

Beiträge zur HOCHSCHULFORSCHUNG

3 | 2015

Thema: Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft

Aulenbacher/Binner/Riegraf/Weber:
Wandel der Wissenschaft und Geschlechterarrangements

Beaufäys: Akademische Laufbahn und legitime Lebenspraxis

Kahlert: Über das „akademische Frauensterben“

Langfeldt/Mischau: Die akademische Laufbahn in der Mathematik und Physik

Wolffram: Karrierewege promovierter Ingenieur- und Naturwissenschaftlerinnen aus Osteuropa

Beiträge zur HOCHSCHULFORSCHUNG

3 | 2015

Thema: Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft

Aulenbacher/Binner/Riegraf/Weber:
Wandel der Wissenschaft und Geschlechterarrangements

Beaufäys: Akademische Laufbahn und legitime Lebenspraxis

Kahlert: Über das „akademische Frauensterben“

Langfeldt/Mischau: Die akademische Laufbahn in der Mathematik und Physik

Wolfram: Karrierewege promovierter Ingenieur- und Naturwissenschaftlerinnen aus Osteuropa

Impressum

Beiträge zur Hochschulforschung

erscheinen viermal im Jahr

ISSN 0171-645X

Herausgeber: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung
und Hochschulplanung, Prinzregentenstraße 24, 80538 München
Tel.: 089/2 1234-405, Fax: 089/2 1234-450

E-Mail: Sekretariat@ihf.bayern.de

Internet: <http://www.ihf.bayern.de>

Herausgeberbeirat:

Mdgt. a. D. Jürgen Großkreutz, Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft,
Forschung und Kunst, München

Dr. Lydia Hartwig, Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und
Hochschulplanung, München

Professor Dr. Dorothea Jansen, Deutsche Hochschule für Verwaltungswissen-
schaften, Speyer

Professor Dr. Dr. h. c. Hans-Ulrich Küpper, Ludwig-Maximilians-Universität,
München

Thomas May, Wissenschaftsrat, Köln

Professor Rosalind Pritchard, AcSS, University of Ulster, United Kingdom

Redaktion: Dr. Lydia Hartwig (V.i.S.d.P.), Gabriele Sandfuchs
Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung
E-Mail: Hartwig@ihf.bayern.de

Die abgedruckten Beiträge geben die Meinung der Verfasser wieder.

Graphische Gestaltung: Haak & Nakat, München

Satz: Dr. Ulrich Scharmer, München

Druck: Steinmeier, Deinungen

Ausrichtung, Themenspektrum und Zielgruppen

Die „Beiträge zur Hochschulforschung“ sind eine der führenden wissenschaftlichen Zeitschriften im Bereich der Hochschulforschung im deutschen Sprachraum. Sie zeichnen sich durch hohe Qualitätsstandards, ein breites Themenspektrum und eine große Reichweite aus. Kennzeichnend sind zudem die Verbindung von Wissenschaftlichkeit und Relevanz für die Praxis sowie die Vielfalt der Disziplinen und Zugänge. Dabei können die „Beiträge“ auf eine lange Tradition zurückblicken. Die Zeitschrift erscheint seit ihrer Gründung 1979 viermal im Jahr und publiziert Artikel zu Veränderungen in Universitäten, Fachhochschulen und anderen Einrichtungen des tertiären Bildungsbereichs sowie Entwicklungen in Hochschul- und Wissenschaftspolitik in nationaler und internationaler Perspektive.

Wichtige Themenbereiche sind:

- Strukturen der Hochschulen,
- Steuerung und Optimierung von Hochschulprozessen,
- Hochschulfinanzierung,
- Qualitätssicherung und Leistungsmessung,
- Studium und Studierende, Umsetzung des Bologna-Prozesses,
- Übergänge zwischen Schule, Hochschule und Arbeitsmarkt,
- Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs, akademische Karrieren,
- Frauen in Hochschulen und Wissenschaft,
- Wissenschaft und Wirtschaft,
- International vergleichende Hochschulforschung.

Die Zeitschrift veröffentlicht quantitative und qualitative empirische Analysen, Vergleichsstudien und Überblicksartikel, die ein anonymes Peer Review-Verfahren durchlaufen haben. Sie bietet die Möglichkeit zum Austausch von Forschungsergebnissen und stellt ein Forum für Hochschulforscher und Experten aus der Praxis dar. Neben Ausgaben, die das gesamte Spektrum der Hochschulforschung abbilden, erscheinen in regelmäßigen Abständen Themenhefte. Hierfür erfolgt in der Regel ein Call for Papers. Es besteht die Möglichkeit, Aufsätze in deutscher und englischer Sprache einzureichen. Hinweise für Autoren befinden sich auf der letzten Seite.

Die „Beiträge“ richten sich an Wissenschaftler, die sich mit Fragen des Hochschulwesens und seiner Entwicklung befassen, aber auch an politische Entscheidungsträger, Hochschulleitungen, Mitarbeiter in Hochschulverwaltungen, Ministerien sowie Wissenschafts- und Hochschulorganisationen.

Alle Ausgaben der „Beiträge zur Hochschulforschung“ werden auf der Homepage unter www.bzh.bayern.de veröffentlicht, die einzelnen Artikel sind nach verschiedenen Kategorien recherchierbar.

Inhalt

Editorial	5
Abstracts	6
Einführung in das Themenheft: Reflexionen zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft Alessandra Rusconi, Caren Kunze	8
Wandel der Wissenschaft und Geschlechterarrangements. Organisations- und Steuerungspolitiken in Deutschland, Österreich, Großbritannien und Schweden Brigitte Aulenbacher, Kristina Binner, Birgit Riegraf, Lena Weber	22
Die Freiheit arbeiten zu dürfen. Akademische Laufbahn und legitime Lebenspraxis Sandra Beaufäys	40
Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das „akademische Frauensterben“ auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft Heike Kahlert	60
Die akademische Laufbahn in der Mathematik und Physik. Eine Analyse fach- und geschlechterbezogener Unterschiede bei der Umsetzung von Karrierewissen Bettina Langfeldt, Anina Mischau	80
Karrierewege und Lebensgestaltung promovierter Ingenieur- und Naturwissenschaftlerinnen aus Osteuropa an deutschen Universitäten Andrea Wolfram	100
Hinweise für Autoren	118

Editorial

Dieser Band der „Beiträge zur Hochschulforschung“ widmet sich einem Thema, das seit vielen Jahren die hochschulpolitische Debatte bestimmt, nämlich der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft. Trotz zahlreicher wissenschaftspolitischer Initiativen und Aktivitäten der Hochschulen besteht weiterhin ein Ungleichgewicht in Wissenschaft und Hochschulen zum Nachteil von Frauen. Wissenschaftlerinnen scheiden überproportional an den Übergängen in die nächste Qualifikationsstufe aus und sind in allen Disziplinen auf höheren Karrierestufen nach wie vor unterrepräsentiert. Das komplexe Zusammenspiel von Mechanismen und Faktoren, die Wissenschaftskarrieren von Frauen beeinflussen, wird seit geraumer Zeit intensiv erforscht.

Der vorliegende Band enthält mehrere der zu Artikeln ausgearbeiteten Vorträge der Vorlesungsreihe „Hat die Wissenschaft ein Geschlecht? Analysen und Reflexionen zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft“, die im Sommersemester 2014 an der Freien Universität Berlin stattfand. Sie wurde von Prof. Dr. Heike Solga (Professur Soziologie der Freien Universität Berlin und Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung WZB) und Dr. Alessandra Rusconi (WZB) sowie Mechthild Koreuber und Caren Kunze (Freie Universität Berlin) konzipiert und vom Büro der Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin organisiert. Die beiden Gastherausgeberinnen Alessandra Rusconi und Caren Kunze verfassten auch eine Einführung in das Themenheft, in der zusammenfassend ein Überblick über die quantitativen Verhältnisse und den Stand der Forschung gegeben wird. Alle Artikel durchliefen wie üblich ein anonymes Begutachtungsverfahren durch zwei unabhängige Sachverständige. Für die erfolgreiche Kooperation bei der Erarbeitung dieses Themenhefts danken die „Beiträge“ allen daran Beteiligten.

Lydia Hartwig

Abstracts

Brigitte Aulenbacher, Kristina Binner, Birgit Riegraf, Lena Weber:
Change of scholarship and gender arrangements. Gender and governance policies in Germany, Austria, Great Britain, and Sweden

University scholarship finds itself in a profound and far-reaching reconstruction process. Economisation can be seen as the dominant development tendency that realigns the relationship between organisation and profession as well as the relation between state and market. Some additional developments are the standardisation of study paths in the context of the Bologna process, the implementation of Gender Mainstreaming and Diversity Policies, as well as auditing and certificates testifying universities' new family-friendliness and gender equalities. All these processes affect gender arrangements in scholarship. This contribution deals with the question of how different developments function and influence each other. It shows that the severity of the various tendencies, their interaction and the consequences for gender arrangements are specific for each country and organisation.

Sandra Beaufäys: The freedom to work. Academic career and true life praxis

This paper discusses scientific careers from the perspective of sociology of culture. It claims that actors of the scientific field incorporate a certain life praxis, hued specifically through their disciplinary cultures, which operates as a distinctive gendered praxis in scientific careers. A specific academic masculinity is incorporated and displayed by established actors. This effect can be observed twofold: on the one hand the legitimate forms of life praxis keep actors out of the field, on the other hand they serve as symbolic capital for those who are already in. This selective mechanism affects women in particular, but not exclusively. The argument is developed by using qualitative interviews with academic staff in the context of the German Excellence Initiative. By analysing "narratives of distinction" the article shows that science in practice is deeply rooted in social inequality.

Heike Kahlert: Not intended to be equal. On the "academic women-death" within the track to top positions in science and academia

The paper deals with the "death of academic women" (Hassauer 1994) which is particularly at work in the postdoctoral phase of scientific careers. The author analyses the supervision and promotion of the next generation of academics, focusing on the career planning in the transition from the doctoral to the postdoctoral phase. Based on current comparative research results with a focus on gender and disciplines, the author argues that the "death of academic women" is constitutive for the existing academic career

systems and that it is still alive within the gendered subtext of scientific organisations. The dropping-out of women from the academic career is still produced and reproduced in social practices of science, for example supervision and promotion. However, the dropping-out also could be changed within these social practices.

Bettina Langfeldt, Anina Mischau: Academic careers in Mathematics and Physics – An analysis of discipline- and gender-related discrepancies in the practical execution of career knowledge

This paper raises the question whether gender disparities exist within Mathematics and Physics with respect to the practical execution of career knowledge and family-related limitations. To answer this question, the authors use data collected via a structured online survey addressing graduates in both academic fields. Besides gender differences, they also investigate possible discrepancies between the two disciplines. In a final step, they estimate the impact of career knowledge and limitations due to childcare responsibilities on the respondents' subjective perception of success.

Andrea Wolfram: Career and life paths from Eastern European female senior researchers in SET subjects at German universities

This article focusses on factors for successful careers of female senior researchers in SET subjects from Eastern Europe at German Universities. Grown up in a social system where sciences and engineering was less gender stereotyped as – for example – in Germany, these female researchers who were interviewed in a qualitative study allow a “view from outside” on the gendered substructure of the German scientific system. At the same time these women are a very specific, highly qualified and selective group of academics who made a scientific career from the level of PhD students up to a leading position in science or a professorship against the background of own migration experiences. In this study the question was investigated if there are differences among these women with regard to their careers and individual traits such as occupational achievements, self-assessments and motivations, in comparison to German female SET senior researchers without migration background. It was explored which potentials as well as barriers were entailed by their migration. Against that background the article discusses, if the careers of the female researchers with migration experiences can be seen consistently as successful, which resources they brought along for their careers, but also which constraints they had to accept. Moreover, these questions were embedded into the analysis of the private lives of Eastern European female scientists with migration experience with specific focus on reconciliation arrangements between family and career. These arrangements are compared with the ones of the German female scientists without migration background who were socialized into the SET profession under conditions of strong gender stereotyping.

Einführung in das Themenheft: Reflexionen zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft

Alessandra Rusconi, Caren Kunze

1 Problemaufriss

Frauen erwerben heutzutage etwa die Hälfte aller Studienabschlüsse, knapp die Hälfte (45 Prozent) aller Promotionen, und etwa ein Viertel (27 Prozent) der Habilitationen (*Statistisches Bundesamt 2014a*, S. 10). Dennoch sind nur ein Fünftel aller Professuren in Deutschland mit Frauen besetzt (insgesamt: 21 Prozent inklusive Juniorprofessuren), zudem bekleiden Frauen seltener die besser ausgestatteten und höher entlohnten C4/W3-Professuren (im Jahr 2013: 17 Prozent – *Statistisches Bundesamt 2014b*, Tab. 3). Hierbei liegt Deutschland unter dem europäischen Durchschnitt – und zwar sowohl hinsichtlich des Frauenanteils unter den C4/W3-Professuren als auch des Anteils der C4/W3-Professorinnen am weiblichen wissenschaftlichen Personal (*European Commission 2013*, Tab. 3.1 und Fig. 3.3). Ausgehend von dieser Situation stellt sich die Frage, welche Strukturen, Mechanismen und Prozesse – trotz aller gleichstellungspolitischen Bemühungen der letzten Jahrzehnte – noch immer die Wissenschaftskarrieren für Frauen in Deutschland erschweren.

Die Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem basiert auf unterschiedlichen Faktoren. *Erstens* ist festzustellen, dass der Zugang von Frauen zur Hochschulbildung und die Möglichkeit ihrer Beschäftigung als Lehrende an deutschen Hochschulen historisch gesehen relativ „junge“ Phänomene sind. Erst 1908 wurden Frauen zum ordentlichen Studium in allen Ländern des Deutschen Reichs zugelassen (*Geenen 1994*, S. 23f.), zur Habilitation allerdings erst 1920 (*Mertens 1989*, S. 5). Entsprechend sind Karrieren von Frauen an deutschen Hochschulen seit etwa 100 Jahren überhaupt möglich. Zudem wurde eine paritätische Teilnahme von Männern und Frauen an Hochschulbildung erst mit Beginn der 2000er Jahre im wiedervereinten Deutschland erreicht (in der DDR allerdings wesentlich früher, vgl. *Geißler 1996*).

Zweitens erwerben Frauen und Männer zwar seit etwa 15 Jahren zu gleichen Anteilen Studienabschlüsse, die verschiedenen Disziplinen unterscheiden sich dennoch zum Teil erheblich hinsichtlich des Verlaufs dieses Anstiegs sowie im heute erreichten Frauenanteil unter den Studierenden sowie Absolventen und Absolventinnen. So erwerben Frauen heute über drei Viertel der Studienabschlüsse in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in der Veterinärmedizin, aber nur 41 Prozent in der Mathematik und in den Naturwissenschaften und gar nur 23 Prozent in den Ingenieurwissenschaften. Kann man also heute von der Überwindung der Geschlechterungleichheit

im Zugang zu und beim Erwerb von Hochschulbildung im Allgemeinen sprechen, so bleiben nach wie vor erhebliche horizontale Unterschiede bestehen.

Neben dieser horizontalen Segregation nach Studienfächern lässt sich, *drittens*, auch eine vertikale ausmachen: In allen Disziplinen nimmt der Frauenanteil ab der Promotion mit jeder weiteren Karrierestufe ab. Dieser überproportionale Verlust von Frauen bei den unterschiedlichen Übergängen einer Hochschulkarriere charakterisiert selbst die (unter den Studierenden) „weiblich dominierten“ Sprach- und Kulturwissenschaften, in denen auch heute noch nur 36 Prozent aller Professuren und weniger als ein Drittel (30 Prozent) der C4/W3-Professuren von Frauen bekleidet sind. Zwar ist dieser C4/W3-Frauenanteil doppelt so hoch wie in den Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (16 Prozent) und fast dreimal so hoch wie in Mathematik und Naturwissenschaften (12 Prozent) sowie Ingenieurwissenschaften (8 Prozent) (*Statistisches Bundesamt 2014b*), aber dennoch weit entfernt von einer paritätischen Besetzung – ganz zu schweigen von einer Besetzung, die dem seit Jahrzehnten überproportionalen Frauenanteil unter der Studierenden sowie Absolventinnen und Absolventen in diesen Disziplinen entsprechend würde.

Vor allem seit Beginn der 2000er Jahre ist ein langsamer, aber dennoch stetiger Anstieg des Frauenanteils unter den Professuren zu verzeichnen.¹ In Anbetracht des gegenwärtigen Generationswechsels sowie der vermehrten wissenschaftspolitischen Initiativen wie dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder oder den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft sowie daraus folgender gleichstellungspolitischer Aktivitäten an Hochschulen in den letzten Jahren, was die Möglichkeit der Neubesetzung von Professuren erhöht(e), ist dieser jüngste Aufwärtstrend jedoch als relativ gering einzuschätzen. Nach Abschluss des Generationswechsels ist daher zu vermuten, dass ohne wirksame Gleichstellungsanstrengungen der Frauenanteil noch langsamer – wenn überhaupt – ansteigen wird (*Rusconi/Solga 2011, S. 13*).

Diese kurze Zusammenfassung der historischen Entwicklung und der heutigen Situation verdeutlicht, wie sich die deutschen Hochschulen weitgehend unter dem Ausschluss von Frauen entwickelt haben. Die Leitbilder für Laufbahnen, Karriereanforderungen und Berufskulturen wurden und werden angesichts des geringen Frauenanteils auf Professuren immer noch von Männern für Männer geprägt (*Bailyn 2003; Geenen 1994; Kraus 2000*). Dies hat weitführende und langanhaltende Konsequenzen für die Geschlechterverhältnisse im deutschen Wissenschaftssystem.

¹Allerdings sind Frauen bei Professuren im Allgemeinen und bei C4/W3-Professuren insbesondere weiterhin im Vergleich zu den Promovierten, Juniorprofessuren oder Habilitierten stark unterrepräsentiert. Erst seit 2005 entspricht der Frauenanteil bei allen Neuberufungen dem der Habilitationen (bzw. seit 2008 liegt er um 1–2 Prozent höher). Neuberufungen enthalten allerdings auch Berufungen an Fachhochschulen, für die i. d. R. keine Habilitation verlangt wird.

2 Zur Beharrlichkeit des Gender bias im deutschen Wissenschaftssystem

Während zu Beginn der Forschung zu den Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft die Erklärung in Sozialisationsprozessen gesucht wurde, ist sich die neuere Forschung mittlerweile einig, dass die Ursachen in den Strukturen, der männlich geprägten Wissenschaftskultur und den interaktionellen Mechanismen im wissenschaftlichen Alltag liegen (*Allmendinger 2005; Beaufays 2003; Beaufays/Krais 2007; Engler 2001; Geenen 1994; Husu/de Chevegné 2010; Kahlert 2011, Heintz et al. 2004, Hess et al. 2011a*).

Gerade die international vergleichende Forschung hebt einige Eigenschaften des deutschen Wissenschaftssystems hervor, die nicht nur Wissenschaftskarrieren vergleichsweise risikoreicher machen, sondern auch sich als besonders benachteiligend für Frauen darstellen (*CEWS 2006; Zippel et al. 2013*). Unter den deutschen Besonderheiten sind das Fehlen von unbefristeten (sowie von tenure-track) Positionen unterhalb der Professur und die hohe Abhängigkeit des wissenschaftlichen Mittelbaus von Lehrstuhlinhabern und Lehrstuhlinhaberinnen zu nennen. Das in der deutschen Realität de-facto immer noch existierende Lehrstuhlprinzip konzentriert „status and power“ in den Händen von Professoren und Professorinnen, die die (alleinige) Autorität und Ressourcen haben, Promovierende und Postdocs einzustellen, welche nicht als unabhängige Forscher und Forscherinnen, sondern als sich zu qualifizierenden „Nachwuchs“ betrachtet und behandelt werden (*Zippel et al. 2013, S. 55*). Auf diese Weise wird ein hierarchisches und patriarchalisches System erschaffen und reproduziert, das durch eine starke Personenorientierung, geringe Formalisierung und Transparenz bei der Stellenvergabe, sowie einen langen und mit großen Unsicherheiten bei höher Abhängigkeit verbundenen Qualifikationsprozess gekennzeichnet ist (*Zippel et al. 2013, S. 55*).

Wenngleich Frauen zum Teil auch heute noch von schlechten Betreuungserfahrungen während der Promotionsphase berichten, scheint in den meisten Fächern heutzutage die Promotion als „Hürde“ für Frauen an Bedeutung verloren und Geschlechterunterschiede sich in die Postdoc Phase verlagert zu haben (*BuWiN 2013*, vgl. auch Kahlert und Langfeld/Mischau in diesem Band). (Promovierte) Wissenschaftlerinnen werden häufiger als gleich qualifizierte Kollegen auf statusniedrigeren Positionen, häufiger mit befristeten Arbeitsverträgen (mit zudem kürzeren Laufzeiten), sowie auf Teilzeitstellen beschäftigt (vgl. *Metz-Göckel et al. 2010; Wissenschaftsrat 2007; Zimmer et al. 2007*). Den Inhaberinnen solcher Stellen stehen meistens weniger Forschungsmittel zur Verfügung, „gleichzeitig sind sie selbst häufiger durch Zuarbeiten belastet oder vorrangig in der Lehre tätig. Dies zusammen genommen schränkt die Produktivität der Frauen ein und verschlechtert damit ihre Chancen, in eine Position aufzusteigen, die mit besseren Ressourcen verbunden ist“ (*Wissenschaftsrat 2007, S. 26*). Außerdem

ist aus der Arbeitsmarktforschung bekannt, dass solche sogenannten „atypischen“ Beschäftigungsverhältnisse (Befristung und Teilzeitbeschäftigung) mit einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko, einer geringeren Entlohnung (*Giesecke 2009, S. 642*), und einer geringeren Chance der beruflichen Integration (*Gash/McGinnity 2007; Webber/Williams 2008*) einhergehen. Wissenschaftlerinnen sind zudem nach wie vor häufiger von informellen Netzwerken ausgeschlossen und haben somit seltener die Möglichkeit, „High-Trust“-Arbeitsbeziehungen auf- und auszubauen, die für berufliche Aufstiege erforderlich sind (*Allmendinger/Podsiadlowski 2001*; vgl. auch Beaufaÿs in diesem Band), insbesondere in patriarchalischen Systemen mit geringer Formalisierung und starker Personenorientierung.

Weiterhin wird als eine der Ursachen für das Phänomen der über den Karriereverlauf abnehmenden Frauenanteile die (oft unbewusste) Praxis der homosozialen Kooptation genannt. Homosoziale Kooptation bezeichnet die Praxis, bei der Nachwuchsrekrutierung und bei Personalentscheidungen für die Besetzung von Führungspositionen „sozial ähnliche“ Personen zu bevorzugen – aufgrund der strukturellen Dominanz von Männern in Arbeitsorganisationen im Allgemeinen und speziell in Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen: Männer (*Wissenschaftsrat 2007, S. 23f.*). Dies führt unter anderem zu der Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen auf der vertraglichen Ebene bis hin zu ihrer geringeren Einbindung in wissenschaftliche Netzwerke (*Lind/Löther 2007; Zimmer et al. 2007*). Aufgrund dieser geringen institutionellen und informellen Anbindung, der schlechteren Betreuungssituation und schlechteren Vertragsbedingungen sind Wissenschaftlerinnen gerade im deutschen Kontext für sogenannte „cooling out“-Prozesse, also eine „Abkehr von der Wissenschaft als Beruf“ (*Lind 2006, S. 8*), besonders gefährdet (*Kahlert 2011*).

Darüber hinaus hat die Forschung gezeigt, dass die wissenschaftliche Berufskultur an dem „Mythos des Vollblut- und Vollzeitwissenschaftlers“ (*Beaufaÿs 2003, S. 243*) orientiert ist, d. h. an der „Vorstellung von Wissenschaft als Lebensform, die davon ausgeht, dass wissenschaftliche Arbeit das ganze Leben des Wissenschaftlers prägt“ (*Krais 2008, S. 181*). Eine solche Erwartung der vollkommenen Hinabe und Verfügbarkeit für den Beruf setzt die Vorstellung des Wissenschaftlers „als eine Person [...] [voraus], deren Alltag von allem gereinigt ist, was nicht mit Wissenschaft zusammenhängt“ (*Beaufaÿs 2004*, vgl. auch *Bailyn 2003*); in primis deren Alltag weitgehend von Hausarbeiten und Kinderbetreuungsaufgaben dank der Unterstützung einer weiteren Person befreit ist, die hauptsächlich für Familie und Haushalt zuständig ist (vgl. auch *Geenen 1994*). Die Prägung der Wissenschaftskultur und Strukturierung der darauf basierenden Karrierekriterien und -anforderungen sowie der „Leistungsindikatoren“ (wie Anzahl Veröffentlichungen, Drittmittelinwerbungen, Projektleitungen, Lehrerfahrungen) entlang diesem Mythos im Zusammenspiel mit traditionellen Geschlechterrollenerwartungen hat *erstens* eine geschlechtsspezifische Zuschreibung unterschied-

licher Leistungs- und Verfügbarkeitserwartungen zur Konsequenz. Aufgrund der Erwartung, dass Frauen – und nicht Männer – ihr berufliches Engagement zugunsten familiärer Verpflichtungen reduzieren (wenn nicht ganz aufgeben), werden Frauen geringere Leistungs- und Verfügbarkeitsfähigkeiten zugeschrieben, während Männer einen „Vertrauensvorschuss“ genießen (*Lind 2006, S. 11*). Folglich werden Männer nach wie vor für bestimmte Positionen und Aufgaben bevorzugt, was sich in ungleichen Chancen bei der Beförderung und Berufsentwicklung widerspiegelt. *Zweitens* setzt eine solche Orientierung an eine berufsorientierte typisch „männliche Normalbiographie“ all jene unter Druck, die andere Biographien haben (wollen), insbesondere Frauen – aber zunehmend auch Männer – mit familiären Verpflichtungen, deren Partner bzw. Partnerinnen ebenfalls erwerbstätig und karriereorientiert sind und nicht als klassische „Ressource Hausfrau“ zur Verfügung stehen (wollen und/oder können) (*Rusconi 2011; Zimmer et al. 2007, vgl. auch Beaufäys in diesem Band*).

Aus der Arbeitsmarkt- und Genderforschung ist bekannt, dass sich die Karrierechancen von Müttern gerade aufgrund der Orientierung an der „männlichen Normalbiographie“ (d. h. einer geradlinigen, lückenlosen Berufsbiographie) verringern können. Denn auch nur temporäre familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen widersprechen dem Ideal des „Vollblut- und Vollzeitwissenschaftlers“ ohne jegliche andere Interessen und Verpflichtungen. Auf solche familienbedingte Unterbrechungen und/oder Reduzierungen gänzlich zu verzichten ist aber in Deutschland sowohl aufgrund normativer Erwartungen als auch mangelnder (zeitlich adäquater) Kinderbetreuungsangebote nach wie vor schwierig. Einerseits findet ein Wandel vom traditionellen „male breadwinner“- zum „Adult-Worker“-Modell statt, wodurch Frauen und insbesondere Mütter zur Teilnahme und Verbleib am Arbeitsmarkt angetrieben werden (*Leitner et al. 2004; Lewis 2002*). Andererseits werden Frauen weiterhin als hauptverantwortlich für familiäre Aufgaben (insbesondere für Kinder) angesehen und haben beides zu vereinbaren (*Behnke/Meuser 2003*). Die Tatsache, dass die Kinderbetreuungsquote für Kinder unter drei Jahren selbst im Jahr 2014 bei nur 32,3 Prozent lag (bei einer geplanten Versorgungsquote von 39 Prozent) (*BMFSFJ 2015, Abb. 37*), aber auch die Einführung des Betreuungsgelds 2013 für Eltern, die ihren Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung nicht oder nicht gleich ab dem vollendeten ersten Lebensjahr geltend machen wollen, zeigen die Widersprüchlichkeit der (sozialstaatlichen) Anreize und Bedingungen sowie die strukturellen Hindernisse für eine ununterbrochene Erwerbstätigkeit – vor allem in Vollzeit – beider Elternteile in Deutschland (ganz andere Voraussetzungen bieten andere Wohlfahrtsysteme; vgl. auch Aulenbacher, Binner, Riegraf und Weber in diesem Band). So ist es auch bei akademisch gebildeten Paaren in Deutschland eher üblich für die Mutter, die Erwerbstätigkeit und/oder die Arbeitszeit an familiäre Bedürfnisse anzupassen (*Rusconi/Solga 2007, für Wissenschaftlerinnen siehe Althaber et al. 2011; Lind 2012*).

Auch bei einer Vollzeitberufstätigkeit beider Elternteile tragen Mütter mehrheitlich die Hauptverantwortung für die Organisation der Kinderbetreuung und das „Vereinbarkeitsmanagement“, weshalb sie faktisch weniger Zeit für die Erbringung der erwarteten Leistungsindikatoren haben und eine „Doppelbelastung“ meistern müssen, was sich ebenfalls nachteilig auf ihre Berufsentwicklung auswirken kann (Althaber et al. 2011; Behnke/Meuser 2005; Rusconi 2013). Aber ganz unabhängig wie Paare die (Zuständigkeit für) Kinderbetreuung tatsächlich organisieren, haben die Personalverantwortlichen – in diesem Fall Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen – häufig tradierte Rollenerwartungen und gehen von einer geschlechtstypischen Aufteilung in Partnerschaften aus. Demnach unterstellen sie eher Frauen (Müttern) als Männern (Vätern) eine zumindest temporäre Priorisierung der Familie zuungunsten des Berufs (vgl. auch Kahlert und Wolffram in diesem Band), weshalb sie weniger bereit sind Frauen zu fordern und fördern, was ebenfalls ihre Berufsentwicklung hemmen kann.

Gerade in den Jahren der Familiengründung sind die Planungsunsicherheit groß und der Bewährungsdruck hoch, da feste Stellen im deutschen Wissenschaftssystem rar sind und der (unbefristete) Mittelbau an deutschen Hochschulen durch Stellenabbau stark reduziert wurde. Eine weitere Konsequenz dieses Bewährungsdrucks unter prekären Beschäftigungsbedingungen ist eine „relative späte Elternschaft der Männer wie der Frauen, geringere Kinderzahl und eine signifikante Status- und Geschlechtsabhängigkeit“ (Metz-Göckel et al. 2010, S. 18). Wissenschaftlerinnen sind im Vergleich zu Universitätsabsolventinnen im Allgemeinen häufiger (dauerhaft) kinderlos und insbesondere Professorinnen haben seltener und weniger Kinder als Professoren (Hess et al. 2011a; Metz-Göckel et al. 2010; Zimmer et al. 2007). Die Einführung der sogenannten „12-Jahres-Regelung“ im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) erhöht diesen Bewährungs- und Zeitdruck noch mehr (Zimmer et al. 2007; Zippel et al. 2013). Denn wer es nicht schafft, im vorgegebenen Zeitraum auf eine (der wenigen) Professuren berufen zu werden,² wird es in der Regel schwer haben, als „alte“ quereinsteigende Person ohne Berufserfahrung (außer in Forschung und Lehre) eine Stelle außerhalb der Wissenschaft zu finden (Zimmer et al. 2007), und ist demnach auf die Verfügbarkeit und Bewilligung von befristeten Verträgen in Drittmittelprojekten angewiesen.

Neben der Unvereinbarkeit von Wissenschaft und (aktiver) Elternschaft wird in der Literatur zunehmend auch auf einen anderen Aspekt privater Verpflichtungen hingewiesen: die aus befristeten Verträgen und Hausberufungsverbot resultierenden hohen Mobilitätsanforderungen, die für hochqualifizierte Doppelverdiener-Paare (aber insbesondere für sogenannte „dual career couples“) auch ohne Kinder eine besondere

²Erschwerend hinzu kommt, dass im internationalen Vergleich (unbefristete) Professuren in Deutschland einen vergleichsweise kleinen Anteil am gesamten wissenschaftlichen Personal darstellen: Im Jahr 2009 betrug ihr Anteil 13 Prozent im Vergleich zu 55 Prozent in den USA und 43 Prozent in England, hingegen betrug der Anteil des befristeten (und Nicht-Tenure Track) Mittelbaus 68 Prozent im Vergleich zu 17 Prozent in den USA und 28 Prozent in England (Kreckel 2012).

Herausforderung stellen (*Auspurg et al. 2013; Nisic/Melzer 2013; Rusconi/Solga 2011*). Sofern Paare ihre berufsbedingte räumliche Mobilität einschränken, um nicht langfristig getrennt zu leben, kann dies ebenfalls ihre Karriereaussichten verringern. Da nach wie vor mehr Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler Teil von Doppelverdiener- und Doppelkarrierepaaren sind, sind sie häufiger mit der Herausforderung konfrontiert, Mobilitätserfordernisse in ihrer Partnerschaft in Einklang zu bringen. Ähnlich wie bei der Mutterschaft ist in diesem Fall ebenfalls festzustellen, dass zwei unterschiedliche Prozesse nachteilige Konsequenzen für die Karrieren von Frauen haben können. Zum einen konnten zahlreiche Studien zeigen, dass (auch strukturell bedingt) eher Frauen als Männer Kompromisse zugunsten ihrer Partner bzw. dem Zusammenleben am gleichen Ort eingehen, in dem sie ihre berufsbedingte Mobilität einschränken (tied-stayer) oder ihren Partnern an den neuen Ort folgen (tied-mover), weshalb sie hinsichtlich der eigenen Mobilitätsspielräume als auch durch die Auswirkungen der Mobilität ihrer Partner benachteiligt sind (*Ackers 2004; Auspurg et al. 2013; Becker/Moen 1999; Kalter 1998; Nisic/Melzer 2013*). Zum anderen gibt es einige Hinweise dafür, dass Arbeitgeber oft Vorurteile gegen Pendel- und Fernwohnarrangements haben. Da sie aufgrund tradierter Rollenerwartungen davon ausgehen, dass Männer nicht zugunsten der Karriere ihrer Partnerinnen umziehen, ziehen sie Frauen seltener für engere Auswahl in Betracht (für die Wissenschaft siehe *Rusconi/Solga 2007*). Gerade im Rahmen der Exzellenzinitiative wurden an vielen deutschen Hochschulen „dual-career“-Büros und -Programme eingeführt, unter anderem mit dem Ziel, die Arbeitssuche der Partner und Partnerinnen von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen am neuen Ort zu erleichtern. Sofern diese Angebote allerdings vor allem auf zu berufende Personen fokussiert bleiben, wird ihr Gestaltungspotential als Instrument gegen die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren nur eingeschränkt sein, denn Frauen gehen der Wissenschaft in früheren Berufsphasen verloren und nicht erst bei der (Erst-)Berufung (*Hess et al. 2011b*).

3 Überblick über die Artikel des Bandes

Dieses Themenheft ist aus der Vorlesungsreihe „Hat die Wissenschaft hat ein Geschlecht? Analysen und Reflexionen zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft“ entstanden, die von der Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“ des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung und dem Büro der Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin organisiert wurde. Vor dem Hintergrund aktueller wissenschaftspolitischer Initiativen wie etwa dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder und den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft entstand diese Kooperation aus Forschungsexpertise und Gleichstellungspraxis aus dem Wunsch, neue Erkenntnisse zu Geschlecht und Wissenschaft im Hinblick auf gleichstellungspolitische Interventionsmöglichkeiten zu diskutieren.

Die Beiträge in dem Themenheft beleuchten die Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft aus unterschiedlichen Perspektiven und zeichnen so ein komplexes Bild der Mechanismen, Prozesse und Kulturen in diesem Feld, die wiederum Aufschluss über diverse Handlungsoptionen im Feld der hochschulischen Gleichstellungspolitik liefern.

Der erste Beitrag von *Brigitte Aulenbacher, Kristina Binner, Birgit Riegraf und Lena Weber* beschäftigt sich mit der Frage, wie aktuelle Ökonomisierungs- und Standardisierungsprozesse veränderte Formen der Steuerung von Gleichstellung beeinflussen. Die Autorinnen beleuchten das Zusammenspiel in den Wissenschaftssystemen Deutschlands, Österreichs, Großbritanniens und Schwedens. Im Rückgriff auf eine aus dem institutional logics-Ansatz entwickelte Analyseperspektive arbeiten die Autorinnen heraus, wie „Geschlechterarrangements organisations- und länderspezifisch variieren“ (Seite 23). Eine vergleichende Analyse der Wissenschaftssysteme Deutschlands und Österreichs, die trotz einer ähnlichen Ausgangslage (konservative Wohlfahrtsstaatsregime) große Unterschiede erkennen lassen sowie eines Vergleichs der unterschiedlichen Systeme in Großbritannien und Schweden (wirtschaftsliberal vs. sozialdemokratisch), die dennoch ähnliche Tendenzen erkennen lassen, runden die Analyse ab. Für Deutschland zeigt sich, dass Universitäten sich durch die Einführung von „markt- und privatwirtschaftlichen Prinzipien“ vermehrt über Gleichstellungspolitiken und Familienfreundlichkeit profilieren (müssen), was durchaus zu neuen Strukturen und Gestaltungsmöglichkeiten in der Gleichstellung führt.

Im zweiten Beitrag wirft *Sandra Beaufays* einen kultursoziologischen Blick auf wissenschaftliche Karrieren. Ausgangspunkt ihrer Analyse ist die These, dass für die Realisierung einer Wissenschaftskarriere neben der wissenschaftlichen Leistung eine spezifische Lebenspraxis ein relevanter Faktor ist. Anhand qualitativer Interviews arbeitet sie heraus, wie diese Distinktionspraxis „über die Verkörperung einer legitimen Lebensführung [...] eine spezifisch akademische Männlichkeit“ (Seite 40) hervorbringt, die als vergeschlechtlichte Distinktionspraxis den Feldzugang reguliert und für Frauen vielfach als Ausschlusskriterium wirkt. Beaufays arbeitet unterschiedliche Narrative heraus, die die distinktive Funktionsweise und inhärente Vergeschlechtlichung des Feldes Wissenschaft näher beleuchten und zeigen, dass Frauen höhere Anpassungsleistungen als Männer erbringen müssen, um im wissenschaftlichen Feld anerkannt zu werden.

Auf die fragile Phase des Übergangs von der Promotion zum Post-Doc fokussiert der dritte Beitrag von *Heike Kahlert*. Im Rückgriff auf die Konzepte „inequality regimes“ von Acker, des „Cooling Out“ nach Clark und Giddens Sozialtheorie der Strukturierung sowie auf Basis von Interviews mit Promovierenden, Post-Docs und Hochschullehrenden zeigt Kahlert am Beispiel der Fächer Chemie und Politikwissenschaft, dass das „akademische Frauensterben“ im bestehenden wissenschaftlichen Karrieresystem konstitutiv angelegt ist und in den durch Geschlechterungleichheit geprägten Wissen-

schaftsorganisationen weiterlebt. (Seite 60). Dies zeigt sich unter anderem in den wesentlichen sozialen Praktiken der Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die – so vermutet die Autorin – nach Geschlecht differieren. Deutlich zeigt sich, dass Schwangerschaft und Elternschaft „mehrheitlich als Mobilitäts- und damit Karrierehindernis von Frauen dargestellt wird“ und Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgrund dessen Diskriminierungen erleben (Seite 73).

Eine explizit fachbezogene Analyse der Karriereverläufe von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen nehmen *Bettina Langfeldt* und *Anina Mischau* am Beispiel der Fächer Mathematik und Physik vor. Auf Basis quantitativer Daten einer Online-Befragung gehen die Autorinnen der Frage nach, „ob und inwieweit sich Geschlechterdisparitäten in der Mathematik und Physik hinsichtlich der Umsetzung des für eine erfolgreiche akademische Laufbahn relevanten Karrierewissens sowie der durch Kinderbetreuung bedingten beruflichen Einschränkungen aufzeigen lassen“ (Seite 80). Dabei nehmen sie auch Unterschiede innerhalb der jeweiligen Genusgruppen und zwischen den Fächern in den Blick. Die Autorinnen kommen zu dem Schluss, dass es kaum Geschlechterunterschiede im Hinblick auf das Karrierewissen gibt, aber in der Anwendung bestimmter Karrierestrategien, was zumeist „auf den Faktor Kind“ (Seite 95) zurückzuführen ist.

Ausgehend von der vergeschlechtlichten Substruktur des deutschen Wissenschaftssystems, bietet die von *Andrea Wolfram* durchgeführte Analyse der Karrierewege promovierter Ingenieur- und Naturwissenschaftlerinnen aus Osteuropa weitere aufschlussreiche Einblicke in die Verfasstheit des Wissenschaftssystems und Distinktionsmechanismen, die durch die ethnische/kulturelle Herkunft begründet sind. Auf Basis von 15 biographischen Interviews mit Wissenschaftlerinnen mit und ohne Migrationshintergrund zeigt die Autorin Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den beiden Gruppen, wodurch wiederum Rückschlüsse auf das deutsche Wissenschaftssystem und darin verankerte normative Erwartungen möglich werden.

4 Ausblick

Die Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft hat in den letzten Jahrzehnten einen weitreichenden Wandel durchlaufen. Von der Institutionalisierung der Frauenförderung, der Verabschiedung gesetzlicher Grundlagen für gewählte Vertreterinnen und Beauftragte hat sich im Zuge der Transformation des Wissenschafts- und Hochschulsystems auch die Gleichstellungsarbeit verändert. Die Etablierung neuer Governanceformen und veränderte Erwartungen an den gesellschaftlichen Auftrag von Hochschulen haben dazu beigetragen, dass Gleichstellung aus der Nische der Frauenförderung herausgehoben und als inhärente Aufgabe von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen etabliert wurde (*Blome et al. 2013, Löther/Vollmer 2014*, siehe auch *Aulenbacher et al.* in diesem Band).

Im Zuge dieser Transformation wurden seit den 1990er Jahren auf unterschiedlichen politischen Ebenen Programme und Instrumente zur Steuerung von Gleichstellung in Hochschulen und Wissenschaft eingeführt sowie Empfehlungen ausgesprochen. Zu diesen Steuerungsansätzen gehören unter anderem entsprechende Paragraphen in Hochschulgesetzen, Satzungen zur Frauenförderung, Empfehlungen zur Chancengleichheit unterschiedlicher wissenschaftspolitischer Akteure, das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder und die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (FOGS).

