



**TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN**

WISSEN SCHAFFT WANDEL

Wege zu einer geschlechtergerechten TU Dresden

**Ergebnisse und
Handlungsempfehlungen
des Forschungsprojekts
„Gendered University“ II
Zielgruppe: Gleichstellungsakteur/-innen**

Die vorliegende Broschüre ist ein Ergebnis des im Rahmen des Zukunftskonzepts durchgeführten Forschungsprojekts „Gendered University“. Sie bündelt die zentralen empirischen Ergebnisse der gleichstellungsbezogenen Organisationsanalyse in Form von Problemaufrissen und gibt praktische Handlungsempfehlungen für die Reflexion und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der TU Dresden. Sie richtet sich an alle gleichstellungspolitisch Aktiven, insbesondere das Rektorat, zentrale und dezentrale Gleichstellungsakteur/innen sowie die Fakultätsleitungen.

Inhalt

- 04** Gleichstellungsarbeit als Gestaltungsaufgabe der Gesamtorganisation konzipieren
- 06** Paradoxien der Gleichstellungsarbeit im hochschulischen Reformprozess reflektieren
- 09** Strukturelle Aufwertung der Position und der Unabhängigkeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- 11** Eine gemeinsame Gender-Expertise¹ aufbauen
- 14** Ambivalenz von spezifischen Frauenfördermaßnahmen berücksichtigen
- 16** Anerkennung von Geschlechterforschung als Wissenschaft und als Beitrag zur Hochschulentwicklung
- 18** Ziele von Gleichstellungsarbeit (neu) definieren

Gleichstellungarbeit als Gestaltungsaufgabe der Gesamtorganisation konzipieren

Die veränderten strukturellen Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit durch das Professorinnenprogramm, die Exzellenzinitiative, sowie die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG haben zu einer erhöhten Aufmerksamkeit für das Thema und zu einem größeren Gestaltungsspielraum für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen an der TU Dresden geführt. Die Verankerung der Verantwortung für das Thema in der Hochschulleitung, die Einrichtung der Stabsstelle Diversity Manage-

ment und die Etablierung der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management waren zentral, um dem Thema mehr Relevanz zu verleihen, die Verantwortung zur Durchsetzung der Aufgaben auf mehrere strategisch wichtige Akteure und Akteurinnen zu verteilen und damit potentiell die Durchsetzungskraft zu erhöhen. Dennoch sind in den Fakultäten Gleichstellungsaktivitäten nur vereinzelt bekannt, sie werden z. T. als bürokratisch und erzwungen wahrgenommen und sind daher mit Indifferenz oder Abwehr

konfrontiert. Weiterhin nehmen einzelne Fakultäten die Top-Down initiierte Gleichstellungspolitik als Fassade wahr, die zwar nach außen auf wissenschaftspolitische Anforderungen reagiert, nach innen aber wenig Berührungspunkte mit dem eigenen wissenschaftlichen Alltag hat.

Aus den Thematisierungen ergibt sich umso mehr, dass ein hoher Stellenwert des Gleichstellungsthemas bei den Hochschul-, Fakultäts- und Institutsleitungen sowie die gute Zusammenarbeit

mit den jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten Voraussetzung für die Akzeptanz und damit letztlich die Basis für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit ist.

Handlungsempfehlungen

////// Die Erreichung der Gleichstellung ist in hohem Maße eine kommunikative Aufgabe. Durch den weiterhin hohen Grad an Autonomie in den dezentralen Einrichtungen kann Gleichstellung nicht „verordnet“ werden, sondern es muss sensibilisiert, aufgeklärt und überzeugt werden, um organisationales und personelles Verhalten zu verändern. Dazu gehört, dass neben den zentralen Akteurinnen und Akteuren Rektorat, Stabsstelle Diversity Management, Referat Gleichstellung von Mann und Frau) auch die dezentralen Akteurinnen und Akteure (Bereichs-, Fakultäts- und Institutsleitungen, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte) den Stellenwert der Gleichstellung und die immer noch vorhandenen Ungleichheiten, aber auch den Mehrwert von Gleichstellung für die TU Dresden aufzeigen und erläutern.

////// Auf der anderen Seite müssen die zentralen Gleichstellungsakteurinnen und -akteure frühzeitig an wichtigen organisationalen Entscheidungs- und Entwicklungsprozessen beteiligt werden (z. B. Personalentwicklung, Qualitätsmanagement, Exzellenzbewerbung).

