

Geschlecht und Gesellschaft

Marion Kamphans

# Zwischen Überzeugung und Legitimation

Gender Mainstreaming in  
Hochschule und Wissenschaft



Springer VS

---

# Geschlecht und Gesellschaft

Band 57

**Herausgegeben von**

B. Kortendiek, Duisburg-Essen, Deutschland

I. Lenz, Bochum, Deutschland

H. Lutz, Frankfurt/Main, Deutschland

M. Mae, Düsseldorf, Deutschland

S. Metz-Göckel, Dortmund, Deutschland

M. Meuser, Dortmund, Deutschland

U. Müller, Bielefeld, Deutschland

M. Oechsle, Bielefeld, Deutschland

B. Riegraf, Paderborn, Deutschland

P.-I. Villa, München, Deutschland

Geschlechterfragen sind Gesellschaftsfragen. Damit gehören sie zu den zentralen Fragen der Sozial- und Kulturwissenschaften; sie spielen auf der Ebene von Subjekten und Interaktionen, von Institutionen und Organisationen, von Diskursen und Policies, von Kultur und Medien sowie auf globaler wie lokaler Ebene eine prominente Rolle. Die Reihe „Geschlecht & Gesellschaft“ veröffentlicht herausragende wissenschaftliche Beiträge aus der Frauen- und Geschlechterforschung, die Impulse für die Sozial- und Kulturwissenschaften geben. Zu den Veröffentlichungen in der Reihe gehören neben Monografien empirischen und theoretischen Zuschnitts Hand- und Lehrbücher sowie Sammelbände. Zudem erscheinen in dieser Buchreihe zentrale Beiträge aus der internationalen Geschlechterforschung in deutschsprachiger Übersetzung.

**Herausgegeben von**

Dr. Beate Kortendiek,  
Universität Duisburg-Essen

Prof. Dr. Michael Meuser,  
Technische Universität Dortmund

Prof. Dr. Ilse Lenz,  
Ruhr-Universität Bochum

Prof. (em.) Dr. Ursula Müller,  
Universität Bielefeld

Prof. Dr. Helma Lutz,  
Johann-Wolfgang-Goethe Universität  
Frankfurt/Main

Prof. Dr. Mechtild Oechsle,  
Universität Bielefeld

Prof. Dr. Michiko Mae,  
Heinrich-Heine Universität Düsseldorf

Prof. Dr. Birgit Riegraf,  
Universität Paderborn

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel,  
Technische Universität Dortmund

Prof. Dr. Paula-Irene Villa,  
Ludwig-Maximilians-Universität

**Koordination der Buchreihe:**

Dr. Beate Kortendiek,  
Netzwerk Frauen-  
und Geschlechterforschung NRW,  
Universität Duisburg-Essen

---

Marion Kamphans

# Zwischen Überzeugung und Legitimation

Gender Mainstreaming in  
Hochschule und Wissenschaft

Marion Kamphans  
Graduiertenschule  
„Materials Science in Mainz“  
Johannes Gutenberg-Universität Mainz  
Deutschland

Dissertation 2012 an der Technischen Universität Dortmund. Für die Veröffentlichung wurde die Fassung überarbeitet und aktualisiert.

ISBN 978-3-658-06219-4  
DOI 10.1007/978-3-658-06220-0

ISBN 978-3-658-06220-0 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2014

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

*Lektorat:* Cori Antonia Mackrodt, Monika Kabas

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist eine Marke von Springer DE. Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.  
[www.springer-vs.de](http://www.springer-vs.de)

*Für Thomas, Sigrid, Maria,  
Franz-Josef und Jonas.*

---

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	15
<b>1 Einleitung, Forschungsinteresse und Aufbau der Arbeit</b> .....	17
<b>2 Ein Konzept mit Ambitionen: Gender Mainstreaming als Gleichstellung plus systematische Kulturentwicklung</b> .....	27
2.1 Die „neue“ Qualität von Gleichstellung – Besonderheiten des Gender Mainstreaming .....	28
2.1.1 Gleichstellung als Doppelstrategie .....	29
2.1.2 Gender als analytischer Ausgangspunkt .....	29
2.1.3 Gender Mainstreaming als systematische Führungsaufgabe .....	31
2.1.4 Gender-Kompetenz als Voraussetzung für „Culture Change“ .....	32
2.2 Etappen und Diskurszusammenhänge auf dem Weg in Hochschule und Wissenschaft .....	34
2.2.1 Die Anfänge: Von der frauen- zur geschlechterpolitischen Debatte im Kontext der Entwicklungszusammenarbeit .....	34
2.2.2 Der internationale Durchbruch: Einführung und Anerkennung des Konzeptes auf den Weltfrauenkonferenzen der Vereinten Nationen .....	38
2.2.3 Zwischen Fortschritt und Rückschritt: Verankerung der Gender Mainstreaming-Strategie in die europäische Forschungsförderung und Wissenschaft .....	40
2.2.4 Leichter Rückenwind: Die gegenwärtige Gleichstellungspolitik der Deutschen Forschungsgemeinschaft .....	44

2.2.5	Rechtsverbindlich, aber nicht sanktionsfähig: Gender Mainstreaming und Gleichstellung im Hochschul- und Wissenschaftssystem .....	47
2.3	Anforderungen und Handlungsfelder für die Implementierung des Gender Mainstreaming .....	50
2.3.1	Handlungsfelder der Hochschulleitung .....	51
2.3.2	Handlungsfelder der Fakultäten und Fachbereiche .....	54
2.3.3	Handlungsfelder des wissenschaftlichen Personals .....	58
2.4	Gender Mainstreaming in der Frauen- und Geschlechterforschung – Kontroverse Debatten .....	60
2.4.1	Gender Mainstreaming – Ein vages und unverständliches Konzept .....	61
2.4.2	Gender Mainstreaming – Zumutung und Überforderung ...	62
2.4.3	Gender Mainstreaming als neoliberale Variante des Managing Diversity .....	63
2.4.4	Gender Mainstreaming – Ein geschlechterstereo- typisierendes und wirkungsloses Konzept .....	64
2.5	Die Bedeutung der Konzeptdarstellung für die vorliegende Arbeit .....	67
<b>3</b>	<b>Zwischen strukturellen Anforderungen und kulturellem Widerstand – Ergebnisse zur Implementierung von Gleichstellungskonzepten an Hochschulen .....</b>	<b>71</b>
3.1	Erste Schritte auf dem Weg zur geschlechtergerechten Hochschule – Die strukturelle Implementierung von Gleichstellungsinstrumenten .....	73
3.1.1	Frauenförderpläne – Vom zögerlichen Beginn zum bürokratisierten Normalfall .....	73
3.1.2	Gender Mainstreaming in Zielvereinbarungen und Leitbildern: Zwischen Konkretisierung und Unverbindlichkeit .....	77
3.1.3	Gleichstellung in Berufungsverfahren – Die Anfänge geschlechtergerechter Personalauswahl .....	82
3.1.4	Gender in der Lehre – Institutionalisiert, aber vom Mainstream weit entfernt .....	85
3.2	Diskursive und performative Widerstände – Kulturelle Resistenzen gegenüber Gleichstellungspolitik .....	89
3.2.1	Gleichstellung als latente Dysfunktionalität der „rationalen“ Hochschule .....	90



3.2.2	Gleichstellung als Unterwanderung etablierter Leistungsgerechtigkeit .....	93
3.2.3	Eine „Kultur“ des relativen Desinteresses gegenüber Gleichstellung – Widerstand durch Delegation .....	98
3.3	Bedeutung der empirischen Befunde und Studien für die vorliegende Arbeit .....	100
<b>4</b>	<b>Theoretische Zugänge zum Verständnis kultureller Widerstände gegenüber Gender Mainstreaming – Methodologische Mehrperspektivität der empirischen Untersuchung.</b> .....	<b>103</b>
4.1	Bourdieu's herrschaftssoziologischer Blick auf das soziale Feld der Hochschule .....	105
4.1.1	Abwehr des Neuen durch die Orthodoxen .....	106
4.1.2	Die Langsamkeit kulturellen Wandels und die Trägheit des Habitus .....	110
4.1.3	Bedeutung des Feld-Habitus-Konzeptes für die vorliegende Arbeit .....	114
4.2	Die neo-institutionalistische Entzauberung der Zweckrationalität – Gleichstellung als nachrangig für Legitimität .....	115
4.2.1	Gender Mainstreaming zwischen Rationalität und Legitimität .....	116
4.2.2	Strategien des Legitimitätsgewinns: Angleichung und Entkopplung .....	118
4.2.3	Individueller Konformismus als Ursache für kulturelle Persistenz .....	122
4.2.4	Bedeutung des neo-institutionalistischen Ansatzes für die vorliegende Arbeit .....	125
4.3	Die geschlechtertheoretische Perspektive: Diskurs der Gleichheit und Praxis der Differenz .....	127
4.3.1	Relevanz und Subtilisierung von Geschlecht im „Doing Science“ – Professionelles Geschlechter-Wissen für Gender Mainstreaming .....	127
4.3.2	Wer weiß was? Varianten des Geschlechter-Wissens und ihre Effekte für die Umsetzung von Gender Mainstreaming .....	135
4.3.3	Bedeutung der geschlechtertheoretischen Perspektive für die vorliegende Arbeit .....	142

