

1. Einleitung

Im Mittelpunkt unseres Forschungsprojektes steht die Analyse der Geschlechterordnungen an der TU Dresden sowie Elemente und Ansatzpunkte ihres Wandels. Die Geschlechterordnung an Hochschulen weist trotz aller Verschiebungen in den letzten 30 Jahren weiterhin stark geschlechtsdifferenzierende und geschlechtshierarchische Elemente auf. Da diese sich fächer- und kontextspezifisch unterschiedlich ausbuchstabieren, sprechen wir im Projekt von Geschlechterordnungen im Plural.

Unter dem Begriff der *Geschlechterordnung* fassen wir „sowohl die Geschlechterverhältnisse¹ als auch die Geschlechterbeziehungen² einschließlich der korrespondierenden Geschlechterbilder“ (Lenz/Adler 2010: 11). Die Geschlechterordnung umfasst also die Makro- und die Mikroebene und ist als Stratifikationssystem zu verstehen, in dem Frauen und Männer verschiedene Positionen einnehmen. In diesem werden die mit Geschlecht verbundenen Aufgaben und Verhaltensweisen unterschiedlich bewertet bzw. die Lebenschancen und Ressourcen von Frauen und Männern beeinflusst. (vgl. ebd.: 26)

Geschlecht fassen wir als eine Grundkategorie des sozialen Arrangements, wodurch unser alltägliches Handeln bestimmt wird und wovon auch die sozialen Strukturen durchdrungen sind (vgl. u.a. Lorber 1999). Für die Analyse der Geschlechterordnungen legen wir damit ein mehrdimensionales Verständnis von gender zugrunde, das Geschlecht „als Gefüge sozialer Beziehungen, als Komplex kultureller Leitvorstellungen und Zuschreibungen und als Komplex sozialer Praktiken“ (Lenz/Adler 2010: 21) fasst. Ausgehend von diesem Verständnis sprechen wir im Anschluss an amerikanische geschlechtertheoretische Diskussionen (vgl. Acker 1990, Lorber 1999, Britton 2000) von der „*Gendered University*“. Damit ist gemeint, dass in verschiedenen Handlungsfeldern immer schon geschlechtsspezifische Struktur-, Handlungs- und Erwartungsmuster vorherrschen, denen der und die Einzelne unterworfen wird. Zugleich beteiligt sich aber auch jede Person aktiv an der Aufrechterhaltung, Fortschreibung und Wandlung dieser Strukturen und trägt damit zur (Re-)konstruktion und Erhaltung der Geschlechterordnung bei (vgl. Lenz/Adler 2010: 22).

Im Rahmen des Forschungsprojektes fokussieren wir die Universität als Organisation. Dies hat zum einen damit zu tun, dass in der geschlechtertheoretischen Debatte um die *Gendered Organization* (vgl. Acker 1990) die spezifische Funktionsweise von Organisationen bisher eher unterbelichtet blieb

¹ Der Begriff des Geschlechterverhältnisses umschreibt das in unterschiedlichen sozialen Instanzen vermittelte und institutionalisierte Zusammenwirken der beiden Geschlechter (z.B. vertikale und horizontale Segregation auf dem Arbeitsmarkt und in der Wissenschaft) (vgl. Lenz/Adler 2010: 22).

² Der Begriff der Geschlechterbeziehungen betrifft vor allem die persönlichen Beziehungen, in denen das Moment der Geschlechtszugehörigkeit der Beziehungspersonen als konstitutiv aufgefasst wird (vgl. ebd.).

(vgl. Wilz 2001). Zum anderen erweist sich dieser Zugang vor dem Hintergrund der aktuellen europäischen Hochschulreformprozesse (s.u.) (vgl. z.B. Simon u.a. 2010) als besonders geeignet, da die Hochschule als Organisation in diesen Prozessen überhaupt erst stärkere Beachtung erfährt (vgl. Krzywinski 2012). Nicht zuletzt sprechen methodologische Gründe für die Fokussierung der Organisation: Die organisationale Ebene bildet eine Vermittlungsinstanz zwischen Makrostrukturen (geschlechtshierarchische Arbeitsteilung, sozialstaatliche Rahmung, Segregation des Arbeitsmarktes etc.) und Mikropraktiken (Interaktionen und Unterscheidungspraktiken des Alltags). Die Verteilung von Aufgaben und Positionen sowie ein wesentlicher Teil der Bewertung von Qualifikationen und wissenschaftlichen Leistungen findet im Rahmen organisationaler Entscheidungsprozesse statt, geschlechtsgebundene Normen und Leitbilder sind in der Organisationskultur eingelagert (vgl. Hofbauer 2012: 428). Neuere organisationssoziologische Ansätze integrieren zwar zunehmend diese kulturelle Dimension von Symbolen, Normen und Leitbildern in ihren Analyserahmen. Eine geschlechtertheoretische Untersetzung dieser Dimension im Hinblick darauf, wie diese Wissensbestände und Deutungsmuster Geschlechterasymmetrien (de-)legitimieren können, fehlt aber weitgehend. Zur Vertiefung führen wir daher das Konzept des Geschlechterwissens (vgl. Wetterer 2008) als weitere theoretische Perspektive ein.

Der Blick auf den Forschungsstand im Themenfeld „Geschlechterungleichheiten im Wissenschaftssystem“ verdeutlicht, dass trotz zahlreich durchgeführter Forschungsprojekte zu den verdeckten Mechanismen der Ausgrenzung von Frauen (vgl. u.a. Dölling 2000; Engler 2001; Beaufaÿs 2003, 2012; Beaufaÿs/Krais 2005, 2007) und auch trotz bereits implementierter gleichstellungspolitischer Programme und Maßnahmen Geschlechterungleichheiten an den Universitäten fortbestehen. Damit verbunden stellt sich die Frage, wo der „*Missing Link*“ zwischen der alltäglichen Praxis, Gleichstellungsmaßnahmen und den Ergebnissen der Geschlechterforschung liegt. Wo genau finden Veränderungen statt und warum? Wo hingegen ist Stagnation zu konstatieren und warum?³ Unser Fokus liegt dabei auf dem „Missing“ Link zwischen den Gleichstellungsmaßnahmen und der alltäglichen Praxis.

