

# Gender

## Zwischen Ressource und Bedeutungsverlust

**Astrid Franzke**  
Frankfurt a.M.

Die zunehmende Diversität von Identitäten und Lebensformen verändert die Rahmenbedingungen von Hochschulen gravierend. Sie werden heterogener. Gleichzeitig steht Bildung unter einem so nie dagewesenen Effizienzdruck. Die Geschlechterkonstellation ist darin eingeschlossen.

Diese Entwicklungen spiegeln sich in zwei scheinbar diametral entgegengesetzten Diskursen innerhalb der Geschlechterforschung. Einerseits wird unter Bezugnahme auf wirtschaftswissenschaftliche Kontexte „Gender als Humankapital“ thematisiert, andererseits wird mit Blick auf systemtheoretische Repliken vom „Bedeutungsverlust von Geschlecht“<sup>1</sup> gesprochen. Diese Gleichzeitigkeit ist an sich noch nicht bemerkenswert, da konkurrierende Diskurse eher den Normalfall in der Wissenschaft darstellen. Erstaunlich ist, dass dies innerhalb eines Forschungsfeldes geschieht und dabei kaum auf einander Bezug genommen wird, obwohl mit dem einen eher eine Aufwertung, mit dem anderen eher eine Abwertung von Geschlecht einhergeht.

Im Folgenden wird sich auf die Analyse des humankapitaltheoretischen und des systemtheoretischen Geschlechterdiskurses konzentriert. Am Beispiel ökonomisierter Hochschulen wird diskutiert, auf welchen Voraussetzungen sie basieren, mit welchem Analyserahmen sie verbunden sind, worin sie übereinstimmen und worin sie sich widersprechen.

### 1. Humankapital, Ökonomisierung, Wissenschaft

Nach 200 Jahren in Humboldtscher Tradition sieht sich die Wissenschaft einer radikalen Ökonomisierung ausgesetzt, die so tiefgreifend ist, dass

---

<sup>1</sup> In den beiden unterschiedlichen Diskursen werden die Begriffe „Gender“ und „Geschlecht“ synonym verwendet. Sie bezeichnen das soziale Geschlecht und fokussieren insbesondere auf: *Geschlechterverteilung*, *Geschlechterverhältnisse*, *Geschlechterrollen* sowie *Geschlechtsidentität*.

sich nicht nur die Organisation, sondern auch die Inhalte von Wissenschaft grundlegend verändern.<sup>2</sup> Die Überformung der wissenschaftlichen Strukturen durch ökonomische Parameter ist allgegenwärtig. Unter Ökonomisierung wird die zunehmende Orientierung sozialen Handelns und organisationaler Strukturen an betriebswirtschaftlichen Kennziffern verstanden. Nützlichkeits- und Verwertbarkeitsaspekte treten in den Vordergrund.

Der Begriff Humankapital wurde durch den US-Amerikaner und Wirtschaftswissenschaftler Gary S. Becker (1962, 1963) eingeführt.<sup>3</sup> Nach Becker sind das *rationale Kosten-Nutzen-Kalkül* und die *individuelle Nutzenmaximierung* die grundlegende Basis menschlichen Verhaltens (vgl. Tomic 2011: 68). Zumindest für Kinder, Erwerbslose und Senioren dürfte nur sehr begrenzt zutreffen, dass die *grundlegende* Basis ihres Verhaltens die individuelle Nutzenmaximierung ist. Denn menschliche Beziehungen lassen sich nicht auf ökonomische reduzieren, dies greift zu kurz, sie sind soziale, emotionale, familiale, kulturelle etc.

Zwei Annahmen sind es, die die Humankapitaltheorien prägen: Bildung hebt die Produktivität der Arbeitskraft, und Individuen mit höherer Qualifikation bringen pro Zeiteinheit größere Werte hervor. Deshalb werden letztere für Organisationen besonders interessant, denn, da sie bereits sehr gut qualifiziert sind, ist es erfolversprechend und lohnt es sich, weiter in diese zu investieren. Individuen investieren Geld und Zeit in ihr Humankapital und erzielen dementsprechend höhere oder geringere Bildungserträge. *Bildung wird zur ökonomischen Investition* (vgl. Pechar 2006: 122).<sup>4</sup> Nach der Beckerschen Logik haben Frauen aufgrund der ‚natürlichen‘ geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung weniger Möglichkeiten, in ihr Humankapital zu investieren, wodurch sie eine geringere Produktivitätsrate aufweisen (vgl. Michalitsch 2006: 149f.).<sup>5</sup> Für Europa ist diese Annahme überholt, da mittlerweile Frauen über formal höhere Bildungsabschlüsse als Männer verfügen (vgl. Gottschall 2009: 121). Es

---

<sup>2</sup> Bildung galt seinerzeit als Selbstzweck, in einem umfänglichen Sinne als Subjektwerdung, um den *Zwängen der Funktionalisierung* zu widerstehen (vgl. Humboldt 1960: 509, 511).

<sup>3</sup> Er erhielt für diese Forschungen 1992 den Nobelpreis für Wirtschaftswissenschaften. Dies deutet darauf hin, dass diese Positionen in einer ökonomisierten Gesellschaft besondere Aufmerksamkeit und Anerkennung erfahren.

<sup>4</sup> Dies korrespondiert mit dem bildungspolitischen Konzept „lebenslanges Lernen“, das im Jahre 2000 von der Europäischen Union verabschiedet wurde.

