

Heike Kahlert

Zukunftsaufgabe: Geschlechterdemokratie - Gleichstellungspolitik als Beitrag zur Hochschulentwicklung

Die Herstellung und Wahrung von ‚Geschlechterdemokratie‘ gehört zu den politischen Herausforderungen an der Jahrtausendwende. Der derzeit häufig und selten expliziert verwendete Begriff ‚Geschlechterdemokratie‘ geht auf die Soziologin Halina Bendkowska zurück, die ihn Anfang der 1990er Jahre in einem Anti-Gewalt-Projekt prägte und in die grünnaher Heinrich-Böll-Stiftung einbrachte (vgl. Bendkowska/ Eckert, in: Heinrich - Böll - Stiftung 1998: 10). ‚Geschlecht‘ meint in Selbstbeschreibungen der Heinrich-Böll-Stiftung „die sozial konstruierte, vieldimensionale und durch Sozialisation geprägte Geschlechtsidentität (englisch gender)“, und Demokratie wird in diesem Zusammenhang verstanden als „gesellschaftspolitisches Gestaltungsprinzip“ bzw. als „Politik, die durch die ‚Demokratisierung‘ aller Lebensbereiche gesellschaftliche Machtdifferenzen abbaut, damit alle Menschen in gleicher Weise über sich selbst bestimmen können“ (Werner/von Barga, in: Heinrich-Böll-Stiftung 1998: 7). Die Idee der Geschlechterdemokratie verfolge demnach die Verwirklichung des theoretischen Anspruchs der demokratischen Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern und erinnere daran, dass Demokratie ein Prozess sei, den es gemeinsam zu gestalten gelte. So betrachtet ist die Gestaltung von Geschlechterdemokratie eine Zukunftsaufgabe von Frauen und Männern.

Das Bildungswesen ist ein zentraler Ort, an dem Geschlechterdemokratie praktiziert und verwirklicht werden muss, denn in und durch Bildungs- und Erziehungsinstitutionen wird geprägt, wie und was Gesellschaften wissen, wie sie Denken verstehen, wie sie Wirklichkeit strukturieren und wie sie Zukunft gestalten. Die deutschen Hochschulen sind (noch) weit davon entfernt, Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verwirklichen (Tabelle 1): In den hochschulischen Macht- und Entscheidungszentralen bleiben Männer auch zu Beginn des 21. Jahrhunderts, also fast 100 Jahre, nachdem Frauen in Deutschland (zuletzt 1909 in Mecklenburg) offiziell zum Universitätsstudium zugelassen wurden, weiterhin weitgehend unter sich. Damit bleibt zumeist auch die wissenschaftliche und hochschulpolitische Auseinandersetzung mit Fragen der Geschlechterverhältnisse unberücksichtigt, denn diese Thematik wird noch immer hauptsächlich von Frauen aufgegriffen. (Hochschulische) Gleichstellungspolitik hat die Aufgabe, die historisch etablierte Asymmetrie in den Geschlechterverhältnissen abzubauen und Geschlechterdemokratie herzustellen.

Tabelle 1:

Geschlechterverhältnisse an deutschen Hochschulen 1999 (in Prozent)

	Frauen	Männer
StudienanfängerInnen ¹	49,3	50,7
Studierende ²	45,3	54,7
Promotionen ³	33,4	66,6
Wiss. und künstler. MitarbeiterInnen ⁴	30,2	69,8
Wiss. und künstler. AssistentInnen ⁴	25,9	74,1
Habilitationen ⁵	17,7	82,3
Professuren C2 und entspr. Besoldungsgruppen ⁴	14,0	86,0
Professuren C3 und entspr. Besoldungsgruppen ⁴	10,2	89,8
Professuren C4 und entspr. Besoldungsgruppen ⁴	6,3	93,7

Quelle: bmb+f 2001: 1) 156, 2) 164, 3) 216, 4) 234, 5) 242; eig. Berechnungen

Gleichstellungspolitik im deutschen Hochschulwesen seit den 1970er Jahren

Ein Vergleich der Situation in den beiden deutschen Staaten seit den 1970er Jahren zeigt, dass sowohl in der DDR als auch in der alten Bundesrepublik die Gleichstellungsfrage in je spezifischer Ausprägung zur politischen Agenda gehörte, abhängig von den jeweiligen Werten, Normen und Regeln der beiden Gesellschaftssysteme.

