

Zur Relevanz von Geschlecht in einer Universität – der Feldzugang als Hürde und Erkenntnisquelle

*Theresa Lempp, Mandy Glöckner, Nora Krzywinski, Nadine Fischer,
Hannah Zimmermann & Katharina Tampe*

Keywords:

Ethnografie,
Gender; Or-
ganisation; Hoch-
schulforschung;
Feldzugang; Ge-
schlechterfor-
schung;
teilnehmende
Beobachtung

Zusammenfassung: In der ethnografischen Forschung spielt der Feldzugang eine entscheidende Rolle für den Fortgang und das Gelingen von Forschungsprojekten. In diesem Beitrag soll am Beispiel eines Geschlechterforschungsprojekts, in dem der Wandel von Geschlechterordnungen (LENZ & ADLER 2010) an einer Universität untersucht wurde, aufgezeigt werden, wie der Feldzugang nicht nur eine forschungspraktische Herausforderung darstellt, sondern bereits als eine wichtige Erkenntnisquelle dienen kann. Auf der Basis von Beobachtungsprotokollen werden zwei Fakultäten kontrastiert und es wird dabei herausgearbeitet, wie unterschiedlich sich Struktureinheiten innerhalb einer Hochschule organisational arrangieren und wie das Thema Geschlecht darin jeweils thematisiert wird. Gemeinsam ist wiederum beiden Fakultäten, dass die Frage nach der Vergeschlechtlichung einer Fachkultur auf die Frage nach numerischen Anteilen reduziert, externalisiert und damit nicht als relevante organisationale Gestaltungsaufgabe aufgegriffen wird. Aus den empirischen Ergebnissen werden zum Schluss Anschlüsse an die geschlechter- und organisationstheoretische Debatte um die "Gendered Organization" (ACKER 1990; MÜLLER, RIEGRAF & WILZ 2013) sowie methodische Herausforderungen für die Geschlechterforschung abgeleitet.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung
2. Universitäten als *Specific Gendered Organizations*
3. Ethnografie als Forschungsstrategie
4. Zwei Feldzugänge im Vergleich
 - 4.1 Die Fakultät Ingenieurwissenschaften (IW)
 - 4.2 Die Fakultät Geisteswissenschaften (GW)
5. Die vergeschlechtlichte Universität zwischen Wandel und Beharrung

[Literatur](#)

[Zu den Autorinnen](#)

[Zitation](#)

1. Einleitung

Geschlechterforschung erfährt im Zuge aktueller hochschulpolitischer Reformen eine Aufwertung. Dies wird z.B. an den zahlreichen Initiativen sichtbar, die auf die Integration von Ergebnissen der Geschlechterforschung zur Verbesserung der Qualität in Lehre und Forschung abzielen (AUFERKORTE-MICHAELIS, STAHR, SCHÖNBORN & FITZEK 2009; SCHIEBINGER 2008). Geschlechterforschung wird aber auch im Bereich der Organisationsentwicklung Relevanz zugeschrieben: Hier werden vor allem gleichstellungspolitische Aspekte im Zusammenhang mit den neuen Governancestrukturen bedeutsam (KAHLERT 2016). [1]

Vor diesem Hintergrund wurde an einer Universität ein Forschungsprojekt initiiert mit dem Ziel, die Geschlechterordnungen¹ an vier verschiedenen Fakultäten zu beschreiben und Wandlungs- und Beharrungsprozesse sowie Barrieren gegenüber Gleichstellungsarbeit herauszuarbeiten. Zentrale methodische Zugänge bildeten hochschulstatistische Analysen, teilnehmende Beobachtungen und Gruppendiskussionen. Der Auftrag an das Projekt war darüber hinaus, Grundlagenforschung mit einer anwendungsbezogenen Perspektive im Sinne von Handlungsempfehlungen zu verbinden, um einen Beitrag zu einer gendersensiblen Organisationsentwicklung der Universität zu leisten. [2]

In diesem Artikel werden Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt unter dem Fokus des Feldzugangs dargestellt und reflektiert. Diesen ins Zentrum zu rücken erscheint uns in doppelter Hinsicht interessant: zum einen aus forschungspraktischer Perspektive, weil ein gelingender oder misslingender Feldzugang hochgradig über die Arenen entscheidet, in denen geforscht werden darf und damit auch über die Möglichkeiten, überhaupt relevante Daten zu generieren (WOLFF 2000). Der Feldzugang ist dabei nicht auf eine Kontaktaufnahme oder eine von einem Gatekeeper ausgesprochene Aufenthaltserlaubnis zu reduzieren, sondern eine Anforderung, die sich während des gesamten Forschungsprozesses stellt und viele Ressourcen bindet (BREIDENSTEIN, HIRSCHAUER, KALTHOFF & NIESWAND 2013). Zum anderen lehrt der Zugang zum Feld bereits vieles über die Spezifika von Organisationen (PEPPMEIER & WILZ 2009): Wie die einzelnen Fakultäten dem Projekt und dem Methodendesign begegneten, wie die strukturelle Anbindung des Forschungsprojekts thematisiert und wie auf das im Titel des Forschungsprojektes angelegte Geschlechterthema reagiert wurde, beinhaltet bereits eine Fülle an Erkenntnissen im Hinblick darauf, wie eine Fakultät sich organisational strukturiert, welches Wissenschaftsverständnis dort vorherrscht, aber auch welche Relevanz dem Thema Geschlecht zugeschrieben wird. Auch Interaktionsdynamiken, die sich zwischen Forschenden und Beforschten ergaben, wurden von uns nicht als Störgrößen behandelt, sondern als konstitutiver Bestandteil der Datenerhebung und -interpretation (MALLI & SACKL-SHARIF 2015). [3]

Die Verunsicherung, die sich forschungspraktisch aus den verschiedenen Feldzugängen ergab, ist damit aus ethnografischer Sicht ein "gesuchter Zustand" (BREIDENSTEIN et al. 2013, S.39), durch den der Blick auf das Feld geschärft wird. Auch Misserfolge beim Feldzugang, Grenzziehungen und Widerstände sind aus methodologischer Perspektive erkenntnisreich und diagnostisch zu nutzen: "wo etwas verborgen wird, zeigt ein Feld, dass es etwas zu sehen gibt, wo man etwas falsch versteht, gibt es etwas Interessantes zu verstehen; was auf den ersten Blick als scheiternder Zugang erscheint, ist schon das erste Datum"

1 Unter dem Begriff der *Geschlechterordnung* fassen wir "sowohl die Geschlechterverhältnisse als auch die Geschlechterbeziehungen einschließlich der korrespondierenden Geschlechterbilder" (LENZ & ADLER 2010, S.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 Männer beeinflusst (S.26).

(a.a.O.). Barbara FRIEBERTSHÄUSER begreift den Feldzugang aus diesen Gründen als ein "intellektuelles, methodisches und soziales Abenteuer" (1997, S.527). [4]

Diesem Abenteuer wollen wir uns in vorliegendem Artikel reflexiv zuwenden. Am Beispiel des vorgestellten Forschungsprojekts soll sowohl diskutiert werden, wie man überhaupt in eine vergeschlechtlichte Universität hineinkommt, als auch, welche Erkenntnisse sich daraus bereits für das *Gendering* von Organisationen wie einer Universität ableiten lassen. In Abschnitt 2 sollen daher kurz die geschlechtertheoretischen und organisationssoziologischen Zugänge und konzeptionellen Grundannahmen des Projekts vorgestellt werden. In Abschnitt 3 wird das methodische Vorgehen, mit einem Fokus auf der teilnehmenden Beobachtung, begründet. In einem dritten, empirischen Teil (Abschnitt 4) werden die Feldzugänge exemplarisch an zwei Fakultäten kontrastierend vorgestellt und deren Erkenntnisse im Hinblick auf die oben bereits genannten Fragen herausgearbeitet. In einem letzten Abschnitt wird schließlich reflektiert, was sich daraus geschlechter- und organisationstheoretisch für das Verhältnis von Geschlecht und Organisation ableiten lässt und welche methodischen Herausforderungen für das Feld zu benennen sind. [5]

2. Universitäten als *Specific Gendered Organisations*

Aus geschlechtertheoretischer Perspektive verstehen wir die Universität als *Gendered Organization*: Dieser inzwischen sehr breit diskutierte und beforschte Ansatz (vgl. u.a. ACKER 1990, 1992; BRITTON 2000; HALFORD, SAVAGE & WITZ 1997; KANTER 1977; MÜLLER 2000; MÜLLER et al. 2013; MÜLLER, MÜLLER-FRANKE, PFEIL & WILZ 2007; WILZ 2002; WIMBAUER 1999) gibt wichtige Anregungen, wie Vergeschlechtlichungsprozesse auf verschiedenen organisationalen Ebenen analytisch und empirisch zu begreifen sind. [6]

Lange Zeit dominierte in den Organisationstheorien ein technisch-instrumentelles Verständnis von Organisation, das sie als "zielorientierte, rational geplante Systeme mit einer auf Dauer gestellten objektiv-versachlichten Struktur" (TÜRK 1989, S.23) definierte. Ein Raum für die Thematisierung von Geschlecht – ob als Merkmal der Organisationsmitglieder oder als gesellschaftlicher Strukturzusammenhang – ist in diesen Konzeptionen nicht vorgesehen. Sie zeichnen sich vielmehr dadurch aus, dass Organisationen durch die Bezugnahme auf organisatorische Prinzipien wie Leistung und Gleichheit als geschlechtsneutral konzeptualisiert werden (WILZ 2002). Die Frauen- und Geschlechterforschung hat auf diesen blinden Fleck hingewiesen und herausgearbeitet, dass Organisationen grundsätzlich als vergeschlechtlicht betrachtet werden müssen und es integraler Bestandteil organisationaler Praxis ist, Differenzierungen und Hierarchisierungen nach Geschlecht hervorzubringen. Dass Geschlecht nicht als relevanter Baustein von Organisationen gesehen wird bzw. die geschlechtshierarchische Struktur durch die Bezugnahme auf Prinzipien wie Leistung und Neutralität verschleiert wird, wird bei Joan ACKER (1990, 1992), die als eine der wichtigsten Vertreterinnen des *Gendered-Organization-Ansatzes* gilt, über den Begriff der "gendered substructures" (1990, S.147)

gefasst. Diese schaffen, reproduzieren und legitimieren Geschlechterdifferenzen und -hierarchien. Organisationsanalyse ist in dieser Perspektive untrennbar mit der Analyse von Geschlechterverhältnissen und -beziehungen verknüpft (WILZ 2002). [7]

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 der Vergeschlechtlichung und auf Veränderungsprozesse verschließt (BRITTON 2000). Mit WILZ (2006) gehen wir davon aus, dass in der sozialen Praxis von Organisationen Geschlechteregalität und -differenz widersprüchlich nebeneinander stehen und richten daher in unserer Analyse den Fokus darauf, wie, wo und wann Geschlecht relevant gemacht wird und welche ungleichheitsrelevanten Folgen dies hat. [8]

Ein zweiter Kritikpunkt an den an ACKER angelehnten feministischen Studien zu Organisation und Geschlecht besteht darin, die Organisation als Analysegegenstand aus dem Auge zu verlieren bzw. die organisatorische Funktionsweise nicht klar genug zu fokussieren. Indem die Studien immer den großen Zusammenhang von Arbeit, Organisation, Gesellschaft und Geschlecht in den Blick nehmen, rücken sie in die Nähe einer Soziologie sozialer Ungleichheit. Die Frage nach dem je Spezifischen von Organisationen und die Anbindung an organisationssoziologische Debatten bleiben dabei eher vernachlässigt (WILZ 2001). Mit dem organisationstheoretischen Ansatz der Universität als "Specific Organisation" (MUSSELIN 2007) geht es uns daher darum, die spezifische Funktionsweise der Universität als Organisation näher zu beleuchten. [9]

Traditionelle organisationssoziologische Analysen kennzeichnen Universitäten als "loosely coupled systems" (WEICK 1976, S.1), "professional bureaucracy" (MINTZBERG 1983, S.189) oder als Organisation mit spezifischer kultureller Prägung (im Überblick: MARTIN 1992). Diese Perspektiven heben die Eigenarten der Universität im Vergleich zum Idealtypus der rational-bürokratischen Organisation (s.o.) hervor, womit die Zuschreibung eines Sonderstatus einhergeht (KRZYWINSKI 2013). Dieser unterstellte Sonderstatus wird durch die hochschulpolitischen Reformen im Zuge des *New Public Managements*, die gerade darauf abzielen, die Universität in eine Organisation mit Autonomie und professioneller Leitung zu transformieren, zumindest infrage gestellt (HÜTHER & KRÜCKEN 2012). So kennzeichnen die Steuerungsformen im deutschen Hochschulsystem bis in die 1990er Jahre eine ausgeprägte staatliche Regulierung sowie eine starke akademische Selbstorganisation. Das neue Steuerungsmodell setzt dagegen auf eine zielbezogene Außensteuerung sowie eine Verstärkung des Wettbewerbs (JAEGER & LESZCZENSKY 2008). Die Marktlogik erstreckt sich dabei nicht nur auf den Wettbewerb zwischen den Hochschulen, sondern findet nach KAHLERT (2016) auch zwischen den Bereichen Geschlechterforschung und Gleichstellungsarbeit statt. Im internationalen Vergleich gelten die in Deutschland umgesetzten *New-Public-Management*-Reformprozesse jedoch noch als gemäßigt (DE BOER, ENDERS & SCHIMANK 2007). [10]