////// Um fachspezifische Unterschiede, lokale Bedingungen und Konstellationen adäquater berücksichtigen zu können, muss Gleichstellungspolitik stärker in den Fakultäten und Fachbereichen verankert werden. Mit den Bereichen und Fakultäten sollen zudem konkrete und überprüfbare Zielvereinbarungen getroffen werden, die wiederum mit Konsequenzen verbunden sind, sollten diese nicht erfüllt werden (vgl. Löther/Samjeske 2017).

////// Eine transparente Kommunikation bestehender Angebote und eine hohe Beteiligung bei der Entwicklung neuer Angebote sind zentral, um Bekanntheit und Akzeptanz zu erhöhen. Hier ist auch die Zielgruppe der Studierenden zu beachten. Die Einführung des Gleichstellungskonzepts, bei der auf eine hohe Transparenz und Beteiligung vielfältiger Hochschulmitglieder und Gruppen gesetzt wurde, ist hierfür ein gutes Beispiel.

////// Die von der Leitungsebene bereitgestellten Räume und Zeiten (wie z. B. die Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management) sollen von den dezentralen Akteur/-innen aktiv zur Beteiligung und Mitgestaltung genutzt werden. So können Bottom-Up initiierte Ansätze (z. B. die Organisation von Veranstaltungen) aufgegriffen und unterstützt bzw. mit den Aktivitäten der zentralen Ebene zusammengebracht werden.

////// Strukturelle Prozesse gehen eng einher mit unterstützenden oder den Prozess behindernden Einzelpersonen oder Gruppen. Im Sinne der angestrebten Veränderungen sollten daher wichtige Gatekeeper- bzw. Multiplikatoren/-innen identifiziert und bewusst einbezogen werden.

Paradoxien der Gleichstellungsarbeit im hochschulischen Reformprozess reflektieren

Mit der Rücknahme staatlicher Regulierungen, der Veränderung hochschulinterner Entscheidungsstrukturen und der Verstärkung wettbewerblicher Prozesse sind die einzelnen Hochschulen gefordert, sich unverwechselbare Profile zu geben und sich im Wettbewerb um die „besten Köpfe“ nicht nur als exzellent, sondern auch als vielfältig, international und geschlechtergerecht zu positionieren (vgl. Hardenberg/Kirsch-Auwärter 2010). Gleichstellungsaspekte wurden im Zuge der Reformprozesse auf verschiedenen Ebenen

mit Wettbewerbsmechanismen verknüpft und in neue Steuerungsinstrumente wie leistungsbezogene Mittelvergabe und Evaluationssysteme integriert (vgl. Riegraf/Weber 2014). Dabei verlagert sich auch die Argumentationslogik für Gleichstellung von ursprünglich feministisch geprägten Gerechtigkeitsargumentationen hin zu ökonomischen Logiken, indem zunehmend auf Qualitätsverbesserung wissenschaftlicher Praxis und auf die notwendige Einbindung des verfügbaren Humankapitals für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit

verwiesen wird (vgl. auch Kahlert 2008, Vollmer 2016).

Die mit Anreiz- und Sanktionspotentialen ausgestattete Top-Down-Strategie und auch die neuen Argumente werden vor dem Hintergrund der kulturellen Widerstände, die der Gleichstellungsarbeit auch von Frauen entgegengebracht werden, als vorrangig hilfreich und notwendig eingeschätzt, da die Gleichstellungsakteur/-innen auf den Druck der wissenschaftspolitischen Organisationen sowie auf die Legitima-

tion durch das Rektorat angewiesen sind, um ihre Anliegen auf die Agenda zu bringen. Daraus ergibt sich aber auch die Herausforderung, dass mit der Einbindung in die neuen Steuerungsformen und durch die Weisungsgebundenheit gegenüber der Leitungsebene auch die regulative, kritische Funktion der Gleichstellungsarbeit zum Rektorat bzw. zum Gesamtgeschehen ein Stück weit reduziert wird. Darüber hinaus ist Gleichstellungsarbeit zunehmend darauf angewiesen, die Handlungsrelevanz und Nützlichkeit ihres Wissens unter

Beweis zu stellen. Dies zeigt sich z. B. daran, dass Akzeptanz und Widerstand gegenüber Gleichstellungsmaßnahmen als sehr themenabhängig beschrieben werden. Solange der Nutzenaspekt deutlich wird, zusätzliche Mittel bereitstehen und die tradierte Logik unberührt bleibt, wird eine Maßnahme gut angenommen (Bsp. Kinderbetreuung). Sobald ein Anspruch auf Selbstreflexion oder veränderte Praxis damit verbunden ist, besteht eher Ablehnung (z. B. gendersensible Lehre).

