

# Gendertrainings zur Entwicklung von Genderkompetenz: Eine Herausforderung für die Leitungspersonen

Sigrid Metz-Göckel & Christine Roloff & Sanaz Sattari

## 1. Zur Praxisrelevanz von Gendertrainings

Im Alltagsverständnis scheint es sonnenklar, dass von Geburt an entschieden ist, welchem Geschlecht ein Mensch angehört. Welchen Sinn können dann Gendertrainings haben? Was im allgemeinen Verständnis als kulturell Selbstverständlichkeit gilt, kann aus wissenschaftlicher und wissenschaftspolitischer Sicht durchaus ungeklärt sein. So werden in der Geschlechterforschung theoretische Debatten darüber geführt, was das Geschlecht ausmacht, wieweit es kulturell und sozial bestimmt ist, welche Variationsbreiten die Geschlechter im internationalen und historischen Vergleich aufweisen u.a.m. Wendet sich der Blick in die Vergangenheit und auf andere Teile der Welt, dann zeigt sich, dass von einer eindeutigen Bestimmung von Geschlechtseigenschaften und Arbeitszuweisungen nicht die Rede sein kann. Bleiben wir in unserem europäisch-nordamerikanischen Kulturkreis, so haben sich hier in den letzten Jahrzehnten Entwicklungen vollzogen, die tradierte alltagsweltliche Selbstverständlichkeiten über Geschlechterzuschreibungen und -beziehungen in Frage stellen und Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen und Diskurse sind. Es lässt sich gerade hier von einer besonderen Diskrepanz zwischen dem eingeschliffenen alltagsweltlichen und dem wissenschaftlichen Wissen sprechen - von einer besonderen Diskrepanz deshalb, weil auf die Natur zurückgeführte Geschlechtseigenschaften und Geschlechterbeziehungen eine lange Tradition haben, während sich die Lebensstile beider Geschlechter im Zuge des demografischen und familiären Wandels stark verändert haben. Erkenntnisse der Geschlechterforschung, die diese Zusammenhänge untersucht, haben noch nicht in die Einstellungen und ins Alltagshandeln Eingang gefunden. Darauf reagiert die Geschlechterpolitik.

Geschlechterpolitik an der Hochschule war in den letzten drei Jahrzehnten im wesentlichen Frauenförderpolitik, ausgelöst durch das wachsende Missverhältnis zwischen der sich angleichenden Bildungsbeteiligung und Berufsorientierung junger Frauen und Männer und einem vertikal und horizontal beharrlich geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt, zu dem auch die Hochschulen gehören. Doch stellt sich inzwischen die Frage, was der Wissenschaft und den Hochschulen entgeht, wenn sie eine potenziell gleich befähigte Hälfte der Bevölkerung in ihrer Rekrutierungs- und Förderpolitik nicht berücksichtigen.

Mit der Wende in der Frauenhochschulpolitik zum Gender Mainstreaming<sup>1</sup> haben sich die Parameter der Hochschulpolitik verschoben. Den Hochschulleitungen, Fachbereichs-, Instituts- und Projektleitungen ist eine neue Aufgabe und Verantwortung zugekommen, nämlich ihre Politik auf die veränderten Geschlechterverhältnisse ein-

zustellen. Der Anspruch ist, bereits im Vorfeld zu bedenken, wie Strategien, Entscheidungen und Maßnahmen zur Verfestigung oder Auflösung von Geschlechterstereotypen beitragen. Hierbei ist die Hochschulpolitik auf die Geschlechterforschung verwiesen.

