Forschungsbericht

zum BMBF-Verbundvorhaben:

"Wiedereinstieg von Frauen in Wissenschaftskarrieren – WiFraWi"

Studie zum Verhältnis von Wissenschaft,

Fürsorge und Anerkennung

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN

IRIS.
INSTITUT FÜR REGIONALE INNOVATION UND SOZIALFORSCHUNG e. V.

Impressum

Das diesem Forschungsbericht 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.), Michael Rautenberg (IRIS e.V.), Nicole Runge (IRIS e.V.), Jan Köhler (IRIS e.V.)

unter Mitarbeit von:

Mirjam Christ (TU Dresden), Justus Schubert (TU Dresden), Silvia Löwe (TU Dresden)

Dresden, 30.11.2015

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION

Danksagung

Das AutorInnenteam dankt dem Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie dem Europäischen Sozialfond für die Ermöglichung und die finanzielle Förderung unseres Forschungsvorhabens. Unser Dank gilt dem Beirat des Projektes für den kontinuierlichen wie anregenden fachlichen Dialog, namentlich Barbara Stauber, Heide Funk, Heike Kahlert, Angela Tillmann sowie Cornelia Funk. Für ihre Arbeit in der empirischen Erhebung und Auswertung, wie auch an der Diskussion um Forschungsperspektiven richtet sich unser Dank an die früheren Projektmitarbeiterinnen Franziska Pestel und Annegret Breithaupt. Wir bedanken uns weiterhin für ihre Mitarbeit bei der empirischen Erhebung und die vielen inhaltlichen Impulse bei unseren PraktikantInnen und studentischen MitarbeiterInnen, dies waren Justus Schubert, Dorothea Mewes, Martina Kisler, Mirjam Christ und Jeannine Donau. Für die Logistik und professionelle Unterstützung beim Projektmanagement sowie bei der Durchführung der externen Fachtagungen bedanken wir uns speziell bei unseren KollegInnen Thomas Petzsch und Silvia Löwe des IRIS e.V. Darüber hinaus gilt unser Dank vielen weiteren Beitragenden der Fachveranstaltungen, namentlich Sigrid Metz-Göckel, Theresa Lempp, Katrin Pitius, Sylka Scholz, Heike Kahlert und Daniela Böhringer. Insbesondere möchten wir uns bei Hildegard Küllchen für die intensive Zusammenarbeit und den politischen Beistand bedanken. Bei Karin Mahlitz bedanken wir uns für ihren spontanen und unermüdlichen Einsatz bei der Textkorrektur. Schließlich gilt unser ganz besonderer Dank den Teilnehmenden der Gruppendiskussionen und den Interviewpartnerinnen für ihre Offenheit, ihren Mut und ihre Fürsorglichkeit, auf deren Geschichten und Erfahrungen beruht dieser Forschungsbericht.

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis ... 9

Einführung ... 11

1 Ablauf und Methoden der Studie ... 15

1.1 Programmanalyse ... 15
1.1.1 Zugang zum Forschungsfeld, Untersuchungsgegenstand und methodisches Vorgehen ... 15
1.1.2 Zugang zum Feld: Sampling und Datenkorpus ... 18
1.2 Qualitative Analyse der Wissenschaftskarrieren von Frauen ... 21
1.2.1 Ziele und Befragungsgruppen ... 21
1.2.2 Die Gruppendiskussionen ... 22
1.2.3 Themenzentriert-biografische Interviews ... 27

2 Zentrale Forschungsperspektiven - Theoretischer Rahmen, Begrifflichkeiten und Operationalisierung ... 35

2.1 Wissenschaftskarrieren und Wiedereinstieg ... 35
2.2 Anerkennung und fürsorgliche Verantwortung ... 38

3 Analyse von Wiedereinstiegsprogrammen im Wissenschaftsbereich ... 41

3.1 Forschungsschwerpunkte und Fragestellungen ... 41
3.2 Empirische Ergebnisse ... 41
3.2.1 Zielgruppen und Adressierungen ... 41
3.2.2 Zielstellungen der Wiedereinstiegsprogramme ... 46
3.2.3 Operationalisierung der Förderziele in Wiedereinstiegsprogrammen ... 51
3.2.4 Fördermaßnahmen in Wiedereinstiegsprogrammen ... 54
3.2.5 Zeitliche Vorgaben im Rahmen der Förderung ... 58
3.2.6 Transparenz der Modalitäten ... 60
3.2.7 Zugangsvoraussetzungen ... 65
3.3 Exkurs: Distanzierungen in Wissenschaftskarrieren - „aus familiären Gründen verzögert“ ... 70
3.4 Typologie der Förderprogramme: Fördermodelle zum Wiedereinstieg ... 71
3.4.1 Typ I – Wiedereinstiegsprogramme mit Ausschreibungscharakter ... 72
3.4.2 Typ II – Kontakthalteprogramme zum Wiedereinstieg ... 74
3.5 Zusammenfassung und Ausblick ... 75

4 Karriereperspektiven von Wissenschaftlerinnen ... 79

4.1 Karriereverläufe und Übergänge ... 79
4.1.1 Version „Straight forward“ ... 80
4.1.2 Version „Settlement“ ... 86
4.1.3 Version „Auf Umwegen“ ... 95
4.1.4 Version „Ausgang offen“ – Oder: „Perspektive Ausstieg“ ... 102
4.2 Karrierestrategien ... 107
4.2.1 Identifikation ... 108
4.2.2 Konfrontieren und Beharren ... 118
4.2.3 Inserieren und Lavieren ... 123
4.2.4 Distanzieren und Abkehren ... 127

5 Anerkennung in Wissenschaftskarrieren ... 131

5.1 Institutionelle Anerkennungsbezüge ... 131
5.2 Anerkennung in den Arbeitsbeziehungen ... 139
5.3 Zusammenfassung und Ausblick ... 145

6 Wiedereinstieg und Karriere – Diskussion der Ergebnisse im Kontext von Sorge und Anerkennung 147

6.1 Selbst-fürsorglicher Karriereumgang im Anerkennungsverhältnis Wissenschaft 148
6.2 Fürsorgliche Basierung – Oder: Fürsorgliche Zuarbeiten durch Familie 150
6.3 Wiedereinstieg als Distinktionsmerkmal weiblicher Wissenschaftskarrieren 152

7 Förderperspektiven und Handlungsempfehlungen 153

Literaturverzeichnis 165

Anhang 1: Übersicht Sampling unterstützender Forschungseinrichtungen 177
Anhang 2: Leitfaden Gruppendiskussion 178
Anhang 3: Kurzfragebogen Professorinnen 179
Anhang 4: Kurzfragebogen Nachwuchswissenschaftlerinnen 180
Anhang 5: Interviewleitfaden Professorinnen 181
Anhang 6: Interviewleitfaden Nachwuchswissenschaftlerinnen 184
Anhang 7: Postscriptum Einzelinterviews 187
Anhang 8: Fallporträt 188

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Datenkorpus Programmanalyse 20
Tabelle 2: Einrichtungen inkl. fachlicher Ausrichtung, an denen Gruppendiskussionen durchgeführt wurden 25
Tabelle 3: Übersicht Sample Interviews (Institution, Region, Fachrichtung) 29
Tabelle 4: Anzahl der Personen in Sorgeverantwortung der Wissenschaftlerin 30
Tabelle 5: Familienstand der Wissenschaftlerinnen 30
Tabelle 6: Qualifikationsstufe der Wissenschaftlerinnen 30
Tabelle 7: Stellenkonstellationen der Wissenschaftlerinnen 31

Einführung

Der Wiedereinstieg in Wissenschaft und Forschung nach familial bedingter Unterbrechung fordert die Herstellung und Gestaltung von Wissenschaftskarrieren heraus. Die institutionelle Reaktion auf Wiedereinstiegsprozesse besteht in einer weitgehenden Vermeidung resp. Ignoranz hiermit einhergehender Veränderungen und Notwendigkeiten im wissenschaftlichen Lebenszusammenhang. Als vornehmlich den Frauen zugewiesenes Phänomen bündeln sich die Vorurteile und Ressentiments gegenüber Wissenschaftlerinnen, im selben Zuge wird der Wiedereinstieg als biografisches und institutionelles Ereignis quasi aus dem akademischen Alltagsgeschehen verbannt und als individuelles Karriererisiko behandelt. Hiervon zeugt die systematische Einbettung von Wiedereinstiegsförderung als Residualkategorie und *Sonderfall* der Nachwuchsförderung; die in der Vergangenheit eigens aufgelegten Wiedereinstiegsprogramme zielen auf die Überwindung möglicher Hindernisse und Friktionen und weiter auf die Fortsetzung eines geschlossenen Karriereverlaufs – mit mäßigem Erfolg (vgl. Lind 2006). Hiervon zeugen ebenso die Reaktionen der im Verlauf der Studie befragten Wissenschaftlerinnen: In der Situation des Wiedereinstiegs mobilisieren sie einmal mehr ihr akademisches Leistungsvermögen und widersetzen sich möglichen Karrierehemmnissen. Die aktive Übernahme familialer Verantwortung erfordert geradezu die intensive Auseinandersetzung mit den herrschenden Normativen und Strukturen des Wissenschafts- und Karrieresystems wie auch die Integration von Versorgungsstrukturen in den wissenschaftlichen Lebenszusammenhang.

Der Logik gesellschaftlicher Arbeitsteilung folgend bindet das Wissenschafts- und Karrieresystem Männer und Frauen unterschiedlich ein, hierbei bilden generative und fürsorgliche Aspekte ein entscheidendes wie effektives Distinktionsmoment. Als standardisierte Ablaufstruktur mit dem Ziel der Einnahme einer akademischen Spitzenposition orientiert die Wissenschaftskarriere am Bild der solitär agierenden Führungspersönlichkeit und einer entsprechend grundsätzlichen Auslagerung von Alltag und Familie aus dem unmittelbaren Arbeitszusammenhang. Sie unterliegt in besonderer Weise einer Verzeitlichung und Institutionenprägung, welche sich dem Eigensinn und dem Leben von Wissenschaftlerinnen mit Kindern und Familie vielfach widersetzt (vgl. Kahlert 2013, Beaufaÿs/Krais 2005). Vom männlich-geschlossenen Aufstiegsmodell unterscheiden sich weibliche Karrieren u.a. durch ein „Aufgreifen von Gelegenheitsstrukturen“ (Lind 2006: 4); nicht zuletzt durch die Integration von Unterbrechungen, Abweichungen, Besonderheiten etc. gelten weibliche Karrieren als anfällig und unvollständig. Speziell die Wiedereinstiegskonstellation stellt einen Fluchtpunkt dar, an dem bestehende institutionelle Handlungspraxen, Positionierungen, Stereotype etc. aufbrechen und sich gleichsam in vergeschlechtlichten Karriereverläufen manifestieren.

Hier nun setzt das Erkenntnisinteresse des Forschungsvorhabens ein, es führt über die institutionelle und biografische Bearbeitung der Wiedereinstiegsproblematik hin zu den Karrierestrukturen und Karriereperspektiven von Wissenschaftlerinnen, darüber hinaus zu deren Familien- und Versorgungskontexten und schließlich zu den organisationsinternen Anerkennungsbezügen. Der systematische Einbezug von Sorge- und Anerkennungsverhältnissen eröffnet den Blick auf die bislang verdeckten Karrierestrukturen und *Machenschaften* im Wissenschaftsfeld. Über die Entwicklung der Forschungsperspektive von *Wissenschaft in fürsorglicher Verantwortung* schließt das Vorhaben inhaltlich und konzeptionell an der Begriffsbildung vom wissenschaftlichen Lebenszusammenhang in seiner Ausrichtung als einer grundsätzlich *verbundenen Lebensform* an (vgl. Metz-Göckel et al. 2014).

Die Befunde der Studie basieren auf umfassenden qualitativen Untersuchungen. Dabei handelt es sich um die bundesweite Recherche und Analyse spezifischer Förderprogramme mit Fokus auf den Wiedereinstieg in Wissenschaft und Forschung und weiterhin um Gruppendiskussionen und Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Professorinnen zu Karriereverläufen, Wissenschaftspraxis und Familienleben.

Das dem vorliegenden Bericht zugrunde liegende Forschungsprojekt „Wiedereinstieg von Frauen in Wissenschaftskarrieren – Untersuchung des Beitrags von Förderprogrammen aus Lebenslaufperspektive“ (Laufzeit: Mai 2011 – Juli 2014) wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert und als Verbundprojekt der ausführenden Partner, der Technischen Universität Dresden, Professur Sozialpädagogik, sowie des Instituts für regionale Innovation und Sozialforschung e.V. Dresden (IRIS e.V.), realisiert. Es gliedert sich entsprechend der Förderrichtlinien des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Themenschwerpunkt „Frauen an die Spitze“ in die „Vorhaben zur

Untersuchung und Verbesserung von Organisationskulturen und -strukturen insbesondere in der Wissenschaft“ ein.

Aufbau des Berichts und Übersicht über wichtige Ergebnisse

Kapitel 1 stellt den Ablauf, die Methoden sowie Samplingverfahren der empirischen Untersuchungen dar. Das Forschungsprogramm teilt sich in zwei thematische Arbeitsstränge, dies ist zum Ersten die bundesweite Dokumentenanalyse von Förderprogrammen zum Wiedereinstieg in Wissenschaft und zum Zweiten die qualitative Befragung von Wissenschaftlerinnen mittels Gruppendiskussionen und Interviews. Bei den Befragten handelt es sich um Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen aus Universitäten, Fachhochschulen sowie außerhochschulischen Forschungseinrichtungen mit konkreten Wiedereinstiegserfahrungen infolge familial bedingter Unterbrechungen der Wissenschaftskarriere oder/und spezifischen Erfahrungen im Umgang mit Förderinstrumenten zum Wiedereinstieg. Der programmatischen Anlage des Vorhabens nach zielten die Erhebungen auf die systematische Konfrontation der sich in den Programmen und Maßnahmen dokumentierenden institutionellen Karriere- und Förderperspektiven zum Wiedereinstieg mit den Lebens- und Karriereperspektiven der befragten Frauen.

Kapitel 2 skizziert die zentralen Forschungsperpektiven und verwendeten Theoriebausteine der Forschungsstudie. Die Entwicklung des theoretischen Rahmens zur Untersuchung von Wissenschaftskarrieren erfolgt dabei in zwei Schritten. Ein erster Abschnitt arbeitet relevante institutionelle und subjektive Dimensionen von Karriere als intermediäres Planungs- und Orientierungsmedium heraus. Aus der systematischen Operationalisierung von Geschlecht als Strukturkategorie mit Zuschreibungs- und Aneignungsprozessen im Wissenschaftsfeld lässt sich dabei der Wiedereinstieg als bereichsspezifische und multiperspektivische Distanzierung und Annäherung beschreiben. Der zweite Schritt integriert die institutionelle und subjektive Dimension über die lebenszeitlich angelegten Perspektiven der Anerkennung und Sorge. Dadurch erfasst die entwickelte Heuristik auch die Reproduktion sozialer Ungleichheit im Geschlechterverhältnis auf struktureller Ebene in Ermöglichungs- und Verhinderungskontexten. Die aufgeworfene Perspektive fürsorglicher Verantwortung in Wissenschaftskarrieren lenkt den Blick auf die Differenzsetzungen und Grenzziehungspraktiken in und mit Reproduktions- und Anerkennungsverhältnissen.

Kapitel 3 fragt nach der institutionellen Perspektive auf Wiedereinstiegsprozesse in Förderprogrammen und sich darüber dokumentierenden steuerungspolitischen Gestaltungsprinzipien im Wissenschaftsfeld. Die mittels empirisch begründeter Typenbildung analysierten und systematisierten Förderprogramme lassen genau zwei Programmtypen zu: Dies sind zum einen Wiedereinstiegsprogramme mit Ausschreibungscharakter und zum anderen Kontakthalteprogramme. Die mit den Programmtypen korrespondierenden Förderstrategien fokussieren auf eine individualisierende Bearbeitung der Vereinbarkeitsproblematik und wirken in Richtung einer Verzeitlichung des Wiedereinstiegs resp. der Wissenschaftskarriere, und zwar derart, Arbeits- und Familienzeiten entweder zu entzerren oder zu synchronisieren. Die Polarisierung der Programmtypen setzt sich fort in deren institutioneller Implementierung, zum Zeitpunkt der Erhebung findet sich an keiner bundesdeutschen Wissenschaftseinrichtung eine integrierte Förderkonzeption. Die implizite Logik beider Programmtypen orientiert am Modell der geschlossenen Wissenschaftskarriere, die Programme und Maßnahmen versperren sich somit grundsätzlich dem Lebens- und Versorgungszusammenhang von Wissenschaftlerinnen.