Handlungsempfehlungen

////// Die Positionierung der Stabsstelle Diversity Management im Zentrum der Organisation und die enge Anbindung an das Rektorat ist zentral, um in Entscheidungen einbezogen zu werden und wichtige Prozesse mitgestalten zu können. Um die vielfältigen Aktivitäten der Stabsstelle in nachhaltige Strukturen zu überführen und deren Unabhängigkeit (z. B. von Förderkonjunkturen, wechselnden Rektoratsmitgliedern) zu gewährleisten, wäre hier eine Entfristung der Stellen ein wichtiger Ansatz.

////// Zugleich sind mit Blick auf die Einbindungen in neue Steuerungsformen und die Anbindung an das Rektorat aber auch eine Institutionalisierung von Reflexionsmechanismen der gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteure von Bedeutung, um einer Gefahr der Rücknahme systemkritischer Positionen entgegen zu wirken. Etablierte Formen sind hier Kollegiale Praxisberatung oder Supervision (vgl. Blome u. a. 2013: 293 ff.).

////// Mit Blick auf die neuen Legitimationsmuster ist darauf zu achten, wo die ökonomische Argumentationslogik förderlich ist, um die eigenen Ziele zu erreichen, und wo sie eigene Handlungsspielräume beschneidet. Dabei ist es wichtig, die ökonomische Argumentationslogik nicht gegen eine Gerechtigkeitslogik auszuspielen, sondern beide Legitimationsstränge fruchtbar zu verbinden, wie es bereits in der Diversity-Strategie angelegt ist.

////// Anspruchsvolle Themen wie die Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschung und Lehre brauchen Zeit und Raum, um von Hochschulangehörigen als sinnvoll verstanden und aufgegriffen werden zu können. Hier könnten z. B. Lehrveranstaltungen bzw. Studiengänge als Vorbild dienen, die dies schon aufgreifen und über Peer-Beratungen eine Erweiterung von Ideen und Umsetzungsmöglichkeiten stattfindet. Die Vernetzung über die GenderConcept Group stellt hier bereits Ressourcen bereit, um sich über die Integration von Genderaspekten in die Lehre auszutauschen.

////// Durch wettbewerbliche Steuerung beeinflusste Gleichstellungspolitik kann Konkurrenzen zwischen Gleichstellungsakteur/innen und zwischen Hochschulen hervorrufen. Diese sollten in Kooperationen zwischen den Beteiligten münden, innerhalb derer Stärken und Schwächen einzelner Hochschulen diskutiert und gemeinsame Lernprozesse initiiert werden (vgl. Löther/Samjeske 2017).

Strukturelle Aufwertung der Position und der Unabhängigkeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Aufwertung

Durch die steigende Bedeutung der Gleichstellungsthematik nehmen das Arbeitspensum und die Belastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten weiter zu. Auch wenn die Ressourcen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sehr unterschiedlich sind, sind sie überwiegend als wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen angestellt. Die hohe zeitliche Beanspruchung und fehlende Streitbarkeit durch Abhängigkeiten im Qualifikationsprozess führen zu einer begrenzten Wirksamkeit

der Gleichstellungsarbeit und zugleich zu Loyalitätskonflikten für die Einzelnen. Dies zeigt sich u.a. daran, dass der formale Beschluss zur Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch Freistellung von ihrer regulären Tätigkeit in den Fakultäten nur vereinzelt eingefordert und umgesetzt wurde. Die Änderung der Wahlordnung zu den Wahlen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zum 15.09.2015 hatte den positiven Effekt, dass an allen Fakultäten Stellvertreter/-innen gewählt wurden, sodass eine gegenseitige

Unterstützung und Arbeitsaufteilung möglich wird.

Handlungsempfehlungen

////// Für eine effiziente Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten muss eine ausreichende personelle, zeitliche und sächliche Ausstattung zur Verfügung gestellt und klar kommuniziert werden. Dazu ist eine hohe personelle Kontinuität von Vorteil.