Bisherige Forschungsergebnisse zeigen, dass eine Aufgeschlossenheit der Hochschulleitungen gegenüber dem Gender Mainstreaming (im Folgenden GM) besteht, jedoch wenig Wissen und Anknüpfungspunkte gesehen werden, wie es umgesetzt werden kann (Metz-Göckel/Kamphans 2002). Die Autorinnen haben dies in die Formel „Diskursgewinn und kulturelle Resistenz“ gefasst. Mit Diskursgewinn ist ausgedrückt, dass sehr viel offener und bereitwilliger über die Möglichkeiten der Implementation von GM geredet wird, als dies im Rückblick für die Frauenfördergrundsätze galt. Das GM wird als ein Fortschritt gegenüber der Frauenpolitik betrachtet, weil es kein Geschlecht ausschließt. Die kulturelle Resistenz auch gegenüber diesem Konzept ergibt sich daraus, dass politische Vorgaben als wissenschaftsfremd wahrgenommen werden - und dies auch sind, solange nicht ihre Bedeutung für die Wissenschaft klargemacht wird (Schelhowe et al. 2002).

Die Einsicht, dass geschlechtergerechte Personalentwicklung zum Qualitätsmanagement von Hochschulen im Reformprozess gehört, ist jedoch gewachsen (Roloff 2002). In dem mehrjährigen Rektoratsprojekt „Qualität und Innovation - Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie (QueR)“<sup>2</sup> an der Universität Dortmund wurden nicht nur Gleichstellungskriterien im Sinne des GM übergreifend in die Steuerungsinstrumente der Universitätsleitung eingebracht. Vielmehr wurden aus dem konkreten fachkulturellen Kontext der Fachbereiche heraus auch dezentral ansetzende Maßnahmen implementiert, die gleichzeitig auf Qualitätsverbesserung und Geschlechtergerechtigkeit hinzielen. Erkenntnisse der Geschlechterforschung zu Studienreform, wissenschaftlicher Nachwuchsförderung oder asymmetrischen Fachwahlen werden so mit den jeweiligen Reforminteressen der Fachbereiche verbunden. Dies kann allerdings nur im Konsens und mit Zustimmung der Akteure und Akteurinnen in Hochschule und Fachbereichen geschehen. Geschlechtertrainings bieten die Möglichkeit, hierfür Wissen und Einsicht bereitzustellen und sind vor allem für die Leitungspersonen von Bedeutung.

## 2. Theoretische Ausgangspositionen

Seit alle formalen Barrieren im Bildungsbereich abgebaut sind und die prinzipielle Gleichheit der Geschlechter anerkannt ist, ist die institutionelle Absicherung der Geschlechterverhältnisse auch im Hochschulbereich labil geworden. Daher sind kulturelle und ad hoc

Anstrengungen erforderlich, um ungleiche Verhältnisse, denen eine wesentliche Legitimation entzogen ist, weiterhin aufrecht zu erhalten (Heintz/Nadai 1998). Diese Position entwickeln Heintz/Nadai aus einer differenzierungstheoretischen Sicht auf unsere Gesellschaft, die rechtlich keine Unterschiede zwischen Geschlechtern mehr anerkennt. Für die Aufrechterhaltung geschlechtsspezifischer Differenzierungen und Hierarchisierungen ist mehr kultureller Aufwand notwendig, weil je nach Kontext neue Begründungen und Legitimationen erfunden werden müssen. Wenn z.B. im Informatikstudium Frauen fehlen, in der Kunstgeschichte und Pädagogik Männer, Schülerinnen einen Vorsprung in der Lesekompetenz, Schüler in der Mathematik haben, letztes aber für Russland nicht gilt, wo die Mädchen besser in Mathematik sind, dann müssen jeweils andere Erklärungen und Begründungen herangezogen werden. Wenn Geschlechterdifferenzen nicht mehr formell abgesichert sind, wie stellen sie sich dann trotzdem immer wieder her?

