

WiFraWi

Wiedereinstieg von Frauen
in Wissenschaftskarrieren



BMBF-Verbundvorhaben

„Wiedereinstieg von Frauen in Wissenschaftskarrieren“

Untersuchung des Beitrages von Förderprogrammen aus Lebenslaufperspektive

Das Projekt:

Laufzeit: 1.5.-2011 – 30.04.2014

Das Verbundvorhaben „WiFraWi - Wiedereinstieg von Frauen in Wissenschaftskarrieren - Untersuchung des Beitrages von Förderprogrammen aus Lebenslaufperspektive“ (FKZ 1089/90 und 1091/92) wird von der Technischen Universität Dresden und dem Institut für regionale Innovation und Sozialforschung (IRIS e.V.) in Dresden durchgeführt. Gefördert wird es vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union.

Ziel des Projektes ist es, aus der systematischen Konfrontation der Förder-, Karriere- und Wiedereinstiegsperspektiven der Förderprogramme zum Wiedereinstieg in Wissenschaftskarrieren mit den konkreten Lebens- und Karriereorientierungen befragter Wissenschaftlerinnen Handlungsempfehlungen abzuleiten, die auf die Integration von Wissenschafts- und Karrierestrukturen und Lebenslaufperspektiven von Frauen in Förderlogiken abzielen.

Arbeitspaket 1: Programmanalyse

Anonyme Autorität - Wissenschaftskarrieren in Wiedereinstiegsprogrammen

Programme, die den Wiedereinstieg in eine Wissenschaftskarriere fördern, rahmen darin vermittelte institutionelle Interessen, Verantwortungs- und Bedeutungszuweisungen durch implizite Karrierekonzepte und stellen somit eine Orientierungs- und Motivationsgrundlage für das Karrierehandeln von WissenschaftlerInnen im Prozess des Wiedereinstiegs dar. Unter dem Blickwinkel der Vermittlung zwischen Person und Institution wirken die Programme als anonyme Autorität, denn sie explizieren zwar teilweise die Regeln ihrer Verwendung durch Beteiligte aber weder ihre Genese noch die eigene Flüchtigkeit.

Wir untersuchen, wie Wiedereinstiegsprogramme die strategische Herstellung von Zugehörigkeiten organisieren und damit strukturellen Einfluss auf die Gestaltung von Wissenschaftskarrieren und Chancengleichheit nehmen. Die durchgeführte Programmanalyse bezog bundesweit 44 Programme; neben 36 institutionenspezifischen Förderprogrammen (Universitäten, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) auch Programme auf Länder- (5) sowie Bundesebene (3) ein, die sich auf den Wiedereinstieg in Wissenschaft nach reproduktions- und familienbedingten Unterbrechungen beziehen.

Die Ergebnisse unserer inhaltsanalytisch und rekonstruktiv angelegten Querschnittsanalyse aktueller Wiedereinstiegsprogramme zeigen, dass Förderprogramme auf den Wiedereinstieg in die Wissenschaftskarriere als Zeit der Selbstpositionierung reagieren, indem sie Motivations- und Handlungsoptionen eröffnen und Identifikationsangebote bereitstellen.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

Exemplarisch lässt sich die Orientierung der Förderprogramme an verschiedenen Karrierekonzepten an Aspekten der Analyse kategorien 'Kontextualisierung des Wiedereinstieges', 'Angaben zur Zeitschiene der Förderung' sowie 'Zielgruppen' aufzeigen.

Die untersuchten Programme deuten den Wiedereinstieg mehrheitlich als zu vermeidende Unterbrechung oder als potentielle Verlustkonstellation und Verzögerung der Karriere. Durch Orientierung an der Aktualität von Fachwissen, Spezialisierung, Kontinuität und Linearität der Karriere stellen sie gewonnene Fähigkeiten sowie Unterstützungspotentiale hinten an. Die Programme beschränken sich zum einen auf familienbedingte Unterbrechungen zur Erziehung und Pflege eigener Kinder, ein Wiedereinstieg nach Berufstätigkeit außerhalb des Wissenschaftssystems wird demnach nicht als zielgerichtetes Karrierehandeln angesehen. Zum anderen werden Unterbrechungen in den Programmen teilweise sehr rigiden zeitlichen Einschränkungen unterworfen, im Rahmen derer Diskontinuitäten innerhalb einer wissenschaftlichen Karriere durch die Institutionen als legitim angesehen werden (Maximaldauer der Unterbrechung; aber auch Minimaldauer).

