



GESCHLECHTERORDNUNGEN AN HOCHSCHULEN IM WANDEL

••••• Eine Fallstudie zur Relevanz von Geschlecht in Strukturen, Handlungen und Leitbildern •••••

AUSGANGSSITUATION

Das Forschungsprojekt knüpft an ein umfassendes Bild aus quantitativen und qualitativen Untersuchungen aus dem Themenbereich „Geschlechterungleichheiten im Wissenschaftssystem“ an. Statistische Untersuchungen zeigen, dass beispielsweise in den Ingenieurwissenschaften bundesweit knapp 80% der Studierenden Männer sind, in den Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften dominieren hingegen die Frauen mit bundesweit ca. 70% unter den Studierenden. Es finden sich jedoch nicht nur Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Hinblick auf eine horizontale Segrega-

tion, es bestehen trotz des zu verzeichnenden Anstiegs der Frauenanteile überdies Ungleichheiten bei der Verteilung auf die verschiedenen Qualifikationsstufen. Dass sich auch im Hinblick auf die Qualifikationsverläufe fachgruppenspezifisch große Unterschiede zeigen, wird anhand von Kohortenanalysen des Center of Excellence Women in Science (CEWS) deutlich: Während sich bei den Geistes- und Sozialwissenschaften ein Scherendiagramm offenbart, das deutlich macht, dass von Stufe zu Stufe mehr Frauen als Männer verloren gehen, also ein sukzessiver „drop out“ stattfindet,

ist bei den Ingenieurwissenschaften der Frauenanteil an Erstberufungen in etwa gleich hoch wie jener unter den StudienanfängerInnen.

Auch wenn Vorurteile gegen die wissenschaftliche Kompetenz von Frauen als Erklärungsansatz inzwischen nicht mehr verbreitet sind, wurden und werden die Unterschiede zum Teil individualisiert und auf Ursachen außerhalb des Wissenschaftssystems zurückgeführt. Dies betrifft z.B. eine angeführte geringere Karriereorientierung von Frauen, tradierte Rollenverteilungen oder die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie.

Seit Anfang der 2000er Jahre wurde allerdings zunehmend auch die Funktionsweise des Wissenschaftsbetriebes selbst in den Blick genommen. Der Fokus liegt dabei u.a. auf organisationalen Strukturen und Handlungsweisen und die darin eingelagerten z.T. subtilen Ausgrenzungsaktivitäten, Barrieren und Diskriminierungen, denen Frauen im wissenschaftlichen Alltag und der scientific community gegenüberstehen. So richtete sich der Blick weg von den Individuen hin auf die in der Praxis der Wissenschaft eingelagerten Mechanismen, die zur Reproduktion der hohen Geschlechtersegregation in diesem

sozialen Feld fortlaufend beitragen. Insgesamt lässt sich dabei ein Konglomerat von Faktoren herausarbeiten, die die Karriereverläufe von Frauen beeinflussen: Neben einer fehlenden Einbindung von Frauen in informelle Strukturen und Netzwerke, einer mangelnden Bestätigungskultur für Frauen und den damit zusammenhängenden Cooling-Out-Prozessen konnte dabei auch gezeigt werden, dass daran männlichen Lebensmustern ausgerichtete Wissenschaftsmythos und die damit verbundene Arbeitskultur selbst eine strukturelle Barriere für Frauen im Wissenschaftssystem darstellt.

Theoretische Bezugspunkte und konzeptionelle Grundannahmen

Die Konzeption unserer empirischen Studie entwickeln wir auf der Basis folgender organisationssoziologischer und gendertheoretischer Zugänge:

Erstens: Universitäten sind „gendered organizations“ (vgl. Acker 1990) – Vergeschlechtlichungsprozesse finden dabei auf verschiedenen Ebenen statt (Struktur, Kultur, Interaktion, Subjekt). Wir schließen uns dabei aber nicht der apriorischen Setzung der Vergeschlechtlichung von Organisationen an, wie sie bei Acker angelegt ist, da diese den Blick auf Unterschiede im Grad und der Art der Vergeschlechtlichung und auf Veränderungsprozesse verschleiert (vgl. Britton 2000). Mit Wilz (2004) gehen wir davon aus, dass in der sozialen Praxis von Organisationen Geschlechterregalität und -differenz widersprüchlich nebeneinander stehen und richten den Fokus darauf, wie, wo und wann Geschlecht relevant gemacht wird und welche ungleichheitsrelevanten Folgen dies hat.

