

# Die obsoletere Kategorie Geschlecht?

## Zur Wechselbeziehung von *gendered organization* und individuellen Handlungspraxen in der Hochschullehre

**Sabine Gabriel**  
Halle-Wittenberg

Heterogenitätsdebatten sind bemüht, Kriterien zu finden, die in der Lage sind, Unterschiedlichkeit analytisch fassbar zu machen. Geschlecht gehört als eine sogenannte Kerndimension zu den „großen“ Heterogenitätskriterien. Dieses Kriterium bezieht sich vorwiegend auf Unterschiedlichkeit geschlechtlicher

Identitäten.<sup>1</sup> Prinzipiell ist die Berücksichtigung dieses Heterogenitätskriteriums mit dem Ziel verbunden, die geschlechtsbedingten Ungleichheiten in der Teilhabe – beispielsweise in der Organisation Hochschule – zu überwinden. Da Chancengleichheit und Gleichberechtigung zum Selbstverständnis von Hochschulen zählen, gilt es entsprechend, die Vielfalt und Verschiedenheit von Menschen anzuerkennen, um damit zugleich bedarfsorientiert umzugehen.

Um die Frage des Titels zu beantworten, ob die Kategorie Geschlecht als obsolet gelten kann, respektive muss, werden zwei Fragen fokussiert: Inwieweit sind in der Organisation Hochschule Geschlecht und Geschlechterdifferenzen konstitutiv für die Hochschulpraxis? Zeigen sich Effekte oder Wirkungen, die dem oben beschriebenen Selbstverständnis der Hochschulen im Weg stehen?

Beantwortung erfahren die Fragen in zwei Schritten. In einem ersten werden vorliegende Statistiken betrachtet, die Geschlechterdifferenzen über mengenmäßige Verteilungen abbilden. Da die bloße Betrachtung einer Häufigkeitsverteilung nach Geschlecht wenig Aussagen zulässt, werden darüber hinaus Implikationen und Effekte im Hinblick auf das Heterogenitätskriterium der geschlechtlichen Identität betrachtet.

---

<sup>1</sup> Der Ausdruck soll hier genutzt werden, um die Vielfalt von empfundenen, (verkörpert) gelebten, performativen und wahrgenommenen geschlechtlichen Identitäten jenseits eines heteronormativen, binären und essentialistischen Bedeutungskontextes abzubilden. Gleichwohl muss angeführt werden, dass dieser Artikel ein binäres Verständnis von Geschlecht, als Mann und Frau, verwendet.

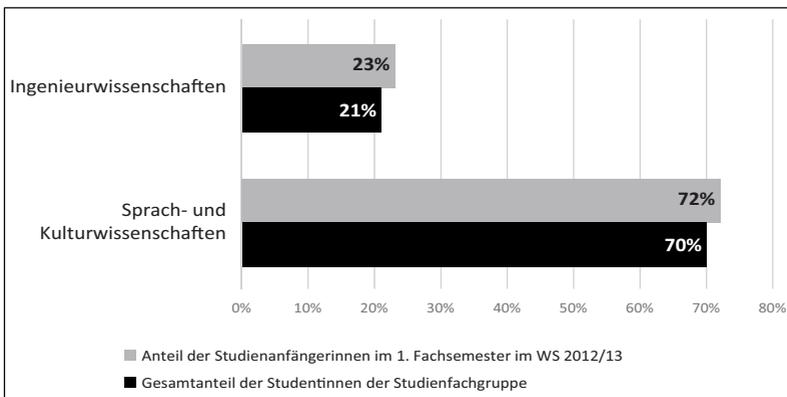
Der zweite Schritt ist die Analyse von empirischen Studien, die versuchen, durch qualitative Erhebung von Datenmaterial die Geschlechterwirklichkeit an Hochschulen zu erfassen. Im Fokus dieser Perspektive sind Hochschulen vor allem als Orte des sozialen Seins und Handelns der dort Agierenden anzusehen, die wiederum einem Handlungsraum besitzen, der in institutionelle Strukturen eingelassen ist. Der Fokus liegt dabei vor allem auf Studienfächer der MINT-Gruppe. Insgesamt vermag die Analyse dieser Untersuchungen aufzuzeigen, ob und inwiefern geschlechtliche Identitäten im studentischen Alltag allgegenwärtige und vor allem lernrelevante Kategorien darstellen. Dies hält ferner Wissen für die Debatten um die Theorieansätze der *gendered organization* bereit. Im Nachklang der Sichtung der empirischen Befunde erfolgt eine einführende Darstellung dieser Theorieansätze, mit dem Ziel der Übertragung auf die Organisation Hochschule. Diese Ergebnisse sind in zweifacher Hinsicht aufschlussreich. So können die Analysen als Impuls für reflektierte Maßnahmen von Seiten der Hochschule fungieren, um Geschlechtergerechtigkeit zu festigen und wiederum zum konzeptionellen Ausbau einer gendertheoretischen Hochschulforschung beitragen.

## **1. Empirische Befunde der Hochschulforschung**

Statistiken zur zahlenmäßigen Verteilung von Männer- und Frauenanteilen können aufzeigen, wie das Verhältnis zwischen Frauen und Männern an den Hochschulen quantitativ ausgeprägt ist. Werden die Ergebnisse im Kontext ihrer Bedeutungseinschlüsse und Konsequenzen betrachtet, kann dies Wissen über reale Geschlechter(un)gleichheiten enthalten. Diesbezüglich soll auf verschiedene statistische Datenquellen zurückgegriffen werden, wie die Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes oder den „Gender Report 2013“.

Geschlechtsspezifische quantitative Unterschiede im Hochschulbereich sind auf mehreren Ebenen zu beobachten. So existiert ein horizontal segregiertes Studienwahlverhalten. Nach wie vor gibt es Studienfächer, die überwiegend von Männern oder von Frauen gewählt werden. Nach den Angaben des Statistischen Bundesamtes betrifft dies sehr deutlich die Fächergruppen der Sprach- und Kulturwissenschaften sowie der Ingenieurwissenschaften. Wie die Übersicht 1 zeigt, liegt der Anteil der Studienanfängerinnen im ersten Fachsemester des Wintersemesters 2012/13 in den Sprach- und Kulturwissenschaften bei rund 72 Prozent. Hingegen beträgt der Anteil der Studienanfänger in den Ingenieurwissenschaften rund 77 Prozent. Die Gesamtstudierendenzahlen für diese Studienfachgruppen zeigen ähnliche prozentuale Verteilungen.

