

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Problemaufriss und Stand der (empirischen) Forschung	13
2.1	Hochschule und politische Steuerung: Die Governance-Reform der Hochschulen	14
2.1.1	Gesellschaftlicher Wandel und neue Anforderungen an das Hochschulsystem	15
2.1.2	Wandel der Staatlichkeit und neue Governance	16
2.1.3	New Public Management als Reformleitbild der Hochschul-Governance	19
2.1.4	Umsetzung der Hochschulreform seit Ende der 1990er Jahre	21
2.2	Hochschule und Geschlecht: Ungleichheitsverhältnisse und Erklärungsansätze für ihre Ursachen	25
2.2.1	Studienaufnahme und Fächerwahl	26
2.2.2	Die Rolle von Geschlecht während des Studiums	28
2.2.3	Vertikale Geschlechtersegregation im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf	29
2.2.4	Strukturelle Hürden und geschlechtsspezifische Effekte des <i>Cooling Out</i>	30
2.2.5	Geschlechtsbezogene Benachteiligung in der Auslese des wissenschaftlichen Nachwuchses	32
2.2.6	Ausdifferenzierung nach Fächergruppen	34
2.2.7	Der Weg zur unbefristeten Professur und <i>Gender Bias</i> in der Anerkennung wissenschaftlicher Leistung	35

2.2.8	Leitungspositionen und Gremien	39
2.2.9	Auswirkungen der Ökonomisierung der Hochschulen auf die Geschlechterverhältnisse	40
2.3	Hochschulgleichstellungspolitik: Ursprünge und Entwicklungslinien	43
2.3.1	Vom Aufbruch in Westdeutschland bis zur deutschen Vereinigung	45
2.3.2	Staatliche Frauenförderpolitik und nichtstaatliche Frauenbewegung in der DDR	48
2.3.3	Gleichstellungspolitik im vereinigten Deutschland: Von der Frauen(förder)politik zu Geschlechterpolitik	50
2.3.4	Die neue Governance der Hochschulgleichstellungspolitik	57
2.4	Die Umsetzung der Hochschulreform in Bezug auf Gleichstellung an den Hochschulen – eine Bestandsaufnahme	66
2.4.1	Geschlechtergleichstellung als gesetzlicher Auftrag der Hochschulen	66
2.4.2	Externe Einflussfaktoren auf die hochschulische Gleichstellungspolitik	68
2.4.3	Veränderung der Gleichstellungsstrukturen	69
2.4.4	Umsetzung einer gleichstellungsorientierten Steuerung	71
2.4.5	Gewandelte Kompetenzanforderungen an die Hochschulakteur_innen	73
2.4.6	Mikropolitische Aushandlungen an Hochschulen und ihre Akteur_innen	76
2.4.7	Verknüpfung von Exzellenz und Gleichstellung	79
2.5	Zwischenresümee	81
3	Konzeptioneller Rahmen und Forschungsdesign der Untersuchung	87
3.1	Der Governance-Ansatz	88
3.1.1	Geschichte und Diskussion des Begriffs	89
3.1.2	Grundlegende Governance-Formen	93
3.1.3	Politische Gesellschaftssteuerung durch die Gestaltung von Institutionen und Governance-Regimen	97
3.1.4	Typologien von Hochschul-Governance-Regimen	100

3.2	Universitäten aus organisationstheoretischer Sicht	103
3.2.1	Universitäten als ‚besondere‘ Organisationen	105
3.2.2	Über die Frage der Organisationswerdung von Universitäten und ihre Grenzen	110
3.3	Universitäten als ‚gendered organizations‘	112
3.3.1	Geschlecht und Organisation	113
3.3.2	Hochschulgleichstellungspolitik und organisationaler Wandel	118
3.3.3	Folgerungen für die Analyse von Hochschulgleichstellungspolitik	125
3.4	Methodisches Vorgehen	126
3.4.1	Expert_innen-Interviews als Erhebungsverfahren	128
3.4.2	Prozess der Datenerhebung	132
3.4.3	Auswahl der Fallbeispiele	136
3.4.4	Auswertungsverfahren	138
3.5	Untersuchungsdesign	142
3.5.1	Rahmendaten der jeweiligen Universität	142
3.5.2	Bestimmung des Governance-Regimes	143
3.5.3	Gleichstellungspolitische Standortbestimmung	148
3.5.4	Akteur_innen der universitären Gleichstellungspolitik	150
3.5.5	Analyse des Governance-Spektrums für Gleichstellung an der Universität	151
3.5.6	Fazit aus den Einzelfallstudien	155
4	Empirische Untersuchung: Fallstudien und vergleichende Analyse	159
4.1	Universität Alpha – traditionsreiche mittelgroße Universität in Ostdeutschland	160
4.1.1	Moderates Managementmodell mit starker Konsenskultur	160
4.1.2	Nachholende Gleichstellungsentwicklung im Wettbewerb der Universitäten	165
4.1.3	Hervorgehobene Rolle der Vize-Präsidentin für Gleichstellung	168
4.1.4	Gleichstellungs-Governance: Hierarchisch, appellativ, freiwillig	170
4.1.5	Fazit	177

4.2	Universität Beta – kleinere Reformuniversität in Westdeutschland	181
4.2.1	Weitgehendes Festhalten am Selbstverwaltungsmodell	181
4.2.2	Aufwertung der Gleichstellungspolitik im Zuge der Exzellenzinitiative	185
4.2.3	Vernetzung der Bottom-Up-Gleichstellungsstruktur in die Hochschulleitung	188
4.2.4	Gleichstellungs-Governance basierend auf Reputationsanreiz und Einsicht	190
4.2.5	Fazit	197
4.3	Universität Gamma – mittelgroße westdeutsche Reformuniversität	200
4.3.1	Tendenz zum Managementmodell mit flachen Hierarchien	200
4.3.2	Schärfung des Profils als gleichstellungspolitische Vorreiterin	204
4.3.3	Gleichstellung als Führungsaufgabe flankiert von Stabsstelle und Universitätsgleichstellungsbeauftragter	208
4.3.4	Gleichstellungs-Governance durch laufendes Präsenthalten und Nachfragen im Hochschulablauf	209
4.3.5	Fazit	218
4.4	Universität Delta – große westdeutsche Traditionsuniversität ...	221
4.4.1	Ausrichtung am Managementmodell mit hoher Autonomie der Fakultäten	222
4.4.2	Zusammentreffen einer langen Gleichstellungstradition mit starken Beharrungskräften	225
4.4.3	Universitätsgleichstellungsbeauftragte im Tandem mit der Hochschulleitung	228
4.4.4	Gleichstellungs-Governance mit Kontrollmechanismen, Anreizen und Sanktionen	230
4.4.5	Fazit	237
4.5	Fallstudienvergleich und Schlussfolgerungen	241
4.5.1	Gleichstellungspolitischer Wandel der Universitäten infolge der Hochschulreform?	244
4.5.1.1	Öffnung für und Vertiefung von Gleichstellungspolitik an den Universitäten	244

4.5.1.2	Neue gleichstellungspolitische Akteurkonstellationen	249
4.5.1.3	Organisationswandel und Beharrung	256
4.5.2	Die Bedeutung der Hochschul-Governance-Dimensionen für Gleichstellungspolitik	261
4.5.3	Chancen und Grenzen der veränderten Governance-Strukturen für Gleichstellungspolitik an Universitäten und Schlussfolgerungen für die Praxis	266
5	Fazit und Ausblick	273
	Anhang	281
	Literatur	283