Mit Blick auf die Frage nach den Einflüssen der neuen *Governance* auf die Organisationsstrukturen und -logiken von Hochschulen stimmen neue Theorieansätze über die Universität als Organisation im Kern dahingehend überein, dass Universitäten auch weiterhin keinem idealtypischen, rational-bürokratischen Modell entsprechen, sondern als *Specific Organizations* zu verstehen sind, die u.a. durch ihre lose Kopplung nach wie vor über ein hohes Maß interner Autonomie verfügen (MUSSELIN 2007). Diese Autonomie drückt sich v.a. darin aus, dass sich die Mitglieder ihre Ziele selbst setzen und kontrollieren sowie sich weitestgehend selbst organisieren (ENGELS 2004). Daraus folgt außerdem eine "Mehrzahl unscharfer Ziele [...], die sich häufig kaum in eine klare Rangfolge bringen lassen" (MEIER & SCHIMANK 2010, S.109). Aus diesen beschriebenen Faktoren resultiert eine Einschränkung einerseits hinsichtlich hierarchischer Steuerung im Sinne nur geringer Durchgriffsrechte (s.o. bzw. BLÜMEL, KLOKE & KRÜCKEN 2011) und andererseits hinsichtlich einer strategischen Ausrichtung auf gesamtorganisationaler Ebene in Bezug auf ein klares Zielsystem (KRZYWINSKI 2013). [11]

Diese Theoriekonzepte bieten damit auch ein Erklärungspotenzial bezüglich der Frage, warum Universitäten als konservativ einzuschätzen sind, wenn es um grundlegende Reformen geht (HÜTHER 2010). Top down induzierte Veränderungsimpulse und formale Regelungen bergen ein erhebliches Konfliktpotenzial zwischen der institutionellen und der organisationalen Logik und werden aufgrund der Identität der jeweiligen Einheiten unterschiedlich wahrgenommen und umgesetzt (NICKEL 2007). Ein aktueller Forschungsschwerpunkt im Themenfeld Geschlecht und Organisation liegt hier auf der Neuorganisation von Hochschulen nach dem Leitbild der "unternehmerischen Hochschule", der Einbindungen der Gleichstellungsforderungen in die neuen *Governance*strukturen und deren Folgen (vgl. u.a. BINNER, KUBICEK, ROZWANDOWICZ & WEBER 2013; HÜTHER & KRÜCKEN 2016; LÖTHER & VOLLMER 2014; RIEGRAF & WEBER 2014; SCHACHERL, ROSKI, FELDMANN & ERBE 2015; VOLLMER 2016). So geht mit der Entwicklung von Gleichstellung als Wettbewerbsfaktor auf der einen Seite der Aufbau neuer Instrumente der Gleichstellungsgovernance (DAHMEN 2017; LÖTHER & RIEGRAF 2017) einher. Auch die Implementierung bürokratischer Regeln und Kontrollen und die damit verbundene Formalisierung bei der Beurteilung von Qualität und Leistung, die Transparenz von Rekrutierungsentscheidungen und Mittelzuweisungen steht im Zusammenhang mit dem Anspruch, den bisher verdeckten Einfluss von Geschlecht zurückzudrängen (HOFBAUER 2012). Auf der anderen Seite bleibt hinter dem Wertschöpfungsaspekt universitärer Gleichstellungspolitik der nicht quantifizierbare normative Gerechtigkeitsanspruch zurück (RIEGRAF & WEBER 2014). Daneben verweisen unterschiedliche Studien auf die weiterhin existierende Bedeutung der männlichen Normalbiografie als verdecktes Ideal. Studien aus England und Schweden stellen wiederum fest, dass die Wettbewerbsorientierung zu einer Intensivierung der Geschlechterkonkurrenz führe (BARRY et al. 2010). Die in diesen Studien eindrücklich herausgearbeiteten widersprüchlichen Entwicklungen und Paradoxien (STRIEDINGER et al. 2016), die diese neuen Einbindungen nach sich ziehen, fungierten als wichtige

Suchrichtungen in der Analyse des Materials im hier vorgestellten Forschungsprojekt. [12]

Aus der Verknüpfung der beiden theoretischen Konzepte – der Universität als *Gendered* und als *Specific Organisation* – folgte für unser Forschungsanliegen, dass die starke Heterogenität innerhalb der Universität auch im Hinblick darauf betrachtet werden muss, welche Geschlechterordnungen sich jeweils in unterschiedlichen disziplinären Kontexten ausprägen, wie sich diese gewandelt haben und wie und wo Geschlecht dort jeweils relevant gemacht wird. Die Fokussierung auf fachkulturelle Differenzierungen ist auch einem Forschungsdesiderat geschuldet: LIND und LÖTHER (2007) sowie PAULITZ, HEY, KINK und PRIETL (2015) haben darauf hingewiesen, dass disziplinäre Unterschiede bislang nur wenig Resonanz aufseiten der Wissenschaftsforschung fanden. Im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung haben sich inzwischen einige Studien mit dem Vergleich von Fachkulturen in Bezug auf Geschlecht befasst, auch wenn diese häufig auf die MINT²-Fächer fokussieren oder nur einen Vergleich zwischen zwei Fachkulturen beinhalten (vgl. z.B. BEAUFAYS 2003; CHE 2013; BÜTOW, ECKERT & TEICHMANN 2016; ENGLER 1993; HEINTZ, MERZ & SCHUMACHER 2004; HOLZBECHER, KÜLLCHEN & LÖTHER 2002; KAHLERT 2013; KIRSCHBAUM, NOERES, FLAAKE & FLEßNER 2005; MISCHAU, BLÄTTEL-MINK, DANIEL & LEHMANN 2004). Für die diesem Artikel zugrunde liegende Studie wurden sowohl organisationsbezogene Spezifika als auch fachkulturelle Charakteristika – bspw. disziplinspezifische Arbeits- und Zeitregimes, Selbstverständnis und Verortung der Fakultäten und Fachrichtungen in der Gesamtorganisation der Universität sowie vorherrschende Werte und Normen – vor dem Hintergrund der hochschulpolitischen Reformprozesse berücksichtigt. [13]

Die Fokussierung auf fachkulturelle Differenzierungen ermöglichte im Anschluss an KAHLERT (2015) Rückschlüsse auf spezifische Wissenskulturen und soziale Praktiken. Das Sample für die Studie, die diesem Artikel zugrunde liegt, wurde dementsprechend anhand von festgelegten, theoretischen Vorüberlegungen im Sinne eines selektiven Samplings (SCHATZMANN & STRAUSS 1973) zusammengestellt. Leitend bei der Festlegung war dabei das theoretische Vorwissen um die Relevanz von Fächerkulturen für das Forschungsfeld. Da der Aufwand einer qualitativen Studie eine Vorselektion gebot, wurden verschiedene Kriterien festgelegt, die eine Auswahl von Fächern sicherstellen sollte, die sich mit Blick auf das Forschungsthema maximal unterscheiden: So wurden letztlich für das Sample unter Berücksichtigung der vorliegenden quantitativen Daten (Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen Studierende, akademischer Mittelbau, professorale Ebene) vier Fakultäten ausgewählt, welche verschiedene Fachbereiche in der Universität repräsentieren, die sich in der Ausprägung der horizontalen und vertikalen Segregation und im Hinblick auf den Stellenwert der Promotion maximal unterscheiden und in der sich auch die fächerspezifischen Organisationsformen der Forschung different darstellen. Als weiteres Kriterium wurde einbezogen, ob der Weg zur Professur überwiegend universitätsintern

2 Unter dem Begriff "MINT" werden die Lehr- und Forschungsbereiche der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik zusammengefasst.

oder -extern verläuft. Für den vorliegenden Artikel wurden aus diesen vier zwei Fakultäten – eine ingenieurwissenschaftliche (IW)³ und eine geisteswissenschaftliche (GW)⁴ – ausgewählt und im Hinblick auf die unterschiedlichen Feldzugänge betrachtet. [14]

3. Ethnografie als Forschungsstrategie

Bisherige qualitative Untersuchungen im Themenfeld Wissenschaft und Geschlecht stützen sich vorrangig auf leitfadengestützte oder biografische bzw. Expert/innen-Interviews (vgl. z.B. BEAUFAYS, ENGELS & KAHLERT 2012; ENGLER 2001; KAHLERT 2010; WIMBAUER 1999). Die Auswahl eines ethnografischen Zugangs gründete sich in unserem Fall v.a. darauf, dass Vergeschlechtlichungsprozesse in der Regel nicht durch intendiertes Handeln der Akteur/innen angestoßen und bspw. durch Interviews erfragt werden könnten (ERLEMANN 2015). Sowohl bei der Geschlechterthematik als auch im Hinblick auf Organisationskulturen geht man vielmehr von einer Diskrepanz zwischen diskursivem und latentem Wissen, das das Handeln anleitet und auf das gemeinhin nicht reflexiv zurückgegriffen wird, aus (POLANYI 1985 [1966]; WETTERER 2008). Daher war es von Bedeutung, einen methodischen Zugang zu finden, der die Grenzen von exklusiv sprachlichen Zugängen überschreitet und einen Zugriff auf nicht diskursiv verfügbare Wissensbestandteile bzw. soziale Praxen erlaubt. [15]

Die Ethnografie als Erkenntnisstil hat ihre Ursprünge in der ethnologischen Erfahrung kultureller Fremdheit in anderen Gesellschaften bzw. Völkern (HIRSCHAUER & AMANN 1997). Im Gegensatz zur ethnologischen zielt die soziologische Ethnografie jedoch auf "die Unbekanntheit gerade auch jener Welten, die wir selbst bewohnen" (S.9). Dies beinhaltet die Vorstellung, auch gewöhnlichste Ereignisse und Felder als soziologische Phänomene zu betrachten. Kernaufgabe der Ethnografie ist es also, die Unvertrautheit zu überwinden, sich vertraut zu machen und dabei einen Innenblick bzw. eine Binnenperspektive zu erwerben (BREIDENSTEIN et al. 2013; MÜNST 2010). Allgemein zugängliche, alltägliche Erfahrungsbereiche können – so eine

3 In der Fakultät IW ist der Frauenanteil über alle Statusgruppen hinweg (Studierende, Promovierende, Habilitierende, Professor/innen) sehr niedrig, sodass sie sich durch eine starke horizontale Segregation charakterisieren lässt. Die wenigen Frauen werden jedoch vom Studienbeginn bis zur Habilitation gehalten. Der Frauenanteil an C4/W3-Professuren lag 2015 bei nur 3,1%; Karrierewege können inneruniversitär oder über den außeruniversitären Arbeitsmarkt verlaufen. Durch den Nachwuchsmangel werden zunehmend auch Kandidat/innen aus der Industrie gewonnen (eigene Berechnungen auf der Basis vorliegender interner Daten sowie Sonderauswertungen; aus Gründen der Anonymisierung ist keine konkrete Literaturangabe möglich).

4 Die Fakultät GW ist mit einem hohen Frauenanteil unter den Studierenden (Wintersemester 2015/16: 76,4%) eine stark weiblich dominierte Fakultät. Auf der Ebene der Professuren kann sie als geschlechtlich integriert charakterisiert werden: Dies ergibt sich für das Berichtsjahr 2015 aus dem ausgeglichenen Verhältnis von Frauen und Männern unter den C3/W2-Professuren und einem Anteil von 41,7% von Frauen an allen Professuren. Charakteristisch für die Fakultät GW ist ein Karriereweg, der rein inneruniversitär verläuft und hochgradig selektiv ist, da im Gegensatz zu anderen Fakultäten wenig attraktive Arbeitsplätze für Hochqualifizierte außerhalb der Universität zur Verfügung stehen (eigene Berechnungen auf der Basis vorliegender interner Daten sowie Sonderauswertungen; aus Gründen der Anonymisierung ist keine konkrete Literaturangabe möglich).

