

# Gender Bias in Bewertungsdiskursen und -praktiken wissenschaftlicher Leistungen<sup>1</sup>

Andrea Wolfram

*Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe »Wissenschaftliche Exzellenz und Chancengleichheit – (k)ein Widerspruch? Globale und lokale Entwicklungen im Vergleich«*

## Einleitung

Kaum eine Idee in der Wissenschaft blickt auf eine derartige Erfolgsgeschichte zurück wie jene der Exzellenz. Jedoch die Messung von Exzellenz, das heißt die Qualität wissenschaftlicher Leistungen, und damit nicht nur die Bestimmung, was als exzellente Leistung angesehen werden kann, sondern auch wer als exzellente Wissenschaftler/-in angesehen werden kann, ist keineswegs ein eindeutiges Unterfangen. Die immer noch schlechteren Karrieremöglichkeiten für Frauen in der Wissenschaft stellen die leistungsorientierten Normen als alleiniger Maßstab von dem, was als Spitzenforschung bewertet wird, in Frage. Allerdings ist die Beurteilung, ob Bewertungsprozesse einen inhärenten Gender Bias enthalten, ebenfalls mit Schwierigkeiten verbunden. Bekanntermaßen ist die Leistungserbringung durch soziale Faktoren wie Zeit und finanzielle Ressourcen, soziale Unterstützung und Netzwerke beeinflusst. Dementsprechend konnte Forschung zeigen, dass Auswahlverfahren in der Wissenschaft von vielen informellen Prozessen beeinflusst werden, die Männern Vorteile bringen können (Brouns 2007; van den Brink, Benschop 2011). Dennoch besteht weiterhin ein breit geteilter Glaube darüber, dass das Prinzip der Meritokratie das zentrale Kriterium für den Zugang zu wissenschaftlichen Positionen und für die Verteilung von Mitteln ist.

Vor diesem Hintergrund verfolgt dieser Beitrag zum einen die Frage, wie sich die Wahrnehmung exzellenter Leistungen im Diskurs, der von Wissenschaftler/-innen getragen wird, darstellt. Zweitens wird die Bewertung einer wissenschaftlichen Leistung als exzellente Leistung als soziale Praxis in der täglichen Arbeit der Wissenschaftler/-innen sowie in formalen und informellen Auswahlprozessen konkretisiert. Und drittens wird untersucht, inwieweit Gendering-Prozesse in den Diskurs über exzellente wissenschaftliche Leistungen eingebettet sind.

Im Folgenden wird zunächst ein Überblick über die Literatur gegeben, die sich mit den Ursachen der ungleichen Geschlechterrepräsentation in der Wissenschaft beschäftigt. Der Kontext der Studie,

---

<sup>1</sup> Der Beitrag ist eine gekürzte und überarbeitete Fassung des Artikels „Gendered Representations of Excellence in Science and Technology“. In Heike Kahlert (Hrsg.), im Druck, *Inequalities and the Paradigm of Excellence in Academia*. London and New York: Routledge.

das heißt die politische Strategie der Exzellenz in Deutschland, sowie eine Beschreibung des methodischen Ansatzes und der empirischen Grundlagen wird dargelegt. Es folgen Analyse und Diskussion der zentralen Ergebnisse. Das Papier endet mit einer Schlussfolgerung zum geschlechtergerechten Wandel an Universitäten im Zuge neoliberaler Veränderungsprozesse.

## Geschlechterunterschiede in der wissenschaftlichen Leistung oder Gender Bias bei der wissenschaftlichen Leistungsbeurteilung?

Forschung über die Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft identifiziert diese als ein anhaltendes sowie globales Phänomen in Form von vertikalen und horizontalen Geschlechterverteilungen zu Ungunsten von Frauen. Obwohl Frauen inzwischen die Universitäten zu gleichen Teilen und mit gleichen Noten wie Männer verlassen, können sie jedoch seltener wissenschaftliche Karrieren verwirklichen.

Allerdings besteht in der Geschlechterforschung kein Konsens darüber, mit welchen theoretischen Konzepten der Ausschluss von Frauen aus erfolgreich realisierten Wissenschaftskarrieren begründet werden kann. Entweder werden Geschlechterunterschiede in der Produktivität benannt (Ceci et al. 2014; Gross, Jungbauer-Gans 2007; Lind 2004) und zahlreiche Gründe für diese Produktivitätsunterschiede angeführt. Zu diesen zählen zum Beispiel eine stärkere Belastung von Wissenschaftlerinnen mit Haus- und Familienarbeit, ihre geringere Unterstützung durch Mentoren (Lind 2004), aber auch eine geringere Spezialisierung, die es erschwert, Artikel oder Forschungsanträge in kurzer Zeit zu verfassen (Leahey et al. 2010, zit. nach Auspurg et al. 2017). Oder es wird primär der Gender Bias oder Nepotismus bei der Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen als Grund für die vergeschlechtlichten Verhältnisse in der Wissenschaft angeführt (Färber, Spangenberger 2008; Sanström, Hällsten 2008), sodass bei Vorliegen vergleichbarer wissenschaftlicher Leistungen Frauen schlechter beurteilt werden als Männer (Foshi 1996). Aktuelle Studien aus Deutschland zeigen dagegen inzwischen eine vermeintliche Bevorzugung von Frauen in Berufungsverfahren (Jungbauer-Gans, Gross 2013; Lutter, Schröder 2016). Theoretische Konzepte, mit denen Geschlechterunterschiede in Auswahlverfahren in der Wissenschaft erklärt werden können, identifizieren Katrin Auspurg et al. (2017, S.284ff.) in einer zuvor stattgefundenen Selbstselektion, in der Diskriminierung von Wissenschaftlerinnen und in der Anwendung von Stereotypen.