Lorber (2002), eine der profiliertesten US-amerikanischen Geschlechterforscherinnen<sup>3</sup>, entwickelt eine andere theoretische Begründung. Sie konzipiert die Geschlechterdualität als Hierarchisierungsform, die sich als eigene Institution etabliert habe und jenseits subjektiver Selbsteinschätzung von Individuen existiere. Auch wenn sich Frauen inzwischen gleichberechtigt fühlen und sind, machen gesellschaftliche Strukturen, die sich in der akademischen Kultur, auf dem Arbeitsmarkt, in der Arbeitszuweisung an die Geschlechter, bei der Versorgung von Kindern und betreuungsbedürftigen Menschen institutionalisiert haben, sie immer wieder zu Ungleichen. Sie plädiert daher für eine degendering Strategie, die nicht mehr auf Geschlechterdifferenzen bzw. das Geschlecht Bezug nimmt, und für eine beide Geschlechter transzendierende Politikstrategie<sup>4</sup>. Diese Position ist theoretisch höchst voraussetzungsvoll, da sie das Wissen um die Konstruktionsmechanismen der Geschlechterdualität voraussetzt, um sie außer Kraft zu setzen.

Das Gender Mainstreaming-Konzept setzt auf Geschlechtersensibilisierung und knüpft an den neuen Institutionalismus an (Maurer/Schmid 2002), demzufolge sind die Institutionen kein festes starres Gehäuse, sondern werden ebenfalls durch das Handeln der Akteurinnen und Akteure hergestellt. Ihm werden zwei Richtungen zugeordnet, ein cultural approach und ein rational choice Ansatz. Den cultural approach „eint unabhängig aller Unterschiede der Anspruch, Institutionen nicht als rationale Problemlösungsmechanismen oder gar als das Ergebnis absichtsvoller, problemlösender Entscheidungen rationaler Egoisten zu erklären, sondern als Transformationsriemen gesellschaftlicher Werte und Ideen und deren Wahrnehmung, Deutung, Übersetzung und Realisierung durch die Menschen“ (Maurer/Schmid 2002: 17)<sup>5</sup>. Seine Stärke liegt darin, die Leistungen und Orientierungen der Akteurinnen und Akteure bei der Durchsetzung und Weiterentwicklung der Institutionen zu berücksichtigen. Verknüpft mit der De-Institutionalisierungsthese von Heinz/Nadai und einem interaktionistischen Verständnis von Geschlechterkonstruktionen lässt sich das GM-Konzept als kulturelle Gegensteuerung

begreifen, für die die Akteurinnen und Akteure sensibilisiert sein müssen.

Mit der Frage, wodurch sich Geschlechterdifferenzen immer wieder herstellen oder sich aufrechterhalten, wird der Kategorie Geschlecht keine Omnirelevanz unterstellt. Vielmehr kann es durchaus sachgerecht sein, dass sie im Hintergrund verbleibt und gerade nicht oder im Zusammenhang mit anderen, z.B. der ethnischen Zugehörigkeit, thematisiert wird. Gleichwohl gibt es Entwicklungen in der Geschlechter- und Institutionenforschung, die in diesem Zusammenhang von großer Bedeutung sind und die – auf dem Gebiet der Geschlechterbeziehungen leicht ins Irrrationale abgleitenden – Auseinandersetzungen auf eine rationale Basis stellen können. Im Wissen um kulturelle Selbstverständlichkeiten, um großenteils einseitig veränderte Geschlechterbeziehungen, um die Beharrlichkeit institutionalisierter Geschlechterverhältnisse und einmal gewonnener Überzeugungen relevanter Anderer hat sich ein neuer Markt entwickelt, auf dem Gendertrainings angeboten und durchgeführt werden mit dem Ziel, über das GM zu informieren und für (latente) Geschlechteraspekte zu sensibilisieren.

