Von Gleichstellungsüberzeugten und antifeministischen Personen: zum Genderwissen Hochschulangehöriger

Aenne Dunker

Genderwissen ist eine unverzichtbare Voraussetzung der Genderkompetenz. Und speziell das Genderwissen Hochschulangehöriger war bereits mehrfach Gegenstand der Forschung – fokussiert wurde hierbei jedoch das Wissen bestimmter Gruppen von Hochschulangehörigen. Um für alle Hochschulangehörigen bedarfsgerechte Angebote zum Aufbau von Genderkompetenz gestalten zu können, reicht es jedoch nicht, Kenntnis von Wissensbeständen einzelner Funktions- oder Statusgruppen zu haben. Dieser Beitrag stellt ausgewählte Befunde einer Studie dar, die mittels quantitativer und qualitativer Verfahren das Genderwissen aller Angehörigen einer Hochschule erhoben hat. Gebildet wurden empirische Typen, die sich nach Genderwissen unterscheiden. Dabei zeigt sich, dass das Genderwissen der Typen zwar stark variiert, sie jedoch eine hohe Bereitschaft aufweisen, sich mit ihren Wissensbeständen auseinanderzusetzen.

Schlüsselwörter: Gleichstellung, Genderwissen, Wissensvermittlung

1 Genderwissen als Grundlage gleichstellungsförderlichen Handelns

Mit dem Hochschulreformprozess, der eine Steuerung nach den Maximen des New Public Management etabliert hat, hat Gleichstellung an deutschen Hochschulen an Relevanz gewonnen. Denn indem Zielvereinbarungen Gleichstellungsindikatoren berücksichtigen, über Förderprogramme zusätzliche Mittel für Gleichstellung eingeworben werden können und Förderlinien wie die Exzellenzinitiative Gleichstellungsaspekte als Förderkriterium berücksichtigen, wirkt sich die Zielerreichung im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit für die Hochschulen direkt finanziell aus (Löther & Vollmer, 2014, S. 19). Entsprechend wird von Mitarbeitenden und Studierenden erwartet, dass sie gleichstellungsförderlich handeln. Voraussetzung hierfür ist, dass sie über eine gewisse Genderkompetenz verfügen. Genderkompetenz meint „*das Wissen über Geschlechterverhältnisse und deren Ursachen sowie die Fähigkeiten, dieses Wissen im alltäglichen Handeln anzuwenden und auf individueller Ebene zu reflektieren*“ (Rosenkranz-Fallegger, 2009, S. 44). Inwiefern Handeln genderkompetent – oder auch: gleichstellungsförderlich – ist, hängt somit maßgeblich vom individuellen Genderwissen ab. Dieses kann, Wetterer (2008) folgend, in alltagsweltliches Genderwissen, Gender-Expertenwissen und wissenschaftliches Wissen unterschieden

werden (S. 40–41).¹ Für das Handeln ist das alltagsweltliche Genderwissen, über das alle Akteurinnen und Akteure verfügen, von besonderer Relevanz. Es besteht aus „*in der Praxis, im ‚doing‘ angeeigneten Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsschemata*“ (Wetterer, 2008, S. 50) und lässt sich in praktische und diskursive Bestandteile unterscheiden (Wetterer, 2008, S. 45). Das diskursive Wissen beinhaltet all das, was Akteurinnen und Akteure über die Geschlechterdifferenz wissen und ihnen reflexiv verfügbar ist, wohingegen das praktische Wissen vorreflexiv und die Grundlage routinierten Handelns ist. Es ist häufig deutlich traditioneller als das diskursive Wissen, das das normative Ideal der Gleichheit transportiert, und bezieht sich u. a. auf Vorstellungen von Geschlecht, die sich unbewusst auf das Handeln auswirken (Wetterer, 2005, S. 61–62).

Um Hochschulangehörige zu befähigen, gleichstellungsförderlich zu handeln, werden in den Organisationen vermehrt Trainings zum Aufbau von Genderkompetenz angeboten. Ein zentrales Element dieser Maßnahmen ist die Vermittlung von Genderwissen. Da das Genderwissen der Zielgruppe jedoch nicht bekannt ist, beruht ihre Gestaltung oft auf unbestätigten Annahmen über das vorhandene Wissen, Können und Wollen der Teilnehmenden (Smykalla, 2011, S. 140), anstatt an deren tatsächlichen Wissensbeständen ausgerichtet zu sein. Um dieser Leerstelle zu begegnen und bedarfsgerechte Angebote gestalten zu können, wurde das Genderwissen der Angehörigen einer kleinen, naturwissenschaftlich-technisch geprägten Fachhochschule erhoben. Abgezielt wurde auf die Bildung empirischer Typen, die Hochschulangehörige nach ihrem Genderwissen gruppieren und auf die Angebote zur Vermittlung von Genderwissen zugeschnitten werden können. Dieser Beitrag stellt die identifizierten Typen vor und zeigt auf, wie sie in der Gestaltung hochschulischer Gleichstellungsmaßnahmen aufgegriffen werden können.

2 Genderwissen und -kompetenz von Hochschulangehörigen

Infolge der, durch den Hochschulreformprozess ausgelösten, Professionalisierung der Gleichstellung rückte das Genderwissen von Hochschulangehörigen vermehrt in den Fokus der Forschung. Hierbei lässt sich jedoch eine Konzentration auf das Wissen der Akteurinnen und Akteure, die Verantwortung für Gleichstellung tragen, feststellen. Empirisch zeigt sich, dass diese über verschiedene Wissensarten verfügen: Personen, die verberuflichte Gleichstellung verantworten, haben häufig ein Studium absolviert, durch das sie wissenschaftliches Genderwissen erworben haben (Roski & Schacherl, 2014, S. 61). Für die gleichstellungsrelevanten Akteurinnen und Akteure gilt hingegen, dass diese in erster Linie auf ein alltagsweltliches Genderwissen zurückgreifen (Kamphans, 2014, S. 172–173; Klammer et al., 2020, S. 357). Eine andere Perspektive

¹Wetterer spricht von Geschlechterwissen. Aus Gründen der begrifflichen Stringenz wird hier der Begriff Genderwissen genutzt.

erfragt, welches Wissen die Gleichstellungsakteurinnen und -akteure für ihre Arbeit als besonders relevant erachten. Hier zeigt sich, dass viele das „*Erfahrungswissen aus der praktischen Arbeit in der Gleichstellung*“ (Vollmer, 2016, S. 62) als besonders relevant für ihre Aufgabe ansehen (Vollmer, 2016, S. 62). Dem wissenschaftlichen Genderwissen schreiben nur Personen, die selbst über solches verfügen, eine vergleichbar hohe Bedeutung für ihr Wirken zu (Vollmer, 2016, S. 63).

Aus den Ergebnissen wird gefolgert, dass für die Gruppe der gleichstellungsrelevanten Akteurinnen und Akteure „*die Entwicklung eines reflexiven Geschlechter-Wissens*“ (Kamphans, 2014, S. 260) unumgänglich ist, soll Gleichstellung tatsächlich realisiert werden.² Speziell bezogen auf Angebote zum Aufbau von Genderkompetenz wird empfohlen, dass diese insbesondere „*Strukturen und das Bewusstsein für Gerechtigkeitsnormen*“ (Klammer et al., 2020, S. 358) fokussieren sollten.