<sup>5</sup> Das wiederum rechtfertigt die geringeren Einkommen, vgl. dazu kritisch Tomic 2011: 69ff.

wundert daher nicht, dass der Begriff Humankapital auch aus diesen Gründen auf große Akzeptanzprobleme stößt.<sup>6</sup>

Mit Bourdieu lässt sich einwenden: Der Humankapitalansatz übersieht, dass der ökonomische und soziale Ertrag des erworbenen schulischen Titels von dem durch die Familie weitergegebenen kulturellen Kapital und dem ererbten sozialen Kapital abhängt (vgl. Bourdieu 1983: 185, 187). Dem eindimensionalen Ansatz des Humankapitals setzt er die Perspektivenvielfalt entgegen und kann so den kritisch-emanzipatorischen Kern des nehumanistischen Bildungsbegriffs bewahren – wenngleich dieser nicht für alle emanzipatorisch gedacht war, da er seinem Entstehungskontext – der ständischen Gesellschaft preußischer Prägung – verpflichtet war.

## 2. Gender als Humankapital

Der Begriff Humankapital wird in der Geschlechterforschung im Kontext von Gender Mainstreaming aufgegriffen. Seit dem Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrags im Jahre 1999 ist Gender Mainstreaming zur europäischen Gleichstellungstrategie geworden. Diese ist ein *Organisationsentwicklungskonzept*. Ursprünglich kommt Gender Mainstreaming aus dem Kontext der sozialen Bewegungen. Diese Strategie ist im Ergebnis der internationalen Gleichstellungs- und Entwicklungspolitik entstanden. Sie erhielt mit der Weltfrauenkonferenz 1985 in Nairobi einen deutlichen Entwicklungsschub.

Gender Mainstreaming basiert auf der Erkenntnis, dass die entscheidenden Ursachen für die Ungleichstellung der Geschlechter nicht in den individuellen Differenzen und Defiziten von Frauen, sondern in den Organisationsstrukturen zu verorten sind. Gender Mainstreaming intendiert zumindest deutlich Strukturveränderungen und adressiert nicht ausschließlich Frauen. Geschlecht gelangt durch diese Verortung in einen umfassenden gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Diskurs.<sup>7</sup> Allerdings ist dieser Diskurs mit einer klaren ökonomischen Semantik verbunden. So soll die geschlechtergerechte Veränderung der Organisationsstrukturen durch eine Verwaltungsmodernisierung erreicht werden,

---

<sup>6</sup> Er wurde in Deutschland zum „Unwort des Jahres“ 2004 gekürt, verbunden mit einer scharfen Kritik an der Ökonomisierung aller Lebensbereiche. „Humankapital“, so die Jury, degradiere nicht nur Arbeitskräfte, sondern Menschen überhaupt zu nur noch ökonomisch interessanten Größen (vgl. Gottschall 2009: 121).

<sup>7</sup> Kritiker befürchten, dass Gender Mainstreaming die Zweigeschlechtlichkeit eher zementieren könnte, wenn die damit verbundenen kritischen Potenziale nicht umgesetzt werden.

über Instrumente wie Gender Controlling, Gender Monitoring, Gender Consulting, Gender Budgeting und Audits.<sup>8</sup>

Gender, d.h. das soziale Geschlecht als Humankapital, kommt also über den gleichstellungspolitischen Kontext von Gender Mainstreaming in den Geschlechterforschungsdiskurs, der aber durch das New Public Management modernisierungstheoretisch eingefärbt ist. Vor diesem Hintergrund gerät Gender als bislang viel zu wenig genutzte *Ressource* auch in Hochschulen neu in den Blick. Denn unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten ist es ein ökonomischer Verlust, wenn Qualifikationspotenziale nicht adäquat genutzt werden oder ganz brachliegen. Gender erfährt eine neue Aufmerksamkeit und avanciert vom Defizit zu einer wertvollen Ressource. Darin scheint eine radikale Umbewertung zu liegen.

Gender als Humankapital geht von einem ökonomisch geprägten Verständnis aus, das die Geschlechterunterschiede als *Ressource der Organisationsentwicklung* begreift (vgl. Meuser 2005: 65). Beschäftigte steigen zu strategischen *Erfolgsfaktoren* für die Organisationsentwicklung auf und gelten somit nicht mehr nur als *Kostenfaktoren*.<sup>9</sup> In dieser Logik soll nunmehr die angemessene Disposition des Humankapitals über Lebenschancen entscheiden (vgl. Bührmann 2013: 210).

Für Deutschland bestätigen aktuelle OECD-Studien hingegen erneut, dass die soziale Herkunft einen starken Selektionsmechanismus für den Hochschulzugang darstellt. Wer nicht über soziales Kapital durch soziale Herkunft verfügt, hat nur geringe Chancen, disponibles Humankapital zu erwerben. Andererseits könnte daraus auch ableitbar sein: Wenn die Geschlechterunterschiede für die Organisationsentwicklung relevant sind, warum sollten sie dann abgebaut werden? Latent dürfte in dieser Logik eher deren Verfestigung angelegt sein.

Interessant ist, dass Gender als Humankapital sehr schnell eine *Fokussierung auf Frauen* erfährt, zumindest implizit, da vom männlichen Humankapital nicht die Rede ist. Vermutlich resultiert dies aus der Identifikation von Normalität mit Männern zugeschriebenen Attributen. Knapp (1998: 75) spricht in diesem Zusammenhang von der „Positivierung des Weiblichen“, auch mit Blick auf *soft skills*. Denn bislang überwiegend Frauen zugeschriebene „weibliche Fähigkeiten“ werden nunmehr als so-

---

<sup>8</sup> Tendenzen zur Bürokratisierung sind nicht völlig auszuschließen. Gender Mainstreaming ist nicht so stark bewegungspolitisch verankert, wie dies die Frauenförderung war.

