

Gleichstellungsorientierte Hochschulentwicklung vor dem Orientierungsrahmen einer geschlechtsneutralen Universität

*Mandy Glöckner, Theresa Lempp, Nadine Fischer,
Nora Krzywinski, Katharina Tampe, Hannah Zimmermann*

Zusammenfassung: Der Beitrag fokussiert kollektive Geschlechterwissensbestände an einer deutschen Universität, die fortbestehende Geschlechterungleichheiten legitimieren und sich als ein Nebeneinander von widersprüchlichen Deutungsmustern beschreiben lassen. Daraus leiten sich Distanzierungen und Vorbehalte gegenüber Gleichstellungsarbeit ab, die eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung behindern können. Basis des Artikels bilden Gruppendiskussionen mit Hochschulangehörigen verschiedener Statusgruppen, welche nach der Dokumentarischen Methode (Bohnsack, 2000) ausgewertet wurden.

Schlüsselwörter: Organisationsentwicklung, Gleichstellung, Geschlechterwissen, Gruppendiskussion

Facing the orientation framework of a gender-neutral university – gender equality in higher education management

Abstract: The article focuses on collective gender knowledge at a German university, which keeps legitimizing persistent gender inequalities and consists of contradictory interpretive patterns. This leads to a distance towards gender equality efforts possibly impeding an equality-focused organizational development. The article is based on group discussions with members of different academic status, which were analyzed through Documentary Method (Bohnsack, 2000).

Keywords: organizational management, gender equality, gender, gender knowledge, group discussion

1 Einleitung

Im Zuge der hochschulpolitischen Reformen der letzten zwei Jahrzehnte haben gleichstellungspolitische Ziele an Bedeutung gewonnen. Mit der Rücknahme staatlicher Regulierungen, der Veränderung hochschulinterner Entscheidungsstrukturen und der Verstärkung des Wettbewerbs sind die einzelnen Hochschulen gefordert, sich in der Konkurrenz um die „besten Köpfe“ zu profilieren und nicht nur als exzellent, sondern auch als vielfältig, international und geschlechtergerecht zu positionieren (vgl. Hardenberg & Kirsch-Auwärter,

2010). Immer stärker wird von Hochschulen Gleichstellung als zentrale Gestaltungsaufgabe verstanden und als ein von der Hochschulleitung top-down gesteuerter Prozess implementiert (vgl. Schacherl, Roski, Feldmann & Erbe, 2015; Löther & Vollmer, 2014). Gleichstellungsaspekte wurden im Zuge der Reformprozesse auf verschiedenen Ebenen mit Wettbewerbsmechanismen verknüpft und in neue Steuerungsinstrumente integriert (vgl. Riegraf & Weber, 2014). Die Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren hat sich so zu einem wichtigen Bewertungskriterium einer „exzellenten wissenschaftlichen Organisation“ (Simon, 2013, S. 59) entwickelt. Dabei zeigt sich auch eine Verlagerung der Argumentationslogik für Gleichstellung von ursprünglich feministisch geprägten Gerechtigkeitsargumentationen hin zu (wissenschafts-)ökonomischen Logiken, indem zunehmend auf Qualitätsverbesserung wissenschaftlicher Praxis und auf die notwendige Einbindung des verfügbaren Humankapitals für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit verwiesen wird (vgl. u.a. Vollmer, 2016).

Inzwischen nehmen einige Studien die Implementierung von neuen Gleichstellungsstrukturen in den Blick (z.B. Macha, Gruber & Struthmann, 2011; Löther & Vollmer, 2014; Schacherl et al., 2015). Diese sagen jedoch wenig über die Wirkung gleichstellungspolitischer Aktivitäten bzw. über Barrieren bei deren Umsetzung oder organisationaler Weiterverarbeitung aus. Der Erfolg von Organisationsentwicklung, zumal an der sehr spezifischen Organisation Universität, entscheidet sich jedoch nicht allein auf der strukturellen, sondern auf der kulturellen Ebene (Krzywinski, 2013).

Kamphans (2014) verdeutlicht das nach wie vor bestehende Forschungsdesiderat, neben Forschungen zur strukturellen Implementierung von Gleichstellung und Gender Mainstreaming auch die Maßnahmen der Hochschulen zur Veränderung der Organisationskultur einzubeziehen. Die wenigen bestehenden Studien (z.B. Giebardt, 2005; Schmalzhaf-Larsen & Holzbecher, 2000; Kamphans, 2014) illustrieren zum einen, dass wenig Aktivitäten in diesem Bereich stattfinden, zum anderen zeigen sie die Persistenz kultureller Widerstände auf, die wiederum eigene Handlungsbeschränkungen legitimieren. Durch den Blick auf die kulturelle Ebene kommen Wert- und Normvorstellungen, unhinterfragte Annahmen und Motive zum Vorschein, die implizit handlungsleitend sind und damit für die Umsetzung von gleichstellungsstellungspolitischen Maßnahmen entscheidend sein können (vgl. Schmalzhaf-Larsen & Holzbecher, 2000).

Auf der Grundlage der Ergebnisse eines Geschlechterforschungsprojektes, in dem Geschlechterordnungen und deren Wandel an vier verschiedenen Fakultäten einer deutschen Universität¹ analysiert wurden, richtet der vorliegende Beitrag den Blick auf die organisationskulturelle Ebene. Den analytischen Rahmen bildet dabei das Konzept des Geschlechterwissens, welches als ein spezifischer und konstituierender Teil der Organisationskultur gefasst wird. In einem Verständnis von Kultur als kollektiver Hervorbringung von Orientierungen werden anhand empirischen Materials jene Geschlechterwissensbestände nachgezeichnet, die sich in allen Fakultäten zeigten und die fortbestehenden Geschlechterasymmetrien² legitimieren. Diese Wissensbestände lassen sich als ein Nebeneinander von wider-

1 Aus Anonymisierungsgründen wird die Hochschule nicht genannt.

2 Geschlechterasymmetrien zeigen sich am deutlichsten in der fortbestehenden vertikalen und horizontalen Segregation, d.h. der unterschiedlichen Beteiligung von Männern und Frauen in verschiedenen Status-, Beschäftigten- und sonstigen Hochschulgruppen sowie in den einzelnen Fächergruppen und Fachbereichen (vgl. z.B. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2017).

sprüchlichen Deutungsmustern beschreiben, die im Kern die Verantwortung für Geschlechterungleichheiten außerhalb der Organisation verorten und sie als geschlechtsneutral stabilisieren. Daraus leiten sich wiederum Distanzierungen gegenüber der als relevant gesetzten Gleichstellungsarbeit ab, die sich zu einer kulturellen Barriere verdichten und damit gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung behindern können. Obgleich das zugrundeliegende Forschungsprojekt den Blick auch auf Differenzen in den Fachkulturen gerichtet hat, sollen in diesem Beitrag die Deutungsmuster und Distanzierungen im Vordergrund stehen, die sich über alle Fakultäten und Statusgruppen hinweg gezeigt haben.