Die explizite Erhebung der Einstellungen als Teil des Genderwissens wurde bisher lediglich unter Studierenden einer Hochschule umgesetzt – hier zeigt sich, dass die jungen Menschen Frauen und Männern zwar geschlechtlich geprägte Aufgaben zuschreiben, die gesellschaftliche verbreitete Verteilung von Care- und Erwerbsarbeit jedoch als wenig gleichberechtigt empfinden (Wolf, 2019, S. 63–64). Zwischen den internalisierten Geschlechterrollen und den normativen Orientierungen besteht so ein Widerspruch.³

Der kurze Überblick verdeutlicht, dass in der Forschung meist das Genderwissen bestimmter Funktions- bzw. Statusgruppen von Interesse ist. Wird die Annahme vertreten, dass Gleichstellung im Handeln aller Hochschulangehörigen realisiert wird, und dass dieses Handeln auf dem Genderwissen beruht, muss jedoch das Wissen aller Hochschulangehörigen bekannt sein, um anschlussfähige Angebote zum Erwerb von Genderkompetenz – und damit auch Genderwissen – gestalten zu können.⁴

3 Zur Erhebung des Genderwissens

Um Maßnahmen zum Aufbau von Genderwissen ausgehend von den Wissensbeständen der Zielgruppe gestalten zu können, wurde das Genderwissen der Angehörigen der Hochschule Bremerhaven erhoben. Für die Entwicklung des

²Kamphans stellt dies in Bezug auf die Implementierung des Gender Mainstreamings heraus. Gender Mainstreaming verfolgt das Ziel, Gleichstellungsaspekte in jedem organisationalen Handeln zu berücksichtigen und kann als Möglichkeit, Gleichstellung sicherzustellen, angesehen werden.

³Wetterer bezeichnet dieses Phänomen als rhetorische Modernisierung und meint damit den Widerspruch zwischen dem praktischen Genderwissen, auf dem das Handeln basiert, und dem diskursiven, das das Reden bestimmt (2008, S. 46).

⁴Es sei darauf hingewiesen, dass die diskutierten Arbeiten jedoch nicht den Anspruch aufweisen, als empirische Basis der Gestaltung entsprechender Angebote zu dienen.

Erhebungsdesigns waren zwei Maximen leitend: Abgezielt wurde auf eine breite empirische Basis, während gleichzeitig ein vertieftes Verständnis des Forschungsgegenstands erreicht werden sollte. Um dies zu ermöglichen, fiel die Wahl auf ein methodentrianguliertes, sequenzielles Design (Kelle, 2019, S. 168). Denn die Triangulation quantitativer und qualitativer Methoden ist geeignet, „*die Begrenztheit der Einzelmethoden methodologisch durch ihre Kombination zu überwinden*“ (Flick, 2011, S. 15). In einer ersten Teilstudie wurde das Genderwissen mittels einer standardisierten Onlinebefragung unter allen Hochschulangehörigen erhoben. In der anschließenden qualitativen Teilstudie wurden episodische Interviews geführt.

3.1 Quantitative Teilstudie

Alltagsweltliches Genderwissen lässt sich, wie in 1. eingeführt, in diskursives und praktisches Wissen unterscheiden. Da für die Erhebung des diskursiven Wissens keine Instrumente zur Verfügung standen, wurden Items formuliert, die die Benachteiligungseinschätzung der Teilnehmenden erfragen. Die Benachteiligungseinschätzung bietet sich für die Erhebung dieser Wissensbestandteile an, da sie klar messbar ist und im Alltag erworben wird – sie setzt bei den Befragten somit kein spezialisiertes Wissen voraus. Da von besonderem Interesse war, ob die Benachteiligungseinschätzung sich zwischen verschiedenen Kontexten unterscheidet, wurden bereichsspezifische Items formuliert. Für die Gesellschaft, die Wissenschaft, die Hochschule und den eigenen Studien-/Arbeitsbereich wurden die Befragten gebeten, anzugeben, wie stark der Aussage *[a]us meiner Sicht erfahren Frauen in [Bereich] aufgrund ihres Geschlechts Nachteile* zugestimmt wird.⁵ Eingesetzt wurde eine sechsstufige Zustimmungsskala mit den Endpunkten 1 *stimme überhaupt nicht zu* und 6 *stimme voll und ganz zu*.

Zusätzlich wurde auf etablierte Skalen zurückgegriffen: So gibt die Skala zur Erfassung des Modernen Sexismus (MSS-Skala) Aufschluss über die Ausprägung des modernen Sexismus. Eine modern-sexistische Einstellung kann als Ausdruck des Widerspruchs zwischen dem normativen Ideal der Gleichheit und dem Fortbestand frauenfeindlicher Orientierungen verstanden werden (Eckes & Six-Materna, 1998, S. 226). Gemessen wird sie über die Leugnung der Diskriminierung von Frauen (Eckes & Six-Materna, 1998, S. 230), sodass die Skala aus 10 Items, die die Diskriminierung von Frauen in der Gesellschaft und im Erwerbsleben thematisieren, besteht (Eckes & Six-Materna, 1998, S. 231). Die so erhobenen Einstellungen sind als Denk- bzw. Wahrnehmungsschemata Teil des alltagsweltlichen Genderwissens. Ergänzend wurde die Skala zur Erfassung der Einstellung gegenüber Maßnahmen zur Gleichstellung von Mann und

⁵Diesen Items liegt eine normative Setzung zugrunde: Die in allen erfragten Bereichen teils enorm ungleichen Geschlechterverhältnisse werden als Indikator für Benachteiligungen angesehen. Dass dieser Schluss auch von den Befragten vorgenommen wird, zeigte sich im Rahmen der qualitativen Interviews (Dunker, 2023, S. 85).

Frau (EGF-Skala) aufgenommen, die Aufschluss über die Einstellung der Befragten zur Gleichstellung gibt. Diese hängt eng mit der modern-sexistischen Einstellung zusammen (Eckes & Six-Materna, 1998, S. 233). Die aus 5 Items bestehende Skala erfragt, inwiefern institutionelle Gleichstellung als notwendig erachtet und befürwortet wird (Eckes & Six-Materna, 1998, S. 238).

Per Rundmail wurden alle Hochschulbeschäftigten und Studierenden über die im Wintersemester 2020/21 durchgeführte Umfrage informiert. Es nahmen N=273 Personen teil, was einem Rücklauf von 8,8 Prozent entspricht. Frauen waren mit 56,4 Prozent im Sample überrepräsentiert und mit 75,8 Prozent war ein Großteil der Befragten Studierende. Auffällig hoch war mit 57,9 Prozent der Anteil derer, die sich im beruflichen bzw. akademischen Kontext bereits diskriminiert gefühlt haben, ebenso wie die Zahl derer, die angaben, sich bereits für Gleichstellung engagiert zu haben (56,8%). Eine strukturelle Repräsentativität des Samples ist nicht gegeben, zudem liegt der Schluss nahe, dass besonders am Thema interessierte Personen vermehrt Eingang gefunden haben.

Die gewonnenen Daten wurden mittels uni- und bivariater Verfahren deskriptiv ausgewertet, bevor Clusteranalysen gerechnet wurden. Dieses explorative Vorgehen ermöglicht es, zu prüfen, inwiefern den Daten Gruppenstrukturen zugrunde liegen (Wiedenbeck & Züll, 2010, S. 527–528) und zielt auf die Bildung von Gruppen, die intern möglichst homogen und untereinander möglichst heterogen sind, ab (Wiedenbeck & Züll, 2010, S. 525, 527). Realisiert wurde eine Two-Step-Clusteranalyse, die es erlaubt, Variablen unterschiedlicher Niveaus in eine Analyse aufzunehmen (Wiedenbeck & Züll, 2010, S. 534–535) und robust gegenüber der Verletzung von Annahmen ist (Backhaus et al., 2021, S. 571).

