



## Discussion Paper



### Im Mainstream angekommen? Gender im Wissenschaftsbetrieb

Christiane Krämer

Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung  
Discussion Paper 29, 02/2016

**Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und  
Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin**

**Herausgeberinnen: Miriam Beblo, Claudia Gather, Madeleine Janke,  
Friederike Maier und Antje Mertens**

**Discussion Paper 29, 02/2016**

**ISSN 1865-9806**

**Download: [www.harriet-taylor-mill.de/deutsch/publik/discuss/discuss.html](http://www.harriet-taylor-mill.de/deutsch/publik/discuss/discuss.html)**

# **Im Mainstream angekommen? Gender im Wissenschaftsbetrieb**

**Christiane Krämer**

## **Autorin**

Christiane Krämer ist seit 2008 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Harriet Taylor Mill-Institut der HWR Berlin und promoviert zurzeit im Bereich Biographieforschung.

## **Abstract**

Eine Vielzahl von Projekten beschäftigte sich seit der Hochschul- und Studienreform mit der Fragestellung, wie ein Wissenstransfer von Erkenntnissen der Geschlechterforschung in Forschung und Lehre an den Hochschulen zu leisten ist. Wie also können Genderaspekte in den Mainstream der Fächer und in die Lehre integriert werden und was passiert, wenn man es tut? Diesen Fragen soll im vorliegenden Paper vor dem Hintergrund der Erfahrungen des Projektes zur Verankerung von Genderaspekten in der Lehre an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin) nachgegangen werden. Hierzu werden Funktionsweisen von Gender im Wissen und in den Fachkulturen aufgezeigt, die sich im Wissenschaftsbetrieb allgemein hin beobachten lassen, um schließlich nach den Möglichkeiten und Grenzen der Integration einer Genderperspektive im Mainstream fragen zu können.

Das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) hat dieses und weitere Projekte zur Verankerung von Genderaspekten in der Lehre gefördert, was an dieser Stelle gewürdigt werden soll, ebenso wie die Vernetzung der Genderprojekte durch die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an den Berliner Hochschulen (afg).

Mein besonderer Dank gilt Professorin Friederike Maier, Vizepräsidentin für Forschung, die das Projekt initiiert und wissenschaftlich angeleitet hat und der Frauenbeauftragten der HWR Berlin, Viola Philipp, die das Projektvorhaben ebenfalls tatkräftig unterstützte. Das Projekt wäre ohne die Mitwirkung der Mitglieder des Harriet Taylor Mill-Institut der HWR Berlin in dieser Form nicht möglich gewesen.

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung: Gender im Wissenschaftsbetrieb .....	1
1. Projekt zur Verankerung von Genderaspekten in der Lehre .....	1
2. Gender im Wissen .....	3
2.1 Erhebung im Fachgebiet Wirtschaftswissenschaften .....	3
2.2 Wissenschaftskritik am Beispiel der Wirtschaftswissenschaften .....	4
2.3 Dekonstruktion: Differenz und Hierarchien im Wissen .....	6
3. Interventionen zu Gender in der Lehre.....	8
3.1 Beobachtungen zu den Fachkulturen .....	8
3.2 Doing Science is Doing Gender.....	10
3.3 Hierarchien an der Hochschule .....	12
4. Grenzen und Möglichkeiten von Gender im Mainstream .....	14
4.1 Verankerung von Gender in Hochschule und Wissenschaft.....	14
4.2 Geschlechterforschung, Wissenschaftskritik und Wissenstransfer .....	16
Literatur.....	19

## **Einleitung: Gender im Wissenschaftsbetrieb**

Geschlechterverhältnisse und die soziale Geschlechtszugehörigkeit strukturieren alle Bereiche unserer Gesellschaft – das ist empirisch belegbar und heute kaum mehr umstritten. So sind auch im Wissenschaftsbetrieb ungleiche Verhältnisse zwischen den Geschlechtern zu beobachten<sup>1</sup>, die nicht unabhängig von den Organisationsstrukturen und Fachkulturen der Hochschulen zu verstehen sind, denn die hier statt findende Wissensproduktion und Wissensvermittlung sind keineswegs „geschlechterneutral“.

Mit der Hochschul- und Studienreform im Bologna-Prozess und der Umstellung der Studiengänge war für viele WissenschaftlerInnen<sup>2</sup> die Erwartung verbunden, in diesen Transformationsprozessen die Gleichstellung der Geschlechter auch durch eine umfassendere Genderperspektive in den Fachgebieten und Studiengängen voranbringen zu können. Eine Vielzahl von Genderprojekten beschäftigte sich in diesem Kontext mit der Fragestellung, wie ein Transfer der Erkenntnisse der Geschlechterforschung in Forschung und Lehre als Querschnittsaufgabe an den Hochschulen zu realisieren sei.

Im vorliegenden Text wollen wir die Erfahrungen und Ergebnisse des Projektes zur Verankerung von Genderaspekten in der Lehre vorstellen, um nach den Möglichkeiten und Grenzen der Integration einer Genderperspektive im Mainstream zu fragen<sup>3</sup>. Wie wir im Austausch mit kooperierenden Hochschulen feststellten, ist diese Frage weder programmatisch noch hochschulspezifisch zu beantworten: Die Erfahrungen mit der Integration von Gender verweisen vielmehr auf Funktionsweisen von Geschlecht, die sich im Wissenschaftsbetrieb allgemein hin beobachten lassen.

Wir möchten mit diesem Diskussionspapier einen Beitrag zu diesem in Theorie und Praxis noch wenig erschlossenen Feld leisten und Fragen für einen neuen Forschungsbereich der Geschlechterforschung aufwerfen und diskutieren.

### **1. Projekt zur Verankerung von Genderaspekten in der Lehre**

Das Projekt zur Verankerung von Genderaspekten in der Lehre hatte die Integration von Genderaspekten in die wirtschaftswissenschaftlichen Fächer der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin) zum Ziel<sup>4</sup>. Die HWR Berlin zeichnet sich durch einen relativ hohen Frauenanteil an den Professuren aus,<sup>5</sup> Frauen werden in

---

<sup>1</sup> Während die Beteiligung von Frauen am Hochschulstudium zugenommen hat, nimmt die Zahl der Frauen in höheren Statusgruppen und auf höheren Hierarchieebenen ab. Auch die Verteilung in den Fächergruppen und die Studienfachwahl sind nicht unabhängig von Geschlechteraspekten zu sehen. Vgl. Statistische Daten zu Studienangeboten an Hochschulen in Deutschland: Studiengänge, Studierende, Absolventen. Statistische Daten zu Bachelor- und Masterstudiengängen Wintersemester 2012/2013. Statistiken zur Hochschulpolitik 1/2013, HRK 2014; Daten des Statistischen Bundesamtes für 2014.

<sup>2</sup> Mit der gewählten Schreibweise sind im Folgenden beide Geschlechter gemeint. Zur besseren Lesbarkeit und um Doppelungen zu vermeiden wird die männliche Form in diesem Bericht nicht zusätzlich verwendet. Wo neutrale Formulierungen möglich sind, werden diese verwendet, wo die weibliche Form für sich steht, sind auch ausschließlich Frauen gemeint.

<sup>3</sup> Hierzu stellen wir unsere Erhebungsergebnisse, wissenschaftskritische Verfahren und Beobachtungen aus der Teilnahme an Facheinheitssitzungen, wie Analysen zu den Fachkulturen und der Organisation vor, die wir mit kooperierenden Hochschulen und im Rahmen eines Symposiums zu Gender in der Lehre diskutieren konnten: <http://www.harriet-taylor-mill.de/deutsch/veranst/workshop.html>.

<sup>4</sup> Die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin ist mit 10.000 Studierenden eine der großen (Fach-) Hochschulen Berlins und 2009 aus der Fusion von Fachhochschule für Wirtschaft (FHW) Berlin und der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege (FHVR) Berlin hervorgegangen – das Projekt startete noch an der alten FHW.

<sup>5</sup> Zurzeit liegt dieser bei 38 Prozent, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bei 63 Prozent <http://www.hwr-berlin.de/hwr-berlin/beauftragte/beauftragte-gemaess-gesetzlicher-bestimmungen/frauenbeauftragte/aufgaben-und-statistik/>.

Forschung und Lehre durch Stipendien und Frauenprofessuren gefördert und die Integration von Genderaspekten wirkt sich positiv auf die Besoldung aus.

Das Projekt war unter dem Dach des Harriet Taylor Mill-Instituts der HWR Berlin angesiedelt, und konnte somit auf die Forschungsleistungen und langjährige Erfahrungen zu Gender in der Lehre in den verschiedenen Fachgebieten zurückgreifen. Mit dem Harriet Taylor Mill-Institut der HWR Berlin kann die Hochschule eine Forschungseinrichtung für Ökonomie und Geschlechterforschung, Gender Studies, wie auch explizite Gender-Professuren vorweisen. Zur weiteren Verankerung von Genderaspekten in die neuen Curricula hatte der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften eine Zielvereinbarung abgeschlossen, nach der in die Modulbeschreibungen der Bachelor- und Masterstudiengänge Genderaspekte integriert werden sollten. Um dieses Ziel zu erreichen gründete sich eine Arbeitsgruppe und das Harriet Taylor Mill-Institut der HWR Berlin vergab Aufträge zur Erforschung von Genderaspekten der jeweiligen Fachgebiete, die in Workshops diskutiert wurden und nun teilweise als Discussion Papers vorliegen<sup>6</sup>. Im Projektrahmen sollte der Transfer der vorhandenen Forschung und Expertise durch Angebote zu Genderthemen für die Lehrenden ausgebaut werden.

Auf Grund der spezifischen Beschaffenheit der Hochschule als Organisation, deren AkteurInnen sich durch einen eigenständigen Umgang mit Wissen<sup>7</sup> auszeichnen und die weniger durch formale Vorgaben, als aus ihrem Feld heraus organisiert sind, wurde ein Ansatz zur Integration von Gender gewählt, mit welchem die Lehrenden für die wissenschaftliche Relevanz des Themas sensibilisiert werden sollten, ohne dabei ausschließlich von oben (Top-Down) oder mit standardisierten Lösungen zu agieren. Damit wurde eine entsprechende Adressierung und Partizipation *bottom up* gewichtet und durch die Vorstellung des Themas in den Facheinheiten konkretisiert, um den Mainstream für Genderaspekte in den Fachinhalten zu sensibilisieren – einer Facheinheit gehören an der HWR Berlin mehrere Lehrende an, die ein Wissensgebiet vertreten und in der die Lehrveranstaltungen koordiniert und weiter entwickelt werden.

Die Wissensproduktion<sup>8</sup> folgt dabei jedoch nicht nur den institutionalisierten expliziten Regeln der Hochschule, sondern auch der Eigenlogik der Fächer und der Bewertung der *Scientific Communities* der Fachgruppen. Dieses Wissen wird dann – den fachspezifischen Vorstellungen über die angemessene Form der Wissensvermittlung entsprechend – in der Lehre weiter gegeben. Da in den Wirtschaftswissenschaften überwiegend davon ausgegangen wird, dass das hier entstehende und vermittelte Wissen „geschlechtsneutral“ ist, und kaum wahrgenommen wird, dass es sich allzu oft um eine „männlich“ geprägte Sicht- und Denkweise handelt<sup>9</sup> – mit anderen Worten das Thema Gender und die Frage nach Bedingungen und Ausschlüssen der Wissensproduktion bisher anders als in den

---

<sup>6</sup> Vgl. u.a. Wolfgang Strengmann-Kuhn: Gender und Mikroökonomie - Zum Stand der genderbezogenen Forschung im Fachgebiet Mikroökonomie in Hinblick auf die Berücksichtigung von Genderaspekten in der Lehre. Discussion Paper 05, 06/2009 und Janke, Madeleine/Marx, Ulrike: Genderbezogene Forschung und Lehre im Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling. Discussion Paper 02, 05/2008. Weitere themenbezogene Diskussionspapiere finden sich unter: <http://www.harriet-taylor-mill.de/deutsch/publik/discuss/discuss.html>

<sup>7</sup> Kehm, Barbara/Pasternack, Peer: Hochschulentwicklung als Komplexitätsproblem. Weinheim/Basel 2001, S. 209

<sup>8</sup> Der Begriff der Wissensproduktion verweist darauf, dass es nicht einen gesicherten Vorrat an Wissen gibt, welcher die Realität abbilden kann, sondern Wissenschaft in sozialen Praktiken und den Normen und Paradigmen der Fächer entsprechend die Gegenstände herstellt, die sie erforschen will. Wir verwenden daher im vorliegenden Text auch den Begriff des „Wissenschaffens“. Vgl. Kuhn, Thomas S.: Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen, Frankfurt 1981.

<sup>9</sup> Vgl. u.a. Regenhart, Ulla/Maier, Friederike/Carl, Andrea-Hilla (Hg.): Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis, Berlin 1994; Maier, Friederike/Fiedler, Angela (Hg.): Gender Matters – Feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Berlin 2002.

Sozial- und Kulturwissenschaften kaum eine Rolle spielt – wurden die Fach- und Lehrinhalte zunächst auf Genderaspekte überprüft.

