

Schlegel, Uta

Unfreiwillige Vielfalt. Gleichstellungspolitische Maßnahmen an Hochschulen

Die Hochschule : Journal für Wissenschaft und Bildung 12 (2003) 2, S. 28-49



Empfohlene Zitierung/ Suggested Citation:

Schlegel, Uta: Unfreiwillige Vielfalt. Gleichstellungspolitische Maßnahmen an Hochschulen - In: Die Hochschule : Journal für Wissenschaft und Bildung 12 (2003) 2, S. 28-49 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-165130

<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0111-pedocs-165130>

in Kooperation mit / in cooperation with:



Institut für Hochschulforschung (HoF)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

<https://www.hof.uni-halle.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

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

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Unfreiwillige Vielfalt

Gleichstellungspolitische Maßnahmen an Hochschulen

Uta Schlegel
Wittenberg

Das normative politische Ziel der (weiteren) Gleichstellung der Geschlechter in unserer Gesellschaft ist unbestritten (EU, Grundgesetz der BRD), und ganz offensichtlich sind die erreichten Fortschritte in der neuen Stellung der Frau.

Aber es bestehen genau so evident bis heute Noch-Benachteiligungen der Frauen – in bestimmten Bereichen auch der Männer – sowie eine Schere zwischen verbreiteter verbaler Akzeptanz der Geschlechtergleichstellung (political correctness) und verbreiteter Resistenz gegenüber tatsächlichen weiteren Veränderungen: Rund ein Drittel der deutschen Bevölkerung hält die Gleichberechtigung der Frau für weitgehend verwirklicht, zwei Drittel dagegen sehen noch großen Handlungsbedarf – und dies relativ konstant seit 25 Jahren (nach IfD 2000). Dabei ist von Interesse,

- dass – nach unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen (wie Politik, Wirtschaft, Familie) – geschlechtergerechte Strukturen bzw. geschlechtstypische¹ soziale Ungleichheit heute recht unterschiedlich fortgeschritten bzw. perpetuiert sind;
- dass gleichstellungsbezogene Haltungen durchaus – teilweise drastisch – differieren, offenbar insbesondere nach Geschlechtergruppen,

¹ Wir verwenden hier – im Unterschied auch zu der europäischen Sprachregelung (100 Begriffe 1998) – bewusst „geschlechtstypisch“ (gegenüber verbreitet noch geschlechtsspezifisch), da dies sowohl theoretisch präziser als auch politisch korrekter ist: Es gibt im sozialwissenschaftlichen Kontext kaum Lebensbereiche, Einstellungen, Verhaltensweisen usw., die nur für eine der beiden Geschlechtergruppen zutreffen (und damit spezifisch sind). Vielmehr handelt es sich innerhalb derer um unterschiedlich auftretende Häufigkeiten bzw. Ausprägungen zwischen den Geschlechtergruppen und damit um „typische“ Unterschiede. (Im Übrigen gibt es bekanntlich zahlreiche Pattern und Bereiche, in denen sich Unterschiede zwischen Teilgruppen innerhalb einer Geschlechtergruppe als größer erweisen als zwischen den Geschlechtergruppen.)

- nach Bildungsstand, nach Altersgruppen, nach politischem Standort, nach Konfessionszugehörigkeit, nach Stadt-Land-Bevölkerung;
- dass somit die künftige Umsetzung des in Deutschland und in der EU politisch klar geschnittenen Leitbilds für die Geschlechter / die Frau sowie die Akzeptanz der verschiedenen politischen Modelle zur Durchsetzung von Geschlechtergleichstellung auch weiterhin mit diversen Bedingungen zu rechnen haben: aufgeschlossenen vs. konservativen Strukturen, Pattern usw.

Hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse sind Hochschulen offenbar charakterisiert durch eine seltene und extreme Polarisierung: Sie erscheinen – hinsichtlich der Struktur ihres wissenschaftlichen Personals, der akademischen Karrieremuster usw. – noch als Hochburgen des Patriarchats, demgegenüber bei den Studierenden als ein Eldorado der erreichten Gleichstellung der Geschlechter². Letzteres liegt hauptsächlich darin begründet, dass heute beiden Geschlechtern ganz selbstverständlich der Zugang zu den Hochschulen frei steht und dass die Studentinnen und Studenten während des Studiums – wie in kaum einem anderen Lebenszusammenhang oder sozialen Bereich – weitgehend geschlechterhomogene Arbeits- und Lebensbedingungen vorfinden (wie etwa Zeitbudgets, finanzielle Lagen, Kommunikationsmuster). Zudem haben sie bisher in ihrer Biografie geschlechtersegregierte Felder (geschweige denn die geschlechtstypische sogenannte „gläserne Decke“ im beruflichen Fortkommen) selbst noch nicht erfahren.

1. Männliche Hochschulstrukturen und neue Imperative

In unserem Kontext hier geht es aber um den Stand und die Perspektiven der Geschlechtergleichstellung der als WissenschaftlerInnen an den Hochschulen Beschäftigten. Dafür, dass unsere Hochschulen noch immer männliche Domänen sind, gibt es eine Vielzahl von Gründen, von denen hier nur einige genannt seien:

² So ergibt beispielsweise eine neuere Untersuchung am Institut für Hochschulforschung (HoF) unter StudentInnen an sachsen-anhaltinischen Fachhochschulen (Burkhardt/Schlegel), dass fast alle weiblichen und männlichen Studierenden (93 bzw. 96%) das Studium – mit großem Abstand vor allen anderen Lebensbereichen – für *den* Bereich halten, in dem heute Männer und Frauen wirklich gleiche Chancen haben. (Schlegel/Friedrich 2003)

Bekanntlich sind Hochschulen in der Geschichte zunächst immer männlich gewesen – im Übrigen auch lange Zeit für die dort Studierenden.

Vor allem aber: Nach wie vor ist die Wissenschaftler- und insbesondere Professoren-Biografie und -karriere orientiert am Wissenschaftler, der frei ist von Familienaufgaben. Akademische Karriere und Familie schließen sich noch immer weitgehend aus, zumal diejenigen Frauen, „die Professorinnen werden wollen, nach Abschluss des Studiums, d.h. etwa nach dem 25. bis 27. Lebensjahr, für ein Jahrzehnt unter scharfer Konkurrenz Höchstleistungen erbringen (müssen). Nur wenige Frauen mit Haushalt und Kindern sind hierzu bereit und in der Lage.“ (Thieme 1990: 121)³ Folgerichtig (aber keinesfalls wünschenswert weder für die Lebenszusammenhänge der Betroffenen noch für ihre Vorbildwirkung auf die StudentInnen) ist der gegenwärtig überproportionale Verzicht unter Professorinnen auf Familie und Kinder. Evidentermaßen liegt dies – über die der Wissenschaftlerkarriere noch immer immanenten Anforderungen und einseitigen Konzentrationen auf die Profession hinaus – zunächst auch in außerhochschulischen gesellschaftlichen familiären Geschlechtsrollenzuweisungen und infrastrukturellen Strukturen begründet, die im Allgemeinen eine gleichzeitige Vereinbarung von Berufsbiografie und Elternschaft für beide Geschlechter kaum ermöglichen. Andererseits sind aber gerade für Hochschulen soziale Schließungs- und Ausgrenzungsmechanismen in den Personalrekrutierungsverfahren inzwischen vielfach nachgewiesen.