2 Theoretischer Rahmen

Insbesondere der Organisationskultur kommt in Veränderungsprozessen eine große Bedeutung zu, denn Reformen und Maßnahmen werden „immer dann auf Schwierigkeiten stoßen (...), wenn sie nicht im Gleichklang mit den gelebten Wert- und Normvorstellungen einer Organisation“ stehen (Bleicher, 2004, S. 245). Unter Organisationskultur verstehen wir kollektive Vorstellungs- und Orientierungsmuster (Schreyögg, 2008, S. 363), die sich als kommunikatives Verhältnis zwischen Individuen ausprägen (Bolten & Barmeyer, 2009, S. 37) und aus denen konkrete Handlungen, spezifische Beziehungen sowie informelle Arrangements in (sub-)strukturellen Settings folgen.

Dies wird durch das Konzept des Geschlechterwissens (Dölling, 2005; Wetterer, 2008) ergänzt, durch das nicht hinterfragte Selbstverständlichkeiten, die dem Wissen und Handeln unterschiedlicher Gruppen in der Universität zugrunde liegen und darüber fortlaufend reproduziert werden, in den Blick genommen werden können. Vergeschlechtlichungsprozesse, aber auch sozialer Wandel, werden durch das jeweilig anerkannte Geschlechterwissen ermöglicht oder begrenzt, sodass dieses kontextspezifisch gebrochene Wissen eine Ressource oder eine Barriere im Hinblick auf die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen darstellen kann (vgl. Andresen & Dölling, 2008).

Mit dem Begriff des Geschlechterwissens beziehen wir uns auf einen „strukturierten Vorrat an Deutungsmustern und an Fakten- und/oder Zusammenhangs-Wissen, mit dem die Geschlechterdifferenz wahrgenommen, bewertet, legitimiert, begründet bzw. als selbstverständliche, quasi ‚natürliche‘ Tatsache genommen wird“ (Dölling, 2005, S. 49). Dabei stellt das Geschlechterwissen einen Entwurf dar, der die Ebene der Kultur einschließlich der Interaktionen, in denen das Wissen (re-)produziert wird, konzeptionell einfängt.

Dölling (2005) verweist in ihrer Konzeption auf verschiedene Ebenen, auf denen Geschlechterwissen zum Vorschein kommt, und unterscheidet zwischen einem objektivierten, gesellschaftlichen oder kollektiven und einem subjektiven oder individuellen Geschlechterwissen. Das objektivierte umfasst differente Wissensbestände, „die in der Gesellschaft ‚als kollektiver Wissensvorrat‘ über normative sowie die ‚richtigen‘ Vorstellungen in Bezug auf die Geschlechter“ existieren (Kamphans, 2014, S. 136). Es beinhaltet die drei verschiedenen Wissensformen Alltags- und Erfahrungswissen, institutionelles sowie popularisiertes Geschlechterwissen und bildet den Pool von Möglichkeiten, auf dessen Grundlage individualisiertes, subjektiviertes Geschlechterwissen ausgebildet wird (vgl. Dölling, 2005, S. 50f.). Gleichzeitig macht sie unter Verweis auf feldspezifisches Wissen deutlich, dass es

je nach Handlungskontext verschiedene Vorstellungen über die Geschlechterverhältnisse geben kann, die auf die Akteurinnen und Akteure einwirken und von diesen in Abhängigkeit der Situation bzw. des Feldes reproduziert werden. Da dem Forschungsprojekt, welches diesem Artikel zugrunde liegt, als übergeordnetes Ziel die Entwicklung von Handlungsempfehlungen für die beforschte Hochschule aufgetragen wurde, stand vor allem das kollektive, feldspezifische Wissen im Fokus. Dem wurde auch durch die Auswahl der Methode der Gruppendiskussionen Rechnung getragen, die auf die Rekonstruktion konjunktiver Erfahrungsräume abzielt.

Eine ergänzende Perspektive bietet die Typologie von Wetterer (2008), die verschiedene Spielarten von Geschlechterwissen in einem Analyseschema ordnet: Gender-Expertise, feministische Kritik und alltagsweltliches Geschlechterwissen. Wetterer (2005) weist zudem in ihrer Unterscheidung zwischen diskursivem und latentem Geschlechterwissen kritisch darauf hin, dass im Reden häufig „die Idee der Gleichheit“ dominiert, während das latente Geschlechterwissen die Formen umfasst, die „in Fleisch und Blut“ übergegangen sind und im Alltag vielfach handlungsrelevant werden (Wetterer, 2005, S. 13). Während sich mit der theoretischen Fokussierung von Dölling vor allem die kollektiven feldspezifischen Wissensbestände herausarbeiten ließen, öffnete die Heuristik von Wetterer den Blick auf Differenzen zwischen den Fakultäten. In diesen wurde jeweils unterschiedlich auf wissenschaftliche oder alltagsweltliche Wissensbestände zurückgegriffen, um das feldspezifische Wissen im Diskursverlauf der Gruppendiskussionen reflexiv aufzubrechen oder zu stabilisieren.

Unter zusätzlicher Berücksichtigung der organisationssoziologischen und geschlechtertheoretischen Perspektive der *gendered organization* (u.a. Acker, 1990; Müller, Riegraf & Wilz, 2013) ließ sich auf dieser Basis analysieren, auf welchen organisationalen Ebenen wann und wie Geschlecht relevant gemacht wird und mit welchen ungleichheitsrelevanten Folgen dies einhergeht.

3 Methodisches Vorgehen

Zur Rekonstruktion des nicht nur reflexiven, sondern auch handlungsleitenden Wissens wurden Gruppendiskussionen in vier Fakultäten geführt, welche sich in der Ausprägung der horizontalen und vertikalen geschlechtlichen Segregation unterscheiden und einen Querschnitt der Fächervielfalt der untersuchten Universität abbilden. Einbezogen wurden eine geisteswissenschaftliche, eine lebenswissenschaftliche, eine ingenieurwissenschaftliche und eine baubezogene Fakultät. In jeder Fakultät wurden statushomogene Gruppendiskussionen mit Studierenden, dem akademischem Mittelbau sowie Professorinnen und Professoren geführt.

Während der Gruppendiskussion pendeln sich die Teilnehmer/innen auf die Zentren gemeinsamer Erfahrung ein, und in diesem Sich-aufeinander-Einstimmen repräsentiert sich der „konjunktive Erfahrungsraum“ (Bohnsack, 2000, S. 379). Gruppendiskussionen dienen demnach als Instrument zur systematischen Rekonstruktion kollektiver Orientierungen, wie sie aus dem gemeinsamen Erleben, der gemeinsamen Geschichte und Alltagspraxis der Organisationsmitglieder entstanden sind und wesentlich das Handeln der Organisationen be-

stimmen. Mit Hilfe der Gruppendiskussionen kann das in der organisationalen Alltagspraxis herausgebildete „tacit knowledge“ (Nonaka & Takeuchi, 1995, S. 59) als Ressource oder Barriere der Veränderung organisationaler Verhältnisse herausgearbeitet und damit auch das zugrunde liegende inkorporierte Geschlechterwissen in Form von Deutungsmustern offen gelegt werden.