Im Hinblick auf die Geschlechterforschung und deren Rezeption wird die Komplexität der Fragestellung im Rahmen unseres Forschungsprojekts allerdings eingegrenzt. So nehmen wir lediglich eine reflexive Perspektive ein und fragen, auf welche Rezeptions- und Handlungssperren wir bzw. unser Projekt, welches sich selbst in der Geschlechterforschung verortet, im Untersuchungsfeld stoßen. In diesem Zusammenhang schließt sich auch die Frage an, ob jene Barrieren auf Ebene der Geschlechterforschung möglicherweise andere sind als auf gleichstellungspolitischer Ebene.

³ Hierbei muss beachtet werden, dass seit den 1970er bzw. 1980er Jahren Gleichstellungsmaßnahmen als Ziele an Hochschulen verankert werden, sich eine tatsächliche Umsetzung jedoch erst in den letzten Jahren vollzieht.

Diese Überlegungen manifestieren sich auch in unserem Forschungsanspruch, Grundlagenforschung und eine anwendungsorientierte Perspektive miteinander zu verbinden, so dass unsere Forschungsbemühungen anschlussfähig werden an eine Umsetzung in der Praxis, sich aber andererseits nicht auf eine bloße Bereitstellung von Handlungskonzepten unter Aufgabe eines gesellschafts-emanzipatorischen Impetus reduzieren⁴.

Ziel des Projektvorhabens ist es damit, wissenschaftliches Reflexions- und nutzenorientiertes Steuerungswissen über die eigene Hochschule zu generieren und in einem kommunikativ-partizipativen Prozess zur Verfügung zu stellen, um Anstöße zu einer „institutionalisierten Selbstreflexion“ (Kamphans/Metz-Göckel/Zimmermann 2008: 14) zu geben und einen Beitrag zu einer gendersensiblen Organisationsentwicklung der TU Dresden zu leisten.

2. Universitäten unter Modernisierungsdruck

Nimmt man die Wandlungsprozesse der Geschlechterordnung an Hochschulen in den Blick, dann sind zwei sich derzeit vollziehende Entwicklungen und Reformprozesse von besonderer Bedeutung:

Mit Blick auf die Persistenz der vertikalen Segregation an Hochschulen herrscht weitgehend Konsens darüber, dass dieser durch geeignete politische Maßnahmen entgegengewirkt werden muss. Im Zuge wissenschaftspolitischer Offensiven des Wissenschaftsrats, der deutschen Wissenschaftsorganisationen, der DFG und des BMBF sowie auf europäischer Ebene wird mit Hilfe von gemeinsamen Erklärungen, finanziellen Anreiz- und Sanktionssystemen und Aktionsplänen das Ziel verfolgt, den Frauenanteil in allen Qualifikationsstufen, insbesondere in den Leitungspositionen, deutlich zu erhöhen und die Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft in Richtung Gleichberechtigung zu stärken (vgl. z.B. CEWS 2009).

Gleichzeitig stehen die Universitäten im Zuge der Globalisierung und des demographischen Wandels unter einem starken Ökonomisierungsdruck. An die Stelle des traditionellen Selbstverwaltungsmodells der Hochschul-Governance tritt ein durch das New Public Management inspiriertes managerielles Modell, das im Kern darin besteht, betriebswirtschaftliche Leitideen wie Wettbewerb, Effizienz und Profilierung an Hochschulen zu etablieren und die Hochschulen in eine verschärfte Konkurrenz um Mittel, Prestige und Studierende zu stellen (vgl. z.B. Schimank 2005).

Mit der Exzellenzinitiative wird die Umsetzung von Gleichstellungsprogrammen und -maßnahmen zur Profilierung der Wissenschaftsorganisationen im Wettbewerb um ökonomische Ressourcen und wissenschaftlichen Nachwuchs nochmals verstärkt zum Thema. Dabei haben sich auch die

⁴ Siehe hierzu die Ausführungen von Riegraf zur anwendungsorientierten Forschung und dem Wandel der Wissensordnung zu Geschlecht (vgl. Riegraf 2008).

institutionellen Argumentationslogiken gegenüber dem Befund der Unterrepräsentanz von Frauen in Wissenschaftskarrieren und Spitzenforschung verschoben. Neben Fairness- und Gerechtigkeitsargumentationen wird zunehmend auf Qualitätsverbesserung wissenschaftlicher Praxis und auf die notwendige Einbindung des verfügbaren Humankapitals für den Erhalt der ökonomischen Wettbewerbsfähigkeit verwiesen (vgl. Kahlert 2008, Findeisen 2011, Engels/Ruschenburg/Zuber 2012).

Welche Folgen der organizational turn an Hochschulen für die Geschlechterordnung hat, ist in Deutschland aufgrund der Aktualität der Entwicklungen noch nicht klar zu beantworten. Die Geschlechterforschung schreibt der aktuellen Entwicklung des Verhältnisses „exzellenter“ Wissenschaft und Gleichstellung der Geschlechter ambivalente Wirkungen zu (vgl. Beaufaÿs 2012, Findeisen 2011). Zum einen hat die Thematik ‚Gleichstellung in der Wissenschaft‘ durch sie einen Stellenwert erreicht wie nie zuvor. Andererseits wirken sich ihre gleichstellungspolitischen Bestrebungen an deutschen Universitäten (und außeruniversitären Forschungseinrichtungen) (noch) nicht aus (vgl. Beaufaÿs 2012). Überdies seien auch für das Entstehen von Exzellenzeinrichtungen dominante Kooptations- und Diskussionspraxen auszumachen, die männliche Soziabilitätsregime hervorbringen, wobei an die herrschende Praxis angeschlossen wird und geschlechterungleiche Machtstrukturen reproduziert werden (vgl. ebd.: 112, weiter auch Engler 2001 sowie Hearn 2004).

Ob durch die Umstellung vom Selbstverwaltungs- zum Management-Modell die gewachsenen Strukturen der Geschlechterdifferenzierung in den Hochschulen abgebaut und die Zugangschancen von Frauen zu Spitzenpositionen erhöht werden, ist also eine noch weitgehend offene Frage. Eine systematische Aufbereitung ist in Deutschland erst in den Anfängen (vgl. Riegraf u.a. 2010, Binner 2013).