////// Um die wichtige Position der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Scharnier zwischen zentraler Ebene und Fakultäten zu stärken, muss die Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten strukturell aufgewertet und Abhängigkeitsverhältnisse verringert werden. Hier bietet sich ein Konsortiumsmodell an, in dem die verschiedenen Interessen durch jeweils einen Vertreter bzw. eine Vertreterin aller Statusgruppen repräsentiert ist und in dem die vielfältigen Aufgaben verteilt werden können. Andere Möglichkeiten wären die Anbindung des Geschäftsbereichs Gleichstellung an die Fakultätsleitung wie es bereits im Gleichstellungskonzept vorgesehen ist, die professorale Verantwortung für die Gleichstellungsarbeit oder die Besetzung der Gleichstellungsbeauftragten mit Personen, die eine Dauerstelle haben. In anderen Universitäten (z. B. Georg-August-Universität Göttingen) wurde die Professionalität und Unabhängigkeit durch die Einführung von hauptamtlichen Teilzeitstellen abgesichert. Mit Blick auf die zukünftige Bereichsstruktur könnte die Institutionalisierung von Hauptamtlichkeit in Teilzeit auf Bereichsebene in Erwägung gezogen werden.

////// Bereits im Prozess der Rekrutierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten müssen das Kompetenz- und Anforderungsprofil der Stelle sowie die Erwartungen an die in Frage kommenden Personen klar formuliert und darauf geachtet werden, dass diese über ein entsprechendes Standing in der jeweiligen Fakultät verfügen und sich nicht in strukturellen Abhängigkeitsverhältnissen befinden. Hier sollten entsprechende Personen oder Gremien definiert werden (z. B. Fakultätsleitung, zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management), die diesen Rekrutierungsprozess verantwortlich unterstützen.

Eine gemeinsame Gender-Expertise¹ aufbauen

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten greifen auf sehr unterschiedliche geschlechtertheoretische bzw. alltägliche Wissensbestände zurück und weisen ein sehr unterschiedlich gelagertes Problembewusstsein gegenüber geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf. Als in der eigenen Fachkultur sozialisierte Wissenschaftler/-innen werden vielfach die Wahrnehmungs- und Handlungsmuster der dort machtvollen Akteure/Akteurinnen übernommen: Wissenschaft wird trotz der eigenen Position als neutraler und auf

meritokratischen Prinzipien basierender Raum wahrgenommen und verteidigt. Vor diesem Hintergrund wird Gleichstellung von diesen selbst immer wieder als Unterwanderung etablierter Leistungsgerechtigkeit oder als Männerdiskriminierung eingeordnet und stößt damit in den eigenen Reihen auf Widerstände. Es wurde auch sichtbar, dass viele Frauenförderanliegen eher skeptisch gegenüber stehen. Dies zeigt sich zum einen daran, dass sich Gleichstellungsbeauftragte von einer reinen Frauenförderung abgrenzen und immer wieder

die Wichtigkeit der Männerförderung betont wird. Darüber hinaus wird Gleichstellung im Verständnis der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf weitere, weniger konflikträchtige Bereiche (wie z. B. Gleichstellung von Forschung und Lehre) ausgeweitet. Ein erweitertes Verständnis von Chancengerechtigkeit im Hinblick auf soziale und ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Gesundheit, Alter ist im Sinne einer intersektionalen Sichtweise und der auf Diversity ausgerichteten Strategie der TU Dresden zu begrüßen. Zugleich

¹ Metz-Göckel und Roloff (2002) definieren Gender-Expertise als das Wissen, welches »in Verhalten und Einstellungen von Frauen und Männern soziale Festlegungen im (privaten, beruflichen, universitären) Alltag erkennt und die Fähigkeit, so damit umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden« (Metz-Göckel/Roloff 2002, 8). Zentral ist dabei das Wissen um die »Konstitution und Hierarchisierung der Geschlechterverhältnisse« (Metz-Göckel/Roloff 2002, 3), ein Wissen also, welches vor allem durch die Geschlechterforschung produziert wird (Braun/Stephan 2009).

besteht bei zu starker Abgrenzung von Frauenförderaspekten die Gefahr, der eigenen Arbeit die Legitimationsgrundlage zu entziehen.