Die durchgeführten Gruppendiskussionen wurden gemäß den Transkriptionsregeln nach Bohnsack (2000) transkribiert. Die Analyse erfolgte nach der Dokumentarischen Methode (Bohnsack, 2000), welche die Möglichkeit bietet, sowohl diskursive als auch latente Wissensbestände im Sinne kollektiver Interpretationen organisationaler Wirklichkeit analytisch herauszuarbeiten. Über ein mehrstufiges Interpretationsverfahren wurde ein Zugang zum konjunktiven Erfahrungsraum der jeweiligen (Status-)Gruppe erarbeitet, und entsprechende Fallbeschreibungen wurden entwickelt. Hierfür wurden zuerst Themenverläufe angelegt, um den Inhalt der Aussagen zu erfassen und wichtige Passagen identifizieren zu können (formulierende Interpretation). Im Anschluss wurden der Diskurs in seinem Verlauf rekonstruiert und gemeinsame Orientierungsrahmen identifiziert (reflektierende Interpretation) (Kleemann, Krähne & Matuschek, 2009, S. 175f.). Orientierungsrahmen in der dokumentarischen Methode erfassen „jene [grundlegenden, aber in der Regel nicht bewussten] Orientierungen (...), die die Erfahrungen von Menschen strukturieren“ (Nohl, 2006, S. 11). Über anschließende systematische Fallvergleiche (Kontrastierungen) zwischen den Statusgruppen, aber auch zwischen den Fakultäten konnten Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Deutungsmuster (in der Bohnsack'schen Terminologie Orientierungsmuster) herausgearbeitet werden.

4 Ergebnisse – Kollektive Deutungs- und Handlungsmuster

Analog zu den im zweiten Kapitel dargelegten theoretischen Überlegungen stützen wir uns im Folgenden auf die extrahierten kollektiven Wissensbestände. Über alle Fakultäten hinweg konnte als übergeordneter Rahmen eine Orientierung an der geschlechtsneutralen Universität herausgearbeitet werden. Deren zentraler Bestandteil ist die Annahme einer funktionalen und rationalen Organisation, die auf dem meritokratischen Prinzip der Bestenauslese basiert, welches sich als leistungsgerecht und neutral gegenüber askriptiven Diversitätsmerkmalen wie Geschlecht, Ethnie und sozialer Herkunft versteht. Alle, die eine bestimmte, als wichtig erachtete Leistung erbringen und darin zu den Besten gehören, können in die Gemeinschaft aufgenommen werden. Als zweiter dominierender Bezugspunkt zeigt sich ein Festhalten am „Gleichheitsideal“ (Wetterer, 2002), welches davon ausgeht, dass die Gleichberechtigung von Frau und Mann inzwischen selbstverständlich geworden ist.

Diese (Geschlechts-)Neutralität von Leistung sowie das Ideal der Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Universität bilden den festen Orientierungsrahmen der Akteurinnen und Akteure. Im Datenmaterial wurden an einigen Stellen auch Differenzierungen in diesen Argumentationsmustern sichtbar. So konnten vor allem unter Rückgriff auf die Heuristik von Wetterer Unterschiede zwischen den untersuchten Fakultäten festgestellt werden. In der geisteswissenschaftlichen Fakultät war ein Vorrat wissenschaftlichen Geschlechterwissens und Gender-Expertise vorhanden, worauf in den Argumentationen individuell rekur-

riert wurde und wodurch die vorherrschenden Deutungsmuster partiell in Frage gestellt wurden. In der lebenswissenschaftlichen Fakultät wurde wissenschaftliches Geschlechterwissen eingesetzt, um die kollektiven Deutungsmuster wissenschaftlich zu belegen bzw. zu unterfüttern. In den Ingenieurwissenschaften wurde wiederum vor allem auf alltagsweltliches Geschlechterwissen zurückgegriffen, was mit einer starken Abwehr gegenüber gleichstellungspolitischen Maßnahmen korrespondierte. Auch zwischen den Statusgruppen konnten Unterschiede dergestalt ausgemacht werden, dass ein besonderes Potenzial reflexiver Geschlechterwissensbestände im akademischen Mittelbau auszumachen war.

Insgesamt traten solche Differenzierungen oder auch Brüche in den Argumentationsmustern jedoch nur vereinzelt auf oder zeigten sich in widersprüchlichen Argumentationen einzelner Diskussionsteilnehmer/innen zwischen der Überzeugung bereits vollzogener Geschlechtergerechtigkeit und dem Einbringen von Ungleichheitserfahrungen. Der Orientierungsrahmen der Geschlechtsneutralität fungierte dabei jedoch in allen Fakultäten über verschiedene Themenstränge hinweg und als Abschluss widersprüchlicher Diskursverläufe als stabilisierender Faktor. Dem steht jedoch die offensichtliche Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen gegenüber, womit die Fakultätsangehörigen durch den gleichstellungspolitischen Druck stets konfrontiert sind. Aus dem empirischen Material ließen sich über alle Fakultäten hinweg unterschiedliche Deutungs- und Handlungsmuster herausarbeiten, die im Kern die Universität als Produzentin von Geschlechterungleichheiten frei halten und einen Teil des kollektiven Geschlechterwissens bilden. Sie zeigen sich dahingehend, dass immer dann, wenn Geschlecht explizit oder implizit relevant gemacht wird und geschlechtliche Differenzierungen oder Hierarchisierungen thematisiert werden, eine Abschwächung bzw. Infragestellung dieser erfolgt. Mit Hilfe dieser kontextspezifischen Pendelbewegung zwischen Relevanzsetzung und Irrelevanzsetzung von Geschlecht befreien sich die Akteurinnen und Akteure von der Verantwortung, am *doing gender*³ beteiligt zu sein und damit gleichstellungspolitisch aktiv werden zu müssen.

4.1 Deutungs- und Handlungsmuster zur Stabilisierung des Orientierungsrahmens der geschlechtsneutralen Universität

In diesem Abschnitt erfolgt anhand von illustrierenden Ankerbeispielen die Darstellung der Deutungs- und Handlungsmuster, welche implizit die Stabilisierung des Orientierungsrahmens der geschlechtsneutralen Universität ermöglichen. Dabei erwiesen sich die folgenden Muster als relevant, die im Folgenden ausführlich beschrieben werden:⁴

Externalisierung

- Individualisierung
- Naturalisierung

3 „Doing Gender“ ist ein Konzept, welches die sozialen Prozesse und kulturellen Praktiken fokussiert, die geschlechtliche Unterscheidungen fortlaufend hervorbringen. Die Geschlechterdifferenz ist in dieser Perspektive Ergebnis sozialer Konstruktionen (vgl. West & Zimmermann, 1987).

4 Die Ankerbeispiele greifen jeweils Beiträge von Einzelnen aus den Gruppendiskussionen heraus. In der Rekonstruktion und vergleichenden Analyse der Diskursverläufe ließ sich jedoch herausarbeiten, dass es sich um überindividuelle Muster handelt. Die Ankerbeispiele sind so gewählt, dass sie die kollektiven Deutungsmuster illustrieren.