Außer Acht bleiben jedoch bei diesen Studien und ihren herangezogenen Erklärungsansätzen oftmals die komplexen Zusammenhänge zwischen Wissenschaft und ihrer Einbindung in gesellschaftspolitische Machtverhältnisse. Zudem bleibt unberücksichtigt, wie die akademische Kultur und daraus hervorgehende Normen und Praktiken vergeschlechtlicht sind und zu Geschlechterunterschieden sowohl im Hinblick auf die Leistungserbringung als auch im Hinblick auf die Leistungsbeurteilung führen.

Die akademische Organisationskultur (Acker 1992, S.567) kann als geschlechterdifferenzierend in Bezug auf Symbole, Bilder, Regeln und Werte, die die sozialen Praktiken in der Wissenschaft beeinflussen und Konsequenzen für die Machtverteilung haben, charakterisiert werden. Yvonne Benschop und Margo Brouns (2003, S.195) fassen Universitäten als soziale Institutionen, in denen Geschlecht und die Universität als Organisation gegenseitig konstitutiv sind und somit Geschlecht und Wissenschaft in Interaktionen „hergestellt“ werden (West, Zimmerman 1987). So hat die geschlechterdifferenzierende Wissenschaftskultur Konsequenzen für die Art und Weise, wie Wissenschaft betrieben wird, und vor allem für die Art und Weise, wie „exzellente“ Wissenschaft betrieben wird. Das „Doing“ der Wissen-

schaft ist mit den individuellen und sozialen Eigenschaften der Forschenden verbunden, deren Wahrnehmung durch Gender-Schemata (Valian 1999) beeinflusst werden. Implizite Annahmen über Geschlechterunterschiede kommen zum Tragen, die sich in unterschiedlichen Wahrnehmungen oder Interpretationen derselben Handlungen von Frauen und Männern ausdrücken. Dies hat zur Folge, dass Männer überbewertet und Frauen konsequent unterbewertet werden. Dementsprechend kann auch von der impliziten Anwendung solcher Gender-Schemata in den wissenschaftlichen Bewertungssystemen ausgegangen werden. Vor diesem Hintergrund argumentiert Teresa Rees, „that the more transparent the system is, and the more benchmarks are used to indicate what are regarded as levels of competence, the more likely it is that gender schemas and past performances will have less of an influence on reviewers than an assessment of the evidence presented“ (Rees 2011, S.140).

Intransparenz in den Auswahlprozessen von Wissenschaftler/-innen ist ein Mechanismus, der dazu dient, das Wissenschaftssystem in seinen gegenwärtigen Strukturen, Kulturen und Praktiken zu reproduzieren und zu stabilisieren. Benschop und Brouns identifizieren einen dieser Mechanismen in der hegemonialen Norm, wie Wissenschaft praktiziert wird. Diese Norm bezieht sich auf das sogenannte 24/7-Arbeitszeitkonzept, welches das Engagement von Wissenschaftler/-innen für ihre Arbeit zum Ausdruck bringt und jene fördert, „who live and breath academia“ (Benschop, Brouns 2003, S.200). Diese Norm steht in enger Verbindung mit dem Konzept des „idealen Wissenschaftlers“ (Bailyn 2003). Lotte Bailyn beschreibt den „idealen Wissenschaftler“ als jemanden, der der Arbeit absoluten Vorrang einräumt und keine anderweitigen Interessen und Verantwortlichkeiten hat (Bailyn 2003, S.139). Über das Bild des „idealen Wissenschaftlers“ kann Wissenschaft als ein „gefräßiges“ System mit festen Regeln für den Aufstieg auf der wissenschaftlichen Karriereleiter gezeichnet werden.

Das Bild des „idealen Wissenschaftlers“ ist eng mit dem Begriff der Exzellenz in der Wissenschaft verbunden. Denn als soziales Konstrukt basiert es nicht nur auf wissenschaftlichen Leistungen (van den Brink, Benschop 2011), sondern enthält Merkmale, die Teil des „idealen Wissenschaftlers“ sind, insbesondere die langfristige zeitliche Verfügbarkeit. Die wissenschaftliche Leistung wird entscheidend durch den Output bewertet.

„Output is all that matters; the input needed to get that output is not taken into account, at the expense of part-timers and people with more (care) responsibilities in life. This implies that time, and not quality, accounts for a large part of the appreciation. That scientific performance is measured in terms of time instead of scientific quality is silenced in the meritocratic discourse that dominates today’s universities“ (Benschop, Brouns 2003, S.199).