### 3. Gendertraining im Kontext Hochschule

Gendertrainings, die sich zur Zeit einen Markt verschaffen, sind professionell geleitete Weiterbildungsangebote.<sup>6</sup> Sie können das Ziel haben, das GM-Konzept den zuständigen Personen nahe zu bringen (Stiegler 2000). Es können auch Gendertrainings sein, die stärker an der Geschlechterforschung als an der GM-Politik orientiert sind und versuchen, die Geschlechterperspektive als Schlüsselkompetenz zu entwickeln und in die wissenschaftliche Arbeit zu integrieren. Es gibt zur Zeit unterschiedliche Konzepte, die alle noch in der Erprobungsphase sind (Burbach/Schlottau 2001, kritisch dazu Wetterer 2002). Gendertrainings haben als Zielgruppe in erster Linie die Leitungspersonen in Institutionen, für sie werden eigens zugeschnittene Workshops entwickelt. Gendertrainings sind jedoch auch ein Aufgabenfeld für die Erwachsenenbildung und für alle Personen, die in Bildungs-, Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse involviert sind. Bisherige Erfahrungen zeigen, dass die im GM-Konzept vorgesehene topdown-Strategie nicht wirksam wird, wenn nicht gleichzeitig von unten oder auf anderen Ebenen engagierte Personen die Implementierung des Konzepts anregen und fortwährend begleiten. Das bedeutet, dass die Trainingsangebote sehr kontextbezogen und auf das jeweilige institutionelle Umfeld zugeschnitten werden müssen, um praxisrelevante Lern- und Umsetzungsprozesse in Gang zu bringen. Die in Weiterbildungsseminaren üblichen Phasen

- Einstimmung und Erwartung,
- inhaltliche Inputs,
- praktische Übungen,
- Reflexion und
- Feedback

müssen an den positionalen und fachkulturellen institutionellen Hintergrund der Teilnehmenden anknüpfen und die dortigen Erfahrungen einbeziehen.

So könnte eine Reflexionsübung zur sozialen Positionie-

rung und den dadurch zugeteilten Chancen, die im Zusammenhang nicht-rassistischer Bildungsarbeit konzipiert wurde, auf die Hochschulsituation übertragen werden. Diese Methode wurde vorgestellt im Gender-Kompetenz-Training von Kaschuba/Leiprecht<sup>7</sup> am 1. und 2. Oktober 2002 im HDZ der Universität Dortmund. Die Teilnehmenden erhalten eine für den Kontext realistische Rollenidentität, die zunächst nur ihnen selbst bekannt ist, etwa eine Asylbewerberin aus Afrika, eine deutsche Dozentin im Erziehungsurlaub, ein Handwerker mit drei Kindern, ein türkischer Student etc. Die Positionierung wird nun so im Raum vorgenommen, dass zunächst alle eine Startposition in einer Reihe einnehmen. Es werden daraufhin Alltagssituationen beschrieben, an denen die Rolleninhaberinnen und -inhaber teilnehmen können oder nicht, z.B. eine ad hoc Reise ins europäische Ausland antreten, problemlos eine Wohnung finden, nachts im öffentlichen Verkehr unterwegs sein, etc. Diejenigen, die meinen, an den angesprochenen Aktivitäten teilnehmen zu können, machen einen Schritt in den Raum hinein, die anderen bleiben stehen. Am Schluss sind alle ungleich im Raum verteilt und haben so die ungleichen Chancen körperlich und visuell erfahren.