Wir verstehen Universität als

- „gendered organization“
- „Arena mikropolitischer Aushandlungen“
- „specific organization“
- (Anerkennungs-)Kontext für unterschiedliches Geschlechterwissen

Bildungseinrichtung, die auf eine jahrhundertlange Existenz und entsprechend ausgeprägte Tradition zurückblickt, und der Universität als Organisation, die erst im Zuge der New Public Management Prozesse eine stärkere Betrachtung erfährt. Wir fokussieren dabei eine universitäre Organisationskultur, die sich aus der strukturellen Heterogenität bzw. inhaltlichen Differenz ihrer einzelnen Gruppen speist und eine Herausforderung für strategisches Handeln und hierarchische Leitungsformen darstellt und damit auch als Hemmnis oder Aktivierer in Veränderungsprozessen wirken kann (vgl. Krzywinski 2012).

Viertens: Das wissenssoziologisch fundierte Konzept des Geschlechterwissen von Wetterer (2008) bietet schließlich Erklärungspotenzial für den "missing link" zwischen Geschlechterforschung, Gleichstellungspolitik und alltäglicher Praxis und sowie für die widersprüchliche Gleichzeitigkeit von kulturellem Wandel und strukturellem Beharrungsvermögen in der Geschlechterordnung. Darüber hinaus erweitert es die Frage, wie, wann und wo Geschlecht in der Organisation Hochschule relevant gemacht wird, um den Blick auf die (Anerkennungs-)Kontexte, in denen bestimmte Spielarten des Geschlechterwissen (alltagsweltliches Geschlechterwissen, Gender-Expertenwissen und wissenschaftliches Geschlechterwissen) hervorgebracht werden und sich als funktional oder dysfunktional erweisen. Vergeschlechtlichungsprozesse, aber auch sozialer Wandel werden durch das Geschlechterwissen ermöglicht und begrenzt, sodass dieses kontextspezifisch gebrochene Wissen eine Ressource oder eine Barriere im Hinblick auf die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen darstellen kann (vgl. Andresen/Dölling 2008).

Zweitens: Organisationen stellen keine zweckrationalen und rein an ökonomischen und funktionalen Effizienzkriterien orientierte Einheiten dar, sondern werden als „Arenen“ mikropolitisch interessengeleiteter Aushandlungen begriffen. Die AkteurInnen treten in solche Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse mit ungleicher, auch nach Geschlecht verteilter Definitions macht darüber ein, was als nicht verhandelbarer Sachzwang gesetzt bzw. was als verhandelbar und damit auch als veränderbar gilt (vgl. Rieggraf 1996).

Drittens: Universitäten sind „specific organizations“ (Musselin 2007), die auch im Zuge des universitären Wandels keinem idealtypischen, rational-bürokratischen Modell der Organisation entsprechen, sondern weiterhin ihre spezifischen Eigenarten aufweisen. Diese ergeben sich aus dem dialektischen Spannungsverhältnis zwischen der Universität als gesellschaftlicher



Forschungsfokus und -fragen

Das **Forschungsprojekt „Gendered University“** analysiert Geschlechterordnungen an Hochschulen und deren Wandel. Zudem werden derzeitige Veränderungen (Exzellenzinitiative, unternehmerische Hochschule) einbezogen.

- Wie lassen sich die Geschlechterordnungen an Hochschulen beschreiben bzw. wie variieren diese fächer- bzw. kontextspezifisch?
- Wie wirken sich die derzeitigen gleichstellungspolitischen Reformbestrebungen auf die Geschlechterordnungen an Hochschulen aus?
- Wo lassen sich Barrieren gegenüber der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und gegenüber den Ergebnissen der Geschlechterforschung lokalisieren?

Methodisches Vorgehen

– qualitativ und prozessorientiert –

Gruppendiskussionen eröffnen einen Zugang nicht nur zum reflexiven, sondern auch zum handlungsleitenden kollektiven Wissen der Akteure und Akteurinnen. Darüber hinaus lässt sich die soziale Genese von Orientierungen und Erfahrungen rekonstruieren, wie sie in Milieu, Geschlecht, Generation und anderen sozialen Lagerungen verankert ist.

Zentrale methodische Zugänge:

- Gruppendiskussionen
- Teilnehmende Beobachtungen

Zusätzliche Quellen:

- (Personal-)statische Daten der TU Dresden
- Relevante Dokumente (z.B. Gleichstellungskonzept, Zukunftskonzept)

Die teilnehmende Beobachtung bietet zusätzlich das Potential, das Geschehen in seinen natürlichen Abläufen zu erfassen. Der ethnografische Zugang hat den Hintergrund, dass die Geschlechterordnung ein Regelwerk bildet, das den Beteiligten nicht reflexiv verfügbar ist. Vergeschlechtlichungsprozesse vollziehen sich in der Regel nicht absichtsvoll und können deshalb auch nicht einfach z.B. in Form von Experteninterviews erfragt werden.