Rebecca Lund (2015) führt weitere Praktiken an, durch die Exzellenz verkörpert wird. Es handelt sich vor allem um Prahlerei und um eine spezifische Sprachverwendung, mit der auf die eigenen wissenschaftlichen Leistungen aufmerksam gemacht wird. Diese Praktiken identifiziert sie vor allem bei Wissenschaftlern. Darüber hinaus weist Georgi (2000, zit. in Bailyn 2003, S.143) darauf hin, dass von Wissenschaftler/-innen erwartet wird, dass sie durchsetzungsfähig und wettbewerbsfähig sind. Allerdings sind diese Eigenschaften im eigentlichen Sinne nicht notwendig, um gute Wissenschaft zu betreiben, sondern vielmehr Neugier und Beharrlichkeit. In stereotyper Weise wird Frauen diese Eigenschaften abgesprochen, und wenn Frauen sich als stark durchsetzungsfähig erweisen, werden sie als schwierig und unangenehm angesehen. So bringen Praktiken und Verhaltensweisen, die auf realen Geschlechterunterschieden oder auf Geschlechterstereotypen basieren, Männern in der Wissenschaft karriere-relevante Vorteile.

Vor diesem Hintergrund liegt der Schwerpunkt dieses Beitrags darauf, wie Geschlecht im Zusammenhang mit dem konkreten Betreiben von Wissenschaft und insbesondere von exzellenter Wissen-

schaft „hergestellt“ wird. So wird nicht nur analysiert, wie wissenschaftliche Qualität definiert wird, sondern auch, wie sie in der Praxis umgesetzt wird.

## Kontext der Fallstudie und methodisches Vorgehen

### Zur Bedeutung von Chancengleichheit in der deutschen Exzellenzinitiative

„New Public Management“-Prozesse an deutschen Hochschulen begannen vor allem mit der Exzellenzinitiative 2007 an Fahrt aufzunehmen (Aulenbacher et al. 2015). Zugleich haben sie auch den Diskurs über Exzellenz intensiviert. Die Exzellenzinitiative löste einen starken Wettbewerb zwischen Universitäten um Ressourcen und Reputation aus. Das Label der Exzellenzuniversität wurde auf zwölf Universitäten beschränkt, wobei diese Kategorisierung in der zweiten Runde der Initiative 2012 verteidigt werden musste und erneut in der dritten Runde 2019. Gleichstellungsmaßnahmen sind eines der Kriterien für Exzellenz (IEKE 2016). So hat die deutsche Exzellenzinitiative die Frage nach weiblicher Exzellenz auf die politische Agenda gehoben. Die Frage nach der Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft wird nun als ein relevanter Faktor für Qualität angesehen.

Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass diese Prozesse zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der deutschen Wissenschaft führen. Wenn jedoch bedacht wird, wie Exzellenz mit den Strukturen, Kulturen und Praktiken in der Wissenschaft verbunden ist, die in den Normen des „idealen Wissenschaftlers“ zusammenlaufen, ist auch eine andere Annahme naheliegend. Die Einführung des Exzellenzdiskurses und seine Verknüpfung mit der Forderung nach einer Reduzierung der „leaky pipeline“ tragen dann keineswegs zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft bei. Vielmehr werden nur die bislang bestehenden Legitimationsdefizite der vertikalen Geschlechtertrennung durch symbolische Konstruktionen der Nicht-Passung und rhetorischen Strategien von Frauen als die „Anderen“ kompensiert. Diese Strategien unterstützen die Wahrnehmung der Wissenschaftsorganisation als geschlechtsneutral und verorten die Gründe des Herausfallens von Frauen aus der Wissenschaft außerhalb derselben in individuellen Präferenzen oder in der gesellschaftlichen Verfasstheit insgesamt. Dieser These soll nachfolgend anhand einer Fallstudie nachgegangen werden.

### Beschreibung der Fallstudie und Methoden

Die qualitative Fallstudie beschränkt sich auf das deutsche Hochschulsystem und insbesondere auf die RWTH Aachen, an der die Studie 2012 durchgeführt wurde. Die Universität mit mehr als 45.000 Studierenden und rund 9.500 Mitarbeiter/-innen, davon rund 6.100 Wissenschaftler/-innen, umfasst ein breites Spektrum von Fachgebieten und Forschungsgebieten. Sie ist für ihre technische Ausrichtung mit hoher Reputation bekannt. Im Jahr 2007 erhielt sie im Rahmen der Exzellenzinitiative erstmals den Status „Exzellenzuniversität“ und konnte diesen Status in der zweiten und dritten Runde der Exzellenzinitiative verteidigen.

Trotz der Beschränkung der Ergebnisse auf eine Universität bietet die Fallstudie die Möglichkeit, die Wahrnehmung des Exzellenzkonzeptes und seine Bewertungspraktiken sowie die strategischen Praktiken von Wissenschaftler/-innen im Detail zu untersuchen und zu verstehen. In die Stichprobe wurden Wissenschaftler/-innen einbezogen, die an Bewertungsaktivitäten beteiligt sind, insbesondere in Berufungsverfahren, aber auch Kandidat/-innen in Berufungsverfahren, und Nachwuchswissenschaftler/-innen (Doktorand/-innen und Postdocs). Insgesamt je 16 Wissenschaftlerinnen und 16 Wissenschaftler aus ingenieurwissenschaftlichen Fächern wurden anhand eines teilstrukturierten Interview-

leitfadens befragt. Davon zählten je sieben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zum wissenschaftlichen Nachwuchs. Sie wurden zu ihren Erfahrungen mit Bewertungspraktiken befragt, die auf ihrem alltäglichen Arbeitserfahrungen in der Wissenschaft basieren – einschließlich Beförderungs- und Auswahlprozessen.

