

# 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
<b>4</b>	<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 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

<b>Teil B: Verfügbares und berichtetes gleichstellungspolitisches Wissen und Maßnahmen zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele an Hochschulen .....</b>		
<b>5</b>	<b>Modul I – (Gleichstellungs-)Mapping: Systematische Gesamtbetrachtung gleichstellungspolitischer Maßnahmen und Programme zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele .....</b>	<b>107</b>
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 (BGLiG).....	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
<b>6</b>	<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 tradiertter 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>
<b>9</b>	<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

# 1 Einleitung

In Bezug auf die Geschlechterverhältnisse innerhalb und außerhalb von Hochschulen hat sich in den letzten Jahren ein enormer Wandel vollzogen. Waren Mitte der 1970er Jahre Frauen z.B. in höheren Positionen der Arbeitswelt noch die Ausnahme und mussten gar, sofern sie verheiratet waren, die Erlaubnis des Ehemanns einholen, um erwerbstätig zu sein, erscheinen beruflich aktive Frauen und auch erfolgreiche Forscherinnen heute selbstverständlich. Dennoch scheint der Gleichstellungsprozess seit Anfang der 2000er Jahre ins Stocken geraten zu sein, denn trotz zahlreicher gleichstellungspolitischer Initiativen ist es für Männer nach wie vor leichter, erfolgreich eine Karriere in Lehre und Forschung zu verfolgen. Indikatoren für diese Beharrungstendenz sind der nur langsame Anstieg des Anteils der Professorinnen sowie Differenzen in der Besoldung und Ressourcenausstattung von Professorinnen und Professoren (Kortendiek 2019; Kortendiek et al. 2019a). Personen, die mit weitreichenden Entscheidungsbefugnissen ausgestattet sind und Weichen für den beruflichen Weg des Nachwuchses ihrer Profession stellen können, sind so genannte Gatekeeper. Dazu gehören im Bereich der Hochschulen insbesondere Professor\_innen. Was denken und wissen Vertreter\_innen dieser Akteursgruppe über Gleichstellung und wie handeln sie in Bezug auf diese politische und rechtliche Vorgabe? Diese Fragen standen im Zentrum der vorliegenden empirischen Studie, in der das Geschlechter- sowie gleichstellungspolitische Wissen von Professor\_innen und seine potentielle Handlungsrelevanz für die strategische Verfolgung gleichstellungspolitischer Ziele auf Basis qualitativer Interviews mit Professor\_innen empirisch rekonstruiert wurde. Ziel war es erstens zu untersuchen, ob und wie die im Laufe der vergangenen Jahrzehnte außerhalb und innerhalb der Hochschulen entwickelten gleichstellungspolitischen Wissensvorräte diskursiv verfügbar sind. Zweitens wurde untersucht, inwiefern sich diese Wissensvorräte in den Handlungsorientierungen und berichteten Handlungsweisen von Professor\_innen niederschlagen. Abschließend wurde die Frage reflektiert, bis zu welchem Grad dieses Wissen zu gleichstellungsfördernden Handlungsweisen und damit potentiell zu einem Wandel organisationaler Geschlechterverhältnisse und -kulturen beiträgt bzw. beitragen kann. Ein besonderes Augenmerk lag auf der Einschätzung und Bewertung der Professor\_innen im Hinblick auf die unterschiedlichen gleichstellungspolitischen Maßnahmen im Bereich der Berufungen sowie im Drittmittelbereich, und hier besonders im Hinblick auf die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft<sup>1</sup> (DFG).

1 Die FoGs werden ausführlich in Kapitel 8.3 in diesem Buch beleuchtet.

## 1.1 Hintergrund der Untersuchung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist verfassungsrechtlich im Grundgesetz in Art. 3 Abs. 3 verankert, d.h., der Staat soll dort tätig werden, wo eine Gleichstellung von Frauen und Männern noch nicht erreicht ist. Dieser Verfassungsauftrag gilt auch für Hochschulen, denn die Gleichstellung von Frauen und Männern ist im Bereich Forschung und Lehre, dies zeigt der Blick auf die quantitativ darstellbaren Geschlechterverhältnisse, besonders in höheren Positionen des Wissenschaftsbetriebs nicht erreicht.

