

Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur

Sigrid Metz-Göckel, Petra Selent, Ramona Schürmann

Im Mittelpunkt des Beitrags steht die Frage, wie sich die Beteiligung von Frauen in der Hochschule verändert hat, wie sich Selektionsprozesse in der Wissenschaft vollziehen, und welche Rolle dabei der Kinderwunsch spielt. Auf der Basis einer umfangreichen Datenanalyse des Statistischen Bundesamts zum Hochschulpersonal sowie Daten der Landesämter für Besoldung und Versorgung mit Angaben zu Kindern werden die Zusammenhänge zwischen den zunehmenden Drittmittel- und Teilzeitbeschäftigungen im Wissenschaftsbereich und den generativen Entscheidungen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aufgezeigt. Wissenschaftlerinnen sind zwar signifikant häufiger als Wissenschaftler teilzeitbeschäftigt, überraschenderweise geht dies jedoch nicht in gleichem Maße wie bei Männern mit einem Verzicht auf Kinder einher. An dem Ausstieg von Frauen, die über die Potenziale zur wissenschaftlichen Arbeit verfügen, sich aber dem Postulat der völligen Hingabe an die Wissenschaft nicht fügen wollen, sind die Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen mit beteiligt. Strategien zu einer familiengerechten Hochschule und Unterstützungsangebote für eine Lebensplanung mit Kindern können dem entgegenwirken.

1 Einleitung und Fragestellungen

Zu den maßgeblichen personellen Veränderungen im deutschen Hochschulsystem des letzten Jahrhunderts zählt die Integration von Frauen. Sie erfolgte in kleinen Schritten. Anfang des 20. Jahrhunderts wurden Frauen erstmals als Studentinnen zugelassen (Körner 1997) und nach dem 2. Weltkrieg allmählich als Wissenschaftlerinnen integriert. Die späte und auch diskontinuierliche Integration¹ der Frauen hatte bis vor kurzem nur geringen Einfluss auf die universitäre Kultur und formale Organisation. Die zunächst vereinzelt Studentinnen und Wissenschaftlerinnen passten sich den vorgefundenen Verhältnissen an² und die Universitäten ihrerseits sahen sich kaum veranlasst, die Karrierebedingungen auch auf die Frauen auszurichten. Liest man die Aussagen deutscher Professoren zu Frauen als Studentin, als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als Kollegin, die Hans Anger 1960 in „Probleme der deutschen

¹ Eine radikale Unterbrechung dieses Integrationsprozesses – z.B. die Entfernung der Frauen aus ihren wissenschaftlichen Stellungen sowie eine Limitierung des Studentinnenanteils – geschah durch die nationalsozialistische Politik, die allerdings gegen Ende des Krieges aufgrund des Männermangels durchbrochen wurde.

² Sie schlossen sich aber auch zu Gruppen zusammen, z.B. in eigenen Vereinen und in einem Studentinnenbund u. a. m., da sie von den studentischen Korporationen ausgeschlossen blieben (Körner 1997: 134 ff).

Universität“ veröffentlicht hat, wird deutlich, welch' ein radikaler Wandel in der Sicht auf Frauen in der Wissenschaft sich mittlerweile vollzogen hat.

Gegenwärtig richtet sich eine bemerkenswerte Aufmerksamkeit auf die Wissenschaftlerinnen und ihre Karriereverläufe (*Wissenschaftsrat 2007*). Dieses Interesse ist einerseits der Tatsache geschuldet, dass zwar eine Bildungsbenachteiligung von Mädchen im höheren Schulsystem und im Zugang zum Studium weitgehend behoben ist, die Karriereverläufe von Frauen und Männern in der Wissenschaft aber noch krass auseinander weichen, so dass wissenschaftsinterne wie externe Barrieren zur Erklärung herangezogen werden und die Verteilung von einflussreichen Wissenschaftspositionen nicht mehr einem sich selbst regulierenden Prozess (cooling out) überlassen wird.³ Dieser „wissenschaftspolitische“ Blick auf das Verhältnis der Wissenschaft zu Frauen deutet zugleich eine geschlechtersensible Selbstreflexion der Wissenschaftsorganisationen an, der wir im Folgenden genauer nachgehen wollen.

Eine erste Fragestellung lautet: Wie hat sich die Beteiligung von Frauen in der Hochschule verändert? Eine zweite, mit der ersten eng verbundene Frage lautet: Wie vollziehen sich die Selektionsprozesse in der Wissenschaft für Männer wie Frauen und welche Rolle spielen dabei der Kinderwunsch bzw. die generativen Entscheidungen? Hierbei sind strukturelle Faktoren der Beschäftigungsverhältnisse und normative Vorstellungen zur Elternschaft einzubeziehen.

Wir beschreiben zunächst die Situation von Frauen beim Studienabschluss und im wissenschaftlichen Personal, analysieren dann datengestützt einige Selektionsfaktoren, vor allem den Zusammenhang zwischen Beschäftigungsmerkmalen und Elternschaft, und diskutieren abschließend theoretische Deutungen zu den riskanten Karrieren im deutschen Hochschulsystem. Wir konzentrieren uns auf die Universitäten, weil diese in der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses bisher über ein Monopol verfügen. Dabei beziehen wir uns auf ein empirisches Forschungsprojekt⁴, dessen Ergebnisse auf einer Auswertung der Hochschulpersonalstatistik der Jahre

³ Prof. Winnacker, Präsident der DFG, formulierte als Reaktion auf Äußerungen von internationalen Gutachtern in einem Schreiben vom 03.02.2006 an die Universitätsleitungen: „Es gab auch kritische Stimmen, die wir ernst nehmen und die ich ihnen nicht vorenthalten möchte. Das betrifft das Thema Gleichstellung. Alle Prüfungsgruppen haben mit Nachdruck bemängelt, dass der Aspekt der Gleichstellung in der Mehrzahl der Antragsskizzen völlig unzureichend behandelt worden sei. Man könne sich – so die Ansicht der internationalen Experten – des Eindrucks nicht erwehren, dass dieses Thema vorrangig mit Lippenbekenntnissen als mit konkreten Maßnahmen und Zielvorgaben behandelt würde. Erlauben Sie, dass ich an dieser Stelle die Bitte an Sie richte, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Ihrer Hochschule dabei zu unterstützen, konkrete Zielvorgaben zu formulieren und Maßnahmen zu ergreifen, die uns auch bezogen auf die Frage der Gleichstellung im positiven Sinne in die internationale Spitzengruppe bringen können.“

⁴ Sigrid Metz-Göckel, Ramona Schürmann, Petra Selent, Kirsten Heusgen, Christina Möller: Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in Deutschland, gefördert vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung in der Bekanntmachung „Frauen an die Spitze“, Laufzeit 01.12.2007–28.02.2010, <http://www.hdz.uni-dortmund.de/index.php?id=232>

1998, 2003 und 2006 basieren, sowie auf eine eigens erstellte Datei mit Personaldaten aus ausgewählten Bundesländern, die Angaben zu den Kindern des wissenschaftlichen Personals enthalten (s. Abschnitt 3.2.1).

Die Integration neuer Personengruppen in ein bestehendes System führt zwangsläufig zu veränderten Auf- und Ausstiegsprozessen sowie veränderten personellen Zusammensetzungen. Wie wir aus der deutschen Universitätsgeschichte wissen, erfolgte die Integration von Frauen in die Universitäten über vielfache Hürden und nicht ohne Widerstand. Die Inklusion bisher ausgeschlossener Personengruppen verlangt von allen Seiten Anpassungsleistungen, die Anpassung der neuen Mitglieder an die vorgegebenen Strukturen und ihre Organisationskultur (soweit möglich), aber auch eine selbstreflexive Neuausrichtung der Institution auf die veränderten Personalkonstellationen. Eine sehr markante Differenz zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen betrifft ihr Elternsein. Während Wissenschaftler als Väter bisher in den Hochschulen keinerlei Aufmerksamkeit fanden, solange sie sich auf ein traditionelles Geschlechterverhältnis in ihrer privaten Arbeitsteilung stützen konnten, führt die wissenschaftliche Inklusion von Müttern zu neuen Herausforderungen sowohl für die männlichen Wissenschaftler als auch für die Hochschule als Arbeitgeber und selbstverständlich auch für die Mütter unter den Wissenschaftlerinnen. Mit den veränderten Geschlechterbeziehungen verschieben sich die Sphären des Privaten und Beruflichen, und es verändert sich auch der Umgang der Institution Hochschule mit den Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen als Eltern. Unsere Fragen stellen sich daher aus einer doppelten Perspektive, der Perspektive der Universität als Organisation und der in ihr beschäftigten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen.

2 Chancengleichheit und Geschlechterrelationen in Studium und wissenschaftlicher Berufstätigkeit

Wir beschreiben zunächst die Verteilung von Frauen und Männern beim Studienabschluss, da diese bereits ein Ergebnis von Selektionsprozessen ist (bezogen auf Interesse, Leistungsbereitschaft und Gelegenheiten) und sich hieraus ein Personen-Pool ergibt, aus dem das wissenschaftliche Personal rekrutiert wird.

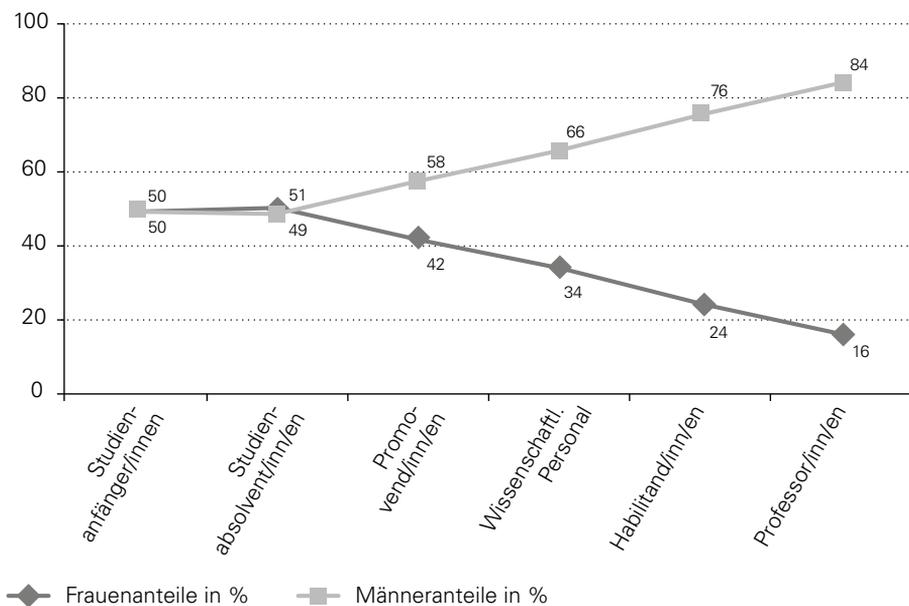
2.1 Geschlechterdifferenzen in der Studienfachwahl und im Karriereverlauf

Auf aggregierter Datenebene sind Geschlechterdifferenzen im Studium inzwischen unsichtbar. Sie tauchen jedoch wieder auf, wenn nach Fächern differenziert wird, ohne dass diese ein einheitliches Muster ergeben. In den Naturwissenschaften ist Biologie mehrheitlich ein Frauenfach, ebenso die Erziehungswissenschaft, die Psychologie und die Medizin mit einem Studentinnenanteil je nach Fach von bis zu 70 Prozent und mehr. In diesen Studiengängen fehlen inzwischen die Studenten. Vor allem in der Erziehungs-

wissenschaft und in den lehrerbildenden Studiengängen vollzieht sich ein kontinuierlicher Rückzug der jungen Männer. In den Ingenieurwissenschaften dagegen kehrt sich das Bild um, hier findet sich lediglich ein Studentinnenanteil von 8 bis 20 Prozent⁵ (je nach Fach).⁶

Die Auswertung der Hochschulpersonalstatistik des Statistischen Bundesamts⁷ zum wissenschaftlichen Karriereverlauf für das Jahr 2007 ergibt folgendes Strukturbild der Geschlechteranteile (vgl. Abbildung 1). Auch nach Jahrzehnten der Angleichung zwischen den Geschlechtern wird nach dem Studienabschluss der Frauenanteil an den folgenden Qualifikationsstufen immer geringer, bei den Studienanfängern beträgt er ca. 50 Prozent, bei den Promotionen 42 Prozent, bei den Habilitationen 24 Prozent und an den Professuren insgesamt 16 Prozent.

