

Inhalt

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	13
Vorwort	15
1 Einleitung	17
1.1 Hintergrund der Untersuchung.....	18
1.2 Die Forschungsfrage	19
1.3 Aufbau dieser Studie	20
Teil A Gleichstellungswissen und -handeln an Hochschulen:	
Begründungen, Bedingungen und Paradoxien	23
2 Theoretische und empirische Anknüpfungspunkte	23
2.1 Zentrale Begriffe: Gleichstellungspolitik, Ungleichheit, Geschlecht, Wissen und Handeln	23
2.2 Zur Relevanz von Gleichstellung im Wissenschaftssystem: Aktuelle Daten und Studien	30
2.2.1 Die strukturelle Ungleichheit von Frauen und Männern	31
2.2.2 Stereotype und Sexismus – die symbolische Ebene von Gleichstellung	35
2.2.3 Strukturen, Stereotype und ihre Wirkung auf subjektive Selbstenwürfe	42
2.2.4 Zwischenfazit und Ausblick	45
2.3 Gleichstellungspolitik an Hochschulen im Kontext aktueller hochschulischer Entwicklungen.....	46
2.3.1 Hochschulen als Organisationen.....	48
2.3.2 New Public Management: Die Reform im Wissenschaftskontext	51
2.4 Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Forschungsstand	54
2.4.1 Studien zum Faktor Wissen im Zusammenhang mit Gleichstellungspolitik	55
2.4.2 Neue Governance und Gleichstellungspolitik	60
2.4.3 Im Spannungsfeld von Bestenauswahl, Exzellenz und Geschlecht	63
3 Der theoretische Fokus im Forschungsprojekt	71
3.1 Das Konzept der „gendered organization“	71
3.2 Multilevel-Governance	73

3.3	Der organisationssoziologische Neo-Institutionalismus in Verbindung mit Gleichstellungspolitik an Hochschulen.....	75
3.4	Akteurzentrierter Institutionalismus.....	79
3.4.1	Grundlagen des Ansatzes.....	80
3.4.2	Der Begriff der Institution	81
3.4.3	Akteure und ihre Handlungsorientierungen in Handlungssituationen	82
4	Forschungsdesign	87
4.1	Dokumentenanalyse und (Gleichstellungs-)Mapping: Aufbau und Ziele	89
4.2	Auswahl der Hochschulen	90
4.3	Erfahrungen aus der Praxis: Expert_inneninterviews	91
4.4	Problemzentrierte Leitfadeninterviews mit Professor_innen: Ziele, Methode, Untersuchungssample und Vorgehen.....	92
4.4.1	Methode und Ziele	92
4.4.2	Das Untersuchungssample und das Vorgehen bei der Zielgruppe der Professor_innen.....	95
4.4.3	Die Interviewführung.....	98
4.5	Auswertungsmethoden: Rekonstruktion von deduktiven und induktiven Momenten nach Kruse	99
Teil B: Verfügbares und berichtetes gleichstellungspolitisches Wissen und Maßnahmen zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele an Hochschulen		
		107
5	Modul I – (Gleichstellungs-)Mapping: Systematische Gesamtbetrachtung gleichstellungspolitischer Maßnahmen und Programme zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele	107
5.1	Der allgemeine gleichstellungspolitische Rahmen der Europäischen Union.....	109
5.1.1	Vertrag über die Europäische Union (EUV), Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und EU-Grundrechtecharte (GRC) als primäres Unionsrecht.....	110
5.1.2	Die Gleichbehandlungsrichtlinien als Sekundärrecht der Union	113
5.1.3	Ausgewählte gleichstellungsrelevante Programme und Maßnahmen auf der der EU-Ebene	117
5.1.4	Zwischenfazit zur EU-Ebene.....	120

