

Inhalt

Vorwort	11
Abkürzungsverzeichnis	13
Einleitung	15

Teil I: Grundlagen

1. Warum Gleichstellungspolitik an Hochschulen? Gründe und Erklärungsansätze für Ausschlüsse im Wissenschaftssystem	27
1.1 Geschlechterverhältnisse an Hochschulen	27
1.2 Historischer Rückblick: Geschlechterverhältnisse im Wissenschaftsbetrieb	41
1.3 Warum sind Frauen in der Wissenschaft unterrepräsentiert? Gründe für die „leaky pipeline“	55
1.3.1 Individualpsychologische Erklärungsansätze	58
1.3.2 Biografische Erklärungsmuster	59
1.3.3 Der Zwei-Kulturen-Ansatz (Akkulturationsthese)	60
1.3.4 Homosoziale Kooption: Das ‚Old Boys‘ Network‘	61
1.3.5 Reproduktion der Geschlechterhierarchie im Wissenschaftsalltag	62
1.3.6 Stereotype und Gender Bias	63
2. Geschlechtertheorien – Geschlechterpolitiken. Zum Verhältnis von feministischer Theorie und gleichstellungspolitischer Praxis	71
2.1 Zusammenhänge von Feminismus, Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik	71

2.2 Feministische Theorien und ihre Bedeutung für Gleichstellungspolitik	74
2.2.1 Gleichheitstheorien	75
2.2.2 Differenztheorien	76
2.2.3 Dekonstruktion	77
2.2.4 Queer Theorie	81
2.2.5 Postkolonialer Feminismus	84
2.2.6 Disability Studies	88
2.2.7 Intersektionalitätsforschung und Diversity Studies	91
3. Gleichstellungspolitik an Hochschulen im Wandel	95
3.1 Zur Entstehung und Entwicklung von Gleichstellungspolitik an Hochschulen	95
3.2 Gesetzliche Grundlagen	98
3.3 Modelle und Strukturen der Gleichstellungsarbeit	108
3.4 Ziele und Schwerpunkte von Gleichstellungspolitik	116
3.5 Berufsbild und Selbstverständnis von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	121
3.6 Neue Gleichstellungsstrategien: Gender Mainstreaming und Diversity Management	124
3.7 Aktuelle Initiativen: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG und Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder	136
3.8 Strukturelle Veränderung der Hochschullandschaft – gleichstellungspolitische Implikationen	143
3.8.1 Tendenzen und Entwicklungslinien.....	143
3.8.2 Die Exzellenzinitiative	149
3.8.3 Die Juniorprofessur	158
3.8.4 Befristungsregeln	168
4. Ansätze einer Positionierung: Gleichstellungspolitisches Handeln als paradoxe Intervention	175

Teil II: Gleichstellungsarbeit konkret

5. Programme, Strategien und Instrumente der Gleichstellung	187
5.1 Strategien zur Strukturveränderung	187
5.1.1 Appelle	188
5.1.2 Anreizsysteme: Leistungsorientierte Mittelvergabe und Zielvereinbarungen	191
5.1.3 Gleichstellungswettbewerbe und Auditierungsverfahren: Total E-Quality-Prädikat, audit familiengerechte hochschule und Gleichstellungsrankings	198
5.1.4 Der Gleichstellungsplan	204
5.1.5 Gender Mainstreaming: Implementierung, 3R-Analyse bzw. Gender-Analyse und Gender Impact Assessment	212
5.1.6 Gender Budgeting	215
5.1.7 Diversity Management	217
5.1.8 Quotenregelungen	224
5.2 Sensibilisierungsmaßnahmen	227
5.2.1 Statistiken, Gleichstellungsmonitoring und -controlling	227
5.2.2 Zielgruppenbezogene Fort- und Weiterbildung	229
5.2.3 Gender- und Diversity-Trainings	231
5.2.4 Queer Studies, Frauen-, Geschlechter- und kritische Männlichkeitsforschung, Gender und Diversity Studies	234
5.2.5 Gender- und Diversity-Aspekte in der Lehre	237
5.2.6 Abbau von Stereotypen	241
5.3 Work-Life-Balance	243
5.3.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Erwerbs- und Privatleben, Work-Life-Balance	244
5.3.2 Dual Career-Programme	251
5.4 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses/ Frauenförderung	255
5.4.1 Angebote zur Steigerung des Frauenanteils in MINT-Fächern	256
5.4.2 Monoedukative Studienangebote	261
5.4.3 Mentoring	263

5.4.4	Coaching	271
5.4.5	Informationsforen zur wissenschaftlichen Qualifikation	274
5.4.6	Stipendien	277
5.4.7	Strukturierte Promotionsprogramme	282
5.4.8	Lehraufträge	287
5.4.9	Gastprofessuren	290
5.5	Professionalisierung gleichstellungspolitischer Arbeit	291
5.5.1	Weiterbildung und Kollegiale Beratung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	293
5.5.2	Umgang mit Widerständen und Abwehr gegen Gleichstellung	295
5.5.3	Umgang mit Rollenkonflikten	297
6.	Kooperationen und Vernetzung	301
6.1	Vernetzung unter Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	301
6.2	Vernetzung und Kooperation mit Akteur_innen an der Hochschule	305
6.3	Vernetzung und Kooperation innerhalb der Stadt	312
6.4	Bundesweite Datenbanken und Netzwerke	313
7.	Gremienarbeit	321
8.	Beratungstätigkeit	325
9.	Stellenbesetzungsverfahren	333
9.1	Rechtslage	333
9.2	Handlungsstrategien	341
10.	Berufungsverfahren	347
10.1	Herausforderungen und rechtliche Grundlagen	348
10.2	Handlungsstrategien von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	359
10.3	Ablauf von Berufungsverfahren	364
10.4	Vertretung von Professuren	395

11. Qualitätssicherung und Evaluation	397
11.1 Qualitätssicherung	398
11.2 Evaluationsverfahren	402
12. Öffentlichkeitsarbeit	409
12.1 Informationsmanagement der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	410
12.2 Gleichstellungsorientierte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule	413
13. Sexualisierte Belästigung und Gewalt: Prävention und Intervention	419
13.1 Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt: Begriffsklärungen	419
13.2 Zahlen und rechtliche Grundlagen	424
13.3 Beratungs- und Unterstützungsangebote	427
13.4 Ansprechpartner_innen und Beratungsstellen	434
14. Abbau mehrdimensionaler Diskriminierung als Herausforderung	437
14.1 Kritische (Selbst-)Reflexion in der Gleichstellungsarbeit	440
14.2 Mehrdimensionale Diskriminierungen erkennen und abbauen ...	443
14.3 Ausblick	450

Anhang

Glossar	455
Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	479
Literaturverzeichnis	481
Zu den Autor_innen	505
Angebote von gleichstellung <i>concret</i>	507

Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen
Von der Frauenförderung zum Diversity Management?

Blome, E.; Erfmeier, A.; Gülcher, N.; Smykalla, S.

2013, XXIV, 483 S. 4 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-531-17567-6