

Clarissa Rudolph, Sophia Dollsack,
Anne Reber (Hrsg.)

Geschlechtergerechtigkeit und MINT

Irritationen, Ambivalenzen und Widersprüche
in Geschlechterdiskursen an Hochschulen



Verlag Barbara Budrich

Geschlechtergerechtigkeit und MINT

Das diesem Bericht zugrunde liegende Verbundvorhaben "MINT-Strategien 4.0 – Strategien zur Gewinnung von Frauen für MINT - Studiengänge an Hochschulen für angewandte Wissenschaften" wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01FP1714 und 01FP1715 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Publikation liegt bei den Herausgeber*innen und Autor*innen.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



**NATIONALER PAKT
FÜR FRAUEN
IN MINT-BERUFEN**

Clarissa Rudolph
Anne Reber
Sophia Dollsack (Hrsg.)

Geschlechtergerechtigkeit und MINT

Irritationen, Ambivalenzen
und Widersprüche in
Geschlechterdiskursen an
Hochschulen

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2022

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<https://portal.dnb.de> abrufbar.

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier

Alle Rechte vorbehalten

© 2022 Verlag Barbara Budrich GmbH, Opladen, Berlin & Toronto
www.budrich.de

ISBN 978-3-8474-2519-9 (Paperback)

eISBN 978-3-8474-1674-6 (PDF)

DOI 10.3224/84742519

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – www.lehfeldtgraphic.de

Typographisches Lektorat: Angelika Schulz, Zülpich

Titelbildnachweis: <http://www.lehfeldtmalerei.de/>

Druck: docupoint GmbH, Barleben

Printed in Europe

Inhalt

Clarissa Rudolph, Anne Reber, Sophia Dollsack

Geschlechtergerechtigkeit und MINT: Irritationen, Ambivalenzen und Widersprüche – Einleitung.....	7
---	---

TEIL 1 GLEICHSTELLUNGSDISKURSE UND VERGESCHLECHTLICHUNG AN HOCHSCHULEN.....	19
--	-----------

Clarissa Rudolph

Gleichstellung revisited – Diskurse der Gleichstellung und Frauenförderung an Hochschulen in Deutschland.....	21
---	----

Andrea Knaut, Jutta Kühl

Geschlechterverhältnisse in der Digitalisierung	43
---	----

Anne Reber

Intersektionalität und Heterogenität als Grundsatz und Herausforderung für Hochschulen.....	65
---	----

TEIL 2 EMPIRISCHE ERGEBNISSE UND REFLEXIONEN.....	85
--	-----------

Sophia Dollsack

Geschlechterwissen von Lehrenden in MINT-Fächern – Rekonstruktionen von Einstellungsmustern und Handlungsoptionen	87
---	----

Anne Reber

Diskriminierungserfahrungen, Handlungsstrategien und Selbstbehauptung von Studentinnen* in MINT-Fächern an Hochschulen für angewandte Wissenschaften	107
--	-----

Stefanie Brenning, Elke Wolf

MINT-Mentoring zwischen Breiten- und Elitenförderung: Eine Diskussion anhand der Karriereorientierung und -einstellungen von Mentees und anderen Studierenden.....	129
--	-----

Yvonne Wilke, Julia Willers

„Ich weiß, ich kann es schaffen!“ – MINT-Sommeruniversitäten für Frauen mit Fluchtbiographie an der Hochschule Koblenz – Reflexionen zu Zielgruppe, Rahmenbedingungen und Perspektiven..... 149

Inka Greusing

„Es ist einfach die Mathematikhürde“ – Interdependenz von Männlicher Herrschaft und Heteronormativität im sozialen Feld der Ingenieurwissenschaften.. 169

TEIL 3 PERSPEKTIVEN 191

Janina Hirth, Anna Voigt, Elke Schüller

Richtig oder falsch? Die Sehnsucht nach einem Fünf-Punkte-Plan – Reflexion technischer Fachkultur(en) in Workshops für Lehrende 193

Waltraud Ernst

Gender Studies goes MINT: Integration von Gender Studies in Forschung und Lehre technischer Fächer 211

Lucyna Darowska

„Diversity“ als Konzept für eine diskriminierungskritische und intersektionale Perspektive auf Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule 229

Anja Weusthoff

Arbeit 4.0 *geschlechtergerecht* gestalten – Wandel, Risiken, Chancen..... 247

Anne Reber, Clarissa Rudolph

Frauenförderung weiterdenken – Geschlechtergerechtigkeit wagen: Anti-Diskriminierung für mehr Geschlechtergerechtigkeit 265

Autor*innen 275

Clarissa Rudolph, Anne Reber, Sophia Dollsack

Geschlechtergerechtigkeit und MINT: Irritationen, Ambivalenzen und Widersprüche – Einleitung

1 Einführung

Ansätze und Diskurse zur Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen in Deutschland existieren seit vielen Jahrzehnten und sind (ursprünglich) eng gekoppelt an Bestrebungen sowie Kämpfe von Akteur*innen der Frauenbewegung(en), die schließlich in eine Institutionalisierung in Form von hochschulischen Gleichstellungspolitiken sowie entsprechende rechtliche Rahmenbedingungen mündeten. Die theoretischen sowie praktischen Ausrichtungen unterliegen dabei einem steten Wandel und zeichnen sich durch ihre Komplexität, aber auch Ambivalenzen aus. Die Perspektiven auf und Haltungen zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen sowie Strategien zur Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit sind vielfältig und werden in öffentlichen, politischen sowie wissenschaftlichen Sphären teilweise ‚hitzig‘ diskutiert. Trotz (v.a. quantitativ) nachweisbarer Erfolge bisheriger gleichstellungspolitischer Bemühungen konstatieren verschiedene Statistiken und Forschungsergebnisse die fortbestehende Existenz geschlechtsspezifischer Ungleichheitslagen sowie die Persistenz von Geschlechterbildern, -normen und -stereotypen im Wissenschaftssystem – hieran konnten auch die Vielzahl an Gleichstellungsbemühungen und Frauenförderprogrammen der vergangenen Jahre nur ansatz- und stellenweise etwas ändern (Laufenberg et al. 2018; Blome et al. 2013).

Im Fokus des vorliegenden Sammelbands stehen die Fragen nach den Gründen für eben diese anhaltenden Ungleichheiten sowie nach Möglichkeiten und Ansätzen zur Veränderung insbesondere im Bereich der MINT-Studiengänge (Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik). In Hinblick auf die Thematik „Geschlechtergerechtigkeit und MINT“ lassen sich Ambiguitäten, Differenzen sowie Diskrepanzen konstatieren. Die

Spannungsfelder umfassen nicht nur die Wahrnehmung von und die Einstellung zu geschlechtsspezifischen Benachteiligungsformen und Frauenförderung in MINT, sondern auch weitere Verantwortungsbereiche der Hochschulen sowie die Möglichkeiten von Lehrenden und Studierenden zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit. Zudem verweisen Forschungs- und Diskussionsergebnisse auf die Bedeutung, die die Wahrnehmung der Heterogenität der Studentinnen¹ für eine zielorientierte Analyse des Themenbereichs „MINT und Geschlecht“ hat. Die fehlende Geschlechtergerechtigkeit in MINT ist also schon lange Gegenstand von Forschung und Gleichstellungsbemühungen.