5.2	Der allgemeine gleichstellungspolitische Rahmen der Bundesebene	121
5.2.1	Das Grundgesetz im Kontext von Gleichstellung.....	122
5.2.2	Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).....	124
5.2.3	Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGLeiG).....	125
5.2.4	Direkt auf Hochschulen bezogene Gesetze: Hochschulrahmengesetz (HRG), Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) u.a.	128
5.2.5	Ausgewählte gleichstellungsrelevante Programme und Maßnahmen auf der Bundesebene.....	129
5.2.6	Zwischenfazit zur Bundesebene	141
5.3	Der allgemeine gleichstellungspolitische Rahmen der Landesebene (am Beispiel NRW).....	142
5.3.1	Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW)	143
5.3.2	Das Landesbeamtengesetz NRW (LBG NRW).....	144
5.3.3	Das Hochschulzukunftsgesetz NRW (HZG NRW).....	145
5.3.4	Ausgewählte gleichstellungsrelevante Programme und Maßnahmen auf der Landesebene	146
5.3.5	Zwischenfazit zur Landesebene (NRW).....	150
5.4	Gleichstellungspolitik auf Hochschulebene: Gleichstellungskonzepte- und maßnahmen an den untersuchten Universitäten in NRW.....	151
5.4.1	Universität 1	154
5.4.2	Universität 2	157
5.4.3	Universität 3	158
5.4.4	Universität 4	160
5.4.5	Zwischenfazit zur Gleichstellungspolitik der vier untersuchten Universitäten	161
5.5	Zwischenfazit aus der Dokumentenanalyse	162
6	Modul II – Ergebnisse der qualitativen Interviewstudie: Gleichstellungswissen und -handeln von Professor_innen	166
6.1	Gleichstellung bedeutet Konflikt: Gleichstellung versus Bestenauslese?	166
6.1.1	Akteurskonstellationen und Interessenlagen.....	171
6.1.2	Leistung als unhinterfragte Konstruktion?.....	174
6.1.3	Leistung als relationales Konstrukt.....	182
6.2	Hierarchie und Herrschaftsverhältnisse in der Professor_innenschaft	183
6.2.1	Reproduktion tradierter sozialer Regeln	184

6.2.2	Von „Löwen“ und „Gorillas“: Individuelle Antriebsstrukturen und wissenschaftliche Karrieren	189
6.2.3	Relevanz des „Standings“ für die Gleichstellungspolitik	195
6.3	Familie und Kindererziehung als zentrale Herausforderungen für die Gleichstellung	197
6.3.1	Hochschulen als Orte der (Un-)Vereinbarkeit für Mütter – Positionierungen, Metaphern und Agency	201
6.3.2	Gesellschaftliche Kontexte von Elternschaft	202
6.3.3	Die generative Diskriminierung im Wissenschaftssystem und das Vereinbarkeitssubjekt Frau	209
7	Geschlechterbilder der Professor_innen	213
7.1	Familiengründung, Rollenbilder und partnerschaftliche Arbeitsarrangements	214
7.2	Psychosoziale Faktoren	221
7.3	Geschlechterdifferentes Karriereplanungshandeln	230
7.4	Beschäftigungsbedingungen und Wissenschaftskultur	234
7.4.1	Homosoziale Kooptation findet statt	236
7.4.2	Homosoziale Kooptation existiert nicht	238
7.5	Die Relevanz von Netzwerken, Vorbildern und Mentor_innen	250
7.6	Zwischenfazit	253
8	Handlungsfelder von Professor_innen und die Relevanz von Gleichstellung	255
8.1	Gremienarbeit und die besondere Stellung von Berufungskommissionen	255
8.1.1	Potentiale von Berufungskommissionen	259
8.1.2	Die Strategie des Nudging	261
8.1.3	Nicht intendierte Effekte von Gleichstellungsbestrebungen	263
8.1.4	Beobachtete und erlebte Diskriminierung in Berufungsverfahren	266
8.2	Zankapfel in der Gremienarbeit: Quotierungsregelungen	269
8.2.1	Quotierung führt zu Kampf um die bereits etablierten Frauen oder Quotierung als doppelter Systemeingriff	277
8.2.2	Quote als wichtiges und nötiges Instrument um Gleichstellung zu erreichen	279
8.2.3	Paritätische Besetzung von Gremien	281
8.3	Forschung	285