<b>5</b>	<b>Die Suche nach dem subjektiven Sinn von Gender Mainstreaming – Aufbau und Methoden der empirischen Untersuchung</b> .....	145
5.1	Methoden der Datenerhebung .....	147
5.1.1	Das problemzentrierte ExpertInnen-Interview .....	148
5.1.2	Selektives Sampling .....	150
5.1.3	Interviews mit „ExpertInnen wider Willen“ – Reflexion der Gesprächssituation .....	152
5.2	Vorgehen bei der Auswertung des Interviewmaterials .....	155
5.2.1	Kombinierte Analyse: Induktive und deduktive Kategorienbildung .....	156
5.2.2	Verfahren der Typenbildung und Auswahl kontrastierender Einzelfälle .....	159
<b>6</b>	<b>Zur Resonanz von Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft – Eine empirische Typologie</b> .....	165
6.1	Die Ablehnenden – Konsistente Orthodoxie aus Überzeugung ...	166
6.2	Die Befürwortenden – Häretikerinnen und Häretiker mit umfassender Kompetenz und begrenzter Umsetzungsmacht .....	168
6.3	Die Skeptischen – Funktionshäretikerinnen und -häretiker mit orthodoxer Einstellung .....	170
6.4	Zusammenfassung .....	172
<b>7</b>	<b>Ablehnende – Befürwortende – Skeptische: Kontrastierende Fallanalysen der drei Resonanztypen</b> .....	177
7.1	Ablehnung aus Überzeugung – Eine Geschlechterperspektive verwässert das Leistungsprinzip in der Wissenschaft (Fallanalyse des Ablehnenden Peter Baum) .....	178
7.1.1	Zur Person und Reflexion der Interviewsituation .....	178
7.1.2	Ein unklares Konzept mit unklaren Vorgaben – Konsequente Verweigerung gegenüber Gender Mainstreaming .....	179
7.1.3	Sein Gender-Wissen: Weitgehendes Nicht-Wissen und „Nicht-Wissenwollen“ .....	183
7.1.4	Ein orthodoxer Wissenschaftler .....	186
7.1.5	Zusammenfassung .....	189
7.2	Abwehr aus Erfahrung – Zwischen Nachrangigkeit des Gender- Themas und empfundener Wirkungslosigkeit (Fallanalyse des Ablehnenden Carsten Strauch) .....	190
7.2.1	Zur Person und Reflexion der Interviewsituation .....	190

7.2.2	Ein Konzept ohne neue Perspektive – Legitimierung der fehlenden Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming .....	191
7.2.3	Sein Gender-Wissen: Verkennen vielfältiger Effekte der Kategorie Geschlecht .....	195
7.2.4	Ein orthodoxer Utilitarist .....	198
7.2.5	Zusammenfassung .....	200
7.3	Akzeptanz eines nützlichen Konzeptes – Mit Gender Mainstreaming die Geschlechterverhältnisse verändern (Fallanalyse der Befürworterin Caroline Rose) .....	201
7.3.1	Zur Person und Reflexion der Interviewsituation .....	201
7.3.2	Gender Mainstreaming als modernisierte Frauenförderung .....	202
7.3.3	Ihr Gender-Wissen: Differenziertes professionelles Wissen .....	205
7.3.4	Eine hartnäckige Häretikerin .....	208
7.3.5	Zusammenfassung .....	212
7.4	Aktive Implementierung im begrenzten Kontext – Zwischen instrumentellem Pragmatismus und überzeugter Befürwortung (Fallanalyse der Befürworterin Julia von der Heide) .....	214
7.4.1	Zur Person und Reflexion der Interviewsituation .....	214
7.4.2	Mit Gender Mainstreaming die Vielfalt aller nutzen .....	215
7.4.3	Ihr Gender-Wissen: Projektfokussiertes Anwendungs- wissen und „Wissenwollen“ .....	219
7.4.4	Eine nützlichkeits- und effektivitätsorientierte Häretikerin .....	222
7.4.5	Zusammenfassung .....	223
7.5	Ambivalenz zwischen rhetorischem Gender Mainstreaming und faktischer Frauenförderung – Management im Spannungsfeld ambitionierter Konzepte der Geschlechterpolitik und „profaner“ Hochschulrealität (Fallanalyse des Skeptikers Theodor Wiese) ...	224
7.5.1	Zur Person und Reflexion der Interviewsituation .....	224
7.5.2	Gender Mainstreaming ist Zukunftsmusik – Realistisches Hochschulmanagement macht Frauenförderung .....	226
7.5.3	Sein Gender-Wissen: Dominantes Alltagswissen und Elemente eines professionellen Wissens .....	230
7.5.4	Ein pragmatisch-vermittelnder Funktionshäretiker .....	234
7.5.5	Zusammenfassung .....	238

7.6	Ambivalenz zwischen empfundener Geschlechtersensibilität und konsensorientierter Geschlechterpolitik – Wirkliche Veränderung gelingt nur im Dialog (Fallanalyse der Skeptikerin Maria Calla) .....	239
7.6.1	Zur Person und Reflexion der Interviewsituation .....	239
7.6.2	Gender Mainstreaming als zu vermeidender Störfaktor ...	240
7.6.3	Ihr Gender-Wissen: Erfahrungswissen ohne Relevanz fürs Managementhandeln .....	245
7.6.4	Eine konsensorientiert-orthodoxe und desillusioniert-häretische Dekanin .....	247
7.6.5	Zusammenfassung .....	248
<b>8</b>	<b>Mit Überzeugung und rhetorischer Legitimation zu mehr Gleichstellung – Resümee und Ausblick .....</b>	<b>251</b>
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>263</b>
	<b>Anhang</b>	
	Interviewleitfaden .....	293
	<b>Dank .....</b>	<b>297</b>

---

# Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

## Abbildungen

Abbildung 2.1	Das Vier-Felder-Schema	55
Abbildung 4.1	Ausgewählte Interaktionssituationen in der Hochschule	124
Abbildung 4.2	Fächerübergreifende Geschlechteranteile im Verlauf der Qualifikationsstufen im Jahr 2011	129
Abbildung 4.3	Geschlechteranteile im Verlauf der Qualifikationsstufen in den Ingenieurwissenschaften im Jahr 2011	130
Abbildung 4.4	Geschlechteranteile im Verlauf der Qualifikationsstufen in den Sprach- und Kulturwissenschaften im Jahr 2011	131
Abbildung 4.5	Geschlechter-Wissen nach Dölling	137
Abbildung 4.6	Geschlechter-Wissen nach Wetterer	139
Abbildung 5.1	Ampelschema vor Bündelung der Resonanztypen	163
Abbildung 5.2	Ampelschema nach Bündelung der Resonanztypen	164

## Tabellen

Tabelle 5.1	Verteilung der Auswahlkriterien in der Stichprobe	151
Tabelle 5.2	Induktive Kategorienbildung entlang des Materials	157
Tabelle 5.3	Deduktive Kategorienbildung – Extrakt aus dem theoretischen Vorwissen	158
Tabelle 5.4	Kategorienschema für die Analyse zu Resonanzen auf Gender Mainstreaming	159
Tabelle 5.5	Merkmalsraum für die Bildung von Gender Mainstreaming-Resonanztypen	161

---

## Vorwort

Dies ist eine der ganz wenigen empirischen Arbeiten zum Gender Mainstreaming-Konzept, die Einblicke in die Mühen seiner Umsetzung in der Universität vermittelt. Universitäten sind als die zentralen Institutionen der akademischen Ausbildung, Forschung und Weiterbildung in einem historischen Nachholprozess nachdrücklich mit der wissenschaftlichen Integration von Frauen konfrontiert, und dies erweist sich als ein langsamer und durchaus schwieriger Prozess.

