

Inhaltsverzeichnis

Lesehinweise	10
Vorbemerkungen	13
1. Einleitung	17
1.1. Zur Einschätzung von Diskriminierungserfahrungen bei sich und anderen	17
1.2. Zur Geschichte weiblicher Präsenz an den Hochschulen in Deutschland	23
1.3. Das Bild der Diskriminierung in der Statistik am Beispiel Schleswig-Holsteins	26
1.4. Datengrundlage: Beschreibung der Interviews	32
1.5. Zur Methodik	34
2. Biographische Zusammenhänge	37
2.1. Berufsverläufe und Statuspassagen im Zusammenhang mit der fachspezifischen Förderung	37
2.2. Zum Konzept der "Normalbiographie"	43
2.3. Erfolgs- und Mißerfolgzuschreibung	46
2.4. Selbstdeutung des Karriereverlaufs	47
2.5. Biographie im Wandel	48
2.6. Die geschlechtsspezifische Bedeutung signifikanter Bezugspersonen für den Studien- und Berufsverlauf	50
2.7. Ein exemplarisches biographisches Segment	56

3. Rahmenbedingungen der Förderung und des Ausschlusses von Frauen	61
3.1. Inhaltliche Motivation der Lehrenden und Karrierechancen von Frauen	61
3.2. Unterschiede in den Förderungsbedingungen zwischen kleinen und großen Fächern	63
3.3. Frauenförderung: Frauen werden da zugelassen, wo es nichts "kostet".	66
3.4. "Man ist nicht so selbstverständlich dazwischen als Frau"	66
3.5. Berufsorientierung versus Familienorientierung als geschlechtsspezifisches Auswahlkriterium bei der Nachwuchsförderung	71
4. Machtstrukturen an der Hochschule und Brüche in verschiedenen Karrierestadien	75
4.1. Zweck- bzw. Nachfrageorientierung versus inhaltliche Orientierung	76
4.2. Die Diskriminierung beginnt ganz unten in der Arbeitshierarchie der Hochschulen	84
4.3. Arbeitsbelastung und -zeitstrukturen	86
4.4. Die Bedingungen für Habilitationen	87
4.5. Situation habilitierter Frauen und geschlechtsspezifische Kooptation in Berufungsverfahren	93

5. Segregation und Subordination - der Beitrag der Hochschulen zu einem geschlechtsspezifischen Arbeitsangebot	107
5.1. Das Recht auf eigene Gedanken oder die Angst vor selbständigem Denken und seine Zuweisung an das männliche Geschlecht	107
Exkurs: Zu Kreativität, Technik und Geschlecht	114
5.2. Strategien, die Frauen einen freien Zugang zu Naturwissenschaft und Technik versperren, und Gegenstrategien	121
5.3. Zur fachinternen Segregation nach Geschlecht	126
5.4. Der Sonderfall Volkswunde	134
5.5. Fachspezifische Segregation und unterstellte geschlechtsspezifische Studienmotivation	135
5.6. Geschlechtsspezifische Differenzierung nach Hochschultyp - Die Pädagogischen Hochschulen	139
6. Frauen in der Verwaltung - ein Exkurs	145
6.1. Zur Nachwuchsrekrutierung	145
6.1.1. Interne Quotierung zugunsten des männlichen Nachwuchses	145
6.1.2. Geschlechtsspezifisch differentielle Zeithorizonte	146
6.2. Arbeitsplätze	147
6.2.1. Arbeitsplätze für Frauen und Männer sind nicht mehr anders geschnitten.	147
6.2.2. Beförderungskriterien	149
6.3. Teilzeitarbeit	151

7. Kommunikationsformen	155
7.1. Fach- und subkulturelle sprachliche Codes	155
7.2. Zur geschlechtsspezifischen Kommunikation in Gremien	159
8. Reaktionsweisen und Gegenstrategien von Frauen	165
8.1. Verunsicherung und Rückzug	165
8.2. Gegenstrategien	169
8.3. Quotierung	172
8.4. Beschäftigungsumfang und Arbeitszeiten	176
8.4.1. Teilzeit	176
8.4.2. Die Orientierung der Terminpläne an der jederzeitigen Verfügbarkeit von Beschäftigten	177
9. Zusammenfassung und Ausblick	179
Literatur	181

Anhang: Tabellen	193
Tabelle 1: Studierende 1978 - 1991 und Erste Abschlüsse 1980 - 1991 an den Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein	194
Tabelle 2: Promotionen und Habilitationen 1980 - 1991 an den Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein	198
Tabelle 3: Promotionen 1981 - 1991 an den Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein nach Hochschulen, Fachbereichen und Fächern .	201
Tabelle 4: Promotionen und Erste Abschlüsse 1981 - 1991 an den Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein nach Hochschulen und Fachbereichen	206
Tabelle 5: Haupt- und nebenberufliches Personal an den Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein 1988	209