Diese Initiativen und Programme sind jedoch eher punktuell ausgerichtet und wenig aufeinander abgestimmt.³ Bezogen auf ihre Wirksamkeit und die Reichweite existieren zudem weitreichende Unterschiede in Bezug auf Ansatzpunkte und Verbindlichkeiten. So enthalten z. B. Empfehlungen, wie etwa die der Allianz der Wissenschaftsorganisationen, keinerlei Sanktionsmechanismen und ziehen keine Umsetzungsnotwendigkeit mit sich. Weiterhin zeigen z. B. die 2013 erschienenen Papiere und Empfehlungen der Wissenschaftsorganisationen zur Zukunft des Wissenschaftssystems (u. a. Wissenschaftsrat: Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, Positionspapier der DFG zur Zukunft des Wissenschaftssystems, Eckpunkt Papier der Allianz der Wissenschaftsorganisationen: Weiterentwicklung des Wissenschaftssystems), dass Gleichstellung in Diskussionen, die nicht direkt auf das Thema bezogen sind, kaum Eingang gefunden hat. Gleichstellung wird von Seiten des Wissenschaftssystems zwar diskursiv als Querschnittsthema (siehe FOGS) gefasst, jedoch nicht konsequent als solches in die genannten Papiere und Empfehlungen, z. B. zur Zukunft des Wissenschaftssystems (*Allianz 2013, DFG 2013, HRK 2013, WR 2013*) oder zum wissenschaftlichen Nachwuchs (vgl. z. B. *Orientierungsrahmen der HRK 2014*), aufgenommen. Wenn Gleichstellung thematisiert wird, dann als eigener Unterpunkt, der meist auf Vereinbarkeit verkürzt wird. Auf diese Weise wird die Strategie des Gender Mainstreamings konterkariert und ein wesentliches Instrument zur Veränderung von Wissenschaftskultur nicht adäquat genutzt. Darüber hinaus existieren bisher keine systematisch aufeinander abgestimmten Maßnahmen, die eine Veränderung der Wissenschaftskultur dahin befördern, handlungsleitende Stereotypen und Normierungen, die zu Ausschlussprozessen von Frauen im wissenschaftlichen Alltag führen, zu hinterfragen.

Die in dem Band versammelten Beiträge sollen Anregungen bieten, darüber nachzudenken, wie Gleichstellungspolitik in Zukunft weiter gedacht und um Fragen der kulturellen Veränderung erweitert werden kann. Es ist davon auszugehen, dass es zukünftig ineinander verzahnter Initiativen und gleichzeitig allgemeiner wie spezifischer Standards bedarf, deren Umsetzung kontinuierlich überprüft wird, um eine flächendeckende geschlechtergerechte Wissenschaftskultur zu schaffen.

³Die Autorinnen bedanken sich bei dem Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für die fruchtbaren Diskussionen zum Projekt „Gender 2020: Perspektiven und Strategien zur Förderung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur“.

Literatur

Ackers, Louise (2004): Managing relationships in peripatetic careers: Scientific mobility in the European Union. In: *Women's Studies International Forum*, 27, 3, S. 189–201

Allianz der Wissenschaftsorganisationen (2013): Eckpunktepapier der Allianz der Wissenschaftsorganisationen: Weiterentwicklung des Wissenschaftssystems, www.wissenschaftsmanagement-online.de/sites/www.wissenschaftsmanagement-online.de/files/migrated_wimoarticle/Allianz_Eckpunktepapier_12062013.pdf (17. Februar 2015)

Allmendinger, Jutta (2005): Fördern und fordern: Was bringen Gleichstellungsmaßnahmen? In: Spellerberg, Annette (Hrsg.): *Die Hälfte des Hörsaals. Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik*. Berlin, S. 51–74

Allmendinger, Jutta; Podsiadlowski, Astrid (2001): Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen, In: Bettina Heintz (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie*. Opladen, S. 276–307

Althaber, Agnieszka; Hess, Johanna; Pfahl, Lisa (2011): Karriere mit Kind in der Wissenschaft: egalitärer Anspruch und tradierte Wirklichkeit der familiären Betreuungsarrangements von erfolgreichen Frauen und ihren Partnern, In: Alessandra Rusconi u.a. (Hrsg.): *Gemeinsam Karriere machen*. Opladen, S. 83–116

Auspurg, Katrin; Hinz, Thomas; Amorelli, Eva (2013): Der Partnerschaftskontext als Bremse? Regionale Mobilität von Wissenschaftlerinnen in Doppelkarrierepaaren. In: *GENDER: Zeitschrift für Geschlecht Kultur und Gesellschaft Sonderheft 2*, S. 144–164

Bailyn, Lotte (2003): Academic careers and gender equity: Lessons learned from MIT. In: *Gender, Work & Organization*, 10, 2, S. 137–153

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

Beaufays, Sandra (2004): Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis: Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes. In: *Forum Qualitative Sozialforschung (Online-Journal)*, 5, 2, S. Art. 10

Beaufays, Sandra; Kraus, Beate (2007): Wissenschaftliche Leistung, Universalismus und Objektivität. Professionelles Selbstverständnis und die Kategorie Geschlecht im sozialen Feld Wissenschaft. In: Gildemeister, Regine u.a. (Hrsg.): *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*. Münster, S. 76–98

Becker, Penny Edgell; Moen, Phyllis (1999): Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies. In: *Journal of Marriage and the Family*, 61, 4, S. 995–1007

Behnke, Cornelia; Meuser, Michael (2003): Vereinbarkeitsmanagement. Die Herstellung von Gemeinschaft bei Doppelkarrierepaaren. In: *Soziale Welt*, 54, 2, S. 175–200

Behnke, Cornelia; Meuser, Michael (2005): Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren, In: Heike Solga u.a. (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun...“ Ideal und Realität sozialer (Un)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen, S. 123–139

Blome, Eva; Erfmeier, Alexandra; Gülcher, Nina; Smykalla, Sandra (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management. Wiesbaden.

BMFSFJ, [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend] (2015): Fünfter Bericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes. Berlin

BuWiN, [Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs] (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Bielefeld

CEWS, [Center of Excellence Women and Science] (2006): Kurzexpertise zum Thema „Frauen in der Wissenschaft“. Bonn

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2013): Positionspapier der DFG zur Zukunft des Wissenschaftssystems, www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/2013/130704_dfg-positionspapier_zukunft_wissenschaftssystem.pdf (10. Februar 2015)

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

European Commission (2013): She Figures 2012.

Gash, Vanessa; McGinnity, Frances (2007): Fixed-term contracts—The new European inequality? Comparing men and women in West Germany and France. In: *Socio-Economic Review*, 5, 3, S. 467–496

Geenen, Elke M. (1994): Blockierte Karrieren: Frauen in der Hochschule. Opladen

Geißler, Rainer (1996): Die Sozialstruktur Deutschlands. Opladen

Giesecke, Johannes (2009): Socio-economic risks of atypical employment relationships: Evidence from the German labour market. In: *European Sociological Review*, 25, 6, S. 629–646

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

Hess, Johanna; Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2011a): „Wir haben dieselben Ziele ...“ – Zur Bedeutung von Paarkonstellationen und Disziplinenzugehörigkeit für Karrieren von Frauen in der Wissenschaft, In: Waltraud Cornelißen u. a. (Hrsg.): *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*. Wiesbaden, S. 65–104

Hess, Johanna; Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2011b): Wissenschaftlerinnen in Partnerschaften – das Spannungsfeld von Disziplinenlogiken und privaten Anforderungen, In: Ruth Becker u. a. (Hrsg.): *Frauen an die Spitze – was ist zu tun? Handlungsempfehlungen für Wirtschaft, Wissenschaft und Politik*. S. 10–14

Husu, Liisa; de Chevegné, Suzanne (2010): Gender and Gatekeeping of Excellence in Research Funding. In: Aulenbacher, Brigitte u. a. (Hrsg.): *GenderChange in Academia. Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*. Wiesbaden, S. 43–60

HRK – Hochschulrektorenkonferenz (2013): Perspektiven des Wissenschaftssystems, http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Entschliessung_Perspektiven_11062013.pdf (15. März 2015)

HRK – Hochschulrektorenkonferenz (2014): Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchts nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur, http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/HRK_Empfehlung_Orientierungsrahmen_13052014.pdf, (17. März 2015)

Kahlert, Heike (2011): „Cooling out“ und der riskante Weg an die Spitze – Zum Einfluss von Ungleichheitsregimes auf Karriereorientierungen im wissenschaftlichen Nachwuchs. In: Wergen, Jutta (Hrsg.): *Forschung und Förderung. Promovierende im Blick der Hochschulen.* Münster, S. 105–123

Kalter, Frank (1998): Partnerschaft und Migration. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50, 2, S. 283–309

Krais, Beate (Hrsg.) (2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt; New York

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

Kreckel, Reinhard (2012): Habilitation versus Tenure. Karrieremodelle an Universitäten im internationalen Vergleich. In: *Forschung & Lehre*, 1/12, S. 12–14

Leitner, Sigrid; Ostner, Ilona; Schratzenstaller, Margit (2004): Einleitung: Was kommt nach dem Ernährermodell? Sozialpolitik zwischen Re-Kommodifizierung und Re-Familialisierung. In: Sigrid Leitner u. a. (Hrsg.): *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?* Wiesbaden, S. 9–27

Lewis, Jane (2002): Gender and Welfare State Change. In: *European Societies*, 4, 4, S. 331–357

Lind, Inken (2006): Kurzexpertise zum Thema Frauen in der Wissenschaft und Forschung.

Lind, Inken (2012): Wie gelingt Vereinbarkeit? Mit Kindern auf dem wissenschaftlichen Karriereweg. In: Sandra Beaufays u. a. (Hrsg.): *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft.* Frankfurt, S. 280–311

Lind, Inken; Löther, Andrea (2007): Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. In: *Schweizerische Zeitschrift fuer Bildungswissenschaften*, 29, 2, S. 249–271

Löther, Andrea; Vollmer, Lina (2014, Hrsg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Opladen

Mertens, Lothar (1989): Die Entwicklung des Frauenstudiums in Deutschland bis 1945. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament*, 28, S. 3–12

Metz-Göckel, Sigrid; Selent, Petra; Schürmann, Ramona (2010): Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 32, 1, S. 8–35

Nisic, Natascha; Melzer, Silvia Maja (2013): Unerwartete Verlierer? Überraschende Gewinner? Beruflich bedingte Umzüge ost- und westdeutscher Paare. In: *GENDER: Zeitschrift für Geschlecht Kultur und Gesellschaft Sonderheft 2*, S. 120–143

Rusconi, Alessandra (2011): Verflechtungsarrangements im Paarverlauf, In: Alessandra Rusconi u. a. (Hrsg.): Gemeinsam Karriere machen. Opladen, S. 51–82

Rusconi, Alessandra (2013): Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 35, 1, S. 78–97

Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2007): Determinants of and obstacles to dual careers in Germany. In: Zeitschrift für Familienforschung, 19, 3, S. 311–336

Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2011): „Linked Lives“ in der Wissenschaft – Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements, In: Alessandra Rusconi u. a. (Hrsg.): Gemeinsam Karriere machen. Opladen, S. 11–50

Statistisches Bundesamt (2014a): Auf dem Weg zur Gleichstellung? Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2014b): Personal an Hochschulen 2013. Fachserie 11 Reihe 4.4. Wiesbaden

Webber, Gretchen; Williams, Christine (2008): Mothers in „good“ and „bad“ part-time jobs: Different problems, same results. In: Gender & Society, 22, 6, S. 752–777

Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

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

WR – Wissenschaftsrat (2013): Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems, www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3228-13.pdf (15. März 2015)

Zippel, Kathrin; Villa, Paula-Irene; Marx Ferree, Myra ; Baer, Susanne; Zimmermann, Karin (2013): Gender Equality Politics in an era of Globalization: German and American Approaches to Transforming Academia. unveröffentlichtes Manuskript

Anschrift der Autorinnen:

Dr. Alessandra Rusconi
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt
Reichpietschufer 50
10785 Berlin
E-Mail: alessandra.rusconi@wzb.eu

Caren Kunze
Stabsstelle Chancengleichheit
Berliner Institut für Gesundheitsforschung
Kapelle-Ufer 2
10117 Berlin
E-Mail: Caren.Kunze@bihealth.de

Wandel der Wissenschaft und Geschlechterarrangements. Organisations- und Steuerungspolitiken in Deutschland, Österreich, Großbritannien und Schweden

Brigitte Aulenbacher, Kristina Binner, Birgit Riegraf, Lena Weber

Die universitäre Wissenschaft befindet sich in einem tief greifenden und weit reichenden Umbauprozess. Eine dominierende Entwicklungstendenz ist die Ökonomisierung, die sowohl das Verhältnis zwischen Organisation und Profession, als auch zwischen Staat und Markt neujustiert. Daneben lassen sich weitere Entwicklungen feststellen, etwa die Standardisierung der Studiengänge im Rahmen des Bologna-Prozesses, die Implementation von Gender Mainstreaming und Diversity Policies, sowie Auditierungen und Zertifizierungen, welche Universitäten eine neue Familienfreundlichkeit und Geschlechtergerechtigkeit bescheinigen. Diese Prozesse berühren die Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. Der Beitrag fragt, wie die verschiedenen Entwicklungen einander beeinflussen und wirken. Er zeigt, dass die Gewichtung der verschiedenen Tendenzen, ihr Zusammenspiel und die Folgen für die Geschlechterarrangements länder- und organisationsspezifisch variieren.

1 Einleitung

Seit einigen Jahrzehnten findet im Rückgriff auf New Public Management (NPM)-Instrumente ein tief greifender Umbauprozess der europäischen Wissenschaftslandschaft statt (*Binner/Kubicek/Rozwandowicz/Weber 2013; Riegraf/Aulenbacher/Kirsch-Auwärter/Müller 2010*). In diesem Prozess werden die staatliche Steuerung zugunsten einer wettbewerbsorientierten Reorganisation zurückgenommen, managerielle Instrumente eingeführt und organisationale Handlungsspielräume gegenüber staatlich-bürokratischer Detailregulierung und professionellen Belangen erweitert. Zudem wird die Entscheidungsmacht der Hochschulleitungen gegenüber der bisherigen Kollegialverwaltung und den Mitbestimmungsgremien gestärkt. Daneben sind zusätzliche Entwicklungen im Wissenschaftssystem beobachtbar, wie die Bestrebungen einen europäischen Wissenschaftsraum zu schaffen, der etwa über eine Standardisierung von Studiengängen im Zuge des Bologna-Prozesses erreicht werden soll. Teilweise zeitgleich zu diesen Ökonomisierungs- und Standardisierungsprozessen werden zudem Gleichstellungsstrategien im Wissenschaftssystem implementiert, wie das Gender Mainstreaming, Diversity-Konzepte oder Auditierungen, die Universitäten *Familienfreundlichkeit* und *Geschlechtergerechtigkeit* bescheinigen. Alle diese Ent-

wicklungen verbinden sich mehr oder weniger widerspruchsfrei miteinander, so sind etwa die Gleichstellungsstrategien und -maßnahmen an den *economic* und *organizational shift* der Universitäten durchaus anschlussfähig.

Der Beitrag fragt, wie die verschiedenen Entwicklungen wirken und einander beeinflussen, und wie sie die Geschlechterarrangements in der Wissenschaft berühren. Er zeigt, dass die Gewichtung der unterschiedlichen Tendenzen, ihr Zusammenspiel und die Folgen für die Geschlechterarrangements organisations- und länderspezifisch variieren. Im ersten Kapitel wird mit Bezug auf den *institutional logics*-Ansatz eine Analyseperspektive entwickelt, um sich den Wechselwirkungen der unterschiedlichen Prozesse in diesen Umstrukturierungen annähern zu können. Den Ausgangspunkt bildet die in den Sozialwissenschaften breit geteilte Diagnose einer Ökonomisierung der Wissenschaft, die, wenngleich zutreffend, das Geschehen doch nur unvollständig einfängt. Mit dem *institutional logics*-Ansatz (Friedland/Alford 1991; Thornton/Ocasio/Lounsbury 2012) kann gezeigt werden, dass neben der Logik des Marktes weitere Logiken den organisationalen und institutionellen Wandel prägen. So wirken die Logiken der Familie, des Staates, der Profession, der Gemeinschaft und der Korporation in die Handlungsorientierungen von Wissenschaftsorganisationen hinein. Wie diese Handlungsorientierungen zur Entfaltung kommen, variiert wiederum in Abhängigkeit vom nationalen Wissenschaftssystem und seiner Einbettung in das jeweilige Wohlfahrtsstaatsregime einschließlich der ihnen unterlegten länderspezifischen Geschlechterarrangements. Dieser These wird im zweiten Kapitel anhand empirischer Untersuchungen in den vier Ländern an jeweils vier Universitäten nachgegangen, für die Expertinnen und Experten (Gleichstellungsakteure sowie Universitätsleitungen und Personalverantwortliche) nach ihren Deutungen der Veränderungen befragt wurden (Bogner/Littig/Menz 2014). Ergänzend wurden Literaturstudien durchgeführt¹. Nach dem Muster der *most similar cases* konzentrieren wir uns mit Deutschland und Österreich (Kapitel 2.1) zunächst auf zwei Wissenschaftssysteme, die zwar eine gemeinsame beziehungsweise ähnliche Tradition vorweisen und in konservative Wohlfahrtsstaatsregime eingebettet sind, gleichwohl aber in der gegenwärtigen Entwicklung trotz aller Ähnlichkeiten deutliche Unterschiede erkennen lassen. Nach dem Muster der *most*

¹In Deutschland fanden neun Experteninterviews mit Gleichstellungsbeauftragten und Hochschulleitungen im Rahmen des Projektes „Geschlecht und Exzellenz: Eine qualitative Untersuchung universitärer Leitbilder an ausgewählten Universitäten in Nordrhein-Westfalen“ Ende 2011 statt (finanziert durch das Landesministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung/NRW) (Riegraf/Weber 2013a). In Österreich wurden Experteninterviews mit vier Vertreterinnen der Koordinationsstellen, drei Vertreterinnen von Kinderbetreuungseinrichtungen und 16 weiteren Expertinnen und Experten aus Personalwesen, Betriebsrat sowie Dekanat im Rahmen der Untersuchung „Arbeit, Alltag und Geschlecht in der Wissenschaft“ gemeinsam mit Studierenden der Johannes Kepler Universität Linz im Jahr 2012 durchgeführt (Aulenbacher/Binner/Kubicek 2013). Im Rahmen von Forschungsaufenthalten haben Kristina Binner und Lena Weber 2012 25 britische und 29 schwedische Universitätsleitungen, Gleichstellungs- und Personalverantwortliche befragt. Alle Teilprojekte verfolgten die Fragestellung, inwiefern sich neue Steuerungslogiken und Organisationsprinzipien mit Gleichstellung verbinden. Das Datenmaterial wurde mit der strukturierenden Inhaltsanalyse (Mayring 2010) ausgewertet. Alle Angaben wurden anonymisiert.

different cases stehen mit Großbritannien und Schweden (Kapitel 2.2) anschließend zwei Wissenschaftssysteme und Wohlfahrtsstaaten im Zentrum, die unterschiedliche, nämlich wirtschaftsliberale beziehungsweise sozialdemokratische Traditionen aufweisen, die gegenwärtig aber trotz aller Unterschiede ähnliche Tendenzen zeigen. In dem Aufsatz werden die jeweiligen Unterschiede und Gemeinsamkeiten herausgearbeitet und gezeigt, wie dies hinsichtlich der Durchschlagskraft auf die Geschlechterarrangements in der universitären Wissenschaft zu beurteilen ist. Im Rückbezug auf die Eingangüberlegungen werden abschließend in einem Fazit organisations- und länderübergreifende sowie organisations- und -länderspezifische Tendenzen benannt.

2 Entrepreneurial University und die Perspektive der Institutional Logics

In der Reorganisation des Wissenschaftssystems entlang markt- und privatwirtschaftlicher Steuerungsmechanismen werden staatlich-bürokratische Detailregulierungen (wie bei der vorgegebenen Haushaltsplanung) zurückgenommen und zunehmend durch wettbewerbsorientierte, betriebswirtschaftliche Organisations- und Steuerungsmechanismen sowie durch outputorientierte Kontextsteuerungen ersetzt. Die Handlungsspielräume der Wissenschaftsorganisationen werden in diesem Prozess gestärkt. Die Universitäten müssen allgemeine Zielvorgaben wie *Exzellenz*, *Internationalität* oder *Innovation* jeweils „übersetzen“ und konkretisieren, wodurch sie als Organisationen adressiert und zunehmend als unternehmerisch beschrieben werden (Riegraf/Aulenbacher/Kirsch-Auwärter/Müller 2010; Meier 2009; Münch 2009; Musselin 2007). In einem politisch initiierten Wettbewerb um finanzielle Ressourcen und Reputation soll sich dann erweisen, welche Organisation sich mit ihrer Strategie gegenüber den anderen Organisationen behaupten kann. Über diesen Mechanismus wird, zumindest der Idee nach, das Wissenschaftssystem insgesamt leistungsfähiger, und in diesem Sinne soll dann auch die Allokation von Ressourcen gerechter vorgenommen werden.

Die Ökonomisierung des Wissenschaftssystems und die damit verbundenen Prozesse hin zur *entrepreneurial university* schaffen neuartige Anknüpfungspunkte für Gleichstellungspolitiken wie dem Gender Mainstreaming, das im Zuge der Amsterdamer Verträge und darauf bezogener EU-Richtlinien in den Blick gerät, oder das der Privatwirtschaft entlehnte Human Resource Konzept des Diversity Management. Anders als die der Frauenbewegung entstammenden Frauenförder- und Gleichstellungskonzepte sind diese Strategien in aller Regel mit rechtlich unverbindlichen Maßnahmen verknüpft. Damit bleibt interpretationsoffen, wie sie in den Organisationen jeweils umgesetzt werden. Im Falle des Gender Mainstreaming können geschlechtersensible Statistiken zum Beispiel an betriebswirtschaftliche Instrumente wie das Controlling gekoppelt werden. Oder Maßnahmen betonen die „Verschiedenheit“ der Organisationsmitglieder als Produktivitätspotential, wie im *Managing Diversity* (Meuser/Riegraf 2010). Diese Gleichstellungspolitiken vollziehen also den Übergang von verwaltungs- zu

markteffizienten Organisations- und Steuerungspolitiken im Wissenschaftssystem mit. Beispielsweise wurden mit der Einführung der Exzellenzinitiative in Deutschland Gleichstellungskonzepte zum wesentlichen Bestandteil bei der über Wettbewerbsmechanismen organisierten Vergabe des Titels *Exzellenzuniversität*. Diese Verbindung zwischen dem Versprechen auf materielle Ressourcen, Reputationsgewinn und Gleichstellung führte an einigen Universitäten durchaus zu gleichstellungsstrategischen Innovationen (Riegraf/Weber 2013a, 2013b, 2014). Die Einführung von Wettbewerbsmechanismen und Gleichstellungspolitiken haben sich in diesem Prozess also in ganz spezifischer Weise verbunden.

In die Verbindung von Wettbewerbsmechanismen und Gleichstellungspolitiken spielen aber auch noch weitere Entwicklungen hinein. So wird unter dem Label der *Familienfreundlichkeit* das Thema *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* im universitären Feld in den letzten Jahren wiederbelebt, und in der Konkurrenz um „exzellentes“ Personal zunehmend mit veranschlagt. Die tradierte androzentrische Vorstellung vom herausragenden und für seine Tätigkeit „berufenen“ Wissenschaftler, der allein der Erkenntnis verpflichtet in Einsamkeit und Freiheit forschen kann, weil er von allen Anforderungen des alltäglichen Lebens wie beispielsweise Sorgebelangen befreit ist, wird damit zwar verabschiedet, tatsächlich wirkt dieses Leitbild vom „guten Wissenschaftler“, was seine Verfügbarkeit angeht, aber im Alltag fort (Rusconi 2013). Die neue Vereinbarkeitsfrage ist daher nicht minder leistungspolitisch gerahmt, sondern lediglich mit den sich jetzt entwickelnden Vorstellungen von wissenschaftlicher Exzellenz verknüpft (Aulenbacher/Binner/Riegraf/Weber 2014; Aulenbacher/Binner/Kubicek 2013; Aulenbacher/Binner/Riegraf/Weber 2012).

In all diesen Prozessen verbinden sich wettbewerbs- und demokratieorientierte Bestrebungen in einer für das europäische Wissenschaftssystem ganz neuen Weise. Zweifelsohne ist die Ökonomisierung der universitären Wissenschaft die Dominanz beanspruchende Entwicklungstendenz. Allerdings gehen Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken nicht vollständig darin auf. Sie werden zu Instrumenten einer zwiespältigen Umstrukturierung, deren Inklusivität (mit Blick auf Frauen, Migrantinnen u. a. m.) als Demokratiegewinn zu verbuchen ist, aber an anderen Stellen von Demokratieverlusten begleitet wird (z. B. Rücknahme der Kollegialverwaltung) und eine neue Exklusivität (z. B. entlang neuer Leistungskriterien) produziert (Aulenbacher/Riegraf 2012).

Ohne das Gesellschaftsbild und seine theoretische Fundierung zu teilen, bietet der *institutional logics*-Ansatz eine Heuristik, die es erlaubt, sich den skizzierten Zusammenhängen analytisch weiter anzunähern. Kernstück des breiten, in den nordamerikanischen Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, vor allem in den *Organization and Management Studies*, entwickelten Forschungsstranges ist ein evolutionstheoretisch basiertes Modell der Gesellschaft als interinstitutionelles System, in dem gattungs- und gesellschafts-

geschichtlich sieben institutionelle Ordnungen emergiert sind (*Thornton/Ocasio/Lounsbury 2012, S. 73 in Revision des Ursprungskonzeptes von Friedland/Alford 1991*): die Familie, die Gemeinschaft, die Religion, der Staat, der Markt, die Profession, die Korporation. Institutionelle Logiken sind als Handlungsorientierungen zu verstehen, die sich aus diesen institutionellen Ordnungen speisen und in den gesellschaftlichen Feldern, in unserem Falle der Wissenschaft, organisational und individuell zur Geltung gebracht werden. Wie in differenzierungstheoretischen Ansätzen wird im *institutional logics*-Ansatz in erster Linie die gesellschaftliche Funktionsteilung in den Blick genommen. Allerdings werden Individuen fokussiert und damit wird weder das Konzept der Rollendifferenzierung der differenzierungstheoretischen Ansätze mitgeführt, noch wird von eindeutigen Zuordnungen von Logiken zu Funktionsbereichen ausgegangen (zu Differenzierungstheorien *Schwinn 2007, S. 6ff.*). Felder, Organisationen und das Handeln der Individuen werden dahingehend betrachtet, in welcher Weise Logiken, die den verschiedenen Ordnungen entstammen und damit bestimmte Legitimitäts-, Autoritäts- und Identitätsangebote bereitstellen, handlungsrelevant werden. In jedem Feld und jeder Organisation, wie im Handeln eines jeden Individuums, können dem Grundsatz nach also alle institutionellen Logiken Geltung erlangen, sie müssen dies aber nicht. Ferner können die Logiken konfligieren, ineinander gepasst werden oder einander überformen.

Royston Greenwood u. a. (2011) unterscheiden zudem in ihrer Betrachtung institutioneller Komplexität und organisationaler Antworten zwischen den Logiken eines Feldes, also beispielsweise der Wissenschaft, und den Logiken von Organisationen. Dabei wird, um nur den für diesen Artikel interessanten Aspekt herauszuheben, davon ausgegangen, dass die handlungsleitenden Logiken in den Organisationen von deren Stellung im Feld abhängt, also ob sie eine zentrale oder periphere Position einnehmen. Ferner entscheide die Stellung der Akteure in Organisationen darüber, ob und welche Logiken wie zur Geltung gebracht werden (*ebenda, S. 342ff.*), ob zum Beispiel, wie in unserem Fall, Gleichstellung zur „Chefsache“ wird oder eher Aufgabe professionalisierter Akteurinnen und Akteure. Universitäten bilden organisationale Hybride zwischen mehreren institutionellen Logiken: „*Universities (...) are legitimate only if they use hybrid structural arrangements, hosting multiple professional disciplines and balancing professional and commercial goals. Further, they are expected to respect the norms of community logics, both in their relationships with students (...) and with local communities in which they are located*“ (*ebenda, S. 355*). Aus unserer Sicht sind neben dem Markt (z.B. Wettbewerb um Exzellenz) weitere Logiken empirisch im Spiel, diejenige der Familie (z.B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie) und des Staates (vermittelt über die verschiedenen Regulierungen, Richtlinien und Programme).

Die These dieses Artikels ist, dass die universitäre Wissenschaft in Europa zwar einem Ökonomisierungs- und Standardisierungsprozess unterliegt, der damit verbundene Rationalisierungs- und Reorganisationsprozess aber länder- und universitätsspezifische

Gestalt annimmt; sie lässt sich mit dem von Gøsta Esping-Andersen entwickelten Wohlfahrtsstaatsmodell weiter, aber nicht zureichend in den Blick nehmen, wie in den folgenden Ausführungen deutlich wird. Gleiches gilt für die Implementation von Gleichstellungspolitiken im weitesten Sinne. Die Unterschiede sind, so unser Rückgriff auf den *institutional logics*-Ansatz, nicht zuletzt damit erklärbar, in welcher Weise die Universitäten und die verschiedenen Akteurinnen und Akteure institutionelle Anforderungen wahrnehmen und für sie handlungsrelevant werden. Abzulesen sind sie unter anderem daran, wie die Universitäten reorganisiert werden, wobei wir das Augenmerk auf die verschiedenen Organisations- und Steuerungspolitiken legen werden und insbesondere auf die Frage, wo sich Wandel von auch geschlechtsbezogener Bedeutung zeigt. Im Folgenden wird dies entlang der genannten Länderpaare und am Beispiel ihrer Umsetzung von New Public Management, Gender Mainstreaming, Diversity Management und Familienfreundlichkeit betrachtet.

3 Universitäre Wissenschaft in verschiedenen Wohlfahrtsstaaten

3.1 Österreich und Deutschland: most similar cases, but varieties of conservatism

Deutschland und Österreich werden in dem Wohlfahrtsstaatsmodell von Esping-Andersen dem konservativen Regime zugeordnet (*Esping-Andersen 1990*). Beide Länder änderten leicht zeitversetzt in ähnlicher Weise den gesetzlichen Rahmen, innerhalb dessen die universitäre Wissenschaft neu profiliert wird: In Deutschland legte das Hochschulrahmengesetz von 1998 die Grundlage für die sogenannte *Hochschulautonomie*, zugleich wurde darin Gleichstellung als Steuerungsauftrag verankert. Das österreichische Universitätsgesetz von 2002 war die Voraussetzung dafür, dass sich dort Universitäten als *autonome* Organisationen konstituieren konnten. Seitdem ist gesetzlich eine Doppelstruktur für Gleichstellung an österreichischen Universitäten vorgeschrieben: dem bereits seit den 1990er Jahren existierenden Kollegialorgan AKG (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen) wurde eine neue Organisationseinheit, die sogenannte „Koordinationsstelle“ für Gleichstellung zur Seite gestellt. In beiden Ländern zielten die Gesetze also nicht nur darauf ab Markt- und Organisationsprinzipien zu stärken, sondern auch darauf, Gleichstellungsbelange voranzutreiben. Im Zuge der Neustrukturierung des Wissenschaftssystems entlang von markt- und privatwirtschaftlichen Prinzipien konkurrieren Universitäten in einem politisch hergestellten Quasi-Markt zunehmend miteinander, zum Beispiel um die Zuschreibung von wissenschaftlicher „Exzellenz“, und müssen sich auch über ihre Gleichstellungspolitiken profilieren. Logiken des Marktes (Wettbewerb, Wirtschaftlichkeit) und des Staates (Demokratie u. a. über Gleichstellung der Geschlechter) erlangen in neuer, jedoch länderspezifischer Weise Geltung im Wissenschaftssystem.

Während Gleichstellungspolitiken in Deutschland stärker mit interuniversitären Wettbewerbsmechanismen verknüpft werden, sind sie in Österreich deutlicher über staat-

liche Vorgaben und betriebswirtschaftliche Instrumente implementiert. In Deutschland wird das Kriterium Gleichstellung zwar auch in staatlichen Programmen aufgenommen, so findet es sich in den Zielvereinbarungen und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe zwischen Ländern und Universitäten, allerdings wird dieser Maßnahme aufgrund der geringen finanziellen Anreize eher „symbolische Bedeutung“ beigemessen (*Kanzler, Universität Mixtertia*). Als durchschlagender erweist sich die Verbindung von materiell hoch attraktiven und reputierlichen, über Wettbewerb organisierten Drittmittelprogrammen mit gleichstellungspolitischen Zielen, wie zum Beispiel der Exzellenzinitiative. Bei der Begutachtung von Anträgen wurden Gleichstellungsmaßnahmen als Vergabekriterium aufgenommen. In den 2008 von der Deutschen Forschungsgemeinschaft eingeführten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards werden zudem Universitäten anhand ihrer Gleichstellungsprofile bewertet, was schließlich über die Vergabe von Drittmitteln und Reputation mit entscheidet. Vor allem diese Zeichensetzung von Seiten der professionellen *community* führte dazu, dass sich die Aufmerksamkeit für Gleichstellungspolitiken selbst bei solchen Universitätsleitungen erhöhte, die sich bislang dem Thema versperren. Auch in Deutschland entwickelt sich zunehmend eine Doppelstruktur für Gleichstellung an den Universitäten: Ergänzend zu den seit den 1980er Jahren vorgeschriebenen Gleichstellungsbeauftragten setzen die Universitäten zusätzliches Gleichstellungspersonal im Wettbewerb um „exzellente“ Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein (*Löther/Vollmer 2014*).

In Österreich wird Gleichstellungspolitik weniger deutlich mit Wettbewerbsmechanismen als in Deutschland verquickt, sondern vor allem über staatlich-bürokratische Vorgaben und staatliche Steuerung vollzogen, die mit betriebswirtschaftlichen Instrumenten an den Universitäten durchgesetzt werden sollen. Gleichstellungspolitische Ziele fließen in Leistungsvereinbarungen zwischen Ministerium und Universitäten ein, ihre Erfolge werden über vorgegebene Kennzahlen, z. B. die Erhöhung des Professorinnenanteils, gemessen, die in einem definierten Zeitraum erreicht werden sollen. Seit 2010 sind Kennzahlen zum „intellektuellen Vermögen“ von Universitäten (Wissensbilanz-Verordnung), unter anderem auch Frauenquoten und Daten zum *Gender Pay Gap* zu erheben. Ähnlich wie in Deutschland bei den Zielvereinbarungen in den Ländern, aber anders als über die durch die Wettbewerbssituation erzielten Erfolge, ist diese Evaluation in Österreich nicht oder nicht nennenswert mit monetären Belohnungen, Anreizen oder Wettbewerbsvorteilen verbunden oder es ist schlichtweg unklar, inwiefern darüber materielle Ressourcen erschlossen werden können. Diese intransparente Praxis wird von Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren als „frustrierend“ (*Gleichstellungsakteurin, Universität Türkis*) erlebt.

Eine Ausnahme war das von 2005 bis 2010 aufgelegte, staatliche *excellencia*-Programm, das finanzielle Anreize für die Neuberufung von Professorinnen schaffte. Da die Mittel selbst jedoch nicht zweckgebunden waren, mussten sie nicht in weitere

frauen- beziehungsweise gleichstellungsfördernde Maßnahmen fließen, sondern konnten frei verwendbar in das Globalbudget der Universität eingehen. Einige Gleichstellungsakteurinnen und -akteure schafften es jedoch, ihren Anteil für sich und den AKG einzufordern, womit auch neue Herausforderungen in der Programmgestaltung und Zusammenarbeit mit dem Rektorat verbunden sind, wie die Angestellte der Koordinationsstelle schildert: *„Wir fahren jetzt nicht auf die Malediven mit dem Geld, sondern wir haben diese Dissertationsstipendien ausgeschrieben. Da hat er [der Rektor] ein bisschen geschluckt, aber dann hat er es hergegeben. Also zum einen ist es eben finanziell positive Anreize zu setzen und zum anderen einfach eine Kultur wie geht man miteinander um.“* (Koordinationsstelle, Universität Grün)

Das Thema *Familienfreundlichkeit* stellt sich ebenfalls länder- und organisationspezifisch dar: In Deutschland, wo das Thema gegenwärtig noch nachdrücklicher diskutiert wird als in Österreich, können sich Universitäten seit 2001 um das „audit familien-gerechte hochschule“ bewerben. An die erfolgreiche Beteiligung ist das Versprechen geknüpft, einen Wettbewerbsvorteil um „exzellentes“ Personal gegenüber anderen Wissenschaftsorganisationen zu erwerben. Das Zertifikat wurde ursprünglich als „strategisches Managementinstrument“ (<http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=15>) für Wirtschaftsunternehmen konzipiert und wird nun auch von den untersuchten Universitäten angewendet. Die von einer Stiftung gegründete „berufundfamilie GmbH“ führt die Auditierung durch und besitzt die europaweiten Rechte an diesem Verfahren, die von anderen Staaten – so auch dem österreichischen – erworben werden. Dort hat der Staat seit 2011 das Audit „hochschuleundfamilie“ als „staatliches Gütezeichen“ eingeführt (*Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend 2013, S. 6*). In Deutschland müssen Universitäten für die erheblichen Gebühren der Auditierung und zusätzliche Personalressourcen der jährlichen Reports sowie Durchführung der Maßnahmen aufkommen, während in Österreich der Staat hier – wenn auch geringe – finanzielle Anreize setzt.

Es sind aber noch weitere Ungleichzeitigkeiten zwischen den Ländern zu verzeichnen: In Österreich, wo entfristete Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Professur lange Zeit zur Normalität gehörten und leistungsorientierte Evaluierungen erst mit der Ausweitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse verstärkt eingeführt wurden (*Kreckel/Zimmermann 2014, S.129 ff.*), wird eine neue *Familienfeindlichkeit* von Wissenschaft zum Thema. In Deutschland, das bei der Implementierung von *familienfreundlichen* Maßnahmen Österreich zeitlich vorausgeht und wo prekäre Beschäftigung eher die Regel als die Ausnahme ist (*Kreckel/Zimmermann 2014, S.17 ff.*), gilt das Audit mittlerweile als „Basics wenn man im Wettbewerb steht und nicht nur Mittelmaß sein will, sondern gerne auch im oberen Drittel mitmachen will, dann darf man auf so was nicht verzichten“ (*Gleichstellungsbeauftragte, Universität Mixtertia*). Selbst Universitäten in Deutschland, die sich bislang kaum durch die Diskussion über geschlechter- oder

familiengerechte Strukturen hervortaten, nehmen in der Konkurrenz um „exzellentes“ Personal „diesen Aspekt ernst“ (*Kanzler, Universität Historia*) und bauen Kinderbetreuungsangebote und Dual Career-Services aus. Nicht unwesentlich waren dafür die Anreize im Exzellenzwettbewerb:

„Die Exzellenzinitiative hat dazu geführt, dass wir Gelder bekommen haben, um die Rahmenbedingungen zu schaffen. Also ganz wichtig, die erste Rahmenbedingung ist natürlich noch mehr Förderung, aber auch die Rahmenbedingung familienfreundlich zu sein. Das ist ein wichtiger Aspekt für uns, um exzellenten Frauen die Möglichkeit zu geben ihre Karrieren zu verfolgen“ (Prorektorin, Universität Keramika).

Diese Entwicklungen in Deutschland werden wiederum in Österreich zur Kenntnis genommen, wie ein Dekan deutlich macht, der Österreich bei der Förderung von Doppelkarrierepaaren „mitunter weit hinten“ sieht (*Dekan, Universität Türkis*). Einige österreichische Universitäten bedienen die Logik der Familie lediglich legitimatorisch nach außen. An der untersuchten Universität Grün wird die Kinderbetreuung vor allem als Teil universitärer PR-Arbeit gesehen, so dass es zwar öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen, aber keine Vereinbarkeitsangebote gibt. Die Leiterin des Kinderbüros, leitet zugleich das PR-Büro der Universität Grün.

Gemeinsam ist beiden Ländern wiederum, dass sich die Universitäten dergestalt vermehrt über Gleichstellungspolitiken und Familienfreundlichkeit profilieren, dass neue inneruniversitäre Strukturen und Konstellationen entstanden sind, in erster Linie neue Organisationseinheiten, Programme und Konzepte, die zu einer Aufwertung von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit, aber auch – je nach Land – des Wettbewerbs führten. Gleichstellungsakteurinnen und -akteure an den einzelnen Universitäten erhalten unter den Voraussetzungen eines verschärften Wettbewerbs um knappe Ressourcen mehr Gehör, ohne dass dies notwendigerweise auch für ihre Kritik an den in der Wissenschaft eingeschlagenen Reorganisationspfaden gilt.

3.2 Großbritannien und Schweden: most different cases, but similar consequences

Im Gegensatz zu Deutschland und Österreich werden Großbritannien und Schweden in der Wohlfahrtsstaatsforschung unterschiedlichen Regimen zugeordnet (*Esping-Andersen 1990*): Einerseits das marktliberale Großbritannien mit einem starken männlichen Ernährermodell und der Betonung von Marktprozessen bei der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit, andererseits das sozialdemokratische Schweden, das für eine staatlich großzügig geförderte Gleichstellungs- und Familienpolitik steht (*Crompton/Lyonette 2009; Hofäcker 2004*). Trotz aller Unterschiede eint beide Länder eine starke Orientierung am *adult worker model*, in Großbritannien durch die Marktorientierung, in Schweden durch die Orientierung an der Erwerbsbürgerschaft begründet.

Im britischen Hochschul- und Wissenschaftssystem reduzierte die Regierung Ende der 1980er Jahre die ohnehin geringe Grundfinanzierung weiter (*Theisens/Enders 2007, S. 96f*) und knüpfte Zahlungen an Performanzkriterien der einzelnen Universitäten. Dafür steht die Einführung des *Research Assessment Exercise* (RAE; ab 2014 *Research Excellence Framework*, REF), über das Forschungsleistungen an Universitäten gemessen werden. Das Resultat entscheidet wiederum über die Zuweisung finanzieller Ressourcen. In Schweden wiederum markiert die Einführung des *Higher Education Act* 1993 die Abkehr von einer starken staatlichen zentralen Regulierung und eine Hinwendung zum New Public Management (*Engwall 2007*). Vor allem die Finanzierung der universitären Lehre ist in Schweden an Ziel- und Leistungsvereinbarungen gebunden (*Lanzendorfer/Orr 2006*). Schweden setzt eher darauf, über zentrale Regulierungen gleiche Rahmenbedingungen für alle zu schaffen und wirkt wenig auf die einzelnen Organisationen ein, während sich in Großbritannien freiwilliges Engagement für Gleichstellung als Wettbewerbsvorteil mit der Marktlogik verbinden soll. Auffällig ist nun im Vergleich zu den von uns untersuchten Ländern aus dem korporatistisch-konservativen Regime, dass Großbritannien und Schweden Universitäten zwar dazu auffordern, Gleichstellungsberichte zu erstellen, aber keine Gleichstellungspositionen wie Gleichstellungsbeauftragte oder Koordinationsstellen gesetzlich vorsehen. Es bleibt den Universitäten selbst überlassen, wie sie Personalressourcen einsetzen, welche Durchführungs- und Kontrollorgane sie installieren. Häufig wird der Weg gewählt, dass Gleichstellungsakteurinnen und -akteure von der Hochschulleitung ernannt werden, was bedeutet, dass diese weniger unabhängig agieren können.