Der Wissenschaftsrat und die zentralen Wissenschaftsorganisationen, wie etwa die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), haben sich seit Beginn der 2000er Jahre dem Ziel der Geschlechtergleichstellung verpflichtet. Sie koppeln die Bewilligung von Fördermitteln, so zumindest ihr Bekunden, neben fachlichen Kriterien auch an die Bemühungen der Bewerber\_innen, die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrem Arbeitsbereich zu fördern. So formulierte etwa die DFG für ihre Mitgliedsinstitutionen im Jahr 2008 die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, die jeweils durch die Mitgliedsinstitutionen umgesetzt werden sollten, und stieß zugleich einen Evaluationsprozess dieser Standards an (DFG 2017a). Durch diese von der ressourcenstärksten Drittmittelgeberin angestoßene Entwicklung wurde die Anzahl gleichstellungspolitischer Regelungen und Programme<sup>2</sup> an Hochschulen beachtlich erweitert. Daher ist es auf den ersten Blick überraschend, dass sich die Gleichstellung der Geschlechter – gemessen an Zahlen und Fakten zur Repräsentanz von Männern und Frauen auf höheren Stufen der akademischen Karriereleiter – nur sehr langsam verbessert.

Die Gründe für diese Diskrepanz untersuchen Wissenschaftler\_innen in thematisch und methodisch unterschiedlich gelagerten Forschungsvorhaben (vgl. Teil A dieses Buchs). Bisher existiert jedoch wenig empirisch gesichertes Wissen zu der Frage, welche gleichstellungspolitischen Maßnahmen, insbesondere im Hochschulbereich, von der Gruppe der Professor\_innen wahrgenommen, als relevant, bedeutsam und legitim erachtet werden.

Das Zusammenspiel zahlreicher Akteure auf unterschiedlichen Ebenen und besonders das Auftreten der DFG als gleichstellungspolitische Akteurin im Zusammenspiel der vielfältigen gleichstellungspolitischen Vorgaben, Programme und Maßnahmen ist von besonderem Interesse bei der Erforschung von Gleichstellungspolitik und ihrer Umsetzung an Hochschulen. Aufgrund ihrer Bedeutung für Wissenschaft und Forschung wird vermutet, dass die DFG mit ihrem Ansatz Akteure in Wissenschaft und Forschung erreicht, die bisher wenig an Gleichstellungsfragen interessiert waren. Die Einführung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG hat durch die Einforderung von Berichten der Hochschulen zum Thema Gleichstellung auch dazu

2 Diese werden detailliert in Kapitel 5, dem Mapping, vorgestellt.



geführt, dass hiermit eine neue und bisher einzigartige Datengrundlage zur Verfügung steht, anhand derer die Darstellung von Gleichstellungskonzepten und ihre Entwicklung an Hochschulen analysiert und verglichen werden kann. Sie ermöglicht vertiefende Einblicke in hochschulpolitische Gleichstellungsstrategien- und Maßnahmen.

Trotz des breiten Konsenses in Wissenschaft und Forschung über die positive Bedeutung dieser Entwicklungen auf Hochschulleitungsebene blieb bisher allerdings offen, ob sie sich auch organisationskulturell niederschlagen, d.h., ob sie im alltäglichen Handeln der einzelnen Hochschulmitglieder ihren normativ geforderten Niederschlag finden oder ob Gleichstellung als von Bundes- und Landespolitik initiierte und von den Universitätsleitungen umgesetzte Top-down-Strategie vielfach nur auf dem Papier existiert.

## 1.2 Die Forschungsfrage

Konkret stellt sich die Frage: Wie positionieren sich Professor\_innen zum Thema Gleichstellung vor dem Hintergrund der Tatsache, dass ihnen eine hohe Gestaltungs- und Handlungsmacht an Hochschulen zukommt? Klärungsbedürftig ist auch, inwiefern die Norm der Gleichstellung in der alltäglichen Arbeit eine Relevanz hat und wo Professor\_innen Möglichkeiten bzw. Spielräume sehen, diese Norm zu gestalten. In dieser Studie wurde untersucht, welche Gleichstellungsmaßnahmen auf der professoralen Ebene bekannt sind und wie diese wahrgenommen werden. Der Komplex der Wahrnehmung und Deutung von Maßnahmen wird als das Zusammenspiel von Geschlechter- und Gleichstellungswissen<sup>3</sup> definiert.