3. Forschungsfragen und theoretisch-konzeptionelle Fundierung

Vor dem Hintergrund der skizzierten Entwicklungen stehen für uns die Analyse der Geschlechterordnungen an der TU Dresden und ihr Wandel im Zuge der derzeitigen Umstrukturierungsprozesse im Zentrum des Forschungsinteresses.

Auf Basis dieser Überlegungen formulieren wir folgende Forschungsfragen:

- Wie lassen sich die Geschlechterordnungen an der TU Dresden beschreiben bzw. wie variieren diese fächer- und kontextspezifisch?
- Wie wirken sich die derzeitigen gleichstellungspolitischen Reformbestrebungen auf die Geschlechterordnungen an der TU Dresden aus?

- Wo lassen sich Rezeptionssperren und Barrieren gegenüber der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und gegenüber den Ergebnissen der Geschlechterforschung lokalisieren?

Im Anschluss an Andresen (2003) gehen wir davon aus, dass sich der Wandel der Geschlechterordnungen in der Praxis entscheidet, also z.B. darin, wie Gleichstellungsmaßnahmen von den relevanten AkteurInnen angenommen und umgesetzt werden. Wir gehen aber auch davon aus, dass diese Praxis vorstrukturiert ist, durch die spezifische Funktionsweise der Universität als Organisation mit ihrer jeweiligen Dynamik und ihrem Beharrungsvermögen als auch durch die Funktionsweise von Geschlecht als einem in hierarchischen Geschlechterverhältnissen fundierten, institutionalisierten, beständig modifizierten und reproduzierten Strukturierungs- und Hierarchisierungsmodus (vgl. ebd., S. 35f.)

Die Frage nach Beharrung und Wandel der Geschlechterordnungen lässt sich also nur mit einem komplexen organisationsanalytischen Modell beantworten, das sowohl auf die besondere Funktionsweise der Universität als Organisation in ihrem derzeitigen Modernisierungsprozess, ihre Heterogenität als auch auf die Eigensinnigkeit der AkteurInnen in ihren alltäglichen Praxen Bezug nimmt (vgl. Kimmerle 2003, S. 31f.). Darüber hinaus ist ein analytisches Verständnis von Geschlecht erforderlich, um die Differenzierungs- und Hierarchisierungsprozesse sowie auch mögliche Prozesse des „Degendering“ (Lorber 1999) auf den verschiedenen Organisationsebenen aufdecken zu können.

3.1 Theoretische Bezugspunkte und konzeptionelle Grundannahmen

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

3.1.1 Gendered Organization

Universitäten verstehen wir als „gendered organizations“. Dabei rekurren wir auf Acker (1990, 1992). Das Konzept hat den Vorzug, Organisation und Gesellschaft im Zusammenhang zu analysieren. Indem konstatiert wird, dass Differenzierung und Hierarchisierung nach Geschlecht weiterhin ein unhintergebares Prinzip der Herstellung sozialer Ordnung bildet, müssen Organisationen grundsätzlich vergeschlechtlicht sein, da sie keine „Inseln der Neutralität“ innerhalb eines durch Geschlecht strukturierten Umfeldes darstellen. Das asymmetrische Geschlechterverhältnis wird auch in Organisationen (re)produziert (vgl. Wilz 2001).

Dennoch schließen wir uns nicht Ackers These von der Omirelevanz von Geschlecht an. So ist zwar von Vergeschlechtlichungsprozessen auf den verschiedenen Ebenen von Organisationen auszugehen (Struktur, Kultur, Interaktion, Subjekt), allerdings muss dahingehend ein differenzierterer Blick eingenommen werden, der Unterschiede im Grad und der Art der Vergeschlechtlichung und auf Veränderungsprozesse erlaubt (vgl. Britton 2000). Wichtige Anregungen hierfür erhalten wir aus dem inzwischen sehr breiten Forschungen und Diskussionen zu Ackers Ansatz (vgl. u.a. Kanter 1977, Pringle 1989, Acker 1990, Halford/Savage/Witz 1997, Wimbauer 1999, Britton 2000, Wilz 2002). So gehen wir mit Wilz (2004) davon aus, dass in der sozialen Praxis von Organisationen Geschlechteregalität und -differenz widersprüchlich nebeneinander stehen und richten den Fokus darauf, wie, wo und wann Geschlecht relevant gemacht wird und welche ungleichheitsrelevanten Folgen dies hat.

Der Organisationsbegriff ist nicht einheitlich definiert, was darunter verstanden wird, hängt sehr stark von der zugrunde liegenden Problemstellung und den theoretischen Traditionen ab. Acker fasst den Begriff sehr weit, indem sie formale und informelle Strukturen, gesellschaftliche Normen und Interpretationen, das Handeln, die Identitäten, die Gefühle und die Körperlichkeit der Organisationsmitglieder integriert (vgl. Wilz 2004: 6). Noch immer beziehen sich aber viele theoretische Ansätze (außerhalb der Geschlechterforschung) auf Webers Bürokratiemodell, der Rationalität als umfassendes Prinzip versteht, das sämtliche gesellschaftliche Strukturen, ihre Institutionen und das Denken und Handeln der Menschen prägt (vgl. Wilz 2002: 22f.). In der Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung sind organisatorische Strukturen und Prozesse aber nur als scheinbar neutral zu verstehen; vielmehr sei es integraler Bestandteil organisatorischer Praxis, Differenzierungen und Hierarchisierungen nach Geschlecht hervorzubringen. Gerade die Bezugnahme auf Prinzipien wie Leistung und Neutralität dienen dazu, die dahinter liegende geschlechtshierarchische Struktur zu verschleiern.

Wie Joan Acker nehmen wir für das von uns zu untersuchende Forschungsfeld Universität an, dass die Kategorie Geschlecht ein konstitutives Merkmal organisationaler Logik bildet. Ebenso gehen wir davon aus, dass die Perspektive einer sozialen Konstruktion von Geschlecht nicht ausschließlich auf Handeln und Interaktion von Individuen, sondern auch auf Organisationsstrukturen zu beziehen ist. So ist auch die Hochschule im Zusammenhang mit den gesellschaftlichen Strukturen zu betrachten und eben nicht als geschlechtsneutral zu fassen.