Zeitgleich zur Verstärkung der Wettbewerbslogik in Schweden Mitte der 1990er Jahre implementierte der Staat ein groß angelegtes, staatliches Gleichstellungsprogramm. Vor allem die Universitätsleitungen sollten für Gleichstellungsarbeit gewonnen werden, indem sie sich mit Gleichstellungskonzepten um zusätzliche Mittel für Doktorandenprogramme, Forschungsstipendien für Frauen oder für Frauen ausgeschriebene Professuren bewerben konnten, was wiederum heftige Gegenreaktionen hervorrief. Vor allem die sogenannten Tham-Professuren lösten vehemente Diskussionen darüber aus, ob staatlich vermittelte Gleichstellungsprogramme professionelle Qualitätsstandards untergraben würden oder gar demokratiegefährdend seien (*Jordansson 1999*). Dies ist ein typisches Beispiel dafür, dass kollektive redistributive Maßnahmen wie Quoten dem gängigen Empfinden für Gerechtigkeit, das sich an einem individuellen und nicht kollektiven Verständnis von Leistungsgerechtigkeit orientiert, widersprechen (*Meuser 2004*). Im liberalen Wohlfahrtsstaat wird ein tief verankertes individual-orientiertes Gerechtigkeitsempfinden durch ein in der akademischen Profession verankertes, meritokratisches Wissenschaftsverständnis verstärkt. Dementsprechend ist positive Diskriminierung (wie eine Gleichstellungsquote) im britischen Kontext gesetzlich untersagt, nicht aber individuell qualifizierende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, wie Bewerbungstrainings für Frauen: „*We don't say: 'We must have 50 per cent!'* But

the university has a gender and diversity policy so that we encourage applications from women and from people from ethnic minorities" (Universitätsleitung, Cadmia).

Die schwedische Wissenschaftspolitik konzentriert sich in den letzten Jahren auf die Förderung „exzellenter“ Forschungsfelder und -gruppen. Darunter fällt auch die Geschlechterforschung, die sich bereits in den 1970er Jahren an den schwedischen Universitäten etablieren konnte und seit den 1980er Jahren einen zentralen Stellenwert auf der gleichstellungspolitischen Agenda des Staates bildet. So wurden im Zeitraum von 2007 bis 2012 drei *Centres for Gender Excellence* gefördert (Barry/Berg/Chandler 2012).

Solcherlei staatlich getragene Gleichstellungspolitiken sind dem britischen Wissenschaftssystem fremd. Staatlicherseits werden sowohl für die Lehre als auch für die Forschung starke Marktmechanismen angeregt, so dass sich Universitäten entsprechend profilieren. Finanzstarke forschungsorientierte Universitäten konkurrieren mit Diversity-Strategien um exzellente Forscherinnen und Forscher weltweit, während ressourcenschwache, eher lehrintensive Universitäten sich in der Tradition der „customer-Orientierung“ (Forscherin, Universität *Dubnia*) an den Bedürfnissen der Studierenden mit Diversity-Konzepten ausrichten, um ihre Einnahmen durch Studiengebühren zu steigern. Im britischen System lassen sich Gleichstellungspolitiken lediglich dann legitimieren, wenn sie über das Prinzip des *business case* vermittelt werden: Im Rahmen des Athena SWAN Award werden Abteilungen und Forschungsinstitute der Naturwissenschaften für ihr Gleichstellungsengagement ausgezeichnet – ohne finanzielle Anreize, lediglich auf Basis der Selbstverpflichtung und in der Annahme, dass sich allein das Engagement als Wettbewerbsvorteil herausstellt. Tatsächlich lohnt es sich nur für die Universitäten am Wettbewerb teilzunehmen, die Personal- und Zeitressourcen dafür erübrigen können. Die organisationalen Varianzen sind von der Wettbewerbsposition der jeweiligen Universität bestimmt, während der Staat vor allem durch antidiskriminatorische Gesetze für die Einhaltung eines fairen und chancengleichen Zugangs zum Wettbewerb sorgt.

Noch deutlicher kommt dies bei der Erneuerung des Research Excellence Framework (REF) zum Vorschein, bei dem erstmals Zeiten für Elternschaft, Pflege oder persönliche „complex circumstances“ anerkannt werden, in dem die Betroffenen weniger Publikationen einreichen müssen. Allerdings gibt es keine verbindlichen Maßnahmen, um den Zugang zum Exzellenzwettbewerb trotz familiärer Verpflichtungen zu erleichtern.

Großbritannien und Schweden haben schon aus historischen Gründen sehr unterschiedliche Bezugs- und Ausgangspunkte, dennoch gibt es ähnliche Auswirkungen für Gleichstellungspolitik und Familienfreundlichkeit an den Universitäten. In beiden Ländern zeichnen sich zugleich in der Gesetzgebung Verschiebungen zu einem umfassenden, mehrdimensionalen Ungleichheitsverständnis ab: In Großbritannien tritt 2010 der *Single Equality Act* in Kraft, in Schweden 2009 das *Diskriminierungslagen*. In Großbritannien

hat die Interessenvertretung verschiedener benachteiligter Gruppen Tradition, während in Schweden lange Zeit vor allem Klassen- und später auch Geschlechterungleichheiten staatlich organisiert bekämpft wurden. In beiden Gesetzen wurden vormals unterschiedliche Diskriminierungstatbestände zusammengelegt und finden sich nun unter einem Dach. Neuartig an diesen Gesetzen ist, dass Arbeitsorganisationen wie Universitäten dazu verpflichtet werden, Gleichstellungsrichtlinien z. B. hinsichtlich des *Gender Pay Gap* einzuführen und Aktionspläne vorzuweisen. Diese rechtliche Verankerung wird von den Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren im Feld zwar als *key driver* wahrgenommen, sie wird aber von Kürzungen und Fusionen staatlicher Kontrollorgane begleitet.

Familienfreundlichkeit ist sowohl an schwedischen als auch an britischen Universitäten kein organisationsbezogenes Thema – erneut aus unterschiedlichen Gründen. In Schweden werden familienpolitische Regelungen von Seiten des Staates erlassen und ein ausgebautes öffentliches Netz an Kinderbetreuung angeboten, so dass der Staat und auf diesem Wege auch die Universitäten als familienfreundlich wahrgenommen werden. Dass dies nicht für alle gilt, beziehungsweise nicht bis in alle Organisationsebenen, zeigt der Diskurs um die höhere Rate von kranken Promotionsstudentinnen, denen es offensichtlich nicht leicht fällt, die Phase der Familiengründung mit der akademischen Qualifizierung zu verbinden (*Åkerblom 2003*). In Großbritannien werden die gesetzlich zu erfüllenden Mindestleistungen (Elternzeitregelungen, Teilzeitmöglichkeit) je nach Finanzlage unterschiedlich von den Organisationen aufge bessert, allerdings wird die Vereinbarkeitsfrage nicht als Pflicht der Universitäten, sondern als eine private über den Markt zu lösende Aufgabe gesehen, wie eine Dekanin bekennt: „It’s good when they offer something, but I don’t think that they have to“ (*Dekanin, Universität Europa*).

4 Fazit: Unter den Vorzeichen des Marktes, aber auch des Staates und der Professionen

In allen vier von uns betrachteten Ländern zeigt sich, wie die weitere Ökonomisierung der Gesellschaften, wozu der Umbau der Wohlfahrtsstaaten entlang von Marktlogiken gehört, auch das Wissenschaftssystem erfasst, und wie sich in diesem gesellschaftlichen Feld marktwirtschaftliche Logiken der Kontextsteuerung und des Wettbewerbs neu mit staatlich-bürokratischen Vorgaben der „audit society“ (*Power 1999*) verbinden, wobei aber auch andere Logiken in diesen Prozess hinein wirken, vor allem die des Staates. Die Art und Weise und der Umfang, in dem dies geschieht, variieren im Rahmen der Wohlfahrtstaatsregime und Wissenschaftssysteme erheblich, trotz aller Ähnlichkeiten bei der Ausrichtung an wettbewerbs- und privatwirtschaftlichen Instrumenten und trotz aller Standardisierungsbemühungen im europäischen Wissenschaftsraum. Dies hat Folgen im Hinblick darauf, wie die Universitäten Gleichstellungsbelangen Rechnung tragen und Relevanz verschaffen. Die Varianzen lassen sich dabei nicht zureichend im Rekurs auf das Wohlfahrtsstaatsmodell von Esping-Andersen abbilden.

Die Analyse der *most similar cases*, Deutschland und Österreich, macht deutlich, dass die neu entstehenden Muster der Verquickung von Organisations- und Steuerungslogiken im Feld der Wissenschaft *innerhalb* eines Wohlfahrtsstaatenregimes in gleichstellungspolitischer Hinsicht variieren. Die Varianzen lassen sich mit einem Rückgriff auf die Perspektive der *institutional logics* erkennen, was im vorliegenden Aufsatz in heuristischer Absicht geschah. Mit der Etablierung von Gleichstellung als Vergabekriterium in der Exzellenzinitiative hat Deutschland im Gegensatz zu Österreich den Weg eingeschlagen, in einem staatlich gesteuerten Wettbewerb Logiken der akademischen *Profession* und des *Wettbewerbs* zu verbinden und in dieser Form „übersetzbar“ für das wissenschaftliche Feld gemacht. Noch deutlicher wirkt diese Verquickung von Professions- und Wettbewerbslogik im Feld durch die Gleichstellungsstandards der DFG. In Österreich lassen die bisherigen gleichstellungspolitischen Neuaufstellungen eine solche Orientierung an Wettbewerb und wissenschaftlichen Spielregeln vermissen. Eine Ausnahme stellt das nach wenigen Jahren wieder abgesetzte *excellencia*-Programm dar. Es überwiegt die zentrale Regulierung über den Staat, der sich über Ziel- und Leistungsvereinbarungen Geltung verschafft, die in Universitäten bis auf Personalebene herunter gebrochen werden. Eine mangelnde Sensibilität gegenüber den wissenschaftlichen Professionslogiken zeigt sich besonders deutlich an der gut gemeinten 40 Prozent-Quote. Hiernach sollen universitäre Selbstverwaltungsgremien von 40 Prozent Frauen besetzt sein. Die wenigen Frauen vor allem auf hierarchiehohe Positionen² an österreichischen Universitäten sind auf diese Weise jedoch strukturell überfordert, da ihnen durch ihre Präsenz in den Gremien Zeit zum Forschen und wissenschaftlicher Weiterqualifizierung fehlt. Trotz der Differenzen zwischen Deutschland und Österreich fällt jedoch ein gemeinsames Moment auf: In beiden Ländern sind sowohl gleichstellungs- wie auch neuerdings familienfreundliche Akteurinnen und Akteure strukturell an den Universitäten verankert.

Anhand des Vergleichs von Schweden und Großbritannien als *most different cases* zeigt sich, dass mit Blick auf die Verbindung von Organisations- und Steuerungslogiken in der Gleichstellungspolitik Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu erkennen sind, die sich mit der unterschiedlichen wohlfahrtsstaatlichen Einbettung der Wissenschaftssysteme und der damit einhergehenden Bedeutung des *Staates* erklären lassen. Gemeinsam ist beiden Staaten in der gegenwärtigen Gleichstellungspolitik die Orientierung an Logiken des *Wettbewerbs* und der *Profession*. In Schweden werden diese Orientierungen staatlicherseits initiiert und gesteuert, wie das bei der Förderung von exzellenten Forschungsfeldern der Fall ist. Die staatlichen Gleichstellungseingriffe in die professionelle Selbstregulation der Wissenschaft sind aber nicht ohne Reibungspunkte verlaufen, wie das Beispiel der *Tham*-Professuren zeigt. Das Beispiel Großbritannien zeigt wiederum,

²Auf Ebene der Professorinnen und Professoren sind 21,6 Prozent Frauen gegenüber 78,4 Prozent Männern vertreten. Bei den Assistenzprofessorinnen und Professoren sind Frauen mit 38 Prozent gegenüber 62 Prozent Männern vertreten. Bei den assoziierten Professorinnen und -professoren sind die Frauen mit 23,1 Prozent gegenüber 76,9 Prozent Männern unterrepräsentiert (*Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung 2013: 79*).

welche Konsequenzen es hat, wenn der Staat Marktmechanismen implementiert und gleichzeitig sein Gleichstellungsengagement zurücknimmt, beziehungsweise die Herstellung von Gleichstellung als Aufgabe des Marktes ansieht. In diesem Falle entscheidet sich in den Organisationen, ob und welches Gleichstellungsengagement sich entwickelt – und dies vor dem Hintergrund eines ungleich strukturierten universitären Wettbewerbes: Es ist abhängig davon, welche Universität und welche Abteilung über die Ressourcen verfügt, um am profilversprechenden Wettbewerb für mehr Gleichstellung (Athena Swan Award) teilzunehmen. Eine andere Schlagseite zeigt die Diskussion um die Anrechnung von zum Beispiel Elternzeiten im neu aufgelegten Research Excellence Framework. Es ist nicht der Staat, der sich dafür einsetzt, sondern die Diskussionen wurden von gleichstellungspolitischen, professionellen Netzwerken ins Leben gerufen. Anders als in Großbritannien verläuft die Implementierung von Wettbewerb und *Exzellenz* in Schweden vor dem Hintergrund eines „starken Staates“. So zeigt sich mit Blick auf das Thema *Familienfreundlichkeit* sowohl in Schweden als auch in Großbritannien, dass die Logik der Familie an den Universitäten nicht explizit wird, allerdings aus unterschiedlichen Gründen. In Schweden stellt der Staat die öffentliche Infrastruktur, zum Beispiel für Pflege- und Betreuungseinrichtungen, so dass zusätzliche Maßnahmen an den Universitäten als unnötig von den befragten Expertinnen und Experten empfunden werden. Dass sich dem Thema in Schweden aber auch auf Ebene von Organisationen genähert werden muss, um Gleichstellung erreichen zu können, zeigt sich im Rahmen der unter Leistungsgesichtspunkten reorganisierten und auf vier Jahre befristeten Doktoratsphase, in der besonders weibliche PhD-Studierende eine erhöhte Krankheitsrate aufweisen (*Åkerblom 2003*). Hingegen werden in Großbritannien Sorge- und Pflegeaufgaben, wie Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, als reine „Privatsache“ angesehen, die von den Universitäten als „surplus“ angeboten werden kann.

Zusammen genommen machen unsere Erkenntnisse zunächst deutlich, dass sich die Bestrebungen der Ökonomisierung und Standardisierung des Wissenschaftssystems im europäischen Raum zugleich mit Maßnahmen verbinden, in denen noch andere Logiken als diejenige des Marktes wirken bzw. ihre Wirksamkeit aufrecht erhalten haben. Es zeigen sich mit Blick auf Gleichstellung durchaus zwiespältige Entwicklungstendenzen, wobei sie in den Ländern je anderer Art sind.

Literatur

Åkerblom, Annika (2003): Geschlechterpolitik im schwedischen Hochschulwesen. In: die hochschule, 2003, 2, S. 131–143

Aulenbacher, Brigitte; Binner, Kristina; Kubicek, Bettina (2013): Sicherheit durch Leistung ... und die Frage der Geschlechtergleichheit. AssistenzprofessorInnen im Wandel der österreichischen Universitäten und als GrenzmanagerInnen zwischen Wissenschaft und Familie. In: Binner, Kristina u. a. (Hrsg.): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung: Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster, S. 171–192

Aulenbacher, Brigitte; Binner, Kristina; Riegraf, Birgit; Weber, Lena (2012): Wissenschaft in der Entrepreneurial University: Feminisiert und abgewertet? In: WSI-Mitteilungen. Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung 65, 2012, 6, S. 405–411

Aulenbacher, Brigitte; Binner, Kristina; Riegraf, Birgit; Weber, Lena (2014): Wissenschaft – unternehmerisch, geschlechtergerecht, familienfreundlich? Über deutsche und österreichische Universitäten im europäischen Hochschulraum. In: Grulich, Julia u. a. (Hrsg.): Transnationale Räume und Geschlecht. Münster, S. 155–173

Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit (2012): Economical shift und demokratische Öffnung – Uneindeutige Verhältnisse in der unternehmerischen und geschlechtergerechten Universität. In: die hochschule 21, 2012, 2, S. 291–303

Barry, Jim; Berg, Elisabeth; Chandler, John (2012): Movement and Coalition in Contention: Gender, Management and Academe in England and Sweden. In: Gender, Work and Organization 19, 2012, 1, S. 52–70

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

Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (2014): Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden (Qualitative Sozialforschung)

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF) (2013): Statistisches Taschenbuch 2013, Wien. Verfügbar unter: [https://oravm13.noc-science.at/apex/f?p=103:2:0:REFRESH_TREE:NO::P1_TREE_ROOT,P2_TREE_STYLE,P1_SELECTED_NODE:166,BAUM,166 \(13.01.2014\)](https://oravm13.noc-science.at/apex/f?p=103:2:0:REFRESH_TREE:NO::P1_TREE_ROOT,P2_TREE_STYLE,P1_SELECTED_NODE:166,BAUM,166 (13.01.2014))

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) (2013): Folder. Verfügbar unter: [http://www.familieundberuf.at/fileadmin/user_upload/Formular_und_Downloads/Audit_hochschulundfamilie/02_Folder_hochschuleundfamilie.pdf \(13.09.2013\)](http://www.familieundberuf.at/fileadmin/user_upload/Formular_und_Downloads/Audit_hochschulundfamilie/02_Folder_hochschuleundfamilie.pdf (13.09.2013))

Crompton, Rosemary; Lyonette, Clare (2009): Class and gender “strategies” in mothers’ employment and childcare. In: Olaf Kapella u. a. (Hrsg.): Die Vielfalt der Familie. Opladen/Farmington Hills, S. 281–295

Engwall, Lars (2007): Universities, the State and the Market. Changing Patterns of University Governance in Sweden and beyond. In: Higher Education Management and Policy 19, 2007, 3, S. 87–104

Esping-Andersen, Gøsta (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge

Friedland, Roger; Alford, Robert R. (1991): Bringing Society Back In: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions. In: Powell, Walter W. u. a. (Hrsg.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago, S. 232–263

Greenwood, Royston; Raynard, Mia; Kodeih, Farah; Micelotta, Evelyn R.; Lounsbury, Michael (2011): Institutional Complexity and Organizational Responses. In: *The Academy of Management Annals* 5, 2011, 1, S. 317–371

Hofäcker, Dirk (2004): Typen europäischer Familienpolitik – Vehikel oder Hemmnis für das „adult worker model“? In: Leitner, Sigrid u.a. (Hrsg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Wiesbaden, S. 257–284

Jordansson, Brigitta (1999): The Politics of Gender Equality: The Encounter between Political Intentions and the Academy in the “Tham Professorships”, Report 1/99 Swedish Secretariat for Gender Research

Kreckel, Reinhard; Zimmermann, Karin (2014): Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich. Leipzig

Lanzendorfer, Ute; Orr, Dominic (2006): Hochschulsteuerung durch Kontrakte – wozu und wie? In: die hochschule, 2006, 2, S. 80–97

Löther, Andrea; Vollmer, Lina (2014): Erfolge durch Strukturen? Hochschulische Gleichstellungsarbeit im Wandel. In: Löther, Andrea u.a. (Hrsg.): Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im Wandel. Leverkusen (cews. Beiträge 6), S. 17–56

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim (Pädagogik)

Meier, Frank (2009): Die Universität als Akteur. Wiesbaden

Meuser, Michael (2004): Von Frauengleichstellungspolitik zu Gender Mainstreaming. Organisationsveränderung durch Geschlechterpolitik? In: Pasero, Ursula u.a. (Hrsg.): Organisationen und Netzwerke. Der Fall Gender. Wiesbaden, S. 93–112

Meuser, Michael; Riegraf, Birgit (2010): Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zu Diversity Management. In: Aulenbacher, Brigitte u.a. (Hrsg.): Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung. Wiesbaden, S. 189–210

Münch, Richard (2009): Die Inszenierung wissenschaftlicher Exzellenz. Wie der politisch gesteuerte Wettbewerb um Forschungsressourcen die Wissenschaft den Darstellungszwängen der öffentlichen Kommunikation unterwirft. In: Willems, Herbert (Hrsg.): Theatralisierung der Gesellschaft. Wiesbaden, S. 485–497

Musselin, Christine (2007): Are Universities Specific Organisations? In: Krücken, Georg u.a. (Hrsg.): Towards a Multiversity? Universities between Global Trends and National Traditions. Bielefeld, S. 63–84

Power, Michael (1999): The Audit Society. Rituals of Verification. Oxford, New York

Riegraf, Birgit; Aulenbacher, Brigitte; Kirsch-Auwärter, Edit; Müller, Ursula (Hrsg.) (2010): GenderChange in Academia. Re-mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective. Wiesbaden

Riegraf, Birgit; Weber, Lena (2013a): Exzellenz und Geschlecht in der unternehmerischen Hochschule. In: Binner, Kristina u.a. (Hrsg.): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung: Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster, S. 67–85

Riegraf, Birgit; Weber, Lena (2013b): Governance in der Wissenschaft unter einer Gender-Perspektive. In: Grande, Edgar u. a. (Hrsg.): Neue Governance der Wissenschaft. Reorganisation – externe Anforderungen – Medialisierung. Bielefeld, S. 235–253

Riegraf, Birgit; Weber, Lena (2014): Unternehmerische Hochschule. Veränderungen in der Gleichstellungspolitik und Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit. In: Löther, Andrea u. a. (Hrsg.): Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im Wandel. Leverkusen (cews. Beiträge 6), S. 74–86

Rusconi, Alessandra (2013): Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 35,1, S. 78–97

Schwinn, Thomas (2007): Soziale Ungleichheit. Bielefeld

Theisens, Henno C.; Enders, Jürgen (2007): State Models, Policy Networks, and Higher Education Policy. Policy Change and Stability in Dutch and English Higher Education. In: Krücken, Georg u. a. (Hrsg.): Towards a Multiversity? Universities between Global Trends and National Traditions. Bielefeld, S. 87–107

Thornton, Patricia H.; Ocasio, William; Lounsbury, Michael (2012): The Institutional Logics Perspective. A New Approach to Culture, Structure, and Process. Oxford

Wennerås, Christine; Wold, Agnes (1997): Nepotism and Sexism in Peer-Review. In: Nature 387, 1997, 6631, S. 341–343

Manuskript eingereicht: 03.11.2014

Manuskript angenommen: 02.03.2015

Anschrift der Autorinnen:

Univ.-Prof. Dr. Brigitte Aulenbacher
Johannes Kepler Universität
Institut für Soziologie
Abt. für Theoretische Soziologie und Sozialanalysen
Altenberger Str. 69
A-4040 Linz
E-Mail: brigitte.aulenbacher@jku.at

Kristina Binner
Johannes Kepler Universität
Institut für Soziologie
Abt. für Theoretische Soziologie und Sozialanalysen
Altenberger Str. 69
A-4040 Linz
E-Mail: kristina.binner@jku.at

Prof. Dr. Birgit Riegraf
Universität Paderborn
Fakultät für Kulturwissenschaften
Allgemeine Soziologie
Warburger Straße 100
D-33098 Paderborn
E-Mail: briegraf@mail.upb.de

Lena Weber
Universität Paderborn
Fakultät für Kulturwissenschaften
Allgemeine Soziologie
Warburger Straße 100
D-33098 Paderborn
E-Mail: leweber@mail.uni-paderborn.de

Brigitte Aulenbacher ist Professorin für Soziologische Theorie und Sozialanalysen (unter Berücksichtigung der Gender Dimension) sowie Leiterin der Abteilung für Theoretische Soziologie und Sozialanalysen am Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind Gesellschaftstheorie, Rationalisierungsforschung, Arbeits- und Organisationssoziologie, Geschlechterforschung.

Kristina Binner ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind Arbeits- und Organisationssoziologie, Geschlechterforschung, Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Soziologische Theorie.

Birgit Riegraf ist Professorin für Allgemeine Soziologie und Leiterin des Fachs Soziologie an der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Paderborn. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind Theorien und Methoden der Geschlechterforschung, Gesellschafts- und Gerechtigkeitstheorien, Arbeits- und Organisationssoziologie, Hochschul- und Wissenschaftsforschung.

Lena Weber ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Allgemeinen Soziologie an der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Paderborn. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind Soziologische Theorie, Geschlechterforschung, Arbeits- und Organisationssoziologie, Hochschul- und Wissenschaftsforschung, qualitative Sozialforschung.

Die Freiheit arbeiten zu dürfen. Akademische Laufbahn und legitime Lebenspraxis

Sandra Beaufaÿs

Der Beitrag blickt aus kultursoziologischer Perspektive auf wissenschaftliche Karrieren. Er stellt die These auf, dass die Lebenspraxis, die von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verkörpert wird, gleichzeitig eine vergeschlechtlichte Distinktionspraxis ist. Über die Verkörperung einer legitimen Lebensführung wird eine spezifisch akademische Männlichkeit hervorgebracht und symbolisch aufgeladen. Diese Distinktionspraxis wirkt als Zugangshürde für „neue Akteure“ und als symbolisches Kapital für die bereits Etablierten. Die Folge ist für manche, insbesondere für Frauen, ein definitiver Karriereausschluss, zumindest aber ein höherer Eintrittspreis für diejenigen, die nicht unmittelbar an die legitime wissenschaftliche Praxis anschließen. Die empirische Grundlage der Argumentation bilden qualitative Interviews mit Mitgliedern der Leitungsebene von Exzellenzeinrichtungen sowie mit Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern auf ersten Führungspositionen im Rahmen der Exzellenzinitiative.

1 Einleitung

Wissenschaftliche Arbeit ist, wie die Kunst, keine Arbeit aus schierer Notwendigkeit; sie ist immer auch eine Form der Selbstaktualisierung. „Die Freiheit arbeiten zu dürfen“¹ und Arbeit nicht als entfremdete Plage zu erleben gehört unlösbar zum spezifischen Selbstverständnis der Felder kultureller Produktion (vgl. *Reuter/Berli 2013*). Diese Freiheit ist allerdings gleichzeitig so fragil wie die eigene Existenzsicherung, sie kann somit als soziales Privileg bezeichnet werden, welches nicht vielen zuteilwird. Aus diesem Blickwinkel – wissenschaftliche Arbeit als soziales Privileg – lässt sich auch die Frage nach dem Geschlecht der Wissenschaft neu betrachten.²

¹Die Formulierung stammt aus einem Gedicht von Alfred Andersch, vollständig lautet die erste Strophe: „Es gibt nur/ zwei Freiheiten/ die Freiheit/ nicht arbeiten/ zu brauchen/ wenn einer/ keine Lust hat/ zu arbeiten/ und die Freiheit/ arbeiten zu dürfen/ wenn einer/ arbeiten will“ (Alfred Andersch: Zwölf Strophen über Arbeitslosigkeit, in (ders.): Gedichte und Nachdichtungen. Gesammelte Werke Bd. 6, Zürich 2004, S. 130 ff).

²Gemeint ist hier die wissenschaftliche Arbeit als ‚eigene‘ Forschungsarbeit, als die Arbeit an einem wissenschaftlichen Gegenstand und damit verbunden an Publikationen oder Projekten, die sich damit auseinandersetzen. Es kann dabei nicht gelehnet werden, dass es ein soziales Privileg bedeutet, frei über die eigene Zeit zu verfügen, um wissenschaftliche Projekte zu verfolgen. Dass dies zunehmend schwierig und häufig schlecht bezahlt wird, privilegiert die Privilegierten – insbesondere jene, deren Existenz gesichert und deren Zeit verfügbar ist – nicht weniger.

Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen weisen zumindest in Deutschland tatsächlich sehr selektive soziale Profile auf. Akteure, die statistisch gesehen am wahrscheinlichsten langfristig in der Wissenschaft erfolgreich sind (also eine Professur erreichen), sind zu immerhin 80 Prozent männlich und kommen zu über 60 Prozent aus Haushalten gehobener oder hoher sozialer Herkunftsgruppen (*Möller 2013: 349*). Viel seltener sind die Akteure weiblich, und wenn doch, dann mit noch größerer Wahrscheinlichkeit hoher sozialer Herkunft, also waren die Eltern Beamte des höheren Dienstes oder Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben (vgl. ebd.) und mit hoher Wahrscheinlichkeit *beide* Akademiker (*Lind 2004*). Ebenfalls über Zahlen belegt sind die Lebensformen, die am wahrscheinlichsten mit einer wissenschaftlichen Karriere einhergehen. So leben Professoren zu rund 90 Prozent in einer festen Partnerschaft und sind zu 80 Prozent Vater mindestens eines Kindes, deren Betreuung an eine zumeist geringer qualifizierte Partnerin delegiert wird (*Zimmer et al. 2007*). Professorinnen leben dagegen nur zu 66 Prozent in Partnerschaften, sind wesentlich häufiger geschieden oder leben allein, und die Hälfte bleibt kinderlos (ebd.). Die Professorinnen realisieren häufiger eine Doppelkarriere und haben gleichqualifizierte Partner, was bedeutet, dass sie auf weniger häusliche Unterstützung zurückgreifen können als ihre männlichen Kollegen (*Hess et al. 2011; Rusconi/Solga 2011: 99 ff.*). Darüber hinaus leben Professorinnen häufiger in Beziehungen, in denen ein Partner oder beide zwischen Wohn- und Arbeitsort pendeln (*Engels et al. 2015: 87*).

Gerade im Geschlechtervergleich wird deutlich, dass weder die Chancen noch die Kosten einer wissenschaftlichen Karriere gleich verteilt sind. Die Zahlen zeigen aber auch, dass eine bestimmte Lebensführung wahrscheinlicher ist als eine andere und dass diese Lebensführung bei Männern und Frauen unterschiedliche Formen annimmt. Der Forschungsstand zu wissenschaftlichen Karrieren und Geschlecht zeichnet ein dementsprechend ambivalentes Bild spezifischer Zwänge, aber auch Chancen und Gelegenheitsstrukturen, die sich für Männer und Frauen jeweils unterschiedlich auswirken (*Beaufaÿs et al. 2012; Dautzenberg et al. 2013; Bauschke-Urban et al. 2010; Hänzi/Matthies 2014; Jungbauer-Gans/Gross 2013; Schubert/Engelage 2010*). Dabei wird nur selten thematisiert, dass Wissenschaft ein privilegiertes Arbeitsfeld ist, welches eigene Regeln und Logiken entwickelt hat, die besondere Formen selektiver Mechanismen hervorbringen.

Dieser Beitrag nimmt weniger Wissenschaft als Arbeitsfeld in den Blick als vielmehr jene sozialen und kulturellen Voraussetzungen, die es in seiner Funktionsweise aufrechterhalten und die gleichzeitig distinktiv d.h. symbolisch ausschließend wirken. Meine Kernthese lautet, knapp gefasst: Eine spezifische Lebenspraxis ist – neben der wissenschaftlichen Leistung und insbesondere ihrer Darstellung – ein implizites Zugangskriterium zu akademischen Karrieren. Genauer gesagt nehme ich an, dass eine im wissenschaftlichen Kontext als *legitim anerkannte* Lebenspraxis gleichzeitig als

selektiver Mechanismus in individuellen Karrieren wirksam ist. Das würde in der Folge heißen, dass nicht allein die professionelle Praxis, sondern, viel allgemeiner, dominante Lebensweisen ungleiche Chancen im wissenschaftlichen Feld bestehen lassen (vgl. *Könekamp 2007*). Des Weiteren nehme ich im Anschluss an Bourdieu an, dass es sich bei diesen legitimen Formen von Lebensführung um feldspezifische und vergeschlechtlichte Praxen handelt, denen Wahrnehmungs- und Bewertungsschemata zugrunde liegen, die eine spezifisch akademische Männlichkeit und ihre Suprematie im Feld perpetuieren.

Um diese These anzureichern, gehe ich folgendermaßen vor: Zunächst umreiße ich den kultursoziologischen Rahmen, dem ich meine Analyseinstrumente entnehme (2). Die daran anschließende Analyse (3) gründet sich auf qualitative Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus einem breiten Fächerspektrum.³ Es handelt sich dabei einerseits um Universitätsprofessoren und -professorinnen sowie leitende Forscher und Forscherinnen an außeruniversitären Einrichtungen, die zum Zeitpunkt der Untersuchung als maßgeblich Beteiligte (*principal investigators*) in Exzellenzeinrichtungen mitwirkten. Andererseits wurden promovierte Nachwuchsforscher und -forscherinnen befragt, die überwiegend erste Leitungspositionen innerhalb der Einrichtungen einnahmen (Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung). Aus ihren Schilderungen lassen sich narrative Schemata generieren, die ich als *Narrative der Distinktion* bezeichne. Sie weisen auf distinktive Wirkungen in der sozialen Praxis des wissenschaftlichen Feldes hin. Im letzten Teil (4) fasse ich meine Ergebnisse zusammen und diskutiere die Frage, inwiefern die legitime akademische Lebenspraxis, auf die in den Narrativen Bezug genommen wird, eine selektive Praxis darstellt und inwiefern Geschlecht eine Rolle spielt.

2 Wissenschaft aus kultursoziologischer Perspektive

Wenn ich im Folgenden aus der Sicht kultursoziologischer Positionen auf die Frage schaue, ob die Wissenschaft ein Geschlecht hat, so bedeutet das vor allem, den Blick auf Wissenschaft als Praxis zu richten. Kultur kann als ein „Ensemble von Praktiken“ gefasst werden, so Andreas Reckwitz (*Reckwitz 2010: 191*), denen eine bestimmte soziale Ordnung und ein implizites Wissen über diese Ordnung eingeschrieben ist. Eingeschrieben meint auch: körperlich eingeschrieben, denn Praxis ist ohne soziale Akteure aus Fleisch und Blut nicht denkbar. Der französische Kultursoziologe Pierre Bourdieu hat viel zu diesem Thema des verkörperten Wissens über die soziale Ordnung gearbeitet. Das implizite, kollektive und verkörperte Wissen über eine soziale Ordnung

³Die qualitativen Daten wurden von mir im Rahmen der Studie „Frauen in der Spitzenforschung“ erhoben. Das Projekt wurde von 2007 bis 2013 unter der Leitung von Prof. Dr. Anita Engels an der Universität Hamburg durchgeführt und wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert (FKZ 01 FP 0719).

bezeichnet er auch als „sozialen Sinn“ (*Bourdieu 1997*). Dieser soziale Sinn schafft die magische Erfahrung unmittelbaren Verstehens, allerdings nur in einem Kontext, in denen Akteure das gleiche implizite Wissen verkörpern und danach handeln. Sozialer Sinn ist damit die Grundlage jeder sozialen Praxis als sinnvoller Praxis. Auch Wissenschaft besteht aus einem Ensemble von Praktiken, die in anderen Bereichen wenig Sinn hätten oder denen nur in diesem Kontext Sinn zugeschrieben wird, ein Sinn, der über die Beteiligten erst produziert und lesbar wird. Dies betrifft nicht nur die hochspezifischen Sprachcodes wissenschaftlicher Verständigung, deren Sinn sich nur dem Eingeweihten erschließt, oder methodische Standards, die keineswegs *common sense*, sondern verkörpertes Expertenwissen sind. Gemeint sind auch soziale Regeln und Erwartungen an Verhaltensweisen, die (fach)spezifisch ausgeprägt sind und deren Logik nicht allgemein gültig ist. Bourdieu behandelt Wissenschaft als ein soziales Feld. Soziale Felder sind zum Beispiel Kunst, Politik, Recht, Wirtschaft und auch Wissenschaft. Das sind alles Sektoren, die im Zuge einer sich ausdifferenzierenden und arbeitsteiligen modernen Gesellschaft entstanden sind. Sie funktionieren relativ autonom, d. h. nach einer eigenen sozialen Logik.

Wissenschaft funktioniert nach anderen Regeln als Kunst oder Politik, gemeinsam hat sie aber mit ihnen eine in Institutionen und Organisationen auch strukturell verankerte Praxis, die von bestimmten Akteuren verkörpert wird (vgl. dazu auch *Hofbauer 2012*). Diese Akteure verkörpern das jeweilige Feld und erhalten seine spezifische Praxis aufrecht. Felder konstituieren sich überhaupt erst darüber, dass einzelne Akteure sich aufeinander beziehen. Gemeint sind damit nicht in erster Linie persönliche Beziehungen unter Wissenschaftlern, obgleich auch diese eine wichtige Rolle spielen, sondern *Verhältnisse* im Sinne von Relationen. Die Akteure sind einander näher oder ferner, sind mit mehr oder weniger Einfluss ausgestattet. Sie nehmen im Feld jeweils andere Positionen ein. Bourdieu spricht hier von feldspezifischem Kapital (vgl. *Bourdieu 1985: 10 ff*). Jedes Feld hat seine eigene Logik und feldspezifische Sorten von Kapital. Während es im ökonomischen Feld um die Akkumulation ökonomischen Kapitals, also vorwiegend Geld, geht, wird in anderen Feldern – bislang noch vorwiegend – um andere Kapitalsorten gespielt. In der Wissenschaft geht es um Erkenntnis, welche jedoch nicht für sich allein existiert, sondern als Reputation mit den Akteuren verbunden wird. Die anderen Wissenschaftler, also die *peers*, zollen sich gegenseitig Anerkennung für ihre wissenschaftlichen Leistungen – oder eben nicht. Was eine wissenschaftliche Leistung ist, so Beate Kraus, wird überhaupt erst im Feld ermittelt und Akteuren zugeschrieben. Die daraus entstehende Reputation ist das symbolische Kapital der Akteure, über das sie eine Position im wissenschaftlichen Feld erlangen. Die Akteure erzeugen damit untereinander ein „Kräftefeld“ (*Kraus 2000: 38*). Manche werden dann dominanter als andere und ziehen immer mehr symbolisches Kapital auf sich. Wichtig dabei ist, dass Dynamik entsteht. Bourdieu vergleicht das mit einem Spiel, in dem die Spieler sich selbst mit ihren Existenzen einsetzen. Das wäre nicht

denkbar ohne einen tiefen Glauben daran, dass das Spiel ernst ist und dass es wert ist, gespielt zu werden. Dieser Glaube und das Interesse am Spiel ist der praktische Sinn des Feldes. Wer diesen Sinn verkörpert, weiß sozusagen worum es geht, worum sich das Spiel überhaupt dreht und ist optimalerweise darin gefangen, d. h. es ist ihm nicht gleichgültig.

Die Frage nach dem Geschlecht der Wissenschaft ist in der vorstehenden Skizze des Feldkonzeptes verhältnismäßig vage geblieben. Aus der Perspektive Pierre Bourdieus ist sie allerdings eindeutig zu beantworten: *Alle* sozialen Felder sind Spielwiesen von Männern bzw. von männlichen Eliten. Einerseits ist das nicht nur in der Wissenschaft noch heute empirisch nachvollziehbar, andererseits liegt dies auch in der Funktionsweise und der Geschichte von Feldern begründet. Das Spiel um symbolisches Kapital, also um Ehre oder Reputation, war genuin ein Spiel zwischen Männern. Frauen waren früher per se ausgeschlossen, heute fehlen sie nicht ohne Grund in den Führungspositionen. Denn: Auch in den „Spielen“ der Wissenschaft geht es auf der symbolischen Ebene darum, Männlichkeit hervorzubringen, indem sich diejenigen, die sich gegenseitig als „Mann von Ehre“ anerkennen, zueinander in Beziehung setzen und damit ihre Soziabilität – also ihre Eignung zum Gefährten – unter Beweis stellen. Kraus und Engler haben in ihren Arbeiten diesen Teil des Spiels, der darauf angelegt ist, zu wetteifern und sich gegenseitig zu messen (vgl. *Kraus 2000: 42ff*) und dabei „große und kleine wissenschaftliche Persönlichkeiten“ herzustellen (*Engler 2000: 139*) als wichtigen Selektionsmechanismus für Wissenschaftlerinnen benannt. Sie nämlich gelten im Rahmen dieser symbolischen Praktiken als nicht satisfaktionsfähig. Das klingt nach Männerbund (vgl. *Rastetter 2013*). Es gibt aber einen entscheidenden Unterschied zwischen sozialen Feldern und Männerbünden, und zwar den, dass wir es hier nicht mit abgeschotteten Geheimbünden oder idiosynkratischen Verbindungen zu tun haben, sondern mit just den gesellschaftlichen Feldern, die von Eliten besetzt werden und die hierüber eine symbolische Herrschaft ausüben. Diese symbolische Herrschaft reicht über die Felder hinaus und strukturiert den sozialen Raum – also Gesellschaft – insgesamt. Die Spiele um die „männliche Ehre“ sind damit gleichzeitig Spiele um die Aufrechterhaltung einer sozialen Ordnung, auch einer Ordnung der Geschlechter.

Die Dominanz des „Männlichen“ im wissenschaftlichen Feld ist aus dieser Perspektive nicht mehr nur eine Frage des zahlenmäßigen Verhältnisses, sondern ein grundlegendes Ordnungsprinzip. Wissenschaft ist als Feld und ausgeübte Praxis nicht „neutral“, sondern ein Spiel, über das Männer sich gegenseitig als Männer hervorbringen und ein Spiel, in dem eine spezifisch akademische Form von „Männlichkeit“ hergestellt wird. Das bedeutet gleichzeitig, dass Männer *als solche* nicht einfach da sind, sondern in sozialen Spielen erst hervorgebracht werden. Die sozialen Spiele aber

sind *als solche* durchaus Spiele von Männern in dem Sinne, dass die Akteure „Männlichkeit“ herstellen, während sie gleichzeitig Politiker oder eben Wissenschaftler werden/sind. Genau genommen ist der Sinn dieser Ebene des Spiels – des Spiels um symbolisches Kapital – damit umrissen, und auf dieser Ebene haben Frauen letztlich keine Rolle inne, sie sind schlicht sozial nicht vorgesehen. Es ist deshalb auch tatsächlich die Frage, wie sie in diesem Spiel Sinn herstellen (können) und mit welchen Wahrnehmungs- und Bewertungsschemata ihnen begegnet wird.

Zusammenfassend: Aus kultursoziologischer Perspektive wird Wissenschaft zu einer sozialen Praxis, der eine spezifische, symbolische Ordnung zugrunde liegt, die über die Akteure lebendig gehalten wird. Das bedeutet, die Akteure des Feldes *sind* das Feld, sie verkörpern seine Praxis – je nach Disziplin und Position im Feld verschieden und ganz wörtlich. Der praktische Sinn des Feldes, verkörpert über die Akteure, enthält auch einen Glauben an feldspezifische Werte. Es gibt also eine *legitime* Praxis, die mit der dominanten Praxis des Feldes übereinstimmt. Im Feld wird um Positionen gekämpft, es bewegt sich also etwas. Einsatz in diesen Kämpfen um Positionen – und damit sind nicht Arbeitsplätze oder Professuren gemeint, wenn es auch darum gehen kann – ist symbolisches Kapital. Dieses symbolische Kapital besteht aus allem, was im Feld einen Wert hat und den Akteuren Anerkennung verleiht, es ist aber auch aufs Engste verbunden mit der Hervorbringung einer feldspezifischen Form von „Männlichkeit“.