Grundannahme – erschlossen werden, indem man sie durch verschiedene Distanzierungsmittel methodisch befremdet (HIRSCHAUER & AMANN 1997). In der teilnehmenden Beobachtung kann das Geschehen in seinen "natürlichen" Abläufen erfasst werden. Durch die intensivere und länger andauernde Präsenz der Forschenden im Feld können Beziehungen und Bedingungen (und damit verbunden Informationsflüsse) in einer Weise generiert bzw. rekonstruiert werden, die für andere methodische Zugänge kaum möglich wäre (BREIDENSTEIN et al. 2013). Im besten Fall entsteht durch den wechselseitigen Prozess und permanenten Wechsel zwischen der Datenerhebung vor Ort und der Dateninterpretation am Schreibtisch eine Sensitivität gegenüber den Relevanzen des Feldes (PFADENHAUER 2017). [16]

Da die Ethnografie eine multimethodische Forschungsstrategie ist, entstand in den vier Fakultäten variantenreiches Datenmaterial. Die Breite des Datenmaterials hing jedoch stark davon ab, wie es gelang, einen ethnografischen Rapport im Sinne eines Aufbaus von vertrauensvollen Beziehungen zwischen Forschenden und Beforschten (BREIDENSTEIN et al. 2013) herzustellen. Im Folgenden soll nun ein besonderer Blick auf den Feldzugang und wie dieser sich in den Fakultäten ausdifferenzierte geworfen werden. [17]

4. Zwei Feldzugänge im Vergleich

Während in ethnologischen Forschungen klassischen Zuschnitts der Feldzugang mit weiten Reisen in fremde Gefilde verbunden ist, waren die Forscherinnen in diesem Fall durch ihre eigene wissenschaftliche Tätigkeit bereits Teil des Feldes. Die Studie hatte durch die Anbindung an die Universitätsleitung eine ungewöhnliche Rahmung, die die Forschungssituation nicht unwesentlich bestimmte: Die Bitte um Zugang kam von ganz oben. Es war zwar klar, dass die Zustimmung der Fakultäten eingeholt werden musste, gleichzeitig war evident, dass es den Fakultäten kaum möglich war, sich dem Forschungsvorhaben komplett zu verschließen. [18]

Der erste Zugang zu den Fakultäten erfolgte durch die Kontaktierung von Leitungspersonen, die innerhalb der hierarchischen Struktur als wichtige Gatekeeper identifiziert wurden. Die E-Mail enthielt neben der Bitte um ein persönliches Gespräch eine Projektskizze, die kurze und alltagssprachliche Informationen über das Forschungsvorhaben, die methodischen Zugänge, die Forschungsfragen, die Forschungshaltung (Projektmitarbeiter/innen als Forscher/innen, nicht als Evaluator/innen) sowie die Zusicherung der Anonymität beinhaltete. In den folgenden Anbahnungsgesprächen wurde von einer Projektmitarbeiterin das Anliegen nochmals kurz vorgestellt, die Mitwirkungsbereitschaft ausgelotet und das weitere Vorgehen besprochen. Im Folgenden werden die Feldzugänge zu zwei Fakultäten exemplarisch vorgestellt und miteinander kontrastiert. Aus den Beobachtungsprotokollen wurden drei Kategorien (Eintritt gewährt bekommen, positioniert werden, Geschlecht zur Sprache bringen) herausgearbeitet. Diese sind nicht trennscharf und waren in den konkreten Feldsituationen miteinander verschränkt, sie geben aber in analytischer Hinsicht Einblicke, wie das Thema Gender in die

Organisationseinheit Eingang findet, welchen Platz es bekommt und wie es verhandelt wird. [19]

4.1 Die Fakultät Ingenieurwissenschaften (IW)

4.1.1 Eintritt gewährt bekommen – "Er könne ja nicht einfach sagen, dass da zwei Damen in [das Gremium A] kommen"

In der Fakultät IW bestand die erste Herausforderung darin, einen persönlichen Erstkontakt herzustellen. Um einen Termin mit einer Leitungsperson zu bekommen, musste zunächst die Hürde des Vorzimmers überwunden werden. Hier wurde die Anfrage erst einmal nicht bearbeitet, was nach LAU und WOLFF (1983) eine gängige Abwehrreaktion darstellt. Auf mehrmaliges Nachhaken hin konnte schließlich über die Sekretärin ein Termin mit der angefragten Führungsperson vereinbart werden, der wiederum wegen dazwischengekommener Termine verschoben wurde. Auch beim Gesprächstermin wurde das Vorzimmer zu einer räumlichen Zugangsschwelle und einem Wartezimmer, bis die Tür schließlich von der Sekretärin geöffnet wurde. Die Leitungsperson eröffnete das Gespräch mit dem Satz: "Wie kann ich Ihnen helfen?" und limitierte es mit einem Blick auf die Uhr sofort wieder auf eine Viertelstunde. [20]

Der Zugang wurde insgesamt über das (Nicht-) Zugestehen von zeitlichen Ressourcen kontrolliert. Zeitdruck und schwere Erreichbarkeit ist Teil des sozialen Status von Eliten, insofern kann das Management ihrer Unzugänglichkeit, wie es in der Anbahnung des Erstkontaktes sichtbar wurde, auch als Strategie zur Untermauerung dieses Status gelesen werden (vgl. BREIDENSTEIN et al. 2013). Das Leitungsmitglied regulierte darüber hinaus nicht nur den Zugriff auf seine eigene Zeit, sondern stellte sich auch vor die Fakultätsangehörigen, denen durch das Forschungsprojekt nicht noch mehr Zeit genommen werden sollte:

"Er unterbricht mich und führt aus, dass die Fakultätsangehörigen ständig an Befragungen teilnehmen bzw. ständig einen Fragebogen ausfüllen müssen oder in Verwaltungsakte verwickelt werden. Aber ein Professor will eigentlich nur forschen, er will innovative Produkte für die Zukunft entwickeln und sei froh, wenn er neben dem ganzen Verwaltungsaufwand Samstag früh mal drei Stunden Zeit hat für Forschung" (Beobachtungsprotokoll, Gespräch Leitungsperson, Z.80-84). [21]

Das Forschungsprojekt wird hier als Teil eines als überdimensional wahrgenommenen Verwaltungsapparats und als externe Störung angesehen, das die als prioritär und bedeutsamer charakterisierten Forschungsaktivitäten der Fakultätsangehörigen hemme und auf die eigentlich freie Zeit verdränge. Der Ansprechpartner wird zu einem Gatekeeper, der gerade nicht die Tür öffnet, sondern die Fakultät und deren Angehörige vor störenden Eindringlingen schützt. Die Möglichkeit der kompletten Ablehnung schwebte durch diese Argumentation, die auch im weiteren Verlauf des Feldzugangs immer wieder eingebracht wurde,

weiterhin im Raum und wurde durch die Begrenzung des Zugangs zu bestimmten Beobachtungsarenen unterstrichen:

"Meine Kollegin stellt die zentralen methodischen Zugänge – Gruppendiskussionen und teilnehmende Beobachtung – vor. Herr X schaut etwas irritiert. Daraufhin stellt meine Kollegin beispielhafte Settings vor, in der teilnehmende Beobachtungen stattfinden könnten. Hier hakt er beim Punkt [Gremium A] sofort ein und sagt, dass er uns nicht in [das Gremium A] rein lässt. [Das Gremium A] sei nur für Fakultätsmitglieder. Ich frage nach, ob das auch für den öffentlichen Teil gilt. Hier entgegnet er, dass auch der öffentliche Teil nur fakultätsöffentlich sei" (Z.30-35). [22]

Es wird hier das Bild der Fakultät als Festung entworfen, zu der nur Angehörige Zugang haben und über die der "Hausherr" die Kontrolle hat. Dass es sich dabei um eine vornehmlich männliche Gemeinschaft handelt, die geschützt werden soll, wird im nächsten Statement sichtbar:

"Einlenkend fügt er hinzu, dass er das erst einmal mit der Fakultätsleitung absprechen müsse, weil es da natürlich Bedenken gäbe. Er könne ja nicht einfach sagen, dass da zwei Damen in [das Gremium A] kommen" (Z.35-37). [23]

Hier wird die Fakultätsleitung als weitere relevante Gruppe eingeführt, die Mitspracherecht darüber hat, wer hineingelassen wird und was thematisiert werden darf. Ob die Bedenken mit dem im Titel unseres Forschungsprojekts sichtbaren Geschlechterthema oder mit dem nicht anerkannten Nutzen für die Fakultät zu tun haben, wird nicht deutlich. Hervorgehoben wird vielmehr die Geschlechtlichkeit der Forscherinnen: Für den Zutritt zum Gremium A wird nicht deren Zugehörigkeit zu einer anderen Fakultät oder fachfremden Disziplin problematisiert, sondern deren Geschlecht. [24]

4.1.2 Positioniert werden – "wir nehmen die beiden Damen in die Mitte"

Unser Geschlecht war auch bei der Präsentation des Projekts im Gremium A, für das doch schließlich der Zugang gewährt wurde, von hoher Relevanz. Wir wurden vor der Tür von zwei Mitgliedern mit der Frage empfangen, ob sie "die Damen von Herrn (Name eines Mitglieds der Universitätsleitung)" seien. Unsere Zugehörigkeit zu einem machtvollen Akteur in der Gesamtuniversität wurde hier betont, was darauf schließen lässt, dass dieser für den Zugang relevant war und mit seinem symbolischen Kapital als Patron fungiert hat. Bereits bei diesen Erstkontakten wurde der Status als Token (vgl. KANTER 1977) für uns spürbar, der sich auch in vielen anderen Interaktionssituationen zeigte. Durch die körperliche Erscheinung als Frau wurden wir in dieser Fakultät sofort als Mitglied einer Minderheit sichtbar und nicht als Individuum, sondern als Repräsentantin der eigenen Geschlechtsgruppe wahrgenommen. Diese besondere Visibilität (a.a.O.) ging mit einem "System des höflichen Umgangs" (GOFFMAN 1994 [1977], S.119) (z.B. Tür aufhalten) einher, das das Arrangement der Geschlechter stark prägte und das auch sprachlich durch die Bezeichnung von Frauen als "Damen" markiert wurde. [25]

Vor dem Eintritt in den Raum wendeten wir uns an die vor der Tür stehende Sekretärin. Die Türschwelle markierte die Grenze, die nur von Mitgliedern des Gremiums A überschritten werden kann bzw. deren Überschreiten einer besonderen Legitimation bedarf:

"Schließlich wird die Tür von der Sekretärin geöffnet, die lächelnd die wartenden [Gremium A]-Angehörigen begrüßt, und alle gehen in den Raum. Wir stellen uns kurz bei der Sekretärin vor und fragen nach der Sitzordnung. Sie beantwortet diese Frage nicht eindeutig, bittet uns aber, uns an den Rand zu setzen, da wir den Raum ja nach der Präsentation wieder verlassen und möglichst niemand stören sollen. Außerdem fragt sie uns, wie lange wir präsentieren wollen und bittet uns daraufhin, die Präsentation auf 5-7 Minuten (statt der vereinbarten 15 Minuten) zu kürzen, weil sie sonst heute Abend noch da sitzen würden. Wir versprechen, uns kurz zu halten, bitten aber darum, dass hinterher noch Zeit für Fragen sein sollte. Sie bejaht dies, beharrt aber darauf, dass der Vorsitzende darum gebeten hätte, dass wir uns kurz fassen" (Beobachtungsprotokoll, Präsentation Gremium A, Z.13-20). [26]

Das "Zugelassen werden" ging mit einer räumlichen Positionierung am Rand und einer zeitlichen Limitierung unserer Anwesenheit einher. Das Überschreiten der Grenze war also nur temporär möglich, die Störung des Gremiums sollte möglichst gering gehalten werden. Die Sekretärin fungierte hier als Sprachrohr des Gremiumsvorsitzenden, zu dem so kein Vordringen möglich war und mit dem auch während der ganzen Zeit der Präsentation keine persönliche Interaktion stattfand. [27]

Sitzordnungen bestimmen den Ort im Raum und die Verortung im sozialen Arrangement. Bei der Frage, wo wir sitzen sollten, waren auf den ersten Blick das Alter und der damit zusammenhängende Status relevante Kategorien. Die räumliche Organisation im Gremium A enthielt eine festgefügte Hierarchisierung, die sich darin niederschlug, dass fast alle, die altersmäßig eher dem Mittelbau zuzurechnen waren, im Innenkreis der Tischrunde saßen und so nur über ein eingeschränktes Sichtfeld verfügten, da sie die Beamerwand, auf die Präsentationen projiziert wurden, sowie die Hälfte des Raumes im Rücken hatten. Die Professoren im Außenkreis hatten demgegenüber den ganzen Raum im Blick und eine unverstellte Sicht auf die zentral projizierten Informationen. Der Statusunterschied wurde damit räumlich in Szene gesetzt und abgesichert. [28]

Dieses Ordnungsschema schien für Dynamik wenig offen zu sein. In unserer selbst vorgenommenen Platzierung wurde eine Irritation und Störung der ungeschriebenen bisher geltenden (Sitz-) Ordnung sichtbar, die erst durch die Intervention eines Professors wiederhergestellt wurde.

"Im Raum, in dem die Tische wie ein U angeordnet sind, setzen wir uns nach gegenseitiger Absprache vorne an den Rand der Tischreihe, die am nächsten zur Tür steht. Letztendlich sind wir uns nicht sicher, was mit 'an den Rand' gemeint war, da auch außerhalb des U-förmig ausgerichteten Tisch-Stuhl-Ensembles an der Wand entlang Stühle stehen. Kurz darauf kommt ein Professor und bittet uns hektisch wieder aufzustehen, da dort immer die alten Herren sitzen würden, nämlich der

Professor (Name) und dass das schon seit Jahren so sei und dass das auch nicht so gut ankäme, wenn da jetzt plötzlich zwei junge Frauen auf dem Platz säßen. Wir könnten ja warten und falls er nicht käme, könnten wir uns wieder hinsetzen. Er wiederholt dies mehrfach und in einem verschwörerischen Ton, in dem er um Verständnis bittet, diese Eigenheiten zu akzeptieren" (Z.15-28). [29]

In der Aufrechterhaltung der bestehenden Sitzordnung, deren Legitimation durch die explizite Nennung des Zeitraums unterstrichen wurde, wurde die Orientierung an Traditionen sichtbar. Das Einnehmen eines angestammten Platzes durch junge Frauen wurde zum Bild für generationalen und geschlechtlichen Wandel, der auf Widerstand traf. Durch den Zusatz, dass wir bei Ausbleiben des entsprechenden Kollegen die Plätze einnehmen könnten und durch die loyale Unterordnung des Sprechenden unter die ausgeprägten Hierarchien innerhalb der Gemeinschaft wurde der Professor als Hüter der traditionellen Ordnung sichtbar.