Abbildung 1: Frauenanteil an den Studienabsolventen und Studienabsolventinnen, Promotionen, Habilitationen und Professuren 2007



Quelle: Statistisches Bundesamt 2007, eigene Darstellung

⁵ vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland 2007 (<http://www.cews.org/statistik/hochschulen.php?aid=17&cid=16>)

⁶ Die generelle und übergeordnete wissenschaftliche Frage lautet: Wie bilden sich fachliche Interessen in der Kindheit bzw. Jugend heraus? Und wie kommt es zu diesen Geschlechterdifferenzen auch heute noch, da die Vorstellung einer Geschlechtergleichheit die der Geschlechterpolarisierung abgelöst hat? Wir können hier allerdings nicht weiter darauf eingehen und verweisen deshalb auf empirische Studien, z. B. von Ursula Kessels (2002 und 2007).

⁷ <https://www-genesis.destatis.de>

Am Karriereverlauf von Männern und Frauen nach Studienabschluss sind zwei Phänomene auffällig: Das Auseinanderklaffen der Frauen- und Männeranteile auf den höheren Qualifikations- und Karrierestufen sowie ihre ungleiche Verteilung auf die Fächergruppen und Disziplinen, die sich bereits bei den Studienfachwahlen abzeichnet (Metz-Göckel et al. 2009). Das Auffällige ist, dass ein mehrheitlicher Frauenanteil beim Studienbeginn und -abschluss sich nicht im weiteren Karriereverlauf niederschlägt, so dass nicht allein der Faktor Geschlecht, sondern die Fachkulturen und andere Variablen größeren Einfluss haben dürften.

Generell öffnet sich die Schere zwischen den wissenschaftlichen Karrieren der Frauen und Männer erst nach dem Studienabschluss. Eine Ausnahme bilden die Ingenieurwissenschaften, in denen sich in einem gradlinigen Verlauf ca. 12 Prozent Studentinnen und ebenso viele Doktorandinnen, Habilitandinnen und auch Professorinnen finden. In der Medizin beginnt die Auseinanderentwicklung der Frauen- und Männerkarrieren erst nach der Promotion. In der Medizin handelt es sich jedoch um ein professionelles Doktorat, das vorwiegend der Berufsqualifizierung dient (ähnlich wie in der Chemie), so dass auch der gleiche Anteil am Promotionsabschluss allein keine Garantie für einen egalitären wissenschaftlichen Karriereverlauf ist. Diese Scherenentwicklung in den Karriereverläufen von Frauen und Männern ist nicht auf den „Beruf Wissenschaft“ begrenzt, sondern gilt allgemein im beruflichen Lebensverlauf von Akademikerinnen und Akademikern (Abele 2003: 168).

In den letzten Jahren ist ein stetiger Anstieg der Frauen am wissenschaftlichen Personal der Bundesrepublik zu beobachten. Frauen haben vom Stellenausbau, aber auch von einer statusinternen Umverteilung zwischen den Geschlechtern an Universitäten wie Fachhochschulen in beiden Statusgruppen des Mittelbaus und der Professuren profitiert (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Status und Geschlecht des wissenschaftlichen Personals der Universitäten und Fachhochschulen 2006 und 1998

| Jahr | Universitäten | | | Fachhochschulen | | | Insges. Frauenanteil in % |
|------|------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| | Professor/inn/en Frauenanteil in % | Mittelbau Frauenanteil in % | insges. | Professor/inn/en Frauenanteil in % | Mittelbau Frauenanteil in % | insges. | |
| 2006 | 19.771 16% | 82.984 33% | 102.755 30% | 13.518 15% | 2.632 36% | 16.150 28% | 118.905 28% |
| 1998 | 18.834 9% | 80.890 26% | 99.724 23% | 12.619 10% | 1.884 31% | 14.503 21% | 114.227 21% |

Quelle: Hochschulpersonalstatistik, Forschungsdatenzentren des Bundes und der Länder, eigene Berechnung, 2009

Während der Frauenanteil an den Universitätsprofessuren von 9 Prozent im Jahr 1998 auf 16 Prozent im Jahr 2006 und im Mittelbau von 26 Prozent auf 33 Prozent gestiegen ist, verzeichnet der Männeranteil einen Rückgang bei den Professuren von 91 Prozent auf 84 Prozent sowie im Mittelbau von 74 Prozent auf 67 Prozent. Die Entwicklung der Geschlechterverteilung ergibt demnach einen Zugewinn bei den Frauen und einen Rückgang bei den Männern.

Bei den Fachhochschulen verhält es sich ähnlich. Hier ist der Frauenanteil an den Professuren von 10 Prozent auf 15 Prozent und im Mittelbau von 31 Prozent auf 36 Prozent gestiegen. Allerdings ist der Mittelbau an den Fachhochschulen sehr klein aufgrund des fehlenden Promotionsrechts sowie der stärkeren Lehr- und geringeren Forschungsrichtung. Dies zeigt sich auch im Umfang der Drittmiteleinwerbung. Das Verhältnis der Professuren zum Mittelbau beträgt an den Fachhochschulen 3 zu 1, an den Universitäten dagegen 1 zu 5.

Unter Knappheitsverhältnissen führt die Inklusion neuer Personengruppen zu einem Umverteilungsprozess von Ressourcen sowie einer partiellen Exklusion und Einflussminderung herkömmlicher Personengruppen, in diesem Fall für das männliche Geschlecht. Dies führt uns zur zweiten Frage nach den Selektionsprozessen im wissenschaftlichen Karriereverlauf und ihren Einflussfaktoren.

Die Daten belegen zwar einen stetigen wissenschaftlichen Integrationsprozess der Frauen, der aber auf den höheren Qualifizierungs- und Karrierestufen auf (noch ungeklärte) Hürden stößt. Eine Annahme ist, dass persönliche Lebensvorstellungen sowie konkrete Karriereanforderungen in Konflikt miteinander geraten und einen vorzeitigen Ausstieg begründen können, vor allem dann, wenn eine Lebensplanung mit Kindern hohe subjektive Priorität hat. Daher gehen wir ausführlich auf Zusammenhänge zwischen Beschäftigungsvariablen und Elternschaft bzw. Kinderlosigkeit ein, da diese bisher empirisch noch wenig untersucht wurden (vgl. Metz-Göckel et al. 2009).

2.2 „Prekarisierung“ der Beschäftigungsverhältnisse und Geschlechterdifferenzen im wissenschaftlichen Mittelbau

Die Personalrekrutierung an den Hochschulen ist durch ein striktes Rotations- und Fluktuationsprinzip sowie spezifische Qualifikationsanforderungen geregelt. Lediglich ein Drittel der jungen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die im Mittelbau der Hochschulen beschäftigt sind, verbleibt in der Wissenschaft, zwei Drittel finden eine längerfristige Beschäftigung außerhalb der Wissenschaft (Janson et al. 2007: 74). Zum wissenschaftlichen Nachwuchs im engeren Sinne zählt, wer in seinem Arbeitsvertrag bzw. in seiner Stellenbeschreibung die Weiterqualifizierung vermerkt hat, sei es zur Promotion oder in der Postdoc Phase zur Habilitation (z. B. die C1 bzw. W1-Stellen).

Allerdings gibt es einen nicht genau zu beziffernden Anteil von wissenschaftlichen Mitarbeitenden vor allem an den Universitäten, die Promotionsvorhaben verfolgen, auch wenn dies nicht in ihren Arbeitsverträgen vermerkt ist.⁸ Dies betrifft vor allem junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die in Forschungsprojekten beschäftigt sind.

Auf dem Weg zur Professur ist der wissenschaftliche Nachwuchs in der Regel entlang einer Kette befristeter Arbeitsverträge beschäftigt. Eine genauere Analyse der Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Mittelbau und im Zeitvergleich deutet auf eine zunehmende Prekarisierung. Diese messen wir in Übereinstimmung mit der arbeitssoziologischen Forschung an den Kriterien Status- und Beschäftigungsunsicherheit, Befristung, diskontinuierliche und Teilzeit-Beschäftigung (*Bourdieu 1998, Castel/Dörre 2009*). Diese Prekarisierung der Beschäftigung an den Hochschulen entspricht selbstverständlich nicht der von HARZ IV-Empfängern, da es sich sowohl hinsichtlich der Berufschancen als auch des Qualifizierungsniveaus zugleich um eine privilegierte Personengruppe handelt. Die Widersprüchlichkeit, einerseits einer anspruchsvollen und prestigereichen Tätigkeit, die inhaltlich interessant und qualifizierend ist, nachzugehen und andererseits zugleich in unsicheren und abhängigen Beschäftigungsverhältnissen zu arbeiten, ist ein Situationsmerkmal für die Mehrheit der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen im Mittelbau.

Die Auswertung der Beschäftigungsvariablen aus der Hochschulpersonalstatistik⁹ für das Jahr 2006 und den gesamten universitären Mittelbau¹⁰ weist eine Befristungsquote von insgesamt 77 Prozent aus, d. h. 80 Prozent der Wissenschaftlerinnen und 76 Prozent der Wissenschaftler haben nur eine befristete Beschäftigungsperspektive, Frauen signifikant häufiger als Männer.¹¹ Aus einer aktuellen Befragung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen im Mittelbau geht die Befristung als

⁸ Wir können anhand der uns vorliegenden Daten keine Differenzierung des Mittelbaus nach Promovierten und Nichtpromovierten vornehmen, sondern betrachten den Mittelbau als personelle Einheit, allerdings mit sehr unterschiedlichen Beschäftigungsbedingungen.

⁹ Das Forschungsprojekt „Wissen- oder Elternschaft?“ (s. o.) hat die Daten der Hochschulpersonalstatistik (zugänglich über das Forschungsdatenzentrum des Statistischen Bundesamts und der Landesämter für Statistik in Düsseldorf) für 1998, 2003 und 2006 entlang der Beschäftigungsvariablen ausgewertet. Da diese Dateien keine Angaben zu den Kindern enthalten, mussten diese in einem zweiten Schritt von den zentralen zuständigen Stellen in den Bundesländern angefordert werden (vgl. dazu ausführlich: Abschlussbericht des Projekts „Wissen- oder Elternschaft?“ (im Erscheinen 2010).