Die vorliegende Publikation basiert auf einer qualitativen Befragung von (leitenden) Hochschulakteuren und -akteurinnen und ist aus der Perspektive der Hochschul- und Geschlechterforschung eingebettet in eine Analyse der Befürwortung, vor allem aber der Rationalisierungen, Widerstände und Unterwanderungen. In ihrem empirischen Zugang legt die Verfasserin den Akzent auf das „doing Gender Mainstreaming“, womit sie es flexibilisiert und praxistauglich macht. Mit diesem Zugriff ist sie einzigartig.

Gender Mainstreaming ist ein Organisationsentwicklungskonzept, das seinen Ursprung primär in der internationalen Entwicklungspolitik hat. Es sollte eine einflussreichere Beteiligung von Frauen an der sozioökonomischen Entwicklung fördern und wurde zur Arbeitsgrundlage des Regierungshandelns der Bundesrepublik erklärt. In einem demokratischen Prozess der Selbstbindung hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ihre Mitgliedsuniversitäten veranlasst, die Geschlechtergleichstellung als Leitungsaufgabe zu institutionalisieren, in ihrer Arbeitskultur zu verankern und regelmäßig über Fortschritte der Implementierung zu berichten, kurz das Gender Mainstreaming praktisch umzusetzen. Damit ist ein sehr weitreichender Prozess einer geschlechtergerechten Universitätsentwicklung und humanen Ressourcengewinnung eingeleitet.

Nicht überraschend ist es, dass dieses kulturverändernde Großprojekt des Gender Mainstreaming vielfachen Auseinandersetzungen und Widerständen ausgesetzt ist. Während die einen ihm einen neuen Zauber attestieren, sehen

andere in ihm eine störende Zumutung, wieder andere eine verbrämte Neuauflage der Frauenförderung. Dies deutet auf ein latentes Angstpotenzial, denn es stellt bisherige Routinen in Frage und entlarvt einige Mythen, z. B. die Rationalität bisherigen Entscheidungshandelns und die Funktionalität des Alltagswissens zu den Geschlechterfragen. Marion Kamphans stellt dem naiven Geschlechter-Wissen das aufgeklärte Geschlechter-Wissen gegenüber und bringt mit ihrer entwickelten Typologie der Resonanzen wie mit ihren Fallbeispielen Licht ins Dunkel der langsamen Umsetzungsprozesse. Ihre Forschung verbindet eine organisations- mit einer geschlechtertheoretischen und institutionellen Akteursperspektive und schlägt in dieser Verbindung aus feldsoziologischer Begrifflichkeit, neo-institutionalistischer Akteurskonzeption und dem Rekurs auf symbolisches Verhalten eine Brücke zwischen Struktur und Handeln, Theorie und Praxis. Sie legt die Umsetzung des Gender Mainstreaming als ein Kontinuum in einem „Handlungsfeld“ an, das sich schwer fassen lässt, weil der Untersuchungsgegenstand zwischen Politik und Wissenschaft hin und her schwankt. Eines der überraschenden Ergebnisse dieser Arbeit ist, dass hohe universitäre Positionsinhaberinnen und -inhaber zu einer doppelten Rede herausgefordert sind, die Geschlechtergleichstellung einerseits zu befürworten, in ihrem Verhalten sich aber andererseits recht machtlos darstellen. Dies ist wissenschaftspolitisch bedeutsam und aufklärend.

Die vorliegende Arbeit kann als Standardwerk zum Gender Mainstreaming gelten, sie arbeitet den Forschungsstand exzellent auf und ist ein sehr gelungenes Beispiel einer empirischen Forschung, die theoriegeleitet zu neuen Erkenntnissen führt und mit Genuss zu lesen ist.

*Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel  
Zentrum für Hochschulbildung  
Technische Universität Dortmund*

Allen gleichstellungspolitischen Aktivitäten und Bemühungen der vergangenen 30 Jahre zum Trotz ist die extreme Ungleichheit der Geschlechter in den Spitzenpositionen im Hochschul- und Wissenschaftssystem geblieben. Bislang haben die deutschen Hochschulen ihr Versprechen, eine Gleichstellung der Geschlechter umzusetzen, nicht eingelöst. Dies zeigen die statistischen Daten zu den Karriereverläufen im tertiären Bildungsbereich: Der Anteil von Professorinnen liegt bei lediglich 19,9 % – obwohl sich im Zeitraum der Jahre von 1992 bis 2011 der Anteil der Frauen, die ein Studium abgeschlossen haben, von 39,6 % auf 51 % erhöht hat und schon seit Anfang der 2000er Jahre bei 48,2 % lag und im gleichen Zeitraum der Anteil promovierter Frauen von 28,9 % (1992) auf mittlerweile 44,9 % gestiegen ist. Frauen, die eine wissenschaftliche Führungsposition einnehmen, sind selten.<sup>1</sup> Angesichts dieser Zahlen und einer Entwicklung im „Schneckentempo“ (GWK 2011) verwundert es nicht, dass Deutschland im Vergleich mit anderen europäischen Ländern eine Schlussposition einnimmt (vgl. European Commission 2013a, S. 91).<sup>2</sup>

- 
- 1 Zahlen s. GWK 2013, Tabellen 1.1 und 1.1.3 sowie die Tabellen 2.1, 2.2 und 4.1. Im Jahr 2012 liegt der Anteil an Frauen, die eine Position in der Leitung einer Hochschule einnehmen, bei 21,9 %. Dieser Anteil variiert mit der jeweiligen Position. Als Präsidentin oder Rektorin leiteten 49 Frauen (13,2 %) eine Hochschule. 177 (24,7 %) Frauen haben eine Funktion als Prorektorin oder Vizepräsidentin inne, 77 (25,9 %) Frauen sind als Kanzlerin/ Geschäftsführerin einer Hochschule tätig (s. GWK 2013, S. 18–19, Tabelle 6.1 und Grafik 8).
  - 2 Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern liegt Deutschland im Jahr 2010 mit einem Anteil von 14,6 % an Frauen, die eine Professur besetzen, im hinteren Drittel auf der 22. Stelle von 29 Plätzen insgesamt (European Commission 2013a, S. 91, Figure 3.3). Angeführt wird die Rangliste von osteuropäischen Ländern wie Rumänien mit einem Frauenanteil von 35,6 % und Lettland mit 32,1 %. Es folgen die Türkei mit 28,1 %, Kroatien mit 26,4 % und die Schweiz mit einem Anteil an Professorinnen von 25,9 %. Die hinteren Plätze in der Rangliste nehmen die Staaten Tschechien mit einem Anteil an Professorinnen von 13,1 % (Rang 25), die Niederlande mit ebenfalls 13,1 % (Rang



Dabei waren bisherige gleichstellungspolitische Bemühungen zahlreich und haben z. T. auch erreicht, dass sich kontinuierlich mehr Frauen für eine wissenschaftliche Karriere interessieren und qualifizieren. Dennoch bleibt die Umsetzungspraxis gleichstellungspolitischer Aktivitäten im Ergebnis häufig hinter dem Anspruch definierter Ziele zurück. Daran lässt sich ablesen: Mit der Frauenförderung und Gleichstellung tun sich die Hochschulen nach wie vor schwer. Vor dem Hintergrund, dass eine systematische, flächendeckende und verbindliche Umsetzung gleichstellungspolitischer Aktivitäten kaum erkennbar ist, werden Äußerungen zu deren Umsetzung allenfalls als „Lippenbekenntnisse“ (Winnacker 2006, zitiert nach Koreuber 2008) denn als ernsthafte Absichtserklärungen wahrgenommen. Damit wird deutlich, auch das Phänomen der „kulturellen Resistenz der Universität gegenüber weiblicher Intellektualität“ (Metz-Göckel und Kamphans 2002, S. 5) scheint keineswegs überwunden oder aufgelöst. Mit dem geringen Einbezug bleibt eine fachliche Anerkennung der Frauen als Wissenschaftlerinnen und damit als Gleiche unter Gleichen vielfach aus. Im Ergebnis zeigen sich darin Varianten einer *Subtilisierung von Geschlechterdiskriminierungen* (Metz-Göckel, zitiert nach Strohschneider 2007, S. 148).