Damit sind Instrumente an die Hand gegeben, Wissenschaft als umfassende soziale und kulturelle Praxis zu betrachten, die in sich bereits vergeschlechtlicht ist. Konkrete Akteure werden als Verkörperungen sozialer Positionen im wissenschaftlichen Feld lesbar. Wenn man aber davon ausgeht, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihr soziales Feld als Praxis verkörpern, dann lässt sich diese Verkörperung nicht auf „professionelles Handeln“ oder „Wissenschaft als Beruf“ reduzieren. Um sich als Wissenschaftler sozial hervorzubringen bedarf es einerseits der Arenen, die der wissenschaftliche Alltag vielfach zur Verfügung stellt (also Gremiensitzungen, Konferenzen, Leitungsarbeit, Fachgutachtertätigkeiten, „Drittmittel-Hau-den-Lukas“ usw.). Der Alltag eines Wissenschaftlers besteht jedoch aus mehr als diesen Arenen und Schauplätzen. Wissenschaftliche Akteure und Akteurinnen sind dies mit Haut und Haar, mit ihren individuellen Erfahrungen und ihren geteilten, feldspezifischen Erfahrungen, die in ihre Körper eingeschrieben sind. Ihre persönliche Geschichte, ihr So-Sein, die Art, wie sie ihr Leben leben, all das tritt in Wechselwirkung mit den Kräften des Feldes und wird von diesen mitbestimmt.

3 Narrative der Distinktion

Eine Schwierigkeit bei der praxeologischen Analyse ist es, im Analysematerial „Praxis“ auffindbar zu machen. Wenn man mit Interviewmaterial⁴ arbeitet, muss man den Einwand ernst nehmen, es hier aber nicht mit Praxis, sondern allenfalls mit erzählter Praxis zu tun zu haben. Das ist sicher richtig, doch es lassen sich im Erzählten Standpunkte erkennen, die als „Stellungnahmen“ (Bourdieu 1998: 62) aufgefasst werden können und die Akteure aus ihrer Position (im Feld) heraus einnehmen. Akteure erzählen damit aus der „Sichtweise, zu der man von einem bestimmten Punkt [im Feld] aus kommt“ und sie verkörpern ihre spezifische Perspektive, die sich in dem Gesagten ausdrückt, „als Person auf einer bestimmten Position“ (66). Was damit gemeint ist, lässt sich am besten an einem Beispiel verdeutlichen, welches direkt ins Thema legitimer Lebenspraxis in der Wissenschaft hineinführt. Es spricht eine Wissenschaftlerin, die gerade ihre Promotion abgeschlossen hat und nun als Mitarbeiterin in einem Exzellenzcluster gute Chancen hat, die akademische Laufbahn fortzusetzen. Doch noch zögert sie:

„Wenn man vielleicht so diesen Mythos, wenn es sich denn um einen Mythos handelt, auch vor Augen hat, eben des Wissenschaftlers, meistens dann eben in der männlichen Form, der für seine Wissenschaft lebt und eigentlich vierundzwanzig Stunden am Tag Wissenschaft betreibt, dann finde ich mich da eigentlich relativ wenig wieder. Und das finde ich auch immer wieder irritierend und muss mir (...) vor Augen führen, dass es sich da wohl um einen Mythos handelt und dass es auch ganz viel darum geht, wie erzählen Leute von sich.“

Diese Wissenschaftlerin steht biographisch an dem Punkt, an dem viele Frauen statistisch erwiesenermaßen aus der akademischen Laufbahn aussteigen und etwas anderes machen. Sie vergleicht ihr Leben mit der offenbar verbreiteten Erzählung bereits etablierter Wissenschaftler, „meistens dann eben in der männlichen Form“. Sie nimmt sich selbst anders wahr und vergleicht sich mit dem Bild vom Wissenschaftler, der für seine Wissenschaft lebt. Das irritiert sie – müsste ich eigentlich so sein, wie dieses Bild, das da vermittelt wird? – und sie beruhigt sich damit, dass es vielleicht nur eine verbreitete *Erzählung* ist, die nicht unbedingt mit der tatsächlichen Praxis übereinstimmt. Doch ob es sich um einen Mythos handelt oder nicht, offenbar hat sie ihn automatisch „vor Augen“, während sie sich erst bewusst „vor Augen führen“ muss, dass es zunächst um die Selbstpräsentationen anderer geht. Es handelt sich also um eine dominante Erzählung, die in der Praxis des Feldes zustande kommt. Die Aussage spielt auf eine Lebensführung an, die die Sprechende nicht teilt und die ihr

⁴Ich nutze Interviewpassagen aus der in FN 2 genannten Studie. Datengrundlage sind 24 Interviews mit Professorinnen (8) und Professoren (16), die an Exzellenzeinrichtungen verschiedener Fachausrichtung beteiligt waren, sowie Interviews mit insgesamt 25 promovierten Wissenschaftlerinnen (15) und Wissenschaftlern (10), die überwiegend erste Führungspositionen einnahmen.

wenig vertraut erscheint. Ob es sich dabei um erzählte Lebenspraxis oder um praktizierte Praxis handelt ist nicht entscheidend. Mir geht es um die Frage, welcher praktische Sinn in etwas Erzähltem aufscheint, inwieweit Akteure diesen Sinn teilen und verkörpern und wie sie sich dazu ins *Verhältnis* setzen. Das ist auch meine Frage, wenn ich im Folgenden weitere transkribierte Teile aus Interviews mit Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen analysiere. Ich gehe davon aus, dass im erzählten Sinn auch ein praktischer Sinn liegt, der von den Akteuren verkörpert wird, oder gegen den sie sich abgrenzen.

3.1 Der praktische Sinn in narrativen Schemata

Die Erzählung „der Wissenschaftler, der für seine Wissenschaft lebt“ kann auch als Narrativ gefasst werden. Narrative sind erzählerische Generalisierungen (Koschorke 2012: 30). Sie greifen auf schematische Ordnungen zurück, die wiederum auf Erwartungen aufbauen, die einem bestimmten kulturellen Kontext entsprechen. Solche Schemata verringern die Komplexität des zu erzählenden Sachverhalts, sie lassen aber auch einen sozialen Sinn erkennen, der letztlich Wahrnehmungen und Bewertungen der Akteure eines Feldes prägt. Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen greifen im Interview auf erzählerische Generalisierungen zurück, die einen feldspezifischen praktischen Sinn enthalten.

Wenn ich im Folgenden Zitate aus Gesprächen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern analysiere, frage ich danach, welche impliziten Botschaften sie im Hinblick auf ihre handlungspraktische Logik enthalten. Und ich frage danach, welche Praxis als legitime Praxis von den Akteuren anerkannt wird und inwiefern diese Praxis distinktive Wirkungen hat. Was geht von dem Erzählten aus? Wofür spricht es, wogegen wendet es sich, wen privilegiert es? Ich unterstelle hingegen nicht, dass die Sprechenden diese Praxis „wollen“ oder „fordern“ oder sogar „leben“. Ich gehe vielmehr mit Bourdieu davon aus, dass es eine Übereinstimmung oder Homologie gibt „zwischen der sozialen Position, den Dispositionen (oder dem Habitus) und der Position, die jemand bezieht, der ‚Wahl‘, die die sozialen Akteure (...) treffen“ (Bourdieu 1998: 17), auch im Hinblick auf erzählerische Generalisierungen. Die Narrative, auf die es mir dabei ankommt, sind solche, in denen soziale Abgrenzungen sichtbar werden, die auf Distinktionslinien im Feld schließen lassen. Ich nenne sie daher *Narrative der Distinktion*. Die Erzählung vom Wissenschaftler, der „vierundzwanzig Stunden am Tag Wissenschaft betreibt“ ist keine erzählte Praxis, sondern eine narrativ zugespitzte, im zweifachen Sinne exklusive handlungspraktische Logik. Als dominante Erzählung, die „vor Augen“ steht, wirkt sie einerseits ausschließend („ich finde mich da nicht wieder“), kann aber genauso gut als anschlussfähig wahrgenommen werden. Die Erzählung wirkt distinktiv, indem sie die Macht hat, Personen symbolisch aufzuwerten (Schaut her, das ist „der für seine Wissenschaft lebt“!) oder abzuwerten und damit

symbolisches Kapital zu verteilen. Was die einen privilegiert, gereicht den anderen zum Nachteil. Was die einen ausschließt, macht die anderen gerade sozial.

Im Folgenden behandle ich zwei Narrative, die in Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sehr häufig auftauchen und die distinktive Wirkungen entfalten, indem sie eine legitime Lebenspraxis nahelegen. Das erste Narrativ lässt sich zusammenfassen unter dem Titel *Gib alles weg und folge mir nach*, das zweite schließt daran an, indem es *Wissenschaft als ganzheitliches Leben* darstellt.

3.2 Gib alles weg und folge mir nach

Wer eine wissenschaftliche Laufbahn in Deutschland einschlägt, muss mit einer extrem langen Qualifikationsphase rechnen, befristete Beschäftigungsverhältnisse in Kauf nehmen und auf diskontinuierliche Laufbahnstrukturen vorbereitet sein. Im Interview sprechen Professoren über diese Bedingungen oft durchaus kritisch. Implizit mahnen sie dabei aber häufig eine besondere innere Haltung an, die mitbringen sollte, wer sich auf diesen Weg einlässt, weil er ansonsten nicht durchhaltbar sei:

„Der Wissenschaftsbereich ist kein besonderes Sicherheitskissen. Das ist was für Triebtäter. (...) Sie müssen das, was Sie tun, so gerne tun, dass Sie die anderen Dinge hinten anstellen.“ (Professor der Mathematik)

„Ich finde, Wissenschaft ist ja ein unglaublich destruktives Berufsfeld. (...) das ist wirklich wie mit dem Stock und der Karotte, die einem da vor die Nase gehalten wird. (...) man kann immer mehr tun, das ist immer ganz klar, das ist völlig unendlich, also je interessanter man das Thema findet, desto flüssiger wird auch die Grenze zwischen dem Privaten und dem Beruflichen und die Idee, dass es tausend andere Bücher, tausend andere Aufsätze zu schreiben und zu lesen gäbe, also das als so eine Art fliehender Horizont, dem man immer nachläuft, und das ganze idealisiert, sozusagen, das hat doch einen Eigenwert, durch die Idealisierung (...), die aber lebensnotwendig ist, um das überhaupt durchzustehen, weil sonst ist es ja völlig irrational, also, was man macht, irgendwie alle drei Jahre mit diesem Geld und in dieser unerträglichen Abhängigkeit von Professuren und also von Professoren im personellen Sinn und von der Idee der Professur, also absurd im deutschen System.“ (Professor Kulturanthropologie)

In beiden Zitaten wird eine bestimmte Einstellung zur Wissenschaft als unabdingbare Voraussetzung genannt, um den prekären Status lange aushalten zu können und Existenzsorgen zu ignorieren: „Idealisierung“ und zwanghaft lustvolles Handeln (Triebtäterschaft) führen in der Welt der Wissenschaft zu einem Überleben. Implizit wird hier eine handlungslogische Distanz zur alltäglichen Praxis gefordert, was eine gewisse „Ver-rücktheit“ gegenüber der Welt derer, die in dem wissenschaftlichen

Spiel nicht gefangen sind einschließt. Der Professor aus dem kulturwissenschaftlichen Bereich bezeichnet die gleiche Haltung mit dem Wort „Idealisierung“, also Überhöhung. Beides wird in Position gebracht zur Notwendigkeit der Existenzsicherung. Was das im Äußersten bedeuten kann, wird durch folgendes Zitat eines Professors mit geisteswissenschaftlicher Ausrichtung erzählerisch ausgemalt:

„Ich hatte einen Mitarbeiter, (...) der war voll ausgebildeter ((Beruf)) und dann hat er ((Autorenname)) gelesen und sagt er: Schmeiß ich alles hin, hat gekündigt und hat angefangen ((Fach)) zu studieren. (...) und war dann mal vor etlichen Jahren, hatte er ein Malheur, (...) kurzum, das ganze Haus, in dem er drin war, (...) ist abgebrannt. Und was hat er gemacht? Er hat sich seinen Laptop unter den Arm genommen, ist im Schlafanzug aus dem Fenster gegangen (...). Und wir fanden ihn nicht. Was war passiert? Er hatte jemanden getroffen und fing an, mit dem wissenschaftlich zu reden, vier Stunden lang, im Schlafanzug, mit dem Laptop unterm Arm. Das ist intellektuelle Begeisterungsfähigkeit.“

Hier, noch viel deutlicher als in den Zitaten oben, wird ganz offensichtlich ein Heldenepos ausgebreitet. Der junge Mann, der die Hauptfigur bildet, setzt darin seine Existenz aufs Spiel, indem er seinen bereits ausgeübten Beruf aufgibt, um sich ganz dem Geistigen zu widmen. Und damit nicht genug, er bewertet offenbar die Bedrohung des eigenen Lebens durch ein brennendes Haus und den Verlust materieller Güter geringer als sein geistiges Interesse. Er rettet sein Laptop, sein Arbeitsmittel und arbeitet faktisch unbedeutend, aller Dinge ledig gleich weiter, indem er sich direkt in einen wissenschaftlichen Austausch begibt. „Intellektuelle Begeisterungsfähigkeit“ wird somit buchstäblich gleichgesetzt mit Gleichgültigkeit gegenüber materieller Existenz(sicherung). Es ist der Ruf des Höheren, „gib alles weg und folge mir nach“ (Lukas, Kap. 18, Vers 27), der letztlich die reine Beherrschung intellektueller Diskursregeln, anerkannter Methoden und sauberer Forschungsergebnisse zu übertrumpfen vermag, indem er die wirklich Geweihten identifiziert.

In diesem Narrativ spiegelt sich eine handlungspraktische Logik im Sinne des Spiels im wissenschaftlichen Feld. Die „Disposition zum Spielen von abgehobenen Spielen“, eine Disposition zum „ernsthaften Spielen“ der in den sozialen Feldern gespielten Spiele ist vonnöten, um Zugang zu erhalten und mitspielen zu können (*Bourdieu 1998: 204–205*). Das „Notwendige“ zu ignorieren setzt allerdings bereits eine soziale Privilegierung voraus, die einerseits in der Disposition besteht, geistige Arbeit über alles zu stellen und andererseits darin, dies so zu verkörpern, dass die existentiellen Verluste entweder nicht auftreten (aufgrund sozioökonomischer Vorteile) oder aber nicht als solche spürbar sind (aufgrund von feldadäquaten Bewertungsschemata). In der Priorisierung des „ernsthaften Spiels“ ist eine Abgrenzung gegenüber der Notwendigkeit enthalten. Die Disposition zum „ernsthaften Spiel“ (und die damit einherge-

hende Existenzvergessenheit) sind in den Akteuren verkörperte soziale Privilegien. Gerade der Sinn für das ernsthafte Spiel und damit das inkorporierte Privileg sind Voraussetzungen, um überhaupt Zugang zum Feld erhalten zu können. Der Glaube an das Spiel ist „das Eintrittsgeld, das alle Felder stillschweigend [...] fordern“ (Bourdieu 1997: 124).

3.3 Ein ganzheitliches Leben

Wissenschaft treiben geht einher mit einer gewissen Distanz zur alltäglichen sozialen Praxis. Das bedeutet, es muss ein Abstand zwischen sich und der Welt hergestellt werden, um eine Situation zu schaffen, in der Erkenntnis entstehen kann. Distanz zur alltäglichen Praxis, die Befreiung von Handlungsdruck und alltäglichen Pflichten ist eine Grundvoraussetzung wissenschaftlicher Arbeit.⁵ Um zum wissenschaftlichen Arbeiten zu kommen muss also eine besondere, eine außeralltägliche Situation hergestellt werden. Bourdieu nennt diese Situation die „scholastische Situation“ als „Ort und (...) Zeitpunkt sozialer Schwerelosigkeit“ (Bourdieu 2001: 23). Scholé – also die Muße, der Rückzug aus den alltäglichen Notwendigkeiten wird von Bourdieu auch als „die Existenzbedingung aller Wissenschaftsfelder“ (19) bezeichnet. Um eine solche Situation herzustellen, die von den Zwängen und Nöten täglichen Handelns befreit ist, benötigt man laut Bourdieu „ein Bündel von ökonomischen und sozialen Bedingungen“ (Bourdieu 1998: 205), die dazu beitragen, dass „Reserven an freier Zeit“ (ebd.) mobilisiert werden können. Das heißt, diese Reserven an freier Zeit sind nicht einfach da. Der Alltag, auch der universitäre Alltag, bedeutet nicht automatisch scholé, sondern steht ihr in vielfacher Weise handlungspraktisch entgegen. Die Freiheit Arbeiten zu dürfen muss dem Alltag, dem Leben, der Organisation und der Gesellschaft somit abgerungen werden.⁶

Ein weiteres Narrativ scheint zunächst dieser Bedeutung der scholé zu widersprechen, und das ist das der Verschmelzung von Arbeit und Leben in der Wissenschaft, des ganzheitlichen Lebens. Viele befragte Wissenschaftler schätzen es beispielsweise, nach offiziellen Veranstaltungen informell bei einem Wein zusammensitzen, und sie pflegen allgemein Grenzsituationen: „Man diskutiert miteinander. Man redet miteinander. Man trinkt auch gute Weine miteinander.“ (Professor, Sozialwissenschaften) Arbeit und Vergnügen lässt sich auch auf der kognitiven Ebene zumeist nicht trennen,

⁵Die Distanz zur alltäglichen Praxis ermöglicht „selbstgenügsames, neugieriges Wahrnehmungshandeln“, welches „von den normalen Bedingungen der Praxis entlastet ist.“ (Franzmann 2012: 72–73) Bei Franzmann bleibt diese Befreiung vom Handlungsdruck allerdings sozial voraussetzungslos und wird in den Habitus der Forschenden verlegt.

⁶Vgl. dazu auch Algazi (2007), der beschreibt, wie sich in der frühen Neuzeit, zwischen dem 15. und dem 17. Jahrhundert eine spezifische Lebensweise für Gelehrte entwickelte, „welche – obwohl sie den Zeitgenossen zunächst seltsam anmutete –, den Anspruch erhob, rational zu sein.“ (108) Zu dieser Lebensweise gehörte es, einen abgeschlossenen Raum um sich zu schaffen, der den Gelehrten vom sozialen Leben entfernte und die „volle exklusive Hingabe“ an das geistige Studium ermöglichte (109).

ebenso wenig ist die wissenschaftliche Arbeit zwingend an einen Ort gebunden, Denken kann man überall. Es erfordert eher eine aktive Leistung der Akteure, im Alltag eine Trennung herbeizuführen. Wie bei diesem Vater, der explizit auf das Narrativ vom ganzheitlichen Leben in der Wissenschaft Bezug nimmt, wenn er davon spricht, dass er sein Arbeitsverhalten an die Bedürfnisse seiner Familie angepasst hat:

„Wird ja viel drüber diskutiert, dass das bei Akademikerinnen und Akademikern, dass das so verschwimmt und so, das habe ich jetzt einfach für mich reguliert, also ich versuche das nicht zu tun, das nicht verschwimmen zu lassen. Ich habe jetzt eher so ein Arbeitsethos von morgens an die Werkbank und um fünf fällt auch der Schraubenzieher und dann. -- Natürlich denkt man dann auch an viele Sachen, und ich habe da ganz oft morgens, wenn ich auch mit den Kindern frühstücke, dass mir so eine Idee kommt, die ich schnell aufschreiben muss und so, aber (...) ich versuche das irgendwie einzuschränken.“

Der Befragte ist auf dem Weg zur Habilitation in einem geisteswissenschaftlichen Fach. Seine Arbeitsweise, die einen Beginn und vor allem auch ein Ende kennt, verlegt er in das handwerkliche Milieu und assoziiert sie mit der „gewohnheitsorientierte(n) und familienbezogene(n) (...) Lebensführung der Facharbeiter“ (Voß 1995: 262ff): „morgens an die Werkbank und um fünf fällt auch der Schraubenzieher“. Es wird damit im Grunde eine Abgrenzung zu diesem Milieu vorgenommen, auch wenn sich der Befragte hier selbst zuordnet mit seinem „Arbeitsethos“, denn spätestens im zweiten Teil des Zitates spürt man deutlich, dass die legitime Praxis, die dem wissenschaftlichen Arbeiten in seiner Disziplin gemäß ist, eigentlich anders aussehen müsste. Es kommt das kreative Element ins Spiel, die „Idee“, die schnell notiert werden will. Über dieses schöpferische Prinzip, das über die Gedanken quasi weiter in dem Wissenschaftler arbeitet, während er mit seinen Kindern frühstückt, wird die legitime Praxis und damit die Zugehörigkeit zum (geistes-) wissenschaftlichen Feld erzählerisch wieder hergestellt.

Dass die dominante Praxis in der Wissenschaft sich symbolisch und praktisch von anderen Lebensweisen abgrenzt und es versteht, über das Mittel der Zeitextension und der örtlichen Separierung bereits privilegierte Akteure zu privilegieren, darauf wird insbesondere von Wissenschaftlerinnen immer wieder hingewiesen. Eine Biomedizinerin positioniert sich zur dominanten Praxis, indem sie auf die Verschmelzung von Arbeit und Leben in einem besonderen Setting anspielt:

„Dann war ein großes Projekttreffen gewesen (...) in [Asien]. Einige von den männlichen Kollegen sind danach noch auf Birdwatching-Tour gegangen, also aus irgendeinem Grund waren auch alle männlichen Wissenschaftler Birdwatching, auch, was weiß ich, ist so ein Ding irgendwie. Aber da ist ganz klar, die sind dann noch ein paar Tage zu-

sammen, die klamüsern sich schon wieder das nächste Netzwerk aus. Bin ich nicht bei. Mal abgesehen davon, dass mir niemand abnehmen würde, dass ich mich für Birdwatching interessieren würde, aber ich hatte auch nicht die Zeit.“

Birdwatching in Asien, was an sich schon nach einer Situation klingt, die wenig Alltägliches an sich hat, wird hier zur symbolischen *scholé*. Obgleich diese Beschäftigung nichts mit den Inhalten der Wissenschaft zu tun hat, mit der sich die Sprechende und ihre Kollegen beschäftigen, dient sie als örtlich und zeitlich distinktive Praktik. Von dieser grenzt sich die Wissenschaftlerin ab, während sie wie beiläufig „alle männlichen Wissenschaftler“ als Vogelkundler ausweist. Ganz offensichtlich scheint auch die Beurteilung des Birdwatching als müßige Tätigkeit durch, obgleich die Betreffende zu erkennen gibt, dass sie weiß, worum es dabei geht: um soziale Kontakte und informelle Beziehungen zu den Kollegen. Letztlich geht es also doch um professionelle Praxis, die aber über die tatsächlich notwendigen Arbeiten, naheliegende Schauplätze und die eigentlich dafür vorgesehene Zeit hinaus ausgedehnt wird. Aber nicht nur zeitliche Gründe halten diese Wissenschaftlerin davon ab, an dem Event teilzunehmen. Es würde ihr „niemand abnehmen“, dass sie sich dafür interessiert und sie wäre die einzige Frau. Zeitliche Gründe können somit auch vorgeschoben sein. Die Ausdehnung von Zeit als distinktive Praxis wird jedoch auch vielfach als solche entlarvt:

„Also hier der Professor, der hier vorher war, der schon den Post Docs gesagt hat, man muss siebzig Stunden die Woche arbeiten, da hab ich mich auch gefragt, wie viel Stunden er Staub saugt in der Woche und wie viel, wie eigentlich seine sauberen Socken in seine Schubladen kommen, wie viel er dafür tut.“

Die hier sprechende Juniorprofessorin deutet an, dass ein ganzheitliches Leben in der Wissenschaft nur dann zu haben ist, wenn andere für all die Dinge sorgen, die auch noch zu tun sind. Die Profanität der „sauberen Socken“ wird dem ehrgeizigen wissenschaftlichen Projekt und der vollkommenen zeitlichen Hingabe daran entgegengestellt.

4 Inwiefern hat Wissenschaft ein Geschlecht – aus kultursoziologischer Perspektive?

In Narrativen der Distinktion sind verkörperte Überzeugungen und handlungspraktische Logiken verborgen, die Grenzen ziehen. Sie ziehen eine Grenze zwischen Akteuren, die diese handlungspraktischen Logiken verkörpern und solchen, die diese Logiken entweder nicht verkörpern, denen es nicht zugetraut wird, sie zu verkörpern oder die sich vergeblich darum bemühen. Es sind keine allgemeinen Abgrenzungen, die sich allein auf Klasse, Geschlecht oder ähnliche Kategorien beziehen, sondern solche, die immer einen Bezug zur Logik des wissenschaftlichen Feldes haben und nur in diesem

Kontext ihren Sinn erhalten. Trotzdem können sie gleichzeitig als soziale Abgrenzungen im Sinne dieser Kategorien verstanden werden.

Die in der Einleitung formulierte These lässt sich nun terminologisch genauer fassen. Ich gehe aus kultursoziologischer Sicht davon aus, dass die Lebenspraxis, die von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen jeweils fachspezifisch verkörpert wird, gleichzeitig eine Distinktionspraxis ist: sie wirkt einerseits als Zugangshürde für „neue Akteure“ und andererseits als symbolisches Kapital für die bereits Etablierten. Die Folge ist für manche ein definitiver Karriereausschluss, andere zahlen zumindest einen höheren Eintrittspreis, je weiter sie mit ihrer inkorporierten Erfahrung vom praktischen Sinn des Feldes entfernt sind und je weniger unmittelbar sie an die legitime Praxis anschließen. Was legitim ist, unterliegt darüber hinaus geschlechtlichen Konstruktionen, die im Erzählten, Zugeschriebenen und Verworfenen aufscheinen. Das Erzählte ist gleichzeitig ein Weg, um an den sozialen Sinn heranzukommen und ihn aus den „dunklen Schemata des Habitus“ heraus ans Licht zu bringen.

Um diese symbolischen Kämpfe sichtbar zu machen, habe ich den Umweg über Narrative gewählt. Ihre impliziten Botschaften enthalten Hinweise auf feldspezifische handlungspraktische Logiken und legitime Praxis in der Wissenschaft. Inwiefern hat diese Praxis nun distinktive Wirkungen, auch im Sinne einer geschlechtlichen Abgrenzung?

4.1 Die Neigung zu abgehobenen Spielen als symbolischer Trumpf

Im Narrativ *Gib alles weg und folge mir nach* wird eine innere Haltung thematisiert: Die Priorisierung des „ernsthaften Spiels“. Darin steckt auch die Abgrenzung gegenüber der Notwendigkeit (in den Beispielzitate ging es um die Notwendigkeit zur Existenzsicherung). Die Disposition zum „ernsthaften Spiel“ (und die damit einhergehende Existenzvergessenheit) sind jedoch in den Akteuren verkörperte soziale Privilegien. Gerade der Sinn für das ernsthafte Spiel (und damit das inkorporierte Privileg) aber ist vonnöten, um überhaupt Zugang zu den Feldern erhalten zu können. Der Glaube an das Spiel ist „das Eintrittsgeld, das alle Felder stillschweigend [...] fordern“ (Bourdieu 1997: 124).

Hierin steckt zunächst eine Abgrenzung, die sich auf Männer bzw. auf eine spezifisch akademische Männlichkeit bezieht. Wer in der Wissenschaft bestehen will, muss die niederen und trivialen Ebenen der Existenzsicherung, der Ortsgebundenheit und des Notwendigen hinter sich lassen können, um zu beweisen, dass er für Höheres gemacht ist. Die Priorisierung des ernsthaften Spiels hat somit eine Grundlage in der Lebenspraxis, die sich auf es ausrichtet. Aus einem prekären Laufbahnmodell (auch immer wieder nach Max Weber als „wilder Hazard“ bezeichnet) wird eine Heldengeschichte.

Das bedeutet, dass hierüber auch symbolischer Gewinn bezogen wird, sofern die Heldengeschichte ein gutes Ende nimmt und das auch nur, sofern sich der entsprechende Akteur als Mann hervorbringt. Wo Männer sich auf Männer beziehen, um unter sich ihre Eignung für das Spiel auszuhandeln, wird es für Frauen schwierig, sich als solche mit symbolischem Gewinn als Held hervorzubringen. Frauen sind einerseits nur unter der Bedingung sehr seltener Konstellationen in der sozialen Lage, diese Heldengeschichte zu leben, sie können auch nur unter bestimmten Umständen einen symbolischen Gewinn daraus ziehen, indem sie sie darstellen. In den meisten Fällen wird ihnen das Heldenepos nicht zugetraut noch haben sie großes Interesse daran, es zu leben, da es – anders als bei den männlichen Akteuren – zu einer eher einsamen Position führen kann. Denn männliche Wissenschaftler haben immerhin noch einander, sollte auch der Rest der Welt sie für verrückt erklären.

4.2 Die Priorisierung der Wissenschaft als verstecktes Privileg

Erst im ganzheitlichen Leben kann der Berufung vollends gefolgt werden. Dass Wissenschaft gegen den Nine-to-Five-Job positioniert wird, hängt letztlich damit zusammen, dass Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen als Akteure ihre Position im Feld verkörpern. Sie *sind* Wissenschaftler, sie verkörpern ihre Praxis, und das 24 Stunden lang. Das aber ist Ausdruck einer relativ privilegierten sozialen Position im Allgemeinen, die nur gehalten werden kann, wenn der Akteur es als Lebensaufgabe begreift, wissenschaftlich zu arbeiten – und möglichst ansonsten keine weiteren ernsthaften Lebensaufgaben hat bzw. davon frei gehalten wird. Die symbolische Demarkationslinie verläuft hier gegenüber jenen, die ihre Arbeit als Job machen und keine Position in einem Feld verkörpern (also gegenüber „einfachen“ Angestellten und Arbeitern). Sie verläuft aber auch gegenüber Akteuren, die über ihre Lebenspraxis und ihre sozialen Voraussetzungen nicht symbolisch vermitteln können, dass sie Wissenschaft priorisieren. Wer die ökonomischen und sozialen Bedingungen für die „Freiheit arbeiten zu dürfen“ erhält, ist daher privilegiert gegenüber jenen, die keine Reserven an freier Zeit mobilisieren können bzw. denen die Voraussetzungen dazu fehlen. Er ist zudem denjenigen gegenüber ausgezeichnet (und damit symbolisch erhöht), deren Prioritäten – und wenn auch nur scheinbar – woanders liegen. Dem können Frauen aufgrund geschlechtlicher Zuschreibungen, die immer mitlaufen, aber auch aufgrund zumeist gesellschaftlich völlig anders zugeschnittener Anforderungen und alltäglicher Lebensführung nur wenig entgegenhalten.

Zu bemerken ist, dass alle in den Narrativen aufscheinenden Distinktionen Abgrenzungen „nach unten“ sind. Nicht unbedingt die Sprechenden selbst, doch der in dem Gesagten enthaltene soziale Sinn grenzt sich ab gegenüber dem, was nicht zu der Elite derer gehört, die Teil eines Feldes sind. Akteur in einem Feld aber kann nur werden, wer sich seinen Regeln unterwirft und seine Handlungslogik inkorporiert hat.

Infolgedessen tritt innerhalb dieses Prozesses Ungleichheit auf verschiedenen Ebenen auf: Beim Erwerb der „Eintrittskarte“, bei der Höhe des Eintrittspreises und in der Verteilung von symbolischem Kapital im Feld.

Die Eintrittskarte ins wissenschaftliche Feld ist nicht die Doktorarbeit, sondern die innere Haltung, die auch von den anderen erkannt wird. Das Spiel zu priorisieren heißt, es in seinen Grundzügen bereits zu verkörpern. Das soziale Feld übt dann eine magische Kraft auf die Person aus, die in diesem Sinne einem „Ruf“ zu folgen scheint, letztlich aber die soziale Ordnung des Feldes anerkennt und selbst anerkannt wird. Bourdieu spricht in diesem Zusammenhang davon, dass man „»wählt«, was einen wählt“ (*Bourdieu 1997: 124*). Hierin haben die Akteure zumeist ungleiche Voraussetzungen. Auch wenn die Dissertation bereits hoch selektiv ist (vgl. *Beaufaÿs 2012*), so ist doch die legitime Praxis des wissenschaftlichen Feldes noch wesentlich selektiver.

Aufgrund ungleicher Voraussetzungen, die die Akteure mitbringen, wird auch ein ungleicher Eintrittspreis entrichtet bzw. die wissenschaftliche Laufbahn kostet mehr oder weniger, je nachdem, inwieweit die legitime Praxis bereits verkörpert wird. Gleichzeitig hängt auch der Erfolg sehr stark davon ab, was es kostet, das gleiche oder mehr zu leisten als andere. Mit Kosten sind nicht nur ökonomische Kosten gemeint, auch wenn das sicher eine Rolle spielt, sondern vor allem die Schmerzen, die es verursacht, gewohnte Verhaltensstrategien zu ändern, oder vielleicht sogar Lebenswünsche zu verabschieden, um dem ungewissen Traum einer Karriere in der Wissenschaft zu folgen. Kosten sind aber auch zu tragen, wenn die Startposition vergleichsweise schlechter ausgestattet ist, die eigene Lebensform nicht zur legitimen Praxis passt oder wenn das Leben sich nicht nur auf die wissenschaftliche Karriere konzentrieren lässt.

5 Fazit

Es ist deutlich geworden, dass es eine Reihe sozialer Voraussetzungen für den Beruf wie für die Berufung von Professoren und Professorinnen geben muss. Es sind nicht nur die anderen, bereits etablierten Wissenschaftler, die darüber befinden, welcher neue Kollege, welche neue Kollegin die gesuchten Anzeichen einer interessanten Persönlichkeit mitbringt – ganz abgesehen von ihren vorausgesetzten exzellenten Leistungen. Es sind auch diese Etablierten, die darüber befinden, was exzellente Leistungen überhaupt sind. „Exzellenz“ ergibt sich feldgemäß immer dann, wenn eine (wissenschaftliche) Position entsteht, die das Feld oder Teile davon neu strukturiert. Das kann aber nur dann passieren, wenn die Position keine marginale und somit unbeachtete bleibt. Sich etwas Neues auszudenken, etwas Neues herauszufinden allein reicht somit keineswegs. Vielmehr ist vor allem entscheidend, wer von den bereits etablierten Akteuren diesem Neuen zur Anerkennung im Feld verhilft. Damit unter-

liegen auch wissenschaftliche Leistungen letztlich dem konkurrenten Spiel um symbolisches Kapital im Feld. Diesem abgehobenen Spiel kann sich eigentlich nur widmen, wer die lange prekäre Phase der wissenschaftlichen Laufbahn überwunden hat. Gerade die Akteure aber, die sich noch immer darum bemühen, sie zu überwinden und die noch in keiner gesicherten Position angekommen sind, sind gezwungen, sich an einer dominanten Praxis auszurichten, die nur von den Etablierten ohne Existenzängste gelebt werden kann.

Die Lebenspraxis, die Akteure verkörpern, kann hohe Kosten nach sich ziehen oder, ganz im Gegenteil, zur symbolischen Ressource im Feld werden. Symbolische Distinktionsgewinne erzielen solche Akteure, denen es möglichst mühelos gelingt, die auseinanderfliehenden Gegensätze zwischen scholé und Alltag, zwischen Spiel und Notwendigkeit in der eigenen Handlungslogik aufzulösen. Damit ist die Lebenspraxis ein selektiver Mechanismus in wissenschaftlichen Karrieren, und zwar in zweifacher Hinsicht: erstens bedeutet Wissenschaft als Beruf zumeist nicht, dass jeder und jede die gleiche Freiheit besitzt, „arbeiten zu dürfen“, vielmehr handelt es sich um ein Privileg, welches ein Set an ökonomischen und praktischen Bedingungen voraussetzt: es ist nicht für jeden möglich, wissenschaftliche Praxis ganzheitlich zu leben; zweitens werden jene, die die legitime Lebensweise verkörpern, geneigt sein, diese Voraussetzungen als Legitimation der eigenen Position zu verstehen und so symbolische Distinktionsgewinne darüber erzielen. Damit hat die legitime Lebenspraxis der Wissenschaft eine doppelt selektive Wirkung. Sie wirkt als Zugangshürde für jene, die ihre alltägliche Praxis nicht kompromisslos auf die Wissenschaft ausrichten können oder wollen *und* sie wirkt als Legitimation der Position jener, die die dominante Praxis verkörpern. Und dies sind nach wie vor zu 80 Prozent männliche Wissenschaftler.

Literatur

Algazi, Gadi (2007): Eine gelernte Lebensweise: Figurationen des Gelehrtenlebens zwischen Mittelalter und Früher Neuzeit. Berichte zur Wissenschaftsgeschichte 30 (2007), S. 107–118

Bauschke-Urban, Carola/Kamphans, Marion/Sagebiel, Felizitas (Hrsg.) (2010): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen

Beaufäys, Sandra (2012): Der Dokortitel zwischen Status und Qualifikation, in: Huber, Natalie/Schelling, Anna/Hornborstel, Stefan (Hrsg.): Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung. Berlin, S. 163–172

Beaufäys, Sandra/Engels, Anita/Kahlert, Heike (Hrsg.) (2012): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt/New York

Bourdieu, Pierre (2001): Meditationen. Zur Kritik der scholastischen Vernunft. Frankfurt am Main

Bourdieu, Pierre (1998): Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns. Frankfurt am Main

Bourdieu, Pierre (1997): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt am Main

Bourdieu, Pierre (1985): Sozialer Raum und „Klassen“. Frankfurt am Main

Dautzenberg, Kirsti/ Fay, Doris/ Graf, Patricia (Hrsg.) (2013): Aufstieg und Ausstieg. Ein geschlechterspezifischer Blick auf Motive und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft. Wiesbaden

Engels, Anita/ Beaufäys, Sandra/ Nadine Kegen/ Stephanie Zuber (2015): Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative. Frankfurt/New York

Engler, Steffani (2000): Zum Selbstverständnis von Professoren und der *illusio* des wissenschaftlichen Feldes, in: Kraus, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/New York, S. 121–151

Franzmann, Andreas (2012): Die Disziplin der Neugierde: Zum professionalisierten Habitus in den Erfahrungswissenschaften. Bielefeld

Hänzi, Denis/ Matthies, Hildegard (2014): Leidenschaft – Pflicht – Not. Antriebsstrukturen und Erfolgskonzeptionen bei Spitzenkräften der Wissenschaft und Wirtschaft, in: Leviathan, Sonderband 29. Baden-Baden, S. 246–264

Hess, Johanna/ Rusconi, Alessandra/ Solga, Heike (2011): „Wir haben dieselben Ziele ...“ – Zur Bedeutung von Paarkonstellationen und Disziplinenzugehörigkeit für Karrieren von Frauen in der Wissenschaft, in: Cornelißen, Waltraud/ Rusconi, Alessandra/ Becker, Ruth (Hrsg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. Wiesbaden, S. 65–104

Hofbauer, Johanna (2012): Neue Geschlechterordnungen an Hochschulen? Zur theoretischen Fundierung einer empirischen Untersuchung im Sinne der Bourdieu'schen Feldtheorie, in: Bernhard, Stefan, und Christian Schmidt-Wellenburg (Hrsg.): Feldanalyse als Forschungsprogramm 1: Der programmatische Kern. Wiesbaden, S. 427–451

Jungbauer-Gans, Monika/ Gross, Christiane (2013): Determinants of Success in Scientific Careers: Findings from the German Academic Labour Market. Zeitschrift für Soziologie/42(1): S. 74–92

Könekamp, Bärbel (2007): Chancengleichheit in akademischen Berufen: Beruf und Lebensführung in Naturwissenschaft und Technik. Wiesbaden

Koschorke, Albrecht (2012): Wahrheit und Erfindung: Grundzüge einer Allgemeinen Erzähltheorie. Frankfurt am Main

Kraus, Beate (2000): Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen, in: dies. (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterord-

nung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/New York, S. 31–54

Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld

Möller, Christina (2013): Wie offen ist die Universitätsprofessur für soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger? Explorative Analysen über die soziale Herkunft von Professorinnen und Professoren an den nordrhein-westfälischen Universitäten, in: *Soziale Welt* 64 (4), S. 341–359.

Rastetter, Daniela (2013): Sexualität und Herrschaft in Organisationen, in: Müller, Ursula/ Riegraf, Birgit/ Wilz, Sylvia (Hrsg.): *Geschlecht und Organisation*. Wiesbaden, S. 355–387

Reckwitz, Andreas (2010): Kultursoziologische Analytik zwischen Praxeologie und Poststrukturalismus, in: Monika Wohlrab-Sahr (Hg.): *Kultursoziologie. Paradigmen – Methoden – Fragestellungen*. Wiesbaden, S. 179–205

Reuter, Julia/ Berli, Oliver (2013): Die Kunst zu arbeiten. Eine Berufsfeldstudie zum Museumspersonal, in: *Sociologia Internationalis* 51/1, S. 1–23

Rusconi, Alessandra/ Solga, Heike (Hg.) (2011): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften. Opladen

Schubert, Frank/ Engelage, Sonja (2010): Sind Kinder ein Karrierehindernis für Hochgebildete? Karriere und Familie bei Promovierten in der Schweiz. *Zeitschrift für Soziologie* 39 (5), S. 382–401

Voß, Günter G. (1995): Große Sicherheiten, kleine Karrieren: zur alltäglichen Lebensführung von FacharbeiterInnen und Angestellten eines Großkonzerns, in: Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hrsg.): *Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung*. Opladen

Zimmer, Annette/ Krimmer, Holger/ Stallmann, Freia (2007): Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Opladen

Manuskript eingereicht: 31.10.2014
Manuskript angenommen: 18.03.2015

Anschrift der Autorin:

Dr. Sandra Beaufaÿs
Universität Bielefeld
SFB 882 „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“
Universitätsstraße 25
D-33615 Bielefeld
E-Mail: sandra.beaufays@uni-bielefeld.de
URL: www.sfb882.uni-bielefeld.de/de/projects/b5

Sandra Beaufaÿs ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und stellvertretende Projektleiterin im Projekt B5 „Arbeitsorganisationen und väterliche Lebensführung“ des Sonderforschungsbereichs 882 „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“.

Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das „akademische Frauensterben“ auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft

Heike Kahlert

Im Mittelpunkt des Beitrags stehen aktuelle fächer- und geschlechtervergleichende Forschungsergebnisse zum „akademischen Frauensterben“ (Hassauer 1994), das insbesondere mit bzw. nach dem Promotionsabschluss einsetzt. Aus den Perspektiven von Promovierenden und Postdocs sowie Hochschullehrenden wird die Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Hinblick auf die Karriereplanung am Übergang in die Postdocphase beleuchtet. Die Autorin vertritt dabei die These, dass das „akademische Frauensterben“ im bestehenden wissenschaftlichen Karrieresystem konstitutiv angelegt ist und in den durch Geschlechterungleichheit geprägten Wissenschaftsorganisationen weiterlebt. Es wird in sozialen Praktiken der Wissenschaft, etwa der Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, produziert und reproduziert, könnte darin aber auch verändert werden.

1 **Frauen als „kontinuierliche Seltenheitsmitglieder“ in wissenschaftlichen Spitzenpositionen**

Einer bis heute weitgehend zutreffenden und pointierten Analyse von Friederike Hassauer (1994, S. 149) zufolge sind Frauen in Spitzenpositionen in der Wissenschaft „keine Normalmitglieder, sondern ‚kontinuierliche Seltenheitsmitglieder‘ der Institution“. Mit Blick auf die gleichstellungspolitisch intendierte Steigerung der Frauenanteile in der Wissenschaft müsse „zwischen der Liberalisierung in der Qualifizierungsphase der Frauen einerseits und andererseits einer Verschärfung der Zugangschancen für Lebenszeitstellen“ (Hassauer 1994, S. 150), soll für das deutsche Wissenschaftssystem heißen: Professuren, differenziert werden.

