

Keine Professionalisierung ohne Genderwissen: zum Wandel der Gleichstellungsarbeit im hochschulischen Reformprozess

Vollmer, Lina

Erstveröffentlichung / Primary Publication

Zeitschriftenartikel / journal article

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

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Vollmer, L. (2016). Keine Professionalisierung ohne Genderwissen: zum Wandel der Gleichstellungsarbeit im hochschulischen Reformprozess. *Feministische Studien*, 1, 56-71. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-47017-9>

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>

Lina Vollmer

Keine Professionalisierung ohne Genderwissen. Zum Wandel der Gleichstellungsarbeit im hochschulischen Reformprozess

1. Gleichstellungsarbeit im Hochschulreformprozess

Die gegenwärtige hochschulische Gleichstellungsarbeit wurzelt in den Gerechtigkeitsforderungen der Frauenbewegung. Diese bewirkte durch politischen Druck zu Beginn des 20. Jahrhunderts ein Aufbrechen des formalen Ausschlusses von Frauen aus der Wissenschaft und den Hochschulen. Gesetzliche Regelungen zur Frauenförderung und zur Einrichtung des Amtes der Frauenbeauftragten wurden allerdings erst in den 1980er Jahren etabliert und im Laufe der 1990er kam es schließlich zu einer zunehmenden Institutionalisierung von Gleichstellungsanliegen an Hochschulen (Blome et al. 2014; Holland-Cunz 2007). Der Fokus der feministisch geprägten Gleichstellungsarbeit lag auf der Umverteilung von Macht und Ressourcen zu Gunsten von Frauen und dem Anprangern patriarchaler Strukturen und Diskurse. Die Gleichstellungsbeauftragten¹ sahen sich dabei einer Marginalisierung der Gleichstellungsthematik durch die Hochschulleitungen gegenüber, denn Gleichstellungsanliegen galten mit ihrem feministischen Impetus als eine politische Forderung, die als unvereinbar mit der Selbstbeschreibung der Wissenschaft als meritokratisches System gewertet wurde (Schacherl et al. 2014; Riegraf 1998). Diese Polarisierungen haben sich in den letzten Jahren deutlich verschoben. Im hochschulischen Reformprozess veränderte sich das Verhältnis zwischen staatlicher Steuerung und wissenschaftlicher Autonomie und die Organisationsstruktur des deutschen Hochschulsystems wurde aufgebrochen (Grande et al. 2013). Während Gleichstellungspolitik anfangs stark auf staatlich-bürokratische Steuerung setzte, wurden im Zuge des Reformprozesses Gleichstellungsaspekte in neue Steuerungsinstrumente, wie leistungsbezogene Mittelvergabe und Evaluationssysteme integriert. Anfang der 2000er Jahre erhöhte sich die Aufmerksamkeit gegenüber der Gleichstellungspolitik insgesamt. Zurückzuführen ist dies auf gleichstellungsrelevante Förderprogramme sowie auf die Implementierung neuer Gleichstellungsstrategien mit denen das Wissenschaftssystem auf weitere Gleichstellungsforderungen reagierte. Mit diesen Prozessen ging

¹ In vielen Bundesländern wurde im Zuge der Novellierung der Landeshochschulgesetze die Bezeichnung *Frauenbeauftragte* durch *Gleichstellungsbeauftragte* ersetzt (Blome et al. 2014). Für die bessere Lesbarkeit wird im Folgenden nur noch der Begriff Gleichstellungsbeauftragte verwendet.

eine deutliche Aufwertung der Gleichstellungsthematik an Hochschulen einher. Gleichstellungsinstrumente und -strategien werden mittlerweile als ein Wettbewerbsvorteil von Hochschulen bei der Konkurrenz um materielle Ressourcen, Reputation und um »exzellentes« Personal gewertet und werden seit Jahren zunehmend als ein von der Hochschulleitung top-down gesteuerter Prozess implementiert (Schacherl et al. 2015; Löther 2014).

Dieser Wandel der Gleichstellungspolitik veränderte die Gleichstellungsarbeit drastisch. Zum einen weitete sich der Aufgaben- und Kompetenzbereich von GleichstellungsakteurInnen stark aus (Schacherl et al. 2015). Zum anderen bewirkte die Verknüpfung der Gleichstellungspolitik mit Wettbewerbsmechanismen und der zunehmenden Steuerung durch die Hochschulleitungen eine Verlagerung der Argumentationslogik für Gleichstellung von dem ursprünglich feministisch geprägten Gerechtigkeitsgedanken zu an Effizienzkriterien orientierten ökonomischen Logiken, die die Gleichstellung mit der bestmöglichen Ausschöpfung von Humanressourcen begründet (Riegraf/Weber 2014; Meuser/Riegraf 2010; Meuser 2010).

Um bei den gleichstellungspolitischen Förderprogrammen zu bestehen und Steuerungsinstrumente für Gleichstellungsbelange sinnvoll zu nutzen, sind die Hochschulleitungen auf das Wissen und die Kompetenzen ihrer Gleichstellungsbeauftragten und weiterer GleichstellungsakteurInnen angewiesen. Die höhere Nachfrage nach gleichstellungspolitischer Kompetenz, der erhöhte Ressourceneinsatz für Gleichstellungsarbeit und die Ausweitung der Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen haben eine Diskussion um die Professionalisierung von Gleichstellungspolitik im Allgemeinen angefangen (Riegraf/Vollmer 2014; Meuser/Riegraf 2010; Meuser 2006). Gleichzeitig stellt sich vor dem Hintergrund der Professionalisierung des Hochschulmanagements als Reaktion auf die veränderte Hochschulgovernance (Blümel et al. 2011; Krücken et al. 2010) die Frage, ob es speziell zu einer Professionalisierung der hochschulischen Gleichstellungsarbeit als Teil des Hochschulmanagements kommt (Vollmer 2014).