Hat das Thema Gleichstellung in der Vergangenheit immer wieder auch Konjunkturen wechselnder Aufmerksamkeit erfahren und wurde von den Universitäten mit variabler Stringenz verfolgt, so scheinen die Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) eine neue und aktuelle Dynamik in das Thema und seine Operationalisierung zu bringen. Mit den DFG-Gleichstellungsstandards verpflichten sich die Hochschulen selbst, den Frauenanteil in den wissenschaftlichen Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen bislang gering vertreten sind. Dazu müssen sie eine Analyse der Beschäftigtenstruktur vorlegen, Ziele formulieren, gleichstellungspolitische Aktivitäten entwickeln und erklären, wie sie eine Erhöhung des Frauenanteils an ihrer Hochschule bis zum Jahr 2013 erreichen wollen (DFG 2008).

Im Rahmen dieser Konjunkturen wechselnder Aufmerksamkeit haben auch die gleichstellungspolitischen Konzepte gewechselt. Um die Diskriminierung und Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen im Hochschul- und Wissenschaftssystem zu überwinden, wurden ab Mitte der 1980er Jahre an den deutschen Hochschulen unter dem Label *Frauenförderung* verschiedene gleichstellungspolitische Aktivitäten ein- und durchgeführt, um speziell Frauen in der und für die Wissenschaft zu fördern, z. B. mit eigens für Wissenschaftlerinnen eingerichteten Stipendien-Programmen

---

26), Belgien mit einem Frauenanteil von 12,2% (Rang 27), Luxemburg mit 11,4% (Rang 28) ein. Zypern steht mit dem niedrigsten Frauenanteil von 10,7% (Rang 29) an letzter Stelle.

wie dem „Lise-Meitner-Programm“, dem „Mathilde-Planck-Programm“ oder dem im Jahr 2007 gestarteten Professorinnen-Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Seit Beginn der 2000er Jahre ist Gleichstellung an Hochschulen mit dem *Gender Mainstreaming-Konzept* verbunden (vgl. Ebeling 2000). Dieses gleichstellungspolitische Konzept unterscheidet sich insofern von der bisherigen Frauenförderung, weil es nicht mehr „nur“ darum geht, eine strukturelle Gleichheit zwischen den Geschlechtern herzustellen, sondern auch die Anforderung besteht, eine Veränderung der „gendered culture“ zu erreichen. Gender Mainstreaming geht von einem (de-)konstruktivistischen Verständnis von Geschlecht in Hochschule und Wissenschaft aus und fragt auch danach, wie sich geschlechterpolitische Maßnahmen auswirken werden. Mehr noch, die für seine Implementierung zuständigen Leitungspersonen sind angehalten, in der Umsetzungsphase die Auswirkungen solcher gleichstellungspolitischen Aktivitäten antizipativ zu berücksichtigen, um eine tatsächliche Gleichstellung zu erreichen. Des Weiteren zielt Gender Mainstreaming darauf ab, eine durchgängige Geschlechterperspektive in der Organisationsstruktur und im Organisationshandeln zu etablieren und im Rahmen dieses Implementierungsprozesses die Gender-Kompetenz der Akteurinnen und Akteure in Hochschule und Wissenschaft zu erhöhen. Ein weiteres Charakteristikum des Gender Mainstreaming ist, dass es sowohl als *systematische Führungsaufgabe als auch als Aufgabe aller* verstanden wird und bedeutet, dass es um eine eigenständige, aktive und sinnhafte Gestaltung von Gleichstellung geht. Diesen umfassenden und zugleich ambitionierten Anspruch einzulösen, stellt Akteurinnen und Akteure in der Hochschule vor besondere Herausforderungen. Sie sollen ihre Beteiligung am „doing gender“ (West und Zimmerman 1991) mitreflektieren, vor diesem Hintergrund geschlechterpolitische Maßnahmen entwickeln und in Forschung, Lehre und Verwaltung umsetzen, um eine Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zügig zu erzielen. Dies setzt ihrerseits Engagement, Kontinuität und Hartnäckigkeit, aber auch ein differenziertes wissenschaftliches Wissen über die Geschlechter, die bestehenden Geschlechterverhältnisse und ihre Veränderbarkeit voraus. Zudem erfordert es ein Handeln, das häufig der eigenen Überzeugung entgegensteht, denn viele Hochschulakteurinnen und -akteure sind der Auffassung, Hochschule und Wissenschaft seien geschlechterneutrale Orte und Geschlecht spiele keine Rolle (vgl. Kamphans 2010; Leicht-Scholten und Wolf 2007). Folglich müssten sie ihre Wahrnehmung erst entwickeln oder

„trainieren, um die Diskriminierung eines Geschlechts hinter einer scheinbaren Gleichbehandlung zu sehen“ (Linde 2001, S. 247).

Gerade weil Hochschulakteurinnen und -akteure im Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming eine Schlüsselposition einnehmen, geht es in der vorliegenden Arbeit darum, sie und ihre Resonanzen auf das Konzept in einen handlungstheoretischen Zusammenhang zu stellen. Es soll erklärt und analysiert werden, warum Hochschulakteurinnen und -akteure so handeln, wie sie handeln (Aktivität) bzw. nicht handeln (Passivität), und ihre Reaktionen und Widerstände gegenüber Gender Mainstreaming/ Gleichstellung im Sinne subjektiver Bedeutungszusammenhänge nachvollziehbar machen. Ausgangspunkt für die vorliegende Arbeit war deshalb die Frage: *Auf welche Resonanz, Akzeptanz oder auch Dissonanz stößt das Gender Mainstreaming-Konzept in der Hochschul- und Wissenschaftspraxis?*

Aber nicht nur das Konzept selbst stellt eine besondere Herausforderung an seine Umsetzung dar, sondern auch das Umfeld, in dem es realisiert und implementiert werden soll. Fachhochschulen und Universitäten erleben seit Mitte der 1990er Jahre einen umfassenden Wandlungsprozess und Veränderungsdruck (ausführlicher dazu vgl. Kehm 2008). Eine zunehmende Outcome-Orientierung im Bildungssystem und die politisch initiierte, europaweite Harmonisierung der Bildungsstandards und -abschlüsse im Kontext der Bologna-Reform in Verbindung mit einer gewachsenen budgetrelevanten Wettbewerbsorientierung (z. B. zunehmende Abhängigkeit von Drittmitteln, der Exzellenzinitiative – kritisch dazu Münch 2007, 2009a) zwingen die Hochschulen dazu, neue Strukturen und Instrumente der Hochschulsteuerung und des Hochschulmanagements (z. B. in Anlehnung an das Modell des New Public Managements) zu entwickeln und anzuwenden. Die neue Dominanz eines gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Verwertungszusammenhangs von Bildung wandelt die traditionelle Universität von einer Institution der Bildung zu einer Institution der Ausbildung. Sie stellt damit ihr identitäres Selbstverständnis zur Disposition und sorgt für entsprechende Machtverschiebungen zugunsten der gegenwärtig als nützlicher angesehenen Wissenschaften (z. B. Informatik, Ingenieurwissenschaften) in ihrem Inneren. Mit den genannten Umwälzungen steht das Thema Gleichstellung/ Gender Mainstreaming nun in einer Konkurrenz um die knappe Ressource Aufmerksamkeit und unterliegt dabei in den meisten Fällen.

