

Zwischen Gleichstellungsarbeit und Geschlechterforschung - zur Bedeutung von ExpertInnenwissen und der Rolle von Netzwerken

Vollmer, Lina

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Vollmer, L. (2016). Zwischen Gleichstellungsarbeit und Geschlechterforschung - zur Bedeutung von ExpertInnenwissen und der Rolle von Netzwerken. In U. C. Schmidt, & B. Kortendiek (Hrsg.), *Netzwerke im Schnittfeld von Organisation, Wissen und Geschlecht* (S. 117-126). Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-46973-5>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

NETZWERKWISSEN

ZWISCHEN GLEICHSTELLUNGSARBEIT UND GESCHLECHTERFORSCHUNG – ZUR BEDEUTUNG VON EXPERTINNENWISSEN UND DER ROLLE VON NETZWERKEN

Lina Vollmer

In den letzten Jahren hat nicht nur die Gleichstellungspolitik an Hochschulen¹ einen enormen Wandel erfahren, sondern auch die Geschlechterforschung, die zunehmend institutionalisiert wurde und an Akzeptanz gewonnen hat (Löther/Vollmer 2014a; Bock/Heitzmann/Lind 2011). Die Ausdifferenzierung zwischen Theorie und Praxis der Gleichstellung hat sich dabei zunehmend verstärkt und äußert sich je nach Hochschule unterschiedlich. Für die Kooperation und Vernetzung von GeschlechterforscherInnen und GleichstellungsakteurInnen bedeuten die Wandlungsprozesse veränderte Rahmenbedingungen und neue Herausforderungen.

1 Geschlechterwissen zwischen Erkenntnis und Praxis²

Im Zuge hochschulischer Reformprozesse und der Aufwertung der Gleichstellungsthematik im Hochschulbereich wird eine Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit beobachtet und diskutiert (Riegraf/Vollmer 2014; Meuser 2005). Das wissenschaftliche Geschlechterwissen spielt als ExpertInnenwissen für den Professionalisierungsprozess der Gleichstellungsarbeit eine zentrale Rolle. Aus professionssoziologischer Sicht ist eine akademische Spezialausbildung für die Entwicklung einer Tätigkeit hin zu einer Profession eine wichtige Voraussetzung, da diese abstraktes und für die professionelle Berufstätigkeit unverzichtbares Wissen zur Verfügung stellt. Damit ist es einer Profession möglich, einen spezifischen Wissens- und Problembereich exklusiv zu besetzen (Mieg 2006, 2003). Erst durch eine einheitliche spezifische Expertise kann sich eine Berufsgruppe gegenüber anderen Berufsgruppen abgrenzen und ein „Zuständigkeitsmonopol“ für ein thematisches Feld für sich beanspruchen. Dieser Anspruch einer professionellen Kompetenz und Zuständigkeit ist ohne eine Untermauerung durch wissenschaftliche Erkenntnisse und facheigene Methoden nicht erfolgreich durchsetzbar, da es Kompetenzen bedarf, die LaiInnen nicht ohne Weiteres zur Verfügung stehen (Meyer 2000).

Im Fall von Gleichstellungsarbeit stellt die Frauen- und Geschlechterforschung³ die zentrale Referenzwissenschaft dar, quasi die wissenschaftliche Untermauerung der Gleichstellung. Mit der Institutionalisierung der Gender-Studies-Studiengänge wird zum einen theoretisch-wissenschaftliches Geschlechterwissen produziert und zum anderen stehen dem Arbeitsmarkt immer mehr HochschulabsolventInnen mit zertifizierter Genderkompetenz zur Verfügung (Metz-Göckel 2004; Liebig 2004; Raasch 2004). Das nötige wissenschaftliche Spezialwissen für eine theoretisch fundierte Gleichstellungsarbeit wäre somit potenziell vorhanden. Die Verwertung von theoretischem Geschlechterwissen für die Praxis der Gleichstellungsarbeit gilt jedoch als problematisch und wird häufig kritisch diskutiert (Meuser/Riegraf 2010; Wetterer 2005). Vor allem Wetterer hat durch die Identifizierung unterschiedlicher Typen von Geschlechterwissen die Übersetzungsproblematik von theoretischem Geschlechterwissen für die Gleichstellungspraxis detailliert aufgezeigt (Wetterer 2009a, 2009b, 2005, 2002). Demnach handelt es sich bei den Wissensbeständen von feministischen TheoretikerInnen und GenderexpertInnen um „qualitativ unterschiedliche Spielarten von Geschlechterwissen“ (Wetterer 2009b: 48), die sich in den letzten Jahren aufgrund des Wandels der Gleichstellungspolitik weiter ausdifferenziert haben. Diese beiden unterschiedlichen Wissensarten ergeben sich aus unterschiedlichen Handlungslogiken und Herausforderungen der jeweiligen Bereiche, in denen sie Anwendung finden. So kann das wissenschaftliche Wissen von GenderexpertInnen nicht einfach in der Praxis genutzt werden, sondern bedarf einer Reformulierung und Neukonzeption im Hinblick auf die spezifische Praxis. Diese Neukonzeption orientiert sich allerdings an den Handlungszielen „ihrer prospektiven Kunden, Klientinnen oder Auftraggeber“ (Wetterer 2009b: 51),

¹ Der Begriff Hochschule umfasst im vorliegenden Beitrag Universitäten, staatliche und private Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften sowie künstlerische und pädagogische Hochschulen.

² Teile des folgenden Abschnitts sind aus der unveröffentlichten Dissertation der Autorin übernommen.

³ Im Folgenden als *Geschlechterforschung* oder *Gender Studies* bezeichnet.

die wiederum mit den (de)konstruktivistischen Ansätzen der feministischen Theorien meist wenig vertraut sind, sondern sich am Alltagsverständnis der Zweigeschlechtlichkeit und an ökonomischen Rationalitätskalkülen orientieren.