Durch die Triangulation beider Verfahren sollen die Diskrepanzen zwischen diskursiv vermittelten Konzepten und beobachtbaren Praxen herausarbeiten zu können, was für das Verhältnis von Persistenz und Wandel in den Geschlechterordnungen von zentraler Bedeutung ist.

Relevante Zielgruppen der Untersuchung

- Leitungsebene (Hochschulleitung, zentrale Gremien)
 - Zentrale und dezentrale gleichstellungspolitische AkteurInnen
 - 5 exemplarische Fakultäten bzw. Fachrichtungen zur Erfassung der fächerspezifischen Vielfalt (Architektur, Maschinenwesen, Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften, Psychologie, Mathematik)
- Auswahlkriterien**
- Zugehörigkeit zu verschiedenen Bereichen • Horizontale und vertikale Segregation • Geschlechtliche Kodierung der Fachrichtung
 - Wissenschafts- vs. Berufsorientierung

Grundlegende Definitionen

« Gendered University »

- In verschiedenen Handlungsfeldern bestehen immer schon geschlechtsspezifische Struktur-, Handlungs- und Erwartungsmuster
- Zugleich beteiligt sich jede Person aktiv an diesen Strukturen und trägt so zur Aufrechterhaltung und/oder Wandlung der Geschlechterordnungen bei

« Geschlechterordnung »

- Regelwerk, das die gesellschaftliche Arbeitsteilung und persönliche Beziehungen strukturiert und Frauen und Männern unterschiedliche Lebenschancen, Zuständigkeiten und Ressourcen zuweist.

Ziele des Forschungsprojekts

- Geschlechterkulturen in verschiedenen Fakultäten/Fachrichtungen beschreiben
- beforschte Felder für die Genderthematik weiter sensibilisieren
- Handlungsempfehlungen als Beitrag zu einer gendersensiblen Organisationsentwicklung entwickeln

Projektbeginn

August 2013 - März 2014

- Erarbeitung des Forschungskonzeptes
- Festlegung des methodischen Designs
- Analyse von relevanten Statistiken, Dokumenten und Fachliteratur

Feldzugang und Beginn der Datenerhebung

April 2014 - September 2014

- Zugang zu den Fakultäten
- Teilnehmende Beobachtungen in zentralen Gremien und themenspezifischen Veranstaltungen
- Gruppendiskussionen mit GleichstellungsakteurInnen

Vertiefende Datenerhebung

Oktober 2014 - Oktober 2015

- Teilnehmende Beobachtungen in den Fakultäten
- Gruppendiskussionen mit Studierenden, akademischem Mittelbau, ProfessorInnen
- Forschungsseminar
- erste Publikationen

Interpretation und Auswertung

November 2015 - Oktober 2017

- Analyse und Interpretation des erhobenen Datenmaterials
- Fokussierte teilnehmende Beobachtungen
- Erstellung des Forschungsberichtes
- Kommunikation der Ergebnisse und Erstellung von Handlungsempfehlungen

LITERATUR

Acker, J. (1990): Hierarchies, Bodies, and Jobs: A Gendered Theory of Organizations. In: Gender & Society 4: 139-158.

Andresen, S./Dölling, I. (2008): Umbau des Geschlechterwissens von Reformaktiven durch Gender Mainstreaming? In: Wetters, Angelika (Hg): Geschlechterwissen als soziale Praxis. Theoretische Zugänge – empirische Erträge. Königstein/Taunus: 204-223.

Britton, D. (2000): The epistemology of the Gendered Organization. In: Gender & Society 14: 418-434.

Krzywinski, N. (2012): Universitätskultur in Prozessen strategischen Handelns. Eine explorative Untersuchung zur Übertragung und Anwendung eines kohärentenorientierten Organisationskulturmodell. Baden-Baden.

Musselin, C. (2007): Are Universities Specific Organizations? In: Krücken, G./Kosmitzky, A./Türk, M. (Hg): Towards a Multiversity? Bielefeld: 63-84.

Rieggraf, Birgit (1996): Geschlecht und Mikropolitik. Opladen.

Wetters, Angelika (2008): Geschlechterwissen & soziale Praxis: Grundzüge einer wissenssoziologischen Typologie des Geschlechterwissen. In: Dies. (Hg): Geschlechterwissen als soziale Praxis. Theoretische Zugänge – empirische Erträge. Königstein/Taunus.

Wilz, M. (2004): Geschlechterdifferenzierungen von und in Organisationen. Konferenzbeitrag auf dem 32. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie und Anwendung eines kohärentenorientierten Organisationskulturmodell. Baden-Baden.

Soziale Ungleichheit - kulturelle Unterschiede in München. Online unter: <http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/17360> [Stand: 2.11.2013].

