

Wie steuerbar sind Hochschulen?

Empirische Erkundungen am Beispiel von Gleichstellung

Sandra Eck, Katrin Roller

Der Artikel vollzieht am Beispiel von Gleichstellung an Hochschulen nach, inwiefern Hochschulen steuerbar sind. Basis des Beitrages bilden Interviewdaten eines Forschungsprojektes, das die heutige Gleichstellungspolitik an Hochschulen mit derjenigen der 2010er Jahre vergleicht. Gleichstellungsprozesse haben sich an den Hochschulen etabliert. Dennoch sieht sich Steuerung im Gleichstellungsbereich mit einigen Herausforderungen konfrontiert, denn die Steuerung von Gleichstellung und die spezifische Organisation von Hochschulen im Sinne der Selbstverwaltung und Autonomie bringen unterschiedliche, teils in Widerspruch zueinanderstehende Logiken hervor. Der Artikel führt dies anhand von Forschungsergebnissen zu den politischen Rahmenbedingungen hochschulischer Gleichstellung sowie zum Zusammenspiel von Strukturlogik bzw. Servicelogik aus. Diese Logiken organisationalen Handelns zeigen, dass der Grad der Steuerbarkeit von Hochschulen notwendigerweise fluide und in sich widersprüchlich ist.

Schlüsselwörter: Governance, Gleichstellung, Steuerbarkeit

1 Gleichstellungssteuerung an Hochschulen im Wandel der Zeit – Ausgangspunkt und Fragestellung der vorliegenden Research Note

Gleichstellungspolitische Anliegen wurden im Zuge der Emanzipationsbestrebungen westdeutscher Frauenbewegungen der 1960er und 70er Jahre auf die politische Agenda gesetzt, was die Schaffung einer „gleichstellungspolitischen Infrastruktur“ (Erbe, 2022, S. 5) unter anderem an Hochschulen zur Folge hatte. Steuerungsversuche von Gleichstellung gibt es also schon seit vielen Jahren, allerdings agierten Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte bis in die 1990er Jahre oft als Interessenvertretung in einer Nische mit begrenzter Reichweite (Cordes, 2010; Metz-Göckel, 2009).

Mit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes 1998 sollte sich dies ändern, denn Gleichstellungspolitik wurde Teil eines umfassenden Paradigmenwechsel: Hochschulen erhielten ganz im Sinne des New Public Managements mehr Autonomie bei höherem Wettbewerbs- und Effizienzdruck (Eck & Erbe, 2023). Zugleich wurde Gleichstellungspolitik als integraler Bestandteil der neuen Steuerung von Hochschulen festgeschrieben (Erbe, 2022), stark beeinflusst von Gender Mainstreaming. Dieses

Prinzip wurde mit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrags 1999 EU-weit festgeschrieben und erklärt Gleichstellung zur Querschnittsaufgabe aller Bereiche von Organisationen. Letztliches Ziel von Gender Mainstreaming ist, dass sich Gleichstellungsprozesse gewissermaßen in die organisationale DNA einschreiben und möglichst unabhängig von Einzelpersonen funktionieren. Diese Grundidee ließ sich gut mit Top-Down-Managementstrategien verknüpfen (Meuser & Neusüß, 2004) und verhalf dem Thema Gleichstellung aus seinem Nischendasein.

Doch wie haben sich hochschulische Gleichstellungsstrategien und -praktiken in der jüngeren Vergangenheit weiterentwickelt? Welche Veränderungen, aber auch Veränderungsresistenzen sind zu beobachten? Und was kann man, vermittelt über Gleichstellungsmaßnahmen, über die Steuerbarkeit von Universitäten allgemein lernen? Diese Fragen verfolgt der vorliegende Artikel und präsentiert damit zugleich erste Forschungsergebnisse des laufenden Forschungsprojekts EQUISTU 2.0.

Zunächst geht der Text genauer auf die Fragestellung und Methodik von EQUISTU 2.0 ein und erläutert die vergleichende Perspektive, die das Projekt bezogen auf sein Vorgängerprojekt EQUISTU (2011 bis 2014) einnimmt. In einem nächsten Schritt werden Forschungsergebnisse zu gleichstellungs- und steuerungspolitischen Rahmenbedingungen umrissen – auch hier in einer vergleichenden Perspektive, die Veränderungen der vergangenen 12 Jahre in den Blick nimmt. Anschließend folgen Forschungsergebnisse zu den (bisweilen konkurrierenden) Logiken universitärer Gleichstellungspolitik und deren Implikationen für die Steuerbarkeit von Hochschulen im Allgemeinen. Konkret werden Service- und Steuerungslogiken von Gleichstellung gegenübergestellt. Abgerundet wird der Text durch ein Fazit, das die Erkenntnisse der einzelnen Kapitel zusammenfügt, sowie durch einen Ausblick auf künftige Schwerpunkte, die für die weitere Arbeit an EQUISTU 2.0 geplant sind.