Auch Rollenspiele, die erlebte Situationen widerspiegeln, können für die Geschlechterfragen in der Hochschule sensibilisieren bzw. diese bearbeiten. So wurden im selben Gendertraining in Gruppenarbeit drei universitäre Alltagssituationen nachgespielt und von den übrigen Teilnehmenden beobachtet und diskutiert. Einer dieser Vorfälle betraf ein Seminar, in dem eine Studentin ihr Referat vorträgt. Sie wird durch einen Kommilitonen öfter unterbrochen, er hält sozusagen ein Gegenreferat. Der Dozent lässt diese Diskussion laufen und auch die Studentinnen, die weit in der Überzahl sind, kommen ihr nicht zu Hilfe, sondern erwarten dies vom Dozenten. Die Plenumsgruppe hatte die Aufgabe, das Verhalten der verschiedenen Akteure und Akteurinnen zu analysieren, alternative Verhaltensweisen zu entwerfen und aktives Eingreifen aller Beteiligten vorzuschlagen. Die Diskussion zeigte, dass hier die Geschlechterdimension mit der Hierarchiedimension verquickt war und außerdem (scheinbare) Kompetenzfragen eine Rolle spielten. Es fanden sich mehrere Lösungen und deutlich wurde, dass erst in der sprachlichen Bearbeitung die Geschlechterdimension überhaupt hervortrat, denn sie steckt vielfach in dem, was nicht ausgesprochen oder ausagiert wird. So gehen die Studentinnen davon aus, der Dozent unterstütze mit seiner Haltung den Studenten. Sie trauen sich die Kompetenz, ihn zu unterbrechen, nicht zu oder wollen sich diese Aufgabe nicht anmaßen, obgleich sie überzeugt sind, dass nicht der Kommilitone, sondern die Referentin inhaltlich Recht hat. Der Dozent hingegen wartet darauf, dass die übrigen Teilnehmenden sich einschalten, und ist sich seiner Rolle als steuernder Moderator nicht bewusst.

Nicht immer verläuft die Hierarchiestruktur mit der Geschlechterdimension parallel. In einer anderen Sequenz war es ein Student aus dem Nahen Osten, der eine Dozentin in der Sprechstunde bedrängte und ihre Definitionskompetenz über die Qualität seiner Arbeit nicht anerkennen wollte. Weil diese Szene mit vertausch-

ten Rollen – nämlich einer ausländischen Studentin und einem männlichen Dozenten – aufgeführt wurde, konnte im Anschluss herausgearbeitet werden, dass neben Hierarchie und Geschlecht auch Fachkultur und Ethnie und außerdem Persönlichkeitsfaktoren intervenierende Variablen in didaktischen Interaktionen sind<sup>8</sup>. Die beiden Beispiele sollten auch deutlich machen, wie wichtig es ist, dass Lehrende und Führungskräfte an Gendertrainings teilnehmen. Denn ihnen ist die Problematik vielfach nicht bewusst.

Zu den Gendertrainings kommen bisher hauptsächlich „Betroffene“, d.h. Frauen, die in ihrem beruflichen oder gesellschaftlichen Umfeld für die kulturelle Dimension des Geschlechterverhältnisses ein Gespür haben und sie erleben, ohne dass diese besprechbar und veränderbar ist. Sie sind also bereits sensibilisiert, während die überwiegend männlichen Führungskräfte einen solchen Erlebensdruck nicht haben. Im Gegenteil gehen sie davon aus, dass das „Problem“ ausschließlich bei den Frauen liege. Ausgangsbasis der Gendertrainings ist aber gerade die Beteiligung beider Geschlechter und die Auswirkungen ihres Verhältnisses auf die Gesamtheit der institutionellen Aufgaben. Gendertrainings sind eine Antwort auf die Suche nach einer neutralen Form der Bearbeitung dieses Verhältnisses, um die Qualität von Arbeitsprozessen und -ergebnissen und die Chancengleichheit aller daran Beteiligten gleichermaßen zu verbessern.

Im Hochschulkontext ist auch die Forschungsdimension für das GM relevant. Das skizzierte Gendertraining hatte das Ziel, das GM-Konzept im Promotionskolleg „Wissensmanagement und Selbstorganisation im Kontext hochschulischer Lehr- und Lernprozesse“ auf der didaktischen und inhaltlichen Ebene zu implementieren<sup>9</sup>. Es sollte die Kollegiaten und Kollegiatinnen zum einen in die Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation in der Lehre einführen, zum anderen Grundlagen und Methoden für die inhaltliche Bearbeitung der Genderperspektive in den Promotionsvorhaben bereitstellen. Schwerpunkte waren also eine „geschlechtergerechte Didaktik“ und die „Geschlechterperspektive als Inhaltsdimension“. Es bot sich die Gelegenheit, über die Genderrelevanz der Projekte und inhaltlichen Arbeiten der Teilnehmenden zu reflektieren und sich auszutauschen. Auch diese Sequenz erreichte durch die Zusammensetzung der Teilnehmenden diejenigen, die sich bereits mit diesen Fragestellungen befass(t)en. Es muss noch ein Weg gefunden werden, auch die übrigen Zielgruppen dafür zu interessieren.