Die Intensität dieser Reformen und Prozesse an den Hochschulen führt auch zu Widerständen gegenüber Anforderungen weiterer Veränderungen. Gerade gegenüber der Geschlechterthematik und ihrer zentralen Forderung nach aktiver Gleichstellungspolitik haben Universitäten und Fachhochschulen sich bislang als nicht sehr motiviert, ja sogar erheblich resistent erwiesen, wird die Langsamkeit berücksichtigt, mit der gleichstellungspolitische Erfolge in dieser Institution zu verzeichnen sind. Diese Resistenz wird durch das Gender Mainstreaming-Konzept, das sich in einer deutlich weniger kontroversen Rhetorik präsentiert als die gleichstellungspolitischen Diskurse der 1970er und 1980er Jahre der Frauenbewegung,

nicht automatisch aufgelöst. In einigen Fällen wird auch das Gender Mainstreaming als konfrontative Kritik an einem männlichen Wissenschaftssystem empfunden, da es mit der feministischen Frauen- und Geschlechterforschung assoziiert wird. Damit löst es tendenziell ähnliche Widerstände aus wie vorangegangene Konzepte der Frauenförderung. Aber auch der dem Konzept inhärente Aspekt der eigenen Beteiligung an der Herstellung ungleicher Geschlechterverhältnisse in Hochschule und Wissenschaft könnte dazu führen, dass eine Auseinandersetzung mit dem Konzept als wenig attraktiv eingeschätzt wird und stattdessen die Hochschulakteurinnen und -akteure eher distanziert denn involviert.

Eine weitere Strukturbedingung, die die Umsetzung gleichstellungspolitischer Aktivitäten in Hochschulen erschwert, ist die Tatsache, dass es sich bei der „Hochschule als besondere Organisation“ (Neusel 1998, S. 66) um eine Expertenorganisation handelt, d. h., Professorinnen und Professoren können sich aufgrund *ihrer Autonomie* bis zu einem gewissen Grade zentraler Steuerung und den darin enthaltenden Gleichstellungsanforderungen entziehen. Hinzu kommt, dass innerhalb der Organisation Hochschule *eine Vielfalt und Verschiedenheit* der Fachbereiche und Fakultäten hinsichtlich ihrer Strukturierung und auch der dort gepflegten Kulturen existiert. Für die Implementierung von Gender Mainstreaming erwächst für die Hochschulleitung hieraus die äußerst schwer zu erfüllende Anforderung, Gender Mainstreaming als flexibles Konzept („Concept with Stretchfactor“ Verloo 2005, S. 120) zu kommunizieren und es damit für die Unterschiedlichkeit der Fachbereiche und Fakultäten sowohl gleichermaßen anschlussfähig als auch verbindlich erscheinen zu lassen. Für die von Aylâ Neusel (1998, S. 65) konstatierte „strukturelle Leitungsambivalenz“ der Hochschulleitungen stellt die Gleichstellungsthematik ein anschauliches Beispiel dar: Während die Verantwortlichkeit für eine aktive Gleichstellungspolitik von den Fachbereichen und Fakultäten klar auf Seiten der Hochschulleitungen verortet wird, haben letztere wenig tatsächliche Handlungskompetenz, gleichstellungspolitische Aktivitäten auf der Ebene der Fachbereiche und Fakultäten verbindlich vorzugeben.

Beides – sowohl das im Vergleich zu vorangegangenen Gleichstellungskonzepten gestaltungsoffenere Gender Mainstreaming als auch „die besondere(...) Organisation Hochschule“ (Beckmeier und Neusel 1991, S. 135) als Ort seiner Umsetzung – verweist auf die Notwendigkeit, die Hochschulakteurinnen und -akteure stärker in den Blick zu nehmen und sich systematisch mit ihren Einstellungen, Interessen und Motiven zum Gender Mainstreaming in verstehender Art und Weise zu beschäftigen. Allerdings können die subjektiven Wahrnehmungen und das individuelle Handeln der befragten Akteurinnen und Akteure nicht losgelöst von ihrem Kontext und der Funktion, die sie in Hochschule und Wissenschaft einnehmen, betrachtet

werden. *Relevant ist deshalb für die vorliegende Untersuchung der Zusammenhang von Einstellung, Wissen, Habitus und der sozialen Position, die eine Akteurin bzw. ein Akteur im Feld der Hochschule einnimmt, denn dieser Zusammenhang beeinflusst maßgeblich das Handeln gegenüber Gleichstellungspolitik.*

*Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie Hochschulakteurinnen und -akteure sich zu dem Gender Mainstreaming-Konzept positionieren, wie sie es bewerten, ob und inwiefern sie es in ihren Arbeitsbereichen in Hochschule und Wissenschaft umsetzen und inwieweit dies mit ihrer Positionierung in der Hochschulhierarchie zusammenhängt. Des Weiteren sollen die Gender Mainstreaming-Kompetenz und die damit zusammenhängenden Implementierungspraktiken und -strategien herausgearbeitet werden. Von Interesse ist auch, Zusammenhänge zwischen verschiedenen Ausprägungen von Geschlechter-Wissen und der Implementierung von Gender Mainstreaming/ Gleichstellung zu beschreiben.*

Die vorliegende Untersuchung akzentuiert eine *akteurszentrierte Perspektive*. Damit unterscheidet sie sich von bisherigen Studien zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gleichstellung in Hochschule und Wissenschaft, die stärker die Implementierungsprozesse und seine Auswirkungen sowie die Institutionalisierung der Gleichstellungsthematik in Hochschule und Wissenschaft in den Mittelpunkt stellen. Die Auseinandersetzung mit dem subjektiven Sinn von Gleichstellungspraxis und deren Verweigerung ist bislang noch nicht weit verbreitet. Damit wird mit der vorliegenden Studie Neuland betreten, gerade weil sie den Blick auf den subjektiven Sinn weitet und differenziert und zugleich die Wahrnehmung und das Handeln von Akteurinnen und Akteuren vor dem Hintergrund ihrer Positionierung in der Hochschulhierarchie analysiert.

*Relevant sind die Ergebnisse der vorliegenden Studie für die soziologische Hochschulforschung und im engeren Sinne für die hochschulbezogene Geschlechterforschung.* Sie liefert empirische Hinweise dafür, wie relevante Hochschulakteurinnen und -akteure, die im Implementierungsprozess eine Schlüsselrolle einnehmen, auf ein gleichstellungspolitisches Konzept reagieren, das dem Auftrag einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Grundgesetzes entspricht und von daher für sie eine verbindliche Verpflichtung darstellen müsste, zugleich ihnen aber genügend Spielraum belässt, einerseits das Konzept kontextspezifisch zu wenden, andererseits ihnen die Möglichkeit gibt, sich einer konkreten Umsetzung zu entziehen. Damit soll gezeigt werden, (gleichstellungs-)politische Konzepte stellen sich nicht per se als überzeugend heraus. Eine nachhaltige Implementierung von (gleichstellungs-)politischen Konzepten kann dann erfolgreich sein, wenn diese sich als anschlussfähig an den subjektiven Sinn von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erweisen. Dies hätte Konsequenzen für den weiteren Implementierungsprozess,

aber auch für die Kommunikation von professionellem Geschlechter-Wissen in Hochschule und Wissenschaft.

Aber was bedeutet Anschlussfähigkeit in diesem Zusammenhang? *In welchem Sinn wird Gender Mainstreaming von den Hochschulakteurinnen und -akteuren verstanden und dann gegebenenfalls auch umgesetzt?* Um diese Fragen zu beantworten, wurden 26 leitfadengestützte problemzentrierte ExpertInnen-Interviews mit Akteurinnen und Akteuren geführt, die entweder in der Hochschulleitung, der Fakultät, der Verwaltung oder im wissenschaftlichen Bereich in der Hochschule eine Funktion einnehmen. Um zugleich die Varianz und Struktur der Resonanz zu Gender Mainstreaming/ Gleichstellung differenzierter und auch in ihrer Komplexität darzustellen, wurde das empirische Material kriteriengeleitet ausgewertet und schließlich eine theoriebasierte und empirisch begründete Typenbildung ausgearbeitet.