<sup>9</sup> Theoretische Bestimmungen der Arbeitskraft aus dem 19. Jahrhundert zeigen, dass diese als (geschlechts-)homogen vorausgesetzt wurden. „Die unterschiedlichen Trägerinnen und Träger der Arbeitskraft galten aus ökonomischer Sicht als uninteressant, da deren Lebensbedingungen und -bedürfnisse nicht als Thema der Arbeitsorganisation betrachtet, sondern externalisiert wurden“ (Hansen/Müller 2003: 11; vgl. Keeley 2010: 30).

ziale, kommunikative, sprachliche Kompetenzen zum Bestandteil von Managementkompetenzen überhaupt, losgelöst vom Geschlecht. Nach Meuser werden „die alten Inkompetenzzuschreibungen zu neuen Kompetenzzuschreibungen“ umgedeutet (Meuser 2009: 100).

Offensichtlich vollzieht sich einerseits eine gewisse Verlagerung des Geschlechterdiskurses ins Personalmanagement in der Hoffnung, geschlechterpolitische Forderungen durch eine Kopplung an Marktlogiken durchsetzen zu wollen (vgl. Meuser 2005: 66). Der übergreifende Anspruch scheint nicht eingelöst zu werden, sondern unter neuer Rhetorik verbergen sich die alten geschlechtsspezifischen Zuschreibungen. Andererseits ist unübersehbar, dass mit der Generalisierung scheinbar „weiblicher Fähigkeiten“ zugleich eine grundsätzliche Herausforderung für tradierte Männlichkeitsbilder verbunden ist. Damit ist zumindest die Möglichkeit verknüpft, sie zu hinterfragen, und mithin müsste ein Aufbrechen stattfinden.

Spezifizieren wir die Frage nach Gender als Humankapital auf den wissenschaftlichen Nachwuchs. Vor dem Hintergrund internationaler Wettbewerbsfähigkeit besteht seit Jahren Anlass zur Sorge um die Attraktivität des akademischen Berufsweges und die Durchlässigkeit des Qualifizierungssystems in Deutschland. Denn kennzeichnend für diesen ist: Stabilität, Planbarkeit und Sicherheit werden abgelöst durch Flexibilität, Wandel und kurzfristige Bindungen (vgl. Schiffinger/Strunk 2003: 295; vgl. BUWIN 2017: 271, 274).

Diskontinuitäten überwiegen die Kontinuitäten. Befristungen von Arbeitsverhältnissen sind die Regel, sie erschweren die Entscheidung für Kinder (vgl. ebd.: 276). Inzwischen besteht Konsens, den hohen Anteil von Kurzbefristungen zu senken. Befristungen von Arbeitsverhältnissen müssen nunmehr an den Zweck der Befristung gekoppelt werden (ebd. 2017: 275, 287). Ein wachsender Teil des wissenschaftlichen Mittelbaus ist auf Drittmittelstellen beschäftigt. Viele Promovendinnen sind auf Stipendien angewiesen, die eine relativ knappe finanzielle Ausstattung besitzen und eine nur geringe soziale Absicherung bieten.

Gleichzeitig haben wir es mit loserem Anbindungen an Hochschulen zu tun, die andere, eher temporäre Identitäten schaffen. Hinzu kommen Beschleunigungs- und Entgrenzungsprozesse: Räumliche Mobilität, national und vor allem international, und universelle zeitliche Verfügbarkeit sind gefordert. Für Wissenschaftlerinnen, die nach wie vor, viel häufiger als Wissenschaftler, familiäre Betreuungspflichten übernehmen und öfter in Teilzeit arbeiten, ist dies nur schwer realisierbar. Dadurch entstehen ihnen Wettbewerbsnachteile, die Verwertung ihres Humankapitals ist ein-

geschränkt. Ein hohes Exklusionsrisiko ist auf jeder Stufe der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung präsent (vgl. Enders 2003: 257)

Der Wissenschaftsrat (2014: 25, 84) setzt hier an und fordert, mehr unbefristete Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau einzurichten, mehr Professuren zu schaffen und die Tenure-Track-Option vorzusehen. Die größere Aufmerksamkeit für die Humanressourcen hat dazu geführt, dass die führenden Wissenschaftsorganisationen in Deutschland seit Jahren wichtige Impulse für mehr Chancengleichheit setzen und eine stärkere Verbindlichkeit einfordern.<sup>10</sup> Im Ergebnis sind äußerst vielfältige, hochkarätige Angebote entstanden, u.a. für Doppelkarrierepaare, Mentoring-Programme für PostDocs und Welcome-Angebote für Neuberufene. Gemeinsam ist diesen, dass sie vor allem hoch qualifizierte Akademikerinnen und Akademiker adressieren, die mit den wettbewerblichen Strukturen konform gehen, also jene, die bereits über ein hohes Humankapital verfügen und in die sich weitere Investitionen besonders zu lohnen scheinen.

Auf der Ebene der Organisation dürften diese Prozesse mit der Erweiterung von Gestaltungsspielräumen für diversitätssensible Geschlechterarrangements verbunden sein, z.B. durch neue Instrumente wie Familien-Service, Kinderbetreuung und Diversity-Policies. Neu ist nicht nur deren Vielfalt, sondern dass diese Themen in die Hochschulen hineingeholt und nicht länger privatisiert werden. Hier könnten – zumindest bei nachhaltiger Implementierung – Veränderungspotenziale für eine geschlechtergerechtere Organisationsstruktur und Wissenschaftskultur liegen, wenn sie nicht nur projektförmigen Charakter tragen und mit konjunkturellen Präferenzen verbunden sind.

Bilanziert man den Diskurs Gender als Humankapital, dann überwiegen die kritischen Stimmen, die auf Risiken hinweisen (vgl. Tomic 2011: 66–70):

■ Erstens: Es besteht die Gefahr, nur diejenigen anzusprechen, die *ökonomisch* „*verwertbar*“ sind. Dies gilt nur begrenzt für Alleinerziehende, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, niedrig qualifizierte, Menschen mit Behinderungen sowie für ältere Beschäftigte (vgl. Schunter-Kleemann 2006: 61). Angebote für Frauen in Führungspositionen sind zahlreicher und vielfältiger.