Hierzu wurde der Stand des Wissens, bzw. der Integration von Genderaspekten in der wirtschaftswissenschaftlichen Lehre an der HWR Berlin erhoben.

## **2. Gender im Wissen**

### **2.1 Erhebung im Fachgebiet Wirtschaftswissenschaften**

Zu Beginn des Projektes wurde an die Lehrenden des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften ein standardisierter Fragebogen versandt, in dem das Verständnis zu Genderaspekten in den Fächern abgefragt wurde, wie vorhandenes Wissen und Bedarfe zur Integration von Gender in der Lehre. Die Beteiligung an der Erhebung von ProfessorInnenseite war relativ hoch – der Rücklauf lag bei ca. 20 Prozent<sup>10</sup>.

Die einführende Frage nach Gender als relevanter Kategorie für gesellschaftliche Verhältnisse und Asymmetrien wurde von vielen Lehrenden mit arbeitsmarktbezogenen Themen, wie Segregation am Arbeitsmarkt, Arbeitszeit, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Karrierechancen, wie Führungskräfte- und Personalauswahl, oder Ressourcen-, bzw. Einkommensverteilung beantwortet. Die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben bildete einen zweiten Themenschwerpunkt: hier wurden Elternzeit, Work Life Balance oder Erwerbsorientierung genannt. Genderaspekte in gesellschaftlichen Zusammenhängen wurden somit häufig als Arbeitsmarkt- oder Vereinbarkeitsfragen aufgefasst.

Für das Fach Betriebswirtschaftslehre wurden am häufigsten geschlechtsspezifische Verhaltensmuster beispielsweise im Konsumverhalten, Kommunikation (Marketing) oder der Gründung von Unternehmen genannt, es folgten Genderaspekte in Controlling, Berichtslegung und Wirtschaftsprüferbranche und Genderbias in Personal- und Auswahlprozessen. Weitere Aspekte bezogen sich auf Führung, Karriereförderung und Vereinbarkeitsfragen. In der Volkswirtschaftslehre wurden am häufigsten geschlechtsspezifische Effekte von Arbeitsmarktpolitik und Lohnungleichheit wie Geschlechter(un)gerechtigkeit von Steuersystemen genannt, in den Sozialwissenschaften Segregation am Arbeitsmarkt und ungleiche Arbeitsteilung gewichtet. Wenige Lehrende konnten gar keine Genderaspekte in ihrem Fachgebiet erkennen. Grundsätzlich bevorzugten einige Lehrende im Hochschulkontext einen allgemeineren Diversitybezug, da sie den Genderansatz als zu begrenzt einschätzen<sup>11</sup>.

Zunächst ist hervorzuheben, dass eine Genderperspektive für viele Befragte, anders als beispielsweise in der Befragung von Krell und Karberg aus dem Jahr 2000<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Den Fragebogen beantworteten 8 männliche und 11 weibliche Lehrende und eine Lehrperson ohne Geschlechterangabe. Davon kamen 12 aus der damals größten Facheinheit, der BWL, 3 aus der Facheinheit VWL und 2 aus der Facheinheit Soziologie, 3 aus weiteren Fach- bzw. Lehrgebieten.

<sup>11</sup> Da der Begriff Diversity oftmals mit *Diversity Management* in einen Zusammenhang gestellt wird, verwenden wir den Begriff Gender. Es sei darauf hingewiesen, dass wir im Projektkontext auf die Kategorie Geschlecht fokussieren, die wir jedoch als interdependent mit weiteren Kategorien und Ungleichheitsdimensionen verstehen. Vgl. Walgenbach et al.: Gender als interdependente Kategorie. Opladen/Farmington Hills 2007 und Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli: Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz. Verhältnisbestimmungen von Geschlecht, Klasse, „Rasse“/Ethnizität. In: Transit – Europäische Revue 29, S. 72-96.

<sup>12</sup> Krell, Gertraude/Karberg, Ulrike: Geschlechterbezogene Themen in der Betriebswirtschaftslehre. Ergebnisse einer empirischen Erhebung. Diskussionsbeiträge des Instituts für Management 17/02 oder Ergebniszusammenfassung in: Krell, Gertraude (Hg.): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies, Wiesbaden 2005, S. 22



nicht gleichbedeutend mit der Thematisierung von „Frauen“-Fragen ist, sondern in der Themenwahl oftmals geschlechtsspezifische Verhaltensweisen oder Genderaspekte mit Bezügen zum Fach oder zur Profession dargestellt werden, wie sich in der BWL an einem an der betrieblichen Praxis ausgerichteten Verständnis zeigte, während in der VWL Effekte von Politiken im Blickpunkt standen. Somit zeigt sich die eigene wissenschaftliche Verortung in der Wahrnehmung „relevanter“ Genderaspekte – auch bei der Eingangsfrage, die noch allgemein formuliert war.

Es ist in der Forschungsliteratur<sup>13</sup> und in der Diskussion der Befragungsergebnisse in der Arbeitsgruppe als ein Ergebnis deutlich geworden, dass eine Genderperspektive in den Wirtschaftswissenschaften oftmals mit der Frage nach Unterschieden zwischen den Geschlechtern einhergeht, wenn beispielsweise nach spezifischen Verhaltensweisen in Konsum, Führung oder Gründung gefragt wird und zum Teil neben emanzipatorischen auch ökonomische Aspekte im Vordergrund stehen (Marketingargumente, „Erfolg“ in Führung oder Gründung). Diese Ansätze sind vor dem Hintergrund der in den Wirtschaftswissenschaften verbreiteten Geschlechtsblindheit zu sehen<sup>14</sup>, müssen aber um Fragen nach der Konstruktion von Geschlecht durch Differenz ergänzt werden, um die Reproduktion von „Unterschieden“ zu vermeiden und stattdessen die Funktion solcher *Unterscheidungen* in den Blick zu nehmen.

Um Genderaspekte in den Fachinhalten zu veranschaulichen wurde zunächst eine umfangreiche Genderdatenbank erarbeitet, womit Forschung und Expertise z.B. durch Gastvorträge zu relevanten Genderthemen in der Lehre zugänglich wurden. Zum zweiten wurde ein *Gendern* der Lehrveranstaltungen mit Themenvorschlägen und der wissenschaftskritischen Analyse in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe ermöglicht, in der zu dieser Zeit 13 Professorinnen und somit alle Facheinheiten vertreten waren. Wenn hier auch verschiedene Ansätze feministischer Forschung genutzt wurden, war der gemeinsame Ausgangspunkt das Verständnis von Geschlecht als sozial konstruierter und zugleich wirkungsmächtiger struktureller Kategorie, die durch die kontingente Verknüpfung mit kulturellem Wissen in ihrer Bedeutung, Wirksamkeit und Reichweite veränderbar ist. Durch das *Gendering*<sup>15</sup> sollen Zusammenhänge zwischen Geschlechterkonstruktionen, der Naturalisierung von Unterschieden und der Marginalisierung und strukturellen Benachteiligung von Frauen oder Männern aufgrund verschiedener Differenzkategorien aufgezeigt werden.

Wie eine solche wissenschaftskritische Auseinandersetzung mit den Fachinhalten umsetzbar ist, und welche Mechanismen im Wissen zu hinterfragen sind, wollen wir in den folgenden beiden Kapiteln am Beispiel der Wirtschaftswissenschaften diskutieren.

## **2.2 Wissenschaftskritik am Beispiel der Wirtschaftswissenschaften**

Wie wir aus Untersuchungen zu ökonomischen Theorien und Geschlechterverhältnis wissen, sind ungleiche Verhältnisse in Wirtschaft und den Wirtschaftswissenschaften

---

<sup>13</sup> Krell, Gertraude (Hg.): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies, Wiesbaden 2005, S. 29

<sup>14</sup> Vgl. Krell, Gertraude. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden, S. 17 und Krell, Gertraude (Hg.): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies, Wiesbaden 2005.

<sup>15</sup> Der Begriff *Gendering* wird hier in Abgrenzung zum Konzept des Integrativen Genderings verwendet, da es uns in erster Linie um eine wissenschaftskritische Auseinandersetzung geht, die zwar durch Darstellungen zum Gendern ergänzt werden kann, die wir jedoch nicht als Grundlage bzw. Indikator für die Integration von Gender nehmen. Vgl. Jansen-Schulz, Bettina: Integratives Gendering in Lehre und Forschung am Beispiel der Universität Lüneburg im Projekt Gender-Kompetenz in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen, Lehre, Forschung und in der Hochschulorganisation. In: Kamphans, Marion/Auferkorte-Michaelis, Nicole: Gender Mainstreaming - Konsequenzen für Forschung, Studium und Lehre. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 8, Dortmund 2007, S. 31-39.

als „Männerdomäne“<sup>16</sup> nicht losgelöst von der vorherrschenden androzentristischen Sicht- und Denkweise im Fach zu verstehen. Friederike Maier beschreibt in *Der männliche Blick der Wirtschaftswissenschaft* die Auswirkungen, wenn von einem männlichen Subjekt, dem *homo oeconomicus* ausgehend, welcher als rational, d.h. nutzenmaximierend und frei handelnd konstruiert wird, ökonomische Entscheidungen untersucht werden, und warum diese nicht unabhängig von Genderaspekten beschrieben werden können, wie beispielsweise der Verteilung von Zeit, Ressourcen und Careaufgaben in Haushalten.<sup>17</sup>

Sie zeigt, dass in den gängigen Lehrbüchern Frauen tatsächlich implizit in Verbindung mit Familienarbeit/Altruismus vorgestellt werden, prinzipiell also der Logik der binären Geschlechterdifferenz folgend das *Andere* der Ökonomie bleiben, als Abhängige der ökonomischen Sphäre in Erscheinung treten: als verheiratete Ehefrauen, Familienversorgerinnen oder Zuverdienerinnen - nur so kann der unabhängige, scheinbar geschlechtslose *homo oeconomicus* jedoch weiterhin bestehen.<sup>18</sup> Aber auch Ansätze der „New Home Economics“ oder der Humankapitaltheorie, in welchen Geschlechteraspekte bezüglich der Aufteilung des Arbeitsvermögens in die Marktproduktion, die Haushaltsproduktion oder Freizeit in Familien in den Blick genommen werden, sind kritisch zu sehen, da sie zwar das Geschlecht nicht ausklammern, es aber als unhinterfragten biologisch determinierten Ausgangspunkt solcher Entscheidungen setzen.

In der neoklassisch ausgelegten Lehre müssen also Ansätze und Modelle kritisch hinterfragt werden, die solchen dualistischen Zuschreibungen folgen, die zunächst einmal sichtbar gemacht werden müssen, da im Mainstream davon ausgegangen wird, dass Wirtschaftssubjekte zwar nicht frei von gesellschaftlichen Verhältnissen, jedoch „in der Lage [sind], bei jeder ökonomischen Entscheidung rationale Wahlhandlungen zu treffen - wobei rational bedeutet, die Kosten bzw. den entgangenen Nutzen gegen den erwarteten Nutzen abzuwägen (Alternativkosten- oder Opportunitätskostenprinzip).“

Schließlich ist zu hinterfragen, inwiefern das Soziale als eine Form des Ökonomischen durch die Anwendung von Kosten-Nutzen-Rechnungen und Marktkriterien auf Entscheidungsprozesse in Familie, Ehe etc. überhaupt zu untersuchen ist, oder sich nicht das Ökonomische als eine Form sozialen Verhaltens zwischen Individuen, welches also Aushandlungsprozessen und Machtasymmetrien stärker als geglaubt ausgesetzt ist, untersuchen lässt: „In dem Moment, in dem konstatiert wird, dass Individuen interdependent handeln, rückt nicht die „invisible hand“ des Marktmechanismus ins Zentrum der Betrachtung, sondern die Untersuchung von wechselseitigen Abhängigkeiten, von unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten zu ökonomischen und politischen Ressourcen. Die Prozesse zur Lösung von Konflikten zwischen verschiedenen Individuen, Gruppen und natürlich den Geschlechtern werden ein wesentlicher Teil der ökonomischen Problemanalyse.“<sup>19</sup>

Für die Wirtschaftswissenschaften bedeutet die oftmals vorzufindende Reduzierung ihres Ansatzes auf eine Perspektive wirtschaftlichen Handelns das Ausklammern jeglichen Wissens um Geschlechterungleichheit und Interdependenz des Handelns in makro- und mikroökonomischen Theorien und in der Lehre; auch in der Betriebswirtschaftslehre, für die der *homo oeconomicus* ebenfalls konstitutiv ist,

---

<sup>16</sup> Vgl. Regenhard, Ulla/Maier, Friederike/Carl, Andrea-Hilla (Hg.): *Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis*, Berlin 1994, Maier, Friederike/Fiedler, Angela (Hg.): *Gender Matters - Feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik*.

<sup>17</sup> Maier, Friederike: *Das Wirtschaftssubjekt hat (k)ein Geschlecht!* In: Regenhard, Ulla/Maier, Friederike/Carl, Andrea-Hilla (Hg.): *Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis - Der männliche Blick der Wirtschaftswissenschaft*, Berlin 1994, S. 15-40.