Kapitel 4 widmet sich den Karriereperspektiven von Frauen in Wissenschaft und Forschung auf Grundlage der Erhebung narrativ-themenzentrierter Interviews und Gruppendiskussionen zum Verhältnis von Karriere, Familie und Wissenschaftspraxis. Die Ergebnisse der komparativen Analyse beziehen sich auf Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen um den Fixpunkt Wiedereinstieg als potenzielle biografische Karriereschwelle sowie auf Karrierestrategien als Praxis der Integration von Wissenschaftsleistung und Fürsorglichkeit. Die im Ergebnis hochgradig individualisierten Wissenschaftsverläufe bleiben in ihrer Ausrichtung dem Lebens- und Versorgungszusammenhang sowohl grundsätzlich als auch konkret verbunden. Die Rekonstruktion der Karriereverläufe legt verschiedene Verlaufsversionen offen: *Straight forward*, *Settlement*, *Auf Umwegen* und *Ausgang offen*. Typischerweise setzen Wissenschaftlerinnen *retardierende* Karrieren um, gleichwohl bleibt die universitär ausgerichtete Aufstiegskarriere die relevante Orientierungsfolie, der sogenannte Regelfall, vor welchem sich die verschiedenen Verlaufsversionen neben einer offensichtlich abweichenden Zeitstruktur, Dauer und Zielperspektive etc. insbesondere hinsichtlich assoziierter Sorgekontexte abheben. Jene fürsorglichen Kontexte werden in ihrem zwingenden Einfluss auf Wissenschaftskarrieren systematisch *übergangen*. – Die Studie greift den konstitutiven Zusammenhang

wissenschaftlicher Produktionsweise und Fürsorge für sich und andere auf und bestimmt hierüber vier Typen von Karrierestrategien: *Identifikation*, *Konfrontieren* und *Beharren*, *Inserieren und Lavieren* und *Distanzieren und Abkehren*. An dieser Stelle des Berichts wird die emanzipatorische Begriffsbildung des *selbst-fürsorglichen Karriereumgangs* eingeführt. Die analytisch-konzeptionelle Erweiterung des wissenschaftlichen Lebenszusammenhangs um Sorge- und Anerkennungsverhältnisse deckt verborgenes Handlungspotenzial von Wissenschaftlerinnen auf, es ist das Vermögen, sich an den etablierten Soziabilitäts- und Kooptationsstrukturen vorbei im Wissenschaftssystem zu platzieren und zu wirken. Hierfür stellen sie biografische Bezugsetzungen zu den konkreten Anerkennungsformaten her, neben institutionellen Anerkennungsbeziehungen aus unmittelbaren Beschäftigungsverhältnissen sind es vielfach private Anerkennungsbezüge, auf welche Wissenschaftlerinnen zur Vergewisserung, Legitimation und Bewertung ihres Tuns zurückgreifen. Fallübergreifend dominieren individuelle Förder- und Anerkennungsbeziehungen als Gelegenheitsstrukturen des Karrierehandelns. Die Analyse karrierebezogener Anerkennungsverhältnisse steht im Fokus von *Kapitel 5.*

Kapitel 6 resümiert die empirischen Befunde und orientiert auf deren Transfer in die Forschungs- und Wissenschaftspraxis. Die Aufdeckung und Thematisierung von Verantwortung und Versorgung im Wissenschaftsfeld führt über die Ebene individuell-biografischer Bearbeitung hinaus zu Fragen institutioneller Anerkennung und Verantwortung einer chancen- und geschlechtergerechten Wissenschaftskultur.

Kapitel 7 formuliert den gleichstellungspolitischen Beitrag des Vorhabens. Die Begriffsbildung von Wissenschaft in fürsorglicher Verantwortung appelliert an die institutionelle Verantwortung und Gestaltung einer chancen- und gendergerechten Wissenschaftskultur und stellt hierüber Anschluss an die gesamtgesellschaftliche Care-Debatte her. Der Bericht schließt mit der Forderung der grundsätzlichen Neubewertung und Neubestimmung des Verhältnisses von Anerkennung und wissenschaftlicher Leistung. Die Handlungsempfehlungen betreffen Maßnahmen und Instrumente der systematischen Integration von Anerkennungs- und Versorgungsstrukturen in den wissenschaftlichen Lebenszusammenhang auf Strukturebene, im Bereich der Personalsteuerung, Stichwort: Führungsverantwortung, sowie der Wiedereinstiegsförderung.

1 Ablauf und Methoden der Studie

Die Studie wurde in zwei thematischen Arbeitssträngen angelegt: Dabei handelte es sich zum einen um die Analyse spezifischer Förderprogramme mit Fokus auf den Wiedereinstieg in Wissenschaft und Forschung und zum anderen um Gruppendiskussionen und Interviews ausgewählter Wissenschaftlerinnen – mit der Absicht der systematischen Konfrontation der sich in den Programmen und Maßnahmen dokumentierenden Karriere- und Wiedereinstiegsperspektiven mit den Lebens- und Karriereorientierungen der befragten Frauen.

1.1 Programmanalyse

1.1.1 Zugang zum Forschungsfeld, Untersuchungsgegenstand und methodisches Vorgehen

Die Erforschung institutioneller Perspektiven im Wissenschaftsfeld ist keineswegs Neuland, wenige Studien konzentrieren ihren Zugang zum *Forschungsfeld* jedoch auf Dokumente mit Programmcharakter (vgl. Nolda 2010, 2003, 1998; Käpplinger 2008; Ausnahme: Franzke 2003). Diese Abstinenz von Programmanalysen im Wissenschaftsfeld überrascht, da sich die Überzahl aller WissenschaftlerInnen kontinuierlich in langjährigen Bildungs- und Qualifizierungsprozessen befinden, die Hochschulen und Forschungsinstitute nicht gerade selten durch Förderprogramme flankieren.[1] In der Wissenschaftsforschung konzentrierten sich Untersuchungen bisher entweder subjektive Perspektiven von WissenschaftlerInnen oder (statistische) Daten über diese Subjekte, kaum aber kollektiv und intentional an sie gerichtete Botschaften (BAWIE, Statuspassage Promotion, Mobile Droupouts, Chance:Postdocs etc.).[2] Wir richten unseren Blick auf Förderprogramme zum Wiedereinstieg in die Wissenschaft, einerseits auf Grund ihrer (finanz-)politischen und lebenspraktischen Relevanz, andererseits weil sie exemplarisch für kollektive Wissens- und Machtordnungen der Wissenschaft als Institution stehen.

Förderprogramme tragen als Untersuchungsgegenstand einige Besonderheiten, die wir nachfolgend beschreiben, um daraus methodische Konsequenzen für die Analyse abzuleiten und die Aussagenreichweite der Forschungsergebnisse zu diskutieren.

1.1.1.1 Förderprogramme als Untersuchungsgegenstand

Der Wiedereinstieg in eine Wissenschaftskarriere entsteht als soziales Konstrukt durch die antizipierte, retrospektive und gegenwärtige interpretative Zuschreibung einer Distanzierung vom Wissenschaftsfeld und einer Wiederannäherung. Damit sind arbeitsorganisatorische und private Modalitäten und Ausgestaltungen verbunden. Diese Zuschreibung und die Regeln der Zuschreibung bestimmen dabei nicht nur die WissenschaftlerInnen selbst, sondern auch die arbeitgebende Institution. Diese stellt in Förderprogrammen zum Wiedereinstieg in die Wissenschaft einen Wissensvorrat zur Verfügung, der den sozialen Prozess des *Wiedereinstiegs* als Realität behauptet und einfordert. Bereitgestellt werden dazu Deutungsmuster, die sich unter anderem aus den expliziten Gehalten der Programme speisen. Diese symbolischen Gehalte, bzw. Informationen sind in den Programmen nicht beliebig aneinandergereiht, sondern folgen einer impliziten formalen Logik, die sich an verschiedenen öffentlichkeitswirksamen Medien orientiert (z.B. Werbung, Weiterbildungsprogramm).

Wissenschaftseinrichtungen wählen die vermittelte Textinhalte und ihre rhetorische und bildhafte Darstellung basierend auf aktuellen politischen Eigeninteressen aus, übergreifende Kontrollinstanzen oder Gestaltungsrichtlinien existieren nicht. In unserer Programmanalyse zeichnet sich dementsprechend eine enorme Heterogenität der Dokumente hinsichtlich Umfang, Erscheinungsbild

[1] Die Analyse von Dokumenten mit Programmcharakter findet im sozialwissenschaftlichen Methodendiskurs wenig bis keinen Raum. Dass kein Konsens zur methodischen Handhabung existiert, mag in der textstrukturellen, gegenstandsformalen und bestandteilbezogenen Pluralität des Untersuchungsgegenstands begründet sein, die genuin einen *Methodenmix* einfordert (vgl. Käpplinger 2008; Nolda 2003, Gisecke 2006). Förderprogramme zum Wiedereinstieg die von Industrieunternehmen und Stiftungen ausgeschrieben werden, sind unserer Untersuchung außen vor. Zum einen durch forschungspraktische Einschränkungen, zum anderen da die heterogenen Herkunftskontexte eine Interpretation hinsichtlich der Förderrealitäten und -möglichkeiten im Wissenschaftsbereich erschweren.

[2] Ausnahmen sind Projekte, deren methodisches Design auf Fallstudien basiert (z.B. genderedUniversity; genderDynamiken).

und Bestandteilen ab. Die Spannbreite reicht von einseitigen Webseiten mit stichpunktartigen Eckdaten über Broschürensysteme mit Kurztexten und Bildschemata bis zu Readern, in denen die Förderungsmodalitäten als Randnotiz hinter einem Korpus statistischer Daten und theoriestrategischen Argumentationen auftauchen. Dabei greifen die Programme fragmentarisch Zusammenhänge und Formulierungen aus gesellschaftlichen Diskursen auf, wie etwa dem wissenschaftlichen Diskurs zu Gleichstellung und den gesellschaftlichen Diskursen zu Chancengleichheit und Management. Die (graduell) bewusste Wahl thematischer Relevanzsetzungen und ihre formale Zusammenstellung zur Rahmung informationeller Textgehalte ist das Produkt kollektiver Planungs- und Entscheidungsprozesse, die symbolisch vermittelten Inhalte fungieren daher nicht nur als Informationsquelle sondern auch als implizite Selbstdarstellung der Institution. Nicht zuletzt, da der RezipientInnenkreis über das Zielpublikum hinaus geht, denn Programme sind dem Blick von Mitarbeitern, Forschung und anderen ProgrammplanerInnen nicht verschlossen (vgl. Nolda 2010). Die latente Struktur der im Dokument verdichteten Inhalte verweist daher auf implizite Annahmen, Konzepte und Deutungsmuster, welche die jeweilige institutionelle Gestaltung der Förderung anleitet. In den Förderprogrammen drückt sich unmittelbar das institutionelle Verständnis von Wissenschaftskarriere, „professionellen Handlungsspielräumen“ (Giesecke 2006) und AdressatInnen aus.

> *„Ein Programm ist der zeitgeschichtlich materialisierte Ausdruck gesellschaftlicher Auslegung von Bildung. Es ist beeinflusst durch bildungspolitische Rahmung, nachfragende Teilnehmer/innen und gefiltert durch professionell Handelnde.“ (Giesecke/Opelt 2003: 46)*

Die mobilisierten Argumentationen, Themen und sprachlich-bildlichen Mittel werden in den Förderprogrammen zu Bedeutungszusammenhängen aggregiert, die einen Legitimationshintergrund für reale Handlungsoptionen bilden und rechtliche Entscheidungsgrundlage für Macht- und Ressourcenverteilung sind (vgl. Schwab-Trapp 2006). Förderprogramme werden wirksam, d.h. real handlungsleitend, durch plausible und authentische Angebote von Deutungsmustern und Organisationsmodellen des *Wiedereinstiegs* und den darauf bezogenen eigenen Intentionen. Ihre Funktion ist nicht nur informationeller Natur, durch die angestrebte Operationalisierung und Umsetzung wissenschaftspolitischer Förderziele sie sind auch Steuerungsinstrument der Nachwuchsakquise. Förderprogramme lassen sich als Rahmenelement und zugleich Instrument der „Sozialisationstaktik“ (Jones 1986) und des Übergangsmanagements der ausschreibenden Organisation verstehen, das als Grundlage der Konzeption und Aushandlung von Handlungs- und Entscheidungsräumen und der damit verbundenen Verteilung von Rechten und Pflichten dient.

Für WissenschaftlerInnen im Wiedereinstiegsprozess sind die Programme ein bedeutsamer Berührungspunkt zur Institution. Die dokumentierten „Leistungsversprechen“ (Nolda 2010) stellen eine Deutungs- und Orientierungsfolie für individuelle Lebenszeit- und Alltagsgestaltung im Sinne berufsbiographischen Karrierehandelns dar, zugleich ermöglichen oder verhindern sie als unmittelbare Instrumente des Gatekeeping (z.B. durch Bereitstellung von Geld oder Kinderbetreuung) den konkreten Wiedereinstieg. Förderprogramme unterbreiten nicht nur Angebote zur alltagspraktischen Lebensgestaltung, sie halten auch Angebote für subjektive Sinnsetzungen bereit und regen biographische Reflexionsprozesse an. Zweifellos ist daher ein Machteffekt der Förderprogramme die Diskursivierung der eigenen Lebenssituation der potenziellen NutzerInnen durch die Zuweisung von Bedeutung zu bestimmten biographischen Daten – etwa dem Lebensalter in einem Habilitationsprogramm. Motivationale Effekte treten so bereits vor personellem Kontakt zwischen WissenschaftlerInnen und VertreterInnen der Institution auf.

> *„Im Verändern der Objektwelt setzen wir ‚Daten‘, denen andere Menschen ausgesetzt sind. Wir üben eine Art materialisierende Macht aus, eine datensetzende Macht, in der die Wirkung des Machthabers über die Machtbetroffenen vermittelt ist.“ (Popitz 1992: 167)*

1.1.1.2 Konsequenzen für die Analyse

Ziel unserer Analyse ist die Systematisierung von Wiedereinstiegsprogrammen, es geht daher primär um eine *Katalogisierung* von thematischen Relevanzstrukturen, Förderinstrumenten und verwendeten Begrifflichkeiten, sekundär um die latenten Strukturen ihrer Organisation im Dokument (siehe Abschnitt Forschungsschwerpunkte). Obwohl Förderprogramme sprachliche und bildliche Elemente aufweisen, konzentrierten wir unsere Analyse aus forschungspraktischen Gründen auf die textuellen Bestandteile.

Für ersteres erfolgte die Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse an, in deren Zentrum die Entwicklung eines Kategoriensystems zur Gegenstandsbeschreibung steht (vgl. Mayring/Brunner

2009). Als Datenbasis kommen jegliche interpretierbare (d.h. mit symbolischen Sinngehalten versehene) Dokumente infrage, der Analysefokus liegt auf den expliziten Gehalten des Materials. Beim genannten Verfahren werden entsprechende formale, inhaltliche sowie typisierende Strukturierungsdimensionen bereits im Vorfeld der Analyse anhand feldspezifischer Kenntnisse sowie theoretischen Vorwissens festgelegt (vgl. Forschungsantrag: formale und inhaltliche Dimensionen). Das sich aus den Dimensionen ableitende Kategoriensystem bildet den Ausgangspunkt der Dokumentenanalyse.