Unter dem methodischen Fokus der Diskursanalyse wird nachfolgend analysiert, wie das Thema Exzellenz als Diskurs bestimmt werden kann und welche sozialen Wissensbestände unter Wissenschaftler/-innen vorhanden sind. Darüber hinaus wird dargelegt, wie der Exzellenzdiskurs mit dem Diskurs über Chancengleichheit verknüpft ist. Durch die Diskursanalyse können so die Prozesse der sozialen Konstruktion von Exzellenz rekonstruiert und ihre sozialen Auswirkungen analysiert werden (Keller 2011).

Die Befragten wurden gebeten, die Kriterien zu beschreiben, nach denen sie die „Exzellenz“ von Kandidat/-innen in Berufungsverfahren und in ihrem täglichen Arbeitsumfeld bewerten. Sie wurden auch nach ihren Vorstellungen gefragt, warum Frauen aus der akademischen Laufbahn häufiger herausfallen und welche Möglichkeiten sie sehen, Frauen in der Wissenschaft zu halten. Die Befragten sollten über konkrete Situationen und Erfahrungen sprechen und ihre Erzählungen nicht auf Allgemeinheiten beschränken. Die Interviews dauerten durchschnittlich eine Stunde. Sie wurden aufgezeichnet und transkribiert.

Um die Komplexität der Bedeutung von Exzellenz zu ermitteln und die Wahrnehmungen und Praktiken der Wissenschaftler/-innen zu identifizieren, wurde mit thematischen Analysen gearbeitet. Die wichtigsten Codes orientierten sich an den oben vorgestellten theoretischen Konzepten: Definition wissenschaftlicher Qualität und exzellenter Wissenschaftler/-innen, Chancengleichheit in wissenschaftlichen Laufbahnen und Leistungsgerechtigkeit, Gender-Schemata, der bzw. die ideale Wissenschaftler/-in und das „Othering“ von Frauen in der Wissenschaft. Im ersten Schritt wurde das Material offenkodiert, um Phänomene in Unterodes zu übertragen. Dabei wurden nur die Interviewpassagen ausgewählt, die für die spezifischen Forschungsfragen besonders relevant waren. Auf diese Weise konnten die empirischen Konzepte beschrieben und skaliert werden. Im zweiten Schritt wurde die Beziehung zwischen den Konzepten und ihren Eigenschaften spezifiziert.

## Ergebnisse

### Der Diskurs über wissenschaftliche Exzellenz und wissenschaftliche Exzellenz als soziale Praxis

Die befragten Professor/-innen setzten ihre Erzählungen über wissenschaftliche Exzellenz in der Regel in den Kontext der Umsetzung der Exzellenzinitiative. Sie beobachteten eine Verschiebung bei den Kriterien, nach denen nunmehr die wissenschaftliche Leistung bewertet wird, in Richtung einer Quantifizierung. Zugleich stellen sie die numerischen Indikatoren infrage. Die Möglichkeit, die Anzahl der Publikationen und Zitate von Wissenschaftler/-innen problemlos herauszufinden, legt es nahe, Exzellenz mit Sichtbarkeit zu verbinden (Prof. A, männlich, 21; Prof. E, weiblich, 12). Diese Art der Sichtbarkeit ist damit auch zu einem neuen Kriterium im Berufungsverfahren geworden. Ein Professor findet hierfür den Begriff der „Output-Kriterien“ (Prof. B, männlich, 31).

Im Gegensatz dazu werden Kriterien genannt, die qualitativ bestimmt werden müssen. Prof. A erwähnt neuartige und spannende Fragen als Indikator für Exzellenz, die Wissenschaftler/-innen haben können und die eine/-n Wissenschaftler/-in einzigartig machen würden (Prof. A, männlich 122–130 und 220f.). Die Präsentation solcher Fragen in einem Berufungsverfahren würde einen Unterschied ma-

chen und wäre ein entscheidender Vorteil für den/die Kandidat/in. Prof. B (männlich, 197) betont die sogenannten „Entwicklungsleistungen“. Diese beziehen sich auf Managementkompetenzen, die es ermöglichen würden, ein neues Institut aufzubauen, ein Team zu leiten und neue wissenschaftliche Themen zu entwickeln. Die Sichtweise einer Professorin geht in die gleiche Richtung. Sie weist darauf hin, dass Exzellenz für eine/-n Wissenschaftler/-in bedeutet, dass „Sie der Anführer einer Arbeit sind, [...] ein eigenes Forschungsprofil haben“ (Prof. E, Frau, 13–16).

Diese Trennung in quantitative Kriterien, die sich auf die Sichtbarkeit einer/-s Wissenschaftlerin/-s in der Scientific Community beziehen, und qualitative Merkmale, die eine echte wissenschaftliche Persönlichkeit darstellen, findet sich auch bei den Postdocs, aber nur in begrenztem Umfang bei Doktorand/-innen. Sie definieren Exzellenz meist als nationale und vor allem internationale Sichtbarkeit der Arbeit von Wissenschaftler/-innen in dem jeweiligen Forschungsgebiet. Nur ein Doktorand definiert Exzellenz aus der qualitativen Perspektive und führt eine hohe Gründlichkeit in der Forschungspraxis und das starke Engagement von Wissenschaftler/-innen an, um qualitativ hochwertige Forschungsleistungen hervorzubringen (PhD A, männlich, 13–15).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die meisten Befragten Exzellenz in Bezug auf die Eigenschaften von Wissenschaftler/-innen beschreiben, die sie besitzen müssen, um qualitativ hochwertige Forschung zu generieren. Diese Merkmale beziehen sich auf Eigenschaften wie Talent, Ausdauer, Gründlichkeit sowie auf Sozial- und Managementkompetenzen. Sie sind die Grundlage für eine wissenschaftliche Praxis, die das Potenzial hat, Exzellenz hervorzubringen. Diese Beschreibungen spiegeln den dominanten Diskurs über die Definition wissenschaftlicher Qualität und damit von Exzellenz und mit welchen sozialen Praktiken dies zum Ausdruck gebracht werden kann. Diese Praktiken, die sich auf die gewünschten Eigenschaften von Wissenschaftler/-innen beziehen, beschreiben zugleich das Modell des „idealen Wissenschaftlers“.