<sup>18</sup> Ebenda S. 19 ff.

<sup>19</sup> Ebenda, S. 23.

und Theorien zu Führung, Organisationen, Personalwirtschaft und -politik oder der Bewertung von Wirtschaftsunternehmen setzt sich diese Geschlechtsblindheit fort<sup>20</sup>. Doch auch die feministische Kritik an solchen Ansätzen innerhalb der Ökonomie birgt nicht selten ein Differenzdenken, wenn z.B. danach gefragt wird, welche spezifischen Ressourcen Frauen als Teilnehmerinnen am Wirtschaftssystem als Organisationsmitglieder, Konsumentinnen und Führungskräfte mitbringen, ob Frauen etwa „anders“ führen, oder ob ihr spezifisches Konsumverhalten analysiert werden muss<sup>21</sup>.

Durch ein solches Sichtbarmachen von Frauen in der Ökonomie erweitert sich zwar das Modell des *homo oeconomicus*, indem die wirtschaftliche Handlungsfähigkeit und Teilhabe nun im Möglichkeitsbereich der Eigenverantwortung von Frauen zu liegen scheinen. Dieses „Erscheinen“ von Frauen in der Ökonomie geht jedoch mit Normen und Regularien, welche sich erneut auf die „weibliche Natur“ beziehen, und mit nicht minder problematischen Ausschlüssen im Wirtschaftssystem einher.<sup>22</sup>

So untersucht beispielsweise die kritische Organisationsforschung<sup>23</sup>, welche Gruppen in Unternehmen tatsächlich partizipieren oder durch Organisationskulturen, die z.B. durch eine bestimmte hegemoniale Männlichkeit<sup>24</sup> geprägt sind, ausgeschlossen bleiben oder im Wirtschaftssystem untergeordnete Positionen einnehmen.

Somit müssen solche kulturellen Ordnungssysteme selbst hinterfragt werden und die Differenz in ihrer *Funktion* in der Wissensproduktion, wie z.B. der Marginalisierung, Nicht-Wahrnehmung oder spezifischen Adressierung von Frauen in „männlich“ dominierten Strukturen sichtbar gemacht werden, wie im folgenden Kapitel verdeutlicht werden soll.

### 2.3 Dekonstruktion: Differenz und Hierarchien im Wissen

Der Mythos des rationalen, nutzenmaximierenden *homo oeconomicus*, welcher unabhängig von sozialen Verpflichtungen agiert, setzt Oppositionen im Wissen voraus, welche nach der Logik der Geschlechterdifferenz von „rational/autonom“ versus „emotional/altruistisch“ gebildet werden und kulturelle Vorstellungen von Geschlecht wiedergeben, während diese jedoch im biologischen Unterschied verortet werden und das Weibliche zugleich als „unökonomisch“ markiert ist. Solche oppositionellen Setzungen gehen auf ein Subjekt des Wissens in der Moderne zurück, welches sich seit der Aufklärung mittels der Vernunft, des Bewusstseins und des Geistes als „rationales Individuum“ konstituierte, während das Weibliche als das *Andere* dieser Kategorien aufgefasst wurde<sup>25</sup>. Wissen strukturiert sich

---

<sup>20</sup> Vgl. hierzu Krell, Gertraude (Hg.): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies, Wiesbaden 2005.

<sup>21</sup> Vgl. kritisch hierzu Krell, Gertraude: „Vorteile eines neuen, weiblichen Führungsstils“: Ideologiekritik und Diskursanalyse, in: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden 2008, S. 319-330.

<sup>22</sup> Die Kulturwissenschaftlerin Angela McRobbie hat in ihrer Auseinandersetzung mit dem neoliberalen Wirtschaftsmodell und der Individualisierungstheorie gezeigt, dass die sich eröffnenden Möglichkeiten nur einen geringen Teil von Frauen erreichen und diese in regulativer Weise „zum Erscheinen“ bringt, während andere Gruppen z.B. aufgrund ihrer Schichtzugehörigkeit oder „Ethnizität“ nicht daran teilhaben. McRobbie, Angela: Top Girls: Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes. Wiesbaden 2010.

<sup>23</sup> Vgl. Hofbauer, Johanna: Soziale Homogenität und kulturelle Hegemonie. Ausschließung und Organisation aus Bourdieuscher Perspektive; Acker, Joan: Geschlecht, >Rasse< und Klasse in Organisationen – die Untersuchung von Ungleichheit aus der Perspektive der Intersektionalität. *Beide In: Feministische Studien. Organisation, Geschlecht, soziale Ungleichheiten*, Bd. 28. Stuttgart 2010.

<sup>24</sup> Mit dem Konzept hegemonialer Männlichkeit von Connell können Dominanz und Distinktionsmacht von Männlichkeit auch unter männlichen Akteuren beschrieben werden. Connell, Raewyn (Robert): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Wiesbaden 2006.

<sup>25</sup> Poststrukturalistische SprachwissenschaftlerInnen wie Jacques Derrida haben auf die oppositionelle und hierarchische Bedeutungsbildung im modernen europäischen Denken hingewiesen, in dem männlich konnotierte Begriffe wie Geist, Wahrheit/Objektivität, Rationalität, Universelles etc. jeweils den weiblich

dementsprechend entlang solcher Dichotomien, wodurch Erkenntnisbildung jedoch mit dem Ausschluss und der machtvollen Unterordnung des jeweils *Anderen* einhergeht.

Für die Ideengeschichte der Wirtschaftswissenschaften im Kontext der Entstehung von Staat und bürgerlicher kapitalistischer Gesellschaft<sup>26</sup> stellen sich epistemische Fragen zu einer spezifisch ökonomischen Rationalität, deren Widersprüchlichkeit bereits von ÖkonomInnen ihrer Zeit kritisiert wurde.<sup>27</sup> Während die Ausklammerung des Sozialen in der Entstehungsgeschichte der neueren Wirtschaftswissenschaften konstitutiv ist – und das erklärt auch die vehemente Ablehnung soziologischer Theorien – traten Frauen zu diesem Zeitpunkt nicht als souveräne Individuen in Erscheinung – eine ausschließende Konstituierung, die bis heute wirksam ist und zugleich nicht explizit gemacht wird.

Wo Frauen in der Ökonomie in Erscheinung treten, müssen diese mit dem Modell des *homo oeconomicus* in Übereinstimmung gebracht werden, sodass ihr Verhalten durch rationale Entscheidungen im Hinblick auf einen spezifischen Nutzen, der in der weiblichen „Natur“ zu liegen scheint, erklärt wird: So können zwar der Gegenstandsbereich und das Handlungsmodell der Ökonomie erweitert, biologistische Zuschreibungen und polarisierende Eigenschaftsbestimmungen jedoch nicht benannt werden, ganz zu schweigen von strukturellen Zwängen und Machtverhältnissen: Nur um diesen Preis können Frauen in der Ökonomie vorkommen.

Die Ausklammerung von Macht- und Verteilungsfragen ist dabei nicht willkürlich, sondern an die kontingenten Grundlagen *des* in den Wirtschaftswissenschaften für die Karriere förderlichen Theoriemodells und dessen Paradigmen gebunden: „Die Bekenntnis zu Grundpositionen des neoklassischen Modells ist immer noch (bzw. wieder) ein wichtiges Eintrittsticket in die „community der Ökonomen“, ein „Glaubensbekenntnis“ der Fachkultur<sup>28</sup>.

Die Aufrechterhaltung von Geschlechterdifferenz im Wissen, die selbstverständlich nicht nur in den Wirtschaftswissenschaften<sup>29</sup> anzutreffen ist, evoziert dabei geschlechtsspezifische Zuschreibungen wie oppositionelle Setzungen und Hierarchisierungen, die sich nicht nur in den Erkenntnisprinzipien nachvollziehen lassen, sondern sich auch in der sozialen Realität der WissenschaftlerInnen materialisieren, indem das Weibliche als das *Andere* der Ökonomie erscheint. Differenz stellt somit nicht (nur) eine stärker zu beachtende „Realität“ der Unterschiede dar, sondern ist in der epistemischen und sozialen Herstellung von

---

konnotierten Sprachgebilden wie Körper, Irrationales/Subjektivität, Emotionalität, Partikulares entgegen gesetzt werden.

<sup>26</sup> Michel Foucault untersucht die Voraussetzungen politischer Ökonomie in der Aufklärung und neu entstehender Wahrheits- und Rationalitätsdiskurse in seinen Vorlesungen zu Gouvernamentalität, die teilweise unveröffentlicht blieben. Einen Überblick bietet Lemke, Thomas: Kritik der politischen Vernunft – Foucaults Analyse der modernen Gouvernamentalität. Argument, Hamburg 1997, S. 250 ff.

<sup>27</sup> Dabei wird die Kritik an der Ökonomie und am „rationalen Individualismus“, nämlich dass Handeln nicht frei von sozialen Standpunkten und gesellschaftlichen Verhältnissen wie Wechselbeziehungen gedacht werden kann, nicht in die *Episteme* aufgenommen, sondern den entstehenden Sozialwissenschaften und ihrer Beschäftigung mit der Vergesellschaftung im Industriezeitalter überlassen. Die Vorstellung eines souveränen rationalen Individuums wird zur theoretischen Grundlage wirtschaftlichen Handelns stilisiert, welches zugleich dem Allgemeinwohl zu Gute kommen soll. Fragen nach sozialen Verteilungsverhältnissen werden in dieser Konzeption des Wirtschaftshandelns ausgeblendet, und als ideologisch motiviert exkludiert. Vgl. Boltanski, Luc/Chiapello, Ève: Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz 2003, S. 49 ff.

<sup>28</sup> Maier, Friederike: Das Wirtschaftssubjekt hat (k)ein Geschlecht! In: Regenhard, Ulla/Maier, Friederike/Carl, Andrea-Hilla (Hg.): Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis – Der männliche Blick der Wirtschaftswissenschaft, Berlin 1994, S. 18.

<sup>29</sup> Dekonstruktivistische und sozialkonstruktivistische Ansätze der Geschlechterforschung kritisierten ein solches Differenzdenken auch in den Sozialwissenschaften, der Philosophie oder in der Psychologie. Vgl. u.a. Dausien, Bettina et al. (Hg.): Erkenntnisprojekt Geschlecht. Opladen 1999.

Wissen an Hierarchien geknüpft. Damit kann Wissensproduktion nicht unabhängig von Praktiken der Unterscheidung wie Macht- und Bedeutungskämpfen in Wissenschaft und Hochschule verstanden werden.

Wir müssen also zum einen, wie gezeigt, in Wissensbestände intervenieren, um vorherrschende Denkgewohnheiten zu analysieren, womit zum anderen bedeutsame Distinktionsmechanismen in den Fachkulturen wie Hierarchien an der Hochschule sichtbar werden, wie wir im Folgenden verdeutlichen wollen.

### **3. Interventionen zu Gender in der Lehre**

#### **3.1 Beobachtungen zu den Fachkulturen**

Die Interventionen zu Gender in der Lehre zielten im Projektkontext auf die Analyse der Fachinhalte aus Genderperspektive, um eine veränderte Betrachtung und Vermittlung von Wissensinhalten in der Lehre zu erreichen. Hierzu wurden auf Grundlage der Forschungsbeiträge und in Abstimmung mit den Vertreterinnen der Facheinheiten oder eingeladenen ExpertInnen Einführungen zu Genderaspekten in nahezu allen Facheinheiten des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften vorgestellt und Vorschläge zum *Gendern* der Fach- und Lehrinhalte gemeinsam diskutiert.

Da in den Fachkulturen der Wirtschaftswissenschaften überwiegend davon ausgegangen wird, dass das hier vermittelte Wissen geschlechterneutral ist, wurden explizite Genderaspekte, beispielsweise zu Profession oder Arbeitsmarktteilhabe<sup>30</sup> vorgestellt, womit die „Institution“ Geschlecht<sup>31</sup> beispielsweise bezüglich ungleicher Verhältnisse in Wirtschaft und Unternehmen sichtbar werden konnte. Dann wurden normative Voraussetzungen von Geschlechterkonstruktionen wie einhergehende Hierarchisierungen problematisiert, was unterschiedliche Reaktionen hervorrief, in jedem Fall aber *Wirkung zeigte*.

In Facheinheiten, in denen bereits Genderaspekte in den Modulbeschreibungen integriert sind, wurde überwiegend inhaltlich diskutiert, wie sich eine Integration von Genderaspekten erreichen ließe. In einigen Facheinheitssitzungen erklärten sich Lehrende bereit, Fachinhalte und Lehrveranstaltungen auf Genderaspekte zu überprüfen oder sich in Arbeitsgruppen hierzu zu organisieren. Zudem wurden ExpertInnenvorträge zu Gender im Rechnungswesen von einer Promovendin im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften und zu Gender Budgeting von einem Vertreter der Berliner Senatsverwaltung gehalten. In der Wirtschaftsinformatik, die besonders niedrige Anteile weiblicher Studierender verzeichnete, wurde eine Projektgruppe für Genderaspekte gegründet, die unter der Leitung von Professorin Heike Wiesner ein Projekt zu Gender und Diversity im E-Learning durchführte, welches vom Center of Teaching Excellence der HWR Berlin gefördert wurde.