¹⁰ In unserem Datensatz wurden Personen mit der Vergütung/Besoldung nach BAT IIa, IIb, Ia, Ib bzw. TV-L E13 bis E15, A12 bis A16, C1- und C2-Stellen als „wissenschaftlicher Mittelbau“ definiert, da die wissenschaftliche Tätigkeit einen Hochschulabschluss voraussetzt, der mit einer Gehaltseinstufung ab BAT IIa bzw. TV-L E13 vergütet wird. Die Fachhochschulen haben zwar eine etwas andere Besoldungsstruktur, doch auch für sie war die Vergütungsgrenze bei BAT IIa und TV-L E13 festzulegen, da bei einer Vergütung von BAT III/IV bzw. TV-L 12 nicht mit Bestimmtheit davon auszugehen ist, dass die betreffende Person überwiegend wissenschaftlich tätig ist.

¹¹ Aufgrund der großen Grundgesamtheit ist diese Geschlechterdifferenz bereits statistisch signifikant.

einzigster Faktor der Vertragsgestaltung hervor, der als klar demotivierend genannt wird (Grühn et al. 2009: 40ff).

Fast die Hälfte (45 %) des wissenschaftlichen Mittelbaus ist zudem in Teilzeit beschäftigt (59 % der Wissenschaftlerinnen und 38 % der Wissenschaftler), die Frauen signifikant häufiger als Männer (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Beschäftigungsumfang (Vollzeit/Teilzeit) und Geschlecht des wissenschaftlichen Mittelbaus an Universitäten im Bundesgebiet 1998 und 2006

| Beschäftigungsumfang | Mittelbau 1998 N = 80.890 | | | Mittelbau 2006 (N = 82.984) | | | Steigerung(srate) 1998–2006 (%) | | |
|---|------------------------------|---------------|---------------|--------------------------------|---------------|---------------|------------------------------------|---------------|---------------|
| | Frauen | Männer | insges. | Frauen | Männer | ges. | Frauen | Männer | insges. |
| Vollzeit | 10.544 | 40.491 | 51.035 | 11.227 | 34.540 | 45.767 | +683 | -5.951 | -5.268 |
| Anteil Frauen/ Männer | 21 % | 79 % | 100 % | 25 % | 75 % | 100 % | | | |
| Anteil innerhalb der Gruppe Frauen/Männer | 51 % | 67 % | 63 % | 41 % | 62 % | 55 % | +7 % | -15 % | -10 % |
| Teilzeit | 10.167 | 19.688 | 29.855 | 16.372 | 20.845 | 37.217 | +6.205 | +1.157 | +7.362 |
| Anteil Frauen/ Männer | 34 % | 66 % | 100 % | 44 % | 56 % | 100 % | | | |
| Anteil innerhalb der Gruppe Frauen/Männer | 49 % | 33 % | 37 % | 59 % | 38 % | 45 % | +61 % | +6 % | +25 % |

Quelle: Hochschulpersonalstatistik, Forschungsdatenzentren des Bundes und der Länder, eigene Berechnung, 2009

Von der Verunsicherung im Sinne der Prekarisierung sind Frauen und Männer z. B. von der Befristung der Arbeitsverträge in annähernd gleicher Weise, aber teilweise sehr unterschiedlich betroffen. Insbesondere bei der Teilzeitbeschäftigung gibt es signifikante Geschlechterunterschiede zu Ungunsten der Frauen. Die vermehrte Integration von Wissenschaftlerinnen bei gleichzeitig stärkerer Prekarisierung ihrer Beschäftigung weist daraufhin, dass der wissenschaftliche Integrationsprozess von Frauen hürdenreicher und langsamer vor sich geht, als gewöhnlich unterstellt wird.¹²

3 Selektionsprozesse des wissenschaftlichen Nachwuchses

In der aktuellen Personaldiskussion an Hochschulen sind die prognostizierte Knappheit an Fachkräften, die Gleichbehandlungsgebote von Frauen und Männern und die Vor-

¹² Nicht zuletzt ist hier die Frage relevant: Wer steigt wann aus den Hochschulen aus und warum? – Eine Frage, die im Rahmen eines neuen Forschungsprojekts „Mobile Dropouts“ (Antragstellerinnen: Heusgen/Möller/Schürmann/ Selent, Leitung: S. Metz-Göckel) an der TU-Dortmund beantwortet werden soll.

stellung von einer „wissenschaftlichen Persönlichkeit“ wichtige Gesichtspunkte. Mit ihren Aufgaben in der Forschung und Ausbildung für die Professionen sind die Hochschulen gesellschaftlich relevante Institutionen, die Arbeitsplätze für das wissenschaftliche und sonstige Personal anbieten. Aus dieser beschäftigungspolitischen Perspektive behandeln wir im Folgenden die Frage, wie die Universitäten mit dem bei ihnen beschäftigten wissenschaftlichen Nachwuchs umgehen und welche Geschlechterdifferenzierungen dabei zu beobachten sind.

3.1 Cooling out-Prozesse als erfolgreiche Selektion?

Für die Universitäten ist ein hoher Personalumsatz bzw. die Personalrotation institutionspezifisch. Eine große Universität verliert jährlich etwa 600 Personen bzw. tauscht diese gegen neue aus.¹³ Diese Rotation ist einerseits gewollt, andererseits erzwungen oder forciert, da der größte Teil der Arbeitsverträge befristet eingegangen wird. Zu diesen strukturellen Gründen kommen kulturelle und persönliche hinzu, die zusammen eine multifaktorielle Verursachung ergeben. *Heike Kahlert (2010)* schlägt vor, für die organisationstheoretische Seite der Hochschulforschung zum Karriereverlauf von Frauen das Konzept des „cooling out“ heranzuziehen. Sie beruft sich dabei auf *Erving Goffman (1952)* und den Hochschulforscher *Burton Clark (1980)*, der diesen Prozess in einen allgemeineren Zusammenhang gestellt hat. Clark zufolge werden in demokratischen Gesellschaften aufgrund des Prinzips der Chancengleichheit hohe Erwartungen und Ansprüche an die gleiche Beteiligung der Individuen an den privilegierten Positionen hervorgerufen, obwohl offensichtlich nur eine kleine Personengruppe dafür in Frage kommt. Erforderliche Selektionsprozesse vollziehen sich in demokratischen Gesellschaften gerade dann, wenn die gesellschaftlichen Institutionen dem Gleichheitspostulat nachkommen wollen und es wichtig ist, diese Auswahlprozesse politisch verträglich zu gestalten. Die Besänftigung der Diskrepanzen zwischen den Erwartungen der Individuen und ihrer Realisationswahrscheinlichkeit leisten Mechanismen, die „cooling out“ genannt werden. Cooling out bezeichnet den Prozess, mit dessen Hilfe Organisationen ihr Personal (möglichst störungsfrei) auswechseln. Er ist ein fester Bestandteil ihrer Routinen:

„Kennzeichen von cooling out sind Clarks Untersuchungen zufolge: Das Herstellen eines alternativen Ziels, graduelle Lösungen, objektive Ablehnung, Agent und Agentinnen des Trosts sowie das Vermeiden von Standards. Der cooling out Prozess dient dazu, die systematische Diskrepanz zwischen Erwartungen und Wegen zu überdecken und Stress für das Individuum und das System zu minimieren. Cooling out hat demnach einen wesentlichen Einfluss auf die subjektiven Karriereorientierungen und -planungen sowie die Karriereverläufe. Es entfaltet seine besondere Wirkung in Statuspassagen z. B. von der Promotion zur Post-doc-Phase“ (Kahlert 2010).

¹³ Mündliche Mitteilung des Personaldezernenten einer großen Universität.

Nicht alle Personen im wissenschaftlichen Mittelbau, seien sie auf Haushaltsstellen oder über Drittmittel beschäftigt, haben die Professur als Berufsziel bzw. können dieses Ziel haben. Bei ca. 23.000 Promotionsabschlüssen pro Jahr (Statistisches Bundesamt 2007) können schätzungsweise ca. 1.000 eine Professur erlangen. Dass wenigstens zwei Drittel des wissenschaftlichen Personals im Mittelbau¹⁴ die Universität wieder verlassen, ist daher strukturell notwendig. Hierbei ist zwischen den „professionals“ und „academics“ der Promovierenden zu unterscheiden: Mit dem professionellen Doktorat wird eine Berufstätigkeit außerhalb, mit dem wissenschaftlichen jedoch innerhalb der Hochschulen angestrebt (Kehm 2006). In diesem Qualifizierungsprozess für die wissenschaftliche Karriere lauern zahlreiche Unwägbarkeiten und Risiken. Um diese deutlich kleinere Gruppe der „academics“, die schließlich promoviert und in der Wissenschaft verbleibt, aber nicht genau zu quantifizieren ist, geht es im Folgenden. Wir können rückschließen, dass es weit weniger als ein Drittel sein dürften, die an den Hochschulen schließlich reüssieren.

Bei den personellen Auswahlprozessen der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen spielen selbstverständlich auch persönliche Stärken und vor allem unterstützende oder hemmende persönliche Kontexte eine Rolle, wobei eine klare Trennung von subjektiven und strukturellen Aspekten selten möglich ist. Dies gilt vor allem für Prozesse der Entmutigung oder Unterstützung in besonders unsicheren Phasen bzw. Übergangsphasen (Abele 2003; Allmendinger et al. 1996; Allmendinger 2003; Kemelgor/Etzkowitz 2001; Metz-Göckel et al. 2006). Daher gehen wir abschließend auch auf diese Aspekte ein (siehe Abschnitt 4).

Die einzelnen Universitäten wollen die jeweils Besten des wissenschaftlichen Nachwuchses für sich gewinnen (siehe hierzu auch Abschnitt 3.3), und ebenso die besten Professoren und Professorinnen rekrutieren. Sie konkurrieren daher untereinander um diese „Besten“, seit der Exzellenzinitiative vermutlich noch verstärkt. Ein Mechanismus für diese Auslese unterhalb der Professuren ist die Rotation und die Befristung. Die Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse ist somit ein stiller Modus, Personen auszuscheiden, die nicht über ein ausreichendes Maß an Motivation und Hingabe für die Wissenschaft verfügen. Gehören also cooling-out-Prozesse zum systemischen Repertoire der universitären Personalerneuerung, so bleibt die Frage, wie diese Prozesse von den betreffenden Personen wahrgenommen werden, wie sie darauf reagieren, und ob diese funktionalen Mechanismen des Personalwechsels ihren Zweck, im Fall der Hochschule die jeweils Besten diskriminierungsfrei auszuwählen, angemessen erfüllen.

¹⁴ Die Professoren und Professorinnen sind in der Regel „aufwärtsmobil“ über weitere Rufe und neuerdings Leistungszulagen.