Die Daten zu den Frauenanteilen auf den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn belegen, dass diese Diagnose auch 20 Jahre später weitgehend zutrifft: Für das Jahr 2013 weist das Statistische Bundesamt (2015) einen Frauenanteil von 49,8 Prozent am Studienanfang, 47,6 Prozent an den Studierenden, 50,8 Prozent an den Absolvierenden und 44,2 Prozent an den abgeschlossenen Promotionen aus. Bis einschließlich Promotionsabschluss kann also inzwischen von einer weitgehenden Geschlechterparität ausgegangen werden, abgesehen von fächerbezogenen, zum Teil erheblichen, Differenzierungen. Zugleich waren jedoch im Jahr 2013 lediglich 21,3 Prozent der Professuren insgesamt bzw. 11,3 Prozent der C4- bzw. W3-Professuren von

Frauen besetzt. Obwohl es sich bei den genannten Prozentwerten sämtlich um Querschnittsdaten handelt und obwohl der Frauenanteil auf allen Qualifikations- und Karrierestufen seit der Veröffentlichung von Hassauers Diagnose angestiegen ist, wird deutlich, dass nach wie vor nur ein Bruchteil der Frauen, die ein akademisches Studium aufnehmen, dauerhaft im Wissenschaftssystem verbleibt und eine wissenschaftliche Spitzenposition einnimmt. Gleichwohl gibt es Hinweise, dass, anders als von Hassauer behauptet, auch die Frauenanteile an den Berufungen allmählich steigen (*Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2013, S. 17*), allerdings im Schnecken-tempo.

Hassauer (1994, S. 148) beschreibt das sukzessive Verschwinden der Frauen von den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft als „akademische(s) Frauensterben“; vielerorts wird dieses Phänomen auch mit der nicht unproblematischen Metapher der *leaky pipeline*, der leckenden Rohrleitung, gefasst (*Husu 2001*). Eine wesentliche Karrierephase, in der der Wissenschaft anteilig mehr Frauen als Männer verloren gehen, stellt die Karriere- und Qualifizierungsphase zwischen dem Promotionsabschluss und der Berufung auf eine dauerhafte Professur dar. Für das deutsche Wissenschaftssystem wird bisher für diese Phase der wissenschaftlichen Laufbahn fächer- und geschlechtervergleichend kaum untersucht, wie individuelle Motive, institutionelle Aspekte und strukturelle Bedingungen das Karrierehandeln des wissenschaftlichen Nachwuchses moderieren und den Frauenschwund bedingen.

An diesem Desiderat setzen die folgenden Ausführungen an, in denen das „akademische Frauensterben“ im Übergang von der Promotions- in die Postdocphase aus den Perspektiven von Promovierenden und Postdocs sowie Hochschullehrenden am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie beleuchtet wird. In der internationalen Forschung wird für den in dieser Phase der wissenschaftlichen Laufbahn beobachtbaren Frauenschwund eine Mischung aus Fremd- und Selbstselektion verantwortlich gemacht, die sich aus *harten Faktoren* wie Rahmenbedingungen von Beschäftigungsverhältnissen und *weichen Faktoren* in Gestalt von Aspekten der Professions- und Organisationskultur zusammensetzt (zusammenfassend *Kahlert 2013b*).

Die Untersuchung und Verbesserung der Qualifizierungsbedingungen von Promovierenden und neuerdings auch von Postdocs ist seit geraumer Zeit im bildungs- und wissenschaftspolitischen Fokus (z. B. *Wissenschaftsrat 2001, 2002, 2011, 2014; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013*). Strukturierte Promotionsprogramme sollen zur Verbesserung der ersten Qualifizierungsphase beitragen, und die Probleme in der wissenschaftlichen Karrierestruktur zwischen dem Abschluss der Promotion und der Berufung auf eine Lebenszeitprofessur soll durch die Einführung neuer Karrierewege in der Postdocphase und eine neu zu gestaltende Bewährungsphase für eine so genannte

Tenure-Track-Professur gemildert werden (*Wissenschaftsrat 2014*). Hinsichtlich der *harten Faktoren* finden also im deutschen Wissenschaftssystem Kurskorrekturen statt, die zur Verbesserung der Rahmenbedingungen beitragen können, unter denen der wissenschaftliche Nachwuchs beschäftigt ist und sich weiterqualifiziert. Auch aus Gleichstellungsperspektive werden diese Aktivitäten als Beiträge zur Optimierung der Nachwuchs- und Frauenförderung gesehen.

Weiche Faktoren in Verbindung mit wissenschaftlichen Professions- und Organisationskulturen, wie etwa die im wissenschaftlichen Karriereprozess hohe Abhängigkeit von professionellen Beziehungen zwischen statusdifferenten Personen, werden über diese Reformmaßnahmen aber kaum adressiert. So werden zwar unter dem Stichwort der Qualitätssicherung in Promotionsverfahren auch die Betreuungsverhältnisse thematisiert (*Wissenschaftsrat 2011, S. 19–20*) oder aber in Verbindung mit der angestrebten Qualitätssicherung bei Personalgewinnung und -beurteilung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern das „Mehraugenprinzip“ (*Wissenschaftsrat 2014, z. B. S. 10*) gefordert. Auch die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie(ngründung) soll verbessert werden. Inwiefern damit jedoch kulturell tradierte Betreuungs- und Förderungspraktiken sowie Rekrutierungsprozesse durchbrochen werden und dabei im professionellen Alltagshandeln in den Wissenschaftsorganisationen chancengleichheitsbezogene Fragen mehr Gewicht erhalten, ist offen.

Aus Sicht der Geschlechterforschung ist diesbezüglich jedenfalls Skepsis angebracht. So zeigen diverse Studien etwa, dass die Personalauswahl in der Wissenschaft in erster Linie „nach dem Prinzip der geschlechtlichen Homogamie“ (*Lind 2004, S. 117*) erfolgt. Doktorandinnen schätzen ihre Betreuung als schlechter bzw. weniger intensiv ein als Doktoranden und erleben im Promotionsprozess weniger Förderung und Ermutigung als Männer (*Lind 2004, S. 85*). Auch in den Bereichen Karriereplanung und Networking beklagen Nachwuchswissenschaftlerinnen fehlende Unterstützung durch ihre männlichen Vorgesetzten (*Prommer/Lünenborg/Matthes/Mögerle/Wirth 2006, S. 80–81; Frank Fox 2003, S. 254–255*). Sie fühlen sich eher als ihre Kollegen aus informellen Netzwerken ausgeschlossen und verfügen meist über ein kleineres Kontaktnetzwerk. Zudem wird Untersuchungen zufolge der wissenschaftliche Nachwuchs jeweils eher vom gleichen Geschlecht gefördert, wobei widersprüchliche Befunde dazu existieren, ob Frauen insgesamt weniger Unterstützung erhalten oder gleichermaßen wie Männer gefördert werden.

Nur in wenigen Studien wird reflektiert, inwiefern die Betreuung und Förderung in der Promotionsphase den Fortgang der wissenschaftlichen Laufbahn der Promovierenden beeinflussen. Dies ist umso bemerkenswerter, als eine Vollerhebung beim kommunikationswissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland, Österreich und der Schweiz die Zufriedenheit der Promovierenden bezüglich der Betreuung mit der Karriereplanung

in Verbindung bringt: Personen, die sich nicht genügend betreut fühlten, trauten sich der Studie zufolge weniger zu, das Karriereziel Professur zu planen (*Prommer/Lünenborg/Matthes/Mögerle/Wirth 2006, S. 82*). Dabei zeigten sich vor allem Frauen mit der Betreuungssituation unzufrieden (*Prommer/Lünenborg/Matthes/Mögerle/Wirth 2006, S. 80–82*).

Im Folgenden wird auf der Grundlage eigener empirischer Studien¹ erstens erörtert, welche Erfahrungen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler der Fächer Politikwissenschaft und Chemie mit der Betreuung und Förderung durch Hochschullehrende im Hinblick auf ihre Karrierepläne und -ziele machen. In einem weiteren Schritt werden die Einstellungen von Hochschullehrenden beider Fächer bezüglich der Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Übergang von der Promotions- in die Postdocphase und der Herstellung von Chancengleichheit der Geschlechter analysiert. Eine abschließende Diskussion führt die Ergebnisse zusammen.

2 Zentrale Konzepte, methodisches Vorgehen und Datengrundlage

Die diesem Beitrag zugrunde liegenden Forschungen stützen sich in akteursorientierter Perspektive auf den triadischen Karrierebegriff nach Kornelia Rappe-Giesecke. Demnach erscheint die Wissenschaftskarriere als „das emergente Produkt von Lebensgeschichte (also persönlicher Biographie), Laufbahn in der Organisation und Werdegang in der Profession“ (*Rappe-Giesecke 2008, S. 45*). Eine Wissenschaftskarriere entsteht also „aus den Relationen zwischen den drei simultan ablaufenden Prozessen der Gestaltung der Biographie, der beruflichen Laufbahn und des professionellen Werdegangs“ (*Rappe-Giesecke 2008, S. 139*). In struktur- und organisationsozentrierter Perspektive stützt sich das Vorhaben auf das Konzept der „inequality regimes“ nach Joan Acker (*2006*) und auf das Cooling-out-Konzept nach Burton R. Clark (*1959*). Beide Konzepte dienen dazu, den Beitrag von Wissenschaft und Hochschule als Institution bzw. Organisation zum individuellen Karrierehandeln zu identifizieren.

Clarks Ausführungen zufolge ist die Cooling-out-Funktion, das Auskühlen und Ausgekühlt-Werden von Organisationsmitgliedern auf verschiedenen Karrierestufen und in

¹Die Basis stellen zwei Forschungsvorhaben unter der Leitung der Autorin dar. Das Forschungsprojekt *Statuspassage Promotion: Betreuung und Förderung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie* wurde von 2011 bis 2012 aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) für Deutschland im Zuge der Richtlinien zur Förderung von Forschungsvorhaben zum Themenschwerpunkt „Frauen an die Spitze“ im Rahmen des Förderbereichs „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ mit den Förderkennzeichen 01FP10127 und 01FP10128 gefördert. Vorangegangen war das Forschungsprojekt *Wissenschaftskarrieren: Orientierung, Planung und Beratung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie*, das von 2008 bis 2011 ebenfalls aus Mitteln des BMBF und ESF im genannten Themenschwerpunkt mit den Förderkennzeichen 01FP0806 und 01FP0807 gefördert wurde. Die Vorstände der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW) und der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) unterstützten beide Vorhaben.

verschiedenen organisationalen Kontexten, ein fester Bestandteil demokratischer Gesellschaften, die zwar Chancengleichheit anstreben, zugleich jedoch begrenzte Ressourcen haben. Cooling out fungiert in dieser Diskrepanz zwischen Erwartungen und Möglichkeiten als Vermittlung zwischen der demokratischen Vorgabe der Chancengleichheit und der organisationalen Funktion der Selektion (Clark 1959, S. 569). Cooling out kann mit Clark als *Vermittlung* zwischen organisationalen Strategien und individuellem Handeln verstanden werden. Das Individuum erscheint dabei als handelnde und handlungsmächtige Person, die nicht nur organisationalen Effekten ausgesetzt ist, sondern diese auch verarbeiten, umdeuten oder zurückweisen kann. Cooling out kann *hart* und deutlich erfolgen, aber auch *weich* und eher verdeckt geschehen. Es findet auch im Bildungs- und Wissenschaftssystem statt. Mit der dort vorherrschenden meritokratischen Grundhaltung von Chancengleichheit und zugleich faktischen Ressourcenknappheit gehen zwangsläufig immer auch Selektionsprozesse einher.

Ackers (2006) Überlegungen zu Ungleichheitsregimes stellen eine sinnvolle Erweiterung von Clarks Ideen dar. Die Soziologin geht davon aus, dass in allen Organisationen Ungleichheitsregimes wirken. Acker versteht Ungleichheitsregimes als lose zueinander in Beziehung gebrachte Praktiken, Prozesse, Handlungen und Bedeutungen, die in bestimmten Organisationen aus Klasse, Geschlecht und rassistischen Ungleichheiten resultieren und diese aufrechterhalten. Ungleichheitsregimes haben eine *harte* Seite, etwa in Bezug auf Macht, Sicherheit und Bezahlung, und eine *weiche* Seite, etwa in Bezug auf Respekt und Arbeitsbeziehungen. Sie können folglich als berufliche Karrieren strukturierend konzeptionalisiert werden, auch in der Wissenschaft.

Die Verknüpfung der organisations- und strukturorientierten Perspektive und der aktorsorientierten Perspektive erfolgt in den vorliegenden Studien mit der Sozialtheorie der Strukturierung des britischen Soziologen Anthony Giddens (1995), die es ermöglicht, aktorsorientiert empirisch zu forschen und dabei trotzdem die Struktur und die Institutionen bzw. Organisationen einzubeziehen. Giddens' Theorie und Methodologie ermöglicht, den Mikro-Makro-Gegensatz zu überwinden und setzt Handeln und Struktur in ein wechselseitiges Verhältnis, ohne das eine oder das andere zu priorisieren. Strukturierung ist nach Giddens ein Prozess der Produktion und Reproduktion von Strukturen durch das Handeln der Akteure. Ausgehend von der Analyse des individuellen Handelns können demnach also auch Aussagen über Institutionen, Organisationen und Strukturen gemacht werden. Was als individuelle Entscheidung erscheint, beispielsweise das Karrierehandeln, nach Abschluss der Promotion in der Wissenschaft zu bleiben (bzw. bleiben zu wollen) oder diese zu verlassen, hat demnach also auch eine institutionelle bzw. organisationale und eine strukturelle Seite, die den Individuen in der und durch die Institution Wissenschaft sowie ihre Organisation(en) vermittelt wird und durch diese beeinflusst ist.

Mit Blick auf die Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Promotionsphase bzw. im Übergang zur Postdocphase haben Hochschullehrende eine Schlüsselstellung, denn insbesondere die Statuspassage zur Postdocphase trägt Züge eines Kooptationsprozesses: Es geht nunmehr nicht mehr nur noch um die formale und durch den Erwerb des Dokortitels zertifizierte wissenschaftliche Weiterqualifizierung des Nachwuchses, sondern um die Ermöglichung des Zugangs potenzieller Hochschullehrender zur Wissenschaft als Beruf. Insofern werden Hochschullehrende in den vorliegenden Studien in Anlehnung an Harriet Zuckerman und Robert K. Merton (1973, S. 520) als Gatekeeper verstanden. Im Gatekeeping-Prozess ist es bedeutsam, wer auswählt, wer zur Wahl steht, welchen Regeln der Selektionsprozess folgt und welche Auswahlkriterien angelegt werden (Husu 2004). Dabei können, so die hier vertretene These, auch mentale Modelle und Einstellungen der Auswählenden in Bezug auf das Geschlecht der Auszuwählenden eine Rolle spielen. Diese Modelle und Einstellungen sind durch Ungleichheitsregimes geprägt und prägen diese zugleich, können aber auch die Selektionsprozesse verändernd wirken.

Obwohl die Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der aktuellen wissenschaftspolitischen Diskussion großen Raum einnimmt, sind die damit verbundenen Konzepte forschungsmethodologisch kaum geschärft. So werden die beiden Begriffe den Alltagsverständnissen der jeweiligen Akteure und Akteurinnen entsprechend verwendet, jedoch nicht näher expliziert. In den vorliegenden Untersuchungen wurde demgegenüber ein begriffliches Instrumentarium erarbeitet, das eine systematische Differenzierung von Betreuung und Förderung im hier interessierenden Kontext ermöglicht.

Als *Betreuung* werden die Unterstützungsleistungen von Gatekeepern und ggf. weiteren betreuungsrelevanten Personen gefasst, die sich unmittelbar auf den Promotionsabschluss richten. Dabei lassen sich vier Aspekte unterscheiden: die ideell-persönliche Betreuung (Ablauf und Ausgestaltung der professionellen Betreuungsbeziehung), fachliche Betreuung (z. B. Beratung in fachlichen und methodischen Fragen), strukturell-ideelle Betreuung (Strukturierung und Rahmenbedingungen des Promotionsprozesses) sowie strukturell-materielle Betreuung (finanzielle Unterstützung des Lebensunterhalts und von Tagungsteilnahmen der Promovierenden, insofern diese integraler Bestandteil der Promotion sind).

Leistungen zur Unterstützung der Promovierenden im weiteren Sinne werden in der Studie als *Förderung* begriffen. Diese Leistungen gehen über den unmittelbaren Promotionserfolg hinaus und dienen den Promovierenden zur Einbindung in die Scientific Community bzw. sind hilfreich für das Vorankommen in der beruflichen Laufbahn und kein integraler Bestandteil der Ausbildung. Förderung wird analog zu Betreuung in vier Aspekte differenziert: die ideell-persönliche Förderung (Motivation, Laufbahn-

beratung und Vermittlung impliziten Wissens), fachliche Förderung (Vermittlung von Schlüsselkompetenzen für eine wissenschaftliche Laufbahn), strukturell-ideelle Förderung (aktives Handeln der Hochschullehrenden in Bezug auf die Karriere der Promovierenden, z. B. Integration in die Scientific Community) und strukturell-materielle Förderung (Bereitstellung von materiellen Ressourcen zur Fortsetzung der Wissenschaftskarriere im Anschluss an die Promotion).

Die explorativen Studien sind fächer- und geschlechtervergleichend angelegt. Mit dem Bezug auf die Fächer Politikwissenschaft und Chemie fokussieren die Untersuchungen ein vergleichsweise junges geistes- und sozialwissenschaftliches sowie ein vergleichsweise altes naturwissenschaftlich-technisches Fach.² Somit sind die beiden großen Wissenschaftskulturen mit den ihnen zugeschriebenen wissenschaftskulturspezifischen unterschiedlichen Weltanschauungen und Werthaltungen repräsentiert. Hinzu kommt der unterschiedliche Stellenwert der Promotion für eine außerhochschulische Berufstätigkeit: In der Chemie ist die Promotion in Deutschland auch für eine außerhochschulische Berufstätigkeit etwa in der Industrie notwendig, in der Politikwissenschaft ist dies nicht zwingend der Fall.

Die folgenden Ausführungen gründen sich erstens auf 60 problemzentrierte Interviews (*Witzel 2000*) mit Promovierenden und Promovierten der Fächer Politikwissenschaft und Chemie. Bundesweit wurden zwischen Herbst 2008 und Frühjahr 2009 je Fach 15 Frauen und 15 Männer interviewt, die mittels theoretischer Samplebildung zudem nach weiteren Kriterien wie sozialer Herkunft, Lebensform, Promotionsstatus (Promotionsabschluss innerhalb eines Jahres geplant bzw. erfolgt), Promotionsmodell (Stelle, Stipendium...) und Karriereziel zum Zeitpunkt des Interviews (Wissenschaft, außerwissenschaftliche Tätigkeit, unentschieden) differenziert sind. Ergänzend ermöglichen zweitens 17 Experteninterviews (*Meuser/Nagel 1991*) mit Hochschullehrenden der beteiligten Fächer die Analyse ihrer Einstellungen und Erfahrungen bezüglich der Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Chancengleichheit der Geschlechter. Hierzu wurden bundesweit zwischen Herbst 2011 und Frühjahr 2012 aus der Politikwissenschaft vier Frauen und fünf Männer interviewt, aus dem Fach Chemie vier Frauen und vier Männer. Auch hier erfolgte bei der Auswahl der Interviewpersonen eine Maximierung der Perspektiven. Die Befragten sind etwa an verschiedenen deutschen Universitäten tätig, vertreten unterschiedliche Teilbereiche ihres Fachs und repräsentieren unterschiedliche (akademische) Altersgruppen sowie Lebensstile. Die leitfadengestützten Interviews wurden aufgezeichnet und mithilfe von QDA-Software qualitativ inhaltsanalytisch ausgewertet (*Mayring 2008*).

²An deutschen Universitäten wurde die Politikwissenschaft erst 1949 als Disziplin gegründet (zum Vergleich: in den USA bereits 1880, in Österreich 1963), während die Chemie hier bereits seit 1783 existiert.

3 **Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aus Sicht der Betroffenen**

Unabhängig von den ebenfalls analysierten Karriereorientierungen, die in verschiedenen Karrieretypen („Wissenschaft als Beruf“, „Außerwissenschaftliche Tätigkeit“ und „Offenheit“) zusammengefasst werden können (Kahlert 2012), zeichnen alle befragten Promovierenden und Postdocs ein recht ernüchterndes Bild der Betreuungs- und Förderungspraxis im deutschen Wissenschaftssystem. Neben guten Erfahrungen mit der sozial kompetenten und fachlich versierten Ausgestaltung von Betreuungs- und Förderungsbeziehungen finden sich zahlreiche Schilderungen schlechter Erfahrungen. Diese werden als wesentliche Mängel auf Seiten der Betreuungspersonen dargestellt, unabhängig davon, ob es sich um eine Individualpromotion oder ein strukturiertes Promotionsprogramm handelt, nämlich Zeit und in Verbindung damit die Intensität, soziale Kompetenzen in der Ausgestaltung der Betreuungsbeziehungen und fachliches Desinteresse oder gar ungenügende Fachkompetenz für das Promotionsthema.

Die fächer- und geschlechtervergleichende Betrachtung zeigt, dass die Befragten ihre Promotion mehrheitlich direkt an das Studium anschließen. Insbesondere in der Politikwissenschaft beinhaltet das Sample aber auch einige, die nach dem Studienabschluss zunächst außeruniversitär berufstätig waren und zur Promotion an die Universität oder an ein außeruniversitäres Forschungsinstitut zurückkehren. Diese Befragten sind, wie die meisten Promovierenden aus der Chemie, weniger intrinsisch motiviert als vielmehr mit ihrer beruflichen Situation außerhalb der Wissenschaft unzufrieden, sodass sie sich durch die Promotion eine Verbesserung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhoffen. Ihre außeruniversitären Berufserfahrungen machen sie möglicherweise aber auch noch kritischer bezüglich der Bewertung ihrer Betreuungserfahrungen gegenüber denjenigen, die die Wissenschaft nach dem Studium noch nicht verlassen haben.

Die Betreuungssituation in persönlich-ideeller und fachlicher Hinsicht scheint den Interviews zufolge in der Politikwissenschaft insgesamt besser zu sein als in der Chemie, wobei Befragte beider Fächer die Arbeitsüberlastung der Betreuungspersonen hervorheben. Besonders in den Karrieretypen „Außerwissenschaftliche Berufstätigkeit“ und „Offenheit“ finden sich im Sample recht viele Chemikerinnen und Chemiker, die wegen schlechter Betreuungserfahrungen während des Studiums oder zur Promotion den Arbeitskreis wechseln. Nur in der Chemie wird in den Interviews auch über Abbruchgedanken reflektiert. Hochschul- bzw. Betreuungswechsel in der Politikwissenschaft wird hingegen mehrheitlich mit fachlichen Aspekten und nur vereinzelt mit schlechten Betreuungserfahrungen begründet.

Dies könnte mit der unterschiedlichen Strukturierung der Promotion in beiden Fächern zusammenhängen: In der Chemie stehen die Promovierenden in einer recht starken persönlichen und fachlichen Abhängigkeit von der Betreuungsperson, da die Dissertationsthemen zumeist aus den Forschungsprojekten der Arbeitskreisleitungen entstehen. Hinzu kommt, dass die Promovierenden über Stellen und/oder Stipendien auch materiell an den Arbeitskreis gebunden sind. Die fachliche Eigenständigkeit scheint hier in der Promotionsphase eher nicht gefordert und/oder gefördert zu werden. Die vergleichsweise größere Zufriedenheit der Promovierenden in der Politikwissenschaft mit der Betreuung könnte damit zusammenhängen, dass in dem Fach Promotionen vergleichsweise selbstständig verfasst werden (können und müssen). Das fordert und fördert die Eigeninitiative. Da sich die meisten Befragten ihr Promotionsthema selbst suchen, sind sie zumeist relativ bald Experte bzw. Expertin in diesem Themenfeld. Das macht sie in fachlicher Hinsicht vergleichsweise unabhängig von Betreuungspersonen. Zudem promovieren sie häufig auf Basis von Stipendien, die sie selbst erworben haben. Auch dies fordert und fördert ihre Unabhängigkeit von der Betreuerin bzw. dem Betreuer.

Insgesamt fällt auf, dass die Befragten ihren Aussagen zufolge wenig Förderung erfahren. Die Interviewpersonen kritisieren diesen Mangel jedoch nicht, da die wenigsten Erwartungen an eine Förderung durch ihre Betreuungsperson(en) zu haben scheinen. Sie gehen vielmehr mehrheitlich davon aus, dass sie selbst für die Gestaltung und den Erfolg ihrer weiteren Karriere innerhalb und außerhalb der Wissenschaft verantwortlich sind. Die Interviewanalysen zeigen auch, dass sich schlechte Betreuungserfahrungen in schlechten bzw. mangelnden Förderungserfahrungen fortsetzen. Umgekehrt gilt aber nicht, dass diejenigen, die gute Betreuungserfahrungen machen, auch entsprechend gefördert werden. Förderung scheinen die Promovierenden eher in der Chemie als in der Politikwissenschaft zu erhalten. Diese Förderung umfasst dann vor allem die Mitwirkung an Publikationen, Konferenzreisen und Vernetzungsmöglichkeiten, also Aspekte, die der Integration in die Scientific Community dienlich sind. Strukturell-materielle Förderung in Form von Stellenangeboten im Anschluss an die Promotion ist in beiden Fächern rar. Dies könnte in der Politikwissenschaft damit zusammenhängen, dass die Ausstattung des Fachs mit Personalstellen für promovierte Personen insgesamt eher bescheiden ist. In der Chemie hingegen ist es üblich, dass Postdocs den Arbeitskreis nach der Promotion verlassen und ins Ausland gehen.

Die befragten Frauen thematisieren in beiden Fächern schlechte Betreuungserfahrungen, die von mangelnder Anerkennung bis zu offener Diskriminierung wegen Schwanger- und/oder Mutterschaft reichen. Auffällig ist, dass die Chemikerinnen deutlich größere Unzufriedenheiten zum Ausdruck bringen als die Politikwissenschaftlerinnen. Nur bei den Chemikerinnen finden sich auch einige, die bereits mit der Betreuung im Diplomstudium schlechte Erfahrungen gemacht und für die Promotion den Arbeitskreis

gewechselt haben. Ebenfalls nur die Chemikerinnen sprechen von Überlegungen, wegen der schlechten Betreuungserfahrungen die Promotion abbrechen zu wollen. Insgesamt scheinen die befragten Frauen für eine gute Betreuung mehr Aktivitäten aufwenden zu müssen als die männlichen Interviewpersonen. Vereinzelt signalisieren weibliche Befragte beider Fächer auch, dass sie sich eine wissenschaftliche Laufbahn eher vorstellen könnten bzw. diese eher verfolgen würden, wenn sie entsprechend gefördert würden, was bei den Befragten kaum der Fall zu sein scheint.

In den Interviewanalysen wird kein systematischer Zusammenhang zwischen den Betreuungs- und Förderungserfahrungen und der Karriereplanung im Übergang von der Promotions- in die Postdocphase erkennbar. Das heißt jedoch nicht, dass gute bzw. schlechte Erfahrungen mit der Betreuung und Förderung keinen Einfluss auf die Karriereplanung haben: Sie können sehr wohl positiv und/oder negativ verstärkend auf Karrierepläne einwirken. Insofern können sie nicht isoliert betrachtet werden, sondern müssen im Kontext der Karriereorientierungen und des weiteren Karriereverlaufs der Befragten analysiert werden.

4 Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aus Sicht von Gatekeepern und Gatekeeperinnen

Die befragten 17 weiblichen und männlichen Gatekeeper der Fächer Politikwissenschaft und Chemie stellen die Betreuung von Promovierenden insgesamt als sehr zeitaufwändig und intensiv dar. Dabei reicht die Bandbreite der Betreuung von enger Führung mit klar strukturierten Zeitfenstern und Aufgaben – diese Ausrichtung scheint in der Chemie zu überwiegen – bis zu Betreuung auf Anfrage mit flexibler Termingestaltung und offenen Aufgaben – diese Ausrichtung scheint in der Politikwissenschaft zu überwiegen.

In Bezug auf die ideell-persönliche Betreuung wird aus den Interviews deutlich, dass Betreuung nach Bedarf bzw. ad hoc zumeist in unstrukturierten und unregelmäßigen Einzelgesprächen erfolgt. In diesem Zusammenhang ist das je nach Fach unterschiedliche Ausmaß an Anwesenheit der Betreuungspersonen am universitären Arbeitsplatz bedeutend: Während es dem wissenschaftlichen Nachwuchs in der Chemie aufgrund einer hohen Präsenzkultur der Lehrenden am universitären Arbeitsplatz leicht fallen dürfte, eine „offene Tür“ wahrzunehmen, ist dies in der Politikwissenschaft aufgrund der eher lockeren Präsenz der Lehrenden am universitären Arbeitsplatz eher unwahrscheinlich. Nur die männlichen Befragten der Politikwissenschaft betonen ihre Funktion als Berater und Anregende von Promotionen und stellen die Freiheit der Promovierenden in den Vordergrund. Einige weibliche Hochschullehrende beider Fächer schildern demgegenüber eine eher „mütterlich-fürsorgliche“ Ausgestaltung der Betreuungsbeziehung und sehen Unterschiede im Betreuungsverhalten zwischen

Professorinnen und Professoren. Die fachliche Betreuung wird in den Interviews eng mit der ideell-persönlichen Betreuung verknüpft und kaum weiter ausgeführt.

Ausführlich thematisieren die Befragten die strukturell-ideelle Betreuung. Dabei werden erhebliche Unterschiede zwischen den beiden Fächern deutlich, die sich durch die grundlegend verschiedene Anlage der Promotion herausbilden. In der Chemie ist die Promotion allein schon durch die dafür zumeist notwendige Arbeit im Labor strukturierter angelegt als in der Politikwissenschaft. Durch die Laborarbeit wird nicht nur der zeitliche Ablauf der Promotion und die damit verbundene Betreuung weitgehend vorgegeben, sondern auch der wissenschaftliche Austausch. Für beide Fächer heben die Befragten geschlechtsbezogene Aspekte als Hemmnisse zuungunsten von Nachwuchswissenschaftlerinnen hervor, die sich auf die Familiengründung und die Vereinbarkeit von Familie und Promotion beziehen, z.B. Arbeitsschutzbestimmungen für schwangere und stillende Chemikerinnen, die keine Laborarbeit durchführen dürfen.

Mit Blick auf die strukturell-materielle Betreuung geht es in den Interviews neben der Vergabe von Stellen und Stipendien zur Promotion, die in der Chemie der Regelfall und in der Politikwissenschaft die Ausnahme ist, um die finanzielle Unterstützung von Tagungsteilnahmen und Weiterbildungen, die dem Fortschritt des Promotionsvorhabens dienen. Dabei wird deutlich, wie die unterschiedliche Ausstattung der Fächer mit Ressourcen (Stellen, Geld), aber auch die jeweiligen Möglichkeiten zur Einwerbung von Drittmitteln die Ausgestaltung der Betreuung in der Promotionsphase beeinflussen: Die Chemie ist als forschungsintensive Naturwissenschaft diesbezüglich per se besser aufgestellt als die Politikwissenschaft als lehrintensive Geistes- bzw. Sozialwissenschaft.

Während die Ausführungen der befragten Gatekeeper zur Betreuung der Promovierenden in den Interviews vergleichsweise großen Raum einnehmen, finden sich zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses deutlich weniger Aussagen. Im Zuge der ideell-persönlichen Förderung thematisieren die meisten Befragten die weitere Karriereplanung der Promovierenden. Dabei werden die Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Laufbahn und die hohen Anforderungen sowie damit einhergehende Probleme besprochen. Insbesondere diejenigen, die in der Wissenschaft verbleiben möchten, werden zudem angeregt, Tagungen zu besuchen und Publikationen abzufassen. Die fachliche Förderung spielt in den Interviews kaum eine Rolle.

Gemeinsame Tagungsbesuche, bei denen die Promovierenden bzw. Postdocs etwa gezielt bestimmten Personen vorgestellt werden, gemeinsame Publikationen oder auch das Abfassen von Referenzen als Beispiele für direkte strukturell-ideelle Förderung werden nur selten erwähnt. Die zurückhaltende Thematisierung dieses Aspekts von Förderung könnte damit zusammenhängen, dass der (Wissenschafts-)Markt für

Promovierte eng ist und nur wenige eine Chance haben, nach der Promotion in der Wissenschaft zu verbleiben. Es könnte auch sein, dass über diese Formen strukturell-ideeller Förderung nicht gesprochen wird, etwa weil sie von den Gatekeepern nicht als Förderung wahrgenommen oder nur selektiv praktiziert werden. Manche Interviewte schätzen ihren Einfluss bzw. ihre Einflussmöglichkeiten auf die wissenschaftliche Laufbahn ihrer Promovierenden zudem als sehr gering ein. Auch bezüglich der strukturell-materiellen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zeigen sich die Befragten zurückhaltend.

Laut eigenen Aussagen messen die Gatekeeper mehrheitlich dem Geschlecht der Promovierenden, aber auch ihrem eigenen keine Bedeutung bei. Wenngleich deutlich wird, dass sie individuelle Unterschiede in der Betreuung machen, beschreiben sie ihre Betreuungs- und Förderungspraxis durchweg wissenschaftlichen Standards folgend als weitgehend geschlechtsneutral. Zum Teil weisen die Befragten beider Geschlechter darauf hin, dass Frauen mehr Ermutigung und Zuspruch brauchen, um eine Promotion aufzunehmen bzw. eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen. Inwiefern sie selbst diese Ermutigung leisten, bleibt in den Interviews jedoch offen.

Fasst man die Erklärungsansätze der Interviewpersonen zur Frage zusammen, wie sie sich in Bezug auf ihr jeweiliges Fach den nach Abschluss der Promotion abnehmenden Frauenanteil in der wissenschaftlichen Laufbahn erklären, so handelt ein großer Teil der Antworten von Geschlechterdifferenzen in den Lebensläufen und -entwürfen des wissenschaftlichen Nachwuchses und damit von Bedingungen und Einflüssen außerhalb der Wissenschaft (*Kahlert 2013a*). Nahezu ungebrochen in den gezeichneten Geschlechterbildern ist die Orientierung an heterosexuellen Partnerschaften und einem Familienmodell, das einen männlichen Ernährer und eine weibliche Sorgearbeiterin vorsieht. Die Kinderfrage wird als eines der Hauptprobleme von Frauen in der wissenschaftlichen Laufbahn nach der Promotion identifiziert und als Kollision verschiedener sozialer Anforderungen im weiblichen Lebenslauf beschrieben. Einige Befragte beobachten Veränderungen auf Seiten der jungen Männer bzw. Väter und thematisieren einen Wandel in der familialen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Hingegen sind die Ausführungen der Befragten zur Karriereplanung von Nachwuchswissenschaftlerinnen widersprüchlich: Einerseits ist es für die Gatekeeper vorstellbar, dass Frauen Professorin werden (können) und ihre Laufbahn entsprechend planen, andererseits sprechen sie Frauen jedoch mit verschiedenen Begründungen ab, diesen Karriereplan zielstrebig zu verfolgen.

Eine große Rolle in den Interviews nehmen bei der Erklärung des Drop-outs von promovierten Wissenschaftlerinnen aus der wissenschaftlichen Laufbahn aber auch die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsethos in Hochschule und Forschung ein. Im Vordergrund stehen dabei die Nachteile des Hochschullehrendenberufs und des

Karrierewege bis zur Berufung. Die von den Befragten angeführten Befristungsregelungen, Arbeitsbelastungen und die Erwartungen an permanente Verfügbarkeit gelten zwar für beide Geschlechter, werden aber als für Frauen problematischer konstruiert, da diese auch als zuständig für die Sorgearbeit vorgestellt werden.

Zugleich nehmen diverse Gatekeeper beider Fächer und Geschlechter eine Differenzierung in der Chancenstruktur des weiblichen und männlichen wissenschaftlichen Nachwuchses vor: Weitgehend übereinstimmend sehen sie Frauen in der Protektion und Karriereförderung durch männlich geprägte Seilschaften und Netzwerke als benachteiligt an. Im Anschluss an Acker können diese Beobachtungen als Anzeichen für eine Wahrnehmung der wissenschaftlichen Organisationen als von einem geschlechtlichen Ungleichheitsregime durchzogen gedeutet werden, das zuungunsten von Frauen wirkt. Dies steht im Widerspruch zu der überwiegenden Darstellung der Befragten in Bezug auf die vermeintliche Geschlechtsneutralität bei der Rekrutierung, Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

5 Wider die Chancengleichheit – Ungleichheitsregimes im Subtext von Wissenschaftsorganisationen

Auch in strukturierten Promotionsprogrammen und vergleichbaren Promotionssettings ist die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach wie vor hochgradig durch persönliche Beziehungen, individualisierte Förderpraxen und selektive Kooptationsprozesse geprägt (*Kahlert/Gonschior/Nieter/Sarter 2011*). Selbst unter Bedingungen strukturell veränderter Promotionsbedingungen sind also die Hochschullehrenden für die Karrierepläne und –ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Entwicklung der professionellen Identität von Promovierenden, ihre Integration in die Scientific Community und auch die Frauenförderung weiterhin von hoher Bedeutung. Gatekeeping erweist sich demnach auch angesichts der Reformen von Promotionsverfahren und Karrierewegen als bedeutsam für die Karrierepläne und -chancen der einzelnen. Doch gilt dies für alle in der vorliegenden Studie befragten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler gleichermaßen?

Bezieht man die Darstellungen der Gatekeeper und des Nachwuchses hinsichtlich der Praxis und Erfahrungen von *Betreuung* aufeinander, so werden Übereinstimmungen und Diskrepanzen deutlich. Bei beiden Befragtengruppen lassen sich verschiedene Betreuungsstile identifizieren, die von Laissez-faire-Strategien über Ad-hoc-Betreuung bis zu strukturierten und fast schon formalisierten Praktiken reichen, die auch mit fachlich differenzierten Standards etwa hinsichtlich der Anwesenheit am universitären Arbeitsplatz sowie Autonomie bzw. Abhängigkeit in der Themen- und Methodenwahl für die Dissertation zusammenhängen. Deutlich wird, wie abhängig *gute* und *schlechte* Betreuung von individuellen Bedürfnissen und Wünschen auf Seiten der Promovie-

renden und individuellen Führungsstilen sowie institutionellen Rahmenbedingungen (Zeit, Stellen, Geld, Infrastruktur) auf Seiten der Betreuenden ist. Dabei hängt die Bewertung der Betreuung als *gut* bzw. *schlecht* davon ab, inwiefern Erwartungen des wissenschaftlichen Nachwuchses und Praktiken der Hochschullehrenden konvergieren.

Quer dazu liegt ein geschlechtliches Ungleichheitsregime, in dem der Kinderfrage eine Schlüsselrolle zukommt, unabhängig von einer evtl. bestehenden faktischen Elternschaft oder zumindest Absicht zur Familiengründung. Nahezu alle befragten Hochschullehrenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen gehen in den Interviews auf die (potenzielle) Mutterschaft ein, die in der Promotions- bzw. Postdocphase eintreten kann. Dabei wird die (potenzielle) Mutterschaft von den Gatekeepern mehrheitlich als Mobilitäts- und damit Karrierehindernis von Frauen dargestellt, das die Attraktivität ihres wissenschaftlichen Lebenslaufs schmälert (Kahlert 2014). Nachwuchswissenschaftlerinnen beschreiben die (potenzielle) Mutterschaft demgegenüber als Anlass zur Diskriminierung durch Hochschullehrende, vor allem in der Chemie, in der schwangere und stillende Frauen einem besonderen gesetzlichen Arbeitsschutz unterliegen. Die ebenfalls in dieser Karrierephase mögliche Vaterschaft wird hingegen längst nicht von allen Befragten thematisiert, geschweige denn mit Blick auf die wissenschaftliche Laufbahn von Männern problematisiert.

Unabhängig vom Geschlecht der Befragten und der zu Fördernden zeigen sich die Gatekeeper hinsichtlich der *Förderung* von Promovierenden und Promovierten in Bezug auf eine wissenschaftliche Laufbahn verhalten. Deren Reüssieren in Gestalt einer Berufung auf eine (Universitäts-)Professur wird als „Glück“ und von „Zufällen“ abhängig und somit als kaum beeinflussbar beschrieben oder aber als „private Angelegenheit“ dargestellt, in die man sich als Betreuerin bzw. Betreuer nicht einmischen möchte und/oder sollte. Demzufolge ist eine Wissenschaftskarriere nach Ansicht der befragten Gatekeeper das Ergebnis individuellen Handelns der Aspirantinnen und Aspiranten und nicht (auch) das Ergebnis professionellen Führungshandelns durch entsprechende Nachwuchsförderung. Ein Rollenverständnis als Gatekeeper für wissenschaftliche Karrieren des Nachwuchses lassen nur sehr wenige Interviewpersonen erkennen. Auch die befragten Promovierenden und Promovierten sehen eine bzw. ihre mögliche Wissenschaftskarriere vor allem als etwas individuell Herzustellendes an und erwarten diesbezüglich kaum Förderung von den Hochschullehrenden. Allerdings weisen einige Nachwuchswissenschaftlerinnen darauf hin, dass sie durch Förderung motiviert (werden) würden, ihre wissenschaftliche Laufbahn fortzusetzen.

Führt man nun diese Ergebnisse mit den in der Studie ebenfalls analysierten Geschlechterkonstruktionen der Gatekeeper zusammen, so kann vermutet werden, dass die Hochschullehrenden Frauen und Männer im wissenschaftlichen Nachwuchs unterschiedlich betreuen und fördern, selbst wenn sie dies nicht bewusst tun und/oder

wahrnehmen. Das von den Gatekeepern mehrheitlich, und weitgehend unabhängig vom Geschlecht der Befragten, gezeichnete Bild vom Geschlechterverhältnis besteht nach wie vor aus einem männlichen Ernährer und einer weiblichen Sorgearbeiterin. Diese kann zwar auch erwerbstätig sein und Karriere machen (wollen), stellt nach Ansicht der Interviewpersonen im problematischen Vereinbarkeitsmanagement oder aber auch um des partnerschaftlichen Machtgefälles zuliebe zumeist ihre ohnehin zum Teil vermeintlich ambivalenten Karriereambitionen zurück. Einige Gatekeeper weisen auch explizit darauf hin, dass die wissenschaftliche Weiterqualifikation von Frauen heutzutage bis einschließlich der Promotion als „normal“ angesehen werden kann. Impliziert ist demnach, dass die Aspiration von Frauen, wissenschaftliche Spitzenpositionen einnehmen zu wollen und in Hochschule und Forschung als Professorin zu verbleiben, (noch?) nicht als „normal“ gilt. Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen scheinen also in den Vorstellungen von Hochschullehrenden beiderlei Geschlechts immer noch „Seltenheitsmitglieder“ (*Hassauer 1994, S. 149*) in Hochschule und Forschung zu sein. Dies korrespondiert mit den Frauenanteilen an den Professuren, die zwar sukzessiv steigen, aber noch niedrig sind.

