

Leistungs- und Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis des wissenschaftlichen Alltags

Beaufays, Sandra

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Beaufays, S. (2008). Leistungs- und Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis des wissenschaftlichen Alltags. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilbd. 1 u. 2* (S. 3578-3587). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-155555>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Leistungs- und Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis des wissenschaftlichen Alltags*

Sandra Beaufajjs

In der Auseinandersetzung um die Reform der Hochschulen spielt der Begriff Exzellenz eine tragende Rolle. Gemeint ist die herausragende wissenschaftliche Leistung. Im »Pakt für Forschung und Innovation« zwischen Bund und Ländern verfolgt die Kultusministerkonferenz damit eine klare Auslesestrategie.

Ich zitiere:

»Durch neue Strukturen und zusätzliche Mittel für die Spitzenförderung (...), soll in einem offenen Wettbewerb das ganze Wissenschaftssystem zu internationaler Spitzenleistung motiviert, die Spitzen identifiziert und international sichtbar gemacht werden.« (KMK 2006: 1)

Im Rahmen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird von einem »Pyramidenmodell der Bestenauslese« (ebd.: 14) gesprochen. Von Chancengleichheit ist dagegen nicht die Rede. Diese wurde offenbar ersetzt durch den Hinweis auf Bestenförderung.

Um zu verdeutlichen, dass solche Leistungsdiskurse sich mit der Idee der Chancengleichheit nicht vertragen, möchte ich in diesem Beitrag herausarbeiten, wie Leistungsurteile im wissenschaftlichen Alltag entstehen – denn hier werden sie vor allem und zunächst gefällt. Was exzelleant ist, entscheidet nicht die Kultusministerkonferenz, sondern dies entscheiden die Wissenschaftler und die wissenschaftliche Gemeinschaft selbst.

Es geht mir um die soziale Dimension von Leistung, die ich auf spezifische Weise konzeptualisiere: Leistungen werden nicht einfach von Personen »erbracht«, die mit einem »Potenzial« dazu ausgestattet sind. Vielmehr entstehen sie, so meine Argumentation, in sozialen Prozessen von Zuschreibung und Anerkennung. Auch wissenschaftliche Leistung ist deshalb niemals frei von Machtverhältnissen und damit auch nicht – wie meistens vorausgesetzt – objektive Grundlage für einen »fairen Wettbewerb« um rare Spitzenpositionen in diesem gesellschaftlichen Handlungsfeld.

* Der Beitrag ist die stark gekürzte Fassung eines Aufsatzes, der in dem Band *Willkommen im Club? Frauen und Männer in Eliten*, herausgegeben von Regina Dackweiler im Verlag Westfälisches Dampfboot 2007 erschienen ist.

Um diese Argumentation zu entwickeln, werde ich – geleitet von der Frage, wie Leistung als soziale Konstruktion erst in der sozialen Praxis entsteht – folgendermaßen vorgehen:

1. Zunächst kläre ich aus einer wissenschaftssoziologisch informierten Perspektive und im Rekurs auf Analysekonzepte von Pierre Bourdieu die soziale Dimension von Leistung.
2. Anschließend stelle ich einige Befunde zu den Maximen alltäglicher wissenschaftlicher Praxis vor, die einer empirischen Studie über »Karrierebedingungen von NachwuchswissenschaftlerInnen« entstammen. Die qualitative Untersuchung habe ich gemeinsam mit Beate Kraus in den Jahren 1998 bis 2002 an der TU Darmstadt durchgeführt.
3. Wir konnten darin unter anderem zeigen, dass für das Sichtbar-Werden und die Anerkennung von Leistung im wissenschaftlichen Feld zum einen das *Selbstverständnis* der NachwuchswissenschaftlerInnen und zum anderen die *Vorverständnisse* der Mentoren bei der Wahrnehmung ihrer MitarbeiterInnen von zentraler Bedeutung sind. Über das empirische Material der Studie werde ich das Selbstverständnis von NachwuchswissenschaftlerInnen und die Förderungspraxis von Mentoren herausarbeiten, in der sich die »*illusio*« des wissenschaftlichen Feldes spiegelt. In diese *illusio*, also in den Sinn für das Spiel des wissenschaftlichen Feldes, sind Ausschlussmechanismen eingelagert, die vor allem Frauen auf dem Weg zu einer wissenschaftlichen Karriere behindern.