"Nachdem Professor (Name) angekommen ist, rückt der andere Professor zwei Stühle zwischen sich und den eben Angekommenen und ruft zu einem Kollegen hinüber: Wir nehmen die beiden Damen in die Mitte" (Z.28-30). [30]

Wir wurden nun so in das Ordnungsschema eingefügt, dass die Stabilität der formalen Statik nicht gestört wurde; allerdings wurden wir auch nicht in die Innenreihe verwiesen, was uns einen Platz in der jüngeren Generation eingeräumt hätte. Die Zuweisung eines Platzes zwischen den beiden langjährig zugehörigen Professoren verlief nicht in direkter Interaktion mit uns, sondern wurde "über Bande" kommuniziert und regulierte unsere weiteren Interaktionsmöglichkeiten, die auch während der Präsentation durch die beiden Nebensitzer kontrolliert und für Gespräche beansprucht wurden. Auch in diesen Gesprächen wurde wieder unser Geschlecht adressiert und in einen heteronormativen Zusammenhang gestellt (z.B. durch die Frage, ob wir verheiratet seien). Es stand dabei weniger die Fachlichkeit als die persönliche Beziehung zu Männern im Fokus des Interesses. [31]

Zusammenfassend wurde hier im interaktiven *Doing Gender* eine anhaltende Dramatisierung des Geschlechts der Forscherinnen evident (FAULSTICH-WIELAND 2000). Die schlichte Anwesenheit erzeugte eine Irritation in der männlichen Gemeinschaft, die durch die räumliche Positionierung am Rand und die zeitliche Limitierung möglichst gering gehalten werden sollte. Die Störung gipfelte im nicht intendierten Durcheinanderbringen der Sitzordnung, die durch die Einrahmung und das Einspannen der Forscherinnen in einen heteronormativen Bezugsrahmen wieder hergestellt wurde. Die Intervention des Professors verweist auf die Gleichzeitigkeit von Hierarchie und Solidarität als Strukturprinzipien der männlichen Gemeinschaft, die in einer symbolischen Grenzziehung gegenüber Neuhinzugekommenen mündete. [32]

4.1.3 Geschlecht zur Sprache bringen – "Da haben Sie sich aber die falsche Fakultät ausgesucht, wenn Sie nach Frauen suchen"

In den Reaktionen auf das Forschungsprojekt wurde auch sichtbar, wie das Thema Geschlecht verhandelt wird. Dem Feldzugang gingen zahlreiche Diskussionen im Forschungsteam voraus, wann und wie die Geschlechterthematik eingebracht werden sollte. Durch das Wort *Gender* im Titel des Forschungsprojekts sowie durch die strukturelle Anbindung an das Aktionsfeld Gleichstellung war es aber zugleich ersichtlich, dass es sich um ein Projekt handelt, das sich mit der Relevanz von Geschlecht befasst. Auch bei der Frage nach der "richtigen" Form der Thematisierung ging ein Perspektivwechsel im Team dahingehend einher, dass die Art, wie das Projekt von den verschiedenen Organisationseinheiten einsortiert wurde, bereits einen Erkenntnisgewinn im Hinblick darauf beinhaltet, wie das Thema Geschlecht dort relevant (gemacht) wird (vgl. PEPPMEIER & WILZ 2009). [33]

In der Fakultät IW wurden wir kurz vor der Präsentation im Gremium A von zwei Mitgliedern angesprochen:

"Der eine sagt: 'Da haben Sie sich aber die falsche Fakultät ausgesucht, wenn Sie nach Frauen suchen. Hier gibt es nämlich gar keine Frauen.' Wir entgegnen, dass wir gar nicht nach Frauen suchen, sondern Geschlechterordnungen analysieren wollen. Der eine verstummt daraufhin, der andere brummt: 'Ja, aber dazu braucht es ja auch Frauen'" (Beobachtungsprotokoll, Präsentation Gremium A, Z. 6-9). [34]

Das Thema Geschlecht betraf in dieser Deutung nur die Frauen, nicht die männlichen Forschenden oder die Fachkultur selbst. Dies lässt sich auch in weiteren Feldzugangsgesprächen nachzeichnen, wenn auf die Frage nach möglichen Ansprechpartner/innen immer nur Frauen genannt wurden und die Nachfrage nach männlichen Ansprechpartnern auf Unverständnis stieß. Ähnlich wie ERLEMANN (2015) es für die Physik gezeigt hat, wird hier das Projektziel von der Frage nach der Vergeschlechtlichung einer wissenschaftlichen Fachkultur umgedeutet in die Frage nach den Frauenanteilen. Die Einsortierung der Forschung als gleichstellungspolitisches Thema wurde auch am Ende der Präsentation im Gremium A evident, indem die Forscherinnen explizit an die Gleichstellungsbeauftragten als zuständige Ansprechpartnerinnen verwiesen wurden. Dabei wird auch die Übertragung von Gleichstellung an Frauen deutlich, in dem Sinne, dass die Gleichzustellenden (Frauen) selbst für ihre Gleichstellung verantwortlich sind, wobei Männer nur als Beobachter oder Unterstützer, aber nicht als aktive Beteiligte sichtbar werden (vgl. auch NENTWICH 2004). [35]

Weiterhin zeigte sich, dass die Grundannahmen bzw. Problemanalysen des Forschungsprojekts denen der Gremiumsmitglieder diametral gegenüber standen und gegenseitig nicht anerkannt wurden. Bereits in einem der ersten Gespräche mit einer Leitungsperson wurde die Problematisierung über Zahlen abgewiesen:

"Er fügt hinzu, dass Statistiken für ihn kein Argument sind und dass er kein Problem damit hat, wenn es 80% Männer sind in seiner Fakultät, aber dass er auch kein

Problem damit hat, wenn es 80% Frauen sind. Wichtig ist nur, dass es die Besten sind" (Beobachtungsprotokoll, Gespräch Leitungsperson, Z.45-47). [36]

Der Versuch der Forscherin, das Geschlechterthema über Statistiken als relevant zu markieren, wurde mit einer Neutralisierung beantwortet: Zentraler Bestandteil des (fach-) kulturellen Selbstverständnisses scheint die Annahme einer funktionalen organisatorischen Rationalität. Diese basiert und drückt sich aus im meritokratischen Prinzip der Bestenauslese, das sich als leistungsgerecht und prinzipiell neutral gegenüber askriptiven Diversitätsmerkmalen wie Geschlecht, Ethnie und Herkunft versteht. Auf unseren Hinweis auf zahlreiche Studien, die zeigen, dass wissenschaftliche Organisationen von Geschlechterhierarchien geprägt sind, reagierte der Sprecher mit einer Verteidigungshaltung, indem er deutlich unterstrich, dass es an seiner Fakultät kein "Mobbing" gäbe. Er wies also zwar darauf hin, dass er bei unmittelbarer Diskriminierung sofort intervenieren würde, machte dies jedoch an manifesten Ungleichheiten wie unterschiedlichem Gehalt fest. Eingeschliffene Strukturen und kulturelle Praktiken, die Ungleichheiten erzeugen, blieben dabei unsichtbar, sodass keine Anschlussfähigkeit an die Wissensbestände des Forschungsprojekts hergestellt werden konnte. Hier zeigte sich zudem ein eng gefasstes Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit als ein Nicht-Vorhandensein von direkter Diskriminierung. Im Folgenden wurden persönliche Wahrnehmungen ("Ich erlebe den Umgang an der Fakultät als sehr offen") wissenschaftlichen Studien entgegengestellt und damit die von uns vorgetragene Problemanalyse entkräftet. Durch einen Vergleich mit der Wirtschaft, in der alles noch viel schlimmer zugehe, wurde der Blick wieder von der Organisation weg und nach draußen gelenkt. Damit delegitimierte er zugleich die vorgesehene Forschung und wies sie als unnötig zurück: Die Analyse von Kosten und Nutzen der anstehenden Forschung bestimmte den Großteil des Gesprächs und führte unseren Gesprächspartner immer wieder zu dem Schluss, dass kein Nutzen für die Fakultät ersichtlich werden würde ("Prinzipiell habe ich nichts gegen ihre Forschung, aber ich sehe einfach keinen Bedarf"). Die Situation glich einem Handelsgespräch, in dem die Forschenden der Fakultät etwas verkaufen wollten, das nicht gebraucht wurde. [37]

Auch bei der Präsentation im Gremium A stand die Frage des Nutzens der Studie für die Fakultät stark im Fokus. Auch hier wurde wieder die Wahrnehmung des Forschungsprojekts als gleichstellungspolitische Maßnahme deutlich, deren Ansatzpunkte jedoch als verfehlt eingeordnet wurden:

"Prof. D fragt nach dem Nutzen der Studie für die Fakultät. Die Zahlen, die wir zu Anfang präsentiert hätten, würden für die Fakultät nicht stimmen. Nach ihren eigenen Berechnungen hätten sie nur ca. 10% Frauen, das wäre wenig, aber das ließe sich nicht an der Universität lösen. Überhaupt sei das, was wir da machen, ziemlich sinnlos, wir setzten zu spät an und müssten eher in die Schulen gehen und Frauen für technische Berufe motivieren. Dort, wo die Lehrerin versucht zu erklären, wie ein Auto funktioniert. Das Problem wäre, dass Lehrerinnen, die keine Ahnung von Autos hätten, da nicht das Interesse wecken könnten. Mit der Fakultät hier hätte das nichts

zu tun und deswegen wäre auch unsere Studie nicht sinnvoll"
(Beobachtungsprotokoll, Präsentation Gremium A, Z.92-99). [38]

Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Fakultät wurde hier an deren fehlender Motivation festgemacht und die Verantwortung dafür anderen vorgängigen Sozialisationsinstanzen zugeschoben. Dies verband sich mit geschlechterstereotypen Zuschreibungen der Technikferne von Lehrerinnen, sodass die Verantwortung für die Unterrepräsentanz in der Fakultät in doppelter Hinsicht bei den Frauen gesehen wird. Diese Legitimierungsmuster der Individualisierung und Externalisierung zogen sich auch im weiteren Verlauf der Studie durch die Thematisierungen der Fakultätsangehörigen und dienten dazu, die Fakultät als neutrale Instanz zu verteidigen. In diesem Wahrnehmungsmuster sehen sich die Fakultätsmitglieder nicht am *Doing Gender* beteiligt, Ansatzpunkte für Veränderung werden damit ebenfalls nur außerhalb der Universität verortet. Es wurde auch deutlich, dass der wissenschaftspolitische Druck, den Fortbestand der Fakultät als Männerdomäne und den geringen Frauenanteil zu problematisieren, die Fakultät erreicht hat und bis in die Alltagsgespräche hineinreicht. Die jeweiligen Grundannahmen, die dem Geschlechterforschungsprojekt und dem fachkulturellen Selbstverständnis zugrunde liegen, sind jedoch so stark konträr, dass unser Anliegen nicht mit dem der Organisation verknüpft werden konnte. [39]

4.2 Die Fakultät Geisteswissenschaften (GW)

4.2.1 Eintritt gewährt bekommen – "wenn es gerade passt, dann passt es"

In der Fakultät GW wurde auf unsere förmliche Anfrage an die Leitungspersonen, unser Forschungsanliegen vorzustellen, sehr rasch reagiert. Noch am selben Tag gab es eine Rückmeldung durch eine der gleichstellungsverantwortlichen Personen der Fakultät mit dem Vorschlag, das Projekt im Gremium A vorzustellen. Hier wurde sehr schnell ein Weg in die Organisation geöffnet und dem Projekt durch die Positionierung in diesem Gremium Relevanz zugesprochen. Durch die Delegation des Themas an die Gleichstellungsverantwortlichen wurde das Forschungsprojekt als zur Gleichstellungspolitik gehörig eingeordnet und an dafür verantwortliche Expert/innen verwiesen. Indem die gleichstellungsverantwortliche Person in einem ersten Schritt die Präsentation des Forschungsprojekts selbst übernehmen wollte, machte diese es sich zu Eigen und gab damit eine bestimmte Rahmung vor. Wir konnten die Hoheit über das Thema jedoch zurückerlangen und bekamen 15 Minuten Zeit für eine Projektvorstellung zugewiesen. [40]

Bei dem vereinbarten Gespräch mit einer gleichstellungsverantwortlichen Person schlug diese nach einiger Zeit spontan vor, eine Leitungsperson dazu zu holen, um die Dinge "auf kurzem Wege" zu klären (Beobachtungsprotokoll, Gespräch gleichstellungsverantwortliche Person/Leitungsperson, Z.26). Unser Zögern, die Leitungsperson ohne vorherige Absprache mit unserem Anliegen zu belangen, wurde mit einem Hereinwinken durch die offen stehende Tür und einem informellen "Wenn es gerade passt, dann passt es" beantwortet (Z.27). Bereits

diese Erstkontakte gaben Hinweise auf fachkulturelle Aspekte wie eine wenig hierarchische und gering formalisierte Kommunikationskultur und eine enge Verbindung zwischen Leitungsperson und Gleichstellungsverantwortlichen. Die Leitungsperson war über unsere vorab übermittelte Projektskizze detailliert im Bild und stellte direkt Rückfragen zum weiteren Vorgehen.