Die Diskussion zu Transferproblemen von wissenschaftlichem Wissen in die Praxis ist bereits aus der soziologischen Verwendungsforschung bekannt (Kahlert 2009; Alemann 2002; Beck/Bonß 1989, 1984). So wird zwischen wissenschaftlichem Erkenntniswissen und praktischem Handlungswissen unterschieden. Ersteres unterliegt dem Anspruch der Abstraktion und Generalisierbarkeit und ist in Disziplinen eingeteilt, während Praxiswissen auf konkrete Situationen mit spezifischen Rahmenbedingungen angewandt wird und immer interdisziplinär ist. So ist wissenschaftliches Erklärungswissen für die Praxis im Endeffekt nur dann relevant, wenn sich dadurch Rahmenbedingungen beeinflussen lassen (Riegraf 2008: 64; Alemann 2002: 70). Ohne einen Theoriebezug droht der Praxis allerdings die Gefahr, sich in Einzelfallbeschreibungen ohne Verallgemeinerungsfähigkeit zu verlieren. Gleichstellungspolitik benötigt Geschlechterforschung als Orientierungspunkt. Gleichzeitig bleibt Genderexpertise, die nur auf wissenschaftlichem Geschlechterwissen aufbaut, wirkungslos, solange sie nicht die Kenntnisse und Erfahrungen aus der Praxis über institutionelle und organisationale Prozesse sowie Handlungslogiken der Hochschulen integriert (Harzer 2009; Riegraf 2008).

Laut Wetterer ist die Herstellung der Anschlussfähigkeit von wissenschaftlichem Wissen für die „Handlungsrelevanz ihrer AdressatInnen“ (Wetterer 2009b: 51) diejenige Schlüsselqualifikation, über die GenderexpertInnen verfügen müssen, „um den ExpertInnenstatus nicht nur für sich zu reklamieren, sondern darin auch anerkannt zu werden“ (Wetterer 2009b: 51). Notwendig sind außerdem eine „theoretisch anspruchsvolle und anwendungsbezogene Forschung zu Geschlecht“ (Riegraf 2008: 75) und eine „kritische Selbstreflexion“ (Knapp 1998: 78) der Gleichstellungspraxis, also eine „theoretisch reflektierte Praxis“ (Knapp 1998: 78), die „nicht zuletzt durch die Anbindung an feministische Ansätze und Geschlechtertheorien sowie Weiterbildung über Gleichstellungsarbeit“ aufrechterhalten werden muss (Riegraf/Weber 2014: 83). Die Hindernisse und Chancen einer Verknüpfung von Geschlechterwissen und Gleichstellungsarbeit sind aus theoretischer Perspektive bereits mehrfach erörtert worden. Bisher mangelte es jedoch an empirischem Wissen über die Verbreitung und die Art der Anwendung von Geschlechterforschung in der Gleichstellungspraxis.

2 Geschlechterwissen in der hochschulischen Gleichstellungsarbeit – eine empirische Perspektive

Im Rahmen eines Forschungsprojektes⁴ wurden im Jahr 2012 quantitative und qualitative Befragungen von hochschulischen GleichstellungsakteurInnen durchgeführt⁵. Ein Teilaspekt der Erhebungen fokussierte dabei die Verbreitung und Nutzung von theoretischem Geschlechterwissen sowie die Einstellung gegenüber diesem Wissen. Mithilfe der Ergebnisse dieser Studie sollte u. a. ein erstes Bild über die Präsenz und Relevanz von Geschlechterforschung in der hochschulischen Gleichstellungsarbeit wiedergegeben werden. Bei der quantitativen Erhebung handelt es sich um eine Online-Umfrage, die 472 GleichstellungsakteurInnen an deutschen Hochschulen umfasste. Neben Gleichstellungsbeauftragten bestand das Sample aus allen weiteren Personen, die an Hochschulen Gleichstellung im Aufgabenprofil hatten und diese Aufgabe nicht ehrenamtlich ausführten⁶, z. B. LeiterInnen von Gender- und Diversity-Stabsstellen oder Mitarbeitende in Familienbüros. Neben dem geschlechtertheoretischen Hintergrund wurde dabei auch nach den Aneignungsbemühungen von Geschlechterwissen und der Einschätzung des Nutzens eines solchen Wissens für die Praxis gefragt. Darauf aufbauend wurden qualitative Telefoninterviews an fünf verschiedenen Hochschulen durchgeführt. Das Sample der qualitativen Erhebung bestand aus 16 GleichstellungsakteurInnen⁷⁺⁸. Dabei handelte es sich um zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeiterinnen in Gleichstellungsbüros sowie um Gleichstellungsakteurinnen, die außerhalb von Gleichstellungsbüros arbeiteten. Der strukturierte Interviewleitfaden beinhaltete Fragen zur Bedeutung der Geschlechterforschung für die Arbeitspraxis. Außerdem wurde danach gefragt, wo und auf welche Weise wissenschaftliches Geschlechterwissen bei der Arbeit der jeweiligen Akteurin Anwendung fand.

Die quantitative Analyse gibt zunächst Auskunft über die Verbreitung von geschlechtertheoretischem Wissen unter den GleichstellungsakteurInnen. Fast die Hälfte der Befragten haben Inhalte der

⁴ Das Projekt „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung BMBF und des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union unter dem Förderkennzeichen 01FP1080/81 gefördert und vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS in den Jahren 2011 bis 2013 durchgeführt.

⁵ Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse ist nachzulesen bei Löhner und Vollmer (2014b).

⁶ Der Ausschluss unentgeltlicher Gleichstellungsarbeit sollte sicherstellen, dass in der Stichprobe die Mindestvoraussetzung für den Berufsstatus, nämlich Entlohnung, erfüllt wurde. Die Notwendigkeit dieser Selektion hat sich aus der Fragestellung im Forschungsprojekt ergeben, welche an professionssoziologische Konzepte angelehnt war.