Die vorfindbaren unterschiedlichen Wissensbestände und Positionierungen haben auch damit zu tun, dass für die nebenamtliche Tätigkeit kein vereinheitlichter Ausbildungshintergrund existiert bzw. kein Anforderungs- und Kompetenzprofil der Gleichstellungsbeauftragten gefordert wird. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gelangen vielmehr häufig

unvorbereitet und nicht immer aus gleichstellungspolitischem Interesse in diese Position und müssen sich im Laufe ihrer Amtszeit und neben ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit eine Gleichstellungsexpertise erarbeiten.

Handlungsempfehlungen

////// Mit Blick auf die Rekrutierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (s. o.) muss auch darauf geachtet werden, dass diese bereits eine hohe Sensibilität für das Thema mitbringen.

////// Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte brauchen Zeit und Raum, um sich auf ihr anspruchsvolles Amt vorzubereiten und eine Gender-Expertise aufzubauen. Fortbildungsveranstaltungen wie PIA, die AG Gleichstellung, die Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management und die Vernetzung mit anderen gleichstellungspolitischen Akteuren und Akteurinnen über die TU Dresden hinaus sind hier gute Ansätze, um eine gemeinsame Wissensbasis zu entwickeln. Für eine verstärkte Professionalisierung und Anerkennung der Gleichstellungsarbeit als qualifizierte und qualifizierende Tätigkeit bieten sich modularisierte Zertifikationsprogramme wie z. B. Futura an der FU Berlin an, welches in einer zweijährigen Weiterbildungsreihe für das facettenreiche Amt der Gleichstellungsbeauftragten qualifiziert.

////// Es sollten Unterstützungsstrukturen und Reflexionsressourcen für einen professionellen Umgang mit Stigmatisierungen bereitgestellt werden, um die eigene Positionierung zu stärken und Vermeidungsverhalten und Rückzug aus Konfrontationsprozessen zu vermeiden, da dies zum Berufsprofil von Gleichstellungsbeauftragten gehört (vgl. auch Kassebaum 2014).

////// Durch einen verstärkten Dialog und einen gegenseitigen Wissenstransfer mit der Geschlechterforschung kann das praxisbezogene Wissen um wissenschaftliches Geschlechterwissen erweitert werden. Dies ist notwendig, um ein gemeinsames Problembewusstsein gegenüber geschlechterspezifischen Ungleichheiten herzustellen, die eigene mit Konflikten behaftete Arbeit in den Fakultäten zu legitimieren und Paradoxien des eigenen Handelns reflektieren zu können. Ebenso kann Geschlechterforschung von dem Praxis- und Kontextwissen aus der Gleichstellungsarbeit profitieren. Dies bedarf jedoch einer Öffnung und Hinwendung der Geschlechterforschung hin zur Gleichstellungspraxis, da Geschlechterforschung sich häufig von dieser Verbindung abgrenzt und in abgeschlossenen Arenen agiert. Erste Ansätze bilden hier die Vernetzung und der Dialog mit dem vorliegenden Forschungsprojekt sowie mit der GenderConceptGroup. Um den Austausch zu institutionalisieren, könnten – ähnlich wie an der Universität Köln – regelmäßige Treffen zwischen Gleichstellungsakteur/innen und Geschlechterforschenden etabliert werden.

////// Um ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspraxis zu erreichen, bedarf es zudem eines Austauschs zu und Verständnisses für unterschiedliche institutionelle Voraussetzungen und Handlungslogiken. Eine realistische Klärung über Möglichkeiten und Grenzen sowie Ansprüche und Anforderungen des Austauschs ist dabei notwendig (vgl. Löther/Samjeske 2017).

Ambivalenz von spezifischen Frauenfördermaßnahmen berücksichtigen

Spezielle Frauenfördermaßnahmen (wie z. B. Soft Skill-Seminare) werden von Frauen sehr kritisch gesehen und stoßen daher v. a. bei der Zielgruppe, die es nutzen soll, auf Widerstand. Das hat zum einen den Hintergrund, dass Frauen v. a. in männerdominierten Bereichen ihre Karriere aufgrund ihrer Qualifikation und Leistung schaffen wollen und spezielle Frauenfördermaßnahmen eher als hinderlich empfinden, da sie dadurch in ihrem Minderheitenstatus noch hervorgehoben werden. Zum anderen wird damit ein Differenz- und Defizitbild