## Übersicht 1: Anteile der Studentinnen und Studienanfängerinnen im Wintersemester 2012/13



Quelle: Statistisches Bundesamt (2013: 89); eigene Darstellung

Im Verlauf des letzten Jahrzehnts sind die Studentinnenzahlen in den Ingenieurwissenschaften angestiegen. Da ebenfalls mehr Männer ein Ingenieursstudium aufnehmen, bleibt das Verhältnis zwischen den Geschlechtern konstant (Kortendiek et al. 2013: 47).

Innerhalb der Studienfachgruppe Ingenieurwissenschaft existieren große Unterschiede hinsichtlich des Frauenanteils.<sup>2</sup> So weisen die Studienfächer Architektur, Innenarchitektur und Raumplanung einen fast paritätischen Anteil an der Studienbeteiligung von Studentinnen und Studenten auf. Ein gegensätzliches Bild zeigt sich allerdings in den Studienbereichen Elektrotechnik mit 9 Prozent Studentinnen sowie in Verkehrstechnik und Nautik mit rund 11 Prozent (ebd.: 49). Es gibt folglich innerhalb der Studienfachgruppe Ingenieurwissenschaften Studiengänge, die kaum von Frauen studiert werden.

Grundsätzlich impliziert eine solche zahlenmäßige Ungleichverteilung keine soziale Ungleichheit. Unter Beachtung der unterschiedlichen Prestigekonnotationen der verschiedenen Studienfächer und der nach wie vor bestehenden Unterschiede in Bezug auf Entlohnung, des sogenannten *gender pay gap*,<sup>3</sup> sowie den mit den Studienfächern verbundenen Auf-

<sup>2</sup> Zahlenwerte beziehen sich auf alle in Deutschland im Wintersemester 2011/12 immatrikulierten Studierenden.

<sup>3</sup> Auch geschlechtsbedingte Lohnlücke genannt. Zur erweiterten Begriffsklärung, wie zum Beispiel die Unterscheidung in bereinigter und unbereinigter *gender pay gap* siehe Krell/Ortlieb/Sieben (2011).

stiegschancen, enthält die horizontale Geschlechtersegregation jedoch problematische Effekte. So wird angenommen, dass dieser Umstand geschlechtsspezifische Ungleichheitsstrukturen in der Gesellschaft zementiere (Blättel-Mink 2002: 3). Dies wiederum würde bedeuten, dass die Ungleichverteilung mehr als nur eine quantitative Ungleichheit ist.

Offenkundig zeigt sich das Bild der Geschlechterdifferenzen ebenfalls im Hinblick auf die vertikale Segregation, wie im „Gender-Report 2013“ an nordrhein-westfälischen Hochschulen festgestellt wurde. So nehme der Anteil von weiblichen Beschäftigten mit zunehmender Qualifikations- und Hierarchieebene ab. Der Blick auf die Promotions- und Habilitationszahlen<sup>4</sup> untermauert diese Aussage. In den Ingenieurwissenschaften ist nur jede sechste Promotion von einer Frau verfasst. Hier sind ähnliche Entwicklungstendenzen wie bei den Studierendenzahlen zu beobachten: Während die Zahlen sowohl der weiblichen als auch der männlichen Promovierenden zunimmt, bleiben die Anteile der Geschlechter über die Zeit konstant (Kortendiek et al. 2013: 54). Obwohl es 2005 einen deutlichen „Frauen-Knick“ gab, werden Promotionen in den Sprach- und Kulturwissenschaften wieder knapp mehrheitlich von Frauen abgeschlossen.

Dennoch liegen die Anteile von Frauen an Promotionen insgesamt deutlich unter denen der Anteile der Studentinnen an der jeweiligen Fächergruppe – obgleich die Entwicklung innerhalb der letzten Dekade eine positive Dynamik zeigt. So ist der Anteil an Promovendinnen in allen Fachgruppen in diesem Zeitraum gestiegen (ebd.: 59).

Auch mit Blick auf Habilitationen liegt der Frauenanteil insgesamt weit hinter dem der Männer zurück. Dennoch ist auch hier der Frauenanteil in Ingenieur- sowie Sprach- und Kulturwissenschaften gestiegen. In den Fachgruppen Sport, Mathematik, Naturwissenschaften und Veterinärmedizin sind die Anteilszahlen allerdings deutlich rückläufig (ebd.: 58). Auffällig ist zudem, dass die Habilitationszahlen von Männern insgesamt zurückgegangen sind. Entsprechend sei der Anstieg des Frauenanteils vor allem auf die sinkenden Habilitationszahlen der Männer zurückzuführen (ebd.: 59).

Die Zahlen und ihre Implikationen verweisen darauf, dass die Hochschulen tendenziell keinen geschlechtsneutralen Ort darstellen, sondern einem Wirkungsgefüge von scheinbar geschlechtsspezifischen Barriere- und Filtermechanismen unterliegen. Damit wären Hochschulen in mehrfacher Hinsicht als Organisationen anzusehen, die eine Vielzahl von Formen und Intensitätsgraden geschlechtsbezogener Ungleichheiten aufwei-

---

<sup>4</sup> Diese Daten beziehen sich auf 2011.

sen (vgl. Zimmermann/Kamphans/Metz-Göckel 2008). Dieses – teilweise unveränderte – Fortbestehen von Ungleichheitstendenzen verweist auf eine spürbare Persistenz der Kategorie der geschlechtlichen Identität. Damit impliziert Geschlecht auch im Wissenschaftsbereich einen Unterschied, der einen Unterschied macht (Heintz 2008: 243).

Frauen sind in MINT-Studiengängen teilweise stark unterrepräsentiert. Vor allem im Zuge des ‚Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen‘ und der Qualitätspakt-Lehre-Förderperiode arbeiten zahlreiche Initiativen und Projekte an einem gezielten Anwerben von Studentinnen, um Frauen für MINT-Studiengänge zu motivieren. Ein realer und vor allem nachhaltiger Effekt dieser Bemühungen ist bisher nicht nachgewiesen. Laut einer Studie des CEWS, des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung, hätte sich der Anteil an Studentinnen in den MINT-Fächern innerhalb der vergangenen 20 Jahren nicht entscheidend verändert (vgl. GWK/CEWS 2011).

Im Folgenden werden – wie angekündigt – in einem zweiten Analyse-schritt, Studien vorgestellt, die den Alltag des Hochschulstudiums und der -lehre untersuchen. In diesem Kontext lässt sich etwa die Erhebung von Wibke Derboven und Gabriele Winker (2010) zum Studienabbruch-verhalten Studierender der Ingenieurstudiengänge einordnen.

In dieser Erhebung wird ein detaillierter Blick auf das Verbleiben von Studierenden geworfen. Die Befragungen wurden im Sommer 2006 an neun technischen Hochschulen in Deutschland durchgeführt. Ziel der Studie war es, Studienerlebnisse zu filtern, um Studienkonflikte und -abbruchgründe zu identifizieren.