Zugleich wurde die Kategorienbildung als offenes und zirkuläres Verfahren gehandhabt, was bedeutet, dass wir unerwartete Inhalte und Motive aus dem Programmmaterial heraus identifizierten (vgl. Kelle/Kluge 1999). Das Kategoriensystem wurde somit sukzessive modifiziert, durch empirisch gehaltvolle Subkategorien konkretisiert und fallübergreifend ausgebaut, um eine Struktur aus dem Material heraus zu entwickeln (vgl. Witzel 2000, Mayring/Gahleitner 2010). Mit diesem Analyseschritt ging es um die systematische Extraktion von Programmbestandteilen unter weitestgehender Konservierung ihrer programmbezogenen Gestalt.

Die Aufbereitung und Verwaltung des Textmaterials erfolgte u.a. mit Hilfe des Softwareprogramms MaxQDA. Genanntes Programm ist insbesondere zur Unterstützung kategorienbasierter Auswertungsprozesse geeignet, darüber hinaus effektiviert es die Verknüpfung weiterer Arbeitsschritte (vgl. u.a. Kuckartz/Grundenberg 2010; Witzel 2000).

Dabei konnte durch kontinuierlich episodenhaftes „Gegencodieren“, regelmäßige Diskussionsprozesse am Material und Rücksprache mit dem Beirat ein intersubjektiv gesicherter Blick bzgl. der Forschungsfragen gewonnen werden. Die so entstandenen Hauptkategorien geben auch die Berichtsstruktur zur Darstellung der empirirschen Ergebnisse vor (s. Kap. 3 Analyse von Wiedereinstiegsprogrammen im Wissenschaftsbereich, Kap 3.2 Empirische Ergebnisse). Zur Darstellung der Kategorien wählten wir besonders aussagekräftige Textstellen bzw. verdichtete Beschreibungen aus, sie dienen der Nachvollziehbarkeit unserer Interpretationen.

Die Inhaltsanalyse ist jedoch kein rekonstruktives Verfahren im engeren Sinne (vgl. Meuser 2010a: 89, Nolda 1998, Ritsert 1972). Die Kategorienbildung ermöglicht zwar die inhaltliche Struktur der Dokumente fallübergreifend zu abzubilden, die sinnhaften Zusammenhänge zwischen den gebildeten Kategorien können mit benanntem Verfahren jedoch nicht herausgearbeitet werden. Unberücksichtigt bleiben auch Entstehungskontext und -prozess des Dokuments, was den interpretativen Rückbezug des empirischen Materials auf die theoretischen Fragestellungen zumindest erschwert.

Implizite Gehalte und latente Strukturen spielen im Material eine wichtige Rolle, die Textpassagen bestehen oft nur aus wenigen Sätzen und sind daher für sich allein kaum interpretierbar, ihre Bedeutung lässt sich eher durch fallübergreifende und kontextsensible Vorgehen herausarbeiten. Wir gehen davon aus, dass der Wiedereinstieg in die Wissenschaftskarriere ein strukturelles Phänomen im Wissenschaftsbereich ist, zu dem ein institutioneller Diskurs und Wissensvorrat existiert, aus dem sich die Referenzstrukturen der Förderprogramme speisen. Sie materialisieren gewissermaßen ein ambigues Phänomen durch die Zusammenstellung anerkannter Organisationspraktiken (materielle und immaterielle Förderung) und greifen dazu auf partielle Repräsentationen gesellschaftlicher Wissensvorräte zurück. Förderprogramme lassen sich als diskursives Fragment im Wiedereinstiegsprozess betrachten.

Zur Rekonstruktion rhetorischer Strategien und latenter Strukturen griffen wir daher auf Elemente der Diskursanalyse zurück (vgl. Keller 2011, 1997). „Sie richtet sich in erster Linie auf die Analyse des Zusammenspiels von Aussageproduktion, formaler Gestalt und inhaltlicher Strukturierung der Aussagen mit dem situativen, institutionell-organisatorischen sowie gesellschaftshistorischen Kontext und unterschiedlichen sozialen Praktiken.“ (vgl. Keller 2011: 83f).

Durch ihren handlungsleitenden Charakter konfigurieren Förderprogramme AdressatInnen, verteilen Machtressourcen und bilden die Entscheidungsgrundlage für Zugänge zu ihnen. Es geht daher sowohl um die Konstitution von Deutungsmustern, als auch um die machtvolle Einflussnahme auf Subjektpositionen, wenn wir das soziale Phänomen des *Wiedereinstiegs* im Wissenschaftsfeld beschreiben.

1.1.1.3 Zur Reichweite der Forschungsergebnisse

Gegenstand unserer Analyse sind Förderprogramme, d.h. punktförmige Produkte innerhalb eines längerfristigen und komplexen sozialen Entstehungs- und Verwendungsprozesses. Sie dokumentieren *Absichten* der Institution hinsichtlich der Unterstützung von WissenschaftlerInnen. Diese intentionalen Gehalte werden durch explizite Begründungszusammenhänge und die implizite Struktur ihrer Präsentation ausgedrückt, Förderprogramme sind aber mit der (Förder-)Praxis selbst nicht gleichzustellen und repräsentieren diese nicht. Obwohl sie rechtskräftige Handlungsgrundlage sind, können große Diskrepanzen zu ihrem interaktiven Einbezug entstehen.[3]

Unsere Ergebnisse zielen weder auf den Produktionsvorgang der Programme, noch auf ihre Rezeption und Einbindung, d.h. den Förderprozess. Der handlungsförmige und interpretative Rückgriff auf Programme kann nicht aus ihrer inhalts- und diskursanalytischen Rekonstruktion erschlossen werden. Als Dokumente bilden Förderprogramme zuallererst ein Kompendium an Informationen, das als textuelle Basis situativ hergestellter Praxis fungiert. Weder determinieren sie institutionelle Handlungsroutinen, noch gewähren sie völlige Deutungsfreiheit für NutzerInnen. Durch die Anordnung und Verknüpfung von inhaltlichen Relevanzsetzungen und Unterstützungsinstrumenten eröffnen oder verschließen Förderprogramme potenzielle Handlungs- und Deutungsspielräume. Aus dem Material arbeiten wir Dimensionen und Ausprägungen dieser Spielräume heraus.

1.1.2 Zugang zum Feld: Sampling und Datenkorpus

1.1.2.1 Methodik und Ziele

Um den Charakteristika von Förderprogrammen als Analysegegenstand gerecht zu werden, wurde im Forschungsprojekt ein theoriegeleitetes Samplingverfahren umgesetzt (vgl. u.a. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2008). Die Eingrenzung der Auswahlgesamtheit unter der Maßgabe der analytischen Verallgemeinerbarkeit (Hussy et al. 2010) und inhaltlichen Repräsentativität der Forschungsergebnisse wurde zudem über ein mehrstufiges, kombiniertes Stichprobendesign (vgl. Kelle et al. 1993, Kelle/Kluge 1999, Flick et al. 2000) realisiert. Permanente Rückkopplung im Forscherteam stützte das reflexive Vorgehen und erhöhte Validität bzw. Zuverlässigkeit der Daten (Lamnek 1995).

Entsprechend erfolgte in einem ersten Schritt die Identifikation systematischer Komponenten des Analysegegenstandes (vgl. Broscheid/Gschwend 2003). Analog zum Verständnis der „sensitzing concepts (vgl. Kelle/Kluge 1999) wurde die Auswahlgesamtheit über heuristisch-analytische Annäherung entlang des theoretischen Vorwissens definiert, unter der Maßgabe eines offenen Vorgehens, welches Modifikationen bzw. Präzisierungen im Samplingverlauf zulässt. Des Weiteren wurden mithilfe eines *qualitativen Stichprobenplans* die für das Untersuchungsfeld relevanten (sozial-)strukturellen Kontextbedingungen systematisch berücksichtigt (vgl. Kelle/Kluge 1999; Lamnek 1995).

Als Auswahlkriterien bezüglich der Förderprogramme wurde auf deren institutionelle Herkunft (Bund, Länder, einzelne Insitutionen), kontextuelle Anbindung (Nachwuchs- und Karriereplanung, Frauen- und Gleichstellungsförderung) sowie Festlegung ausgewiesener Fördermaßnahmen und -instrumente mit dem Fokus auf den Wiedereinstieg als deduktive Merkmale abgestellt[4]. Mit den Zielen, die Heterogenität der zu untersuchenden Programme adäquat abzubilden und die theoretische Relevanz der systematischen Komponenten zu bestätigen, wird die Stichprobe mittels empirisch begründeter Fallauswahl (Stichwort: *„theoretical sampling“*; vgl. Glaser/Strauß 1967/1998) nach und nach ausgebaut. Die Fallauswahl endet bei Ausschöpfung der Varianz bzw. bei „theoretischer Sättigung“ (Flick et al. 2000; Lamnek 1995).

Die Heterogenität der Wiedereinstiegsprogramme vorhaltenden Institutionen, deren zeitlich begrenzte Gültigkeit sowie Zugänglichkeit bzw. Beschaffenheit der Förderprogramme legen mit Blick

[3] Für den Wissenschaftsbereich ist eine *gewisse Distanz* zwischen diskursförmig etablierter Universalismus- und Egalitätsnorm und deren handlungspraktischer Umsetzung dokumentiert, die sich in sozialen Ungleichheiten und Diskriminierungen manifestiert (vgl. Kahlert 2013; Beaufays 2012).

[4] Gleichzeitig bilden sie als *lokale Konzepte* des Untersuchungsfeldes (vgl. Kelle/Kluge 1999) eine Grundlage für das Kategoriensystem der strukturierten Analyse der Programme (s. Kap. 3 Analyse von Wiedereinstiegsprogrammen im Wissenschaftsbereich).

auf die vorherrschende Webpräsenz der hochschulischen, wissenschaftlichen und politischen Akteure nahe, die Auswahlgesamtheit auf Förderprogramme einzuschränken, die sowohl online abruf- und digital speicherbar sind, als auch zum Forschungszeitpunkt aktuelle Gültigkeit besitzen.

Mittels der geplanten bundesweiten Online-Befragung sollte systematisch an das feldspezifische Wissen (vgl. Wetterer 2008, Kelle/Kluge 1999) der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten der Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen angeschlossen werden. Diese werden in ihrer Funktion zum einen als ExpertInnen der lokalen Gleichstellungspolitik sowie der jeweils institutionellen Förderlandschaft vor Ort verstanden. Die Bekanntheit der ausgewiesenen Förderprogramme mit Fokus auf den Wiedereinstieg bei befragten ExpertInnen sollte entsprechend ein Auswahlkriterium bilden. Parallel zur Online-Befragung wurde eine Internetrecherche durchgeführt, um Wissensstrukturen und Fallauswahl der ExpertInnen sowohl zu systematisieren als auch kritisch zu reflektieren. Weiterhin sollte darüber eine Einschätzung der Verbreitung und Umsetzung der Bundes- und Länderprogramme auf institutioneller Ebene erfolgen.

1.1.2.2 Erhebung der Förderprogramme zum Wiedereinstieg

Die Konzeption des Fragebogens erfolgte im Forschungsteam ausgehend von theoretischen Vorarbeiten und in Kenntnis ausgewählter Förderprogramme, auch um Irritationen aufgrund missverständlicher Begrifflichkeiten zu vermeiden. Der Online-Fragebogen wurde zwei Pretests unterzogen, einmal mit Blick auf Bedienbarkeit und formale Kriterien, zum anderen hinsichtlich Umfang und Verständnis mit einer Frauenbeauftragten. Sich ergebende Änderungen, vor allem in Bezug auf Ansprache der Frauen, Umfang der Befragung und Eindeutigkeit von Fragestellungen wurden entsprechend eingearbeitet.

Neben der Abfrage im Arbeitsbereich vorhandener Wiedereinstiegsprogramme als zentrales Ziel wurden ebenso Angaben zu Art und Profil der Institution sowie zur regionalen Zuordnung erhoben. Letztere Angaben dienen vor allem der Samplebeschreibung sowie der besseren Recherchierbarkeit der Programmdokumente. Ein weiterer Teil des Fragebogens bezog sich zum einen auf die Bewertung der benannten Programme hinsichtlich verschiedener Nutzungskriterien, zum anderen auf Gelingensbedingungen hinsichtlich Nachhaltigkeit sowie Handlungsbedarfen in aktuellen Wiedereinstiegsprogrammen aus Sicht der ExpertInnen.[5] Innerhalb der Online-Befragung wurden die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten gebeten, zusätzlich Förderprogramme zu benennen, die sich nicht auf den Wiedereinstieg beziehen, in der Praxis der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aber in diesem Zusammenhang genutzt werden. Diese wurden erfragt, um in einem späteren Schritt zu prüfen, ob sich in Ergebnisse aus dem Abgleich zwischen Perspektiven der Wissenschaftlerinnen und Ergebnissen der Programmanalyse möglicherweise genau in diesen „fremdgenutzten“ Programmen bereits wiederfinden. Hierzu wurde gezielt auf das Expertenwissen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zugegriffen, da sich diese Fremdnutzung den Möglichkeiten einer eigenen Recherche entzieht.

Bundesweit wurden alle zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen[6] angeschrieben sowie ausgewählte außeruniversitäre Forschungseinrichtunge (Max-Planck-Gesellschaft, Leibniz-Gemeinschaft, Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft)[7], mit der Bitte den Onlinefragebogen selbst auszufüllen und diesen an die jeweils dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten weiterzuleiten. Darüber konnten 300 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte direkt erreicht werden, um auf deren feldspezifisches Fachwissen für die Analyse der Wiedereinstiegsprogramme zu erfassen.

Bis zum angezeigten Ende der Erhebung konnte lediglich ein geringer Rücklauf verzeichnet werden. Anhand eines Feldes, in dem offene Anmerkungen zum Fragebogen vermerkt werden konnten, wurde deutlich, dass sich sowohl ein Teil der Fachhochschulen, vor allem aber künstlerische und musische Hochschulen nicht als Zielgruppe des Fragebogens verstehen, da an diesen kaum wissenschaftlicher Mittelbau als Rezipientinnen der angefragten Wiedereinstiegsprogramme vor-

[5] Aufgrund des insgesamt geringen Rücklaufs sowie der Tatsache, dass explizit dieser Teil des Fragebogens mit noch geringerer Häufigkeit ausgefüllt wurde, ist die Aussagekraft entsprechend eingeschränkt.

[6] Die Kontaktdatenbank wurde auf der Basis der Homepage der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen generiert (http://www.bukof.de/index.php/Gleichstellungsbeauftragte.html). Für nicht zustellbare E-Mails wurden die Kontaktdaten entsprechend über eigene Recherche auf den Homepages der Institutionen aktualisiert und neu versendet.

[7] Die Kontaktdaten wurden den Homepages der Forschungsgesellschaften entnommen.

handen sind. 91 Remindermails mit Hinweis auf verlängerten Erhebungszeitraum zur Erhöhung der Response-Rate wurden entsprechend nur an AnsprechpartnerInnen an Universitäten und AU versendet.

Insgesamt konnte ein Rücklauf von 257 Fragebögen (207 nicht abgeschlossen) verzeichnet werden, somit konnten nur Angaben von 50 abgeschlossenen Fragebögen[8] einbezogen werden[9]. Nach Bereinigung der Datensätze (Doppelnennungen, nicht eindeutig zuordenbare Nennungen) konnten letztendlich rund 25 Förder- und Wiedereinstiegsprogramme durch den Onlinefragebogen ermittelt werden.

In Erweiterung der ursprünglichen Zielsetzung wurde auch zum Auffangen des geringen Antwortenrücklaufs auf die bundesweite Onlinebefragung zur Erhebung von Förderprogrammen zum Wiedereinstieg wurde eine intensive Internet-Recherche nach relevanten Förderprogrammen eingeleitet. Mithilfe der Recherche auf der Ebene der Institutionen sowie auf Länder- und Bundesebene konnte das Sample auf die notwendige Heterogenität und Größe erweitert werden, so dass der qualitative Stichprobenplan erfüllt wurde[10].