In der DDR galt die so genannte Frauenfrage im real existierenden Staatssozialismus seit 1971 offiziell als gelöst: Erich Honecker hatte auf dem VIII. Parteitag der SED die Gleichberechtigung der Frau „sowohl gesetzlich als auch im Leben weitgehend verwirklicht“ erklärt (Scholz 1997: 179). Eine vollständige Gleichberechtigung von Frauen mit Männern war zu dieser Zeit aber bei weitem nicht erreicht. Die im Sozialismus ‚von oben‘ verordnete und durch zahlreiche sozialpolitische Maßnahmen gestützte Frauenemanzipation konnte jedoch zumindest die soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern stärker abbauen als die ‚Emanzipation von unten‘ in der (alten) Bundesrepublik. Der Sozialismus hatte den Frauen im Osten einen Gleichstellungsvorsprung gegenüber den Frauen im Westen gebracht, der sich auch in den Hochschulen auswirkte, nicht zuletzt aufgrund einer gegenüber dem westdeutschen System anderen Personalstruktur. An DDR-Hochschulen war der überwiegende Anteil der Frauen im Mittelbau (unbefristet) tätig: 1989 lag der Frauenanteil im Mittelbau bei einem Drittel – die verfügbaren Zahlen schwanken zwischen 31% und 35% –, und nur 9% der Professuren waren mit Frauen besetzt (Adler u.a. 1996: 109).

In Westdeutschland erstarkte die im Zuge der Studentenbewegung wieder erwachte Frauenbewegung seit den frühen 1970er Jahren explosionsartig. Ihre Aktivistinnen identifizierten Hochschule und Wissenschaft als Teile des veränderungsbedürftigen männlich dominierten Gesellschaftssystems. Die Androzentrismuskritik setzt(e) an drei Dimensionen an: an der andauernden geschlechterdemokratischen Anstellungspraxis im Wissenschaftsbetrieb, die gegen den Grundsatz des gleichberechtigten Zugangs aller vernunftbegabten Menschen zu rationaler Erkenntnis und wissenschaftlicher Tätigkeit verstößt, an der überwältigenden Männermehrheit an den Forschenden und Hochschullehrenden, die die Auswahl und Definition von Forschungsthemen und -objekten, die Gewichtung und Interpretation und die politische Verwendung der Forschungsergebnisse prägt, und an den Epistemologien und Methodologien, partiell auch an den Methoden, die traditionell auf einer männlich geprägten Rationalität und einem männlich geprägten Universalismus basieren, die ihre jeweilige Begrenztheit und Partialität jedoch nicht wahrnehmen, geschweige denn reflektieren und folglich die männlich geprägte Weltsicht zum Allgemeinen erklären (Schmuckli 1996: 25-30).

Die Verabschiedung von Gleichstellungsgesetzen und die Implementation entsprechender Instrumente zur Verwirklichung dieser Norm im öffentlichen Bereich ist eine staatliche Reaktion auf die Empörung vieler Frauen und einiger Männer bezüglich der nach wie vor herrschenden Ungleichheit und Ungerechtigkeit zwischen den Geschlechtern. Mit der Vereinigung der beiden deutschen Staaten und dem damit erfolgten Institutionentransfer wurden die entsprechenden, in Westdeutschland geltenden, Regelungen und Maßnahmen auch auf den Osten Deutschlands übertragen. Inzwischen ist zukunftsbewusste Hochschulpolitik und -entwicklung nicht mehr ohne die aktive Gleichstellung der Geschlechter zu denken: Frauenförderung wird in ihrer Bedeutsamkeit für die Hochschulreform auch von den großen wissenschafts- und hochschulpolitischen Akteuren wie der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK), der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und dem Wissenschaftsrat anerkannt und wertgeschätzt, zum Teil sogar (finanziell) unterstützt (vgl. Kahlert 2001: 163-171).