Daneben sind wir der Frage nachgegangen, wie die einzelnen Akteure mit diesem Wissen umgehen. Vor allem ging es darum zu eruieren, wie die Professor\_innen an der Umsetzung von Gleichstellung in ihrem Handlungs- und Einflussbereich konkret arbeiten (oder auch nicht). Da die teilnehmende Beobachtung konkreter Handlungsweisen in einem ethnographischen Untersuchungsdesign den Rahmen dieser Studie überschritten hätte, stehen die potentiell diskursiv verfügbaren, *berichteten Handlungsorientierungen* der Professor\_innen im Fokus der Studie. Wie wird der vergleichsweise breite Handlungsspielraum, über den Professor\_innen in ihren verschiedenen Arbeitsfeldern aufgrund ihrer Position in der Hochschulhierarchie verfügen, von ihnen selbst in Bezug auf Gleichstellung eingeschätzt und genutzt? Was erzählen die Einzelnen über ihren Umgang mit der Gleichstellungsthematik im Berufsall-

3 Zur Definition zentraler Begriffe siehe Kapitel 2.1.

tag? Inwieweit können die Inhalte aus Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung als ‚Veränderungswissen‘ wirksam werden und zum Wandel der organisationalen Kultur und des individuellen Handelns beitragen?

Gleichstellungsmaßnahmen sind das Ergebnis eines Zusammenwirkens von Akteuren auf den Ebenen Gesellschaft, Politik, Recht und Verwaltung. Intersubjektiv greifbar werden sie dadurch, dass sie in Dokumenten bzw. Texten verschriftlicht sind, in denen die Hintergründe bzw. Notwendigkeit der Maßnahme, bestimmte Ziele sowie Umsetzungsvorgaben- und/oder Empfehlungen festgehalten sind. Dieser formalen Seite von Gleichstellungsmaßnahmen steht die Seite der Umsetzungsrealität der Praxis gegenüber. Das Zusammenspiel aus formellen Vorgaben und der Vielfalt der Praxis und ihren Unwägbarkeiten definieren wir als Wissensvorrat. Der Begriff des Wissens ist wissenssoziologisch von jenem des Faktums und der Information zu unterscheiden, da Wissen stets an einen Akteur gebunden ist (s. hierzu Kapitel 2.1).

Eine zentrale Prämisse bei dieser Untersuchung war, dass Professor\_innen im Verhältnis zu Studierenden oder wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden eine besondere Gestaltungs- und Handlungsmacht an Hochschulen innehaben. Sie haben die Möglichkeit und die Verpflichtung, diverse Funktionen auszuüben: Sie wirken als Forschende, Lehrende, Personalverantwortliche, Nachwuchsfördernde im Bereich des Wissenschaftssystems und nicht zuletzt als Projektleiter\_innen in der Drittmittelforschung. Gleichzeitig aber können der Anspruch und der Umfang der einzelnen Tätigkeitsbereiche je nach Fach und individueller Schwerpunktsetzung variieren. Daher wurde auch die Verbindung zu unterschiedlichen Fächerkulturen bzw. deutlich unterschiedlicher Geschlechterrelationen in den MINT-Fächern und den Buchwissenschaften untersucht.

### **1.3 Aufbau dieser Studie**

Die vorliegende Studie ist in drei Teile gegliedert: Teil A beschäftigt sich mit Theorien zum Gleichstellungswissen und -handeln an Hochschulen, indem auf Begründungen, Bedingungen und Paradoxien fokussiert wird. Teil B als Herzstück der Studie gliedert sich zum einen in ein (Gleichstellungs-)Mapping (Modul I), in dem eine systematisierte Gesamtbetrachtung potentiell für Hochschullehrer\_innen relevanter gleichstellungsbezogener Gesetzesvorgaben, Programme und Maßnahmen auf den unterschiedlichen Governance-Ebenen von der EU bis zur Hochschule (und damit mögliche Bestandteile eines Gleichstellungswissens) vorgenommen wird. Zum anderen werden in diesem Teil die Auswertungsergebnisse der im Zentrum stehenden qualitativen Interviewstu-

die mit Professor\_innen (Modul II) vorgestellt. Abschließend werden im dritten Teil die zentralen Erkenntnisse resümiert und Handlungsbedarfe herausgearbeitet (Teil C).

