

Symposium auf dem DGfE-Kongress 2016 in Kassel

Hochschulen: „Gendered Organizations“ – „Gendered Spaces“?

Organisation: Prof. Dr. Meike Sophia Baader, Dr. Svea Korff und Dr. Navina Roman

Institut für Erziehungswissenschaft und Institut für Sozial- und Organisationspädagogik,
Universität Hildesheim

baader@uni-hildesheim.de

korffs@uni-hildesheim.de

romann@uni-hildesheim.de

Moderation: Prof. Dr. Inga Truschkat

Institut für Sozial- und Organisationspädagogik, Universität Hildesheim

truschka@uni-hildesheim.de

Kurzfassung:

Dass sich Hochschulen als „Gendered Spaces“ bezeichnen lassen, scheint in einer historischen Perspektive mindestens bis zu den Bildungsreformen der 1970er Jahre unbestreitbar (vgl. Maurer 2010). So sprechen einschlägige historische Forschungen für die erste Hälfte des 20. Jahrhunderts selbstverständlich vom „männlich geprägten Raum der Universität“ (Jacobi 2012, S. 279) und bezeichnen das Eindringen von Frauen an die Universitäten entsprechend als „Raumverletzungen“ (ebd. S. 278). Allerdings scheinen derartige Beschreibungen der Hochschule inzwischen der Vergangenheit anzugehören, blicken Hochschulen und Wissenschaft doch in den letzten Jahrzehnten auf eine ganze Reihe von Gleichstellungsmaßnahmen, Programmen und Steuerungsinstrumenten zu Realisierung von Chancengleichheit und Diversity (DFG) zurück. Zwar informiert uns die sogenannte „leaky pipeline“ darüber, dass der Frauenanteil von Karriere- zu Karrierestufe nach wie vor sinkt, aber dieser Befund wird selten im Rahmen eines theoretischen Modells diskutiert, das die Hochschulen als Bildungsorganisationen versteht, die Räume für Bildung bzw. Räume der Bildung schaffen, wie z. B. strukturierte Promotionsprogramme oder Förderprogramme für Postdocs, die jedoch durchaus vergeschlechtlichte Räume darstellen. Hierfür bietet sich Joan Ackers Modell der „Gendered Organizations“ (1990) an, das die Ebenen der Struktur; Kultur, Interaktion und Kognition identifiziert.

Die Situation von WissenschaftlerInnen im deutschen Hochschulraum ist auch oder vielleicht gerade während und nach der Promotion von Unsicherheit geprägt. Die Beschäftigungsverhältnisse sind in der Regel befristet und/oder an Drittmittelprojekte geknüpft. Das für sich genommen ist noch nichts Spezifisches für den Wissenschaftsbetrieb. Nehmen doch seit den 1990er Jahren in Deutschland alle Formen ‚atypischer Beschäftigung‘ zu (vgl. Keller u.a. 2012). Für wissenschaftliche Beschäftigte ist diese Unsicherheit geradezu Programm. Metz-Göckel et al. (2010) weisen darauf hin, dass es für Universitäten als Organisationen durchaus funktional ist, über Befristungen einen permanenten und reibungslosen Austausch ihrer MitarbeiterInnen im Wissenschaftsbetrieb sicher zu stellen. Nun ist bekannt, dass auf diesem unsicheren Weg viele „verloren“ gehen, die ursprünglich mit angetreten sind. Hinzu kommt, dass bestimmte Gruppen überrepräsentiert sind, wenn es um den Dropout geht (Frauen, Menschen mit Erziehungsverantwortung etc.). Damit ist fraglich,

ob die Chancen, nach der Promotion dauerhaft im Wissenschaftsbetrieb Fuß zu fassen, wirklich gleich verteilt sind.

Ziel des Symposions ist es, nach der Produktivität des organisationalen Modells der „Gendered Organizations“ (Acker 1990), das sich als Raummodell bezeichnen lässt, für Forschungen zu Hochschule und Chancengleichheit zu fragen. Hierfür werden empirische Ergebnisse von verschiedenen Projekten vorgestellt, die nach Hochschulen als „vergeschlechtlichen Räume“ auf unterschiedlichen Ebenen und mit unterschiedlichen methodischen Zugängen fragen. Diese Multiperspektivität soll dazu beitragen, die Frage nach der „Hochschule als vergeschlechtliche Räume“ präziser bestimmen zu können und auch etwas darüber sagen zu können, wie sich die neue „Entrepreneurial University“ (Aulenbacher et al. 2012) hinsichtlich ihrer Vergeschlechtlichungsprozesse darstellt.