8.3.1	Die Relevanz der DFG-Empfehlungen, insbesondere der FoGs, für die Hochschulen	286
8.3.2	Die Verbindung zwischen Akteur und Institution im Kontext der FoGs der DFG.....	292
8.3.3	FoGs: nur wichtig für das Image der Hochschule?.....	301
8.4	Nachwuchsförderung und Personalmanagement	303
8.4.1	Zwischen dem Erkennen von Begabten und der Förderung jener, die wollen.....	304
8.4.2	Vermeidung bzw. Ausgleich struktureller Arbeitsbelastung ..	309
8.4.3	Gleichstellung in der Nachwuchsförderung.....	312
8.5	Lehre	315
8.5.1	Gender als Inhalt in Lehrveranstaltungen	316
8.5.2	Gender als interaktioneller Aspekt in der Lehre.....	321
8.6	Querschnittsthema geschlechtergerechte Sprache.....	323
8.6.1	Zankapfel und Selbstverständlichkeit	325
8.6.2	Die Bedeutung von Emotionen und die Wahrnehmung von Fremdheit.....	332
Teil C: Resümee und Handlungsbedarfe		335
9	Resümee	335
9.1	Zentrale Motive.....	336
9.1.1	Gleichstellung und/oder Bestenauswahl?	336
9.1.2	Hierarchie und Herrschaftsverhältnisse in der Professor_innenschaft.....	337
9.1.3	Familienarbeit als vermeintliches Karrierehindernis	339
9.2	Geschlechterbilder	339
9.3	Bilanz zur analytischen Kategorie des „Wissens“	341
9.3.1	Welches Gleichstellungswissen haben Professor_innen?	341
9.3.2	Was wird von den Professor_innen kaum oder nicht thematisiert?	343
9.4	Bilanz zur analytischen Kategorie der Handlungsorientierung.....	345
9.4.1	Welche Handlungsmöglichkeiten sehen Professor_innen im Kontext von Nachwuchsförderung und Personalführung?	345
9.4.2	Welche Handlungsmöglichkeiten sehen Professor_innen im Kontext von Gremienarbeit?	346
9.4.3	Welche Handlungsmöglichkeiten sehen Professor_innen im Kontext von Lehre?	347

9.4.4	Welche Handlungsmöglichkeiten sehen Professor_innen im Kontext von Forschung und den FoGs der DFG?	349
9.5	Positionierungen der Professor_innen in Bezug auf Gleichstellung	350
9.5.1	Positionierung 1: ‚Ja‘ zu Gleichstellung	351
9.5.2	Positionierung 2: ‚Ja‘ zu Gleichstellung, ‚aber‘	351
10	Handlungsbedarfe	355
10.1	Rechtsanspruch auf Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung klarstellen und unterstützen	355
10.2	Widerstand gegen Gleichstellungsmaßnahmen und Genderforschung beobachten und von Seiten der Leitungsebene unterbinden	356
10.3	Entlastungen für überdurchschnittliches Engagement in der Gremienarbeit implementieren	356
10.4	Gender- und Gleichstellungswissen fördern, Vorbehalte identifizieren	357
10.5	Kriterien für die ‚Bestenauslese‘ und ‚Exzellenz‘ überdenken	358
10.6	Vereinbarkeitsfragen auch als Thema für Männer adressieren	359
10.7	Gleichstellungsmaßnahmen systematisieren und in die Hochschulstrategie einbinden	359
10.8	Steuerungsinstrumente ernstnehmen und mit Konsequenzen versehen	360
10.9	Aus den FoGs lernen: Gleichstellung durch Forschungsförderung unterstützen	360
10.10	Ergebnisse der Gleichstellungsforschung zur allgemeinen Weiterentwicklung des Hochschulsystems nutzen	361
11	Literatur	363
Anhang 1:	Leitfaden für die Interviews mit Expert_innen/ Gleichstellungsbeauftragten	399
Anhang 2:	Interviewleitfaden für das Expert_inneninterview mit dem DFG-Experten	402
Anhang 3:	Interviewleitfaden für die Zielgruppe der Professor_innen	405
Anhang 4:	Transkriptionsregeln	410