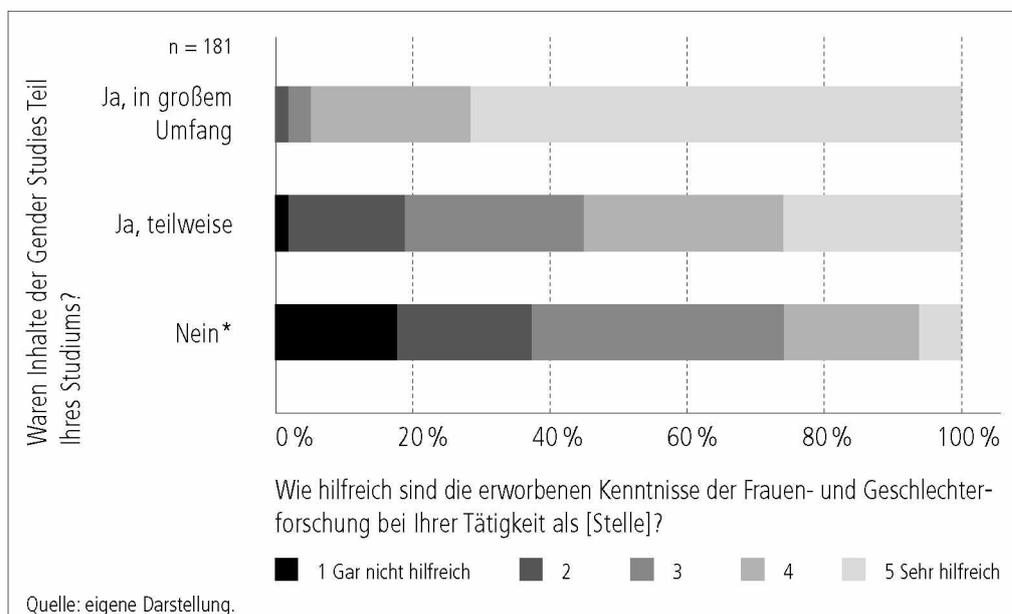
⁷ Die qualitativen Fallanalysen, die im Rahmen des Forschungsprojektes durchgeführt wurden, umfassten 21 Befragte, darunter fünf Mitglieder aus den hochschulischen Leitungsebenen. Für den vorliegenden Beitrag sind jedoch nur die Interviews mit den Gleichstellungsakteurinnen relevant.

⁸ Da es sich bei dem Sample der qualitativen Interviews ausschließlich um Frauen handelte, wird im Folgenden stets die weibliche Form gebraucht, wenn von den interviewten Gleichstellungsakteurinnen die Rede ist.

Geschlechterforschung im Studium behandelt, jedoch nur 15 Prozent im großen Umfang. Etwa ein Drittel gibt außerdem an, früher oder zum Zeitpunkt der Befragung eigene Forschungen im Bereich Geschlechterforschung zu betreiben oder betrieben zu haben. Es wird deutlich, dass zwar nicht die Mehrheit, jedoch ein beachtlicher Teil der GleichstellungsakteurInnen über geschlechtertheoretisches Wissen verfügt. Die Kenntnisse der Geschlechterforschung werden dabei von der Mehrheit der AkteurInnen als positiv für die Arbeit in der Gleichstellung bewertet. So geben 57 Prozent der Befragten an, dass die Kenntnisse eine hohe oder sehr hohe Bedeutung⁹ für ihre Arbeit in der Gleichstellung haben, und 69 Prozent bewerten die Kenntnisse als hilfreich oder sehr hilfreich für ihre Arbeitspraxis.

Für die Genderkompetenz der AkteurInnen ist nicht nur der geschlechtertheoretische Hintergrund relevant, den die Befragten mit in ihr Amt bzw. ihre Stelle bringen, sondern auch die laufenden Bemühungen, sich Expertise anzueignen. Gefragt wurde aus diesem Grund einerseits danach, wie häufig sich die AkteurInnen über aktuelle Forschungsergebnisse aus der Geschlechterforschung informieren, und andererseits danach, welche Informationsstrategien angewendet wurden, um sich relevantes Wissen für die Gleichstellungsarbeit anzueignen. Fast zwei Drittel der AkteurInnen geben an, sich oft oder sehr oft über aktuelle Forschungsergebnisse der Geschlechterforschung zu informieren. Bei den verwendeten Informationsstrategien wird jedoch ein niedriger Formalisierungsgrad deutlich. Die Befragten beschaffen sich Informationen vor allem durch Austausch mit KollegInnen derselben Hochschulen. Gelegentlich bis oft werden andere Hochschulen beobachtet oder der Austausch mit institutionalisierten Netzwerken gesucht. Strategien, die eine institutionelle und formalisierte Aneignung von Informationen bereitstellen, wie der Besuch von Tagungen und Konferenzen, die Teilnahme an Weiter- und Fortbildungsangeboten sowie die Teilnahme an Coachings, werden hingegen am seltensten genutzt. Die AkteurInnen bemühen sich also um Informationsbeschaffung, um ihre Kompetenz für die Gleichstellungsarbeit zu erweitern, folgen dabei jedoch vor allem ihrer Intuition und ziehen informelle und leicht zugängliche Strategien vor. Die Ergebnisse zeigen außerdem ein unterschiedliches Antwortverhalten, das davon abhängt, ob die Befragten einen geschlechtertheoretischen Hintergrund haben oder nicht. Diejenigen, die Inhalte der Geschlechterforschung in ihrer Bildungsbiografie behandelt haben, messen diesem Wissen für die Praxis mehr Bedeutung zu, empfinden dieses Wissen als hilfreicher für ihre Arbeit und informieren sich im Vergleich zu denjenigen ohne einen geschlechtertheoretischen Hintergrund häufiger über aktuelle Forschungsergebnisse aus der Geschlechterforschung.