Bezüglich Veränderungs- und Modernisierungsprozessen sind Hochschulen in ihrer Geschichte immer (und in nicht unbedeutendem Maße bis heute angesichts der gesetzlich garantierten Freiheit von Forschung und Lehre) autonom und selbstbestimmt gewesen. Zudem verfügen sie – von Alters her und teilweise bis heute – über eine Vielzahl von spezifi-

³ Interessanterweise – und sicher nicht zufällig – haben sich beispielsweise für eines der zuletzt aufgelegten Frauenförderprogramme in Sachsen-Anhalt „Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt“ nicht wenige Frauen aus den alten Bundesländern beworben, mit der (in Interviews im Rahmen der Begleitforschung geäußerten) Begründung, dass sie in den neuen Bundesländern in ihrem Umfeld auf eine höhere Akzeptanz ihres „doppelten“ Lebensentwurfs und/oder als alleinerziehende Wissenschaftlerin treffen und bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten vorfinden.

schen Ritualen, Traditionen, Strukturen und (auch sprachlichen) Interna, entstanden als rein männliche Kultur⁴, die sich als resistent erweisen.

Sowohl hinsichtlich ihrer ursprünglichen Männlichkeit als auch ihrer Autonomie sehen sich Hochschulen nun in jüngerer Zeit zunehmend gesellschaftlichen Anforderungen *von außen* ausgesetzt – insbesondere unter den Stichworten „Ökonomisierung“ und „Internationalisierung“. Das betrifft insbesondere Anforderungen,

- die zunehmend ihre Geldgeber geltend machen im Rahmen von Hochschulschließungen, -umstrukturierungen, Budgetkürzungen usw.;
- die sich angesichts der Europäisierung und Globalisierung an die internationale Vergleichbarkeit von Studiengängen, Abschlüssen usw. ergeben;
- die aus den Gleichstellungsregelungen der Länder, des Bundes und der EU auch für sie verbindlich sind.

Letztere spielen von „außen“ – angesichts gleichzeitig wachsender Legitimierungsanforderungen an die Hochschulen – neuerdings zudem eine Rolle als Faktor im (zunehmend öffentlich und nicht mehr beschränkt auf die scientific community geführten) Diskurs um Qualität und Qualitätssicherung an Hochschulen. Kreckel (2001: 307) beobachtet das so: „Man denke etwa daran, dass der Grad der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zwischen den Geschlechtern als Qualitätsmerkmal von Hochschulen diskutiert wird, oder dass Hochschulqualität an der Internationalität, Interdisziplinarität oder auch Praxisnähe von Studiengängen und Forschungsaktivitäten bemessen werden soll. Für Verfechter herkömmlicher Bewertungsmaßstäbe, die die methodisch geschulte Kritik der scientific community nach wie vor für das beste Verfahren der Qualitätssicherung halten, ist dergleichen im wahrsten Sinne des Wortes ‚unerhört‘. Evaluierungsverfahren, die nicht mindestens das methodologische Niveau der zu evaluierenden Fachwissenschaften erreichen, sind für sie nicht akzeptabel.“

⁴ Als Beispiel extrem männlicher Traditionen soll hier nur auf die heute noch existierenden, wenn auch verbreitet als anachronistisch wahrgenommenen und zunehmend – angesichts ihrer Frauen- und teilweise Ausländerfeindlichkeit – auf massiven Widerstand stoßenden studentischen Verbindungen / Burschenschaften verwiesen werden, die z.B. erst kürzlich an der Universität Leipzig vom StudentInnenrat (StuRa) in aufsehenerregenden Aktionen als Arbeitsgemeinschaft oder „offizielle“ Gruppe ausgegrenzt worden sind und so keine Möglichkeit haben, Räume oder andere universitäre Infrastruktur zu nutzen.

Nun scheinen die Hochschulen einerseits den normativen und gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben des Staates qua Finanzierungsmonopol zwar verbal in „political correctness“ nachzukommen⁵, aber andererseits in der Realisierung von Gleichstellungsfortschritten deutlich hinter anderen gesellschaftlichen Bereichen zurückzubleiben.

Das liegt im wesentlichen sicher darin begründet, dass Hochschulen nach wie vor eine (legitime) *Oberhoheit über ihre Binnensteuerung* haben, die zudem stark von traditionellen Geschlechterstereotypen geprägt ist.⁶ Insofern hat die geltende neue politische Strategie des Gender Mainstreaming als Top-down-Strategie offenbar noch ihre institutionellen Grenzen an der Organisation Hochschule.

Jedoch: Vielfach erklären bzw. verteidigen die Hochschulen die deutliche Unterrepräsentierung von Frauen mit aufsteigender Hierarchie-Ebene mit dem Argument außerhochschulischer Bedingungen: mit den noch generell vorherrschenden asymmetrischen, hierarchischen Geschlechterverhältnissen in der Gesellschaft. Das erklärt jedoch beispielsweise nicht, wieso sie innerhalb anderer gesellschaftlicher Bereiche bzw. Organisationen einen der hinteren Plätze hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse ihres wissenschaftlichen Personals einnimmt.

2. Handlungsoptionen und Akzeptanzprobleme

Welche Optionen nun hat die Hochschule überhaupt, mit den umrissenen zunehmenden hochschulexternen Abhängigkeiten, Anforderungen, Imperativen – wozu das Gleichstellungsgebot gehört – umzugehen? Kreckel (2003: 19f.) erkennt dafür (bei ihm bezogen insbesondere auf Finanzie-

⁵ innerhalb ihrer gleichheitspolitischen Bemühungen insgesamt – zumindest wie sie sich niederschlagen in Hochschulverträgen/Zielvereinbarungen (vgl. dazu den Beitrag von König/Kreckel in diesem Band) – sogar (rhetorisch) vergleichsweise bemerkenswert, so dass „einige Ideen aus dem Kontext der Geschlechtergleichstellung in den der sozialen Gleichstellung zu übertragen“ wünschenswert wäre.

⁶ Das trifft bekanntlich insbesondere zu für die Personalrekrutierung. Für Aufsehen hat z.B. eine Studie über die Vergabe von postdoktoralen Stipendien gesorgt: Wenneras und Wold (1997) kommen bei der Auswertung der Bewerbungsunterlagen zu dem Ergebnis, dass Frauen bei Publikationen 2,5 Mal produktiver als ihre Mitbewerber sein mussten, um von der Auswahlkommission als ebenso kompetent eingestuft zu werden. Insofern wären Ergebnisse interessant, wenn solche oder auch Berufungsverfahren für ProfessorInnenämter anonymisiert beurteilt und entschieden würden.

rung, aber u.E. gut anwendbar auf die Gleichstellungsforderung) vier Handlungsmöglichkeiten:

1. „Flucht nach vorn“
2. „konservativ-pragmatische Option“ (angesichts „unsachgemäßer Zumutungen“ möglichst Ignoranz)
3. „trotzige Protesthaltung“
4. „Nur wer sich bewegt, kann in bewegten Zeiten das erhalten, was ihm wertvoll ist.“

Eine fünfte Option wäre u.E.: „Manche Dinge erledigen sich (hoffentlich) von allein.“ Ein Argument solcher (auch andernorts) vertretenen Haltung zur Geschlechtergleichstellung an Hochschulen basiert auf der Fehleinschätzung, dass sich nach realisiertem Frauenstudium, wachsenden weiblichen Anteilen an Promotionen und Habilitationen in Zukunft auch – sozusagen automatisch – der weibliche Anteil an ProfessorInnen erhöhen wird (insbesondere angesichts des bevorstehenden Generationenwechsels an den Professuren). Dies ist aber nicht zu erwarten, weil bisher zum einen die steigenden (bis überproportionalen) weiblichen Absolventenquoten und die derzeit mehrheitlich besseren Schul- und Hochschulabschlüsse der jungen Frauen keineswegs in annähernd proportionale akademische Karrieren gemündet sind und zum anderen auch bei deutlich „besseren“ gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und noch stärkerem Zustrom junger Frauen zum Studium (Schweden) die Hochschulen in ihren Personalstrukturen nach wie vor männerdominiert sind (vgl. die Beiträge von Åkerblom und Burkhardt in diesem Band).

