

Promotionsvorhaben

Kristina Binner

Arbeitstitel der Dissertation: Wissenschaftliches Arbeiten und Geschlecht in der Entrepreneurial University: Eine vergleichende Analyse in Deutschland, Großbritannien, Österreich und Schweden

Theoretischer Hintergrund

Seit den 1990er Jahren finden in den OECD-Ländern weitreichende Umstrukturierungsprozesse des öffentlichen Sektors statt, innerhalb derer sich die *gesellschaftliche* Organisation von Wissenschaft radikal ändert. Universitäten und ihre zentralen Tätigkeitsbereiche Forschung, Lehre und Selbstverwaltung werden zusehends im Format einer „Entrepreneurial University“ (Clark 1998) restrukturiert, im Zuge dessen New Public Management-Instrumente implementiert werden. Gleichzeitig sind jedoch auch forcierte Gleichstellungsbestrebungen wie Gender Mainstreaming oder die Exzellenz-Initiativen an den Hochschulen beobachtbar, die wissenschaftliches Arbeiten weiter als bisher für Frauen öffnen. Parallel zu diesen inneruniversitären Umstrukturierungen sind die Hochschulen mit Veränderungsschüben in weiteren gesellschaftlichen Bereichen, wie der Gestaltung von privater und öffentlicher Daseinsfürsorge konfrontiert, die sich auf die gesellschaftliche Organisation von wissenschaftlicher Arbeit auswirken. Diese Prozesse sind in eine gesellschaftliche Arbeitsteilung eingebettet, die nach Regina Becker-Schmidt geschlechtsbasiert und widersprüchlich strukturiert ist.

These und Fragestellung

Die These meines Dissertationsvorhabens ist, dass die beschriebenen, tiefgreifenden und vielfältigen Veränderungen, tradierte Vorstellungen von Universitäten und wissenschaftlicher Arbeit verändern und mit *neuen gesellschaftlichen Vorstellungen* zeitgemäßer Wissenschaft einhergehen. Bislang existieren keine empirischen Untersuchungen zu den sich entwickelnden Vorstellungen zu wissenschaftlicher Arbeit. Diese Forschungslücke möchte meine Dissertation schließen helfen, indem sie sowohl die *individuellen* als auch die *organisationalen Vorstellungen* zu zeitgemäßer Wissenschaft und ihren Bezug zu *Geschlecht* zum Gegenstand einer empirischen Untersuchung macht.

Die zentrale Frage lautet: Inwiefern sind gesellschaftliche Vorstellungen zu zeitgemäßer wissenschaftlicher Arbeit von Annahmen zur Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und einer geschlechtsbasierten Sozialordnung unterlegt, und inwiefern zeigen sie geschlechterdifferenzierende und -hierarchisierende Effekte?

Dieser Frage wird in *drei Untersuchungsschritten* nachgegangen, die gesellschaftliche Vorstellungen wissenschaftlichen Arbeitens und ihren Geschlechterbezug in für den Umstrukturierungsprozess der Hochschulen bedeutenden Ausschnitten fassbar

machen: Gesellschaftliche Vorstellungen zeitgemäßer Wissenschaft werden (1) durch universitäre Leitbilder transportiert, deren Wirkmächtigkeit sich (2) in der Implementierung von Instrumenten auf Ebene der Universitäten sowie (3) in den individuellen Vorstellungen und dem gelebten Alltag der WissenschaftlerInnen zeigt. Dabei wird davon ausgegangen, dass sich die geschlechtsspezifischen Implikationen auch in dem Ausmaß von *Widersprüchlichkeiten* zeigen, das in den zu betrachtenden Untersuchungsausschnitten zum Tragen kommt.