Dennoch lässt sich im *Mainstream* der quantitativen „Königsdisciplinen“ der Betriebswirtschaftslehre, und im Fach Wirtschaftsinformatik zunächst eine fehlende Bereitschaft zur wissenschaftskritischen Auseinandersetzung mit dem eigenen Fach konstatieren. Lehrende in den Facheinheiten sind dementsprechend überwiegend

---

<sup>30</sup> Zwar ist die Verteilung der Studierenden in den Wirtschaftswissenschaften noch relativ ausgewogen, doch bereits im Übergang zum Arbeitsmarkt zeigen sich signifikante Unterschiede in der Beschäftigungsposition und beim Einkommen. Ulbricht, Susan: Die Berufseinmündung von Absolventinnen und Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen, in: Krell, Gertraude/Rastetter, Daniela/Reichel, Karin (Hg.): GESCHLECHT MACHT KARRIERE IN ORGANISATIONEN. Analysen zur Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen, Berlin 2012, S. 59-80, hier S. 73 ff. ; Carl, Andrea-Hilla; Maier, Friederike; Schmidt, Dorothea: Auf halbem Weg. Die Studien- und Arbeitsmarktsituation von Ökonominen im Wandel. Berlin 2008.

<sup>31</sup> Um Gender zu dekonstruieren, muss Geschlecht zunächst als relevante Institution der Unterscheidung sichtbar gemacht werden. Vgl. Lorber, Judith: Gender-Paradoxien, Leverkusen 2003.

davon überzeugt, dass die Wissensinhalte ohne Bezug zur Person oder zum Geschlecht entstehen, und somit auch in der Vermittlung geschlechterneutral sind. Dass dem nicht so ist, zeigten die Interventionen in den oftmals von „männlichen“ Normen und Sichtweisen dominierten Facheinheiten, in denen beeindruckend stereotype Rollenbilder vorherrschen: Annahmen wie Frauen wählten andere/niedrigere Positionen oder verrichteten die Familienarbeit zum Wohle der Familie (Nutzenmaximierung der Familie, Altruismus der Frauen, ökonomische Abhängigkeit, Platz der Frauen im Privaten etc.)<sup>32</sup> werden zum einen in den Lehrmaterialien – legendär ist hier das Lehrbuchbeispiel zum kalkulatorischen Unternehmerlohn in einem Betrieb, in welchem die Ehefrau die Buchhaltung halbtags und unentgeltlich erledigt und ihren Mann bittet, eine Ganztagskraft einzustellen, damit sie sich wieder mehr dem privaten Haushalt widmen kann – als geradezu geforderte Rollenkonstruktion vermittelt.<sup>33</sup> Die unhaltbaren Geschlechterrollenbilder konvergieren dabei mit den jeweiligen Professionsbildern in den Berufsfeldern, beispielsweise dem der Wirtschaftsprüfer, und den niedrigen Frauenanteilen in den entsprechenden Fächern und am Arbeitsmarkt<sup>34</sup>.

Das Geschlechterverhältnis wird dennoch als irrelevant bewertet oder im biologischen Unterschied verortet, die Auswirkungen der Arbeitsteilung im Privaten. Benachteiligung spielt nach Meinung einiger Lehrender keine erwähnenswerte Rolle, da Geschlechteraspekte, wie auch weitere soziale Bedingungen als Restriktionen zwar angenommen werden, aber nicht der Untersuchung bedürften. Dabei wird Diskriminierung also zum einen als unumgänglich dargestellt, zum anderen würde Kategorisierung irgendwann jeden treffen, sodass hier eine paradoxe Umkehrung kritischer Ansätze zu Gender und Diversity zu beobachten ist<sup>35</sup>.

Die Notwendigkeit einer Genderperspektive wird in einigen Facheinheiten bestritten, und eine kritische Sichtweise paradoxerweise als ideologisch oder „irrational“ empfunden. Die Koordinatorin, Expertin, oder Lehrende lief somit Gefahr, in ihrer wissenschaftlichen Expertise nicht anerkannt zu werden. Die Anerkennung und Koppelung von Wissen und Expertise kann dabei nicht nur an den wissenschaftlichen Status zurück gebunden werden, auch Geschlecht spielt eine entscheidende Rolle<sup>36</sup>, wie auch die ExpertInneninterventionen zeigten. So ist beispielsweise davon auszugehen, dass die Promovendin eines renommierten Lehrstuhls mindestens ebenso fundierte Expertise in ihrem Fach vorweisen kann, wie ein älterer, männlicher, „hochrangiger“ Vertreter der Politik, dessen

---

<sup>32</sup> Maier, Friederike: Das Wirtschaftssubjekt hat (k)ein Geschlecht! In: Regenhard, Ulla/Maier, Friederike/Carl, Andrea-Hilla (Hg.): Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis – Der männliche Blick der Wirtschaftswissenschaft, Berlin 1994, S. 20 ff.

<sup>33</sup> Als Beispiel für die „gutgemeinte Integration“ von Genderaspekten sei der Vorschlag eines Lehrenden genannt, nach der insbesondere weibliche Studierende darüber informiert werden könnten, in welchen Berufsfeldern man auch „von zu Hause aus“ arbeiten kann, damit sie trotz Familie in Beschäftigung bleiben könnten. Eine Lehrende wollte ihren Studentinnen dagegen empfehlen, nach dem Studium möglichst erst einmal keine Kinder zu bekommen, um sich Karrierewege offen zu halten. Auch dieser gut gemeinte Rat wird den Studierenden nicht helfen, solche Geschlechterstereotype und einhergehende Strukturen zu analysieren, um Wahlfreiheit in den entsprechenden Entscheidungssituationen anzustreben, ihre Position entgegen eines diskriminierenden Arbeitsmarktes behaupten zu können und strukturelle Benachteiligung nicht als persönlichen Misserfolg zu verbuchen.

<sup>34</sup> Vgl. u.a. Janke, Madeleine/Marx, Ulrike: Genderbezogene Forschung und Lehre im Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling, 02, 05/2008, Janke, Madeleine et al.: Rechnungswesen und Gender – Ausgewählte Aspekte aus Theorie und Praxis, Berlin 2008. Hundt, Irina/Geretzke, Sebastian: Wie familienfreundlich sind wirtschaftsberatende Berufe? Die Steuerberatung 5/55. Jahrgang, Berlin 2012, S. 225 – 229.

<sup>35</sup> Eine interessante Umkehrung von Ansätzen zu Gender und Diversity vollzog sich in einer Facheinheit bei der Diskussion, welche Kategorien bei Diskriminierung zu beachten wären: ein Lehrender merkte an, jede und jeder sei einmal dran, benachteiligt zu sein, wobei ihm vermutlich entging, dass er selbst als unmarkierter Repräsentant des Typus männlicher, weißer Professor mittleren Alters vermutlich weniger von Diskriminierung betroffen ist, als andere am Wirtschafts- oder Wissenschaftssystem Teilnehmende.

<sup>36</sup> Vgl. auch Beaufäys, Sandra: Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis: Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes. Forum Qualitative Sozialforschung 2004, 5(2), Art. 10.

Expertenwissen jedoch deutlich weniger kontrovers diskutiert und widerstandsloser anerkannt wurde.

Bei Wissensausschlüssen spielen somit nicht nur epistemische Ordnungen, sondern auch mit diesen verknüpfte fachkulturelle Wahrnehmungs- und Denkmuster eine Rolle, die sich auf die Handlungsrationalität von Wissenschaftlerinnen wie Wissenschaftlern an der Hochschule auswirken, womit Fragen nach dem *Doing Gender*, wie auch zum hierarchischen Verhältnis der Wissenschaffenden, aber auch der Fächer untereinander an der Hochschule aufgeworfen sind.

### **3.2 Doing Science is Doing Gender**

Mit dem Konzept des *Doing Gender*<sup>37</sup> kann die Konstruktion von Geschlecht als fortlaufende Praxis der Unterscheidung aufgefasst werden, welche sich für das *Doing Science* als äußerst relevant erweist.<sup>38</sup> Verstehen wir das Wissenschaffen als epistemischen und sozialen Aushandlungsprozess, kann gezeigt werden, dass durch das Aufrufen von Geschlechterdifferenz Frauen und Männer in der Wissenschaft und im Hochschulraum unterschiedlich positioniert werden. Geschlechternormen sind also nicht nur für die Wissensproduktion sondern auch für das Selbstverständnis als Wissenschaffende und Lehrende und die Positionierung im Feld bedeutsam und müssen in einer fortlaufenden habituellen Bestätigungspraxis reproduziert werden.<sup>39</sup>

Der Glaube an das Spiel, in welchem durch männlich konnotierte Verhaltensweisen und Normen eine bestehende Ordnung legitimiert wird, wird sowohl von Männern, aber auch oder gerade von Wissenschaftlerinnen aufrechterhalten, was erklärungsbedürftig erscheint. Dabei sind weniger die Verteilungen von Frauen und Männern in der jeweiligen Facheinheit entscheidend; die Haltung und der Habitus auch weiblicher Lehrender orientierte sich an den vorherrschenden Paradigmen der Fachkulturen.

Die Reaktionen bei den Interventionen in den Facheinheiten waren dementsprechend je nach Fachkultur sehr unterschiedlich: Dort, wo eine Genderperspektive am vehementesten verneint wird, fanden sich jedoch die am stärksten vom Differenzdenken geprägten Argumente, wie z.B. dass Frauen dem Arbeitsmarkt durch Familienaufgaben nicht langfristig zur Verfügung stünden, womit Frauen mit Familie gleichgesetzt scheinen. Auch die Vorstellung, Gleichstellung sei bereits erreicht und solche Themen dementsprechend „Privatsache“ spielte in den Argumentationen eine Rolle.

WissenschaftlerInnen, die einseitigen Theoriemodellen oder Erklärungsansätzen in der Lehre etwas entgegen setzten oder diese kritisierten, wurden in einigen Facheinheiten in ihrer Autorität zu sprechen in Frage gestellt, Forschungsarbeiten zu diesen Themen ignoriert, oder ein subjektives/persönliches oder politisch

---

<sup>37</sup> Das Konzept des *Doing Gender* kommt aus der interaktionstheoretischen Soziologie, geht auf West/Zimmermann zurück, und wurde in der Geschlechtersozologie kritisch rezipiert und weiter entwickelt. Vgl. West, Candace/ Zimmerman, Don: *Doing Gender*. In: *Gender & Society*, Heft 2/1, 1987, S. 125–151.

<sup>38</sup> Vgl. Beaufäys, Sandra/ Kraiss, Beate: *Doing Science – Doing Gender*. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. In: *Feministische Studien* 1/2005.

<sup>39</sup> Beate Kraiss konnte mit Bourdieus Feld- und Habitus-Theorie zeigen, wie Wissenschaft als soziales Feld von Machtspielen analysiert werden kann: Zum einen werden Regeln und Normen verinnerlicht, um den Glauben an wissenschaftliche Erkenntnisfindung der fachlichen Logik der Scientific Community folgend aufrecht zu erhalten. Zugleich zeigen sich bei Frauen wie Männern Verhaltensweisen, die bestehende wissenschaftliche Hegemonien aufrechterhalten. Vgl. Kraiss, Beate: *Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse: Theoretische Sondierungen*. In: Kraiss Beate (Hg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt am Main/New York 2000, S. 31-54.

motiviertes Anliegen unterstellt, was den wissenschaftlichen Habitus verunsichert, und dazu führt, dass Genderthemen wie persönliche Anliegen - die als „zweite Schicht“ zusätzlich geleistet werden<sup>40</sup> - beforscht und gelehrt werden. Die in vielen wirtschaftswissenschaftlichen und technikwissenschaftlichen Fachgebieten auch unter Frauen verbreitete Vorstellung, nur weibliche Lehrende können und sollten durch ihren „natürlichen“ Bezug zum Thema eine (subjektive) Genderperspektive (zusätzlich) berücksichtigen zeigt außerdem, wie solche kulturellen Normen und Wahrheiten über Geschlecht ins wissenschaftliche Selbstverständnis der Lehrenden verschoben und naturalisiert werden.

Diese soziale Dimension des *Doing Science* als *Doing Gender* ist dabei zum einen internalisiertes Verhalten in Forschung und Lehre zu verstehen, was verständlich werden lässt, warum die Wahrnehmung von Genderaspekten für viele Lehrende störend oder bedrohlich erscheint, da die gesicherte Identität als Wissenschaftende und der damit verbundene Habitus der objektiven ForscherIn und neutralen Lehrpersonen verunsichert würde. Gerade Wissenschaftlerinnen sind dementsprechend aufgefordert, Wissen den Objektivitätsidealen und den fachkulturellen Regeln entsprechend zu (re-)produzieren, während sie auf der anderen Seite *zugleich* immer am Rande dieses Wissens zu stehen scheinen: Beispielsweise wird in einigen Fächern die Objektivität von Daten und Rechenmodellen gegenüber sozialen Aspekten betont - nur weibliche Wissenschaftlerinnen stellen diese Neutralität scheinbar *per se* in Frage, und können dementsprechend *am Rande* in der Lehre soziale Aspekte behandeln. Zugleich werden sozialkonstruktivistische und verhaltenstheoretische Ansätze, die nicht dem wirtschaftswissenschaftlichen „Kernwissen“<sup>41</sup> zugeordnet werden („die lernen rechnen“), als „weiche Themen“ und somit kulturell „weiblich“ konnotiert.