Aus professionssoziologischer Sicht erfordert die Professionalisierung einer Tätigkeitsgruppe eine akademische Spezialausbildung, um abstraktes und forschungsnahes Wissen für eine professionelle Berufstätigkeit bereitzustellen. Nur so könnten sich ExpertInnen von LaiInnen abgrenzen und eine Profession einen spezifischen Wissens- und Problembereich exklusiv für sich besetzen sowie ein Zuständigkeitsmonopol für diesen reklamieren (Mieg 2006, 2003). Notwendig sei dabei die Herausbildung einer einheitlichen spezifischen Expertise, die ohne die Untermauerung durch wissenschaftliche Erkenntnisse und facheigene Methoden nicht erfolgreich durchsetzbar ist (Meyer 2000). Betrachtet man vor diesem Hintergrund die hochschulische Gleichstellungsarbeit wird zunächst deutlich, dass es für diese Tätigkeitsgruppe keine eigene zertifizierte Ausbildung gibt und die Gleichstellungsarbeit aufgrund unterschiedlicher gesetzlicher Rahmenbedingungen und ausdifferenzierter und inhaltlich diverser Funktionalbe-

reiche sehr heterogen ist (Löther/Vollmer 2014a; Niggles-Gellrich 2007). Im Folgenden sollen sowohl aus theoretischer als auch aus empirischer Sicht die Voraussetzungen für den Aufbau einer einheitlichen gleichstellungspolitischen Expertise, die sich an wissenschaftlichen Erkenntnissen orientiert, betrachtet und Bedingungen einer (weiteren) Professionalisierung der hochschulischen Gleichstellungsarbeit dargelegt werden.

2. *Wissenschaftliches Geschlechterwissen als Grundlage*

Im Zusammenhang mit gleichstellungspolitischer Expertise gilt Genderkompetenz als die zentrale Kompetenz. Metz-Göckel und Roloff (2002) definieren diese 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).

Die für die Gleichstellungsarbeit relevante Wissenschaft ist daher in erster Linie die Geschlechterforschung. Zwar hätten laut Knapp (1998) die »herkömmlichen« Geistes- und Sozialwissenschaften, aus denen konstruktivistische Theorien genauso wie Theorien zu gesellschaftlichen Mechanismen der Ausgrenzung sozialer Gruppen und Stereotypisierung geboren wurden, das Potenzial dazu gehabt den theoretischen Input für Gleichstellungspolitik zu liefern, haben diesbezüglich allerdings »auf breiter Front versagt« (Knapp 1998, 82). Sie hätten sogar ähnlich wie die Professionssoziologie im Hinblick auf Vergeschlechtlichungsprozesse »Legitimationswissen«² produziert, welches zur Ausgrenzung von Frauen aus gesellschaftlich anerkannten Bereichen beigetragen habe (Knapp 1998, 82f.; s. auch Wetterer 1995a, 1995b). So blieb es an der Geschlechterforschung nach der Bedeutung des Geschlechts für Kultur, Gesellschaft und Wissenschaft zu fragen (Braun/Stephan 2000, 9f.) und die Ursachen für geschlechtsspezifische Ungleichheit in der Gesellschaft zu ergründen.

² Die Herausbildung von Professionen wird durch die etablierten professionssoziologischen Schulen überwiegend mit geschlechtsneutralen Prozessen beschrieben. Dieser Ausschluss der Geschlechterperspektive aus der professionssoziologischen Forschung hat dazu geführt, dass bei der Erklärung für die Genese von Professionen die Rolle geschlechterbezogener Machtverhältnisse ignoriert wurde und wird. So werden statushöhere und überwiegend männlich besetzte Professionen abgegrenzt von statusniedrigeren Semi-Professionen, die vor allem traditionell weiblich besetzten Sphären zugesprochen werden (Aulenbacher 2010; Witz 2005; Wetterer 2002, 1995a, 1995b; Kuhlmann 1999; Rabe-Kleberg 1996). Dieser wertende und ausschließende Charakter der Professionsforschung findet dabei seinen Schutz in der vermeintlichen Meritokratie der Professionssoziologie respektive der Wissenschaft.

Laut Hartmann (1972) ist der Prozess der Professionalisierung eng verknüpft mit der Herausbildung von kausalem und erklärendem Wissen. Damit ist Wissen über Gründe und Lösungen eines gesellschaftlichen Problems gemeint, auf das sich die Expertise einer Profession bezieht. Die Herausbildung dieses Wissen bezeichnet Hartmann als *Verwissenschaftlichung*. Genderkompetenz ist somit nicht ohne geschlechtertheoretischen Bezug denkbar und die Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit bedarf einer stetigen Forschungsnähe. Die Hauptlieferantin wissenschaftlichen Geschlechterwissens ist die Geschlechterforschung. Im Zuge der Aufwertung der Gleichstellungsthematik erhielt auch die Institutionalisierung der Geschlechterforschung Rückenwind (Bock et al. 2011; Liebig et al. 2009). Damit ist deren Verankerung in den Hochschulen und im Forschungssystem gemeint, die sich durch eine gewisse Kontinuität und Beständigkeit sowie einer, wenn auch stets prekären, Ressourcenausstattung auszeichnet, so dass sich dieses Forschungsfeld im Wissenschaftssystem stärker etablieren und nachhaltiger entwickeln kann als bislang (Liebig et al. 2009, 37). Dank des sich daraus ergebenden größeren Output der geschlechtertheoretischen Forschung steht der Gleichstellungsarbeit zum einen theoretisch-wissenschaftliches Geschlechterwissen parat und zum anderen stehen dem Arbeitsmarkt immer mehr HochschulabsolventInnen mit geschlechtertheoretischem Wissen zur Verfügung (Metz-Göckel 2004; Liebig 2004; Raasch 2004). Die Anwendung von wissenschaftlichem Geschlechterwissen für die Praxis der Gleichstellungsarbeit gilt laut einer Reihe von GeschlechterforscherInnen jedoch als problematisch und wird kritisch diskutiert. So sei das wissenschaftliche Geschlechterwissen aufgrund seiner theoretisch-abstrakten Beschaffenheit nicht anschlussfähig an die Belange der Praxis (Wetterer 2009, 2005; Harzer 2009). Aus der soziologischen Verwendungsforschung ist die Problematik des Theorie-Praxis-Transfers bereits seit den 1980er Jahren bekannt. Während wissenschaftliches Erkenntniswissen dem Anspruch der Abstraktion und Generalisierbarkeit unterliegt und in Disziplinen eingeteilt ist, wird Praxiswissen auf konkrete Situationen mit spezifischen Rahmenbedingungen angewandt und ist immer interdisziplinär (Beck / Bonß 1989, 1984). Wissenschaftliches Wissen ist für die Praxis vor allem dann relevant, wenn sich dadurch Rahmenbedingungen beeinflussen lassen (Riegraf 2008). Für die Gleichstellungsarbeit bedeutet das, dass zum einen definiert werden müsste, welche Inhalte der Geschlechterforschung für die Gleichstellungsarbeit relevant sind und zum anderen bedarf es einer institutionalisierten und stetigen Herstellung der Anschlussfähigkeit dieses Wissens, entweder durch fachlich kompetente GleichstellungsakteurInnen selbst oder durch (institutionelle) AkteurInnen, die zwischen Theorie und Praxis vermitteln (Vollmer 2016).