Die soziale Dimension von Leistung

Was in den Diskussionen um Exzellenz in der Wissenschaft zumeist außer Acht gelassen wird, ist die soziale Dimension von Leistung. Dazu gehören folgende Aspekte:

Erstens existiert Leistung nicht unabhängig von Akteuren »an und für sich«. Sie muss zur Darstellung gebracht werden, um sichtbar zu sein und sie wird mit Akteuren verbunden, denen sie zugeschrieben wird (Pfadenhauer 2003; Beaufäys 2003; Beaufäys/Kraus 2007).

Zweitens ist Leistung somit keine »Handlungskategorie«, sondern in erster Linie eine »Zuschreibungskategorie«. Wird Leistung als »Handlungskategorie« aufgefasst, wird sie personalisiert bzw. zu einem individuellen Gut gemacht. Jemand, eine Einzelperson, leistet etwas, tut dies »aus sich heraus« und hat es dann dementsprechend verdient, in die meritokratische Elite aufgenommen zu werden. Leistungen werden aber häufig erst in der Rückschau sichtbar, nämlich dann, wenn jemand bereits als Teil der Auserwählten gilt (Kraus 2000a: 145). Es gibt keine Leistung ohne Anerken-

nung, denn erst wenn die etablierten wissenschaftlichen Akteure »erkennen«, dass es sich um eine »Leistung« bzw. um »Exzellenz« handelt, ist ihre soziale Sichtbarkeit gewährleistet.

Drittens sind wissenschaftliche Leistungen immer zunächst Teil der konkreten Praxis alltäglicher Forschung und werden hier produziert bzw. fabriziert und das heißt: gemacht. Wissenschaftliche Leistungen und vor allem WissenschaftlerInnen, denen man diese Leistungen attestiert, werden nicht auf der Ebene außeralltäglicher Entscheidungen und außerhalb sozialer Bedingungen hervorgebracht, sondern in konkreten und sehr alltäglichen Situationen, in denen die Interaktion zwischen den Akteuren eine entscheidende Rolle spielt (vgl. Zimmermann 2003; Wetterer 2007).

Von diesen drei Aspekten ausgehend, verstehe ich »Leistung« im Folgenden nicht als eine von Personen erbrachte Handlung, sondern als eine in sozialen Prozessen hervorgebrachte und mit bestimmten Akteuren verbundene Zuschreibungspraxis. Aus der relationalen Sicht Pierre Bourdieus rücken die Wahrnehmungsschemata wissenschaftlicher Akteure, die gebunden sind an die Praxis des Feldes, dabei in den analytischen Fokus.

Eine der wichtigsten Kapitalsorten im wissenschaftlichen Feld ist die Anerkennung durch Kollegen. Damit unterliegen die Akteure und Akteurinnen spezifischen Bedingungen, die man sich genauer anschauen muss, um die konstruktiven Prozesse, in denen Leistungen entstehen und Personen zugeschrieben werden, aus der Praxis und dem damit verbundenen Selbstverständnis der Akteure herauszupräparieren. Hierzu aber ist es notwendig, auch die Wirkungen eines Feldes zu kennen, die von den Akteuren verkörpert werden. Diese Wirkungen werden von Bourdieu als »Glaube« bezeichnet. Die Praxis des wissenschaftlichen Feldes spiegelt sich im Glauben oder der *illusio* der Akteure wider. Die *illusio* ist der »praktische Sinn«, mit dem die Akteure ausgestattet sind, das soziale Organ, um sich in einem Feld zurechtzufinden und auch von den anderen Akteuren als zugehörig erkannt zu werden.

