



"Care in Wissenschaft und Forschung"

Hochschulsteuerung in Wissenschaftseinrichtungen:
Perspektiven, Anknüpfungspunkte und Empfehlungen



WiFraWi

Wiedereinstieg von Frauen in Wissenschaftskarrieren

Impressum

Das der Handreichung zugrundeliegende Verbundvorhaben „WiFraWi - Wiedereinstieg von Frauen in Wissenschaftskarrieren – Untersuchung des Beitrages von Förderprogrammen aus Lebenslaufperspektive“ wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union unter den Förderkennzeichen 01FP1089-92 im Themenschwerpunkt „Frauen an die Spitze“ gefördert und von der Technischen Universität Dresden und dem Institut für regionale Innovation und Sozialforschung (IRIS) e.V. in Dresden im Zeitraum 01.05.2011 bis 31.07.2014 durchgeführt.

Herausgeber:

Institut für regionale Innovation und Sozialforschung
(IRIS) e.V.
Räcknitzhöhe 35a

01217 Dresden

TU Dresden
Institut für Sozialpädagogik, Sozialarbeit
und Wohlfahrtswissenschaften

01062 Dresden

VerfasserInnen:

Dr. Simone Menz (TU Dresden), Alexander Wedel (TU Dresden / IRIS e.V.), Nicole Runge (IRIS e.V.)

Dresden, 21.12.2015

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

Einführung

Wissenschaft als Beruf fordert den *gesamten Menschen* (vgl. Weber 2002); ebendies verlangt die gesellschaftliche Positionierung der Frauen als Fürsorgende. Das sich hieraus ableitende Spannungsverhältnis stellt Wissenschaftlerinnen vor die Herausforderung der Integration der institutionalisierten Leistungs- und Karriereelogik einerseits und der auf Verbundenheit, Zuwendung und Verantwortung basierenden Sorgelogik in Familien und persönlichen Beziehungen andererseits im Anerkennungsverhältnis Wissenschaft. Einnahme und Umsetzung fürsorglicher Verantwortung umfasst notwendig den Aspekt der Selbstsorge, inklusive Formen der Selbstwirksamkeit und Selbstachtsamkeit (vgl. u.a. Flick 2012b; Conradi 2003). Ausdrücklich die Achtsamkeit gegenüber sich selbst erweist sich als ein entscheidender Aspekt der Wissenschafts- und Karrierepraxis.

Diese Broschüre dokumentiert Ergebnisse der WiFraWi-Studie und zielt auf die Etablierung des Konzeptes von Wissenschaft in fürsorglicher Verantwortung und dessen Ausbau zu einer anwendbaren Gleichstellungsperspektive. Dazu stellt sie Perspektiven, Anknüpfungspunkte und Handlungsempfehlungen vor, die aus der empirischen Forschung abgeleitet wurden.

Der Beitrag der Studie besteht mithin in der Erweiterung der Forschungsperspektive auf Wissenschaftskarrieren im Allgemeinen und im Speziellen auf Wiedereinstiegsprozesse und entsprechende Maßnahmen und Programme des Umgangs mit reproduktiv bedingter Diskontinuität in Wissenschaftskarrieren. Die Aufdeckung und Diskussion generativer und fürsorglicher Karrierekontexte führt notwendig über die Ebene individuell-biografischer Bearbeitung hinaus zu Fragen institutioneller Anerkennung und Verantwortung einer chancen- und geschlechtergerechten Wissenschaftskultur. So zielen sowohl Gleichstellungsperspektive als auch abzuleitende Handlungsempfehlungen über die Ebene der Anerkennung biografischer Integrationsleistungen im Zuge individueller Karriereplanung hinaus auf die Ebene institutioneller und also wissenschaftsinterner Steuerung im Sinne einer offenen und verantwortlichen Wissenschaftskultur – inklusive geschlechtergerechter Zugangs- und Karrierestrukturen.

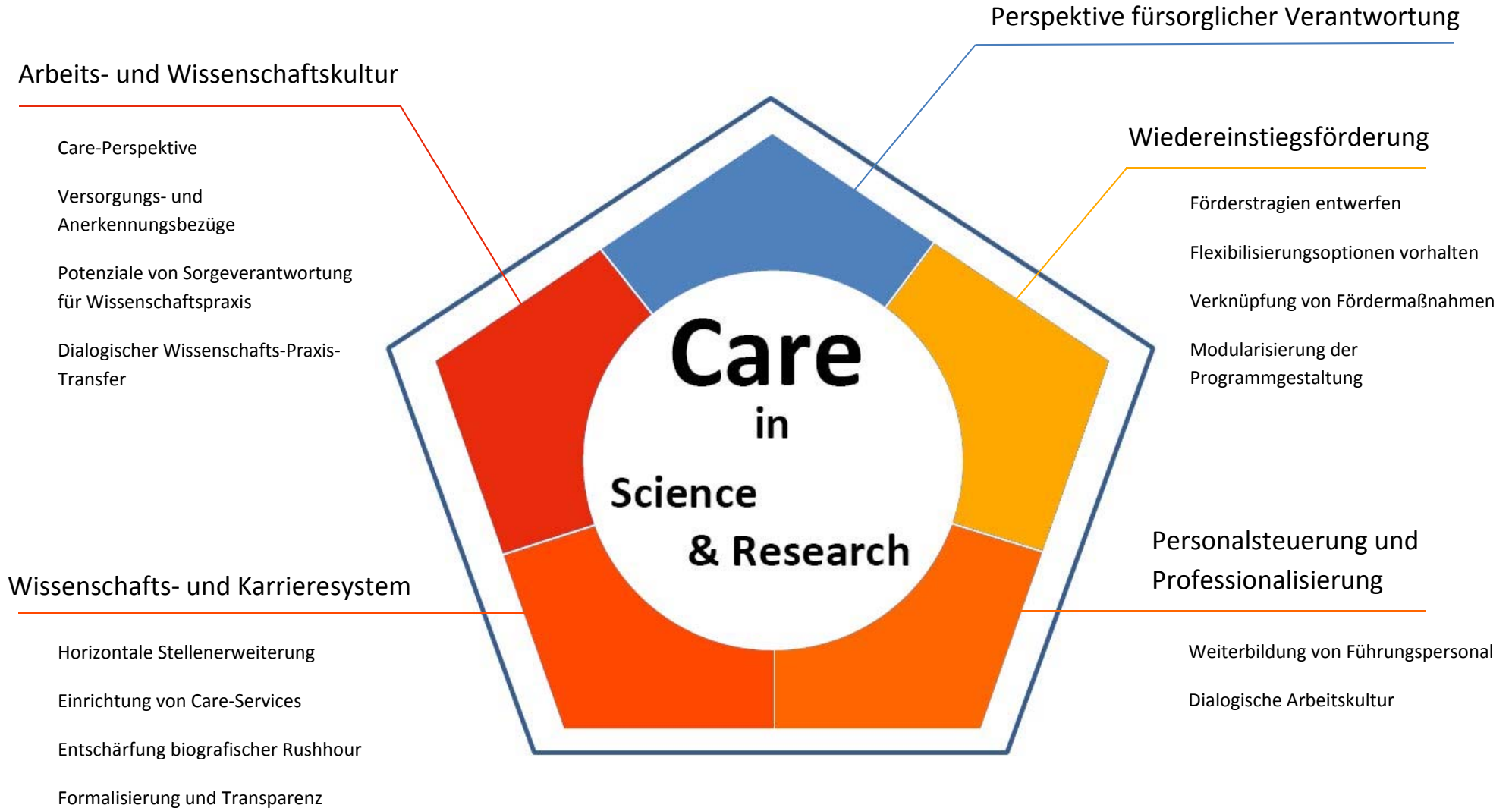
Die empirische Grundlage lieferte eine zweigeteilte Forschungsanlage; die Untersuchung richtet ihren Fokus auf den institutionellen und biografischen Umgang mit möglichen Distanzierungen und Diskontinuitäten im Zuge des Wiedereinstiegs von Frauen in Wissenschaftskarrieren nach familialen Unterbrechungen. Die bundesweite Analyse ausgewiesener Wiedereinstiegsprogramme an Hochschulen und Universitäten belegte die anhaltende Relevanz tradierter und zugleich standardisierter Wissenschafts- und Karrierestrukturen. Als institutionalisierte Orientierungsstruktur fügen sich Wiedereinstiegsprogramme weitgehend der auf Kontinuität und Aufstieg ausgerichteten wissenschaftsinternen Qualifizierungs- und Karriereelogik, als solche nehmen die Programme gezielt Einfluss auf die Karriere- und Familienplanung von Wissenschaftlerinnen. Die Programme transportieren überwiegend die Vorstellung vom Wiedereinstieg als eine biografische Korrektur; der institutionelle Umgang impliziert eine Reduzierung bis Vermeidung familial begründeter Distanzierungen von Wissenschaftsalltag und/oder Qualifizierungsvorhaben und steht somit vielfach den individuellen Wünschen und Planungen wie den realen Karriereunterbrechungen entgegen (s. Modul „Wiedereinstiegsförderung im Wissenschaftsbereich“). Mittels des Zugangs narrativ wie lokal angelegter qualitativer Befragungen ausgewählter Wissenschaftlerinnen und Professorinnen mit Wiedereinstiegserfahrungen spürte die Studie sowohl den institutionalisierten Erwartungsstrukturen wissenschaftlicher Arbeit und Karrieren sowie den vielfach verdeckt gehaltenen Versorgungskontexten und -arrangements nach. Über die Situation des Wiedereinstiegs in Wissenschaften hinaus sprechen sowohl die analysierten Wissenschaftsverläufe als auch die sich darin dokumentierenden Karrierestrategien für die intensive wie unablässige biografische Verhandlung wissenschaftlicher Standards mit dem Beziehungs- und Familienleben der Wissenschaftlerinnen (s. Modul „Wissenschaft in fürsorglicher Verantwortung – Karrieren und Strategien“)¹.

¹ Die Darstellung des Forschungsprojektes sowie die veröffentlichten Ergebnisse in Form des Forschungsberichtes sowie der angesprochenen Module stehen auf www.wiedereinstieg-wissenschaft.de zum Download zur Verfügung.

Der Perspektive von Wissenschaft in fürsorglicher Verantwortung, d.h. einer geteilten Personal- und Karriereverantwortung entsprechend richten sich die Handlungsempfehlungen an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf den verschiedenen Qualifizierungsstufen der Wissenschaftskarriere an Universitäten, Fachhochschulen, außerhochschulischen Forschungseinrichtungen sowie an das Wissenschaftspersonal aus angrenzenden Arbeitsfeldern. Ausdrücklich wendet sich das Forschungsteam an Wissenschaftspersonen mit und ohne familiäre Verantwortung sowie an das Führungs- und Steuerungspersonal, welches über Handlungs- und Entscheidungsbefugnisse zur Gestaltung chancengerechter Karriere- und Versorgungszusammenhänge verfügt.