Die Frage nach der Zusammensetzung von Genderkompetenz bzw. eines für die Gleichstellungsarbeit notwendigen Kompetenzprofils wurde bisher überwiegend theoretisch beantwortet (z.B. Meuser 2006). Gleichzeitig blieb unklar wie die GleichstellungspraktikerInnen selbst die Bedeutung der Geschlechter-

forschung und feministischer Ansätze für ihren Arbeitsalltag einschätzen und welche Ausgangsbedingungen für einen Wissenschaft-Praxis-Transfer in der hochschulischen Gleichstellungsarbeit gegeben sind.

3. Genderkompetenz in der Gleichstellungsarbeit

Im Folgenden werden Ergebnisse einer quantitativen Befragung und einer qualitativen Interviewstudie mit hochschulischen GleichstellungsakteurInnen vorgestellt, welche im Rahmen eines Forschungsprojektes³ erhoben wurden. Bei der quantitativen Erhebung handelte 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 ehrenamtlich⁴ ausführten, so beispielsweise LeiterInnen von Gender und Diversity Stabsstellen oder Mitarbeitende in Familienbüros. Darauf aufbauend wurden qualitative Telefoninterviews an fünf verschiedenen Hochschulen durchgeführt. Das Sample der qualitativen Erhebung bestand aus 14 Gleichstellungsakteurinnen. Dabei handelte es sich um zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeiterinnen in Gleichstellungsbüros sowie um Gleichstellungsakteurinnen, die außerhalb von Gleichstellungsbüros arbeiteten.

3.1 Genderkompetenz aus Sicht der AkteurInnen

Um zu ermitteln, welche Kompetenzen für die hochschulische Gleichstellungsarbeit von den AkteurInnen selbst als wichtig angesehen wurden, sollten die Befragten in der quantitativen Erhebung eine Liste von Kenntnissen und Kompetenzen⁵ auf deren Bedeutung für ihre Tätigkeit hin bewerten. Die drei Kompetenzen, denen in der Online-Befragung die meiste Bedeutung zugesprochen worden ist, waren *Sonstige Kenntnisse*, *Kenntnisse der Gleichstellungspolitik* und *Beratungskompetenz*. Unter *Sonstige Kenntnisse* nutzten 39 Personen die Möglichkeit eine alternative Kompetenz anzugeben. Dabei wurden Social Skills (n = 9)

³ 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. Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse ist nachzulesen in Löther und Vollmer 2014b.

⁴ 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 professionssoziologischen Konzepten angelehnt war.

⁵ Diese Aufzählung wurde mithilfe eines Projektbeirats zusammengestellt, welcher sich aus gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Sozialwissenschaftlerinnen zusammensetzte.

sowie Diversity- und Gender Kompetenz (n = 8) am häufigsten genannt. Im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt aller Bewertungen lag die Einschätzung der Bedeutung von *Kenntnissen der Frauen- und Geschlechterforschung* im Vergleich zur Bewertung der anderen Kompetenzen in der Mitte.

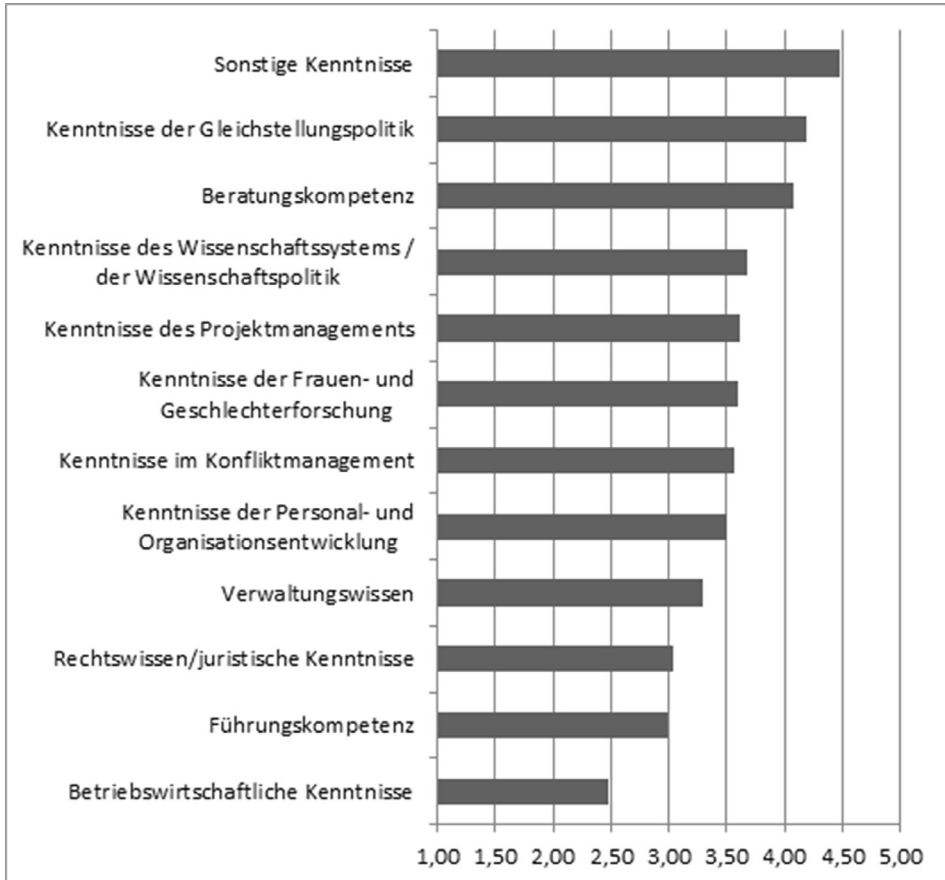


Abbildung 1: Kompetenzen und Kenntnisse in der Gleichstellungsarbeit, Mittelwerte einer fünfstufigen Skala

Auf die Frage »Welche Bedeutung haben die untenstehenden Kompetenzen und Kenntnisse für Ihre Arbeit als [Stellenbezeichnung]?« sollten elf Kenntnisse und Kompetenzen auf einer Skala von 1 (gar keine Bedeutung) bis 5 (sehr hohe Bedeutung) bewertet werden. Eine zwölfte Antwortoption *Sonstige Kenntnisse* bot anhand eines offenen Antwortfeldes die Möglichkeit selbst eine Kompetenz zu nennen.

In den qualitativen Interviews hatten die Akteurinnen hingegen die Möglichkeit von sich aus zu erläutern, was sie unter dem Begriff Genderkompetenz verstehen und welche Kompetenzen sie für die Gleichstellungsarbeit für wichtig

halten. Dabei wurde deutlich, dass der Begriff Genderkompetenz zwar im Umlauf und den Befragten bekannt, jedoch seine Bedeutung weitestgehend unklar war.

