

# Inhaltsverzeichnis

<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS</b>	<b>11</b>
<b>VORWORT</b>	<b>15</b>
<b>EINLEITUNG</b>	<b>17</b>
<b>GENDER MAINSTREAMING VON UNTEN – ZUM BEISPIEL UNIVERSITÄT DORTMUND</b>	<b>21</b>
Daten, Impulse, Beweggründe, Motivationen, Schwierigkeiten und Konsequenzen	21
Der Blick auf 30 Jahre zurück – Verbindungen herstellen, soziale Spaltungen überwinden	21
1. Die offene Hochschule – die Frauenforen im Revier	22
2. Räume schaffen: Frauenseminare und das Frauenarchiv	23
3. Institutionelle Resonanzen – Frauenstudien als wissenschaftliches Angebot für Familienfrauen	24
4. Die Macht der Selbstorganisation – der Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen von NRW	24
5. Wissenschaftliche Innovationen – Forschungsschwer- punkt „Technik und Naturwissenschaftspotenziale von Frauen“	25
6. Schwierigkeiten und Konsequenzen	25
<b>1. ENTWURF EINER THEORIE DER GLEICHSTELLUNGS- POLITIK AN HOCHSCHULEN</b>	<b>27</b>
Einführung	27
1.1 Wurzeln und Entwicklung von Gleichstellungspolitik	29

1.2	Die empirische Studie: Vergleich der Gleichstellungsprozesse an Hochschulen	31
1.3	Bausteine einer Theorie der Gleichstellungspolitik an Hochschulen als Organisationsentwicklung	33
1.3.1	Begriffe und Akteur/innen der Gleichstellung	34
1.3.2	Gendertheoretische Grundlegung der Gleichstellung	38
1.3.3	Gleichstellung als Organisationsentwicklung	44
1.3.4	Gleichstellung vor dem Hintergrund der Ökonomisierung der Hochschule	49
1.3.5	Dekonstruktion von Gleichstellung als Organisationsentwicklung	51
1.4	Architektur der Gleichstellung an Hochschulen als „Reziproke Interferenz“	56
1.4.1	Der Prozess der Gleichstellung in der „Idealen Hochschule des Gender Mainstreaming“	57
1.4.2	Das Konzept der Stellschrauben	59
1.4.3	Die Gender Daten Analyse im Kontext der Gleichstellung	60
1.5	Controlling des Prozesses der Organisationsentwicklung durch Gleichstellungspolitik: Die „Gender Balanced Scorecard“	60
1.6	Resümee	66
<b>2.</b>	<b>DIE EVALUATION DER GLEICHSTELLUNGSPROZESSE AN HOCHSCHULEN</b>	<b>69</b>
2.1	Theoretischer Rahmen der Evaluation von Gleichstellung	74
2.2	Das forschungsmethodische Design der Evaluation von Gleichstellung	75
2.3	Instrumente der Erhebung	77
2.3.1	Dokumentenanalyse	77
2.3.2	Qualitative Interviews mit den Expert/innen	79
2.3.3	Ergänzende Befragung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit der Methode des „Appreciative Inquiry“	81
2.3.4	Fragenbogenerhebung	83
2.3.5	Auswertungsstrategien	87

<b>3.</b>	<b>CHRONOLOGIE GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHER PROZESSE</b>	<b>91</b>
3.1.	Daten: Erhebung und Auswertung	92
3.1.1	Zur Frauenförderung werden folgende Datensätze aus dem Fragebogen der Studie ausgewertet:	93
3.1.2	Zur Männerförderung werden folgende Datensätze aus dem Fragebogen der Studie ausgewertet:	94
3.1.3	Zur Gender Mainstreaming- Strategie werden folgende Datensätze aus dem Fragebogen der Studie ausgewertet:	94
3.2.	Beginn des Prozesses der Gleichstellung mit Frauenförderung	95
3.2.1	Erste Phase der Frauenförderung: Beginn und Prozessdesign	95
3.2.2	Zweite Phase der Frauenförderung: Implementierung und Prozessgestaltung	101
3.3	Männerförderung – Einblicke	106
3.4	Gleichstellung mit Gender Mainstreaming	106
3.4.1	Erste Phase des Gender Mainstreaming – Beginn und Prozessdesign	106
3.4.2	Zweite Phase des Gender Mainstreaming: Implementierung und Steuerung	111
3.5	Die Dynamik der Prozesse der Gleichstellung im Überblick	130
3.6	Resümee: Implementierung von Gleichstellungspolitik und Verlauf des Gender Mainstreaming	134
<b>4.</b>	<b>ZUR STELLUNG DER FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN AN HOCHSCHULEN IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND</b>	<b>137</b>
4.1	Rechtliche Rahmenbedingungen des Bundes: Bundesgleichstellungsgesetz, Hochschulrahmengesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	137
4.2	Dienstliche Stellung und Einflussmöglichkeiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen	140