## Praktiken der Identifizierung von Exzellenz

Exzellenz ist mit der Person des/der Wissenschaftler/-in verbunden. Dies hat Konsequenzen für die Leistungsbewertung, wenn die Person, die eine Leistung erbracht hat, bekannt ist. Während die Bewertung eines Artikels in der Regel durch Blind Peer Review erfolgt, ist dies bei Berufungsverfahren und auch bei der (informellen) Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Arbeitsalltag nicht der Fall. Im ersten Fall werden zunächst die „Output-Kriterien“ angewendet, im zweiten Fall werden die qualitativen Merkmale der Nachwuchswissenschaftler/-innen stärker berücksichtigt.

Dementsprechend wurde danach gefragt, wie das wissenschaftliche Potenzial von Nachwuchswissenschaftler/-innen identifiziert wird. Die Antworten der Professor/-innen und Postdocs gleichen sich dahingehend, dass Doktorand/-innen zeigen sollen, dass sie für ihre Themen brennen, dass sie Rückschläge ertragen können, dass sie selbstmotiviert und selbständig sind (Prof. B, männlich, 82–83; Postdoc A, weiblich, 293–295). Prof. B. betont aber auch, dass Doktorand/-innen, die das Potenzial für eine Karriere in der Wissenschaft haben, Eigenschaften wie den Willen zu führen, Verantwortung zu übernehmen (Prof. B, 74–85), einzigartig zu werden, aufweisen. Auf diese Weise würden sie ihre Eigenmotivation und Unabhängigkeit unter Beweis stellen (Prof. B, 155–163). Die genannten Merkmale unterscheiden sich leicht von den Merkmalen, die für die Exzellenz erfahrener Wissenschaftler/-innen sprechen. Aber sie entsprechen ebenfalls bereits den Normen des „idealen Wissenschaftlers“.

Dagegen haben Doktorand/-innen nur eine vage Vorstellung davon, wie ihre tägliche wissenschaftliche Arbeit durch ihre Betreuer/-innen bewertet wird. Die meisten von ihnen haben bereits als studentische Mitarbeiter/-innen am Institut gearbeitet und wurden aufgefordert, sich für eine Doktorand/-innen-Stelle am Institut zu bewerben.

Den befragten Wissenschaftler/-innen ist in der Regel bewusst, dass soziale Faktoren die Bewertungsergebnisse beeinflussen. Daher unterscheiden die meisten von ihnen zwischen exzellenter Forschung und erfolgreichen Karrieren in der Wissenschaft. Erstere wird als zentrale Voraussetzung für den Karrierefortschritt angesehen, aber sie weisen auch darauf hin, dass ein gutes Netzwerk in der Wissenschaft das meritokratische Prinzip auch auszuhebeln vermag (Postdoc, männlich, 348–354). Insbesondere die erfahrenen Wissenschaftler/-innen sehen jedoch auch Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Art, wie sie ihre Forschung präsentieren. Während Frauen ihre Forschung vorsichtiger und reflektierender präsentieren würden, neigten Männer dazu, die Brillanz ihrer Forschung zu betonen.

## Die soziale Ko-Konstruktion von Geschlecht und Exzellenz

„Und herausragende Leistungen, wenn man von Exzellenz spricht, funktionieren nicht mit Mittelmaß und Durchschnitt. Das ist an sich schon widersprüchlich“ (Prof. B, 665–666).

Die Unterscheidung zwischen Exzellenz und erfolgreicher Wissenschaftskarriere wird von einigen erfahrenen Wissenschaftler/-innen in eine Unterscheidung zwischen wahrhaft exzellenten Wissenschaftler/-innen und solchen übersetzt, die einfach den Prinzipien des „idealen Wissenschaftlers“ folgen. So gibt es Nachwuchswissenschaftler/-innen, die selbstmotiviert siebzig Stunden pro Woche arbeiten, aber nicht die Eigenschaften exzellenter Wissenschaftler/-innen zeigen. Letztere haben „das Gefühl, wichtige Fragen zu stellen, die den Schalter umlegen“ (Prof A, männlich, 220–224). Diese Formulierung bezieht sich also auf das Talent eines Wissenschaftlers bzw. einer Wissenschaftlerin, das nicht allein durch Selbstdisziplin und Selbstmotivation erreicht werden kann. In dieser Beschreibung von exzellenten Wissenschaftler/-innen wird damit zunächst keine Geschlechterdifferenzierung vorgenommen. Indirekt kommt diese dann aber doch zum Tragen, da Exzellenz ohne hohe Zeitinvestition ebenfalls nicht möglich ist. Durchweg sind sich alle Professor/-innen und Postdocs einig, dass die Wissenschaft keine 40-Stunden-Woche hat und Unterstützung aus dem sozialen Umfeld benötigt wird. Ein Professor weist darauf hin, dass Wissenschaftler/-innen, die die Zeitnorm in der Wissenschaft nicht erfüllen können, Wege finden müssen, die fehlenden Arbeitszeiten zu kompensieren, um mit den Kolleg/-innen Schritt zu halten, die sich umfassend der Wissenschaft widmen.