Die Interviews mit den Hochschullehrenden und den promovierenden und promovierten Männern belegen zugleich, dass die in professionellen statusasymmetrischen Beziehungen verankerte Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht als besonders karriererelevant dargestellt wird. Die Wissenschaftskarriere wird in diesen Fällen also nicht als Handeln in Strukturen, sondern vielmehr als individuelle Leistung vorgestellt, die von einzelnen erbracht wird und vermeintlich frei von jeglichen sozialen und/oder organisationalen Einflüssen ist. Nahezu ungebrochen scheint nämlich in den Interviews mit den Gatekeepern beiderlei Geschlechts, aber auch bereits mit vielen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern die historisch etablierte implizite Orientierung am Ideal der wissenschaftlichen Persona (*Daston 2003*) bzw. der autonomen wissenschaftlichen Persönlichkeit (*Engler 2001*) auf, die das nach wie vor dominierende Leitbild von Wissenschaft als Lebensform widerspiegelt und implizit männlich vorgestellt wird.

Die Wissenschaft fordert demnach die ganze Person und scheint schwerlich mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren, für die nach wie vor Frauen als hauptverantwortlich angesehen werden. Und doch ist die „wissenschaftliche Persona“, wie Lorraine Daston (*2003, S. 109–110*) die kollektive Form der Identität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nennt, mit Familie gedacht, als Ort der Reproduktion und Regeneration der wissenschaftlichen Arbeitskraft. Dabei muss die kollektive Identität nach Daston (*2003, S. 110*) nicht unbedingt mit der eines Individuums übereinstimmen, formt aber dennoch die Aspirationen, Eigenarten, Lebensweisen und sogar körperliche Dispositionen und Fähigkeiten einer Gruppe, die sich zu dieser Identität bekennt, und von der Öffentlichkeit auch so wahrgenommen wird. Hinzu kommt, dass diese „wissen-

schaftliche Persona“ ihre Karriere individuell, ohne Förderung durch Gatekeeper, macht und für Gelingen oder Misslingen allein verantwortlich ist.

Demzufolge ist es nicht erstaunlich, dass die befragten Hochschullehrenden weitgehend unhinterfragt die heterosexuelle Familie und die damit traditionell verbundene geschlechtliche Arbeitsteilung als private Lebensform des wissenschaftlichen Nachwuchses annehmen und die Berufung auf eine Universitätsprofessur von den Hochschullehrenden wie bereits von Max Weber (1991, S. 240) als „Hasard“, als „doch in ungewöhnlich hohem Grade“ herrschenden Zufall beschreiben. Beides weist auf die Prägung ihrer professionellen Identität durch die „wissenschaftliche Persona“ und die damit verbundenen Ungleichheitsregimes hin, die im Subtext der Wissenschaftsorganisationen verankert sind und – möglicherweise unintendiert – auch das professionelle Alltagshandeln durchziehen, aller postulierten Chancengleichheit zum Trotz.

Mit der vorliegenden Studie kann aus methodischen Gründen kein geschlechterdifferentes Verhalten der Gatekeeper gegenüber Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern belegt werden. Auch kann aus den Ergebnissen nicht abgeleitet werden, inwiefern die auch in anderen Studien festgestellte stärkere Kritik promovierender Frauen an der Betreuung und Förderung aus objektiv schlechteren Erfahrungen gegenüber den promovierenden Männern herrührt oder aber die Nachwuchswissenschaftlerinnen die Kritik lediglich deutlicher und offener artikulieren. Es fällt jedoch auf, dass vor allem die befragten Doktorandinnen und weiblichen Postdocs von schlechten Betreuungserfahrungen und zum Teil sogar Diskriminierungen durch Hochschullehrende berichten. Dieser Befund gilt für fast alle Chemikerinnen und einige Politikwissenschaftlerinnen. Konflikte mit der bzw. den Betreuenden gibt es vereinzelt auch bei den befragten Doktoranden und männlichen Postdocs. Nur die Frauen bringen jedoch zum Ausdruck, dass ihre schlechten Erfahrungen und die erlebten Diskriminierungen in der Promotionsphase ihre Karriereplanung dahingehend beeinflussen, über einen Promotionsabbruch nachzudenken oder aber nach dem Promotionsabschluss die Wissenschaft zu verlassen.

Gute bzw. *schlechte* Erfahrungen mit Betreuung und Förderung beeinflussen demnach also die Karrierepläne und -entscheidungen zumindest von Frauen. Sie beschreiben, ja kritisieren ihr Karrierehandeln in den Interviews bezogen auf die Betreuungs- und Förderungserfahrungen in den wissenschaftlichen Organisationen mehrheitlich eher als auskühlend denn als aufwärmend. Das „akademische Frauensterben“ ist demnach im vergeschlechtlichten Subtext der Wissenschaftsorganisation(en) konstitutiv angelegt. Es wird in sozialen Praktiken der Wissenschaft wie beispielsweise der Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses produziert und reproduziert, könnte darin aber auch verändert werden. Bisher gilt: Frauen sind darin trotz der postulierten Chancengleichheit (noch?) nicht als Gleiche vorgesehen. Vielmehr stellen

sie noch immer, mit Hassauer (1994, S. 149) gesprochen, „eine Population mit abweichendem Habitus dar. Das Soziotop ‚Universität‘ ist für diese abweichende Population überlebensfeindlich. Mit Artenschwund muss weiterhin gerechnet werden.“

Literatur

Acker, Joan (2006): Inequality Regimes. Gender, Class, and Race in Organizations. In: *Gender & Society*, 20, 2006, 4, S. 441–464

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2008): Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Bonn/Berlin

Clark, Burton R. (1959): The „Cooling Out“ Function in Higher Education. In: *The American Journal of Sociology*, LXV, 1959, 1, S. 569–576

Daston, Lorraine (2003): Die wissenschaftliche Persona. Arbeit und Berufung. In: Wobbe, Theresa (Hrsg.): *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart*. Bielefeld, S. 109–136

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

Frank Fox, Mary (2003): Geschlecht, Lehrende und Promotionsstudium in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. In: Wobbe, Theresa (Hrsg.): *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart*. Bielefeld, S. 239–258

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK (2013): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn

Giddens, Anthony (1995): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Frankfurt/New York

Hassauer, Friederike (1994): Akademisches Frauensterben: Frauen – Nachwuchs – Romanistik. Zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland und Österreich. In Seiser, Gertrud; Knollmayer, Eva (Hrsg.): *Von den Bemühungen der Frauen in der Wissenschaft Fuß zu fassen*. Wien, S. 145–154

Husu, Liisa (2001): On Metaphors on the Position of Women in Academia and Science. In: *Nora* 9, 2001, 3, S. 172–181

Husu, Liisa (2004): Gate-Keeping, Gender Equality and Scientific Excellence. In: *European Commission: Gender and Excellence in the Making*. Luxembourg, S. 69–76

Kahlert, Heike (2012): Was kommt nach der Promotion? Karriereorientierungen und -pläne des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fächer- und Geschlechtervergleich. In: Beau-fays, Sandra; Engels, Anita; Kahlert, Heike (Hrsg.): *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Frankfurt/New York, S. 57–86

Kahlert, Heike (2013a): Geschlechterkonstruktionen von Hochschullehrenden: Gate-keeping für Chancengleichheit in der Wissenschaft? In: Pascher, Ute; Stein, Petra (Hrsg.): *Akademische Karrieren von Naturwissenschaftlerinnen gestern und heute*. Wiesbaden, S. 193–220

Kahlert, Heike (2013b): Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung. Opladen/Berlin/Toronto

Kahlert, Heike (2014): „Sie müssen Ihren Lebenslauf attraktiv machen!“ Karrierenormen und Geschlechterwissen in der professoralen Beratung zur wissenschaftlichen Laufbahnplanung. In: Malli, Gerlinde; Sackl, Susanne (Hrsg.): *Wider die Gleichheitsrhetorik. Soziologische Analysen – theoretische Interventionen. Texte für Angelika Wetterer*. Münster, S. 98–116

Kahlert, Heike; Gonschior, Marieke; Nieter, Katharina; Sarter, Eva Katharina (2011): Wie wichtig ist Betreuung für die Orientierung auf eine wissenschaftliche Laufbahn? Eine Analyse der Betreuungssituation von Promovierenden in der Chemie und Politikwissenschaft. In: Boeck, Gisela/Lammel, Norbert (Hrsg.): *Frauen in der Wissenschaft*. Rostock, S. 109–142

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld

Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld

Mayring, Philipp (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim/Basel

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlev/Kraimer, Klaus (Hrsg.): *Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen*. Wiesbaden, S. 441–471

Prommer, Elisabeth; Lünenborg, Margreth; Matthes, Jörg; Mögerle, Ursina; Wirth, Werner (2006): Die Kommunikationswissenschaft als „gendered organization“. Geschlechtsspezifische Befunde zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: *Publizistik* 51, 2006, 1, S. 67–91

Rappe-Giesecke, Kornelia (2008): Triadische Karriereberatung. Die Begleitung von Professionals, Führungskräften und Selbständigen. Bergisch Gladbach

Statistisches Bundesamt (2015): Frauenanteile – akademische Laufbahn. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html> (Zugriff: 31. März 2015)

Weber, Max (1991 [1919]): Wissenschaft als Beruf. In: Weber, Max: *Schriften zur Wissenschaftslehre*. Stuttgart, S. 237–273

Wissenschaftsrat (2001): Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Berlin

Wissenschaftsrat (2002): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Saarbrücken

Wissenschaftsrat (2011): Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier. Köln

Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten. Dresden

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. [26 Absätze]. In: Forum Qualitative Sozialforschung: Qualitative Social Research 1 (1), <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/%201132/2519> (Zugriff: 31. März 2015)

Zuckerman, Harriet; Merton, Robert K. (1973): Age, Aging, and Age Structure in Science. In: Merton, Robert K.: The Sociology of Science. Theoretical and Empirical Investigations. Chicago/London, S. 497–559

Manuskript eingereicht: 06.11.2014
Manuskript angenommen: 31.03.2015

Anschrift der Autorin:

Prof. Dr. Heike Kahlert
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Sozialwissenschaft
Universitätsstr. 150
44801 Bochum
E-Mail: heike.kahlert@rub.de

Heike Kahlert ist Inhaberin des Lehrstuhls für Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht an der Ruhr-Universität Bochum

Die akademische Laufbahn in der Mathematik und Physik. Eine Analyse fach- und geschlechterbezogener Unterschiede bei der Umsetzung von Karrierewissen

Bettina Langfeldt, Anina Mischau

Der Beitrag geht, basierend auf quantitativen Daten einer Online-Befragung studierter Mathematiker und Mathematikerinnen sowie Physiker und Physikerinnen, den Fragen nach, ob und inwieweit sich Geschlechterdisparitäten in der Mathematik und Physik hinsichtlich der Umsetzung des für eine erfolgreiche akademische Laufbahn relevanten Karrierewissens sowie der durch Kinderbetreuung bedingten beruflichen Einschränkungen aufzeigen lassen. Neben einer geschlechtervergleichenden Perspektive werden dabei auch mögliche Unterschiede innerhalb der jeweiligen Genusgruppen und zwischen den Fächern in den Blick genommen. Darüber hinaus wird untersucht, inwiefern die Umsetzung von Karrierewissen und durch Kinderbetreuung bedingte berufliche Einschränkungen einen Einfluss auf die subjektive Einschätzung des beruflichen Erfolgs ausüben.

1 Einleitung

In den letzten 25 Jahren haben die Frauenanteile auf allen Stausebenen an Hochschulen in Deutschland kontinuierlich zugenommen (vgl. *GWK 2014*). Dennoch besitzt die „Leaky Pipeline“ (vgl. *Husu 2001*), d. h. die Verringerung der Frauenanteile von einer Statusstufe zur nächsten, als Beschreibung asymmetrischer Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft nach wie vor Gültigkeit, wenngleich z. B. die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) in ihrem Bericht 2014 konstatiert, dass retrospektive Analysen von Karriereverläufen der letzten zehn Jahre auf eine allmähliche Abschwächung dieses Phänomens hindeuten (*GWK 2014*, S. 12). Wurde noch vor zehn Jahren in den meisten Fächergruppen die kritische Hürde für Akademikerinnen beim Übergang zur Promotion gesehen (vgl. *BLK 2005*), stellt gegenwärtig „nicht mehr die Promotion, sondern vielmehr die Post-doc-Phase die entscheidende Barriere dar“ (*Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013*, S. 244). Die den zitierten Publikationen zugrunde liegenden sekundärstatistischen Auswertungen der amtlichen Hochschulstatistik beziehen sich jedoch entweder auf die Situation von Frauen an Hochschulen in Deutschland insgesamt oder in den unterschiedlichen Fächergruppen. Unbeantwortet bleibt damit die Frage, inwieweit die beschriebenen Entwicklungstendenzen auch mögliche Veränderungen der bisher asymmetrischen Geschlechterver-

hältnisse in den Einzeldisziplinen adäquat wiedergeben. Um also etwaige Geschlechterdisparitäten bei den in diesem Beitrag im Mittelpunkt stehenden Fächern Mathematik und Physik beschreiben und nach möglichen Einflussfaktoren auf deren Reproduktion oder Wandel suchen zu können, ist zunächst zu klären, ob die Existenz einer Leaky Pipeline für beide Disziplinen gleichermaßen bestätigt werden kann.¹

Tabelle 1: Frauenanteile auf unterschiedlichen Qualifikations-/Stausebenen an Hochschulen in Deutschland 2013 (in Prozent; ausgewählte Bezugsgruppen)

	Mathematik	Physik	FG M/N	Insgesamt
Studierende	46,6	25,0	36,8	47,6
Mono-Masterprüfungen ²	37,5	21,0	36,2	46,2
Promotionen	26,7	19,9	39,4	44,2
Juniorprofessuren	23,3	28,9	30,3	39,9
Professuren	15,9	10,0	15,0	21,3

Quelle: Eigene Berechnung; für die absoluten Zahlen vgl. Statistisches Bundesamt (2014a, 2014b, 2014c).

Die in Tabelle 1 aufgeführten aktuellen Frauenanteile in der Mathematik und Physik³ lassen – auch mit vergleichendem Blick auf die entsprechenden Anteile in der Fächergruppe „Mathematik und Naturwissenschaften (FG M/N)“ und insgesamt – für beide Disziplinen sowohl Gemeinsamkeiten wie Unterschiede in der Entwicklung des kontinuierlichen Verlusts der Frauen von einer Qualifikations-/Statusstufe zur nächsten vermuten. Diese Vermutung bestätigt sich, geht man mithilfe der amtlichen Hochschulstatistik vertiefend der Frage nach, inwieweit das jeweilige potenzielle Rekrutierungspotenzial der einen Karrierestufe für die nächst höhere ausgeschöpft wird bzw. wurde. Dann zeigt der disziplinäre Vergleich, dass sich die Mathematik und Physik seit ca. Mitte der 1990er Jahre deutlich in der Ausschöpfung des weiblichen Rekrutierungspotenzials bei den beiden Statusübergängen vom Studienabschluss hin zur Promotion und von der Promotion hin zur Juniorprofessur unterscheiden (vgl. *Langfeldt/Mischau 2015; Mischau/Griffiths/Langfeldt 2014*). Die Leaky Pipeline besitzt demnach für die Mathematik nach wie vor Gültigkeit, d. h. die Promotion und die (anstelle der an Bedeutung verlierenden Habilitation betrachtete) Juniorprofessur stellen weiterhin

¹Eine Sonderauswertung speziell für die Mathematik und ausgewählte Naturwissenschaften wurde zuletzt 2008 vorgenommen (vgl. *GWK 2008*) und verwies bereits auf zum Teil deutliche Unterschiede in den Einzeldisziplinen.

²Als Bezugsgruppe wurden hier wie im weiteren Text lediglich Abschlüsse der Mono-Master- und früheren Diplomstudiengänge ausgewählt, da diese als das „klassische“ Rekrutierungspotenzial für eine akademische Karriere gelten. Die teilweise in anderen Publikationen verwendete Bezugsgruppe, die auch die Absolventen und Absolventinnen der Lehramtsstudiengänge integriert, bedingt demgegenüber Verzerrungen bei der Beschreibung retrospektiver Analysen von Karriereverläufen oder fächerspezifischer Leaky Pipelines.

³Zur besseren Lesbarkeit wird der in der amtlichen Hochschulstatistik mit „Physik/Astronomie“ bezeichnete Studien- und Lehrbereich vereinfachend als Physik aufgeführt.

entscheidende Barrieren für Frauen in der Academia dar. Ein langsames Schließen der „Schere“, wie von der GWK (2014) für die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile im Wissenschaftsbereich insgesamt festgestellt, kann für die Mathematik nicht bestätigt werden. In der Physik hat sich dagegen die entscheidende Hürde weit hinein in die Postdoc-Phase verlagert, sodass die Leaky Pipeline zur Situationsbeschreibung in diesem Fach nicht mehr geeignet ist. Unabhängig von den divergierenden disziplinären Entwicklungen der Geschlechterverhältnisse bekleiden Frauen in beiden Disziplinen – trotz stetigem Anstieg der Frauenanteile seit den 1990er Jahren – seltener eine Professur (vgl. *Mischau/Griffiths/Langfeldt 2014*).

Bis heute gibt es nur sehr wenige repräsentative Kohortenanalysen, welche die der Leaky Pipeline zugrunde liegenden Ursachen und Mechanismen empirisch fundiert beschreiben könnten.⁴ Für die Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen der Wissenschaft – und damit auch auf Professuren – existieren jedoch diverse Erklärungsansätze, die je nach Ausrichtung den Blick auf individuelle, organisationale, fachkulturelle, strukturelle oder gesamtgesellschaftliche Ursachen für die Herstellung bzw. Reproduktion von Geschlechterdisparitäten im akademischen Karriereverlauf richten (vgl. zusammenfassend z. B. *Findeisen 2011; Graf/Schmid 2011; Kahlert 2013*). Der vorliegende Beitrag fokussiert zum einen auf individuelle Einflussfaktoren des Karriereverlaufs, wobei wir davon ausgehen, dass Geschlechterstereotype als quasi „omnipräsente“ Einflussvariable alle anderen Erklärungsansätze der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen – und somit auch die auf individueller Ebene verankerten Ansätze – bedingen (vgl. auch *Haghanipour 2013*). Zum anderen greift der Beitrag auf die Lebenslauf- oder Lebenszeithypothese zurück, die besagt, dass die typischen Erwerbsverläufe von Frauen diskontinuierlicher als die von Männern ausfallen, mit der Kontinuität jedoch arbeitsmarkt- und karrierestrategische Vorteile verknüpft sind (vgl. *Kreckel 2005*).

Unter der Annahme, dass in der von uns befragten selektiven Gruppe von an Hochschulen beschäftigten Mathematikern und Mathematikerinnen sowie Physikern und Physikerinnen keine oder geringe Geschlechterunterschiede im Karrierewissen bestehen, d. h. dem „Wissen um die wichtigsten Aufstiegsriterien, also diejenigen Leistungskriterien und Entscheidungen, auf die es für einen beruflichen Aufstieg tatsächlich ankommt“ (*Fay/Hüttges/Graf 2013, S. 28*), wird zunächst analysiert, ob und inwie-

⁴Eine der wenigen Ausnahme ist das von Andrea E. Abele-Brehm geleitete Projekt „Berufs- und Lebenswege von MathematikabsolventInnen deutschsprachiger Hochschulen“, das auf eine prospektive Längsschnittstudie mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Faches Mathematik (Diplom und Lehramt) von 40 deutschen Universitäten beruht, jedoch nicht ausschließlich auf die Betrachtung einer akademischen Laufbahnentwicklung fokussiert (vgl. <http://www.sozialpsychologie.phil.uni-erlangen.de/forschung/mathe.shtml>). Die Kohorte wurde (zumindest bislang) in sechs Erhebungen bis 11 Jahre nach dem Studienabschluss begleitet.

weit Geschlechterdisparitäten in den beiden Disziplinen hinsichtlich der Umsetzung dieses Karrierewissens – insbesondere der systematischen Karriereentwicklung – auftreten. Dabei werfen wir einen komparativen Blick auf mögliche Unterschiede innerhalb der jeweiligen Genusgruppen und zwischen den Fächern. Des Weiteren werden geschlechter- und/oder fachbezogene Divergenzen hinsichtlich der durch Kinderbetreuung bedingten beruflichen Einschränkungen analysiert. Diese konterkarieren partiell die strategische Karriereplanung bzw. können Brüche im Karriereverlauf herbeiführen, sind aber zugleich nicht als mangelndes Karrierewissen zu interpretieren, sondern ebenfalls als Teil eines solchen. Abschließend wird der Einfluss der Anwendung von Karrierewissen auf die subjektive Einschätzung des beruflichen Erfolgs untersucht.

2 Datengrundlage und Samplebeschreibung

Die empirische Grundlage des vorliegenden Beitrags bilden quantitative Daten, die mittels einer Online-Befragung im Rahmen des BMBF- und ESF-geförderten Projekts „Geschlechterdisparitäten in Berufs- und Karriereverläufen von MathematikerInnen und PhysikerInnen innerhalb und außerhalb klassischer Beschäftigungsmodelle“ im Zeitraum von Oktober 2012 bis Februar 2013 erhoben wurden.⁵ An der Umfrage haben sich insgesamt 5.174 Personen beteiligt, die hauptsächlich über Fachgesellschaften und Berufsverbände auf die Untersuchung aufmerksam gemacht wurden.⁶ Für die folgenden Analysen wird eine Teilstichprobe von 1.613 Personen verwendet, die entweder zum Befragungszeitpunkt oder vor Erreichen des Ruhestandsalters (z.B. Emeriti) an einer Universität oder Fachhochschule beschäftigt waren.

89,4 Prozent der Befragten verfügen über einen Abschluss in Physik und 10,6 Prozent über einen Abschluss in Mathematik. Die Geschlechterverteilung innerhalb dieser beiden Gruppen fällt unterschiedlich aus (vgl. Tabelle 2) und deutet insgesamt auf eine überproportionale Beteiligung von Frauen an der Untersuchung hin.⁷ Die befragten Männer sind im Durchschnitt vier bis neun Jahre älter als die Frauen, wodurch sich die Geschlechterunterschiede im Hinblick auf das Vorhandensein von Kindern allerdings nicht erklären lassen. Bezieht man nur die über 40-Jährigen in den Vergleich ein, sind in der Mathematik 83 Prozent der Männer, aber nur 65 Prozent der Frauen Eltern; in der Physik trifft dies auf 74 Prozent der Männer gegenüber 59 Prozent der Frauen zu.

⁵Zu dem Projekt vgl. <http://www.gender-und-mint.de/>

⁶Aufgrund des selbstselektiven Samples kann die Untersuchung zwar keine für alle studierten Mathematiker und Mathematikerinnen sowie Physiker und Physikerinnen geltenden Aussagen treffen, spiegelt aber dennoch recht gut die Situation institutionell organisierter und vernetzter Personen aus beiden Disziplinen wider.

⁷Dies gilt für die Mathematik noch stärker als für die Physik. Zum Vergleich: Der Frauenanteil am hauptberuflichen Personal an Hochschulen lag 2012 bzw. 2013 in der Mathematik bei 21,5 bzw. 22,3 Prozent und in der Physik bei 16,4 bzw. 16,5 Prozent. Für die absoluten Zahlen vgl. Statistisches Bundesamt (2014c).

Der überwiegende Teil der Befragten ist an einer Universität beschäftigt, hierbei treten keine signifikanten Fächer- oder Geschlechterdifferenzen auf.

Tabelle 2: Beschreibung des Samples (n = 1.613) nach ausgewählten Merkmalen, Fach und Geschlecht

n = 1.613	Mathematik		Physik	
	Männer (n=71)	Frauen (n=100)	Männer (n=1.042)	Frauen (n=400)
Geschlechteranteil	41,5%	58,5%	72,3%	27,7%
Durchschnittsalter (Mittelwert; Standardabweichung)	42,4 Jahre (11,2)	38,2 Jahre (9,6)	41,7 Jahre (13,0)	36,2 Jahre (8,9)
Kind(er) vorhanden	56,6%	42,7%	45,2%	36,1%
Tätigkeitsfeld: Hochschule	87,3%	79,0%	92,5%	91,3%
Tätigkeitsfeld: FH	12,7%	21,0%	7,5%	8,8%
Abgeschlossene Promotion	82,6%	59,2%	70,0%	60,1%
Derzeit promovierend	14,5%	29,6%	29,0%	36,9%
Vollzeitbeschäftigt	78,9%	74,0%	72,0%	59,0%
Teilzeitbeschäftigt	12,7%	22,0%	19,8%	32,3%
Professur*	61,4%	50,0%	47,2%	30,1%

*Die Frage nach einer Professur richtete sich nur an promovierte Befragte. Lesebeispiel: Von den promovierten Mathematikern haben bzw. hatten 61,4 Prozent eine Professur inne.

Der im Vergleich zu den Männern deutlich niedrigere Anteil promovierter Frauen lässt sich weitgehend durch die geschlechterdifferente Altersverteilung des Samples erklären. Fasst man bereits Promovierte und derzeit noch Promovierende rechnerisch zusammen, so reduziert sich die diesbezügliche Geschlechterdivergenz bei beiden Gruppen beträchtlich. Den Erwerbsarbeitsumfang betreffend haben mehr Männer als Frauen im Gesamt-sample eine Vollzeitstelle inne, während sich bei den Teilzeitbeschäftigten das Geschlechterverhältnis umkehrt. Der dennoch relativ hohe Anteil männlicher Teilzeiterwerbstätiger in beiden Fächern resultiert vor allem aus der Tatsache, dass Promotionsstellen meist nicht als Vollzeitstellen ausgeschrieben sind. Dieselbe Begründung einer Teilzeittätigkeit geben ebenfalls viele junge Wissenschaftlerinnen in unserem Sample an. In der Gruppe der Frauen insgesamt ist jedoch zusätzlich die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein häufig genanntes Argument für reduzierte Erwerbsarbeitszeiten. Dieser signifikante Geschlechterunterschied wird besonders deutlich, wenn die 35- bis 55-Jährigen in der Kernphase der Erwerbstätigkeit betrachtet werden. Hier sind in beiden Fächern etwa 95 Prozent der Männer und nur etwa 76 Prozent der Frauen in Vollzeit beschäftigt. Von den Promovierten haben bzw. hatten gut drei Fünftel der Mathematiker und die Hälfte der Mathematikerinnen im Erwerbsverlauf eine Professur inne, von den promovierten Physikern und Physikerinnen trifft dies auf knapp die Hälfte der Männer und nicht ganz ein Drittel der Frauen zu.

3 Die (geschlechterdifferente) Umsetzung von Karrierewissen

Ein häufig bemühtes Argument für den geringeren beruflichen Erfolg von Frauen bzw. deren Unterrepräsentanz in Führungspositionen rekuriert auf Defizite bei der strategischen Planung der beruflichen Zukunft (vgl. z. B. *Henn 2012*). Im Wissenschaftsbe- reich kann eine mangelnde berufliche Zielgerichtetheit an verschiedenen Stellen zum Ausdruck kommen, etwa bei einer „zu langen“ Verweildauer in der Promotionsphase oder einem zu späten Beginn wissenschaftlicher Vortrags- und Publikationsaktivität (vgl. *Kahlert 2013*). Die nachfolgenden Analysen zeigen, inwiefern die befragten Ma- thematikerinnen und Mathematiker sowie Physikerinnen und Physiker die Promotions- und Postdoc-Phase zielorientiert gestaltet haben und wie sie sich im Hinblick auf Karriereplanung, Aufstiegsorientierung und die Anwendung von Karrierestrategien positionieren. Dabei wird zum einen eine nach Alter kontrollierte fächer- und geschlech- tervergleichende Perspektive eingenommen und zum anderen das Vorhandensein von Kindern während der Promotionsphase als Einflussfaktor bezüglich der Realisierung von Karrierewissen berücksichtigt.

3.1 Promotionsbeginn und Promotionsphase

Während einige Studien hinsichtlich der Dauer des Übergangs vom Studium zur Pro- motionsphase geringe oder sogar keine Geschlechterunterschiede feststellten (vgl. z. B. *Hauss u. a. 2012, Mischau/Neuß/Lehmann 2010*), ist bei den Männern in unserem Sample vom Studienabschluss bis zum Beginn der Promotion im Durchschnitt weniger Zeit verstrichen als bei den Frauen.⁸ Die schnellsten 25 Prozent der männlichen Be- fragten haben einen Monat nach Ende des Studiums bereits mit der Promotion be- gonnen, die zweitschnellsten 25 Prozent nach zwei Monaten und die drittschnellsten 25 Prozent sechs Monate nach Studienende. Im Gegensatz dazu haben die schnellsten 25 Prozent der weiblichen Befragten ebenfalls einen Monat nach Abschluss des Studiums mit der Promotion angefangen, das zweite Quartil rangiert jedoch bei drei Monaten und das dritte bei acht Monaten. Es existiert kein statistisch signifikanter Fächerunterschied, allerdings zeigt sich in der Tendenz, dass in der Physik die Zeit- spanne zwischen Studienabschluss und Beginn der Promotion etwas kürzer ausfällt als in der Mathematik, da sich hier einige Frauen recht spät zu diesem Qualifikations- schritt entschlossen haben.

Die Dauer der Promotion betrug im Durchschnitt bei allen Befragten etwa 47 Monate, wobei, im Gegensatz zu Befunden älterer Studien (vgl. z. B. *Abele 2003; Enders/ Bornmann 2001*), Mathematiker mit knapp 40 Monaten deutlich weniger Zeit für diesen Qualifikationsschritt benötigten als Mathematikerinnen (48 Monate) oder alle

⁸Mittelwertvergleiche eignen sich hier nicht zur Darstellung der Geschlechterdifferenz, weil in der Gruppe der Frauen ein deutlich höherer Anteil „Spätpromovierender“ vorhanden ist und die Ergebnisse verzerrt.

anderen vier Vergleichsgruppen. In der Physik treten keine Geschlechterunterschiede zutage (Männer 47 Monate und Frauen 48 Monate). Die Daten zeigen ferner eine Korrelation zwischen Promotionsdauer und Elternschaft, aus der sich unter Beachtung des Querschnittsdesigns der Studie nur bedingt auch ein Kausalzusammenhang ableiten lässt. Mathematikerinnen mit Kind(ern) oder solche, die in der Promotionsphase Mutter wurden, benötigten durchschnittlich drei Monate mehr Zeit im Vergleich zu Mathematikerinnen ohne Kind(er). Bei den Mathematikern wiederum wirkte sich eine Vaterschaft scheinbar weder positiv noch negativ auf die Promotionsdauer aus. Anders gestaltet sich dies bei den Physikern, die mit Kind im Durchschnitt fünf Monate länger promovierten als ihre Kollegen ohne Kind(er). Bei den Physikerinnen verlängerte sich die Promotionsdauer im Durchschnitt um 8,5 Monate, wenn ein Kind oder mehrere zu diesem Zeitpunkt vorhanden waren.

Die meisten im Hochschulbetrieb Tätigen haben die Promotionsphase nach eigenen Angaben bereits zum Publizieren genutzt oder nutzen sie derzeit. Der Anteil liegt bei den Befragten aus der Physik (86 Prozent) jedoch deutlich höher als bei denen aus der Mathematik (knapp 62 Prozent). Ein ähnliches Bild ergibt sich mit Bezug auf die Vortragsaktivität, auch diese ist bei den Physikern und Physikerinnen in der Frühphase der akademischen Laufbahn stärker ausgeprägt als bei den Mathematikern und Mathematikerinnen (93 zu 82 Prozent). Während also innerhalb der Genusgruppen deutliche fachspezifische Unterschiede sichtbar werden, treten in beiden Vergleichsgruppen keine Geschlechterunterschiede auf. Auch diese Befunde weichen von Ergebnissen anderer Untersuchungen ab, die beinahe durchgängig eine geringere Publikations- und Vortragsaktivität von Frauen konstatieren (vgl. z.B. *Findeisen 2011; Langfeldt 2006*) und gerade für den MINT-Bereich deutliche Geschlechterdivergenzen aufzeigen (vgl. z.B. *Gerhardt/Briede/Mues 2005; Schubert/Engelage 2011*). Da im vorliegenden Fall lediglich erfasst wurde, ob die wissenschaftlichen Leistungen des Publizierens und Präsentierens in der Promotionsphase überhaupt erbracht wurden, nicht aber in welchem Umfang, mag hierin zugleich der Grund dafür liegen, dass das Vorhandensein von Kindern in der Promotionsphase keinen signifikanten Einfluss auf die Publikations- und Vortragsaktivität der Befragten unseres Samples ausgeübt zu haben scheint.

3.2 Postdoc-Phase und Professur

Wenn die Spanne zwischen Abschluss der Promotion und Berufung auf die erste Professur betrachtet wird, zeigt sich, dass die Mathematiker und Mathematikerinnen (102 Monate) für diese Statuspassage weniger Zeit als die Physiker und Physikerinnen (113 Monate) benötigten. Weder das Geschlecht noch der Faktor Kind spielen in diesem Kontext eine Rolle. Deutlichere fachkulturelle Divergenz treten in Bezug auf die Mobilität auf: Mehr Physiker und Physikerinnen (60,6 Prozent) als Mathematiker und Mathematikerinnen (53,6 Prozent) absolvierten nach der Promotion längere

Auslandsaufenthalte, die in der Physik als nahezu obligatorisch für eine Wissenschaftskarriere gelten. Beachtenswerte Geschlechterunterschiede sind hierbei nicht zu verzeichnen. Eine Elternschaft wirkt sich in der Physik oder zumindest bei den von uns befragten Physikerinnen und Physikern scheinbar nicht maßgeblich auf die Entscheidung für oder gegen diesen karriereförderlichen Aspekt aus. Anders verhält es sich bei den Mathematikerinnen unseres Samples, die mit Kind(ern) eine geringere Wahrscheinlichkeit für einen Auslandsaufenthalt besitzen als ohne Kind(er).

3.3 Karriereplanung, Aufstiegsorientierung und Karrierestrategien

Die Karriereplanung wird als eine Aktivität verstanden, die in erster Linie der Aneignung von „Laufbahnkenntnissen“ und beruflichem Kontextwissen, der langfristigen und systematischen Setzung bestimmter Karriereziele sowie der Planung konkreter Karriereschritte dient. Die Art der Planung beeinflusst dabei die Wahl der adäquaten Karrierestrategien (vgl. *Aryee/Debrah 1993*), welche wiederum sicherstellen sollen, dass berufsrelevante Ziele in möglichst kurzer Zeit realisiert werden. So verwundert es nicht, dass die Aufstiegsorientierung, die Karriereplanung und die Anwendung von Karrierestrategien positiv miteinander korrelieren und auch den beruflichen Erfolg beeinflussen (vgl. *Langfeldt 2014*).

In Tabelle 3 sind fach- und geschlechterbezogene Mittelwertvergleiche hinsichtlich der überwiegend anhand von Skalen gemessenen Aufstiegsorientierung, Karriereplanung und Anwendung verschiedener Karrierestrategien dokumentiert. Zur Reliabilitätsprüfung der Skalen wurden Varimax-rotierte Hauptkomponentenanalysen durchgeführt sowie Cronbach's Alpha zur Testung der internen Konsistenz berechnet. Weitere Ausführungen zur Skalenkonstruktion finden sich in den entsprechenden Fußnoten. Die Daten zeigen, dass eine klassische Karriereplanung⁹ im Wissenschaftsbetrieb insgesamt selten vorkommt und folglich nur wenige Personen in unserem Sample über feststehende Karriereziele verfügen oder einen Karriereplan verfolgen. Mögliche Erklärungen mögen im Konkurrenzdruck und dem durch die Befristungsregelungen des wissenschaftlichen Nachwuchses begründeten Aufstiegs- oder Ausstiegswang liegen: „Die individuelle Karriereplanung muss dabei hinter einem Überlebenskampf um Weiterbeschäftigung im Wissenschaftssystem zurückstehen“ (*Kahler 2013, S. 251*). Am ehesten planen die Mathematiker ihre berufliche Zukunft und unterscheiden sich in diesem Punkt signifikant von den Mathematikerinnen; das Alter bzw. die Kohortenzugehörigkeit wirken sich nicht aus. In der Physik treten bei altersunabhängiger Betrachtung keine signifikanten Geschlechterunterschiede auf, kontrolliert nach Alter wird jedoch deutlich, dass weniger junge (bis 35 Jahre) Männer als junge Frauen eine konkrete Karriereplanung betreiben. Fachunterschiede innerhalb der

⁹Eine Skala, die sich aus zwei Einzelitems zusammensetzt: Ich habe feststehende Karriereziele: Ich folge einem Karriereplan. Skala: 1=trifft gar nicht zu bis 5=trifft stark zu. Cronbach's Alpha=.767.

Genusgruppen sind insofern vorhanden, als mehr Physikerinnen als Mathematikerinnen angeben, die berufliche Zukunft systematisch zu gestalten, während sich das Verhältnis bei den Männern umkehrt. Auf der Ebene der Professuren zeigt sich, dass in der Mathematik die Professoren (Mittelwert 2,64; Standardabweichung 0,927) ihre Karriere systematischer als die Professorinnen (Mittelwert 2,09; Standardabweichung 0,984) verfolgten oder verfolgen, während in der Physik dieses Vorgehen eher auf die Professorinnen (Mittelwert 2,82; Standardabweichung 1,195) als auf die Professoren (Mittelwert 2,47; Standardabweichung 1,060) zutrifft.

Tabelle 3: Karriereplanung, Aufstiegsorientierung und Anwendung verschiedener Karrierestrategien nach Fach und Geschlecht (Mittelwert und Standardabweichung)

	Mathematik		Physik	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Karriereplanung	2,53 ^a (1,061)	2,14 ^{ab} (0,987)	2,28 (0,988)	2,38 ^b (1,043)
Aufstiegsorientierung	2,88 (1,086)	2,78 (1,051)	2,98 (1,109)	2,97 (1,089)
Führungs-/Gestaltungsmotivation	3,68 (0,794)	3,71 (0,743)	3,83 (0,714)	3,82 (0,686)
Akademische Sichtbarkeit	2,86 ^{ab} (1,007)	2,53 ^{ab} (1,038)	2,83 ^b (0,920)	2,92 ^b (0,987)
Selbstpräsentation	2,33 ^b (0,738)	2,48 ^b (0,703)	2,62 ^b (0,768)	2,67 ^b (0,814)

Bedeutung der Indizes:

a: Innerhalb des Fachs gibt es signifikante Geschlechterunterschiede;

b: Zwischen den Fächern innerhalb der Subgruppe Geschlecht gibt es einen signifikanten Unterschied (z.B. Physikerinnen unterscheiden sich signifikant von Mathematikerinnen)

Hinsichtlich der Aufstiegsorientierung¹⁰ sowie der Führungs- und Gestaltungsmotivation¹¹ treten in unserem Sample – abweichend von anderen Studien (vgl. z. B. *Elprana/Felke/Gatzka 2012*) – weder Fach- noch Geschlechterdivergenzen auf und auch das Alter übt keinen Einfluss auf diese Aspekte aus. Die Führungs- und Gestaltungsmotivation scheint im Wissenschaftsbetrieb dabei besonders weit verbreitet zu sein. Der Skalenmittelwert fällt in Relation zu den anderen erfassten Orientierungen und Strategien mit Abstand am höchsten aus. Beim Vergleich verschiedener Statusgruppen wird sichtbar, dass a) Professorinnen und Professoren wesentlich aufstiegsorientierter sowie führungs- und gestaltungsmotivierter sind bzw. waren als die übrigen Hochschulangehörigen und b) die Führungs- und Gestaltungsmotivation unter den Profes-

¹⁰Item: Ich will soweit wie möglich aufsteigen. Skala: 1=trifft gar nicht zu bis 5=trifft stark zu.

¹¹Eine Skala, die sich aus drei Einzelitems zusammensetzt: Ich versuche mein Arbeitsumfeld für meine Ideen zu begeistern; Es ist mir wichtig, in meinem Beruf Dinge gestalten zu können; Es ist mir wichtig, im Beruf Verantwortung zu tragen. Skala: 1=trifft gar nicht zu bis 5=trifft stark zu. Cronbach's Alpha=.658.

sorinnen (Mittelwert 4,14; Standardabweichung 0,635) und Professoren (Mittelwert 4,13; Standardabweichung 0,653) in der Physik stärker ausgeprägt ist als in der Mathematik (Mittelwert Frauen: 4,05; Standardabweichung 0,910; Mittelwert Männer: 3,84; Standardabweichung 0,752).

Publikationen tragen ebenso wie die aktive Beteiligung an Tagungen im Idealfall zur Anerkennung innerhalb der Scientific Community bei. Sich auf diese Weise sichtbar zu machen, ist daher als relevante Karrierestrategie zu betrachten, für die bislang vor allem mit Blick auf die Quantität deutliche Geschlechterdisparitäten festgestellt wurden (vgl. zusammenfassend *Langfeldt/Mischau/Reith/Griffiths 2014*). Unsere Daten indizieren zunächst, dass die Karrierestrategie der akademischen Sichtbarkeit¹² von Professorinnen (Mittelwert 3,19; Standardabweichung 1,046) und Professoren (Mittelwert 3,20; Standardabweichung 0,814) in noch höherem Maße angewandt wurde bzw. wird als von den übrigen Statusgruppen. Innerhalb der Gruppe der Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber treten in der Physik keine Geschlechterunterschiede auf, wohl aber in der Mathematik, wo mehr Männer diese Strategie anwenden bzw. angewendet haben als Frauen. Aber auch insgesamt scheinen die Mathematiker – genauer: die älteren Mathematiker – stärker akademische Sichtbarkeit anzustreben als die Mathematikerinnen. Ein derartiger Unterschied existiert in der Physik nicht, hier gestaltet sich die Publikations- und Vortragsneigung der Befragten unabhängig vom Alter und vom Geschlecht und rangiert als Karrierestrategie auf einem mit den Mathematikern vergleichbaren Niveau. Aus diesem Grund unterscheiden sich folglich die Frauen beider Fächer signifikant voneinander mit einem höheren Skalenmittelwert der Physikerinnen.

Die Strategie der Selbstpräsentation gilt als besonders karriereförderlich, denn „Kompetenz muss (...) von den Beschäftigten regelrecht in Szene gesetzt werden. Damit ist die eigentlich zu leistende Arbeit im Spiel um optimale Karrierechancen die gekonnte Selbstinszenierung“ (*Funken/Stoll/Hörlin 2011, S. 113*). Forschungsbefunde zu Geschlechterdisparitäten in der Anwendung von Selbstpräsentationsstrategien bleiben bis heute widersprüchlich und belegen sowohl das Vorhandensein wie das Nichtvorhandensein diesbezüglicher Geschlechterdifferenzen (vgl. zusammenfassend *Reith/Langfeldt/Griffiths/Mischau 2013*). Unsere Analysen zur Anwendung der Selbstpräsentationsstrategie¹³ durch Mathematikerinnen und Mathematiker sowie Physikerinnen und Physiker weisen zunächst keine Geschlechterunterschiede innerhalb beider Dis-

¹²Eine Skala, die sich aus vier Einzelitems zusammensetzt: Ich profilieren mich mit möglichst vielen Publikationen in nationalen/internationalen Zeitschriften o. ä.; Ich profilieren mich mit Präsentationen und Vorträgen auf nationalen/internationalen Tagungen oder Konferenzen. Skala von 1=trifft gar nicht zu bis 5=trifft stark zu. Cronbach's Alpha=.785.