Abbildung 1: Geschlechtertheoretischer Hintergrund und Einschätzung des Nutzens von Gender Studies in der Praxis



* Befragte, die angaben, keine Inhalte der Geschlechterforschung im Studium behandelt zu haben, erhielten über eine Filterführung im Fragebogen folgende alternative Frageformulierung: „Wäre ein Studium der Frauen- und Geschlechterforschung hilfreich für Ihre Arbeit als [Stelle] gewesen?“

⁹ Alle Einschätzungen durch die Befragten wurden im Online-Fragebogen über eine fünfstufige Skala abgefragt (z. B. 1 = *gar keine Bedeutung*; 5 = *sehr hohe Bedeutung*).

Nur mit Blick auf die quantitativen Daten bleibt einerseits unklar, warum diejenigen Befragten, die bisher keinen Bezug zur Geschlechterforschung hatten, auch nicht bemüht waren, diesen herzustellen. Auch kann die Frage nach der Anwendung von wissenschaftlichem Geschlechterwissen im Arbeitsalltag mit den quantitativen Daten nicht beantwortet werden. Die qualitativen Interviews geben an dieser Stelle ergänzende Einblicke.

Wie auch in der quantitativen Analyse wird wissenschaftlichem Geschlechterwissen von der Mehrheit der interviewten Akteurinnen in der qualitativen Erhebung eine hohe Bedeutung für die Gleichstellungspraxis zugesprochen. Forschungsergebnisse aus der Geschlechterforschung kommen dabei im Arbeitsalltag der Befragten auf unterschiedliche Weise zum Einsatz. Sie dienen häufig der wissenschaftlichen Fundierung von Gleichstellungsarbeit und sollen Forschungsnähe und Aktualität der Praxis sicherstellen. Außerdem werden Erkenntnisse der Geschlechterforschung als Argumentationshilfe für gleichstellungspolitische Aushandlungsprozesse mit hochschulischen Akteurinnen herangezogen, vor allem mit der Hochschulleitung. Die Geschlechterforschung wirkt häufig als Rechtfertigungsgrundlage für Gleichstellungspolitik und verleiht ihr eine wissenschaftliche Untermauerung, wie beispielsweise aus diesen beiden Zitaten hervorgeht:

Hochschule B, Gleichstellungsreferentin zum Thema Bedeutung der Geschlechterforschung für die Gleichstellungsarbeit (Interview Nr. 2)

„Ich denke, die ist sehr wichtig. Die kann immer wieder als Argumentationsgrundlage dienen. Also uns hilft es in der Argumentation immer sehr zu sagen, ‚Nein, das ist nicht so, dass das keinen Zweck macht, was wir hier machen. Die und die Studie hat das und das ergeben, dass es, den und den Einfluss auf Frauenkarrieren hat‘, und so weiter. Also ich glaube, dass das schon ganz gut Hand in Hand gehen kann.“

Hochschule B, Leiterin Stabsstelle Gender & Diversity (Interview Nr. 3)

„Finde es aber trotzdem dennoch wichtig, dass es eben auch belegt ist, dass man eben die Dinge, die man so kundtut, dass man da ab einem gewissen Zeitpunkt halt doch den Finger drauf zeigen kann und sagen, aber es IST belegt. Und das ist, es ist nachzulesen, und es ist nicht frei erfunden.“

Die Geschlechterforschung wird von diesen beiden Akteurinnen herangezogen, um die Relevanz und Notwendigkeit von gleichstellungspolitischen Handlungen zu rechtfertigen. Die Interviews erwecken den Eindruck, als sei Gleichstellungspolitik permanent rechtfertigungsbedürftig, da ihr unterstellt werde, sie habe „keinen Zweck“ und eine geschlechtsspezifische Problemlage sei „frei erfunden“. Aus diesem Grund sehen sich die Befragten veranlasst, sich auf geschlechtertheoretische Forschung zu berufen.

Die Mehrheit der befragten Akteurinnen vertritt eine positive, jedoch auch differenzierte Meinung zum Verhältnis von theoretischem Geschlechterwissen und Gleichstellungspraxis. So können zwar bestimmte Inhalte der Geschlechterforschung für die Gleichstellungsarbeit genutzt werden, teilweise sei die Theorie jedoch zu „abgehoben“ und abstrakt, wie beispielsweise im folgenden Zitat deutlich wird:

Hochschule D, Gleichstellungsbeauftragte (Interview Nr. 5)

„Das hängt davon ab, welche Bereiche der Genderforschung gemeint sind. Also wenn ich mir die literaturwissenschaftlichen Diskurse anschau oder die medienwissenschaftlichen Diskurse, dann denke ich manchmal, das ist unglaublich weit weg von dem, was mein Alltag ist. Da sind wir schon im 22. Jahrhundert oder auf dem Mars und das ist wunderbar, aber es ist für mich, es ist für mich manchmal schwierig. Was für mich interessanter ist, ist der Diskurs mit Soziologinnen, den Genderforscherinnen, die sich mit Gleichheit/Ungleichheit beschäftigen, das ist für mich, für meinen Alltag fruchtbarer.“

Die Befragte hebt alltagstaugliche Diskurse aus der Sozial- und Geschlechterforschung hervor, die sich mit Gleichheit und Ungleichheit auseinandersetzen. Diese Perspektiven sind ihrer Ansicht nach konkreter

und für ihre Arbeitspraxis anwendbar. Einige Bereiche der Geschlechterforschung fokussierten jedoch abstraktere theoretische Konstrukte, die für ihre gleichstellungspolitische Tätigkeit wenig relevant seien. Welche Bereiche genau, erwähnt die Befragte nicht.