3.2 Qualitative Teilstudie

Um dem Anspruch, durch die Kombination quantitativer und qualitativer Verfahren komplementäre Ergebnisse zu gewinnen, gerecht zu werden, wurde auch in den Interviews die Benachteiligungseinschätzung in Bezug auf die 4 genannten Bereiche erhoben. Das Potential des offeneren Befragungsformats wurde genutzt, indem in der Folge erfragt wurde, woran diese Einschätzung festgemacht wird. Das so erhobene Genderwissen wird als Benachteiligungswissen bezeichnet. Zusätzlich wurde das Wissen über Benachteiligungsgründe im akademischen Kontext erhoben. Dafür wurden allen Befragten disziplinspezifische Grafiken zu den Frauenanteilen auf verschiedenen Qualifikationsstufen (an Fachhochschulen) präsentiert und darum gebeten, diese zu erklären.⁶

⁶Da ein Großteil der Befragten solche Gründe proaktiv für alle Bereiche, in denen von Benachteiligungen ausgegangen wird, thematisierte, liegen entsprechende Informationen nicht nur für die Wissenschaft vor.

Tabelle 1: Zusammensetzung der qualitativen Stichprobe

		Anzahl Fälle
Geschlecht	Männlich	8
	Weiblich	5
Position an der Hochschule	Professor / Professorin	4
	Beschäftigt im Mittelbau	2
	Beschäftigt in Technik und Verwaltung	2
	Lehrbeauftragter / Lehrbeauftragte	1
	Student / Studentin	4
Altersklasse	< 30	3
	30–45	5
	46–65	5
Gleichstellungserfahrung/-expertise (Selbstauskunft)	Ausgeprägt	3
	Vorhanden	8
	Nicht vorhanden	2

Quelle: Eigene Daten.

Per Rundmail wurden alle Hochschulangehörigen über die Interviewstudie informiert. An einer Teilnahme interessierte Personen wurden gebeten, Informationen zu Geschlecht, Alter, Position an der Hochschule und Gleichstellungserfahrung bzw. -expertise anzugeben. Auf Basis dieser Informationen wurde eine maximalkontrastierte Stichprobe zusammengestellt und 13 Interviews geführt. Tabelle 1 gibt die Zusammensetzung der Stichprobe aus. Die qualitativen Daten wurden genutzt, um Typen zu bilden. Da die Typenbildung als die qualitative Entsprechung clusteranalytischer Verfahren zu sehen ist (Kuckartz, 2018, S. 146, 151), ergänzt sie das Vorgehen bei der Analyse der quantitativen Daten ideal.

4 Ergebnisse

4.1 Clusteranalyse

Die Two-Step-Clusteranalyse wurde mittels des Statistikprogramms SPSS gerechnet. Als Distanzmaß wurde der Log-Likelihood-Schätzer genutzt, als Clusterkriterium das Bayes'sche-Informationskriterium (Backhaus et al., 2021, S. 571). In die Analyse einbezogen wurden die MSS- und EGF-Skala sowie die Items zur Benachteiligungseinschätzung. In einem ersten Schritt wurde die Zahl der zu bildenden Cluster offen gelassen, sodass diese aus der Struktur der Daten abgeleitet werden konnte. Identifiziert wurden 2 Cluster, denen 106 bzw. 133 Fälle zugeordnet wurden.⁷ Diese wiesen eine mittlere Qualität auf. In einem zweiten Schritt wurde eine Two-Step-Analyse mit einer definierten Clusterzahl von 3 durchgeführt, durch die Cluster mit 31, 88 und

⁷Insgesamt wurden somit 239 Fälle einem Cluster zugeordnet. Dies erklärt sich dadurch, dass Befragte, die auf einer der genutzten Variablen einen fehlenden Wert aufweisen, aus den Analysen ausgeschlossen werden. Ausgeschlossen werden auch Fälle, die vom Algorithmus als Ausreißer identifiziert werden (Backhaus et al., 2021, S. 571).

120 Fällen gebildet wurden. Da die Clusterqualität im Vergleich mit der Zwei-Cluster-Lösung nur minimal sank, wurde die differenziertere Lösung mit 3 Clustern beibehalten. Tabelle 2 gibt deren Clusterzentren aus, die der meistgenannten Ausprägung der jeweiligen Variable entsprechen. Der angegebene Anteil der Fälle, die diesen Wert gewählt haben, gibt ergänzend Aufschluss über die interne Homogenität der Cluster.⁸

Tabelle 2: Clusterzentren der Two-Step-Clusteranalyse⁹

	Größe	Cluster		
		Extreme 13% (31)	Ausgewogene 36,8% (88)	Sensibilisierte 50,2% (120)
Benachteiligungseinschätzung Gesellschaft	Häufigster Wert	1	4	5
	Häufigkeit in % der Fälle	71	47,7	48,3
Benachteiligungseinschätzung Wissenschaft	Häufigster Wert	1	2	5
	Häufigkeit in % der Fälle	83,9	31,8	45
Benachteiligungseinschätzung Hochschule	Häufigster Wert	1	1	3
	Häufigkeit in % der Fälle	96,8	72,7	26,7
Benachteiligungseinschätzung Studien-/Arbeitsbereich	Häufigster Wert	1	1	2
	Häufigkeit in % der Fälle	96,8	84,1	33,3
Moderner Sexismus-Skala	Häufigster Wert	5	4	2
	Häufigkeit in % der Fälle	74,2	42	53,3
Einstellung zur Gleichstellung-Skala	Häufigster Wert	6	3	2
	Häufigkeit in % der Fälle	38,7	38,6	45

Quelle: Eigene Daten.

4.1.1 Beschreibung der Cluster

Die Extremen bilden das erste Cluster. Ihm wurden 13,0 Prozent der Fälle zugeordnet, die sich durch eine Tendenz zu extremen Antwortkategorien auszeichnen. Benachteiligungen von Frauen schließen sie in allen erfragten Bereichen so entschieden wie nur möglich aus. Sie weisen eine deutlich modern-sexistische Einstellung auf und lehnen (Maßnahmen zur) Gleichstellung komplett ab. Dabei gilt für das Cluster, dass es das kleinste von allen ist, intern jedoch sehr homogen.

⁸Die Cluster der Ausgewogenen und der Sensibilisierten sind vergleichsweise heterogen, was als Hinweis darauf verstanden werden kann, dass eine größere Differenzierung den Daten angemessen ist. In Analysen mit mehr als 3 Clustern sank die Clusterqualität jedoch deutlich, sodass die Drei-Cluster-Lösung beibehalten wurde.

⁹Wie in 3.1 erläutert, gilt für die Items, die die Benachteiligungseinschätzung der Befragten erheben, dass niedrige Skalenwerte eine stärkere Ablehnung der Aussage, dass Frauen im entsprechenden Bereich Benachteiligungen erfahren, abbilden. Hohe Werte auf der MSS-Skala deuten auf eine modern-sexistische Einstellung und hohe Werte auf der EGF-Skala auf eine ablehnende Haltung zur Gleichstellung hin.

Die Ausgewogenen bilden ein Cluster, dem 36,8 Prozent der Fälle zugewiesen wurden. Sie gehen eher davon aus, dass Frauen in der Gesellschaft Benachteiligungen erfahren. In Bezug auf die Wissenschaft halten sie dies aber für unwahrscheinlich und in Bezug auf das eigene Umfeld, die Hochschule sowie den eigenen Studien-/Arbeitsbereich, schließen sie dies aus.¹⁰ Ihre Einstellung ist eher modern-sexistisch; Gleichstellung stehen sie trotzdem eher positiv gegenüber. Das Cluster ist intern vergleichsweise heterogen – ausgenommen ist hierbei allerdings die Benachteiligungseinschätzung in Bezug auf das Umfeld: Die überwiegende Mehrheit der Fälle wählt hier die besonders ablehnende Antwortkategorie 1.