2 Das Forschungsprojekt EQUISTU 2.0 – Fragestellung, Historie und Methodik

Den Ausgangspunkt für EQUISTU 2.0 stellt das Forschungsprojekt EQUISTU (2011–2014) dar, das untersuchte, welche Steuerungsinstrumente im Hochschulmanagement auf welche Art dazu beitragen können, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Wissenschaftssystem zu befördern (Schacherl et al., 2015). EQUISTU 2.0 fokussiert auf die Veränderungen, die seither zu beobachten sind; es untersucht also die derzeitige Situation von Gleichstellung und Gleichstellungspolitik an ausgewählten Universitäten und vergleicht sie mit dem „*Status quo 2012*“. Dabei stellt EQUISTU 2.0 keine neue Erhebungswelle von EQUISTU dar, sondern ist sehr viel loser an das Vorgängerprojekt gekoppelt. D. h. die grundsätzliche Fragestellung wurde beibehalten, einige Aspekte wurden ergänzt, beispielsweise geriet das Verhältnis von Gleichstellung und Diversität zusätzlich in den Fokus. Die Gestaltung des Sampling erfolgte entlang der Fallhoch-

schulen und Kontaktpersonen aus EQUISTU. EQUISTU 2.0 verlagert seinen Schwerpunkt auf die Metaebene und befragt Personen, die über jahrzehntelange Expertise in der Gleichstellungspraxis bzw. -forschung im Hochschulbereich verfügen. Auf diese Weise entstand eine Datenbasis von zehn leitfadengestützten Expertinneninterviews (Bogner et al., 2009). Flankierend dazu führten die Autorinnen fallspezifische Analysen dreier Hochschulen durch, mittels Dokumentenanalysen und zusätzlichen Leitfadeninterviews. Die kategoriengeleitete Auswertung (basierend auf den Ergebnissen des Vorgängerprojekts) erfolgte in Anlehnung an inhaltsanalytische Verfahren (Mayring, 2015) und kombiniert dieses mit einer induktiven Herangehensweise.

3 2012 versus 2024 – gleichstellungs- und steuerungspolitische Rahmenbedingungen im Vergleich

Das Kapitel hebt markante Entwicklungsstränge in den letzten zwölf Jahren hervor, die einerseits verdeutlichen, dass sich Gleichstellung an Hochschulen etabliert hat, andererseits und zeitgleich aber immer noch Schwierigkeiten bei der Durchsetzung gleichstellungspolitischer Strategien und Ziele bestehen, die sich durch aktuelle politische Rahmenbedingungen eher verstärkt haben.

3.1 Die Viel-Dimensionalität der Gleichstellungssteuerung: Konstanten und Beharrungskräfte

Ein Blick in die Forschungsergebnisse von EQUISTU 2.0 zeigt, dass Gleichstellungsmaßnahmen, verglichen mit dem Status Quo 2012, weiterhin in hochschulische Prozesse implementiert wurden, vorangetrieben unter anderem über bundesweite Förderlinien wie das Professorinnenprogramm. Gleichzeitig fand das Forschungsteam aber auch Faktoren vor, die die Verankerung von Gleichstellung und letztlich auch die Steuerbarkeit von Hochschulen im Allgemeinen behindern. Gleichstellungssteuerung erweist sich an dieser Stelle also als gutes Beispiel für die Viel-Dimensionalität von Governance-Prozessen (Oberschelp, 2023, S. 17): Alle Befragten betonten die teils schwierige Dynamik zwischen Top-Down-Steuerungsprozessen auf der einen Seite und Hochschulen als Professionsorganisationen auf der anderen Seite, innerhalb derer eine hohe Autonomie einzelner Fachbereiche/Fächerkulturen bestehen bleibt. Dieser Befund deckt sich mit anderen Arbeiten aus der Hochschulforschung (Erbe, 2022, S. 34–35; Feldmann, 2015, S. 197) und war außerdem bereits Teil der Ergebnisse des Vorgängerprojektes EQUISTU. An dieser Stelle scheint sich also in den vergangenen 12 Jahren nichts Substantielles verändert zu haben und die Top-Down-Steuerung einzelner Fakultäten und Lehrstühle durch die Hochschulleitung bleibt schwer durchführbar.