- Substituierung
- De-Thematisierung
- Bagatellisierung

Das Deutungsmuster der *Externalisierung* verortet Erklärungen für die weibliche Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren außerhalb der Universität. Dabei wird vor allem auf sozialisationstheoretisch angelehnte Geschlechterwissensbestände zurückgegriffen – die Relevanz von Geschlecht wird also nicht grundsätzlich in Frage gestellt, jedoch in andere Institutionen verlagert. Darin dokumentiert sich der Eingang von Wissen aus den gesellschaftlichen Geschlechterdiskursen in das Alltags- bzw. Erfahrungswissen der Akteurinnen und Akteure. Unterschiedliche Interessen und Fähigkeiten werden damit erklärt, dass Männer und Frauen in Familie, Kindergarten und Schule eine geschlechtsspezifische Sozialisation durchlaufen, was in der Folge zu einer entsprechenden Studienwahl führen würde. Auch wenn dieses Muster sozialisationstheoretisch angelehnt ist, geht es jedoch mit einer an der Universität nicht mehr zu behebenden Essentialisierung der Geschlechterdifferenz einher, da die dazu führenden Prozesse als bereits abgeschlossen verstanden werden. Damit wird die Organisation als (Mit-)Produzentin von Geschlechterungleichheiten frei gehalten.

„man muss bei sowas im Kindergarten anfangen. Da muss es technisch interessierte Leute geben, die da Bock drauf haben. Und wenn ich im Kindergarten, das ist wieder so ein Klischeedenken, nur die Kindererzieherin habe, die schon unterscheidet, ein Junge macht einen Ritter zum Fasching und das Mädchen ist die Prinzessin. Und wenn du dann aber, als Pirat dort ankommst, als Mädchen und die dann schon die Fleppe ziehen, warum du denn nicht als Prinzessin angekommen bist. Dann finde ich, das ist so ein bisschen das Problem. Und das müsste man eigentlich anpacken, dass man gezielt wirklich in Kindergärten irgendwas macht. Oder in der Grundschule.“ (Ingenieurwissenschaften, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Z. 314-329)

Externalisierung zeigt sich aber auch darin, dass konkrete Fälle von Benachteiligung immer in andere Bereiche (z.B. Wirtschaft) verschoben werden, der Vorstellung folgend „Diskriminierung findet statt – aber immer zu anderen Zeiten und an anderen Orten“ (Giebardt, 2005, S. 224). Gleichzeitig wird die eigene Fakultät dazu kontrastiert und betont, dass Frauen und Männer im eigenen Arbeitsbereich gleich behandelt würden.

Das Deutungsmuster der Externalisierung hängt stark mit dem der *Individualisierung* zusammen. Bei der Suche nach Ursachen für die horizontale und vertikale Geschlechtersegregation erfolgt häufig ein Rückgriff auf individualisierende Zuschreibungen von Interessen oder Motivationen.

„ich hab halt eher so das Gefühl, dass es so an den Leuten selber liegt, dass halt die Männer sich dann schon mehr vielleicht für eine wissenschaftliche Karriere interessieren. Und da auch schon im Studium mehr machen. Und die Mädels halt eher so darauf konzentriert sind, gute Noten zu schreiben oder so.“ (Lebenswissenschaften, Studentin, Z. 158-165)

In diesem Deutungsmuster dominiert die Vorstellung, dass die Rahmenbedingungen an der Universität geschlechtsneutral sind. Diese Argumentation geht damit einher, dass die Wissenschaftlerinnen selbst in die Verantwortung gezogen werden, an ihrer Unterrepräsentanz etwas zu verändern, und bestehende Verhältnisse nicht in Frage gestellt werden. Zum Tragen kommt dabei ein Alltagswissen, welches klassische Geschlechterzuschreibungen enthält.

Das in beiden Mustern sichtbare Geschlechterwissen zeichnet sich durch ein Festhalten an (innerhalb der Universität nicht zu verändernden) Unterschieden zwischen Männern und

Frauen aus und läuft darauf hinaus, dass Frauen als weniger passend bzw. Männer als besser ausgestattet für eine bestimmte Disziplin bzw. eine wissenschaftliche Karriere konstruiert werden.

Diese Unterschiedlichkeit der Geschlechter wird dabei auch zum Teil naturalisiert (*Naturalisierung*) und damit essentialisiert. Frauen und Männer sind in dieser Perspektive naturhaft unterschiedlich und stellen homogene Gruppen dar. Die wahrgenommenen Geschlechterunterschiede entziehen sich in dieser Perspektive sozialem bzw. kulturellem Einfluss. Im Rückgriff auf im Alltagswissen sedimentierte Aspekte der Evolutionsbiologie bzw. popularisiertes Wissen werden Geschlechterdifferenzen plausibilisiert.

„Und das Risikobewusstsein, die Art und Weise, wie man Probleme angeht, die sind auch aus Urmenschenzeiten schon unterschiedlich zwischen Mann und Frau. Der Mann hat für die Jagd gesorgt, die Frau hat in der Höhle gegessen, hat für die Familie gesorgt. Und wenn sie diese Bücher lesen, warum Frauen schlechter einparken, alle diese Dinge, da gibt's ja auch eine ganze Menge Begründungen, warum wirklich Unterschiede heute herkommen. Und die kann ich nicht aufheben. Und das wäre Unfug, die aufzuheben.“ (Ingenieurwissenschaften, Professor, Z. 430-441)

Ein Handlungsmuster, das sich in allen untersuchten Fakultäten zeigt⁵, ist das der *Substituierung*. Darin finden sich Konstruktionen, in denen andere Differenzen, z.B. Alter oder Minderheit, als dominanter als Geschlecht aufgefasst werden. Damit wird die Geschlechtervariable gegenüber anderen erklärenden Variablen als irrelevant markiert.

„Cf: also wenn zu mir früh jemand ins Büro kommt, Gäste, die in dem Haus jemanden suchen, dann ist für die, obwohl ich offensichtlich nicht im Vorzimmer sitze, wenn die dann hintergucken, dann bin ich für die prinzipiell die Sekretärin. (...)“

Dm: Aber wenn bei dir jemand ins Büro reinkommt, würde ich sagen, das liegt nicht unbedingt daran, dass du Frau bist, weil die denken, bist die Sekretärin. Bei mir kamen sie früh auch öfters rein und haben mich auch immer gefragt, wo der Chef hier wäre. Das liegt auch dran, wenn man jünger ist, automatisch.“ (Ingenieurwissenschaften, Professorin (Cf), Professor (Dm), Z. 430-442)

In diesem Beispiel berichtet die Professorin von einer De-Professionalisierung und wird aufgrund vorherrschender geschlechtsstereotyper Erwartungen mit Verwaltungstätigkeiten verbunden. Die von ihr wahrgenommene Abwertung bzw. ihre geschlechtsspezifische Deutung wird jedoch sofort durch die Rückführung auf die Variable Alter abgeschwächt und damit neutralisiert.