Vorgehen und Methode

Es werden Vorstellungen – transportiert in Leitbildern und umgesetzt in New Public Management- oder gleichstellungspolitischen Instrumenten – an jeweils vier Universitäten in Deutschland, Großbritannien, Österreich und Schweden erhoben. Vorbereitend sollen Gespräche mit ExpertInnen stattfinden, die Informationen zum Implementierungsprozess von Leitbildern geben sollen. Auf Grundlage von zehn Interviews soll die Analyse der individuellen Vorstellungen erfolgen. Dieser Untersuchungsschritt erstreckt sich vertiefend auf den österreichischen Fall. Das Sample meiner Untersuchung orientiert sich an der Beschäftigungs- und Lebensform der zu interviewenden WissenschaftlerInnen.

- Qualitative Leitbildanalysen (öffentlich zugängliche Selbstdarstellungen)
- ExpertInneninterviews (Personen aus der Hochschul-, Fakultäts- oder Institutsleitung, aus dem Personalrat sowie Gleichstellungsbeauftragte)
- Analyse der New Public Management- und Gleichstellungsinstrumente (Strategie- und Entwicklungsplan, Gleichstellungsplan, Ziel- und Leistungsvereinbarungen)
- Interviews mit WissenschaftlerInnen (nach Beschäftigungs- und Lebenssituation)

Erwartbarer Erkenntnisgewinn

Die Untersuchungsanlage gewährleistet Erkenntnisse darüber, welche gesellschaftlichen Vorstellungen zu wissenschaftlicher Arbeit sich unter den Vorzeichen der Entrepreneurial Universities im Kontext von variierenden Wohlfahrtsstaatsregimen herausbilden und welche *geschlechtsbezogenen Implikationen* und Effekte sie haben. Zudem soll ein Beitrag zu der generellen Frage geleistet werden, inwiefern Geschlechterungleichheit oder Gleichheit den universitären Umbruchprozessen inhärent ist.

Durchführende Stelle: Johannes Kepler Universität, Institut für Soziologie, Abteilung für Theoretische Soziologie und Sozialanalysen

Betreuung: Prof. Dr. Brigitte Aulenbacher

Förderung durch: JKU goes Gender Stipendium

Kontakt: Kristina Binner, M.A. in Sozialwissenschaft, Tel.: +43/732/2468-8151, Fax: +43/732/2468-8243, Kristina.Binner@jku.at

Promotionsvorhaben

Julia Gruhlich

Geschlechtliche Ungleichheit in transnationalen Unternehmen. Eine praxeologische Fallstudie zu den Reproduktionsmechanismen geschlechtlicher Ungleichheit am Beispiel der Auslandsentsendung in einem Unternehmen der Automobilzulieferindustrie.

Geographische Mobilität, soziale Anpassungsfähigkeit, zeitliche und berufliche Flexibilität gehören in international tätigen Unternehmen insbesondere für das Management zur Norm. Neu an den transnationalen Strukturen sind die veränderte Organisation der Arbeit in transnationalen Projekten und der Aufbau netzwerkartiger Unternehmensstrukturen, welche nicht nur an die Führungskräfte, sondern auch an Fachkräfte und Spezialisten neue Anforderungen stellen. In mehrjährigen Arbeitseinsätzen kommen diese nun im Ausland zum Einsatz und scheinen exemplarisch für das zu stehen, was man sich unter dem „*global worker*“ vorstellt: Rund um die Uhr weltweit einsetzbar. Das transnationale Unternehmen hat demnach nichts mehr mit der am traditionellen Weberschen Modell orientierten bürokratisch, streng arbeitsteilig und regelhaft funktionierenden Organisation gemein, die die zeitlich und räumlich begrenzte Form des Büros, der Fabrik oder des Unternehmens annimmt.