Was sich verglichen mit den 2010er Jahren (Erbe, 2022, S. 268) ebenfalls nicht verändert hat, ist die starke Abhängigkeit gleichstellungspolitischer Veränderungen von Einzelpersonen. Steuerung in die Prozesse und Strukturen einzuschreiben und so von einzelnen engagierten Hochschulangehörigen unabhängig zu machen, funktioniert bis dato selbst an denjenigen Universitäten unzureichend, die sich durch ein hohes Engagement in Sachen struktureller Gleichstellung und eine Vielzahl steuerungsorientierter Maßnahmen auszeichnen. Durch die inneruniversitären Hierarchien haben die Hochschulleitung sowie einzelne Professorinnen und Professoren durchaus die Macht, Diskurse und Verfahrensweisen zu verschieben (Klammer et al., 2020). Dadurch können gleichstellungspolitische Anliegen gefördert, aber, je nach persönlicher Präferenz, eben auch torpediert werden. Die Steuerbarkeit hochschulischer Prozesse stößt hier an ähnliche Grenzen wie in den frühen 2010er Jahren, dem Erhebungszeitraum des Vorläuferprojekts.

3.2 Schwierigere politische Rahmenbedingungen

Während also verglichen mit der Situation zum Erhebungszeitpunkt von EQUISTU zahlreiche Konstanten zu verzeichnen sind, zeigen sich in anderen Aspekten deutliche Veränderungen in Sachen Gleichstellung, die auch Erkenntnisse zur allgemeinen Steuerbarkeit von Hochschulen liefern. Im Unterschied zum Status Quo 2012 erwähnten 2024 alle befragten Hochschulangehörigen und Gleichstellungsexpertinnen schwierige politische Rahmenbedingungen für Gleichstellungsbemühungen. Verändert hat sich an dieser Stelle nicht so sehr, dass Gleichstellungspraxis auf Widerstände stößt, dies ist seit ihren Anfängen der Fall, wie z. B. Erfurt (2004) ausführt. Neu ist jedoch das Ausmaß der Attacken bis hin zu Morddrohungen (Rahner et al., 2020; Ganz & Meßmer, 2015) und die Verschränkung mit außeruniversitären Akteursgruppen aus dem politisch rechts orientierten Spektrum (Hark & Villa, 2015). Wie bereits Marx & Kotelega (2017) für Hochschulen in Niedersachsen feststellten, können diese Angriffe auch als Erfolg der Verankerung von Gleichstellungspolitik an Hochschulen gelesen werden (Marx & Kotelega, 2017). Dennoch behindert Gleichstellungsfeindlichkeit Steuerungsbemühungen massiv, denn sie zeigt sich u. a. dadurch, dass Einzelpersonen oder Gruppen Gleichstellungsbeauftragte *„letztlich zuschütten mit Dingen, mit denen man umgehen muss [hier ist das Thema Gender und Sprache gemeint, Anm. d. A.], aber die einem natürlich auch die Zeit rauben für die vielleicht wichtigen Dinge“* (Interview E2).

Gleichzeitig wirken die Arbeitsabläufe, die im Sinne des Gender Mainstreamings in den vergangenen 20 Jahren an Hochschulen verankert wurden, als Gegengewicht, wie eine Befragte ausführt, die seit mehreren Jahrzehnten in der Gleichstellungsarbeit verschiedener Universitäten und Verbände tätig ist:

„Man hat da einerseits diese echt sehr alarmierenden Attacken und diese Rechts-Geschichten und gleichzeitig hat man so ein bisschen so einen Regelbetrieb, in dem sich Geschlechterpolitik schon auch ein Stück etabliert und (...) nicht wegzudenken ist und so weiter. Das läuft irgendwie so verrückt nebeneinander.“ (Interview E1)