Die Autorinnen beschreiben eine geschlechtsspezifische Sensibilität beim Erheben des Datenmaterials. Demnach erfolgt der analytische Blick nicht bereits während der Erhebung durch die sogenannte „Gender-Brille“. Diese wird erst zur Auswertung aufgesetzt.<sup>5</sup> Damit wird die Kategorie Geschlecht final entlang anderer studiennaheliegender Differenzkategorien, wie „Technikhaltung“, „Schulleistung“, „fachliches Zutrauen“, „Lernhaltung“, „Studienleistung“ und „weiterer Werdegang nach dem Studienabbruch“, untersucht (ebd.: 26, 91).

Im Fokus der Studie stehen fachliche und sozialräumliche Studienbedingungen, mit dem Ziel, Studienabbruchtypen mit ihren jeweiligen spezifischen Studienkonflikten und charakteristischen Studienvoraussetzungen zu generieren. Darauf basierend werden unter besonderer Berück-

---

<sup>5</sup> Einen Überblick über gendersensible und -intensive Methodologien bieten Buchen, Helfferich und Maier (2004).

sichtigung der Situation von Studierenden konkrete Gestaltungsempfehlungen zur Verringerung von Studienabbruch sowie zur Erhöhung der Studierbarkeit herausgearbeitet (ebd.: 4). Da die Schwundquote in diesen Studienfächern langanhaltend hoch ist, gilt dies als überaus wünschenswert.

Aktuelle geschlechtsspezifische und studiengangsbezogene Zahlen hinsichtlich der Abbruch- beziehungsweise Erfolgsquoten gibt es nur vereinzelt. Eine ältere Studie von Meinefeld (1999) ermittelt eine im Mittel um 11 Prozent höhere „Überlebensquote“ bei männlichen Studenten der Technischen Universität Erlangen-Nürnberg im Vergleich zu ihren weiblichen Kommilitoninnen (bezogen auf das 9. Fachsemester, Absolventenjahrgänge 1993-2001).

Wie die Studie von Derboven und Winker aufzeigt, würden die Studienabbrechenden grundsätzlich unter zu hoher Leistungsanforderung, zu wenig Berufsvorbereitung, demotivierenden Benotungen und Dozierenden mit zu wenig Zeit leiden (ebd.: 20). Werden die Ergebnisse hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Konfliktfelder gelesen, ist zu bemerken, dass die Demotivation durch frauendiskriminierende Studiererlebnisse ein spezifisches Konfliktfeld darstellt. Insgesamt werden sechs Studienabbruchtypen ermittelt. Dabei nehmen zwei von sechs Typen der Studienabbrechenden die Diskriminierung von Frauen als stetig präsent wahr. Wiederum in einer Typenkategorie, die der „Technikinteressierten Außenstehenden“, befinden sich anteilig signifikant mehr Frauen. Es wäre wahrscheinlich, dass die Personen dieser Typenzuordnung auf Grund fehlender sozialer Integration den Anschluss an das Studium und die Ausbildung einer „Fachidentität“ verpassen. Eine weitere Erkenntnis der Erhebung ist, dass das ingenieurwissenschaftliche Studienfeld gerade Frauen mit einem mehrheitsgesellschaftlich als feminin geltenden Erscheinungsbild ambivalent gegenübertritt. Demnach würden Frauen in mehrfacher Weise Exklusionserfahrungen erleben (ebd.: 45). Diese Ergebnisse könnten dahingehend gedeutet werden, dass Frauen im Ingenieurstudium grundlegend weniger inkludiert sind, mehr soziale Konflikte erfahren und nicht zuletzt mitunter sexualisierte Diskriminierung erleiden.

Eine weitere Studie ist eine ethnografische Untersuchung von Agnes Senganata Münst (2002, 2008), in der in Lehrveranstaltungen teilnehmend beobachtet wurde. Zentraler Untersuchungsgegenstand ist dabei die Wissensvermittlung in Lehrveranstaltungen. Zur Auswertung wurden Interaktionsanalysen von Lehr-Lernprozessen durchgeführt, um Informationen über Handlungsstrukturen und -routinen zwischen Lehrenden und Studierenden zu erhalten. Der Fokus lag zum einen auf der Fachkultur

und der Frage der didaktischen und methodischen Gestaltung der Lehre in verschiedenen Studienfächern der MINT-Gruppe. Zum anderen wurde der Blick auf die Untersuchungskategorie Geschlecht gerichtet. Untersucht wurden vier naturwissenschaftliche Studienfächer. In den Studienfächern Physik und Informatik dominierten Studenten anteilig sehr deutlich, während in Biologie sowie Raumplanung eine recht ausgeglichene Verteilung zwischen männlichen und weiblichen Studierenden gegeben war. Diesen Zahlen wurden geschlechtsspezifische Lehrpersonalzahlen gegenübergestellt (Übersicht 2).

*Übersicht 2: Lehrpersonal und Studierende der untersuchten Studienfächer*

	Wiss. Personal				Prof./Dozierende				Akadem. Personal				Studierende			
	M		F		M		F		M		F		M		F	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
<b>Physik</b>	52	88	7	12	16	100	0	0	29	94	2	2	430	92	40	8
<b>Biologie</b>	15	65	8	35	9	90	1	10	23	77	7	23	248	51	235	49
<b>Informatik</b>	27	96	1	4	20	100	0	0	48	89	6	11	709	92	65	8
<b>Raum- planung*</b>	16	76	5	24	21	95	1	5	68	78	19	22	261	53	229	47

\* Studienfach ist bei Angaben zu Beschäftigtenzahlen eine Studienfachgruppe (A/RU/BI)

Quellen: Beschäftigtenzahlen aus dem Jahresbericht der Universität 1998: 53-55. Stand 31.12.1998, Studierendenzahlen aus der Studierendenstatistik der untersuchten Universität vom Wintersemester 1998/99

Innerhalb der Analyse sind wirksame Mechanismen der Geschlechterdifferenz und -hierarchisierung identifiziert worden. In allen untersuchten Studienfächern gäbe es Interaktions- und Kommunikationsformen (z.B. Symbole und Inszenierungen), die – trotz unterschiedlicher Ausgangsbedingungen – die Zuschreibung von Fachkompetenz zum weiblichen Geschlecht be- oder verhindern (Münst 2002: 200). So bestehe eine Ungleichbehandlung, die entlang der binären Geschlechtergrenze verläuft. Mehrheitlich wäre Geschlecht die primäre und die Qualifikation die sekundäre Stellgröße, die eine Orientierungsfunktion und damit Einflussnahme auf das Verhalten besitze (ebd.: 194).