---

<sup>10</sup> Aktuell sind dies insbesondere die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, 2008; die Empfehlungen der HRK zur Europäischen Studienstrukturreform, 2013; die Empfehlungen des Wissenschaftsrats zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, 2014.

■ Zweitens: *Umfassende Gleichheits- und Gerechtigkeitsaspekte* dürften nachrangig sein, wenn überwiegend ökonomische Gesichtspunkte im Zentrum stehen (vgl. Bereswill 2004: 56). Es scheint vielmehr sogar so zu sein: „Ungleichheit wird als Motor gesellschaftlichen Fortschritts (wieder)entdeckt“ (Meuser 2009: 105).

■ Drittens: Der kritische Blick auf Geschlecht als Strukturkategorie gehe verloren (ebd.: 96). Die Gefahr von Gender als Humankapital besteht in der Reduktion von Gender auf Nützlichkeitskriterien (vgl. Tomic 2011: 66). Im Mittelpunkt steht ein *effizienter Umgang mit Differenz* als Garant der Kostensenkung bei gleichzeitiger Qualitätssteigerung (vgl. Bereswill 2004: 56). Dementsprechend geht es um die Integration aller Beschäftigten in eine Organisation, um Reibungsverluste zu verhindern. Besonders leistungsstarke Frauen und Männer sollen an Organisationen gebunden werden, zu mehr Kreativität, nachhaltigeren Problemlösungen und mehr „Systemflexibilität“ führen (vgl. Tomic 2011: 66). Dies scheint auch für einen Teil der besonders hoch qualifizierten Frauen zu funktionieren. Auffällig ist, dass Angebote für sie verstärkt an die Selbstoptimierung und das Selbstmanagement gekoppelt sind. Geschlechterhierarchien erfahren in diesem Kontext kaum eine Thematisierung, sie werden unter dem Aspekt der Individualisierung eher verdeckt (vgl. Bereswill 2004: 54).

### **3. Diskurs zum Bedeutungsverlust von Geschlecht**

Ein anderer, aus der Systemtheorie kommender Diskursstrang spricht vom relativen Bedeutungs- oder Wirksamkeitsverlust der Kategorie Geschlecht oder gar der Auflösung der Geschlechterdifferenz (vgl. Pasero 1995: 59 ff.) und scheint damit das genaue Gegenteil von Gender als Humankapital zu intendieren. Bei Heintz (2003: 230) heißt es, dass „Geschlecht als Ordnungsfaktor zunehmend irrelevant wird“.

Das zentrale Argument ist: Es wird von einer abnehmenden Relevanz von Geschlechterdifferenzen in den primären Funktionssystemen der zweiten Moderne ausgegangen, wohl aber seien diese in den Interaktionen nach wie vor präsent.<sup>11</sup> Als primäre Funktionssysteme der Gesellschaft werden u.a. Recht, Politik und Bildung bestimmt. In diesem Sinne formuliert Pasero (1995: 61): „Die Geschlechterdifferenz wirkt als sekundäre Differenzierung und durchaus noch mit diskriminierenden Folgen.“

---

<sup>11</sup> Knapp fordert zu Recht ein, einen empirischen Nachweis für den Bedeutungsverlust von Geschlecht zu erbringen (vgl. Knapp 2001: 57).

Gottschall (2009: 121) konstatiert eine „Abschwächung von Geschlechterungleichheit“, die sie auch auf den Bereich Bildung bezieht. Unter Bezug auf Weinbach/Stichweh verweist Tacke auf die „Neutralisierung von Geschlecht“ (2008: 253), die sie mit der Aufhebung partikularer Zugangsweisen z.B. zu Bildung im Übergang zur zweiten Moderne verknüpft. Während Geschlechterdifferenzen in einigen Bereichen fortwirken, seien sie in anderen praktisch verschwunden, so bezüglich des Bildungsgrads (vgl. Heintz 2008: 231f.).<sup>12</sup>

Gegen den Bedeutungsverlust von Geschlecht lässt sich einwenden: Geschlecht stellt sich nicht nur in den alltäglichen Praxen und Aushandlungsprozessen der Subjekte, also den Interaktionen her; es kommt auch in symbolischen Markierungen zum Ausdruck, ist strukturell verankert und in Institutionen verfestigt (vgl. Kuhlmann 1999: 290). Insbesondere traditionsreiche Universitäten sind über Jahrhunderte in ihrem Wissenschaftsverständnis und in ihrer Organisationsstruktur mit den schriftlich fixierten Ordnungen, Regularien und den informellen Regeln ausschließlich durch das männliche Geschlecht geprägt worden. Sie sind daher zutiefst vergeschlechtlichte Organisationen, erscheinen aber als geschlechtsneutral. Aus der Organisationsforschung ist bekannt, dass Organisationen faktisch im langen Schatten ihrer Vergangenheit lernen.

Heintz (2008: 231) argumentiert ferner, dass die Funktionsprinzipien der zweiten Moderne unvereinbar seien mit einer Zuweisung von Positionen und Rollen nach zugeschriebenen Kriterien. Dies folgt durchaus aus modernisierungstheoretischen Überlegungen. Auf der normativen Ebene und aus den Intentionen von Geschlechtergerechtigkeit kann dem zugestimmt werden. Allerdings wirken auf der Ebene der *realen* Geschlechterverhältnisse auch in der zweiten Moderne Elemente der ersten Moderne fort. Alte Geschlechterdifferenzen bestehen weiter, sie überlagern sich aber auch mit neuen, andersartigen Formen von Ungleichheit. Die Klarheit und Eindeutigkeit der Zuweisungen und Zuordnungen wird geringer, da die Unübersichtlichkeit größer wird.