Aus Steuerungsperspektive ist dieser Befund insofern interessant, weil er einerseits belegt, wie stark inneruniversitäre Steuerungsbemühungen von außeruniversitären diskursiven Verschiebungen beeinflusst sind: Durch die Massivität der Angriffe werden Entscheidende innerhalb der Scientific Community gleichsam genötigt zu reagieren, wie etwa diesbezügliche Aktivitäten der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF, 2023) oder der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS, 2014) belegen. Andererseits sichern den Ergebnissen von EQUISTU 2.0 zufolge strukturorientierte Maßnahmen den Fortbestand bereits erfolgter Veränderungen vor dem Zugriff von außen und tragen so letztlich zur Steuerbarkeit von Hochschulen bei. Je mehr Gleichstellungsprozesse Eingang in alltägliche Prozesse und Abläufe (in den vorliegenden Daten vor allem Monitoring, Beratung und Personalakquise) gefunden haben, desto schwieriger können sie ad hoc und von außen gesteuert zurückgenommen werden.

4 Strukturlogik versus Servicelogik

Aus Steuerungsperspektive ist ein weiteres Forschungsergebnis von EQUISTU 2.0 interessant: Aus den empirischen Ergebnissen ließ sich ein Spannungsfeld zweier strategischer und handlungspraktischer Logiken herausarbeiten, welches Implikationen für die Steuerbarkeit von Hochschulen aufweist. Diesen Befund haben wir begrifflich als *Strukturlogik versus Servicelogik* gefasst. Aus unseren Interviews, aber auch aus den Gleichstellungsplänen der untersuchten Hochschulen wird deutlich, dass unterschiedliche Logiken von Gleichstellung gleichzeitig wirksam werden.

Auf der einen Seite finden sich Aussagen, Maßnahmen und Regelungen, die Gleichstellung als eine primär strukturelle Aufgabe begreifen. Gemäß dieser von uns so benannten *Strukturlogik*, gilt es, den Gleichstellungsgedanken in Abläufe, Regelungen und Verfahrensweisen hineinzudenken, mit dem Ziel bestehende (messbare) soziale Ungleichheiten zu beseitigen. Um dies umzusetzen, bedienen sich die Beteiligten z. B. eines zahlenmäßigen Gleichstellungsmonitorings oder der Arbeit in Gremien (mit oder ohne explizitem Gleichstellungsbezug) oder implementieren entsprechende veränderte Prozesse Top-Down, vornehmlich über mit Gleichstellung betraute Mitglieder der Hochschulleitung. Diese Steuerungslogik ist weitgehend konform mit der Grundidee von Gender Mainstreaming und geht (implizit oder explizit) von einer relativ starken Steuerbarkeit von hochschulischen Abläufen im Allgemeinen und Gleichstellung im Speziellen aus.

Auf der anderen Seite meint Gleichstellung vor dem Hintergrund dessen, was wir als *Servicelogik* bezeichnen, vor allem die konkrete Unterstützung individueller Personen bei der Bewältigung geschlechtsspezifischer Problematiken im Hochschulalltag (z. B. Diskriminierung, Vereinbarkeit Wissenschaft-Care). Letztlich finden sich hier Muster, die nah an sozialarbeiterischen Argumentationslinien der Ermächtigung und Lebensbewältigung liegen (Wendt, 2021) und sich z. B. in Maßnahmen ausdrücken, die einen helfenden oder beratenden Charakter haben.

Die beiden Logiken schließen sich also nicht aus, sie stehen aber sehr wohl in einem gewissen Widerspruch zueinander, der Implikationen für Steuerungsprozesse hat. Die Servicelogik ist sehr bedarfsorientiert, Ausgangspunkt sind die jeweils unterstützten Personen. In unserem Datenmaterial wird sehr deutlich, dass es für die beteiligten Gleichstellungsfachkräfte wichtig ist, die Lebenssituation der Beratenen in all ihrer Komplexität zu berücksichtigen. Aus einer Servicelogik gedacht, ist Gleichstellung stark von Faktoren abhängig, die wandelbar sind und zudem von Faktoren abhängen, die ein Stück weit außerhalb der akademischen Sphäre geformt werden, also etwa der familiären oder gesundheitlichen Gesamtsituation der betreffenden Hochschulangehörigen.