Im Hinblick auf die Frage, ob die Umstrukturierung der Arbeitsorganisation gleichsam auch die Karrierewege verändert und der Aufenthalt in einer der Auslandszentralen auch ein objektives Karrieresprungbrett darstellt, weisen bisherige Forschungen widersprüchliche Tendenzen auf. Relevant ist diese Frage aus geschlechtstheoretischer Perspektive, da die Zahlen bislang belegen, dass Männer in höherem Maße in grenzüberschreitende Tätigkeiten eingebunden sind als Frauen. In empirischen Untersuchungen zu Expatriates werden weibliche Entsandte kaum bis gar nicht befragt und Geschlecht stellt hier häufig keine zentrale Untersuchungskategorie dar.

An dieser Stelle ansetzend, untersucht das vorliegende Dissertationsvorhaben am Beispiel der Auslandsentsendung, ob und inwiefern durch die Transnationalisierung geschlechtliche Ungleichstellungen im Unternehmen aufgebrochen oder ob „alte“ Ungleichheiten schlicht reproduziert werden bzw. ob neue Exklusionsmechanismen entstehen. Eine erste These lautet, dass die vermeintlich neutralen Arbeits- und Organisationsstrukturen in transnationalen Unternehmen einen Habitus begünstigen, der zu einer Verstärkung bestehender geschlechtlicher Ungleichheiten führt, indem auf allen hierarchischen Ebenen (und nicht mehr wie bislang allein auf der Ebene des Managements) von einem allzeitverfügbaren, bindungslosen und flexiblen (und in der Regel männlichen) Arbeiter ausgegangen wird.

Den theoretischen Hintergrund des Vorhabens bildet Pierre Bourdieus Feld-Habitus-Theorie. In einer qualitativen Fallstudie wird in der Zentrale eines deutschen

Automobilzuliefererunternehmens untersucht, welche Bedeutung der Entsendung im Spiel um die bessere Position innerhalb des sozialen Feldes des Unternehmens zukommt. Dabei wird sowohl die Unternehmensseite wie auch die Seite der Akteure betrachtet: Welche Rolle nimmt die Entsendung innerhalb der Organisationsstrukturen ein? Wie kommen weibliche und männliche MitarbeiterInnen dazu, sich für oder gegen eine Entsendung zu entscheiden? Lässt sich hier überhaupt noch von einem reflektierten Entscheiden sprechen oder bilden diese Arbeitsanforderungen bereits einen selbstverständlichen und unhinterfragten Teil des Arbeitshabitus? Was verlieren und was gewinnen die Geschlechter durch ihre Entscheidung?

Unter Verwendung eines Methoden-Ensembles (Dokumentenanalyse, innerbetriebliche Statistiken, berufsbiographische Interviews, Experteninterviews) wurden Anfang 2011 44 Interviews geführt, die momentan mit der Dokumentarischen Methode ausgewertet werden. Ziel der Analyse ist es, die konstitutiven Verknüpfungen von Macht- und Herrschaftsverhältnissen mit organisatorischen Strukturen und Akteursstrategien herauszuarbeiten. Das Vorhaben leistet so einen Beitrag zur Aufdeckung von versteckten Diskriminierungsmechanismen und zu einem verbesserten Verständnis der vielfältigen Verflechtungen von Arbeit, Organisation und Geschlecht im transnationalen Raum.

Durchführende Person: Julia Grulich M.A., Fach Soziologie, Institut für Kulturwissenschaften, Universität Paderborn

Betreuung: Prof. Dr. Birgit Riegraf

Kontakt: grulich@mail.upb.de

Promotionsvorhaben

Christina Meyn

Arbeitstitel der Dissertation: Psychosoziale Gesundheit in der Arbeitswelt – Betriebliche Gesundheitsförderung am Beispiel der stationären Langzeitpflege

Kurze Beschreibung des Vorhabens

Im Rahmen der Dissertation sollen am Beispiel der stationären Langzeitpflege die Möglichkeiten betrieblicher Gesundheitsförderung dargestellt werden mit einem speziellen Fokus auf Prävention von psychosozialen Belastungen von Beschäftigten.