Die *Verbindung von epistemischen Prinzipien mit habituellen Praxen und Positionierungen im Feld* ist hier besonders wirksam, da am Kern wissenschaftlicher Identität angesetzt wird, der durch eine „weibliche“ Perspektive sein Außen findet: Dabei handelt es sich im Kontext der Wirtschaftswissenschaften um das wirkungsvolle Anrufen eines männlichen „rationalen“ Subjektes, bei dem weibliche Subjekte mit dem *Anderen*/Störenden<sup>42</sup> der Ökonomie identifiziert werden. Wissenschaftskritische Fragestellungen, die solche Mechanismen in den Blick nehmen, werden auf interaktionaler Ebene als „fachfremd“ beziffert und mit dem *Anderen* der Fachinhalte identifiziert, als Spezialdiskurse behandelt, und in den Studienfächern in „Extrabereiche“ wie beispielsweise die Gender Studies und das Studium Generale verschoben.

Damit sind Interventionen in die Fachgebiete, die auf eine Veränderung der Fach- und Lehrinhalte abzielen mit einem Kontrollverlust von *Deutungs- und Definitionsmacht* verbunden und müssen gerade in den Facheinheitssitzungen, wo Standards zur Lehre, Studieninhalte oder Beschreibungen für neue Studiengänge ausgehandelt werden, und somit die innere und äußere hierarchische Organisation

---

<sup>40</sup> Lehrende veranschaulichten diese These, wenn sie feststellten, dass sie, wenn sie etwas über Gender in ihrem Fachgebiet geschrieben haben, danach wieder etwas „Fachliches“ publizierten, damit das wissenschaftliche Weiterkommen nicht behindert wird.

<sup>41</sup> Die Forschung zu Professionsbildern und Diskursgeschichten der verschiedenen wirtschaftswissenschaftlichen Fächern diesbezüglich ist im Vergleich zu naturwissenschaftlichen Fächern noch defizitär, wäre jedoch sehr ertragreich und wurde im Projekt exemplarisch für *Controller* vorgestellt. Vgl. beispielhaft Paulitz, Tanja: „Hegemoniale Männlichkeiten“ als narrative Distinktionspraxis im Wissenschaftsspiel. Wissenschaftssoziologische Perspektiven auf historisch technikwissenschaftliche Erzählungen. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie. Band 37/2012, S. 45-64.

<sup>42</sup> Theoretisch gefasst werden können solche Vorgänge durch Ansätze des *Otherings*, mit denen der Effekt des „Andersseins“ als ein „Anders gemacht werden“ und somit auch als hegemoniale Praxis lesen lässt, indem hier z.B. eine bildungsbürgerliche, männliche, heteronormative, eurozentristische Perspektive in der Wissenschaft universell erscheint und privilegiert wird. Vgl. hierzu u.a.: Hall, Stuart: Wer braucht Identität? In Hall, Stuart: Ideologie, Identität, Repräsentation. Hamburg 2004, S. 167-188.



der Fächer festgelegt wird, unterbunden oder zurückgewiesen werden. So sorgte die Zielvereinbarung zu Genderaspekten, die im Projektkontext mit inhaltlichen Verbindlichkeiten verknüpft werden sollte, für Aufregung. Das Thema Gender stand nun ernsthaft auf der Agenda und war im Begriff, in die Fachinhalte und Module und vor allem in die neuen Curricula integriert zu werden. War dies für einige Facheinheiten eine Selbstverständlichkeit, wurde die Integration von Genderaspekten in der Diskussion in anderen Facheinheiten mit dem subjektiven oder „spezifischen“ Anliegen von Frauen in einen Zusammenhang gestellt, als für die Lehrinhalte irrelevant bewertet und in einer Facheinheit, die sich zur Prüfung verpflichtet hatte, Genderaspekte aus dem entsprechenden Masterstudiengang exkludiert. Durch das intendierte Zurückweisen einer Genderperspektive werden somit nicht nur Wissensausschlüsse legitimiert sondern auch und hierarchische Positionierungen in den Facheinheiten oder an der Hochschule ausbuchstabiert.

Solche Definitionskämpfe erinnern an die rituellen Kämpfe um wissenschaftliche Hegemonien, die Beate Kraus beschreibt; sie zieht den Schluss, dass für Wissenschaftende, die eher am Rande dieser Ordnung agieren, in solchen Kämpfen mehr auf dem Spiel steht, als für in der etablierten Ordnung sicher im Sattel sitzende Wissenschaftler. Zwar sind Frauen aufgerufen, am Wissenschaften teilzuhaben, müssen jedoch je nach ihrer Position vorsichtig bleiben, wenn es um die Explizierung einer Genderperspektive geht, oder lehnen diese gänzlich ab, da sie der Ansicht sind, im „freien“ Feld der Wissenschaft eine Position unabhängig ihres Geschlechts erreicht zu haben. Aber auch männliche Lehrende werden zuweilen mit dem *Anderen* der Wissenschaft identifiziert oder am Rande der wissenschaftlichen Hegemonien an der Hochschule positioniert.

### **3.3 Hierarchien an der Hochschule**

Solche Hierarchiesierungen durch „hegemoniale Männlichkeit“<sup>43</sup> unter den Geschlechtern, aber auch unter männlichen Akteuren der Wissenschaft lassen sich nicht nur in den Fachkulturen, sondern auch auf der Ebene der Organisation unter den AkteurInnen und in der hierarchischen Anordnung der Fächer beobachten. Als Beispiel für Deutungs- und Verhaltensweisen, die sich auf hegemoniale Männlichkeit in der Organisation beziehen, seien an dieser Stelle die Lehrbeauftragten erwähnt, die einen großen Teil der Lehre leisten, jedoch in der Hierarchie der Organisation und der Fächer deutlich weiter unten als die ansässigen ProfessorInnen verortet werden, da sie zwar „PraktikerInnen“ sind, aber keine Forschung leisten können oder organisational in der Wissenschaft angebunden sind: Obwohl sich viele der Lehrbeauftragten in besonderer Weise für ihr Fach und die Auseinandersetzung mit zu vermittelnden Inhalten engagieren, haben sie kaum Mitbestimmungsrechte und ihr Engagement kommt in vielen Facheinheitssitzungen selten zu Wort.

Für die ehemaligen Fachhochschulen zeigt sich hier ein zwiespältiges Professionsbild, da diese zum einen auf Lehre und die Vermittlung von Praxiswissen ausgerichtet sind, zugleich wissenschaftliche Leistung und >Exzellenz< an Forschung gebunden bleibt<sup>44</sup>. Die Ausbildung und Betreuung von Studierenden, die an den Universitäten als karrierehinderliche Fürsorge/Care-Arbeit<sup>45</sup> oftmals an die

---

<sup>43</sup> Das Konzept hegemonialer Männlichkeit von Connell wurde in relationaler Perspektive auf viele Bereiche, selten jedoch auf die Wissenschaft oder die Hochschule angewandt. Vgl. Paulitz, Tanja: „Hegemoniale Männlichkeiten“ als narrative Distinktionspraxis im Wissenschaftsspiel. Wissenschaftssoziologische Perspektiven auf historisch technikwissenschaftliche Erzählungen. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie. Band 37/2012, S. 45–64.

<sup>44</sup> Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, Berlin 2010.

<sup>45</sup> Zahlreiche Beispiele hierzu finden sich bei Geenen, Elke: Karrieren von Frauen an wissenschaftlichen Hochschulen, in: Kraus, Beate (Hg.) 2000: Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a.M./ New York: Campus, S. 83-105, S. 85 ff.; Blättel-Mink, Birgit/Rau, Alexandra/Briken, Kendra: Neue Berufe im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement, in: Binner, Kristina/Kubicek, Bettina/ Rozwandowicz, Anja/Weber, Lena (Hg.): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster 2013, S. 87-115, S. 98.

wissenschaftlichen Mitarbeitenden delegiert wird, muss im Kontext der Fachhochschule aufgewertet, Lehrende, die (sich) die keine Forschung leisten (können), oder ausschließlich in der Praxis tätig sind, dennoch abgewertet werden: Mit der Anerkennung oder Ablehnung wissenschaftlicher „Expertise“ werden somit hierarchische Positionsbildungen in der Hochschule sichtbar. Wir können grundsätzlich davon ausgehen, dass im Feld der Wissenschaft und in der Organisation der Hochschule, wie Joan Acker<sup>46</sup> es nennt, *Ungleichheitsregimes* eine Rolle spielen nicht nur dabei, was als Wissen anerkannt wird, sondern auch, *wer* in der Organisation dieses Wissen schaffen und vermitteln darf<sup>47</sup>.

So sind durch die Interventionen in die gesicherten Wissensbestände schließlich auch Hierarchien unter den verschiedenen Fachgebieten und den Lehrenden an der Hochschule sichtbar geworden. Sozialwissenschaftlich ausgerichtete und an Methodenpluralismus orientierte Fächer sind grundsätzlich stärker an Genderaspekten interessiert und durchlässiger für wissenschafts- und gesellschaftskritische Fragestellungen als technische und betriebswirtschaftliche Fachgebiete wie z.B. Wirtschaftsinformatik und Rechnungswesen, durch die „hard facts“ vermittelt werden sollen, und die sich mit einem hohen Praxis- und Unternehmensbezug vorwiegend ohne zwingenden gesellschaftskritischen Bezug darstellen.

Sozialwissenschaftlich geprägte Fächer werden an der Hochschule in der binären Geschlechterlogik der Wissenschaften als „weiche“ Fächer dementsprechend „weiblich“ konnotiert und als weniger relevant für die Vermittlung von den „harten“ Fakten der „Kernfächer“ der Hochschule klassifiziert und bewertet. Diese Fachgebiete und Forschungsrichtungen würden durch die Beachtung sozialer Aspekte aufgewertet werden, was in der Struktur der Hochschule bei einer systematischen Umsetzung von Genderaspekten vermutlich hohe „Kosten“ für die „Kernfächer“ entstehen ließe. Damit sind in der Organisation der Hochschule Hierarchien der Fachgebiete und Lehrenden untereinander angesprochen, die zur Disposition stünden, würde man sozial- und kulturwissenschaftliche Ansätze in wirtschafts- und technikwissenschaftliche Fachgebiete stärker integrieren.

Solche Hierarchisierungen im Wissenschaftsbetrieb betreffen somit neben der anerkennenden Unterordnung der Geschlechterforschung auch weitere soziologische und systemkritische Perspektiven im Allgemeinen. Im Ausschluss soziologischer Forschung oder gesellschaftskritischer Fragestellungen bei gleichzeitiger Ausdehnung auf vielfältige gesellschaftliche Bereiche zeigt sich vermutlich ein verstärktes Definitionsbedürfnis der Wirtschaftswissenschaften – in unserem Kontext der Betriebswirtschaftslehre, um angesichts der an der Hochschule relativ gut repräsentierten Sozialwissenschaften, ganz zu schweigen von der Geschlechterforschung, Machtkonstellationen und Ressourcenverteilung an der Hochschule zu stabilisieren.

Dies war umso wichtiger, als sich ein Richtungsstreit im Bildungsverständnis der Hochschule aber auch der Wissenschaft im Allgemeinen andeutete, weshalb gerade jetzt das Feld der Bedeutungsgebung von dem, was „Wissenschaft“, oder die „gute

---

<sup>46</sup> Die feministische Organisationssoziologin Joan Acker zeigte mit dem Konzept der *gendered organizations*, dass Organisationen und ihre Strukturen, Prozesse und Praktiken nicht geschlechterneutral, sondern von Geschlechterrollenbildern und weiteren kulturellen Vorannahmen durchzogen sind, die mit Ungleichheit, Marginalisierung oder Diskriminierung auf struktureller und symbolischer Ebene einhergehen: Vgl. Acker, Joan: Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, in: *Gender & Society*, Bd. 4, 1990, Nr. 2, S. 139-158.

<sup>47</sup> Die intersektionale Perspektive kann zwar in diesem Beitrag nicht stringent integriert werden, da sie den Projektrahmen übersteigt: hingewiesen sein jedoch darauf, dass weitere mit Gender interdependente Identitätskategorien äußerst relevant für Hierarchisierungen und Privilegien im Hochschulkontext sind, wie wir in der Studie Diskriminierungsfreie Hochschule darlegen konnten.