Fragen wir mit Knapp (2001), inwiefern sich empirisch belegen lässt, dass die Geschlechterdifferenzen in den Hochschulen tatsächlich abnehmen und ob sich daraus ein Bedeutungsverlust von Geschlecht als Analysekategorie ableiten lässt.

---

<sup>12</sup> Darüber hinaus hält sie fest: Geschlechterungleichheiten bestehen nahezu unverändert fort z.B. hinsichtlich des Einkommens, der Verteilung der Hausarbeit, der beruflichen Segregation. Zudem treten Geschlechterungleichheiten nur unter spezifischen Bedingungskonstellationen auf z.B. bezüglich des Erwerbsverhaltens.



### Übersicht 1: Frauenanteile in den deutschen Hochschulen

	1980	2016
<b>Studentinnen</b>	37 %	48 %
<b>Absolventinnen</b>	28 %	51 %
<b>Promovendinnen</b>	20 %	45 %
<b>Habilitandinnen</b>	5 %	30 %
<b>Professorinnen</b>	5 %	23 % (Neuberufenenanteil: 33 %)

Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland, Fachserie 11.4.1,11.4.2, 11.4.4, CEWS, Bonn, GWK, Chancen in der Wissenschaft; <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken> (22.7.2018)

Unstrittig ist: Infolge der Bildungs- und Hochschulreform der 1970er Jahre haben sich alte Geschlechterdifferenzen in quantitativer Hinsicht verringert, denn Frauen haben in den letzten Jahrzehnten in allen Statuspassagen z.T. beträchtlich aufgeholt. Das könnte in der Tendenz für einen Bedeutungsverlust von Geschlecht sprechen. Bei einer differenzierten Betrachtung nach Fachkulturen, Befristungen, Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht sowie nach C4/W3-Professuren müsste diese Aussage allerdings sofort relativiert werden, dies belegen die einschlägigen Statistiken.

Andererseits lässt sich aus der o.g. Übersicht im Sinne von Gleichheit und Ungleichheit auch ablesen: Je höher die Statuspassage, desto geringer der Frauenanteil. Mit Bourdieu ließe sich sagen, die Zugewinne an kulturellem Kapital lassen sich für Frauen offensichtlich nicht ohne weiteres in ökonomisches Kapital übersetzen (vgl. Gottschall 2009: 121).

Aus einer historischen Perspektive lässt sich also konstatieren: Geschlechterdifferenzen sind im Bildungssystem bezüglich bestimmter Ungleichheiten geringer geworden, insbesondere hat sich der quantitative Geschlechterproporz zugunsten der Frauen verändert. Das führt aber weder sukzessive noch automatisch zu Chancengleichheit im Wissenschaftssystem, weil dazu qualitative Veränderungen nötig sind. Denn die Geschlechterverhältnisse sind in die *Wissenschaftsstrukturen*, in das *Wissenschaftsverständnis*, das über 500 Jahre in Deutschland ausschließlich durch das männliche Geschlecht geprägt war und in die *Organisationskultur* eingeschrieben.

Jene Prozesse sind vielmehr Voraussetzung für Veränderungen der Geschlechterarrangements, neue Strategien gleichberechtigter Partizipation, das Aufbrechen von Handlungsroutinen und deren Reflexion. Denn Geschlecht ist durch seine Institutionalisierung strukturell verankert und verfestigt. Zuzustimmen ist Heintz darin, dass die Geschlechterdifferenz nicht mehr die gleiche Ordnungsfunktion wie im 19. Jahrhundert hat, und

dass die „Zweigeschlechtlichkeit“ nicht mehr uneingeschränkt als die Form der Strukturierung von Gesellschaft gilt.

Geschlechterdifferenzen sind im Bildungssystem jedoch nach wie vor vorhanden, sie werden nicht schlechthin nur geringer, sie werden andere. Sie werden differenzierter, diffiziler, schwieriger eindeutig zu erfassen und sie setzen sich in den Hochschulen auf anderer Ebene auch neu. Sie betreffen die Frauenrepräsentanz in den höchsten profilbestimmenden Führungspositionen, z.B. betrug der Frauenanteil an C4- und W3-Professuren 2015 im Bundesdurchschnitt aller Fächer 18,5 Prozent. Besonders gilt dies für strategische Spitzenpositionen, wie den Frauenanteil an Rektoren/Präsidenten (17,6 Prozent), an den Prorektoren und Vizepräsidenten (28,2 Prozent) und Kanzlern (30,2 Prozent).<sup>13</sup> Darin kommt nicht nur ein quantitativer Geschlechterproporz zum Ausdruck, sondern dies sind diejenigen Positionen, in denen die Definitions- und Gestaltungsmacht über die Wissenschaft (inhaltlich-strategisch, symbolisch, kulturell) liegt.

Geschlechterunterschiede gibt es im akademischen Feld also insbesondere bezüglich der Führungspositionen, Aufstiegschancen und bei Berufseinstiegsprozessen in MINT-Fächern. Neuere Untersuchungen zeigen diffizilere Geschlechterunterschiede: 74 Prozent der Wissenschaftlerinnen, aber nur 26 Prozent der Wissenschaftler unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit nach Geburt eines Kindes, Frauen sind in allen Fächergruppen häufiger in Teilzeit als Männer und übernehmen den Hauptteil an Familien- und Sorgearbeiten (vgl. BUWIN 2017: 30, 37). Daraus ergeben sich für Frauen schlechtere Karrierechancen als für Männer.

Die empirischen Daten belegen die Ambivalenzen, die in den Entwicklungen stecken. Bei differenzierter Betrachtung und Interpretation zeigen sie nicht, dass Geschlechterungleichheiten in Hochschulen praktisch verschwunden sind. Deshalb kann nicht der Schluss gezogen werden, dass Geschlecht als Analysekategorie an Bedeutung verliert.