Perspektivenwechsel in der Gleichstellungspolitik: Von der Klientel- zur Bündnispolitik

Die Frauenförderpolitik weist im deutschen Hochschulwesen bisher allenfalls bescheidene Erfolge auf – trotz der rechtlichen Fortschritte in der Gleichstellung der Geschlechter und der wachsenden Sensibilität der Hochschulpolitik gegenüber Gleichberechtigungsfragen. Die herkömmliche Frauenförderung, die in erster Linie bottom-up als Perso-

nalpolitik von und für Frauen implementiert worden ist, scheint zu kurz zu greifen. Zwar konnte in Westdeutschland, nicht zuletzt dank größerer Sonderprogramme zur hochschulbezogenen Frauenförderung, der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Qualifikationsarbeiten und im Mittelbau, geringfügig auch an den Professuren, gesteigert werden. In Ostdeutschland hat der Vereinigungsprozess jedoch zu einem Rückgang der Frauenanteile an den Qualifikationsarbeiten und vor allem im Mittelbau auch am wissenschaftlichen Personal geführt. Die männlich dominierten institutionellen Strukturen im Hochschulwesen konnten bisher weder an West- noch an Osthochschulen kaum verändert werden. Seit den 90er Jahren wächst daher die Kritik an der vermeintlich relativen Wirkungslosigkeit der herkömmlichen Gleichstellungspolitik.

Nach Angelika Wetterer (1994, ähnlich 1998) hat die Diskussion über Frauenförderung bisher hauptsächlich dazu geführt, dass das Wissen und die Rhetorik vieler hochschul- und wissenschaftspolitisch verantwortlicher Personen bezüglich der geringen Zahl von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen eher gängige Vorannahmen über ‚die Frauen‘ und tradierte geschlechtsspezifische Zuschreibungsmuster bestätigt, als diese abzubauen. Frauenförderung sei offensichtlich einer spezifischen zweigeschlechtlichen Logik unterworfen, die die Marginalität von Frauen in den wissenschaftlichen Institutionen erst hervorbringe und so die hierarchisch wirkende Geschlechterdifferenz immer wieder reproduziere. Eigentlich stünde etwas anderes auf dem Spiel, nämlich „[d]ie Definitionsmacht und die Chance, Wirklichkeit zu gestalten; das Selbstverständnis und die Objektivitätskriterien ‚der‘ Wissenschaft; die Funktionstüchtigkeit der ‚male networks‘, der wohl-austarierte Proporz der Fraktionen, kurz: die angenehmen und gut bezahlten Jobs und die Verfahren ihrer Tradierung.“ (Wetterer 1998: 32)

Hinzukommt, so Carol Hagemann-White (1998, 2000), dass die herkömmliche Frauenförderpolitik das Geschlechterverhältnis als strukturelles Konfliktmodell und Gegnerschaft konzipiere, in dem Männer zur Aufgabe ihrer Privilegien ‚gezwungen‘ und Frauen gefördert werden sollten: „die Frauenförderpolitik setzt Frauen in kollektive Konkurrenz zu Männern um knappe Ressourcen“ (Hagemann-White 2000: 238). Der Kern des Problems liege „in der Ausweglosigkeit des Konfliktmodells selbst“ (Hagemann-White 2000: 237), das das Geschlechterverhältnis einem Klassenkampf, Krieg oder Nullsummenspiel gleich denke. Keine Politik könne jedoch erfolgreich sein, wenn ihre Prämissen falsch seien. Hagemann-White (1998: 13) folgert, dass die Neubestimmung der Zuständigkeiten ansteht: „Es ist die Universität als Institution, und in ihr sind es die Fachbereiche, die – unabhängig vom Geschlecht der Verantwortungsträger – für einen angemessenen

Frauenanteil bzw. für den Zugang aller gesellschaftlichen Gruppen zu sorgen haben. Die politische Aufgabe der ‚Frauenbeauftragten‘ – da sie mit diesem Namen nun mal etabliert sind – wäre es, diejenigen Zusammenhänge zu erschüttern und in Bewegung zu setzen, die eine bestimmte Männlichkeit als die Norm setzen – wobei sie strategische Bündnisse mit Männern und Konflikte mit Frauen suchen müssen.“