Grundlegende Maximen wissenschaftlicher Praxis

Bestimmte Maximen sind für die wissenschaftliche Praxis, in der sich die *illusio* der Akteure ausdrückt, konstitutiv.

Wissenschaft wird von den Akteuren nicht nur als Arbeit, sondern als Lebensform verstanden. Für den wissenschaftlichen Nachwuchs geht es darum, einen Habitus als Wissenschaftler auszubilden – und das heißt nichts anderes, als eine Entwicklung zu durchlaufen, in der die eigene Person als mehr und mehr von der Wissenschaft geprägt hervorgebracht wird. Von herausragender Bedeutung in

diesem Transformationsprozess zum Wissenschaftler ist somit auch der Umgang mit der Zeit. Zum einen befördert die geringe äußere Strukturierung der Zeit in der Wissenschaft den besonderen »internen Druck, möglichst immer mehr zu arbeiten«, wie es in einem Interview formuliert wurde. Zum anderen erkennen die Professoren in erster Linie an der Zeitinvestition, ob bei ihren jungen MitarbeiterInnen eine »echte Berufung zum Wissenschaftler vorliegt. Die zeitliche Verfügbarkeit für wissenschaftliche Arbeit muss durch Praktiken der Zeitverwendung demonstriert und dargestellt werden. Dies sind in erster Linie symbolische Praktiken, denen sich zu unterwerfen hat, wer dazu gehören möchte. Ihre Sinnhaftigkeit ergibt sich keineswegs aus rein funktionalen Notwendigkeiten im wissenschaftlichen Arbeitsablauf. Die »Auservählten«, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen über diese Praxis besondere wissenschaftliche Ambitionen zugeschrieben werden, zeichnen sich durch ihre Bereitschaft aus, ihr Leben in den Dienst der Sache zu stellen. Das heißt, die »Besten«, nach denen potenzielle akademische Förderer und Mentoren suchen, werden nicht allein über die Sache erkannt, sondern auch über die Art und Weise, wie sie diese verkörpern.

Diese Maximen sind konstitutiv für die alltägliche Praxis der Wissenschaft, liegen ihr als implizites Wissen zugrunde und sind damit gleichzeitig wichtiger Teil der *illusio* der Akteure. Sie werden als selbstverständlich vorausgesetzt und selten hinterfragt.

Im Folgenden möchte ich anhand von Interview-Material zwei Bedingungen nachspüren, die für das Sichtbar-Werden und das soziale Zustandekommen von Leistung wichtig sind, wenn man den Glauben des Feldes und die damit einhergehenden Maximen zugrunde legt: Erstens das Selbstverständnis der NachwuchswissenschaftlerInnen und zweitens die in der Wahrnehmung der Mentoren liegenden Vorverständnisse darüber, welche jungen WissenschaftlerInnen potenziell als leistungsfähiger Nachwuchs gefördert bzw. »links liegen gelassen« werden. Diesen zweiten Aspekt werde ich ausführlicher behandeln.

Selbstverständnis von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern

Vergleicht man die Interviews, die mit Nachwuchswissenschaftlerinnen geführt wurden, mit jenen, in denen Nachwuchswissenschaftler zu Wort kommen, fallen Unterschiede in der Selbstdarstellung ins Auge. Die Frauen sprechen von sich selbst selten als »Wissenschaftlerinnen«, dafür aber sehr viel über ihre wissenschaftliche Arbeit und auch ihre alltägliche Praxis. Männliche Interviewpartner hingegen spre-