Diese Ungleichheiten sind gerade in einer Zeit, in der gesellschaftliche Transformationsprozesse durch Komplexität und Wechselwirkungen zwischen technischen, sozialen und ökologischen Teilsystemen gekennzeichnet sind, besonders unbefriedigend: Geht doch aufgrund der Marginalisierung von Frauen ein großes Maß an Kompetenzen, Erfahrungen und Perspektiven verloren, das für gerechte und nachhaltige Lösungen der anstehenden Probleme notwendig ist. So zeigt sich schon heute, dass die fehlende Integration von Frauen in die Forschung zu unvollständigen, teilweise lebensbedrohlichen Ergebnissen führt, wenn z.B. die Herzinfarktforschung nur mit männlichen Probanden arbeitet (vgl. Gerds/Regitz-Zagrosek 2019) oder die sicherheitstechnische Gestaltung von Autos nur in Hinblick auf männliche Körper entwickelt wird (Fu et al. 2021). Darüber hinaus zeugt der ungleiche Zugang von Frauen zu MINT-Studiengängen und -Berufen aber natürlich von sozialer Ungleichheit und Diskriminierung im Kontext geschlechtsspezifischer Berufswahl und einem geschlechtssegregierten Arbeitsmarkt mit Folgen für ungleiche Einkommen, ungleiche Teilhabechancen und unterschiedliche Karriereentwicklungen (vgl. Haffner/Loge 2019).

Auch die rasante Beschleunigung der Digitalisierung aller Lebenswelten bietet gleichermaßen Chancen und Risiken für Geschlechtergerechtigkeit. Es entwickeln sich neue interessante, prestige- und einkommensträchtige Berufe, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann zumindest teilweise durch eine bessere Verknüpfung von Homeoffice und Präsenzarbeit unterstützt werden und gleichzeitig erweisen sich Algorithmen als geschlechtsdiskriminierend und entwickeln sich die sozialen Medien als ein Ort, der von geschlechtsbezogener *hate speech* durchdrungen ist (BMFSFJ 2021). Um die Chancen nutzen

1 An dieser Stelle sei darauf verwiesen, dass innerhalb des vorliegenden Sammelbands divergierende gendergerechte Schreibweisen vorliegen und bewusst auf eine Einheitlichkeit verzichtet wird, um somit den unterschiedlichen theoretischen Positionierungen der Autor*innen sowie den spezifischen thematischen Schwerpunktsetzungen Rechnung tragen zu können.

und die Risiken bekämpfen zu können, sind feministische, genderorientierte Kompetenzen und Wissensschätze notwendig, die von MINT-Expert*innen in die Digitalisierungsprozesse eingebracht werden müssen.

2 Geschlechtergerechtigkeit, Vergeschlechtlichung und Fachkulturen

Die Frage der Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit bemisst sich aber nicht nur an der prozentualen Teilhabe an MINT-Studiengängen und -Berufen, sondern auch an der inhaltlichen Ausgestaltung der Disziplinen und an der *Fachkultur* (vgl. Brötzmann/Pöllmann-Heller 2019). Mit der Perspektive der Fachkultur(en) wird auf den vorhandenen (fach)kulturellen Wissensbestand, den vergeschlechtlichten Habitus und das *doing gender* in den jeweiligen Fächergruppen hingewiesen, innerhalb derer Gleichstellungspolitik angesiedelt ist. Die Fachkultur erscheint zunächst als wenig greifbares virtuelles System von – in unserem Fall MINT – Fächergruppen, die durch Ähnlichkeiten hinsichtlich ihrer kulturellen Merkmale Zugehörigkeiten und Identität(en) definieren, und damit wiederum auch Exklusionsprozesse fördern (Ihsen 2010, Weigand 2012). Diese vorwiegend kulturellen Merkmale einer Fachkultur gründen auf historisch gewachsenen Leitideen sowie Geschlechterrollen, -bilder und -normen, die spezifische Professionsbilder prägen und formen (Bütow 2016, Paulitz 2014). Für MINT-Fachkulturen bedeutet dies, dass sie als genuin männlich deklariert und wahrgenommen werden; auch wenn sie sich hinsichtlich des vorhandenen Androzentrismus graduell voneinander unterscheiden (vgl. Merz et al. 2017). Dies korrespondiert mit der Kennzeichnung von Technik als männlich und von Technikwissenschaften als objektive, neutrale und rationale Wissenschaften – mit der Zuschreibung vermeintlich männlicher Eigenschaften findet eine Vergeschlechtlichung von Studium, Forschung und Lehre statt, die MINT-Fächer zu einem Un-Ort für Frauen macht bzw. zu einem Passungsproblem führt (Haffner/Loge 2019).

Diese Vergeschlechtlichung von Wissenschaften wirkt gleichermaßen innerhalb der Hochschulen als auch außerhalb und führt zur Reproduktion der Geschlechtertrennungen von Disziplinen (Quente 2020). Ihsen (2019) zeigt, dass vielfältige Einflüsse im Prozess der Berufsorientierung auf Schüler*innen einwirken. Dazu gehört auch das *Image*, das von unterschiedlichen Branchen und Studienrichtungen skizziert wird, das für MINT-Berufe weiterhin das Bild

der Ausnahmefrau vermittelt, zu dem aber auch die Befürchtung gehört, dass in MINT-Berufen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders schwierig sei (ebd.; Schwarze 2015). Eben diese vorherrschenden Bilder von Fächer(gruppen) sind eng verbunden mit einem geschlechterbinären Kategorisierungsschema von fachlichen und/oder sozialen Kompetenzen oder auch angenommenen Interessensgebieten und/oder Erfolgsaussichten in Studium und Beruf (u.a. Ihsen 2010; Gilbert 2008). Fachkulturen werden aber auch immer wieder iterativ von Angehörigen des Systems (re)produziert, indem sie auf *vergeschlechtlichte* und zugleich *vergeschlechtlichende* Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata zurückgreifen und diese an neue Mitglieder, z.B. Studierende, weitergeben; beispielsweise durch die Verwendung von spezifischen sprachlichen und „pädagogischen Codes“ (Weingand 2012: 11) oder der Praktizierung eines fachspezifischen Habitus (vgl. Bourdieu 1987), die sich u.a. in Lehrgestaltung und -inhalten widerspiegeln (Bütow et al. 2016). Dies weist darauf hin, dass mehr Geschlechtergerechtigkeit nicht nur durch mehr Engagement junger Student*innen oder durch mehr Gleichstellungsprojekte erreicht wird, sondern dass auch die Hochschulen und die dortigen Akteur*innen Verantwortung für die (Veränderung der) Situation haben. D.h. Lehrende und Mitarbeiter*innen in den Labors und in der Verwaltung müssen aktiv eine Transformation der Fachkulturen anstreben und der Re-Produktion der Vergeschlechtlichung die *aktive* Umsetzung von Diversität entgegensetzen. Das bedeutet aber auch den Blick sowie die Bewertung von Gleichstellungspolitik zu differenzieren und in die gesamten Institution Hochschule zu integrieren.