In der analytischen Betrachtung von Lehrinteraktionen wird herausgearbeitet, dass Studentinnen „in Lehr-Lernprozessen als Studierende zweiter Klasse behandelt“ würden (Münst 2008: 193). Fachkompetenzen und Studienleistungen von Studentinnen würden übergangen oder nicht öffentlich honoriert. Münst vermutet, dass sie dadurch eine grundlegende Abwertung ihres Studienpotentials erfahren, weil Fähigkeiten mehrheitlich ihren männlichen Kommilitonen zugeschrieben würden. Durch diese größtenteils implizit übermittelte Botschaft würden Studentinnen dauer-

haft fehlende Anerkennung und damit fachlichen Ausschluss erfahren. Die Kompetenzzuschreibungen ihrer männlichen Mitstudierenden erfolge mehrfach ohne inhaltliche Begründung und teilweise ohne jeglichen inhaltlichen Bezug (ebd.: 194). Dennoch würde es relativiert als legitime hierarchische Differenz beispielsweise durch ein Zurückgreifen auf verschiedene Symbole für Hierarchie qua Qualifikation, die bei genauer Betrachtung allerdings für die Hierarchisierung der Geschlechter genutzt würden (Münst 2002: 200).

Münst analysiert, dass die geschlechtsbedingten Differenzkonstruktionen fächerübergreifend verlaufen würden und verweist auf die Möglichkeit eines Wirkens und Bedienens internalisierter sowie kontextunabhängig einsetzbarer Prozesse und Mechanismen (ebd.: 194). Bemerkenswert an Münsts Erkenntnissen ist, dass die Wirkmechanismen, die zum inferioren Status von Studentinnen und weiblichem Lehrpersonal führen können, in Studienfächern, die eine ausgeglichene Verteilung zwischen Männern und Frauen zeigen, verstärkt sichtbar sein sollen (ebd.: 201).

Die Kontinuität dieser Lehrpraxis resultiere aus der Nachahmung der selbst erfahrenen Lehrpraxis, die mehr oder weniger im eigenen Lehren reflektiert wird (Münst 2008: 180). Handelnde (so auch Studierende) greifen auf kulturell eingeübte und geteilte Interaktionsmuster zurück, die jedwede Wahrnehmung strukturieren. Zugleich sichere diese Nachahmungspraxis, dass das oben beschriebene Verhalten weniger als Diskriminierung empfunden werde, denn es entziehe sich auf Grund mangelnder Reflexion einer unmittelbaren Skandalisierung durch die Beteiligten (ebd.: 194). Es ist anzunehmen, dass der Anteil von fast ausschließlich männlichem Lehrpersonal, vor allem auf der Hierarchieebene C4- respektive W3-Professuren, diese routinierten Handlungsstrukturen erheblich unterstützt.

Auf den Tatbestand der quantitativen Überpräsenz männlicher Wissenschaftler auf fast allen hierarchischen Ebenen innerhalb der Hochschulstrukturen ist zuvor mittels Statistiken zu Promotions- und Habilitationzahlen hingewiesen wurden. Die Schlussfolgerungen der beiden zuletzt angeführten Studien verweisen darauf, dass der Lehrpraxis von Hochschulen eine besondere Bedeutung in der Reproduktion und Neuinszenierung der Geschlechterhierarchie zukommt.

## 2. *Gendered organization* und gendertheoretische Hochschulforschung

Der Duktus der dargestellten Aussagen ist bereits in Pionierstudien in der englischsprachigen Organisationsforschung der 1970er und 80er Jahre erkennbar. Zentral waren die Betrachtung von Organisation, Geschlecht und Gesellschaft und grundlegend die Frage, ob Geschlecht eine „Zählkategorie“ sei (Riegraf 2014: 18). In dem nun folgenden Dreischritt sollen Aussagen der frühen Organisationsforschung vorgestellt, auf die heutige Organisation Hochschule übertragen und mit den oben exemplarisch dargestellten Befunden verknüpft werden.

Bereits 1977 veröffentlichte Rosabeth Moss Kanter eine Studie, in der sie Positionen und Karriereverläufe von Männern und Frauen innerhalb eines Industrieunternehmens in den USA erforschte. Mit Hilfe der Bürokratietheorie Max Webers wurden dabei u.a. Prozesse von Unterpräsenz weiblicher Beschäftigter untersucht. Kanter kommt zu dem Schluss, dass weit zurückreichende patriarchale Relikte informell weiter Wirkung entfalten können, auch wenn diese nicht unmittelbar sichtbar sind. Weiterhin wird herausgearbeitet, dass gesellschaftliche Stereotypisierungen nach wie vor Einfluss nehmen und deshalb etwa den weiblichen Karriereaufstieg behindern können (Kanter 1977: 73f.). Kanter's Grundannahme dabei ist, dass in Organisationen grundsätzlich geschlechtsneutrale Strukturen vorherrschen. Wenn Frauen allerdings in bestimmten Positionen in der Minderheit vertreten sind – für sie wäre das weniger als 30 Prozent Frauen –, unterliegen sie einer bestimmten Aufmerksamkeit (Visibilität). Das Resultat ist, dass ihre Positionen nicht nur unter den eigentlichen Aspekten des Anforderungsprofils, wie beispielsweise der Arbeitsleistung, betrachtet werden, sondern immer auch mit Bezug zu Geschlechtsangehörigkeit verknüpft wahrgenommen und bewertet sind. In diesem Sinne ist Weiblichkeit zum Beispiel nicht mit Professionalität konnotiert.

Bezogen auf den Bereich der Hochschule bedeutet das, dass die Fähigkeiten von Studentinnen nicht mit Mathematikkompetenzen und technischem Verständnis konnotiert werden. Demnach gilt: Je „untypischer“ der soziale Raum für Frauen beziehungsweise für die stereotype Vorstellung von Weiblichkeit ist, desto stärker wirkt sich dieser „Bewertungsmaßstab“ aus. Die bereits angeführte Studie von Derboven und Winker verwies auf die gesteigerte Herausforderung für Ingenieurstudentinnen mit besonders femininem Erscheinungsbild.

Dieses Bedienen von Stereotypisierungen führt dazu, dass Frauen, vor allem in Minderheitenpositionen, besondere Leistungen zu erbringen ha-

ben, um ihre Anwesenheit in dem „für sie untypischen“ Raum zu legitimieren (Aulenbacher/Riegraf 2010: 159).