Die Sensibilisierten bilden das größte Cluster mit 50,2 Prozent der Fälle. Diese gehen, sowohl in Bezug auf die Gesellschaft als auch die Wissenschaft, davon aus, dass Frauen Benachteiligungen erfahren. Für die Hochschule schließen sie dies eher aus und im eigenen Umfeld wird nicht von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen ausgegangen. Aussagen, die auf eine modern-sexistische bzw. gleichstellungsfeindliche Einstellung schließen lassen, lehnen sie ab. Das Cluster ist intern ebenfalls recht heterogen, wobei dies besonders für die Benachteiligungseinschätzung mit Bezug auf das eigene Umfeld gilt: Das Antwortverhalten der Fälle unterscheidet sich hier deutlich.

Aus der Clusteranalyse kann geschlossen werden, dass an der Hochschule eine relativ kleine, aber in sich sehr homogene Gruppe von Personen existiert, die Benachteiligungen von Frauen komplett ausschließen. Dass sie Gleichstellungsaktivitäten ablehnen, scheint nur folgerichtig und auch die ausgeprägt modern-sexistische Haltung ist nahe liegend, da diese über die Leugnung von Diskriminierung gemessen wird. Die Angehörigen dieser Gruppe sind überwiegend männlich. Eine zweite Gruppe ist quasi geschlechtsparitätisch besetzt und schließt Benachteiligungen im eigenen Umfeld ebenfalls entschieden aus. Dass sie Gleichstellung eher positiv gegenübersteht, kann auch dadurch erklärt werden, dass Benachteiligungen in anderen Bereichen als möglich erachtet werden. Passend dazu ist auch ihre modern-sexistische Einstellung nicht stark ausgeprägt. Die größte Gruppe ist weiblich dominiert und nimmt an, dass Frauen in einigen Gesellschaftsbereichen benachteiligt werden. Auch für sie gilt, dass das eigene Umfeld jedoch als besonders wenig benachteiligend wahrgenommen wird. Dass sie Gleichstellung positiv gegenübersteht und Aussagen, die auf eine modern-sexistische Haltung schließen lassen, ablehnt, überrascht nicht.

4.2 Qualitative Typenbildung

Aufbauend auf den Ergebnissen einer inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse der Interviews wurden mittels eines induktiven Vorgehens natürliche Typen

¹⁰Mit dem Begriff *Umfeld* werden im Folgenden die Hochschule sowie der eigene Studien-/Arbeitsbereich bezeichnet.

gebildet (Kuckartz, 2018, S. 150). Dies kann entweder statistisch oder „*intellektuell, d.h. durch systematisches, geistiges Ordnen*“ (Kuckartz, 2018, S. 151) erfolgen. In diesem Fall wurden die Typen intellektuell und in Anlehnung an das von Kuckartz empfohlene Vorgehen (2018, S. 151) gebildet. Berücksichtigt wurden die Kategorien *Benachteiligungseinschätzung, Benachteiligungswissen, Wissen über Benachteiligungsgründe, Gleichstellungsverständnis* sowie *(Nutzung von) Stereotypen*.¹¹ Da das qualitative Material eine stärkere Differenzierung erlaubt, als dies im Rahmen der Clusteranalysen möglich war, wurde eine Typologie mit 5 Typen, die im Folgenden kurz vorgestellt werden, gebildet.

4.2.1 Die Gleichstellungsüberzeugten

Dem ersten Typ, den Gleichstellungsüberzeugten¹², sind mit 5 Befragten die meisten Fälle zugeordnet. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich seit längerer Zeit und intrinsisch motiviert mit Gleichstellung auseinandersetzen und bisher keinerlei negative Erfahrungen mit dem Thema gemacht haben. Ihr Gleichstellungsverständnis ist intersektional und non-binär, da Gleichstellung für sie die Gleichstellung aller Geschlechter meint, und sie gehen von einer Benachteiligung von Frauen in allen Gesellschaftsbereichen aus. Entsprechend ist ihr Benachteiligungswissen vertieft, auch wenig offensichtliche Benachteiligungen sind ihnen bekannt und sie verfügen über ein umfangreiches Wissen über Benachteiligungsgründe. Benachteiligungen erklären sie nicht individualisierend oder naturalistisch¹³, sondern strukturell. Repräsentativ für diesen Typ ist Iggy. They¹⁴ verfügt, laut Selbstauskunft, über umfangreiche Gleichstellungserfahrungen. In der stetigen Auseinandersetzung mit dem Thema hat sich Iggy's Gleichstellungsverständnis weiterentwickelt: Aus der klassischen Frauenförderung kommend, berücksichtigt they inzwischen vielfache Geschlechtsidentitäten und weist auf die Verflechtung verschiedener Diversitätskategorien hin. Iggy sieht eine Benachteiligung von Frauen in allen thematisierten Kontexten uneingeschränkt als gegeben an. Diese Einschätzung führt they primär auf ein umfangreiches Wissen über Geschlechterverhältnisse zurück, verweist jedoch ebenso auf weniger offensichtliche Benachteiligungen: So würden Frauen dadurch benachteiligt, wie sie „*angesprochen werden äh in Veranstaltungen, wie mit ihnen umgegangen wird*“ (Iggy: 116). Dass Iggy das eigene Umfeld nicht als besonders geschlechtergerecht wahrnimmt, verdeut-

¹¹ Da der Fokus hier auf dem Genderwissen liegt, wird die Kategorie Stereotype, die sich nicht ausschließlich auf Geschlechterstereotype bezieht, nicht berücksichtigt.

¹² Zwar legt die Forschungsfrage nahe, die Typen in Anlehnung an ihre Wissensbestände zu benennen. Eine damit einhergehende Bewertung dieser soll jedoch vermieden werden.

¹³ Dies bedeutet, dass davon ausgegangen wird, dass mit dem biologischen Geschlecht zwingend bestimmte physische oder psychische Eigenschaften einhergehen.

¹⁴ Um die Identifizierung der Befragten zu erschweren, wird deren Geschlecht nicht angegeben. Dies bildet sich in den Pseudonymen und den Pronomen ab. Wo nötig, wurden auch Zitate dahingehend angepasst, dass sie keinen Rückschluss auf das Geschlecht der Interviewten zulassen.

licht they in der Folge: Mit Bezug auf Verhalten, das als „Nötigung“ (Iggy: 116) verstanden werden könne, führt Iggy aus, es hätte they *„gewundert, wenn es das nicht bei uns an der Hochschule gäbe. Dann würden wir so 'n bisschen den Schleier davor tun.“* (Iggy: 116) Wird das eigene Umfeld als geschlechtergerechter wahrgenommen als andere Kontexte, werden Benachteiligungen, aus Iggy's Perspektive, somit verdeckt. In der Erklärung von Benachteiligungen fokussiert Iggy strukturelle Aspekte: Zwar geht they davon aus, dass die Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit das zentrale Hindernis für Karrieren junger Wissenschaftlerinnen ist, thematisiert diesen Umstand jedoch explizit mit Bezug auf das Wissenschaftssystem, das Iggy generell kritisch diskutiert und für das gelte, dass es *„im Augenblick noch nicht so wirklich gut [hilft], sich Familie und Wissenschaft gut vorstellen zu können.“* (Iggy: 154) Dass they in diesem Zusammenhang zwar das Wissenschaftssystem, nicht aber die an Eltern gerichteten Rollenerwartungen problematisiert, geht einher damit, dass Iggy privat *„ein relativ klassisches Rollenmodell“* (Iggy: 49) lebt, in dem die Frau die primäre Verantwortung für Carearbeit trägt. Darüber hinaus zeigt Iggy sich überzeugt, dass informelle Förderungen bzw. Netzwerke die Chancen von Frauen in der Wissenschaft beeinflussen: *„Wenn ich sehe, wie, wie Berufungskommissionen funktionieren, dann werden NATÜRLICH, weil das einfach so üblich ist, alle Stellen auch in den Frauennetzwerken, die es gibt/ und alle sind auch bemüht, irgendwie zu gucken/ aber in ihren eigenen Netzwerken sprechen sie ihre männlichen Buddys an, so, ne.“* (Iggy: 156) Zum eigenen handlungsleitenden Wissen weist Iggy eine reflexive Haltung auf und spricht an, das eigene Handeln immer wieder dahingehend hinterfragen zu müssen, ob es benachteiligend wirken könne. Benachteiligendes Handeln verurteilt they entsprechend auch nicht, sondern formuliert den Anspruch, *„dass man sich selber/ öhm immer wieder ähm das versucht zu reflektieren. Und dass wir es aber auch als Hochschule gemeinsam tun.“* (Iggy: 124) So schreibt Iggy diese Aufgabe nicht nur den individuellen Akteurinnen und Akteuren zu, sondern nimmt die Institution in die Verantwortung.