3 Strategische und konzeptionelle Weiterentwicklung von Gleichstellung?

Mit dieser Perspektive sind wir auch in das Projekt gestartet, das den Hintergrund dieser Publikation darstellt und haben auch den vorliegenden Sammelband konzipiert: Es ging und geht uns dabei um die strategische und konzeptionelle Weiterentwicklung der bisherigen Gleichstellungsstrategien im MINT-Bereich. Im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekts „MINT-Strategien 4.0 – Strategien zur Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge an Hochschulen für angewandte

Wissenschaften“² haben wir diese Perspektiven auf drei Ebenen analysiert: Wir haben aktuell nach der Situation von Studentinnen im MINT-Bereich und ihren (Nicht-)Diskriminierungserfahrungen gefragt, wir haben Interviews mit den Verantwortlichen bestehender Gleichstellungsprojekte im MINT-Bereich an Hochschulen für angewandte Wissenschaften geführt und dabei einerseits die konzeptionellen Möglichkeiten zur intersektionalen Weiterentwicklung fokussiert³ und andererseits die Evaluationskonzepte und -erfahrungen⁴ analysiert und weiterentwickelt. Und schließlich haben wir im Kontext der spezifischen Fachkulturen⁵ im MINT-Bereich die strukturellen Barrieren der MINT-Studiengänge diskutiert und auch hier nach Öffnungsoptionen gesucht. Herausgekommen sind Daten und Analyseergebnisse, die bisherige Forschungsergebnisse von Kolleg*innen bestätigen und vertiefen, ebenso wie Überlegungen und Diskussionsvorschläge, auf welche Weise Gleichstellungsmaßnahmen weiterentwickelt werden können. Zentral bei den Vorschlägen ist uns, wie schon angedeutet, dass die Maßnahmen zu einer Verknüpfung der strukturellen und der individuellen Ebene führen, also alle hochschulpolitischen Akteur*innen mit einbeziehen (vgl. Reber/Rudolph i.d.B.).

Im Rahmen dieses Sammelbands möchten wir die Ergebnisse unseres Projekts in den Kontext weiterer Forschungsergebnisse sowie unterschiedlicher Diskurse und Perspektiven stellen. Wir haben deshalb Kolleg*innen eingeladen, Ergebnisse sowie Perspektiven aus ihrer Forschungspraxis und ihren Gleichstellungserfahrungen einzubringen, um somit den aktuellen Stand von Forschung und Praxis sichtbar zu machen.

-
- 2 Das Projekt „MINT-Strategien 4.0 – Strategien zur Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge an Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ wurde von 2017 bis 2021 als Verbundvorhaben von Wissenschaftlerinnen der Ostbayerischen Technischen Hochschule Regensburg (OTH Regensburg, Leitung Prof. Dr. Clarissa Rudolph) sowie der Hochschule München (HS München, Leitung Prof. Dr. Elke Wolf) durchgeführt. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Publikation liegt bei den Herausgeberinnen und Autorinnen.
 - 3 Dieser Forschungsbereich wurde abschließend von Anne Reber verantwortet; vorher waren hier auch Katharina Pöllmann-Heller und Carmen Böhm tätig.
 - 4 Wissenschaftliche Mitarbeiterin in diesem Teilbereich war Stefanie Brenning.
 - 5 Sophia Dollsack war die zuständige wissenschaftliche Mitarbeiterin für diesen Projektbereich, den sie von Nina Brötzmann übernommen hat.

4 Die Beiträge des Bandes im Einzelnen

Die Beiträge aus dem Projekt sowie die der eingeladenen Autor*innen umfassen drei Themenfelder: im ersten Teil führen wir in die grundlegenden Debatten zu Geschlechtergleichstellungsdiskursen ein, im zweiten präsentieren wir Forschungsergebnisse aus verschiedenen Projekten zu ‚MINT und Geschlecht‘ und im dritten Teil skizzieren wir Perspektiven in Hinblick auf mehr Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen.

4.1 Gleichstellungsdiskurse und Vergeschlechtlichung an Hochschulen

In diesem Einstieg in die hochschulischen Gleichstellungsdebatten präsentieren die Autor*innen gleichermaßen Rückblicke auf die Historie der Debatten, Einblicke in aktuelle Vergeschlechtlichungsprozesse sowie Ausblicke auf neue Herausforderungen durch Intersektionalitäts- und Digitalisierungsdiskurse.

Der Beitrag von *Clarissa Rudolph* liefert einen Überblick sowie eine kritische Auseinandersetzung zu Diskursen der Gleichstellung und Frauenförderung an Hochschulen in Deutschland. Dabei werden politische sowie theoretische Debatten, historische und aktuelle Entwicklungen, aber auch Herausforderungen und Fragestellungen für die Zukunft in den Blick genommen. *Andrea Knaut* und *Jutta Kühl* skizzieren und eruieren, ausgehend vom Gutachten des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, grundlegende geschlechter- und gleichstellungspolitische Fragestellungen, die sich in und durch Digitalisierung stellen und welche Herausforderung sich dadurch für Gleichstellungspolitik sowie Frauenförderung ergeben. Anschließend daran geht der Aufsatz von *Anne Reber* auf Diskurse, Praktiken sowie Fragestellungen im Kontext von Intersektionalität und Heterogenität an Hochschulen ein. Die Autorin fokussiert dabei bestehende (geschlechtsspezifische) Ungleichheitslagen an Hochschulen, aktuelle hochschulpolitische Strategien, unterschiedliche theoretische Auseinandersetzungen und Positionierungen sowie die Bedeutung einer mehrdimensionalen Perspektive für eine Frauenförderung an Hochschulen, insbesondere in MINT.

4.2 Empirische Ergebnisse und Reflexionen

Eine Reihe von Forschungsprojekten adressiert(e) unterschiedliche Aspekte der Situation von Frauen in MINT-Studiengängen bzw. hochschulische Aktivitäten zur Veränderung dieser Situation. Einige der Ergebnisse dieser Projekte werden gebündelt im zweiten Teil des Sammelbandes vorgestellt und reflektiert. Zu Beginn des zweiten Abschnitts des vorliegenden Bandes werden in den ersten drei Beiträgen (Teil-) Ergebnisse unseres Projekts dargestellt und diskutiert.