Christine Färber (2000) hat am Beispiel der Freien Universität Berlin gezeigt, dass erfolgreiche hochschulische Gleichstellung von einem gelingenden (organisations)politischen Aushandlungs- und Kommunikationsprozess abhängig ist. Dies impliziert ebenfalls, so ist Färber fortzuführen, *alle* organisationalen Akteure und Akteurinnen in die Gleichstellungsarbeit einzubeziehen, d.h. auch Personen in Führungspositionen, die in der Regel männlichen Geschlechts sind. Anders ausgedrückt: „Da der notwendige Wandel Auswirkungen für beide Geschlechter hat, auch wenn dies je nach Geschlecht unterschiedlich aussieht, müssen beide an dessen Gestaltung beteiligt sein. Und beide müssen sich etwas davon versprechen können“ (Hagemann-White 2000: 249). Damit ist die Verwirklichung von Geschlechterdemokratie als Gemeinschaftsaufgabe auf die organisationale Agenda gesetzt.

‚Gender Mainstreaming‘ als Erweiterung der herkömmlichen Gleichstellungspolitik

Als Antwort auf die vermeintlich relative Wirkungslosigkeit der herkömmlichen Frauenförderpolitik – nicht nur im Wissenschaftsbetrieb – entstand die Strategie des ‚Gender Mainstreaming‘ (auch ‚Mainstreaming‘ genannt). Diese Strategie tauchte im internationalen Kontext erstmalig nach der dritten Weltfrauenkonferenz in Nairobi 1985 auf und wurde 1995 auf der vierten Weltfrauenkonferenz in Peking als Strategie zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in der ‚Platform for Action‘ verankert. Im Amsterdamer Vertrag (in Kraft seit 01. Mai 1999) schrieb die Europäische Union in Artikel 2,3 EG-Vertrag vom 02. Oktober 1997 das Prinzip des Gender Mainstreaming verbindlich für die Politiken und Aktionen der Mitgliedstaaten – also auch für den Hochschulbereich – fest. Die politische Umsetzung steht jedoch zumindest in Deutschland noch am Anfang.

Eine deutsche Übersetzung für den der englischen Sprache entlehnten Begriff ‚Gender Mainstreaming‘ gibt es bisher nicht. Die englische Sprache differenziert ‚Geschlecht‘ in biologische Aspekte („sex“) und erfasst mit dem ‚Gender‘-Begriff die soziale, historische und kulturelle Herstellung und Zuschreibung von Geschlecht jenseits der als ‚natürlich‘ verstandenen Biologie. Der ‚Mainstreaming‘-Begriff beschreibt den Prozess, mit dem die Sichtweise, dass Geschlecht („gender“) eine soziale Konstruktion ist, in alle Bereiche, Politikfelder, Denkweisen

und Handlungen integriert wird, die bisher als vermeintlich (geschlechts)neutral und universal angesehen wurden.

Gender Mainstreaming ist also ein integrativ ausgerichtetes und wirkendes Konzept, das Geschlechterfragen aus ihrer Randständigkeit und Besonderung herauslöst und zum selbstverständlichen Bestandteil aller Betrachtungsweisen und Handlungen macht: Gender Mainstreaming meint die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen die Perspektive der Gleichstellung und Gerechtigkeit der Geschlechter in allen Politiken auf allen Ebenen und Stufen eingliedern (Gender Mainstreaming 1998; Tondorf 2001: 272). ‚Gender‘ wird damit zu einer Kategorie, mit der organisationale Entscheidungsprozesse geprüft werden.