Konkreter werden in Kapitel 2 zunächst die zentralen Begriffe und spezifischen Konzepte der Fragestellung definiert. Diese sind Gleichstellung, Gleichstellungspolitik, Geschlecht, Geschlechter- und Gleichstellungswissen sowie Handlungsorientierung. Geschlecht und Gleichstellung sind aufeinander bezogene komplexe Konzepte und betreffen verschiedene Lebensbereiche von Menschen. Daher werden sie zum besseren Verständnis dieser Komplexität analytisch in drei Dimensionen aufgefächert und hinsichtlich der zentralen Forschungsergebnisse der letzten zwei Dekaden vorgestellt. Die Ergebnisse dieser Forschungsarbeiten flossen und fließen in die Formulierung gleichstellungspolitischer Normen und Maßnahmen ein. Folgt man einschlägigen Autorinnen<sup>4</sup>, so umfasst ein Gleichstellungsbemühungen unterstützendes, über Ungleichheitsverhältnisse informiertes und reflektiertes Geschlechterwissen Kenntnisse zur strukturellen, symbolischen und subjektbezogenen Dimension von Gleichstellung. Besonders umstritten ist im Kontext von Hochschule/Wissenschaft das Verhältnis der Maxime wissenschaftlicher Exzellenz und Bestenauswahl in Personalbesetzungsverfahren einerseits sowie ihrer Verträglichkeit mit der Norm der Gleichstellung und dem Gebot der Nicht-Diskriminierung andererseits. Dieser Aspekt erhält daher eine besondere Aufmerksamkeit.

Nachdem die aufeinander bezogenen Konzepte von Geschlecht und Gleichstellung in ihren analytischen Dimensionen vorgestellt wurden, wird die Gleichstellungspolitik an Hochschulen in Kapitel 2.3 in den Fokus gerückt. Hierbei stehen die Fragen im Zentrum: Was macht Hochschulen zu besonderen Organisationen und wie haben sie sich im Zuge der New Public Management-Reformen verändert? Welche (neue) Verantwortung übernehmen Hochschulen und Hochschulakteure im Bereich der Gleichstellungspolitik? Diese Veränderungen sind in der Forschung nicht unbeachtet geblieben. Sie werden daher anschließend in Kapitel 2.4 vorgestellt.

In Kapitel 3 werden die für die Forschungsfrage gewählten theoretischen Ansätze vorgestellt. Diese schärfen den Blick auf die Empirie. Die Studie stützt sich dabei im Wesentlichen auf den Neoinstitutionalismus sowie den Akteur-zentrierten Institutionalismus. Zentrale Bezugspunkte bilden darüber hinaus Forschungsansätze zur Handlungsdimension von Geschlecht („doing gender“) und zur vergeschlechtlichten („gendered“) Organisation. Abschließend wird im vierten Kapitel das Forschungsdesign der Studie dargelegt. Hierbei wird auch auf die Vorbereitung und Durchführung der Studie, die Auswahl der Hochschulen und Interviewpartner\_innen eingegangen. Den Abschluss bildet die Beschreibung des methodischen Zugangs zur Auswertung des Interviewmaterials.

4 Siehe Teil A in diesem Buch.

Im Modul I von Teil B dieses Buchs werden die Ergebnisse der Dokumentenanalyse in Bezug auf gleichstellungspolitische Richtlinien und Gesetze von der EU-Ebene über die Bundes- und Landesebene bis auf die Hochschulebene vorgestellt. Dabei werden die verbindlichen *hard law* Regelungen sowie Programme und Maßnahmen, die dem *soft law* oder *Nudging* zugeordnet werden können, für die einzelnen Ebenen thematisiert. Konkret werden die Inhalte und Ziele der gleichstellungspolitisch relevanten Maßgaben im Mehrebenensystem herausgearbeitet. Das Modul I schließt mit einem Zwischenfazit, in welchem bilanzierend die wichtigsten Verflechtungen und Wirkungszusammenhänge Erläuterung finden.