So analysiert *Sophia Dollsack* das Geschlechterwissen in MINT-Fächern und die damit einhergehenden Einstellungsmuster und Handlungsmöglichkeiten von MINT-Lehrenden. Welche fachkulturellen Deutungsmuster, Positionierungen und Diskussions- sowie Argumentationslinien finden sich und welche Ansätze und Möglichkeiten des Aufbrechens vergeschlechtlichter und vergeschlechtlichender Strukturen werden thematisiert? Anschließend daran skizziert *Anne Reber* die Forschungsergebnisse zu Diskriminierungserfahrungen und Handlungsstrategien von Studentinnen in MINT-Fächern an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Im Fokus des Beitrags steht die Analyse unterschiedlicher Formen von Diskriminierung sowie des Diskriminierungserlebens und der daraus resultierenden Handlungspraktiken von MINT-Studentinnen. *Stefanie Brenning* und *Elke Wolf* stellen in ihrem Aufsatz ausgehend von den generierten Erkenntnissen zur Karriereorientierung sowie -einstellung von Mentees und anderen Studierenden die Frage nach der Ausrichtung von MINT-Mentoring-Projekten. Die beiden Autorinnen verdeutlichen entlang unterschiedlicher Indikatoren, welche Studentinnen von MINT-Mentoring-Programmen (besonders) angesprochen werden. Anschließend an diese Ergebnisse werden unterschiedliche Strategien der Adressierung – ‚zwischen Breiten- und Elitenförderung‘ – diskutiert. *Yvonne Wilke* und *Julia Willers* gewähren im Rahmen ihres Artikels einen Einblick in die MINT-Sommeruniversitäten für Frauen mit Fluchtbiographie an der Hochschule Koblenz. So reflektieren die Autorinnen durch die Verschränkung einer theoretischen, praktischen sowie auch empirischen Perspektive die spezifischen Rahmenbedingungen aber auch Hindernisse, die Gestaltung der MINT-Sommeruniversitäten sowie vorgenommene Anpassungen und leiten ausgehend davon Handlungsempfehlungen ab. Den Abschluss des empirischen Abschnitts bildet der Aufsatz von *Inka Greusing* zur Interdependenz von Männlicher Herrschaft und Heteronormativität im sozialen Feld der Ingenieurwissenschaften. Die Autorin analysiert entlang unterschiedlicher Konzepte, wie Vergeschlechtlichungsprozesse in die

Fachkultur(en) der Ingenieurwissenschaften eingeschrieben sind. Dabei eruiert und verdeutlicht Inka Greusing, wie erst in der Zusammenführung, Überschneidung und Wechselwirkung dieser unterschiedlichen Konzepte die „Männliche Herrschaft“ des Feldes analysierbar und sichtbar gemacht werden kann.

4.3 Perspektiven

Im dritten Teil des Sammelbandes haben wir Beiträge zusammengefasst, die über eine Bestandsaufnahme hinausgehen und Perspektiven für eine Weiterentwicklung oder Neuausrichtung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen formulieren.

Janina Hirth, Anna Voigt und *Elke Schüller* reflektieren und analysieren in ihrem Beitrag ihre Erfahrungen aus der Umsetzung von Gender- und Diversitätskompetenz-Workshops für Lehrende der Ingenieurwissenschaften. Dabei gehen die Autorinnen auf theoretische wie methodische Implikationen der Konzeption ein, zeichnen Ambivalenzen, Herausforderungen und Schwierigkeiten bei der Durchführung nach und diskutieren die Komplexität (fachkultureller) Veränderungen in der Praxis. Daraufgehend nähert sich *Waltraud Ernst* in ihrem Beitrag der Frage nach einer (gelungenen) Integration der Gender Studies in die MINT-Lehre und Forschung aus einer sowohl theoretischen als auch praktisch-reflexiven Perspektive an. Zunächst skizziert und diskutiert Waltraud Ernst die Ziele sowie auch Grundannahmen einer Implementierung, spezifiziert die notwendigen Rahmenbedingungen, gibt einen Einblick in konkrete Umsetzungserfahrungen aber auch Widerstände unterschiedlicher Hochschulakteur*innen, um abschließend im Rahmen eines kurzen ‚Manifests‘ bestehende Problemstellungen sowie neue Perspektiven zu verdeutlichen. Der Beitrag von *Lucyna Darowska* beleuchtet anschließend (aktuelle) Entwicklungen an Hochschulen im Kontext von Gleichstellung und Diversity. So zeichnet die Autorin die Gleichzeitigkeit von Errungenschaften sowie auch Konfliktlinien dieser Strategien nach und entwickelt ein Konzept von Diversity, das aus der Verschränkung einer intersektionalen sowie diskriminierungskritischen Perspektive resultiert. Nachfolgend setzt sich *Anja Weusthoff* aus einer arbeitsmarktpolitischen Perspektive mit einer geschlechtergerechten Gestaltung der ‚Arbeit 4.0‘ auseinander. In ihrem Aufsatz umreißt die Autorin zunächst auf einer allgemeineren Ebene bestehende geschlechtsspezifische und -konstitu-

ierende Ungleichheitslagen sowie die Auswirkungen des digitalen Wandels auf die Geschlechterverhältnisse am Arbeitsmarkt und eröffnet zukünftig zu erwartende Entwicklungen. Anja Weusthoff verweist darüber hinaus auf unterschiedliche Handlungsempfehlungen, Notwendigkeiten der Veränderung sowie mögliche Strategien. Im abschließenden Beitrag fokussieren *Anne Reber* und *Clarissa Rudolph* die Gemeinsamkeiten aber auch offenen Fragen sowie konflikthaften Momente der unterschiedlichen Ergebnisse und Perspektiven im Kontext von Geschlechtergerechtigkeit und MINT und schlagen ausgehend davon eine auf drei Säulen basierende Weiterentwicklung von Frauenförderung hin zu einer Antidiskriminierungsstrategie für mehr Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen vor. Genau genommen überschreiten wir damit auch den MINT-Bereich, da die von uns zusammengefassten drei Säulen für alle Disziplinen gelten können bzw. sollten und wir uns eine Integration von quantitativer und qualitativer Gleichstellung für die gesamte Hochschule wünschen.

5 Dankeschön!

Am Ende eines Projektes und der dazugehörigen Publikation gibt es die Chance, vielen Beteiligten, die zum Gelingen beigetragen haben, aber nicht als Autor*innen sichtbar werden, zu danken. Diese Gelegenheit möchten auch wir hier nutzen.

Christine Süß-Gebhard, die Hochschulfrauenbeauftragte der OTH Regensburg, hat den Anstoß zur Projektentwicklung gegeben und uns auch bei Gegenwind inner- und außerhalb der Hochschule unterstützt. Unseren studentischen Hilfskräften haben wir tatkräftige Zuarbeit zu verdanken. Es waren dies im Laufe des Projekts: Wolfgang Keim, Verena Leisinger, Katharina Reuschl, Felix Schmid, Ina Staudinger und Rebekka Tchelebi. Dafür, dass der personelle Wechsel innerhalb des Projekts glatt verlaufen ist, danken wir Katharina Pöllmann-Heller, Carmen Böhm und Nina Brötzmann. Kollegial, kooperativ und inspirierend war die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen vom Teilprojekt der Hochschule München, Elke Wolf und Stefanie Brenning. Vielen Dank dafür, das ist ja nicht immer selbstverständlich. Darüber hinaus möchten wir uns bei Evelyn Hayn vom Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR) für die vertrauensvolle Zusammenarbeit bedanken. Unserem Expertinnenbeirat danken wir für die fachkundige und kollegiale Unterstützung, den anregenden Austausch sowie die professionelle Begleitung des Projekts:

Renate Bitzan, Dagmar Höppel, Susanne Ihlen, Andrea Löther, Jenny Roth, Carmen Leicht-Scholten und Elke Schüller. Vivian Sper vom Verlag Barbara Budrich danken wir für die professionelle Zusammenarbeit und die Geduld. Und abschließend möchten wir Clara Slawik herzlich für ihre tatkräftige, kompetente und aufmerksame Unterstützung bei der Erstellung dieser Publikation danken.