Aus einer Servicelogik heraus gedacht, ist die Steuerbarkeit von Gleichstellung insofern begrenzt, als dass Bedarfe ins Zentrum rücken, die von Seiten der Hochschulen nur bedingt bearbeitet werden können, da sie stark in andere Lebenssphären hineingreifen. Mit dieser Bedarfsorientierung in Verbindung steht auch ein weiterer Aspekt, der die Widersprüche zwischen Service- und Steuerungslogik aufzeigt. Während innerhalb der Servicelogik eine klientenzentrierte Haltung im Zentrum steht und damit eine deutliche Bottom-Up-Perspektive eingenommen wird, geht die vorgefundene Steuerungslogik, ganz im Sinne des New Public Managements, von einer Top-Down-Logik aus und setzt diese z. B. über eine Zuständigkeit für Gleichstellung in der Hochschulleitung um.

Dieses Spannungsfeld ließe sich bearbeiten, indem eine Kultur der Bedarfsorientierung und Betroffenenperspektiven mehr in bestehende strukturorientierte Maßnahmen und sowie Monitoringsysteme übernommen werden würde. Denn neben der unmittelbaren Unterstützung, z. B. von diskriminierten Personengruppen, liefern die Maßnahmen, die mehr einer Servicelogik zuzuordnen sind, eine Ebene der organisationalen Selbstreflexion und -kritik. Die Servicelogik weist über die unmittelbar erfahrene Diskriminierung und die Ahndung des damit im Zusammenhang stehenden Fehlverhaltens hinaus, indem grundlegende strukturelle Ungleichheiten der Hochschulen in die Kritik geraten. Das kann sich z. B. auf eine Kritik am androzentrischen Wissenschaftsverständnis und den damit in Verbindung stehenden Leistungsbegriff beziehen und Forderungen nach fundamentalen Verbesserungen von Arbeits- und Studienbedingungen einschließen. Hierdurch werden Gleichstellungsfragen mit anderen

Thematiken verknüpft. Für die Steuerbarkeit von Hochschulen stellt die Servicelogik daher einen Wissenspool zu den Bedarfen der Hochschulangehörigen und zugleich ein potentielles Korrektiv dar. Allerdings bleibt zu erwähnen, dass das volle Potential der Servicelogik aufgrund von Ressourcenmangel häufig nicht ausgeschöpft werden kann. Im Alltag verschlingen Anfragen die Ressourcen der Gleichstellungsfachkräfte, die sich „in der gesamten Bandbreite von regulären Fragen (...), Vereinbarkeitsprobleme zum Beispiel, bis hin (...) zu schweren Fällen von sexueller Belästigung oder (...) strafrechtlichen Vergehen.“ (Fallstudie 1, Interview 4) bewegen. Daher bleibt wenig Raum, um sich mit den strukturellen Fragen auseinanderzusetzen zu können.

5 Fazit und Ausblick

Die in den frühen 2010er Jahren gehegte Hoffnung, dass Gleichstellung über New Public Management und Gender Mainstreaming steuerbar wird, wurde an den betrachteten Hochschulen teilweise realisiert. Einerseits berichteten die Befragten allesamt von Normalisierungstendenzen von Gleichstellung: Bestimmte Verfahrensweisen, z. B. geschlechtersensible Berufungskommissionen gehören zum Alltag vieler Hochschulen und Mitglieder der Hochschule sind in ihrem Arbeitsalltag mit Gleichstellungsthemen und -maßnahmen konfrontiert. Andererseits scheitern Steuerungsbemühungen an divergenten Gleichstellungslogiken, einem Mangel an finanziellen Ressourcen sowie bestehenden Autonomiebestrebungen der einzelnen Fachbereiche¹. Daher lässt sich auf Basis unserer Forschungsergebnisse festhalten, dass die Steuerbarkeit von Hochschulen sowohl von einer Verankerung in den Organisationsstrukturen der betreffenden Hochschulen abhängt, als auch von einer Kultur, die derlei Prozesse trägt. Steuerung, die lediglich auf Ebene von Verfahrensweisen stattfindet, droht zu einem inhaltsleeren Verwaltungsmanagement zu werden; zugleich werden Gleichstellungskultur und -wissen nicht nachhaltig verankert, sofern sie sich nicht in konkreten Organisationsstrukturen niederschlagen. Dass Hochschulen von den Mitgliedern selbst als „aufgeklärte“ und damit egalitäre Organisation betrachtet werden, in denen kein Fehlverhalten vorkommt bzw. vorkommen darf (Schütz et al., 2021), kann darüber hinaus z. B. zur Tabuisierung von sexualisierter Gewalt führen. Strukturorientierte Maßnahmen, etwa Monitoringsysteme, können in solchen Fällen Evidenzbasierung herstellen und Probleme thematisierbar machen, um letztlich Gegenmaßnahmen zu entwickeln.