chen von sich selbst häufig als »Wissenschaftler«, selbst dann, wenn sie sich noch in der Promotionsphase befinden und sprechen eher über die *scientific community* im weiteren Sinne und über Gepflogenheiten, die sie dort – oft noch als Zaungäste – beobachten. Darüber hinaus gibt es Unterschiede in den Schilderungen, ob sich die jungen Forscher und Forscherinnen vorstellen können, weiter die akademische Karriereleiter zu erklettern. Während manche jungen Männer sich bereits als Professoren sehen oder zumindest daran denken, einmal diesen Status zu erreichen, berufen sich ihre Kolleginnen eher auf eine »Schritt-für-Schritt«-Taktik. Das ist kein Grund, ihnen ein geringeres »Selbstbewusstsein« oder ähnliches zu unterstellen. Die Gründe für ihre Haltung lassen sich sehr wohl im wissenschaftlichen Feld ausmachen, zu dem sie nicht selbstverständlich dazu gehören, sondern tatsächlich Schritt für Schritt unter Beweis stellen müssen, dass sie Bleiberecht haben (vgl. Beaufaÿs 2003).

Für die leitende Frage dieses Vortrags, wie Leistung als soziales Konstrukt erst in der sozialen Praxis wissenschaftlichen Alltags entsteht, haben die unterschiedlichen Selbstauffassungen eine große Bedeutung. Zunächst in Bezug auf die häufig geschlechterdifferente Wahrnehmungsschemata des Nachwuchses selbst, die es nach sich ziehen, dass die eigene Arbeit anders verkörpert wird. Im Weiteren aber ergeben diese unterschiedlichen Arten, Wissenschaft zu verkörpern und sich einen wissenschaftlichen Habitus anzueignen, auch andere Wechselwirkungen mit den betreuenden und fördernden Mentoren.

Zwei Fälle von Nachwuchsförderung – und ein Fall von Nichtförderung

Zur Verdeutlichung möchte ich im Folgenden ausführlich auf die Nachwuchsförderungspraxis in der Selbstdarstellung eines Professors für Biochemie eingehen, der bereits auf dem Zenit seiner Laufbahn angelangt ist und kurz vor seiner Emeritierung steht. Der Biochemiker hat während seiner Zeit an der Hochschule viele junge Wissenschaftler gefördert.

Franz Neuenhaus bringt sich selbst im Interview als ein auf internationalem Parkett sicher agierender Biochemiker hervor. Das Gespräch mit ihm enthält dezidierte Schilderungen seiner Praxis der Nachwuchsförderung, er spricht sowohl über männliche als auch über weibliche AspirantInnen aus seinem Labor. Es gibt zwischen ihnen einen entscheidenden Unterschied: Keine der Frauen konnte sich eine eigene Nachwuchsgruppe am Lehrstuhl aufbauen. Dass dies kein Zufall ist, son-

dem mit Konstruktionen geschlechtlicher Zuschreibung einhergeht, wird anhand von Neuenhaus' Aussagen zu seinem Nachwuchs deutlich.

Zunächst stellt er zwei Wissenschaftler vor, die sich bei ihm habilitieren konnten. Nennen wir den ersten Hans Blau und den zweiten Karl Weiß. Hans Blau war für Neuenhaus ein »Experiment«, das er »wagte«, von dem er jedoch »voraussagen« konnte, »dass es wahrscheinlich gut ausgeht«:

»Ein junger Mann, der hat seine Doktorarbeit gemacht über dreieinhalb Jahre, ein bisschen lahm (...), aber die Arbeit war exzellent. Die Ergebnisse waren nicht so spektakulär, dass man jetzt gesagt hätte, das wird ein summa cum laude, aber (...) von der Diktion her absolut brillant (...), wie die Arbeit strukturiert war, das hat also von einer solchen Übersicht und so einer überlegenen Art, die Dinge einzuordnen, gezeugt, das war einfach ein Genuss, das zu lesen. (...) Und ich wusste: der ist sehr gut, ein bisschen faul, aber er denkt klar.«