Um Vergeschlechtlichungsprozesse und die „gendered substructure“ in Organisationen aufzudecken, führt Acker vier zentrale, analytisch unterscheidbare Ebenen ein: 1. Die Ebene der Arbeitsorganisation und Arbeitsteilung („gender-division of labor“); 2. die symbolische Ebene („the constructions of symbols and images“); 3. die Ebene der Interaktion („interaction“); 4. die Ebene der

Subjekte („gendered components of individual identity“). Zwar ist für eine umfassende Analyse jede der Ebenen gleichermaßen relevant (vgl. Wilz 2002: 91), für die theoretische Konzeptionalisierung unseres Forschungsprojekts nehmen wir aber dennoch eine Modifizierung des Acker'schen Ebenenansatzes vor. So rückt die (o.g.) vierte Ebene der Subjekte in den Hintergrund, da sich unser Forschungsinteresse auf Gruppen in der Organisation und nicht auf Individuen richtet, was zudem andere als von uns gewählte methodische Zugänge erfordern würde. Relevante Aspekte der Subjektebene, wie die Performanz der passenden Geschlechtlichkeit oder Sprache und Formen der Selbstpräsentation, werden allerdings nicht gänzlich aus der Analyse exkludiert, sondern in die (dritte) Ebene der Interaktion integriert.

Wilz (2002, 2004) plädiert dafür, den Blick auf Funktionalitäten und Rationalitäten zu richten, auf Wissen und Deutungen und soziale Praxen (vgl. Wilz 2013). An dieser Stelle erweitern wir die Analyse durch das wissenssoziologisch fundierte Konzept des Geschlechterwissens (vgl. 3.1.4), mittels dessen das Ineinandergreifen von vergeschlechtlichten Organisationsstrukturen, symbolischer Ebene sowie situativer und interaktiver Herstellung von Geschlecht in den Praxen der AkteurInnen erklärt und einer empirischen Analyse zugänglich gemacht werden kann.

3.1.2. Mikropolitische Ansätze

Um einen Einblick in die Organisation als politisches und soziales Spannungsfeld zu bekommen und die spezifische Funktionsweise von Organisationen besser zu verstehen, nehmen wir eine mikropolitische Perspektive ein (vgl. Burns 1961, Crozier/Friedberg 1979, Ortmann u.a. 1990, Riegraf 1996, Kutzner 2003). Allen mikropolitischen Konzeptionen ist gemeinsam, dass sie das Handeln der Organisationsmitglieder und deren Machtbeziehungen ins Zentrum stellen, um das Geschehen in Organisationen zu erklären. Anschließend an die bereits in Kap. 3.2.1. angelegte theoretische Konzeption und in Anlehnung an Riegraf (2013) begreifen wir Organisationen nicht als zweckrationale und rein an ökonomischen und funktionalen Effizienzkriterien orientierte Einheiten, sondern als „Arenen“ interessen geleiteter Interventionen und Aushandlungen (vgl. ebd.: 174). Mehrdeutige und zuweilen widersprüchliche Anforderungen der Umwelt werden in einem organisationsspezifischen Prozess der Selektion, Interpretation und Diskussion in Handlungserfordernisse transformiert (vgl. ebd.: 161 ff.).

Die geschlechtertheoretische Fundierung der mikropolitischen Perspektive, die für unsere Fragestellung zentral ist, besteht in der Überwindung der geschlechtsneutralen Konzeption der AkteurInnen. Diese treten in solche Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse mit ungleicher, auch nach Geschlecht verteilter Definitionsmacht darüber ein, was als nicht verhandelbarer Sachzwang

gesetzt bzw. was als verhandelbar und damit auch als veränderbar gilt (vgl. Riegraf 1996, 2013, Kutzner 2003). Die Untersuchungen zu „Geschlecht und Mikropolitik“ ermöglichen auch ein vertieftes Verständnis über die Reichweite und Grenzen bei der Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen und rücken die Handlungsspielräume und Gestaltungsinteressen der verschiedenen AkteurInnen ins Zentrum der Betrachtung.

Mikropolitische Ansätze eröffnen uns eine prozessorientierte Betrachtungsweise organisationspolitischen Handelns und weisen darauf hin, dass soziale Prozesse in Organisationen stark durch divergierende machtpolitische Interessen ihrer Mitglieder geprägt sind. Dazu zeigen sie die Grenzen hierarchischer Entscheidungsmuster auf, da sie sowohl von Handlungs- und Gestaltungsspielräumen als auch von Verweigerungspotentialen der AkteurInnen auf allen Hierarchiestufen ausgehen (vgl. ebd.). Mit Blick auf unsere anwendungsbezogene Forschungsperspektive sensibilisieren sie dafür, dass bei der Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen die „Politikhaftigkeit des Betriebs“ (Küpper/Ortmann 1986: 591) berücksichtigt werden muss und Entscheidungen in Organisationen auf einen Minimum an Konsens mit den Beschäftigtengruppen angewiesen sind.

Über die mikropolitische Perspektive lassen sich soziale Ungleichheiten unter der Berücksichtigung von Interessen und Ressourcen analysieren und Machtasymmetrien zwischen Männern und Frauen, aufzeigen (Mangold 2008: 87). Für unsere Forschung relevant ist sie vor allem, weil damit sozialer Wandel, aber auch Blockierungen und empirisch beobachtbare Heterogenität erklärbar werden (vgl. Wilz 2004).

An analytische Grenzen mit Blick auf die Geschlechterforschung kommen die mikropolitischen Ansätze durch die ungenügende Beachtung von Normen, Werten und Leitbildern, die gerade eine Legitimationsgrundlage für Geschlechterasymmetrien sein können. (vgl. Mangold 2008: 87). Diesen blinden Fleck erschließen wir uns über das Konzept des Geschlechterwissens, das im Kapitel 3.2.4. eingeführt wird.

Riegraf hat die mikropolitische Perspektive für die Geschlechterforschung aufgeschlossen und anschlussfähig gemacht, allerdings ist ihre Studie auf spezifische Konstellationen in Unternehmen bezogen. Die Universität weist allerdings gegenüber betrieblichen Organisationsformen eine Bandbreite von Spezifika auf, die Entscheidungs- und Aushandlungsprozesse prägen. Diese werden im nächsten Kapitel konzeptualisiert.