B: Gute Frage. (lachend) Frage ich mich auch immer. Weil (...) ich schon finde, dass es eine große Diffusität von Begriffen gibt und mein Problem in diesen ganzen Diskussionen auch immer ist, worüber reden wir eigentlich? Also, was verbirgt sich hinter diesem Begriff? Und ich finde, dass es auch in diesen Debatten, völlig egal, wo sie jetzt geführt werden, aber oft auch eine VERMISCHUNG von Begriffen gibt und das es eigentlich eher wieder zu so einer Diffusität führt und wenig handfest wird. Und deswegen kann ich diese Frage nicht gut beantworten, weil ich da selber noch zu keinem abschließenden Ergebnis gekommen bin, sondern eher immer frustriert aus solchen (lachend) Texten oder Diskussionen auch rausgehe. Weil ich finde die Diskussion darüber, was MEINEN wir denn damit genau und wer hat überhaupt die Berechtigung zu sagen, was damit gemeint ist? Die wird eigentlich gar nicht geführt. (Hochschulmanagerin mit gleichstellungspolitischem Aufgabenprofil, Hochschule D, Interview Nr. 7)

Aus dieser Aussage geht hervor, dass die Befragte häufig an einem Austausch zum Begriff beteiligt war und Literatur zum Thema Genderkompetenz kannte, dass ihr eine einheitliche Auffassung dieses Begriffs jedoch nicht bekannt war. Aufgrund der Abwesenheit einer Definition seien jegliche Diskussionen zur Thematik Genderkompetenz »diffus« und könnten zu keinem für sie zufriedenstellenden Ergebnis führen. Außerdem sei unklar, welche AkteurInnen dazu berechtigt seien, diesen Begriff zu definieren.

Genderkompetenz wurde von den meisten Befragten überwiegend als eine Mischung aus wissenschaftlich-fachlichem Wissen und Erfahrungswissen aus der praktischen Arbeit in der Gleichstellung beschrieben. Unter wissenschaftlichem Wissen verstanden die Akteurinnen dabei vor allem Kenntnisse der Geschlechterforschung aber auch einen sozialwissenschaftlichen bzw. soziologischen Hintergrund. Von der Mehrzahl der Akteurinnen wurde theoretischem Wissen gegenüber Erfahrungswissen eine zweitrangige Bedeutung zugesprochen. Arbeitserfahrung wurde als zentraler Aspekt von Genderkompetenz gesehen. Theoretisches Wissen wurde jedoch als notwendig zur wissenschaftlichen bzw. fachlichen Untermauerung von praktischer Gleichstellungsarbeit erachtet.

Im Hinblick auf die für die Gleichstellungsarbeit wichtigen Kompetenzen gab es in den Interviews viele Übereinstimmungen. Relevant sei ein Hochschulstudium, jedoch nicht aufgrund des akademischen Abschlusses, sondern vor allem, um Kenntnisse über den wissenschaftlichen Betrieb zu erlangen und um ein Verständnis von Hochschulstrukturen und -politik zu entwickeln. Kompetenzen in Bezug auf Hochschulpolitik und -management wurden neben diversen Soft Skills am häufigsten genannt. Zu den Soft Skills wurden vor allem Eigenschaften wie Konfliktfähigkeit, Durchsetzungsvermögen und Frus-

trationstoleranz gezählt. Häufig erwähnten die Akteurinnen außerdem, dass die Koordination von Projekten eine zentrale Aufgabe sei.

Führt man die Ergebnisse der quantitativen und der qualitativen Erhebungen zusammen, so setzt sich das Kompetenzprofil einer GleichstellungsakteurIn vor allem aus Erfahrungswissen zu Hochschul- und Gleichstellungspolitik, Soft Skills und Projektmanagement zusammen. Die Einschätzung der Bedeutung von wissenschaftlich-fachlichem Wissen – speziell von Geschlechterforschung für die Gleichstellungspraxis – variierte in den Interviews stark und zeigte sich in den quantitativen Daten entsprechend im Vergleich zu den anderen Kompetenzen im Mittelfeld.

3.2 Verbreitung und Nutzen wissenschaftlichen Geschlechterwissens

Anhand der quantitativen Daten werden einerseits die Verbreitung geschlechtertheoretischen Wissens bei den GleichstellungsakteurInnen und andererseits die Einschätzung der Bedeutung dieses Wissens für die Praxis deutlich. Die Hälfte der Befragten hatte Inhalte der Geschlechterforschung im Studium behandelt, jedoch nur 15 Prozent im großen Umfang. Gleichzeitig gab ein Drittel der AkteurInnen an, früher oder zum Zeitpunkt der Befragung eigene Forschung im Bereich Geschlechterforschung zu betreiben oder betrieben zu haben. Kenntnisse der Geschlechterforschung wurden dabei von den meisten AkteurInnen als positiv für die Gleichstellungsarbeit bewertet. 57 Prozent der Befragten gaben an, dass die Kenntnisse eine hohe oder sehr hohe Bedeutung für ihre Arbeit hatten und 69 Prozent bewerteten die Kenntnisse als hilfreich oder sehr hilfreich. Im Hinblick auf die wahrgenommene Bedeutung der Geschlechterforschung gab es jedoch deutliche Unterschiede zwischen denjenigen Befragten, die selbst über einen geschlechtertheoretischen Hintergrund verfügten und denjenigen, die keinen geschlechtertheoretischen Bezug hatten. Diejenigen, die Inhalte der Geschlechterforschung in ihrer Bildungsbiografie behandelt haben, maßen diesem Wissen für die Praxis mehr Bedeutung zu und empfanden es als hilfreicher für ihre Arbeit im Vergleich zu denjenigen ohne geschlechtertheoretischen Bezug. Deutlich wurde auch, dass diejenigen ohne geschlechtertheoretisches Vorwissen weniger bemüht waren dieses aufzubauen, d.h. sich über aktuelle Forschungsergebnisse aus der Geschlechterforschung zu informieren (s. auch Vollmer 2014). Welche Dynamiken diesen quantitativen Ergebnissen zugrunde liegen können, wird anhand der qualitativen Interviews deutlich.

3.3 GleichstellungsakteurInnen zwischen Engagement und Skepsis – eine Typologie

Die Interviews haben eine große Heterogenität der interviewten Gleichstellungsakteurinnen nachgewiesen. Diese unterscheiden sich teils erheblich bezogen auf die geschlechtertheoretische Expertise, das gleichstellungspolitische

Engagement und die Einstellung gegenüber frauenpolitischen Themen bzw. feministischen Anliegen. Anhand dieser drei Dimensionen konnte eine vierteilige Typologie der Akteurinnen erstellt werden.