4.2.2 Die Gleichstellungsaffinen

Die Gleichstellungsaffinen, denen 3 Fälle zugeordnet wurden, haben sich in der jüngeren Vergangenheit verstärkt mit Gleichstellung auseinandergesetzt. Wurde diese Beschäftigung durch Dritte angeregt, haben die Gleichstellungsaffinen sie proaktiv weitergeführt. Sie haben bisher keine negativen Erfahrungen mit Gleichstellung gemacht und weisen ein non-binäres, jedoch nicht explizit intersektionales Gleichstellungsverständnis auf. Gleichstellungsaffine gehen davon aus, dass Frauen in weiten Teilen der Gesellschaft Benachteiligungen erfahren, allerdings nicht im eigenen Umfeld. Da sie über ein umfangreiches Benachteiligungswissen verfügen, sind ihnen auch weniger offensichtliche Benachteiligungen bekannt. Diese erklären sie strukturell, beziehen sich jedoch auch auf individualisierende bzw. naturalistische Ansätze. Die

Gleichstellungsaffinen werden von Kim repräsentiert. They gibt an, in den letzten Jahren im beruflichen Kontext vermehrt Erfahrungen mit Gleichstellung gesammelt zu haben. Neben dem Geschlecht erachtet Kim auch andere Diversitätskategorien als relevant, ohne diese jedoch in ihren Verschränkungen zu betrachten. Kim ist sich sicher, dass Frauen in der Gesellschaft und der Wissenschaft Benachteiligungen erfahren, an der Hochschule sieht they dies für Studentinnen, nicht jedoch für weibliche Beschäftigte als gegeben an und im eigenen Studien-/Arbeitsbereich schließt they dies für alle Frauen aus. Diese Einschätzung leitet Kim einerseits aus einem umfangreichen Wissen über Geschlechterverhältnisse ab, aber auch aus dem Wissen über weniger offensichtliche Benachteiligungen, wie geschlechtsspezifische Kompetenzzuschreibungen. Auch Kim erklärt Benachteiligungen durch die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Carearbeit und problematisiert speziell für Fachhochschulprofessuren, dass die Familiengründung und der Erwerb berufsrelevanter Qualifikationen chronologisch zusammenfallen. Dass die Familiengründung sich für Frauen besonders negativ auswirkt, führt they dabei auf *„das Stereotyp, die Frau passt zu Hause auf das Kind auf und der Mann ähm, ähm fährt irgendwo hin und besorgt das Geld“* (Kim: 87) zurück. Denn daraus folge, dass *„halt für die Karriere der Frau keine Zeit mehr“* (Kim: 87) sei. So problematisiert Kim gesellschaftliche Rollenerwartungen und deren geschlechtsspezifische Konsequenzen. Weiterhin sieht Kim das eigene Umfeld zwar als besonders geschlechtergerecht an, geht aber davon aus, dass nicht nur in der Gesellschaft, sondern auch an der Hochschule Frauen in Auswahlverfahren Nachteile erfahren, da diese oft von Männern verantwortet werden.¹⁵ Denn *„Männer stellen Männer ein. Und so ist es hier auch. Das ist einfach so. Da kann sich auch keiner so richtig von freimachen.“* (Kim: 27) Auch Kim plädiert für eine reflexive Haltung zum eigenen Handeln und ist überzeugt, dass die meisten Benachteiligungen unbewusst realisiert werden, weswegen they es für erforderlich hält, dass die Hochschulangehörigen *„sich immer wieder mit Gleichstellung auseinandersetzen [...] das merkt man NUR, ähm wenn man da ein Gespür für hat, ne. Und wenn man da immer ganz fein und sauber drauf achtet.“* (Kim: 19)

4.2.3 Die Gleichstellungskritischen

Zwei Fälle wurden den Gleichstellungskritischen zugeordnet, für die gilt, dass ihre Auseinandersetzung mit Gleichstellung durch Dritte initiiert wurde und sie noch keine negativen Erfahrungen mit dem Thema gemacht haben. Zwar stehen sie Gleichstellung positiv gegenüber, konkrete Maßnahmen, insbesondere in der Wissenschaft, bewerten sie jedoch kritisch. Ihr Gleichstellungsverständnis ist non-binär, weitere Diversitätskategorien sehen sie als relevant an, ohne jedoch deren Zusammenwirken zu berücksichtigen. Die Gleichstellungskritischen erachten Benachteiligungen von Frauen in

¹⁵Diese Annahme kann dabei als Widerspruch zu Kims Aussage, dass weibliche Beschäftigte im eigenen Umfeld nicht benachteiligt werden, verstanden werden.

Gesellschaft und Wissenschaft als möglich, für das eigene Umfeld schließen sie diese aus. Sie weisen ein Wissen über offensichtliche Benachteiligungen auf und erklären diese zumeist naturalistisch bzw. individualisierend, auf strukturelle Erklärungen nehmen sie nur in Ausnahmefällen Bezug. Den Typ repräsentiert Dani. They berichtet, über Gleichstellungserfahrung bzw. -expertise zu verfügen. Zwar begrüßt Dani in Bereichen mit vertikalen Ungleichheiten, *„dass es da Ausgleich/ also diese-, dieses Niveau ausgeglichen wird.“* (Dani: 107) Direkt weist they jedoch darauf hin, dass *„natürlich auch der, der Background stimmen [muss]. Ich gehe davon aus, die Kolleginnen, die ich jetzt kennengelernt habe/ (lacht)“* (Dani: 107). So führt they ein Motiv ein, auf das noch häufiger Bezug genommen wird: Die Aufweichung des meritokratischen Prinzips durch Gleichstellung. Zwar möchte they für die Kolleginnen nicht ausschließen, dass diese aufgrund ihrer Eignung berufen wurden – der Verdacht, dass dem nicht so sein könnte, wird jedoch platziert. Das Ziel, in der Wissenschaft paritätische Verhältnisse zu erreichen, teilt Dani nicht. Vielmehr plädiert they für eine Formulierung von Zielquoten in Abhängigkeit von der Grundgesamtheit, denn *„[a]lso, das eine ist natürlich 'ne Zahl, zu sagen: ‚Wir haben genau fünfzig Prozent Frauen, genau fünfzig Prozent Männer.‘ Muss ja auch nicht sein. Also das ist ähm ja vielleicht auch in bestimmten Berufen, vielleicht gar nicht wirklich möglich.“* (Dani: 89) Dani geht von einer Benachteiligung von Frauen in Gesellschaft und Wissenschaft aus, für die Hochschule kann they dies nicht beurteilen und für den eigenen Studien-/Arbeitsbereich wird es ausgeschlossen. Um zu dieser Einschätzung zu gelangen, greift Dani auf Wissen über die Geschlechterverhältnisse zurück, wobei they insbesondere vertieftes Wissen über geschlechtsspezifische Studien- bzw. Berufswahlen einbringt. Als zentralen Grund für die Benachteiligung von Frauen diskutiert they die Vereinbarkeitsproblematik. Insbesondere in der Wissenschaft wirke die Familiengründung sich nachteilig aus, denn in Auswahlverfahren müssten junge Mütter sich *„mit fünfundreißigjährigen Männern vergleichen, obwohl sie vielleicht schon drei Kinder haben. (Einatmen) Sollen aber genauso viel Fördergelder eingeworben haben, sollen genauso viele Publikationen haben.“* (Dani: 91) Auch geschlechtsspezifische Studien- bzw. Berufswahlen führt Dani auf die Vereinbarkeit zurück, indem they darlegt, dass Frauen schon bei der Wahl eines Studien- oder Arbeitsbereichs antizipieren, wie vereinbarkeitsfreundlich dieser ist – so ist die Tatsache, dass Frauen weiterhin die primäre Verantwortung für Carearbeit übernehmen, aber auch am Erwerbsleben partizipieren, aus theirs Perspektive zentral, um Benachteiligungen zu erklären, ohne dass entsprechende Strukturen Gegenstand einer vertieften Auseinandersetzung sind. Hierdurch lässt sich auch erklären, dass Dani die Notwendigkeit einer reflexiven Haltung weder in Bezug auf sich, noch auf andere thematisiert: Denn Benachteiligungen resultieren für they weniger aus dem individuellen Handeln, sondern aus der Mutterschaft und deren Konsequenzen, die als gegeben hingenommen werden.