Eine solche fünfte Option ist aus noch anderen Gründen illusorisch:

Zum ersten dürfen die aktuell klar geschnittenen politischen Leitbilder für Frau und Familie in der EU⁷ nicht über künftige kulturelle Unterschiede und Integrationsschwierigkeiten gerade bezüglich der Geschlechterpolitik innerhalb einer größer werdenden EU hinwegtäuschen angesichts einer Verankerung drastisch konservativerer Geschlechterrollenvorstellungen in den Beitrittsländern wie Tschechien, Slowenien, Polen, Ungarn (vgl. Gerhards/Hölscher 2003).

Zum zweiten sind kritische bis restaurative Tendenzen in den wissenschaftlichen und öffentlichen Diskursen hierzulande spürbar, von der Ar-

⁷ Das meint insbesondere: doppelte Erwerbsarbeit von Frau und Mann, geschlechtergerechte Aufteilung von Haus- und Familienarbeit, zumindest partielle Sozialisation der Kinder in außerfamiliären Einrichtungen.

gumentation her partiell biologistisch angelegt⁸, juristisch problematisierend⁹ oder aber und insbesondere in (männlicher) Reaktion¹⁰ auf die unüberhörbare und nachgerade inflationäre Gender-Mainstreaming-Debatte und -Professionalisierung, wie sie sehr zutreffend und ironisierend von Wetterer beschrieben wird (Wetterer 2002).

Und zum dritten kann folgendes nicht übersehen werden: Entgegen der verbreiteten Annahme, dass sich in den „reichen“ Industrieländern die Pattern von Mädchen und Jungen annähern und die Geschlechterdifferenzen abnehmen, gibt es unter der *jungen Generation in Deutschland* (auch unter StudentInnen als künftige AkademikerInnen) ganz erhebliche Geschlechtsunterschiede in gleichstellungsrelevanten Einstellungen. Männliche Jugendliche haben deutlich ausgeprägtere konservative Vorurteile beispielsweise gegenüber weiblicher Eignung für Politik und Leitungspositionen, für weibliche Zuständigkeit für Kinder und Familie, gegenüber Alleinerziehenden, bezüglich Nachteilen der Kinder von erwerbstätigen Müttern. Zudem findet sich eine eingeschränkte Wahrnehmung eigener struktureller Benachteiligung qua Geschlecht bei einem großen Teil der (auch der hochgebildeten und insbesondere der ostdeutschen) jungen Frauen. Weiterhin soll darauf hingewiesen werden, dass bis heute – auch unter hochgebildeten jungen Leuten (StudentInnen) – die Ursachen für weibliche Benachteiligung in unserer Gesellschaft noch immer sehr heterogenen und darunter biologistisch-esoterischen Faktoren zugeschrieben wird: über kulturellen und sozialisatorischen hinaus beispielsweise auch der weiblichen Mutterrolle und einem unterschiedlichen „Wesen“ der Geschlechter. Insofern sieht ein nicht geringer Teil unter ihnen einen klaren Widerspruch zwischen einerseits Frauenförderung und andererseits dem Gleichbehandlungsgrundsatz und dem Leistungsprinzip (Schlegel/Friedrich 2003).

Angesichts des enger werdenden Arbeitsmarktes (auch für AkademikerInnen einschließlich an Hochschulen) und der damit zunehmenden Konkurrenzen werden sich letztgenannte Vorbehalte gegen Geschlechter-

⁸ Vgl. als besonders eklatantes Beispiel: Quambusch (1993) – allerdings mit folgendem vehementem Widerspruch durch v. Hasseln (1994) an gleicher Stelle.

⁹ Vgl. z.B. Richter 2002.

¹⁰ Vgl. z.B. aktuelle Debatte im Focus: „Das privilegierte Geschlecht“ in 15/2003 unter der bemerkenswerten Rubrik-Bezeichnung „ZEITGEIST“.

gleichstellung(spolitik) – insbesondere unter Männern – künftig nicht etwa abbauen, sondern eher noch verstärken.

Interessanterweise differieren die letztgenannten gleichstellungsrelevanten Einstellungsstrukturen nicht nur durchgängig nach Geschlechtergruppen (progressivere bei den Mädchen und Frauen), sondern darüber hinaus insbesondere ganz deutlich nach dem *politischen Standort*: Linksorientierte haben gleichheitsbetontere Wahrnehmungen, Positionen und Urteile als Rechtsorientierte, sehen die Ursachen für die soziale Ungleichheit der Geschlechter eher in sozialen Faktoren (wie Traditionen, Elternhaus) und befürworten stärker politische Veränderungen in Richtung Gleichstellung. Insofern handelt es sich bei Pattern bezüglich gegenwärtiger und künftiger Geschlechtergerechtigkeit nicht nur um die Fortwirkung jahrhundertlanger hierarchischer Geschlechterverhältnisse und -stereotype und um Defizite mentaler Auseinandersetzung mit dem Thema, sondern um in politische und (un-)demokratische Wertestrukturen verortete Denk- und Urteilmuster.

Sollen die modernen, klar geschnittenen und festgeschriebenen politischen EU-Geschlechterleitbilder künftig als die Top-down-Strategie des Gender Mainstreaming erfolgreich durchgesetzt werden, so bedarf es also zwingend gleichzeitig auch einer erfolgreicherer „Basisarbeit“ in Bildung (Wissensvermittlung und Sensibilisierung zu den Geschlechterverhältnissen) und Erziehung (Wertevermittlung, Verhaltensänderung) unter der nachwachsenden Generation insgesamt und an unseren hohen Schulen im Besonderen.

Last but not least muss darauf hingewiesen werden, dass hierzulande nicht wenige Politiker, Hochschullehrer, Verantwortungsträger in der Wirtschaft usw. angesichts der EU-verbindlichen genderbezogenen Normen (und Mittelzuweisungen) in *rhetorischer Plakativität* stecken bleiben.

Aus dem bisher Umrissenen wäre – was den Umgang mit den Außenanforderungen an die Geschlechterverhältnisse betrifft – nun aus unserer Sicht für die Hochschulen die 1. Handlungsoption „Flucht nach vorn!“ (neben der optimistischsten) die gangbarste: nicht nur, weil sie sich mit der 2. und 3. auf Dauer zu erkonservativen und reaktionären Inseln unserer Gesellschaft „qualifizieren“ würde, die 4. nicht in Frage kommt, da Demokratie im allgemeinen und Geschlechterdemokratie im besonderen nicht zu den traditionellen Werten der hohen Schulen gehört und die 5. Option (Erledigung im Selbstlauf) unter den genannten Rahmenbedin-

gungen ausgeschlossen werden kann. Vielmehr könnten und müssten sie aus ihrem Selbstverständnis als Schöpfer wissenschaftlicher Grundlagen gesellschaftlicher Modernisierungsprozesse ihre *avantgardistische Rolle* innerhalb letzterer erkennen und wahrnehmen. Dies ist bislang mitnichten so.

3. Implementierung geschlechterpolitischer Felder in die Hochschulen

Von Interesse ist die Frage, welche Gleichstellungspolitiken sich bisher überhaupt in den Hochschulen in Akzeptanz und (partieller) Umsetzung verankern konnten.

