
Inhalt

Vorwort	15
1 Einleitung, Forschungsinteresse und Aufbau der Arbeit	17
2 Ein Konzept mit Ambitionen: Gender Mainstreaming als Gleichstellung plus systematische Kulturentwicklung	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 neoliberaler Variante des Managing Diversity	63
2.4.4 Gender Mainstreaming – Ein geschlechterstereotypisierendes und wirkungsloses Konzept	64
2.5 Die Bedeutung der Konzeptdarstellung für die vorliegende Arbeit	67
 3 Zwischen strukturellen Anforderungen und kulturellem Widerstand – Ergebnisse zur Implementierung von Gleichstellungskonzepten an Hochschulen	71
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
4	Theoretische Zugänge zum Verständnis kultureller Widerstände gegenüber Gender Mainstreaming – Methodologische Mehrperspektivität der empirischen Untersuchung.	103
4.1	Bourdies 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

5 Die Suche nach dem subjektiven Sinn von Gender Mainstreaming – Aufbau und Methoden der empirischen Untersuchung	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
6 Zur Resonanz von Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft – Eine empirische Typologie	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
7 Ablehnende – Befürwortende – Skeptische: Kontrastierende Fallanalysen der drei Resonanztypen	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 Anwendungswissen 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
8 Mit Überzeugung und rhetorischer Legitimation zu mehr Gleichstellung – Resümee und Ausblick	251
 Literaturverzeichnis	 263
 Anhang	
Interviewleitfaden	293
 Dank	