1.1.2.3 Beschreibung des Datenkorpus

44 Förderprogrammen zum Wiedereinstieg wurden entsprechend der Samplingkriterien in die Analyse einbezogen (Von diesen resultieren 18 Programme aus der Online-Befragung). Sämtliche Förderprogramme des Datenkorpus erfüllen die eingangs benannten Kriterien nach aktueller Gültigkeit, Online-Verfügbarkeit, Bezug auf den Wiedereinstieg in Wissenschaftskarrieren. Der Heterogenität des Feldes wurde durch Einbezug der unterschiedlichen politischen Strukturebenen sowie der spezifischen Forschungsinstitutionen gerecht, sowie inhaltlich explizit in Bezugnahme auf differierende Fördermaßnahmen und -instrumente. Beispielhaft können hier Wiedereinstiegsstipendien gegenüber Kontakthalteprogrammen benannt werden.

Tabelle 1: Datenkorpus Programmanalyse

Bezug auf Wiedereinstieg	**Institutionenebene**		**Länderebene**	**Bundesebene**	**Summe**
	Universität	AU			
Ausschließlich	21	4	5	2	32
Passus	11			1	12
Summe	32	4	5	3	**44**

Wiedereinstiegsprogramme an Fachhochschulen fanden keinen Eingang in den Datenkorpus, was auf die bereits durch die jeweiligen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten selbst angesprochene Thematik verweist, die - historisch begründete (politischer Lehrauftrag vs. Forschungsauftrag, Promotionsrecht) - weitgehende Nichtpräsenz wissenschaftlichen Nachwuchses in Form eines ausgeprägten Mittelbaus an deutschen Fachhochschulen.

Förderprogramme unterliegen keiner bindenden Gestaltungsnorm, entsprechend variieren ebenso Gestaltung und Umfang der einbezogenen Programme[11]. Über die 44 Wiedereinstiegsprogramme

[8] Die Fragebögen decken 12 verschiedene Bundesländer ab (mit Schwerpunkt auf Baden-Württemberg, Bayern und Rheinland-Pfalz), alle Institutionen (32x Universität, 11x Fachhochschule, 12x AU) sowie ebenso die Breite der erwarteten Forschungsprofile (Voll(universitäten), sozial-geisteswissenschaftlich, MINT).

[9] In Rücksprache mit der Frauenbeauftragten der TU Dresden wurden als anzunehmende Gründe für den geringen Rücklauf die vielfach geringen Stundenkontingente bzw. Ehrenamtlichkeit der Gleichstellungsarbeit, die allgemein hohe Zahl an Ansprachen an die Gleichstellungsbeauftragten als Feldexperten durch weitere Forschungsprojekte (Hinweis DLR) sowie teilweise fehlendes explizites Wissen über Förderprogramme.

[10] Eine ursprüngliche Analysevoraussetzung für Förderprogramme – Bekanntheit bei befragten ExpertInnen – konnte durch den geringen Rücklauf der Online-Befragung nicht systematisch aufrecht erhalten werden. Dass sich bereits im Fragebogen angegebene Förderprogramme in der eigenen Internet-Recherche deckungsgleich wiederfanden, bestätigt jedoch die weitere Fallauswahl.

[11] Formale Kriterien wie inhaltlicher Aufbau der Programme, Dokumententyp, die Verwendung von Bilder und Logos wurden in die weitere Analyse nicht einbezogen. Festzuhalten ist, dass das Fehlen klarer Richtlinien bzw. einer eindeutigen Systematik der Wiedereinstiegsprogramme eine hohe Orientierungsanforderung an die NutzerInnen stellt.

gingen insgesamt 89 Dokumente[12] in das Sample ein, mit einem Seitenumfang von 1 bis 29 Seiten.

1.2 Qualitative Analyse der Wissenschaftskarrieren von Frauen

1.2.1 Ziele und Befragungsgruppen

Das zweite Arbeitspaket zielte zum einen darauf ab, Karriereverläufe sowie Karrierestrategien von Wissenschaftlerinnen in fürsorglicher Verantwortung zu rekonstruieren und diese in den Kontext der Übergangs- und Wiedereinstiegsproblematik zu stellen. Zum anderen sollten Unterstützungsstrukturen und Anerkennungsverhältnisse im beruflichen Lebenszusammenhang rekonstruiert und analysiert werden. Um eine perspektivische Vielfalt auf die Untersuchungskontexte zu gewährleisten, wurden Wissenschaftlerinnen auf verschiedenen Karrierestufen[13] resp. in Karrierepositionen mittels Gruppendiskussionen und themenzentrierten-biografischen Interviews befragt (detaillierter zum Sampling s. Kap. 1.2.2.3 Sampling der Gruppendiskussion sowie Beschreibung des Sample; Kap. 1.2.3.3 Sampling der Interviews und Zugang zum Feld):

Folgende Befragungsgruppen wurden unterschieden:

- Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fachrichtungen MINT sowie Geistes- und Sozialwissenschaften, die aktuell beruflich in wissenschaftlichen Kontexten tätig sind bzw. wieder in diese einsteigen wollen.
- Wissenschaftlerinnen der Fachrichtungen MINT sowie Geistes- und Sozialwissenschaften, die die Position einer Professorin innehaben (inklusive Juniorprofessorinnen [14])

Der Wahl dieser beiden Untersuchungsgruppen lag die Annahme zu Grunde, dass die jeweiligen Statusgruppen unterschiedliche Perspektiven auf Wissenschaftskarriere haben. Professorinnen sind in der Regel endgültig im System angekommen – Ausnahmen hierbei sind Juniorprofessorinnen und Wissenschaftlerinnen auf Gast- oder Vertretungsprofessuren oder auch auf befristeten Professuren – blicken aus einem gesicherten Beschäftigungsverhältnis auf ihre Karrieren sowie den Wiedereinstieg und thematisieren diesen aller Voraussicht nach anders als Frauen, die eine solche Stellung noch nicht innehaben.

Für die qualitative Befragung wurden schließlich zwei verschiedene Zugänge mit jeweils verschiedenen Zielstellungen gewählt:

- Fünfzehn Gruppendiskussionen mit Nachwuchswissenschaftlerinnen an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit dem Ziel, die Thematik Wiedereinstieg explorativ und heuristisch aufzuschließen
- Vierzig themenzentrierte-biografische Interviews mit Nachwuchswissenschaftlerinnen (N=20) sowie mit Professorinnen (N=20) mit dem Ziel, auf Grundlage der erworbenen Erkenntnisse aus den Gruppendiskussionen Karriereverläufen und -strategien sowie Anerkennungsbezüge zu rekonstruieren und Unterstützungserfahrungen und -bedarfe von Wissenschaftlerinnen sowohl im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg in Wissenschaftskarrieren als auch in lebenszeitlicher (Karriere)Perspektive zu erheben.

Im Folgenden werden die methodische Anlage der Befragungen dargestellt und der Feldzugang sowie die jeweiligen Samples beschrieben.

[12] Druckdateien einzelner Homepageseiten, digitalisierte Broschüren, Flyer, zugrundeliegende Richtlinien, Worddokumente wie Anschreiben, Gesprächsleitfäden etc.

[13] Als Indikator zur Unterscheidung von verschiedenen Karrierestufen resp. Karrierepositionen wurde auf die „klassischen“ Karrierestufen des deutschen Wissenschaftssystems zurückgegriffen, also zum einen die Nachwuchswissenschaftlerinnen (Promovendinnen, Post-Docs) und zum anderen die Professorinnen.

[14] Die Bezeichnung der Zielgruppen orientiert sich an den hochschulischen Strukturen; an den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen werden äquivalente Karrierepositionen ausgewählt.

1.2.2 Die Gruppendiskussionen

1.2.2.1 Die Methode Gruppendiskussionsverfahren

Das Verfahren der *Gruppendiskussion* richtet das Erkenntnisinteresse auf ganze Personengruppen, ihre gemeinsam geteilten Wahrnehmungen und Erfahrungen und betrachtet sie als grundlegende Einheiten im sozialen Gefüge. Als Methode der qualitativen Sozialforschung dient sie der Ermittlung von Meinungen und Einstellungen der Gesamtgruppe, ihrer jeweiligen Mitglieder sowie den Selektions- und Konsensbildungsprozessen der Personen untereinander (vgl. Lamnek 1995). Als Methode ist sie dann angebracht, wenn ein rekonstruktiver, hypothesengenerierender, empirischer Zugriff auf das Kollektive im Sinne der Erfassung kollektiver Orientierungsmuster und ihrer Soziogenese gesucht wird" (Nentwig-Gesemann 2010: 264). Die „realitätsanalogen Situationsbedingungen" (Lamnek 1995: 144) der Diskussionen lösen mitunter eine Unterordnung der subjektiven Intentionen der Gesprächsteilnehmerinnen unter die „Gruppenabsicht" und „Gruppendarstellung" aus; erfassbar werden kollektiv geteilte Sinngehalte und -strukturen (vgl. Bohnsack 2003). Anders formuliert: In Gruppendiskussionen „*dokumentieren* sich kollektive Orientierung- und Deutungsmuster, die sich in konjunktiven Erfahrungsräumen immer bereits konstituiert haben" (Nentwig-Gesemann 2010: 260). Die ‚kollektiven Orientierungen' entsprechen dabei dem kollektiven Habitus und damit handlungsleitenden Orientierungen, die „'Motor' für eine je (mileu)spezifische Form der der Gestaltung und Hervorbringung von sozialer Realität" sind (ebd.).

Bei Nachwuchswissenschaftlerinnen handelt es sich um eine übergemeinschaftliche, strukturidentische Gruppe, von der anzunehmen ist, dass sie über kollektiv geteilte Erfahrungen und damit über einen gemeinsamen Orientierungsrahmen verfügen. Auch wenn die Realgruppen, d.h. die natürlichen Gruppen von Wissenschaftlerinnen in den verschiedenen wissenschaftlichen Einrichtungen an den unterschiedlichen Standpunkten der Institutionen lokale Differenzierungen hinsichtlich ihrer Erfahrungen aufweisen, so teilen sie doch das „milieu- und kulturspezifische Orientierungswissen" (Bohnsack et al. 2006: 7) der Institution Wissenschaft, da sie durch ihre arbeitsbedingte Teilhabe an diesem über einen „übergemeinschaftlichen, strukturidentischen Erfahrungsr[ä]um[]" verfügen (Nentwig-Gesemann 2010: 265).

1.2.2.2 Zielstellung

Ziel der Gruppendiskussionen war es, einen heuristischen Zugang zu den „kollektiven, handlungsleitenden, Orientierungsmustern" (Nentwig-Gesemann 2010: 259) und damit zu den Handlungspraxen von Wissenschaftlerinnen bezüglich des Wiedereinstiegs in ihre Karrieren zu erhalten. Da sie als Angehörige der Statusgruppe ‚Nachwuchs'wissenschaftlerinnen einen „strukturidentischen Erfahrungszusammenhang" (Nentwig-Gesemann 2010: 261) und damit „Gemeinsamkeiten in der Erlebnisschichtung" (ebd.) teilen, aktualisiert sich in einer thematisch fokussierten Gruppendiskussion das „kollektiv geteilte Wissen" der diskutierenden Gruppe. Dieses kollektiv geteilte Wissen über das System Wissenschaft als Arbeitsfeld auf der Karrierestufe der Nachwuchswissenschaftlerin im Allgemeinen und die dabei gesammelten Erfahrungen im Hinblick auf Karriere in der Wissenschaft, Vereinbarkeit von Familie bzw. Kind und dem Beruf einschließlich des Übergangs in Elternschaft resp. Wiedereinstiegs in die Karriere im Besonderen galt es zu rekonstruieren. Die aus der Rekonstruktion gewonnenen Erkenntnisse bestätigten zum einen den in der Genderforschung rezipierten Einfluss des (weiblichen) Geschlechts auf Karriereverläufe [Glass Ceiling, Leaky Pipline, vertikale, horizontale, kontraktuelle und statusbezogene Segregation (vgl. Kortendiek et al. 2013: 258)], zum anderen dienten sie als explorative Vorstudie für die sich anschließenden themenzentrierten-biografischen Interviews (s. Kap. 1.2.3 Themenzentriert-biografische Interview). In diesen standen dann die individuellen Entstehungsbedingungen dieser konjunktiven handlungsleitenden Orientierungsmuster im Fokus.

1.2.2.3 Sampling der Gruppendiskussion sowie Beschreibung des Sample

Die Auswahl der Wissenschaftseinrichtungen für die Gruppendiskussion sowie Konstruktion der Diskussionsgruppen erfolgte auf Grundlage eines theoretischen Samplings (Glaser/Strauss 1967/1998) und methodisch weitestgehend analog zum Stichprobendesign der Förderprogramme. Auf der ersten Auswahlstufe bildete die Zugehörigkeit der Wissenschaftlerinnen zum *Mittelbau* einer ausgewählten Forschungs- oder Wissenschaftseinrichtung und damit die Positionierung auf einer bestimmten Qualifizierungsstufe innerhalb der Wissenschaftskarriere ein vorstrukturierendes

Kriterium für die Auswahlgesamtheit der Teilnehmerinnen der Diskussionsgruppen. Da in der Regel nur Hochschulen bzw. Universitäten sowie außerhochschulische Forschungseinrichtungen über einen Mittelbau verfügen (Fachhochschulen blieben diesbezüglich außen vor, wurden dann aber bei den nachfolgenden Interviews berücksichtigt), beschränkte sich die Auswahl auf diese – die *Art der Institution* bildete damit das zweite Merkmal des Samples. Die Berücksichtigung verschiedener Wissenschaftseinrichtungen erfolgte vor dem Hintergrund, dass die fachliche Ausrichtung der Institutionen sowie spezifische Fächerkulturen entscheidenden Einfluss auf Karriereverläufe von WissenschafterInnen haben. Die *fachliche Ausrichtung* war daher ebenfalls ein zentraler Aspekt des theoretischen Samplings. Innerhalb des Sampels wurden daher Institutionen mit ausgewiesenem MINT- bzw. geistig-/sozialwissenschaftlichem Profil sowie Universitäten und Forschungseinrichtungen mit Vollspektrum erhoben und differenziert. Bei der konkreten Zusammensetzung der Diskussionsgruppen wurden entsprechend der ausgewählten Forschungseinrichtungen sowohl fachbereichshomogene sowie fachbereichsheterogene Diskussionsgruppen realisiert. Dadurch erhofften wir uns, Besonderheiten der jeweiligen Handlungspraxen sowie Karriereentscheidungen in den verschiedenen Fächern und Wissenschaftsinstitutionen zu erkennen, ohne das eine Analyse nach Fachrichtungen getrennt vorgenommen werden sollte. Dabei sollten insbesondere – wenn auch nicht als ausschließendes Kriterium - auch Frauen angesprochen werden, die bereits konkrete Erfahrungen mit spezifischen Förder- und/oder Wiedereinstiegsprogrammen machen konnten.

Weitere Merkmale, die die Stichprobe strukturierten, denen aber eine nachgeordnete Bedeutung zugeschrieben wurden, waren die *Größe der Einrichtung* (u.a. hinsichtlich Anzahl der StudentInnen, MitarbeiterInnen, Anzahl und Größe der Lehrstühle, Professuren und Institute) berücksichtigt. Zudem wurde die Auswahl der Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen nach regionalen Gesichtspunkten gegliedert. Systematisch berücksichtigt wurden *Stärke und Dynamik der Regionen* – zunächst bezüglich wirtschaftlicher Entwicklung und Prosperität. Konkreten Einfluss auf Stellen- und Karriereentwicklungen nimmt u.a. das aus der regionalen wirtschaftlichen Stärke ableitbare Investitions- und Innovationspotenial von Forschungsinstitutionen (Stichwort: wettbewerbsorientierte Hochschule). Hinsichtlich des Forschungsgegenstands weiblicher Karriereverläufe sind insbesondere Wechselwirkungen zwischen wirtschaftlicher Entwicklung und reproduktiven Zusammenhängen von Interesse, weswegen auch die *regionale (institutionelle) Familienfreundlichkeit* bei der Auswahl der Einrichtungen Berücksichtigung findet[15].