Lassen wir im vereinfachten Überblick die traditionellen und aktuelleren Geschlechtergleichstellungsstrategien und -instrumente¹¹ – in unserem Kontext ungeachtet ihrer Ziele, Wirksamkeit, Reichweite, Nachhaltigkeit usw. – Revue passieren, um dann einzuschätzen, inwieweit sie an den Hochschulen Platz gegriffen haben:

Chartas:

Darunter können generellen Normierungen gefasst werden wie: solche der UNO, der Europäischen Union, in Deutschland der Verfassung, des Grundgesetzes, des Einigungsvertrags („Die Belange von Frauen und Behinderten werden besonders berücksichtigt.“), Regierungsprogramme,

¹¹ Gleichstellungspolitische Instrumentarien lassen sich nach verschiedenen Kriterien klassifizieren,

z.B. wie Stiegler (1998, 2000) nach ihren vier verschiedenen Säulen:

- die Normierung der Ziele (Gesetzgebung, Leitbilder, Programme)
- die Quotierung als Umkehrprozess des Ausschlusses
- das Gender-Mainstreaming-Prinzip als Verbesserung politischer Entscheidungen
- die autonomen Strukturen und die autonome Praxis der Frauen

oder wie Wetterer (2002) nach ihren drei historischen Phasen:

- Frauenpolitik & Frauenförderung
- Gleichstellungspolitik
- Gender Mainstreaming & Managing Diversity

oder wie Burkhardt (2003) nach zwei funktionalen Säulen

- Gender Mainstreaming
- Frauenförderung

Parlamentsbeschlüsse. Im Kern handelt es sich dabei um Willenserklärungen – nicht selten relativ folgenlos und nicht individuell einklagbar (s. Richter 2002).

Staatliche Ressortpolitiken:

Sie sind implizit immer auch Geschlechterpolitik; z.B. in der Familienpolitik: Adressierung entsprechender Maßnahmen („Familienzeit“) an ein Elternteil, fakultativ (BRD) vs. obligatorisch („skandinavisches Modell“) an beide Elternteile.

Gender Mainstreaming:

Dabei geht es um die geschlechterpolitische Strategie der EU, nach der alle Gesetze und Maßnahmen vor Inkraftsetzung auf ihre Wirkung auf die beiden Geschlechtergruppen zu überprüfen sind und daraufhin, ob sie geeignet sind, die Geschlechterverhältnisse positiv im Sinne ihrer Gleichstellung zu beeinflussen. Gender Mainstreaming nimmt so einen deutlichen Perspektivenwechsel vor von der Frauenpolitik/-förderung hin zu einer Geschlechtergleichstellungspolitik und zielt so auch auf den Abbau männlicher Benachteiligungen (z.B. Boys-Day, Übernahme von Familienaufgaben durch Männer, Rechte geschiedener Väter, Gesundheitsrisiken).

Da dies naturgemäß eine politische Top-down-Strategie (also von oben nach unten durchzusetzen) und eine Querschnittaufgabe über alle Ressorts darstellt, bedarf sie zum einen eines Gender-Trainings (der Information und der Sensibilisierung zu den Geschlechterverhältnissen) der – ganz überwiegend männlichen, aber auch der weiblichen – Verantwortungsträger in Legislative, Exekutive, Politik, Arbeitsmarkt, Institutionen usw. zur Beförderung einer Gender-Kompetenz und zum anderen eines Controlling.

Wissenschaftliche und Realisierungsgrundlagen für Gleichstellungspolitik:

Hierunter sind u.a. zu subsumieren

- zum einen Forschungen zu den Geschlechterverhältnissen („Gender Studies“) als theoretischer und empirischer Vorlauf für Geschlechterpolitik sowie Pilotprojekte zu Gender Mainstreaming,
- zum anderen geschlechtersensible Statistiken als deskriptiv erfassende Grundlage für die Dokumentation des Ist-Zustandes bzw. der Un-

- gleichheit der (qualitativen und quantitativen, horizontalen und vertikalen) Geschlechterpräsenz/-differenzen in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen und als Voraussetzung für entsprechende Argumentation und Veränderungen. Solche Bereiche sind beispielsweise: Demografie (Lebenserwartung, Renten), Ausbildungs-/Arbeitsmarkt (Lehrberufe/Studienwahl, Einkommen, Qualifikation, Teilzeitarbeit, un-/befristete / prekäre / „schwarze“ Arbeitsverhältnisse, Hierarchien in Wirtschaft, Hochschulen), (Langzeit-)Arbeitslosigkeit; Armut / staatliche Alimentierung, Politik (Parteien, Ehrenamt), Familienarbeit („Auszeiten“, familiäre Arbeitsteilung, Alleinerziehende), Vermögen, abweichendes Verhalten (Gewalt, Kriminalität, Dunkelziffern), Gesundheitswesen;
- last but not least die Information über und Sensibilisierung gegenüber Geschlechterfragen, wie etwa innerhalb der politischen Bildung, der Ungleichheitsdiskurse, der Hochschullehre und über Formen des o.a. Gender-Trainings für Gender-Kompetenz.

Institutionalisierung:

Das meint in erster Linie die (relativ dauerhafte) Verankerung von Ressorts oder Personen in Bund, Ländern, Kommunen, Organisationen und Betrieben mit Zuständigkeit für Geschlechtergleichstellung wie etwa Gleichstellungsreferate oder -beauftragte, Frauenbüros, darüber hinaus aber auch stabile Netzwerke wie etwa Frauenorganisationen der Parteien, Landesfrauenrat, von Berufsgruppen oder Organisationen, von GeschlechterforscherInnen.

Planung und Steuerung:

Unter Planung fallen etwa Frauenförderpläne und -richtlinien, Ziele-Maßnahme-Kataloge, Festschreibung im Leitbild, unter Steuerung etwa Budgetierung (Mittelzuweisung) auf verschiedenen Ebenen, Zielvereinbarungen, Auftragsvergaben aus öffentlichen Mitteln (z.B. „frauen- oder familienfreundlicher Betrieb“).

Spezielle Maßnahmen mit dem Ziel der Geschlechtergleichstellung:

- *Mentoring:* Das ist eine alte und für Frauen neu entdeckte Methode, in der im Beruf erfahrene und „gestandene“ Personen („MentorInnen“) interessierte Mädchen und junge Frauen („Mentees“) in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung durch Begleitung, Coaching und Netzwerkarbeit begleiten und unterstützen.