#### **4. Fazit und Ausblick**

Die Diskurse „Gender als Humankapital“ und „Bedeutungsverlust von Geschlecht“ existieren nicht nur zeitgleich, sie lassen sich auf bestimmte Entwicklungen in der ökonomisierten Hochschule beziehen, und sie sind mit einer Reihe von Unterschieden und Gemeinsamkeiten verbunden. Die *Unterschiede* sind wie folgt identifizierbar:

---

<sup>13</sup> Alle Angaben beziehen sich auf das Jahr 2015, Quelle: <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken> (22.7.2018).

■ *Erstens*: Der Diskurs Gender als Humankapital impliziert eine *Aufwertung von Gender*, weil Gender als Ressource der gesellschaftlichen Entwicklung begriffen wird und nicht mehr als Defizit. Demgegenüber fokussiert der Diskurs Bedeutungsverlust von Geschlecht auf die *Abwertung von Gender*, weil von der Abnahme von Geschlechterdifferenzen im historischen Verlauf ausgegangen wird.

■ *Zweitens*: Gender als Humankapital nimmt direkt die Ökonomisierung in den Geschlechterdiskurs hinein. Davon ausgehend wird eher pragmatisch argumentiert und Gender funktionalisiert. Es wird auf diejenigen fokussiert, die bereits über ein hohes Humankapital verfügen, sie sind besonders förderungswürdig. Im Unterschied dazu ist der Diskurs vom Bedeutungsverlust von Geschlecht in der *Systemtheorie* verortet. Der Ansatzpunkt ist die Annahme der *Differenzierung der Gesellschaft* in primäre und sekundäre Funktionssysteme. Funktionale Differenzen werden generell positiv bewertet und tendenziell einer kritischen Veränderungsmöglichkeit entzogen.

Es bestehen aber auch unübersehbare *Gemeinsamkeiten*:

- *Erstens*: Beide Diskurse thematisieren Gender unter den Bedingungen von Modernisierung und Ökonomisierung.
- *Zweitens*: Ursprünglich ging es um Gender als Kategorie zur Thematisierung von sozialer Ungleichheit. Darum geht es in beiden Diskursen nicht bzw. nicht primär.
- *Drittens*: Die kritischen Potenziale von Gender zur Analyse gesellschaftlicher Verhältnisse werden nicht fokussiert, womit ein Verlust an Reflexivität einhergeht.

Gesamtfazit: Obwohl beide Diskurse von unterschiedlichen Prämissen ausgehen und scheinbar Gegensätzliches intendieren, treffen sie sich im Ergebnis: Geschlecht wird zum abstrakten Leitbild an Hochschulen, hinter dem es selbst zurücktritt. Denn Gender als Humankapital bedeutet, dass Geschlecht irrelevant wird, weil es primär darum geht, ökonomische Effekte zu erzielen. Welche Personen sie erbringen, ist zweitrangig. Vielfalt ist zulässig, solange und soviel der Ökonomisierung dient.

Geschlecht mit einem umfassenden Fokus auf geschlechtergerechte Verteilung ökonomischer, kultureller und symbolischer Ressourcen zu untersuchen, den kritisch-reflexiven Zugang zu Ungleichheit und Bildungsgerechtigkeit zu verstärken und die verborgenen Mechanismen der Konstruktion und Dekonstruktion von Geschlecht sichtbar zu machen, wird wichtiger. Hier zeigen sich die Grenzen der beiden oben diskutierten Diskurse. Durch eine eindimensionale Sicht reduzieren sie Geschlecht auf

ökonomische Aspekte, blenden Komplexität aus und verdecken strukturelle Ungleichheiten. Zudem findet der normative Wert von Chancengleichheit keine Berücksichtigung (Klein 2017: 178). Die Herausforderung besteht darin, Geschlecht in komplexe Untersuchungskontexte mit anderen Zugehörigkeits- und Differenzdimensionen einzubetten, z.B. Diversität. Der aktuelle Diversity-Diskurs eröffnet einen differenzierteren Zugang zu sozialen Komplexitäten und Ungleichheitsdimensionen und deren Verschränkungen. Er geht, bei aller Unterschiedlichkeit, von einer Wertschätzung und Anerkennung von Vielfalt aus. Eine Verengung des Diversity-Diskurses auf Diversity-Management würde wiederum einer Fokussierung von Gender auf Humankapital Vorschub leisten.<sup>14</sup> Damit würden die Potenziale des Diversity-Ansatzes nicht ausgeschöpft und eine intersektionale Untersuchungsperspektive erneut verschlossen werden.

### Literatur

- Becker, Gary S. (1993): Der ökonomische Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens. Tübingen: Mohr.
- Bereswill, Mechthild (2004): „Gender“ als neue Humanressource? Gender Mainstreaming und Geschlechterdemokratie zwischen Ökonomisierung und Gesellschaftskritik, in: Michael Meuser/Claudia Neusüß (Hg.), Gender Mainstreaming. Konzepte-Handlungsfelder-Instrumente. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 52–70.
- Bourdieu, Pierre. (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Reinhard Kreckel (Hg.), Soziale Ungleichheiten. Göttingen: Schwartz, S. 183–198.
- Bührmann, Andrea D. (2013): Wissensgesellschaften und soziale Ungleichheitsverhältnisse – der Bologna-Prozess zwischen Gleichheitsversprechen und Ungleichheitswirklichkeiten, in: Christina Binner/Bettina Kubicek/Anja Rozwandowicz/Lena Weber (Hg.), Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 209–223.
- BUWIN, Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.) (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Enders, Jürgen (2003): Flickwerkkarrieren und Strickleitern in einer prekären Profession. Ein Beitrag zur Nachwuchspolitik an den Hochschulen, in: Ronald Hitzler/Michaela Pfadenhauer (Hg.), Karrierepolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns. Opladen: Leske und Budrich, S. 253–262.
- Gottschall, Karin (2009): Arbeitsmärkte und Geschlechterungleichheit – Forschungstraditionen und internationaler Vergleich, in: Brigitte Aulenbacher/Angelika Wet-

---

<sup>14</sup> An der Goethe-Universität Frankfurt stellt aus diesen Gründen das Diversity-Konzept auf Diversity Policies und nicht auf Diversity Management ab ([https://www.uni-frankfurt.de/42443497/diversity-konzept\\_g](https://www.uni-frankfurt.de/42443497/diversity-konzept_g); 22.07.2018).