Care in Science & Research

Steuerungspolitik in Wissenschaftseinrichtungen





Perspektive fürsorglicher Verantwortung

Innerhalb der Forschung zu Wissenschaft, Karriere und Geschlecht dominiert eine strukturelle resp. strukturkritische Perspektive auf anhaltende Ungleichheitsverhältnisse im akademischen Arbeitsfeld. Ausgehend von der „Dominanz der beruflichen Seite“ (Metz-Göckel et al. 2014) und einer „alles überwölbenden Ausrichtung auf wissenschaftliche Arbeit“ (ebd.) richtet sich der Fokus aktueller Studien auf organisationsinterne Soziabilitätsstrukturen und Mechanismen der Reproduktion diskrepanter wissenschaftlicher Karriereverläufe von Männern und Frauen und einer entsprechend „asymmetrischen Vertrauenskultur“ (Wetterer 2007; vgl. Beaufaÿs 2012; Wilz 2008). Wenngleich sich Frauen auf alle Positionen des Wissenschafts- und Karrieresystems erfolgreich vorgearbeitet haben, so beherrscht weiterhin das solitär konzipierte „leistungsfähige männliche Individuum“ (ebd.: 13) die Vorstellung von Wissenschaft und Karriere. Die WiFraWi-Studie bestätigt den quasi alltäglichen Umgang mit stereotypen Zuschreibungen gegenüber Frauen in Forschung und Lehre. In der Situation des Übergangs in Elternschaft bündeln sich Vorurteile und institutionelle Marginalisierungspraxen zu wirkungsvollen Karrierehemmnissen. Die geschlechtsspezifische Segregation im Wissenschaftsfeld besteht demnach fort – mit Folgen für den gesamten Lebens- und Schaffenszusammenhang von Wissenschaftlerinnen.

Die Ergebnisse des Forschungsprojekts zeigten vor diesem Hintergrund Handlungsbedarfe in der Wissenschaftskultur, dem Karrieresystem einschließlich der Personalentwicklung und -förderung in der Wissenschaft auf. Eine perspektivische Rahmung von Steuerungspolitik hin zu einer care- und gendergerechten Wissenschaft kann über das Konzept von Wissenschaft in fürsorglicher Verantwortung erfolgen. Dieses beinhaltet zwei zentrale Grundsteine, das Prinzip des selbstfürsorglichen Karriereumgangs sowie das Prinzip der fürsorglichen Basierung. Als zentrale Ergebnisse der WiFraWi-Studie stellt diese Broschüre beide Prinzipien zunächst vor und expliziert dann Handlungsbereiche, die einen Ausbau des Konzepts fürsorglicher Verantwortung zu einer anwendbaren Gleichstellungsperspektive unterstützen.

Selbst-fürsorgliches Karrierehandeln

Selbst-fürsorgliches Karrierehandeln bewegt sich in der Spannung zwischen Anpassung und Widersetzung. Prinzipiell geht es um die Integration von Leistungs- und Fürsorgelogik im Anerkennungsverhältnis Wissenschaft, dabei erwehren sich Wissenschaftlerinnen dem latent wirkenden Nimbus der Fremdheit und Andersartigkeit und einer hiermit einhergehenden Verdrängungstendenz des weiblichen wissenschaftlichen Personals (vgl. u.a. Metz-Göckel et al. 2014; Kortendiek et al. 2013; Günther/Gerstenmaier 2005). Die im Verlauf der Studie gewonnene Perspektive von *Wissenschaft in fürsorglicher Verantwortung* umschließt systematisch den konstitutiven Zusammenhang von Care- und Anerkennungsprozessen (vgl. Flick 2012a). Die Begriffsbildung des selbstfürsorglichen Karriereumgangs beschreibt das sich in den Wissenschaftskarrieren und Karrierepraxen von Wissenschaftlerinnen dokumentierende Integrationsbemühen als notwendige und zugleich eigensinnige An- und Übereignung wissenschaftlicher Produktionsweise in den weiblichen Lebens- und Schaffenszusammenhang – im steten Abgleich mit organisationsinternen Anerkennungs- und Rekrutierungspraxen. Dabei integriert der Term die dem Vorgang der Selbstsorge innewohnende Ambivalenz intersubjektiver Praxis. Demnach birgt selbst-fürsorgliches Handeln die Gefahr der Verletzung resp. Überschreitung eigener wie auch familialer Grenzen (vgl. Menz 2009).

In der Situation des Wiedereinstiegs in Wissenschaften spitzt sich das Spannungsverhältnis zwischen wissenschaftlichem Lebenszusammenhang und Wissenschaftsbetrieb noch einmal zu. (Spätestens) der Wiedereinstieg und also die Rückkehr in den Wissenschaftsalltag markiert den von nun an *besonderen* weiblichen Karriereverlauf führt zu entsprechenden Implikationen die weitere Planung und Gestaltung des Karriere- und Versorgungszusammenhangs betreffend. *Gemeinhin* forciert die Übernahme familialer Verantwortung eine institutionell induzierte Distanzierung der Wissenschaftlerin sowohl vom wissenschaftlichen Alltagsgeschäft als auch von möglichen Karriereabsichten. Die individuell-biografische Bearbeitung dessen steht in der Logik der institutionellen Dynamik – und also in der Logik der Gendered Institution Wissenschaft und Hochschule (vgl. u.a. Wilz 2008). Während ein Teil der befragten Frauen ihren Lebens- und Versorgungszusammenhang

auf die erklärte Zielperspektive einer wissenschaftlichen Spitzenkarriere ausgerichtet, steuern andere alternative Karrierewege oder wenden sich perspektivisch vom Karrieresystem ab, wobei auch sie sich absichtsvoll wie demonstrativ an der vorherrschenden Erwartungs- und Anerkennungsdynamik abarbeiten. Über die Verhandlungs- resp. Balancierungsfrage hinaus sehen sich wiedereinsteigende Wissenschaftlerinnen gezwungen, sich gleichermaßen demonstrativ wie gefällig ins Wissenschaftsgeschehen *involvieren* zu müssen. Je nach Erwartungskontext und biografischer Verfügbarkeit greifen die Frauen hierfür auf vergeschlechtlichte oder vermeintlich neutrale Handlungspraxen zurück.

Selbst-fürsorgliche Praxis führt damit weit über die Lösung des individuellen und privaten Versorgungszusammenhangs hinaus in wissenschaftsinterne Macht- und Anerkennungsbezüge. In diesem Sinne birgt die selbst-fürsorgliche Praxis der Wissenschaftlerinnen ein bislang vielfach übersehenes resp. systematisch übergangenes Veränderungspotenzial wissenschaftlicher Lebens- und Produktionsweise. Auf einer prinzipiellen (Gender-)Ebene lagern darin gleichermaßen kontingente wie konkrete Möglichkeiten der Dynamisierung bis Überwindung binärer Codes und Strukturen (Stichwort: Dekonstruktion von Geschlecht; vgl. u.a. Hartmann 2006; Pasero 1995). Den *außerordentlichen wie eigensinnigen* Karriereaufwand dokumentieren anschaulich die Geschichten und Selbstzeugnisse der befragten Wissenschaftlerinnen und Professorinnen, darin begegnen die Frauen möglichen Marginalisierungs- und Diskriminierungsprozessen mit effektvollen und doch angemessenen Demonstrationen ihrer Zugehörigkeit zum Wissenschaftssystem. Als aufrückende Generation karriereorientierter Wissenschaftlerinnen sind sie offenbar nicht mehr bereit, sich dem gendertypischen Topos der Bescheidenheit und Zurückhaltung einfach zu beugen (vgl. Lind 2006; Lucius-Hoene/Deppermann 2004). Als Wissenschaftlerinnen und also Identifizierte der weiblichen Genusgruppe sind ihnen allerdings die tradierten Soziabilitätsstrukturen und Rekrutierungspraxen tendenziell versperrt.

In dieser – aus Gender- und Careperspektive – begrenzten wie aufgeladenen Situation geht eine Gruppe von Wissenschaftlerinnen quasi in die Offensive und tritt in moderaten Widerstand; darüber leisten die Frauen einen besonderen Grenzgang: Sich ausdrücklich von *anderen Wissenschaftlerinnen* absetzen wollend reklamieren sie ihre Fachlichkeit, ihre Professorabilität, ihren Karriereerfolg; *ungeniert* legen sie ihr wissenschaftliches Selbstverständnis und Leistungsprofil bloß und empfehlen sich selbst für entsprechende Karrierepositionen. Auf diese Weise unterlaufen die betreffenden Frauen die Regeln homosozialer Kooptation - im selben Moment erweisen sie sich als streitbar und geben sich als ernstzunehmende Konkurrenz zu erkennen. Dieser Akt ist gleichermaßen Selbstdemonstration wie Selbstwürdigung. Im engen Sinne bezieht sich *Selbstwürdigung* auf wissenschaftsbezogene Eigenleistungen; darüber hinaus umschließt der Vorgang den selbst-fürsorglichen bis basalen Aufwand wissenschaftlicher Lebens- und Produktionsweise. Die sich traditionell an männlichen Soziabilitätsstrukturen ausrichtende Wissenschafts- und Anerkennungskultur stellt speziell Wissenschaftlerinnen in fürsorglicher Verantwortung vor die Herausforderung, sich das Potenzial institutioneller und kollegialer Anerkennung selbstaktiv zu erarbeiten. Darüber stellen die Wissenschaftlerinnen ein hohes Maß an zeitlicher und inhaltlicher Selbstbestimmung her – mit Wirkungen auf das eigene Karriererhandeln wie auf das Karriereverständnis. Als Versuche der Identifikation mit dem Wissenschafts- und Karrieresystem spielt beschriebener Vorgang gleichsam den tradierten Kooptations- und Distinktionsmechanismen zu. Im Ringen um Zugehörigkeit und Anerkennung eignen sich die Wissenschaftlerinnen männlich konnotierte Rationalisierungs- und Externalisierungsstrategien an, sie ignorieren mögliche Erfahrungen geschlechtlicher resp. generativer Diskriminierung, je nach Kontext verleumden sie ihre Familien und fürsorglichen Verpflichtungen. Die betreffenden Frauen legen eine gleichermaßen subjektivierte wie disziplinierte Arbeits- und Caremoral an den Tag, in selbst-fürsorglicher Logik schließen sich Leistungsdynamik und Familienleben nicht grundsätzlich aus. Im Gegenteil, die Übernahme der Verantwortung für Familie und Kinder avanciert zu einem entscheidenden Motivationsträger der Wissenschaftskarriere. Im Rahmen der Analysedarstellung als Praxis der Neutralisation und Vermeidung der Differenz beschrieben, birgt dieser Vorgang der Übereignung vergeschlechtlichter Wissenschaftsstrukturen und Anerkennungspraxen prinzipiell die Möglichkeit einer Neuverhandlung des wissenschaftlichen Lebens- und Versorgungszusammenhangs – und also die Chance einer nachhaltigen Dethematisierung von Geschlecht und Geschlechterdifferenzen.