Die Verzahnung von Steuerbarkeit und Organisationskultur verdient es, genauer analysiert zu werden. Hier ist sicherlich auch ein genauerer Blick in das Zusammenspiel mit Fächerkulturen und Professionslogiken angezeigt². Einen Fokus künftiger Analysen

¹ Unterfinanzierung und spezifische Fachkulturen werden in der einschlägigen empirischen Literatur schon seit mehreren Jahrzehnten als Hindernis für Gleichstellungspolitik an Hochschulen angeführt (exemplarisch: Macha et al., 2011; Löther, 2025).

² Unserer Daten verweisen hier auf potentielle Unterschiede.

im Projekt EQUISTU 2.0 stellt das Verhältnis von Gleichstellung zu angrenzenden Themen wie Diversität, Geschlechtervielfalt und Antidiskriminierung dar, die heute sehr viel stärker adressiert werden als in den 2010er Jahren. Ob sich diese Felder tendenziell organisationslogisch eher ergänzen oder in Konkurrenz zueinander treten und welche Implikationen all dies wiederum für Steuerungsbemühungen hat, gilt es im weiteren Verlauf von EQUISTU 2.0 zu klären. Zur Frage, wie sich gegen Gleichstellung gewandte gesamtgesellschaftliche Tendenzen künftig auf hochschulinterne Steuerungsprozesse auswirken werden, sind dagegen sicherlich weitere sozial- und bildungswissenschaftliche Forschungsvorhaben von Nöten, die über den Rahmen des vorliegenden Projekts weit hinausgehen.

Literatur

Bogner, A., Littig, B. & Menz, W. (Hrsg.). (2009). *Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder*. VS Verlag.

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) & afg berlin. (2023). *Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext. Handlungsempfehlungen für Hochschulleitungen*. Abgerufen am 04. September 2024, von <https://bukof.de/wp-content/uploads/23-05-15-bukof-afg-Handlungsempfehlungen-fuer-Hochschulleitungen-zu-diskriminierenden-Angriffe-im-Hochschulkontext.pdf>

Cordes, M. (2010). Auf dem Weg zur Professur? Laufbahnen im wissenschaftlichen Kontext. Gleichstellungspolitik: Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming. In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (924–932). VS Verlag.

Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS). (2014). *Erklärung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) zu aktuellen Kampagnen der Diskreditierung und Diffamierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern*. Abgerufen am 28. Februar 2025, von <https://soziologie.de/aktuell/stellungnahmen/news/erklaerung-der-deutschen-gesellschaft-fuer-soziologie-dgs-zu-aktuellen-kampagnen-der-diskreditierung-und-diffamierung-von-wissenschaftlerinnen-und-wissenschaftlern>

Eck, S. & Erbe, B. (2023). Nachhaltige Konzeptentwicklung für Gleichstellung. Genderbezogene Indikatoren an Hochschulen. In M. Mittertrainer, K. Oldemeier & B. Thiessen (Hrsg.), *Diversität und Diskriminierung. Analysen und Konzepte* (273–286). VS Verlag.

Erbe, B. (2022). *Gleichstellungspolitik im Kontext neuer Governance an Hochschulen*. Springer VS.

Erfurt, P. (2004). *Widerstände gegen Gleichstellung und Möglichkeiten der Akzeptanzsicherung*. GenderkompetenzZentrum, Berlin.

Feldmann, M. (2015). Der Blick in die Breite. Befragungsergebnisse zur Relevanz von Gleichstellung an deutschen Hochschulen. In I. Schacherl, M. Roski, M. Feldmann &

B. Erbe (Hrsg.), *Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess* (163–203). Barbara Budrich.

Ganz, K. & Meßmer, A. (2015). Anti-Genderismus im Internet – Digitale Öffentlichkeiten als Labor eines neuen Kulturkampfes. In S. Hark. & P.-I. Villa, (Hrsg.), *Anti-Genderismus: Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen* (59–77). Transcript.

Hark, S. & Villa, P.-I. (Hrsg.). (2015). *Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen*. Transcript.

Kahlert, H. (2010). Promoting E/Quality and Excellence in Universities and Research. The “Gender-Alliance” for the German Science System. In B. Riegraf, B. Aulenbacher, E. Kirsch-Auwärter & U. Müller (Hrsg.), *GenderChange in Academia* (409–421). Springer.