3.1.3. Universität als „specific organization“

Wir betrachten Universitäten als „specific organizations“ (Musselin 2007), die trotz erkennbarer Angleichungen im Zuge des universitären Wandels weiterhin keinem idealtypischen, rational-bürokratischen Modell der Organisation entsprechen (vgl. u.a. Brunsson/Sahlin-Andersson 2000), sondern ihre spezifischen Eigenarten aufweisen (vgl. Hüther 2010: 162f.): In Rekurs auf die traditionellen organisationssoziologischen Ansätze (Weick 1976; Cohen u.a. 1972; Mintzberg 1979, 1983) kann konstatiert werden, dass solange hochspezialisiertes Wissen das primäre Arbeitsmaterial von Universitäten ist, sich an der losen Kopplung der einzelnen Einheiten mit ihren unterschiedlichen Funktions- und Ordnungsprinzipien und der daraus resultierenden Problematik einer gesamtorganisatorischen Steuerung wenig ändern wird. So orientieren sich Universitäten aufgrund des Prozessierens mit spezialisiertem Wissen auch zukünftig am Kollegialitätsprinzip. Die Hauptziele der Universität Forschung und Lehre sind darüber hinaus auch weiterhin mit unklaren Technologien verbunden und Universitäten werden trotz Profilbildung durch multiple Zielsetzungen geprägt. Universitäten bleiben professionelle Organisationen, die eine Vielzahl von Professionen mit spezifischer Wissensstruktur und Fähigkeiten umfassen, die in keiner hierarchischen Ordnung zueinander stehen.

Wir gehen von einem dialektischen Spannungsverhältnis zwischen der Universität als Organisation, die erst im Zuge der New Public Management Prozesse eine stärkere Beachtung erfährt, und der Universität als gesellschaftlicher Bildungseinrichtung, die auf eine teilweise jahrhundertelange Existenz und entsprechend ausgeprägte Traditionen mit robusten Strukturen (beispielsweise das Primat der akademischen Selbstverwaltung oder die starke Stellung der ProfessorInnen) zurückblickt, aus. Wir fokussieren dabei mit Krzywinski (2012) eine universitäre Organisationskultur, die sich aus der strukturellen Heterogenität bzw. inhaltlichen Differenz ihrer einzelnen Einheiten speist und eine Herausforderung für strategisches Handeln und hierarchische Leitungsformen darstellt und damit auch als Hemmnis oder Aktivierer in Veränderungsprozessen wirken kann. Dieser differenzorientierte Universitätskulturbegriff geht davon aus, dass das Wissen um die verschiedenen Inhalte und die Vertrautheit mit der inhaltlichen Differenz, nicht einheitliche Werte und Normen, Zugehörigkeit bzw. Identifikation mit der kulturellen Gruppe oder mit den strategischen Prozessen entstehen lassen. Durch das Wirken kommunikativer Prozesse entsteht Kohäsion „in Form einer Art Netzwerk oder Band“ (ebd.: 3). Dieser Ansatz legt demnach keine Gesamtkultur zugrunde, sondern sieht die Heterogenität als Teil dieser universitären Organisationskultur, wobei jede Gruppe ihre eigene Sichtweise aufweist und demzufolge über spezifische Argumente bzw. Rhetorik in dieses kohäsive Band eingebunden werden muss. Das Konzept der kohäsionsorientierten Organisationskultur

verortet sich also zwischen den Polen einer absoluten Gestaltbarkeit und einer nicht Veränderbarkeit der Organisationskultur.

Diese Konzeptualisierungen ermöglichen uns die spezifische Funktionsweise bzw. die Charakteristika der Universität als Organisation näher zu fokussieren. Für unsere Grundlagenforschung beleuchten sie die Rahmenbedingungen, die grundlegende Reformen und sozialen Wandel und damit auch Veränderungen in den Geschlechterordnungen in Universitäten erschweren.

Insbesondere Krzywinskis (2012) differenzorientierter Universitätskulturbegriff macht mit Blick auf die Anwendungsorientierung unserer Forschung darauf aufmerksam, wie Organisationsentwicklungsansätze auf die strukturelle Heterogenität der Universität eingehen sowie prozess- und kontextsensitiv gestaltet werden müssen, um Anerkennung in der jeweiligen Einheit zu finden.

3.1.4. Das Konzept des Geschlechterwissens

Sowohl für die Klärung des „Missing Links“, die Verknüpfung von Grundlagen- und Anwendungsforschung als auch für die analytische Schärfung der organisationskulturellen Ebene erachten wir das Konzept des Geschlechterwissens als vielversprechend, welches nachfolgend skizziert werden soll.

Mit dem Begriff des Geschlechterwissens beziehen wir uns auf einen "strukturierten Vorrat an Deutungsmustern und an Fakten- und/oder Zusammenhangs-Wissen, mit dem die Geschlechterdifferenz wahrgenommen, bewertet, legitimiert, begründet bzw. als selbstverständliche, quasi 'natürliche' Tatsache genommen wird." (Dölling 2007: 15). Dabei schließen wir uns der wissenssoziologisch fundierten Konzeption von Wetterer (2008, 2009) an, die die verschiedenen Formen (Spielarten) von Geschlechterwissen in einem Analyseschema ordnet: Gender-Expertise, Feministische Kritik und Alltagsweltliches Geschlechterwissen. Sie fokussiert nicht nur „den reflexiven Zusammenhang von Wissen und Handeln“ (Wetterer 2009: 45), sondern ergänzt ihn mit der Kategorie der *Anerkennung*, die darüber entscheidet, ob sich das hervorgebrachte Wissen jeweils bewährt und handlungsrelevant wird oder nicht (Wetterer 2010: 51).

Ausgangspunkt ihrer Überlegungen bildet die Feststellung, dass die Dialoge zwischen Frauenforschung und Frauenpolitik einerseits, sowie deren Dialoge mit den „normalen“ Gesellschaftsmitgliedern in hohem Maße schwierig geworden sind – gleichsam aber für das Voranbringen von Veränderungen essentiell sind (vgl. Wetterer 2009: 46). Die Hervorbringung von je eigenen Wissensformen insbesondere der Gender-Expertise und der Geschlechterforschung sei zurückzuführen auf je unterschiedliche Bezugssysteme, und damit verbunden mit unterschiedlichen Anerkennungskriterien im jeweiligen Handlungsfeld (vgl. Wetterer 2008: 45).