- *Monoedukation*: Darunter werden frauen-(auch männer-)autonome Strukturen, Praxis, (Aus-)Bildung, Räume verstanden. Statt monoedukativ wird auch „geschlechtshomogen“, „monogeschlechtlich“, „geschlechtergetrennt/-separiert“ (in den USA „single sex colleges“) verwendet. Das Hauptziel besteht darin, in einem zeitlich begrenzten Rahmen außerhalb der Spannung geschlechterhierarchischer Kommunikationsstrukturen und Fremd- und Selbst-Kompetenzzuschreibungen Kompetenzen zu vermitteln bzw. zu erwerben. KritikerInnen – vor allem VerfechterInnen der *Koedukation* (geschlechtergemeinsame Bildung und Erziehung) als das Non-plus-Ultra der Geschlechtergleichstellung – lehnen monoedukative Formen mit dem Argument der „Glashausbedingungen“ ab. Andererseits zeigen sich praktische Erfolge hinsichtlich Leistungs- und Kompetenzzuwächsen in solchen Strukturen wie z.B. in Computerkursen für Mädchen, in (offener) Mädchen- bzw. Jungenarbeit. Zu monoedukativen Angeboten könnten auch Organisationsformen wie Schnupperkurse, Girls-Day, Praktika und Tutorien für Mädchen und junge Frauen gerechnet werden, die vor allem geeignet sind, die nach wie vor geschlechtstypische Berufs- und Studienwahl aufzubrechen.
- *Quotenregelung*: Dies ist quasi ein Umkehrprozess des Ausschlusses (bisher nur der Frauen!) aus vertikalen und horizontalen Strukturen wie etwa ihrer höheren Beteiligung an Führungspositionen in Politik, Parteien, gesellschaftlichen Organisationen, Wissenschaft, Verwaltungen, auf dem Arbeitsmarkt. Hier ist auch einzuordnen die (nur verbale oder tatsächlich intendierte) Personalrekrutierungsabsicht im Sinne „Bei gleicher Eignung werden Frauen (und Behinderte!) bevorzugt.“
- *Frauensonderförderprogramme*: Dabei handelt es sich um ausschließlich an Mädchen bzw. Frauen gerichtete Maßnahmen (wie: „Erhöhung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Hochschulen in Sachsen-Anhalt“), deren Realisierung in „natürlichen“, d.h. in gemischtgeschlechtlichen Lern- oder Arbeitszusammenhängen verläuft.
- *Sanktionen*: Hierunter sind alle Möglichkeiten zu fassen, positiv oder kritisch, mehr oder minder verbindlich auf Bemühungen um vs. Verstöße gegen Geschlechtergleichstellung zu reagieren. Dabei kann es sich um juristische, moralische oder ökonomische Reaktionen handeln – auf Antrag von InteressentInnen bzw. Benachteiligten oder in „Selbstkontrolle“ oder von außen: Gerichtsurteile, Filmselbstkontrolle

le, öffentliche Reaktionen (über die Medien), Berufskodizes (z.B. Deutscher Werberat) bei Verstößen gegen den Gleichstellungsgrundsatz, positive Bewertungen (z.B. Genderpreis für JournalistInnen in Leipzig, Total-E-Quality-Science-Award).

Absichtlich wird hier das neuere *Managing Diversity* (vgl. dazu den Beitrag von Wetterer in diesem Band) nicht unter die Gleichstellungsinstrumente aufgenommen, da es sich u.E. dabei um einen eher utilitaristischen Diskurs handelt, der die Gleichstellung der Geschlechter primär unter dem Aspekt eines betriebswirtschaftlichen oder gesamtgesellschaftlichen Kompetenzzuwachses bzw. der Optimierung der gesellschaftlichen Ressourcennutzung betrachtet. *Managing Diversity* geht bezüglich der Geschlechter von ihrer Differenz aus und ökonomisiert diese (vgl. den Beitrag von Kahlert/Schindler in diesem Band).

Generell muss zudem nochmals explizit betont werden, dass es sich bei den oben aufgeführten Instrumenten für Geschlechtergerechtigkeit um verschiedene *Ebenen* handelt – in Sonderheit, dass *Gender Mainstreaming eine gesamtgesellschaftliche politische Strategie* (damit u.a. durch Langfristigkeit und Nachhaltigkeit charakterisiert und auf strukturelle Veränderungen der Geschlechterverhältnisse abzielend) darstellt, *Frauenförderung einen politischen Auftrag* (in organisatorischen Einheiten, auf spezielle Problemlagen gerichtet, mit relativ kurzfristiger Umsetzbarkeit) (vgl. Burkhardt 2003).

Wie nun sind Hochschulen an Wegen zur Geschlechtergerechtigkeit beteiligt? Als erstes und Wichtigstes fällt ins Auge, dass die Hochschulen aus dem aufgelisteten Instrumenten-Katalog von sich aus nur in einem Bereich maßgeblich präsent sind – aber dies mit gesamtgesellschaftlichem Gewicht: in der *Frauen- und Geschlechterforschung und -lehre*. Zu denken ist in diesem Kontext insbesondere auch an *institutionelle Verfestigungen* (wenn auch oft mit zweifelhafter Perspektive angesichts der Finanzierung), beispielsweise an Sonderforschungsbereiche, An-Zentren und -Institute für Frauen- und Geschlechterforschung¹² oder andere Strukturformen¹³ an einzelnen Hochschulen, hochschulübergreifende

¹² z.B. das Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung der Humboldt-Universität zu Berlin, seit Juli 2003 Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien.

¹³ z.B. - das CEWS (Center of Excellence Woman and Science – Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung) an der Universität Bonn, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Zentren (wie z.B. das Frauenkompetenzzentrum „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ der Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern) oder an einschlägige interdisziplinäre Ringvorlesungen an vielen Hochschulen.

Gender-Forschung und -lehre zogen weitere genderbezogene Organisationsformen nach sich, wie: im Hochschulbereich zunehmende Tagungen / Workshops und Konferenzbände, Ausstellungen wie etwa die „POLITEIA – Szenarien aus der deutschen Geschichte nach 1945 aus Frauensicht“ (mit wissenschaftlichen Begleit-Veranstaltungen, Kalender, Katalog usw.), G/I/S/A – Gender-Institut Sachsen-Anhalt¹⁴ und last but not least solche Arbeitsformen wie die BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“.

Beide vorgenannte Organisationsformen – an einzelnen Hochschulen und darüber hinaus gehende – generierten ihrerseits inzwischen etablierte vernetzende Informationsmittel bzw. -reihen: beispielsweise Publikationsreihen wie etwa das Bulletin des Zentrums für interdisziplinäre Frauenforschung der Humboldt-Universität zu Berlin¹⁵, die Buchreihe „Frauenforscherinnen stellen sich vor“ (die die Frauen-Ringvorlesungen der Universität Leipzig regelmäßig publiziert), der jährliche „Gender-Report Sachsen-Anhalt“ (von G/I/S/A), Plattformen im Internet und Datenbanken zu Gender-Literatur, -Forschungsprojekten, -ForscherInnen, elektronische Newsletters und Rundbriefe.

Solche Spitzenplatzierung der Hochschulen an Frauen- und Geschlechterforschung und -lehre ist selbstverständlich ihrer Funktion und ihrem Selbstverständnis als maßgebliche Wissensproduzentinnen und -vermittlerinnen in unserer Gesellschaft zuzuschreiben. (Auf Reminiszenzen zu den bekannten Schwierigkeiten bei der Installierung und Verstetigung dieser Themen an Hochschulen kann hier verzichtet werden.)

Hinzuweisen ist zweitens auf intensive Bemühungen und punktuelle Erfolge, an den Hochschulen „*monoedukative*“ Modelle zu installieren,

-
- das Kompetenzzentrum Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie an der Fachhochschule Bielefeld, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,
 - die Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Magdeburg

¹⁴ Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Ministeriums für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt.