In den konkreten Karrieregeschichten eröffnet besagter Selbstumgang den Zugang zu den etablierten und begehrten Handlungs- und Gestaltungsräumen im Wissenschaftsfeld. Selbige Geschichten verbergen tendenziell die enormen biografischen Übersetzungsleistungen, die individuellen Verwehungen, die verhandelten Kompromisse etc. Die Mehrheit der befragten Wissenschaftlerinnen arrangiert sich auf mittleren Wissenschaftspositionen mit befristeter Perspektive. Insgesamt verweisen die betreffenden Frauen auf die beschränkten wissenschaftsinternen Beteiligungsformen wie fürsorglichen Voraussetzungen wissenschaftlicher Lebensweise. Unter gegebenen Umständen führen institutionelle Marginalisierungsprozesse und selbst-fürsorglicher Karriereumgang zu Formen der Selbstzurücknahme bis hin zur Distanzierung der Wissenschaftlerinnen von Wissenschaftsbetrieb und Karriereabsichten.

Fürsorgliche Basierung²

Den Hintergrund des beschriebenen Selbstumgangs bildet die individuelle Bearbeitung der Logik der gesamtgesellschaftlichen Arbeitsteilung, der zufolge Männer und Frauen in unterschiedliche Schaffens- und Erwartungsstrukturen eingebunden sind. Besagte Logik durchdringt den modernen Wissenschaftsbetrieb und liefert damit eine entscheidende Handlungsstruktur wissenschaftlicher Produktionsweise. Prinzipiell stehen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen vor der Herausforderung sich sowohl die Wissenschafts- und Karrierepraxis anzueignen als auch entsprechende Versorgungsarrangements sicherzustellen; die Herstellung von Kontinuität und Lebensperspektive ist somit Teil der Karrierepraxis. Speziell Wissenschaftlerinnen werden diesbezüglich besondere Integrationsleistungen abverlangt. Die an den selbst-fürsorglichen Umgang geknüpften Deutungsmuster gehen gemein mit einer bestimmten „Idee von Freiheit und Selbstwirksamkeit“ (Flick 2012b: 84); diese Idee umschließt grundsätzlich den gesamten Lebenszusammenhang als Wissenschaftlerin – einschließlich des „Selbstverhältnisses in Beziehungen“ (ebd.).

Ausdrücklich bezieht vorliegende Studie arbeits- und karriererelevante Beziehungen aus dem Privat- und Familienleben der Wissenschaftlerinnen ein. Dem Anspruch auf Zufriedenheit und Lebensglück (Metz-Göckel 2009) folgend formulieren und leben die Frauen im Mindesten zwei Leidenschaften: Sie sind Wissenschaftlerinnen und sie sind Fürsorgende in einer Person. In der Übergangs- und Wiedereinstiegssituation gewinnt die Herstellung von Kontinuität und Perspektive an Relevanz. Mittels demonstrativer Handlungen stellen die Frauen ihre fortbestehende Verlässlichkeit und Diszipliniertheit und also Leistungsfähigkeit und Verfügbarkeit heraus. Darüber wiederum begrenzen die Frauen die mit der Familiengründung notwendig eingegangene sowie institutionell herbeigeführte Distanz zum Wissenschafts- und Karrieresystem. In diesem, aus Care-Perspektive betrachteten weiten Begriffssinne erweist sich just der familiäre Versorgungskontext als außerordentlich sinn- und kontinuierkeitsstiftend. Dabei leisten Partnerschaft resp. Familie mehr als bloße Kompensation verwehrt institutioneller resp. kollektiver Anerkennungsbezüge; Anerkennung und Sinnstiftung stellt sich grundsätzlich in relevanten und also bedeutungsvollen Selbst-Beziehungen her. An dieser Stelle mögen sich sogenannte akademische Doppelkarrierepaare besonders hervortun und ein effektives Ermutigungspotenzial freisetzen: Die sich weitgehend egalitär verstehende Partnerbeziehung bildet dann einen verlässlichen und zugleich wissenschaftsinternen Rahmen für reziproke und wohl begründete Anerkennungsprozesse. In der Doppelkarrierekonstellation können sich Partner und Partnerin gegenseitig in ihren Leistungen, Positionen und Anwartschaften etc. wie auch in den hierfür nötigen Beteiligungspraxen bestätigen und die entsprechende familiäre Freisetzung einfordern resp. voraussetzen. Die wissenschaftsbezogenen Rationalisierungsstrategien münden dann in familialen Versorgungsmustern. Nicht erst an dieser Stelle rufen Wissenschaftlerinnen, jene aus akademischen Doppelpartnerschaften wie jene aus all den weiteren möglichen Beziehungskonstellationen, das emotionale und praktische Unterstützungs- und Fürsorgepotenzial ihrer Familien- und Beziehungsnetze ab. Hier nun erweisen sich die privaten Beziehungen als die zentrale Back-Up-Struktur wissenschaftlicher Lebensweise. In dieser Funktion entscheiden und begrenzen dann auch Familien und Partnerschaften den weiteren Karriereverlauf (vgl. Meier-Gräwe 2010).

² In Anlehnung an Begriff der fürsorglichen Koproduktion nach Matuschek (2005).

Die im Rahmen der Interviews angeregten Erzählungen über Karriere und Familie changieren zwischen zwei Extremen: Da sind zunächst der Anspruch wie auch konkrete Erfahrungen der Integration von Wissenschaft als Beruf und Leben in Familie; und tatsächlich richtet ein Großteil der Befragten den Karriereverlauf in enger Abstimmung mit ihren Lebenspartnern und Kindern aus. Hierbei kommt der Errichtung einer gemeinsamen Lebens- und Schaffensbasis eine zentrale Bedeutung zu. Nicht nur bei der *Wahl* des Ortes bringen viele Wissenschaftlerinnen – und mit ihnen die Lebenspartner, Kinder etc. – eine enorme Flexibilität und Anpassungsbereitschaft auf, während die einen den künftigen Schaffensort ansteuern, richten sich andere Frauen in pendelbarer Entfernung zum Arbeitsplatz ihr Familiendomizil ein. Jeder Um- und Neubezug verlangt nach partnerschaftlicher und beruflicher Vergewisserung; an jedem neuen Ort müssen die fürsorglichen Voraussetzungen wissenschaftlicher Arbeit neu organisiert und abgesichert werden. Die gemeinsame Basis erweist sich somit als Grundlage der weiteren Karriereplanung, als solche steht sie nicht zwangsläufig im Widerspruch zu Leistungs- und Mobilitätserwartungen. Ganz im Gegenteil leistet die geschaffene familiäre Basis vielfach die existenzielle, motivationale und arbeitsteilige Voraussetzung von Wissenschaften als Beruf. In diesem Sinne führen Familiengründung und Familienleben zu einer Art Verstetigung wissenschaftlich-beruflicher Lebensweise. Quasi quer dem Selbst-Anspruch und den institutionalisierten Karrierestrukturen vollzieht sich der Alltag in Familie nach ganz eigenen Gesetzmäßigkeiten und Dringlichkeiten. Hier nun setzen die Erzählungen der befragten Wissenschaftlerinnen zu den sogenannten Opportunitätskosten weiblicher Wissenschaftskarrieren ein, nun schildern sich die Frauen in ihren Partnerschaften, ihren Beziehungsnetzen, ihren familialen Arrangements, sie schildern die überwältigende Erfahrung der ersten Mutterschaft und das enorme Familienmanagement, welches jedes weitere Kind neuerlich herausfordert. Sie schildern das bedingte Entgegenkommen ihrer Partner und Familien wie auch das unter Umständen *unmögliche* Paar- und Geschlechterleben. Allgemein führen generative Entscheidungen und Karrierefortgang zu Verschiebungen und Manifestierungen innerfamiliärer Hierarchien (Stichwort: Retraditionalisierung, vgl. Fthenakis et al. 2002). Übernehmen die Frauen die Rolle der Familiennährerin (vgl. DGB 2013), so fällt es ihnen zunehmend schwerer, sich weiterhin in egalenden Beziehungs- und Versorgungssettings *zu denken*. Dies wiederum steht im Widerspruch zur egalenden Anerkennungsbeziehung. - Tatsächlich beanspruchen sie den Zuspruch und die Fürsorge ihrer Partner und Familien. Der Zugriff auf Familie geschieht in der Regel auf intensive wie entgrenzende Art. Über die eigenen Ressourcen hinaus verfügen die Frauen, wahlweise in ihrer Rolle als Wissenschaftlerin oder als Mutter, über Zeiten und Vermögen ihrer Partner, Kinder, Freunde etc. Die innerfamiliären Verhandlungen scheinen dabei gleichermaßen offen zu sein für konventionelle wie unkonventionelle Gender- und Versorgungslösungen. Im Alltag wie im Erzählkontext leistet der von nicht wenigen Befragten formulierte Anspruch auf Glück und Erfüllung im Leben der Verarbeitung (bis Verklärung) der individuellen Anstrengungen den entsprechenden Vorschub. Schließlich verschaffen sich die Frauen die nötige fürsorgliche Basis wissenschaftlicher Lebensweise und darüber – zumindest potenziell – die Perspektive einer wissenschaftlichen Karriere.

Wissenschaft als Beruf setzt die selbst-fürsorgliche Verantwortung der Wissenschaftsperson geradezu voraus; Fürsorge wie auch Selbstsorge sind weitgehend den Bereichen des Privaten und Familialen zugeordnet. Im Zuge der Ökonomisierung von Wissenschaft gewinnen Rationalisierungs- und Subjektivierungsstrategien an Bedeutung; tendenziell nehmen Zugriffe auf die Person und darüber auf deren private und fürsorgliche Bezüge zu (vgl. Menz 2009; Matuschek 2005; Lohr 2003; Kleemann et al. 2002). Die anhaltende Individualisierung wissenschaftsbezogener Anerkennungs- und Versorgungskontexte steht weiblichen Lebens- und Karriereplanungen vielfach entgegen. Der Zugang von Frauen zu Wissenschaft und Karriere wie auch die Art der Beteiligung am Wissenschaftsbetrieb sind aktuell begrenzt und in den Möglichkeiten des bestehenden Wissenschafts- und Karrieresystems mit seinen männlich konnotierten Sozabilitätsstrukturen und Rekrutierungsmechanismen verortet.

Wissenschaftseinrichtungen können den Wandel hin zu einer care- und gendergerechten Form von Wissenschaft unterstützen. Die folgenden Handlungsbereiche identifizieren Anschlussstellen und Handlungsmöglichkeiten, deren Ausbau und Einrichtung zur Chancengerechtigkeit von Wissenschaft beitragen kann.



Wissenschafts- und Karrieresystem

Ein Umbau des Wissenschaftssystems hin zur care- und gendergerechten Institution setzt Veränderungen in den bestehenden Wissenschaftsstrukturen und Qualifizierungsverfahren voraus. Sie bilden zum einen die Grundlage für den Stellenwert und die Einpassung von Arbeit in die Lebensentwürfe des bestehenden Wissenschaftspersonals und zum anderen den Sozialisationskontext des wissenschaftlichen Nachwuchses, in dem Wertvorstellungen und Entscheidungsstrukturen der zukünftigen Führungskräfte vermittelt werden. Im momentanen Wissenschafts- und Karrieresystem sind Veränderungen möglich, die eine bessere Vereinbarung von Beschäftigungsstrukturen mit den lebenszeitlichen Abläufen in Biografien mit integrierten Sorgeverhältnissen in Aussicht stellen. Ermöglichungskontexte dieser institutionellen Verlinkung von leistungs- und wettbewerbsorientierten Karriere- und Qualifizierungspfaden in Wissenschaft und Forschung einerseits und Lebens- und Versorgungsstrukturen von Wissenschaftspersonen andererseits sind im Folgenden beschrieben. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist der Ausbau des Lebensraums Hochschule im Sinne einer Überprüfung und Reformierung von Wissenschaftsstrukturen und Rekrutierungsverfahren in der Perspektive fürsorglicher Verantwortung.