Das alltagsweltliche Geschlechterwissen ist demgegenüber widersprüchlich und heterogen (vgl. ebd.: 46). Es ist einerseits durch latente, inkorporierte, vorreflexive Wissensbestände geleitet, zum anderen hat sich aber im Zuge der Modernisierung dieses alltagsweltlichen Geschlechterwissens eine sog. „Gleichberechtigungsnorm“ bzw. eine „Semantik der Gleichheit“ (ebd.) etabliert, die stark einer Individualisierungsidee verhaftet ist und als Regulativ des Redens dafür verantwortlich ist, dass *Fragen des Geschlechts* im privaten und beruflichen Bereich kaum thematisiert werden (Wetterer 2005: 3f.). In Wetterers Typologie ist an dieser Stelle demzufolge eine weitere Unterscheidung eingelagert zwischen diskursivem (bzw. diskursfähigem) und inkorporiertem bzw. latentem Wissen. Während im Reden „die Idee der Gleichheit“ (Wetterer 2005: 13) dominiert, werden im Alltag die Formen des Geschlechterwissens relevant, die „in Fleisch und Blut übergegangen sind“ (ebd.) Diese Diskrepanz zwischen Diskurs und Praxis ist „Ausdruck der widersprüchlichen Gleichzeitigkeit von kulturellem Wandel und strukturellem Beharrungsvermögen“ (ebd.).

Wetterers Konzeption des Geschlechterwissens erweist sich als analytischer Rahmen für unser Forschungsvorhaben insgesamt aus verschiedenen Gründen als fruchtbar.

Zunächst birgt er Potenzial für eine Annäherung an nicht hinterfragte Selbstverständlichkeiten, die dem Wissen und Handeln unterschiedlicher Gruppen in der Universität zugrunde liegen und darüber fortwährend reproduziert werden. Diese sind laut Wetterer vor allem in den nicht diskursiv verfügbaren Wissensbestandteilen, d.h. im inkorporierten Wissen der Akteure zu finden. Insofern kann sich der Begriff als „Scharnierbegriff zwischen Beharrung und Veränderung(spotenzialen) bewähren.“ (Dölling 2005: 52). Es können darüber Vergeschlechtlichungsprozesse erschlossen werden, die sich im Alltagshandeln der Akteure vollziehen. Dabei stellt das Geschlechterwissen einen Entwurf dar, der die Ebene der Kultur einschließlich der Interaktionen, in denen das Wissen (re-)produziert wird, konzeptionell einfängt.

Die Konzeption erweist sich außerdem als kontextsensibel, da herausgestellt wird, dass unterschiedliches Wissen in unterschiedlichen Kontexten hervorgebracht werden kann, abhängig davon, ob es arbeitsfeldspezifische Anerkennung (Wetterer) verspricht. Dies stellt einerseits einen Begründungshorizont für unterschiedliche Fächerkulturen, andererseits für Unterschiede in den verschiedenen Organisationseinheiten dar.

Über diesen Analyserahmen lassen sich auch die Rezeptions- und Handlungssperren in der Gleichstellung der Geschlechter aufdecken, verorten und in Beziehung zur Gesamtorganisation setzen. Mit der Fokussierung auf Alltagswissen, Gender-Expertise und wissenschaftlichem Geschlechterwissen können die Bruchstellen im Sinne der angesprochenen „Missing Links“ identifiziert werden, an denen die Kommunikation und der Wissenstransfer ins Stocken geraten.

Im Hinblick auf unser Organisationsverständnis gehen wir davon aus, dass vor allem solches Wissen zum Tragen kommt, das in der Logik der Organisation bzw. in den betrachteten Einheiten sinnhaft ist. Hier sind insbesondere auch die Anerkennungszusammenhänge der unterschiedlichen scientific communities von Bedeutung, da sich WissenschaftlerInnen deutlich stärker an den Reputationsmechanismen ihrer Disziplin als an der Organisation orientieren (vgl. Gläser 2012: 160). In Kombination mit dem Konzept der Gendered organization (vgl. Kap. 4.2.1.) können wir uns also mit dem Konzept des Geschlechterwissens auch dem Zusammenhang von Disziplin und Geschlecht annähern, um dem Wechselspiel zwischen der strukturellen Ebene der Segregation in der Wissenschaft und der epistemischen Ebene der unterschiedlichen Wissenskulturen auf die Spur zu kommen (Paulitz 2012: 174).

Darüber hinaus sehen wir insofern einen besonderen heuristischen Wert in Wetterers Konzeption, da diese stark systematisiert und die in der sozialen Wirklichkeit vorhandenen fließenden Übergänge in ein Analyseschema ordnet.

3.2 Weiterführende, sensibilisierende Forschungsfragen

Zusammenfassend lassen sich die Geschlechterordnungen sowie die darauf bezogenen Veränderungsprozesse an der TU Dresden nur im Kontext der Funktionsweise der Organisation analysieren. Auch reicht es nicht aus, die Formalstruktur in den Blick zu nehmen, da wir im Kontext der Geschlechterdimension mit zahlreichen Verdeckungszusammenhängen und latenten Ausgrenzungsmechanismen konfrontiert sind und der Wandel der Geschlechterordnungen gerade im Spannungsfeld zwischen formellen und informellen Prozessen anzusiedeln ist. Die weiterführenden sensibilisierenden Forschungsfragen nehmen daher keine Verengung auf die Geschlechterthematik vor, sondern fokussieren die Funktionsweise mikropolitischer Prozesse in der Organisation, um dann die Relevanzsetzung von Geschlecht darin zu verorten.

- Wie lässt sich die Arbeitsorganisation und Arbeitsteilung in den verschiedenen Kontexten der TU Dresden beschreiben?
- Wie definieren und vertreten die relevanten AkteurInnengruppen (Hochschulleitung, Gleichstellungsstab⁵, Dekane (als dezentrale Hochschulleitung), ProfessorInnen, Mittelbau) ihre Interessen?
- Wie funktionieren Entscheidungsstrukturen an der Universität (formelle und informelle Kommunikation, Anreize / Sanktionen, Anerkennungsmechanismen, ...)?

⁵ Darunter fassen wir Stabsstelle Diversity, zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte.