Jetzt ist die Frage: Handelt es sich bei dem, was Neuenhaus über die Leistungen seines erwählten Nachwuchses sagt, um die eindeutige Einschätzung von »Exzellenz«? Zwar gebraucht er dieses Wort, um die Arbeit zu charakterisieren, gebraucht auch den Ausdruck »brillant«, der umgangssprachlich für »perfekt« eingesetzt wird und gleichzeitig einen gewissen Glamour verstrahlt. Aber ist die Arbeit nach der Meinung von Neuenhaus tatsächlich perfekt? Seine näheren Umschreibungen lassen eher vermuten, dass sie doch gewisse Makel hat. Was ihn dazu bewegt, die Arbeit und auch den Kandidaten anzuerkennen und seine Arbeit zu schätzen, scheint er über die Form der Arbeit zu begründen. Doch nicht die »Diktion« und die klare Struktur allein überzeugen ihn vollkommen davon, es hier mit jemandem zu tun zu haben, der »sehr gut« ist. Er spricht weiterhin von seinem eigenen Lesegenuss und vor allem von einer bestimmten Haltung des jungen Wissenschaftlers, die sich über seine Schreibweise transportiert: Souveränität. Die Kriterien, die Neuenhaus anführt, um zu erklären, weshalb er Hans Blau direkt nach der Doktorarbeit eine Habilitationsstelle anbietet, liegen nicht auf der Ebene bestimmter fachlicher Standards, sondern auf der Ebene des Habitus. Hans Blau *ist* bereits das, was sich der erfahrene Neuenhaus unter einem Wissenschaftler und Kollegen vorstellt.

Diese »Vertrauenskultur« beziehungsweise diese »habituelle Übereinstimmung« wird auch deutlich in der Schilderung, wie es dazu kam, dass Karl Weiß als Nachfolger von Hans Blau die C1-Stelle am Lehrstuhl bekam. Diesen jungen Mann vermittelte er nach der Promotion in ein Labor im Ausland, wo Karl Erfahrungen in einem Forschungsbereich sammeln sollte, der an seinem Heimatinstitut nicht ausgebaut war. Was sich zunächst als Glückstreffer ausnahm, wurde jedoch zunehmend zu einem sozialen und wissenschaftlichen Fiasko, da der Nachwuchsforscher sich in der neuen Arbeitsgruppe nicht in der Weise entwickeln konnte, wie er selbst und sein Förderer es sich gewünscht hatten.

Karl Weiß stand weiterhin in Kontakt mit seinem alten Professor und fragte um die gerade vakante C1-Stelle an. Neuenhaus machte ihn darauf aufmerksam, dass seine Bewerbung nicht sehr viel Sinn habe (»Ich plane jetzt (...) auf dieser C1-Stelle eigentlich ein ganz neues Thema, wofür Sie gar kein Interesse haben bisher (...). (...) Ihre Vorkenntnisse sind eigentlich nicht die, die ich brauche.«). Weiß bewarb sich trotzdem und bekam die Stelle. Nach den Worten seines Chefs, war er die »dritte Wahl«, die zwei Bewerber, die in Frage gekommen wären, waren beide abgesprungen. Karl erwies sich für seinen Mentor dennoch als der richtige Kandidat, was sich in folgender Aussage deutlich zeigt:

»Der Karl und ich, wir kommen so in Resonanz, wir können zusammen denken, wir können die Bälle hin und her werfen, und der ist auch nicht scheu, Ideen zu äußern, die noch unausgegoren sind und ich kann mir dasselbe bei ihm erlauben, und das ist dann sehr fruchtbar.«

Auch hier wird die »dritte Wahl« über den Weg *habituellem Übereinstimmungen* zur ersten Wahl. In beiden Beispielen wird eine noch latente und geahnte Leistungsfähigkeit nur zu einem Bruchteil ausschlaggebend für die Entscheidung. Was vielmehr zählt, ist eine kollegiale Ebene.

Ganz anders verläuft diese Geschichte, sobald es sich um junge Wissenschaftlerinnen dreht. Vier Doktorandinnen sind Neuenhaus während seiner Laufbahn über den Weg gelaufen, eine davon hat er bis zur Promotion begleitet. Keine von Ihnen konnte sich bei ihm habilitieren und zu keiner hat er heute mehr einen Kontakt, um sie weiter fördern zu können.