Anhand der quantitativen Daten wurde bereits deutlich, dass sich AkteurInnen mit geschlechtertheoretischen Vorkenntnissen mehr um die Aneignung von neuem geschlechtertheoretischen Wissen bemühen als diejenigen ohne einen solchen Hintergrund. Am Beispiel einiger AkteurInnen in den Interviews ist zu erfahren, wie sich dieser Zusammenhang auf der Individualebene äußert. So gibt es eine kleine Gruppe von Befragten, die sich klar von der Geschlechterforschung – und im weitesten Sinne auch vom Feminismus – distanzieren, wie beispielsweise die folgenden beiden AkteurInnen:

Hochschule B, Gleichstellungsbeauftragte (Interview Nr. 1)

„Also ich, von Haus aus bin ich ja Mathematiker. Was mich interessiert, sind dann Zahlen, und ich glaube sowieso immer nur, was schwarz auf weiß irgendwo steht und BEWIESEN ist. Also, die Genderartikel, die ich bisher unter die Finger bekommen habe, die sind zwar nett lesbar, oder da werden Probleme angesprochen, die irgendwie jedem auch so ein bisschen klar sind. Ich sehe nicht, wie man die anwenden könnte.“

Hochschule C, Hochschulmanagerin mit Fokus auf geschlechtergerechtes Recruiting (Interview Nr. 17)

„Mich persönlich interessiert das nicht so. Also, ich habe vielleicht von der Schwarzer mal so eine Biografie gelesen oder so, aber mich interessiert das persönlich nicht so und ich finde auch, dass die Vertiefung von diesen Fragen für unsere Arbeit nicht unbedingt nötig ist.“

Beide AkteurInnen distanzieren sich auf unterschiedliche Weise von der Geschlechterforschung. Während die erste Befragte diese als trivial und unseriös deutet, weil sie im Gegensatz zu der ihr vertrauten Mathematik keine Beweise „schwarz auf weiß“ liefere, sondern nur „nett lesbar“ seien, rührt die Skepsis der zweiten Akteurin von ihrem Desinteresse gegenüber der Thematik her. Beide AkteurInnen sind mit der Geschlechterforschung wenig in Kontakt gekommen. So stützt die Gleichstellungsbeauftragte ihre Einschätzung auf „Genderartikel“, die sie „bisher unter die Finger bekommen“ hat, und die Hochschulmanagerin gibt an, bis auf eine Biografie von Alice Schwarzer (Annahme der Autorin) keinerlei Bezug zur Thematik zu haben. Die Irrelevanz von Geschlechterforschung für die Gleichstellungspraxis scheint dabei vor allem durch ihr persönliches Desinteresse an dem Thema begründet zu sein. In den Interviews ist die Skepsis gegenüber der Geschlechterforschung ausschließlich bei AkteurInnen zu finden, die in ihrer Bildungsbiografie keinerlei Kontakt mit der Geschlechterforschung hatten und generell skeptisch gegenüber der Frauenbewegung bzw. feministischen Anliegen eingestellt sind. Diese Befragten verfügen über ein sehr laienhaftes und plakatives Bild von Geschlechterforschung und differenzieren dabei nicht zwischen der Wissenschaft, feministischen Anliegen und politischen Bewegungen. Gleichzeitig wird das Streben nach einer geschlechtergerechten Hochschule bzw. Gesellschaft als unvereinbar mit feministischen Anliegen und der Geschlechterforschung gedeutet.

Aus den Interviews geht einerseits hervor, dass Geschlechterforschung in der Arbeitspraxis der GleichstellungsakteurInnen durchaus eine sinnvolle Anwendung erfährt und häufig als Argumentationshilfe und Rechtfertigungsgrundlage für die Gleichstellungsarbeit dient. Während die Geschlechterforschung dabei von den Befragten in großen Teilen als zu abstrakt angesehen wird, hält sie nach deren Einschätzung doch Aspekte bereit, auf die sich die AkteurInnen vor allem in Aushandlungsprozessen mit hochschulischen AkteurInnen berufen können, um die Gleichstellungspolitik in ihrer Relevanz zu untermauern. Andererseits gibt es auch Befragte, die der Geschlechterforschung skeptisch gegenüberstehen und keinen Nutzen für die Gleichstellungsarbeit sehen.

Letztendlich handelt es sich dabei um qualitative Fallbeispiele, deren Ergebnisse nicht generalisierbar sind. Diese können jedoch – neben anderen – eine mögliche Erklärung für die Ausprägungen aus der quantitativen Erhebung darstellen, wonach vor allem diejenigen AkteurInnen, die mit Geschlechter-

forschung vertraut sind, diese auch für nützlicher im Arbeitsalltag halten und sich häufiger über diese informieren. Gleichzeitig kann die Anwendung von geschlechtertheoretischer Forschung in der Gleichstellungspraxis anhand der Interviews insofern konkretisiert werden, als deutlich wird, unter welchen Umständen die Akteurinnen geschlechtertheoretisches Wissen in ihrem Arbeitsalltag einsetzen. Für die hochschulische Gleichstellungsarbeit gibt es bis heute weder eine Ausbildung noch ein einheitliches Kompetenz- und Anforderungsprofil. Aus diesem Grund ist die Heterogenität der AkteurInnen bezüglich ihrer geschlechtertheoretischen Kompetenzen und bezüglich ihrer Einstellungen gegenüber der Geschlechterforschung nicht verwunderlich. Da keine institutionalisierte, hochschulübergreifende Form des Wissenstransfers von geschlechtertheoretischer Forschung in die Gleichstellungspraxis existiert, kommt gleichstellungspolitischen Vereinigungen und Netzwerken hier eine besondere Bedeutung zu.