- Welchen Einfluss hat die Hochschulleitung auf ihre einzelnen organisationalen Einheiten (Fakultäten/Institute/Professur)?
- Welche institutionellen und informellen Formen der Konfliktaustragung existieren bzw. sind wo vorherrschend? (z.B. konfliktiv, konsensual, aussitzend...)
- Wie, wo und in welchem Zusammenhang wird Geschlecht relevant gemacht wird (und wo nicht).
- Welche AkteurInnen und AkteurInnengruppen treten im Zusammenhang mit Geschlechterthemen öffentlich auf? Welche tauchen nicht auf?
- Mit welchen (Macht-)ressourcen sind diese jeweils ausgestattet, um Themen und Ziele als relevant/verhandelbar/verbindlich zu markieren?
- Inwiefern bestehen Diskrepanzen zwischen einer expliziten Thematisierung von Geschlecht und den alltäglichen Praxen?
- In welchen Kontexten werden welche Spielarten von Geschlechterwissen hervorgebracht und anerkannt?
- Wie werden Gleichstellungsmaßnahmen in den einzelnen organisationalen Einheiten unterschiedlich verarbeitet und umgesetzt? Welche Barrieren zeigen sich?
- Wie wird das Forschungsprojekt und seine Ergebnisse in den einzelnen organisationalen Einheiten wahrgenommen und welche Resonanz erfährt es?

4. Fazit

In Hinblick auf das Erkenntnisinteresse, die Geschlechterordnungen der TU Dresden sowie deren Veränderungs- und Beharrungstendenzen zu analysieren, stehen mit den vorgestellten theoretischen Zugängen verschiedene Erklärungsmodelle zur Verfügung. Da Geschlecht und Organisation hier zentrale Eckpfeiler bilden, ist eine differenzierte Mehrebenenanalyse und eine Triangulation als Forschungsstrategie notwendig, um dem Facettenreichtum des Gegenstandes entsprechen zu können (vgl. Peppmaier/Wilz 2012). Auf der Ebene der Theorien realisieren wir dies, indem die von uns gewählten organisationssoziologischen und geschlechtertheoretischen Zugänge jeweils blinde Flecken der anderen Perspektive beleuchten oder vertiefen. In der Verschränkung der Forschungsperspektiven lässt sich somit ein vielschichtiges System von Zusammenhängen im Bereich der Reproduktion bzw. Erosion organisationsvermittelter Geschlechterdifferenzierung und -ungleichheit aufschließen.

5. Literatur

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

Acker, Joan (1992): Gendering organizational theory. In: Mills, Albert/Tancred, Peta (Hg.): Gendering organizational analysis. Neybury Park: Sage Publications: 248-260.

Andresen, Sünne (2003): Moderne Organisationen als Institutionen der Vergeschlechtlichung: Organisations- und gendertheoretische Grundlagen. In: Andresen, Sünne/Dölling, Irene/Kimmerle, Christoph: Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis. Geschlechter-Wissen und Organisationsverständnis von Reformakteuren. Opladen: Leske und Budrich: 33-57.

Beaufaÿs, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: Transcript Verlag.

Beaufaÿs, Sandra (2012): Führungspositionen in der Wissenschaft – Zur Ausbildung männlicher Soziabilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. In: Beaufaÿs, Sandra/Engels, Anita/Kahlert, Heike (Hg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag: 87-117.

Beaufaÿs, Sandra/Krais, Beate (2005): Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. In: Feministische Studien 23 (1): 82-99.

Beaufaÿs, Sandra/Krais, Beate (2007): Wissenschaftliche Leistung, Universalismus und Objektivität. Professionelles Selbstverständnis und die Kategorie Geschlecht im sozialen Feld Wissenschaft. In: Wetterer, Angelika/Gildemeister, Regine (Hg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster: Westfälisches Dampfboot: 76-98.

Binner, Kristina/Kubicek, Bettina/Rozwandowicz, Anja/Weber, Lena (Hg.) (2013): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster: Westfälisches Dampfboot.

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

Brunsson, Nils/Sahlin-Andersson, Kerstin (2000): Constructing Organizations. The Example of Public Sector Reform. In: Organization Studies 21: 721-746.

Burns, Thomas (1961): Micropolitics: Mechanism of institutional Change. In: Administrative Science Quarterly 6: 257-281.

CEWS (2009): Helsinki-Gruppe fördert seit 10 Jahren Frauen in der Wissenschaft. In: CEWS-Newsletter Nr. 72: 29-30.

Cohen, Michael D./March, James G./Olsen, Johan P. (1972): A Garbage Can Model of Organizational Choice. In: Administrative Science Quarterly 17: 1-25.

Crozier, Michael/Friedberg, Erhard (1979): Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handelns. Königstein/Taunus: Athenäum-Verlag.

Dölling, Irene (2000): Die Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung an ostdeutschen Universitäten. Ein Ergebnis von Kämpfen im wissenschaftlichen Feld. In: Kraus, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main: Campus-Verlag. 153-170.

Dölling, Irene (2005): Geschlechterwissen – ein nützlicher Begriff für die Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen? In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 23 (1/2): 44-62.

Dölling, Irene (2007): Geschlechterwissen - ein nützlicher Begriff für die verstehende Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen? In: Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (Hg.): Erosion und Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster: Westfälisches Dampfboot: 9-31.

Engels, Anita/Ruschenburg, Tina/Zuber, Stephanie (2012): Chancengleichheit in der Spitzenforschung: Institutionelle Erneuerung der Forschung in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder. In: Heinze, Thomas/Krücken, Georg (Hg.): Institutionelle Erneuerungsfähigkeit der Forschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 187-217.

Engler, Steffani (2001): „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Findeisen, Ina (2011): Hürdenlauf zur Exzellenz. Karrierestufen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Gläser, Jochen (2012): Scientific communities. In: Maasen, Sabine/Kaiser, Mario/Reinhardt, Martin/Sutter, Barbara (Hg.): Handbuch Wissenschaftssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 151-162.

Halford, Susan/Savage, Mike/Witz, Anne (1997): Gender, Careers and Organizations. Basingstoke: Macmillan.

Hearn, Jeff (2004): Gendering men and masculinities in research and scientific evaluations. In: European Commission (Hg.): Gender and Excellence in the making. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities: 57-65.