Das Handlungsmuster der *De-Thematisierung* bezieht sich darauf, dass Benachteiligungen und Ungleichheiten kaum öffentlich hervorgebracht werden. Wurden diese doch einmal angedeutet und darauf bezogen nachgefragt, erfolgte zumeist ein Abbruch des begonnenen Diskussionsstranges der Person bzw. der Gruppe, so dass diese Ansätze nicht in eine diskursive Vertiefung mündeten. Ungleichheiten wurden vornehmlich in geschlossenen Räumen – im Nachgang an Gruppendiskussionen bei ausgeschaltetem Tonbandgerät oder in Einzelinterviews – angesprochen.

Wird Geschlecht in den Gruppendiskussionen doch relevant gemacht, erfolgt oftmals eine Abschwächung über *Bagatellisierungen* (wie z.B. „ist ein blöder Spruch“). Aber auch

5 Mit Blick auf fachkulturelle Differenzierungen ist hier darauf hinzuweisen, dass die Handlungsmuster der Substituierung, der De-Thematisierung und der Bagatellisierung in der ingenieurwissenschaftlichen Fakultät am stärksten ausgeprägt waren, während sie in der geisteswissenschaftlichen Fakultät nur vereinzelt auftraten.

das Anführen positiver Einzelbeispiele, die Verwendung von Ironisierungen und Scherzen sowie das „Weglachen“ von thematisierten Ungleichheiten zeigt sich über das empirische Material hinweg als Strategien, die Relevanz von Geschlecht abzuschwächen. Auch Hericks (2011) verweist auf die Funktion von Scherzen und Lachen als Möglichkeit, die Widersprüchlichkeit zwischen der sichtbar gewordenen Geschlechterungleichheit und den Glauben an die geschlechtsneutrale Organisation aushalten zu können. Witze „verlagern Ungleichheit zwischen Geschlechtern in eine Nebenwelt und symbolisieren damit kontrastiv den Status erreichter Chancengleichheit im Arbeitsalltag“ (Hericks, 2011, S. 195).

4.2 Distanzierungen gegenüber Gleichstellungsarbeit

Über dieses im vorangegangenen Abschnitt explizierte Konglomerat von Geschlechterwissensbeständen wird auch die Thematik Gleichstellung abgewehrt, da eine universitäre Gleichstellungsarbeit dem dargestellten Orientierungsrahmen der geschlechtsneutralen Organisation und dem Glaube an eine leistungsgerechte Wissenschaft per se entgegensteht. Diese Abwehr zeigt sich in verschiedenen Vorbehalten und kritischen Distanzierungen gegenüber Gleichstellungsarbeit, die sich wie folgt gruppieren lassen:

- Gleichstellung als entfernte (Un-)Bekannte
- Gleichstellung als substanzlose Selbstverständlichkeit
- Gleichstellung als unnötige Intervention
- Gleichstellung als verspätete Intervention
- Gleichstellung als Störung
- Gleichstellung als Unterwanderung von Leistungsgerechtigkeit

Die Distanzierung *Gleichstellung als entfernte (Un-)Bekannte* zeigt sich in einer relativen Indifferenz gegenüber Gleichstellungsaktivitäten. In allen Gruppendiskussionen wird auf den Eingangsstimulus⁶ sehr verhalten reagiert, und es braucht relativ lange, bis die Gruppe sich geeinigt hat, worüber nun geredet werden soll. Zum Teil wird auch explizit auf den geringen Informationsstand über Gleichstellungsaktivitäten verwiesen. Zwar wird eine Allgegenwärtigkeit des Themas im universitären Alltag dergestalt deutlich, dass dies als zentrale und ständige Gestaltungsaufgabe der Universität im Bewusstsein verankert ist. Die konkrete inhaltliche Untersetzung z.B. mit Blick auf Verantwortlichkeiten, Ziele und Prozesse der Gleichstellungsarbeit erscheint jedoch weithin als unklar. Mit Gleichstellung werden dabei überwiegend formale Aktivitäten auf zentraler Ebene assoziiert, von denen man selbst nicht betroffen ist. Auffällig ist darüber hinaus, dass kaum Ideen von eigenem gleichstellungspolitischen Handeln im wissenschaftlichen Alltag expliziert werden. Gleichstellung wird als Aufgabe von funktionstragenden Personen verstanden und durch die eigene Indifferenz zugleich an diese delegiert.

In einer Gruppendiskussion auf professoraler Ebene lautet die erste, dem Stimulus nach einer längeren Pause folgende Äußerung:

„Ich behaupte jetzt, ich mache damit keine Erfahrung. Punkt.“ (Lebenswissenschaften, Professorin, Z. 19f.)

6 Dieser beinhaltet zunächst eine Thematisierung wichtiger Gleichstellungsaktivitäten. Nach dem Verweis auf ein zunehmendes Verständnis von Gleichstellung als zentraler Gestaltungsaufgabe an Hochschulen erfolgte die Frage nach den diesbezüglich eigenen Erfahrungen im wissenschaftlichen Alltag.

Das Thema Gleichstellung wird hier bereits zu Beginn der Diskussion von einer Professorin als irrelevant für ihren Arbeitsalltag gerahmt. Durch die als absolut gesetzte Behauptung stellt sie ihre Unverbundenheit mit der Thematik performativ heraus und weist zugleich darauf hin, dass es aus ihrer Sicht auch nicht viel mehr dazu zu diskutieren gibt. Dies steht in enger Beziehung mit dem bereits beschriebenen Gleichheitsideal und dem Handlungsmuster der De-Thematisierung, in deren Rahmen geschlechterbezogene Ungleichheiten nicht wahrgenommen oder nicht thematisiert werden.

Neben dieser Irrelevantsetzung der Thematik zeigen sich in den Diskursverläufen auch zahlreiche Äußerungen, die auf den ersten Blick darauf hinweisen, dass Gleichstellungsmaßnahmen mit einer gewissen Selbstverständlichkeit begegnet wird. Das Wissen über das Vorhandensein von Gleichstellungsarbeit erscheint wie im folgenden Zitat als selbstverständlich.

„Natürlich weiß ich, dass es ein Gleichstellungskonzept, das Konzept kenn ich jetzt nicht so. Aber natürlich gibt's eine Gleichstellungsbeauftragte an der (Hochschule) und so. Und dann noch eine Frauenbeauftragte oder sowas ähnliches. Da ich bisher, glaube ich, nicht so viele Nachteile erlebt hab, wegen meines Geschlechts, jedenfalls nicht direkt, bin ich nicht mit diesen Sachen in Kontakt wahrscheinlich gekommen.“ (Lebenswissenschaften, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Z. 25-39)

Das Vorhandensein von Gleichstellungsmaßnahmen erscheint der Mitarbeiterin als nicht zu hinterfragende Gegebenheit, ohne dass eine Auseinandersetzung mit den entsprechenden Inhalten erkennbar wird. Deutlich wird auch, dass der Mitarbeiterin der geringe Informationsgrad offenbar legitimierungsbedürftig erscheint, wie die anschließende Darstellung der persönlichen Nicht-Betroffenheit zeigt. Auffallend sind gleichzeitig jedoch die sprachlichen Abschwächungen, was auf eine Unsicherheit mit Blick auf die eigene Wahrnehmung hinweist. Durch die sich durch das Material ziehende Subtilisierung (vgl. Metz-Göckel, Selent & Schürmann, 2010, S. 31) bzw. durch das Herausstreichen des Nicht-Betroffenseins von Benachteiligung wird letztlich die Basis für die Implementierung von Gleichstellung fragil. Gleichstellungsarbeit wird in dieser Logik mit einer *substanzlosen Selbstverständlichkeit* begegnet, in der gehandelt werden muss, obwohl sich aus Sicht der Akteurinnen und Akteure kein konkreter Handlungsbedarf identifizieren lässt.