Das **Kapitel 2** führt zunächst in das Konzept Gender Mainstreaming entlang folgender Fragen ein: *Was sind die Besonderheiten des Gender Mainstreaming? Worin bestehen Unterschiede gegenüber bisherigen gleichstellungspolitischen Konzepten? Welche Anforderungen beinhaltet es? Was sind seine Stärken, aber auch Schwächen?* Entsprechend wird Gender Mainstreaming in seiner Differenziertheit und Komplexität vorgestellt. Dabei werden die Aspekte fokussiert, die für eine nachhaltige Implementierung in Hochschule und Wissenschaft relevant sind, wie die Akzentuierung der Schlüsselrolle aller Führungskräfte sowie die Notwendigkeit, entweder über die entsprechende Gender (Mainstreaming)-Kompetenz zu verfügen oder sich diese im Laufe der Implementierung anzueignen. Daran schließt sich eine Betrachtung des historischen Kontextes an, verbunden mit der Fragestellung, ob Gender Mainstreaming eher als Kontinuum denn als Kontrastprogramm zur bisherigen Frauenförderung (vgl. Roloff 1998b; Frey 2003) anzusehen ist, sowie eine Diskussion darüber, welche Verpflichtungen sich aus den gesetzlichen Vorgaben ergeben, eine aktive Gleichstellungspolitik umzusetzen. Das Kapitel enthält ebenfalls eine Darstellung, wie eine idealtypische Implementierung von Gender Mainstreaming in Forschung, Lehre und (Selbst-)Verwaltung aussehen könnte. Abschließend wird die kontroverse Debatte um das Gender Mainstreaming-Konzept in der Frauen- und Geschlechterforschung nachgezeichnet, weil sie einen weiteren differenzierten Rahmen für die Auswertung des empirischen Interviewmaterials darstellt und heraushebt, welche Anforderungen das gestaltungsreiche wie anspruchsvoll umzusetzende Konzept an die Gender (Mainstreaming)-Kompetenz und an das Engagement der Hochschulakteurinnen und -akteure stellt.

Das **Kapitel 3** referiert den aktuellen Forschungsstand zur Implementierung von Gender Mainstreaming/ Gleichstellung in Hochschule und Wissenschaft

entlang folgender Fragen: *In welchen Bereichen gelingt die Implementierung von Gender Mainstreaming/ Gleichstellung besser? Wie werden mögliche Hindernisse und Widerstände beschrieben? Welche Relevanz weisen die Untersuchungen und Analysen den Akteurinnen und Akteuren zu? Welches Akteurskonzept wird dabei verfolgt?* Der Forschungsstand zur Umsetzung von Gender Mainstreaming stellt zunächst den Implementierungsstand und -prozess anhand struktureller Aktivitäten und gleichstellungspolitischer Instrumente dar und wird um weitere empirische Befunde und Studien zur Institutionalisierung der Geschlechterpolitik und Geschlechterforschung ergänzt. Im zweiten Teil des Kapitels werden kulturelle Faktoren und Rahmenbedingungen thematisiert. Diese Analyse ist notwendig, um für die vorliegende qualitative Studie einen empiriebasierten Gesamtrahmen zu zeichnen, der die Komplexität und Differenziertheit des Themas entsprechend abbildet. Deutlich wird mit dieser Beschreibung das Forschungsdesiderat einer akteurszentrierten Forschungsperspektive, denn die meisten Studien fokussieren den Implementierungsstand und -prozess und die daraus entstehende Handlungsdynamik. Die tieferliegenden Einstellungen, die Hochschulakteurinnen und -akteure dem Gender Mainstreaming, der Gleichstellung und Frauenförderung zuschreiben, werden bislang wenig zum Thema gemacht.

**Kapitel 4** liefert einen theoretischen Zugang, um den subjektiven Sinn, den die Hochschulakteurinnen und -akteure dem Gender Mainstreaming-Konzept beimessen, nachvollziehbar und verständlich zu machen. Von Interesse war hier, geeignete theoretische Zugänge zu finden, die es ermöglichen, Antworten auf folgende Fragen zu liefern: *Wie kann die Bereitschaft bzw. Nicht-Bereitschaft Gender Mainstreaming umzusetzen, sinnhaft erklärt und im Zusammenhang mit der Positionierung in der Hochschulhierarchie analysiert werden? Welche theoretischen Zugänge bieten sich an, um hinter die Fassade der Organisationsrhetorik und der Selbstpräsentationen der Akteurinnen und Akteure zu blicken? Mit welcher theoretischen Perspektive lassen sich das Geschlechter-Wissen und die Geschlechterkonstruktionen im empirischen Material untersuchen?* Ausgewählt wurden die strukturalistische Perspektive Pierre Bourdieus – das Feld-Habitus-Konzept –, eine organisationssoziologische Perspektive verschiedener neo-institutionalistischer Ansätze sowie aktuelle Konzepte der Frauen- und Geschlechterforschung. Dieser kombinierte theoretische Zugang erlaubt einen spezifischen Blick auf die Hochschulakteurinnen und -akteure: Mit der herrschaftssoziologischen Perspektive Bourdieus ist es möglich, Erkenntnisse darüber zu generieren, wie die Haltung gegenüber Gender Mainstreaming mit der Positionierung in der Hochschulhierarchie zusammenhängt. Die neo-institutionalistische Perspektive – in der vorliegenden Studie akteursbezogen gewendet – ermöglicht es, kulturelle Einflüsse in den Legitimierungen in der Regel konform handelnder



Individuen nachvollziehbar zu machen. Die Frauen- und Geschlechterforschung liefert mit ihrem Wissensfundus Ansätze, mit denen sowohl die Relevanz wie auch die Irrelevanz der sozialen Kategorie von Geschlecht in Hochschule und Wissenschaft erklärt werden können als auch die subtilen Geschlechterdiskriminierungen sichtbar gemacht und damit der Zusammenhang zwischen der Implementierung von Gender Mainstreaming und Geschlechter-Wissen beschrieben werden kann. Die methodologische Mehrperspektivität der vorliegenden empirischen Untersuchung ist sinnvoll und notwendig, da die qualitativen Interviewdaten im Kontext eines theoretischen Hintergrunds ausgewertet werden, der wiederum enge Bezüge zu organisationalen und gesellschaftlichen Zusammenhängen aufweist. Erst dieses integrierte Vorgehen macht es möglich, „empirisch gehaltvolle“ Aussagen für den Untersuchungsgegenstand zu formulieren (Kelle und Kluge 1999, S. 36). Zugleich wird damit ein „altes Problem der empirischen Sozialforschung“ umgangen, das sich dadurch auszeichnet, die Daten kontextlos und als „Einzelergebnisse beliebig zu strategischen Zwecken“ (Münch 2009b, S. 455) zu interpretieren.

In **Kapitel 5** werden die verwendeten Methoden der Erhebung und Auswertung der empirischen Daten vorgestellt. Die in den Kapiteln 2, 3 und 4 beschriebenen Inhalte werden zu einer theoretischen und methodologischen Perspektive verdichtet und um einen weiteren theoretischen Blickwinkel, um den des Symbolischen Interaktionismus, ergänzt, um die subjektive Dimension beleuchten zu können, die die Hochschulakteurinnen und -akteure ihrem Tun im Kontext der Implementierung von Gender Mainstreaming beimessen. Der Symbolische Interaktionismus erlaubt, die Sichtweisen, Einstellungen und Einschätzungen von Menschen „verstehend“ nachzuvollziehen. Um die zentrale Fragestellung der vorliegenden Studie: *Auf welche Resonanz, Akzeptanz und Dissonanz stößt das Gender Mainstreaming-Konzept in der Hochschul- und Wissenschaftspraxis?* sowie die sich daraus ergebenden Fragen: *Wie hängen die jeweiligen Ausprägungen der Gender (Mainstreaming)-Kompetenz mit der Positionierung in der Hochschulhierarchie zusammen? Wie werden Aktivität und Passivität im Implementierungsprozess legitimiert und welche Phänomene lassen sich hier beschreiben? Welche Zusammenhänge sind auffindbar zwischen einer Ausprägung des jeweiligen Geschlechter-Wissens und der Implementierung von Gender Mainstreaming?* beantworten zu können, wurden die 26 leitfadengestützten problemzentrierten ExpertInnen-Interviews (vgl. Witzel 2000; Meuser und Nagel 1991) mit einem für diese Arbeit entwickelten theoriebasierten Kategorienschema ausgewertet (vgl. Mayring 2000, 2003), das sowohl als analytische Grundlage für eine theoriegeleitete und empirisch begründete Typenbildung (vgl. Kelle und Kluge 1999; Kluge 2000) verwendet wurde als auch als differenzierte Hintergrundfolie der Darstellung der kontrastierenden Einzelfälle diente. Das umfassende Auswer-



tungsschema enthält drei Oberkategorien: Der ersten Oberkategorie *Wollen* sind Einstellung zu Gender Mainstreaming, Implementationsmotivation und Konsequenzialität von Gender Mainstreaming zugeordnet. Die zweite Oberkategorie *Wissen* differenziert sich aus in Organisationsverständnis, Relevanz von Geschlecht und Geschlechter-Wissen. Die dritte Oberkategorie *Können* enthält die Subkategorien Implementationsaktivitäten, Umsetzungsmacht und Position im Feld.