Die Corona-Pandemie hat nicht nur unsere Abschlusstagung auf den Kopf gestellt bzw. in den digitalen Raum verlegt. Sie hatte auch ungeahnte Auswirkungen auf die Fertigstellung des Sammelbandes – wir danken unseren Autor*innen für die Geduld und das Verständnis dafür!

Literatur

- Blome, Eva/Erfmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smykalla, Sandra (Hrsg.) (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? Wiesbaden, 2. überarb. und erw. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.
- Bourdieu, Pierre (1987): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilstkraft. Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Brötzmann, Nina/Pöllmann-Heller, Katharina (2019): Programme zur Unterstützung von Frauen in MINT-Fächern an Fachhochschulen – neue Ansätze durch intersektionale und fachkulturelle Perspektiven. Erste Ergebnisse aus dem Teilvorhaben A „Intersektionale und fachkulturelle Perspektiven“. Regensburg. <https://www.oth-regensburg.de/en/faculties/social-and-health-care-sciences/forschung-projekte/mint-strategien-40.html#panel-32515-4> [Zugriff: 16.12.2021].
- Bütow, Birgit/ Eckert, Lena/ Teichmann, Franziska (2016): Fachkulturen als Ordnung der Geschlechter. Praxeologische Analysen von Doing Gender in der akademischen Lehre. Toronto u.a: Verlag Barbara Budrich.
- Friedrich, Julius-David/Hachmeister, Cort-Denis/Nickel, Sigrun/Peksen, Su-de/Roessler, Isabel/Ulrich, Saskia (2018): Frauen in Informatik: Welchen Einfluss haben inhaltliche Gestaltung, Flexibilisierung und Anwendungsbezug der Studiengänge auf den Frauenanteil? CHE gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung. www.che.de/wp-content/uploads/upload/CHE_AP_200_Frauen_in_Informatik.pdf [Zugriff: 29.05.2020].

- Fu, Wen/Lee, Jaeyoung/Huang, Helai (2021): How has the injury severity by gender changed after using female dummy in vehicle testing? Evidence from Florida's crash data. In: *Journal of transport and health*, 21/2021. <https://doi.org/10.1016/j.jth.2021.101073> [Zugriff: 21.09.2021].
- Gerdts, Eva/Regitz-Zagrosek, Vera (2019): Sex differences in cardiometabolic disorders. In: *Nature Medicine* 25, 11/2019, S. 1657–1666.
- Gilbert, Anne-Francoise (2008): Sind technische Fachkulturen männlich geprägt? In: *Hi-Tech, Das Magazin der Berner Fachhochschule Technik und Informatik*, 2, S. 22-23.
- Haffner, Yvonne/Loge, Lena (Hrsg.) (2019): *Frauen in Technik und Naturwissenschaft: Eine Frage der Passung. Aktuelle Erkenntnisse und Einblicke in Orientierungsprojekte*. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Ihsen, Susanne (2010): *Technikkultur im Wandel: Ergebnisse der Geschlechterforschung in Technischen Universitäten*. Beiträge zur Hochschulforschung 32/2010. S. 80-97.
- Ihsen, Susanne (2019): Zwei Schritte vor und einen zurück? Wirksame Strategien und nachhaltige Maßnahmen für mehr Frauen in MINT. In: Haffner, Yvonne/Loge, Lena (Hrsg.): *Frauen in Technik und Naturwissenschaft: Eine Frage der Passung. Aktuelle Erkenntnisse und Einblicke in Orientierungsprojekte*. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 127-145.
- Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.) (2018): *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS.
- Paulitz, Tanja (2014): *Fach und Geschlecht. Neue Perspektiven auf technik- und naturwissenschaftliche Wissenskulturen*. In: Zeising, Antja/ Draude, Claude/ Schelhowe, Heidi/ Maaß, Susanne (Hrsg.): *Vielfalt der Informatik. Ein Beitrag zu Selbstverständnis und Außenwirkung*. Bremen. S. 95-105.
- Quente Michaela (2020): *Hochschule – Geschlecht – Fachkultur. Zur Wahrnehmung des Minderheitenstatus in geschlechtsuntypischen Studienfächern*. Wiesbaden: Springer VS.
- Schwarze, Barbara (2015): *Berufs- und Studienorientierung als komplexer Prozess mit diversen Wirkungen Ursachen und Konsequenzen von Berufsorientierungsprojekten*. In: August-Dittmann, Sandra/ Gotzmann, Helga (Hrsg.): *MINT gewinnt Schülerinnen*. Wiesbaden: Springer VS, S. 17-52.

- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2019): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen – Fachserie 11 Reihe 4.1. www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/studierende-hochschulen-endg-2110410197004.pdf?__blob=publicationFile [Zugriff: 20.05.2020].
- Statista (2019): Anzahl der hauptberuflichen Professoren und Professorinnen an deutschen Hochschulen 1999 bis 2018. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/160365/umfrage/professoren-und-professorinnen-an-deutschen-hochschulen/> [Zugriff: 20.05.2020].
- Weigand, Dominik (2012): Die Macht der Fachkultur. Eine vergleichende Analyse fachspezifischer Studienstrukturen. Marburg.

TEIL 1

Gleichstellungsdiskurse und Vergeschlechtlichung an Hochschulen

Gleichstellung revisited – Diskurse der Gleichstellung und Frauenförderung an Hochschulen in Deutschland

1 Einführung

Nachdem 1990 die Vereinigung der beiden deutschen Staaten – Bundesrepublik Deutschland und Deutsche Demokratische Republik – erfolgte, wurden auch Teile des deutschen Grundgesetzes einer Revision unterzogen. Der Schwerpunkt lag naheliegenderweise auf den Fragen der Vereinigung/des Beitritts; allerdings wurden in diesem Kontext auch wenige weitere Grundgesetzformulierungen diskutiert. Eine davon ist die Ergänzung von Art. 3 Abs. 2 GG zur aktuell geltenden Formulierung „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Nachdem um diese Formulierung in den politischen Gremien und in der Öffentlichkeit hart gerungen wurde (vgl. Rudolph 1996), schienen mit ihrer Implementierung die Grundsätze von Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung einen politischen und gesellschaftlichen Konsens darzustellen.