unterstrichen, indem suggeriert wird, dass Frauen ihr Verhalten den männlich geprägten wissenschaftlichen Anforderungen anpassen müssen, um erfolgreich zu sein. Dazu kommt, dass solche Maßnahmen als sehr zeitintensiv beschrieben werden und von Frauen aus einer Kosten-Nutzen-Sicht eher mit Nachteilen (z. B. wegen fehlender Zeit für wissenschaftliche Arbeit) als mit Vorteilen verbunden werden. Nicht zuletzt werden Frauenfördermaßnahmen immer wieder als Diskriminierung von Männern interpretiert. Es zeigt sich, dass

sich der Unmut gegen die Teilnehmerinnen solcher Maßnahmen richten kann und so mit dem Label „Frauenförderung“ oftmals eine Stigmatisierung verbunden wird.

Handlungsempfehlungen

////// Frauenförderung muss immer als „paradoxe Intervention“ (vgl. Wetterer 1994) verstanden werden: Die „Überbetonung“ der Kategorie „Frau“ findet immer mit dem Ziel statt, dieses Merkmal in seiner Bedeutung für die Verteilung von Arbeits- und Lebenschancen in der Zukunft zu minimieren (vgl. Müller 1998, Lorber 1999).

////// Es ist zentral, die Mitglieder der Hochschule dafür zu sensibilisieren, dass aufgrund der weiter bestehenden Überrepräsentanz von Männern in Führungspositionen und den damit verbundenen Vernetzungs- und Kooptationsmechanismen solche Maßnahmen als Übergangsmaßnahmen weiterhin notwendig sind. Dabei sollte deutlich gemacht werden, dass nicht nur die Frauen, sondern auch die Hochschulen von der Gleichstellung profitieren.

////// Alle Enabling-Ansätze (Mentoring, Coaching, Soft Skill-Seminare) müssen reflektieren, inwieweit sie weibliche Defizite unterstellen und Konformitätsanforderungen an die vorherrschende Organisationskultur reproduzieren (vgl. Kaiser u. a. 2012).

////// Um eine „Verbesonderung“ zu vermeiden, kann es auch sinnvoll sein, Angebote so zu konzipieren, dass sie Frauen und Männern offen stehen, allerdings nur je zur Hälfte. So wird eine Minderheitensituation der Frauen vermieden, ohne die Männer zu diskriminieren. Problematisch ist dabei, dass viele Maßnahmen (z. B. von der DFG) ausschließlich für Frauen finanziert werden.

////// Ein weiterer Ansatz ist, andere Labels zu verwenden, um das Förderungs- und Verbesonderungsstigma zu vermeiden. Ein gutes Beispiel ist hierfür die Umbenennung des Maria-Reiche-Förderprogramms in das Maria-Reiche-(Mentoring)-Programm.

////// Ein wichtiger Ansatzpunkt wäre schließlich auch, mit den betreffenden Frauen deren Bedarfe zu diskutieren und Maßnahmen daran anschlussfähig zu machen. Ein gutes Beispiel ist hier die Variation ko- und mono-edukativer Angebote in der Sommeruniversität, deren Weiterbestehen an eine Evaluation rückgebunden wurde.

////// Erfolgsversprechend ist auch der in der Diversity-Strategie 2030 der TUD verfolgte Ansatz, zwar Zielgruppen mit Unterstützungsbedarfen zu identifizieren, aber diese in ihrem intersektionalen Verflechtungszusammenhang zu adressieren, sodass die Vielfalt innerhalb einzelner Gruppen deutlich wird. Auch die Orientierung an einem Lebensphasenmodell hilft, Aktivitäten nicht an Gruppenkonstruktionen, sondern an biographischen Unterstützungsbedarfen auszurichten.