- terer (Hg.), Arbeit, Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 120–137.
- Hansen, Katrin/Ursula Müller (2003): Diversity in Arbeits- und Bildungsorganisationen. Aspekte von Globalisierung, Geschlecht und Organisationsreform, in: Eszter Belinszki/Katrin Hansen/Ursula Müller (Hg.), Diversity Management. Best Practices im internationalen Feld. Münster: Lit, S. 9–60.
- Heintz, Bettina (2003): Die Objektivität der Wissenschaft und die Partikularität des Geschlechts. Geschlechterunterschiede im disziplinären Vergleich, in: Theresa Wobbe (Hg.), Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Bielefeld: Transcript. S. 211–237.
- Heintz, Bettina (2008): Ohne Ansehen der Person? De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung, in: Sylvia Marlene Wilz (Hg.), Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 231–251.
- Humboldt, Wilhelm von (1960): Werke in fünf Bänden, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Knapp, Gudrun-Axeli (1998): Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis, in: Gertraude Krell (Hg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden: Gabler, S. 73–81.
- Knapp, Gudrun-Axeli (2001): Grundlagenkritik und stille Post. Zur Debatte um einen Bedeutungsverlust der Kategorie „Geschlecht“, in: Bettina Heintz (Hg.), Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 41. Wiesbaden, S. 53–74.
- Keeley, Brian (2010): Humankapital. Wie Wissen unser Leben bestimmt. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Klein, Uta (2017): Gleichstellungspolitiken und Diversitykonzepte an Hochschulen: Problematische oder konstruktive Verbindungen?, in: Daniela Heitzmann/Uta Klein (Hg.), Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen. Weinheim Basel: Beltz Juventa, S. 159–180.
- Kuhlmann, Ellen (1999): Geschlechterdifferenz und Geschlechterhierarchie – (kein symbiotisches Verhältnis, in: Ayla Neusel/Angelika Wetterer (Hg.), Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt am Main, New York: Campus-Verlag, S. 285–304.
- Meuser, Michael (2005): “Gender matters”– Zur Entdeckung von Geschlecht als Organisationsressource, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien. 23. (3), S. 61–73.
- Meuser, Michael (2009): Humankapital Gender. Geschlechterpolitik zwischen Ungleichheitssemantik und ökonomischer Logik, in: Sünne Andresen/Mechthild Koroiber/Dorothea Lüdke (Hg.), Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 95–109.
- Michalitsch, Gabriele (2006): Die neoliberale Domestizierung des Subjekts. Von den Leidenschaften zum Kalkül. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.
- Pasero, Ursula (1995): Dethematisierung von Geschlecht, in: Ursula Pasero/Friederike Braun (Hg.), Konstruktion von Geschlecht. Pfaffenweiler: Centaurus-Verlagsgesellschaft, S. 50–66.
- Pechar, Hans (2006): Bildungsökonomie und Bildungspolitik. Münster: Waxmann.

- Schiffinger, Michael/Guido Strunk (2003): Zur Messung von Karrieretaktiken und ihrer Zusammenhänge mit Karriereerfolg und Karriereaspirationen, in: Ronald Hitzler/Michaela Pfadenhauer (Hg.), *Karrierpolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns*. Opladen: Leske und Budrich, S. 295–312.
- Tacke, Veronika (2008): Neutralisierung, Aktualisierung, Invisibilisierung. Zur Relevanz von Geschlecht in Systemen und Netzwerken, in: Sylvia Marlene Wilz (Hg.), *Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 253–289.
- Tomic, Marina (2011): *Gender Mainstreaming in der EU. Wirtschaftlicher Mehrwert oder soziale Gerechtigkeit?* Wiesbaden: VS College.

## FORUM

*Andreas Beer, Peer Pasternack:*

Wissenschaft außerhalb der Komfortzone. Wissenschaftsbezogene  
Krisenkommunikation als Instrument der Qualitätssicherung .....5

*Angelika Trübswetter:*

Herausforderungen für Frauen in wissenschaftlichen Karriereverläufen.  
Einblicke in vier Karrierestationen .....25

*Kalle Hauss:*

Welche Rolle spielen Konferenzen in der Wissenschaft?  
Antworten aus der Perspektive von Nachwuchswissenschaftler\*innen .....42

*Astrid Franzke:*

Gender. Zwischen Ressource und Bedeutungsverlust .....52

*Lina Vollmer:*

Wie lässt sich Professionalisierung messen? Ein Analyseinstrument  
am Beispiel der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen .....66

*Sonja Herrmann:*

Studienleistungen privat und staatlich Studierender im Vergleich .....79

*Guido Speiser:*

Ist mehr genug? Drei Trends in der Hochschulfinanzierung .....89

## **GESCHICHTE**

*Jörg-Peter Pahl, Hannes Ranke:*

Von der Höheren Fachschule zur Fachhochschule.

Entstehung und Etablierung einer Institution .....99

*Oliver Sukrow:*

Die Akademie der Marxistisch-Leninistischen Organisationswissenschaft  
in Berlin. Geschichte und Kontext eines (vergessenen) sozialistischen

Zukunftsorts .....113

## **PUBLIKATIONEN**

Nadin Fromm: Zur Transnationalisierung von Hochschulbildung.