Lebhaft erinnert er sich jedoch an seine Doktorandin Marion Roth, die von allen Nachwuchswissenschaftlerinnen für ihn »die Begabteste« unter den jungen Frauen war:

»(d)ie hat echte, dachte ich jedenfalls, Kapazität für eine Hochschullaufbahn gehabt. (...) Die hatte goldene Finger, alles, was die angepackt hat, das hat geklappt, und die war mit Begeisterung dabei. Und dann hat sie ihren Freund gewechselt. (...) Und von dem Tag an ging's mit der bergab, das war absolute Katastrophe. Die hat kein Interesse mehr an der Arbeit gehabt, die ist nur noch mit dem Mann zusammen gewesen (...). Sie hatte tolle Ergebnisse, alle Mittel, um ein tolles Projekt zu machen, und sie hat einfach nichts mehr gearbeitet. (...) Und dann hätte sie eigentlich von ihrer Begabung her in ein Labor gehen müssen, wo sie Top-Molekularbiologie lernt (...). Ja, und was hat sie dann gemacht? (...) dann ist sie mit dem (Freund, S.B.) nach »Großstadt«, und in »Großstadt« gibt's kein gutes molekularbiologisches Labor (...). Und da müssen wir sehen, also ich glaub, dass da der Dampf weg ist. Und das ist halt schade, wenn da die Prioritäten nicht mehr stimmen.«

Hier wird ein Misstrauen gegenüber der jungen Wissenschaftlerin überdeutlich. Trotz »tolle(r) Ergebnisse« fürchtet ihr Doktorvater, dass ihre Prioritäten nun in einem anderen Bereich als der Wissenschaft liegen. Sie ist seiner Empfehlung, in ein möglichst im Ausland angesiedeltes molekularbiologisches Labor zu gehen, nicht gefolgt, und Neuenhaus betrachtet somit die ganze Angelegenheit als »absolute

Katastrophe«. Er gibt ihr damit keine Chance, sich weiterhin zu bewähren. Da bereits Ergebnisse vorlagen, mit denen man viel anfangen konnte, Frau Roth innerhalb von drei Jahren eine Promotionsarbeit vorlegte und weiterhin aktiv Wissenschaft betrieb, muss diese resignierende Haltung sehr verwundern.

Während Neuenhaus seinen Assistenten Karl und Hans sogar fachliche Mängel nachsieht, wird die Doktorandin Marion fallengelassen – trotz bester Ergebnisse – da sie sich nicht auf den Karriereweg einlassen will, den ihr Chef für sie vorgesehen hat. Bezeichnenderweise liegt der faux pas für den Professor nicht im fachlichen, sondern gerade im außerwissenschaftlichen Bereich. Marion stellt die Entscheidung für die Wissenschaft nicht über alle anderen Lebensentscheidungen, sondern verbindet beide miteinander. Das allein reicht für Neuenhaus aus, eine »absolute Katastrophe« und das Ende ihrer Karriere heraufzubeschwören. Obgleich das Risiko einer Förderung im Vergleich zu den beiden Assistenten fachlich extrem gering ist, entscheidet er sich für den Rückzug.

Fazit

Das wissenschaftliche Selbstverständnis, die Wahrnehmung und Förderung des Nachwuchses zeigt sich hier eingebettet in Geschlechterkonstruktionen. Dabei werden wissenschaftliche Akteure auf sehr unterschiedliche Weise hervorgebracht und beurteilt, da die Wahrnehmungsschemata der beteiligten Akteure unterschiedliche sind. Weibliche und männliche Wissenschaftler erscheinen als Akteure mit jeweils anderem Selbstverständnis und werden auch von ihren Förderern unterschiedlich wahrgenommen. Diese Wahrnehmungen und Selbstverständnisse sind jedoch im alltäglichen Kontext des »Wissenschaftsmachens« ganz entscheidend. Entlang dieser Koordinaten alltäglicher Praxis wird auch das hervorgebracht, was als »wissenschaftliche Leistung« gilt. Diese ist immer gebunden an Akteure, denen sie zugeschrieben wird. In Diskussionen über dieses Thema wird insbesondere von Naturwissenschaftlern darauf bestanden, es gebe in ihrem Fach ganz klare Beurteilungskriterien für Leistung. Sie führen in diesem Zusammenhang vor allem die Zeitschriften an, in denen Forschungsergebnisse über ein anonymes Begutachtungsverfahren evaluiert werden. Dem muss entgegengehalten werden, dass Ergebnisse nur von solchen ForscherInnen an Zeitschriften verschickt werden, die ein Labor und eine Arbeitsgruppe zur Verfügung haben. Diese Grundvoraussetzung muss zunächst einmal gegeben sein. Werden Wissenschaftlerinnen auf der Ebene alltäglicher sozialer Praxis aber bereits selektiert, so kommen sie gar nicht erst dazu, Ergebnisse zu produzieren.