Die Erzählungen der Postdocs – Männer und Frauen gleichermaßen – zeigen zugleich, dass sie Schwierigkeiten haben, dem Modell des „idealen Wissenschaftlers“ zu folgen, besonders wenn sie in Partnerschaften und mit Kindern leben. Dies ist jedoch noch nicht die Erfahrung der befragten Doktorand/-innen, die noch keine Kinder haben. Allerdings fällt auf, dass die Doktorandinnen eher äußern mit ihrem Freizeitangebot zufrieden zu sein, während die Doktoranden bereits stärker ihre hohe und intrinsisch motivierte Arbeitszeit betonen.

Es zeigt sich, dass sich eine Wissenschaftskarriere kontinuierlich entlang der Norm des „idealen Wissenschaftlers“ geschlechterdifferenziert dargestellt. Flexibilitätszugeständnisse gegenüber der Zeitnorm aufgrund von Kinderbetreuung werden „hinterrücks“ wieder zurückgenommen, wenn auf ein unterstützendes soziales Umfeld verwiesen. Insgesamt dominiert nach wie vor der Diskurs, dass eine erfolgreiche Karriere in der Wissenschaft eine uneingeschränkte Verfügbarkeit erfordert. Schließlich deuten die Interviews mit den Doktorand/-innen darauf hin, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen seltener in das „hidden Curriculum“ der Wissenschaft eingeführt werden, zu dem auch eine überzeugende Aufnahme des Modells des „idealen Wissenschaftlers“ in den eigenen Lebensentwurf zählt.

Des Weiteren spiegeln sich Geschlechterstereotype in den Interviews wider. Prof. G (weiblich, 187) hebt hervor, dass Wissenschaftler/-innen durch ihre selbstbewusste und professionelle Art überzeu-

gen müssen, dass ihre Arbeit innovativ und herausragend ist. Wie Prof. G, sind auch die meisten anderen Professor/-innen der Ansicht, dass Frauen in dieser Hinsicht meist nicht so gut sind. Sie weist darauf hin: „Natürlich hat das auch etwas mit dem bereits vorhandenen Selbstvertrauen in Bezug auf Präsenz und all das zu tun. Und das ist ein Thema für mich, wo Männer auch heute noch ... wo Männer oft noch vor Frauen sind“ (Prof. G, weiblich, 188–192).

Eine andere Professorin glaubt zudem, dass diese Art der selbstbewussten Selbstdarstellung für Frauen weniger akzeptiert wird als für Männer.

„Und eine Frau wird immer kritischer hinterfragt ... ist die Arbeit wirklich robust, weiß sie, was sie tut? Das wird stärker hinterfragt, als wenn es einen jungen und dynamischen Principal Investigator gibt, der übertrieben hat und dann ... nun, er hat ein hohes Potenzial, er ist noch jung, er wird sich die Hörner abstoßen. Das wird viel mehr akzeptiert, als wenn eine Frau auf dieser Ebene angeben würde. Das ist im Grunde genommen ein No-go“ (Prof. F, weiblich, 254–259).

Prof. A (männlich, 499–503) beobachtet in seinem Arbeitsumfeld, dass die jungen Frauen zurückhaltender sind als die jungen Männer, weniger bereit zu führen und „das Ganze hier“ zu machen. Auch Prof. B (männlich, 518–523) meint, dass „die Jungen“ manchmal frecher sind und sich mit mehr Geschicklichkeit durchschlagen, wenn es darum geht, mehr Unabhängigkeit zu erlangen.

In den Interviews kristallisieren sich somit drei Hauptdiskursstränge, die Frauen als „die Anderen“ in der Wissenschaft ausweisen: Erstens werden Frauen durch die derzeitigen Gleichstellungsmaßnahmen begünstigt. Zweitens haben sie in der Wissenschaft nur dann einen Nachteil, wenn sie Kinder haben. Und drittens haben sie ein Defizit, da sie weniger durchsetzungsfähig sind.

## Diskussion

Die Interviewanalysen mit Wissenschaftler/-innen in den verschiedenen Karrierephasen verdeutlichen, wie Exzellenz sozial konstruiert ist und die Bewertung wissenschaftlicher Leistungen durch einen Gender Bias geprägt sind. Darüber hinaus wird deutlich, wie der Exzellenzdiskurs mit dem Diskurs über Chancengleichheit in der Wissenschaft verflochten ist.

Im Folgenden werden die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen jungen und erfahrenen Wissenschaftler/-innen im Hinblick auf die identifizierten Diskursstränge des „idealen Wissenschaftlers“, Frauen als „die Anderen“ in der Wissenschaft, Meritokratie und Chancengleichheit sowie die Praxis der Bewertung exzellenter wissenschaftlicher Leistungen diskutiert.