Klammer, U., Altenstädter, L., Petrova-Stoyanov, R. & Wegrzyn, E. (2020). *Gleichstellungspolitik an Hochschulen Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren?* Verlag Barbara Budrich.

Löther, A. & Riegraf, B. (2017). *Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft*. Barbara Budrich.

Löther, A. & Samjeske, K. (Hrsg.). (2017). *Dialog-Tagung „Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft“: Tagungsdokumentation* (cews. publik, 20). GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS).

Löther, A. (2025). Gleichstellungspolitik in Fachbereichen im Spannungsverhältnis von hierarchischer Steuerung, Autonomie und Wettbewerb. In L. Weber, J. Grulich, A. Langer & C. Mahs (Hrsg.), *Geschlecht und Gerechtigkeit. Aktuelle Perspektiven auf die Entstehung, Reproduktion und Transformation geschlechtlicher Ungleichheiten* (213–225). Springer VS.

Macha, H., Gruber, S. & Struthmann, S. (2011). *Die Hochschule strukturell verändern. Gleichstellung als Organisationsentwicklung an Hochschulen*. Barbara Budrich.

Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse*. Beltz Juventa.

Marx, D. & Kotelega, S. (2017). Übliche Widerstände oder neue Infragestellungen? Gleichstellungsfeindlichkeit und Angriffe auf Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in Niedersachsen. Bericht zum Projekt „Antifeminismus an Hochschulen in Niedersachsen“. Abgerufen am 13. April 2025, von https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/8fa4eca27f34d3e83e9dab19a6a49dd0.pdf/Abschlussbericht%20LNHF-Projekt_Antifem_final_Sept%202018.pdf

Metz-Göckel, S. (2009). Abwinken und Abnicken. Über das „schmutzige“ Geschäft mit frauenpolitischen Interessen und Geschlechterpolitik an Hochschulen. In B. Riegraf & L. Plöger (Hrsg.), *Gefühlte Nähe – faktische Distanz* (23–48). Barbara Budrich.

Meuser, M. & Neusüß, C. (Hrsg.). (2004). *Gender Mainstreaming. Konzepte - Handlungsfelder – Instrumente*. Bundeszentrale für politische Bildung.

Oberschelp, A. (2023). Die Governance-Perspektive in der Hochschulforschung: Umsetzung und Erträge eines Forschungskonzepts. *Beiträge zur Hochschulforschung* 45(1), 14–43.

Rahner, J., Schindler, F., Spicker, R. (2020): *Auswirkungen von Antifeminismus auf Frauenverbände*. Abgerufen am 28. Februar 2025, von https://www.gleichberechtigt.org/sites/default/files/uploads/downloads/antifeminismus_als_demokratiegefaehrdung.pdf

Riegraf, B. & Weber, L. (2014). Unternehmerische Hochschule. Veränderungen in der Gleichstellungspolitik und Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit. In A. Löther & L. Vollmer (Hrsg.), *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen* (74–86). Barbara Budrich.

Schüz, H.-S., Pantelmann, H., Wälty, T. & Lawrenz, N. (2021): Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Eine Bestandsaufnahme. *Open Gender Journal* 5. <https://doi.org/10.17169/ogj.2021.120>

Schacherl, I., Roski, M., Feldmann, M. & Erbe, B. (2015). *Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess*. Barbara Budrich.

Wendt, Peter-Ulrich (2021). *Lehrbuch Methoden der Sozialen Arbeit*. Beltz Juventa.

Manuskript eingegangen: 01.10.2024

Manuskript angenommen: 09.04.2025

Angaben zu den Autorinnen:

Sandra Eck

Katrin Roller

Frauenakademie München e.V.

Baaderstraße 3

80469 München

E-Mail: eck@frauenakademie.de

roller@frauenakademie.de

Sandra Eck, M. A., ist Senior Researcher an der Frauenakademie München e.V. Sie hat Soziologie, Psychologie und Politikwissenschaft an der Universität Augsburg studiert. Forschungsschwerpunkte: Care, Gender, Methodologie qualitativer Sozialforschung, Sozialplanung.

Katrin Roller, Dr. phil., ist Senior Researcher an der Frauenakademie München e.V. und Professorin an der Evangelischen Hochschule Nürnberg. Forschungsschwerpunkte: Geschlechterforschung, Wohnen und Mobilität, Care und (Erwerbs-)Arbeit, empirische Sozialforschung.