Typ 1: Die engagierte Genderexpertin

Der Typ der engagierten Genderexpertin zeichnet sich durch eine umfangreiche geschlechtertheoretische und gleichstellungspolitische Expertise und ein hohes Maß an gleichstellungspolitischem Engagement aus. Der Geschlechterforschung wird für die Praxis durch diese Akteurinnen ein hoher Stellenwert eingeräumt. Im Sample war dieser Typ mit fünf Akteurinnen am häufigsten vertreten. Alle fünf Befragten hatten entweder Geschlechterforschung studiert oder sind im Laufe ihrer Bildungsbiografie häufig mit geschlechtertheoretischen Inhalten in Kontakt gekommen. Außerdem haben diese Akteurinnen bereits Arbeitserfahrung im gleichstellungspolitischen Bereich gesammelt bevor sie mit dem zum Interviewzeitpunkt aktuellen Tätigkeitsbereich betraut wurden. Die Besetzung der jeweiligen Stelle bzw. des jeweiligen Amtes wurde von den Befragten mit gleichstellungspolitischem Interesse und Engagement begründet und war bei vier der Akteurinnen eine zielorientierte berufliche Entscheidung.

Ich habe das studiert. Ich habe Gender Studies studiert. Ich weiß, wovon ich rede. Ich weiß auch, mit welchen KONZEPTEN hinter diesen KONZEPTEN agiert wird. Das ist aber auch logisch. Sie würden auch nicht auf einem Controllingposten jemand setzen, der keine Ahnung von Mathe hat. Und sagen ›So, jetzt steuern sie mal die Uni.‹ Also, das würde auch nicht gehen. Und ich finde es eigentlich ein Zeichen, sozusagen, auch der Wertschätzung FÜR das Thema, dass man jetzt nicht sagt ›Kann ja jeder. Gleichstellung kann ja echt jeder.‹ und so wurde es ja auch lange Zeit gehandhabt, dass irgendwie das immer irgendwo in die kleinste Ecke delegiert und abgeschoben wurde. So, das kann jetzt aber nicht jeder. (Leiterin Stabsstelle Gender & Diversity, Hochschule A, Interview Nr. 14)

Mit einem Vergleich zum Controllingbereich, für den mathematische Kenntnisse notwendig seien, machte diese Akteurin deutlich, dass für die Gleichstellungsarbeit geschlechtertheoretische Kenntnisse ebenfalls als Voraussetzung gesehen werden müssten. Für die Aufwertung und damit verbundene Wertschätzung der Gleichstellungsthematik sei es erforderlich, für diese Arbeit eine bestimmte Expertise vorauszusetzen. Ähnliche Aussagen waren bei drei weiteren Akteurinnen dieses Typs zu finden. Alle fünf Akteurinnen wiesen eine hohe Affinität gegenüber der Gleichstellungsthematik auf. Sie waren außerdem interessiert daran, sich über aktuelle Forschungsergebnisse aus der Geschlechterforschung zu informieren und unterstrichen die hohe Bedeutung der Geschlechterforschung für die Gleichstellungsarbeit.

Typ 2: Die engagierte Genderlainin

Die engagierte Genderlainin verfügt im Gegensatz zum Typ der engagierten Genderexpertin über keine umfangreiche Expertise im Hinblick auf Geschlechterforschung oder Gleichstellungspolitik, hat jedoch ein hohes Interesse an dem Thema und ist engagiert, die Gleichstellungspolitik an ihrer Hochschule voranzubringen und sich die dafür notwendigen Kompetenzen und das erforderliche Wissen anzueignen. Die Geschlechterforschung wird dabei überwiegend als wichtig für die Gleichstellungsarbeit eingeschätzt. Im Sample wurden diesem Typ drei Akteurinnen zugeordnet. Dabei handelte es sich um eine Gleichstellungsbeauftragte und zwei Stabsstellenleiterinnen. Alle drei Befragten waren zum Zeitpunkt des Interviews noch relativ neu auf ihrer Position und hatten vorher nur wenig oder keine Erfahrung mit gleichstellungspolitischen Themen und Inhalten der Geschlechterforschung. Dementsprechend lagen bei den Akteurinnen nur vage Vorstellungen davon vor, mit welchen Inhalten und Konzepten sich die Geschlechterforschung auseinandersetzt. Der Typ der engagierten Genderlainin macht die fehlende Expertise durch Motivation und gleichstellungspolitisches Engagement wett. Dem liegt ein grundsätzliches Problembewusstsein der Akteurinnen im Hinblick auf geschlechtsspezifische Diskriminierungsprozesse und Machtstrukturen zugrunde. Wissenschaftliches Geschlechterwissen wird als wichtig für die Gleichstellungsarbeit erachtet und die Akteurinnen sind offen dafür, sich mit den entsprechenden Inhalten auseinander zu setzen.

Typ 3: Die Passive

Dieser Akteurinnentyp verfügt zwar prinzipiell über eine gewisse gleichstellungspraktische Erfahrung und räumt der Geschlechterforschung einen hohen Stellenwert für die Gleichstellungsarbeit ein, zeigt jedoch wenig gleichstellungspolitisches Engagement. Darunter fielen ebenfalls drei Befragte und zwar eine Gleichstellungsbeauftragte und zwei Gleichstellungsreferentinnen. Die drei Akteurinnen hatten wenig bis keine geschlechtertheoretischen Kenntnisse im Laufe ihrer Bildungsbiografie erworben, verfügten jedoch alle über eine mehrjährige Erfahrung im Bereich der Gleichstellungsarbeit. Sie waren vertraut mit den Strukturen der Gleichstellungsarbeit der eigenen Hochschule und den reformbedingten Veränderungen der vorherigen Jahre, machten diesen Entwicklungen gegenüber jedoch keine Positionierung deutlich. Der Grund für die Zuordnung der Befragten zum Typ 3 ging vor allem auf einen passiven und ambitionslosen Eindruck der Akteurinnen im Hinblick auf ihren Tätigkeitsbereich zurück. Es wurden weder eine Affinität gegenüber der Gleichstellungsthematik noch ein besonderes Engagement deutlich. Bemühungen, sich weitere Expertise anzueignen waren in den Interviews ebenfalls nicht erkennbar. Viel mehr erweckten die Akteurinnen einen sehr fügsamen oder gar resignierten Eindruck.