In der Praxis der universitären Nachwuchsförderung verlaufen Förderungen, Ressourcenverteilungen und Stellenvergaben über soziale Beziehungen. Hierbei »kontaminiert« das Soziale nicht einfach »objektive Kriterien«. In die Beurteilung von Leistungen und ihre Zuschreibung an Akteure gehen immer Bewertungsschemata ein, die nicht auf der Ebene »objektiver Kriterien« (wie immer solche auch aussehen) angesiedelt sind. Eine Leistung, die als fulminant eingestuft wird, entsteht nicht aus dem Nirgendwo. Nur wenn man die alltägliche Ebene, auf der »Leistungen« entstehen, ausblendet, kann man davon ausgehen, dass Exzellenz objektiv bestimmbar ist. »Exzellenz« ist das Ergebnis sozialer Konstruktionen, die nie unabhängig von den sozialen Merkmalen der Akteure sind.

Wie epistemische Objekte in einem Prozess sozialer Herstellung hervorgebracht werden (Knorr-Cetina), sind auch die Wissenschaftler, denen Leistungen zugeschrieben werden, Teil solcher Konstruktionsprozesse. Da das wissenschaftliche Feld dominiert wird von männlichen Akteuren, die bevorzugt die eigene *illusio* reproduzieren – dies ist das Prinzip professioneller Felder, die damit ihre Funktionsweise aufrechterhalten – können so Frauen im Prozess der Leistungszuschreibung vermehrt herausfallen. Oder, wie Bourdieu anmerkt: »Die Definition des Exzellentente steckt auf allen Gebieten voller männlicher Implikationen, deren Eigenart es ist, nicht als solche in Erscheinung zu treten« (Bourdieu 2005: 110).

Literatur

- Beaufäys, Sandra (2003), *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*, Bielefeld.
- Beaufäys, Sandra/Krais, Beate (2007), »Wissenschaftliche Leistung, Universalismus und Objektivität. Professionelles Selbstverständnis und die Kategorie Geschlecht im sozialen Feld Wissenschaft«, in: Wetterer, Angelika/Gildemeister, Regine (Hg.), *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*, Münster, S. 76–98.
- Bourdieu, Pierre (2005), *Die männliche Herrschaft*, Frankfurt a.M.
- Kultusministerkonferenz (2006), *Qualitätssicherung in der Hochschulforschung. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 03.03.2006*, Anlage IV zur NS 313, KMK 2./3.3.2006 Berlin.
- Pfadenhauer, Michaela (2003), »Macht – Funktion – Leistung: Zur Korrespondenz von Eliten- und Professionstheorien«, in: Mieg, Harald/Pfadenhauer, Michaela (Hg.), *Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen der Professionssoziologie*, Konstanz.
- 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? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*, Münster, S. 189–214.

Zimmermann, Karin (2003), »Praxis der Gleichstellung – widersprüchliche Modernisierung: Das Beispiel der Hochschulen«, in: Matthies, Hildegard/Kuhlmann, Ellen/Oppen, Maria/Simon, Dagmar (Hg.), *Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien*, Berlin, S. 155–171.