Ausgewählte Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen können sich durch *geschlechter- und/oder familienbezogene Prädikate und Zertifizierungen* auszeichnen, wie beispielsweise der Total-E-Quality-Award. Entsprechend ausgelobte Institutionen gelten als ausgewiesen geschlechter- und/oder familiengerecht und/oder als besonders karriereförderlich für Frauen etc. Im Zusammenhang ist auch die Vergabe von *Exzellenzinitiativen* an Universitäten als Merkmal der Institution von Bedeutung: Einerseits hebt die Initiative, gefördert durch Bund und DFG, gezielt auf die Begünstigung des wissenschaftlichen Nachwuchs ab. Zum anderen setzt die Vergabe von Exzellenzinitiativen voraus, dass die Universitäten wirksame Gleichstellungskonzepte sowie ein ausgeprägtes *fachliches Gender-Profil* vorweisen können.

Mit der Berücksichtigung der jeweiligen *Trägerschaft* der Forschungs- und Wissenschaftsinstitutionen wurde schließlich der Pluralität der Trägerlandschaft (staatlich vs. privat; konfessionslos vs. konfessionell) Rechnung getragen. Hintergrund des letztgenannten Kriteriums ist die Annahme möglicher unterschiedlicher Orientierungen bis hin zu Programmatiken der Institutionen bezüglich der Förderung und Unterstützung von Frauen in verschiedenen Wiedereinstiegssituationen in Wissenschaftskarrieren.

Im Ergebnis des Samplingverfahrens wurden 19 Einrichtungen als mögliche Orte für die 15 Gruppendiskussionen ausgewählt (s. Anhang 1 Übersicht Sampling unterstützender Forschungseinrichtungen). Den RektorInnen und DirektorInnen der ausgewählten 19 Einrichtungen wurden bereits vor Projektbeginn ein Letter of Intent (LoI) zugesandt, um Absichtserklärungen zur Beteiligung am Forschungsvorhaben einzuholen. Eine ausreichende Anzahl von Absichtserklärungen war eine Bedingung für die Förderzusage des BMBF. Insgesamt konnte von 15 Einrichtungen eine positive Absichtserklärung eingeholt werden, die dann auch für die Gruppendiskussionen ausgewählt wurden:

[15] Für die Bestimmung der regionalen Parameter (Stärke und Dynamik der Region; regionale Familienfreundlichkeit) wird auf den Zukunftsatlas 2007 (www.prognos.com/Zukunftsatlas-2007-Regionen.173.0.html), desweiteren auf den Familienatlas 2007 (www.prognos.com/Einfuehrung.389.0.html) des Wirtschaftsforschungs- und Beratungsunternehmens Prognos AG zurückgegriffen.

In den LoI wurden die RektorInnen und DirektorInnen gebeten, im Falle der Unterstützung eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner zu nennen, die/der für Organisationsfragen zur Verfügung steht. In den meisten Fällen handelte es sich dabei um die jeweiligen zentralen Frauen- und/oder Gleichstellungsbeauftragten der Einrichtungen. Da diese als *gatekeeper* fungieren, waren sie als AnsprechpartnerInnen von vornherein prädestiniert für die Akquise von Teilnehmerinnen für die Diskussion. Den Kontaktpersonen wurden Anschreiben und Aushänge zur Teilnehmerinnenakquise zugesandt, mit der Bitte, diese über ihre einrichtungsinternen Strukturen, Netzwerke und E-Mail-Verteiler bekanntzugeben und weiterzuleiten. Um dieses Verfahren zu testen, wurde an der Technischen Universität Dresden ein Pre-Test durchgeführt, der im Ergebnis auf notwendige Anpassungen verwies.

Die Konsequenz der kritischen Auswertung des Pre-Tests gemeinsam mit der Frauenbeauftragten der TU Dresden war eine inhaltliche Fokusverschiebung des Aufrufs. Denn, so ein Ergebnis der Auswertung, der Begriff des ‚Wiedereinstiegs' ist nicht kompatibel mit dem Karriereverständnis der Nachwuchswissenschaftlerinnen. Daher wurde der Fokus im Folgenden nicht mehr *explizit* auf den Wiedereinstieg in Wissenschaftskarrieren gelegt, sondern der Themenkomplex Wiedereinstieg (und damit assoziierenden Diskontinuitäten und Friktionen in weiblichen Karriereverläufen) in Richtung einer *allgemeinen* Diskussion von Wissenschaft, Karriere und Geschlecht geöffnet. Mit dieser inhaltlichen Neuausrichtung auf Karriere und Karriereplanung von Frauen in Wissenschaften war die Überlegung verbunden, den Anreiz zur Teilnahme am Gruppendiskussionsverfahren zu erhöhen (Stichwort: Eigennutz, kollegialer Austausch und Vernetzung) sowie die Inhalte der Diskussion thematisierbar zu machen. Die Umstrukturierung war letztlich erfolgreich. Auf die Aufrufe zur Teilnahme an den Gruppendiskussionen an den 15 ausgewählten Einrichtungen meldeten sich jeweils zwischen drei bis zehn Teilnehmerinnen, wobei die Anzahl pro Diskussion auf acht begrenzt wurde.

In zwei Einrichtungen (Eberhard-Karls-Universität Tübingen; Ruhr-Universität Bochum) kamen auf Grund kurzfristiger Absagen gleich mehrerer potenzieller Teilnehmerinnen keine Gruppendiskussionen zu Stande. In beiden Fällen wurde der Leitfaden zur Gruppendiskussion zu einem rudimentären Interviewleitfaden umgearbeitet und die noch verbliebenen Teilnehmerinnen der ursprünglich geplanten Gruppendiskussionen mit diesem interviewt. Die hierbei gewonnenen Erkenntnisse konnten dann später für die Konzeption des Leitfadens für die Einzelinterviews mit Nachwuchswissenschaftlerinnen genutzt werden.

Für die entfallenen Gruppendiskussionen wurden zwei weitere Einrichtungen entsprechend den Samplingfaktoren nachgesampelt. Von den Gleichstellungsbeauftragten dieser Einrichtungen (Universität Würzburg, Universität Mainz) konnte leider keine Bereitschaft zur Unterstützung des Forschungsanliegens eingeholt werden. Dies verdeutlicht die Bedeutung des ursprünglichen "Letter of Intent"-Verfahrens, auf das sich in den Anschreiben an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bezogen werden konnte. In Folge dessen wurden an der TU Dresden, an der sich zur Gruppendiskussion mehr potenzielle Teilnehmerinnen gemeldet hatten als benötigt wurden, eine zweite Gruppendiskussion durchgeführt. Eine weitere Diskussion konnte dann an der Universität Jena stattfinden. Den Kontakt zur dortigen Gleichstellungsbeauftragten konnte auf der Fachtagung „Exzellenz und Chancengerechtigkeit. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder" in Berlin hergestellt werden.

Tabelle 2: Einrichtungen inkl. fachlicher Ausrichtung, an denen Gruppendiskussionen durchgeführt wurden

Universitäten/Hochschulen:	**Fachliche Ausrichtung**
Ernst-Moritz-Arndt Universität Greifswald	Voll
Universität zu Lübeck	MINT
Justus-von-Liebig-Universität Gießen	Voll
Technische Universität Dresden[16]	Voll
Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)	Voll
Friedrich-Schiller-Universität Jena	Voll
Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt	Voll
Georg-Universität Göttingen	Voll
Universität Regensburg	Voll
Außeruniversitäre Einrichtungen:	
Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation Stuttgart	MINT
Deutsches Krebsforschungszentrum Heidelberg	MINT
Leibniz-Institut für innovative Mikroelektronik Frankfurt (Oder)	MINT
Zentrum für Zeithistorische Forschung Potsdam	GWS
Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung Bremerhaven	MINT

Das endgültige Sample stellte sich folgendermaßen dar: Von den 10 universitären und 5 außeruniversitären Forschungseinrichtungen befanden sich 8 in Ost- und 7 in Westdeutschland. Über die Fachausrichtungen der Institutionen wurden 6 Gruppendiskussionen mit reiner MINT-Ausrichtung, 2 ausschließlich geistes- und sozialwissenschaftliche und 7 mit gemischtem Fächerspektrum umgesetzt.

In diesem ersten Teil der qualitativen Stichprobe bestehend aus 15 teilstrukturierten Gruppendiskussionen berichteten 91 Frauen aus dem Wissenschaftssystem von ihren Karriereabsichten und Wiedereinstiegserfahrungen. Die Altersspanne umfasst Personen zwischen 24 und 51 Jahren, wenige Teilnehmerinnen wiesen Migrationshintergrund auf bzw. waren als Gastwissenschaftlerinnen vertreten (z.B. Russland, Polen, USA). Eine Gruppendiskussion wurde vor diesem Hintergrund zweisprachig (deutsch, englisch) geführt.

Das Sample wurde hinsichtlich hinreichender Heterogenität, fallbezogener Vergleichbarkeit und inhaltlicher Repräsentativität zusammengestellt (Lamnek 2005: 193). Da sich das Erkenntnisinteresse insbesondere auf konjunktive Erfahrungszusammenhänge richtet, kamen als Auswahlkriterien nur wenige lebenslaufbezogene soziodemografische Daten und umso mehr biografische Erfahrungen infrage. Die Ausschreibung zur Teilnahme hielt folgende Kriterien zur Vergleichbarkeit vor: (1) Identifikation mit dem weiblichen Geschlecht, (2) Beschäftigung an einer Universität oder außeruniversitären Forschungseinrichtung, (3) Entweder mit Vorhaben der wissenschaftlichen Qualifikation, entfristeter Stelle unterhalb der Professur oder/ und als Angestellte mit Funktionen in der Wissenschaftsorganisation (z.B. Gleichstellung; Graduiertenförderung; Forschungskoordination), (4) Erfahrung mit Wiedereinstiegsprozessen und (5) direkte oder indirekte Erfahrungen mit Förderprogrammen.

1.2.2.4 Durchführung und Verlauf der Gruppendiskussionen

Die Erhebung der Gruppendiskussionen fand an den entsprechenden Wissenschaftseinrichtungen in zur Verfügung gestellten Räumen statt. Nach einer Einführung über die Gesprächsform, datenschutzrechtliche Aspekte, den Aufbau der Diskussion und die Intention der Untersuchung erfolgte die elektronische Aufzeichnung und schriftliche Protokollierung des Diskussionsverlaufs. Alle Befragten gaben ihre Einwilligung für den Mitschnitt, die Archivierung und Auswertung der Daten über die Projektlaufzeit. Auswertungsrelevante biografische Grunddaten wurden aus der Vorstellungsrunde der Teilnehmerinnen und dem anschließenden Diskussionsverlauf rekonstruiert, gleichzeitig

[16] In dieser Einrichtung wurden 2 Gruppendiskussionen mit zwei verschiedenen Gruppen von Nachwuchswissenschaftlerinnen durchgeführt.

konnten damit die Teilnahmebedingungen für die einzelnen Teilnehmerinnen validiert werden. Im Anschluss wurden alle Gruppendiskussionen transkribiert und vor der Analyse anonymisiert.

Die 1,5-stündigen Diskussionen wurden jeweils von zwei MitarbeiterInnen des Forschungsteams – mit Ausnahme von zwei Diskussionen, die von zwei Frauen geleitet wurden, jeweils von einer weiblichen und einem männlichen Person – geführt, wobei eine ForscherIn die Rolle der ModeratorIn (M1) übernahm, die/der andere beobachtend, dokumentierend und bei der Moderation unterstützend tätig war. Die Diskussionen wurden durch die ModeratorIn durch eine non-direktive Gesprächsführung begleitet, welche den Teilnehmerinnen eine möglichst weitgehende Gestaltungsfreiheit bzgl. der Inhalte und Kommunikationsprozesse überließ. Dennoch wurden auch forschungsrelevante thematische Fragestellungen verfolgt. Für den Diskussionsleitfaden (s. Anhang 2) wurden anhand der forschungsleitenden Fragestellungen thematische Kategorien gebildet (Karriereperspektiven, Prekarisierung, Work-Life-Balance, Unterstützung) und diese mit einigen, zur Narration und Diskussion anregenden Fragen untersetzt, die, sofern im Diskussionsverlauf nicht Gegentand, explizit nachgefragt wurden. Dadurch wurde eine inhaltliche Fokussierung und Dynamisierung der Gespräche (Loose/Schäfer 2001; Bohnsack 2003) erzielt. Nach der ersten Gruppendiskussion wurde der Diskussionsleitfaden noch einmal überarbeitet und die Fragen geschärft. Mittels neu formulierten Diskussionsstimulus wurden die Teilnehmerinnen angeregt, von ihren persönlichen Karriereplanungen und ihren konkreten Erfahrungen in ihren je spezifischen Wissenschaftsbereichen zu erzählen. Dabei behielten wir (d.h. die jeweiligen Diskussionsanleitenden) den Kontext Familie und Versorgung im Blick. Der Stimulus wurde bewusst provozierend sowie auch sehr offen formuliert und zielte auf die geschlichen Unterschiede hinsichtlich des Karriereerfolgs ab[17]:

Die Diskussionen wurden im Ton aufgezeichnet und anschließend vollständig transkribiert und anonymisiert.

Insgesamt zeigten alle Teilnehmerinnen eine große Diskussions- und Erzählbereitschaft, sowie ein ausgeprägtes inhaltliches und persönliches Interesse an der Untersuchung. Die Gesprächsrunden kennzeichneten übergreifend eine stark ausgeprägte Selbstläufigkeit und ein hohes Maß an kritischer Reflektiertheit. Als zentrale Motivation berichteten die Teilnehmerinnen von ihrem Bedarf an Informationsaustausch und politischen Einflussmöglichkeiten im Themenfeld von Wissenschaftskarrieren und Genderaspekten, insbesondere in Fragen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienleben. Die Schwerpunktsetzung wurde durch die gesteuerte Verlagerung der Diskussionsinhalte hin zu Karriereverläufen, Übergängen und sozialen Kontexten noch unterstützt. In einzelnen Gruppendiskussionen waren Schwangere und Kleinkinder anwesend, sie bildeten den sichtbaren Kontrast zu den sich in den Diskussionsbeiträgen und Narrationen dokumentierenden Verdeckungsbemühungen von Familie und Fürsorgeverantwortung im Wissenschaftsalltag. Weitgehend ausgespart blieb die Diskussion der Versorgung und Pflege von Angehörigen.

In einzelnen Fällen waren die Frauen in ihrer Funktion als Gleichstellungs- und Familienbeauftragte, als Fakultätsreferentinnen und Koordinierende, etc. mit Blick auf möglichen Input für Steuerungsbelange anwesend. Dies hatte entscheidende Auswirkungen auf die Einnahme jeweiliger Gesprächsrollen und das Einbringen eigener (biografischer) Erzählungen. Die entsprechenden Gesprächsbeiträge trugen zu forschungsrelevanten Diskussionssträngen bei und unterstützten den Netzwerkaspekt der Gruppendiskussionen, wurden jedoch, wo notwendig, durch die zuständigen DiskussionenleiterInnen eingegrenzt.

Die unterschiedlichen Karriere- und Sorgekontexte der teilnehmenden Frauen führten zu angeregten und teils überraschend offenen Diskussionen rund um Chancen und Barrieren des deutschen Wissenschafts- und Qualifizierungssystems. Erzählungen zur Organisation von Wissenschaftsalltag im Abgleich mit Familien- und Fürsorgetätigkeiten wurden im Rahmen der Gruppendiskussionen bevorzugt an institutionellen Strukturen, an organisationsinternen Normen und Routinen diskutiert. Zurückhaltender wurde von privaten, partnerschaftlichen Konstellationen berichtet. Dies war vor dem Hintergrund der Gruppenzusammensetzungen wenig überraschend, die teilnehmenden Frauen entstammten unbekannten oder auch bekannten bis hin zu eng verknüpften hierarchischen Arbeitszusammenhängen. Zusätzlich boten sich über die Diskussionen Anregungen sowie konkrete Möglichkeiten zur Vernetzung über Arbeitsgruppen und Institute hinweg, die wir in dieser Form außerhalb konkreter Arbeitszusammenhänge kaum beobachten konnten.

