

# Inhalt

<b>Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....</b>	<b>13</b>
<b>Vorwort.....</b>	<b>15</b>
<b>1 Einleitung.....</b>	<b>17</b>
1.1 Hintergrund der Untersuchung.....	18
1.2 Die Forschungsfrage .....	19
1.3 Aufbau dieser Studie .....	20
 <b>Teil A Gleichstellungswissen und -handeln an Hochschulen:</b>	
<b>Begründungen, Bedingungen und Paradoxien.....</b>	<b>23</b>
<b>2 Theoretische und empirische Anknüpfungspunkte .....</b>	<b>23</b>
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 Selbstentwürfe .....	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
 <b>3 Der theoretische Fokus im Forschungsprojekt.....</b>	<b>71</b>
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	<b>Forschungsdesign .....</b>	<b>87</b>
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 Leitfadenterviews 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	<b>Modul II – Ergebnisse der qualitativen Interviewstudie: Gleichstellungswissen und -handeln von Professor_innen .....</b>	<b>166</b>
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 tradiert 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
<b>7</b>	<b>Geschlechterbilder der Professor_innen.....</b>	<b>213</b>
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
<b>8</b>	<b>Handlungsfelder von Professor_innen und die Relevanz von Gleichstellung.....</b>	<b>255</b>
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
<b>Teil C: Resümee und Handlungsbedarfe .....</b>		<b>335</b>
9	<b>Resümee .....</b>	<b>335</b>
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
<b>10</b>	<b>Handlungsbedarfe.....</b>	<b>355</b>
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
<b>11</b>	<b>Literatur.....</b>	<b>363</b>
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