Anerkennung von Geschlechterforschung als Wissenschaft und als Beitrag zur Hochschulentwicklung

Geschlechterforschung erfährt im Zuge der hochschulischen Reformen eine Aufwertung.² Dies zeigt sich z. B. an den zahlreichen Initiativen, die auf die Integration von Ergebnissen der Geschlechterforschung zur Verbesserung der Qualität in Lehre und Forschung abzielen (vgl. z. B. Schiebinger 2008, Auferkorte-Michaelis 2009). Vor allem in wissenschaftspolitischen Dokumenten, aber auch in der Forschungsförderung werden Gleichstellung(spolitik) und Geschlechterforschung als eng verknüpft und zum Teil gar ko-depen-

dent gesehen (vgl. Kahlert 2016). Auch in der Wahrnehmung der Akteurinnen und Akteure an der TU Dresden finden z.T. unreflektierte Gleichsetzungen von Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik statt. In diesem Zusammenhang wird Geschlechterforschung aufgerufen, Ansatzpunkte und Tools zur Erhöhung des Frauenanteils zu erarbeiten und praktisch zur Hochschulentwicklung beizutragen, wie es am Beispiel des vorliegenden Forschungsprojektes und der starken Nachfrage nach dessen Anwendungsbezug deutlich wird.

Zugleich kommt es immer wieder vor, dass Geschlechterforschung – und auch das wurde am Umgang mit dem Projekt deutlich – gerade aufgrund ihrer Nähe zur Gleichstellungsarbeit mit einem Ideologievorwurf konfrontiert und mit Blick auf ihre Methoden, ihre historischen Traditionen und epistemologischen Grundannahmen als unwissenschaftlich abgewertet wird.

² So betont etwa die vom Europarat eingesetzte Expertinnengruppe zu Gender Mainstreaming (*Group of Specialists on Mainstreaming/*

Council of Europe 1998, zit. nach Kahlert 2016) den wissenschafts- und gesellschaftstransformativen Charakter der Geschlechterforschung und deren Bedeutung für Gender Mainstreaming-Prozesse.

Handlungsempfehlungen

////// Nur durch eine Anerkennung können die wissenschaftskritischen Beiträge der Geschlechterforschung in Forschung, Lehre integriert und für die Organisations-/Hochschulentwicklung genutzt werden. Ein guter Ansatz für die Erhöhung der Akzeptanz kann hier das Pilotprojekt „Mehrwert durch mehr Perspektiven“ des Referats Gleichstellung für Frau und Mann sein. Hier sollen in den drei Bereichen Mathematik und Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften sowie Bau und Umwelt Gastprofessor/-innen gewonnen werden, die Gender- und Diversityaspekte in der Lehre und Forschung in den MINT-Fächern aufgreifen.

////// Auch wenn Gleichstellungspraxis und Geschlechterforschung gegenseitig voneinander profitieren, muss jeweils reflektiert werden, wo eine Kopplung der beiden Bereiche sinnvoll und wo eine Entkopplung notwendig ist (vgl. Kahlert 2016), um auch Grundlagenforschung, die nicht direkt handlungsrelevant ist, weiterhin zu legitimieren. Geschlechterforschung kann innerhalb der Hochschule einen wichtigen Beitrag zur Aufklärung, Sensibilisierung und Reflexion geschlechtsstereotyper Zuschreibungen leisten und so zur Elaborierung des organisationalen Geschlechterwissens beitragen.

////// Einen weiteren Ansatzpunkt, um das Standing von Geschlechterforschung innerhalb der Gesamtuniversität zu erweitern, stellt eine fokussierte Förderung von interdisziplinären Forschungsvorhaben dar. Aufgrund der spezifischen Voraussetzungen von Interdisziplinarität wie den aufwendigen Wissenstransfer zwischen den beteiligten Fächern, bedarf dies einer speziellen Förderung. Denkbar wäre hier bspw. ein Inter-/Transdisziplinaritäts-Modul in den Fördermodulen der DFG, das spezifische Austausch- und Transferformate beinhaltet (Kahlert 2016: 37).

Ziele von Gleichstellungsarbeit (neu) definieren

Ziele

Mit der Ausrichtung an Wettbewerbsmechanismen wird Gleichstellung zum Instrument der Modernisierung von Organisationen umdefiniert. Gleichstellungsziele werden auf diese Weise vermessen, evaluiert und bewertet (z. B. mit Blick auf die Erreichung von Zielvereinbarungen beim Anteil der Professorinnen), aber die Kommunikation über gerechtigkeitsorientierte Ziele und deren Bedeutung für die Hochschule bzw. für das gesamtgesellschaftliche Geschlechterverhältnis tritt dabei zurück (vgl. Riegraf/Weber 2014).