[17] „Im Wissenschaftsbereich ist es für Frauen scheinbar schwieriger, Karriere zu machen. Wie sehen Sie das? Können sie von Erfahrungen dazu erzählen?“

Über das Forschungsinteresse des Projektes konnten die Beteiligten der Gruppendiskussionen explizit auch persönlichen Nutzen verbuchen. Insbesondere fächergemischte Gruppen führten den Frauen sowohl Unterschiede wie auch (un-)erwartete Parallelen der Strukturen, Chancen und Hemmnisse in Forschung und Qualifizierung vor Augen. Obwohl andere Studien explizit fachkulturelle Unterschiede betonen (vgl. Kahlert 2013; Heintz et al. 2004) fielen diese in unserer Untersuchung nur in alltagszeitlichen Handlungszusammenhängen auf, nicht aber auf Ebene des biografischen Regimes.

1.2.2.5 Auswertung der Gruppendiskussionen

Die Auswertung des Materials orientierte sich an der „Dokumentarischen Methode“ (Bohnsack 2003; ebd. u.a. 2006a). In den Fokus rückte dadurch sowohl das „reflexive[] und theoretische[]“ als auch das „handlungsleitende[] Wissen“ der Nachwuchswissenschaftlerinnen und damit die „Handlungspraxis“, der ein „habitualisierte[s] und z.T. inkorporierte[s] Orientierungswissen [zugrunde liegt], welches dieses Handeln relativ unabhängig vom subjektiv gemeinten Sinn strukturiert“ (Bohnsack u.a. 2006a: 40). Bohnsack sieht vier Auswertungsschritte zur Rekonstruktion von Gruppendiskussionen vor. Die ersten zwei Schritte der formulierenden und reflektierenden Interpretation dienen zur Erschließung der inhaltlichen und textstrukturellen Diskussionsgehalte. Mit den weiteren Schritten der Fall- bzw. Diskursbeschreibung und Typenbildung können die Kommunikationsmuster analysiert und beschrieben werden. Aus Lebenslaufperspektive interessierten die Gruppendiskussionen besonders hinsichtlich der Rekonstruktion kollektiver Orientierungsrahmen und Erfahrungsstrukturen. Diese lassen sich auch in die Auswertung der Interviews integrieren. Dementsprechend werteten wir die Gruppendiskussionen hinsichtlich der ersten zwei beschriebenen Auswertungsschritte aus, die weiteren Schritte waren nicht notwendig. Zur Ordnung des Textmaterials und zur Identifikation relevanter Textpassagen (Fokussierungsmetaphern), schalteten wir der Interpretation die Entwicklung eines Kategoriensystems vor, das einen systematischen Überblick der in den Gruppen verhandelten Erfahrungen gewährte und die zur Strukturierung der Diskussionsinhalte aufkommenden Orientierungsmuster aufgriff.

Die Kategorienbildung oder Coding-Entwicklung (vgl. hierzu Kuckartz 2007) erfolgte zum einen in Anlehnung an das theoriegenerierende Analyseverfahren der ‚Grounded Theory‘ (Glaser/Strauss 1998), in dem Codings aus dem Material einiger ausgewählter Gruppendiskussionen selbst entwickelt wurden (induktive Kategorienbildung), zum anderen dadurch, dass aus den theoretischen Vorüberlegungen und Fragestellung Kategorien abgeleitet und in Kategorien bzw. Codings überführt wurden (deduktive Kategorienbildung). Mit Hilfe der Analysesoftware MaxQDA wurden schließlich alle Transkripte mit dem entwickelten Kategorien- und Codiersystem codiert. Maßgebend für die anschließenden Analyse der Codes war das heuristische Anliegen, sowohl exemplifizierte Thematisierungen und Theoretisierungen der Wissenschaftlerinnen, also ihr Wissen und ihre Interpretationen über ihr Arbeitsfeld Wissenschaft zu identifizieren und formulierend zu interpretieren, als auch implizite, aber handlungsleitende Wissensbestandteile zu rekonstruieren und für die die Interviewerhebung aufzubereiten. Die codierten Textstellen (Codings) beinhalteten daher neben biografischen und personalen Aspekten z.B. auch Thematisierungen und Theoretisierungen der Nachwuchswissenschaftlerinnen über Karriere, Familie und Partnerschaft, Vereinbarungskonflikte und Fürsorgeaspekte, die die Grundlage für die formulierenden Interpretationen bildeten. Ebenso wurden Textsequenzen von sogenannten Fokussierungsmetaphern (Bohnsack 2006b: 67) codiert, in denen sich die Diskussionen der Teilnehmerinnen sprachlich verdichteten und damit als Basis für die reflektierenden Interpretationen dienten. Die so gewonnenen Orientierungsrahmen und Diskussionsinhalte bildeten dann eine Auswertungsgrundlage für die Interviews und sind im Bericht zugleich als Kapitel angelegt (s. Kap. 4 Karriereperspektiven von Wissenschaftlerinnen und Kap. 5 Anerkennung in Wissenschaftskarrieren).

1.2.3 Themenzentriert-biografische Interviews

Zeitlich versetzt zu den Gruppendiskussionen wurden insgesamt vierzig themenzentrierte-biografische Interviews mit Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen (je zwanzig) durchgeführt.

1.2.3.1 Die Methode themenzentriert-biografisches Interview

Beim *themenzentrierten-biografischen Interview* handelt es sich um ein inhaltlich fokussiertes narratives Verfahren zur Erschließung individueller Realisationen (vgl. Rosenthal/Fischer-Rosenthal 2000; Witzel 2000; Meuser/Nagel 2003). Es verbindet die beiden Interviewkategorien des leitfadengestützten und des erzählgenerierenden Interviews (vgl. Friebertshäuser 1997: 372f.). Die Entscheidung für diese Form des Interviews resultiert aus dem Forschungsinteresse der Studie, welches sowohl auf die Biografie von Wissenschaftlerinnen als auch auf konkrete Fakten über die internen Abläufe an den Wissenschaftseinrichtungen und Karriere befördernde oder hemmende Faktoren abzielte und eine Vergleichbarkeit der Karriereverläufe und -strategien anstrebte. Durch die Anwendung von leitfadengestützten Gesprächsführungstechniken (vgl. Rosenthal/Fischer-Rosenthal 2000) kann sowohl eine inhaltliche Zuspitzung als auch eine Dramatisierung der Darstellung erwirkt werden. Die Interviews waren grundlegend erzählgenerierend konzipiert und orientierten sich stark am „aufgeklärt narrativen Interview“ nach Karl Lenz (vgl. Lenz 1991) Das von Lenz entwickelte Instrument verbindet die Vorzüge des narrativen (biografischen) Interviews nach Fritz Schütze (1987) mit den Vorteilen leitfadengestützter Interviews (vgl. Lenz 1991: 57ff.), in dem es den dem biografischen Teil des Interviews einen gleichberechtigten Nachfrageteil folgen lässt und diesem in der Auswertung keine inhaltliche und analytische Nachrangigkeit zuweist, wie im klassischen narrativen (biografischen) Interview nach Schütze, sondern den gesamten Interviewtext für die Beantwortung Fragestellung als gleichwertig erachtet. Hintergrund für die Erweiterung des narrativen Interviewkonzeptes ist das Mißtrauen Lenz‘ in den von Schütze vorausgesetzten Automatismus der Erzählzugzwänge, die eine automatische inhaltliche Relevanzsetzung durch die/den Interviewte/n zur Folge hat. Ihm nach wird dadurch die „Subjekthaftigkeit der Erzählenden“ (Mey 2000) ausgeblendet, sowie der Umstand, dass den Interviewten u.U. "nicht nur das *Unwichtige* als nicht mitteilenswert erscheint, sondern häufig auch das allzu Selbstverständliche" (Lenz 1991: 58).

Ergänzt wurden die Interviews schließlich noch durch einen standardisierten Kurzfragebogen zu karriererelevanten wie sozio-demografischen Daten (s. Anhang 3 und 4).

1.2.3.2 Zielstellung

Im Forschungszusammenhang sollten durch die Interviews individuelle Lebensverläufe und persönliche Intentionen ermittelt werden, in denen sich Karriereverläufe und -entscheidungen der befragten Frauen dokumentieren. Mittels des beschriebenen Interviewverfahrens rücken demnach individuell erbrachte Selektionsmuster und Konsense in den Mittelpunkt der Analyse. Durch die vergleichsweise stärker subjektiv-retrospektive Ausrichtung des Verfahrens zeigen sich mögliche Diskrepanzen und Kongruenzen zu den kollektiv-konjunktiv organisierten Gruppendiskussionsprozessen. Gleichwohl war es das Ziel, die aus den Diskussionen rekonstruierten kollektiven Orientierungsrahmen individuell zu verorten und in Ihren Entstehungszusammenhang durch die subjektiven Äußerungen nachzuzeichnen. Die Interviews und ihre Analyse zielte letztlich auf folgende Fragen ab: Wie kontinuierlich bzw. diskontinuierlich verlaufen Wissenschaftskarrieren von Frauen in fürsorglicher Verantwortung?; Inwiefern nehmen Wissenschaftlerinnen dabei Bezug auf den Wiedereinstieg?; Welche Karrierestrategien verfolgen Wissenschaftlerinnen mit Fürsorgeverantwortung?; Welchen Einfluss haben die organisationalen Strukturen auf Wissenschaftskarrieren von Frauen?; An welchen Punkten der Wissenschaftskarriere und im Arbeitsprozess spielt Förderung für die Wissenschaftlerinnen eine Rolle?

1.2.3.3 Sampling der Interviews und Zugang zum Feld

Angestrebt wurden zwanzig Interviews mit Professorinnen sowie zwanzig Interviews mit Nachwuchswissenschaftlerinne auf verschiedenen Karrierestufen. Alle zu Interviewenden sollten Fürsorgeverantwortung für andere (d.h. Kinder, zu pflegende Angehörige o.a.) und damit eine wie auch immer ausgestaltete Unterbrechung ihrer Karriere sowie konkrete Erfahrungen mit spezifischen Förder- und Wiedereinstiegsprogrammen (o.ä. Instrumenten) vorweisen. Aus forschungspragmatischer Sicht wurde die Erhebung auf in Wissenschaftskarrieren aktive Frauen beschränkt, um den Forschungsgegenstand explizit am Themenschwerpunkt Wiedereinstieg in Wissenschaftskarrieren – der als Übergang in bspw. Elternschaft operationalisiert wurde - inklusive Forschungsdesign (Kontrastierung Förderprogramme und Wissenschaftskarrieren) und Methodenprogramm auszurichten. Die vergleichende Analyse der Interviews von Frauen in verschiedenen Karriereposi-

tionen hob nicht auf Kontrollgruppen im Sinne einer Experimentalsituation ab, sondern zielte auf lebenslauf- und übergangsbezogene Kontrastierungen individueller Strategien im Umgang mit Diskontinuitätserfahrungen.

Der Stichprobenplan bezüglich der Auswahl der Interviewteilnehmerinnen berücksichtigte fachbereichsspezifische, regionale und institutionelle Verteilungen und sollte dadurch eine große Breite des Wissenschaftsfeldes und den darin realisierbaren Karriereoptionen von Frauen abbilden, ohne das eine Repräsentativität angestrebt wurde, die durch das qualitative Forschungsdesign ohnehin nicht zu realisieren war. Die institutionelle Vielfalt wurde durch die Einbeziehung der drei Einrichtungsarten Hochschule/Universität, Fachhochschule und außeruniversitäre Forschungseinrichtung gewährleistet; die mutmaßlich verschiedenen Karrierebedingungen, die sich aus der unterschiedlichen Fachrichtung ergeben könnten, fanden in der Unterscheidung zwischen MINT-Fächern und Geistes- und sozialwissenschaftliche Fächern einen Niederschlag. Mögliche Einflüsse, die sich aus dem sozialen Ort und Umfeld, an dem die Karriere gelebt wird ergeben, fanden durch die Differenzierung in alte und neue Bundesländern Berücksichtigung, da die Studie Interesse daran hatte, inwiefern sich traditionelle Einstellungen von weiblicher Arbeitstätigkeit zwischen den ost- und westdeutschen Regionen aber auch die sich ggf. anschließenden ungleichen Beschäftigungsoptionen auch auf Wissenschaftskarrieren Einfluss haben.

Der Zugang zu den Frauen erfolgte bundesweit über alle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, den wissenschaftlichen Beirat des Forschungsprojekts, über Wissenschaftlerinnen aus den bereits geführten Gruppendiskussionen sowie über eigene Akquise. Da die Wissenschaftlerinnen direkt angesprochen bzw. angefragt werden konnten, entfiel das Einholen von Absichtserklärungen der betreffenden Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen. Vierundfünfzig Professorinnen und über siebzig Nachwuchswissenschaftlerinnen bekundeten daraufhin ihre Bereitschaft, sich für ein Interview zur Verfügung zu stellen würden. Ein weiterer geplanter Zugang über das Professorinnenprogramm des Bundes wurde damit hinfällig. Aus diesem Pool von Wissenschaftlerinnen wurde in der Folge das folgende Sample hinsichtlich institutioneller Zugehörigkeit, Region und Fachrichtung gebildet (s. Tab. 3).

Tabelle 3: Übersicht Sample Interviews (Institution, Region, Fachrichtung)

	Institution			**Region**		**Fach**		**Gesamt**
	Uni	**FH**	**AU**	**Ost**	**West**	**MINT**	**GWS**	
Nachwuchswissenschaftlerinnen	13	0	7	9	11	10	10	20
Professorinnen	10	9	1	8	12	8	12	20
Gesamt	23	9	8	17	23	18	22	40

1.2.3.4 Samplebeschreibung Interviews

Der zweite Teil des qualitativen Samples bestand aus 40 leitfadengestützten Interviews mit Wissenschaftlerinnen in verschiedenen Karrierepositionen. Der Zugang zu den Wissenschaftlerinnen erfolgte über Gleichstellungsbeauftragte, Aushänge und Rundschreiben sowie in den Gruppendiskussionen geknüpfte persönliche Kontakte. Als besonders ergiebig für die Akquise der sensiblen Gespräche erwies sich der persönliche Kontakt über die Gruppendiskussionen und Gleichstellungsbeauftragten. Die Teilnehmerinnen zeigten in der vertraulichen Gesprächssituation insgesamt eine große Motivation zur Selbstoffenbarung, die antizipierte Bewertung des Interviewangebots reichte von politischer Beteiligung bis zu persönlicher Entlastung und Ermutigung.

Zum Zeitpunkt der Interviews lag das Alter der Nachwuchswissenschaftlerinnen zwischen 29 und 46 und das Alter der Professorinnen zwischen 34 und 66, durchschnittlich etwa 8 Jahre höher. Dem Interviewaufruf folgten vorrangig Wissenschaftlerinnen und Professorinnen mit Wiedereinstiegserfahrungen aufgrund familialer Planungen.

Tabelle 4: Anzahl der Personen in Sorgeverantwortung der Wissenschaftlerin

	1 Kind	**2 Kinder**	**3 und mehr Kinder**	**Pflege von Familienangehörigen**
Nachwuchswissenschaftlerinnen	4	13	3	0
Professorinnen	6	8	5	1
Gesamt	**10**	**21**	**8**	**1**

Die Mehrzahl der interviewten Frauen, sowohl die Nachwuchswissenschaftlerinnen vor dem Hintergrund des noch offenen Fortgangs der wissenschaftlichen Karriere als auch die Professorinnen in formal abgesicherten Positionen (s. Tab. 7), lebt in Familien mit zwei oder mehr Kindern und bildet damit einen marginalen wie marginalisierten Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals (s. Tab. 4). Das Sampling ließ neben der Fürsorge für Kinder auch die Pflege von Angehörigen als Kriterium offen.

Der Großteil der interviewten Frauen lebte zum Zeitpunkt der Befragung in Partnerschaft, davon war die Mehrheit verheiratet (s. Tab. 5).

