

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	i
Einleitung	iii
1 Theoretischer und methodischer Rahmen	1
1.1 Politikfeldanalyse	1
1.2 Implementationsprozesse im Fokus der Forschung	4
1.2.1 Politische Programme als Grundlage des Implementie- rungsprozesses	5
1.2.1.1 Programminhalte	6
1.2.1.2 Aktorensystem	8
1.2.1.3 Instrumente	10
1.2.1.4 Interne Programmstruktur	11
1.2.2 Phasen des Implementierungsprozesses	12
1.2.2.1 Programmformulierung	13
1.2.2.2 Programmkonkretisierung	16
1.2.2.3 Routineimplementierung	17
1.3 Forschungsfragen	18
1.4 Forschungsdesign	19
1.5 Methodischer Zugang	22
2 Gender Mainstreaming und Diversity Management als neue Ansätze universitärer Gleichstellungspolitik	25
2.1 Gender Mainstreaming	25
2.1.1 Definition von Gender Mainstreaming	27
2.1.2 Zielsetzung der Strategie	30
2.1.3 Doppelstrategie als Grundsatz	32
2.2 Einheitlichkeit des Gender-Ansatzes	34
2.2.1 Das Gleichheitsparadigma	35
2.2.2 Das Differenz-Paradigma	37
2.2.3 Interdependenz-Paradigma	38
2.2.4 Dekonstruktivismus-Paradigma	41
2.3 Diversity Management	42
2.3.1 Begriffsdefinitionen von Diversity und Diversity Mana- gement	43
2.3.2 Begriffsdefinitionen von Diversity Management	47
2.3.2.1 Ethisch-normativer Umgang mit Vielfalt	49
2.3.2.2 Ökonomisch-wettbewerbsorientierte Perspek- tive	50

2.3.2.3	Integrativer Ansatz	53
2.3.3	Diversity Management: An- oder Ausschluss von Gender?	55
2.3.3.1	Gender in der ethisch-normativen Umsetzung von Diversity Management	56
2.3.3.2	Gender in der ökonomisch-wettbewerbsorien- tierten Umsetzung von Diversity Management	59
2.3.3.3	Gender in der integrativen Umsetzung von Di- versity Management	61

3 Die Implementierung von Gender Mainstreaming und Diversity Ma- nagement am Beispiel der Universität Freiburg 65

3.1	Das Untersuchungsfeld	65
3.1.1	Die Ständige Senatskommission zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen	67
3.1.1.1	Strukturelle Verankerung	67
3.1.1.2	Auftrag und Aufgaben	73
3.1.1.3	Steuerungsprozesse und -instrumente	77
3.1.1.4	Zwischenfazit	81
3.1.2	Die Gleichstellungsbeauftragte	82
3.1.2.1	Strukturelle Verankerung	82
3.1.2.2	Auftrag und Aufgaben	88
3.1.2.3	Verfahren und Beteiligungsrechte	99
3.1.2.4	Steuerungsprozesse und -instrumente	105
3.1.2.5	Zwischenfazit	110
3.1.3	Die Beauftragte für Chancengleichheit	113
3.1.3.1	Strukturelle Verankerung	113
3.1.3.2	Auftrag und Aufgaben	115
3.1.3.3	Verfahren und Beteiligungsrechte	117
3.1.3.4	Steuerungsprozesse und -instrumente	121
3.1.3.5	Zwischenfazit	123
3.1.4	Zum Stand der Gleichstellung – ein Überblick	125
3.1.4.1	Fehlende Programme und wirkungsarme In- strumente	125
3.1.4.2	Akteursgruppen	128
3.1.4.3	Statistische Bilanz	131
3.2	Problemwahrnehmung und Agenda-Setting	138
3.3	Programmformulierung	140
3.3.1	Zielsetzungen	141
3.3.1.1	Inhaltliche Abgrenzung	144
3.3.1.2	Theoretisches Verständnis von Gender Main- streaming	145
3.3.2	Aktorenfeld	146
3.3.2.1	Rektorat	147

3.3.2.2	Gremium für Gender Mainstreaming	147
3.3.2.3	Zentrale Einrichtung für Genderkompetenz . .	148
3.3.2.4	Zentrum für Genderforschung	150
3.3.2.5	Adressaten	152
3.3.3	Instrumente	152
3.3.3.1	Finanzielle Anreize	152
3.3.3.2	Zielvereinbarungen	153
3.3.3.3	Instrumente der Kommunikation	155
3.3.3.4	Instrumente zur Bewusstseinsbildung	156
3.3.4	Programmstruktur	157
3.3.5	Zwischenfazit	159
3.4	Programmkonkretisierung	162
3.4.1	Erste Implementierungs- und Konkretisierungsschritte .	163
3.4.2	Erweiterung des Programmauftrags	167
3.4.3	Gewandeltes Verständnis von Gender Mainstreaming und Diversity Management	173
3.4.4	Neuausrichtung und Professionalisierung der Imple- mentationsstruktur	176
3.4.4.1	Rektorat	178
3.4.4.2	Stabsstelle Gender and Diversity	179
3.4.4.3	Gleichstellungsbeauftragte	183
3.4.4.4	Beauftragte für Chancengleichheit	185
3.4.4.5	Senatskommission für Gleichstellungsfragen . .	187
3.4.4.6	Erweitertes Adressatenfeld	191
3.4.5	Instrumente zur Steuerung der universitären Gleichstel- lungspolitik	192
3.4.6	Laufzeit und Ressourcen – Perspektive Organisations- entwicklung	193
3.4.7	Zwischenfazit	195
3.5	Routineimplementierung	196
3.5.1	Strukturelle Maßnahmen	196
3.5.1.1	Organisationsentwicklung	197
3.5.1.2	Gleichstellungsmonitoring	200
3.5.1.3	Gleichstellungsconsulting	202
3.5.1.4	Informationstransfer und Bewusstseinsbil- dung	205
3.5.1.5	Profilbildung – Diversity	206
3.5.2	Operative Maßnahmen	209
3.5.2.1	Wissenschaftliche Nachwuchsförderung	209
3.5.2.2	Soziale Rahmenbedingungen	210
3.5.2.3	Geschlechtergerechte Vergabeverfahren	212
3.5.2.4	Maßnahmen der Personalentwicklung	213
3.5.3	Zwischenfazit	214

Bilanz und Ausblick	217
Literatur- und Quellenangaben	223
Abkürzungsverzeichnis	267