Hochschule“ sein sollte, stark umkämpft ist.<sup>48</sup> Zugespitzt formuliert besteht dieser darin, ob die Hochschule im ökonomischen Sinne nützlich, auf wissenschaftlichen Output bzw. die Verwertung des Wissens auf dem Arbeitsmarkt ausgerichtet sein sollte, oder der Wissenschaftsbetrieb darüber hinaus kritisch die normativen Bezüge und gesellschaftlichen Strukturen analysiert, in die er eingebunden bleibt und solche Perspektiven für Forschung und Lehre nicht außerhalb des Mainstreams verortet werden. Eine Frage, die auch für die Integration einer Genderperspektive in Forschung und Lehre und die Geschlechterforschung an den Hochschulen richtungsweisend sein wird.

#### **4. Grenzen und Möglichkeiten von Gender im Mainstream**

Die Wahrnehmung des Projektes zur Integration von Genderaspekten im Fachgebiet Wirtschaftswissenschaften an der Hochschule war außergewöhnlich deutlich. Die Interventionen zum *Gendering* des Wissens in den Facheinheiten haben zu Kooperationen, Vernetzung und Integration von Genderthemen und einer wissenschaftskritischen Auseinandersetzung, wie auch zu den bekannten Widerstandsformen auf Organisations- und Akteursebene geführt,<sup>49</sup> was als paradoxer Effekt des „Erfolges“ bewertet werden kann: wo kein Widerstand ist, sind keine Veränderungen<sup>50</sup>. Wir wollen nun abschließend diskutieren, welche Veränderungsmöglichkeiten an der Hochschule und in der Lehre durch die Integration von Genderaspekten gegeben sind, und auch, wo die Verankerung von Genderaspekten in der Lehre an den Hochschulen allgemein hin an Grenzen stößt.

##### **4.1 Verankerung von Gender in Hochschule und Wissenschaft**

Zunächst stellt sich die Frage, in welchem Bereich Projekte zur Integration von Genderaspekten angeknüpft werden, und mit welchen Ressourcen sie rechnen können, was je nach Hochschulkontext ganz unterschiedlich beantwortet wird – dennoch zeigten sich in der hochschulübergreifenden Diskussion vergleichbare Erfahrungen<sup>51</sup>. Die Anbindung an ein Institut der Geschlechterforschung ist grundsätzlich vorteilhaft, weil hier Forschung und Interesse wie ein hohes Engagement und Erfahrung mit der Verankerung von Genderaspekten in der Lehre und den Studiengängen vorhanden sind – wengleich vieles über persönliches und zusätzliches Engagement („second shift“) geleistet wird. Wird für einige Projekte Lehrerleichterung oder Vergütung ermöglicht, wird bei Genderprojekten immer wieder auf fehlende Ressourcen verwiesen, da es sich nicht um „wirkliche“ wissenschaftliche (objektiv relevante) Kernthemen, sondern eher um (subjektive) „Sonderfragen“ handeln würde. Dies steht im Widerspruch dazu, dass oftmals gerade die ProfessorInnen der Geschlechterforschung und die wissenschaftlichen Mitarbeitenden in hohem Maße an der Forschung aus Drittmitteln beteiligt sind und somit zur Profilierung der Hochschule beitragen, was zugleich zur Abwehr der Integration einer Genderperspektive in den Facheinheiten und Fächern führen kann. Die Verankerung von Gender in der Lehre an Instituten der Geschlechterforschung ohne eine dauerhafte professorale Zuständigkeit oder die Anbindung an die Hochschulleitung erweist sich an den ehemaligen Fachhochschulen insofern als

---

<sup>48</sup> In unserem Kontext: Meyer, Susanne/Pfeiffer, Bernd (Hg.), *Die gute Hochschule. Ideen, Konzepte und Perspektiven*. Festschrift für Franz Herbert Rieger, Berlin 2010.

<sup>49</sup> Vgl. Philine Erfurt Sandhu: Nicht wichtig, keine Zeit, fehlende Beweise - Widerstände bei der Implementierung von Gender Mainstreaming und Diversity Management, in: *diversitas - Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies*, 02/10, S. 11-17.

<sup>50</sup> Vgl. Krämer, Christiane/Smykalla, Sandra.: Diskursformationen von Gleichstellungspolitik und Gender in den Medien – Paradoxe Effekte des Erfolges? In: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien (ZfF&G)*, Heft 25 (2007), S. 17-26.

<sup>51</sup> Wir konnten diese Fragen hochschulübergreifend im Netzwerk der Berliner (Fach-)Hochschulen (<http://www.gender-at-quality-network.de/>) und auf dem gemeinsam veranstalteten Symposium diskutieren: <http://www.harriet-taylor-mill.de/deutsch/veranst/workshop.html>.

schwierig, da die Hierarchien noch stärker als an den Universitäten an den professoralen Status geknüpft sind, zumal der wissenschaftliche Mittelbau nur marginal wahrgenommen wird. Eine Anbindung von Genderprojekten an die Hochschulleitung ist aufgrund der Selbstbestimmung und -verwaltung der Lehrenden jedoch nicht gleichbedeutend mit dem Zugang zu den Wissenschaftenden, wie sich auch am Widerstand gegen gleichstellungs- oder hochschulpolitische Maßgaben „von oben“ zeigt. Daher nutzten wir in unserem Projektrahmen die Möglichkeit, Dekanate oder weitere Entscheidungstragende der Fächer einzubeziehen, um Projektangebote wie AnsprechpartnerInnen in den Fachbereichssitzungen vorzustellen.

Das aktive Einbeziehen der Lehrenden durch einen Bottom-Up- Ansatz, welches einen Schwerpunkt des Projektes bildete, ist somit so unerlässlich wie ein klares Verhalten der Leitung der Organisation zu diesem Thema dennoch hilfreich ist, was mit der Umsetzung entsprechender Zielvereinbarungen oder Leistungsvorgaben angezeigt wird. Die Formalisierung von Genderaspekten für die Curricula erweist sich jedoch auch insofern als schwierig, da die Integration von Genderaspekten von Lehrenden sehr unterschiedlich interpretiert wird, was zu Unsicherheiten bei der Umsetzung wie auch bei ihrer Bewertung führen kann: Die Grenzen und Möglichkeiten der Evaluierung solcher Maßgaben und Leistungsbewertungen stehen allgemein hin zur Diskussion.<sup>52</sup>

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die Wissenschaftskultur und die Organisationsstrukturen der Hochschulen nach wie vor durch eine *relativ* hohe Autonomie der Wissenschaftenden in Forschung und Lehre und einhergehenden Selbstbestimmungsstrukturen und Selbstverwaltungspraktiken geprägt ist,<sup>53</sup> die damit jedoch besonders anfällig für informelle Ausschlüsse und Marginalisierung oder Diskriminierung auf struktureller und symbolischer Ebene sind. Nach wie vor bleibt wissenschaftliche Reputation an die wissenschaftliche Gemeinschaft, beispielsweise die Fachgesellschaften gebunden, die bestimmten was „gute“ Wissenschaft oder Lehre zu sein hat, und dementsprechend, welche Aspekte beim „Wissenschaften“ Beachtung finden sollen und welche nicht, was nicht unabhängig vom Differenzwissen, Ausschlüssen und der Privilegierung bestimmter Positionen zu verstehen ist, wie wir zeigen konnten. Wissenschaft als *epistemisches* und *soziales* Feld geht somit über den begrenzten Raum der Hochschule hinaus, wenngleich die Organisation der Hochschule eine Rolle in der hierarchischen Anordnung von Wissen und Subjekten spielt – die Verankerung einer Genderperspektive kann schon aus diesem Grund nicht nur auf Ebene der Organisation konzipiert werden, sondern muss die Wissensbestände der Fächer und ihre Verhandlung in den Blick nehmen. Dabei erweist sich die Lehre an den ehemaligen Fachhochschulen als der Bereich der Organisation, in welchem sich Machtverhältnisse zwischen Lehrenden, Fächerhierarchien und Wissensausschlüsse materialisieren und verhandelt werden.

Die Erfahrungen bei der Integration von Genderaspekten in der Lehre haben gezeigt, dass nicht nur die spezifische Beschaffenheit der Hochschule als Organisation analysiert und die Lehrenden als „Wissenschaftende“ adressiert werden müssen, um „gute Beispiele“ in Forschung und Lehre zu integrieren. Es muss darüber hinaus analysiert werden, wie die Wissensproduktion mit der Hervorbringung von Differenz in den Fachkulturen und somit auch dem *Doing Gender* zusammenhängt, um eine breitere Basis für die Theoriebildung und die Analyse der vielschichtigen Geschlechterordnungen zu schaffen; sonst laufen die

---

<sup>52</sup> Simon, Dagmar: Organisation und Evaluation. Gleichstellungspolitische Optionen durch die 'neue' Hochschule? In: Binner, Kristina/Kubicek, Bettina/Rozwandowicz, Anja/Weber, Lena (Hg.): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster 2013, S. 51-66, hier S. 55

<sup>53</sup> Ebenda, S. 55 ff.

Projekte zur Integration von Gender Gefahr, die Organisationskulturen und Wissensbestände, in die sie intervenieren wollen, zu reproduzieren.

#### **4.2 Geschlechterforschung, Wissenschaftskritik und Wissenstransfer**

Für den Transfer von Geschlechterforschung in die Lehre ist eine gut institutionalisierte Geschlechterforschung zwar vorteilhaft, jedoch nicht zwangsläufig wegbereitend für die Integration einer Genderperspektive in der Lehre. Eine relativ hohe Anzahl von Professorinnen in der Organisation der Hochschule, eine sich erfolgreich institutionalisierende Geschlechterforschung und ein umfangreiches Studienangebot der Gender Studies kann paradoxerweise gerade zu Verteilungskämpfen, verstärkter Profilierung „geschlechtsblinder“ Theorien und zu geschlechtsbezogenen Abwehrstrategien in den Fachbereichen und sogar einer „Isolierung“ dieser Themen führen. Wie Sabine Hark erläutert hat<sup>54</sup>, kann die Geschlechterforschung so weiterhin als (anerkannter) Sonderfall, als Abweichung von den „normalen“ und somit gültigen Lehr- und Forschungsinhalten gelten, die exkludiert wird und sich dennoch mühelos in die Universalien des objektiven, rationalen und überwiegend von männlichen Wissenschaftlern produzierten Wissens integrieren lässt – ohne diese Ordnung grundsätzlich in Frage stellen zu können.

Daher erweist sich der Transfer dieser Forschung in die Fächer als besonders schwieriges Unterfangen, da es hier nicht nur um die Anerkennung der Forschung zu Geschlecht und der Gender Studies, sondern eine *integrale Genderperspektive* in den Fächern geht, die zudem in den Curricula festgelegt werden soll, was erklärt, warum dies gerade im Kontext der Hochschul- und Studienreform zu Definitions- und Machtkämpfen in den Fachgebieten und an der Hochschule führt.

Damit bewegen sich die AkteurInnen der Genderprojekte bei der Verankerung von Genderspekten in den Fachgebieten und unter den verschiedenen gegebenen Organisationsbedingungen in anderen Logiken von Anerkennung und Ausschluss, als die institutionalisierte Geschlechterforschung, was oftmals übersehen wird und sicherlich die größte Herausforderung für die Genderprojekte darstellt. Zum einen muss sich der Wissenstransfer daran messen lassen, ob durch das *Gendering* eine Veränderung im Wissen und den Themenstellungen erreicht werden kann, zum anderen soll komplexes Geschlechterforschungswissen unter einem hohem Zeit- und Legitimationsdruck für die an der Hochschule vertretenen Fächer anschlussfähig gemacht werden.

Während die Geschlechterforschung die Konstruktion von Geschlecht reflexiv analysiert hat<sup>55</sup>, ist jedoch die Konzeption von Geschlecht als sozial hergestellter Konstruktion und relevanter Wissens- und Strukturkategorie nicht in allen Wissenskontexten gleichermaßen vermittelbar<sup>56</sup>. So hat sich nicht nur an unserer Hochschule gezeigt, dass sowohl der Blick auf Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, wie auch die wissenschaftskritische Auseinandersetzung mit den impliziten Annahmen über Geschlecht in den Fachinhalten für viele Lehrende an der

---

<sup>54</sup> Hark, Sabine: Gender im Wissen der Disziplinen – eine wissenschaftskritische Perspektive. Vortrag auf dem Workshop *Im Mainstream angekommen? Gender in der Lehre an den Berliner (Fach-)Hochschulen*. Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin 2011

[http://www.harriet-taylor-mill.de/pdfs/workshop/HWRGenderLehre\\_Vortragsmanuskrip\\_Prof-Sabine-Hark.pdf](http://www.harriet-taylor-mill.de/pdfs/workshop/HWRGenderLehre_Vortragsmanuskrip_Prof-Sabine-Hark.pdf).

<sup>55</sup> Vgl. u.a. Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika: *Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung*, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): *Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie*, Freiburg 1992, S. 201-254; Bilden, Helga/Dausien, Bettina (Hg.): *Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte*. Opladen 2006.

<sup>56</sup> Vgl. Wetterer, Angelika: *Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion*. GENDER Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, H. 2, 1. Jg. 2009, S. 45-60.