¹⁵ Seit kurzem gesplittet in: Bulletin INFO und Bulletin TEXTE; siehe <http://www.gender.hu-berlin.de>

zum einen mit den Frauenstudiengängen, zum anderen mit dem Ziel von „Frauenuniversitäten“. Auf Akzeptanz bzw. Skepsis von Seiten des Arbeitsmarkts und der Adressantinnen, Erfolge, Bedingungen für ihren Erfolg kann in diesem Rahmen nicht eingegangen werden.¹⁶ Erwähnt werden sollen nur zwei offensichtlich übergreifende Ergebnisse, wenn diese monoedukativen Modelle an Hochschulen erfolgreich sein sollen:

- zum einen der deutliche Perspektivenwechsel weg von weiblichen Defiziten oder Förderprogrammen für Frauen hin zu der „Chance, Frauen als gestaltendes Potential in die Hochschulreformprozesse einzubeziehen und damit Hochschulstrukturen und Hochschulkulturen partizipatorisch zu verändern“, weil „die vermeintlich speziellen Karriereprobleme von Frauen in der Wissenschaft und in einigen Studiengängen solche des ‚Systems‘ sind“ (Metz-Göckel/Schmalzhaf-Larsen/ Belinszki 2000: 7);
- zum anderen bzw. damit korrespondierend die notwendige Verknüpfung monogeschlechtlicher Studiengänge und Hochschulen mit anderen Reformen, grundlegenden inhaltlichen/strukturellen Änderungen gegenwärtiger Curricula sowie Breitenförderung (Glöckner-Rist/ Mischau 2000: 41), also mit der Überwindung traditioneller Disziplinengrenzen, der Mitvermittlung einer ganzen Reihe von anderen Qualifikationen „wie Präsentation, Moderation, Rhetorik, Gruppenleitung, Team, also wenn das Teil des Ausbildungskonzepts ist“ (ebd.: 25)

Die anderen für Hochschulen zutreffenden gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Organisationsformen sind grundsätzlich – und nicht zufällig – *außeninduziert*, in ihren Wirkungen *quantitativ eng begrenzt* (betroffener Personenkreis) und für die sichtbare Veränderung der Hochschulstrukturen insgesamt bisher eher zweifelhaft. Das trifft zu:

- auf bestimmte „Frauensonderfördermaßnahmen“ (wie Mentoring¹⁷, Stipendien zu Erhöhung der Berufungsfähigkeit von Frauen, Zielvereinbarungen), die – und das liegt in der Natur der Sache – zum einen

¹⁶ Siehe dazu insbesondere die Reflexionen bzw. Evaluationen der Internationalen Frauenuniversität ifu, vgl. Glöckner-Rist/Mischau 2000, Metz-Göckel 2002, Maiworm/Teichler 2002, Metz-Göckel/Schmalzhaf-Larsen/Belinszki 2000.

¹⁷ Vgl. dazu den Beitrag von Franzke in diesem Band. Hochschul-Mentoring-Programme für Frauen lassen sich in drei Kategorien unterscheiden: gerichtet auf die wissenschaftlichen Karrieren von Docs und Postdocs, auf die berufliche Entwicklung von Hochschulabsolventinnen und auf die Etablierung von Frauen in Wissenschaft und Technik.

immer nur eine *sehr kleine und überschaubare Personen- bzw. Zielgruppe* haben (können), zum anderen evidentermaßen einen höchst ungewissen Ausgang der mit der Förderung intendierten Zielpositionen haben;

- auf beginnende Bemühungen um genderbezogene Budgetierung, die qua Finanzierungsmonopol durch den Staat initiiert ist;
- auf die institutionalisierten Stellen von Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten und Fakultäten, die – im Unterschied zu anderen Bereichen, z.B. Städten – im Nebenamt wahrgenommen werden (müssen); sie nehmen zwar häufig koordinierende, geschlechterstatische und bilanzierende Aufgaben wahr, ihre Rechenschaftsberichte bleiben jedoch folgenlos im Falle nicht erreichter gleichstellungspolitischer Ziele;
- auf Frauenförderprogramme an Hochschulen, z.B. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, Erhöhung der Berufungsfähigkeit von Frauen in Professuren, die hochschulextern (Bund, Länder) initiiert und finanziert werden;
- auf Initiativen und Maßnahmen der Hochschulen, die auf das Aufbrechen einer geschlechtstypischen Studienwahl bei jungen Frauen¹⁸ abzielen, z.B. Schnuppertage für Studienberechtigte an Hochschulen (wie z.B. FH Merseburg), Praktika und Tutorien¹⁹, aber auch im Leitbild der Hochschule verankerte entsprechende Zielstellungen²⁰;
- auf die Quotenregelung (z.B. die bekannten staatlich vorgegebenen Zielsetzungen für den zu erreichenden Anteil von Frauen an den Professuren) mit den bekannten sehr bescheidenen und weiter zu befürchtenden Ergebnissen;
- auf die Einbeziehung des Gender-Themas in neuere Formen von Hochschul-Pakten wie Zielvereinbarungen (vgl. dazu den Beitrag von König/Kreckel in diesem Band).

¹⁸ Auch dies ist eine politische Anforderung „von außen“ angesichts der bekannten differierten Arbeitsmarkt-, Einkommens-, Aufstiegs- u.a. Chancen geschlechtstypischer Berufsfelder und deren Zukunftsrelevanz.

¹⁹ Vgl. Praktika + Tutorien 2003

²⁰ So legt beispielsweise die Hochschule Harz – Hochschule für angewandte Wissenschaften (FH) in ihren Prospekten und Internetseiten (<http://www.hs-harz.de/Inhalte/direktzugriff/leitbild.html>) unter der Überschrift „Leitbild der Hochschule“ expressis verbis fest: „Wir stehen ein für die Gleichberechtigung der Geschlechter...“.

Die meisten gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Organisationsformen an Hochschulen können demnach als Folgen von Außenanforderungen bzw. auch als gezielt genutzte Spielräume gesellschaftlicher Imperative charakterisiert werden.

Metz-Göckel/Kamphans (2002: 67) unterscheiden in diesem Zusammenhang drei Phasen bzw. Akzentsetzungen in der Verbesserung der Situation der Frauen an Hochschulen:

- Phase der rechtlichen Absicherung bzw. von Handlungsspielräumen für auf Frauen bezogene Interventionen;
- Phase der Maßnahmen zur positiven Diskriminierung von Frauen mit speziellen Programmen;
- aktuelle Phase des Gender Mainstreaming als Phase der kulturellen Gegensteuerung.

Für letztere finden sie in ihrer empirischen Untersuchung in Hochschulleitungen in Nordrhein-Westfalen zum Gender Mainstreaming, dass – neben kulturellen Resistenzen gegenüber der Geschlechtergleichstellung einschließlich kontrastiver Subtexte – nicht nur „offiziell“ an Hochschulen die normative Gleichheitsvorstellung implementiert ist, sondern (und dies ist als „atmosphärischer“ geschlechtergleichstellungspolitischer Faktor an Hochschulen über die o.a. Felder hinaus nicht zu unterschätzen) es auch deutliche Gleichheitsdiskurse gibt, einen Zugewinn an informeller und offener Kommunikation, an neuen Kommunikationsmöglichkeiten und an hochschulinterner Akzeptanz.

4. Fazit

Hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit und -chancengleichheit sind unsere Hochschulen als Organisationen noch immer die „zurückgebliebensten Provinzen der Republik“ (Jutta Limbach). Das liegt in erster Linie darin begründet, dass Hochschulen zum einen historisch männlich (einschließlich entsprechende Karrieremuster) sind, von jeher in ihrem Selbstverständnis und gesetzlich verankert autonom (Freiheit der Forschung und Lehre) und nach wissenschaftsimmanenten Kriterien selbstbestimmt.

Nichtsdestotrotz sehen sie sich heute – über die umrissenen internen (im Wesentlichen von weiblichen Hochschulangehörigen initiierten) wissenschaftlichen und institutionellen Bemühungen hinaus – zunehmend gesellschaftlichen Anforderungen *von außen* ausgesetzt – insbesondere

unter den Stichworten „Internationalisierung“ und „Ökonomisierung“, wozu geschlechtergerechte(re) Verhältnisse gehören.

Aus dem Insgesamt geschlechtergleichstellungspolitischer Bemühungen scheinen Frauen- und Geschlechterforschung und -lehre bisher am massivsten in den Hochschulen verankert zu sein. Alle anderen Möglichkeiten sind generell dadurch charakterisiert, dass sie auf außerhochschulische Initiative zustande kommen bzw. gekommen sind, ihre Effekte auf einen sehr kleinen Personenkreis beschränkt bleiben (z.B. Mentoring) bzw. dass sie im Falle von (rhetorischen) Zielstellungen (z.B. Quotenregelung für neu zu besetzende Professuren) durch die Praxis in den Hochschulen unterlaufen werden (o.a. Option 2 nach Kreckel „Ignoranz“) und bei Nichterfüllung in aller Regel folgenlos bleiben (z.B. die Rechenschaftsberichte der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen).