Modul II in Teil B dieses Buchs beinhaltet die Ergebnisse der Interviewstudie, indem zunächst die zentralen Motive und Thematisierungsregeln aus den Interviews mit den Professor\_innen mit dem rekonstruktiven Auswertungsverfahren nach Kruse et al. (2011 und Kruse 2014) vorgestellt werden. Besonders an diesem Verfahren ist, dass es sowohl den induktiven als auch den deduktiven Momenten im Datenmaterial Rechnung trägt. Mit dieser Methode geht die Auswertung über das Prüfen und Auswerten von Vorannahmen hinaus, da, dem Prinzip der Offenheit folgend, auch unvorhergesehene wiederkehrende Themen bzw. Motive und zentrale Thematisierungsregeln – also sich wiederholende sprachliche Muster – rekonstruiert werden. Diese zentralen Motive werden in den Kapiteln 6.1 bis 6.3 vorgestellt. Im darauffolgenden Kapitel 7 rücken dann die rekonstruierbaren Geschlechterbilder der interviewten Professor\_innen in den Fokus, da davon auszugehen ist, dass diese Auswirkungen auf die Handlungsorientierungen der Akteursgruppe haben (können). Abhängig davon, welche Sichtweisen Professor\_innen auf Hochschulkarrieren und aufstiegsmotivierte Nachwuchswissenschaftler\_innen haben, stellen sie entsprechende von ihnen als relevant eingeschätzte Weichen. Dieses Kapitel setzt damit die Erfahrungen und Sichtweisen der Professor\_innen auf die Geschlechter im System Hochschule in den Mittelpunkt der Untersuchung.

Das sich anschließende Kapitel 8 beinhaltet die Auswertung jener Interviewpassagen, die sich auf spezifische Handlungsfelder der Professor\_innen beziehen. Zu den Handlungsfeldern von Professor\_innen gehören neben Lehre und Forschung auch die Gremienarbeit, Nachwuchsförderung und die Gewinnung von Drittmitteln. Jedes Handlungsfeld wird dabei von unterschiedlichen gleichstellungspolitischen Bedingungen und Paradoxien gerahmt. Es geht in diesem Kapitel folglich darum zu rekonstruieren, welche der vielfältigen und teilweise auch widersprüchlichen gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Instrumente – die im Mapping ausführlich diskutiert wurden – aus Sicht der Interviewpartner\_innen in welchem Handlungsfeld als wie relevant eingeschätzt werden.

Der Teil C dieses Buchs beinhaltet schließlich eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse aus Modul I und Modul II, bevor hieraus abschließend Handlungsempfehlungen für politische und hochschulische Akteure im Feld der Gleichstellung abgeleitet werden.

# **Teil A Gleichstellungswissen und -handeln an Hochschulen: Begründungen, Bedingungen und Paradoxien**

## **2 Theoretische und empirische Anknüpfungspunkte**

Die Gegenstände unserer Studie, Gleichstellung und Gleichstellungspolitik sowie Geschlecht, sind voraussetzungsvolle Konzepte, deren Relevanz und Vielschichtigkeit zunächst geklärt werden sollen, bevor die Untersuchungsfrage konkretisiert und das Forschungsdesign vorgestellt wird. Die begrifflichen Vorarbeiten schließen mit der Frage, warum und unter welchen Kontextbedingungen Politiken der Gleichstellung entwickelt werden und welche gesellschaftlichen Entwicklungen das Hochschul- und Wissenschaftssystem aktuell prägen. Diese sind von grundlegender Bedeutung für das Verständnis des gesellschaftspolitischen Hintergrundes, vor dem gleichstellungspolitische Akteure handeln.

### **2.1 Zentrale Begriffe: Gleichstellungspolitik, Ungleichheit, Geschlecht, Wissen und Handeln**

Der Begriff der *Gleichstellung* der Geschlechter verweist nach Klammer (2019: 984) auf einen Prozess zu tatsächlich gleicher Teilhabe an persönlichen und beruflichen Entwicklungschancen aller Geschlechter in einer Gesellschaft. Damit impliziert er, dass in der Gesellschaft, u.a. in Deutschland, eine geschlechterbezogene *Ungleichheit* im Hinblick auf Teilhabe besteht. Soziale Ungleichheit besteht nach Hradil (2012) dann,

„[...] wenn die Ressourcenausstattung (zum Beispiel der Bildungsgrad oder die Einkommenshöhe) oder die Lebensbedingungen [...] von Menschen aus gesellschaftlichen Gründen so beschaffen sind, dass bestimmte Bevölkerungsteile regelmäßig bessere Lebens- und Verwirklichungschancen als andere Gruppierungen haben. ‚Besser‘ sind Lebens- und Verwirklichungschancen dann, wenn Ressourcenausstattungen oder Lebensbedingungen bestimmten Menschen nach den jeweils geltenden gesellschaftlichen Maßstäben (zum Beispiel bezüglich Sicherheit, Wohlstand, Gesundheit) die Möglichkeit zu einem ‚guten Leben‘ und zur weiten Entfaltung der eigenen Persönlichkeit bieten, anderen Menschen jedoch nicht“ (Hradil 2012: [2]).