3.2 Selektionsfaktor Kinder(-wunsch) im wissenschaftlichen Personal

Die empirische Forschung zu den wissenschaftlichen Karriereverläufen befasst sich mit strukturellen wie kulturellen Faktoren. Wenig Beachtung fand bisher, wie weit Vorstellungen eines Lebens mit Partner bzw. Partnerin und mit Kindern unter den modernen Bedingungen von Familie und Karriere mit den Anforderungen wissenschaftlicher Arbeit sowie vor allem mit den Karriereanforderungen und -ambitionen verträglich sind. Wir gehen daher im Folgenden auf strukturelle Faktoren der universitären Beschäftigung und Selektionsprozesse ein, aber auch auf die subjektiven lebensweltlichen Orientierungen insbesondere der jungen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen.

Unsere Forschungsergebnisse deuten daraufhin, dass die unsichere Beschäftigung an den Hochschulen die generativen Entscheidungen der jungen Generation von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen beeinflusst. Dies ist ein Rückschluss aus der hohen Quote der Kinderlosen im wissenschaftlichen Mittelbau (im Unterschied zu den Professuren). Wir haben hierzu erstens eine Auswertung der Hochschulpersonalstatistik auf Bundesebene (für alle 16 Bundesländer) vorgenommen. Diese enthält die Beschäftigungsvariablen (Gehaltsgruppe¹⁵, Dauer und Umfang der Beschäftigung sowie Geschlecht), aber keine Angaben zu den Kindern. Um diese zu ermitteln, haben wir zweitens einen eigenen Datensatz kreiert, der die Angaben zu den Kindern aus den zentralen Bezügestellen bzw. der Landesämter für Besoldung und Versorgung von acht Bundesländern¹⁶ enthält.¹⁷

3.2.1 Beschäftigungsverhältnisse von Eltern und Kinderlosen im wissenschaftlichen Personal: Strukturelle Betrachtung von acht Bundesländern

Die Auswertung der Daten zu den Eltern im wissenschaftlichen Personal ergibt folgende kennzeichnende Merkmale: relativ späte Elternschaft der Männer wie der Frauen, geringe Kinderzahl und eine signifikante Status- und Geschlechtsabhängigkeit. 2006 beträgt die Kinderlosigkeit im Mittelbau 72 Prozent, wobei die Frauen dieser Statusgruppe in etwas höherem und signifikantem Ausmaß (75 %) kinderlos sind als die Männer

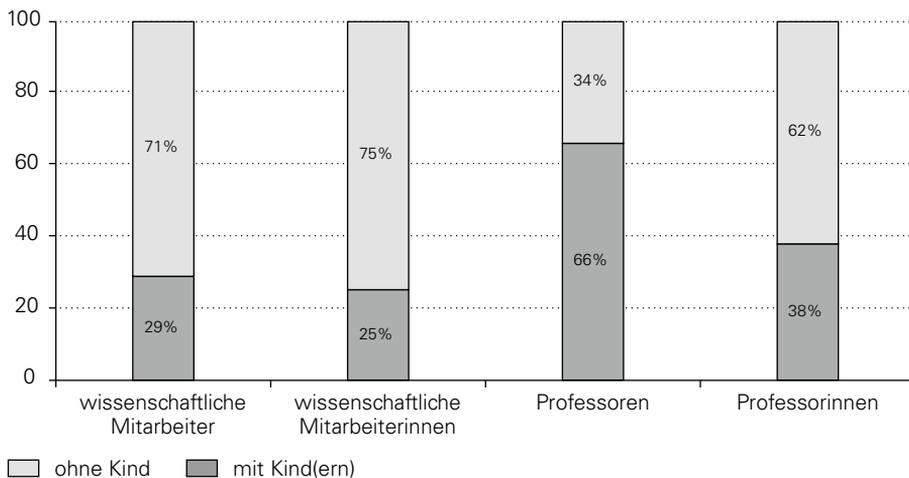
¹⁵ Der wissenschaftliche Mittelbau umfasst folgende Vergütungs- und Besoldungsgruppen: BAT IIa, IIb, Ia, Ib TV-L E13 bis E15, A12 bis A16, C1 und C2 (nicht an Fachhochschulen). Die Professoren und Professorinnen umfassen folgende Besoldungsgruppen: C3 und C4 bzw. W2 und W3 Stellen sowie H2 und H3. Die neugeschaffenen Juniorprofessuren (nur an Universitäten) werden mit W1 vergütet.

¹⁶ Diese Daten mussten über komplizierte Wege angefordert werden und betreffen die Bundesländer Baden-Württemberg, Brandenburg, Niedersachsen, NRW, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen, Berlin. Die Daten für diese 8 Bundesländer umfassen ca. 60 Prozent des gesamten wissenschaftlichen Personals der Hochschulen der Bundesrepublik.

¹⁷ Unsere Annahme ist, dass diejenigen jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Universität vorzeitig verlassen, die ihren Kinderwunsch unter den prekären Beschäftigungsbedingungen nicht glauben realisieren zu können. Wir wissen dies aber nicht genau und eine datengestützte Beantwortung würde eine eigene Untersuchung verlangen.

(71 %). Bei den Professoren und Professorinnen dagegen ist der Anteil der Kinderlosen sehr viel niedriger als beim Mittelbau, allerdings findet sich hier ein sehr viel größerer Unterschied zwischen den Geschlechtern: 34 Prozent der Professoren haben keine Kinder, jedoch 62 Prozent der Professorinnen. Anders formuliert: Zwei Drittel der Professoren hat Kinder, aber nur ein Drittel der Professorinnen! (vgl. Abbildung 2). Dies ist die größte Geschlechterdifferenz, die wir in den Daten gefunden haben.

Abbildung 2: Kinderlosigkeit und Geschlecht des wissenschaftlichen Personals (Mittelbau und Professuren) an Universitäten 2006 (acht Bundesländer)



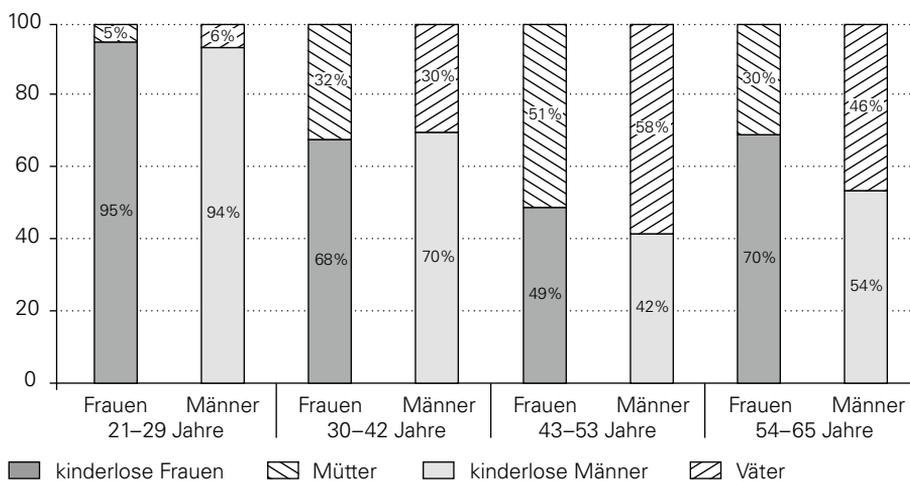
Quellen: Bezügestellen der Länder Baden-Württemberg, Brandenburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen, Berliner Universitäten, eigene Berechnung 2009

3.2.2 Temporäre und endgültige Kinderlosigkeit: Zur Altersabhängigkeit der generativen Entscheidungen

Die Entscheidung, Eltern zu werden, ist stark altersabhängig. Im Vergleich mit Universitätsabsolventinnen im Allgemeinen bleiben Wissenschaftlerinnen im Mittelbau deutlich häufiger kinderlos. Zugespißt formuliert: Der wissenschaftliche Nachwuchs bleibt ohne Nachwuchs. Dabei ist altersabhängig zwischen temporärer und endgültiger Kinderlosigkeit zu unterscheiden. *Schmitt/Winkelmann (2005)* haben auf der Datenbasis des Sozio-ökonomischen Panels eine dauerhafte Kinderlosigkeit von Universitätsabsolventinnen von 25 Prozent errechnet. Dies bezieht sich auf die Altersgruppe der 43-jährigen und älteren Akademikerinnen, deren demographische Daten die Annahme rechtfertigen, dass sie in der Regel keine eigenen Kinder mehr bekommen. Wir haben für unsere sehr spezifische Personengruppe des universitären wissenschaftlichen Mittelbaus, für die aufgrund der Qualifikationsanforderungen und Befristungsregelungen besondere Beschäftigungsverhältnisse bestehen, sehr viel höhere Befunde zur Kinderlosigkeit ermittelt.

Erwartungsgemäß sinkt die Kinderlosigkeit sukzessive mit dem Alter: In der Altersgruppe der 21 bis 29-Jährigen (n = 16.724) sind die meisten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen (95%) kinderlos, in der Altersgruppe der 30 bis 42-Jährigen (n = 25.708) sind es 68 Prozent der Frauen und 70 Prozent der Männer, und von den 43 bis 53-Jährigen (n = 7.461) – die Altersphase, ab der von einer dauerhaften Kinderlosigkeit ausgegangen werden kann – sind insgesamt 44 Prozent kinderlos, 49 Prozent der Frauen und 42 Prozent der Männer (vgl. Abbildung 3).¹⁸ In dieser Altersgruppe zeigen sich Geschlechterdifferenzen sehr deutlich: Die Wissenschaftlerinnen sind häufiger als die Wissenschaftler kinderlos, und diese Differenz verstärkt sich noch in der Altersgruppe der 54 bis 65-Jährigen (n = 5.710), in der die Wissenschaftlerinnen zu 70 Prozent und die Wissenschaftler zu 54 Prozent kinderlos sind – allerdings ist die Validität der Daten zu den Kindern für die höheren Altersgruppen zweifelhaft¹⁹ (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Altersstruktur und Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Mittelbaus an Universitäten 2006



Quellen: Bezügestellen der Länder Baden-Württemberg, Brandenburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen, Berliner Universitäten, eigene Berechnung 2009

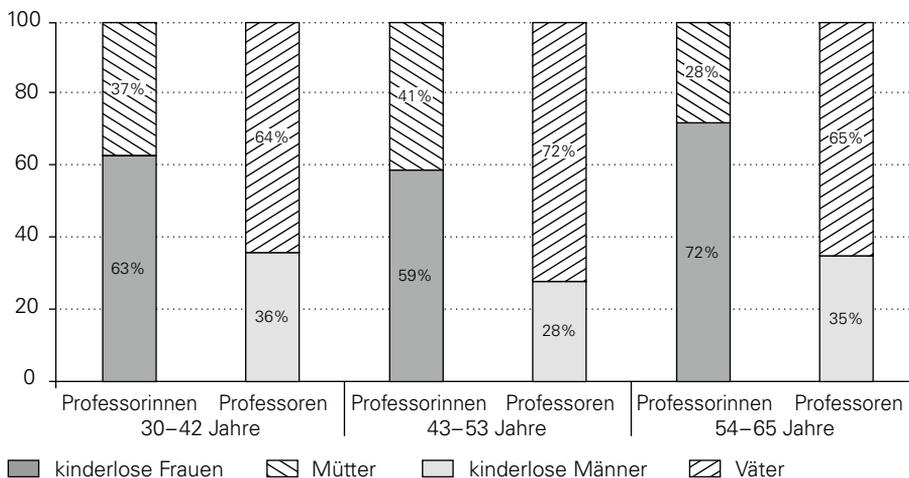
¹⁸ Bei Schmitt/Winkelmann (2005: 17) wird für das Erhebungsjahr 2003 auf Basis des sozio-ökonomischen Panels für Akademiker/innen (Universitätsabschluss) eine permanente Kinderlosigkeit von knapp unter 25% angegeben.