4.2.4 Die Geschlechtsblinden

Der Typ der Geschlechtsblinden, dem ebenfalls 2 Fälle zugeordnet wurden, zeichnet sich dadurch aus, dass er sich noch nicht, über das im professionellen Kontext erforderliche Maß hinaus, mit dem Thema Gleichstellung auseinandergesetzt hat. Entsprechende Erfahrungen werden nicht nur positiv bewertet. Die Geschlechtsblinden gehen von einem binären Geschlechtssystem aus, Aspekte der Intersektionalität erfahren in ihrem Gleichstellungsverständnis keine Berücksichtigung, allerdings erachten sie neben dem Geschlecht weitere Diversitätskategorien als relevant bzw. sogar relevanter als das Geschlecht. Sie gehen in keinem Bereich von einer Benachteiligung von Frauen aus, schließen diese für bestimmte Kontexte jedoch auch nicht direkt aus. Benachteiligungen, die sie (an)erkennen, sind meist offensichtlich und werden primär naturalistisch oder individualisierend erklärt. Repräsentativ für diesen Typ ist Charlie. They attestiert sich Gleichstellungserfahrung bzw. -expertise. Charlie sieht die Gesellschaft, und insbesondere das eigene Umfeld, als geschlechtsneutral an, weswegen they ausführlich darlegt, dass Ungleichheiten nicht mit Benachteiligungen gleichzusetzen sind und Gleichstellung nur da nötig sei, *„wo das wirklich Benachteiligungen sind“* (Charlie: 45). Eine Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft und dem eigenen Studien-/Arbeitsbereich schließt they aus, für die Gesellschaft und die Hochschule kann Charlie dies nicht beurteilen. Zu dieser Einschätzung kommt they – trotz eines sehr umfangreichen Wissens über die Geschlechterverhältnisse in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen –, da they noch keine Benachteiligungen beobachtet hat. Da Charlie sich explizit dagegen verwahrt, aus Ungleichheiten Benachteiligungen abzuleiten und den Eindruck darlegt, dass *„die Zahlen [...] benutzt ähm benutzt werden, um, um dafür Argumente zu finden“* (Charlie: 107), besteht kein Widerspruch zwischen diesem Wissen und der Einschätzung. Ungleiche Geschlechterverhältnisse erklärt auch Charlie primär durch die Vereinbarkeitsproblematik, denn *„wenn Kinder kommen, und all so 'n Krams. Das ist manchmal jedenfalls ähm schon, schon ein Knick in der Karriere. Und all so 'ne Dinge. Aber, aber jetzt nicht Dinge, wo ich sagen würde, da/ deshalb wird jemand, ähm deshalb jemand benachteiligt.“* (Charlie: 109) Dass die mit der Elternschaft einhergehenden Karriereeinbußen, die auch nach Charlie in erster Linie Frauen betreffen, nicht als Benachteiligung wahrgenommen werden, verdeutlicht theirs Benachteiligungsverständnis: Benachteiligungen müssen aktiv realisiert werden, institutionelle bzw. strukturelle Benachteiligungen existieren für Charlie nicht. So ist es nur folgerichtig, dass they davon ausgeht, dass Frauen im Studien-/Arbeitsbereich und der Wissenschaft keine Benachteiligungen erfahren – denn offen und direkt benachteiligendes Verhalten wird auch dort eher selten zu beobachten sein.¹⁶ Geschlechtsspezifische Studienwahlen erklärt Charlie durch die *„Sozialisierung und möglicherweise auch spezifische[n] Fähig-*

¹⁶Dass Charlie für die Gesellschaft und die Hochschule keine Einschätzung vornimmt, lässt sich, dieser Logik folgend, darauf zurückführen, dass they diesbezüglich nicht über erschöpfende Kenntnisse der sozialen Praxen verfügt.

keiten männlicher und weiblicher Studierender“ (Charlie: 133) und bringt so neben einem strukturellen Erklärungsansatz auch einen naturalistischen ein. Zwar ist Charlie überzeugt, dass Benachteiligungen in den meisten Fällen unbewusst geschehen und fordert appellativ, *„dass man ähm (räuspert) sich dessen bewusst ist und da auch tatsächlich, ähm da auch tatsächlich dann das vor Augen hat und das, das berücksichtigt“* (Charlie: 9). In Bezug auf das eigene Handeln nimmt they jedoch keinen reflexiven Modus ein. Wohl aber fordert they dahingehend Unterstützung, dass aufgezeigt wird, *„wo Geschlechterungerechtigkeit auftritt, wo wird das irgendwie willentlich, oder unabsichtlich, willentlich, wie auch immer, hergestellt, ähm durch, durch mich.“* (Charlie: 57)

4.2.5 Die antifeministische Person

Der Typ antifeministische Person ist insofern ein Sonderfall, als dass ihm lediglich eine befragte Person zugeordnet wurde.¹⁷ Antifeministische Personen setzen sich aktiv(istisch) mit Gleichstellung auseinander und bringen hierfür erhebliche Ressourcen auf. Erfahrungen, die sie bisher mit Gleichstellung gemacht haben, bewerten sie ausschließlich negativ. Da sie in keinem Gesellschaftsbereich von einer Benachteiligung von Frauen ausgehen, verstehen sie Gleichstellungswirken als illegitimen Eingriff in die soziale Ordnung. Mehr als zwei Geschlechtsidentitäten oder weitere Diversitätskategorien werden von ihnen nicht berücksichtigt. Logische Folge ihrer Benachteiligungseinschätzung ist, dass sie nicht über Benachteiligungswissen verfügen. Ungleichheiten erklären sie ausschließlich naturalistisch bzw. individualisierend. Den Typ repräsentiert Toni. They gibt an, umfangreiche Erfahrungen im Bereich der Gleichstellung zu haben und nutzt das Interview, um die eigene Position darzulegen. Dabei erweckt they den Eindruck, eine explizite Agenda zu verfolgen. Schon den Begriff „Gleichstellung“ empfindet Toni als problematisch, *„[w]eil er impliziert, dass man Geschlechter irgendwie (Pause) aneinander anpassen möchte, oder gleichmachen möchte und öhm da stell ich mir dann natürlich die Frage: (Pause) ‚Ob das, ob das in jedem Bereich sinnvoll ist?‘ Weil es halt eben Unterschiede gibt, aus meiner Sicht, zwischen Männern und Frauen.“* (Toni: 72) Toni sieht Frauen in keinem Bereich als benachteiligt an und bringt entsprechend auch kein subjektives Benachteiligungswissen ein. Allerdings hat they Kenntnis eines kollektiven Benachteiligungswissens, das jedoch ausschließlich eingebracht wird, um ihm die Gültigkeit abzuspochen: Dies geschieht, indem Toni Umstände, die gemeinhin als Benachteiligung verstanden werden, dahingehend diskutiert, dass dieser Schluss unangemessen sei. Auf Nachfrage erklärt they ungleiche Geschlechterverhältnisse naturalistisch, denn *„es gibt gewisse (Pause) Affinitäten bei Geschlechtern [...] also, es gibt ja auch Unterschiede zwischen männlichen und weib-*