Die Grundannahme von Rosabeth Moss Kanter, dass in Organisationen geschlechtsneutrale Strukturen vorhanden sind, bleibt in der Folgezeit nicht unwidersprochen. So stellt u.a. Rosemary Pringle (1989) wenige Jahre später eine Gegenthese auf, wonach die *Vergeschlechtlichung* von Organisationen als durchgängig anzusehen sei. Macht ist ihr zufolge ein grundlegender Bestandteil der Beziehungen zwischen Organisationsangehörigen entlang der Geschlechtergrenze. Weil die Diskurse durch männliche Lebenskontexte, Erfahrungen usw. dominiert würden, seien die formellen und informellen Strukturen geschlechtsspezifisch vorgeprägt. Diese implizieren per se eine Höherbewertung des Männlichen und eine Abwertung des Weiblichen (Pringle 1989: 88).

In den Folgejahren entstehen Theorieansätze der *gendered organization*. Diese richten den Fokus auf die inneren Zusammenhänge zwischen gesellschaftlicher Verfasstheit von Organisationen, Geschlecht und Sexualität. Da der theoretische Rahmen oft den Tenor der Grundannahmen von Rosemary Pringle aufnimmt, gelten Organisationen als unweigerlich *vergeschlechtlicht* (Aulenbacher/Riegraf 2010: 162).

Joan Acker (1990) prägt den Theoriestock der *gendered organization* maßgeblich. Ihr zur Folge wäre Geschlecht in vierfacher Weise bedeutsam. So wirke Geschlecht implizit in der Organisationsstruktur und den alltäglichen sozialen Interaktionen. Auch wäre Geschlecht in der symbolischen Ordnung eingelassen und würde über die Arbeitsteilung vermittelt sowie reproduziert. Diese Verflechtungen gelten, so Acker, als Verkörperung männlicher Herrschaft beziehungsweise als Ausdruck hegemonialer Männlichkeit innerhalb von Gesellschaften (vgl. Bourdieu 1982).

Diese und andere Verflechtungen wirken grundlegend als Normalisierungsvorstellungen und -mechanismen. Im Duktus dieser Aussagen gilt auch die Sexualität eines Menschen für das Organisationsgeschehen als sehr bedeutungsvoll. Einer Untersuchung von Anne Witz und Michael Savage (1992) zufolge sei Homosexualität als „tacit structuring principle“ zu begreifen und würde in Verbindung mit Geschlecht eine grundlegende „Ressource“ für soziales Handeln der Beteiligten darstellen (Witz/Savage 1992: 52). ‚Normentsprechende‘ Männer sind dabei in der (sozialen) Lage, ihre Heterosexualität sowohl in Abgrenzung zu homosexuellen Männern als auch durch die Sexualisierung von Frauen für sich zu kapitalisieren.

Der Diversity Report des CHE (2012) erfasst die Sexualität von Studierenden unter der Variable „persönliche Merkmale“. Er kommt zu dem Schluss, dass eine bisexuelle Orientierung der Studierenden „die Wahr-

scheinlichkeit einer guten Adaptionssituation [im Studium] ebenso wie eine homosexuelle Orientierung“ (Berthold/Leichsenring 2012: 26) reduziert. „Für homosexuelle Studierende besteht eine um 45 % erhöhte Wahrscheinlichkeit einer ungünstigen Adaptionssituation“ (ebd.: 26). Weiterhin weisen die MINT-Fächer den geringsten Anteil von homo- und bisexuell orientierten Studierenden (5,4 %) auf, wobei für die Sprach- und Kulturwissenschaften der höchste Wert (10,4 %) ermittelt wurde (ebd.: 214).

Diese Studien lenken den Fokus auf Möglichkeiten für Kritik und Wandel hegemonialer und diskriminierender, exklusiver Strukturen. Die Geschlechterstereotype stellen eine wesentliche Komponente eines Bündels sozial gültiger und angewandter impliziter Stereotypvorstellungen („gender belief system“) dar. Darunter sind beispielsweise identitätsstiftende und ordnungsgenerierende Handlungskonzepte zu subsumieren, die sich um die zentrale Achse – geschlechtliche Identität - Geschlechtsrollen – schälen. Durch die Aufladung des (Geschlechts-)Körpers als soziale Projektionsfläche können negative bewertete Effekte der Diskriminierung von geschlechtlichen Identitäten und speziell bei Geschlechtsrollenverletzungen sowie einer Diskriminierung, die sich auf Sexualität (z.B. Homo- oder Biphobie) oder auf Alter (Ageism) bezieht, auftreten (vgl. Eckes 2008: 172).

Ferner sind diese Studien interessant, weil sie teilweise die Verschiedenheiten zwischen den Frauen selbst abbilden und eine Reproduktion der patriarchalen Abwertung des Weiblichen kritisch betrachten. Die Implikationen – beispielsweise die Frage: Sollen Frauen in Ingenieurstudiengängen so sein, wie Männer es immer waren? – eröffnen einen Möglichkeitsraum für den Dialog von Hochschulforschung mit Frauen- und Geschlechterforschung. Zusätzlich entstehen Deutungs- und Umsetzungschancen für Diversity-Initiativen oder Gleichstellungsmaßnahmen.

Geschlechtliche Identität ist, so lässt sich schlussfolgern, keine obsoletere Kategorie und kann als elementares Heterogenitätskriterium im Kontext der Organisation Hochschule bestätigt werden. So habe das Geschlecht nichts von der Bedeutung als soziales Ordnungsinstrument, das auch im organisationalen Hochschulalltag Wirkung besitzt, eingebüßt (Kirsch-Auwärter 2014: 185). Nach wie vor seien Prozesse der Abwertung und Unsichtbarmachung sowie des Ausschlusses auf Grund stereotypisierter Deutungsmuster wirkmächtig (ebd.: 187). Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit erscheinen damit grundsätzlich als sinnvoll. Überdies ist Geschlechtergerechtigkeit nicht nur normativ wünschenswert, sondern vor dem Hintergrund von sich anbahnendem Fachkräftemangel vor allem auch funktional erforderlich. In diesem Sin-

ne wären weitergehende bildungsinduzierte Teilhabechancen zu eröffnen (vgl. Pasternack/Zierold 2014: 66).