Horizontale Stellenerweiterung

Ein gewichtiger Grund für berufsbiografische Unsicherheiten und den Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem liegt in der Befristung von Wissenschaftsstellen. Die Ergebnisse der WiFraWi-Studie zeigen, dass die Einrichtung und Förderung dauerhafter Karrieretrajekte neben dem vertikalen Aufstiegsmodell der Universitätsprofessur einen beidseitigen Gewinn in den Planungs- und Arbeitsperspektiven verspricht. Wissenschaftlerinnen in offenen bis prekären Übergangssituationen haben bereits einen enormen Aufwand zur Herstellung mittelfristiger Perspektiven und damit der Planung ihrer Wissenschaftskarrieren. Dabei strebt nur mehr ein Teil der hier befragten Wissenschaftlerinnen mit Familie explizit eine Berufung an. Die Mehrheit der Frauen steuert zum Zeitpunkt der Befragung keine akademische Spitzenkarriere an, deren Erwartung an das Wissenschafts- und Karrieresystem – in der Übergangssituation – ist eindeutig: Es geht um die reguläre Entfristung von Wissenschaftsstellen, auf allen Qualifizierungsstufen sowie in den verschiedenen wissenschaftsberuflichen Kontexten. Aufgrund seiner Projektstruktur stellt speziell der Forschungsbereich nur mehr kurzfristige berufliche Perspektiven in Aussicht. Prinzipiell sind reguläre Arbeitsverhältnisse Stipendien vorzuziehen, da sie eine verlässlichere Arbeitsbasis bieten. Bei der Vergabe von Stipendien ist grundsätzlich eine ergänzende schriftliche Arbeitsvereinbarung zu treffen, welche Rechte und Pflichten der StipendiatInnen und der Wissenschaftseinrichtungen festhält sowie den institutionellen Status der WissenschaftlerInnen klärt. Das Garant einer auskömmlichen individuellen Grundfinanzierung an Universitäten, Hochschulen und außerhochschulischen Wissenschaftsinstitutionen bestärkt auch die gegenwärtige institutionelle Erweiterung des Drittmittelsektors. Dieser kann zum einen bereits mit einer Reihe beruflicher Alternativen aufwarten, beispielsweise in den Bereichen Wissenschafts- und Forschungsmanagement, Gleichstellung und Chancengerechtigkeit, wie auch Evaluation und Organisationsberatung. Zum anderen ist hier auch die Einrichtung planbarer, d.h. mittel- und längerfristiger beruflicher Perspektiven in Verbindung mit Forschungstätigkeiten denkbar. Eine weitere Strategie zur Erweiterung wissenschaftsberuflicher Perspektiven kann auf die institutionelle Verzahnung der verschiedenen Hochschultypen und Karrierewege zielen. Die grundlegende Bedingung für ein Wissenschaftssystem mit horizontalen Karrierepfaden und Qualifizierungsoptionen ist der Ausbau lokaler Bindungs- und Versorgungsstrukturen.

wenn man diese stelle hätte entfristen können, die- diese dozentur, die ja auch schön war, und auch letztlich genauso anspruchsvoll inhaltlich- ist jetzt kein großer unterschied, außer, dass man sozusagen weniger belastung hat auf dieser ganzen verwaltungsadministrationsebene [...], weil man im wissenschaftsdienst eben nicht kann, es gibt eben nix, außer ich gehe wieder raus oder ich machs- mach einfach weiter, oder ich werde lektor, aber das- das kann man nicht planen, weil dafür gibt's viel zu wenig stellen, das heißt, der mittelbau ist komplett unterversorgt in bezug auf ganze stellen oder auf entfristete stellen, die gibts kaum noch, und das halte ich grundsätzlich für das schwerwiegendste problem [Prof. Ute Singer³, FH⁴, GWS⁵]

Einrichtung von Care-Services

Der Ausbau verbindlicher Versorgungsmechanismen, u.a. zur Fortsetzung der Wissenschaftskarriere *vor Ort*, aber auch an anderen Wissenschaftsstandorten mit Anbindung an ein Versorgungsnetz ist ein weiterer Baustein der notwendigen Organisationsentwicklung im Wissenschaftssystem. Entsprechend sollten auf allen Qualifikationsstufen reguläre Optionen für mögliche Wechsel eingeräumt werden – sowohl für Wechsel innerhalb als auch für berufliche Übergänge außerhalb des Wissenschaftssystems in angrenzende Arbeitsfelder. Dergleichen Praxis unterstützt die im Projekt sogenannten Settlementbemühungen von Wissenschaftspersonen in fürsorglichen Beziehungsgeflechten. Hierbei handelt es sich um das Vermögen der Wissenschaftsperson, sich dem lokal verfügbaren bzw. geschaffenen Arbeits- und Versorgungszusammenhang zu empfehlen und schließlich vor Ort zu etablieren. Auf diese Weise begegnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dem als enorm geltenden Flexibilitäts- und Mobilitätsgebot im wissenschaftlichen Arbeitsfeld. Als eine zentrale Voraussetzung zur Flankierung und Absicherung von Wissenschaftskarrieren ist die Sicherstellung resp. Nutzung lokaler Wissenschafts- und Versorgungsarrangements dringend institutionell zu unterstützen. Bezüglich der Schaffung lokaler Karriereperspektiven ist es beispielsweise geboten, reguläre Tenure-Track-Optionen vorzuhalten sowie von einer rigiden Praxis des sogenannten Hausberufungsverbots abzulassen. Die Empfehlung geht deutlich über den weiterhin sinnvollen Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten und Career-Services hinaus. Aus Perspektive von Wissenschaft als verbundenem Lebenszusammenhang (vgl. Metz-Göckel et al. 2014) ist es dringend erforderlich, die Lebens- und Schaffensperspektiven aus Partnerschaft und Familie systematisch in die institutionelle Karrieresteuerung einzubinden, umsetzbar durch das Einrichten von so zu nennenden Care-Services für das akademische Personal. Besagte Care-Stellen könnten die verschiedenen institutionellen und lokalen Maßnahmen zusammenführen; von hier aus könnten Workshops und Coachingangebote, Gender- und Diversitytrainings, Evaluationen etc. wie auch karriererelevante Vernetzungen über lokale Versorgungskontexte hinaus organisiert werden. Als hochschulinterne Einrichtung fungiert der Care-Service als ein Instrument zur Regulierung und Unterstützung hochgradig flexibler und individueller Beschäftigungsverhältnisse im Wissenschaftsbe- reich. Der Care-Service wäre der geeignete institutionelle Rahmen zur Integration und Organisation von Maßnahmen der Wiedereinstiegsförderung. Denkbar wäre der Service ebenso für Studierende und Verwaltungsangestellte.

*ich würde es mir wünschen, dass ich dann anschließend bleibeverhandlungen führen kann hier in *L-Stadt* [Ina Meinelt, AU, MINT]*

Entschärfung biografischer Rushhour

Die WiFraWi-Studie bestätigt die Post-Doc-Phase als fragiles Segment im momentanen wissenschaftlichen Karrieresystem (vgl. Kahlert 2013; BUWIN 2013). Hier begegnen speziell Wissenschaftlerinnen zwei Erwartungsstrukturen: der wissenschaftliche Kontext verlangt eine Ausrichtung des Lebenszusammenhangs auf eine akademische Spitzenkarriere und der gesellschaftliche Kontext die Planung von generativen resp. familialen Entscheidungen. Die gelingende Integration dieser biografischen Anforderungen verlangt mehr Zeit und Ressourcen, als das Wissenschaftssys-

³ Im Zuge der Anonymisierung der Interviewzitate wurden Pseudonyme verwendet.

⁴ FH: Fachhochschule, UNI: Universität, AU: außeruniversitäre Forschungseinrichtung

⁵ GWS: Geisteswissenschaften, MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

tem momentan freisetzt. Die im Rahmen der WiFraWi-Studie durchgeführte Analyse der Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen mit Wiedereinstiegserfahrung nach familial bedingter Unterbrechung identifiziert insbesondere die Berufungsphase als einen kritischen Übergang innerhalb des Karriereverlaufs. Da es sich hierbei um einen vornehmlich institutionell induzierten Übergang handelt, lässt sich dieser mit vergleichsweise geringem Aufwand entschärfen. Erste Ansatzpunkte dafür sind die fürsorgeorientierte Entfristung von Wissenschaftszeiten, eine reguläre In-Rechnung-Stellung fürsorglicher Leistungen, die Erweiterung von Qualifikationsvoraussetzungen und Tätigkeitsmerkmalen um die Kategorie fürsorglicher Verantwortung etc. Neben sogenannten *Entzerrungsmodellen*, welche geeignet sind, Karriereverläufe tendenziell zu entschleunigen und in ihrer Struktur zugunsten familialer und anderer Planungen aufzubrechen, gilt es, *synchrone* Karriereemodelle vorzuhalten. Letztere hätten die parallele Realisierung von Karriere und Familie zum Ziel, beispielsweise in Form regulärer Teilzeitstellen auf allen Qualifizierungsebenen. Hierbei ist die grundsätzliche Kritik an flexiblen Beschäftigungsmodellen zu berücksichtigen, namentlich Teilzeitmodelle tendieren zur Individualisierung struktureller Missstände. Stattdessen gilt es, die Institution in die Verantwortung zu nehmen und entsprechend reguläre wie transparent gestaltete Balancierungsmodelle vorzuhalten, welche nicht automatisch in den „Mommy-Track“ einmünden.⁶

man muss halt die kriterien erfüllen, und wenn man dann eben wie gesagt einen etwas abweichenden lebenslauf hat, [...] und dann war häufig so der stichtag, war immer so bis zum fünfund-dreißigsten lebensjahr, und dann musste man die und die publikation schon haben, die hatte ich aber zu diesem zeitpunkt noch nicht alle, und dann fiel ich halt eben durchs raster [Ina Meinelt, AU, MINT]

Formalisierung und Transparenz

Formalisierte Verfahren und transparente Rahmenbedingungen sind eine gewichte Voraussetzung für institutionelle Verantwortungsübernahme im Wissenschaftsbetrieb. Das betrifft in erster Linie reguläre Qualifizierungs- und Berufungsverfahren im Zuge von Stellenbesetzungen und Stipendienvergaben, bspw. im Rahmen strukturierter Nachwuchsförderung, da sie die Grundlage für chancengerechte Einrichtung und Verteilung von mittel- und längerfristigen Beschäftigungsverhältnissen sind. Essentiell ist die Formulierung chancengerechter Vergabekriterien; die Orientierung an 'reiner Wissenschaftsleistung' und Altersgrenzen diskriminiert WissenschaftlerInnen in aktiven Fürsorgebeziehungen implizit.