Literatur:

- Acker, J. (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: *Gender & Society*, 4, 2, S. 139-158.
- Aulenbacher, B., Binner, K., Riegraf, B. & Weber, L. (2012). Wissenschaft in der Entrepreneurial University – feminisiert und abgewertet? *WSI-Mitteilungen*, 6, 405-411.
- Jacobi, J. (2012): Wie männlich ist die Universität? In: Baader, Meike Sophia et al (Hg.): Erziehung, Bildung und Geschlecht. Männlichkeiten im Fokus der Genderstudies. Wiesbaden, S. 271-286.
- Keller, B., Schulz, S., Seifert, H. (2012): Entwicklungen und Strukturmerkmale der atypisch Beschäftigten in Deutschland bis 2010, *WSI-Diskussionspapier Nr. 182*
- Maurer, T. (2010) (Hg.): Der Weg an die Universität. Höhere Frauenstudien vom Mittelalter bis zur Jahrhundertwende. Göttingen
- Metz-Göckel, S., Heusgen, K., Schürmann, R., Selent, P., Möller, C. (2010): Auf der Suche nach dem verlorenen Nachwuchs. Mobilität und Drop-Out des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: *Journal Hochschuldidaktik*, 2/2010, S. 14-17

Räume der Unsicherheit? Zur Situation von (Post)Docs in Deutschland

Prof. Dr. Meike Baader und Dr. Navina Roman

Institut für Erziehungswissenschaft, Universität Hildesheim

baader@uni-hildesheim.de

romann@uni-hildesheim.de

Im Gegensatz zu der Phase der Promotion (Doc), die sich durch eine gesteigerte Formalisierung und eine zeitliche Begrenzung auszeichnet, ist die Phase nach der Promotion (Postdoc) wenig einheitlich geregelt, unübersichtlich und zeitlich lediglich durch das Hochschulrahmengesetz begrenzt. Es handelt sich - im Unterschied zu Phase der strukturierten Promotion - um einen organisational wenig strukturierten Karriereabschnitt, der faktisch freigesetzt und dem „hazard“ (Weber 1919) ausgesetzt, aber in der idealtypischen Konstruktion von Karriereverläufen homogenisierend auf die Berufung auf eine Professur ausgerichtet ist. Der Raum für Bildung ist in dieser Zeit zwar gestaltbar, aber durch extreme Unsicherheit, Wettbewerbsorientierung sowie Selektion und damit durch die Verfestigung sozialer Ungleichheiten gekennzeichnet. Der Beitrag diskutiert die Ergebnisse aus zwei BMBF geförderten Projekten und nimmt die Perspektiven von „Docs“ und „Postdocs“ in den Blick, die sich in diesen jeweiligen Karriereabschnitten zugleich auch in ihrer rush-hour of

life befinden. Dabei wird die Datengrundlage durch Gruppendiskussionen mit Nachwuchswissenschaftler_innen und Interviews mit Programmverantwortlichen gebildet. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die zentralen Themen in den beiden Phasen unterscheiden: In der strukturierten Promotion steht der Aspekt der „Meritokratie der Exzellenz“ (Korff/Roman 2013) im Vordergrund. Die Output-Orientierung der Programme bringt eine Verdichtung von Zeit mit sich als sei die Promotion eine Lebensphase, in der nur Raum für die Promotion ist. In der Postdoc-Phase hingegen wird dieser begrenzte Raum verstärkt infrage gestellt, es dominieren Fragen nach dem Umgang mit unsicheren Karriereperspektiven und der Entgrenzung von Arbeit. Die rush-hour of life verdichtet sich weiter und es ist nicht absehbar, wie lange die Phase der Unsicherheit in der Karriere andauert.

Literatur:

- Krais, B. (2008). "Wissenschaft als Lebensform: die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren." *Arbeit als Lebensform*: 177-211.
- Korff, S. & Roman, N. (2013). Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung. Wiesbaden: Springer VS.
- Krawietz, J., Raithelhuber, E. und Roman, N.(2013): Übergänge in der Hochschule. In: Schröer, W., Stauber, B., Walther, A., Böhnisch, L. & Lenz, K.: *Handbuch Übergänge*. Weinheim und Basel: 651-687
- Weber, M. (1919): *Wissenschaft als Beruf 1917/1919. Politik als Beruf 1919.* (= Max Weber Gesamtausgabe, Abteilung I, Bd. 17). Tübingen 1992.