30 Jahre später sind Strategien und Politiken für mehr Geschlechtergerechtigkeit immer noch notwendig, weil in vielen gesellschaftlichen Bereichen weiterhin Ungleichheitslagen, Diskriminierungen und ungleiche Teilhabe vorhanden sind, bei gleichzeitig durchaus sichtbaren Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen (vgl. Rudolph 2016; bpb 2020; BMFSFJ 2020). Und es wird immer noch um Gleichstellung und Frauenförderung gerungen, und zwar aus ganz unterschiedlichen Perspektiven: Den einen ging die Idee einer geschlechtsspezifischen Förderung schon immer zu weit, die anderen sahen Frauenförderung eine Zeitlang als notwendig, aber mittlerweile überflüssig an, die dritten hatten schon immer Probleme mit der Förderformulierung, weil damit eine Opfererzählung betrieben würde und schließlich beteiligen sich an der Debatte noch diejenigen, die aus einer Gleichstellungsgeschichte kommen,

aber mittlerweile eine Weiterentwicklung dieses Konzepts für notwendig halten. Wo also stehen wir heute, wenn wir über „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männer“ reden und gleichzeitig feststellen, dass auch zu Beginn der 2020er Jahre Positionen, Ressourcen, Zuschreibungen nach Geschlecht ungleich verteilt sind?¹ Gibt es politische und/oder organisationale Maßnahmen, die diese Ungleichheiten ausgleichen können – und wenn ja, was wäre das Ziel? Und welche Konsequenzen hat es, nicht nur über quantitative, sondern auch über qualitative Ungleichheiten nachzudenken – wie es zwangsläufig geschieht, wenn man sich mit Frauenförderung in MINT-Studiengängen (MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) befasst, weil es auch hier nicht nur um die Anzahl von Professorinnen geht, sondern auch um Lehrinhalte?

All dies sind keine neuen Fragen und gleichwohl ist es auch 2021 (und ff.) relevant, sich damit auseinanderzusetzen und diese im Kontext aktueller gesellschaftlicher Veränderungsprozesse zu diskutieren. Folgerichtig beginnt meine Darstellung mit einem Rückblick, nämlich mit der Einordnung von Gleichstellungsstrategien in den Kontext der Frauen- und Gleichstellungspolitik in Deutschland (Kapitel 2), in dem sowohl die theoretischen Hintergründe von Gleichstellungspolitik als auch die Erfahrung in unterschiedlichen Bereichen zusammengefasst werden. In Kapitel 3 folgt eine Bestandsaufnahme der Geschlechterverhältnisse in deutschen Hochschulen und abschließend im vierten Kapitel ein Resümee, das aber eigentlich v.a. offene Fragen zum Stand der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik in Hochschulen bündelt.

2 Frauenförderung und Gleichstellung als Teil der Frauenpolitik in Deutschland

Auch zu Beginn der zweiten deutschen Frauenbewegung Ende der 1960er/Anfang der 1970er Jahre waren Fragen der Unterrepräsentanz von Frauen zentral: Während der eine Aktions- und Debattenstrang zunächst v.a. Fragen der Selbstbestimmung und Reproduktion (Abtreibung) in den Mittelpunkt stellte, skandalisierten die Frauen in der Studentenbewegung ihre Marginalisierung

1 Dem grundlegenden Konzept von Geschlechtergleichstellung folgend, verbleibe ich in meiner Argumentation zunächst im Geschlechterdualismus Frau – Mann; wobei das darüber hinaus denken dann Teil der Weiterentwicklung dieser Gerechtigkeitsdebatte ist.

als Akteurinnen der Bewegung (vgl. Karl 2011; Lenz 2008). Insgesamt ziehen sich sowohl in der alten als auch in der neuen Frauenbewegung die Themen- und Aktionsfelder Körper und Reproduktion, Arbeit, Bildung, Gewalt und (politische) Teilhabe als Schwerpunkte durch (vgl. Holland-Cunz 2018).

Die Forderung nach der Repräsentation beider Geschlechter und nach der Öffnung aller gesellschaftlichen Bereiche für Frauen und Männer formuliert einen Teilhabeanspruch, der zunächst auf eine quantitative Angleichung der Geschlechterverhältnisse in der Erwerbsarbeit und in der Politik abzielt. Nachdem sich diese Forderung in der politischen Arena der Bundesrepublik Deutschland – insbesondere durch die Aktionen der autonomen Frauenbewegung – etablieren konnte, wurde Frauenförder- und Gleichstellungspolitik in erster Linie Teil institutionalisierten Verwaltungshandelns. Verantwortlich waren dafür die in vielen Institutionen und öffentlichen Verwaltungen geschaffenen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, deren Aufgabe u.a. die Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen ihrer Institution ist (Rudolph/Schirmer 2004). Auch diese Pläne zielen v.a. darauf ab, die bestehende Unterrepräsentanz eines Geschlechts in den verschiedenen Abteilungen und Einrichtungen, aber auch auf den verschiedenen Hierarchieebenen zu vermindern oder zu beseitigen.

2.1 Theoretische Grundlagen und politische Differenzen

Die Frage, was eigentlich Gleichberechtigung und Gleichstellung heißt, ist so alt wie die Frauenbewegungen – und die Antwort unterscheidet sich auch je nach historischem, regionalem und kulturellem Kontext sowie nach dem theoretischen Hintergrund. Die folgenden Ausführungen beziehen sich zunächst v.a. auf die Debatten in der Bundesrepublik Deutschland, weisen aber an einzelnen Stellen auch darüber hinaus. Ausgangspunkt des Konzepts und der Umsetzung von Frauenpolitik war zunächst die Feststellung, dass der schon genannte Art. 3 Abs. 2 GG nicht verwirklicht war, Frauen also in vielen gesellschaftlichen Bereichen nicht gleichberechtigt waren. Mit der Kategorie Geschlecht konnten gleichermaßen Analysen der Sozialstruktur im Hinblick auf Ungleichheitslagen und geschlechtliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse durchgeführt, wie auch Erklärungsansätze für diese Ungleichheiten formuliert werden (vgl. Rudolph 2015: 13ff.). Es wurde sichtbar, dass sich die Gesellschaft auf die Unterscheidung zweier Geschlechter gründet, und dass abhängig

von der Geschlechtszugehörigkeit gesellschaftliche Tätigkeiten und Tätigkeitsbereiche, soziale Positionierung, Lebenschancen und Selbstbestimmungsmöglichkeiten zugewiesen bzw. vergeben werden. Zudem definiert das System der Zweigeschlechtlichkeit auch die Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit und verknüpft damit unabhängig von den Individuen bestimmte Eigenschaften, Kompetenzen und Körperbilder, die für das jeweilige Geschlecht stehen. Geschlechterungleichheiten haben somit eine individuelle und eine strukturelle Dimension, die in der Geschlechterordnung auf einer symbolischen Ebene zusammengeführt werden. Ausdruck dieser Geschlechterordnung sind ein anhaltender Androzentrismus und Sexismus (Pimminger 2014). Die Kategorie Geschlecht ist nicht unumstritten, weil dadurch eine Betonung der Zweigeschlechtlichkeit und der Geschlechterdifferenzen erfolge und ihr Wirken reproduziert würden (Wetterer 2010). Gleichwohl ist sie notwendig, weil sich damit

„Phänomene von Macht, Herrschaft und Gewalt zwischen Männern und Frauen [analysieren lassen; CR]: Wie kommt es zu der ungleichen Verteilung von materiellen, politischen und symbolisch-kulturellen Ressourcen zwischen den Geschlechtern? Wie sind Strukturen der Geschlechtersegregation zu erklären, warum kommt es zur Abwertung und Deklassierung von Frauen, in welchem Zusammenhang stehen Geschlechtertrennung, hierarchische Verhältnisse zwischen den Genusgruppen und spezifische Vorstellung von Geschlechterdifferenz“ (Knapp 2000: 65f.)?