Allerdings sollten Ausgleichseffekte zwischen Männern und Frauen weniger durch *affirmative action*<sup>6</sup>-Politik erzielt werden. So sind genderspezifische Maßnahmen, die etwa nur Frauen berücksichtigen, auf Grund der Effekte von positiver Diskriminierung nicht umstandslos zu empfehlen. Vielmehr sollten die Angebote jeglichen geschlechtlichen Identitäten zu Gute kommen können (vgl. Schmid/Henke/Pasternack 2013: 20). In Bezug auf hochschuldidaktische Bildungsmaßnahmen bedarf der Umgang mit dem Spezifisch-Anderen (zum Beispiel Weiblichkeit oder kulturelle Fremdheit etc.) spezieller pädagogischer Bearbeitung, um routinisierte Prozesse der normativen Ordnung zu reflektieren und um die Sichtbarmachung von subalternen Gruppen zu initiieren. Denn im Sinne pädagogischer Grundannahmen mündet Sensibilisierung in Einstellungsentwicklungen, die sich letztlich in Verhaltensänderungen auswirken (Varela 2011: 231). Die Gestaltung der Lehrprozesse bedürfe auf der curricularen, methodischen sowie interaktiven Ebene einer Reflexionsleistung und Neuorientierung, die sich dem Anspruch der Geschlechtergerechtigkeit auch ausreichend stellt (Münst 2002: 201). Auch könnten gleichstellungspolitische Maßnahmen und geschlechtergerechte Öffnungstendenzen eine notwendige Dynamik erzeugen, welche ein längerfristiges Aufweichen von Geschlechterhierarchien förderten, da Frauen an organisationalen Hierarchien Partizipation erhielten (Kirsch-Auwärter 2014: 187).

### 3. Fazit

Der Artikel zeigt verschiedene theoretische wie empirische Zugänge zu Geschlecht und Organisation Hochschule. Diese konnten aufzeigen, dass Geschlecht nicht per se im alltäglichen Geschehen von Bedeutung sein muss, aber kontextbezogen sehr wohl wirkmächtige Geltung erlangen kann (vgl. Gildemeister/Wetterer 2007). Diese Kann-Bestimmung verweist darauf, dass eine uneingeschränkte Gegenüberstellung der beiden Pole „geschlechtsneutrale Organisation“ und „*vergeschlechtlichte* Organisation“ die Realität nur unzureichend abbilden kann. Die Studien- und Berufswegen, gerade von hochqualifizierten Frauen sowohl in als auch außerhalb der Hochschule, sind vom Zusammentreffen von Integration und

---

<sup>6</sup> *Affirmative Action* umfasst sozial-politische Maßnahmen einer gezielten Vorteilsgewährung, um gesellschaftliche Nachteile auf Grund von Diskriminierung bestimmter sozialer Gruppen zu reduzieren.

Marginalisierung gekennzeichnet (Wetterer 1999: 15). So ist die Zahl von Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften zwar steigend, doch laufen sie erhöhte Gefahr, während des Studiums Leistungsabwertung und Ausgrenzung auf Grund ihrer geschlechtlichen Identität mehr oder weniger bewusst beziehungsweise offensichtlich erfahren zu müssen. Damit lässt sich die eingangs gestellte Frage nach der Relevanz von geschlechtlicher Identität für den Lernhorizont Studierender bejahend beantworten.

Wie gezeigt, können Geschlecht und als auch Sexualität von Personen auf Grund von normativen Einschlüssen lernrelevant sein. Lernrelevanz beinhaltet Lernmotivation und -verhalten, was durch gerechte Anerkennung und Teilhabe positiv verstärkt werden kann. So sollten Maßnahmen nicht nur auf mengenmäßige Gleichverteilungen unter den Studierenden, sondern gleichermaßen auf Chancengleichheit im Lernalltag ausgerichtet sein. Die Hochschulforschung kann an dieser Stelle von den Debatten der Frauen- und Geschlechterforschung profitieren – und vice versa. Da Hochschulen keinen geschlechtsneutralen Forschungsgegenstand darstellen, wäre die Erweiterung des Blickwinkels durch eine gendertheoretische Hochschulforschung wünschenswert für die Bereitstellung von Steuerungswissen. Die moderne Hochschullandschaft ist vielfältig, und das müssen auch die Maßnahmen berücksichtigen.

### **Literatur**

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations, In: *Gender & Society*, 4/1990/2, S.: 139-158
- Aulenbacher, Brigitte/Birgit Riegraf (2010): 9. Geschlechterdifferenzen und -ungleichheiten in Organisationen. In: Aulenbacher, Brigitte/Michael Meuser/Birgit Riegraf: *Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung*, VS Verlag, Wiesbaden, S.: 157-171
- Berthold, Christian / Hannah Leichsenring (2012) (Hg.): *Diversity Report. Der Gesamtbericht (A1 - D3)*, Gütersloh abrufbar unter: [http://www.che-consult.de/downloads/CHE\\_Diversity\\_Report\\_Gesamtbericht.pdf](http://www.che-consult.de/downloads/CHE_Diversity_Report_Gesamtbericht.pdf) (letzter Zugriff 26.2.2014)
- Blättel-Mink, Birgit (2002): *Studium und Geschlecht. Faktoren einer geschlechtsdiffernten Studienfachwahl in Baden-Württemberg*, Arbeitsbericht der Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg, Nr. 219/Juni 2002; abrufbar unter: <http://elib.uni-stuttgart.de/opus/volltexte/2004/1718/pdf/ab219.pdf> (letzter Zugriff: 07.03.2014)
- Bourdieu, Pierre (1982): *Die feinen Unterschiede*, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main
- Bourdieu, Pierre (1997): *Die verborgenen Mechanismen der Macht*, VS Verlag, Hamburg
- Buchen, Sylvia/Cornelia Helfferich/Maja S. Maier (2004): „Gender methodologisch.“ *Empirische Forschung in der Informationsgesellschaft vor neuen Herausforderungen*, VS Verlag, Wiesbaden