Typ 4: Die Genderskeptikerin

Die Genderskeptikerin zeichnet sich vor allem durch zwei Merkmale aus: Sie hat keinerlei Bezug zu Genderthematiken bzw. zur Geschlechterforschung und steht diesen Themen und damit verbundenen (feministischen) Anliegen sehr skeptisch gegenüber. Die Geschlechterforschung wird als unbedeutend für die Gleichstellungspraxis eingestuft. Das gleichstellungspolitische Engagement der Akteurinnen dieses Typs ist gering und die Besetzung der jeweiligen Position erfolgt entweder zufällig oder aus Beweggründen, die nicht mit gleichstellungspolitischen Interesse im Zusammenhang stehen. Diesem Typ ließen sich drei Akteurinnen zuordnen, darunter eine Gleichstellungsbeauftragte, eine Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro sowie eine Hochschulmanagerin mit gleichstellungspolitischen Aufgabenprofil. Keine der drei Akteurinnen hatte sich im Laufe ihrer Bildungsbiografie mit Geschlechterforschung auseinandergesetzt. Inhalte und Thematiken der Geschlechterforschung waren den Akteurinnen genauso wie gleichstellungspolitische oder feministische Anliegen nur in rudimentärer und eher plakativer Form bekannt.

[...] und ich denke eben, dass man EIGENTLICH in der Gleichstellungsarbeit besser dran ist, wenn man KEINE überzeugte Feministin ist. Also, wenn man diesen Dialog (...) /, also, wenn man Männer nicht als Feindbild, sozusagen, aufbaut, sondern der Dialog weitergeführt wird. Ich habe eben zum Beispiel mit [Institution mit hohem Männeranteil] gearbeitet und ich habe da einfach Einblicke auch ins Männerdenken gekriegt, wo ich einfach denke, erstens, sind die Lasten gerecht verteilt und zweitens, wir brauchen diesen Unterschied. Und ich denke deswegen, dass an so einer Hochschule, wo man eben diese alten Strukturen noch hat, bist du besser aufgestellt in so einer Arbeit, wenn du nicht radikal feministisches Gedankengut ständig vor dir herträgst, sondern einfach versuchst im Dialog zu bleiben. Also, damit meine ich eben auch Charme und diesen ganzen Kram und das ist auch etwas, was, ja, auch von Coach-Frauen aus der Wirtschaft immer wieder gesagt wird. Gerade dieser Unterschied ist teilweise sehr sinnvoll, wenn man weiterkommen will. (Hochschulmanagerin mit Fokus auf geschlechtergerechtem Recruiting, Hochschule C, Interview Nr. 17)

Die Befragte nimmt Feminismus und Gleichstellung als zwei widersprüchliche Sphären wahr. Gleichstellung baue auf dem Unterschied zwischen Mann und Frau auf, während der Feminismus darauf ziele diesen abzuschaffen. Während der Sinn von Gleichstellungsarbeit von der Befragten nicht angezweifelt wird, sieht sie Feminismus als etwas, das einem »Dialog« – ob zwischen Männern und Frauen oder zwischen GleichstellungsakteurInnen und anderen HochschulakteurInnen bleibt unklar – entgegensteht. Traditionelle Strukturen an Hochschulen werden von der Akteurin nicht hinterfragt, sondern man solle ihnen mit »Charme« begegnen anstatt EntscheidungsträgerInnen mit »radikal feministische[m] Gedankengut« zu verschrecken. Einen biologischen Ge-

schlechterunterschied wertet die Befragte als »sehr sinnvoll« und sieht dessen Abschaffung als kontraproduktiv für gleichstellungspolitischen Fortschritt.

Diese Loskopplung feministischer Belange von der hochschulischen Gleichstellungspolitik wurde auch in den Interviews mit den anderen beiden Akteurinnen des Typs Genderskeptikerin deutlich. Es stellt sich die Frage worauf diese Wahrnehmung zurückzuführen ist, nach der zwar Gleichstellung als ein selbstverständlicher Teil der Hochschulpolitik akzeptiert und nicht hinterfragt wird, Feminismus jedoch als überholt oder gar hinderlich für gleichstellungspolitische Anliegen gewertet wird. Eine mögliche Erklärung wäre, dass die Verlagerung der Argumentationslogik für die hochschulische Gleichstellung weg von feministischen Anliegen hin zu Effizienzargumenten einerseits und die Verantwortungsverlagerung für Gleichstellungsstrategien in die Hochschulleitungen andererseits den Bezug zu den ursprünglichen feministischen Wurzeln verdünnt haben. So hat Gleichstellung als Teil des Hochschulmanagements mit dem Ziel einer optimalen Positionierung der Hochschule im Wettbewerb um Ressourcen und Reputation wenig von dem ursprünglichen feministischen Anliegen des Aufbrechens patriarchaler Strukturen mit dem Leitziel der Geschlechtergerechtigkeit. In den Interviews kristallisiert sich ganz klar heraus, dass die *Genderskepsis* einiger Akteurinnen mit einem Mangel an Kenntnissen sowohl feministischer als auch geschlechtertheoretischer Anliegen zusammenhängt. So wurden von den *Genderskeptikerinnen* auch keine Ambitionen geäußert, sich intensiver mit geschlechtertheoretischen Konzepten oder Genderthematiken auseinander zu setzen. Dementsprechend zeigten diese Befragten in den Interviews ein nur sehr schwach ausgeprägtes Problembewusstsein gegenüber geschlechterspezifischen Machtstrukturen und Ausschlussmechanismen.

Fasst man die Erkenntnisse der Typologie und der schriftlichen Befragung zusammen, so wird deutlich, dass diejenigen Akteurinnen, die keinen Nutzen von Geschlechterforschung für die Gleichstellungspraxis sehen, zum einen nur vage oder unzutreffende Vorstellungen davon haben, womit sich die Geschlechterforschung beschäftigt. Zum anderen sind diese Akteurinnen generell skeptisch gegenüber frauenpolitischen und feministischen Anliegen und distanzieren sich von diesen. Wiederum konnte auch gezeigt werden, dass ein Problembewusstsein gegenüber einer strukturellen Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb, auch ohne einen fundierten fachlichen Hintergrund, engagierte Gleichstellungsakteurinnen ausmachen kann.