Aus der Kategorie Geschlecht lassen sich unterschiedliche Ansätze frauenpolitischer Strategien ableiten, um mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Unter (institutionalisierter) Frauenpolitik verstehe ich das Zusammenwirken von frauenpolitischen Akteurinnen und Institutionen innerhalb und außerhalb von Verwaltungen und Organisationen, die mit politischen Maßnahmen und Aktionen auf die Folgen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und ungleicher Geschlechterverhältnisse aufmerksam machen wollen und die u.a. mit Gesetzen und Verordnungen Einfluss auf das Geschlechterverhältnis nehmen sowie Frauen fördern bzw. ihre Chancen verbessern wollen.

Die Auseinandersetzungen zu den unterschiedlichen Strategien ist als Gleichheits-Differenz-Debatte in die Literatur eingegangen (vgl. z.B. Niekant 2009; Gerhard 2018: 90ff.) und spielen auch heute noch – trotz aller theoretischen Ausdifferenzierungen – eine sichtbare Rolle bei der Bestimmung von Geschlechtergerechtigkeit. Das Streben nach Gleichheit beinhaltet neben der juristischen Gleichberechtigung alle gesellschaftlichen Sphären, auch die vermeintlich männlichen, für Frauen und Männer gleichermaßen zu öffnen und die rechtliche, wirtschaftliche und politische Gleichstellung zu erreichen. Maßgebliches Integrationsmedium ist dabei die Erwerbsarbeit (vgl. Kurz-Scherf

2004) und infolgedessen zielen viele frauenpolitische Strategien der Gleichstellung v.a. auf die umfassende Teilhabe von Frauen in allen Bereichen und auf allen Ebenen des Erwerbsarbeitsmarktes ab. Quotierungen von Qualifikationsangeboten, Arbeitsplätzen und Führungspositionen sowie die Förderung von Frauen sind probate Mittel gleichstellungsorientierter Frauenpolitik. Durch eine solche Perspektive, so kritisiert der Differenzansatz, kommt es allerdings zu einer Abwertung von Weiblichkeit, der weiblichen Sphären und weiblicher Tätigkeiten, insbesondere der Fürsorgetätigkeiten (Care). Vielmehr müsse es darum gehen, Mütterlichkeit, Fürsorglichkeit und soziale Werte aufzuwerten und den androzentrischen Strukturen und Normen durch eine Angleichung nicht nachzueifern, sondern diese zu kritisieren. Politische Strategien zielen in diesem Kontext darauf ab, eigene Handlungsräume von und für Frauen zu erschaffen und aufrechtzuerhalten und fürsorgliche Tätigkeiten anzuerkennen, sei es durch entsprechende familienpolitische Maßnahmen oder z.B. durch ‚Lohn für Hausarbeit‘ (vgl. Wolff 2020).

Ute Gerhard und nach ihr noch einige andere (Gerhard et al. 1990) haben sich für eine „Gleichheit ohne Angleichung“ (Gerhard 1990) bzw. für eine Gleichheit in der Differenz ausgesprochen: Die Forderung nach Gleichheit mache sowohl juristisch als auch politisch nur Sinn, wenn Differenz vorhanden sei. Insofern stelle die Forderung nach Gleichheit bzw. Gleichstellung eine Anerkennung der Differenz bzw. der Differenzen dar, die gesellschaftlich und individuell vorhanden sind, die aber nicht zu einer Hierarchisierung und Abwertung entlang der Geschlechterdifferenzen führen dürfe. Vielmehr gehe es, so Gerhard in einem späteren Werk, um die „Verwirklichung des Rechts auf Freiheit und Gleichheit [...] und zwar einer Gleichheit, die unter Berücksichtigung sozialer Ungleichheit und Differenzen auf materiale Gerechtigkeit zielt“ (Gerhard 2018: 11). Dass sich Differenzen nicht nur auf Frauen und Männer beziehen, sondern auch unter Frauen bestehen, hat zu unterschiedlichen Überlegungen geführt: So zielen Ansätze der Aufhebung bzw. der De-Konstruktion darauf ab, die vermeintliche Ordnung der Zweigeschlechtlichkeit grundlegend infrage zu stellen, „weil Geschlechterdifferenz nicht naturgegeben, sondern sozial hergestellt und überformt ist, [damit] entziehen sie der Geschlechterungleichheit die Legitimationsgrundlage“ (Pimminger 2019: 51). Aus dieser Perspektive ist das Reden oder Handeln über Geschlecht als Strukturkategorie kaum mehr möglich und es besteht die Gefahr, dass „die verschiedenen Tiefendimensionen der Differenzen zwischen den Geschlechtern durch die Differenzen unter Frauen ersetzt, ja, gegeneinander ausgespielt werden“ (Gerhard 2018: 58). Auch die Perspektive der Intersektionalität weist auf Ungleichheits-

lagen zwischen Frauen hin, setzt sie aber in Bezug zu unterschiedlichen gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen und analysiert die Wechselwirkungen verschiedener Ungleichheits- und Machtstrukturen (vgl. Lutz et al. 2013).

Mit der Zusammenführung geschlechtlicher, ethnischer und sozialer Diskriminierungsverhältnisse und Ungleichheitslagen² kann der Blick dafür geschärft werden, in welcher Situation und bei wem sich gesellschaftliche Zuschreibungen und Strukturen der Ungleichheit und Ungerechtigkeit so auswirken, dass gesellschaftliche Teilhabe in einem umfassenden Sinne verhindert oder erschwert wird. Strategisch können dann „in einem intersektionalen Prozess der aktiven Verschränkung unterschiedlicher Potenziale und Konzepte sozial-emanzipatorischen Denkens und Handelns“ (Kurz-Scherf 2020: 105) Bündnisse zwischen verschiedenen Akteur*innen hergestellt und Maßnahmen ergriffen werden, die gleichermaßen die Folgen geschlechtlicher Ungleichheiten in ihren Wechselwirkungen mit weiteren Ungleichheitsstrukturen entgegenreten (vgl. Reber i.d.B.). Individuelle Prozesse der Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung nehmen damit die schon in den 1990er Jahren geforderte „Gleichheit in der Differenz“ auf und sind Teil struktureller Veränderungsprozesse³.