¹⁷Dieser Fall ist jedoch nicht nur so speziell, dass er sich keinem der anderen Typen zuordnen lässt, sondern steht auch für eine Gruppe, die – mehr oder weniger organisiert – Aktivismus gegen Gleichstellung betreibt und deswegen in diesem Zusammenhang von besonderer Relevanz ist (Marx & Kotlenga, 2017, S. 5–7).

lichen Gehirnen.“ (Toni: 258) Indem ungleiche Verhältnisse als logische Konsequenz des biologischen Geschlechts gedeutet werden, erübrigt sich die Auseinandersetzung mit weiteren Benachteiligungsmechanismen. Toni ist überzeugt, dass das eigene Wissen dem anderer Personen weit überlegen ist, auch, da they sich als kritischen Geist darstellt, wohingegen für Personen, die Gleichstellung positiv gegenüberstehen, gelte, dass *„sie halt eben viele Dinge nicht wissen [...], beziehungsweise über viele Dinge (Pause) nicht nachgedacht haben.“* (Toni: 278) So besteht für Toni keine Notwendigkeit, dieses bzw. das eigene Handeln zu reflektieren. Stattdessen hinterfragt they, ob das Interview dazu geführt habe, dass die Interviewerin das eigene Wissen reflektiert hat: *„Gab es Punkte, die Sie bis jetzt so in der Form noch nicht gehört haben? Also, irgendwas (Pause) wo Sie vielleicht auch irgendwie gedacht haben ,so, okay, das ist jetzt 'n Punkt, darüber hab ich jetzt selber nicht so viel nachgedacht', so? Gab es so 'n Aha-Effekt vielleicht?“* (Toni: 316)

4.3 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Clusteranalyse und Typenbildung zeigen eine hohe Übereinstimmung, wie Tabelle 3 verdeutlicht: Dem Cluster der Sensibilisierten entsprechen die Typen der Gleichstellungsüberzeugten und -affinen weitestgehend, dem Cluster der Ausgewogenen die Gleichstellungskritischen und auch zwischen dem Cluster der Extremen und den Geschlechtsblinden und antifeministischen Personen zeigt sich eine grundlegende Ähnlichkeit.^{18 19} Die Hoffnung, mittels der Triangulation quantitativer und qualitativer Verfahren vertiefte, aber auch auf breiter Basis empirisch abgesicherte Erkenntnisse über das Genderwissen Hochschulangehöriger zu gewinnen, kann somit als erfüllt angesehen werden. Dabei muss berücksichtigt werden, dass für das quantitative Sample keine Repräsentativität angenommen werden kann, sondern von einer selbstselektiven Stichprobe ausgegangen werden muss. So kann aus den Daten nicht geschlossen werden, wie verbreitet welche Typen an der Hochschule Bremerhaven – oder gar an ähnlichen Hochschulen – sind. Nichtsdestotrotz können die Befunde genutzt werden, um als empirische Basis der Maßnahmenkonzeption zu dienen. Denn die Bandbreite der identifizierten Typen lässt den Schluss zu, dass alle an der Hochschule vertretenen Positionen und Wissenstypen Berücksichtigung gefunden haben – von denen, die Gleichstellung vergleichsweise gleichgültig gegenüberstehen, bis zu denen, die sich klar befürwortend oder ablehnend zum Thema verhalten.

¹⁸Zwischen dem Cluster der Sensibilisierten und den Gleichstellungsüberzeugten und -affinen zeigen sich ausschließlich in Bezug auf die Benachteiligungseinschätzung im eigenen Umfeld Unterschiede. Dies ist naheliegend, weil auch die Einschätzung der beiden Typen sich nicht gleicht und kann als Erklärung des diesbezüglich heterogenen Antwortverhaltens der Clusterfälle verstanden werden.

¹⁹Inhaltlich zeigt sich darüber hinaus eine Übereinstimmung mit den Ergebnissen vergleichbarer Arbeiten: So ist das eingebrachte Genderwissen in erster Linie alltagsweltlich (Kamphans, 2014, S. 172–173; Klammer et al., 2020, S. 357–358). Nur die Gleichstellungsüberzeugten thematisieren vereinzelt ein Wissen, das als wissenschaftliches Genderwissen verstanden werden kann.

Tabelle 3: Übereinstimmungen zwischen Clustern und Typen

	Cluster	Extreme		Ausgewogene	Sensibilisierte	
	Typen	Antifeministische Personen	Geschlechtsblinde	Gleichstellungskritische	Gleichstellungsaffine	Gleichstellungsüberzeugte
Benachteiligungseinschätzung Gesellschaft		√	×	×	√	√
Benachteiligungseinschätzung Wissenschaft		√	√	×	√	√
Benachteiligungseinschätzung Hochschule		√	√	√	√	×
Benachteiligungseinschätzung Studien-/Arbeitsbereich		√	√	√	×	×
Einstellungen		√	√	√	√	√

Quelle: Eigene Daten.

5 Handlungsempfehlungen zur Vermittlung von Genderwissen an der Fallhochschule

Erhoben wurde das Genderwissen, um künftige Gleichstellungsmaßnahmen an der Hochschule Bremerhaven bedarfsgerecht gestalten zu können. Der für diesen Kontext wichtigste Befund ist, dass eine hohe Bereitschaft, sich mit dem eigenen Wissen und Handeln auseinanderzusetzen, signalisiert wird. Während für die Gleichstellungsüberzeugten und -affinen gilt, dass sie bereits jetzt eine reflexive Distanz einnehmen, äußern die Geschlechtsblinden den Wunsch, hierbei unterstützt zu werden. Die Gleichstellungskritischen positionieren sich diesbezüglich nicht, weisen jedoch eine Offenheit für das Thema auf, die den Schluss nahelegt, dass sie die Teilnahme an entsprechenden Angeboten nicht verweigern würden.²⁰ Lediglich die antifeministischen Personen lehnen die Nutzung von Reflexionsanlässen ab.

Die Daten legen weiterhin inhaltliche Schwerpunkte der Angebote nahe: Durch die Auseinandersetzung mit der Situation im eigenen Umfeld sollte geprüft werden, ob der Eindruck, dass dieses besonders wenig benachteiligend ist, verzerrt ist.²¹ Denn das (An)Erkennen von Benachteiligungen ist die Voraussetzung dafür, das benachteiligende Potential des eigenen sowie des kollektiven Handelns zu reflektieren.

²⁰So wird u. a. darauf hingewiesen, sich zur Interviewteilnahme bereit erklärt zu haben, um sich mit dem Thema auseinanderzusetzen zu können.