#### 4. Zusammenfassung

Gendertrainings sind Weiterbildungsangebote mit dem Ziel, Genderkompetenz zu vermitteln, d.h. Wissen bereitzustellen und Einsicht dafür zu wecken, dass Zuschreibungen und soziale Festlegungen für beide Geschlechter fortwährend erfolgen und die relevanten Akteure und Akteurinnen daran beteiligt sind. Für die Gleichstellungsstrategie des GM sind Gendertrainings ein Instrument, das auf die organisatorischen, institutionellen und inhaltlichen Bedingungen exakt zugeschnitten sein sollte, damit die Beteiligten in ihrem beruflichen Umfeld die Ansatzpunkte für Veränderungsprozesse erkennen und konkre-

te Schritte einüben können. Auf wissenschaftlicher Basis kann die Gendersperspektive neue Erkenntnisse für altbewährte Sichtweisen bringen. Die Bereitschaft dazu, die Perspektive anderer als relevant kennen zu lernen, ist allerdings eine Vorbedingung.

- 1 Das Gender Mainstreaming ist inzwischen Auflage jeder Ressortforschung. Es ist im Umfeld der Entwicklungspolitik entstanden und dann auf der europäischen Ebene weiterentwickelt und im Amsterdamer Vertrag als Richtlinie einer gemeinsamen Politik rechtlich verankert worden. Seit Kabinettsbeschluss vom Okt. 1999 wurde es als Leitlinie des Regierungshandelns der BRD übernommen.
- 2 Das Projekt wird von der Volkswagen Stiftung in ihrem Hochschulreformprogramm „Leistungsfähigkeit durch Eigenverantwortung“ von November 1998 bis Juli 2003 gefördert.
- 3 Judith Lorbers Werk *Gender Paradoxes* (1995) ist ins Deutsche übersetzt: *Gender Paradoxien*, Opladen 1999.  
Judith Lorber wird im SS 2003 Gast im Forschungsschwerpunkt Dynamik der Geschlechterkonstellationen an der Universität Dortmund sein.
- 4 Auf diese Politik des *undoing gender* kann an dieser Stelle nicht ausführlich eingegangen werden, sie führt ihrerseits in Sackgassen.
- 5 Sie wird von dem Rationalansatz der Rationalen Sozialtheorie (Rational Choice und Institutionenökonomik) unterschieden.
- 6 vgl. Gender Akademie Dortmund, die Gendertrainings und Gender Mainstream-Workshops anbietet. Es haben sich übrigens auch im Deutschen die Begriffe Gender und Gendertrainings eingespielt.
- 7 Das Genderkompetenz-Training fand als zweitägiges Seminar vom 01.-02. 10. 2002 im Hochschuldidaktischen Zentrum der Universität Dortmund statt, unter der Leitung von Frau Dr. Gerrit Kaschuba, Institut für frauenpolitische Sozialforschung e.V. Tübingen (TIFS), und Herrn Dr. Rudolf Leiprecht, Universität Oldenburg und Amsterdam.
- 8 Rollenspiele können die Tendenz haben, stereotype Verhaltensweisen zu generieren und damit das breite Spektrum an Charakteristika sowohl unter den Frauen wie unter den Männern einzuengen, so dass sie selbst auch reflektiert werden sollten.
- 9 Dieses Vorhaben und das Gendertraining wurden vom Rektorat der Universität Dortmund und vom Projekt „Qualität und Innovation – Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie (QueR)“ finanziell unterstützt. (Vgl. auch Metz-Göckel 2002)

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel ist Soziologie-Professorin an der Universität Dortmund und leitet dort das Hochschuldidaktische Zentrum (HDZ).