3 Bedeutung gleichstellungspolitischer Netzwerke

Hochschulübergreifende gleichstellungspolitische Vereinigungen hätten das Potenzial, die Formulierung eines Kompetenzprofils für GleichstellungsakteurInnen und Qualitätsstandards in der Gleichstellungsarbeit zu entwickeln sowie sie hochschulübergreifend zu vermitteln und zu etablieren. Wie bereits erwähnt ist die Herausbildung einer gemeinsamen Wissensbasis für die Professionalisierung einer Tätigkeitsgruppe eine zentrale Voraussetzung. Dabei spielt die Anbindung an eine berufsständische Vertretung eine wichtige Rolle, da diese eine Tätigkeitsgruppe nach innen vernetzt und organisiert sowie nach außen ihre Interessen vertritt (Kleimann 2011). Das für die hochschulische Gleichstellungsarbeit einzige übergreifende etablierte Netzwerk ist die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen BuKoF bzw. die auf Landesebene verorteten Landeskonferenzen LaKoFs. Die BuKoF und LaKoFs erfüllen zahlreiche typische Funktionen einer berufsständischen Vertretung, jedoch obliegt die formale Mitgliedschaft ausschließlich den Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF 2005). Im Zuge der Expansion der Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen in den letzten Jahren ist jedoch der Anteil von AkteurInnen rasant gestiegen, die außerhalb des Arbeitsumfelds der Gleichstellungsbeauftragten arbeiten. Aus einer Bestandserhebung der personellen Strukturen der hochschulischen Gleichstellungsarbeit im Jahr 2012 ging hervor, dass von 1311 erfassten Stellen 30 Prozent außerhalb des Arbeitsumfelds der Gleichstellungsbeauftragten verortet waren¹⁰ (Löther/Vollmer 2014a). Die vorliegenden empirischen Daten geben einen Eindruck davon, welche Bedeutung gleichstellungspolitische Netzwerke für hochschulische GleichstellungsakteurInnen haben.

¹⁰ Die Bestandserhebung wurde ebenfalls im Rahmen des Forschungsprojektes „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ durchgeführt. An der Erhebung haben sich 203 Hochschulen beteiligt. Das Sample weist dahingehend eine Verzerrung auf, dass hinsichtlich des Hochschultyps und der Hochschulträgerschaft Universitäten sowie staatliche Hochschulen überrepräsentiert, Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen sowie private und kirchliche Hochschulen dagegen unterrepräsentiert sind. Insgesamt ist außerdem davon auszugehen, dass die Stichprobe dahingehend verzerrt ist, dass vor allem die Hochschulen antworteten, an denen ein Minimum an Gleichstellungsstrukturen vorhanden ist (Löther/Vollmer 2014a).

In der quantitativen Erhebung wurden die AkteurInnen danach gefragt, wie stark sie sich durch einschlägige gleichstellungspolitische Netzwerke vertreten fühlen und wie häufig sie deren Angebote nutzen. Zur Auswahl standen dabei die BuKoF, die LaKoF, fachliche Netzwerke (z. B. Forum Mentoring, Netzwerk Gender Mainstreaming, Netzwerk Gleichstellungscontrolling usw.) und Zusammenschlüsse von Institutionen (z. B. TU9 – Zusammenschluss von Technischen Universitäten, Zusammenschluss von Fachhochschulen, GEX9). Insgesamt ist die wahrgenommene Vertretung durch die Netzwerke nicht stark. Erwartungsgemäß fühlen sich die Gleichstellungsbeauftragten durch die BuKoF und die LaKoFs stärker vertreten als die Mitarbeiterinnen. 57 Befragte nutzen die Gelegenheit, ein anderes Netzwerk anzugeben, und fühlen sich durch dieses stark vertreten. Die Auswertung dieser offenen Antwortoption ergab jedoch keinerlei Häufung bei der Nennung eines bestimmten Netzwerks oder einer bestimmten Vereinigung, sondern stellt eine breite Variation unterschiedlicher Netzwerke dar. Besonders häufig werden familien- und vereinbarkeitspolitische sowie landesspezifische Netzwerke angegeben. Anhand der Daten ist insgesamt kein hochschulübergreifendes, gleichstellungspolitisches Netzwerk zu identifizieren, durch welches sich alle Befragten in ihrer Rolle als hochschulische GleichstellungsakteurIn vertreten fühlen.

In Bezug auf die Häufigkeit der Nutzung von Angeboten besagter Netzwerke geben 40 Prozent aller Befragten an, die Angebote der Netzwerke oft oder sehr oft zu nutzen. 39 Prozent nutzen die Angebote gelegentlich. Weitere 21 Prozent schätzen die Häufigkeit der Nutzung mit selten oder nie ein. Auch hier besteht ein Unterschied zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und den übrigen AkteurInnen dahingehend, dass die Gleichstellungsbeauftragten die Angebote häufiger nutzen.

Tabelle 1: Vertretung durch Netzwerke und Vereinigungen

Frage: „Bitte geben Sie an, wie sehr Sie sich durch die folgenden Netzwerke oder Vereinigungen in Ihrer Rolle als Gleichstellungsakteur/in vertreten fühlen; Mittelwerte einer fünfstufigen Skala“ (1 = „gar nicht“; 5 = „sehr“).

| Netzwerk/Vereinigung | Gleichstellungsbeauftragte | | Mitarbeitende | | Gesamt | |
|------------------------------------|----------------------------|-----|---------------|-----|------------|-----|
| | Mittelwert | N | Mittelwert | N | Mittelwert | N |
| BuKoF | 3,28 | 196 | 2,89 | 195 | 3,08 | 391 |
| LaKoF | 3,87 | 198 | 3,12 | 193 | 3,50 | 391 |
| Fachliche Netzwerke | 2,74 | 193 | 3,06 | 190 | 2,90 | 383 |
| Zusammenschlüsse von Institutionen | 1,98 | 188 | 1,83 | 178 | 1,91 | 366 |
| Andere Netzwerke | 3,81 | 26 | 4,00 | 31 | 3,91 | 57 |

Quelle: eigene Darstellung.