Die Verfahren zur Stellenbesetzungen und Berufung haben dagegen bereits in ihrer jetzigen Form einige Anknüpfungspunkte für gender- und chancengerechte Verbesserungen. Dazu gehören die formale und systematische Akkreditierung von wissenschaftlicher Erfahrungszeit, von Versorgungsarbeiten und wissenschaftsbezogener Serviceleistungen, wie beispielsweise die Betreuung von Studierenden, diverse Gremienarbeiten etc., als gleichrangige Entscheidungskriterien zu bereits bestehenden Leistungspunkten. Sowohl bei der Drittmittelausschüttung, der Verteilung von Ressourcen und Aufgaben wissenschaftlicher Selbstverwaltung, der Betreuung Studierender etc. dokumentieren die Ergebnisse der WiFraWi-Studie Mängel in der Transparenz. In der Folge bedeutet dies die Einführung resp. Einlösung umfänglich ausformulierter Arbeitsplatzbeschreibungen, welche Raum für persönliche Entwicklungen, generative Entscheidungen, familiale Unterbrechungen etc. gewähren. Ein Zugewinn an Planungssicherheit des Wissenschaftspersonals entsteht auch durch frühzeitige und umfangreiche Offenlegung und Information zu relevanten Entscheidungsverfahren und Beteiligungsstrukturen.

⁶ Zur Kritik an Entzerrungsansätzen, s. Schlegel/Burkhardt 2005: 82.



Arbeits- und Kulturwandel im Wissenschaftsfeld

Veränderungen in der Arbeitskultur sind für Wissenschaftseinrichtungen eine besondere Herausforderung. Die aktiven handlungsleitenden Wertvorstellungen, Kommunikationsmuster und Arbeitsstile sind häufig unbewusst, mit biografischen Hintergründen des Personals verbunden und haben sich über lange Zeiträume in Routinen institutioneller Abläufe gefestigt. Eine chancen- und geschlechtergerechte Arbeitskultur lässt sich zudem nicht auf die interne Steuerungsebene beschränken, die Voraussetzungen wie auch mögliche Wirkungen institutioneller Nachwuchs- und Karriereförderung sind in gesamtgesellschaftlichen, hochschulübergreifenden und individuell-biografischen Koordinaten verortet (vgl. Schlegel/Burkhardt 2005). Wissenschaftseinrichtungen können dahingehend auf vielen Organisationsebenen positiven Einfluss auf Arbeitsstrukturen, einzelne Karriereverläufe und Berufschancen in der Region nehmen. Eine mögliche Perspektive zur Überprüfung und eventuellen Veränderung der Organisation bietet die allgemeingesellschaftliche Care-Debatte hin zu einer neuen „Kultur des Sorgens“ (Brückner 2003).

Care-Perspektive

Die Care-Debatte adressiert insbesondere moderne Organisationen ob ihrer arbeitsteiligen Logik als Mitverantwortliche zur Lösung der „umfassenden Care-Krise“⁷ unserer Gesellschaft. Ein Ansatzpunkt im Wissenschaftssystem ist die kritische Reflexion des in Wissenschaft und Forschung vorherrschenden Leistungsbegriffs, der vielfach eine autonom agierende Wissenschaftsperson in ihrer gesamten Kapazität voraussetzt. Die aktive Sorge für andere widerspricht einer solchen meritokratischen Vorstellung von Wissenschaftlichkeit; Sorgearbeit impliziert ihrerseits allzeitige Verfügbarkeit. Die Befürwortung von Sorgeverantwortung in den Lebenszusammenhängen von WissenschaftlerInnen stünde dieser Wertvorstellung entgegen und brächte die WissenschaftlerInnen in einen dauerhaften Wertkonflikt, der zu Entmutigung und Erschwerung von karriereorientierten Entscheidungen führt. Die individuelle Bearbeitung des entstehenden gendertypischen Care-Konfliktes ist Teil der alltäglichen Wissenschaftspraxis. Dass momentan eine skeptische Erwartungshaltung (insbesondere) gegenüber Wissenschaftlerinnen mit familiärer Verantwortung besteht, die Motivation oder Fähigkeit zur Wissenschaftskarriere betreffend, ist aus der Care-Perspektive heraus ein Widerspruch. Die Übergangssituation in Elternschaft löst häufig distinktive Marginalisierungsprozesse aus, denen die Wissenschaftseinrichtungen durch den in Hochschul- und Genderpolitik eingeforderten Bewusstseins-, Organisations- und Kulturwandel begegnen können.

Der vielfach eingeforderte Arbeits- und Kulturwandel und damit der Abbau diskriminierender Wissenschaftsstrukturen und -praktiken sind notwendig gebunden an die Revision des Verhältnisses von Leistung und Anerkennung. Wissenschaft als Beruf setzt selbst umfassende Versorgungs- und Anerkennungsbezüge voraus, wobei jene Sorgeskontexte im Arbeitsfeld Wissenschaft und Forschung weitgehend unsichtbar bleiben. In gleichstellungspolitischer Hinsicht gilt es daher, hierarchisierte Soziabilitätsstrukturen sowie etablierte Leistungskataloge und -vorstellungen als Effekt einer „asymmetrischen Geschlechterkultur und Anerkennungsordnung“ (Metz-Göckel 2009: 44) kritisch zu hinterfragen. Die ernsthafte Identifikation und Diskussion von Stigmatisierungs- und Ausgrenzungsprozessen hin zu deren Auflösung ist ein positiver Prozess im Wissenschaftsfeld. Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Arbeitskultur kann insbesondere die Beendigung einer verharmlosenden Rhetorik in Bezug auf Fürsorgeprozesse eine große Herausforderung sein. Im Sinne der Herstellung von Care-Gerechtigkeit führt die Neudefinierung von Leistung gleichsam zur Forderung nach Anerkennung alltäglicher Sorgearbeit einerseits sowie des besonderen Integrationsaufwands im Streben nach Wissenschaftlichkeit und Professorabilität angesichts fortgesetzter Ungleichbehandlung und Diskriminierung andererseits.

⁷ s. Initiative „Care.Macht.Mehr“ 2015: www.care-macht-mehr.com

Sichtbarkeit von Versorgungs- und Anerkennungsbezügen

und das gefühl, dass das halt eben etwas ist, wo das einfach so selbstverständlich nebenher läuft [...], das fand ich sehr anstrengend, dass man darüber nicht sprechen kann, da nicht auf verständnis [zu] stoßen- zumindest erwarten kann zu stoßen [...], -immer das gefühl hatte, ich darf kein privatleben haben, ich habe immer so getan, als hätte ich keins [Ina Meinelt, AU, MINT]

Ein wichtiger Schritt aus Care-Perspektive ist die Herstellung und Verantwortung institutioneller Anerkennungsbeziehungen für die Integration von Wissenschafts- und Sorgepraxis. Als Ergebnis der empirischen Analyse der WiFraWi-Studie stehen dabei drei Aspekte im Zentrum.

Erstens geht es um die offene und realistische Neubestimmung von Wissenschaft, abseits von stereotypen Idealvorstellungen persönlicher Charaktere und Familienverhältnissen. Wissenschaftliche Leistung und Reputation sind eingebunden in ein komplexes Abhängigkeitsverhältnis. Hierzu zählen neben den institutionalisierten Anerkennungsbeziehungen, herausragend das Verhältnis zum Doktorvater resp. zur Doktormutter, die privaten Versorgungsbeziehungen. Die Sichtbarmachung des wissenschaftlichen Lebenszusammenhangs beinhaltet zudem die Aufdeckung und Bewusstmachung der extrem individualisierten wie voraussetzungsreichen Lebensform Wissenschaft sowie deren interne und demonstrative Beteiligungsformen unter wissenschaftlichen Peers, Stichwort: homosoziale Kooptation (vgl. u.a. Ohlendieck 2003, Kahlert 2011). Ferner geht es um Anerkennung des potenziellen Elternstatus von Wissenschaftspersonen als zugehörig zum wissenschaftlichen Lebenszusammenhang (vgl. Metz-Göckel et al. 2014).

Das macht zweitens eine Entschleunigung von Karrieren und Wissenschaftsalltag zugunsten selbst-fürsorglicher Tätigkeiten nötig. Dazu gehört insbesondere der Verzicht auf Zeitbeschränkungen in der Qualifikation. Auf konkreter Gleichstellungsebene bedeutet es, den täglichen Integrationsaufwand zu berücksichtigen, u.a. durch angemessene Fristenlösungen und die Bereitstellung entsprechender Räumlichkeiten. Als verantwortliche Institution ist die Wissenschaft aufgefordert, der Situation der biografischen Rushhour entgegenzusteuern im Sinne einer Normalisierung der Übergangs- und Wiedereinstiegssituation. Bezüglich beruflicher wie generativer Entscheidungen streben die befragten Wissenschaftlerinnen nach einem Zustand des Offensichtlichen und Selbstverständlichen; laut Aussagen der Befragten fehlt es an einer entsprechender Umgangs- und Anerkennungskultur.

Drittens können Wissenschaftsakteure auf allen Ebenen ihre Wertschätzung und Bedeutungszuweisung sogenannter 'akademischer Schattenleistungen' überprüfen. Dabei handelt es sich um die Achtung und In-Rechnung-Stellung von bislang nicht als leistungsbezogen definierten akademischen Tätigkeiten, wie beispielsweise wissenschaftlicher Selbstorganisation, Betreuung von Studierenden etc. Speziell Service- und Betreuungstätigkeiten werden der geschlechterstereotypen Arbeitsteilung entsprechend häufig dem weiblichen Wissenschaftspersonal nahegebracht. Tatsächlich sind es vielfach Frauen, welche dergleichen Tätigkeiten im Wissenschaftsfeld übernehmen. Auch hier bedarf es der Aufklärung und gezielten Gegensteuerung im Sinne gerechter Arbeitsverteilung und Honorierung. Schließlich geht es um die Aufdeckung und Würdigung alternativer bis unorthodoxer Karrierepfade von Wissenschaftlerinnen als gleichrangige Leistung. Diese Karrieren entwickeln sich zumeist abseits der Exzellenz- und Spitzenquartiere und damit vorbei an den wissenschaftlichen Macht-, Entscheidungs- und Verteilungszentren. Allerdings, der Hinweis auf die Tatsache, dass speziell Frauen dergleichen alternative Karrierewege ansteuern, dort beruflich sozialisieren, wissenschaftliche Erkenntnisse generieren und auf diese Weise – gewollt oder ungewollt – Prozesse homosozialer Kooptation und Demonstration unterlaufen, eröffnet seinerseits Gelegenheiten gendertypischer Stigmatisierung und Zuweisung. Ebenso besteht in der neuen Aufmerksamkeit für Familie und Sorgepraxis immer auch das Risiko, von der herrschenden Leistungslogik *verschluckt* zu werden: z.B. indem jene Aufmerksamkeit nicht in den Wissenschaftsalltag überführt oder aber vereinnahmt wird, im Sinne der Sicherstellung von Leistungsfähigkeit und Verfügbarkeit. Diesen Risiken können Wissenschaftseinrichtungen aktiv entgegensteuern, um das Leistungspotenzial und die Bedürfnisse der Wissenschaftlerinnen gelingend zu integrieren.