4. Zusammenfassung und Schlussfolgerung

Die hochschulischen Reformprozesse und der Bedeutungsgewinn der Gleichstellungspolitik haben in den letzten Jahren Professionalisierungsprozesse der hochschulischen Gleichstellungsarbeit angestoßen. Aus der Professionsforschung

ist bekannt, dass die Professionalisierung eines Tätigkeitsbereichs die Bildung einer einheitlichen Basis an wissenschaftlich fundiertem ExpertInnenwissen erfordert. Für die hochschulische Gleichstellungsarbeit gibt es bisher keine einheitliche Definition eines Kompetenzprofils und eines klar umrissenen Wissensbestands. Die Geschlechterforschung spielt dabei eine zentrale Rolle, denn sie liefert die wissenschaftliche Grundlage für die Gleichstellungsarbeit und vermittelt wie Geschlechterhierarchien zustande kommen und wirken. Anhand empirischer Erhebungen konnte gezeigt werden, dass ein beachtlicher Teil der GleichstellungsakteurInnen zwar über geschlechtertheoretisches Wissen verfügt, dessen Nutzen für die Praxis jedoch sehr unterschiedlich bewertet. Während sich dabei auf der quantitativen Ebene ein Zusammenhang zwischen dem Umfang des eigenen geschlechtertheoretischen Hintergrunds und dem zugesprochenen Stellenwert dieses Wissens für die Praxis zeigt, verdeutlicht die qualitative Studie wie dieser Zusammenhang auf der AkteurInnenebene zustande kommen kann. So offenbaren die Interviews ein breites Spektrum an Haltungen und Einstellungen bei gleichstellungspolitischen Akteurinnen und zeigen, dass in der Gleichstellungsarbeit auch Genderskeptikerinnen vertreten sind. Diese verfügen über ein sehr plakatives und kein fachlich fundiertes Wissen zu Geschlecht. Zwar können anhand der qualitativen Untersuchung keine Rückschlüsse auf die tatsächlich Verbreitung des Typs der Genderskeptikerin unten allen GleichstellungsakteurInnen gezogen werden, dennoch steht dieser AkteurInnentyp für eine von feministischen Anliegen losgelöste Form der hochschulischen Gleichstellungsarbeit, die ohne feministischen Bezug bzw. ohne Kenntnis des feministischen Relevanz auf die Durchsetzung des Gleichstellungsauftrags zielt. Ob die heutige an Effizienz kalkülen orientierte Gleichstellungspolitik eine Rekrutierung dieses Typs begünstigt, kann anhand der vorliegenden Erhebungen nicht beantwortet werden und bedarf weiterer Untersuchungen. Im Hinblick auf das breite Spektrum der Typen drängt sich jedoch der Verdacht auf, dass an einigen Hochschulen eine gewisse Willkür bezüglich der Rekrutierung von GleichstellungsakteurInnen vorherrscht.

Die vorangegangenen Ausführungen verdeutlichen, dass es der Gleichstellungsarbeit an einem gemeinsamen Problembewusstsein und einer einheitlichen Wissensbasis mangelt. Die Geschlechterforschung ist dabei nicht nur als zentrale Quelle der Produktion wissenschaftlichen Geschlechterwissens für Gleichstellungsarbeit zu sehen, sondern bewirkt auch eine Sensibilisierung ihrer RezipientInnen im Hinblick auf die Dynamiken und Auswirkungen von geschlechtsspezifischen Machtstrukturen und Vergeschlechtlichungsprozessen. Die Expertise von GleichstellungsakteurInnen braucht somit diese wissenschaftliche Untermauerung, beinhaltet jedoch noch viele weitere Kompetenzen und Kenntnisse.

Als Schlussfolgerung kann an dieser Stelle gezogen werden, dass es für eine Aufwertung und weitere Professionalisierung der hochschulischen Gleichstellungsarbeit der Definition eines einheitlichen Kompetenzprofils mit geschlech-

tertheoretischer Untermauerung bedarf. Um Genderkompetenz in der Gleichstellungsarbeit zu manifestieren, braucht die Gleichstellungsarbeit außerdem die Definition von Mindestanforderungen für ihre AkteurInnen und eine Institutionalisierung eines formalisierten Wissenstransfers zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspraxis. Ohne eine Verknüpfung mit einem Minimum an geschlechtertheoretischer Expertise wird dieser gesellschaftlich so wichtige Bereich stets mit einem Fuß im Status einer LaiInnentätigkeit verharren.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte (2010): Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive. In: Böhle, Fritz / Voß, Günther G. / Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden, 301–328.
- Beck, Ulrich / Bonß, Wolfgang (1984): Soziologie und Modernisierung. Zur Ortsbestimmung der Verwendungsforschung. In: Soziale Welt 35 (4), 381–406.
- Beck, Ulrich / Bonß, Wolfgang (1989): Weder Sozialtechnologie noch Aufklärung – Analysen zur Verwendung wissenschaftlichen Wissens. Frankfurt a. M.
- Blome, Eva / Erfmeier, Alexandra / Gülcher, Nina / Smykalla, Sandra (2014): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2. Aufl. Wiesbaden.
- Blümel, Albrecht / Kloke, Katharina / Krücken, Georg (2011): Professionalisierungsprozesse im Hochschulmanagement in Deutschland. In: Langer, Andreas / Schröer, Andreas (Hrsg.): Professionalisierung im Nonprofit Management. 1. Aufl. Wiesbaden, 105–127.
- Bock, Ulla / Heitzmann, Daniela / Lind, Inken (2011): Genderforschung – zwischen disziplinärer Marginalisierung und institutioneller Etablierung. Zum aktuellen Stand des Institutionalisierungsprozesses von Genderprofessuren an deutschsprachigen Hochschulen. In: Gender (2), 98–113.
- Braun, Christina von / Stephan, Inge (Hrsg.) (2000): Gender-Studien. Eine Einführung. Stuttgart / Weimar.
- Grande, Edgar / Jansen, Dorothea / Jarren, Otfried / Rip, Arie / Schimank, Uwe / Weingart, Peter (2013): Neue Governance der Wissenschaft. Reorganisation – externe Anforderungen – Medialisierung. Berlin.
- Hartmann, Heinz (1972): Arbeit, Beruf, Profession. In: Luckmann, Thomas / Sprondel, Walter M. (Hrsg.): Berufssoziologie. Köln, 36–52.
- Harzer, Regina (2009): Gleichstellungspraxis und Geschlechterforschung. Eine spannungsreiche Kommunikation in Rechtsverhältnissen. In: Riegraf, Birgit / Plöger, Lydia (Hrsg.): Gefühlte Nähe, faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik: Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die »Wissengesellschaft«. Opladen, 177–194.
- Holland-Cunz, Barbara (2007): Die alte neue Frauenfrage. Frankfurt a. M.
- Knapp, Gudrun-Axeli (1998): Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion. Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung in der Praxis. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 2. Aufl. Wiesbaden, 73–81.
- Krücken, Georg / Blümel, Albrecht / Kloke, Katharina (2010): Hochschulmanagement – auf dem Weg zu einer neuen Profession? In: WSI Mitteilungen (5), 234–241.
- Kuhlmann, Ellen (1999): Profession und Geschlechterdifferenz. Eine Studie über die Zahnmedizin. Opladen.