Aufgrund ihres geringen Einflusses auf Bewertungspraktiken und Diskurse sind die Ansichten von Doktorand/-innen über Exzellenz und deren Identifizierung zumeist noch sehr unreflektiert und orientieren sich am dominanten Exzellenzdiskurs. Vor allem wenn Doktorand/-innen noch keine Kinder haben, orientieren sie sich am Modell des „idealen Wissenschaftlers“ und sehen darin keine Einschränkung für ihre Lebensführung. Auch in der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses sehen sie keine Geschlechterunterschiede. Dementsprechend bewerten sie Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter als eine Übervorteilung von Frauen und neigen dazu, diese abzulehnen.

Postdocs befinden sich in einer Zwischenposition. Zum einen engagieren sie sich in der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Andererseits sind sie selbst noch Teil dieser Statusgruppe. Sie befinden sich jedoch in einem stärkeren Wettbewerb als Doktorand/-innen, was ihre Sichtbarkeit, Re-

putation und Ressourcen betrifft. Dementsprechend sind ihre Ansichten über die Bewertung von wissenschaftlichen Leistungen, Meritokratie und Chancengleichheit bereits stärker konturiert. Insbesondere die männlichen Postdocs beziehen sich auf den Diskurs über die Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft und die aus ihrer Sicht daraus resultierende begrenzte Leistungsgerechtigkeit. Sie sehen ihre Chancen in Berufungsverfahren dadurch erheblich verschlechtert. Frauen mit Kindern hingegen sehen sich benachteiligt, insbesondere wenn sie in Teilzeit arbeiten und weniger „Output“ erbringen können. Postdocs haben eine kritische Haltung gegenüber dem Modell des „idealen Wissenschaftlers“. Aber im Wettlauf um begrenzte Professuren sehen sie auch wenig Spielraum, von diesem Modell abzuweichen.

Die Professor/-innen nehmen am stärksten Einfluss auf den Exzellenz-Diskurs an der Hochschule und in ihrer wissenschaftlichen Community. Zugleich reflektieren sie die Verschiebung im Diskurs über wissenschaftliche Qualität und deren Messbarkeit anhand von zählbaren Indikatoren. Im Hinblick auf Chancengleichheit und Gleichstellungspolitik sehen sie Wissenschaftlerinnen mit Kindern im Nachteil, da zeitliche Restriktionen im Exzellenz-Rennen kaum zu kompensieren seien. Gleichwohl sehen sie aber mehr Flexibilität hinsichtlich der Möglichkeit zumindest vorübergehend vom Leitbild des „idealen Wissenschaftlers“ abzuweichen. Insgesamt ist der Blick auf den Einfluss der Gleichstellungspolitik auf Berufungsverfahren differenzierter und widersprüchlicher. Professorinnen sehen nunmehr gleichwertige Chancen von Frauen mit herausragenden Leistungen, da sie insbesondere in den MINT-Fächern sehr sichtbar sind. Professoren stellen dagegen im Diskurs die Unterwanderung der Leistungsgerechtigkeit heraus.

Über Geschlechterstereotype und die Aushandlung von Leistungsgerechtigkeit werden Verschränkungen zwischen dem Exzellenz-Diskurs und dem Diskurs über Chancengleichheit vorgenommen. Der dominante Diskurs über die Leistungsbewertung ist geschlechtsneutral und ein Gender Bias in den Bewertungspraktiken wird von den meisten abgestritten. Nur einige Professorinnen sind sich eines Gender Bias bewusst. Sie haben zum Teil selbst Diskriminierungen bei der Bewertung ihrer Leistungen in Berufungsverfahren erlebt. Und schließlich führen sie Überlegungen an, wie ein Gender Bias in der Leistungsbewertung in diesen Verfahren vermieden werden kann.

Die Analysen zeigen, wie stark die Attribution von Exzellenz mit den Normen des „idealen Wissenschaftlers“ verknüpft ist. Der Druck auf die Forschungseinrichtungen hat jedoch hinsichtlich der Förderung von Chancengleichheit in den letzten Jahren zugenommen. Infolgedessen kann bei den Befragten eine Flexibilisierung in der Norm des „idealen Wissenschaftlers“ beobachtet werden. Diese Flexibilität, die sich in erster Linie an Frauen richtet, wird jedoch durch die Praktik gerahmt, Frauen in der Wissenschaft als „die Anderen“ zu sehen.

Zudem werden durchweg die sozialen Bedingungen außerhalb des Wissenschaftssystems für Geschlechterdifferenzen in den Karriereverläufen thematisiert. Auf diese Weise wird die homosoziale Wissenschaftskultur geschützt. Gewinner/-innen im Exzellenz-Rennen sind somit weiterhin vor allem Männer, insbesondere wenn sie keine Verpflichtungen außerhalb der Wissenschaft haben. Die Exzellenz-Initiative mit ihrem Anspruch, dass exzellente Leistungen nur in einer Kultur der Leistungsgerechtigkeit und damit der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen hervorgebracht werden können, ist somit in weiten Teilen ins Leere gelaufen.