Eine weitere Distanzierung zeigt sich in einer stärker expliziten Abwehr, in deren Rahmen Gleichstellung als *unnötige Intervention* verhandelt wird. Im Rückgriff auf das Meritokratieideal oder naturalisierende Geschlechterwissensbestände wird die Notwendigkeit von Gleichstellung grundsätzlich in Frage gestellt. Gleichstellungsarbeit wird als künstlicher, zwanghafter Eingriff für die Individuen, aber auch für die Organisation empfunden, und ihre Ansatzpunkte werden als sinnlos und verfehlt eingeschätzt.

„Das ist meiner Meinung nach manchmal auch so ein selbstgemachtes Thema. Also es gibt die Maßgabe, es soll eine bestimmte Frauenquote realisiert werden. So, jetzt versucht man mit Biegen und Brechen das irgendwie durchzusetzen, damit sich irgendjemand dafür entscheidet als Frau Maschinenbau zu studieren.“ (Ingenieurwissenschaften, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Z. 59-65)

In allen drei Varianten wird deutlich, dass Gleichstellungsarbeit sich nicht mehr aus den Erfahrungen der Frauen heraus legitimieren lässt bzw. „vom Selbstverständnis und den Deutungsmustern der Akteure kein direkter Weg zu den Strukturen des Geschlechterverhältnisses und den Reproduktionsweisen der Geschlechterdifferenz führt“ (Wetterer, 2005, S. 4). Alle drei Distanzierungen verweisen auf die Herausforderung für die Gleichstellungsarbeit,

sich dem „Problem der ‚schwierigen Vermittlungen‘“ (Wetterer, 2005, S. 4) stellen zu müssen, um ihre Akzeptanz in der Öffentlichkeit wieder zu erhöhen.

Hinter der Distanzierung *Gleichstellung als verspätete Intervention* steht die Individualisierung und Externalisierung der Ursachen für die weibliche Unterrepräsentanz im Wissenschaftssystem. Der Handlungsauftrag wird an zeitlich frühere Institutionen wie Kindergarten und Schule weitergegeben. Gleichstellungspolitische Aktivitäten werden dabei zwar als notwendig markiert, der Handlungsspielraum der universitären Gleichstellungsarbeit wird aber als stark begrenzt angesehen.

„Wobei ich auch nochmal einhaken möchte, dass ich finde, hinten an der Uni anzusetzen mit den ganzen Fördermaßnahmen, ist wahrscheinlich der ineffektivste Weg, sondern lieber vorne. Ich meine nur, ein Mädchen zu suchen, und denen zu sagen, Technik ist toll, das ist ja die eine Variante, aber überhaupt das gesellschaftlich da irgendwie vielleicht vorne gleich im Kindergartenalter eben was reinzukriegen, das wäre viel wirksamer und da würde der Rest von selber kommen.“ (Ingenieurwissenschaften, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Z. 1356-1368)

In einer mechanischen Ursache-Wirkungs-Modellierung wird die Stellschraube als falsch und zeitlich zu spät wahrgenommen und damit universitäre Aktivitäten als uneffektiv markiert.

Hinter der Charakterisierung der *Gleichstellungsarbeit als Störung* steht das Verständnis der Organisation als rationaler und effektiver Apparat (Metz-Göckel & Kamphans, 2002). In diesem Distanzierungsmuster werden Gleichstellungsmaßnahmen als lästige Pflicht wahrgenommen oder als Störung funktionierender Abläufe abgewehrt. In einer Gruppendiskussion mit den Professorinnen und Professoren wird mit Blick auf die eigene Fakultät eine Entspannung gegenüber der Gleichstellungsarbeit festgestellt, da inzwischen eine Reihe von Frauen auf Professuren berufen wurden:

„Als ich als Studentin Mitglied in Berufungskommissionen war wurde die Gleichstellung schon eher als der Feind wahrgenommen. Na, wo man irgendwie verhindern musste und taktische Schachzüge auch außerhalb der Kommission dann versucht hat, um trotzdem die Kandidaten eben durchzubringen, die man wollte. Und das würde ich jetzt so wahrnehmen, es wird vielleicht ein bisschen lästig empfunden, aber jetzt nicht so als das wogegen man ankämpft.“ (Geisteswissenschaften, Professorin, Z. 971-981)

Indem die Zielquoten schon erreicht seien und die Geschlechter- und Machtverhältnisse nicht mehr so stark in Opposition zum Gleichstellungsanliegen stünden, hätte sich das Verhältnis zur Gleichstellungsarbeit aus einem „Freund-Feind-Denken“ gelöst. Trotz der beschriebenen Entspannung und erhöhten Akzeptanz wird hier sichtbar, dass Gleichstellungsziele weiterhin als bürokratische Vorgabe von außen wahrgenommen werden und nicht als zur kulturellen Norm gewordene eigene Haltung.

Eine in allen Fakultäten dominante Distanzierung ist, Gleichstellungsmaßnahmen abzulehnen, weil sie als Bevorzugung von Frauen und damit als *Unterwanderung von Leistungsgerechtigkeit* (Kamphans, 2014, S. 93f.) wahrgenommen werden. So werden in einer Gruppendiskussion die Geschlechterverhältnisse in einer Fakultät in den Blick genommen, in der bisher Frauen auf Professuren unterrepräsentiert waren, was sich aber in den letzten Jahren geändert hat:

„Cm: Im Ergebnis ist es so, dass mehr Frauen berufen werden.

Bf: Aber es kommen schon auch Männer zum Zug?

Cm: Es kommen auch Männer zum Zug, ja. Gut sagen wir mal ist eine Gleichverteilung.

Af: Das soll's auch sein.

Cm: Nee ist nicht so, dass nur Frauen bevorzugt werden so wie in der Mathematik in Berlin, wo ich jetzt gelesen hab, dass dort quasi nur Frauen zugelassen wurden und die Männer, die die hochqualifizierten, die sich da beworben haben, sind quasi durchs Raster gefallen, weil man nur Frauen berufen wollte, oder eine.

Bf: Ja irgend sowas hab ich auch gehört. Fand ich aber einen falschen Ansatz.“

(Bau, Professor (Cm), Professorinnen (Bf, Af), Z. 149-154)

Der Rückgriff auf das Kriterium Geschlecht in Personalentscheidungen wird als ungerecht angesehen, da in der Wahrnehmung der Diskussionsteilnehmer/innen an etwas anderem als der Leistung angeknüpft wird und dies damit dem Meritokratieideal entgegensteht. Eine ausschließliche Zulassung von Frauen wird als Auswuchs einer übertriebenen Gleichstellungspolitik verstanden und stößt auf Widerstände, da dies mit institutionalisierten Gleichheitsnormen und dem Leistungsprinzip kollidiert. Frauenfördermaßnahmen werden auch von den Frauen selbst als Männerdiskriminierung interpretiert.