Dabei werden geeignete Instrumente zur Erfassung von psychosozialen Gefährdungsfaktoren verglichen sowie arbeitsorganisatorische Maßnahmen und Mitarbeiterbeteiligungsformen zur präventiven Vorbeugung untersucht.

Vor dem Hintergrund der jeweiligen Arbeitsschutz- und Altenpflegesysteme in einem deutsch-kanadischen Vergleich werden die Chancen und Hindernisse von Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen im Bereich der Prävention von psychosozialen Belastungen näher durchleuchtet.

In der Analyse arbeits- und gesundheitssoziologischer Konzepte wird insbesondere die Rolle von Kooperation und Partizipation in der Arbeitsgestaltung herausgestellt.

Methoden

- Internationale Literaturrecherche
- Durchführung von Fallstudien (Dokumentenanalyse, qualitative Interviews mit Führungskräften, Beschäftigten und betrieblicher Interessenvertretung; teilnehmende Beobachtungen) in Deutschland und Kanada (Toronto)
- Experteninterviews

Feldzugang/ Projekte

- Mitarbeit im Projekt „Re-imagining Long-term Residential Care“ (York University; Toronto; Laufzeit 2010-2017)
- Evaluation des Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (BKK Bundesverband, Laufzeit 2011-2013)

Durchführende Stelle: Technische Universität Dortmund, Fakultät 12, „Erziehungswissenschaft und Soziologie“

Betreuerin: Prof. Dr. Monika Reichert

Kontakt: Christina Meyn, meyn@sfs-dortmund.de; Tel.: 0231-8596-230
Sozialforschungsstelle Dortmund, Evinger Platz 17, 44339 Dortmund

Promotionsvorhaben

Patricia Schütte

Wie hält die deutsche Bundespolizei ihre Legitimität aufrecht? Organisationssoziologische Untersuchung einer Polizeiorganisation im Feld der Inneren Sicherheit

Das Promotionsvorhaben setzt sich unter einem organisationssoziologischen Blickwinkel mit der deutschen Bundespolizei (BPOL) auseinander. Dabei steht die Forschungsfrage im Mittelpunkt, wie die BPOL im Feld der Inneren Sicherheit ihre Legitimität seit 60 Jahren aufrecht hält und somit ihr Fortbestehen sichert.

Theoretisch eingebettet wird die Fragestellung in die (soziologische) neo-institutionalistische Organisationstheorie mit dem Schwerpunkt auf dem Konzept der Legitimität.

Der Hintergrund der Frage wird aus zwei Sachverhalten abgeleitet: Erstens sind Polizeiorganisationen innerhalb der organisationssoziologischen Forschung als Untersuchungsgegenstand bislang vernachlässigt worden. Zweitens ist die zu untersuchende Polizeiorganisation BPOL selbst in der empirischen Polizeiforschung und der Polizeiwissenschaft gänzlich unerforscht geblieben.

Gesellschaftliche Veränderungsprozesse wirken auch auf die Organisationen des Feldes der Inneren Sicherheit. In historischer Perspektive wird dies darin sichtbar, dass seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland bis heute verschiedene Phasen zu identifizieren sind, in denen jeweils bestimmte Ereignisse und damit verbundene Diskurse die Sicherheitslage Deutschlands dominierten. In den 1950er Jahren waren bspw. die Themen „Kalter Krieg“, in den 1970er Jahren innerdeutscher Terrorismus und „Deutscher Herbst“ oder in den 1990er Jahren die Wiedervereinigung und Europäisierung die bestimmenden Themen in öffentlichen Diskussionen und sicherheitspolitischen Entwicklungen. Das 21. Jahrhundert ist aktuell v.a. durchzogen von der Beschäftigung mit dem internationalen Terrorismus. Die Veränderungen der Sicherheitslage führen zu einem Wandel der Anforderungen an die damit jeweils befassten Sicherheitsorganisationen. Ziele, Aufgaben, Leitbilder und Strukturen entwickeln sich stetig weiter. Zuständigkeiten werden erweitert, reduziert oder zumindest augenscheinlich aufgelöst. In den 1950ern wurden bspw. Organisationen wie das Bundeskriminalamt (BKA) oder der Bundesgrenzschutz (BGS) gegründet, die ergänzend zu den schutz- und kriminalpolizeilichen Aufgaben auf Ebene der Landespolizeien, kriminalpolizeiliche Aktivitäten auf Bundesebene (BKA) sowie Grenzschutzzuständigkeiten (BGS) übernahmen. Spätestens seit Ende der 1980er, Anfang der 1990er Jahre wandelt sich in den einzelnen Polizeiorganisationen das nach außen getragene Selbstverständnis in Richtung eines bürgernahen Sicherheitsdienstleisters etc.