¹³Eine Skala, die sich aus vier Einzelitems zusammensetzt: Ich versuche meine Person bei möglichst vielen Gelegenheiten ins Gespräch zu bringen; Ich verkaufe meine Leistungen gut; Ich suche aktiv Kontakt zu Entscheidungsträger/-innen innerhalb der Einrichtung; Ich suche aktiv Kontakt zu Entscheidungsträger/-innen außerhalb der Einrichtung. Skala: 1=trifft gar nicht zu bis 5=trifft stark zu. Cronbach's Alpha=.736.

ziplinen und insgesamt recht niedrige Skalenmittelwerte auf. Auch das Alter scheint keinen nennenswerten Einfluss auszuüben. Eventuell bringen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit ihrem Antwortverhalten den Glauben an die Gültigkeit des meritokratischen Prinzips zum Ausdruck, dass gute Leistung für sich steht und nicht „vermarktet“ werden muss. Fachunterschiede innerhalb der Genusgruppen treten bei dieser Strategie dergestalt zutage, dass Physiker sich signifikant stärker um Selbstpräsentation bemühen als Mathematiker und Physikerinnen stärker als Mathematikerinnen. Dieser Fachunterschied existiert auch auf der Ebene der Professorinnen und Professoren, die sich in diesem einen Punkt, anders als bei den zuvor betrachteten Strategien und Orientierungen, nicht von den übrigen Statusgruppen im Hochschulbetrieb unterscheiden.

3.4 Durch Kinderbetreuung bedingte berufliche Einschränkungen

Karrieren in der Wissenschaft sind so konzipiert, dass sie auf einer kontinuierlichen Erwerbstätigkeit aufbauen, denn gute, an Erkenntnisgewinn ausgerichtete Wissenschaft gilt nicht als Beruf, sondern als eine Berufung, die nur mit steter Hingabe und Leidenschaft betrieben werden kann. Dieser Wissenschaftsmythos impliziert eine Arbeitskultur, die auf ein zeitlich und räumlich entgrenztes Arbeiten abzielt (vgl. z. B. *Kahlert 2013; Graf/Schmid 2011*). Unterbrechungen des Karriereverlaufs, z. B. durch die Geburt und Betreuung von Kindern, stehen somit im Widerspruch zu dem an der männlichen Normalbiographie ausgerichteten normativen akademischen Idealbild (vgl. *Krais 2000*). Sie können sich negativ auf den beruflichen Erfolg auswirken (vgl. z. B. *Beaufaÿs 2012; Graf/Schmid 2011*), insbesondere dann, wenn der wissenschaftliche Arbeitsethos mit einer traditionellen Arbeitsteilung der Geschlechter im Falle einer Elternschaft einhergeht und Frauen der Weg zu einer Professur im Rahmen einer Doppelkarriere gelingen muss (vgl. *Rusconi 2013*). Einige Autorinnen sehen im Wissenschaftsmythos und seiner Wirkmächtigkeit zudem eine Erklärung für die höhere Kinderlosigkeit unter Akademikerinnen bzw. die zeitliche Verschiebung der Elternschaft während der Qualifizierungsphasen in ein späteres Lebensalter (vgl. z. B. *Metz-Göckel u. a. 2014; Findeisen 2011*). Die Hinnahme beruflicher Einschränkungen durch Kinder muss jedoch nicht zwangsläufig als Mangel an Karrierewissen in diesem Punkt gedeutet werden, sondern die Berufs- und Lebensplanung von Frauen ist vielmehr als Resultat der „doppelten Vergesellschaftung“ (vgl. *Becker-Schmidt/Brandes-Erlhoff/Rumpf/Schmidt 1983*) und der Auseinandersetzung mit komplexen „äußeren Bedingungen, mit Geschlechterstereotypen, sozialen Rollen und Leitbildern, Altersnormen, Familienmodellen etc.“ (*Geissler/Oechsle 1996, S. 37*) zu interpretieren.

Die Verteilung der in Tabelle 4 aufgeführten beruflichen Einschränkungen aufgrund von Kinderbetreuung fallen wesentlich geschlechterdifferenter aus als die zuvor betrachteten Aspekte der strategischen Karriereplanung. In beiden Disziplinen haben

Frauen im Vergleich zu Männern signifikant häufiger im bisherigen Berufsverlauf ihre Tätigkeit unterbrochen, ihre Arbeitszeit vorübergehend reduziert, ihre Karriereziele verschoben oder aufgegeben und ihre Teilnahme an Weiterbildungen reduziert. Während in der Physik auch die übrigen in Tabelle 4 aufgeführten Einschränkungen signifikante Geschlechterdifferenzen aufweisen, liegen in der Mathematik z. B. bezüglich der Reduzierung von Konferenzteilnahmen wegen Kinderbetreuungsaufgaben keine Geschlechterunterschiede vor. In diesem einen Punkt unterscheiden sich außerdem die Männer der beiden Fächer nennenswert voneinander. Fachbezogene Unterschiede innerhalb der weiblichen Genusgruppe hingegen sind bei keiner der betrachteten Arten der Einschränkung oder des Verzichts zu beobachten.

Tabelle 4: Anteile an Arten der beruflichen Einschränkungen oder des Verzichts wegen Kinderbetreuung nach Fach und Geschlecht (in Prozent)

	Mathematik		Physik	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Keine Einschränkungen in Kauf genommen	18,9 ^a	2,6 ^a	26,6 ^a	3,8 ^a
Erwerbstätigkeit unterbrochen	16,2 ^a	63,2 ^a	12,7 ^a	60,2 ^a
Arbeitszeit vorübergehend reduziert	32,4 ^a	57,9 ^a	36,2 ^a	62,4 ^a
Teilnahmen an Fort- und Weiterbildungen deutlich reduziert	16,2 ^a	39,5 ^a	11,1 ^a	38,3 ^a
Teilnahmen an Konferenzen, Tagungen etc. deutlich reduziert	70,3 ^b	73,7	43,1 ^{ab}	64,7 ^a
Sonstige karriereförderliche Tätigkeiten (z. B. Publikationen, Vernetzung etc.) deutlich reduziert	29,7	50,0	16,5 ^a	42,1 ^a
Karriereziele zeitlich nach hinten verschoben	21,6 ^a	42,1 ^a	23,5 ^a	46,6 ^a
Karriereziele aufgegeben	5,4 ^a	21,1 ^a	7,5 ^a	13,5 ^a

Bedeutung der Indizes:

a: Innerhalb des Fachs gibt es signifikante Geschlechterunterschiede;

b: Zwischen den Fächern innerhalb der Subgruppe Geschlecht gibt es einen signifikanten Unterschied (z. B. Physiker unterscheiden sich signifikant von Mathematikern).

Die Prozentwerte in Zeile 1 beziehen sich nur auf Personen mit Kind(ern). Ab Zeile 2 beziehen sich die Prozentwerte nur auf diejenigen Personen mit Kinder(n), die zuvor angegeben haben, dass sie in ihrem bisherigen Berufsverlauf überhaupt Einschränkungen wegen Kinderbetreuung in Kauf genommen haben.

4 Umsetzung von Karrierewissen und beruflicher Erfolg

Die Beurteilung des bisherigen Berufsverlaufs gilt in der Literatur als subjektiver Karriereindikator (vgl. *Dette/Abele/Renner 2004*). Der Bezugsstandard, auf den die Befragten bei der Beantwortung der Frage nach der Einschätzung des Karriereverlaufs rekurren, ist jedoch zumeist unbekannt. Es mag sich dabei um zu Laufbahnbeginn formulierte Ziele, einen Vergleich mit anderen Personen oder um gesellschaftliche bzw. organisationsbezogene Normen handeln. Der in Tabelle 5 dokumentierte Fächervergleich weist für die Physik Geschlechterunterschiede zugunsten der Männer aus, die ihre Karriere positiver bewerten. Für die Mathematik lassen sich derartige Geschlechtereffekte nicht bestätigen. Der Vergleich innerhalb der Genusgruppen ergibt nur bei den weiblichen Befragten beider Fächer signifikante Unterschiede: Die Physikerinnen stufen sich erfolgreicher ein als die Mathematikerinnen.

Tabelle 5: Einschätzung des beruflichen Erfolgs nach Fach und Geschlecht (Mittelwert und Standardabweichung)

	Mathematik		Physik	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Einschätzung beruflicher Erfolg*1	4,15 (0,956)	4,10 ^b (0,788)	4,07 ^a (0,846)	3,91 ^{ab} (0,853)

Bedeutung der Indizes:

a: Innerhalb des Fachs gibt es signifikante Geschlechterunterschiede;

b: Zwischen den Fächern innerhalb der Subgruppe Geschlecht gibt es einen signifikanten Unterschied;

*1 (Skala 1= nicht erfolgreich bis 5=erfolgreich).

In Tabelle 6 sind zwei nach Männern und Frauen getrennt gerechnete Regressionsmodelle (OLS) dargestellt. Die abhängige bzw. zu erklärende Variable bildet die subjektive Einschätzung des Berufserfolgs. Bei der Modellentwicklung wurden zunächst alle bisher in diesem Artikel aufgeführten inhaltlichen und soziodemographischen Variablen sowie zusätzlich die Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Tätigkeit, die Art der Hochschule (Universität versus Fachhochschule) und das Innehaben einer Professur als mögliche Erklärungsfaktoren (unabhängige Variablen) in die Analyse einbezogen. Diskutiert werden in der Folge lediglich die nach der Modelltestung als signifikant ausgewiesenen Prädiktoren.

Ein erster Blick auf Tabelle 6 macht deutlich, dass nur wenige der ursprünglich berücksichtigten Variablen signifikant zur Aufklärung der Varianz beitragen. So besitzen z. B. das Fach und der Hochschultyp keine Erklärungskraft, ebenso wie die Tatsache, ob

während der Promotion bereits Kinder vorhanden waren. Die Hauptprädiktoren bilden vielmehr in beiden Modellen die Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Tätigkeit und das Innehaben einer Professur. Die Ausrichtung der akademischen Karriere auf das Ziel der Berufung scheint somit unumstritten und wirkt sich auf die subjektive Einschätzung des beruflichen Erfolgs bei Frauen sogar stärker aus als auf das Urteil der Männer. Ebenfalls beiden Modellen gemeinsam ist, dass sich ein positiver Effekt der Führungs- und Gestaltungsmotivation im Hinblick auf den Berufserfolg abzeichnet. Bei den Frauen, nicht aber bei den Männern, erweist sich darüber hinaus die strategische Karriereplanung als relevanter Prädiktor. In Modell 1 ist stattdessen die Anwendung der Karrierestrategie „Akademische Sichtbarkeit“ bedeutsam, welche wiederum in Modell 2 keine signifikante Rolle spielt.

Als Prädiktoren mit negativem Vorzeichen ergeben sich in Modell 2 das Alter und die Dauer der Promotion. Je älter die Befragte ist und je länger sie für ihre Promotion benötigt hat, desto geringer schätzt sie ihren beruflichen Erfolg ein. Da nach dem Vorhandensein von Kindern in der Promotionsphase sowie nach Interaktionseffekten von Promotionsdauer und gleichzeitiger Elternschaft kontrolliert wurde, scheint es sich hierbei tatsächlich um einen reinen Effekt der Promotionsdauer zu handeln. Der Einfluss der Variable Alter im Regressionsmodell der Frauen könnte wie folgt interpretiert werden: Die jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen sind auf der Karriereleiter gleichauf mit den männlichen Kollegen und haben im frühen Stadium ihrer akademischen Laufbahn die selbst gesteckten Ziele oder Vorgaben des Wissenschaftssystems erreicht bzw. gehen davon aus, sie demnächst zu erreichen. Dies entspräche den in Punkt 3.1 dargelegten Forschungsergebnissen. Die älteren, in späteren Qualifikationsphasen befindlichen Frauen weisen dagegen bereits mehr Diskriminierungserfahrungen auf (vgl. *Langfeldt/Mischau/Reith/Griffiths 2014*) und schätzen besonders im Fall des (bisherigen) Nichterreichens einer Berufung ihren Berufserfolg – eventuell mit Blick auf die männlichen Kollegen – entsprechend negativer ein.

Tabelle 6: Regressionsmodelle (nach Geschlecht getrennt) zur Erklärung der subjektiven Einschätzung des beruflichen Erfolgs

	Modell 1 (Männer)		Modell 2 (Frauen)	
	Beta	Signifikanz	Beta	Signifikanz
Zufriedenheit mit der aktuellen Tätigkeit	,368***	,027	,262***	,042
Professur	,311***	,054	,434***	,125
Strategie „Karriereplanung“			,125*	,041
Führungs-/Gestaltungsmotivation	,120***	,038	,168**	,065
Strategie „Akademische Sichtbarkeit“	,101**	,030		
Anzahl Erwerbsunterbrechungen wg. Kind	-,071*	,171		
Dauer Promotion			-,209***	,003
Alter			-,196**	,007
N	652		231	
R ² (adjusted)	,406		,439	

Abhängige Variable: Skala 1= nicht erfolgreich bis 5=erfolgreich.

Anders verhält es sich in Modell 1. Hier verfügen das Alter und die Promotionsdauer über keine nennenswerte Erklärungskraft, sondern bei den Männern machen sich Erwerbsunterbrechungen wegen Kinderbetreuung nachteilig im subjektiven Erfolgsurteil bemerkbar. Zum einen wird daran deutlich, dass dieser subjektive Indikator ein komplexes Konstrukt darstellt, welches von personalen und situationalen Faktoren beeinflusst wird (vgl. *Detle/Abele/Renner 2004*) und nur zu einem gewissen Grad mit objektiven Indikatoren beruflichen Erfolgs korreliert. Zum anderen kann dieser Befund als Hinweis interpretiert werden, dass die „doppelte Vergesellschaftung“ in diesem Fall nicht nur theoretisch, sondern auch empirisch für beide Geschlechter Relevanz besitzt. Während Frauen bei der subjektiven Urteilsbildung bezüglich ihres beruflichen Erfolgs möglicherweise die widersprüchlichen Verhaltensanforderungen der produktiven und reproduktiven Existenz entweder als gegeben hinnehmen oder ihre Karriere vor diesem Hintergrund differenzierter bewerten, vergleichen sich Männer ggf. nicht mit gleich qualifizierten Frauen (mit Kindern), sondern mit kinderlosen Wissenschaftlern oder Kollegen, die in traditionellen Familienmodellen leben und von Sorgearbeit und ihren vermeintlich negativen Folgen auf die Karriere unberührt bleiben.

5 Zusammenführungen der Befunde

Die Analysen verdeutlichen erstens, dass die subjektive Einschätzung der akademischen Karriere als mehr oder weniger erfolgreich unabhängig von Fach oder Geschlecht vorrangig von dem Erreichen des Ziels der Berufung auf eine Professur sowie von der Ausübung einer zufriedenstellenden Tätigkeit abhängt. Darüber hinaus nimmt die Umsetzung von Karrierewissen, insbesondere in Gestalt der Anwendung bestimmter Karrierestrategien, Einfluss auf dieses Urteil, wobei für Männer und Frauen unterschiedliche Aspekte ins Gewicht fallen.

Die detaillierten fächervergleichenden Betrachtungen auf bivariater Ebene haben ergeben, dass in der Physik weniger Geschlechterdisparitäten hinsichtlich der Umsetzung von Karrierewissen auftreten als in der Mathematik. Innerhalb der weiblichen Genusgruppe haben signifikant mehr Physikerinnen als Mathematikerinnen systematisch ihre Karriere geplant und in der Promotionsphase bereits publiziert sowie auf Tagungen präsentiert. Sie wenden außerdem zahlreicher die Karrierestrategien „Akademische Sichtbarkeit“ und „Selbstpräsentation“ an als die Mathematikerinnen, was sie zugleich den Männern ihres Faches ähnlicher sein lässt. Zwar können diese Befunde die eingangs beschriebenen Unterschiede in den asymmetrischen Geschlechterverhältnissen beider Disziplinen nicht erklären, sie verweisen jedoch darauf, dass die Physikerinnen in höherem Maße als die Mathematikerinnen sowohl wichtige Spielregeln des allgemeinen akademischen Feldes als auch ihrer spezifischen Disziplin zu beherrschen scheinen. Möglicherweise schätzen sie sich deshalb auch beruflich erfolgreicher ein als ihre Kolleginnen aus der Mathematik. Inwieweit diese auf der individuellen Ebene zu beobachtenden Unterschiede zwischen Mathematikerinnen und Physikerinnen durch eine (partiell) geschlechterdifferenzierend wirkende, fächerübergreifende akademische Anerkennungskultur (vgl. z. B. *Langfeldt/Mischau/Reith/Griffiths 2014*) und ebensolche (arbeits-)organisationalen Rahmenbedingungen (vgl. *Kahlert 2013*) verstärkt oder nivelliert werden, kann mit den vorliegenden Daten nicht untersucht werden, wäre jedoch als Forschungsdesiderat zu benennen.

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse des direkten Fächervergleichs, dass die gefundenen übergreifenden Geschlechterunterschiede bei der Umsetzung von Karrierewissen zumeist auf den Faktor Kind zurückgeführt werden können. Solange die Hochschulen und deren implizites Wissenschaftsideal trotz zunehmender Gleichstellungsbemühungen ein Zeitregime tradieren, welches impliziert, dass die Reproduktionsaufgaben auf andere, bei Beibehaltung vorherrschender Geschlechter(rollen)stereotype zumeist weibliche Schultern verlagert werden, spiegelt sich die Verwirklichung von realer Chancengleichheit der Geschlechter im Wissenschaftsbereich unter anderem im Kampf um die Herrschaft über die Verwendung von Zeit und die gleichberechtigte Nutzung von Lebenszeit für beide Geschlechter wider. „Der jeweilige Stand dieses

Konfliktes lässt sich an der Geschlechterproportion in den universitären Spitzenpositionen ablesen.“ (Kreckel 2005, S. 17)

Literatur

Aryee, Samuel; Debrah, Yaw A. (1993): A cross-cultural application of a career planning model. In: *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), pp. 119–127

Abele, Andrea E. (2003): Promovierte Mathematikerinnen und Mathematiker – Die Berufswege einer Gruppe hochqualifizierter Fachleute. In: Abele, Andrea E.; Hoff, Ernst-H.; Hohner, Hans-Uwe (Hrsg.): *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg*. Heidelberg/Kröning, S. 97–112

Beaufäys, Sandra (2012): Führungspositionen in der Wissenschaft – Zur Ausbildung männlicher Soziabilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. In: Beaufäys, Sandra; Engels, Anita; Kahlert, Heike (Hrsg.): *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Frankfurt a. Main/New York, S. 87–117

Becker-Schmidt, Regina; Brandes-Erlhoff, Uta; Rumpf, Mechthild; Schmidt, Beate (1983): Arbeitsleben – Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen. Bonn

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2005): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Neunte Fortschreibung des Datenmaterials. (Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung 129)

Detle, Dorothea E.; Abele, Andrea E.; Renner, Oliver (2004): Zur Definition und Messung von Berufserfolg. Theoretische Überlegungen und metaanalytische Befunde zum Zusammenhang von externen und internen Laufbahnerfolgsmaßen. In: *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3(4): 170–183

Elprana, Gwen; Felfe, Jörg; Gatzka, Magdalena (2012): Vom Dürfen, Können und Wollen – Stolpersteine für weibliche Führungskarrieren. In: *Wirtschaftspsychologie Aktuell*, 3, S. 57–60

Enders, Jürgen; Bornmann, Lutz (2001): Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt a. M./New York

Fay, Doris; Hüttges, Annett; Graf, Patricia (2013): Wissen um Aufstiegsriterien – Worauf kommt es für den Aufstieg in den Naturwissenschaften wirklich an? In: Dautzenberg, Kirsti; Fay, Doris; Graf, Patricia (Hrsg.): *Aufstieg und Ausstieg: Ein geschlechter-spezifischer Blick auf Motive und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft*. Wiesbaden, S. 27–41

Findeisen, Ina (2011): Hürdenlauf zur Exzellenz. Karrierestufen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Wiesbaden

Funken, Christiane; Stoll, Alexander; Hörlin, Sinje (2011): Die Projektdarsteller: Karriere als Inszenierung. Paradoxien und Geschlechterfallen in der Wissensökonomie. Wiesbaden

Geissler, Birgit; Oechsle, Mechthild (1996): Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe. Weinheim

Gerhardt, Anke; Briede, Ulrike; Mues, Christopher (2005): Zur Situation der Doktoranden in Deutschland – Ergebnisse einer bundesweiten Doktorandenbefragung. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 27(1), S. 74–95

Graf, Patricia; Schmid, Sylvia (2011): Organisationsstrukturen und ihr Einfluss auf die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen. In: Dautzenberg, Kirsti; Fay, Doris; Graf, Patricia (Hrsg.): Frauen in den Naturwissenschaften. Ansprüche und Widersprüche. Wiesbaden, S. 59–96

GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz) (2014): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 18. Fortschreibung des Datenmaterials (2012/2013) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn (Materialien der GWK 40)

GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz) (2008): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 12. Fortschreibung des Datenmaterials (2006/2007) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn (Materialien der GWK 3)

Haghanipour, Bahar (2013): Mentoring als gendergerechte Personalentwicklung. Wirksamkeit und Grenzen eines Programms in den Ingenieurwissenschaften. Wiesbaden

Hauss, Kalle; Kaulisch, Marc; Zinnbauer, Manuele; Tesch, Jakob; Fräißdorf, Anna; Hinze, Sybille; Hornbostel, Stefan (2012): Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. Ergebnisse aus dem Profile-Promovierendenpanel. Berlin (iFQ – Working Paper No. 13)

Henn, Monika (2012): Die Kunst des Aufstiegs. Was Frauen in Führungspositionen kennzeichnet. Frankfurt am Main

Husu, Liisa (2001): On metaphors on the position of women in academia and science. In: NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research, 9(3), S. 172–181

Kahlert, Heike (2013): Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung. Opladen/Berlin/Toronto

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld

Krais, Beate (2000): Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren. In: Wechselwirkung, 22(105/106), S. 28–35

Kreckel, Reinhard (2005): „Mehr Frauen in akademischen Spitzenpositionen: Nur noch eine Frage der Zeit? Zur Entwicklung von Gleichheit und Ungleichheit zwischen den Geschlechtern“. <http://www2.sozioologie.uni-halle.de/emmeriti/kreckel/docs/genus2005-korr2.pdf> (Zugriff: 28. Dezember 2014)

Langfeldt, Bettina (2006): Wie ein einsamer Ritt durch die Wüste. Mangelnde Betreuung, fehlende institutionelle Einbindung und Kinderfeindlichkeit als Markenzeichen der deutschen DoktorandInnenausbildung. In: IFF Info, Zeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung, 23(32), S. 20–32

Langfeldt, Bettina (2014): The Influence of Career Planning, Career Strategies and Organisational Conditions on Gender Disparities in the Career of Mathematicians and Physicists. In: Thege, Britta; Popescu-Willigmann, Silvester; Pioch, Roswita; Badri-Höher, Sabah (Eds.): Paths to Career and Success for Women in Science. Findings from International Research. Wiesbaden, pp.221–240

Langfeldt, Bettina; Mischau, Anina (2015): MathematikerInnen und PhysikerInnen an Hochschulen: Repairing or Redesigning the Leaky Pipeline? In: Paulitz, Tanja; Hey, Barbara; Kink, Susanne; Prietl, Bianca (Hrsg.): Akademische Wissenskulturen und soziale Praxis. Geschlechterforschung zu natur-, technik- und geisteswissenschaftlichen Fächern im Vergleich. Münster, S. 37–57

Langfeldt, Bettina; Mischau, Anina; Reith, Florian; Griffiths, Karin (2014): Leistung ist Silber, Anerkennung ist Gold. Geschlechterunterschiede im beruflichen Erfolg von MathematikerInnen und PhysikerInnen. In: Langfeldt, Bettina; Mischau, Anina (Hrsg.): Strukturen, Kulturen und Spielregeln. Faktoren erfolgreicher Berufsverläufe von Frauen und Männern in MINT. Baden-Baden, S. 76–111

Metz-Göckel, Sigrid; Heusgen, Kirsten; Möller, Christina; Schürmann, Ramona; Selent, Petra (2014): Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem. Opladen

Mischau, Anina; Neuß, Sonja; Lehmann, Jasmin (2010): Die Promotion als erste Etappe einer akademischen Laufbahn. MathematikerInnen und InformatikerInnen im Vergleich. In: Koreuber, Mechthild (Hrsg.): Geschlechterforschung in Mathematik und Informatik. Eine (inter)disziplinäre Herausforderung. Baden-Baden, S. 63–86

Mischau, Anina; Griffiths, Karin; Langfeldt, Bettina (2014): Geschlechterdisparitäten in der Mathematik und Physik. Daten und Fakten für die Bereiche Schule und Hochschule, IFF Forschungsreihe, Nr. 20. Bielefeld (im Erscheinen)

Reith, Florian; Langfeldt, Bettina; Griffiths, Karin; Mischau, Anina (2013): Geschlechterunterschiede in der Selbstpräsentation und der Vernetzung als ausgewählte Karrierestrategien von MathematikerInnen und PhysikerInnen in Wissenschaft und Wirtschaft. In: Busolt, Ulrike; Weber, Sabrina; Wiegel, Constantin; Kronsbein, Wiebke (Hrsg.): Karriereverläufe in Forschung und Entwicklung. Bedingungen und Perspektiven im Spannungsfeld von Organisation und Individuum. Berlin, S. 250–270

Rusconi, Alessandra (2013): „Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften“. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 35, H. 1, Thema „Berufserfolg von Akademikern“, S. 78–97

Schubert, Frank; Engelage, Sonja (2011): Wie undicht ist die Pipeline? Wissenschaftskarrieren von promovierten Frauen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 63(3), S. 431–457

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2014a): Studierende an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.1 – WS 2013/14. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2014b): Prüfungen an Hochschulen Fachserie 11 Reihe 4.2 – 2013. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2014c): Personal an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.4 – 2013. Wiesbaden

Manuskript eingereicht: 02.01.2015
Manuskript angenommen: 30.03.2015

Anschrift der Autorinnen:

Dr. Bettina Langfeldt
Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg
Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften
Holstenhofweg 85
22043 Hamburg
E-Mail: bela@hsu-hh.de

Dr. Anina Mischau
Freie Universität Berlin
Fachbereich Mathematik und Informatik
Königin-Luise-Str. 24–26
14195 Berlin
E-Mail: amischau@mi.fu-berlin.de

Bettina Langfeldt ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Methoden der empirischen Sozialforschung und Statistik in der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften an der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg

Anina Mischau hat derzeit eine Gastprofessur für „Gender Studies in der Mathematik und Didaktik der Mathematik“ am Fachbereich Mathematik und Informatik der Freien Universität Berlin inne.

Karrierewege und Lebensgestaltung promovierter Ingenieur- und Naturwissenschaftlerinnen aus Osteuropa an deutschen Universitäten

Andrea Wolffram

Die Faktoren erfolgreicher Karriereverläufe von promovierten Ingenieur- und Naturwissenschaftlerinnen aus osteuropäischen Staaten an deutschen Universitäten bilden den Schwerpunkt dieses Beitrags. In der Studie wurde unter anderem die Frage verfolgt, ob es Unterschiede in berufsrelevanten persönlichen Merkmalen wie Leistungen, Selbstbewertungen und Motivationen in den beruflichen Karrieren im Vergleich zu deutschen Ingenieur- und Naturwissenschaftlerinnen ohne Migrationshintergrund gibt. Es wurde untersucht, welche Potenziale, aber auch welche Barrieren die Migration zur Folge gehabt haben. Vor diesem Hintergrund wird diskutiert, ob die Karrieren der befragten Wissenschaftlerinnen durchweg als erfolgreich gewertet werden können, welche Ressourcen sie für die Ermöglichung dieser Karrieren mitbrachten, aber auch, welche Einschränkungen sie in Kauf nehmen mussten. Eingebettet sind diese Fragestellungen zudem in die Analyse der Lebensgestaltung der Wissenschaftlerinnen osteuropäischer Herkunft mit Migrationserfahrung mit besonderer Fokussierung auf die Faktoren berufliche und familiäre Vereinbarkeitsarrangements sowie deren Vergleich mit deutschen Wissenschaftlerinnen ohne Migrationshintergrund.

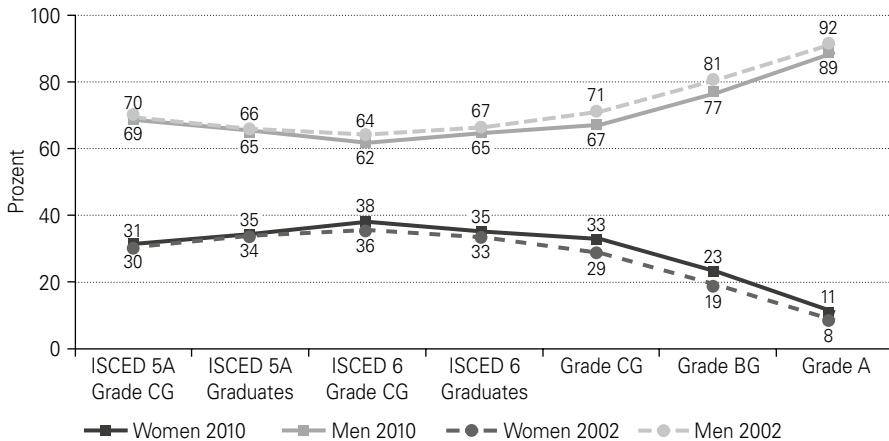
1 Einleitung: Problemaufriss

Nationale wie europäische Stakeholder aus Bildung, Wissenschaft und Wirtschaft sowie Gleichstellungsakteurinnen und -akteure weisen bereits seit über zwei Jahrzehnten auf die geringe Partizipation von Frauen in den so genannten MINT¹-Fächern hin. Es wurden zahlreiche Konzepte und Maßnahmen an den Schnittstellen zwischen Schule und Hochschule sowie zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt in Wirtschaft, Industrie und Wissenschaft entwickelt und erhebliche Ressourcen hierfür zur Verfügung gestellt. Überwiegend fokussieren die Maßnahmen auf die Zielgruppe selbst, d. h. die „technik- bzw. karrieredistanzierten“ Frauen, und nur selten auf die Arbeitsstrukturen und -kulturen in den MINT-Professionen. Die Wirkung der Maßnahmen im Hinblick auf den gewünschten Anstieg des Frauenanteils in den MINT-Fächern ist allerdings gering. So ist der Frauenanteil in der Fächergruppe der Natur- und Inge-

¹MINT steht für die Fächergruppen Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften.

niurwissenschaften in den letzten zehn Jahren auf allen Qualifikations- und Karrierestufen nur geringfügig angestiegen. (EC 2013, S. 91)

Abbildung: Anteile von Männern und Frauen in einer typischen Wissenschaftskarriere in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, Studierende und wissenschaftlich Beschäftigte, EU-27, 2002–2010 (Quelle: EC 2013, S. 91)



Quelle: EC 2013, S. 91

Dementsprechend intensiver wird die gesetzliche Quote von Seiten der Gleichstellungspolitik gefordert, und zugleich wird der Widerstand gegen eben diese Forderung größer. Fragen der Leistungsgerechtigkeit wie insbesondere die drohende Gefahr eines Qualitätsverlusts und einer sinkenden Wettbewerbsfähigkeit werden als Argumente gegen die Quotierung von Leitungspositionen seitens der Gatekeeper in den MINT-Professionen angeführt.

Veränderungsdruck auf die MINT-Professionen geht jedoch nicht nur von den normativen Forderungen nach Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit aus, sondern auch im Kontext von steigender Globalisierung und Internationalisierungsbestrebungen. Internationale Mobilität von hochqualifizierten Fachkräften wird vor dem Hintergrund eines beständig formulierten Fachkräftemangels als Garant für Wettbewerbsfähigkeit gefordert und gefördert (EC 2011). Dem gegenüber steht auf der Individualebene somit die Anforderung an die hochqualifizierten Fachkräfte, international mobil zu sein, um die Karrierechancen zu erhöhen, wenn nationale Arbeitsmärkte diese aufgrund von Internationalisierungsbestrebungen von Industrie und Wissenschaft nicht bieten. Berufliche Mobilität erfordert jedoch zeitliche wie räumliche Flexibilität, d. h. die Entlastung von Verantwortlichkeiten im privaten Kontext, die dieser erforderlichen Flexibilität entgegensteht (Ackers 2010).

Im Kontext dieses skizzierten Problemaufrisses steht die Analyse von Faktoren für erfolgreiche Karriereverläufe von promovierten Ingenieur- und Naturwissenschaftlerinnen aus osteuropäischen Staaten an deutschen Universitäten. Aufgewachsen in einem Gesellschaftssystem, in dem Technik und Naturwissenschaften nicht so stark geschlechtlich konnotiert waren (vgl. *Zachmann 2004*), ermöglichen die biographischen Analysen von den Lebens- und Karrierewegen migrierter Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aus diesen Staaten ein „Fremdverstehen“ der geschlechtlichen Substruktur (*Acker 1990, Wilz 2002*) im deutschen Wissenschaftssystem.

Nachfolgend wird zunächst ein Überblick über ausgewählte Studien und Diskurse der Genderforschung zur Chancengleichheit und zur Internationalisierung im deutschen Wissenschaftssystem mit einer Schwerpunktsetzung auf den MINT-Bereich gegeben und damit eine Einordnung der hier vorgestellten Studie geleistet. Anschließend werden das methodische Vorgehen und Ergebnisse hinsichtlich der hier aufgeworfenen Fragen vorgestellt. In der abschließenden Diskussion der Forschungsergebnisse wird der Fokus auf die Frage gerichtet, ob die erfolgreichen Karriere- und Lebenswege dieser Frauen geeignet sind, zu einem Kulturwandel in den MINT-Professionen und damit zu einer Abschwächung des dominant männlich konnotierten Selbstverständnis dieser Berufsgruppen beizutragen.

2 Karrierewege und Gender Bias im deutschen Wissenschaftssystem

Durch den internationalen Vergleich von Wissenschaftssystemen lassen sich die Gemeinsamkeiten im Hinblick auf Gender Bias in Wissenschaftskarrieren und auch die Besonderheiten herausarbeiten, die vor allem auf ein spezifisches Wissenschaftssystem, in diesem Falle das deutsche Wissenschaftssystem, zurückzuführen sind. Dieser Ansatz wurde bereits in verschiedenen Projekten, die im Rahmen der europäischen Forschungsrahmenprogramme durchgeführt worden sind (u. a. Womeng, PROMETEA, FESTA)², verfolgt und war entsprechend auch konzeptionell leitend für die Frage nach den Karriereprozessen der hier untersuchten erfolgreichen Wissenschaftlerinnen mit und ohne Migrationshintergrund in den Ingenieur- und Naturwissenschaften.

In dem Projekt PROMETEA – Empowering Women Engineers in Industrial and Academic Research (*Godfroy-Genin 2010*) wurde zum Beispiel das Ziel verfolgt, die Karrierepfade von Frauen in den Ingenieurwissenschaften zu analysieren und Erkenntnisse hieraus abzuleiten, wie erfolgreiche Karriereverläufe von Frauen gefördert werden könnten. Als theoretischen Analyserahmen, mit denen die Mechanismen der Karrie-

²Vgl. Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung und Innovation (Hg.) (2006): *Creating cultures of success for women engineers – Womeng*. Brüssel; Godfroy-Genin, Anne-Sophie (Hg.) (2010): *Women in Engineering and Technology Research. The PROMETEA Conference Proceedings*. Berlin: Lit Verlag; Wolfram, Andrea et al. (2014): *Perceptions of Excellence in Hiring Processes*. Report. Online verfügbar unter <http://www.festa-europa.eu/public/new-report-academic-excellence-gender-neutral-concept>

reentwicklung von Frauen in den Ingenieurwissenschaften und deren Beeinträchtigung erklärt werden können, zog das Projekt-Konsortium zwei zentrale Konzepte heran, die in der Forschungstradition der feministischen Wissenschafts- und Technikforschung stehen und sich ebenfalls für die hier verfolgte Fragestellung nach den Karriereprozessen von Wissenschaftlerinnen mit Migrationserfahrung bzw. ohne Migrationshintergrund als sehr relevant erweisen. Diese Konzepte stellen die (Ingenieur-)Wissenschaften in einen sozialen Kontext, innerhalb dessen sie in spezifischer Weise konstruiert werden. So wird in dieser Forschungstradition davon ausgegangen, dass kulturelle Bilder des Ingenieurwesens in enger Assoziation mit Männlichkeitsbildern stehen (*Faulkner 2007; Ihsen 2013*). Es ist zum einen das Konzept des „nicht-/sichtbar-Paradoxes“ und zum anderen das Konzept der geschlechtsbezogenen „In-/Authentizität“ (*Faulkner 2009*). Beide Konzepte beziehen sich auf die These, dass es nicht ausreichend sei, umfassende ingenieurwissenschaftliche Kenntnisse zu besitzen, um als Experte bzw. als Expertin von anderen wahrgenommen zu werden, sondern es vielmehr entscheidend sei, dass diese Kenntnisse erst in einer bestimmten Weise – im Sinne einer „Impression Management-Technik“ (*Berner 2008*) dargestellt werden müssen. Die Darstellungsweise orientiere sich dabei an einer männlich konnotierten Identität, die sich aus der Besonderheit technischer Fähigkeiten ableite, die nicht allen Menschen, und in erster Linie nicht Frauen gegeben sei. Historisch rekurriert eine solche Identität, wie Ihsen (2013: 128) nachzeichnet, auf einem heroischen Bild des Mannes, der aufgrund „natürlicher“ Begabung, physisch und psychisch die Anforderungen an die Technik meistert.

Die beiden Konzepte verdeutlichen insbesondere die Ambivalenzen, die sich für Frauen einstellen, wenn sie als Ingenieurinnen in dem männlich konnotierten Berufsfeld der Ingenieurwissenschaften eine Karriere verfolgen. So stellt sich das Paradox der Sichtbarkeit bzw. Nicht-Sichtbarkeit in der Form dar, dass Frauen in den Ingenieurwissenschaften gleichzeitig als „Ingenieur“ unsichtbar und als Frau sichtbar sind (*Faulkner 2009*). Dies hat zur Folge, dass Frauen in dieser Profession mehr Anstrengungen als Männer erbringen müssen, um als „Ingenieur“ anerkannt und kompetent wahrgenommen zu werden und nicht, wie oftmals im Falle der Frauen vorkommend, in Erstbegegnungen als Sekretärin adressiert werden. An diese Ambivalenz schießt sich ein weiteres Dilemma an – das der In-/Authentizität. Dieses stellt sich als „double-bind“-Dilemma dar, insofern Frauen in den Ingenieurwissenschaften sich zwei zueinander inkompatiblen, sich gegenseitig ausschließenden, jedoch durchaus wünschenswerten Rollen gegenübersehen (*Trethewy 1999*). Während für Männer im Ingenieurwesen berufliche Performance und Erwartungen von angemessenem männlichen Verhalten im Einklang stehen, ist dies für Frauen nicht der Fall, da angemessenes weibliches Verhalten wie skizziert in kompletten Gegensatz zur beruflichen Performance steht. Peterson (2011, S. 58) weist dementsprechend darauf hin, dass diese Frauen sich in einer „no-win“-Situation befinden und damit die besondere Herausforderung bewältigen müssen, sich

in einer glaubhaften Art und Weise als selbstbewusste, selbstsichere Ingenieurin darzustellen. Ein solches selbstbewusstes Auftreten erfordere u. a. ein konkurrenzorientiertes „Ellenbogen“-Verhalten und damit das Schützen eigener (Forschungs-) Leistungen, „talking big“ sowie Selbstdarstellung. In diesem Zuge werde vielleicht sogar noch ein Quäntchen mehr an Ehrgeiz, Motivation, Enthusiasmus, resolutes, systematisches, zielorientiertes Verhalten erwartet. Zugleich werden jedoch die karriereorientierten Ingenieurinnen als unsympathisch, befremdlich und zu aggressiv von ihren Kollegen und der Umwelt insgesamt wahrgenommen, insofern die stereotype Erwartung an Frauen die einer fehlenden Karriereorientierung sei. Eine Umgangsweise mit diesem Dilemma beschreibt Petersen (*ebd.*, S. 62) in der häufig identifizierbaren Umdeutung, dass sie nicht karriereorientiert seien, sondern rein intrinsisch motiviert und somit nur das beruflich tun wollten, was ihnen Spaß mache.

Vor dem Hintergrund dieser skizzierten Dilemmata, die die Karrieren von Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Karrieren maßgeblich beeinträchtigen können, stellt Sagebiel die Gestaltungspotenziale von Organisationskulturen in den Fokus einer Studie über Führungsfrauen in technischen Berufen (*Sagebiel 2013*). Als Potenziale der Veränderung hat die Autorin das Technikverständnis, den Managementstil, Diskontinuität zum Vorgänger, Ergebnisorientierung, Kommunikation, Kooperation und Konkurrenz sowie das Genderbewusstsein identifiziert und mit einem „eingeschränkten Ja“ beantwortet:

„Führungsfrauen betonen ein auf Menschen bezogenes Technikverständnis, dass sich in inhaltlichen Prioritäten niederschlägt. In ihrem Managementstil setzen sie sich bewusst von ihrem Vorgänger ab. Vor dem Hintergrund selbst erlebter Informationsbarrieren betonen insbesondere Führungsfrauen die Bedeutung von Transparenz und gehen teilweise explizit eigene Wege. Sowohl die umfassende Information ihrer MitarbeiterInnen ist ihnen ein Anliegen, als auch selbst alle wichtigen Informationen zu bekommen. Aus männlicher Sicht ist die Informationsbeschaffung auch eine Frage der Netzwerke, die für Frauen wegen ihres Charakters weniger offen sind, weshalb sie sich eigene Wege suchen (müssen). Ihr Genderbewusstsein hilft den Führungsfrauen die Organisationskultur zu verstehen, aber der offene Einsatz für Geschlechtergerechtigkeit ist riskant in Männerdomänen. Von den Führungsfrauen treten nur einzelne bewusst und konsequent für Frauenförderung ein und lassen sich in Ihren Entscheidungen davon leiten, selbst wenn viele selbst Diskriminierungen erlebt haben.“ (*Sagebiel 2013*, S. 75)

Mit dem Trend der Internationalisierung des deutschen Wissenschaftssystems (Hochschulrektorenkonferenz (*HRK 2008*), der nicht zuletzt durch die Exzellenzinitiative massiv befördert worden ist, stellt sich ferner die Thematik der Mobilität Hochqualifizierter in der Wissenschaft als genderrelevanter Aspekt für die Analyse von Karrieren

in MINT-Fächern dar. In diesem Kontext sind die Effekte des Zusammenbruchs der sozialistischen Gesellschaftssysteme in Osteuropa für Deutschland in spezifischer Weise bedeutsam. Denn mit der daraufhin einsetzenden „Ost-West-Migration“ zählte Deutschland zu einem wichtigen Zielland von Migrantinnen und Migranten aus den postsozialistischen osteuropäischen Ländern, die zur „Internationalisierung“ deutscher Hochschulen beitragen konnten. Unter diesen Migrantinnen und Migranten befanden sich relational hohe Anteile Hochqualifizierter und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler – insbesondere auch aus dem MINT-Bereich und hier wiederum viele Frauen (*Bouffier und Wolffram 2012*). Dies hat seinen Grund darin, dass in den sozialistischen Gesellschaftssystemen Frauen insbesondere nach dem Zweiten Weltkrieg als Zielgruppe für technische Bildung adressiert wurden (*Zachmann 2004*), so dass sich vergleichsweise hohe Frauenanteile in den technischen Studiengängen fanden. Der Zusammenbruch dieser Gesellschaftssysteme in den 1990er Jahren führte dann allerdings auch in den nunmehr postsozialistischen Ländern zu sinkenden Frauenanteilen in den MINT-Fächern. Somit haben wir derzeit noch eine Übergangszeit³, in der Ingenieurinnen aus den postsozialistischen Ländern nach Westeuropa migrieren und auf der Grundlage spezifischer Einwanderungsformen und damit einhergehenden Einwanderungsbestimmungen mehr oder weniger schnell Eingang in den hochqualifizierten Arbeitsmarkt finden und ihre Karrieren fortsetzen (*Jungwirth/Wolffram i. E.*). Dem gegenüber finden sich Ingenieurinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt und in der Wissenschaft, die im deutschen Gesellschaftssystem sozialisiert wurden, sich aber „dennoch“ für ein technisches Studium entschieden haben.