Zusammenfassend wird Frauenförderung nicht mehr als Reaktion auf benachteiligende Strukturen gegenüber Frauen verstanden, sondern als unnötige, störende, zwanghafte und kontraproduktive Eingriffe in die Organisation, mit denen Frauen sich Vorteile in ihrem Karriereverlauf erringen und über die Männer benachteiligt würden (Kamphans, 2014). Männer und Frauen erscheinen dann als Verteidiger/innen von geschlechtsneutraler Gerechtigkeit, während Gleichstellungsarbeit als „Problemheraufbeschwörer“ wahrgenommen oder als Unterwanderung von Leistungsgerechtigkeit abgewehrt wird.

5 Fazit

Mit Blick auf die eingangs dargelegten Heuristiken des Geschlechterwissens erwies sich eine Verknüpfung der Ansätze von Dölling und Wetterer als fruchtbar, um kollektive fakultätsübergreifende, aber auch differierende Geschlechterwissensbestände analytisch extrahieren zu können. Die in diesem Beitrag im Zentrum stehenden kollektiven Geschlechterwissensbestände offenbarten eine widersprüchliche Gleichzeitigkeit von Neutralisierung von Geschlecht und Stereotypisierung, die je nach Kontext aufgerufen werden, was es schwierig macht, das Thema zu politisieren. Diese Widersprüchlichkeit verweist zugleich auf die strukturelle Ambivalenz des Feldes zwischen dem Wissen um die Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren und prestigeträchtigen Positionen und dem Glaube der Geschlechtsneutralität der Wissenschaft (Baader, 2015, S. 168f.).

Auf der einen Seite wird die Bedeutung der Kategorie Geschlecht als irrelevant markiert oder als inzwischen erledigt entsorgt und damit die Gleichheitsnorm bestätigt. Auf der anderen Seite sind mit der Geschlechtszugehörigkeit weiterhin, und ohne dass dies als Widerspruch wahrgenommen wird, sichtbare und unsichtbare Geschlechternormen und -zuschreibungen verbunden, die Frauen als weniger passend für eine wissenschaftliche Karriere konstruieren. Sie verweisen auf latente Geschlechterwissensbestände, auf die auf einer vorreflexiven Ebene immer noch sehr selbstverständlich zurückgegriffen wird. Wie es mit dem Glauben an eine geschlechtsneutrale Universität verdeutlicht wurde, sind Individuali-

sierung und Leistungsorientierung die Eckpfeiler des wissenschaftlichen Selbstverständnisses. Dies wird noch durch die zunehmende Wettbewerbslogik mit ihrem Fokus auf individuellem und quantifiziertem Output und die damit verbundene Konkurrenz um privilegierte akademische Positionen verstärkt.

Gleichberechtigung fungiert dabei nicht als anzustrebende Norm, zu der die Universität oder die einzelne Person etwas beitragen kann. Wie bereits Andresen, Dölling und Kimmerle (2003) aufgezeigt haben, hat sich der wertebasierte Anspruch an Leistungsorientierung und Chancengleichheit nur scheinbar durchgesetzt – Gleichstellung wirkt dabei als „Regulativ des Redens“ (, 2006, S. 12), das die thematisierbaren von den nicht oder nur auf Umwegen thematisierbaren Bestände des alltagsweltlichen Geschlechterwissens scheidet und sich empirisch in die Handlungsmuster De-Thematisierung, Substituierung und Bagatellisierung ausdifferenzieren ließ. Die „rhetorische Modernisierung“ (Wetterer, 2005), die auf der einen Seite als Erfolg von Gleichstellungsaktivitäten verbucht werden kann, geht auf der anderen Seite mit einem Verkennungseffekt (vgl. Kamphans, 2014, S. 141) einher. Dies zeigte sich in einer Nicht-Wahrnehmung von geschlechtlicher Differenzierung und Hierarchien und damit zugleich in einer Delegitimierung von Gleichstellung. In den Konstruktionen der Organisationsmitglieder wird in der Gesamtschau folglich eine Abwehr einer Perspektive der „gendered organization“ in dem Sinne deutlich, dass die Organisation und ihre Akteurinnen und Akteure als nicht am *doing gender* beteiligt verstanden werden. Dass Hochschulen als Teil der Gesellschaft mit Blick auf die Relevanz von Geschlecht ebenfalls wichtige Sozialisationsfelder darstellen und beispielsweise an der Herausbildung entscheidender wissenschaftlicher bzw. gesellschaftlicher Kultur Aspekte beteiligt sind, wird ausgeblendet. Thematisiert werden können die z.B. anhand von Statistiken sichtbar werdenden Ungleichheiten nur bei gleichzeitiger Externalisierung, Individualisierung und Naturalisierung, d.h. bei Verlagerung der Verantwortung auf externe Instanzen bzw. auf die Frauen selbst.

Diese häufig impliziten Wissensbestände legitimieren und stützen die aufgezeigten Distanzierungen gegenüber Gleichstellung, die wiederum die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen hemmen können. Gleichstellungsarbeit verortet sich demnach zwischen einer verstärkten Relevanzsetzung nach außen und einer nach innen wirksam werdenden Distanzierung. In der Kontextualisierung zu den bestehenden wissenschaftlichen Erkenntnissen zur Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem muss davon ausgegangen werden, dass die hervorgebrachten Wissensbestände zum Teil als feldspezifische Wissensbestände betrachtet werden können. Gleichzeitig blieb die Erkenntnisreichweite mit Blick auf mögliche konkrete Differenzierungen im Vergleich zu anderen Hochschulen anhand des Forschungsdesigns limitiert.

Deutlich wurde aber: Indem Gleichstellungsakteurinnen und -akteure bzw. die Frauen- und Geschlechterforschung die Vergeschlechtlichung der Organisation zur Sprache bringen und sichtbar machen, stellen sie latente (Geschlechter-)Wissensbestände, auf der das universitäre Selbstverständnis beruht, aber auch organisationale Praxen in Frage und treffen damit auf Widerstände. Durch die neue Anbindung der Gleichstellung an die Hochschulleitungen und die hochschulischen Reformprozesse sind sie jedoch zugleich aufgefordert, organisationale Veränderungen in struktureller, kultureller und personaler Hinsicht anzustoßen. Interessant und weiterführend wären hier mikropolitische Analysen (z.B. Geppert,

2010), welche neuen machtvollen Verbindungen bzw. mikropolitischen Spielräume sich durch diese Konstellation jeweils ergeben und inwieweit es der Gleichstellung trotz ungleicher Kräfteverhältnisse gelingt, Gegendiskurse zu produzieren und die institutionelle Reflexivität zu erhöhen.

