

---

# 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 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
3	<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
4	<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>	<b>145</b>
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>	<b>165</b>
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>	<b>177</b>
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

<b>7.6</b>	<b>Ambivalenz zwischen empfundener Geschlechtersensibilität und konsensorientierter Geschlechterpolitik – Wirkliche Veränderung gelingt nur im Dialog (Fallanalyse der Skeptikerin Maria Calla)</b>	<b>239</b>
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>