Dies trifft die klassischen Untersuchungsbereiche der (soziologischen) Organisationsforschung. Allerdings befassen sich organisationssoziologische Arbeiten bisher kaum mit Sicherheitsorganisationen wie der Polizei. Darin besteht eine Lücke, die sich v.a. aufgrund der erheblichen Zugangsschwierigkeiten zu diesem Feld erklären lässt.

Bei der Ergänzung der organisationssoziologischen Perspektive um die polizeiwissenschaftliche findet sich mehr Material zu der Entwicklung von Polizeiorganisationen im Rahmen der Veränderungen des Feldes der Inneren Sicherheit. In diesem Zusammenhang wird in der Literatur immer wieder am Rande auf den BGS (seit 2005 BPOL) verwiesen. Sie spielt seit nunmehr 60 Jahren eine wichtige Rolle im Feld der Inneren Sicherheit, ohne dass sie bislang tiefergehend wissenschaftlich behandelt wurde. Diese Organisation eignet sich insbesondere als Untersuchungsgegenstand bzgl. der Frage, wie sie es geschafft hat, seit 60 Jahren Legitimität und Fortbestehen zu sichern.

Die Arbeit ist methodisch qualitativ ausgelegt. Zum einen werden zur Beantwortung der Frage organisationsgeschichtlich relevante Dokumente herangezogen, die die organisationale Entwicklungsgeschichte nachvollziehbar machen. Zum anderen sind Experteninterviews innerhalb der Bundespolizei geplant, die direkt auf die Ergebnisse der Dokumentenanalysen aufsetzen. Insgesamt sollen 80 Interviews mit Bundespolizeivollzugsbeamten auf unterschiedlichen Hierarchiestufen genutzt werden, die Fragestellung dieser Arbeit zu beantworten und die Organisationsentwicklung zu untersuchen.

Durchführung: Patricia Schütte, M.A., Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und -gestaltung, Institut für Arbeitswissenschaft, Ruhr-Universität Bochum

Betreuer: Prof. Dr. Heiner Minssen (Ruhr-Universität Bochum) und Prof. Dr. Rolf G. Heinze (Ruhr-Universität Bochum)

Kontakt: patricia.schuette@rub.de, Tel. 0234 32 24370

Promotionsvorhaben

Lena Weber

Projekttitle: „Geschlechtergerechtigkeit in der unternehmerischen Universität“

Kurzdarstellung des Promotionsvorhabens

Im Zuge des in den OECD-Ländern verbreiteten „Rationalitätsmythos“ organisationaler Steuerung, dem *new public management*, unterlaufen Universitäten auf formaler Ebene Strukturangleichungen, die sie nach ökonomischen Prinzipien restrukturieren sollen. Dabei soll das Verhältnis zwischen Staat und staatlichen Organisationen nach ökonomischen Gesichtspunkten ausgerichtet werden. Die neuen Steuerungsprinzipien versprechen, die Effizienz wissenschaftlicher Organisationen zu erhöhen. Dies soll über markt- und betriebswirtschaftliche Verfahren erreicht werden, die staatlich-bürokratische Organisations- und Steuerungsprinzipien ergänzen bzw. ersetzen. An den ‚unternehmerischen Universitäten‘ führt dies zu veränderten Aushandlungs- und Entscheidungsstrukturen.