4.3	Freistellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von Lehre und sonstigen Dienstaufgaben	146
4.4	Amtsdauer	150
4.5	Kompetenzen, Rechte und Pflichten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen	152
4.6	Gremienzugehörigkeit	157
4.7	Ressourcen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für Gleichstellungspolitik an Hochschulen	164
4.8	Resümee	168
<b>5.</b>	<b>BILANZIERUNG: MAßNAHMEN UND STRUKTURELLE PROGRAMME DER GLEICHSTELLUNG AN HOCHSCHULEN</b>	<b>171</b>
5.1	Die begriffliche Unterscheidung zwischen strukturellen Programmen und Maßnahmen der Gleichstellung	172
5.2	Strategien der Auswertung der Daten zur Gleichstellung	175
5.3	Darstellung und Beschreibung der Ergebnisse zu strukturellen Programmen und Maßnahmen der Gleichstellung an Hochschulen	176
5.4	Profile der Gleichstellung an Hochschulen	205
<b>6.</b>	<b>GESCHLECHTERGERECHTE ARBEITS- UND STUDIENBEDINGUNGEN AN EINER FAMILIENFREUNDLICHEN HOCHSCHULE</b>	<b>215</b>
6.1	Hochschulinterne ökonomische Anreizsysteme zur Erhöhung des Frauenanteils in Forschung, Lehre und unter den Studierenden	216
6.2	Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten	219
6.4	Resümee	227

<b>7. META- GENDER- DATEN- ANALYSE: PERSONALSITUATION UND GLEICHSTELLUNGS- POLITISCHE PROZESSE</b>	<b>229</b>
7.1 Daten der Studie: Erhebung und Auswertung	230
7.2 Gender- Daten der teilnehmenden Hochschulen	234
7.3 Personalsituation im wissenschaftlichen Bereich	235
7.3.1 Schwund der Frauen in der wissenschaftlichen Qualifikation	235
7.3.2 Anteil der Frauen an Stellen mit unterschiedlicher „Qualität“	242
7.4 Personalsituation im wissenschaftsstützenden Bereich	248
7.4.1 Personalgewinnungsverfahren	251
7.4.2 Potenzialentwicklung durch Personalentwicklung	254
7.4.3 Nachwuchsförderung	256
7.5 Resümee	260
<b>8. OPTIMIERUNGSSTRATEGIEN FÜR ORGANISATIONSENTWICKLUNG MIT GLEICHSTELLUNGSPOLITIK AN HOCHSCHULEN</b>	<b>261</b>
8.1 Interferenzen in den Daten der Studie	261
8. 2 Interferenzen zum Entstehungszeitpunkt eines Gleichstellungsprozesses an Hochschulen	263
8.2.1 Zusammenhang zwischen dem Beginn der Gleichstellungspolitik an Hochschulen und der Stellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	263
8.2.2. Zusammenhang zwischen der Einstellung der Hochschulleitung gegenüber Gleichstellungspolitik und dem späteren Erfolg der gleichstellungspolitischen Prozesse	264
8.2.3. Zusammenhang zwischen der Qualität der Zusammenarbeit der Hochschulleitung mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und deren Einflussmöglichkeiten auf die Gleichstellungspolitik	265

8.3.	Interferenzen in der Phase der Planung und Konzeptionierung von Gleichstellungspolitik an Hochschulen	268
8.3.1	Der Einfluss der Ressourcen für Gleichstellung auf den Umfang der Maßnahmen und Programme	268
8.3.2	Reziproke Interferenz: Die geteilte Verantwortung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten und der Hochschulleitung für die Konzeptionierung der Gleichstellungspolitik	270
8.4	Interferenzen in der Phase der Durchführung von Gleichstellungspolitik an Hochschulen	273
8.4.1	Kommunikationsprozesse, Gremienzugehörigkeit und Top- Down- Prozess	273
8.4.2	Die Kompetenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren	274
8.4.3	Familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen und gleichstellungspolitische Prozesse	275
<b>9.</b>	<b>STELLSCHRAUBEN VON GLEICHSTELLUNGSPOLITIK AN HOCHSCHULEN UND DIE „IDEALE HOCHSCHULE DER GLEICHSTELLUNG“</b>	<b>281</b>
9.1.	Das Konzept der Stellschrauben	282
9.2	Die „Ideale Hochschule“ der Geschlechtergerechtigkeit	285
9.3	Empfehlungen zur Optimierung von Gleichstellungspolitik an Hochschulen	290
<b>10.</b>	<b>SCHLUSS</b>	<b>293</b>
	<b>LITERATURVERZEICHNIS</b>	<b>295</b>