Eine empirische Studie zur Interaktion hochschulpolitischer Akteure

beim Aufbau bilateraler Hochschulen im Ausland (*Younes Qrirou*).....127

*Peer Pasternack, Daniel Hechler:*

Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen

in Ostdeutschland seit 1945.....131

**Autorinnen & Autoren**.....155



## Autorinnen & Autoren

**Andreas Beer**, Dr. phil., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: andreas.beer@hof.uni-halle.de

**Kalle Hauss**, Dr. phil., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Innovation und Technik (iit) der VDI/VDE-IT. eMail: hauss@iit-berlin.de

**Daniel Hechler** M.A., Forschungsreferent am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

**Sonja Herrmann** M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Allgemeine Pädagogik, Erziehungs- und Sozialisationsforschung an der Ludwig-Maximilians-Universität München. eMail: Sonja.Herrmann@edu.lmu.de

**Astrid Franzke**, Dr. phil., stellv. Geschäftsführerin Mentoring Hessen und Privatdozentin am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Hildesheim. eMail: franzke@em.uni-frankfurt.de

**Jörg-Peter Pahl**, Prof. Dr., Dipl.-Ing., emeritierter Professor am Institut für Berufspädagogik und Berufliche Didaktiken der TU Dresden, Gastwissenschaftler am Institut für Angewandte Bautechnik der Technischen Universität Hamburg. eMail: joergpahl@aol.com

**Peer Pasternack**, Prof. Dr., Direktor des Instituts für Hochschulforschung (HoF) an der Universität Halle-Wittenberg. eMail: peer.pasternack@hof.uni-halle.de; www.peer-pasternack.de

**Younes Qrrou**, Dipl.-Soz.Wiss., Promovierender und Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung am Promotionskolleg „International-vergleichende Forschung zu Bildung und Bildungspolitik im Wohlfahrtsstaat“ an der Eberhard Karls Universität Tübingen. eMail: younes.qrrou@ifp.uni-tuebingen.de

**Hannes Ranke**, M. Ed., Wissenschaftlicher Oberassistent am Institut für Angewandte Bautechnik der Technischen Universität Hamburg. eMail: hannes.ranke@tuhh.de

**Guido Speiser**, Dr. rer. publ., stellvertretender Leiter des Berliner Büros der Max-Planck-Gesellschaft. eMail: guido.speiser@gv.mpg.de

**Oliver Sukrow**, Dr. phil., Kunst- und Architekturhistoriker, Universitätsassistent am Forschungsbereich Kunstgeschichte der Technischen Universität Wien. eMail: oliver.sukrow@tuwien.ac.at

**Angelika Trübswetter**, Dr. phil., YOUSE Berlin, Leiterin User-Centred Change. eMail: angelika.truebswetter@youse.de

**Lina Vollmer**, Dr. phil., Referentin für Diversity Management und Antidiskriminierung an der Universität zu Köln. eMail: l.vollmer@verw.uni-koeln.de

# die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben von Peer Pasternack  
für das Institut für Hochschulforschung (HoF)  
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Redaktion: Daniel Hechler

---

Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg, Collegienstraße 62, D-06886 Wittenberg

<https://www.diehochschule.de>

Kontakt Redaktion: [daniel.hechler@hof.uni-halle.de](mailto:daniel.hechler@hof.uni-halle.de)

Kontakt Vertrieb: Tel. 03491/466 254, Fax: 03491/466 255, eMail: [institut@hof.uni-halle.de](mailto:institut@hof.uni-halle.de)

ISSN 1618-9671, ISBN 978-3-937573-68-7

---

Die Zeitschrift „die hochschule“ versteht sich als Ort für Debatten aller Fragen der Hochschulforschung sowie angrenzender Themen aus der Wissenschafts- und Bildungsforschung. Als Beihefte der „hochschule“ erscheinen die „HoF-Handreichungen“, die sich dem Transfer hochschulforscherischen Wissens vor allem in die Praxis der Hochschulentwicklung widmen.

Artikelmanuskripte werden elektronisch per eMail-Attachment erbeten. Ihr Umfang soll 25.000 Zeichen nicht überschreiten. Inhaltlich ist „die hochschule“ vorrangig an Beiträgen interessiert, die Themen jenseits des Mainstreams oder Mainstream-Themen in unorthodoxen Perspektiven behandeln. Eingereicht werden können sozial- und geschichtswissenschaftliche Texte, die (a) auf empirischer Basis ein nachvollziehbar formuliertes Problem aufklären oder/und (b) eine theoretische Perspektive entfalten oder/und (c) zeitdiagnostisch angelegt sind, ohne reiner Meinungsartikel zu sein. Für Rezensionen beträgt der Maximalumfang 7.500 Zeichen. Weitere Autoren- und Rezensionshinweise finden sich auf der Homepage der Zeitschrift: [www.diehochschule.de](http://www.diehochschule.de) >> Redaktion.

Das Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF), 1996 gegründet, ist ein An-Institut der Martin-Luther-Universität ([www.hof.uni-halle.de](http://www.hof.uni-halle.de)). Es hat seinen Sitz in der Stiftung Leucorea Wittenberg und wird geleitet von Peer Pasternack.

Als Beilage zu „die hochschule“ erscheint der „HoF-Berichterstatter“ mit aktuellen Nachrichten aus dem Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg. Daneben publiziert das Institut die „HoF-Arbeitsberichte“ ([https://www.hof.uni-halle.de/publikationen/hof\\_arbeitsberichte.htm](https://www.hof.uni-halle.de/publikationen/hof_arbeitsberichte.htm)) und die Schriftenreihe „Hochschul- und Wissenschaftsforschung Halle-Wittenberg“ beim BWV Berliner Wissenschafts-Verlag. Ein quartalsweise erscheinender eMail-Newsletter kann abonniert werden unter <https://lists.uni-halle.de/mailman/listinfo/hofnews>

*Abbildung vordere Umschlagseite: Greser & Lenz, Aschaffenburg*