Das Gender-Mainstreaming-Prinzip ist auf Organisationen zugeschnitten, die Politik machen und bisher die Geschlechterverhältnisse kaum oder gar nicht berücksichtigt haben, also auch auf Hochschulen. In dieser Strategie ist die Förderung der Gleichstellung und der Chancengleichheit der Geschlechter eine Querschnittsaufgabe *aller* an Politik Beteiligten, also von Frauen *und Männern*, die sich auf alle Bereiche der Organisation bezieht. Die Verantwortung für die Anwendung des Mainstreaming-Prinzips liegt zunächst bei der Organisationsspitze, die die Veränderung von organisationalen Entscheidungsprozessen im Sinne des ‚Gender‘-Aspekts befürworten, unterstützen und vertreten muss (Stiegler 2000: 12). Das beinhaltet auch, Zeit und Mittel für den organisationalen Umgestaltungsprozess bereit zu stellen.

Die Idee und Anwendung von Gender Mainstreaming erinnert an die Konzeption und konsequente Umsetzung von Gleichstellungspolitik als Querschnittspolitik. Dennoch handelt es sich beim Gender Mainstreaming nicht um alten Wein in neuen Schläuchen, denn die Konkretisierung der Vision Geschlechterdemokratie im Hinblick auf die Entscheidungsprozesse in Organisationen ist neu in der Gleichstellungspolitik (Stiegler 2000: 7). Explizit neu ist auch der konsequente Einbezug von Männern in gleichstellungspolitisches Handeln auf allen Ebenen sowie die Umsetzung von Gleichstellungspolitik als top-down-Strategie und organisationale Gemeinschaftsaufgabe. Gender Mainstreaming ist aber kein Ersatz für die herkömmliche Gleichstellungspolitik, sondern Teil einer politischen Doppelstrategie, die zugleich bottom-up und top-down operiert (vgl. Tondorf 2001: 271f.).

Argumente für geschlechterdemokratische Hochschulentwicklung

Hochschulische Gleichstellungspolitik „zielt auf eine grundlegende Demokratisierung des Gesamtsystems, welches in seiner derzeitigen Strukturierung den Anforderungen des 21. Jahrhunderts nicht gerecht werden kann.“ (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 1994: 25) Im Hochschulsystem drücke sich Hierarchie einerseits in den Interaktionen zwischen Menschen aus – Interaktionen zwischen Angehörigen hierarchisch gestufter Statusgruppen, zwischen Forschenden und Lehrenden –, andererseits sei sie strukturell verankert und institutionalisiert: in Eingruppierungen, Laufbahnverordnungen, Über- und Unterordnungen in der Verwaltung, im Prestige z.B. zwischen einzelnen Fächern, Fachgruppen, Fakultäten. Dabei sei die Rangordnung keineswegs allein durch wissenschaftliche Bewertungen begründet, sondern ebenso durch Marktgesetze. Insofern Frauenförderpolitik dysfunktional gewordene personelle Hierarchien angreift, ist sie nach Ansicht der niedersächsischen Kommission zur Förderung von Frauenforschung und zur Förderung von Frauen in Lehre und Forschung ein notwendiges Konzept der Hochschulreform. Gleichstellungspolitik, die sich nicht auf das Ziel beschränkt, rein quantitativ mehr Frauen in das ansonsten unangetastet bleibende Wissenschaftssystem zu integrieren, sondern eine grundlegende Enthierarchisierung anstrebt, kann somit Impulse geben für eine grundsätzliche Umstrukturierung der Hochschulen (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 1994: 26).

Was spricht dafür, dass Hochschulen den geschlechterdemokratisierenden Reformweg einschlagen? Zunächst einmal erfüllen Hochschulen damit aus normativ-politischer Sicht das Gleichstellungsgebot der Verfassung. Sie haben durch die Implementation von Gleichstellungspolitik aber auch ökonomische Vorteile, denn im wachsenden (inter)nationalen Wettbewerb um die besten Köpfe bei den Studierenden und Lehrenden können Hochschulen, die die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter im institutionellen Profil und Leitbild verankern, ihre Attraktivität für Frauen und Männer aller Statusgruppen erhöhen. Durch die Integration und Ausschöpfung der bisher vernachlässigten Potenziale von Frauen steigern sie zudem ihre organisationale Effizienz. So können sie in der sich globalisierenden Hochschul- und Wissenschaftslandschaft Macht gewinnen und ihren Einfluss sichern. Schließlich erleichtern sie allen Hochschulangehörigen den Zugang zum Lehr-, Lern- und Arbeitsort Hochschule: Eine ‚frauen‘gerechte Hochschule ist auch eine geschlechter- und familiengerechte Hochschule. Damit wird die Bindung aller Hochschulmitglieder an ‚ihre‘ Hochschule verstärkt. Die Herstellung, Gestaltung und Wahrung von Geschlechterdemokratie im Reformprozess trägt also zur Entwicklung einer modernen Hochschule