Institutionalisierte Zeitordnungen verlagern Verantwortung für Passungsleistungen zu einzelnen WissenschaftlerInnen hin. Dies erfolgt über die Angabe von Förderlaufzeiten oder auch Stichtagen der Förderung. Flexibilisierungsmöglichkeiten schaffen hingegen Anschlüsse zu individuellen Karriere- und Lebensplanungen. Vor allem mit Blick auf familienbedingte Unterbrechungen und resultierende, erhöhte Anforderungen hinsichtlich einer gelingenden Work-Life-Balance von WissenschaftlerInnen spielen Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Förderdauer eine große Rolle, die über zu begründende Verlängerung der Laufzeit bzw. über ein Strecken der Laufzeit in Kombination mit Teilzeitregelungen expliziert werden.

Programme reduzieren relevante Akteure auf personelle EffekträgerInnen, kaum benennen sie Unterstützende/ Entscheidungstragende. Handlungsspielräume im Karrierehandeln bleiben so tendenziell durch die Institution besetzt, akteursbezogene Verantwortungsbereiche werden wenig expliziert, so dass die Abhängigkeit der Aushandlungsprozesse von Beharrlichkeit, Selbstbewusstsein und Engagement der Geförderten, d.h. von Persönlichkeitsmerkmalen, die für die ‚wissenschaftliche Persönlichkeit‘ implizit angenommen und eingefordert werden, steigt. Ein großer Teil der Wiedereinstiegsprogramme richtet sich an WissenschaftlerInnen in Qualifikationsprozessen. Im Fokus der Förderung stehen angestrebte, laufende und abgeschlossene Vorhaben der wissenschaftlichen Qualifizierung bis zum Erreichen der Professur als intentionales Ziel von Wissenschaftskarrieren. Wenige Wiedereinstiegsprogramme sprechen FörderempfängerInnen in ihrer familiären Position und Einbindung unabhängig von der Position im Wissenschaftsfeld an. Diese Bezugsgröße der Neuverortung im Wiedereinstiegsprozess bewegt sich - in Kontrast zu weiteren Adressierungen - weg von institutionell besetzten Karrieremechanismen im Wissenschaftsfeld und hin zu persönlich verfügbaren und beeinflussbaren Identifizierungsangeboten des Alltags.

Obwohl die Programme mehrheitlich auf Wiederherstellung oder Aufrechterhaltung der „objektiven Aufstiegskarriere“ (vgl. Bühlmann 2010: 25; Vombusch 2009) und damit auf die Unterstützung einer 'männlichen' Wissenschaftskarriere (vgl. BUWIN 2008) abzielen, existieren auch Maßnahmen, Integrationspraktiken und ganze Programme, die partizipative Strukturen anbieten. So legen bspw. die Förderung abseits von Qualifikationsprozessen, die Erweiterung des Kreises potentieller NutzerInnen und die Nutzung von Modellen kommunikativer Einbindung zur Aushandlung alltagszeitlicher und lebenszeitlicher Arbeitsmodelle die Option einer „boundaryless science career“ (Hardering 2011: 112ff) offen. Hierzu zählen auch transparente Darstellungen von Herkunft, Zielen und vergaberelevanten Prozessen in den Programmtexten, deren Kenntnis den NutzerInnen Gestaltungsräume ersichtlich und damit ausfüllbar machen. Zwar wachsen so die Voraussetzungen an Organisation und Personen hinsichtlich der Verteilung von Verantwortung, Investitionen und Leistungen, die Programme vermitteln aber zugleich auch individuell gestaltbare Karrierebausteine.

Für weitere Informationen sowie zugrundeliegende Literatur: www.wiedereinstieg-wissenschaft.de



Technische Universität Dresden
Dipl.päd. Alexander Wedel
Tel.: 0351-463 33519
Mail: alex.wedel@gmail.com



IRIS e.V. Dresden
Dipl. Verk.wirtsch. Nicole Runge
Tel.: 0351-477 2997
Mail: runge@iris-ev.de