In **Kapitel 6** wird die empirische *Typologie mit drei Typen* von Hochschulakteurinnen und -akteuren zur Resonanz auf Gender Mainstreaming präsentiert. Die Auswertung des empirischen Interviewmaterials entlang des analytischen Kategorienschemas ergab drei klar voneinander abgrenzbare Typen – die *Ablehnenden*, die *Befürwortenden* und die *Skeptischen* –, die in ihrer Gemeinsamkeit, aber auch in ihrer Unterschiedlichkeit dargestellt werden. Auf eine Darstellung der graduellen Unterschiede innerhalb eines Typus wird in diesem Kapitel verzichtet, an dieser Stelle geht es darum, das Gemeinsame innerhalb eines Typus zu fokussieren.

In **Kapitel 7** ist Raum für eine ausführliche Darstellung der Legitimierungen von, Einstellungen zu und Interessen am Gender Mainstreaming sowie dem dahinterliegenden subjektiven Sinn. Es werden sechs kontrastierende Einzelfälle, je zwei innerhalb eines Typus, differenziert beschrieben. Insgesamt soll mit den Einzelfallanalysen gezeigt werden, inwiefern die Bereitschaft, sich für Gender Mainstreaming zu engagieren, aber auch die Verweigerung gegenüber Gleichstellung, von einem Spektrum an subjektiven wie organisatorischen als auch situativen Faktoren abhängt. *Ist es eher eine Frage des (Geschlechter-)Wissens, ob, wann und wie gleichstellungspolitische Aktivitäten unterstützt werden? Reichen Aufgeschlossenheit und Bereitschaft (Wollen) aus, um Gender Mainstreaming systematisch umzusetzen? Oder ist es für eine erfolgreiche Implementierung in Hochschule und Wissenschaft relevanter, über welche potentielle Umsetzungsmöglichkeit und -macht (Können) eine Hochschulakteurin bzw. ein Hochschulakteur in ihrem/ seinem Arbeitsbereich verfügt?*

**Kapitel 8** fasst die empirischen Befunde der vorliegenden Arbeit noch einmal mit Blick auf die Forschungsfragestellung zusammen. Anschließend werden die Befunde unter dem Aspekt diskutiert, welche Hinweise und Anknüpfungspunkte sich für eine erfolgreiche Implementierung aus ihnen ableiten lassen.

---

# Ein Konzept mit Ambitionen: Gender Mainstreaming als Gleichstellung plus systematische Kulturentwicklung

# 2

Im Zentrum der vorliegenden Arbeit stehen das Gender Mainstreaming-Konzept, seine Umsetzung und Umsetzungsbedingungen in Hochschule und Wissenschaft. Um auf ein differenziertes Verständnis des Konzeptes als Hintergrundfolie für die Analyse und Interpretation der befragten Hochschulakteurinnen und -akteure zurückgreifen zu können, wird nachfolgend das Konzept mit dem Fokus seiner besonderen Charakteristika, seiner Geschichte und Entwicklung und seiner Handlungsfelder dargestellt. Ergänzend findet eine kritische Auseinandersetzung mit dem Konzept und seinen Implikationen im Kontext der Kontroverse statt, wie sie in der Frauen- und Geschlechterforschung geführt wird. Das folgende Kapitel ist in fünf Teile gegliedert:

Teil 1 stellt die *Besonderheiten des Gender Mainstreaming* vor, das sich in vier Punkten von der bisherigen Frauenförderung unterscheidet: Fokussierung beider Geschlechter und Betonung einer umfassenden Veränderung der Organisationskultur, Akzentuierung der Schlüsselrolle aller Führungskräfte der Organisation im Rahmen der Implementierung, verstärkte Aufmerksamkeit für die Gender-Kategorie in Organisationsentwicklungsprozessen und die Hervorhebung einer für die Implementierung notwendigen Gender-Kompetenz, die nicht nur Wissen, Kenntnisse oder auch die Bereitschaft, sich an vorgegebene gleichstellungspolitische Regeln zu halten voraussetzt, sondern ein viel höheres Maß an Selbstreflexivität am eigenen „doing gender“ erfordert.

Teil 2 stellt den *historischen Kontext* dar und rekonstruiert den Weg, den das Konzept von der entwicklungspolitischen Debatte über die Weiterentwicklung im Kontext der internationalen Frauenbewegung bis zur europäischen und nationalen Forschungsförderung zurückgelegt hat. Die Frage der Umsetzung und der Umsetzungsverbindlichkeit des Gender Mainstreaming, aber auch vorangegangener gleichstellungspolitischer Konzepte, wird selektiv anhand der juristischen Vorgaben nachgezeichnet und bewertet.

Und gerade weil das relativ neue gleichstellungspolitische Konzept Gender Mainstreaming Spielräume enthält, damit aber auch umfassende Ansatzpunkte für Aktivität bietet, werden in Teil 3 seine *Handlungsfelder entlang der Aufgaben und Zuständigkeiten der verschiedenen wissenschaftlichen Funktionsgruppen der Hochschule* (Hochschulleitung, Dekanate, Lehrstühle) dargelegt.

Die *kritische Betrachtung des Konzeptes aus der Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung* in Teil 4 unterstreicht noch einmal wie anspruchsvoll die Umsetzung von Gender Mainstreaming tatsächlich ist.

Im abschließenden Teil 5 wird der Bezug zu dem *Erkenntnisinteresse der vorliegenden Studie* herausgestellt.

---

## 2.1 Die „neue“ Qualität von Gleichstellung – Besonderheiten des Gender Mainstreaming

Auf den ersten Blick stellt sich Gender Mainstreaming<sup>3</sup> als grundlegend neues gleichstellungspolitisches Konzept dar, das sich mit seinen Inhalten stark von der bisherigen Frauenförderung im Hochschul- und Wissenschaftssystem absetzt. Aus einer historischen Perspektive betrachtet, wird jedoch klar: Die Unterschiede finden sich vor allem in der Rezeption und der „gelebten“ Praxis, weniger in der konzeptionellen Ausrichtung beider Politiken. Auch die universitäre Frauenförderung war von Beginn an als „Querschnittaufgabe“ und „Strukturpolitik“ (Roloff 1998b) angelegt. Ebenso wie Gender Mainstreaming zielte sie auf eine strukturelle wie kulturelle Veränderung organisatorischer und gesellschaftlicher Verhältnisse, um Gleichstellung zu erreichen (vgl. Metz-Göckel 1996; Müller 2001; NMWK 1994, S. 25–27; Plöger und Riegraf 1998; Roloff 1998b). *Worin bestehen demnach die graduellen Unterschiede zwischen der Frauenförderung und dem Gender Mainstreaming-Konzept?* Im Folgenden werden vier Aspekte herausgehoben, die meines Erachtens als *besonders* angesehen werden können, weil sie im Gender Mainstreaming-Konzept stärker als bisher akzentuiert werden.

---

3 Die Expertinnen- und Expertengruppe des Europarats definiert: „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten AkteurInnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen“ (Sachverständigenbericht für den Europarat 1998, zitiert in der Übersetzung von Krell et al. 2001, S. 5).

### 2.1.1 Gleichstellung als Doppelstrategie

Neu am Gender Mainstreaming ist, dass es als Doppelstrategie („twin track strategy“ Council of Europe 1998, S. 17) angelegt ist. Das bedeutet, dass sowohl die „alte“ Frauenförderung fortgesetzt als auch eine umfassende Geschlechterperspektive in den gesellschaftlichen Mainstream einbezogen werden soll. Geschlechterthemen sollen zu einer gängigen Perspektive in Hochschule und Wissenschaft werden. Sie sollen „präsent, alltäglich und selbstverständlich“ (Baer und Kletzing 2004, S. 4) werden – dies meint die Formel „Gender“ in den „Mainstream einzubringen“. Somit verstetigt Gender Mainstreaming als Doppelstrategie auf der einen Seite die bewährte Frauenförderung, auf der anderen Seite sollen strategische und langfristige Maßnahmen zur Transformation des Mainstream praktiziert werden, die auf eine geschlechtergerechte Veränderung der Kulturen und Strukturen von Organisationen abzielen.