¹⁹ Der hohe Anteil kinderloser Wissenschaftlerinnen in dieser späten Altersphase kann mehrere Ursachen haben: Bei den Frauen kann es eine Generationsfrage sein, da Wissenschaftlerinnen der älteren Generation seltener Kinder haben als die der jüngeren. Oder aber bei den Eltern dieses Alters können die Kinder bereits nicht mehr einkommensrelevant sein und wurden daher nicht mehr erhoben, so dass es sich um einen methodischen oder technischen Fehler handeln kann. Eine Erklärung bleibt letztlich daher offen.

Die Professoren haben deutlich mehr und häufiger Kinder als die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen im Mittelbau. Die meisten Professoren-Eltern sind im Alter zwischen 43 und 53 Jahren. Über alle Altersjahrgänge hinweg sind anteilig sehr viel mehr Professorinnen als Professoren kinderlos (vgl. auch Abbildung 4):

- Von den 30 bis 42-jährigen Professoren sind 36 Prozent kinderlos, aber 63 Prozent der Professorinnen,
- von den 43 bis 53-jährigen haben 28 Prozent der Professoren und 59 Prozent der Professorinnen keine Kinder.
- Auch bei den Professoren und Professorinnen steigt wie im Mittelbau die Kinderlosigkeit in der nächst höheren Altersstufe der 54 bis 65-Jährigen, wenn auch bei den Männern weniger stark als bei den Frauen (auch hier ist die Validität der Daten für diese Altersgruppe nicht gesichert, siehe Fußnote 19).

Abbildung 4: Altersstruktur und Kinderlosigkeit der Professoren und Professorinnen an Universitäten 2006



Quellen: Bezügestellen der Länder Baden-Württemberg, Brandenburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen, Berliner Universitäten, eigene Berechnung 2009

Auch unter Berücksichtigung des Alters zeigt sich, dass prekär, befristet und teilzeitbeschäftigte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen des Mittelbaus deutlich häufiger kinderlos sind als Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in gesicherten Positionen. Während nur jeder zweite (53%) der unbefristet Beschäftigten im Mittelbau kinderlos ist (48% der Männer und 64% der Frauen), sind es 82 Prozent derjenigen in befristeten Arbeitsverhältnissen (82% der Männer und 84% der Frauen). Ein Effekt auf die generativen Entscheidungen zeigt sich ebenfalls beim Beschäftigungsumfang: Es sind deutlich weniger Vollzeitbeschäftigte kinderlos (70% der

Männer und 81 % der Frauen) als Teilzeitbeschäftigte (89 % der Männer und 81 % der Frauen).

Der hohe Anteil kinderloser Männer und Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau über alle Altersgruppen hinweg, vor allem jedoch in der Fertilitätsphase der 30 bis 42-Jährigen, ist ein Zeichen dafür, dass unter prekären Beschäftigungsbedingungen die Entscheidung *gegen Kinder* bedeutend leichter fällt *als für Kinder* (Metz-Göckel et al. 2009). Um beides, wissenschaftliche Arbeit und das Zusammenleben mit Kindern zu vereinbaren, ist daher mehr erforderlich als ein bedarfsgerechtes Kinderbetreuungsangebot. Eine höchst bemerkenswerte Differenz im Umgang mit männlichen und weiblichen Wissenschaftlern betrifft die Beziehung zwischen „*the tenure clock and the biological clock*“ in den USA (Kemelgor/Etzkowitz 2001: 243), die so häufig als Vorbild für die Hochschulentwicklung in Deutschland fungieren. Eine mögliche oder gewünschte Schwangerschaft ist in den USA ein markanter Diskriminierungsanlass zwischen den Geschlechtern und folgenreich für die wissenschaftliche wie persönliche Umgebung:

“For many women who reach peak childbearing age before attaining tenure, pregnancy is fraught with anxiety... Many older male colleagues view pregnancy as a sign that a women scientist is not serious about her work (...). Given the general perception of these obstacles, two different responses have emerged. One comes predominantly from an older generation of resilient women who stress a highly competitive, individualistic style that mirrors the traditional male stereotype. The second comes from younger up-and-coming junior and newly tenured women, who emphasize a more relational, collaborative approach. The ‘male model’, used by earlier generations of women, is no longer acceptable to those seeking ways to balance multiple roles while thriving scientifically” (ebd.: 243). Bemerkenswert an diesem zitierten Forschungsbefund ist zunächst eine unterstellte Generationsdifferenz in den Modellvorstellungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, vor allem aber, dass die Außenwahrnehmung von der Selbstwahrnehmung der Personen markant auseinander weichen kann – ein Sachverhalt, der auch für Eltern in den Hochschulen der Bundesrepublik zutreffen könnte.

3.2.3 Lebenslaufperspektive und subjektive Lebensplanung

Wissenschaftler wie Wissenschaftlerinnen arbeiten in den Hochschulen nicht losgelöst von persönlichen Bindungen und Beziehungen, die für die Qualität ihres Lebens sehr wichtig sind. „Zeit für Beziehungen?“ ist der Titel einer Publikation (Heitkötter et al. 2009), die sich mit dem Vereinbarkeitsproblem von Beruf und Familie aus der Perspektive der Zeitnot und des Zeitwohlstands befasst. Männer wie Frauen, die mit Kindern und Partner bzw. Partnerin zusammen leben (wollen), sind anderen Zeit- und

Arbeitsregimen unterworfen als Alleinlebende; und diese können einen freiwilligen wie unfreiwilligen Ausstieg aus der Wissenschaft begünstigen (Lind 2008). Der Wunsch, eine eigene Familie zu haben, kann daher ein Selektionsfaktor für Männer wie Frauen sein, er führt aber vermutlich eher bei Frauen zu einem vorzeitigen Ausstieg aus der Hochschulkarriere, sofern sie nicht unter sehr günstigen Umfeldbedingungen leben. Unter der Maßgabe moderner Partner- und Elternschaft allerdings betrifft dies tendenziell auch Männer, insbesondere junge Väter, die am Aufwachsen ihrer Kinder teilhaben wollen (Meuser 2009; Matzner 2009). Mit Blick auf beide Geschlechter lautet daher ein Resümee der Lebenslaufforschung:

„Eine 70-Stunden-Arbeitswoche über viele Jahre hinweg mag die Karriere im Beruf befördern, der eigenen Gesundheit tut sie nicht gut, den sozialen Bezügen außerhalb der Arbeit ebenso wenig. Längerfristig mögen diese negativen Effekte sich wiederum in einem negativen Rückkoppelungsprozess auf die Arbeitsleistung auswirken. [...] Lebenszufriedenheit, Wohlbefinden und Gesundheit sind insofern für ein Modell, das sich der beruflichen Laufbahnentwicklung im Kontext des gesamten Lebensverlaufs einer Person widmet, unverzichtbar“ (Abele 2003: 165).

Wenn die Hochschulen jeweils nur die „Besten“ aussuchen, dann scheinen sie sich zunehmend an Kriterien zu orientieren, die „stromlinienförmige“ Personen begünstigen: junge Personen mit gradlinigen Wegen in der Wissenschaft und einer entsprechend angepassten Wissenschaftsbiografie. Frauen können mit einer lückenlosen oder „stromlinienförmigen“ Biografie seltener aufwarten als Männer, da sie mehrheitlich (59 %) teilzeitbeschäftigt sind und der Wissenschaft nicht voll und ganz zur Verfügung stehen. Wird Teilzeitbeschäftigung mit mangelnder Verfügbarkeit für die wissenschaftliche Arbeit und zudem mit geringerer Motivation assoziiert, dann haben Wissenschaftlerinnen die schlechteren Chancen wissenschaftlich zu reüssieren, besonders dann, wenn sie Kinder haben. Diese Einschränkung der zeitlichen beruflichen Verfügbarkeit gilt als Karrierehindernis nicht nur für die Wissenschaftlerinnen, sondern ebenso für Managerinnen. *„Und der Karriereknick kam eigentlich immer, wenn die Kolleginnen dann mit Kind lieber Teilzeit gearbeitet haben“ (Habermann-Horstmeier et al. 2009),* lautet das Ergebnis einer Untersuchung zu den Aufstiegschancen deutscher Managerinnen. Der Vergleich mit den Managerinnen bietet sich deshalb an, weil in beiden beruflichen Positionen eine *Langzeitarbeitskultur* vorherrscht, die als Indiz für das Commitment betrachtet wird (Steinrücke 2009).

Die Daten unserer Untersuchung erlauben aber auch noch eine weitere Interpretation. Zwar haben teilzeitbeschäftigte Wissenschaftler weitgehend (zu 85 %) keine Kinder und erreichen damit Spitzenwerte der Kinderlosigkeit. Aber auch drei Viertel (76 %) der teilzeitbeschäftigten Wissenschaftlerinnen sind kinderlos. Anders ausgedrückt: Nur ein Viertel der vollzeit- (24 %) wie der teilzeitbeschäftigten (28 %) Wissenschaft-

lerinnen hat Kinder. Der Beschäftigungsumfang hat demnach einen größeren Einfluss auf die generativen Entscheidungen der Wissenschaftler als auf die Wissenschaftlerinnen. Der intra-kategoriale Vergleich für Frauen wie für Männer zeigt: Eine Vollzeitbeschäftigung in der Wissenschaft ist eher mit Kindern vereinbar als eine Teilzeitbeschäftigung.

Teilzeitbeschäftigung wird in der Wissenschaft aber auch noch mit Qualifizierungsmotiven legitimiert. Diese Differenzierung können wir anhand unserer Daten jedoch nicht vornehmen, da wir keine Unterscheidung nach Promovierten und Nicht-Promovierten vornehmen können. Wohl können wir einen Zusammenhang mit der Drittmittelfinanzierung aufzeigen. Während die Beschäftigung auf Drittmittel finanzierten Stellen im Zeitraum von 1998 bis 2006 um 20 Prozent zugenommen hat, ist die Beschäftigung auf Haushaltsstellen im gleichen Zeitraum um 14 Prozent zurückgegangen. Bei einer Drittmittelfinanzierung ist die Teilzeitbeschäftigung wie die Befristung durch die Laufzeit sowie das Finanzvolumen der Projekte und damit weitgehend beschäftigungspolitisch und finanziell begründet.