Eine starke Orientierung an Zahlen ist zwar notwendig, um langfristige Entwicklungen, Erfolge und Stagnation sichtbar zu machen, es darf aber nicht dazu führen, dass qualitative Aspekte einer geschlechtergerechten Hochschule nicht mehr thematisiert werden: Geht es nur um ein Mehr an Frauen in Spitzenpositionen oder geht es darum, dass dort ein anderes Leben und Arbeiten möglich wird? Will Gleichstellung Frauen fördern, die sich den Spielregeln der Leistungs- und Konkurrenzorientierung am besten anzupassen wissen oder will man

die Ambivalenz dieser Privilegien und deren Kosten sichtbar machen (vgl. Theunert 2014)? Vor diesem Hintergrund ist eine Diskussion und Klärung unter den Gleichstellungsakteurinnen und Gleichstellungsakteuren notwendig, welche qualitativen Ziele Gleichstellungsarbeit verfolgt.

Literatur

- Auferkorte-Michaelis, Nicole (Hg.) (2009):** Gender als Indikator für gute Lehre: Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule. Opladen: Budrich UniPress.
- Braun, Christina von; Stephan, Inge (Hg.) (2009):** Gender Wissen. Ein Handbuch der Gender-Theorien. 2., überarb. und erg. Aufl. Köln, Weimar, Wien: Böhlau.
- Centrum für Hochschuleentwicklung (CHE) (Hrsg.) (2013):** Fachkulturen und weibliche Wissenschaftskarrieren: Erfolgsfaktoren von Frauenförderung sichtbar machen. Zentrale Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen. Quelle: http://www.che.de/downloads/Handlungsempfehlungen_FADS_130218_1530.pdf
- Council of Europe (Hg.) (1998):** Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practice. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming. EG-S-MS (98) 2. Strasbourg.
- Hardenberg, Alexa G. von; Kirsch-Auwärter, Edith (2010):** Gleichstellungspolitik oder Diversity Management – Alternativen oder Weiterentwicklung auf dem Weg zur Chancengleichheit? In: Aulenbacher, Brigitte / Fleig, Anne / Riegraf, Birgit (Hg.): Schwerpunkttheft: Organisation, Geschlecht, Soziale Ungleichheiten. Feministische Studien, S. 121–129. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Kahlert, Heike (2008):** Der Beitrag der Frauen- und Geschlechterforschung zur Modernisierung der Universität. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 33 (3).
- Kahlert, Heike (2016):** Genderforschung und die neue Governance der Wissenschaft: Stand und Perspektiven. Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen. Hildesheim: Stiftung Universität Hildesheim.
- Kassebaum, Silke (2014):** Stigmatisierung als biografische Herausforderung professionellen Handelns in der Gleichstellungsarbeit. In: Gender 06 (1), S. 82–92.
- Lorber, Judith (1999):** Gender-Paradoxien. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Löther, Andrea; Samjeske, Kathrin (2017):** Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft. Köln: Warlich Druck RheinAhr GmbH, S. 89–91.
- Metz-Göckel, Sigrid; Roloff, Christine (2002):** Genderkompetenzen als Schlüsselqualifikation. In: Journal Hochschuldidaktik 13 (1). Hg.: Hochschuldidaktisches Zentrum Universität Dortmund, S. 7–10.
- Müller, Ursula (1998):** Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen und Frauenförderung als Prozeß. Mit Beispielen aus Betrieben und der Universität. In: Zeitschrift für Personalforschung 12 (2), S. 123–142.
- Riegraf, Birgit; Weber, Lena (2014):** Unternehmerische Hochschule. Veränderungen in der Gleichstellungspolitik und Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit. In: Löther, Andrea / Vollmer, Lina (Hg.): Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im Wandel. Leverkusen: Barbara Budrich, S. 74–86.

Schiebinger, Londa L. (2008): Gendered innovations in science and engineering. Stanford, California: Stanford University Press.

Theunert, Markus (2014): Gleichstellungsorientierte Männerpolitik(en) – Konzept und Spannungsfelder. Eine Positionierung. In: GENDER, Heft 2: 128–139.

Vollmer, Lina (2016): Keine Professionalisierung ohne Genderwissen. Zum Wandel der Gleichstellungsarbeit im hochschulischen Reformprozess. In: feministische Studien 34 (1), S. 56–71.

Wetterer, Angelika (1994): Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. Zur Situation von Wissenschaftlerinnen in Zeiten der Frauenförderung. In: Zeitschrift für Frauenforschung, 1+2, S. 93–110.