Literatur

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies. A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <http://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Andresen, S. & Dölling, I. (2008). Umbau des Geschlechterwissens von ReformakteurInnen durch Gender Mainstreaming? In A. Wetterer (Hrsg.), *Geschlechterwissen als soziale Praxis. Theoretische Zugänge – empirische Erträge* (S. 204–223). Sulzbach: Helmer Verlag.
- Andresen, S., Dölling, I. & Kimmerle, C. (2003). *Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis. Geschlechter-Wissen und Organisationsverständnis von Reformakteuren*. Opladen: Leske + Budrich. <http://doi.org/10.1007/978-3-663-11754-4>
- Baader, M. (2015). Erziehung, Bildung, Geschlecht und Wissenschaft. Vexierspiele, De-thematisierungen, Hidden Gender Structures und Verschiebungen in einem komplexen Verhältnis. In K. Walgenbach & A. Stach (Hrsg.), *Geschlecht in gesellschaftlichen Transformationsprozessen* (S. 159–177). Opladen: Barbara Budrich.
- Bleicher, K. (2004). Das Konzept Integriertes Management. Visionen, Missionen, Programme (7. Auflage). Frankfurt: Campus Verlag.
- Bohnsack, R. (2000). Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung (4. Auflage). Opladen: Leske + Budrich.
- Bolten, J. & Barmeyer, C. (2009). Interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung. Methoden, Instrumente und Anwendungsfälle. Sternenfels: Wissenschaft & Praxis.
- Dölling, I. (2005). ‚Geschlechter-Wissen‘ – ein nützlicher Begriff für die ‚verstehende Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen? *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien*, 23(1+2), 44–62. <http://doi.org/10.25595/32>
- Geppert (2010). Top-Down für Gleichstellung: Paradoxe Anspruch oder voraussetzungsvolle Notwendigkeit? *Diversitas. Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies*, 1(2), 3–10.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2017). Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 21. Fortschreibung des Datenmaterials (2015/2016) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Heft 55. Bonn. <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-55-Chancengleichheit.pdf>
- Giebbardt, U. (2005). Gleichstellungspolitik an der die Umsetzung gesetzlicher Regelungen an Hochschulen in Hessen und Niedersachsen. Eine Revision der Instrumente der 1990er Jahre. Kassel: Kassel University Press.
- Hardenberg, A. G. v. & Kirsch-Auwärter, E. (2010). Gleichstellungspolitik oder Diversity Management. Alternativen oder Weiterentwicklung auf dem Weg zur Chancengleichheit? *Feministische Studien*, 28(1), 121–129.
- Hericks, K. (2011). *Entkoppelt und institutionalisiert. Gleichstellungspolitik in einem deutschen Konzern*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <http://doi.org/10.1007/978-3-531-93345-0>
- Kamphans, M. (2014). Zwischen Überzeugung und Legitimation. Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS. <http://doi.org/10.1007/978-3-658-06220-0>
- Kleemann, F., Krähnke, U. & Matuschek, I. (2009). *Interpretative Sozialforschung – Eine Einführung in die Praxis des Interpretierens*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <http://doi.org/10.1007/978-3-531-91987-4>

- Krzywinski, N. (2013). *Universitätskultur in Prozessen strategischen Handelns. Eine explorative Untersuchung zur Übertragung und Anwendung eines kohäsionsorientierten Organisationsstrukturmodells*. Baden-Baden: Deutscher Wissenschafts-Verlag.
- Löther, A. & Vollmer, L. (Hrsg.) (2014). *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen*. Opladen: Barbara Budrich.
- Macha, H., Gruber, S. & Struthmann, S. (2011). *Die Hochschule strukturell verändern. Gleichstellung als Organisationsentwicklung an Hochschulen*. Opladen: Barbara Budrich.
- Metz-Göckel, S. & Kamphans, M. (2002). Gespräche mit der Hochschulleitung zum Gender Mainstreaming. *Zeitschrift für Frauenforschung/Geschlechterstudien*, 20(3), 67–88.
- Metz-Göckel, S., Selent, P. & Schürmann, R. (2010). Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 32(1), 8–35.
- Müller, U., Riegraf, B. & Wilz, S. (Hrsg.) (2013). *Geschlecht und Organisation*. Wiesbaden: Springer VS. <http://doi.org/10.1007/978-3-531-94093-9>
- Nohl, A. (2006). *Interview und dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <http://doi.org/10.1007/978-3-531-90002-5>
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company*. Oxford: Oxford University Press.
- Riegraf, B. & Weber, L. (2014). Unternehmerische Hochschule. Veränderungen in der Gleichstellungspolitik und Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit. In A. Löther & L. Vollmer (Hrsg.), *Neue Strukturen – neue Kompetenzen* (S. 74–86). Opladen: Barbara Budrich.
- Schacherl, I., Roski, M., Feldmann, M. & Erbe, B. (2015). Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen: Barbara Budrich.
- Schmalzhaf-Larsen, C. & Holzbecher, M. (2000). Frauenförderung per ministeriellen Erlass. Die Grundsätze zur Frauenförderung an Hochschulen. In A. Mischau, K. Kramer & B. Blättel-Mink (Hrsg.), *Frauen in Hochschule und Wissenschaft. Strategien der Förderung zwischen Integration und Autonomie* (S. 61–77). Baden-Baden: Nomos.
- Schreyögg, G. (2008). *Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung; mit Fallstudien* (5. Auflage). Wiesbaden: Gabler.
- Simon, D. (2013). Organisation und Evaluation. Gleichstellungspolitische Optionen durch die „neue“ Hochschule? In K. Binner, B. Kubicek, A. Rozwandowicz & L. Weber (Hrsg.), *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung* (S. 51–66). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- West, C. & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151.
- Wetterer, A. (2002). Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. "Gender at Work" in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK.
- Wetterer, A. (2005). *Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen. Facetten schwieriger Vermittlungen*. Verfügbar unter: http://www.genderkompetenz.info/veranstaltungen_publications_and_news_archiv/genderlectures/gl_wetterer_gleichstellungspolitik_und_geschlechterwissen_140205.pdf
- Wetterer, A. (2006). Ordentlich in Unordnung? Widersprüche im sozialen Wandel der Geschlechterverhältnisse. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 31(4), 5–22.
- Wetterer, A. (2008). Geschlechterwissen & soziale Praxis. Grundzüge einer wissenssoziologischen Typologie des Geschlechterwissens. In A. Wetterer (Hrsg.), *Geschlechterwissen als soziale Praxis. Theoretische Zugänge – empirische Erträge* (S. 39–63). Königstein: Helmer.
- Vollmer, L. (2016). Keine Professionalisierung ohne Genderwissen. Zum Wandel der Gleichstellungsarbeit im hochschulischen Reformprozess. *Feministische Studien*, 34(1), 56–71. <http://doi.org/10.1515/fs-2016-0106>

Kontakt:

Mandy Glöckner · Dr. Theresa Lempp · Nadine Fischer · Dr. Nora Krzywinski · Katharina Tampe ·
Hannah Zimmermann

TU Dresden

Zukunftskonzept

01062 Dresden

E-mail: mandygloeckner@gmx.de

E-mail: theresa_lempp@gmx.de

E-mail: nadinefischer1986@gmail.com

E-mail: nora.krzywinski@posteo.de

E-mail: katharina@tampes.com

E-mail: Hannah.Zimmermann@posteo.de