"Well done, girl!" – Wilde Ecken im akademischen Handlungsräum

Dr. Daniela Böhringer & Dr. Svea Korff

Institut für Sozial- und Organisationspädagogik, Universität Hildesheim
boehrung@uni-hildesheim.de
korffs@uni-hildesheim.de

Einerseits ist der meritokratische Diskurs im deutschen Hochschulraum sehr dominant, andererseits ist es erwiesen, dass in den oberen Rängen immer noch Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern herrschen und Frauen unterrepräsentiert sind. Es scheinen nach wie vor Mechanismen zu greifen, die zu Ungleichheiten führen (Hirschauer 2004). Schon Krais und Beaufays (2004) konnten nachweisen, wie Wissenschaftler im akademischen Raum „gemacht“ werden. Ausgehend von der These der De-Kontextualisierung der Geschlechterdifferenz (Heintz et al. 2007) untersucht der vorliegende Beitrag ein Interaktionsformat, dass als Einfallstor für die Etablierung von Geschlechterungleichheiten bietet. Die Datenbasis bilden 9 deutschlandweite und fächerübergreifende Gruppendiskussionen mit Postdocs, die nach der „Membership Categorization Analysis“ und der Konversationsanalyse transkribiert und analysiert wurden. Der Beitrag wird zeigen, dass die TeilnehmerInnen der Gruppendiskussionen eine bestimmte interaktive Praxis anwenden, um den geschlechtsspezifischen Charakter der Wissenschaft zu thematisieren: Erzählungen über (persönliche) Erfahrungen mit „doing gender“. Diese „kleinen Geschichten“ (Bamberg 2004) sind allesamt am Rand von Arbeitssituationen – in den „wilden Ecken“ - angesiedelt: nach Vorträgen, bei privaten Treffen mit KollegInnen, etc., so dass diese strukturell betrachtet in der Organisation (z. B. Universität) kaum zu greifen sind.

Literatur

- Heintz, B. (2008). Ohne Ansehen der Person. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: S. M. Wilz (Hrsg.), Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen (S. 231-252). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Bamberg, M. (2004): Talk, Small Stories, and Adolescent Identities. Human Development (47), 6, 366-369.
- Krais, B. und Beaufays, S. (2005). Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: Verborgene Mechanismen der Macht. In U. Vogel (Hrsg.), Was ist weiblich – was ist männlich? Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften (S. 135-151). Magdeburg: Kleine Verlag.
- Hirschauer, S. (2004). Social Studies of sexual Difference: Geschlechterdifferenzierung in wissenschaftlichem Wissen. In T. F. Steffen, C. Rosenthal & A. Väth (Hrsg.). Gender Studies. Wissenschaftstheorien und Gesellschaftskritik (S. 19-42). Würzburg: Königshausen & Neumann.

Wenn Räume ineinandergreifen: neue Chancen und neue Herausforderungen des wiss. Nachwuchses

Dr. Ramona Schüermann & Thorben Sembritzki

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), Hannover
 schuermann@dzhw.eu
 sembritzki@dzhw.eu

Partnerschaft und Familie(nplanung) stellen den wiss. Nachwuchs vor große Herausforderungen für eine gelingende Vereinbarkeit im akad. Wissenschaftssystem. Gleichzeitig sieht sich das Wissenschaftssystem mit den Herausforderungen konfrontiert, den Ansprüchen der Individuen gerecht zu werden und die wiss. Laufbahn von Frauen wie Männern zu befördern (Metz-Göckel et al. 2014).

Frauen wollen Karriere machen (vgl. Abele 2003, 2013) und dabei nicht auf Kinder verzichten. Es entsteht ein Spannungsgefüge, das immer noch weitgehend Frauen aushalten müssen (Beck-Gernsheim 1983). Neu ist aber, dass auch Männer zunehmend ihre wissenschaftliche Tätigkeit mit Familie und Kind(er) vereinbaren wollen (Behnke 2012; Baisch/Neumann 2008). Das Ineinandergreifen der verschiedenen *Lebensräume* (Qualifizierung, Karriere, Kinder, Partnerschaft) erzeugt somit für Frauen, aber auch für Männer vielseitige sowie unterschiedliche Widersprüche und Herausforderungen.

Theoretisch lehnt sich die Fragestellung an die Wert-Erwartungstheorie und die berufliche Selbstsozialisation an. Der Beitrag nimmt sowohl die angebotenen Handlungsspielräume seitens der Institutionen als auch den Einfluss, den die Entdeckung und Nutzung dieser Räume auf die wiss. Laufbahn haben, in den Blick. Darüber hinaus stellt sich die Frage, wie Aushandlungsprozesse in den verschiedenen Paarkonstellationen auf das „Fließen“ der Räume wirken.