Potenzial von Sorgeverantwortung für Wissenschaftspraxis

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Geschlechter- und Wissenschaftspraxis ist es zwingend erforderlich, die abzuleitenden Förderperspektiven und Handlungsempfehlungen an den individuell-biografischen Wissens- und Erlebensbeständen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler selbst anzuknüpfen und auszurichten. Die Übernahme familialer Verantwortung führt tendenziell zur Distanzierung der Wissenschaftsperson vom Wissenschaftsalltag wie auch von potenziellen Karrierezielen. Beispielhaft belegt der in der WiFraWi-Studie aufgedeckte außerordentliche Integrationsaufwand von Wissenschaftlerinnen in familialen Übergangssituationen deren Interesse an beruflichen Perspektiven und Karriere – innerhalb des Wissenschaftssystems sowie in angrenzenden Arbeitsfeldern. In Reaktion auf anhaltende vergeschlechtlichte Marginalisierungs- und Diskriminierungsprozesse entwickeln Wissenschaftlerinnen eine eigensinnige und bisweilen widerständige Wissenschaftspraxis. Die Übereignung der wissenschaftlichen Produktionsweise in den weiblichen Lebenszusammenhang setzt ein mitunter hohes Maß an zeitlicher und inhaltlicher Selbstbestimmung frei, welche potenziell in Formen von Wissenschaftlichkeit und Professorabilität münden. Einige befragte Wissenschaftlerinnen demonstrieren eine Art widerständige Eignung, welche ihrerseits das Potenzial zur Veränderung der Geschlechterpraxis wie auch der Anerkennungs- und Wissenschaftskultur trägt. Die dringende Empfehlung der Autorinnen lautet daher, sich der vielfältigen wie individuellen Karriereabsichten von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern regelmäßig zu vergewissern und darüber Impulse für eine veränderte Wissenschaftspraxis aufzugreifen. Die Neubewertung wissenschaftlicher Leistung und also die Integration eigensinniger bis widerständiger Wissenschaftspraxis führt auch dazu, den institutionellen Fokus auf universitäre Karrierestrukturen zugunsten divergierender wissenschaftsberuflicher Anschlussperspektiven aufzubrechen. Die aktuelle Exzellenzinitiative würde durch ein öffentlichkeitswirksames caregerechtes Korrektiv profitieren, andernfalls steht die Initiative einer Teilhabe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, welche in aktiven Fürsorgebeziehungen leben, zu großen Teilen entgegen.

Dialogischer Ausbau des Wissenschaft-Praxis-Transfers

Der sozialwissenschaftliche Mainstream verhält sich weitgehend distanziert zu Fragen der Gleichstellung; weiterhin unterliegt das angehäuften Genderwissen einer allgemeinen Rezeptionssperre (vgl. Metz-Göckel 2009; Bear 2007). Aus didaktischer Perspektive kann eine Ursache dafür in der motivationalen Ausrichtung und Vermittlung des Wissens liegen, es dominieren strukturkritische Studien über der empirischen Beschreibung positiver Effekte und Potenziale. Um beschriebener Marginalisierung zu begegnen, ist ein erster möglicher Schritt die Implementierung von Genderforschung als Grundlagenforschung in allen Disziplinen – mit dem Ziel der Etablierung einer lebenszeitlich-fürsorglichen Perspektive auf Prozesse der Teilhabe resp. Beteiligung innerhalb lokaler wissenschaftlicher Communitys.

Bezüglich des Zusammenwirkens von (Gender-)Forschung und Gleichstellungspraxis geht das Vorhaben von zwei zentralen Problemstellungen aus: Zum einen verlaufen die Diskurslinien und Diskussionen innerhalb der Gender- und Wissenschaftsforschung weitgehend getrennt. Ein Ausdrück dieser diskursiven Engführung ist die Vernachlässigung oder Verdeckung von Fürsorgekontexten von WissenschaftlerInnen. Zum anderen besteht Unklarheit über Transfer und Implementation von Forschungsergebnissen in die lokale Gleichstellungspraxis. Entgegen Tendenzen der Verharmlosung, Übergehung oder auch steuerungspolitischen Vernutzung von Erkenntnissen und Befunden aus Gender-, Organisations- und Wissenschaftsforschung ist eine systematisch geplante und fachlich begleitete Integration und Verstetigung von Genderwissen und Gleichstellungspraxis in Form eines offensiven und dialogischen Wissenschafts-Praxis-Transfers möglich.



Wiedereinstiegsförderung

Wissenschaftseinrichtungen sind kontinuierlich mit der Organisation von Wiedereinstiegsprozessen konfrontiert, die sich aus Veränderungen in den Lebenszusammenhängen von WissenschaftlerInnen ergeben. Dazu gehört insbesondere die Übernahme von Sorgeverantwortung im Familiengefüge. Diese Veränderungen sind oft dauerhaft oder zeitlich unabsehbar, betreffen unterschiedliche Ebenen des Arbeits- wie des Versorgungszusammengangs und sind mit spezifischen Distanzierungen vonseiten der WissenschaftlerInnen und der Wissenschaftseinrichtungen verbunden. Die Möglichkeit eines zukünftigen Wiedereinstiegs wird gesellschaftlich als typisches Merkmal weiblicher Karrieren und damit in das Erwartungsbild der Genusgruppe der Frauen integriert. Für Männer gibt es weder gesellschaftlich noch im Wissenschaftsfeld verfügbare Lebensmodelle, die einen Wiedereinstieg einplanen. Bestehen institutionell hohe Erwartungen an eine umfassende Verfügbarkeit der Arbeitskraft, führt ein Wiedereinstieg fast zwangsläufig zu struktureller Diskriminierung nach Geschlecht. Speziell Verzögerungen und Friktionen im Kontext generativer Planungen kennzeichnen bzw. verstetigen die Genderdifferenzen in Wissenschaftsverläufen. Die überwiegende Mehrzahl der bundesdeutschen Wissenschaftseinrichtung entwirft speziell an Frauen adressierte Förderprogramme zum Wiedereinstieg und hält so einerseits die enge geschlechtsspezifische Verknüpfung von Karrieren und Wiedereinstiegsprozessen damit institutionell aufrecht. Damit verstärken sich Genderdifferenzen in Wissenschaftskarrieren. Andererseits setzen Wissenschaftseinrichtungen damit auch Ressourcen frei, mit denen sie eine Entlastung der Wissenschaftlerinnen in ihrer biografischen Integration der Übergangslage anstreben.

Wiedereinstieg und Förderstrategien

Wiedereinstiegsprozesse sind Teil der institutionellen Wissenschafts- und Karrierepraxis, als solche gehören Maßnahmen zum Wiedereinstieg zwingend in den Bereich der strukturierten Nachwuchs- und Karriereförderung. Die Einrichtung von Care-Services dient in diesem Sinne der gezielten Integration von Karriere- und Wiedereinstiegs Optionen – und zwar sowohl auf Ebene individueller Karriereplanung als auch auf Ebene der Wissenschaftsorganisation. Bleibt die Wiedereinstiegsförderung auf singuläre Maßnahmen im Rahmen frauen- und gleichstellungspolitischer Programme beschränkt, laufen etwaige Steuerungsversuche Gefahr, bekannte und geschlechtsbezogene Stigmatisierungs- und Ausgrenzungsprozesse auszulösen. Eine strukturierte Einbindung des Wiedereinstiegs resp. der Wiedereinstiegsförderung in den Wissenschaftsbetrieb setzt eine systematische Kenntnis individuell-biografischer wie auch institutioneller Bearbeitungen eingegangener resp. eingetretener Distanzierungen voraus. Zu den Distanzierungen gehört auf Ebene der Institution die Einbettung in den Arbeitsalltag wissenschaftlicher Praxis (z.B. Forschung, Lehre, Selbstverwaltung, Veröffentlichung) und in berufliche Beziehungen. Auf Ebene der Person sind die individuell verfügbare Arbeitszeit, disziplinspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten, aber auch Karriereziele und Motivationen wissenschaftlichen Schaffens betroffen.

ich würde sagen, es war keine richtige entwicklung [Z2: hm] . sondern es waren einfach- also von anfang an hab ich überlegt, ich muss mich bewerben . mit dem hintergedanken, je länger ich draußen bin umso schwieriger ist es wieder reinzukommen in eine qualifizierte stelle [...] ich hatte die vorstellung, ich muss schnell wieder reinkommen, damit ich das . auch bekomme, ähm von daher hab ich laufend mich beworben, zwar mit dem- schon mit dem gefühl, jemand, der gerade ein kind gekriegt hat, der kriegt nicht so schnell eine stelle [Susanne Klare, UNI, MINT]

Grundsätzlich empfehlen die AutorInnen eine Erweiterung der Zielgruppe der Wiedereinstiegsförderung. Einzubeziehen sind Personen, unabhängig des Geschlechts, die sich vorübergehend intensiv um Angehörige kümmern oder sich im Falle längerer Krankheit vom Wissenschaftsfeld zurückziehen. Denkbar sind ebenso Wiedereinstiegskonstellationen im Zuge beruflich-akademischer Auszeiten, sogenannter Sabbatjahre. Herkömmlich spricht institutionelle Wiedereinstiegsförderung vornehmlich weibliche Wissenschaftspersonen an, welche sich im Rahmen regulärer Beschäftigungsverhältnisse in akademischen Qualifizierungsprozessen befinden. Über besagten Personenkreis hinaus sollte die Förderung auch jene einschließen, welche über keinerlei institutionelle Anbindung (mehr) verfügen und aktuell auch keiner Qualifizierung nachgehen. Zudem sollten

Maßnahmen und Programme zum Wiedereinstieg neben den EffekträgerInnen auch andere Beteiligte am Förderprozess verbindlich adressieren und also in institutionelle Verantwortung nehmen, z.B. Führungskräfte, Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragte. Vor dem Hintergrund einer breiten Zielgruppe wandelt sich der Fokus der Wiedereinstiegsförderung: Anstelle der Adressierung und also Markierung eines bestimmten Personenkreises mit Unterstützungsbedarf im Zuge des wissenschaftlichen Wiedereinstiegs zielen die Maßnahmen stattdessen auf die Möglichkeit zur Fortsetzung akademischer Tätigkeit – mit und ohne Qualifizierungsabsichten – nach einer bestimmten Beschäftigungsunterbrechung. Ziel ist die Integration von Wissenschaft und Sorgeverantwortung.

Geeignete Medien der Vermittlung und Verhandlung möglicher Distanzierungen sowie erneuter Annäherungen im Zuge einer strukturierten Rückkehr in die Wissenschaftspraxis sind primär Personalgespräche und Beratungen mit den Führungskräften – auch unter Einbezug von Personal mit spezialisierten Kenntnissen (Dritte). Diese bieten das Potenzial, eine offene und anerkennende Kommunikation zu entwickeln, Tabuisierungen rund um Familie, Versorgung, Arbeitsteilung etc. aufzulösen und einen potenziell stigmatisierenden oder auch verharmlosenden Umgangston zu vermeiden. Ein (Aus- und) Wiedereinstieg ist für alle Beteiligten eine große Herausforderung, die sich mit möglichst genauer und verantwortungsvoller Kenntnis der jeweiligen Konstellationen und Handlungsspielräume in biografischer wie institutioneller Hinsicht bewältigen lässt.