2.2 Gleichstellungstrategien – Umsetzung und Erfahrungen

Die Gleichstellungsstrategien in den Institutionen und Organisationen orientieren sich zunächst am Ziel der im Grundgesetz normierten Gleichberechtigung, mit deren Hilfe Gerechtigkeit, genauer Geschlechtergerechtigkeit, hergestellt werden soll. Gerechtigkeit ist ein relationaler Begriff (Dobner 2007), d.h. ob Gerechtigkeit und Gleichberechtigung umgesetzt sind, bemisst sich im Vergleich zu anderen Personen und Gruppen und im Verhältnis der gesamten Gesellschaft. Infolgedessen muss, bei entsprechend ungleicher Ausgangslage, Gerechtigkeit nicht Gleichbehandlung bedeuten; vielmehr kann eine Ungleichbehandlung notwendig sein, um Gerechtigkeit herzustellen. Dies bedarf aber der gesellschaftlichen Legitimation, die im besten Fall nicht nur in Form for-

2 Je nach Konzept werden noch andere Merkmale und Ungleichheitslagen von der intersektionalen Perspektive erfasst. Winker/Degele (2009) haben vorgeschlagen, diese in drei Dimensionen einzuordnen, die strukturelle, die Identitäts- und die Repräsentationsebene.

3 Dass das Konzept der Intersektionalität so neu nicht ist, darauf haben schon verschiedenen Autorinnen hingewiesen (vgl. z.B. Knapp 2008).

meller gesetzlicher Grundlagen, sondern auch durch und im öffentlichen Diskurs erlangt wird. Inhalte von Gerechtigkeit sind nicht nur auf materielle Güter begrenzt, sondern umfassen z.B. auch Grundrechte, Teilhabe, politische Rechte, soziale Positionen etc.

Der öffentliche Diskurs zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und möglichen gleichstellungspolitischen Strategien ist zum einen von den Debatten der Frauen- und Geschlechterforschung beeinflusst und zum anderen von internationalen politischen Debatten; er stellt also einen Prozess der Wechselwirkungen zwischen Wissenschaft und Politik dar (Meuser/Riegraf 2010). In der chronologischen Abfolge lassen sich dabei Strategien der Frauenförderung, des Gender Mainstreaming und Diversity-Ansätze identifizieren, wobei nicht eine Strategie die andere abgelöst hat, sondern die vorhandenen ergänzt.

Frauenförderung adressiert direkt Frauen und zielt darauf ab, über die Erhöhung und/oder Sichtbarmachung ihrer Einstellungen und Kompetenzen ihren Anteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Sie gelten als kompensatorische Maßnahmen, die den ‚Nachteil Frau‘ ausgleichen sollen, sind also kollektiv begründet, setzen aber individuell an (vgl. ebd.: 196). Neben diesen personenzentrierten Maßnahmen sind auch Quotenregelungen Teil von Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen, insbesondere im Erwerbsbereich. Im politischen Bereich umfasst Frauenförderung auch oftmals familienpolitische Ansätze (Marx Ferree 2018: 253), um z.B. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (für Frauen) zu verbessern und damit die Teilnahme an der Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Ähnlich wie die Strategien der Frauenförderung, die zunächst auf den Forderungen der Frauenbewegungen basierten und dann in den öffentlichen Verwaltungen und Institutionen insbesondere durch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte umgesetzt wurden (Rudolph/Schirmer 2004), geht auch das Gender Mainstreaming zunächst auf internationale Frauenbewegungen zurück. Über die UNO und die Europäische Union, die das Gender Mainstreaming 1997 in den Vertrag von Amsterdam aufnahm und damit verpflichtend für die Mitgliedsstaaten implementierte, wurde die „systematische Integration von Gleichstellung in die Planung, Umsetzung und Durchsetzung von Maßnahmen sowie deren Evaluierung“ (Smykalla/Vinz 2013: 10) eigentlich zum Maßstab von Politik und Verwaltung. Ziel war es, die Lebenswelten, sozialen Positionierungen, Erfahrungen und Interessen von Frauen und Männern schon bei der Entwicklung von Gesetzen und Programmen zu berücksichtigen, um damit Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe in allen gesellschaftlichen Bereichen umzusetzen. Das Ziel ist entsprechend vage und die Adressat*innen sind nicht ausschließlich

Frauen. Diversity-Ansätze (vgl. Cordes 2010: 929) nehmen die Vervielfältigung der Adressat*innen auf und verstehen sich nicht mehr zwangsläufig als Teil von Geschlechter- bzw. Gleichstellungspolitik. Vielmehr geht es darum, dass sich die Vielfalt der Gesellschaft, die sich nicht nur in Hinblick auf geschlechtliche Identitäten definiert, auch in Unternehmen und Organisationen widerspiegelt. Deswegen soll z.B. bei Einstellungen darauf geachtet werden, dass Teams aus unterschiedlichen Personen zusammengesetzt sind, also alle Geschlechter, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierungen, Beeinträchtigungen etc. berücksichtigt bzw. nicht diskriminiert werden. Die Begründung dafür liegt überwiegend nicht in einem Streben nach mehr Gerechtigkeit, sondern in der Erkenntnis, dass Vielfalt besser für die Effizienz und Effektivität von Unternehmen ist. Ein ökonomisches Argument hat also ein politisches Argument abgelöst.

Was sich in Deutschland lange Zeit kaum durchsetzen konnte, ist eine Politik der Antidiskriminierung (vgl. Marx Ferree 2018; Vinz/Schiederig 2013). Erst 2006 verabschiedete der Bundestag das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), nachdem Deutschland 2005 vom EuGH wegen mangelnder Umsetzung der verpflichtenden EU-Richtlinie verurteilt worden war. 2007 wurde die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingerichtet, mittlerweile gibt es auch auf kommunaler Ebene Antidiskriminierungsstellen. Antidiskriminierung umfasst rechtliche Sanktionen gegen personen- und gruppenbezogene Diskriminierungen, die Entwicklung eines gesellschaftlichen Problembewusstseins, die Verankerung von Antidiskriminierungsmaßnahmen und -prozessen in Institutionen und Organisationen sowie das Empowerment der Betroffenen (Scherr 2016: 19).

Welche Folgen die unterschiedlichen Fördermaßnahmen haben, lässt sich teilweise schwer messen. Durch den langen Prozess der Marginalisierung und dann Aufwertung von Frauenförderung in der Privatwirtschaft lassen sich aber gut Vergleiche und Veränderungen von unterschiedlichen Politiken ziehen, die sich v.a. durch ihre Verbindlichkeit unterscheiden. So konnte sich die damalige Frauenministerin Christine Bergmann in der rot-grünen Bundesregierung Anfang der 2000er Jahre mit einer Forderung nach verbindlichen Quoten für Vorstände und Aufsichtsräte in Privatunternehmen nicht durchsetzen. Stattdessen schloss Bundeskanzler Schröder mit den Arbeitgeberverbänden eine Selbstverpflichtung zur Frauenförderung ab. Im Ergebnis änderte sich nichts an dem geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen. Durch die gesetzlich verankerte Quote in Aufsichtsräten von 30% im Jahre 2015 hingegen hat sich der Frauenanteil deutlich erhöht.