3.3 Selektionskriterium: Die besonders geeignete „wissenschaftliche Persönlichkeit“

Neben den Faktoren Beschäftigungssicherheit und Kinderwunsch haben Persönlichkeitsvariablen Einfluss auf den Verbleib oder Ausschluss aus der Wissenschaft. Die „naturwüchsige“ Auswahl der „besonders geeigneten Persönlichkeit“ gehört zur traditionellen Legitimation der wissenschaftlichen Personalauswahl, die in letzter Zeit als „Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit“ vor allem aus der Perspektive der Geschlechter- und Wissenschaftsforschung untersucht worden ist (*Engler 2001; Beaufays 2007; Krajs 2008*). Die Aufmerksamkeit richtet sich vor allem darauf, wie sich Zuschreibungsprozesse von Persönlichkeitseigenschaften vollziehen bzw. wie diese kontextspezifisch hergestellt werden. Das zentrale Interesse richtet sich auf die Auswahl von Personen, die sich voll und ganz mit ihrer Wissenschaft identifizieren, die bereit sind, sich vollkommen einem genuinen Erkenntnisinteresse an der wissenschaftlichen Arbeit hinzugeben (*Krais 2008, Metz-Göckel et al. 2009*) und die dieses Commitment auch in ihrem Verhalten zeigen. Für die Personalauslese unterhalb der Professuren kann die Befristung und damit die Rotation der Personen ein reibungsloser funktionaler Selektionsmechanismus sein. Die „Prekarisierung“ der Beschäftigungsverhältnisse wäre dann ein stiller Modus, um Personen auszuschließen, die nicht über ein entsprechendes Maß an Motivation und Hingabe für die Wissenschaft verfügen.

Auch wenn diese Annahme eine gewisse Alltagsplausibilität hat, bleibt ihre empirische Verifizierung problematisch, wenn sie die Komplexität der Entscheidungs- und Selektionsprozesse nicht berücksichtigt. Die Frage muss hier offen bleiben, ob diejenigen Personen, die aus den beschriebenen Selektionsprozessen hervorgehen, wirklich die

Besten sind, um die wissenschaftliche Entwicklung im humanen Sinne voranzubringen und ob nicht viele potenziell ebenfalls Befähigte verloren gehen. Daher scheint es uns auch wichtig, das Augenmerk auf „besondere Fälle“, auf Außenseiter und diejenigen zu lenken, die es mit einer „Bruchbiographie“ dennoch geschafft haben, eine begehrte Position in der Hochschule zu erreichen. Die wissenschaftlichen Karriereprozesse sind nämlich nicht so fest gezimmert, „nicht in Beton gegossen“, dass es nicht immer wieder Einzelnen gelänge, gegen den Strom zu schwimmen und als Außenseiter oder Außenseiterin erfolgreich zu sein. Deshalb gehen wir auf ein empirisches Beispiel einer außergewöhnlichen und erfolgreichen Wissenschaftlerin ausführlicher ein. Wir gehen davon aus, dass es gegenwärtig relativ viele dieser außergewöhnlichen Persönlichkeiten geben dürfte, vielleicht sogar geben sollte. Wenn daher die Vorstellung tradiert wird, die wissenschaftliche Berufstätigkeit verlange die Hingabe der ganzen Person und Arbeits- und Freizeit seien nicht strikt zu trennen, so sollten die Bedingungen und personellen Konstellationen näher betrachtet werden, unter denen solche ungewöhnlichen Karrieren insbesondere von Frauen gelingen können.

Exkurs: Ein Beispiel für einen außerordentlichen Karriereweg einer Professorin

Ein frühzeitiges Ausscheiden von Frauen aus der Wissenschaft wird meist mit einem Karriereknick oder gar Karriereverzicht assoziiert. Dies muss aber nicht zwangsläufig der Fall sein, wie das folgende Beispiel zeigt. Eine Professorin aus den Ingenieurwissenschaften äußert sich in einem Interview²⁰ zu dem Mythos der Allzeitverfügbarkeit. Diese Professorin betont, dass es wichtig sei, über Freiräume für die persönlichen wissenschaftlichen Interessen zu verfügen, und diese hätten sich für sie als Mutter in der Universität unter den gegebenen Beschäftigungsbedingungen nicht ergeben: *„Meine Kollegen haben 50, 60 Stunden²¹ die Woche gearbeitet, um zu promovieren. Die Zeit konnte ich nicht aufbringen. Mochte ich dann auch nicht [...]. Ich will nicht sagen, ich wurde rausgeekelt. So war das nicht. Aber ich war selber unzufrieden, und ich wollte mir das nicht immer vorhalten lassen. Ich wollte auch wirklich Zeit für mein Kind haben. Der Vertrag hätte noch verlängert werden können. D. hätte alles unterschrieben. Ich habe eigentlich gesagt: ‚Das ist jetzt ein guter Punkt, das auslaufen zu lassen‘. Ich wollte ja auch noch mehr Kinder haben. [...]. Ich war dann ganz lange Zuhause, also acht Jahre, fast neun“* (Interview, LeWI-Projekt).

²⁰ Interview im Rahmen des laufenden Forschungsprojekts: „Einstellung von Lehrenden zur Lehre, Studien-erfolg und Wirksamkeit von Interventionen zugunsten guter Lehre. Eine vergleichende Untersuchung in technisch-naturwissenschaftlichen, sozial- und erziehungswissenschaftlichen Studiengängen an ausgewählten Technischen Universitäten (LeWI)“, gefördert vom BMBF im Rahmen des Programms Professionalisierung der Hochschullehre, Leitung Sigrid Metz-Göckel/Marion Kamphans, TU Dortmund 2009.

²¹ Dass es sich auch um einen Mythos der 60-Stunden-Woche, eine Langzeitarbeitskultur handeln kann, die auch kritisch hinterfragt werden kann, spricht diese Wissenschaftlerin nicht weiter an.

Diese Aussage der Professorin mit einer „Bruch- oder Ausstiegsbiografie“ und drei Kindern klingt phantastisch und ist sicherlich nicht zu verallgemeinern. Diese Professorin-Mutter hat in ihrer familiären Auszeit ihre Promotion abgeschlossen sowie mit einem Stipendium habilitiert, das für Frauen reserviert war und einen Kinderbetreuungszuschlag enthielt. Sie hat zudem einen unterstützenden Partner als Vater ihrer Kinder, der für die existenzielle Absicherung sorgte. Zuhause wissenschaftlich zu arbeiten bedeutet für sie, nicht an der Universität mit außerwissenschaftlichen Verpflichtungen beschäftigt zu sein und ihre wissenschaftlichen Interessen verfolgen zu können. Sie hat hierfür die bildungspolitischen Angebote genutzt, z.B. ein Fernstudium in Informatik aufgenommen sowie ein Habilitationsstipendium beantragt und sich somit stetig weiter qualifiziert, so dass ihr nach einer außergewöhnlich lang erscheinenden Pause der Wiedereinstieg in die Universität gelang. Dies zeigt, dass krumme Wege in der Wissenschaft möglich sind und so genannte „Bruchbiographien“ von Interesse sein können.

Die Professorin betonte, dass ihr Doktorvater und Institutsleiter sich gegenüber ihrer Förderung und ihren veränderten Lebensbedingungen aufgeschlossen gezeigt habe. Widerstände und Hemmnisse habe sie im weiteren wissenschaftlichen Umfeld erfahren, da sie sich gegen einen Arbeitsvertrag, gegen das Postulat der 60-stündigen-Wochen-Präsenz im Institut und für die Mutterschaft entschieden habe. Für die weitere erfolgreiche wissenschaftliche Arbeit fehlte vor allem die Unterstützung aus dem kollegialen Umfeld. Dieser Hinweis sollte zu einer Forschung führen, die das ganze wissenschaftliche universitäre Feld mit seinen vertikalen und horizontalen Strukturen einbezieht. Solche Beispiele wie das angeführte werden häufig von Erfolgreichen als Beweis dafür angeführt, dass die Verhältnisse flexibler seien als sie erscheinen, und wissenschaftliche Karrieren auch unter prekären Bedingungen gelingen können. Damit liefern sie Argumente für die Aufrechterhaltung überkommener Verhältnisse. Deren Grenzen liegen aber darin, dass die Auswahl des wissenschaftlichen Nachwuchses eine bestimmte private Lebensweise, nämlich als moderner Single, voraussetzt. Das geschilderte Beispiel zeigt, dass Freiräume für die wissenschaftliche Arbeit gewünscht werden und erforderlich sind, und diese Professorin hat sich diese zu ihrer Zeit in Eigeninitiative im privaten Umfeld geschaffen.

Gegenwärtig mehren sich die Anzeichen, dass die Wissenschaftskultur auf die privaten Lebensverhältnisse Rücksicht zu nehmen beginnt. Einrichtungen der Dual Career Services an vielen Hochschulen, das „audit familiengerechte hochschule“ (initiiert durch die Hertie-Stiftung, gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senio-

ren, Frauen und Jugend)²² und die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft²³ sind Schritte in diese Richtung. Den Hochschulen ist eine Berichtspflicht darüber auferlegt, mit welchen Zielvorgaben sie Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellung an ihren Hochschulen durchgeführt haben bzw. ergreifen wollen, um jungen Wissenschaftlern wie Wissenschaftlerinnen als Eltern erfolgreiche Wissenschaftskarrieren zu ermöglichen.

4 Deutungen zu den Diskontinuitäten der wissenschaftlichen Laufbahnentwicklung

Eine inzwischen verbreitete Metapher für die Schwierigkeiten von Neulingen, in einer Organisation zu reüssieren, ist die „gläserne Decke“ (glass ceiling), gegen die Wissenschaftlerinnen in Organisationen stoßen, obwohl ihnen der Zugang gewährt wurde und eine Gleichheitsrhetorik vorherrscht (Köhler 1997). Der Begriff „gläserne Decke“ beschreibt die Situation bildlich und spiegelt auch das Phänomen blockierter Karrieren von Frauen anschaulich wieder, ohne die Gründe zu erfassen.

Sozialwissenschaftliche Konzepte zur Beschreibung der Hochschule als Organisation greifen auf das Feldkonzept von Bourdieu (1992), die Universität als besondere Organisation (Neusel 1998) und als selbstreferenzielles System (Metz-Göckel 2008) zurück. Wird die Universität mit den sie umgebenden wissenschaftlichen Communities als soziales Feld verstanden, in dem unterschiedlich einflussreiche Personengruppen miteinander interagieren, ist eine strikte Trennung von wissenschaftlicher Produktionsweise und ihrer sozialen Organisation nicht möglich, denn die soziale Position im Feld beeinflusst auch die wissenschaftlichen Erkenntnisprozesse. Bourdieu (1992) hat die Universität als mikropolitisch beschriebenes Aktionsfeld beschrieben, in dem es sowohl um Anerkennung als kulturelles und symbolisches Kapital, als auch um ökonomisches Kapital zur Existenzsicherung geht. Die Mechanismen, die den Personenumsatz regeln, verteilen zugleich das knappe Gut privilegierter Positionen im wissenschaftlichen Feld. Konkret auf die Hochschulentwicklung und die immanenten Geschlechterverhältnisse bezogen heißt dies: Solange die Hochschulen expandieren, können Stellenzuwächse quasi geschlechtsneutral durchaus mit neu hinzu kommenden Wissenschaftlerinnen geteilt werden. Bei stagnierender oder rückläufiger Hochschulentwicklung geht es auch um eine Umverteilung der Ressourcen. Die Auseinandersetzungen darum verlaufen in abgemilderter Form für den wissenschaftlichen Mittelbau und sehr viel heftiger für die privilegierten und begehrten Professuren. Hier finden sich deutliche Differenzen zwi-

²² Ein weiteres Beispiel hierfür ist das Programm „Familie in der Hochschule“, initiiert 2007 von der Robert Bosch Stiftung, der Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer im Bundesministerium des Innern und des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) mit dem Ziel, die Familienfreundlichkeit deutscher Hochschulen zu verbessern (siehe: <http://www.beruf-und-familie.de>).