(Fach-)hochschule nicht zum Hochschulalltag und zum Wissenschaftsverständnis gehören: Die gesellschaftliche Eingebundenheit und fortlaufende Konstruktion ihres Gegenstandes wird in der wirtschaftswissenschaftlichen Lehre kaum thematisiert, was mit der Ausblendung sozialer Aspekte zusammenhängt – welche jedoch als Alltagswissen sozusagen durch die Hintertür in die Lehre wieder hineinkommen.

Die Ablehnung einer wissenschaftskritischen Perspektive lässt sich, wie in unserer Analyse deutlich geworden sein sollte, nicht nur durch den ungebrochenen Gegenstands- und Anwendungsbezug der Ökonomie erklären. Der in vielen Fachgebieten vorzufindende Ausschluss einer Genderperspektive wird vielmehr vor dem Hintergrund des Differenzdenkens im Wissen, den vergeschlechtlichten Normen, Denk- und Handlungsweisen in den Fachkulturen, aber auch definitorischer und strategischer Ausgrenzung alternativer Deutungsweisen verständlich, womit das *Doing Gender* allgemein hin der Erhaltung wissenschaftlicher und hochschulischer Hegemonien dient. Der Blick muss sich also zukünftig stärker auf *die Verkettung* des Differenzwissens mit Dominanzkulturen und hegemonialen Strukturen in Hochschule und Wissenschaft richten, die es im Hinblick auf verschiedene Ungleichheitsdimensionen und Differenzbildung zu analysieren gilt<sup>57</sup> - ein Forschungsbereich der Geschlechterforschung, der gerade angesichts der Diskurse um die Ökonomisierung von Bildung und die Schaffung „unternehmerischer“ Hochschulen und ihrer Subjekte ausgeweitet werden muss<sup>58</sup>.

Mögen für die Konzeption der Projekte zur Integration einer Genderperspektive ressourcenorientierte Argumente wie die Ausbildung eines breiteren Reflexions- und Praxiswissens, Analysebefähigung, Kompetenzbildung, Potenzialförderung oder auch Arbeitsmarktqualifizierung auf den ersten Blick sinnvoll erscheinen, um die Hochschulmitglieder und die Lehrenden zu adressieren, sollten diese angesichts der zunehmenden Nutzen- und Arbeitsmarktorientierung der Lehre jedoch vermieden werden<sup>59</sup>. Auch bei der Bewertung und strategischen Ausrichtung von Projekten zur Integration von Genderaspekten sollten sich die AkteurInnen gerade angesichts der zunehmenden Ökonomisierung der Hochschulen und von Gleichstellungspolitik davor hüten, auf Formen der „Nützlichkeit“ oder „Verwertbarkeit“ zu fokussieren, oder Instrumente und Maßnahmen und die Bewertung von „Erfolg“ von Genderprojekten an ökonomischen Qualitätsbegriffen festzumachen. Angelika Wetterer hat in der Kritik an *Gender Mainstreaming* und *Diversity Management* mehrfach deutlich gemacht, wie kritische Ansätze der Geschlechterforschung Zweck entfremdet und zunehmend an ökonomischen Rationalitätskalkülen des Public Management orientiert wurden und schließlich im Zuge „rhetorischer Modernisierung“ Gefahr liefen, ihr emanzipatorisches Potential zu verlieren<sup>60</sup>.

Qualitäts-, ressourcen- und potenzialorientierte Argumentationsstrategien können keine Wirkung entfalten, solange im Feld der Wissenschaft und in Fachkulturen Abwehrmechanismen gegenüber wissenschafts- und herrschaftskritischen

---

<sup>57</sup> Vgl. für Forschung und Lehre weiterhin: Mecheril, Paul et al.: Migrationsforschung als Kritik? Konturen einer Forschungsperspektive. Wiesbaden 2013; Derselbe: Differenz unter Bedingungen von Differenz. Zu Spannungsverhältnissen universitärer Lehre. Wiesbaden 2013.

<sup>58</sup> Vgl. u.a. Binner, Kristina/Kubicek, Bettina/ Rozwandowicz, Anja/Weber, Lena (Hg.): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster 2013.

<sup>59</sup> Vgl. hierzu Kahlert, Heike: Emanzipatorisches Wissen im Schatten des Neoliberalismus: Ökonomisierung der Kritik oder Kritik der Ökonomisierung? In: Borst, Eva/Casale, Rita (Hg.): Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft 2007, Band 3: Ökonomien der Geschlechter. Leverkusen-Opladen, Farmington Hills 2007, S. 45-59.

<sup>60</sup> Wetterer, Angelika: Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster 2003. S. 286-319; Wetterer, Angelika: Gender Mainstreaming & Managing Diversity: Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik? In: Die Hochschule 2/2003, S. 6-27. Vgl. zur Diskussion auch Andresen, Sünne et al.: Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden 2009.

Fragestellungen bestehen, und Hochschulen überspitzt formuliert zunehmend Orte sind, an denen Wissen produziert wird, diese aber kaum Raum bieten, die Wissensproduktion in ihren strukturellen und normativen Voraussetzungen und den gesellschaftlichen Konsequenzen in Frage zu stellen.

Damit sind durch Projekte und Interventionen zur Integration von Gender *immer dort* Transfermöglichkeiten gegeben, wo regulärem Wissen Sicherheit entzogen wird und sich neue Wege für eine veränderte wissenschaftliche und soziale Praxis und gesellschaftliche Ordnungen zeigen, *was für Widerstand sorgen muss*: Wer sich mit Geschlechterforschung und Wissenstransfer befasst, wird diese *paradoxen Wirkungen* solcher Bedeutungskämpfe nicht nur für das eigene „Wissenschaffen“ zu deuten und zu nutzen wissen, sondern „eingeschlossen“ ins akademische Feld Verantwortung dafür übernehmen müssen, dass solche kritischen Perspektiven dem Wissenschaftsbetrieb *dauerhaft* erhalten bleiben.

## Literatur

Acker, Joan: Geschlecht, >Rasse< und Klasse in Organisationen – die Untersuchung von Ungleichheit aus der Perspektive der Intersektionalität. In: Aulenbacher, Brigitte/Fleig, Anne/Riegraf, Birgit (Hg.). *Feministische Studien. Organisation, Geschlecht, soziale Ungleichheiten*, Bd. 28. Stuttgart 2010, S. 86-97.

Acker, Joan: *Gendering Organizational Theory*, In: Albert J. Mills/Peta Tancred (Hg.), *Gendering organizational analysis*. Oxford 1992, S. 248–260.

Acker, Joan: Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, in: *Gender & Society*, Bd. 4, 1990, Nr. 2, S. 139-158.

Aulenbacher, Brigitte/Binner, Kristina/Riegraf, Birgit/Weber, Lena: Wissenschaft in der Entrepreneurial University: feminisiert und abgewertet? WSI-Mitteilungen: Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. Frankfurt am Main, Vol. 65/2012, 6, S. 405-411

Aulenbacher, Brigitte/Binner, Kristina/Riegraf, Birgit/Weber, Lena: Wandel der Wissenschaft und Geschlechterarrangements. Organisations- und Steuerungspolitiken in Deutschland, Österreich, Großbritannien und Schweden. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 37. Jahrgang/3/2015

Baer, Susanne. *Gender Mainstreaming - Theorie und Recht zum Wandel der Gleichstellungspolitik an Hochschulen*. In: Baaken, Uschi & Plöger, Lydia (Hg.), *Gender Mainstreaming - Konzepte und Strategien zur Implementierung an Hochschulen*, München 2002.

Baer, Susanne: Chancengleichheit und Genderforschung. Die deutsche Wissenschaft braucht eine Qualitätsoffensive. In: *Forschung & Lehre* 6(2007) 6, S. 343-345.

Bath, Corinna/Wiesner, Heike/Schelhowe, Heidi: "Informatik – Geschlechteraspekte einer technischen Disziplin"; in Ruth Becker und Beate Kortendiek (Hg.) *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, Theorie, Methoden, Empirie*. Wiesbaden 2008.

Beaufaÿs, Sandra: Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis: Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes. *Forum Qualitative Sozialforschung* 2004, 5(2), Art. 10.

Becker, Ruth, Jansen-Schulz, Bettina, Kortendiek, Beate, Schäfer, Gudrun: *Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung*. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 7. Dortmund 2006.

Becker, Ruth/Jansen-Schulz, Bettina/Kortendiek, Beate/Schäfer, Gudrun: *Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge*. In: Dudeck, Anne/Jansen-Schulz, Bettina (Hg.): *Zukunft Bologna!? Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur*. Frankfurt am Main 2007, S. 329-356.

Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene: *PraxisHandbuch Gender Mainstreaming*. Wien 2004, GeM-Leitfaden zur Verankerung von *Gender Mainstreaming* in Institutionen.

Bilden, Helga/Dausien, Bettina (Hg.): *Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte*. Opladen 2006.

Binner, Kristina/Kubicek, Bettina/Weber, Lena. *Geschlechterarrangements in den Entrepreneurial Universities. Ein Blick auf Disziplinen, Arbeits- und weitere Lebensverhältnisse*. In: Aulenbacher, Brigitte/Fleig, Anne/Riegraf, Birgit (Hg.). *Feministische Studien. Organisation, Geschlecht, soziale Ungleichheiten*, Bd. 28, Stuttgart 2010, S. 71-84.

Boltanski, Luc/Chiapello, Ève: *Der neue Geist des Kapitalismus*, Konstanz 2003.

Butler, Judith: *Körper von Gewicht*. Berlin 1995.



Butler, Judith: *Haß spricht. Zur Politik des Performativen*. Berlin 1998.

Carl, Andrea-Hilla; Maier, Friederike; Schmidt, Dorothea: *Auf halbem Weg. Die Studien- und Arbeitsmarktsituation von Ökonominnen im Wandel*. Berlin 2008.

Connell, Raewyn (Robert).: *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. Wiesbaden 2006.

Dausien, Bettina: „Geschlechtsspezifische Sozialisation“ – Konstruktiv(istisch)e Ideen zur Karriere und Kritik eines Konzepts. In: Dieselbe (Hg.): *Erkenntnisprojekt Geschlecht*. Opladen 1999, S. 216-246.

Dausien, Bettina: Geschlechterverhältnisse und ihre Subjekte. Zum Diskurs um Sozialisation und Geschlecht. In: Bilden, Helga/Dausien, Bettina (Hg.): *Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte*. Opladen 2006, S. 17-44.

Fiedler, Angela/Förtsch, Nadja/Maier, Friederike: Geschlechterfragen in den Wirtschaftswissenschaften. Eine Zwischenbilanz zu den Entwicklungen in einem Männerberuf und zur Thematisierung von Geschlechteraspekten, in: Maier, Friederike / Fiedler, Angela (Hg.): *Gender Matters. Feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik*. Berlin 2002, S. 247 – 261.

Foucault, Michel: *Archäologie des Wissens*. Frankfurt am Main 2003.

Foucault, Michel: Das Subjekt und die Macht. In: Hubert L. Dreyfus, Paul Rabinow: *Michel Foucault. Jenseits von Strukturalismus und Hermeneutik*. Weinheim 1994, S. 241– 261.

Foucault, Michel: *Die Ordnung des Diskurses*. Frankfurt am Main 1991.

Haraway, Donna: *Die Neuerfindung der Natur. Primaten, Cyborgs und Frauen*. Frankfurt am Main 1995.

Hark, Sabine: Gender im Wissen der Disziplinen – eine wissenschaftskritische Perspektive. Vortrag auf dem Workshop *Im Mainstream angekommen? Gender in der Lehre an den Berliner (Fach-)Hochschulen*. Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin am 27. Juni 2011.

Hark, Sabine: Widerstreitende Bewegungen. Geschlechterforschung in Zeiten hochschulischer Transformationsprozesse, in: Binner, Kristina/Kubicek, Bettina/Rozwandowicz, Anja/Weber, Lena (Hg.): *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung*. Münster 2013, S. 194-208.

Hark, Sabine: *Dissidente Partizipation - Eine Diskursgeschichte des Feminismus*. Frankfurt 2005.

Heintz, Bettina/Merz, Martina/Schumacher, Christian: *Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich*. Bielefeld 2004.

Hofbauer, Johanna: Soziale Homogenität und kulturelle Hegemonie. Ausschließung und Organisation aus Bourdieuscher Perspektive. In: Aulenbacher, Brigitte/Fleig, Anne/Riegraf, Birgit (Hg.). *Feministische Studien. Organisation, Geschlecht, soziale Ungleichheiten*, Bd. 28, Stuttgart 2010, S. 25-40.

Janke, Madeleine/Marx, Ulrike: *Genderbezogene Forschung und Lehre im Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling*. Discussion Paper 02, 05/2008.

Jüngling, Christiane/Rastetter, Daniela. (2008): Die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen: Optionen, Widerstände und Erfolgsstrategien. In: Krell, Gertraude (Hg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik*. Wiesbaden, S. 127-140.

Kahlert, Heike: *Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln*. Opladen 2003.