Dieser Befund wird auch nicht dadurch eingeschränkt, dass offensichtlich (vgl. den Beitrag von König/Kreckel in diesem Band) die Geschlechtergleichstellung an Hochschulen im Kontext des Insgesamt ihrer Bemühungen und Beiträge gegen soziale Ungleichheit als Einäugige unter den Blinden erscheint²¹, so dass „einige Ideen aus dem Kontext der Geschlechtergleichstellung in den der sozialen Gleichstellung zu übertragen“ wünschenswert wäre.

Von den denkbaren fünf Optionen der Hochschulen, auf den hochschulexternen Imperativ der Geschlechterfrage zu reagieren, scheinen vier unrealistisch zu sein. Absehbar sehen sie sich jedoch mit einem Szenario einer Erhöhung des Druckes in dieser Frage von außen konfrontiert. Ohnehin steht zu erwarten und ist im Übrigen auch wünschenswert, dass Legislative wie Exekutive – gegenüber jetzt problematischerweise weitgehender Fakultativität und Folgenlosigkeit von Verhaltensoptionen – auf dem Hintergrund größer werdender Sanktionsmöglichkeiten und damit massiver werdender juristischer Vorstöße von und gegen Institutionen, von Frauen *und* Männern für generelle und Detailprobleme der Gleich-

²¹ Demgegenüber finden sich gelegentlich in Selbstdarstellungen der Hochschulen über die Geschlechtergleichstellung hinaus auch noch andere Leitbilder. Beispielsweise wendet sich die Hochschule Harz) u.a.: mit einer speziellen Broschüre und der Initiative InterForum an ausländische StudienbewerberInnen, mit der Initiative „[:pluseins]- studieren mit kind“ von Studierenden mit Kind für Studierende mit Kind, mit ihrem Leitbild an Behinderte und chronisch Kranke sowie (insbesondere mit ihrem Schwerpunkt Tourismus) an die Region.

stellung einschlägige Verbindlichkeiten für die Durchsetzung normative Vorgaben verstärken werden.²²

Andererseits sind gegenwärtige und künftige „Gegenwinde“ (wie EU-Erweiterung und noch immer nicht unerhebliche individuelle Vorbehalte und Widerstände) gegen Geschlechtergleichstellung zu erwarten. Deswegen und angesichts der vorherrschenden Zuschreibung von Verantwortung für die Durchsetzung von Geschlechterpolitik an den Staat (IfD 2000) sind „Drücke von unten“ für die Zukunft nicht wahrscheinlich, weshalb die politische Top-down-Strategie des Gender Mainstreaming er-

²² Evidentermaßen sind die Normen und das Recht in den EU-Mitgliedstaaten ihrer Praxis noch immer weit voraus ist und hinken die einschlägigen Rechtsordnungen der EU-Mitgliedstaaten den supranationalen EU-Bemühungen weitgehend hinterher. Dennoch sei hier darauf hingewiesen, dass der Europäische Gerichtshof (EuGH) um die Schaffung von entsprechenden durchsetzbaren Rechtsansprüchen bemüht ist. Beispielsweise entwickelte er die Rechtsfigur der „mittelbaren Diskriminierung“ sowie ein Instrumentarium, um sie aufzuspüren und dagegen vorgehen zu können. *Mittelbare Diskriminierung* liegt vor, wenn eine geschlechtsneutrale Regelung ein Geschlecht in *größerem Umfang nachteilig betrifft*, d.h., wenn die Anwendungsergebnisse von Frauen und Männern bei einer Gegenüberstellung von Vergleichsgruppen wesentlich voneinander abweichen, ohne dass dies *sachlich und ohne Zuhilfenahme von Geschlechterstereotypen gerechtfertigt werden kann* (Berghahn 2002: 31).

So scheiterte z.B. vor dem Europäischen Gerichtshof im März 2000 die Anfechtung (durch männliche Kläger aus dem Hessischen Landtag) eines deutschen Gesetzes, das die Einstellung und Beförderung von Frauen im öffentlichen Dienst begünstigt (Rechtssache C-158/97). Danach sind Quotenregelungen, Frauenförderpläne usw. klar mit den EU-Gleichbehandlungsvorschriften vereinbar.

Interessanterweise gibt es zunehmend juristische Schritte (und höchstrichterliche Entscheidungen) – von Frauen *und* Männern: beispielsweise von Männern (erfolgreich) gegen ein geschlechtsdifferentes gesetzliches Rentenalter, von Männern (erfolglos) gegen die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Eignung, von Frauen (erfolgreich) gegen ihre beruflichen Einschränkungen in der Bundeswehr, von Männern (erfolglos) gegen die Beschränkung der Wehrpflicht auf Männer, von Männern (erfolglos) gegen die so genannte Meistergründungsprämie speziell für Frauen. Letzteres beispielhaft mit folgender Begründung (Az.: 3 C 53-56.01): Zwar verbieten das Grundgesetz der BRD und auch das europäische Gemeinschaftsrecht eine Bevorzugung – jedoch: Der Staat ist qua Grundgesetz verpflichtet, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern und deshalb auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Unter Sanktionen sind aber sicher auch spezifische Regelungen anzusiedeln, wie etwa die Ahndung / Abmahnung bei „würdelosen“ Darstellungen von Geschlechtsrollenbildern (vor allem der Frauen) in der Werbung durch den Deutschen Werberat.

Richter (2002) problematisiert und hinterfragt neuerdings die juristische Haltbarkeit des Gleichberechtigungsgrundsatzes, verweist in einer seiner vier Thesen beispielsweise mit Recht darauf, dass sich „gleichberechtigt“, „benachteiligt“, „bevorzugt“ im Artikel 3 des Grundgesetzes auf die Frauen als *Gruppe* bezieht, nicht aber auf einzelne Frauen.

folgversprechend zu sein scheint – auch innerhalb der deutschen Hochschulen mit ihrer autonomen Binnensteuerung.

Insofern ist u.E. das für unsere Gesellschaft optimistischste (Rekrutierung künftiger Eliten, Vorbildfunktion) und das den Hochschulen adäquateste (Vorreiterrolle bei der Modernisierung der Gesellschaft) Szenario, die „Flucht nach vorn“ anzutreten und ihre Chancen als Avantgardistinnen in diesem Bereich wahrzunehmen. Die Hochschulen sollten und könnten – auf dem Hintergrund ihres Wissensvorsprungs und ihrer Vorreiterrolle im Bereich der Geschlechterforschung – einen Perspektivenwechsel vornehmen

- von den inzwischen notwendigen Erklärungen und Verteidigungen des niedrigen Frauenanteils auf den verschiedenen Ebenen ihrer Personalstruktur hin zur kritischen (Selbst-)Reflexion der mit Traditionen und Gewohnheiten gewachsenen und resistenten kulturellen Mechanismen und Mustern in den Hochschulen, die Frauen (noch) teils offen, teils in subtiler Weise ausgrenzen bzw. ungleich behandeln;
- von ihrer noch verbreiteten konservativen Selbstverteidigungsstrategie, sich auf die asymmetrischen Geschlechterverhältnisse insgesamt in der Gesellschaft zurückzuziehen (denen sie ohnehin hinterherhinken), hin zur Aktivitätsposition als Speerspitzen zu deren Veränderung,

Dies schließt kreative und aktive Bemühungen (zum erklärten Nutzen *beider* Geschlechter!) um Veränderungen in grundsätzlichen Vorbehalten und Strukturen ein, wie z.B. dem Verhältnis Frau – Intellektualität – (technisch-naturwissenschaftliche) Berufsfelder, den noch immer geltenden Hochschul-Karrieremustern und -WissenschaftlerInnenbiografien, einer durchgängigen Überwindung der „critical mass“ (Etzkowitz u.a. 1994) des Frauenanteils in den Hochschulbereichen.

