soll die bisher für die Frauenbewegung typische Distanz zur etablierten Politik durch das Einlassen auf Institutionen und die gestaltende Mitwirkung abgelöst werden. Intendiert ist ein Umdenkungsprozess innerhalb der Institutionen hinsichtlich der Leistungsrelevanz gleichstellungsspezifischer Kriterien – ob und in welchem Maß das gelingt, kann derzeit noch nicht beantwortet werden.

Als ursächlich für die Marginalisierung von Frauen hält *Karin Zimmermann* „die Wechselwirkungen zwischen den institutionellen und wissenschaftspolitischen Defiziten und dem sehr hohen Beharrungsvermögen der sozial-kulturellen und kognitiven Muster, die Entscheidungsprozesse in den Universitäten strukturieren“ (S. 206). Diese Einschätzung überrascht nicht und ist so oder ähnlich auch anderweitig nachlesbar. Neu ist vor allem die Prägnanz der Beweisführung über die Strategie des „Sich-auf-sich-Berufens“ (S. 75 ff) bei der Verteilung sozialer Positionen durch und zwischen gesamtstaatlichen Gremien und Organisationen (Makroebene), Landesstrukturkommissionen (Mesoebene) und universitären Personalüberleitungs- und Berufungskommissionen (Mikroebene). Die Professorenschaft kooptiere – so lautet eine zentrale Botschaft - aus den Mitgliedern der sozialen Netzwerke in den fachlichen Scientific Communities passfähige Professoren und steuere so die Entwicklung und Legitimierung von Selektionskriterien durch verschiedene inner- und außeruniversitäre Gremien der Personal- und Expertenrekrutierung. Die Autorin illustriert nachvollziehbar wie über den sozialen Mechanismus Kennen-Erkennen-Benennen eine wissenschaftliche Elite etabliert wurde, deren Mitglieder sich in erster Linie durch Passfähigkeit auszeichneten. Auch wenn dabei mehrheitlich keine explizite Bezugnahme auf Gender stattgefunden hätte – gar nicht hätte stattfinden müssen, weil Anerkennung und Bewährung implizit und essenziell mit dem „Mann-Sein“ verknüpft werde – sei eine geschlechtsspezifische Selektion in den homosozial-männlich geprägten universitären Interaktionsräumen erfolgt. Die Spielregeln der Kontrolle durch die Scientific Community grenze Frauen aus, beschränke die Zulassung zum Innercircle der Macht auf den Typus der „Legitimitätsfrau“. In diesem Fall wurde das Postulat geschlechtsneutraler Selektion nach Einschätzung der Autorin durchbrochen - das Geschlecht stellte das „i-Tüpfelchen“ (S. 202) der Auswahlentscheidung dar. Den selbst- wie fremdformulierten Erwartungen an eine Korrektur

der tradierten Präferenz- und Geschlechterordnung habe man im Interesse von Prestigegewinn und Imagepflege der Wissenschaft entsprochen, ohne die bestehende Machtkonstellation ernsthaft in Frage zu stellen. Die eigenproduzierte Rarität der Expertin/Professorin sichere die Wahrnehmung der nach außen signalisierten Integrationsfähigkeit und –bereitschaft und ließe mit Verweis auf die Objektivität der Statistik die Fortschreibung der Geschlechterdisparität plausibel erscheinen. Mit dem Argument, dass eine paritätische Besetzung der Professuren zwangsläufig an der geringen Habilitationsquote von Frauen scheitern müsse, hätte man sich eines im institutionellen System begründeten Defizits zur Abwehr kritischer Stimmen bedient. Subjektives Handeln sei also auf objektive Zwänge zurückgeführt und so der Bewertung entzogen worden.

Karin Zimmermann zieht den Schluss, dass es vor allem „Veränderung der kulturellen Codes“ (S. 206) und der Einführung von Innovationen bedarf, „die einen radikalen Abbau der Bevorteilung durch die institutionalisierte und staatlich sanktionierte Männerförderung herbeiführen“ (ebenda), wenn die theoretische Präsenz von Frauen durch eine faktische ersetzt werden soll. Wie die Crux der überwiegend in Männerhand befindlichen wissenschaftlichen und wissenschaftspolitischen Definitions- und Gestaltungsmacht gebrochen werden soll, bleibt zwar offen, doch leistet das Buch eine nicht zu unterschätzende Vorarbeit. Es deckt zum einen die Regeln des Doppelspiels auf, in dessen Verlauf Politik und Wissenschaft über wechselseitige Distanzierung und Bündnisbildung Entscheidungen treffen und legitimieren. Zum anderen wird nachgewiesen, dass die alltägliche (Re-)Konstruktion der Geschlechterhierarchie ein Teil dieses Regelwerks ist.

Anke Burkhardt (Wittenberg)