Dr. Christine Roloff ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am HDZ und hat zuletzt das Projekt „QueR- Qualität und Innovation – Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie“ an der Universität Dortmund geleitet.

Sanaz Sattari ist studentische Mitarbeiterin am HDZ, studiert Pädagogik in Dortmund und macht zur Zeit ihr Diplom.

## Literatur

Burbach, Christiane/Schlottau, Heike: *Lernziel Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining*, Göttingen 2001

Hanft, Anke: *Hochschulen managen? Zur Reformierbarkeit der Hochschulen nach Managementprinzipien*, Neuwied 2000

Heintz, Bettina/Nadai, Eva: *Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung*. In: *Zeitschrift für Soziologie* 1998, Jg. 27, H. 2, S. 75-93

Lorber, Judith: *Gender Paradoxes* (1995), Deutsch: *Gender Paradoxien*, Opladen 1999

Lorber, Judith: *Using Gender to undo Gender. A feminist degendering movement*. *Feminist Theory*, London 2000

Maurer, Andrea/Schmid, Michael (Hg.): *Neuer Institutionalismus. Zur soziologischen Erklärung von Organisationen, Moral und Vertrauen*, Frankfurt /M 2002

Metz-Göckel, Sigrid: *Hochschulentwicklung und Produktivität von WissenschaftlerInnen*. In: Neusel, Aylä/Wetterer, Angelika: *Vielfältige Verschiedenheiten*, Frankfurt 2000

Metz-Göckel, Sigrid: *Gender Mainstreaming als forschungs(politische) Strategie des Promotionskollegs „Wissensmanagement und Selbstorganisation im Kontext hochschulischer Lehr- und Lernprozesse“*. In: Roloff 2002, S. 55-74

Metz-Göckel, Sigrid/Kamphans, Marion: *Gespräche mit der Hochschulleitung zum Gender Mainstreaming*. In: *Zeitschrift für Frauenforschung/Geschlechterstudien* 2002, Jg. 20, H.3

Metz-Göckel, Sigrid/Kamphans, Marion: *Gender Mainstreaming in Hochschulleitungen von NRW. Mit gebremsten Schwung und alter Skepsis. Gespräche mit der Hochschulleitung. „Es ist auch ein Mentalitätsproblem im Kopf“*, Forschungsbericht für das Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes NRW, Dortmund 2002

Müller, Ursula: *Asymmetrische Geschlechterkultur in Hochschulen und Organisationen*. In: Neusel, Aylä/Wetterer, Angelika: *Vielfältige Verschiedenheiten*, Frankfurt 2000

Roloff, Christine (Hg.): *Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule*, Bielefeld 2002

Schelhowe, Heidi/Wiesner, Heike/Kedenburg, Claudia: *Gender Mainstreaming in der Hochschullehre: Zur Dekonstruktion von Geschlecht bei der Gestaltung Digitaler Medien*, in: *Zeitschrift für „Frauenarbeit“*, Schwerpunkt „E-Learning“, 2002

Schmalzhaf-Larsen, Christa/Holzbecher, Monika: *Frauenförderung per ministeriellen Erlass: Die Grundsätze zur Frauenförderung an Hochschulen*. In: Mischau, Anina: *Frauen in Hochschule und Wissenschaft*, Baden-Baden 2000

Stiegler, Barbara: *Wie Gender in den Mainstreaming kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming*. Friedrich Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung, Bonn 2000.

Total E-Quality. Ein Prädikat für Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Total E-Quality Science Award. Verbundprojekt des Vereins total E-Quality Deutschland e.V. und der Sozialforschungsstelle Dortmund. In: *Neue Impulse* 2001, H.1, S. 20-23

Wetterer, Angelika: *Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen*. In: *Zeitschrift für Frauenforschung/Geschlechterstudien* 2002, Jg. 20, H. 3

GENDER  
MAINSTREAMING