Für einen gelingenden Wiedereinstieg sollten gegenseitige Erwartungen und Ansprüche sowie die zeitliche Perspektive geklärt und durch Zielvereinbarungen festgehalten werden. Im Rahmen eines erweiterten Beratungs- und Informationstransfers sollte über relevante Qualifizierungs- und Verfahrensabläufe aufgeklärt sowie Kontakte zur lokalen und fachspezifischen Wissenschaftsgemeinschaft vermittelt resp. gehalten werden. Müssen Wissenschaftseinrichtungen oder WissenschaftlerInnen einen Erfolg der Förderung nachweisen, sollte der In- und Output beider Seiten auch soziale Dimensionen und langfristige Investitionen berücksichtigen (z.B. Ortswahl, Weitergabe betrieblicher Wissensbestände etc.). Mit Blick auf den Wandel der Wissenschafts- und Arbeitskultur gehören dazu ausdrücklich die konkreten Integrationsleistungen und Veränderungspotenziale der Wiedereinsteigenden.

Flexibilisierungsoptionen für Beschäftigungsverhältnisse

Ein Wiedereinstieg sieht häufig Veränderungen im Beschäftigungsverhältnis vor, die für die jeweilige Wissenschaftseinrichtung entweder vorübergehenden oder dauerhaften Charakter haben. Anzustreben sind eine rechtzeitige Planung des Übergangs und flexible Abläufe in der Arbeitszeitgestaltung. Weitere Flexibilisierungs- und Gestaltungsoptionen betreffen Teilzeit- und Telearbeit bei gleichzeitiger Klärung des institutionellen Status der betreffenden Personen sowie der finanziellen Rahmenbedingungen. Bei der Umsetzung etwaiger Optionen sollten den Wiedereinsteigenden nach Bedarfslage entzerrende oder auch synchrone Beschäftigungsmodelle ermöglicht werden. Zu beachten ist, dass konkrete Settlementbestrebungen und Vernetzungsstrukturen wie auch die prinzipiell hohen Mobilitätsanforderungen an WissenschaftlerInnen zu einem Wiedereinstieg an einer neuen Wissenschaftseinrichtung führen können. Daher gilt es in Abhängigkeit vom Beschäftigungsverhältnis gleitende Übergänge an andere Einrichtungen und Standorte entsprechend einzukalkulieren und bei Bedarf zu unterstützen.

Ausbau und Verknüpfung von Fördermaßnahmen

Die Verknüpfung von Wiedereinstiegsprogrammen mit anderen Förderbereichen der Wissenschaftseinrichtungen erhöht die Attraktivität des wissenschaftlichen Lebenszusammenhangs und fördert Diversität im Wissenschaftsfeld. Vielfach halten Wissenschaftseinrichtungen bereits Angebote vor, die sich im Rahmen der Wiedereinstiegsförderung ausbauen und für einen breiteren Kreis von WissenschaftlerInnen öffnen lassen. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen aus den Bereichen der Vereinbarkeit, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit, aber auch spezielle Angebote der Weiterbildung, der Karriere- und Nachwuchsförderung. In politischer und strategischer Hinsicht geht es darum, die Wiedereinsteigenden weder durch exklusive Förderung zu etikettieren und noch aus anderen Förderkontexten auszuschließen. Beispielsweise sind aus dem Bereich Familienfreundlichkeit viele nützliche Maßnahmen, wie der Ausbau von Kinderbetreuungseinrich-

tungen, das Einrichten von Stillräumen, Familiencafés etc. weiterhin zu empfehlen. Im Sinne einer Kultivierung institutioneller Reflexivität sollten sich bestehende Angebote regelmäßig auf offene wie verdeckte Gender- und Differenzpraktiken und deren mögliche Effekte auf Wissenschaftskarrieren hinterfragen lassen.

Ob und wann die Veränderung der körperlichen Konstitution von Wissenschaftlerinnen, beispielsweise im Zuge von Schwangerschaft und Stillzeit, eine Rolle spielt, ist ein grundsätzlicher Klärungsbedarf. Prinzipiell sollten diesbezügliche Dringlichkeiten und Bewertungen von den Wissenschaftlerinnen selbst bestimmt werden. Kommen beispielsweise Arbeitsschutz und Arbeitsinhalte in Konflikt, können Wissenschaftseinrichtungen spezielle Unterstützungsmaßnahmen vorhalten. Dazu gehören die Umverteilung von Arbeitsaufgaben im direkten Arbeitszusammenhang, die Möglichkeit zur Umwidmung von Personal- und Sachmitteln und die Bereitstellung von Hilfskräften für Arbeiten mit speziellen körperlichen Voraussetzungen der Anwesenheit, beispielsweise in Labor und Bibliothek.

Modularisierung der Programmgestaltung

Zur passgenauen Unterstützung der WissenschaftlerInnen im Wiedereinstieg können Wissenschaftseinrichtungen modularisierte Förderprogramme erstellen. Ein denkbare Baukastensystem, bestehend aus kombinierbaren Steuerungsprinzipien und Maßnahmen, ist geeignet, die im WiFraWi-Projekt vorgefundene Polarisierung der Programmtypen (Wiedereinstiegsprogramme mit Ausschreibungscharakter vs. Kontakthalteprogramme; s. Modul „Wiedereinstiegsförderung im Wissenschaftsbereich⁸⁾ zugunsten eines integrierenden Förderansatzes aufzulösen. Unter Berücksichtigung lokaler Versorgungs-, Arbeits- und Verwaltungsstrukturen können die Programme und Maßnahmen vielfältige Gestaltungsoptionen eines Wiedereinstiegs sowie einen individuellen Zuschnitt der Förderung gewähren. Deren chancengerechte Implementation erfordert Formalisierungen und Transparenz. Wesentliche Entscheidungskriterien für oder gegen die Nutzung einer Förderung betreffen die Programm- und Förderziele, den förderpolitischen Rahmen, die Verlässlichkeit und Kontinuität aufgelegter Programme, den Zugang zu den konkreten Maßnahmen, die Angaben zum Vergabeverfahren und Förderprozess inklusive der beteiligten EntscheidungsträgerInnen und nicht zuletzt die Herkunft der Fördergelder. Genauere Gestaltungshinweise und -vorschläge sind an anderer Stelle des WiFraWi-Projekts dokumentiert (s. Modul „Wiedereinstiegsförderung im Wissenschaftsbereich und Forschungsbericht⁹⁾).

Grundlegend sollten Wissenschaftseinrichtungen eine anerkennende Einstellung in Sprache und Schrift vermitteln können, die sich auf den wissenschaftlichen Lebens- und Versorgungszusammenhang bezieht und Familie als wertvolle Ressource und Entwicklungsfeld der WissenschaftlerInnen betrachtet. Bei der Auflage von Förderung in Wiedereinstiegsprogrammen kann die Planungsgruppe etwaige Etikettierungs- und Stigmatisierungsmöglichkeiten in einem anfänglichen und abschließenden reflektierenden Arbeitsschritt ausschließen. Dafür kann die kritische Rezeption der bisherigen Wiedereinstiegsförderung hilfreich sein, wie auch der Einbezug von themenbezogener Genderexpertise.

⁸ www.wiedereinstieg-wissenschaft.de

⁹ ebd.



Personalsteuerung und Professionalisierung

Die Wissenschafts- und Hochschullandschaft unternimmt umfangreiche gleichstellungspolitische Steuerungen. Ein größerer Teil der aktuellen Förderung von Wissenschaftspersonal konzentriert sich auf den wissenschaftlichen Nachwuchs. Dadurch korrigiert das Wissenschaftssystem einerseits bestehende Ungleichheiten in der Chancenstruktur auf das Ziel hin, bessere Beschäftigungsbedingungen zu schaffen und die Attraktivität von Wissenschaft als Beruf zu steigern. Hierzu zählen speziell die in der Vergangenheit bundesweit aufgelegten und im WiFraWi-Projekt analysierten Wiedereinstiegsprogramme. Andererseits birgt die Konzentration auf den wissenschaftlichen Nachwuchs auch die Risiken einer individualisierenden Förderung einer ausgewählten Statusgruppe. Die Schwellen für das Verfolgen einer Wissenschaftskarriere werden mit dieser Strategie zwar gesenkt, dadurch verschärft sich aber auch die Konkurrenz um die begrenzten Fördermittel als Voraussetzung einer Wissenschaftskarriere (neue Schwellen) und die grundsätzlichen und kritisierte Strukturen der Wissenschaftskarriere bleiben bestehen. Mit der Delegation der gesamten Verantwortung für die praktische Integration von Fürsorge im Lebens- und Arbeitszusammenhang an eine spezifische Personengruppe ist eine biografische Entlastung nur sehr eingeschränkt möglich.

Eine weitere Ressource in der Wissenschaft- und Hochschullandschaft ist das Leitungspersonal, dessen Weiterbildung der oftmals individualisierenden Nachwuchsförderung begegnen kann. In Perspektive einer care-gerechten Steuerungspolitik im Wissenschaftsfeld öffnet die explizite Adressierung von Führungspersonal die Integration einer institutionellen Position, die vermittelnd und unterstützend für die Anerkennung selbst-fürsorglichen Handelns der WissenschaftlerInnen gegenüber der Wissenschaftsorganisation handeln kann. Damit ergibt sich eine zweite Ressource in der Schnittstelle mit Gleichstellungs- und Frauenreferaten, deren Expertise in der aktuellen Hochschullandschaft keine entsprechenden Entscheidungsbefugnisse und finanziellen Ressourcen zur Verfügung stehen. Deren beratende Funktion sollte konsequent durch Zuweisung entsprechender Mittel und Verfahrenshoheiten als eigene Organisationseinheit gestärkt werden. Dazu geeignet wäre die Einrichtung und Integration eines Care-Service.

Neben der Leit- und Unterstützungsfunktion von hierarchisch organisierten Arbeitszusammenhängen ist eine Personalsteuerung auch auf der Ebene kollegialer Arbeits- und Anerkennungsbeziehungen möglich. Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit ist ein bedeutender Motivationsfaktor für Karrieren und ihre kommunikative und arbeitsorganisatorische Herstellung benötigt explizite institutionelle Ressourcen und Zeiträume.