- Derboven, Wibke/Gabriele Winker (2010): Ingenieurwissenschaftliche Studiengänge attraktiver gestalten. Vorschläge für Hochschulen, Springer VS, Berlin, Heidelberg
- Eckes, Thomas (2008): Geschlechtsstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, Ruth/Beate Kortendiek (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorien, Methoden, Empirie, Springer VS, Wiesbaden
- Gildemeister, Regine/Angelika Wetterer (2007): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen, Westfälisches Dampfboot, Münster
- GWK/CEWS, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz/Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (2011): Frauen in MINT-Fächern. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich, Materialien der GWK, Heft 21, Bonn
- Heintz, Bettina (2008): Ohne Ansehen der Person? De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtlich Differenzierung. In: Wilz, Sylvia Marlene (Hg.): Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen, Springer VS, Wiesbaden, S.: 231-251
- Kanter, Rosabeth Moss (1977): Men and Women of the Corporation, Basic Books, New York
- Kirsch-Auwärter, Edit (2014): Emanzipatorische Strategien an den Hochschulen im Spannungsfeld von Organisationskulturen und Zielvorstellungen. In: Müller, Ursula/Birgit Riegraf/Sylvia M. Wilz: Geschlecht und Organisation, Springer VS, Wiesbaden, S.: 183-192
- Kortendiek, Beate/Meike Hilgemann/Ulla Hendrix (2013): Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen/ Gleichstellungspraktiken/ Wissenschaftskarrieren, Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 17, Essen; abrufbar unter: [http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-17\\_Netzwerk-FGF\\_Gender-Report\\_2013.pdf](http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-17_Netzwerk-FGF_Gender-Report_2013.pdf) (letzter Zugriff: 06.01.2014)
- Krell, Gertraude/Renate Ortlieb/Barbara Sieben (2011) (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, Springer VS, Wiesbaden
- Meinefeld, Werner (1999): Studienabbruch an der technischen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg. In: Schröder-Gronostay, Manuela/Hans-Dieter Daniel (Hg.): Studierenerfolg und Studienabbruch. Beiträge aus Forschung und Praxis, Luchterhand Verlag, Neuwied, S.: 181–193
- Münst, Agnes Senganata (2002): Wissensvermittlung und Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule. Ein ethnographischer Blick auf natur- und ingenieurwissenschaftliche Studienfächer. Arbeitsgemeinschaft für Hochschuldidaktik, Beltz Verlag, Weinheim und Basel
- Münst, Agnes Senganata (2008): Hierarchie, Fachkompetenz und Geschlecht in Lehrveranstaltungen: Ergebnisse einer ethnographischen Teilnehmenden Beobachtung. In: Zimmermann, Karin/Marion Kamphans/Sigrid Metz-Göckel (Hg.): Perspektiven der Hochschulforschung-Forschung, VS Verlag, Wiesbaden, S.: 179-196
- Pasternack, Peer/Steffen Zierold (2013): Überregional basierte Regionalität. Hochschulbeiträge zur Entwicklung demografisch herausgeforderter Regionen. Kommentierte Thesen, Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg.
- Pringle, Rosemary (1989): Secretaries talk. Sexuality, power, and work, Routledge Verlag, London/ New York

- Riegraf, Birgit (2014): 2 Theoretische Erörterungen. Kommentar. In: Müller, Ursula/ Birgit Riegraf/Sylvia M. Wilz: *Geschlecht und Organisation*, Springer VS, Wiesbaden, S.: 17-22
- Schmid, Sarah/Justus Henke/Peer Pasternack (2013): Studieren mit und ohne Abschluss. Studienerfolg und Studienabbruch in Sachsen-Anhalt (Hof-Arbeitsbericht 1'13), Hg. Vom Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg
- Statistisches Bundesamt (2013): *Statistisches Jahrbuch 2013. Deutschland und Internationales*, Wiesbaden abrufbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/StatistischesJahrbuch2013.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/StatistischesJahrbuch2013.pdf?__blob=publicationFile) (letzter Zugriff: 15.01.2014)
- Varela, María do Mar Castro (2011): Wir haben das Recht auf kostenlose Geschirrspülmaschinen. In: Varela, María do Mar Castro/ Nikita Dhawan (Hg.): *Soziale (Un)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung*, Lit Verlag, Münster
- Wetterer, Angelika (1999): Theoretische Entwicklungen der Frauen- und Geschlechterforschung über Studium, Hochschule und Beruf – ein einleitender Rückblick. In: Ayla Neusel/Angelika Wetterer (Hg.): *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*, Frankfurt am Main/New York, S.: 15-34
- Wilz, Anne/Michael Savage (1992): *The Gender of Organizations*. In: *Gender and Bureaucracy*, Blackwell, Oxford
- Zimmermann, Karin/Marion Kamphans/Sigrid Metz-Göckel (Hg.) (2008): *Perspektiven der Hochschulforschung*, Springer VS, Wiesbaden

# die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben von Peer Pasternack  
für das Institut für Hochschulforschung (HoF)  
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Redaktion: Daniel Hechler

---

Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg, Collegienstraße 62, D-06886 Wittenberg  
<http://www.diehochschule.de>

Kontakt:

Redaktion: Tel. 03491/87 62 090, Fax: 03491/466 255;

eMail: [daniel.hechler@hof.uni-halle.de](mailto:daniel.hechler@hof.uni-halle.de)

Vertrieb: Tel. 03491/466 254, Fax: 03491/466 255, eMail: [institut@hof.uni-halle.de](mailto:institut@hof.uni-halle.de)

ISSN 1618-9671, ISBN 978-3-937573-42-7

---

Die Zeitschrift „die hochschule“ versteht sich als Ort für Debatten aller Fragen der Hochschulforschung sowie angrenzender Themen aus der Wissenschafts- und Bildungsforschung. Als Beihefte der „hochschule“ erscheinen die „HoF-Handreichungen“, die sich dem Transfer hochschulforscherischen Wissens in die Praxis der Hochschulentwicklung widmen.

Artikelmanuskripte werden elektronisch per eMail-Attachment erbeten. Ihr Umfang soll 25.000 Zeichen nicht überschreiten. Für Rezensionen beträgt der Maximalumfang 7.500 Zeichen. Weitere Autoren- und Rezensionshinweise finden sich auf der Homepage der Zeitschrift: <http://www.diehochschule.de> >> Redaktion.

Das Institut für Hochschulforschung (HoF), 1996 gegründet, ist ein An-Institut der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg ([www.hof.uni-halle.de](http://www.hof.uni-halle.de)). Es hat seinen Sitz in der Stiftung Leucorea Wittenberg und wird geleitet von Peer Pasternack.

Als Beilage zu „die hochschule“ erscheint der „HoF-Berichterstatter“ mit aktuellen Nachrichten aus dem Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg. Daneben publiziert das Institut die „HoF-Arbeitsberichte“ ([http://www.hof.uni-halle.de/publikationen/hof\\_arbeitsberichte.htm](http://www.hof.uni-halle.de/publikationen/hof_arbeitsberichte.htm)) und die Schriftenreihe „Hochschulforschung Halle-Wittenberg“ bei der Akademischen Verlagsanstalt Leipzig. Ein quartalsweise erscheinender eMail-Newsletter kann abonniert werden unter <http://lists.uni-halle.de/mailman/list/info/hofnews>.