Literatur

- Berghahn, Sabine: Supranationaler Reformimpuls versus mitgliedstaatliche Beharrlichkeit – Europäische Rechtsentwicklung und Gleichstellung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 33-34/2002 v. 19.8.2002
- Burkhardt, Anke (2003): Gender Mainstreaming – der weite Weg von der Idee zur Wirklichkeit. Ein Bericht aus Sachsen-Anhalt. In: Positionen – Rundbrief des Verbandes Baden-Württembergische Wissenschaftlerinnen, S. 31-50

- Döge, Peter (2002): „Managing Gender“ – Gender Mainstreaming als Gestaltung von Geschlechterverhältnissen. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte B* 33-34/2002 v. 19.8.2002
- Etzkowitz, Henry/Kemelgor, Carol/Neuschatz, Michael/Uzzi, Bryan/Alonzo, Joseph (1994): The Paradox of Critical Mass for Women in Science. In: *Science* 266/1994, S. 51-54
- Gender Mainstreaming – Theorie und Praxis. (2002) Streitkultur – Magazin für Politik und Kultur in Europa 1/2002 (Themenheft)
- Gerhards, Jürgen/Hölscher, Michael (2003): Kulturelle Unterschiede zwischen Mitglieds- und Beitrittsländern der EU. Das Beispiel Familien- und Gleichberechtigungsvorstellungen. In: *Zeitschrift für Soziologie* 3/2003, S. 206-225
- Glöckner-Rist, Angelika/Mischau, Anina (2000): Wahrnehmung und Akzeptanz von Frauenhochschulen und Frauenstudiengängen in Deutschland. Eine empirische Studie. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft (= Schriften des Heidelberger Instituts für Interdisziplinäre Frauenforschung (HIFI) e. V.; Bd. 2)
- Hasseln v., Sigrun (1994): Mann-O-Mann oder: Was hat Er, was ich nicht habe? Widerspricht Gleichstellung dem „besonderen deutschen Mannesgefühl“ – aus männlicher Angst? In: *Der Öffentliche Dienst. Fachzeitschrift für Angehörige des öffentlichen Dienstes* 12/1994, S. 273-296
- 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik: Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. (1998) Europäische Kommission (Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten V/D.5)
- IfD (2000): Fraueninteressen und Frauenpolitik – Eine Repräsentativbefragung zu den Interessen von Frauen und ihren Erwartungen an die Politik. Institut für Demoskopie Allensbach
- Kreckel, Reinhard (2001): Zur Standortbestimmung der Hochschulforschung in Wittenberg. In: Olbertz, Jan-Hendrik/Pasternack, Peer/Kreckel, Reinhard (Hg.): *Qualität – Schlüsselfrage der Hochschulreform*. Weinheim/Basel: Beltz, S. 299-312
- Kreckel, Reinhard (2003): Gleichberechtigte Akademikerinnen: gleiche Rechte, gleiche Leistungen, ungleiche Chancen – warum? In: *scientia halensis* 2/2003, S. 25-26
- Kreckel, Reinhard (2003): Handlungsoptionen deutscher Universitäten: im Kräftefeld von staatlicher Steuerung, Marktorientierung und akademischer Autonomie. Vortrag auf der Tagung „Vom Intellektuellen zum ‚Wissensproduzenten‘? Reformansätze für die Hochschulen im Zeitalter der Globalisierung“, veranstaltet von der Haniel-Stiftung, am 23.5.2003 in Wittenberg
- Maiworm, Friedhelm/Teichler, Ulrich (in Zusammenarbeit mit Annette Fleck) (2002): Das Reform-Experiment ifu – Potenziale, Risiken und Erträge aus der Sicht der Beteiligten. Mit einem Beitrag von Christiane Bradatsch. (Werkstattberichte Bd. 60). Kassel: Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel
- Metz-Göckel, Sigrid (Hg.) (2002): *Lehren und Lernen an der Internationalen Frauenuniversität. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleituntersuchung.* (Schriftenreihe der Internationalen Frauenuniversität „Technik und Kultur“ Bd. 3) Opladen: Leske + Budrich
- Metz-Göckel, Sigrid/Kamphans, Marion (2002): Gespräche mit der Hochschulleitung zum Gender Mainstreaming. In: *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien* 3/2002, S. 67-88

- Metz-Göckel, Sigrid/Schmalzhaf-Larsen, Christa/Belinszki, Eszter (Hg.) (2000): Hochschulreform und Geschlecht – Neue Bündnisse und Dialoge. Opladen. Leske + Budrich, (= Reihe Geschlecht und Gesellschaft Bd. 24)
- Oesterreich, Detlev (2003): Gleichstellung von Frauen aus der Sicht ost- und westdeutscher Jugendlicher. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 15/2003, S. 26-31
- Praktika + Tutorien. 2 Projektinitiativen zur Erhöhung der Attraktivität von natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen für junge Frauen. Dokumentation der wissenschaftlichen Begleitung. Hg. v.d. Deutschen Angestellten-Akademie GmbH i.A. des Ministeriums für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt / wissenschaftliche Begleitung: proconsult
- Das privilegierte Geschlecht (2003). In: Focus 15/2003, S. 118-130
- Quambusch, Erwin (1993): Die Benachteiligung der Frau durch Gleichstellung. Zur Vernachlässigung der Fakten bei der Frauenförderung. In: Der Öffentliche Dienst. Fachzeitschrift für Angehörige des öffentlichen Dienstes 9/1993, S. 193-216
- Richter, Ingo: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ – Vortrag auf dem 17. Symposium des DJI in Berlin am 22.4.2002 (<http://www.zwd-online.de>)
- Schlegel, Uta: Wie und warum ostdeutsche Frauen heute ihre gesellschaftliche Stellung (nicht) reflektieren. In: Schlegel, Uta/Ludwig, Johanna (Hg.): Wie gedacht – so vollbracht? Berichte vom 8. Louise-Otto-Peters-Tag 2000. LOUISEum 14 (Sammlungen und Veröffentlichungen der Louise-Otto-Peters-Gesellschaft e. V. Leipzig). Leipzig 2001, S. 116-130
- Schlegel, Uta/Friedrich, Walter (2003): Akzeptanz von Geschlechterpolitik bei StudentInnen. Ergebnisse einer Untersuchung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt. In: Claus, Thomas (Hg. i.A. G/I/S/A): Gender-Report Sachsen-Anhalt
- Striegler, Barbara: Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Dezember 1998 (= Expertisen zur Frauenforschung; <http://www.fes.de/fulltext/asfo/00653.htm>)
- Striegler, Barbara (2000): Wie Gender in den Mainstream kommt: Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung
- Thieme, Werner (1990): Die Personalstruktur der Hochschulen. In: Teichler, Ulrich (Hg.): Das Hochschulwesen in der Bundesrepublik Deutschland – ein Überblick. Weinheim
- Wenneras, Christine/Wold, Agnes (1997): Nepotism and sexism in peer-review. In: nature Vol. 387, 22.5.1997, S. 341-343
- Wetterer, Angelika (2002): Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. In: Frank, Brigitte (Hg. i.A. des Verbandes Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen): Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming (= Rundbrief 25/2002)