Konzeptionell bedeutet eine Doppelstrategie auch, dass beide Geschlechter für Gender Mainstreaming verantwortlich sind und Zielgruppe entsprechender Förderung sein können, d. h., die Förderung von Männern in bestimmten Kontexten, in denen sie eine Minderheit darstellen, ist auch möglich. So verstanden, ist Gender Mainstreaming eine „organisationale Gemeinschaftsaufgabe“ (Kahlerlert 2003, S. 54), denn Frauen wie Männer sind „Subjekte“ und „Objekte“ dieses Implementierungsprozesses.

Eine so angelegte Doppelstrategie beinhaltet ebenfalls, dass sich die Ausgangspunkte für organisationale Veränderungs- und Entwicklungsprozesse verschieben: Startpunkte für Transformationsprozesse in Organisationen, hier in Hochschulen und Forschungseinrichtungen, sind ihre vergeschlechtlichten Strukturen und Substrukturen und nicht mehr die Verschiedenheiten der Individuen, hier die „Problemgruppe Frauen“ mit ihren spezifischen Bedürfnissen, Besonderheiten, Defiziten oder Interessen, die sie abwandeln und an die bestehenden Verhältnisse anpassen sollten (vgl. Stiegler 2000, S. 10; BMFSFJ 2000, 2002; Council of Europe 1998). Expliziter als in der traditionellen Frauenförderung angelegt, enthält Gender Mainstreaming eine strategisch ausgerichtete Perspektive, die die ungleichheitsproduzierenden (Geschlechter-)Kulturen und Strukturen im Hochschul- und Wissenschaftssystem hinterfragt und verändern will.

### 2.1.2 Gender als analytischer Ausgangspunkt

Ein zeitgemäßer Gender-Begriff liegt dem Gender Mainstreaming-Konzept zugrunde und dieser sollte der „analytische Ausgangspunkt“ (Baer 2005, S. 4) für eine

strategisch ausgerichtete Gleichstellungspolitik sein. Der Gender-Begriff knüpft an die Erkenntnisse feministischer Theorie und Erfahrungen der Frauen- und Geschlechterpolitik an (Baer und Kletzing 2004; Frey 2003, 2009; Stiegler 2000, 2002), auch wenn in Texten zum Gender Mainstreaming-Konzept häufig eine konkrete Definition von Gender vermieden wird (ausführlicher s. Frey 2009, S. 15). Hier zeigt sich die Nuancenvielfalt und Komplexität der Kategorie Gender, die in sich verschiedene Konzeptualisierungen und damit geschlechtertheoretische Positionen einer 40-jährigen Frauen- und Geschlechterforschung bündelt (ausführlicher s. Nentwich und Stangel-Meseke 2010, S. 328–333). In einigen Ansätzen des Gender Mainstreaming-Konzeptes wird Gender z. B. als Kontextkategorie (Baer und Kletzing 2004, S. 5) mit dekonstruktivistischem Anspruch oder als „interdependente Kategorie“ (Walgenbach et al. 2007) im Zusammenhang mit weiteren sozialen Kategorien, z. B. Alter, sexuelle Orientierung, Ethnizität, Klasse (vgl. Klinger und Knapp 2005), verortet. Eine weitere Ebene ist die der Implementierung, auch hier können unterschiedliche Akzentuierungen der Kategorie Geschlecht relevant werden.

Ein zeitgemäßer Gender-Begriff bezieht sich auf beide Geschlechter. Dies markiert einen wesentlichen Unterschied zur Frauenförderung, die die Zugehörigkeit zu einer benachteiligten Gruppe qua Geschlecht implizierte. Ein weiterer Punkt ist, dass Geschlecht als „sozial konstruiert“ betrachtet wird („social construction of gender“ Hagemann-White 1984, 1988). Das bedeutet, dass Geschlechterrollen, aber auch Differenzen und Differenzierungen zwischen den Geschlechtern nicht als biologisch und essenziell, sondern als historisch entstanden, sozial zugeschrieben, kulturell gemacht und damit als veränderbar angesehen werden (Lorber 2004, S. 12–15). Ein so verstandener Gender-Begriff umfasst zwar auch das biologische Geschlecht („sex“), jedoch geht er über die Auffassung einer „natürlichen“ Zweigeschlechtlichkeit und einer festgeschriebenen bipolaren Einteilung der Menschen in nur zwei Geschlechter hinaus (Metz-Göckel 2007a, S. 140–142). Vielmehr kann von einer Vielfalt der sozialen Geschlechter ausgegangen werden (Teubner 1993, S. 22; Stiegler 2000, 2002, S. 15–23).

Unabhängig davon, wie Gender im Kontext der Implementierung akzentuiert wird, geht das Gender Mainstreaming-Konzept des Weiteren von der Annahme aus, dass in Organisationen die Kategorie Gender umfassend relevant ist. Es gibt keine geschlechtsneutrale Perspektive, vielmehr sind Strukturen und Prozesse durchgängig vergeschlechtlicht („gendered organizations“ Acker 1990). Empirische Studien relativieren inzwischen diese These (vgl. z. B. Heintz et al. 1997; Müller et al. 2007; Wilz 2002; Metz-Göckel und Kamphans 2005). Kritisch wird in der Geschlechterforschung auch gesehen, dass eine faktische Verschiedenheit und/oder Ungleichheit zwischen den Geschlechtern häufig zum Ausgangspunkt (bei Gender-Analysen oder Gender-Relevanz-Prüfungen) für die erforderliche Orga-

nisationsentwicklung genommen wird. Mit der Ausschließlichkeit der Annahme einer Geschlechterdifferenz wird der Vorwurf formuliert, die Geschlechterdifferenz werde substanzialisiert und damit verstetigt. Dieser Aspekt wird im Kapitel 2.4.4 zur Kritik der Frauen- und Geschlechterforschung am Gender Mainstreaming diskutiert.

### 2.1.3 Gender Mainstreaming als systematische Führungsaufgabe

Neu gegenüber der traditionellen Frauenförderung ist im Gender Mainstreaming-Konzept auch, dass Gleichstellung jetzt Aufgabe *aller* ist (Stiegler 2000, S. 12). Führungspersonen in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen kommt im Implementierungsprozess eine Schlüsselrolle zu (Sellach et al. 2003). Ihre besondere Verantwortung liegt darin, eine proaktive Haltung zu entwickeln und diese „sichtbar und glaubwürdig“ (Sellach et al. 2003, S. 13) zu vertreten. Dieses Engagement umfasst ein Spektrum an faktischen wie symbolischen Aufgaben, z. B. entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen und einen „Legitimationsdruck“ (Baer 2005, S. 7) gegenüber denjenigen aufzubauen, die dieses Vorhaben unterlaufen. Im Kern läuft es darauf hinaus, als Leitungsperson für die Relevanz des Konzeptes innerhalb der Organisation zu sensibilisieren, durch eigenes Vorbildhandeln für konzeptkonforme Verhaltensweisen zu werben und entsprechend nicht konforme Verhaltensweisen zu sanktionieren, die jeweils bestmögliche Ausgestaltung des Konzeptes für die eigene Hochschule zu planen, zu implementieren und zu überprüfen.

Eine zentrale Aufgaben von Leitungspersonen in der Hochschule ist die Einführung bzw. Durchführung einer am Gender Mainstreaming orientierten Personalpolitik (vgl. Krell 2001, S. 11–14; Kahlert 2003, S. 200–203), d. h. Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Vergütungsverhandlungen, Zugang zu Angeboten der Personalentwicklung jeweils mit einer Geschlechterperspektive zu versehen.

Die weiteren Aufgaben bestehen darin, ein „gleichstellungspolitisches Qualitätsmanagement“ (Macha et al. 2010, S. 19) einzusetzen, um die Umsetzung *top down* anzustoßen und zu steuern. Dies beinhaltet ausgehend von den fakultätsspezifischen Gender-Analysen, gleichstellungspolitische Ziele zu definieren, Maßnahmen festzulegen, finanzielle Mittel und Ressourcen bereitzustellen, die anvisierte Zielerreichung kontinuierlich zu begleiten und zu überprüfen (s. Sellach et al. 2003, S. 13–14). Die *top down* Umsetzung sollte durch verschiedene Aktivitäten *bottom up* ergänzt werden. Um die Implementierung von Gender Mainstreaming strategisch und kommunikativ voranzutreiben, kann es sinnvoll sein, eine interne, überfach-