Aus den qualitativen Interviews geht hervor, dass die befragten Akteurinnen durchaus Interesse und den Wunsch nach mehr Wissenstransfer haben, es ihrer Ansicht nach jedoch an Angeboten mangle bzw. es jeder Akteurin selbst überlassen sei, sich aktiv über Geschlechterforschung zu informieren. An keiner der Fallhochschulen gab es zum Interviewzeitpunkt einen institutionalisierten Wissenstransfer zwischen GeschlechterforscherInnen und GleichstellungsakteurInnen. Abgesehen von Anbindungen an Professuren und Institutionen mit einem Fokus auf Gender Studies an einigen Fallhochschulen wurde nur eine konkrete Maßnahme erwähnt, die den Gleichstellungsakteurinnen zur Verfügung stand. Diese wurde jedoch weder verstetigt noch nachbereitet. So berichtete eine Befragte:

Hochschule C, Hochschulmanagerin mit Fokus auf geschlechtergerechtes Recruiting (Interview Nr. 17)

„Also, wir sind hier eingestellt teilweise für Sachen, wo wir keine Ausbildung für haben und auch die Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten sind Gleichstellungsbeauftragte ohne Hintergrund, teilweise. Wissen. Instrumente. [...] Also, wir hatten jetzt eine Weiterbildung gehabt letzten [Monat], wo aber auch eben wieder nur die Hälfte der Fakultäten vertreten war und es auch keine Evaluation gegeben hat und versendet ist. War eine ganz super Weiterbildung von Leuten aus [Stadt], [Name] oder [Name] oder so ähnlich, und war aber nicht Pflicht und es wurde auch nicht ausgewertet.“

Die Hindernisse für eine selbstständige Auseinandersetzung werden von den Befragten einerseits in einem Mangel an Angeboten gesehen und andererseits im Zeitmangel, sich die Fülle von Literatur und Forschungsergebnissen anzueignen sowie die praxisrelevanten Aspekte herauszuziehen bzw. deren Relevanz zu beurteilen.

Die empirischen Ergebnisse machen deutlich, dass zum Zeitpunkt der Erhebungen keine ausreichende Vernetzung oder kein institutionalisierter Austausch zwischen GeschlechterforscherInnen und GleichstellungsakteurInnen stattfand, während sowohl der Bedarf als auch der Nutzen von Geschlechterforschung für die Praxis überwiegend als hoch eingeschätzt wurde. Eine hochschulübergreifende institutionalisierte Vernetzung der GleichstellungsakteurInnen ist mit BuKoF und LaKoF zwar gegeben, jedoch fühlen sich vor allem GleichstellungsakteurInnen, die keine Gleichstellungsbeauftragten sind, nicht stark von diesen vertreten.

4 Bedarf nach einer institutionalisierten Begegnung zwischen Forschung und Praxis

Vor dem Hintergrund einer Aufwertung der Gleichstellungsthematik und der zunehmenden Ausdifferenzierung und Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit gewinnt ein systematischer Transfer von Geschlechterforschung in die Praxis zunehmend an Bedeutung. Das Spannungsverhältnis zwischen Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis stellt die Weiterentwicklung dieser „Übersetzungsstelle“ (Riegraf 2008: 73) zwischen Forschung und Praxis vor die Herausforderung, einerseits wissenschaftlichen Ansprüchen und feministischen Forderungen gerecht zu werden. Andererseits muss eine Ausrichtung an den Belangen der praktischen Gleichstellungsarbeit gegeben sein, was die Herausbildung von anwendungsbezogenem Wissen verlangt. Die Ergebnisse der beiden empirischen Erhebungen zeigen, dass in der hochschulischen Gleichstellungsarbeit geschlechtertheoretisches Wissen bei vielen AkteurInnen vorhanden ist, und gleichzeitig, dass dieses Wissen als wichtig für die Praxis der Gleichstellungsarbeit eingeschätzt wird. Jedoch gibt es weder einen institutionalisierten Transfer von geschlechtertheoretischer Forschung in die Gleichstellungspraxis noch existiert eine Verständigung darüber, welches Wissen wirklich für die Praxis relevant ist. So ist es nicht verwunderlich, dass die AkteurInnen vor allem informelle Strategien der Wissensaneignung nutzen. Mit solchen intuitiven und individuellen nicht-formalisierten Strategien kann keine gemeinsame Wissensbasis oder ein einheitliches Kompetenzprofil für hochschulische Gleichstellungsarbeit entstehen. Dies wäre die Voraussetzung für eine weitere Professionalisierung, denn eine kohärente Gleichstellungsexpertise bedarf einer gewissen Standardisierung und Formalisierung des Wissenstransfers. Ohne eine formalisierte und strukturierte Nutzung des in der Wissenschaft produzierten Geschlechterwissens einerseits und des vorhandenen Wissens der AkteurInnen andererseits kann die Barriere zwischen Theorie und Praxis nicht überwunden werden.

Eine Lösung könnte ein institutionalisierter dauerhafter Begegnungsraum zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik sein. In ihm müssten die Bedingungen eines Theorie-Praxis-Transfers geschaffen und geschlechtertheoretisches Wissen praxistauglich aufbereitet werden. Dabei kann es sich sowohl um Institutionen, Personen oder Gremien handeln. Wichtig wäre eine routinemäßige Aufbereitung geschlechtertheoretischer Forschung für die Gleichstellungspraxis, und sei es nur eine Zusammenfassung aktueller Forschungsergebnisse, die den AkteurInnen in der hochschulischen Gleichstellungsarbeit an die Hand gegeben werden. Solch ein Begegnungsraum sollte als Anlaufstelle für GleichstellungsakteurInnen dienen und könnte Geschlechterforschung als selbstverständlichen Teil von hochschulischer Gleichstellungsarbeit manifestieren. Ein institutionalisierter Zugang und hochschulübergreifende Einbindung *aller* GleichstellungsakteurInnen ist dabei nur über etablierte und umfassende gleichstellungspolitische Netzwerke möglich.

Eine große Chance für einen Dialog zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspraxis ist außerdem in den AbsolventInnen der Gender Studies zu sehen, die zunehmend auf den Arbeitsmarkt drängen und genderpolitische Stellen besetzen. Diese Personen bringen einerseits zertifiziertes wissenschaftliches Geschlechterwissen mit und erlangen andererseits durch die praktische Berufsausübung Kenntnisse und Fähigkeiten zur Übersetzung theoretischen Wissens in die Praxis. Die Bündelung und Weitergabe dieses jungen Wissenspools darf durch die gleichstellungspolitischen Netzwerke nicht versäumt werden.