²³ www.dfg.chancengleichheit

schen Professoren und Professorinnen nicht nur im Anteil der Eltern, sondern auch im subjektiven Wahrnehmen ihres Umfeldes und ihrer Karrierechancen.

Professoren und Professorinnen stimmen in der Wahrnehmung ihres Umfeldes nicht durchgängig überein, ist das Ergebnis einer großen vergleichend angelegten Studie (Zimmer et al. 2007). „Während drei Viertel der Professoren die Meinung vertraten, dass Akzeptanz in Leitungspositionen der Forschung für ihre weiblichen Kolleginnen kein Problemfeld darstellt, stimmten nur 40 Prozent der Professorinnen der Aussage zu, Frauen seien in leitenden Positionen in der Forschung generell akzeptiert“ (ebd.: 161f). Auch die Wahrnehmung der Leistungszuschreibung weist kräftig auseinander.²⁴ Als Fachwissenschaftlerinnen fühlen sich die Professorinnen zwar anerkannt (mehr als 80 Prozent übereinstimmende Zustimmung von Professoren und Professorinnen), die Hälfte aber stimmt der Aussage zu, Wissenschaft und Gesellschaft seien so organisiert, dass Frauen von Spitzenpositionen ferngehalten würden. Nicht individuelle Qualifikationen, sondern strukturelle Diskriminierung, die aus der Organisationskultur und vor allem aus dem Zugang zu informellen Netzwerken folge, reproduziert den Ausschluss von Frauen aus den Spitzenpositionen. Die Auseinandersetzungen um privilegierte Positionen vollziehen sich in Machtspielen, in denen Frauen als Neuankömmlinge in ihren Fachdisziplinen die bisherige Verteilung von Macht und Positionen in Frage stellen. „Dies ist der Fall, wenn Neulinge die Prinzipien der Zugehörigkeit zum Feld in einer Weise verändern, dass Personen, die dazugehört hatten, jetzt nicht mehr dazugehören, deklassiert werden, und dass Personen, die nicht dazugehört hatten, plötzlich dazugehören“ (ebd.: 50). Auch wenn Bourdieu dabei nicht explizit an die Frauen gedacht hat, so verändert die Integration von Frauen die Ressourcenverteilung in diesem Feld, wie wir gezeigt haben, und männliche Wissenschaftler erfahren eine Minderung ihres Einflusses. Daher entsprechen zurückhaltende, widerständige oder subtil verhindernde Verhaltensweisen der Logik dieses Feldes. Anerkennung vorzuenthalten kann dann unter diesen Bedingungen funktional sein, da sie sich nicht aktiv manifestieren muss. Vielmehr ist dieses Vorenthalten umso wirksamer, wenn es indirekt und unterschwellig erfolgt.

Für die Wirksamkeit von Blockaden und personellen Resistenzen sind „weiche“ Einflussfaktoren bedeutsam, die *Kemelgor/Etzkowitz (2001)* in einer interessanten Studie eruiert haben und zu der es keine vergleichbare Studie bisher in Deutschland gibt.²⁵ Sie untersuchten den Integrationsprozess von Wissenschaftlerinnen aus der Perspektive sehr erfolgreicher Frauen aus 22 Departments. Verwundert stellten sie

²⁴ „So war mehr als die Hälfte der befragten Professorinnen der Meinung, in ihrem Fachbereich die gleiche Anerkennung wie ihre männlichen Kollegen nur durch ein höheres Maß an Leistung erhalten zu können. Im Gegensatz dazu waren drei Viertel der Männer der Meinung, dies treffe nicht zu“ (Zimmer et al. 2007: 166).

²⁵ Sie werteten die Statistiken des National Research Council (NRC) für den Zeitraum 1974 bis 1990 aus und führten zudem 400 Interviews mit Betreuern und Promovierenden (doctoral candidates) aus 22 Departments in fünf Disziplinen (Chemie, Biologie, Informatik, Physik und Elektrotechnik).

fest, dass diese sich erst nach vielen Jahren zu ihren persönlichen Ausschlusserfahrungen in ihrem Fach äußerten. *„Aware of their status as role models, and as trailblazers for younger generations, they have not wanted to discourage their successors. Recently, senior women scientists in America are increasingly willing to discuss their experience as outsiders, and the mentoring they often did not receive as graduate students, post-doctoral fellows and junior members of staff“* (ebd.: 239). Die Einstellungen der Departments gegenüber Studentinnen und Kolleginnen ordneten die Autorinnen als Kontinuum von aversiven, passiven und positiven Haltungen an. Einige der untersuchten Departments (5 von 22) vermittelten den Wissenschaftlerinnen Gefühle der Isolierung und Fremdheit. Am positiven Ende des Spektrums bemühten sich andere (3) Departments dagegen darum, Frauen aktiv zu fördern und ihnen ein „gender-free environment“ zu bieten (ebd.: 241). In diesen Kontext gehören auch Untersuchungen von Netzwerken und Mentoring-Programmen zur persönlichen Unterstützung junger Wissenschaftlerinnen als Maßnahmen der Gegensteuerung zu einer möglichen Isolierung. Maurer (2010) hat die Bedeutung informeller Beziehungen über eine ego-zentrierte Netzwerkanalyse von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern eruiert und damit auf einen informellen Subtext hingewiesen, der die Selektionsprozesse in der Wissenschaft mit beeinflusst. Informelle Netzwerke, die Maurer *„wissenschaftliche Freundschaften“* bzw. *„fragile Freundschaften“* nennt, haben eine besondere Funktion, da sie persönliche Beziehungen über Statusunterschiede hinweg symbolisieren und persönliche Unterstützung bieten. Diese Einbindung in Beziehungen und Kontakte ist mehr oder weniger strategisch erforderlich, um in der Wissenschaft erfolgreich zu sein, wobei das Eigenartige dieser fragilen wissenschaftlichen Freundschaften sei, dass sie sich nicht öffentlich manifestieren dürften. Kemelgor/Etzkowitz (2001) fanden heraus, dass Wissenschaftlerinnen auf Ausschlusserfahrungen reagierten, indem sie sich eine Nische innerhalb ihrer Fachdisziplin suchten oder sich nach außen orientierten und Netzwerke außerhalb aufbauten.

Für die Integration bzw. Selektion von Frauen im wissenschaftlichen Karriereprozess sind auch die Befunde zu den unterschiedlichen Erfahrungen mit Unterstützung und Anerkennung relevant. Während männliche Promovierende kontinuierliche und unterschiedliche Ermutigung und Anerkennung für ihre Leistungsentwicklung erhielten, trifft dies für die Frauen (bisher) nur punktuell und gelegentlich zu. Obwohl Wissenschaftlerinnen ebenso viel psychischen Support gebraucht hätten, erhielten sie weniger als ihre männlichen Kollegen. Den unterschiedlichen Umgang mit Support und Unterstützung für männliche und weibliche Promovierende resümieren die Autorinnen als Kaskaden-Effekt:

„Like a series of interconnected circuits, the first member of the chain supplies power to the second, the third and so on. A cascade of affirming experiences serves to amplify a string of positive effects, until there is a short circuit. Most girls and women

do not experience such uninterrupted multiple positive experiences as they ascend the educational ladder. At some point, what had been the potential for a cumulative positive cascade of experiences, instead becomes short-circuited by subtle but extraordinary powerful effects. The consequences may range from dropping out of a PhD programme to electing to teach on the college level rather than remain in a highly competitive research environment” (ebd.: 246). Diese unterschiedlichen Reaktionen im wissenschaftlichen Umfeld könnten zur Konfusion bei jungen ambitionierten Wissenschaftlerinnen und zu ihrer Marginalisierung führen (ebd.: 243).

Vorliegende Studien geben somit Hinweise darauf, dass fehlende kontinuierliche Unterstützung und Wertschätzung der eigenständigen Leistungen von jungen Wissenschaftlerinnen diese dazu veranlassen können, sich von der Wissenschaft als Beruf abzuwenden. Im deutschen Wissenschaftssystem kommen neben der Unerfahrenheit von Hochschulen im Umgang mit Wissenschaftlerinnen als Mütter, insbesondere im westdeutschen Teil der Bundesrepublik, normative Vorstellungen vom Mutterbild hinzu. Die Vorstellung einer allzeit für ihre Kinder verfügbaren Mutter erschwert den Wissenschaftlerinnen mit Kindern – anders als den traditionellen Vätern – eine wissenschaftliche Karriere, wobei sich gegenwärtig über die Initiativen zu familienfreundlichen Hochschulen in dieser Hinsicht auffällige Veränderungen abzeichnen.

5 Zusammenfassung

Veränderungen, die sich als Folge der Integration von Frauen für die Universität als Wissenschaftsorganisation ergeben, sind vielfacher Art und differenziert für die unterschiedlichen Personen- und Statusgruppen: Bei den Studierenden ist insgesamt eine Zunahme der Studentinnen zu beobachten. Andererseits konzentriert sich die Zunahme insbesondere in den Fächern Medizin sowie in den Geistes- und Kulturwissenschaften. Mit Blick auf die wissenschaftlichen Mitarbeitenden vollzieht sich eine Entwicklung vom Geschlechtermonopol der Stellenressourcen zum geteilten Stellenmarkt und bei den Professoren von der wissenschaftlichen Alleinherrschaft zur halbierten Definitionsmacht mit ihren Kolleginnen. Folgen zeichnen sich in mehrfacher Hinsicht ab: Ökonomisch z. B. eine verschärfte Konkurrenz und Ressourcenaufteilung zwischen den Geschlechtern, kulturell eine Kritik am Selbstverständnis der wissenschaftlichen Geschlechtsneutralität und geschlechterpolitisch eine Auflösung traditioneller Männlichkeits- und Weiblichkeitskonzepte mit ihrer überkommenen Geschlechterhierarchie.

Die Rahmenbedingungen für die wissenschaftliche Arbeit im Mittelbau der Universitäten wie der Fachhochschulen werden zunehmend unsicher und unkalkulierbar. Die befristete Beschäftigung ist der Normalzustand, wobei eine diskontinuierliche Beschäftigung vor allem für Drittmittelbeschäftigte gilt. Die Teilzeitbeschäftigung hat im

Zeitraum von 1998 bis 2006 signifikant zugenommen und betrifft mehr als die Hälfte der Wissenschaftlerinnen. Die zunehmende Integration von Frauen ist daher vor allem mit einer „Prekarisierung“ ihrer Beschäftigung verknüpft.

Eine sehr markante Differenz zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen betrifft ihr Elternsein. Besonders ausgeprägt ist diese bei den Professoren, die zu zwei Drittel Kinder haben, dagegen haben nur etwas mehr als ein Drittel der Professorinnen Kinder. Die temporäre wie die endgültige Kinderlosigkeit der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen im Mittelbau übertrifft bei weitem die der Hochschulabsolventen und Absolventinnen im Allgemeinen. Zusammenhänge zwischen befristeter Beschäftigung und Kinderlosigkeit zeigen sich für beide Geschlechter, jedoch signifikant deutlicher für die Wissenschaftler, die eher auf Kinder verzichten als die Wissenschaftlerinnen, wenn sie in Teilzeit beschäftigt sind. Bei unbefristeter Vollzeitbeschäftigung haben jedoch Männer signifikant häufiger Kinder als Frauen.