"Ich skizziere die Idee mit dem Institut (X), das findet [die Leitungsperson] verständlich, weist aber noch auf das Institut (Y) als mögliches Institut hin, weil dort auch jemand aus der Gruppe G (Name eines Zusammenschlusses von Geschlechterforschenden) sitzt und dafür sicher Offenheit da sei. Wir könnten uns direkt an die Institutsleitung wenden und dort anfragen, diese sei immer online. Diese könnte uns dann auch an die Beteiligten der (Name eines Zusammenschlusses von Geschlechterforschenden) verweisen, die interessante Gesprächspartner/-innen für uns wären. Außerdem könnten wir uns mit allen Beteiligten direkt in Verbindung setzen, da es ja für uns sicher darum gehe, nicht nur [die Leitungsperson] zu gewinnen, sondern das Feld auch von unten her aufzurollen" (Z.31-38). [41]

Durch den Hinweis auf mögliche weitere Gesprächspartner/-innen aus der Gruppe der Geschlechterforschenden wurden wir v.a. an Personen verwiesen, die über ein hohes Maß an wissenschaftlichem Geschlechterwissen verfügen. Die Geschlechterthematik fungierte hier als gemeinsamer Interessensgegenstand und wurde mit einer Offenheit für das Forschungsprojekt verknüpft. Mit dem Hinweis "das Feld auch von unten her aufzurollen" (s.o.), machte die Leitungsperson deutlich, dass sie nicht allein über den Eintritt ins Feld entscheide und den Zugang an die Zustimmung der Fakultätsmitglieder binde, aber auch, dass sie keine Kontrolle über den weiteren Fortgang der Interaktionen beanspruche. Es kann auch als Hinweis darauf gelesen werden, dass schon ein bestimmtes Image von uns als Ethnografinnen (z.B. durch die Zugehörigkeit zu den Sozialwissenschaften) vorhanden war, welches unterstellt, dass kein reines Top-Down-Vorgehen geplant wird.

"Auf die Frage, ob wir im [Gremium A] zu Beobachtungen anwesend sein dürften, holt [die Leitungsperson] etwas aus, prinzipiell sei das nicht problematisch, sagt aber, dass im Zuge der neuen Steuerungsformen immer weniger Entscheidungsmacht im [Gremium A] läge und dadurch die Sitzungen immer kürzer und langweiliger werden. Wenn [die Leitungsperson] nicht mehr über Geld, Personal etc. zu entscheiden hat, dann würden auch die [Gremien A] eher unspektakulär werden. Viel interessanter für uns fände er Berufungskommissionen, allerdings wären die, die gerade an der Fakultät gelaufen sind, alle gerade abgeschlossen und weitere sind im Moment nicht in Sicht, [die Leitungsperson] würde uns aber Bescheid geben, falls doch noch etwas ansteht" (Z.56-63). [42]

Die Nennung möglicher Beobachtungsarenen verweist zum einen darauf, dass bereits bestimmte Vorstellungen vorhanden waren, wo Geschlecht eine Rolle spielen könnte. Zum anderen wurden bereits bei diesem Gespräch Korridore ins Innerste der Organisation (z.B. Berufungskommissionen) aufgezeigt, zu denen

sonst nur die Organisationsmitglieder Zugang haben.⁵ Zugleich wurden aber bestimmte Arenen auch als nicht interessant oder nicht vorhanden markiert. Indem wir vor allem an genderwissenschaftlich "beschlagene" Personen verwiesen wurden, wurde die ethnografische Aufmerksamkeit gesteuert und das Bestreben, die Fakultät als aufgeschlossen zu präsentieren, sichtbar. Zusammenfassend wurde hier ein niedrigschwelliger Zugang eröffnet und dem Projekt sowohl in gleichstellungspolitischer als auch in forschungsbezogener Hinsicht Relevanz zugesprochen. Die Niedrigschwelligkeit des Zugangs und die offenen Türen verweisen aber auch darauf, dass das Thema Geschlecht bereits seit langem Eingang in die Fakultät gefunden hat und keine Irritationen (mehr) auslöst. [43]

4.2.2 Positioniert werden – "wir haben die Ethnografie schließlich erfunden"

In der Beschreibung der Ankommenssituation im Gremium A, in dem das Projekt vorgestellt werden sollte, wurden die weiteren Schritte des Feldzugangs und die Positionierung im Feld greifbar.

"Wir wissen nicht so recht, wo wir uns platzieren sollen, und schauen uns suchend im Raum um. Als immer mehr Mitglieder des [Gremiums A] den Raum betreten, und uns einige verwundert anschauen, weil sie uns offensichtlich nicht zuordnen können, beschließen wir, doch vorerst vor die Tür zu gehen und auf [die Leitungsperson] zu warten, (...). Als diese kurz darauf aus seinem Büro kommt, begrüßt diese jedoch nach einem kurzen Nicken in unsere Richtung zunächst einen ebenfalls vor der Tür wartenden Mann, der offenbar neu ist bzw. nicht regulär dem [Gremium A] angehört. Die beiden unterhalten sich kurz und gehen anschließend gemeinsam in den Besprechungsraum" (Beobachtungsprotokoll, Gremium A, Z.21-28). [44]

In unserer Unsicherheit, uns einfach hinzusetzen oder vor dem Raum auf die Leitungsperson zu warten, wurde unsere Positionierung als Außenstehende und die Grenze zwischen den legitimen Mitgliedern der Gemeinschaft und uns als (noch) nicht zugehörigen Ethnografinnen deutlich. Dies verweist zugleich auf unsere Erwartung, dass es die Leitungsperson sein müsste, die uns in die Gemeinschaft einführt. Diese unterließ jedoch die Erwartung, und wir mussten uns eigenverantwortlich einen Platz zu suchen.

"Als wir wieder hineingehen, ist der Raum bereits gut gefüllt und es herrscht ein wenig Gedränge an den Plätzen. Wir setzen uns zunächst in die zweite Reihe an die Wand, bis wir von einer Frau freundlich aufgefordert werden, doch einfach die Stühle mit an die Tafel zu ziehen und uns an die Stirnseite des Tisches (gegenüber dem Platz [der Leitungsperson]) zu setzen" (Z.29-33). [45]

Auch unsere Orientierungslosigkeit bezüglich der Sitzplatzwahl resultierte daraus, dass wir in der territorialen Ordnung des Besprechungszimmers nicht vorgesehen waren und die Leitungsperson uns keinen offiziellen Platz zuwies. Erst das Angebot einer zugehörigen Person, mit den Stühlen vom Rand in die Mitte zu

⁵ Eine Beobachtung in Berufungskommissionen stellte sich im weiteren Verlauf jedoch als rechtlich nicht möglich heraus.

rücken, räumte uns einen Gaststatus innerhalb der Gemeinschaft ein. Dies weist darauf hin, dass die Leitungsperson hier nicht als einziger und zentraler Gatekeeper die Erlaubnis für den Aufenthalt steuerte, sondern es verschiedene, auch horizontale Zugänge in die Gemeinschaft zu geben schien. [46]

Im weiteren Verlauf stach besonders die gegenseitige Positionierung und Anerkennung als Expert/innen heraus. Bereits im weiter oben beschriebenen Gespräch war immer wieder auf ein gemeinsames Wissenschaftsverständnis abgehoben und die methodische Expertise der Fakultät unterstrichen worden. Diese zeigte sich z.T. auch in einer begeisterten Haltung gegenüber dem Forschungsdesign: "Also dann richtig mit Feldnotizen und volles Programm? Das ist ja toll" (Beobachtungsprotokoll, Gespräch gleichstellungsverantwortliche Person/Leitungsperson Z.81).

"Er scheint wenig Bedenken zu haben, dass das Forschungsprojekt Widerstände hervorrufen wird, aber er weist mehrmals etwas belustigt bis ironisch darauf hin, dass dies in anderen Fakultäten sicher anders ist. Bei der Ethnografie sagt er, dass hier bei den Geisteswissenschaften sicher weniger Ängste vorhanden seien, sie hätten diese ja schließlich erfunden" (Z.49-51). [47]

Er stellte auch über die methodische Expertise Offenheit gegenüber dem Thema her und profilierte seine Fakultät im Kontrast zu anderen. Zudem wurde bereits mit dem Anfangsstatement darauf hingewiesen, dass wir uns mit dem Forschungsprojekt auf besonderes Terrain – als Forschende unter Forschenden – begaben. Bei der Ankündigung des Forschungsprojekts im Gremium A wurde genau dieses Verhältnis in den Blick genommen und ironisch problematisiert:

"Danach werden wir vorgestellt, es werden ein paar Worte zum Forschungsprojekt gesagt und mit einem etwas ironischen Unterton angekündigt, dass im Projektdesign auch etwas 'so Bedrohliches wie Feldforschung dabei ist' und dass es ja eine besondere Situation sei, wenn die Universität nicht Subjekt, sondern Objekt der Forschung ist. Dann übergibt er uns das Wort" (Beobachtungsprotokoll, Gremium A, Z.29-32). [48]

Deutlich wurde auch, dass mit der teilnehmenden Beobachtung Kontroll- bzw. Autonomieverlust assoziiert wurden, die durch das Unterstreichen der eigenen methodischen Expertise kompensiert wurden. Für uns bestand hier die Schwierigkeit, die mit der Forschung verbundenen Zumutungen darzulegen (Zeit und Räume bereitstellen, die Anwesenheit von Fremden erdulden, die Infragestellung von Selbstverständlichkeiten akzeptieren) und gleichzeitig das Gefühl des Kontrollverlusts beim Gegenüber zu vermeiden. Ebenso empfanden wir es als Gratwanderung, die notwendige Offenheit des Forschungsprozesses erklären und manche Nachfragen zurückstellen zu müssen, ohne als intransparent und damit als nicht vertrauenswürdig eingeordnet zu werden. An die Präsentationen im Gremium A und B schlossen sich jeweils detaillierte Nachfragen nach Begriffen, den Forschungsfoki und der methodischen Vorgehensweise an. Hier wurde sehr deutlich, dass nicht nur wir als Ethnografinnen uns ein Bild vom Feld machten, sondern auch die Teilnehmenden

umgekehrt ein Bild über uns entworfen und uns dadurch zu einer berechenbaren Größe machten. Die Nachfragen und Erläuterungen der Mitglieder des Gremiums A dienten jeweils dazu, sich als wissenschaftlich kompetente Akteure und Akteurinnen zu positionieren. Über das Thema Geschlecht als gemeinsamen Interessensgegenstand und die geteilte methodische Expertise setzten sich die Teilnehmenden und wir als Forscherinnen in ein gegenseitiges Anerkennungsverhältnis. Indem wir in einen theoretisch-methodologischen Diskurs eingespannt wurden, wurden wir in die Gemeinschaft aufgenommen. [49]

Unsere askriptiven Merkmale (Geschlecht, Alter, wissenschaftlicher Hintergrund) erleichterten in dieser Fakultät das *Impression Management* (GOFFMAN 1969) und damit den Zugang zum Feld, da wir bezogen auf die Organisationsmitglieder als passend und damit vertrauenswürdig eingeordnet wurden. Wir konnten – nicht zuletzt durch ein eigenes geisteswissenschaftliches Studium – in dieser Fakultät leichter an den feldspezifischen Rahmen anknüpfen. Auch entstanden durch die inhaltliche und habituelle Passung stärker Gefühle der Sympathie, die durch methodische Reflexivität im Team eingefangen werden mussten. Eine weitere Möglichkeit wäre, ähnlich wie ARNOLD und FISCHER (2004) dies in ihrer Vergleichsstudie zu Fachkulturen durchgeführt haben, jeweils ein ethnografisches Team aus einer fachfremden Person und einer Person aus der Fachkultur zusammenzustellen, um den Eintritt als (Fach-) Fremde ins Feld noch stärker als "ethnografische Ressource" (S.12) nutzen zu können und "innerhalb eines gesicherten Diskussionszusammenhanges auch jene Distanz aufzubauen, die es ermöglicht, die eigenen Handlungsweisen und -routinen auch als 'kulturelle Praktiken' betrachten zu können" (a.a.O.). [50]

4.2.3 Geschlecht zur Sprache bringen – "Bezüglich des Frauenanteils steht die Fakultät ja sehr gut da"

Auch wenn dem Forschungsanliegen an sich in der Fakultät GW ein größerer Stellenwert eingeräumt wurde, wurde das Forschungsprojekt ebenfalls vorrangig als gleichstellungspolitisches Anliegen verarbeitet, was sich sowohl an der sofortigen Delegation an die gleichstellungsverantwortliche Person als auch in der Thematisierung im Erstgespräch festmachen lässt:

"Bezüglich des Frauenanteils stünde seine Fakultät ja sehr gut da, das hinge aber auch damit zusammen, dass es einfach – im Gegensatz zu den Ingenieurwissenschaften – auch sehr viele sehr gut qualifizierte und habilitierte Frauen gäbe. Ihr Problem läge vielmehr darin, dass sie immer weniger männliche Studierende rekrutieren könnten" (Beobachtungsprotokoll, Gespräch Gleichstellungsverantwortliche Person/Leitungsperson, Z.51-54). [51]

Ähnlich wie in den anderen Fakultäten wurde die Frage nach Vergeschlechtlichungsprozessen in eine Frage nach der numerischen Verteilung von Frauen und Männern umgedeutet. Durch die Problematisierung des geringen Männeranteils wurde im Kontrast zu den anderen Fakultäten sichtbar, dass das Thema nicht auf Frauen reduziert, sondern als Frage des Geschlechterverhältnisses verhandelt wird. Gleichzeitig wurde deutlich, dass bei

Erreichung eines paritätischen Verhältnisses (wie es sich auf der Ebene der Professuren zeigt) das gleichstellungspolitische Thema als abgeschlossen und die Unterrepräsentanz von männlichen Studierenden als neue Baustelle angesehen wurde. Der sich in den Zahlen niederschlagende Verlust von Frauen auf dem Weg zur Professur (s.o.) wurde im weiteren Forschungsverlauf v.a. an der Vereinbarkeitsthematik festgemacht und als Resultat individueller Entscheidungen und unterschiedlicher Prioritätensetzungen verstanden. Die Verantwortung wurde insbesondere in den tradierten Paararrangements und dem beschleunigten universitären Wettbewerbs- und Leistungssystem gesehen, das eine Vereinbarkeit von Wissenschaft und aktiver Elternschaft verunmöglichte. Die Ungleichheiten wurden damit ebenfalls individualisiert und externalisiert und eigene Handlungsmöglichkeiten aus dem Blick gerückt. [52]

Über den doppelten Verweis auf Geschlecht als Forschungsgegenstand und den hohen Frauenanteil an der Fakultät wurde distinktiv eine Differenz nach außen gegenüber anderen Fakultäten aufgebaut. Sowohl der hohe Frauenanteil als auch die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Geschlecht wurden als Ausweis für eine gleichstellungspolitische Orientierung genutzt. Auch das mehrfache explizite Thematisieren der vorhandenen Gendersensibilität als fakultätsspezifische Besonderheit kann als Versuch verstanden werden, die Fakultät im binnenuniversitären Vergleich als fortschrittlicher in Fragen des kulturellen Wandels zu profilieren.