²¹Diesen Schluss legt die inhaltlich-strukturierende Analyse nahe: Ein zentraler Befund dieser ist, dass das eigene Umfeld auch deswegen als besonders geschlechtergerecht wahrgenommen wird, weil es den Befragten diesbezüglich an Wissen mangelt (Dunker, 2023, S. 88). Selbst die Geschlechterverhältnisse an der Hochschule bzw. im Studien-/Arbeitsbereich sind einem Großteil der Befragten nicht bekannt.

Damit dies gelingt, muss den Hochschulangehörigen bekannt sein, wie Benachteiligungen zustande kommen. Hier zeigt sich, dass, bis auf die Gleichstellungsüberzeugten, alle Typen mehr oder weniger stark dazu tendieren, Benachteiligungen naturalistisch oder individualisierend zu erklären. Entsprechende Erklärungsansätze verdecken jedoch strukturelle Benachteiligungen – die Auseinandersetzung mit sozialen Strukturen und deren Wirkung sollte somit ebenfalls im Fokus der Angebote stehen. Da das Wissen über quantitative Verhältnisse für die Hochschulangehörigen von großer Relevanz zu sein scheint, ist zu empfehlen, initial Wissen zu Geschlechteranteilen (im Umfeld) zu vermitteln und in der Folge mit den Teilnehmenden mögliche Erklärungen für diese zu erarbeiten. Dabei muss durchgehend sichergestellt werden, dass subjektive Annahmen in einer wertschätzenden, unterstützenden Umgebung reflektiert werden können.

Um den unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen der Hochschulangehörigen gerecht zu werden, bietet es sich an, verschiedene Formate zu realisieren: So weisen die Gleichstellungsüberzeugten und -affinen ein umfangreiches Genderwissen auf und setzen sich kontinuierlich und proaktiv mit der Thematik auseinander. Für sie bietet sich ein Format an, in dem die Reflexion im Fokus steht. Eine Wissensvermittlung sollte hier das Zusammenspiel verschiedener Diversitätskategorien fokussieren. Ein zweites Format sollte Hochschulangehörige ohne umfangreiches Vorwissen adressieren. Neben der Vermittlung grundlegenden Genderwissens sollte hier ein besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, Reflexionsprozesse zu initiieren und zu begleiten. Indem so anschlussfähige Angebote zum Erwerb von Genderwissen realisiert werden, wird die Voraussetzung für ein genderkompetentes Handeln der meisten Hochschulangehörigen geschaffen – denn die Möglichkeiten, durch entsprechende Maßnahmen auch antifeministische Personen zu erreichen, scheinen sehr begrenzt. Im Sinne eines pragmatischen Ressourceneinsatzes wird hier der Ansatz verfolgt, in erster Linie die Personen zu adressieren, die eine Offenheit für die Auseinandersetzung mit dem Thema aufweisen – egal, ob diese intrinsisch motiviert ist, oder als notwendiger Teil des professionellen Handelns verstanden wird.

Literatur

Backhaus, K., Erichson, B., Gensler, S., Weiber, R. & Weiber, T. (2021). *Multivariate Analysemethoden*. Springer Fachmedien Wiesbaden.

Dunker, A. (2023). Die Erhebung des Geschlechterwissens als Grundlage strukturwirksamer Gleichstellungsarbeit. In B. Hoffarth, S. Mentzing & S. Richter (Hrsg.), *Geschlechter – Verhältnisse – Widersprüche* (Hildesheimer Geschlechterforschung 7) (S. 75–92). Campus Verlag.

Eckes, T. & Six-Materna, I. (1998). Leugnung von Diskriminierung: eine Skala zur Erfassung des modernen Sexismus. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 29(3), 224–238.

Flick, U. (2011). *Triangulation. Eine Einführung* (Qualitative Sozialforschung 12) (3., aktualisierte Aufl.). VS Verlag.

Kamphans, M. (2014). *Zwischen Überzeugung und Legitimation. Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft* (Geschlecht und Gesellschaft 57). Springer Fachmedien Wiesbaden.

Kelle, U. (2019). Mixed Methods. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 159–172). Springer Fachmedien Wiesbaden.

Klammer, U., Altenstädter, L., Petrova-Stoyanov, R. & Wegrzyn, E. (2020). *Gleichstellungspolitik an Hochschulen*. Verlag Barbara Budrich.

Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (Grundlagentexte Methoden) (4., überarbeitete Aufl.). Beltz Verlagsgruppe; Ciando.

Löther, A. & Vollmer, L. (2014). Erfolge durch Strukturen? Hochschulische Gleichstellungsarbeit im Wandel. In A. Löther & L. Vollmer (Hrsg.), *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen* (CEWS-Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung 6) (S. 17–56). Budrich.

Marx, D. & Kotlenga, S. (2017). Übliche Widerstände oder neue Infragestellungen? *Gleichstellungsfeindlichkeit und Angriffe auf Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in Niedersachsen*. Georg-August-Universität Göttingen; Landeskongress Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter.

Rosenkranz-Fallegger, E. (2009). Gender-Kompetenz: eine theoretische und begriffliche Eingrenzung. In B. Liebig, E. Rosenkranz-Fallegger & U. Meyerhofer (Hrsg.), *Handbuch Gender-Kompetenz. Ein Praxisleitfaden für (Fach-)Hochschulen* (S. 29–48). vdf Hochschulverlag an der ETH Zürich.

Roski, M. & Schacherl, I. (2014). Die Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit im Reformprozess – Ausbau von Gleichstellungswissen und Genderkompetenz in Hochschulen. *Gender*, 6(1), 44–64.

Smykalla, S. (2011). Forschungsskizze: Transformation durch Gender-Kompetenz? Wissenspolitiken in Gender-Trainings und -Beratung. In G. Krell, R. Ortlieb & B. Sieben (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik* (S. 139–144). Gabler.

Vollmer, L. (2016). Keine Professionalisierung ohne Genderwissen. Zum Wandel der Gleichstellungsarbeit im hochschulischen Reformprozess. *Feministische Studien*, 34(1), 56–71.

Wetterer, A. (2005). Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen – Facetten schwieriger Vermittlungen. In U. Vogel (Hrsg.), *Was ist weiblich – was ist männlich? Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften* (Wissenschaftliche Reihe 157) (S. 49–70). Kleine.

Wetterer, A. (2008). Geschlechterwissen & soziale Praxis: Grundzüge einer wissenssoziologischen Typologie des Geschlechterwissens. In A. Wetterer (Hrsg.), *Geschlechterwissen und soziale Praxis. Theoretische Zugänge – empirische Erträge* (S. 39–63). Helmer.

Wiedenbeck, M. & Züll, C (2010). Clusteranalyse. In C. Wolf & H. Best (Hrsg.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse* (S. 525–552). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Wolf, E. (2019). Gleichstellung in Studium und Beruf. Einschätzungen aus der Perspektive von Studentinnen und Studenten. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 41(2), 56–71.

Manuskript eingegangen: 19.12.2023

Manuskript angenommen: 07.10.2024

Angaben zur Autorin:

Dr. Aenne Dunker
Referentin für Gleichstellung und Diversität
Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen
E-Mail: a.dunker@arbeitnehmerkammer.de

Dr. Aenne Dunker ist als Referentin für Gleichstellung und Diversität in der Arbeitnehmerkammer Bremen tätig. Zuvor arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der forschungsbasierten Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Bremerhaven. An der Universität Vechta promovierte sie bei Prof.in Dr.in Corinna Onnen. Der Titel ihrer Dissertation lautet „Das muss ja noch keine Benachteiligung sein“. Geschlechterwissen als Grundlage strukturwirksamer Gleichstellungsarbeit“. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Genderwissen, akademische Gleichstellung sowie die Kombination quantitativer und qualitativer Methoden.