- 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*. Berlin, 128–131.
- Liebig, Brigitte/Dupuis, Monique/Ballmer-Cao/Thanh-Huyen/Maihofer, Andrea (Hrsg.) (2009): *Gender Studies in Ausbildung und Arbeitswelt. Das Beispiel Schweiz*. Zürich.
- Löther, Andrea (2014): Einleitung. Gleichstellungspolitik in einer veränderten Wissenschaft. In: Dies./Vollmer, Lina (Hrsg.): *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen*. Cews. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung 6, Opladen, 7–13.
- Löther, Andrea/Vollmer, Lina (2014a): Erfolge durch Strukturen? Hochschulische Gleichstellungsarbeit im Wandel. In: Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.): *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen*. Cews. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung 6, Opladen, 17–56.
- Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.) (2014b): *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen*. Cews. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung 6, Opladen.
- Metz-Göckel, Sigrid (2004): Etablierung von Gender Studies-Studiengängen an bundesdeutschen Hochschulen. In: Löther, Andrea (Hrsg.): *Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen*. Cews. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung 3, Bielefeld, 53–69.
- Metz-Göckel, Sigrid/Roloff, Christine (2002): Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. In: *Journal Hochschuldidaktik* (1), 7–10.
- Meuser, Michael (2006): Gender-Management. Zur Professionalisierung von Geschlechterpolitik. In: Rehberg, Karl-Siegbert (Hrsg.): *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede. Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München*. Teilbd. 1 und 2. Frankfurt a. M., 3202–3209.
- Meuser, Michael (2010): Gender discourses and organisational change. The economisation of Gender politics in Germany. In: Riegraf, Birgit/Aulenbacher, Brigitte/Kirsch-Auwärter, Edit/Müller, Ursula (Hrsg.): *GenderChange in Academia. Re-mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*. Wiesbaden, 319–330.
- Meuser, Michael/Riegraf, Birgit (2010): Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Managing Diversity. In: Aulenbacher, Brigitte/Meuser, Michael/Riegraf, Birgit (Hrsg.): *Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung*. 1. Aufl. Wiesbaden, 189–210.
- Meyer, Rita (2000): Qualifizierung für moderne Beruflichkeit: soziale Organisation der Arbeit von Facharbeiterberufen bis zu Managertätigkeiten. *Internationale Hochschulschriften* Bd. 342. Münster.
- Mieg, Harald A. (2003): Problematik und Probleme der Professionssoziologie. In: Ders./Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.): *Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen der Professionssoziologie*. Konstanz, 11–46.
- Mieg, Harald A. (2006): Professionalisierung. In: Rauner, Felix (Hrsg.): *Handbuch Berufsbildungsforschung*. 2. aktualisierte Aufl. Bielefeld, 343–350.
- Niggès-Gellrich, Anna (2007): Neue Wege statt alter Pfade. Frauen- und Gleichstellungsarbeit auf dem Weg zur Profession. In: SoFID, Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst: Frauen- und Geschlechterforschung (1), 11–24.
- 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*. Berlin, 132–135.

- Rabe-Kleberg, Ursula (1996): Professionalität und Geschlechterverhältnis. Oder: Was ist »semi« an traditionellen Frauenberufen. In: Combe, Arno/Helsper, Werner (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt a. M., 276–302.
- Riegraf, Birgit (1998): Mikropolitische Prozesse an Hochschulen. In: Plöger, Lydia/Riegraf, Birgit (Hrsg.): Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform. Bielefeld, 35–51.
- Riegraf, Birgit (2008): Anwendungsorientierte Forschung und der Wandel der Wissensordnung zu Geschlecht. Konzeptionelle Annäherungen. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie (4), 62–78.
- Riegraf, Birgit/Vollmer, Lina (2014): Professionalisierungsprozesse und Geschlechter-Wissen. In: Behnke, Cornelia/Lengersdorf, Diana/Scholz, Sylka (Hrsg.): Wissen – Methode – Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen. Wiesbaden, 33–48.
- Riegraf, Birgit/Weber, Lena (2014): Unternehmerische Hochschule. Veränderungen in der Gleichstellungspolitik und Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit. In: Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Opladen, 74–86.
- Schacherl, Ingrid/Roski, Melanie/Erbe, Birgit (2014): Neue Hochschulsteuerung und Gleichstellung – Die strategische Neuausrichtung und strukturelle Verankerung von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. In: Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Opladen, 57–73.
- Vollmer, Lina (2014): Gleichstellungsarbeit im Professionalisierungsprozess. Professionssoziologische Betrachtung und empirische Ergebnisse. In: Andrea, Löther/Lina, Vollmer (Hrsg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Cews. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung 6. Opladen, 116–137.
- Vollmer, Lina/Mosel, Juliane (2014): Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis – eine theoretische und eine empirische Perspektive. In: Gender 6 (2), 102–117.
- Vollmer, Lina (2016): Zwischen Gleichstellungsarbeit und Geschlechterforschung – Zur Bedeutung von ExpertInnenwissen und der Rolle von Netzwerken. In: Kortendiek, Beate/Schmidt, Uta C. (Hrsg.): Netzwerke zwischen Organisations- und Lebensform; Essen, 117–126.
- Wetterer, Angelika (1995a): Das Geschlecht (bei) der Arbeit. Zur Logik der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. In: Pasero, Ursula/Braun, Friederike (Hrsg.): Konstruktion von Geschlecht. Interdisziplinäres Symposium Frauenforschung. Pfaffenweiler, 199–223.
- Wetterer, Angelika (1995b): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen: Einleitung. In: Dies. (Hrsg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt/New York, 11–29.
- Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. »Gender at Work« in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz.
- Wetterer, Angelika (2005): Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen. Facetten schwieriger Vermittlungen. In: Vogel, Ulrike (Hrsg.): Was ist weiblich – was ist männlich? Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften, Bd. 157. Bielefeld, 48–70.
- Wetterer, Angelika (2009): Gender-Expertise, feministische Theorie und Alltagswissen. Grundzüge einer Typologie des Geschlechterwissens. In: Riegraf, Birgit/Plöger, Lydia (Hrsg.): Gefühlte Nähe, faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik: Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die »Wissensgesellschaft«. Opladen, 81–99.
- Witz, Anne (2005): Professions and patriarchy. London/New York.