Die Datenbasis beruht auf einer quantitativen, repräsentativen Befragung (WiNbus-Panel) und einer qualitativen Interviewstudie. Befragt wurden Wissenschaftler(innen) in verschiedenen Berufs- und Paarkonstellationen mit und ohne Kinder. Vorgestellt werden erste Ergebnisse der Studie „Konfliktfeld Wissenschaft und Familie“.

Literatur

- Abele, A. E. (2003). Geschlecht, Geschlechtsbezogenes Selbstkonzept und Berufserfolg. Zeitschrift für Sozialpsychologie, 34 (3), 161-172

- Abele, A. E. (2013). Berufserfolg von Frauen und Männern im Vergleich. Warum entwickelt sich die „Schere“ immer noch auseinander? *Gender*, 3: 41-59
- Baisch, V., Neumann, B. (2008). Das Väter-Buch: Vaterschaft und Beruf unter einen Hut bringen. Droemer Knaur
- Beck-Gernsheim, E. (1983). Vom „Dasein für andere“ zum Anspruch auf ein Stück „eigenes Leben“: Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang. *Soziale Welt*, 34 (3), 307-340
- Behnke, Cornelia (2012): Partnerschaftliche Arrangements und väterliche Praxis in Ost- und Westdeutschland. Paare erzählen, Opladen: Budrich
- Metz-Göckel, S., Heusgen, K., Möller, C., Schürmann, R., & Selent, P. (2014). Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem. Verlag Barbara Budrich

Antike und postmoderne Bildungsräume im Vergleich

Dr. Stefanie Lerch

DocService, Universität Graz
stefanie.lerch@uni-graz.at

In der Antike wird der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und (Bildungs-)Karriere deutlich kommuniziert. Nur Kinder der herrschenden Klasse hatten die Chance auf eine politische Karriere: Auch wenn zur Zeit der römischen Republik der soziale Aufstieg als hominus novus grundsätzlich möglich war, so finden sich dennoch selten Beispiele. Dieses Phänomen hat im Rahmen der Habitus-Theorie und der Reproduktionsstrategien, wie sie Bourdieu in einigen Arbeiten untersuchte, bis heute bestand.¹

Bildung genoss/genießt einen sehr hohen Stellenwert innerhalb der Gesellschaft und die Ausbildungen junger Menschen werden heutzutage immer zahlreicher. Dennoch kämpfen junge Menschen mit prekären Arbeitsverhältnissen und niedrigem Einkommen und die Frage wird virulent, ob Universitäten für Bildung oder Ausbildung verantwortlich sein sollen. Speziell in Zusammenhang mit Doktoratsstudien findet sich diese Debatte häufig und lässt sich unter den Schlagwörtern Individualpromotion v.s. strukturierte Doktoratsausbildung subsummieren.

Das Meister/in-Schüler/in – Verhältnis war bereits in der Antike ein Modell höherer Bildung. So unterrichtete der griechische Feldherr und spätere Geschichtsschreiber Polybios die Kinder des römischen Feldherrn und seines politischen Gegners, Aemilius Paullus, als Hauslehrer. Durch die intensive Beziehung zueinander entstand ein Wissensraum zwischen dem besieгten griechischen Militär und dem Sprössling einer der angesehensten Adelsfamilien in Rom. Dieser gemeinsame Raum verband Lehrer und Schüler, so dass Scipio Aemilianus auch als erfolgreicher Feldherr in schwierigen Fragen nach seinem ehemaligen Lehrer schickte.²

Ähnlich könnte man gelungene Meister/in-Schüler/in-Verhältnisse auch heute betrachten. Aber könnte man sich vorstellen, Scipio Aemilianus säße in einem Klassenzimmer, um sich in der Kunst der Kompetenzerweiterung zu üben.

Das anhand des herausgegriffenen Beispiels skizzierte Spannungsfeld soll einen reizvollen Vergleich der antiken und postmodernen Bildungsräume ermöglichen und einen Blick auf die Gestaltungsmöglichkeiten institutionalisierter Bildung gewähren.

¹ Vgl. Bourdieu, P., Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt a. M. 1982; DERS., Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft, Frankfurt a. M. 1987.

² Pfaffenthaler, M.; Lerch, S.; u.a. (hrsg.), Räume und Dinge. Kulturwissenschaftliche Perspektiven, Bielefeld 2014, S 98.