Hofbauer, Johanna (2012): Neue Geschlechterordnungen an Hochschulen? Zur theoretischen Fundierung einer empirischen Untersuchung im Sinne der Bourdieuschen Feldtheorie. In: Bernhard, Stefan/Schmidt-Wellenburg, Christian (Hg.): Feldanalyse als Forschungsprogramm 1: Der programmatische Kern. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 427-451.

Hüther, Otto (2010): Von der Kollegialität zur Hierarchie? Eine Analyse des New Managerialism in den Landeshochschulgesetzen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kahlert, Heike (2008): Der Beitrag der Frauen- und Geschlechterforschung zur Modernisierung der Universität. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 33 (3): 43-64.

Kamphans, Marion/Metz-Göckel, Sigrid/Zimmermann, Karin (2008): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kanter, Rosabeth (1977): Men and women of the corporation. New York: Basic Books.

Kimmerle, Christoph (2003): Die Reform der öffentlichen Verwaltung. Modernisierung als Chance für Enthierarchisierung?. In: Andresen, Sünne/Dölling, Irene/Kimmerle, Christoph: Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis. Geschlechter-Wissen und Organisationsverständnis von Reformakteuren. Opladen: Leske und Budrich: 15-31.

Krzywinski, Nora (2012): Universitätskultur als Hemmnis und Aktivierer im strategischen Universitätsmanagement. Unveröffentlichtes Paper.

Kutzner, Edelgard (2003): Die Un-Ordnung der Geschlechter. Industrielle Produktion, Gruppenarbeit und Geschlechterpolitik in partizipativen Arbeitsformen. München: Hampp Verlag.

Küpper, Willi/Ortmann, Günther (1986): Mikropolitik in Organisationen. In: Die Betriebswirtschaft 46: 590-602.

Lenz, Karl/Adler, Marina (2010): Geschlechterverhältnisse – Einführung in die sozialwissenschaftliche Geschlechterforschung. Band 1. Weinheim und München: Juventa.

Lorber, Judith (1999): Gender-Paradoxien. Opladen: Leske und Budrich.

Mangold, Anne (2008): Beruf, Organisation und Geschlecht am Beispiel des Sanitätsdienstes der Bundeswehr: eine empirische Untersuchung von Organisationsregeln, deren Umsetzung und soziale Folgen. Berlin: Logos.

Mintzberg, Henry (1979): The Structuring of Organizations. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Mintzberg, Henry (1983): Power in and around organizations. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Musselin, Christine (2007): Are Universities Specific Organisations? In: Krücken, Georg/Kosmützky, Anna/Torka, Marc (Hg.): Towards a Multiversity? Bielefeld: transcript: 63-84.

Ortmann, Günther/Windeler, Arnold/Becker, Albrecht/Schulz, Hans-Joachim (1990): Computer und Macht in Organisationen. Mikropolitische Analysen. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Paulitz, Tanja (2012): Geschlechter der Wissenschaft. In: Maasen, Sabine/Kaiser, Mario/Reinhardt, Martin/Sutter, Barbara (Hg.): Handbuch Wissenschaftssoziologie. Wiesbaden: Springer Fachmedien: 163-175.

Peppmaier, Ilka/Wilz, Silvia (2012): Organisation als Untersuchungsfeld – Oder: How to enter a gendered organization. In: Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit (Hg.): Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 181-200.

Pringle, Rosemary (1989): Secretaries talk. Sexuality, power and work. London/New York: Verso.

Riegraf, Birgit (1996): Geschlecht und Mikropolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Riegraf, Birgit (2008): Anwendungsorientierte Forschung und der Wandel der Wissensordnung zu Geschlecht: Konzeptionelle Annäherungen. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 33 (4): 62-78.

Riegraf, Birgit/Aulenbacher, Brigitte/Kirsch-Auwärter, Edit/Müller, Ursula (2010): GenderChange in Academia. Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Riegraf, Birgit (2013): Frauenförderung als mikropolitische Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse in Unternehmen. In: Müller, Ursula/Riegraf, Birgit/Wilz, Sylvia: Geschlecht und Organisation. Wiesbaden: Springer Fachmedien: 165-182.

Schimank, Uwe (2005): New Public Management' and the Academic Profession: Reflections on the German Situation. In: Minerva 43 (4): 361-376.

Simon, Dagmar/Knie, Andreas/Hombostel, Stefan (Hg.) (2010): Handbuch Wissenschaftspolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Weick, Karl E. (1976): Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. In: Administrative Science Quarterly 21: 1-19.

Wetterer, Angelika (2005): Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen – Facetten schwieriger Vermittlungen. Vortragsskript. Online unter:
http://www.genderkompetenz.info/veranstaltungen_publications_und_news_archiv/genderlectures/gl_wetterer_gleichstellungspolitik_und_geschlechterwissen_140205.pdf/view

Wetterer, Angelika (2008): Geschlechterwissen & soziale Praxis: Grundzüge einer wissenssoziologischen Typologie des Geschlechterwissens. In: Wetterer, Angelika (Hg.): Geschlechterwissen als soziale Praxis. Theoretische Zugänge – empirische Erträge. Sulzbach/Taunus: Helmer Verlag.

Wetterer, Angelika (2009): Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 1 (2): 45-60.

Wetterer, Angelika (2010): Wer weiß was? Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen in wissenssoziologischer Perspektive. In: Fakten und Fassaden. Gleichstellungspolitiken und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung. Tagungsdokumentation.

Wilz, Sylvia M. (2001): Aktuelle Debatte um Organisation und Geschlecht. In: Berliner Journal für Soziologie 11: 97-107.

Wilz, Sylvia M. (2002): Organisation und Geschlecht: strukturelle Bindungen und kontigente Kopplungen. Opladen: Leske und Budrich.

Wilz, Sylvia M. (2004): Geschlechterdifferenzierungen von und in Organisationen. Konferenzbeitrag auf dem 32. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie "Soziale Ungleichheit - kulturelle Unterschiede" in München. Online unter: <http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/17360>. [Stand: 2.11.2013].

Wilz, Sylvia M. (2013): Geschlechterdifferenzierungen von und in Organisationen. In: Müller, Ursula/Riegraf, Birgit/Wilz, Sylvia M.: Geschlecht und Organisation. Wiesbaden: Springer Fachmedien: 150-160.

Wimbauer, Christine (1999): Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut. Opladen: Leske und Budrich.