"Ein weiterer Professor schaltet sich mit der Rückfrage ein, dass er als [Fachrichtung]-Wissenschaftler ja schon sehr lange mit der Genderkategorie zu Gange wäre und dadurch sich ja in einer solchen Beobachtungssituation viel besser vorstellen könnte als bspw. jemand aus der Fakultät IW und ob wir das methodisch einfangen" (Beobachtungsprotokoll, Gremium B, Z.67-70). [53]

Die Frage zielte vordergründig darauf ab, wie wir mit der Reaktivität des Feldes umgehen und kann als Beitrag zu dem oben beschriebenen methodologischen Diskurs verstanden werden. Sie kann auch als weiterer Versuch des Zurückgewinnens von Kontrolle und als Beitrag zu der Aushandlung gelesen werden, wie sich das Verhältnis zwischen Forschungssubjekten und -objekten ausgestalten sollte. Nimmt man jedoch das verwendete Verb "verstellen" in den Fokus, so kann dies auch als ein erster Hinweis darauf interpretiert werden, dass eine wissenschaftliche Bearbeitung der Genderthematik nicht automatisch in eine Unterstützung von Gleichstellungsarbeit bzw. in eine gendersensible Praxis münden muss. Die Notwendigkeit sich zu verstellen entsteht erst, wenn die eigene Haltung bzw. das eigene Handeln als nicht konform zu gleichstellungspolitischen Zielen wahrgenommen wird bzw. wenn ein Bewusstsein darüber besteht, dass ein diskursives Wissen in diesem Bereich nicht immer mit einer Veränderung inkorporierter Praktiken einhergeht (WETTERER 2008). Im weiteren Forschungsverlauf hat sich tatsächlich gezeigt, dass die dem Forschungsprojekt entgegengebrachte Offenheit nicht überall mit einer Unterstützung von Gleichstellungsarbeit korrespondierte. Vielmehr wurde in den geführten Gruppendiskussionen mit dem wissenschaftlichen Personal der Fakultät als gemeinsames Orientierungsmuster eine Distanzierung gegenüber

Gleichstellungsarbeit sichtbar, die sich aus einer Reihe von Vorbehalten zusammensetzte. [54]

Zusammenfassend wurden Gleichstellungsziele – v.a. im Hinblick auf die vertikale Segregation – von dieser Fakultät bereits als erreicht markiert. Im Gegensatz zu einer Fakultät aus dem baubezogenen Bereich, in der die Zuschreibung von Expertise an uns als Forscherinnen den Feldzugang erleichtert hatte,⁶ diente die Offenheit und Niedrigschwelligkeit des Zugangs hier als Ausweis der eigenen Expertise und das "sich Beforschen lassen" als Signal, dass Chancengleichheit schon gelebt werde. [55]

5. Die vergeschlechtlichte Universität zwischen Wandel und Beharrung

Zusammenfassend weisen die Ergebnisse darauf hin, auf welche unterschiedlichen Ausgangssituationen top down induzierte Gleichstellungsanforderungen in den untersuchten Fakultäten trafen und wie diese jeweils selektiv weiterverarbeitet und interpretiert wurden. Zugleich wurden in der Verschiedenheit aber auch Gemeinsamkeiten im Umgang mit dem Thema Geschlecht evident. [56]

Bei der Fakultät IW zeichnet sich eine Dethematisierung und Neutralisierung von Geschlecht ab. Die Abwehr des Forschungsprojekts diente dazu, das Selbstverständnis einer (geschlechts-) neutralen und leistungsgerechten Organisationseinheit zu verteidigen. Dem Fokus des Forschungsprojekts auf die Organisation als (Mit-) Produzentin geschlechtlicher Ungleichheit stand eine Individualisierung und Externalisierung der Problemlage im fachkulturellen Geschlechterwissen gegenüber. So kann Geschlecht(erungleichheit) nicht zum Gegenstand des Organisationshandelns werden bzw. maximal als externe, fremde Rationalität und als gleichstellungspolitisches Nischenthema, das nur Frauen betrifft und sich in Motivations- und *Enabling*-Maßnahmen niederschlägt, Eingang in die Organisation finden. Durch den Einsatz eines Gleichstellungsteams werden zudem wissenschaftspolitische Anforderungen von außen symbolisch bedient, ohne dass Veränderungen auf der alltäglichen Handlungsebene im Innern damit einhergehen müssen. Die widersprüchliche Gleichzeitigkeit von Neutralisierung und geschlechtlicher Differenzierung, die sich auch durch die weitere Forschung zieht, bildete sich bereits in den ersten Zugangsversuchen im Umgang mit uns ab. Während explizit immer wieder darauf verwiesen wurde, dass Geschlecht an der Fakultät keine Rolle spiele, wurde gleichzeitig unser Geschlecht dramatisiert und als Nicht-Passungsmerkmal akzentuiert. Diese erhöhte Visibilität, verbunden mit der Abwehrhaltung, stellte sich auch im weiteren Verlauf als Hürde für die Forschung heraus, da Beobachtungen nur in Großveranstaltungen (wie Vorlesungen oder Informationsveranstaltungen) und öffentlichen Settings durchgeführt werden konnten und so die Zahl der erstellten Beobachtungsprotokolle deutlich geringer

6 Durch unsere Positionierung als Expertinnen und "Problemlöserinnen" in einer der Fakultät fachfremden Angelegenheit konnten die Organisationsmitglieder die Frage des "richtigen" Vorgehens von sich weg delegieren, denn wie Gleichstellung "richtig" gemacht wird, würde das Forschungsprojekt ja erst noch herausfinden (vgl. auch HERICKS 2011).

ausfiel als in anderen Fakultäten. Zugleich konnten bestimmte Beobachtungsfoki, die sich in anderen Fakultäten als relevant herauskristallisiert hatten, aufgrund der fehlenden Interaktionsdichte und Vielfalt der Settings nicht vertieft werden. [57]

Im Sinne einer kritischen Selbstreflexion könnte diskutiert werden, inwieweit ein stärkeres Anknüpfen an den Nützlichkeitsdiskurs vonseiten des Forschungsprojekts von Anfang an – z.B. durch Humankapital- und *Diversity*-Management-orientierte Argumentationen – erweiterte Zugangsmöglichkeiten eröffnet hätte. [58]

In der Fakultät GW fand demgegenüber eine Thematisierung und gleichzeitige Entdramatisierung von Geschlecht statt. Das Geschlechterthema ist in dieser Fakultät bereits in den Mainstream übergegangen. Die starke Präsenz des Geschlechterthemas in der Fakultät zeigt sich nicht nur durch die Integration der Thematik in Forschung und Lehre sowie in die Fachlexika und Standardwerke, sondern auch an organisatorischen Gruppierungen und fakultätsbezogenen Veranstaltungen zum Thema. Die Türen standen damit für ein solches Forschungsprojekt bereits offen, sodass kaum Zugangshürden zu überwinden waren. Auch unsere Geschlechtlichkeit wurde in der Fakultät GW nicht thematisiert bzw. trat hinter andere Kategorien zurück. Hier wurde deutlich, gerade auch im Kontrast zur Fakultät IW, dass der quantitative Anteil von Frauen in einem Feld ihre Positionierung durchaus mitbestimmen kann. [59]

Darüber hinaus zeigte sich ein widersprüchliches Nebeneinanderher von Kopplung und Entkopplung von Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. In den Erstkontakten wurde die wissenschaftliche Genderexpertise als Ausweis für eine gleichstellungspolitische Orientierung genutzt. Zugleich wurde aber in der weiteren Analyse als gemeinsames Orientierungsmuster eine klare Distanzierung gegenüber Gleichstellungspolitik sichtbar. Diese fehlende Lobby für Gleichstellungsarbeit bei einer gleichzeitigen geschlechterwissenschaftlichen Expertise kann aus den unterschiedlichen institutionellen Logiken der beiden Bereiche und den damit verbundenen, teilweise divergenten Interessen resultieren. Dies könnte damit im Zusammenhang stehen, dass die Politiknähe und Praxisrelevanz, die mit der Verbindung zur Gleichstellungspolitik assoziiert wird, die partiell erfolgende Abwertung der Geschlechterforschung in der Organisation noch verstärkt. [60]

Gemeinsam war beiden Fakultäten – auch in der Analyse weiteren Datenmaterials –, dass die Frage nach der Vergeschlechtlichung einer Fachkultur auf die Frage nach numerischen Anteilen reduziert, externalisiert und damit nicht in organisationale Handlungserfordernisse transformiert wurde. Durch die Externalisierung wurden aktiv eigene Handlungsspielräume verengt, und der Status quo wurde legitimiert. In der Fakultät IW wurde die Geschlechterverteilung als kein bzw. als nur von der Gleichstellungspolitik bzw. Geschlechterforschung erzeugtes Problem positioniert. Wenn dann Geschlecht als von außen induziertes Thema zugelassen werden muss, wird die Handlungsverantwortung den Individuen oder anderen Sozialisationsinstanzen zugeschrieben. Die eigene

Beteiligung am *Doing Gender* und an der (Re-) Produktion von gesellschaftlichen Technikbildern bleibt dabei ausgeblendet. [61]

In der Fakultät GW wurde das Thema durch die erreichten Zielvereinbarungen als bereits überwundenes Problem markiert, sodass es ebenfalls nicht zum handlungserforderlichen Thema wurde bzw. das Problem eher bei der Unterrepräsentanz von männlichen Studierenden verortet schien. Mit dieser Orientierung an Zahlen besteht die Gefahr, dass asymmetrische Machtverhältnisse innerhalb der Organisation, die geschlechtsbezogene Benachteiligungen bedingen können, verdeckt bleiben.⁷ Wie weiteres Datenmaterial zeigte, werden die "Reste" der vertikalen Segregation (auch im Jahr 2015 steigen relational zu den Männeranteilen unter den Studierenden immer noch überproportional viele Männer in die Spitzenpositionen auf) über das Vereinbarkeitsthema ebenfalls individualisiert und externalisiert und fakultätsbezogene Gestaltungsmöglichkeiten gerade auch im Hinblick auf zunehmende Wettbewerbsbedingungen, einer damit einhergehenden Beschleunigung des Arbeitstempos und die starke Fokussierung auf individuelle Leistung als sehr gering eingeschätzt (vgl. auch MÜLLER 2014). [62]

Im Hinblick auf diese empirischen Ergebnisse wird deutlich, dass eine theoretische Konzeption von Geschlecht und Universität die disziplinspezifisch unterschiedlichen, widersprüchlichen und gleichzeitigen Bewegungen von Beharrung und Wandel mit aufnehmen muss. Zur Betrachtung der einzelnen dezentralen Einheiten innerhalb der Organisation Universität als "loosely coupled" (WEICK 1976) kommen die "kontingenten Kopplungen" (WILZ 2002)⁸ von Organisation und Geschlecht, die wiederum mit Blick auf die unterschiedlichen Geschlechterwissensbestände (vgl. WETTERER 2008) in den einzelnen Fakultäten differieren. Die Frage nach Beharrung und Wandel in den Geschlechterordnungen an Hochschulen lässt sich also nur mit einem komplexen organisationsanalytischen Modell beantworten, das sowohl auf die besondere Funktionsweise der Universität als Organisation in ihrem derzeitigen Modernisierungsprozess und ihre Heterogenität als auch auf die Eigensinnigkeit der Akteur/innen in ihren alltäglichen Praxen Bezug nimmt (KIMMERLE, ANDRESEN & DÖLLING 2003; KRZYWINSKI 2013). Darüber hinaus ist in einem solchen Modell ein analytisches Verständnis von Geschlecht erforderlich, um die Differenzierungs- und Hierarchisierungsmechanismen sowie auch mögliche Prozesse des "Degendering" (LORBER 1999, S.7) auf den verschiedenen Organisationsebenen aufdecken zu können. [63]

7 In weiteren Beobachtungssituationen wurde z.B. deutlich, dass den männlichen *Studierenden* an der Fakultät aus ihrer Minderheitenposition eher Vorteile erwachsen, da ihnen z.B. in der Lehre eine besondere Aufmerksamkeit zukommt und sie als besonders aktiv und kompetent wahrgenommen werden.