Weiterbildung von Führungspersonal

Aus Perspektive institutioneller Anerkennung steht die Sensibilisierung und Anleitung von Führungspersonal im Vordergrund, etwa in Form von Coachingangeboten, Führungskräftebildungen, Gender- und Diversitytrainings, Verfahrensleitfäden, Handreichungen etc. speziell für neuberufene ProfessorInnen sowie weitere Hochschullehrende. Die Professionalisierungsstrategie hebt darauf ab, dass Führungskräfte, namentlich ProfessorInnen, aber auch Leitungspersonen unterhalb der Professur, ihre enorme Personal- und Karriereverantwortung wie auch ihre Vorbildwirkung gewinnbringend für das Wissenschaftspersonal und insbesondere den wissenschaftlichen Nachwuchs einsetzen können. Insbesondere Weiterbildungen mit Ausrichtung auf Orientierungs-, Verteilungs- und Zugangsfunktionen im Rahmen strukturierter Nachwuchs- und Karriereförderung können zu deren offener, transparenter und gerechter Gestaltung führen. Darüber stellen sich potenziell auch Anerkennungsbezüge her, welche ihrerseits sozialisierende und leistungsbezogene Wirkungen freisetzen. In der gemeinsamen Praxis gilt es, sich (gegenseitig) individualisierende und stigmatisierende „Denkmuster“ (Schlegel/Burkhardt 2005: 73) und feldtypische Differenzpraktiken bewusst zu machen und alternative Handlungsstrategien zu entwickeln. Eine entsprechend verbindliche wie gerechte Wissenschaftspraxis ließe sich bspw. durch vertraglich geregelte Verpflichtungen, wie das Aushandeln von Probezeiten, Tenure-Track-Optionen, Mittelausstattung etc., erzeugen.

Mit der Empfehlung reagiert das Vorhaben auf den mehrfach in den Interviews mit (angehenden) Führungskräften geäußerten Klärungsbedarf über Ausmaß und Inhalte professoraler Verantwor-

tung, namentlich Personal- und Führungsverantwortung, sowie entsprechender Schulung hinsichtlich der Ausübung von Leitungs- und Steuerungsfunktionen im Rahmen einer Professur, einer Forschungsgruppe oder eines Graduiertenkollegs. Die Perspektive auf eine geteilte Personal- und Karriereverantwortung ist somit Teil der Verhandlung des akademischen resp. professoralen Selbstverständnisses und fördert eine „Kultur der institutionellen Selbstreflexion“ (Kahlert 2011).

Information und Beratung – Dialogische Arbeitskultur

Die Etablierung einer care- und anerkennungsgerechten Wissenschaftskultur bedarf des permanenten Austauschs zwischen den AkteurInnen und Verantwortungsebenen im Wissenschaftsbereich. Die Integration des wissenschaftlichen Nachwuchses in die verschiedenen akademischen Arbeits- und Sozibilitätskontexte sollte dabei durch regelmäßigen und umfangreichen Informationstransfer und institutionelle Beratungsangeboten erfolgen. Als ein zentrales Instrument hierfür haben sich Personal- und Entwicklungsgespräche bewährt. Um sowohl den Wissens- und Erfahrungstransfer auszubauen als auch die exklusiven Arbeits- und Abhängigkeitsbeziehungen verbindlich und transparent zu gestalten, können Vertrauenspersonen aus dem Arbeitsumfeld sowie aus den speziell eingerichteten Referaten und Gleichstellungsstellen beteiligt werden. Zur erweiterten Informations- und Aufklärungspflicht gehört zudem die Vermittlung von qualifizierungsrelevanten Verwaltungsstrukturen und Verfahrensabläufen wie auch die Vermittlung zu Entscheidungsträgern und Schnittstellen zur Einbindung der Wissenschaftspersonen in die lokale Wissenschaftspraxis. Nicht zuletzt zur Entwicklung und Legitimierung alternativer Karrierewege sind zusätzlich zu den internen Informations- und Beratungsangeboten systematisch Möglichkeiten externer Karriereberatung anzuempfehlen (vgl. Ohlendieck 2003, Kahlert 2011, 2013).

Die gezielte Konfrontation der verschiedenen akademischen Positionen, Handlungspraxen und Handlungsfelder kann zudem Erfahrungslücken und Integrationsbarrieren aufdecken. Deren strukturierte Zusammenführung setzt wiederum potenziell anerkennende Wissens- und Kooperationsformen frei. Unter Berücksichtigung lokaler Arbeitskulturen, fachspezifischer Inhalte und Karrierewege sind kollegiale Dialogformen und Anerkennungsmodi daher ausdrücklich zu unterstützen. Dafür können institutionell verbindlich eingerichtete Zeit- und Erfahrungsräume dienen, beispielsweise in Form von thematischen Werkstätten, Motivationstrainings und Mentorenschaften. Ein kritischer wie öffentlichkeitswirksamer Dialog lässt sich über interaktiv angelegte Veranstaltungsreihen zu Themen, wie Karriere- und Lebensplanung, Wissenschaft als verbundener Lebenszusammenhang (vgl. Metz-Göckel et al. 2014), Selbst- und Fürsorge als WissenschaftlerIn, Pflege von Angehörigen etc., verstetigen. Derlei Foren bieten über die Reflexion der lokalen Wissenschafts-, Arbeits- und Genderpraxis hinaus eine Plattform zur dringend empfohlenen Beteiligung an der gesamtgesellschaftlichen Care- und Gerechtigkeitsdebatte.

Literaturverzeichnis

- Bear, S. (2007): Chancengleichheit und Genderforschung. Die deutsche Wissenschaft braucht eine Qualitätsoffensive. In: *Forschung & Lehre* 14, S. 343-345.
- Beaufaÿs, S. (2012): Führungspositionen in der Wissenschaft. Zur Ausbildung männlicher Soziabilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. In: Beaufaÿs, S./Engels, A./Kahlert, H. (Hrsg.): *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Frankfurt a.M./New York, S. 87-117.
- Brückner, M. (2003): Care. Der gesellschaftliche Umgang mit zwischenmenschlicher Abhängigkeit und Sorgetätigkeiten. In: *neue praxis* 33, S. 162 – 171.
- BUWIN (2013): Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013*. Bielefeld.
- Conradi, E. (2003): Feministische Ethik. In: Dingel, I. (Hrsg.): *Feministische Theologie und Genderforschung. Bilanz – Perspektiven – Akzente*. Leipzig, S. 155-177.
- DGB Bundesvorstand (2013): *Familienernährerinnen auf dem Arbeitsmarkt: Lebens- und Arbeitssituation in unterschiedlichen Branchen* [WWW-Dokument, entnommen am 27. 11. 2015]. URL <http://www.familienernaehrerin.de/w/files/publikationen/familienernaehrerinnen-auf-dem-arbeitsmarkt.pdf>.
- Flick, S. (2012a): Selbstsorge als forschungsleitende Perspektive einer Untersuchung bei Beschäftigten in Banken und Versicherungen. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 37, S. 367–384.
- Flick, S. (2012b): Paradoxien der Selbstsorge. Ergebnisse einer empirischen Studie. In: Jansen, M./Brückner, M./Göttert, M./Schmidbauer, M. (Hrsg.): *Selbstsorge als Thema in der (un)bezahlten Arbeit. Dokumentation der Tagung: „Wer sorgt für wen?“ Selbstsorge als Thema in der (un)bezahlten Arbeit am 16.11.2011 in Frankfurt am Main*. Wiesbaden, S. 76-96.
- Fthenakis, W. E./Kalicki, B./Peitz G. (2002): *Paare werden Eltern. Die Ergebnisse der LBS-Familien-Studie*. Opladen.
- Günther, S./Gerstenmaier, J. (2005): *Führungsfrauen im Management. Erfolgsmerkmale und Barrieren ihrer Berufslaufbahn* (Forschungsbericht Nr. 175). München: Ludwig-Maximilians-Universität, Department Psychologie, Institut für Pädagogische Psychologie.
- Hartmann, J. (2006): *Dynamisiertes Geschlecht. Diskurstheoretische Perspektiven zur Subjektkonstitution entlang der Grenzen von Geschlecht, Sexualität und Generation*. In: Dausien, B./Bilden, H. (Hrsg.): *Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte*. Opladen/Farmington Hills, S. 239-255.
- Kahlert, H. (2011): *Hat Wissenschaft ein Geschlecht? Androzentrismus und Androzentrismuskritik*. In: *BdWi-Studienheft* 8, S. 49-51.
- Kahlert, H. (2013): *Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung*. Berlin.
- Kleemann, F./Matuschek, I./Voß, G. (2002): *Subjektivierung von Arbeit – Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion*. In: Moldaschl, M./Voß, G. (Hrsg.): *Subjektivierung von Arbeit*. München/Mering, S. 53-100.
- Kortendiek, B./Hilgemann, M./Niegel, J./Hendrix, U. (2013): *Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren* [WWW-Dokument, entnommen am 29.11.2015]. URL www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2013/gender-report2013-02_Zusammenfassung.pdf.
- Lind, I. (2006): *Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung*. Im Auftrag der Robert Bosch Stiftung. Bonn. [WWW-Dokument, entnommen am 27. 11. 2015]. URL www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Publikation.pdf.

- Lohr, K. (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie? In: Berliner Journal für Soziologie 13, S. 511-529.
- Lucius-Hoene, G./Deppermann, A. (2004): Narrative Identität und Positionierung. In: Gesprächsforschung 5, S. 166-183.
- Matuschek, I. (2005): Hilfreiche Koproduktion: Die Sozialisierung entgrenzter Arbeit. In: Gottschall, K./Voß, G. G. (Hrsg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München, S. 333-358.
- Meier-Gräwe, U. (2010): Erwerbsarbeit und generative Sorgearbeit neu bewerten und anders verteilen – Perspektiven einer gendersensiblen Lebenslaufpolitik in modernen Dienstleistungsgesellschaften. In: Naegele, G. (Hrsg.): Soziale Lebenslaufpolitik. Wiesbaden, S. 245-267.
- Menz, S. (2009): Familie als Ressource. Individuelle und familiäre Bewältigungspraktiken junger Erwachsener im Übergang in Arbeit. Weinheim/München.
- Metz-Göckel, S. (2009): Diskrete Diskriminierung und persönliches Glück im Leben von Wissenschaftler/innen. In: Aulenbacher, B./Riegraf, B. (Hrsg.): Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs. Wiesbaden, S. 27-50.
- Metz-Göckel, S./Heusgen, K./Möller, C./Schürmann, R./Selent, P. (2014): Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem. Opladen.
- Ohlendieck, L. (2003): Gender Trouble in Organisationen und Netzwerken. In: Pasero, U./Weinbach, C. (Hrsg.): Frauen, Männer, Gender Trouble. Frankfurt a.M., S. 171-185.
- Pasero, U. (1995): Dethematisierung von Geschlecht. In: Pasero, U./Braun, F. (Hrsg.): Konstruktion von Geschlecht. Pfaffenweiler, S. 50-66.
- Schlegel, U./Burkhardt, A. (2005): Frauenkarrieren und -barrieren in der Wissenschaft: Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext (HoF-Arbeitsbericht Nr. 6). Halle-Wittenberg: Martin-Luther-Universität, Institut für Hochschulforschung.
- Weber, M. (2002). Wissenschaft als Beruf. 1919. In: Kaesler, D. (Hrsg.): Max Weber. Schriften 1894-1922. Stuttgart, S. 474-513.
- Wetterer, A. (2007): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierung? Zentrale Ergebnisse des Forschungsschwerpunkts „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht“ im Überblick. In: Gildemeister, R./Wetterer, A. (Hrsg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster, S. 189-214.
- Wilz, S. M. (2008): Organisation: Die Debatte um 'Gendered Organizations'. In: Becker, R./Kortendiek, B. (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden, S. 505-511.