Literaturverzeichnis

- Alemann, Annette von (2002). Soziologen als Berater. Eine empirische Untersuchung zur Professionalisierung der Soziologie. Opladen: Leske + Budrich. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-97549-2>
- Beck, Ulrich & Bonß, Wolfgang (1984). Soziologie und Modernisierung. Zur Ortsbestimmung der Verwendungsforschung. *Soziale Welt*, 35(4), 381–406.
- Beck, Ulrich & Bonß, Wolfgang (1989). Weder Sozialtechnologie noch Aufklärung – Analysen zur Verwendung wissenschaftlichen Wissens. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Bock, Ulla; Heitzmann, Daniela & Lind, Inken (2011). Genderforschung – zwischen disziplinärer Marginalisierung und institutioneller Etablierung. Zum aktuellen Stand des Institutionalisierungsprozesses von Genderprofessuren an deutschsprachigen Hochschulen. *GENDER*, (2), 98–113.
- BuKoF (2005). *Satzung der BuKoF. Beschluss der Mitgliederversammlung am 21.09.2000, zuletzt geändert am 15. September 2005*. Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. Berlin. Zugriff am 10.10.2014 unter www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/buKoF_Satzung.pdf.
- Harzer, Regina (2009). Gleichstellungspraxis und Geschlechterforschung. Eine spannungsreiche Kommunikation in Rechtsverhältnissen. In Birgit Riegraf & Lydia Plöger (Hrsg.), *Gefühlte Nähe, faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik: Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die „Wissengesellschaft“* (S. 177–194). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Kahlert, Heike (2009). Die Reflexivität von Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik. Wissenssoziologische Annäherung an ein Spannungsverhältnis. In Birgit Riegraf & Lydia Plöger (Hrsg.), *Gefühlte Nähe, faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik: Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die „Wissengesellschaft“* (S. 49–65). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Kleimann, Bernd (2011). Professionalisierung der Hochschulleitung? In Andreas Langer & Andreas Schröer (Hrsg.), *Professionalisierung im Nonprofit Management* (S. 201–226). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92664-3_11
- Knapp, Gudrun-Axeli (1998). Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion. Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung in der Praxis. In Gertraude Krell (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen* (S. 73–81). Wiesbaden: Gabler Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-94522-8_6
- Liebig, Brigitte (2004). Gender Studies zwischen Angebot und Nachfrage – Risiken und Chancen. In Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin (ZtG) (Hrsg.), *Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum. Studiengänge, Erfahrungen, Herausforderungen* (S. 128–131). Berlin: Trafo Verlag.
- Löther, Andrea & Vollmer, Lina (2014a). Erfolge durch Strukturen? Hochschulische Gleichstellungsarbeit im Wandel. In Andrea Löther & Lina Vollmer (Hrsg.), *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen* (S. 17–56). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Löther, Andrea & Vollmer, Lina (Hrsg.). (2014b). *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Metz-Göckel, Sigrid (2004). Etablierung von Gender Studies-Studiengängen an bundesdeutschen Hochschulen. In Andrea Löther (Hrsg.), *Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen* (S. 53–69). Bielefeld: Kleine.
- Meuser, Michael (2005). Gender-Management. Zur Professionalisierung von Geschlechterpolitik. *Supervision: Mensch, Arbeit, Organisation*, (2), 14–18.
- Meuser, Michael & Riegraf, Birgit (2010). Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Managing Diversity. In Brigitte Aulenbacher, Michael Meuser & Birgit Riegraf (Hrsg.), *Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung* (S. 189–210). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92045-0_11
- Meyer, Rita (2000). Qualifizierung für moderne Beruflichkeit: soziale Organisation der Arbeit von Facharbeiterberufen bis zu Managertätigkeiten. Münster: Waxmann.
- Miegl, Harald A. (2003). Problematik und Probleme der Professionssoziologie. In Harald A. Miegl & Michaela Pfadenhauer (Hrsg.), *Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen der Professionssoziologie* (S. 11–46). Konstanz: UVK Verlag.
- Miegl, Harald A. (2006). Professionalisierung. In Felix Rauner (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildungsforschung* (2. akt. Aufl.) (S. 343–350). Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

- Raasch, Sibylle (2004). Berufsfelder in Wirtschaft und Verbänden für Gender Studies? In Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin (ZtG) (Hrsg.), *Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum. Studiengänge, Erfahrungen, Herausforderungen* (S. 132–135). Berlin: Trafo Verlag.
- Riegraf, Birgit (2008). Anwendungsorientierte Forschung und der Wandel der Wissensordnung zu Geschlecht. Konzeptionelle Annäherungen. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, (4), 62–78. <http://dx.doi.org/10.1007/s11614-008-0042-8>
- Riegraf, Birgit & Vollmer, Lina (2014). Professionalisierungsprozesse und Geschlechter-Wissen. In Cornelia Behnke, Diana Lengersdorf & Sylka Scholz (Hrsg.), *Wissen – Methode – Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen* (S. 33–48). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-19654-1_3
- Riegraf, Birgit & Weber, Lena (2014). Unternehmerische Hochschule. Veränderungen in der Gleichstellungspolitik und Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit. In Andrea Löther & Lina Vollmer (Hrsg.), *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen* (S. 74–86). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Wetterer, Angelika (2002). Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 20(3), 129–148.
- Wetterer, Angelika (2005). Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen. Facetten schwieriger Vermittlungen. In Ulrike Vogel (Hrsg.), *Was ist weiblich – was ist männlich? Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften* (S. 48–70), Bielefeld: Kleine.
- Wetterer, Angelika (2009a). Gender-Expertise, feministische Theorie und Alltagswissen. Grundzüge einer Typologie des Geschlechterwissens. In Birgit Riegraf & Lydia Plöger (Hrsg.), *Gefühlte Nähe, faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik: Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die „Wissengesellschaft“* (S. 81–99). Opladen: Barbara Budrich.
- Wetterer, Angelika (2009b). Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion. *GENDER*, 1(2), 45–60.