bei, die die Herausforderungen des beginnenden 21. Jahrhunderts souverän zu bewältigen versteht.

Literatur

- Adler, Helga/Anke Burkhardt/Ruth Heidi Stein (1996): „Es wird mehr Spaß machen...“. Ostdeutsche Hochschulfrauen zwischen Wendelust und Wendefrust. In: Metz-Göckel, Sigrid/Angelika Wetterer (Hg.): *Vorausdenken – Querdenken – Nachdenken. Texte für Aylâ Neusel*. Frankfurt, New York: Campus, S. 101-118.
- bmb+f (2001): *Grund- und Strukturdaten 2000/2001*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).
- Färber, Christine (2000): *Frauenförderung an Hochschulen. Neue Steuerungsinstrumente zur Gleichstellung*. Frankfurt, New York: Campus.
- Gender Mainstreaming (1998): *Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS (98) 2)*. Strasbourg, May 1998. URL: <http://www.dhdirhr.coe.fr/equality/Eng/Final%20Report%20Mainstreaming.html>.
- Hagemann-White, Carol (1998): *Von der Klientelpolitik zur Strukturpolitik: Neue Wege zur Gleichberechtigung in Wissenschaft und Gesellschaft?* (Unveröff. Ms.).
- Hagemann-White, Carol (2000): Krieg und Frieden im Geschlechterverhältnis – für eine neue Geschlechterkultur in Europa. In: Lenz, Ilse/Michiko Mae (Hg.): *Frauenbewegungen weltweit – Aufbrüche, Kontinuitäten, Veränderungen*. Opladen: Leske + Budrich, S. 233-256.
- Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.) (1998): *Nachrichten* (Schwerpunkt Geschlechterdemokratie, Frühjahr). Berlin.
- Kahlert, Heike (2001): Geschlechtergerechtigkeit als Herausforderung der Studienstrukturreform. In: Geißel, Brigitte/Birgit Seemann (Hg.): *Bildungspolitik und Geschlecht. Ein europäischer Vergleich*. Opladen: Leske + Budrich, S. 155-187.
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (Hg.) (1994): *Frauenförderung ist Hochschulreform – Frauenforschung ist Wissenschaftskritik. Bericht der niedersächsischen Kommission zur Förderung von Frauenforschung und zur Förderung von Frauen in Lehre und Forschung*. Hannover: Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur.
- Schmuckli, Lisa (1996): *Differenzen und Dissonanzen. Zugänge zu feministischen Erkenntnistheorien in der Postmoderne*. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer.
- Scholz, Hannelore (1997): *Die DDR-Frau zwischen Mythos und Realität. Zum Umgang mit der Frauenfrage in der Sowjetischen Besatzungszone und der DDR von 1945-1989*. Schwerin: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern.
- Stiegler, Barbara (2000): *Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming*. Herausgegeben von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeits- und Sozialforschung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Tondorf, Karin (2001): Gender Mainstreaming – verbindliches Leitprinzip für Politik und Verwaltung. In: *WSI-Mitteilungen* 54 (4), S. 271-277.
- Wetterer, Angelika (1994): Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. Zur Situation von Wissenschaftlerinnen in Zeiten der Frauenförderung. In: *Zeitschrift für Frauenforschung* 12 (1+2), S. 93-110.
- Wetterer, Angelika (1998): Noch einmal: Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. Die kontrafaktischen Wirkungen der bisherigen Frauenförderung im Hochschulbereich. In: Plöger, Lydia/Birgit Riegraf (Hg.): *Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform*. Bielefeld: Kleine, S. 18-34.