Tabelle 5: Familienstand der Wissenschaftlerinnen

	Ledig	**Alleinerziehend**	**Verheiratet**
Nachwuchswissenschaftlerinnen	2	1	17
Professorinnen	2	1	17
Gesamt	**4**	**2**	**34**

Aus den Erzählungen der Befragten geht hervor, dass diese überwiegend auf ein ausgebautes Versorgungs- und Unterstützungsnetzwerk bauen können. Innerhalb des Beziehungsnetzes ragen die (Ehe-)Partner der Wissenschaftlerinnen in ihrer Unterstützungsfunktion heraus. Nach Aussagen der Frauen blieben bis auf Ausnahmen traditionelle Aufgabenverteilungen in den Familien vorherrschend. Die Mehrheit der Frauen trug zum gemeinsamen Familieneinkommen bei, doch nur ein geringer Teil fungierte bislang als so genannte Familienernährerinnen (vgl. DGB 2013). Im Kontext von Karriere und Unterstützung bestätigt die vorliegende Untersuchung die herausragende Position partnerschaftlicher und familialer Beziehungen (vgl. u.a. Menz 2009) und relativiert Vorkommen und Bedeutsamkeit akademischer Doppelkarrierepaarkonstellationen (vgl. Metz-Göckel et al. 2014). Insgesamt überwiegt das biografische Regime der Vereinbarkeit, in dem die unterschiedlichen Verantwortungs- und Erwartungskontexte jeweils individuelle Bewältigungs- und Karrierestrategien rahmen.

Die Interview-Stichprobe deckt das Spektrum der Qualifikationsstufen ab (s. Tab. 6).

Tabelle 6: Qualifikationsstufe der Wissenschaftlerinnen

	Höchste formale Qualifikation			**Aktuelle Qualifikationsvorhaben**	
	Studium	**Promotion**	**Habilitation (inkl. Evaluation Juniorprofessur)**	**Promotion**	**Habilitation**
Nachwuchswissenschaftlerinnen	7	11	2	7	6
Professorinnen		10	8 (+2)		1
Gesamt	**7**	**21**	**12**	**7**	**7**

Allerdings stellte sich die formale Qualifikation als unerwartet schlechter Prädikator für diverse karriererelevante Aspekte, beispielsweise die Übernahme von Führungsverantwortung, heraus. So gelten formal auch Projekt- und Nachwuchsgruppenleiterinnen als Nachwuchswissenschaftlerinnen, wenngleich die Personen stellenweise umfangreiche Personalverantwortung tragen. Drei dieser Frauen befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung aktiv in der Bewerbungsphase auf Professuren. Insgesamt erwies sich die Gruppe der sogenannten Nachwuchswissenschaftlerinnen als ausgesprochen heterogen. – Dies betrifft ebenso die Gruppe der akquirierten Professorinnen. Ein geringer Teil der Professorinnen besetzte zum Zeitpunkt der Erhebung einen universitären Lehrstuhl, die Hälfte der Frauen wählte anstelle der Habilitation alternative Karrierewege. Neben der Juniorprofessur gehören dazu auch Gast- und Vertretungsprofessuren auf begrenzte Zeit und Positionen an Fachhochschulen. Die Kennwerte der Stichprobe liegen dabei bewusst abseits einer statistischen Repräsentativität, andernfalls wären für einen qualitativen Fallvergleich zu wenig Professorinnen verfügbar. Eine zusätzliche Gesprächsmotivation speziell dieser Frauengruppe lag in der Ermutigung und Aufklärung von jüngeren Wissenschaftlerinnen und Kolleginnen mit dem Karriereziel der Professur.

Einen weiteren Einblick in die Heterogenität der Stellenkonstellationen gibt die nachfolgende Tabelle 7. Es zeichnet sich eine deutliche Prekarisierungstendenz über die Vertragszeit ab, insbesondere bei außerprofessoralen Anstellungen.

Tabelle 7: Stellenkonstellationen der Wissenschaftlerinnen

	Art der Stelle			**Vertragszeit**	
	Forschungs-/Projektstelle (Mitarbeit)	**Forschungs-/Projektstelle (Leitung, Ratsstelle)**	**Verwaltung/ Wissenschaftsmanagement**	**Befristung (+ Stipendien)**	**Vollzeit**
Nachwuchswissenschaftlerinnen	8	5	4	15 (+2)	9
	Besoldungsgruppe			**Vertragszeit**	
	W1	**W2/C3**	**W3/C4**	**Befristung**	**Vollzeit**
Professorinnen	2	14	4	4	19

Die Hälfte der interviewten Frauen war zum Zeitpunkt der Befragung zeitlich befristet beschäftigt, darunter arbeitete ein Teil verkürzt. Zwei der Nachwuchswissenschaftlerinnen erhielten zum Zeitpunkt Qualifizierungsstipendien und verdienten noch nebenher, beispielsweise als Selbständige. Die tatsächlich erbrachte durchschnittliche Wochenarbeitszeit lag laut Aussagen der Frauen vielfach oberhalb der vertraglichen Arbeitszeit. Der Anteil prekär Beschäftigter fiel unter den Nachwuchswissenschaftlerinnen erwartungsgemäß hoch aus. Ein eher überraschendes Bild tendenzieller Unsicherheit ergab die Gruppe der Professorinnen. Unter ihnen befanden sich vier Professorinnen auf höchster Besoldungsstufe (W3/C4); der weitaus größere Teil der Frauen war auf geringerer Besoldungsstufe (W1; W2/C3) auf diversen Interimsstellen eingestellt. Hierbei handelte es sich vielfach um Junior-, Gast- und Vertretungsprofessorinnen mit zeitlicher Befristung. Im Rahmen vorliegender Studie betrachten die AutorInnen das Phänomen der Prekarisierung (vgl. u.a. Dörre/Neis 2008, Klecha/Krumbein 2008, Metz-Göckel et al. 2009, Metz-Göckel et al. 2014) wissenschaftlicher Lebensformen unter der Forschungsperspektive selbst-fürsorglicher Verantwortung.

Insgesamt liefert das Sample, bestehend aus sogenannten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen verschiedener Hochschultypen und Wissenschaftseinrichtungen, ein beeindruckend vielfältiges Bild akademischer Verläufe. Zugleich steht das Sample für die besondere Genusgruppe der Wissenschaftlerinnen, als solches korrigiert es die weithin vorherrschende Idee einer geschlossenen Wissenschaftskarriere und liefert Hinweise für die besondere Fragilität weiblicher Wissenschaftskarrieren (vgl. u.a. Lind 2006).

1.2.3.5 Durchführung der Interviews

Der Erhebung der Interviews ging ein Pre-Test voraus, in Folge dessen der Leitfaden geringfügigen überarbeitet wurde. Die vierzig Interviews wurden dann in einem Zeitraum von ca. drei Monaten erhoben.

Für die Interviews wurden zwei Leitfäden entwickelt – einer für die Befragung der Professorinnen und einer für die Befragung der Nachwuchswissenschaftlerinnen – die aus jeweils fünf Themenkomplexe bestanden. Die Themenkomplexe des Leitfadens (s. Anhang 5 und 6) wurden auf Grundlage von theoretischem Vorwissen und den Ergebnissen aus der Analyse der Gruppendiskussionen entwickelt. Bei den Fragen handelte es sich um „Fragepalette[n]“ (Friebertshäuser 1997: 375), die im Verlauf des Gespräches angesprochen werden sollten, sofern sie nicht schon durch die Interviewte selbst thematisiert wurden.

Über einen Stimulus zum Karriereverlauf sollte eine Eingangserzählung angeregt werden, in der, neben den Karriererealisierungen auch weiterführende Karriereperspektiven und -erfahrungen zur Sprache kommen sollten. Der Nachfrageteil umfasste die Themenkomplexe Work-Life-Balance/Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Fürsorgetätigkeit, Karriereunterbrechungen resp. Übergang in Elternschaft oder Pflege von Angehörigen und dem damit verbundenen Ausstieg resp. Wiedereinstieg, die (lokale) Fächer- und Arbeitskultur sowie Unterstützung und Förderung im Karriereverlauf zu wie im Kontext des Wiedereinstiegs. Die Unterfragen in diesen Themenkomplexen waren in beiden Leitfäden teilweise identisch (Einstiegsstimulus, Abschlussfragen), gleichwohl gab es spezifische Fragen in Abhängigkeit zur Karriereposition Nachwuchswissenschaftlerinnen oder Professorin bzw. promovierte und habilitierte Nachwuchswissenschaftlerin oder Nichtpromovierte Nachwuchswissenschaftlerin. Auch erfolgte auch während des Interviews abhängig vom Gesprächsverlauf als auch vom -inhalt eine individuelle Modifizierung der Fragen, was eine hohe Gesprächskompetenz auf Seiten der Interviewenden voraussetzte. Alle waren erzählanregend formuliert und führten zumeist zu weiteren Narrationen. Die Interviews wurden mit einem Kurzfragebogen zu karrierererelevanten Daten beendet. Unmittelbar nach der Auflösung der Interviewsitutation verfasste der oder die Durchführende ein ausführliches Postskriptum, in dem die Interviewsituation hinsichtlich zuvor festgelegter Aspekte aus dem Gedächtnis rekapituliert wurde (s. Anhang 7).

Bei der Formulierung der Leitfadenfragen zu den Interviews wurde die Non-Kompatibilität des Begriffs Wiedereinstieg – ein Ergebnis aus der Durchführung und Analyse der Gruppendiskussionen (s. Kap. 1.2.2.3 Sampling der Gruppendiskussion sowie Beschreibung des Sample) – berücksichtigt und über das Theoriekonzept des Übergangs in Elternschaft (vgl. u.a. Fthenakis et al. 2002) reformuliert und operationalisiert. Dadurch konnten die durchaus stattfindenden Verhandlungen bis Friktionen im Kontext von Familie und Fürsorge neu oder anders benannt und thematisiert werden.

Die Interviews wurden im Ton aufgezeichnet, anschließend vollständig transkribiert und anonymisiert.

1.2.3.6 Auswertung der Interviews

Die Auswertung der Interviews erfolgte in mehreren Schritten. Zunächst wurden für alle Interviews – unter Einbezug der bei der Erhebung erstellten Postskripte und der Kurzfragebögen- ausführliche Fallporträts angefertigt (s. Anhang 8), die für die fallspezifische Auswertung insbesondere der Analyse der Karriereverläufe relevant waren aber auch für die notwendigen Re-Analysen (vgl. Witzel 2000) im Zuge der Rekonstruktion der Karrierestrategien. Die Fallporträts enthielten neben verdichteten Fakten zur Biografie und zum Karriereverlauf auch Aussagen zum Übergang in Elternschaft, zum Fürsorgezusammenhang sowie Erfahrungen der Wissenschaftlerinnen zu lebenslauforientierten Wiedereinstiegsförderung sowie aussagekräftige O-Töne. Darüber hinaus fanden auf Anmerkungen zu vermeintlichen Auffälligkeiten und Besonderheiten des Falles Eingang, welche den VerfasserInnen der Porträts auf den ersten Blick offenbarten.

Bei der Erstellung der Fallporträts wurde bewusst darauf Wert gelegt, eine „methodische Fremdheitshaltung“ (Bohnsack 2006a: 41) gegenüber dem Material einzunehmen und die eigenen Erfahrungen aus dem Erhebungsprozess so weit wie möglich unberücksichtigt zu lassen. Aus diesem Grund porträtierten die einzelnen ProjektmitarbeiterInnen nicht die eigenen erhobenen Interviews sondern die anderer KollegInnen. In mehreren Teamsitzungen wurden die Porträts konstruktiv dis-

kutiert und kritisiert. Den Fallporträts kam schließlich eine wichtige Rolle bei der fallspezifischen Analyse der Karriereverläufe zu.

Die eigentliche theoriegenierende Interpretation der Interviews erfolgte dann in Anlehnung an die themenzentriert-komparativen Analyse (vgl. z.B. Lenz 1986; Wolf 1999) und die dokumentarische Methode (vgl. Bohnsack u.a. 2006a; ebd. 2010). Für die Aufbereitung der Daten für den Analyseprozess wurde analog zu den Gruppendiskussionen ein Kategorien- bzw. Codier-System entwickelt (s. Kap. 1.2.2.5 Auswertung der Gruppendiskussionen). Die Kategorienbildung erfolgte dabei erneut sowohl nach deduktiven Kriterien – hierbei neben dem Interviewleitfaden, der auf Grundlage der theoretischen Vorüberlegungen und der Heuristik der Gruppendiskussionen heraus entwickelt wurde vor allem die Forschungsperspektiven Wissenschaft in fürsorglicher Verantwortung und Anerkennungsmodi im Wissenschaftssystem maßgebend– als auch nach induktiven, d.h. aus mehreren intensiven Durchgängen durch einige wenige Interviews durch jeweils mehrere Angehörige des Forschungsteams entwickelte Kategorien. Das Kategoriensystem wurde alsdann innerhalb des Teams diskursiv überprüft und vereinheitlicht. Mit Hilfe der Analysesoftware MaxQDA wurden danach alle Interviews codiert und mit Variablen (Alter, Familienstand, Anzahl der Kinder, Karriereposition, Qualifikationen, Fördererfahrungen, Fachbereich etc.) versehen.

Das Codiersystem umfasste schließlich fünf Hauptkategorien, die sich an unseren Analyseperspektiven anlehnten (themenzentrierte Analyseperspektive) und die jeweils mit mehreren offenen und geschlossenen Untercodes untersetzt wurden:

Biografische Daten – Selbstbeschreibungen und Sozialisationserfahrungen

Hier wurden Aussagen zum Selbstbild der Wissenschaftlerinnen, zur Motivation für die wissenschaftliche Karriere, zur Herkunft und zur momentanen Lebenssituation codiert.

Karriere- und Übergangsperspektiven

Unter dieser Hauptkategorie wurden Äußerungen zum Karrierebegriff (d.h. Karriereverständnis) der Wissenschaftlerinnen, ihrer Karriereperspektiven und zum Karrierehandeln codiert. Dabei wurde ein besonderes Augenmerk auf die Übergänge (hier vor allem der Übergang in Elternschaft) und Unterbrechungen, Verzögerungen etc. gelegt. Auch Aussagen bzw. sich dokumentierende Inhalte zum Wiedereinstieg wurden hierunter gefasst. Ziel dieser Hauptkategorie war es, typische Prozessstrukturen im Übergang aus Sicht der Wissenschaftlerinnen zu identifizieren.

Work-Life-Balance im Übergang

Hier wurden Strategien der (Selbst-)Versorgung, d.h. Sorgepraktiken der Wissenschaftlerinnen als Berufstätige, Mutter, Partnerin, Frau codiert, ebenso wie sich dokumentierende Verdeckungen. Im Fokus sanden Sorgepraktiken (als biografische Erfahrungen der Wissenschaftlerin), welche dazu dienen, Wissenschaften leben zu können bzw. Karriere machen zu können.

Organisationsstrukturen; Fächerkulturen – Perspektive „gendered institution“ / Prekarisierungsperspektive

Hier wurden thematisierte als dokumentierte Aussagen der Wissenschaftlerinnen zu ihren lokalen Arbeits- und Organisationskulturen gefasst. Unsere Perspektive war insbesondere die der „Gendered Institution“

Unterstützung, Förderung im Übergang

Unter dieser Kategorie codierten wir Aussagen über Erfahrungen mit Förderprogrammen oder -maßnahmen sowie sinnvolle Förderelemente aus Sicht der Wissenschaftlerinnen.

Die codierten Textpassagen wurden anschließend in einem „induktiv-deduktiven Wechselspiel“ (Witzel 2000) zunächst fallspezifisch themenzentriert analysiert und interpretiert. In einem nächsten Schritt erfolgte eine komparative Analyse, d.h. ein kontrastierender Vergleich der Fälle über ausgewählte Thematiken hinweg (Karriereverläufe, Karrierestrategien, Anerkennungspraxen), in dem auch die dokumentarischen Gehalte der Aussagen der Wissenschaftlerinnen rekonstruiert werden konnten. Die komparative Analyse, aber auch konkrete Interpretationsentwürfe wurden in gemeinsamen Teamsitzungen diskutiert und weiter entwickelt, vorläufige Ergebnisse kritisch hinter-

fragt und alternative Rekonstruktionen des Materials geprüft. Den Analyseprozess begleiteten zudem Forschungswerkstätten und Analysediskussionen außerhalb des Projektzusammenhangs – konkret an der TU Dresden -, um die Interpretationen mit externen WissenschaftlerInnen gemeinsam zu diskutieren und relevante Textpassagen erneut zu interpretieren. Diese externen Analyserunden dienten der diskursiven Validierung der Ergebnisse und der Überprüfung des methodischen Vorgehens.