## Schluss

Der Beitrag zielte darauf ab, mittels der Exzellenzwahrnehmungen von Wissenschaftler/-innen zu untersuchen, welche Diskursstränge das Konzept der Exzellenz bestimmen und welche Exzellenzprakti-

ken in der Wissenschaft damit verbunden sind. Die These war, dass diese Praktiken eng mit den Normen des „idealen Wissenschaftlers“ verbunden sind. Der Diskurs über Exzellenz steht im Zusammenhang mit der Implementierung neuer Bewertungssysteme im Zuge neoliberaler Governance-Modelle an Universitäten. Durch diese Prozesse hat auch die Bedeutung von exzellenter Wissenschaft eine neue Qualität erlangt, indem zum einen die quantitative Messbarkeit wissenschaftlicher Leistungen an Bedeutung gewonnen hat, zum anderen aber auch die Repräsentanz von Frauen und Männern in der Wissenschaft. Vor diesem Hintergrund unterliegt das Modell des „idealen Wissenschaftlers“ aufgrund des verstärkten gleichstellungspolitischen Druckes auf die Wissenschaftskultur ebenfalls einem Veränderungsdruck. Infolgedessen und entgegen dem politischen Ziel, mehr Geschlechtergleichstellung an den Universitäten zu erreichen, wurde zwar Flexibilität in das Modell des „idealen Wissenschaftlers“ integriert. Diese Flexibilität richtet sich aber in erster Linie an Mütter und ihren vermeintlich verlangsamten wissenschaftlichen Karriereverlauf. Gleichzeitig sind aber Leistungsanpassungen in flexibilisierten Karriereverläufen in vergleichenden Evaluationen eher die Ausnahme. So besteht weiterhin die Notwendigkeit, die Wissenschaftskultur dahingehend zu verändern, dass Umsicht, Sorgfalt, Rücksichtnahme und Reflexion bei der Bewertung von Leistungen stärkere Anerkennung finden und nicht von extremen Wettbewerb und Arbeitsbelastung sowie von einer prahlerischen Sprache der Exzellenz angeleitet wird. Dies würde zudem bedeuten, in der Leistungsbewertung zu berücksichtigen, unter welchen Bedingungen Forschung betrieben und Leistung erbracht wird.

Das dem Beitrag zugrundeliegende Projekt wurde von der Europäischen Kommission unter der Kennziffer 287526 gefördert.

## Literatur

- Acker, Joan. 1992. From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology* 21(5):565–569.
- Aulenbacher, Brigitte, Kristina Binner, Birgit Riegraf und Lena Weber. 2015. Wandel der Wissenschaft und Geschlechterarrangements. Organisations- und Steuerungspolitiken in Deutschland, Österreich, Großbritannien und Schweden. *Beiträge zur Hochschulforschung* 37(3):22–39.
- Auspurg, Katrin, Thomas Hinz und Andreas Schneck. 2017. Appointment Procedures as Tournaments: Gender-Specific Chances of Being Appointed as Professorships. *Zeitschrift für Soziologie* 46(4):283–302.
- Bailyn, Lotte. 2003. Academic careers and gender equity: lessons learned from MIT. *Gender, Work & Organization* 10(2):137–153.
- Benschop, Yvonne, und Margo Brouns. 2003. Crumbling ivory towers: academic organizing and its gender effects. *Gender, Work & Organization* 10(2):194–211.
- Brouns, Margo. 2007. The making of Excellence – gender bias in academia. In *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik*, Hrsg. Wissenschaftsrat, 23–42. Köln.
- Ceci, Stephen J., Donna K. Ginther, Shulamit Kahn und Wendy M. Williams. 2014. Women in Academic Science: A Changing Landscape. *Psychological Science in the Public Interest* 15(3):75–141.
- Foshi, Martha. 1996. Double Standards in the Evaluation of Men and Women. *Social Psychology Quarterly* 59(3):237–254.
- Gross, Christiane und Monika Jungbauer-Gans. 2007. Erfolg durch Leistung? Ein Forschungsüberblick zum Thema Wissenschaftskarrieren. *Soziale Welt* 58(4):453–471.
- Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative (IEKE). 2016. Endbericht. <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Imboden-Bericht-2016.pdf> (Zugegriffen: 11.05.2017).
- Jungbauer-Gans, Monika, und Christiane Gross. 2013. Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. *Zeitschrift für Soziologie* 42(1):74–92.

- Keller, Reiner. 2011. *Diskursforschung: Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen*. 4. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Leahey, Erin, Bruce Keith und Jason Crockett. 2010. Specialization and Promotion in an Academic Discipline. *Research in Social Stratification and Mobility* 28(2):135–155.
- Lind, Inken. 2004. *Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen*. Bielefeld: KleineVerlag.
- Lund, Rebecca W. B. 2015. Doing the ideal academic: gender, excellence and changing academia. Doctoral Dissertation 98/2015. Helsinki: Aalto University publication series.
- Lutter, Mark, und Martin Schröder. 2016. Who Becomes a Tenured Professor, and Why? Panel Data Evidence from German Sociology, 1980–2013. *Research Policy* 45(5):999–1013.
- Rees, Teresa. 2011. The gendered construction of scientific excellence. *Interdisciplinary Science Reviews* 36(2):133–145.
- Sandström, Ulf, and Martin Hällsten. 2008. Persistent Nepotism in peer-review. *Scientometrics* 74(2):175–189.
- Valian, Virginia. 1999. *Why so slow? The advancement of women*. Cambridge/MA: MIT Press.
- van den Besselaar, Peter, und Ulf Sandström. 2016. Gender differences in research performance and its impact on careers: a longitudinal case study. *Scientometrics* 106(1):143–162.
- van den Brink, Marieke, und Yvonne Benschop. 2011. Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization* 19(4):507–624.
- West, Candance, und Don H. Zimmerman. 1987. Doing Gender. *Gender and Society* 1(2):125–151.