Wissenschaftlerinnen sind zwar signifikant häufiger als Wissenschaftler teilzeitbeschäftigt, allerdings geht diese nicht in gleichem Maße wie bei den Männern mit einem Verzicht auf Kinder einher. Auffällig ist, dass vollzeitbeschäftigte Wissenschaftlerinnen (wie auch Wissenschaftler) häufiger Kinder haben als teilzeitbeschäftigte Wissenschaftlerinnen. Wir deuten diese Insistenz der jüngeren Wissenschaftlerinnen auf ein Leben mit Kindern und wissenschaftlicher Arbeit als neuen Trend dahingehend, dass sie sich mit ihren Lebensvorstellungen gegen den Strom behaupten wollen. Eine Lebensplanung mit Kindern bedeutet jedoch, auf ein unterstützendes Umfeld angewiesen zu sein, daher können Alternativen außerhalb der Hochschulen attraktiver sein als eine Beschäftigung in der Hochschule. Dies erklärt neben dem Alter den annähernd gleichen Anteil an Müttern bei den voll- wie teilzeitbeschäftigten Wissenschaftlerinnen.

Im Zusammenhang der Faktoren, die schließlich zur Selektion einer kleinen Gruppe, meist männlicher Wissenschaftler für die umkämpften Professuren führen, haben neben den beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen auch sozio-kulturelle Faktoren und subtile Diskriminierungen bzw. eine wertschätzende Anerkennung individueller Leistungen eine Bedeutung, aber auch persönliche Lebensvorstellungen und Interessen. An dem Ausstieg von Personen, insbesondere Frauen, die über die Potenziale zur wissenschaftlichen Arbeit verfügen, sich aber dem Postulat der völligen Hingabe an die Wissenschaft nicht fügen wollen, sind die Hochschulen mit ihren Beschäftigungsbedingungen mitbeteiligt. Diese beginnen langsam auf die neuen Herausforderungen zu reagieren, z. B. mit Initiativen zur familiengerechten Hochschule und Unterstützungsangeboten für „dual career couples“, die sich in der Wissenschaft, vor allem bei Wissenschaftlerinnen häufiger finden.

Literatur

Abele, Andrea E. (2003): Beruf – kein Problem, Karriere – schon schwieriger: Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich. In: Abele, Andrea E./ Hoff, Ernst-H./ Hohner, Hans Uwe (Hrsg.): Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg, Heidelberg

Abele, Andrea E./ Hoff, Ernst-H./ Hohner, Hans Uwe (2003): Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg, Heidelberg

Allmendinger, Jutta (2003): Strukturmerkmal universitärer Personalselektion und deren Folgen für die Beschäftigung von Frauen. In: Wobbe, Theresa (Hrsg.): Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart, Bielefeld: 259–276

Allmendinger, Jutta / Brückner, Hannah / Fuchs, Stefan / von Stebut, Janina (1996): Berufliche Werdegänge von Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft: Ausgangslage und Veränderungspotential. Ein zusammenfassender Projektbericht

Anger, Hans (1960): Probleme der deutschen Universität. Bericht über eine Erhebung unter Professoren und Dozenten. Tübingen

Beaufays, Sandra (2007): Alltag der Exzellenz. Konstruktion von Leistung und Geschlecht in der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Dackweiler, Regina-Maria (Hrsg.): Willkommen im Club? Frauen und Männer in Eliten, Münster

Bourdieu, Pierre (2001): Das politische Feld: Zur Kritik der politischen Vernunft. UVK, Konstanz

Bourdieu, Pierre (1998): Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns. Frankfurt/M.

Bourdieu, Pierre (1992): Homo Academicus. Frankfurt/M.

Castel, Robert/Dörre, Klaus (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/M.

Engler, Stefani (2001): In Einsamkeit und Freiheit. Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz 2001

Grühn, Dieter/Hecht, Heidemarie/Rubelt, Jürgen/Schmidt, Boris (2009): Der wissenschaftliche ‚Mittelbau‘ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. Verdi

Habermann-Horstmeier, Lotte/ Bierfreund, Janika/ Kempf, Yvonne/ Stoll, Marie-Isabel (2006): „Und der Karriereknick kam eigentlich immer, wenn die Kolleginnen dann mit Kind lieber Teilzeit gearbeitet haben.“ In: Janson, Kerstin/ Schomburg, Harald/ Teichler, Ulrich (Hrsg.): Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Studie für das German Academic International Network (GAIN). New York/ Kassel

Heitkötter, Martina/ Jurczyk, Karin /Lange, Martina/ Meier-Gräwe, Uta (Hrsg.) (2009): Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien

Janson, Kerstin, Schomburg, Harald und Teichler, Ulrich (2007): Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Münster

Kahlert, Heike (2010): „Cooling out“ und der riskante Weg an die Spitze – Zum Einfluss von Ungleichheitsregimes auf Karriereorientierung im wissenschaftlichen Nachwuchs. In: Wergen, Jutta (Hrsg.): Von der Forschung zur Förderung: Promovierende im Blick der Hochschulen. Münster (im Erscheinen)

Kehm, Barbara (2006): Promovieren in Europa. Konzepte und Strukturen im Vergleich. In: Fiedler, Werner/ Hebecker, Eike (Hrsg.): Promovieren in Europa. Strukturen, Status und Perspektiven im Bologna-Prozess

Kemelgor, Carol/Etzkowitz, Henry: Overcoming Isolation (2001): Women's Dilemmas in American Academic Science. In: Minerva, Vol 38, No 2

Kessels, Ursula (2007): Identifikation mit naturwissenschaftlichen Fächern: Ein Vergleich von Schülerinnen einer monoedukativen und einer koedukativen Schule. In: Herwartz-Emden, Leonie (Hrsg.): Neues aus alten Schulen – empirische Studien in Mädchenschulen. Opladen: S. 161–180

Kessels, Ursula (2002): Undoing Gender in der Schule. Eine empirische Studie über Koedukation und Geschlechtsidentität im Physikunterricht. München

Köhler, Katharina (1997): Zur Arbeit der Glass Ceiling Kommission in den USA. Sozialwissenschaften und Berufspraxis (SUB), 20 (1): S. 4–30

Körner, Marianne (1997): Auf fremden Terrain. Studien und Alltagserfahrungen von Studentinnen 1900–1918

Krais, Beate (2008): Wissenschaft als Lebensform: Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren. In: Haffner, Yvonne/Krais, Beate: (Hrsg.): Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt/M.: S. 177–211

Lind, Inken (2008): Aufgeschobene Kinderwünsche, eingeschränkte Perspektiven? Zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft – Ergebnisse einer aktuellen Studie. Forschung & Lehre 11|08: S. 754–756 / <http://www.bawie.de/web/index.php>

Lind, Inken (2007): Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder Strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hrsg.), Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29. November 2006 in Köln. Köln: Wissenschaftsrat: S. 59–86

Matzner, Michael (2009): Männer als Väter – ein vernachlässigtes Thema soziologischer Männerforschung. In: Bereswill, Mechthild/Meuser, Michael/Scholz, Sylka (Hrsg.): Dimensionen der Kategorie Geschlecht: Der Fall Männlichkeit. Münster

Maurer, Elisabeth (2010): Genderaspekte der Nachwuchsförderung und –forschung. In: Wergen, Jutta: Von der Forschung zur Förderung: Promovierende im Blick der Hochschulen. Münster (im Erscheinen)

Maurer, Elisabeth: Fragile Freundschaften... Camous-Verlag, Frankfurt/M.

Meuser, Michael (2009): Keine Zeit für Familie? Ambivalenzen involvierter Vaterschaft. In: Heitkötter, Martina/ Jurczyk, Karin/ Lange, Andreas/ Meier-Gräwe, Uta (Hrsg.): Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien. Opladen

Metz-Göckel, Sigrid/ Möller, Christina/ Heusgen, Kirsten/ Schürmann, Ramona/ Selent, Petra (2010): Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in Deutschland. Abschlussbericht. TU Dortmund (im Erscheinen)

Metz-Göckel, Sigrid/ Möller, Christina/ Auferkorte-Michaelis, Nicole (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Opladen

Metz-Göckel, Sigrid (2008): Theoretische Skizzen zur Hochschule als Organisation. In: Kehm, Barbara (Hrsg.): Hochschule im Wandel. Die Universität als Forschungsgegenstand. Frankfurt/M.: S.207–230

Metz-Göckel, Sigrid/ Kamski, Ilse/ Selent, Petra (2006): Riskieren, promovieren und profilieren. Wissenschaftliche Nachwuchsförderung als universitäres Profilelement. In: Personal- und Organisationsentwicklung 1. Jg., H.2: S. 40–47

Neusel, Aylâ (1998): Annäherung an ein Forschungskonzept zur Untersuchung des Zusammenhangs von Geschlecht und Organisation in der Hochschule. In: Teichler, Ulrich/ Daniel, Dieter/ Enders, Jürgen (Hrsg.): Perspektiven der Hochschulforschung, Frankfurt/M.: S. 97–110

Schmitt, Christian/Winkelmann, Ulrike (2005): Wer bleibt kinderlos? Sozialstrukturelle Daten zur Kinderlosigkeit von Frauen und Männern. Berlin

Statistisches Bundesamt (2007): Promotionen, <http://www.statistik-portal.de> (Zugriff: 11.01.2010)

Wissenschaftsrat (2007): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Köln

Steinrücke, Margarete (2008): Arbeitszeitverkürzung aus geschlechterpolitischer Perspektive (Vortragsmanuskript)

Tölke, Angelika/Hank, Karsten (2004): Männer – Das vernachlässigte Geschlecht in der Familienforschung, Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 4, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften

Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia (2007): Frauen an Hochschulen. Winners among losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen

Anschriften der Verfasserinnen:

Prof. Dr. em. Sigrid Metz-Göckel
Petra Selent
Dr. Ramona Schürmann
Technische Universität Dortmund
Hochschuldidaktisches Zentrum (HDZ)
Vogelpothsweg 78
44227 Dortmund

E-Mail:

sigrid.metz-goeckel@tu-dortmund.de
petra.selent@tu-dortmund.de
ramona.schuermann@tu-dortmund.de

Sigrid Metz-Göckel war von 1976 bis 2005 Hochschullehrerin und Leiterin des Hochschuldidaktischen Zentrums sowie der Frauenstudien der Universität Dortmund. Von 1993 bis 1999 war sie Sprecherin des ersten DFG-Graduiertenkollegs der Frauenforschung „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel. Handlungsspielräume und Definitionsmacht von Frauen“.

Petra Selent ist seit 2003 als wissenschaftliche Mitarbeiterin in verschiedenen Projekten zur Hochschulforschung im Hochschuldidaktischen Zentrum der Universität Dortmund tätig, seit 2008 im Projekt „Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in Deutschland“.

Ramona Schürmann ist seit 2009 im Hochschuldidaktischen Zentrum der TU Dortmund im Projekt „Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland“ beschäftigt.