Parallel dazu haben sich Gleichstellungspolitiken, wie Gender Mainstreaming und Diversity Management, zunehmend an Universitäten institutionalisiert. In der Konzeption bzw. in ihrer Umsetzung sind diese in hohem Maße kompatibel mit den veränderten organisationalen Logiken der Universitäten; entweder konzeptionell in den Zielen der Bestenauslese und Wettbewerbslogik oder durch betriebswirtschaftliche Instrumente wie das Gleichstellungscontrolling und in der Entwicklung von Anreizsystemen, z.B. dem Professorinnenprogramm des Bundes.

In politisch initiierten Wettbewerben, wie z.B. der Exzellenzinitiative, müssen sich die Universitäten um finanzielle und personelle Ressourcen positionieren. Dadurch sind Universitäten dazu aufgefordert, sich zu profilieren und ihre Schwerpunkte hinsichtlich wissenschaftlicher Ausrichtung oder Reformstrategien in Universitätsprofilen festzuhalten. Darin gewinnen in letzter Zeit auch Gleichstellungskriterien an Bedeutung, da Universitäten sich über Zertifikate wie die „geschlechtergerechte“ oder „familienfreundliche Hochschule“ profilieren, aber auch an Attraktivität für exzellentes Personal dazugewinnen können. Es stellt sich die Frage, inwiefern sie darin Vorstellungen von Geschlechtergerechtigkeit aufnehmen und umsetzen werden. Es ist wahrscheinlich, dass sich dies nicht linear vollziehen wird, da Gleichstellungspolitik in hochschulinterne Entscheidungs- und Aushandlungsstrukturen eingreift. Dies stellt ein internes Konfliktpotential dar und so können Widerstände oder Blockaden entstehen.

Am Schnittpunkt von Organisations- und Geschlechtersoziologie, Wissenschafts- und Hochschulforschung fragt das Dissertationsvorhaben danach, welche gesellschaftlichen Vorstellungen einer wissenschaftlich erfolgreichen Organisation sich an den Universitäten niederschlagen. Wie werden diese von den Universitäten aufge-

nommen, in ihre Organisation übersetzt und konkretisiert? Wie wird dabei Geschlecht thematisiert, geltend gemacht oder ausgespart?

Mit der Methode der qualitativen Leitbildanalyse werden Universitätsprofile und Handlungsorientierungen universitärer Entscheidungsträger an jeweils vier Universitäten in Deutschland, Großbritannien und Schweden untersucht und mit Struktur- und Instrumentenanalysen kontextualisiert. Die Länderauswahl wurde mit Verweis auf die Wohlfahrtsstaatsforschung getroffen, da sie jeweils einem anderen Wohlfahrtsstaatsregime zugeordnet werden: Großbritannien gilt als liberales, Schweden als sozialdemokratisches und Deutschland als korporatistisches Regime. Die Regime unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Sozialordnung der Geschlechter und sind daher hinsichtlich der Fragestellung aufschlussreich zu vergleichen. Zudem sind qualitative Leitfadeninterviews in Deutschland mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geplant. Ziel ist es, herauszufinden ob und wie Universitäten gesellschaftliche Erwartungen und Geschlechterstrategien in ihre Organisation einführen und übersetzen.

Durchführende Person/Stelle: Dipl. Soz. Lena Weber, Universität Paderborn, Fakultät für Kulturwissenschaften, Allgemeine Soziologie

Promotionsbetreuung: Prof. Dr. Birgit Riegraf, Universität Paderborn, Fakultät für Kulturwissenschaften, Allgemeine Soziologie

Kontakt: leweber@mail.upb.de; Website: <http://kw.uni-paderborn.de/institute-einrichtungen/institut-fuer-humanwissenschaften/soziologie/personal/weber/>