8 Mit dem Begriff der "kontingenten Kopplungen" arbeitet Marlene WILZ (2002) heraus, dass Geschlecht in Organisationen nicht mehr durchgängig die gleiche Relevanz hat, sondern dass diese von Situationen und Kontexten abhängig ist und ein hohes Maß an Kontingenz aufweist, ohne beliebig zu sein: Das Relevant-Werden von Geschlecht ist "abhängig von der je spezifischen, Konsens erzeugenden Konstruktion von Normen und Sinn, es ist abhängig von Funktionalitätsannahmen und es ist abhängig davon, ob Geschlechterklassifikationen und Stereotypisierungen jeweils geeignet sind, Komplexität zu reduzieren" (WILZ 2004, S.3217f.).

Eine zweite Herausforderung ist methodischer Art und stellt sich besonders in Fakultäten, die die Ideale von Neutralität und Objektivität von Wissen verfechten, wie es sich in unserem Fall in der Fakultät IW gezeigt hat. Hier stellt sich die Frage, wie sich die "hidden gender structures" (BAADER 2015, S.171) hinter den Dethematisierungen und Neutralisierungsmustern empirisch aufspüren lassen, ohne das System der Zweigeschlechtlichkeit durch die eigene Forschung zu reifizieren (PAULITZ, KINK & PRIETL 2016). Auch inwieweit durch die Neutralisierungsmuster Geschlechterdifferenzierungen und -hierarchisierungen nur unsichtbarer gemacht werden oder ob sich in einzelnen Kontexten tatsächliche *Degendering*-Prozesse abzeichnen, ist in der Analyse nicht immer leicht zu entscheiden und erfordert ein hohes Maß an kritischer methodischer Selbstreflexion und intersubjektiver Validierung. Bereits im Feldzugang wurden diese methodischen Herausforderungen ersichtlich, die wir durch eine Kombination des ethnografischen Zugangs mit Gruppendiskussionen und hochschulstatistischen Analysen angegangen sind. Die Triangulation der Daten hat sich im Forschungsprojekt als eine Möglichkeit erwiesen, den Diskrepanzen zwischen diskursiven Ansprüchen, praktischen Orientierungen und strukturellen Veränderungen auf die Spur zu kommen, um so Ungleichzeitigkeiten und Widersprüche innerhalb des Wandels der Geschlechterordnungen aufzeigen zu können. Mit Blick auf die in der Analyse gezeigte Dramatisierung von Geschlecht wäre es interessant, an Diskussionen anzuknüpfen, die den Körper der Forschenden als Medium des Erkenntnisgewinns nutzen und das leiblich-affektive Körperwissen in die Dialektik von Befremdung und Vertrautmachung integrieren (vgl. ABRAHAM 2002; GUGUTZER 2002; GUGUTZER & STAACK 2015). [64]

Nachdem der Beitrag in seiner Fragestellung vor allem auf forschungspraktische und gegenstandsbezogene Erkenntnisse fokussiert war, soll nun ein kurzer Ausblick auf die Frage gerichtet werden, welche Anregungen sich methodologisch für die ethnografische Diskussion um den Feldzugang als Erkenntnisquelle ableiten lassen. [65]

Während der Feldzugang lange Zeit als "Problem des Forschers" (WOLFF 2000, S.336) oder als "Beziehungsproblem" (S.337) definiert wurde, steht heute oft die Perspektive der Abgrenzbarkeit des sozialen Feldes und der zunehmende Mangel an Fremdheit im Zentrum des Interesses. Betrachtet man die vorgestellten Feldzugänge unter dem Blickwinkel unterschiedlicher akademischer Wissenskulturen (PAULITZ et al. 2015), dann ließe sich fragen, wie sich die paradoxen Effekte zwischen Feldzugang und Erkenntnisgewinn methodologisch konzeptualisieren lassen: Wenngleich die Ähnlichkeit der Wissenskulturen (der Forschenden und Beforschten in der Fakultät GW) einen "einfachen" Feldzugang und eine größere Bandbreite an eröffneten Beobachtungsarenen ermöglichte, so zeigten sich – dadurch, dass die Erforschten bzw. die Gatekeeper/innen Wissen über sozialwissenschaftliche Forschung hatten oder sogar selbst sozialwissenschaftlich ausgebildete Expert/innen waren – zugleich eingeschränkte Erkenntnismöglichkeiten. Im Gegensatz dazu fand in der Fakultät IW eine Hierarchisierung der Wissenskulturen durch Gatekeeper/innen statt, die auf der einen Seite den Feldzugang stark erschwerte, auf der anderen Seite

durch die fortwährenden Irritationen eine Reihe von Erkenntnismöglichkeiten barg. Unter diesem Blickwinkel wäre eine weiterführende methodologische Debatte zu führen, wie Formen des "methodischen Befremdens" (HIRSCHAUER & AMANN 1997, S.12) weiter ausbuchstabiert werden können, wofür wir mit diesem Artikel erste Anregungen bieten wollen. [66]

Literatur

Abraham, Anke (2002). *Der Körper im biographischen Kontext. Ein wissenssoziologischer Beitrag*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Acker, Joan (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.

Acker, Joan (1992). Gendering organizational theory. In Albert Mills & Peta Tancred (Hrsg.), *Gendering organizational analysis* (S.248-260). Newbury Park: Sage.

Arnold, Markus & Fischer, Roland (2004). Vorwort. In Markus Arnold & Roland Fischer (Hrsg.), *Disziplinierungen. Kulturen der Wissenschaft im Vergleich* (S. 9-17). Wien: Turia und Kant.

Auferkorte-Michaelis, Nicole; Stahr, Ingeborg; Schönborn, Annette & Fitzek, Ingrid (Hrsg.) (2009). *Gender als Indikator für gute Lehre: Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule*. Opladen: Budrich UniPress.

Baader, Meike Sophia (2015). Erziehung, Bildung, Geschlecht und Wissenschaft – Vexierspiele, De-Thematisierungen, Hidden Gender Structures und Verschiebungen in einem komplexen Verhältnis. In Katharina Walgenbach & Anna Stach (Hrsg.), *Geschlecht in gesellschaftlichen Transformationsprozessen. Schriftenreihe der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft* (S.159-174). Opladen: Barbara Budrich.

Barry, Jim; Berg, Elisabeth & Chandler, John (2010). Ungleichstellung der Geschlechter als Routine? Die Auswirkungen der Hochschulreformen in Schweden und England. *Feministische Studien*, 28(1), 56-70.

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

Beaufaÿs, Sandra; Engels, Anita & Kahlert, Heike (Hrsg.) (2012). *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Frankfurt/M.: Campus.

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

Blümel, Albrecht; Kloke, Katharina & Krücken, Georg (2011). Professionalisierungsprozesse im Hochschulmanagement in Deutschland. In Andreas Langer & Andreas Schröer (Hrsg.), *Professionalisierung im Nonprofit Management* (S.105-127). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Breidenstein, Georg; Hirschauer, Stefan; Kalthoff, Herbert & Nieswand, Boris (2013). *Ethnografie. Die Praxis der Feldforschung*. München: UVK Verlagsgesellschaft.

Britton, Dana M. (2000). The epistemology of the gendered organization. *Gender & Society*, 14(3), 418-434.

Bütow, Birgit; Eckert, Lena & Teichmann, Franziska (2016). *Fachkulturen als Ordnungen der Geschlechter. Praxeologische Analysen von Doing Gender in der akademischen Lehre*. Opladen: Barbara Budrich.

CHE Centrum für Hochschulentwicklung (Hrsg.) (2013). *Fachkulturen und weibliche Wissenschaftskarrieren: Erfolgsfaktoren von Frauenförderung sichtbar machen. Zentrale Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen*, http://www.che.de/downloads/Handlungsempfehlungen_FADS_130218_1530.pdf [Datum des Zugriffs 7. Juni 2017].

Dahmen, Britt (2017). Balanceakte: Spannungsfelder aktueller Gleichstellungspolitik an Hochschulen. In Andrea Löther, Kathrin Samjeske & GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (Hrsg.), *Dialog-Tagung "Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft"*:

Tagungsdokumentation". Köln: cews.publik 20, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-51138-5> [Datum des Zugriffs: 5. Februar 2018].

De Boer, Harry F.; Enders, Jürgen & Schimank, Uwe (2007). On the way towards new public management? The governance of university systems in England, the Netherlands, Austria, and Germany. In Dorothea Jansen (Hrsg.), *New forms of governance in research organizations. Disciplinary approaches, interfaces and integration* (S.137-152). Dordrecht: Springer.

Engels, Maria (2004). Eine Annäherung an die Universität aus organisationstheoretischer Sicht. *die hochschule. journal für wissenschaft und bildung*, 13(1), 12-29.

Engler, Steffanie (1993). *Fachkultur, Geschlecht und soziale Reproduktion. Eine Untersuchung über Studentinnen und Studenten der Erziehungswissenschaft, Rechtswissenschaft, Elektrotechnik und des Maschinenbaus*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

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

Erlemann, Martina (2015). Geschlecht in physikalischen Fachkulturen. Ethnographische Sondierungen. In Tanja Paulitz, Barbara Hey, Susanne Kink & Bianca Priettl (Hrsg.), *Akademische Wissenskulturen und soziale Praxis. Geschlechterforschung zu natur-, technik- und geisteswissenschaftlichen Fächern* (S.156-174). Münster: Westfälisches Dampfboot.

Faulstich-Wieland, Hannelore (2000). Dramatisierung versus Entdramatisierung von Geschlecht im Kontext von Koedukation und Monoedukation. In Sigrid Metz-Göckel, Christa Schmalzhaf-Larsen & Eszter Belinszki (Hrsg.), *Hochschulreform und Geschlecht. Neue Bündnisse und Dialoge* (S.196-206). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Friebertshäuser, Barbara (1997). Feldforschung und teilnehmende Beobachtung. In Barbara Friebertshäuser & Annedore Prengel (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (S.503-533). Weinheim: Beltz Juventa.

Goffman, Erving (1969). *Wir alle spielen Theater. Die Selbstdarstellung im Alltag*. München: Piper.

Goffman, Erving (1994 [1977]). Das Arrangement der Geschlechter. In Erving Goffman, *Interaktion und Geschlecht* (S.105-158). Frankfurt/M.: Campus.

Gugutzer, Robert (2002). *Leib, Körper und Identität. Eine phänomenologisch-soziologische Untersuchung zur personalen Identität*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Gugutzer, Robert & Staack, Michael (Hrsg.) (2015). *Körper und Ritual. Sozial- und kulturwissenschaftliche Zugänge und Analysen*. Wiesbaden: Springer VS.

Halford, Susan; Savage, Mike & Witz, Anne (1997). *Gender, careers and organizations*. Basingstoke: Macmillan.

Heintz, Bettina; Merz, Martina & Schumacher, Christina (2004). *Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich*. Bielefeld: Transcript.

Hericks, Katja (2011). *Entkoppelt und institutionalisiert. Gleichstellungspolitik in einem deutschen Konzern*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hirschauer, Stefan & Amann, Klaus (1997). Die Befremdung der eigenen Kultur. Ein Programm. In Stefan Hirschauer & Klaus Amann (Hrsg.), *Die Befremdung der eigenen Kultur: zur ethnographischen Herausforderung soziologischer Empirie* (S.7-52). Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Hofbauer, Johanna (2012). Neue Geschlechterordnungen an Hochschulen? Zur theoretischen Fundierung einer empirischen Untersuchung im Sinne der Bourdieuschen Feldtheorie. In Stefan Bernhard & Christian Schmidt-Wellenburg (Hrsg.), *Feldanalyse als Forschungsprogramm 1. Der programmatische Kern* (S.428-451). Wiesbaden: Springer VS.

Holzbecher, Monika; Küllchen, Hildegard & Löther, Andrea (2002). Fach- und fakultätsspezifische Ursachen der Unterrepräsentation von Frauen bei Promotionen. *IFF-Forschungsreihe Bd. 14*, Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), Universität Bielefeld, <http://www.uni-bielefeld.de/IFF/pdf/forschungsreihe/Band-14.pdf> [Datum des Zugriffs: 14. Juni 2017].

Hüther, Otto (2010). *Von der Kollegialität zur Hierarchie? Eine Analyse des New Managerialism in den Landeshochschulgesetzen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Hüther, Otto & Krücken, Georg (2012). Hierarchie ohne Macht? Karriere- und Beschäftigungsbedingungen als "vergessene" Grenzen der organisatorischen Umgestaltung der deutschen Universitäten. In Uwe Wilkesmann & Christian J. Schmid (Hrsg.), *Hochschule als Organisation* (S.27-39). Wiesbaden: Springer VS.

Hüther, Otto & Krücken, Georg (2016). *Hochschulen. Fragestellungen, Ergebnisse und Perspektiven der sozialwissenschaftlichen Hochschulforschung*. Wiesbaden: Springer VS.

Jaeger, Michael & Leszczensky, Michael (2008). Governance als Konzept sozialwissenschaftlicher Hochschulforschung – am Beispiel neuer Modelle und Verfahren der Hochschulsteuerung und Finanzierung. *Das Hochschulwesen: Forum für Hochschulforschung, -praxis und -politik*, 55(1), 17-25, <http://www.hochschulwesen.info/inhalte/hsw-1-2008.pdf> [Datum des Zugriffs: 5. Februar 2018].

Kahlert, Heike (2010). Gleichstellungspolitiken in Wissenschaft und Forschung im Wettbewerb. In Jutta Dalhoff & Jana Girlich (Hrsg.), *Fakten und Fassaden. Gleichstellungspolitiken und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung. Tagung anlässlich des zehnjährigen Bestehens. Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, 25.-26.10.10* (S.76-89). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/24459/ssoar-2011-dalhoff_et_al-fakten_und_fassaden.pdf?sequence=1 [Datum des Zugriffs: 30. Mai 2018].