- Kahlert, Heike: Emanzipatorisches Wissen im Schatten des Neoliberalismus: Ökonomisierung der Kritik oder Kritik der Ökonomisierung? In: Borst, Eva/Rita Casale (Hg.): Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft 2007, Band 3: Ökonomien der Geschlechter. Leverkusen-Opladen 2007, S. 45-59.
- Kehm, Barbara/Pasternack, Peer: Hochschulentwicklung als Komplexitätsproblem. Weinheim/Basel 2001.
- Kehm, Barbara: Hochschulen als besondere und unvollständige Organisationen? - Neue Theorien zur ‚Organisation Hochschule‘, in: Wilkesmann, Uwe/Schmid, Christian (Hg.): Hochschule als Organisation. Wiesbaden 2012.
- Krais, Beate: Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse: Theoretische Sondierungen. In: Kraus Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main/New York 2000, S. 31-54.
- Krais, Beate: Die feministische Debatte und die Soziologie Pierre Bourdieus: Eine Wahlverwandtschaft. In: Knapp, Gudrun-Axeli, Angelika Wetterer: Soziale Verortung der Geschlechter. Münster 2002, S. 208-250.
- Krämer, Christiane/Smykalla, Sandra: Diskursformationen von Gleichstellungspolitik und Gender in den Medien – Paradoxe Effekte des Erfolges? In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien (ZfF&G), Heft 25 (2007), S. 17-26.
- Krell, Gertraude (Hg.): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Wiesbaden 2005.
- Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden.
- Kuhn, Thomas: Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen. Frankfurt am Main 1981.
- Lorber, Judith: Gender-Paradoxien, Leverkusen 2003.
- Lorber, Judith: Man muss bei Gender ansetzen, um Gender zu demontieren: Feministische Theorie und Degendering, in: Wetterer, Angelika / Saupe, Angelika (Hg.): Feministische Theorie und politische Praxis. Schwerpunktheft der Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, 22/2+3, Bielefeld 2004, S. 9-24.
- Lorber, Judith: Using Gender to undo Gender. A Feminist De*Gendering* Movement. In: Feminist Theory - An International Interdisciplinary Journal, 1(2000), Heft 1, S. 79-95.
- Maier, Friederike/Fiedler, Angela (Hg.), Gender Matters – Feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Berlin 2002.
- Maier, Friederike: Das Wirtschaftssubjekt hat (k)ein Geschlecht! In: Regenhart, Ulla/Maier, Friederike/Carl, Andrea-Hilla (Hg.), Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis – Der männliche Blick der Wirtschaftswissenschaft, Berlin 1994, S. 15-39.
- Maier, Friederike: Wirtschaftswissenschaft. In: Braun, Christina v./Stephan, Inge (Hg.): Gender Studien. Eine Einführung. Weimar 2000, 142-154.
- Mecheril, Paul et al: Differenz unter Bedingungen von Differenz. Zu Spannungsverhältnissen universitärer Lehre. Wiesbaden 2013.
- Meuser, Michael: Riskante Praktiken. Zur Aneignung von Männlichkeit in den ersten Spielen des Wettbewerbs. In: Bilden, Helga/Dausien, Bettina (Hg.): Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte. Opladen 2006, 163-178.

Metz-Göckel: Hochschulforschung und Frauen und Geschlechterforschung – zwei Welten begegnen sich? In: Zimmermann, Karin/Kamphans, Marion/Metz-Göckel, Sigrid (Hg.): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden 2007, S. 37-64.

Oloff, Aline/Rozwandowicz, Anja/Hark, Sabine: Nach Bologna. Gender Studies und die Neuerfindung der Universität als unternehmerische Einheit, in: Binner, Kristina/Kubicek, Bettina/Rozwandowicz, Anja/Weber, Lena (Hg.): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster 2013. S. 262-272.

Paulitz, Tanja: „Hegemoniale Männlichkeiten“ als narrative Distinktionspraxis im Wissenschaftsspiel. Wissenschaftssoziologische Perspektiven auf historisch technikwissenschaftliche Erzählungen. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie. Band 37/2012, S. 45-64.

Pasternack, Peer: Hochschulqualität: Ein unauflösbares Problem und seine Auflösung. In: Jan-Hendrik Olbertz/Hans-Uwe Otto (Hg.): Qualität von Bildung. Vier Perspektiven (Arbeitsberichte 2'01). Hrsg. von HoF Wittenberg - Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther- Universität Halle-Wittenberg. Wittenberg 2001.

Philipp, Viola: Gender und Chancengleichheit im Bolognaprozess – 4. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten der FHW Berlin, 2003–2006.

Regenhard, Ulla/ Maier, Friederike/Carl, Andrea-Hilla (Hg.): Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis – Der männliche Blick der Wirtschaftswissenschaft, Berlin 1994.

Riegraf, Birgit/Aulenbacher, Brigitte/Kirsch-Auwärter, Edit/Müller, Ursula (Hg.): Gender Change in Academia. Re-Mapping the fields of work, knowledge and politics from a gender perspective. Wiesbaden 2010.

Riegraf, Birgit: Organisation, Geschlecht, Kontingenz. Poststrukturalistische Ansätze, in: Schwerpunktthema: Organisation, Geschlecht, soziale Ungleichheiten, in: Feministischen Studien, Heft 1/2010, S. 99-108.

Simon, Dagmar: Organisation und Evaluation. Gleichstellungspolitische Optionen durch die 'neue' Hochschule? In: Binner, Kristina/Kubicek, Bettina/Rozwandowicz, Anja/Weber, Lena (Hg.): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster 2013, S. 51-66.

Statistische Daten zu Studienangeboten an Hochschulen in Deutschland: Studiengänge, Studierende, Absolventen. Statistische Daten zu Bachelor- und Masterstudiengängen Wintersemester 2012/2013. Statistiken zur Hochschulpolitik 1/2013, HRK 2014.

Ulbricht, Susan: Die Berufseinmündung von Absolventinnen und Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen, in: Krell, Gertraude/Rastetter, Daniela/Reichel Karin (Hg.): GESCHLECHT MACHT KARRIERE IN ORGANISATIONEN. Analysen zur Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen. Berlin 2012, S. 59-80.

Wetterer, Angelika: Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion. GENDER Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. H. 2, 1. Jg. 2009, S. 45-60.

Wetterer, Angelika: Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. Gudrun-Axeli Knapp und Angelika Wetterer (Hg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster 2003, S. 286-319.

Wetterer, Angelika: Gender Mainstreaming & Managing Diversity: Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik? In: Die Hochschule 2/2003, S. 6-27.

Wiesner, Heike: Die Inszenierung der Geschlechter in den Naturwissenschaften. Wissenschafts- und Geschlechterforschung im Dialog. Frankfurt 2002.

In der Discussion Paper Reihe des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin sind bisher erschienen:

#### Discussion Papers 2016

Christiane Krämer

**Im Mainstream angekommen? Gender im Wissenschaftsbetrieb**

Discussion Paper 29, 02/2016

#### Discussion Papers 2015

Miriam Beblo, Denis Beninger

**Do husbands and wives pool their incomes? A couple experiment**

Discussion Paper 28, 12/2015

*/Beiträge von Studierenden*

Anja Goetz

**Gibt es einen »rechtsextremen Feminismus« in Deutschland?**

Discussion Paper 27, 07/2015

Miriam Beblo, Andrea-Hilla Carl, Claudia Gather und Dorothea Schmidt (Hrsg.)

**Friederike Matters – Eine kommentierte Werkschau**

Discussion Paper 26, 04/2015

#### Discussion Papers 2014

Madona Terterashvili

**The Socio-Economic Dimensions of Gender Inequalities in Rural Areas of Georgia**

Discussion Paper 25, 06/2014

Harry P. Bowen, Jennifer Pédussel

**Immigrant Gender and International Trade: Its Relevance and Impact**

Discussion Paper 24, 04/2014

*/Beiträge von Studierenden*

Viktoria Barnack

**Geschlechtergerechtigkeit im Steuerrecht durch das Faktorverfahren?**

Discussion Paper 23, 02/2014

#### Discussion Papers 2013

Ina Tripp, Maika Büschenfeldt

**Diversity Management als Gestaltungsansatz eines Jobportals für MINT-Fachkräfte und KMU**

Discussion Paper 22, 12/2013

Marianne Egger de Campo

**Wie die „Rhetorik der Reaktion“ das österreichische Modell der Personenbetreuung rechtfertigt**

Discussion Paper 21, 06/2013

Sandra Lewalter

**Gender in der Verwaltungswissenschaft konkret: Gleichstellungsorientierte**

**Gesetzesfolgenabschätzung**

Discussion Paper 20, 01/2013

#### Discussion Papers 2012

Miriam Beblo, Clemens Ohlert, Elke Wolf

**Ethnic Wage Inequality within German Establishments: Empirical Evidence Based on Linked Employer-Employee Data**

Discussion Paper 19, 08/2012

Fortsetzung und Angaben zum Bezug der Discussion Papers siehe nächste Seite.

**Fortsetzung Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin:**

Stephanie Schönwetter

**Die Entwicklung der geschlechter-spezifischen beruflichen Segregation in Berlin-Brandenburg vor dem Hintergrund der Tertiärisierung**

Discussion Paper 18, 06/2012

*Beiträge zur Summer School 2010*

Dorota Szelewa

**Childcare policies and gender relations in Eastern Europe: Hungary and Poland compared**

Discussion Paper 17, 03/2012

**Discussion Papers 2011**

*Beiträge zur Summer School 2010*

Karen N. Bredahl

**The incorporation of the 'immigrant dimension' into the Scandinavian welfare states: A stable pioneering model?**

Discussion Paper 16, 11/2011

Julia Schneider, Miriam Beblo, Friederike Maier

**Gender Accounting – Eine methodisch-empirische Bestandsaufnahme und konzeptionelle Annäherung**

Discussion Paper 15, 09/2011

Anja Spychalski

**Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender-Diversity als Beitrag zum Unternehmenserfolg am Beispiel von IBM Deutschland**

Discussion Paper 14, 04/2011

*Beiträge zur Summer School 2010*

Chiara Saraceno

**Gender (in)equality: An incomplete revolution? Cross EU similarities and differences in the gender specific impact of parenthood**

Discussion Paper 13, 03/2011

*Beiträge zur Summer School 2010*

Ute Gerhard

**Die Europäische Union als Rechtsgemeinschaft. Nicht ohne Bürgerinnenrechte und die Wohlfahrt der Frauen**

Discussion Paper 12, 01/2011

**Discussion Papers 2010**

*Beiträge zur Summer School 2010*

Petr Pavlik

**Promoting Equal Opportunities for Women and Men in the Czech Republic: Real Effort or Window Dressing Supported by the European Union?**

Discussion Paper 11, 11/2010

*Beiträge zur Summer School 2010*

Gerda Falkner

**Fighting Non-Compliance with EU Equality and Social Policies: Which Remedies?**

Discussion Paper 10, 10/2010

Julia Schneider, Miriam Beblo

**Health at Work – Indicators and Determinants. A Literature and Data Review for Germany**

Discussion Paper 09, 05/2010

**Fortsetzung und Angaben zum Bezug der Discussion Papers siehe nächste Seite.**

**Fortsetzung Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin:**

**Discussion Papers 2009**

Elisabeth Botsch, Friederike Maier

**Gender Mainstreaming in Employment Policies in Germany**

Discussion Paper 08, 12/2009

Vanessa Gash, Antje Mertens, Laura Romeu Gordo

**Women between Part-Time and Full-Time Work: The Influence of Changing Hours of Work on Happiness and Life-Satisfaction**

Discussion Paper 07, 12/2009

Katherin Barg, Miriam Beblo

**Male Marital Wage Premium. Warum verheiratete Männer (auch brutto) mehr verdienen als unverheiratete und was der Staat damit zu tun haben könnte?**

Discussion Paper 06, 07/2009

Wolfgang Strengmann-Kuhn

**Gender und Mikroökonomie - Zum Stand der genderbezogenen Forschung im Fachgebiet Mikroökonomie in Hinblick auf die Berücksichtigung von Genderaspekten in der Lehre**

Discussion Paper 05, 06/2009

**Discussion Papers 2008**

Miriam Beblo, Elke Wolf

**Quantifizierung der betrieblichen Entgeltdiskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Forschungskonzept einer mehrdimensionalen Bestandsaufnahme**

Discussion Paper 04, 11/2008

Claudia Gather, Eva Schulze, Tanja Schmidt und Eva Wascher

**Selbstständige Frauen in Berlin – Erste Ergebnisse aus verschiedenen Datenquellen im Vergleich**

Discussion Paper 03, 06/2008

Madeleine Janke und Ulrike Marx

**Genderbezogene Forschung und Lehre im Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling**

Discussion Paper 02, 05/2008

**Discussion Papers 2007**

Friederike Maier

**The Persistence of the Gender Wage Gap in Germany**

Discussion Paper 01, 12/2007

Die Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts stehen als PDF-Datei zum Download zur Verfügung unter:

<http://www.harriet-taylor-mill.de/deutsch/publik/discuss/discuss.html>

Harriet Taylor Mill-Institut der  
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin  
Badensche Straße 52  
10825 Berlin  
[www.harriet-taylor-mill.de](http://www.harriet-taylor-mill.de)