*Abbildung vordere Umschlagseite: Kronen I, in: Autorenkollektiv (1894-1896): Brockhaus' Konversationslexikon, Leipzig / Berlin / Wien, Band 10: K – Lebensversicherung, S. 754a; Quelle: Die Retro-Bibliothek. Nachschlagewerke zum Ende des 19. Jahrhunderts, <http://www.retrobibliothek.de>*

*Cartoon Umschlagrückseite: Til Mette, Hamburg (<http://tilmette.com>)*

## **Diverses. Heterogenität an der Hochschule**

*Susen Seidel:*

Defizitär oder produktiv. Die Heterogenität der Studierenden ..... 6

*Manfred Stock:*

„Überakademisierung“. Anmerkungen zu einer aktuellen Debatte ..... 22

*Annika Rathmann:*

Das ‚Alter‘ als Heterogenitätskategorie und seine Bedeutung  
im Hochschulkontext ..... 38

*Sabine Gabriel:*

Die obsoleete Kategorie Geschlecht? Zur Wechselbeziehung von *gendered organization* und individuellen Handlungspraxen in der Hochschullehre ..... 51

*Daniel Wilhelm, Wiebke Esdar:*

Helicopter Parenting. Prävalenz sowie Einfluss von  
Bildungshintergrund und sozio-ökonomischem Status ..... 66

*Martin Rötting:*

Postsäkulare Universität? Religiöse Vielfalt an Hochschulen ..... 77

*Thomas Berg:*

Duale Studienformen in Deutschland. Ein Angebot im  
produktiven Umgang mit studentischer Heterogenität? ..... 88

*Natalie Böddicker:*

Gemeinsame Ziele für heterogene Fakultäten.  
Ein Projektbericht zum Change Management ..... 104

<i>Romina Müller:</i> Außeruniversitäres kulturelles Kapital. Anrechnung von außerhochschulisch erworbenen Kompetenzen und deren Zusammenspiel mit sozialen Hierarchien im universitären Raum .....	115
<i>René Krempkow:</i> Nachwuchsforschende mit Kind als Herausforderung der Wissenschaft in Deutschland.....	131
<i>Philipp Pohlenz, Markus Seyfried:</i> Die Organisation von Qualitätssicherung. Heterogene Studierende, vielfältige Managementansätze? .....	144
<i>Susen Seidel, Franziska Wielepp:</i> Heterogenität im Hochschulalltag .....	156

## **FORUM**

<i>Anna Ebert, Karl-Heinz Stamm:</i> Der Übergang vom Bachelor zum Master. Eine neue Schwelle der Bildungsbenachteiligung?.....	172
---	-----

## **PUBLIKATIONEN**

Rezension: Stefan Kühl: Der Sudoku-Effekt. Hochschulen im Teufelskreis der Bürokratie. Eine Streitschrift ( <i>Marcel Schütz</i> ).....	190
<i>Peer Pasternack, Tim Hutschenreuter:</i> Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen in Ostdeutschland seit 1945.....	194
<b>Autorinnen &amp; Autoren</b> .....	215

## Autorinnen & Autoren

**Thomas Berg**, Dipl.-Päd., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: [thomas.berg@hof.uni-halle.de](mailto:thomas.berg@hof.uni-halle.de)

**Natalie Böddicker**, Diplom-Pädagogin, Hochschuldidaktische Moderatorin, Leiterin der Abteilung Hochschul- und Qualitätsentwicklung sowie Koordinatorin des Projekts Integrierte Qualitätsoffensive in Lehre und Studium der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. eMail: [natalie.boeddicker@hhu.de](mailto:natalie.boeddicker@hhu.de)

**Anna Ebert M.A.**, Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Team Datenmanagement des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) an der Universität Duisburg-Essen. eMail: [anna.ebert@uni-due.de](mailto:anna.ebert@uni-due.de)

**Wiebke Esdar**, Dipl.-Psych., wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Arbeitseinheit Pädagogische Psychologie an der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft der Universität Bielefeld. eMail: [wiebke.esdar@uni-bielefeld.de](mailto:wiebke.esdar@uni-bielefeld.de)

**Sabine Gabriel M.A.**, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF); seit Oktober 2014 Gastdoktorandin am Max-Weber-Kolleg der Universität Erfurt. eMail: [sabine.gabriel@hof.uni-halle.de](mailto:sabine.gabriel@hof.uni-halle.de)

**Tim Hutschenreuter M.A.**, Soziologe, Forschungsreferent am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: [tim.hutschenreuter@hof.uni-halle.de](mailto:tim.hutschenreuter@hof.uni-halle.de)

**René Krempkow**, Dr. phil., Soziologe, Hochschulforscher und -berater, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie Berlin und in der Stabsstelle Qualitätsmanagement der Humboldt-Universität zu Berlin. eMail: [r.krempkow@fibs.eu](mailto:r.krempkow@fibs.eu)

**Romina Müller**, M.Sc. Soziologie, wissenschaftliche Leiterin „Offenes Studienmodell Ludwigshafen“, Stabsstelle „Studium und Lehre“, Hochschule Ludwigshafen am Rhein. eMail: [romina.mueller@hs-lu.de](mailto:romina.mueller@hs-lu.de)

**Peer Pasternack**, Prof. Dr., Direktor des Instituts für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. eMail: [peer.pasternack@hof.uni-halle.de](mailto:peer.pasternack@hof.uni-halle.de); <http://www.peer-pasternack.de>

**Philipp Pohlenz**, Prof. Dr., Professur für Hochschulforschung und Professionalisierung der akademischen Lehre an der Fakultät für Humanwissenschaften der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. eMail: [philipp.pohlenz@ovgu.de](mailto:philipp.pohlenz@ovgu.de)

**Annika Rathmann M.A.**, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Fakultät für Humanwissenschaften, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, [annika.rathmann@ovgu.de](mailto:annika.rathmann@ovgu.de)

**Martin Rötting**, Dr. phil., Religionspädagoge und Religionswissenschaftler, Referent für internationale, interkulturelle und interreligiöse Belange in der Katholischen Hochschulgemeinde an der LMU München und katholischer Vorstandsvorsitzender von Occurso – Institut für interreligiöse und interkulturelle Begegnung e.V. eMail: roetting@khg-lmu.de

**Marcel Schütz** M.A., Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. eMail: marcel.schuetz@uni-oldenburg.de

**Susen Seidel** M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: susen.seidel@hof.uni-halle.de

**Markus Seyfried**, Dr. rer. pol., Projektleitung in einem vom BMBF geförderten Verbundprojekt (Wirkungsforschung in der Qualitätssicherung von Studium und Lehre – WiQu) am Lehrstuhl für Politikwissenschaft, Verwaltung und Organisation, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität Potsdam. eMail: seyfried@uni-potsdam.de

**Karl-Heinz Stammen**, Dipl.-Soz.-Wiss., wissenschaftlicher Mitarbeiter im Team Datenmanagement des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) an der Universität Duisburg-Essen. eMail: karl-heinz.stammen@uni-due.de

**Manfred Stock**, Prof. Dr., Professor für Soziologie der Bildung am Institut für Soziologie der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. eMail: manfred.stock@soziologie.uni-halle.de

**Franziska Wielepp** M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: franziska.wielepp@hof.uni-halle.de

**Daniel Wilhelm**, Dipl.-Psych., Mitarbeiter der Zentralen Studienberatung der Universität Bielefeld. eMail: Daniel.Wilhelm@uni-bielefeld.de