Kahlert, Heike (2013). *Promoviert – was nun? Karriereorientierungen, -pläne und -beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen*, http://www.heike-kahlert.de/images/downloads/Broschuere_Wissenschaftskarrieren_2011.pdf [Datum des Zugriffs: 19. Juni 2017].

Kahlert, Heike (2015). Epistemisches und soziales Gatekeeping in der Promotionsphase: (Re-) Produktion von Fach- und Geschlechterkulturen im Vergleich. In Tanja Paulitz, Barbara Hey, Susanne Kink & Bianca Prietl (Hrsg.), *Akademische Wissenskulturen und soziale Praxis. Geschlechterforschung zu natur-, technik- und geisteswissenschaftlichen Fächern* (S.18-36). Münster: Westfälisches Dampfboot.

Kahlert, Heike (2016). *Genderforschung und die neue Governance der Wissenschaft: Stand und Perspektiven. Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen*. Hildesheim: Stiftung Universität Hildesheim, <http://www.genderforschung-governance.de/publikationen.html> [Datum des Zugriffs: 3. Juni 2017].

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

Kimmerle, Christoph; Andresen, Sünne & Dölling, Irene (2003). *Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis. Geschlechter-Wissen und Organisationsverständnis von Reformakteuren*. Opladen: Leske und Budrich.

Kirschbaum, Almut; Noeres, Dorothee; Flaake, Karin & Fleßner, Heike (2005). *Promotionsförderung und Geschlecht. Zur Bedeutung geschlechtsspezifisch wirkender Auswahlprozesse bei der Förderung von Promotionen an niedersächsischen Hochschulen*. Oldenburg: Bibliotheks- und Informationssystem, <http://oops.uni-oldenburg.de/483/1/kirpro05.pdf> [Datum des Zugriffs: 30. Mai 2018].

Krzywinski, Nora (2013). *Universitätskultur in Prozessen strategischen Handelns. Eine explorative Untersuchung zur Übertragung und Anwendung eines kohäsionsorientierten Organisationskulturmodells*. Baden-Baden: Deutscher Wissenschafts-Verlag.

Lau, Thomas & Wolff, Stephan (1983). Der Einstieg in das Untersuchungsfeld als soziologischer Lernprozeß. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 35(3), 417-437.

Lind, Inken & Löther, Andrea (2007). Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 29(2), 249-272.

Lenz, Karl & Adler, Marina (2010). *Geschlechterverhältnisse. Einführung in die sozialwissenschaftliche Geschlechterforschung* (Bd. 1). Weinheim: Juventa.

Löther, Andrea & Riegraf, Birgit (2017). Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft: zur Einleitung. In Andrea Löther & Birgit Riegraf (Hrsg.), *Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung* (Bd. 8, S.7-19). Leverkusen: Barbara Budrich, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-54437-8> [Datum des Zugriffs: 5. Februar 2018].

Löther, Andrea & Vollmer, Lina (2014). Erfolge durch Strukturen? Hochschulische Gleichstellungsarbeit im Wandel. In Andrea Löther & Lina Vollmer (Hrsg.), *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen* (S.17-56). Opladen: Barbara Budrich.

Lorber, Judith (1999). *Gender-Paradoxien* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Malli, Gerlinde & Sackl-Sharif, Susanne (2015). Das eigene Feld beforschen. Interaktionsdynamiken und methodische Herausforderungen im Kontext der Hochschulforschung.

Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 16(1), Art. 11, <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-16.1.2225> [Datum des Zugriffs: 8. Juni 2017].

Martin, Joanne (1992). *Cultures in organizations. Three perspectives*. New York: Oxford University Press.

Meier, Frank & Schimank, Uwe (2010). Organisationsforschung. In Dagmar Simon, Andreas Knie & Stefan Hornbostel (Hrsg.), *Handbuch Wissenschaftspolitik* (S.106-117). Wiesbaden Verlag für Sozialwissenschaften.

Mintzberg, Henry (1983). *Structure in five. Designing effective organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Mischau, Anina; Blätzel-Mink, Birgit; Daniel, Judith & Lehmann, Jasmin (2004). Doing gender in mathematics. Indications for more gender equality in German universities?. *IFF-Forschungsreihe*, Bd. 16. Interdisziplinäres Frauenforschungszentrum (IFF), Universität Bielefeld, <http://www.universitaetbielefeld.de/IFF/pdf/forschungsreihe/Band-16.pdf> [Datum des Zugriffs: 19. Juni 2017].

Müller, Ruth (2014). Ein Rennen um was? Antizipation und Beschleunigung in den Arbeits- und Karrierepraktiken von Postdocs in den akademischen Lebenswissenschaften. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 15(3), Art. 15, <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-15.3.2245> [Datum des Zugriffs: 8. Juni 2017].

Müller, Ursula (2000). Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen und Frauenförderung als Prozess – mit Beispielen aus Betrieben und der Universität. In Ilse Lenz, Hildegard Maria Nickel & Birgit Riegraf (Hrsg.), *Geschlecht-Arbeit-Zukunft* (S.126-150). Münster: Westfälisches Dampfboot.

Müller, Ursula; Riegraf, Birgit & Wilz, Sylvia Marlene (Hrsg.) (2013). *Geschlecht und Organisation*. Wiesbaden: Springer VS.

Müller, Ursula; Müller-Franke, Waltraud; Pfeil, Patricia & Wilz, Sylvia (2007). Zwischen De-Thematisierung und Vergewisserung: Geschlechterkonstruktionen im Organisationswandel am Beispiel Polizei. In Regine Gildemeister & Angelika Wetterer (Hrsg.), *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierung?* (S.32-55). Münster: Westfälisches Dampfboot.

Münst, Agnes Senganata (2010). Teilnehmende Beobachtung. Erforschung der sozialen Praxis. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3., erw. und durchges. Aufl., S.380-385). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Musselin, Christine (2007). Are universities specific organisations? In Georg Krücken, Anna Kosmützky & Marc Torca (Hrsg.), *Towards a multiversity? Universities between global trends and national traditions* (S.63-84). Bielefeld: transcript.

Nentwich, Julia C. (2004). *Die Gleichzeitigkeit von Differenz und Gleichheit. Neue Wege für die Gleichstellungsarbeit*. Königsstein i.T.: Ulrike Helmer Verlag.

Nickel, Sigrun (2007). *Partizipatives Management von Universitäten. Zielvereinbarungen, Leitungsstrukturen, Staatliche Steuerung*. München: Rainer Hampp Verlag.

Paulitz, Tanja; Kink, Susanne & Prietl, Bianca (2016). Analytical strategy for dealing with neutrality claims and implicit masculinity constructions. Methodological challenges for gender studies in science and technology. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 17(3), Art. 13, <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-17.3.2469> [Datum des Zugriffs: 8. Juni 2017].

Paulitz, Tanja; Hey, Barbara; Kink, Susanne & Prietl, Bianca (2015). *Akademische Wissenskulturen und soziale Praxis. Geschlechterforschung zu natur-, technik-, und geisteswissenschaftlichen Fächern*. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Peppmeier, Ilka & Wilz, Sylvia Marlene (2009). Organisation als Untersuchungsfeld. Oder: How to enter a gendered organization. In Brigitte Aulenbacher & Birgit Riegraf (Hrsg.), *Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs* (S.181-199). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Pfadenhauer, Michaela (2017). Grenzziehungen, Grenzverläufe, GrenzgängerInnen. Zum kulturalanalytischen Potential der Ethnografie. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 18(1), Art. 12, <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-18.1.2782> [Datum des Zugriffs: 8. Juni 2017].

Polanyi, Michael (1985 [1966]). *Implizites Wissen*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Riegraf, Birgit & Weber, Lena (2014). Unternehmerische Hochschule. Veränderungen in der Gleichstellungspolitik und Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit. In Andrea Löther & Lina

Vollmer (Hrsg.), *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen. CEWS Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung* (Bd. 6, S.74-86). Opladen: Barbara Budrich.

Schacherl, Ingrid; Roski, Melanie; Feldmann, Maresa & Erbe, Birgit (2015). *Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess*. Opladen: Barbara Budrich.

Schatzmann, Leonard & Strauss, Anselm L. (1973). *Field research. Strategies for a natural sociology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Schiebinger, Londa L. (2008). *Gendered innovations in science and engineering*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Striedinger, Angelika; Sauer, Birgit; Kreissl, Katharina & Hofbauer, Johanna (2016). Feministische Gleichstellungsarbeit an unternehmerischen Hochschulen: Fallstricke und Gelegenheitsfenster. *Feministische Studien*, 34(1), 9-22.

Türk, Klaus (1989). *Neuere Entwicklungen in der Organisationsforschung. Ein Trend Report*. Stuttgart: F. Enke.

Vollmer, Lina (2016). Keine Professionalisierung ohne Genderwissen. Zum Wandel der Gleichstellungsarbeit im hochschulischen Reformprozess. *Feministische Studien*, 34(1), 56-71.

Weick, Karl E. (1976). Educational organizations as loosely coupled systems. *Administrative Science Quarterly*, 21(1), 1-19.

Wetterer, Angelika (2008). *Geschlechterwissen und soziale Praxis. Theoretische Zugänge, empirische Erträge*. Königstein, Taunus: Ulrike Helmer Verlag.

Wilz, Sylvia Marlene (2001). Aktuelle Debatte um Organisation und Geschlecht. *Berliner Journal für Soziologie*, 11(1), 97-107.

Wilz, Sylvia Marlene (2002). *Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen*. Opladen: Leske und Budrich.

Wilz, Sylvia Marlene (2006). Geschlechterdifferenzierungen von und in Organisationen. In Karl-Siebert Rehberg & Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München* (S.3215-3224). Frankfurt/M.: Campus
<http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/17360> [Datum des Zugriffs: 2. November 2013].

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

Wolff, Stephan (2000). Wege ins Feld. Varianten und ihre Folgen für die Beteiligten und die Forschung. In [Uwe Flick](#), Ernst von Kardorff & Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (S.334-349). Reinbek: Rowohlt.

Zu den Autorinnen

Theresa LEMPP, Dr. phil., ist Erziehungswissenschaftlerin, arbeitet seit 2008 als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der TU Dresden und ist derzeit im "Zukunftskonzept" tätig. Ihre Arbeitsfelder und Forschungsinteressen liegen u.a. in der Geschlechterforschung, Hochschulforschung und bei qualitativen Methoden der Sozialforschung.

Kontakt:

Dr. Theresa Lempp

TU Dresden
Zukunftskonzept
01062 Dresden

E-Mail: theresa_lempp@gmx.de

Mandy GLÖCKNER ist Diplomsoziologin, arbeitet seit 2009 als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der TU Dresden und ist derzeit im "Zukunftskonzept" tätig. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen u.a. im Bereich der Geschlechterforschung, der qualitativen Methoden der empirischen Sozialforschung und der Hochschulforschung.

Kontakt:

Dipl.-Soz. Mandy Glöckner

TU Dresden
Zukunftskonzept
01062 Dresden

E-Mail: mandygloeckner@gmx.de

Nora KRZYWINSKI, Dr. phil, ist Kommunikations- und Medienwissenschaftlerin und arbeitet seit 2013 als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich "Zukunftskonzept" der TU Dresden. Ihre Forschungsinteressen liegen u.a. im Bereich der Hochschul- und Bildungsforschung, der Kulturtheorie und der Geschlechterforschung.

Kontakt:

Dr. Nora Krzywinski

TU Dresden
Zukunftskonzept
01062 Dresden

E-Mail: nora.krzywinski@posteo.de

Nadine FISCHER ist Diplompädagogin und arbeitet seit 2013 als wissenschaftliche Mitarbeiterin im "Zukunftskonzept" an der TU Dresden. Ihre Forschungsinteressen liegen in den Bereichen qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung, Geschlechterforschung und Gewaltforschung.

Kontakt:

Dipl.-Päd. Nadine Fischer

TU Dresden
Zukunftskonzept
01062 Dresden

E-Mail: nadinefischer1986@gmail.com

Hannah ZIMMERMANN ist studierte Soziologin und arbeitet seit 2017 im "Zukunftskonzept" an der TU Dresden. Ihre Forschungsinteressen liegen in der Gender- und Diversityforschung, Rechtsextremismus- und Kriminalitätsforschung sowie bei qualitativen Methoden der Sozialforschung.

Kontakt:

Hannah Zimmermann, B.A.

TU Dresden
Zukunftskonzept
01062 Dresden

E-Mail: Hannah.Zimmermann@posteo.de

Katharina TAMPE ist studierte Soziologin (M.A.), arbeitet seit 2011 an der TU Dresden und seit 2015 als Wissenschaftliche Mitarbeiterin im "Zukunftskonzept". Ihre Forschungsinteressen umfassen u.a. die Bereiche Geschlechterforschung und Familiensoziologie, qualitative Methoden der Sozialforschung und Organisationsforschung.

Kontakt:

Katharina Tampe, M.A.

TU Dresden
Zukunftskonzept
01062 Dresden

E-Mail: katharina@tampes.com

Zitation

Lempp, Theresa; Glöckner, Mandy; Krzywinski, Nora; Fischer, Nadine; Zimmermann, Hannah & Tampe, Katharina (2018). Zur Relevanz von Geschlecht in einer Universität – der Feldzugang als Hürde und Erkenntnisquelle [66 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 19(3), Art. 14, <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-19.3.2906>.