Die Diskussion um die Entgrenzung von Arbeit und insbesondere für die geistes-, sozial- und naturwissenschaftlichen Fächer auch die Diskussion um die Prekarisierung von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern ist ein weiterer hier relevanter Aspekt, der in den letzten Jahren verstärkt Einzug in die Auseinandersetzung über Wissenschaft als Arbeits- und Berufsfeld gehalten hat (*Wissenschaftsrat 2014*), allerdings auch vor dem Hintergrund der Autonomie- und Ökonomisierungsprozesse an Hochschulen, die mit dem Konzept der „unternehmerischen Hochschule“ beschrieben werden (*Binner et al. 2013*). Mit der Forderung nach der Umdeutung von Wissenschaft als Berufung hin zu Wissenschaft als Beruf ging die Forderung nach stärkerer struktureller Ab- und Begrenzung von Sphären der Gesellschaft und des persönlichen Lebens von der Arbeitssphäre unter anderem mit dem Diskurs um „faire Arbeit“ in der Wissenschaft einher. Während für die „Arbeitsgesellschaft“ die Erosion von Normalitäten wie u. a. die der Ab- und Begrenzung von genannten Sphären identifiziert und kritisiert wird (*Schier et. al. 2011*), ist dies für die Wissenschaft und andere Pro-

³Diese adressiert zwei Aspekte: Zum einen kann eine Übergangszeit im Hinblick auf die Techniksozialisation von Kindern und Jugendlichen konstatiert werden, die sich bereits westlichen „Standards“ angepasst hat, so dass Frauenanteile in MINT-Fächern zurückgehen. Zum anderen kann vermutlich von einer Abschwächung der Migrationsströme mit perspektivisch ansteigendem Wirtschaftswachstum in vielen der osteuropäischen Länder ausgegangen werden.

fessionen im Prinzip schon immer eine eigenständige „Normalität“ gewesen. Eben genau diese Normalität einer entgrenzten Wissenschaft wird jedoch als ein wesentlicher Faktor veränderter Karrieren von Frauen in der Wissenschaft angeführt (*Krais 2008, Lind 2012, Kahlert 2013*). Weitere Barrieren für Karrieren von Frauen in MINT-Professionen wurden in den Prozessen der homosozialen Kooptation (*Beaufaÿs 2003*) und in männerbündisch organisierten Netzwerken identifiziert (*Doppler 2005, Beaufaÿs/Krais 2005, Bagilhole et al. 2001*). Diese Barrieren verweisen darauf, dass (Wissenschafts-)Organisationen nicht geschlechtsneutral sind. Theoretisch wurde diese Beobachtung bereits Anfang der 1990er durch Acker mit dem Konzept der „gendered organisation“ beschrieben (*Acker 1990*), was nachfolgend auch in der deutschen Geschlechterforschung zu weiterer empirischer wie konzeptioneller Forschung anregte (vgl. *Müller et al. 2013*).

Das Ziel dieses Beitrags ist es nun vor dem skizzierten Hintergrund herauszuarbeiten, (1) wie sich der Umgang der MINT-Wissenschaftlerinnen mit Migrationserfahrung bzw. ohne Migrationshintergrund mit den Herausforderungen der „In-/Authentizität“-Problematik und dem „Nicht-/Sichtbarkeitsparadox“ sowie der darin eingelagerten Sichtbarmachung von Leistungen darstellt, (2) welche weiteren Herausforderungen die Frauen in ihrem Arbeitsumfeld jeweils wahrnehmen und wie sie ihre berufliche Identität als MINT-Wissenschaftlerin mit Karriere- und Familienorientierungen verknüpfen bzw. welche normativen Erwartungen an sie herangetragen werden sowie schließlich (3) welche Gestaltungspotenziale sie auf die Arbeitskultur realisieren können.

3 Methodisches Vorgehen

Eingebettet sind diese Fragestellungen in die Analyse der Lebensverläufe von MINT-Wissenschaftlerinnen aus osteuropäischen Staaten mit besonderer Fokussierung auf die Faktoren berufliche und familiäre Entwicklung im Kontext ihrer Migrationsgeschichte und deren Vergleich mit MINT-Wissenschaftlerinnen ohne Migrationshintergrund, die unter den Bedingungen einer starken, männlichen Konnotation in ihre Profession hineinsozialisiert worden sind.

Datengrundlage⁴ sind fünfzehn biographische Interviews, die im Jahr 2010 mit zehn osteuropäischen⁵ promovierten Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen mit Migrationserfahrung und fünf deutschen promovierten Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen ohne Migrationshintergrund als Kontrollgruppe im gesamten Bun-

⁴Die Daten sind im Rahmen des vom BMBF geförderten Verbundprojektes „Die Integration hochqualifizierter Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Effekte der Migration auf die Karriereverläufe hochqualifizierter Frauen in Technologiebranchen“ erhoben worden, das zwischen 2009 und 2011 durchgeführt worden ist (vgl. *Jungwirth et al. 2012*)

⁵Die befragten Wissenschaftsmigrantinnen stammen aus den Ländern Bulgarien, Polen, Russland, Tschechien, der Ukraine und Ungarn.

desgebiet geführt worden sind. Die Suche der Interviewpartnerinnen erfolgte über die Analyse der Internetseiten Technischer Universitäten, über die Anfrage bei beruflichen Verbänden und Netzwerken von Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen sowie über die Nennung von Kolleginnen durch die interviewten Frauen selbst. Auswahlkriterien waren dabei, dass die Wissenschaftlerinnen mit Migrationserfahrung mindestens ihren Studienabschluss im Heimatland erworben hatten. Bereits eine Sonderauswertung des an deutschen Hochschulen beschäftigten, ausländischen wissenschaftlichen Personals mit Stichjahr 2007 machte die Herausforderung nach der Suche von Interviewpartnerinnen deutlich: Nach dieser Auswertung waren in diesem Jahr nur 17 Professorinnen und 842 Wissenschaftlerinnen mit einer osteuropäischen Staatsangehörigkeit im MINT-Sektor an deutschen Hochschulen beschäftigt.⁶ Die Kontrollgruppe sollte im Hinblick auf die im Wissenschaftssystem eingenommenen Positionen vergleichbar sein. Entsprechend hatten auch diese Wissenschaftlerinnen einen naturwissenschaftlich-technischen Studienabschluss erworben, waren promoviert und zum Zeitpunkt der Befragung als Professorin (4 Wissenschaftlerinnen) bzw. als Postdoc mit Leitungsfunktion beschäftigt.

Da wir einen biographischen Ansatz gewählt haben, konnten wir mit Hilfe der qualitativen Interviews die Lebens- und Karriereverläufe bzw. auch die Migrationsverläufe rekonstruieren und Mechanismen analysieren, die bei der Allokation der Wissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem wirksam werden. Der biographisch verfolgte Lebensverlauf-Ansatz eignete sich für die hier untersuchten Zielgruppe in besonderer Weise, da sich Ereignisse und Wirkungszusammenhänge im beruflichen Verlauf nur unter der Berücksichtigung angrenzender Lebensbereiche und Ereignisse in außerberuflichen Kontexten erschließen (*Thomson 2009; Nohl u. a. 2010; Elder 1995*). Die Rekonstruktion dieser Karriere- und Lebensverläufe erfolgte unter besonderer Fokussierung auf die Reflexionen der Interviewpartnerinnen, die sich auf unterstützende und behindernde Umstände und Personen für ihre Karriereverläufe bezogen. Diese stehen entsprechend jeweils nicht für sich, sondern sind mit der gesamten Lebensführung und gegebenenfalls mit der Migrationsgeschichte eng verwoben.

Alle Wissenschaftlerinnen sind an Universitäten als Professorinnen oder als Gruppenleiterinnen tätig. Die Migrantinnen sind überwiegend nach Abschluss ihres Studiums oder nach ihrer Promotion nach Deutschland gekommen. Dabei bedingten sehr unterschiedliche berufliche wie private Motivationen und Gelegenheitsstrukturen den Entschluss zur Migration, die zumeist in einem Alter zwischen 22 und 28 Jahren erfolgte. Unter den Migrantinnen haben alle mindestens ein Kind, während unter den

⁶Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)/Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) (2009): Wissenschaft weltoffen. <http://wissenschaft-weltoffen.de/>. Auf Anfrage wurden im September 2009 statistische Daten einer Auswertung der ICE-Datenbank 2007 zum an deutschen Hochschulen beschäftigten, ausländischen, wissenschaftlichen Personal zur Verfügung gestellt.

fünf interviewten Wissenschaftlerinnen ohne Migrationshintergrund eine Frau kinderlos ist.

Die Interviews wurden alle vollständig transkribiert. Hierbei wurde eine weitgehende Übertragung der gesprochenen Sprache in normales Schriftdeutsch gewählt, um grobe Satzbaufehler zu beheben, da die Wissenschaftlerinnen mit Migrationserfahrung die Interviews in der deutschen Sprache und damit nicht in ihrer Muttersprache gaben. Aber auch im Falle der Interviews mit den Wissenschaftlerinnen ohne Migrationshintergrund wurde dieser Weg gewählt, da bei der Auswertung die inhaltlich-thematische Auswertungsebene im Vordergrund stand (vgl. *Flick 2010: 91f*). Markante Auffälligkeiten in der Sprache wie Pausen, Betonungen, Lachen etc. wurden dabei in den Transkripten deutlich gemacht. Die Auswertung erfolgte themenbezogen und inhaltsanalytisch sowie computergestützt mit Hilfe der Software MaxQDA. Zentrale Analysekategorien, die im Kontext der hier diskutierten Fragestellung gebildet wurden, waren der Bildungsverlauf u.a. mit den Kategorien der Selbst- und Fremdwahrnehmung mathematisch-naturwissenschaftlicher Fähigkeiten sowie die Leistungsorientierung in Schule und Hochschule. Des Weiteren wurde der Berufsverlauf bzw. der weitere wissenschaftliche Werdegang vor und nach der Migration analysiert und ein besonderer Fokus auf die Kategorien Hürden und Unterstützung in den jeweiligen Statuspassagen Studium, Promotion, Postdoc, Industrie, Professur gelegt. Eine weitere zentrale Kategorie stellten die Wahrnehmung des Arbeitsumfeld (Arbeitsstrukturen und -kulturen) im deutschen Wissenschaftssystem dar und somit die Verschränkung von „doing science“ und „doing gender“ in den MINT-Disziplinen mit Bezugnahme auf die oben dargelegten Konzepte der „In-/Authentizität“ und des „Nicht-/Sichtbarkeitsparadoxes“.

4 Ergebnisse

Insbesondere die erfolgreiche Bewältigung zweier für Frauen in stark männerdominierten Professionen relevanten Paradoxien, zum einen der Umgang mit der „In-/Authentizität“-Situation und zum anderen mit dem „Nicht-/Sichtbarkeitsparadox“, stellt eine zentrale Herausforderung für die Realisierung erfolgreicher (wissenschaftlicher) MINT-Karrieren dar. Beiden Paradoxien ist die Herausforderung gemeinsam, eigene Leistungen und die Zugehörigkeit zur Scientific Community glaubwürdig sichtbar zu machen und sich entsprechend dazugehörig zu fühlen.

Die Interviewanalysen zeigen die Bedeutung der sozialen, kulturellen und gegenderten Aspekte der besonderen Sichtbarmachung eigener Kompetenz und Leistung als Wissenschaftlerin in den Ingenieur- und Naturwissenschaften, um eine Führungsposition einzunehmen und somit auf eine Professur berufen zu werden. In dieser Anforderung der Sichtbarmachung als herausragende Wissenschaftlerin in der stark männlich geprägten Arbeitsumgebung konnten Unterschiede, aber auch Gemeinsamkeiten

vor dem Hintergrund der Herkunft der Wissenschaftlerinnen in ihren Einstellungen und Verhaltensweisen ausgemacht werden.

So zeigten sich im Hinblick auf die Frage, ob es Unterschiede in den karriererelevanten persönlichen Merkmalen wie Leistungen, Selbstbewertungen und Motivationen der Migrantinnen im Vergleich zu den Ingenieur- und Naturwissenschaftlerinnen ohne Migrationserfahrung gab, folgendes: Bezüglich der Motivation eine MINT-Laufbahn einzuschlagen wurde deutlich, dass die in Westdeutschland aufgewachsenen Wissenschaftlerinnen ohne Migrationshintergrund überwiegend auf Mädchenschulen gingen. Eine weitere befragte Wissenschaftlerin ist in Ostdeutschland vor dem Mauerfall und somit vergleichbar mit den Migrantinnen in einem sozialistischen Gesellschaftssystem aufgewachsen. In den sozialistischen Gesellschaftssystemen Osteuropas wurde insbesondere im Zuge des kalten Krieges die Integration von Frauen in den MINT-Sektor politisch stark gefördert. Entsprechend setzte es sich bereits in der schulischen Ausbildung durch, dass die naturwissenschaftlich-technischen Fächer kaum eine geschlechtsspezifische Konnotation aufwiesen.

In beiden Settings hatten die Wissenschaftlerinnen damit eher die Möglichkeit als Frauen, die in Westdeutschland auf koedukative Schulen gegangen sind, ihre naturwissenschaftlich-technisch geprägten Interessen in ihrer Kindheit und Jugend frei zu verfolgen. Darüber hinaus wurden beide Gruppen in der Regel durch ihre Eltern weiter bestärkt, die selbst Akademikerinnen und Akademiker sind. Allerdings zeigte sich, dass nicht nur die Eltern der Wissenschaftlerinnen ohne Migrationserfahrung, sondern auch die der Wissenschaftlerinnen mit Migrationserfahrung überwiegend einen naturwissenschaftlich-technischen Berufshintergrund aufweisen. Im Hinblick auf den familiären und motivationalen Hintergrund der technisch-naturwissenschaftlichen Studienfach- und Berufswahl zeigen sich somit deutliche Gemeinsamkeiten.

Die Migrantinnen und die Wissenschaftlerinnen ohne Migrationshintergrund weisen zudem Ähnlichkeiten in ihrer Leistungsbereitschaft und in ihrem Leistungsvermögen auf. Durch gute Leistungen im Studium, die die Wissenschaftlerinnen ohne Migrationshintergrund bereits zu diesem frühen Zeitpunkt sehr strategisch durch eine rege, aktive Beteiligung am Unterrichtsgespräch sichtbar gemacht haben, gerieten sie in das Blickfeld ihrer Professoren⁷ – nicht als Frauen im Technikstudium, sondern als begabte Ingenieur- und Naturwissenschafts-Studentinnen („Nicht-/Sichtbarkeitsparadox“). In der Folge erfuhren sie durch diese Förderung im Studium und wurden nach dem Diplom direkt zur Promotion „geleitet“. Die Möglichkeit zu einem „Rückzieher“ oder ausführliche Abwägungen dieser Option wurden dadurch deutlich abgeschwächt. Die Wissenschaftlerinnen ohne Migrationshintergrund haben oftmals ganz bewusst ihre

⁷Im Fall der osteuropäischen Wissenschaftlerinnen gab es auch Professorinnen, die die weitere Karriere der Wissenschaftlerinnen gefördert haben.

Minderheitensituation strategisch für sich genutzt, um auf sich aufmerksam zu machen und „ernst genommen“ zu werden. Sobald sie durch ihre Wortbeiträge und Leistungen sichtbar geworden waren, haben sie als Frauen gegenüber ihren Kommilitonen den „Sichtbarkeitsvorteil“ genossen. Haben sie somit zunächst die Erfahrung gemacht als Frauen sichtbar zu sein, aber nicht als zukünftige Ingenieurin ernst genommen zu werden und damit als solche unsichtbar zu sein, wandelten sie diese Abwertungserfahrungen im Studium durch die strategische Nutzung des Diskriminierungsmechanismus „sichtbar als Frau“, in einen doppelten Vorteil um. Sie waren nun „sichtbar als Ingenieurin“ durch ihre sichtbar guten Leistungen und damit etwas ganz besonderes im positiven Sinne: eine Ausnahmeerscheinung, die sich von allen anderen abhebt.

Im Gegensatz dazu haben sich die Migrantinnen bereits im Studium durch besonders herausragende Leistungen unter allen Kommilitoninnen und Kommilitonen „als zukünftige Ingenieurin“ sichtbar machen müssen, da das tertiäre Ausbildungssystem in sozialistischen Staaten keine „Besonderung“ von Frauen bei technisch-naturwissenschaftlichen „Studienfachwahlen“ vornahm. Dabei knüpften sie an ihre Leistungsorientierung an, die ihnen bereits in der Schulzeit durch das Elternhaus nahegelegt worden war, um entweder Diskriminierungserfahrungen zum Beispiel als Jüdinnen zu kompensieren oder aber um wirtschaftlich gut situierte Berufspositionen zu erreichen. Durch ihre Mentoren und Mentorinnen bekamen sie die Unterstützung, sich auf DAAD-Stipendien oder ausgeschriebene Stellen an deutschen Universitäten zu bewerben, zu denen oftmals Kontakte durch die Professorinnen und Professoren bestanden. Darüber erhielten sie Zugang zum deutschen Wissenschaftssystem und konnten damit an ihre Qualifikationen direkt anschließen und erfolgreiche Karrieren aufgrund ihrer herausragenden Leistungen verfolgen. Ihre Wissenschaftsmobilität, die die befragten Wissenschaftlerinnen überwiegend zur Jahrtausendwende vollzogen haben, wurde zu diesem Zeitpunkt noch nicht in den Kontext der Internationalisierungsbestrebungen von Universitäten gestellt bzw. durch diese in besonderer Weise anerkannt.⁸ Als zusätzlich zu überwindende Hürde galt es die deutsche Sprache und auch das deutsche Wissenschaftssystem kennenzulernen. Die neue Erfahrung, sich nun in einer „Token-Situation“ (Kanter 1977) wiederzufinden, wird von ihnen zwar zunächst mit Verwunderung wahrgenommen, aber auch sie deuten diese Situation überwiegend positiv für sich um und realisieren die möglichen Vorteile der Sichtbarkeit aus dieser Situation.

Allen Wissenschaftlerinnen ist gemeinsam, dass sie eine besonders starke Zielstrebigkeit und Karriereorientierung besitzen und ihre Familienorientierung, die sie zumeist

⁸Bauschke-Urban (2010) weist darauf hin, dass Wissenschaftsmobilität bis in die 90er Jahre einer kleineren Elite vorenthalten blieb und erst seit Mitte der 1990er Jahre im europäischen Raum ein Internationalisierungsboom zu beobachten sei, der insbesondere für studentische Mobilität zutrifft. Zu dieser Zeit wurde Internationalisierung zu einem der tragenden Paradigmen der Hochschulentwicklung die nicht zuletzt ihren Ausdruck in den Zukunftskonzepten der Hochschulen im Rahmen der Exzellenzinitiative fand. (Bauschke-Urban 2010, S. 9).

ebenfalls in ausgeprägter Form aufweisen, „hintenanstellen“: Hierdurch können sie den Mechanismus der homosozialen Kooptation durchbrechen, weil sie zu „one of the lads“ (Faulkner 2006) geworden sind. Damit erhalten sie offensichtlich auch einen guten Zugang zu den wissenschaftlichen Netzwerken, durch die die Anerkennung wissenschaftlicher Leistungen und die Streuung karriererelevanter Informationen erfolgen.

Zugleich nehmen die Wissenschaftsmigrantinnen jedoch zumeist trotz der stark männlich dominierten Arbeitsumgebung eine selbstbewusste geschlechtsbezogene Haltung ein, d. h. sie nehmen sich in ihrer Weiblichkeit nicht zurück und bringen ein selbstbewusstes Verständnis von erfolgreichen Karrieren als „Mütter“ in das Institut ein, an dem sie als Nachwuchswissenschaftlerinnen gearbeitet haben. Dieses Verständnis basiert auf der Selbstverständlichkeit, Kinder und Karriere realisieren zu können, indem die Betreuung durch andere Betreuungspersonen ebenfalls mit großer Selbstverständlichkeit organisiert wird. Ihre Karriereorientierung drückt sich dementsprechend in einer hohen Zeitinvestition für ihre wissenschaftliche Arbeit aus. Im Gegensatz dazu finden sich die Wissenschaftlerinnen ohne Migrationshintergrund in einer stärkeren Situation der Inauthentizität als MINT-Wissenschaftlerin wieder. Insbesondere wurden die über 50jährigen im Hinblick auf ihre Rolle in der Familie durch tradierte Wertvorstellungen und Rollenzuweisungen in ihrem Karrierefortgang eingeschränkt, insofern die öffentliche Kinderbetreuungssituation noch sehr begrenzt war, aber auch weil eigene Karriereschritte eher hinter die des Partners zurückgestellt wurden. So sah sich eine ältere Naturwissenschaftlerin ohne Migrationshintergrund durch ihr gesellschaftliches Umfeld vor die „entweder Kinder oder Karriere“-Alternative gestellt. Sie versuchte ihr Kind dennoch in einer „sowohl als auch“-Alternative großzuziehen, musste dabei jedoch Einschränkungen in der „Zielstrebigkeit“ der Karriere hinnehmen, da die Betreuungsverantwortung und -organisation bei ihr lag. Für die jüngeren Wissenschaftlerinnen ohne Migrationshintergrund besteht dagegen ein hohes Risiko der Kinder- und Partnerlosigkeit. Insbesondere in den Naturwissenschaften besteht zudem inzwischen ein großes Mobilitätserfordernis. Die Anforderung „ich gehe von einem Ort zum anderen“⁹ führt bei einer der jüngeren Naturwissenschaftlerin ohne Migrationshintergrund zu Brüchen in der „Privatbiographie“. Sie bleibt letztlich kinderlos auch vor dem Hintergrund nunmehr widersprüchlicher Normen und Vorbilder bezüglich der Vereinbarkeit von Wissenschaftskarrieren mit Kindern. Dies erlebt sie als schmerzlich, insofern sie im Alltag auf Wissenschaftlerinnen trifft, die scheinbar ohne Probleme Kinder und Karrieren miteinander vereinbaren.

Auch wenn es für die Migrantinnen keine Frage darstellt, ob Kinder und Karrieren sich ausschließen, da in den sozialistischen Gesellschaftssystemen die Berufstätigkeit von Müttern selbstverständlich gewesen ist und dieses Selbstverständnis auch weiterhin

⁹Quelle: Interview A4, Z. 752–776

besteht, so werden sie in Deutschland mit der „Rabenmutter-Ideologie“ konfrontiert. Hierdurch lassen sie sich jedoch nicht beirren. Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten und familienunfreundliche Sitzungszeiten im Wissenschaftsbetrieb gleichen sie durch privat organisierte Betreuungslösungen aus. Auch scheint es für die Migrantinnen keine Anforderung zu sein, sich in ihren Karriereentwicklungen an ihren Partnern zu orientieren. Es stellt sich hier die Frage, ob die Migration ihnen Chancen eröffnet, weil Traditionen und Normen durch die besondere Situation der Migration gegebenenfalls Brüche bekommen, die es dann den Frauen ermöglichen, eigene Karrieren auch auf einem höheren Karrierelevel als die ihrer Partner zu verfolgen, die zum überwiegenden Teil zugleich Landsleute sind.

Gemeinsam ist schließlich ungefähr einem Drittel der befragten Wissenschaftlerinnen, unabhängig von ihrer Herkunft, dass sie bewusst wahrgenommene Diskriminierungen im Wissenschaftssystem erlebt haben. So wurden ihnen zum Teil karriererelevante Stellen zugunsten von Männern versagt, ihre Karriereaspirationen in der Wissenschaft wurden nicht ernst genommen oder ihnen wurde während bzw. nach der Promotion direkt von einer Wissenschaftskarriere abgeraten. Erzählungen wie die von einer Wissenschaftlerin ohne Migrationshintergrund machen deutlich, dass Frauen – trotz aller politischen Bekundungen – in der Wissenschaft noch immer weniger willkommen sind als Männer: „man sagte: man hätte bei der letzten Berufung eine Frau gewählt, man brauche vielleicht nicht wieder eine wählen.“¹⁰

5 Diskussion

Vor dem Hintergrund der skizzierten Ergebnisse soll nun abschließend die Frage diskutiert werden, ob die Karrieren der befragten Ingenieur- und Naturwissenschaftlerinnen mit Migrationserfahrung gespiegelt an der befragten Gruppe der Wissenschaftlerinnen ohne Migrationshintergrund durchweg als „Erfolgsgeschichten“ gelten können. Welche Ressourcen brachten sie für die Ermöglichung ihrer Karrieren mit, welche Einschränkungen mussten sie in Kauf nehmen und welche Einflussmöglichkeiten und Gestaltungspotenziale haben sie in Bezug auf die vorherrschenden Geschlechternormen sowie die Arbeitskultur in den Natur- und Ingenieurwissenschaften?

Grundsätzlich ist eine wissenschaftliche Laufbahn, die zu einer Professur in der Wissenschaft führt, als großer Erfolg zu werten, insofern insbesondere in Deutschland dieses Karrierelevel mit rund 12 Prozent aller Stellen in der Wissenschaft besonders gering und in entsprechenden kompetitiven Verfahren zu erreichen ist (*Kreckel/Zimmermann 2014, S. 24*). Für Frauen sind diese Positionen vor dem Hintergrund mannigfaltiger und nicht zuletzt statistischer Diskriminierung noch wesentlich schwerer zu

¹⁰Quelle: InterviewA5, Z. 1273–1274

erreichen. Jene Frauen, die es bis zur Professur im MINT-Sektor schaffen, bringen in der Regel spezifische Eigenschaften mit. So kommen diese Frauen zumeist aus akademischen Elternhäusern, deren Eltern ebenfalls einen ingenieur- bzw. naturwissenschaftlichen Hintergrund haben. Zudem haben sie einen schulischen Kontext durchlaufen, der ihnen in nicht-stereotyper Weise die Entwicklung ihrer naturwissenschaftlich-technischen Potenziale ermöglichte.

Ferner kommen weitere Eigenschaften zum Tragen, die vermutlich für Karrieren in der Wissenschaft generell gelten. So unterstellen sich die Karrierefrauen der Anforderung der Entgrenzung von Arbeit und Leben in der Wissenschaft, für die Kraus (2008) den Ausdruck „Wissenschaft als Lebensform“ gewählt hat. Dabei stellen die Migrantinnen diese Lebensform wenig, zum Teil gar nicht infrage, da sie gemäß ihrer besonders ausgeprägten Leistungsorientierung bereits entsprechende Arbeitseinstellungen aufweisen (vgl. auch *Franken und Christoph 2014*). Dies gilt offensichtlich auch für die jüngeren Wissenschaftlerinnen ohne Migrationshintergrund, während die älteren Wissenschaftlerinnen ohne Migrationshintergrund, die ihre Kinder nicht umfassend durch andere Personen haben betreuen lassen (können), tendenziell sogar noch eine Verschärfung der Unvereinbarkeit von Kindern und Karriere beobachten. Da sie selbst inzwischen Führungspositionen einnehmen, versuchen sie selbst dem wissenschaftlichen Nachwuchs durch Flexibilität die Vereinbarkeit zu ermöglichen. Die Einschätzung einer Verschlechterung der Unvereinbarkeit ist insbesondere vor dem Hintergrund der Entwicklungen im Wissenschaftssektor hinsichtlich der Internationalisierungs- und Autonomiebestrebungen von Hochschulen zu werten, die u. a. eine weitere Verschärfung von Hochschulen als „careless organisations“ (*Lynch 2010*) bedeuten. Es werden damit all jene von Führungspositionen ausgeschlossen, die Betreuungsverpflichtungen nicht umfassend „outsourcen“ können oder wollen. Für viele der befragten Wissenschaftlerinnen unabhängig von ihrer Herkunft gilt schließlich, dass Diskriminierungserfahrungen durch Vorgesetzte und andere männliche Gatekeeper sie im Fortkommen ihrer Karriere behindern und diese sie fast durchweg als Frauen in ihrer Zuständigkeit und Rolle als Mütter adressieren. Dies gilt für die Migrantinnen gleichermaßen, da es ihnen nicht möglich ist, ihr kulturbedingtes Selbstverständnis von Karriere mit Kindern umfassend in der Arbeitskultur im deutschen Wissenschaftssystem zu verankern. Gleichwohl werden Geschlechternormen durch ihre Präsenz im Arbeitsalltag in der Wissenschaft und durch ihre erfolgreichen Wissenschaftskarrieren herausgefordert. Sie agieren als Vorbilder und können damit zu einer Ermutigung talentierter junger Frauen, sich für ein MINT-Fach zu entscheiden, und damit auch zu einem schnelleren Anstieg von Frauenanteilen in Führungspositionen der Wissenschaft beitragen.

6 Ausblick

Ein Ausgangspunkt dieses Artikels war es, durch den Blick „von außen“ der Wissenschaftsmigrantinnen auf das deutsche Wissenschaftssystem und mit der Kontrastierung an den Erfahrungen von Wissenschaftlerinnen ohne Migrationshintergrund weitere Kenntnisse über die geschlechtliche Substruktur des deutschen Wissenschaftssystems zu erlangen. Die Beschränkung auf die Rekonstruktion weiblicher Karriere-, Migrations- und Lebensverläufe¹¹ lässt jedoch offen, ob und welche der herausgearbeiteten Strukturen gleiche Effekte für beide Geschlechter mit Migrationserfahrung aufweisen. Eine Ausdehnung der Rekonstruktion von Karriere-, Migrations- und Lebensverläufe von Wissenschaftsmigranten und Wissenschaftlern ohne Migrationshintergrund steht allerdings noch aus.

Literatur

Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theorie of Gendered Organizations. In: Gender & Society, 4(2), S. 139–158.

Ackers, Louise (2010): Internationalisation and Equality. The contribution of short stay mobility to progression in science careers. In: Recherches sociologiques et anthropologiques 1/41, S. 83–103.

Bagilhole, Barbara; Goode, Jackie (2001): The Contradiction of the Myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarchal Support System in Academic Careers: A Feminist Investigation. In: European Journal of Women's Studies, 8(2), S. 161–180.

Bauschke-Urban, Carola (2010): Im Transit. Transnationalisierungsprozesse in der Wissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

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

Beaufaÿs, Sandra; Krais, Beate (2005): Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. In: Feministische Studien, 23(1), S. 82–99.

Berner, Boel (2008): Working knowledge as performance: On the practical understanding of machines. In: Work, Employment & Society 22 (2), S. 319–336.

Binner, Kristina; Kubicek, Bettina; Rozwndowicz, Anja; Weber, Lena (Hg.) (2013): Die unternehmerische Hochschule aus Perspektive der Geschlechterforschung. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

Bouffier, Anna; Wolffram, Andrea (2012): Welcher Weg führt zum Ziel? Migrations- und Karrierewege von Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aus osteuropäi-

¹¹Die Beschränkung auf Frauen war den spezifischen Förderbedingungen des Projektträgers geschuldet.

schen Staaten an deutschen Universitäten. In: Sandra Beaufaÿs; Anita Engels; Heike Kahlert (Hg.): *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. 1., neue Ausg. Frankfurt am Main: Campus, S. 145–173.

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)/Hochschul-Informationen-System GmbH (HIS) (2009): Wissenschaft weltoffen. <http://wissenschaft-weltoffen.de> (Zugriff: 13.03.2015)

Doppler, Doris (2005): Männerbündisches Management – Verbündete Manager. Der Männerbund als komplexer Schließungsmechanismus im organisationalen Management. IFF Info – Zeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung 22 (30), S. 35–47.

Elder, Glen H., Jr. (1995): The live course paradigm: Social change and individual development. Phyllis Moen, Glen H. Elder, Jr., Kurt Lüscher (Hg.): *Examining lives in context. Perspectives on the ecology of human development*. Washington: APA Press, S. 101–139.

European Commission (2013): She Figures 2012. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators. Luxembourg.

European Commission (2011): Gesamtansatz für Migration und Mobilität. Brüssel. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0743&from=EN> (Zugriff: 13.10.2014)

Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung und Innovation (Hg.) (2006): Creating cultures of success for women engineers – Womeng. Luxembourg

Faulkner, Wendy (2006): Gender in/of engineering. A research report. University of Edinburgh. http://www.sps.ed.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0020/4862/FaulknerGendersinEngineeringreport.pdf (Zugriff: 15.10.2014)

Faulkner, Wendy (2007): "Nuts and bolts and people": Gender-troubled engineering identities. In: *Social Studies of Science* 37 (3), S. 331–356.

Faulkner, Wendy (2009): Doing gender in engineering workplace cultures. II. Gender in/authenticity and the in/visibility paradox. In: *Engineering Studies* 1 (3), S. 169–189.

Flick, Uwe (2010): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 3. Aufl., Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Verlag.

Franken, Svetlana; Christoph, Oliver (2014): Erfolgsfaktoren und Barrieren für karriereorientierte Migrantinnen. Abschlussbericht des Forschungsprojektes „Migrantinnen in Führungspositionen: Erfolgsfaktoren auf dem Weg an die Spitze“. <http://www.migrantinnen-in-fuehrung.de/uploads/files/pdf/Abschlussbericht.pdf> (Zugriff: 13.03.2015)

Godfroy-Genin, Anne-Sophie (Hg.) (2010): Women in Engineering and Technology Research. The PROMETEA Conference Proceedings. Berlin: Lit Verlag.

Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2008): Internationale Strategie der Hochschulrektorenkonferenz – Grundlagen und Leitlinien. http://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk-audit/Infothek/Internationale_Strategie_der_HRK_01.pdf (Zugriff: 13.03.2015)

Ihsen, Susanne (2013): Zur Professionalisierung des Ingenieurberufs in Deutschland. Technik ist männlich? In: Jens Gillesen (Hg.): Berufsfelder im Professionalisierungsprozess. Geschlechtsspezifische Chancen und Risiken. Wittenberg: Inst. für Hochschulforschung (HoF).

Jungwirth, Ingrid; Wolfram, Andrea (i. E.): Zuwanderungswege und Migrationsmotivationen im Berufsverlauf. In: Dies. (Hg.): Hochqualifizierte Migrantinnen – Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft. Opladen. Verlag Barbara Budrich.

Jungwirth, Ingrid; Grigoleit, Grit; Wolfram, Andrea; Bouffier, Anna (2012): Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik. Hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Referat Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung. Bonn, Berlin.

Kahlert, Heike (2013): Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung. Opladen. Verlag Barbara Budrich.

Kanter, Rosabeth M. (1977): Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. In: *The American Journal of Sociology*, 82, 965–990.

Krais, Beate (2008): Wissenschaft als Lebensform: die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren. In: Yvonne Haffner; Beate Krais (Hg.): Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt/New York: Campus, S. 177–211.

Kreckel, Reinhard; Zimmermann, Karin (2014): Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.

Lind, Inken (2012): Mit Kindern auf dem Karriereweg – Wie kann Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft gelingen? In: Sandra Beaufaÿs, Anita Engels und Heike Kahlert (Hg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. 1., neue Ausg. Frankfurt am Main: Campus, S. 280–311.

Lynch, Kathleen (2010): Carelessness: A hidden doxa of higher education. In: *Arts and Humanities in Higher Education* 9 (1), S. 54–67. DOI: 10.1177/1474022209350104.

Müller, Ursula; Riegraf, Birgit; Wilz, Sylvia M. Wilz (Hg.) (2013): Geschlecht und Organisation. Wiesbaden: Springer VS.

Nohl, Arnd-Michael; Schittenhelm, Karin; Schmidtke, Oliver; Weiß, Anja (Hg.) (2010): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwandererinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Peterson, Hellen (2011): 'One of the Boys' or 'Never Just Right'? Women's In/Visibility in Engineering. In: Bamme, Arne et al. (Hg.): 2010 Yearbook of the Institute of Advanced Studies on Science and Technology, Graz, Austria. München: Profil Verlag, S. 53–69.

Sagebiel, Felizitas (2013): Organisationskultur und Macht – Veränderungspotenziale durch Führungsfrauen in der Technik. In: Felizitas Sagebiel (Hg.): Organisationskultur und Macht – Veränderungspotenziale und Gender. Berlin: Lit-Verlag, S. 49–83.

Schier, Michaela; Jurczyk, Karin; Szymenderski, Peggy (2011): Entgrenzung von Arbeit und Familie – mehr als Prekarisierung. In: WSI Mitteilungen 8/2011. http://www.boeckler.de/wsimit_2011_08_schier.pdf (Zugriff: 15.10.2014)

Trethewy, Angela (1999): Disciplined bodies: Women's embodied identities at work. In: Organization Studies 20 (3), S. 423–450.

Thomson, Sarah (2009): Akademiker aus dem Ausland. Biografische Rekonstruktionen zur Statuspassage in den Arbeitsmarkt. Berlin: Logos Verlag.

Wilz, Silvia (2002): Organisation und Geschlecht – strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen, Opladen: Leske und Budrich.

Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wege an Universitäten. Drs. 4009-14. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf> (Zugriff: 19.02.2015)

Wolffram, Andrea, Aye, Manuela, Apostolov, Georgi, Andonova, Snejjina, O'Hagan, Clare, O'Connor, Pat, Chizzola, Valentina, Çağlayan, Hülya, Sağlamer, Gülsün, Tan, Mine G. (2014): Perceptions of Excellence in Hiring Processes. Report. <http://www.festa-europa.eu/public/new-report-academic-excellence-gender-neutral-concept> (Zugriff: 13.03.2015)

Zachmann, Karin (2004): Mobilisierung der Frauen. Technik, Geschlecht und Kalter Krieg in der DDR. Frankfurt a. M.: Campus Verlag.

Manuskript eingereicht: 15.10.2014
Manuskript angenommen: 13.03.2015

Anschrift der Autorin:

Dr. phil. Andrea Wolffram
Leibniz Universität Hannover
Institut für Soziologie
Schneiderberg 50
30169 Hannover
E-Mail: a.wolffram@ish.uni-hannover.de

Andrea Wolffram ist derzeit Gastprofessorin für Gender und Diversity – Profession und Geschlecht am Institut für Soziologie und an der Fakultät für Maschinenbau an der Leibniz Universität Hannover. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in der Gender- und Diversityforschung mit den Schwerpunkten Hochschulbildung und Karriereverläufe von Hochqualifizierten, Organisations- und Professionssoziologie, Gender Technology Studies.

Hinweise für Autoren

Konzept:

Die Zeitschrift „Beiträge zur Hochschulforschung“ bietet Hochschulforschern und Akteuren im Hochschulbereich die Möglichkeit zur Erstveröffentlichung von Artikeln, die wichtige Entwicklungen im Hochschulbereich aus unterschiedlichen methodischen und disziplinären Perspektiven behandeln. Dabei wird ein Gleichgewicht zwischen quantitativen und qualitativen empirischen Analysen, Vergleichsstudien und Überblicksartikeln angestrebt.

Eingereichte Artikel sollten klar und verständlich formuliert, übersichtlich gegliedert sowie an ein Lesepublikum aus unterschiedlichen Disziplinen mit wissenschaftlichem und praxisbezogenem Erwartungshorizont gerichtet sein.

Review-Verfahren:

Wie für eine wissenschaftliche Zeitschrift üblich, durchlaufen alle eingereichten Manuskripte eine zweifache Begutachtung durch anonyme Sachverständige (double blind) innerhalb und außerhalb des Instituts. Dabei kommen je nach Ausrichtung des Artikels folgende Kriterien zum Tragen: Relevanz des Themas, Berücksichtigung des hochschulpolitischen Kontexts, Praxisbezug, theoretische und methodische Fundierung, Qualität der Daten und empirischen Analysen, Berücksichtigung der relevanten Literatur, klare Argumentation und Verständlichkeit für ein interdisziplinäres Publikum. Die Autoren werden über das Ergebnis schriftlich informiert und erhalten gegebenenfalls Hinweise zur Überarbeitung.

Umfang und Form der eingereichten Manuskripte:

Manuskripte sollten bevorzugt per E-Mail eingereicht werden und einen Umfang von 20 Seiten/50.000 Zeichen mit Leerzeichen nicht überschreiten (Zeilenabstand 1,5, Arial 11). Ergänzend sollten je ein Abstract (maximal 1000 Zeichen mit Leerzeichen) in deutscher und in englischer Sprache sowie Anschrift und Angaben zur beruflichen Funktion des Autors beigefügt sein. Die Druckfassung wird extern von einem Graphiker erstellt.

Bitte beachten Sie in jedem Fall die ausführlichen Hinweise für Autoren unter <http://www.bzh.bayern.de>.

Kontakt:

Dr. Lydia Hartwig

E-Mail: Beitraege@ihf.bayern.de

Aus dem Inhalt

Brigitte Aulenbacher, Kristina Binner, Birgit Riegraf, Lena Weber: Wandel der Wissenschaft und Geschlechterarrangements. Organisations- und Steuerungspolitiken in Deutschland, Österreich, Großbritannien und Schweden

Sandra Beaufäys: Die Freiheit arbeiten zu dürfen. Akademische Laufbahn und legitime Lebenspraxis

Heike Kahlert: Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das „akademische Frauensterben“ auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft

Bettina Langfeldt, Anina Mischau: Die akademische Laufbahn in der Mathematik und Physik. Eine Analyse fach- und geschlechterbezogener Unterschiede bei der Umsetzung von Karrierewissen

Andrea Wolffram: Karrierewege und Lebensgestaltung promovierter Ingenieur- und Naturwissenschaftlerinnen aus Osteuropa an deutschen Universitäten