Im Ergebnis der komparativen Analyse standen die Rekonstruktion von Karriereverläufen der Wissenschaftlerinnen (s. Kap. 4.1 Karriereverläufe und Übergänge) und ihren Karrierestrategien (s. Kap. 4.2 Karrierestrategien) sowie eine Rekonstruktion der Organisationsstrukturen und Arbeitskulturen, die in der Analysekategorie Anerkennung in Wissenschaftskarrieren gefasst wurde (Kap. 5 Anerkennung in Wissenschaftskarrieren).

2 Zentrale Forschungsperspektiven - Theoretischer Rahmen, Begrifflichkeiten und Operationalisierung

Wissenschaftskarrieren stellen außergewöhnliche Anforderungen an die WissenschaftlerInnen und die akademischen Institutionen gleichermaßen. Zu ihrer empirischen Untersuchung ist ein mehrdimensionaler theoretischer Zugang nötig, der einerseits die Vermittlungen von Subjekten und ihren Strukturen erfasst und andererseits das Wissenschaftsfeld aus Subjektperspektive beschreibbar macht. Zur besseren Nachvollziehbarkeit der empirischen Ergebnisse sind die angewandten heuristischen Perspektiven hier in ihren relevanten Aspekten diskutiert. Ausgehend von der Karriere als institutionelles und zugleich biografisches Konstrukt, kommt über die Konstellation des Wiedereinstiegs die geschlechtliche Dimension von Wissenschaftskarrieren in den Blick. Darin eingelagert sind die Dimensionen der Anerkennung und Sorge als vermittelnde Kontexte für die Subjektivierungen und biografischen Handlungen der WissenschaftlerInnen. Ihr theoretischer Einbezug entschärft die analytische Gegenüberstellung von Institution und Individuum und fragt über die Strukturkritik an sozialer Ungleichheit der Wissenschaft hinaus auch nach den Herstellungsleistungen gelingender Wissenschaftskarrieren.

2.1 Wissenschaftskarrieren und Wiedereinstieg

Die Hochschul- und Wissenschaftsforschung konzentriert sich zunehmend auf Karriereverläufe und -bedingungen. Die umfangreiche Datenlage zur ungleichen und prekären Chancenstruktur für Frauen und Männer charakterisiert die Wissenschaftskarriere im Allgemeinen als riskantes Unterfangen mit einem konitunierlich hohen Maß an biografischer Unsicherheit (vgl. Forschungsantrag: 2f). Trotz wachsendem Frauenanteil auf allen Qualifikationsebenen besteht die horizontale und vertikale geschlechtsspezifische Segregation im Wissenschaftsfeld fort (vgl. Dalhoff 2006; Metz-Göckel et al. 2014). Auch mit hervorragenden Qualifiaktionen und akademischen Leistungen steigen überzufällig häufig mehr Frauen mit steigender Karrierestufe aus dem Wissenschaftssystem aus. Die Hochschul- und Wissenschaftsforschung hat dabei *wissenschaftsinterne* Strukturen und Praktiken als entscheidende Barrieren für einen dauerhaften Verbleib identifiziert (vgl. Kahlert 2011a, 2013; Wissenschaftsrat 2007: 21; Beaufaÿs/Krais 2007; Wetterer 2007). Insbesondere geringe Handlungs- und Gestaltungsspielräume in der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft wirken als Karrierehindernis und fordern besondere Integrations- und Bewältigungsleistungen von Frauen ein (vgl. Lind 2007; Lind/Banavas 2008; Metz-Göckel et al. 2009).

Die in der Wissenschaftsforschung angewendeten Theorien zu Karriere konzipieren sie in unterschiedlicher Ausprägung als institutionelles wie auch individuelles Planungs- und Orientierungsmedium, das die Handlungen einzelner Personen sinnhaft mit den Erwartungen anderer Wissenschaftsakteure zusammenbringt. Die institutionelle Perspektive auf Karrieren verläuft typischerweise entlang eines tradierten Ablaufschemas der Veränderung bzw. Erweiterung beruflicher Handlungsoptionen und Verantwortungsbereiche (z.B. über Qualifikationen), dies trifft auch für den beruflichen Werdegang in wissenschaftlichen Organisationen zu (vgl. Kahlert 2011a). Die aktuelle Wissenschaftsforschung greift dieses Karrierekonzept in analytischer Perspektive auf (vgl. BUWIN 2013) oder erweitert es um individuelle und strukturelle Rahmenbedingungen, wie soziale Herkunft, Geschlecht und Motivation (Wilz 2002; Kahlert 2013; Korff/Roman 2013). Besonders die nach Geschlecht ungleiche Chancenstruktur im Wissenschaftsfeld erfordert einen strukturellen Einbezug der Geschlechterdimension in die theoretische Konzeption.

Eine explizite Integration von Geschlechter- und Organisationsforschung liegt im Konzept der *gendered organization* vor (Acker 1992). Die Reduktion von Arbeit auf eine funktionalisierte Beschreibung, Ausführung und Bewertung ohne Einbezug reproduktiver Lebenszusammenhänge analysiert Acker als eine Strategie zur Reproduktion patriarchaler Geschlechterverhältnisse. Die Trennung von öffentlicher- und privater Sphäre über die Ausklammerung und Abwertung von Bindungen, Angewiesenheit und Bedürfnissen aus der Arbeitswelt konstruiert einen körper- und geschlechtlosen *abstract worker* (vgl. Böhnisch et al. 2009), der als Vergleichsfolie für Karrierehandeln auf lebens- und alltagszeitlicher Ebene die Übernahme von Sorgeverantwortung als negative Abweichung von einem geradlinigen und geschlossenen Karriereentwurf markiert. Da Sorgeverantwortung und Familie gesellschaftlich nach wie vor normativ in weibliche und weniger in männliche Lebensverläufe eingelagert sind (vgl. Menz 2009), produziert ein *geschlechtsneutrales* Karrieremuster ohne die Dimension der Sorge eine Geschlechterasymmetrie, die aber sowohl Frauen als auch Männer mit geplanter oder bestehender Sorgeverantwortung trifft. Acker (2013: 91f) schlägt neben dem analy-

tischen Konzept der geschlechterbasierten Arbeitsteilung (s.a. Wetterer 2002) vier Untersuchungsdomänen vor: die institutionellen Zugangs- und Anwesenheitsbedingungen, die verwendeten Symbolismen und Legitimierungszusammenhänge, die Interaktionskontexte und -regulierungen und die subjektiven Prozesse der Identifikation und Darstellung von Geschlechterzugehörigkeit im Arbeitskontext. Bei Acker bleiben diese Domänen weitgehend unbestimmt, so dass diese Studie eher auf die Kontexte der Anerkennung und Sorge abhebt, die strukturierender Teil aller Domänen sind.

Während die vorliegende Untersuchung den Fokus auf Arbeits- und Organisationsstrukturen und darin eingelagerte Entscheidungsregeln zur Reproduktion des beruflichen Wertesystems und hinterfragt zugleich die tendenziell darin angelegte Homogenisierung und Stereotypisierung von Frauen und die Annahme ihrer Machtlosigkeit in einem determinierenden Arbeits- und Organisationsgefüge. Die Unterscheidung einer *äußeren* Karriere als Teil der Arbeitsorganisation und einer *inneren* Karriere als handlungsleitendes Selbstverständnis (vgl. Schein 1974; Müller 2012; Kahlert 2013) emanzipiert dagegen die im institutionellen Hierarchiegefüge bewerteten FunktionsträgerInnen zu eigensinnigen BiografieträgerInnen mit persönlichen Erfahrungshintergründen, Lebenszusammenhängen und Karrierestrategien. Ein zweiter Baustein dieser Forschungsstudie ist das darauf basierende Konzept der Emergenz in Karrieren (vgl. Rappe-Giesecke 2008: 45). Damit gemeint ist die langfristige Unabsehbarkeit der alltagszeitlichen institutionellen und individuellen Handlungen, deren Abhängigkeit von Gelegenheitsstrukturen und Passungsleistungen, sowie im Resultat die Karriere als gemeinsame und wechselseitige Herstellungsleistung von WissenschaftlerInnen und anderen Wissenschaftsakteuren. Akteure können dabei einzelne Personen in strategisch bedeutsamer Position sein, aber auch ganze Wissenschaftsorganisationen und Professionen. Die potenziell unterschiedlichen und konfligierenden Trajekte und Wertsysteme in Profession, Organisation und dem biografischen Selbstkonzept beeinflussen das Karrierehandeln und die biografischen Entscheidungen von WissenschaftlerInnen (vgl. Kahlert 2011a, 2013). Besonders für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs endet der Widerspruch zwischen gesellschaftlich zugeschriebener biografischer Sorge- und Familienverantwortung und institutionell erwarteter Ausrichtung des ganzen Lebenszusammenhangs auf die Wissenschaft in Prozessen des *Cooling out* (Lind 2006; Kahlert 2011a), die mit einem graduellen Ausstieg aus der Wissenschaftskarriere gleichbedeutend sind.

Die subjektive Dimension bildet dieses triadische Karrierekonzept über ein System von Karriereankern ab, ein biografisch gebildeter Motivations- und Wertezusammenhang, der die Formierung von bestimmten Arbeits- und Lebensstilen anleitet (vgl. Schein 1974; Rappe-Giesecke 2008; Kahlert 2013). Dem Einbezug der Subjektperspektive schließt sich diese Untersuchung als dritten Theoriebaustein an, wobei anstelle einer Rekonstruktion spezifischer Karriereanker auch andere biografische Orientierungen, Spannungen und Lebensprojekte in ihrer Relation zur Arbeitswelt als Teil des persönlichen Karrieretrajektes konzipiert sind. Damit bleibt auch die Möglichkeit offen, dass die Herstellung und Aufrechterhaltung eines fürsorglichen Beziehungsgefüges als Voraussetzung wissenschaftlichen Arbeitens und der Wissenschaftskarriere in die Analyse eingeht, ohne als Widerspruch zur Orientierung an institutionellen Karrierenormativen zu gelten. Der heuristische Zugewinn der Subjektperspektive geht in einer Gegenüberstellung von privat-biografischer und institutionell-öffentlicher Karriereorientierung allerdings auch auf Kosten einer analytischen Betonung von Differenzen zwischen dem persönlichen Lebenszusammenhang und der Arbeitswelt. Die gerade im Wissenschaftsfeld besonders stark ausgeprägten Entgrenzungs- und Subjektivierungstendenzen, mit denen sich die mit Geschlecht assoziierte Differenz von Privatheit/Reproduktion und Öffentlichkeit/Produktion verschieben, rücken darin in den Hintergrund.

Der Einbezug dieser übergreifenden arbeitsgesellschaftlichen Vorgänge in ein heuristisches Karrierekonzept erfordert die analytische Anwendung intermediärer Kategorien, in denen sowohl die Produktions- und Reproduktionskontexte, als auch die Subjekt- und Institutionsebenen aufgehen. In dieser Forschungsstudie analysiert das Forschungsteam Wissenschaftskarrieren als emergierendes Planungs- und Orientierungsmedium daher vor dem Hintergrund von Anerkennungsbezügen, die über Zuschreibungs- und Aneignungsprozesse die Ermöglichungs- und Begrenzungskontexte von Personen und Organisationen aufspannen (Wagner 2004; Voswinkel/Wagner 2013).

In der Geschlechtechterforschung im Wissenschaftsfeld dominiert eine strukturkritische Perspektive, die bereits umfangreich Zuschreibungs- und Selektionsprozesse identifiziert hat, durch die geschlechterbasierte Ungleichheiten entstehen. Gerade wenn es um die Verteilung von Anerkennung im Geschlechterverhältnis geht, sind normative Vorstellungen auf institutioneller Ebene und Handlungsroutinen auf interaktiver Ebene analytisch relevant. Hier erschließt die Forschung zahlreiche geschlechterbasierte Asymmetrien, beispielsweise in Untersuchungen zu männlichen Soziabilitäts-

regimen in Exzellenzclustern (Beaufaÿs 2012), Chancengerechtigkeit in strukturierten Promotionsprogrammen (Korff/Roman 2013), Entgeldvergleichen im Hochschulmanagement (Krücken et al. 2012), asymmetrischen Vertrauenskulturen in den Fächern (vgl. Wetterer 2007) und formelle wie informelle Förderung in Qualifizierungsvorhaben (vgl. Könekamp 2007). Dabei geht es sowohl um die Zuschreibung von beruflicher Eignung über den Vergleich mit männlichen Wissenschaftlern in einem geschlechtertraditionellen Lebensarrangement als *wissenschaftliche Persönlichkeit* (vgl. Engler 2001), bzw. eines *wissenschaftlichen Habitus* (vgl. Krais 1996), als auch über die Zuschreibung von Arbeit im Wissenschaftsfeld als akademische Leistung (z.B. über Auszeichnungen). Auf institutioneller Ebene kommen ebenso verschiedene Bewertungen der Involvierung in sorgegebundene Institutionen des Lebenslaufs, d.h. des männlichen und weiblichen Lebenslaufregimes, zum Tragen (vgl. Born/Krüger 2001; Metz-Göckel et al. 2009). Vergeschlechtlichte Zuschreibungsprozesse dieser Art sind Legitimationsfiguren für (dis-)kontinuierliche Karriereverläufe und stellen damit Rahmenbedingungen des biografischen Handelns von WissenschaftlerInnen her.

Dass WissenschaftlerInnen die Zuschreibung von Leistungen in Planungs- und Entscheidungszusammenhängen von Karrieren einsetzen, setzt auch die Aneignung dieser Zuschreibungen sowie die Bewältigung struktureller Deutungs- und Handlungsnormen im Wissenschaftsfeld voraus. Die Perspektive der Aneignung ergänzt die identifizierten Praktiken und Strategien der Zuschreibung um den subjektiven Bezug der WissenschaftlerInnen und stellt den zweiten Pol des hier angewandten Theoriekonstruktes dar.

In der Aneignungstheorie der kritischen Psychologie geht es um die Vermittlung gesellschaftlicher Tätigkeitsprozesse und Erfahrungen mit dem individuellen „Gesamtstrom der Tätigkeiten“ (Leontjew 1979: 108) im Lebenszusammenhang. Besondere Bedeutung kommt dabei den Arbeitsprodukten zu, sie vergegenständlichen gesellschaftliche Bedeutungen durch die mit den Gegenständen verbundenen Handlungsroutinen, sowie deren Bewertungen durch andere Gesellschaftsmitglieder. Der Arbeits- und Gegenstandsbegriff fasst dabei dingliche, aber auch abstrakte Produkte, wie etwa Wissen, Beziehungsarbeit und digitale Erfahrungswelten (vgl. Schröer: 2004: 117). Somit können sich Individuen die gesellschaftlichen Bedeutungen annehmen, sie verändern oder gänzlich neue schaffen. Ihre Handlungen stehen also im größeren Zusammenhang der gesellschaftlichen Arbeitsteilungen und sind durch gesellschaftliche Tätigkeiten motiviert, nicht aber determiniert. Damit verortet die Aneignungstheorie auch Handlungsmotivationen nicht im Subjekt, sondern in den Gegenständen ihrer Tätigkeit. Die in den Gegenständen objektivierten gesellschaftlichen Bedeutungen stehen den Individuen als Handlungsmöglichkeiten und -beschränkungen gegenüber, zu deren biografischer Bewältigung sie aufgefordert sind (vgl. Holzkamp 1993: 206ff). Während der analytische Fokus auf Zuschreibungen die Mechanismen der Reproduktion gesellschaftlicher Verhältnisse fokussiert, konzentriert sich die Perspektive der Aneignung auf Bewältigungsmechanismen und -strategien, die wiederum auch jenseits der gesellschaftlichen Erwartungshaltungen liegen können.

Aus dem Zusammenspiel der Zuschreibungs- und Aneignungsprozesse lässt sich nun auch der Wiedereinstieg analytisch fassen. Von einem Wiedereinstieg spricht man, sobald eine entstandene oder absehbare Distanzierung vom Wissenschaftsfeld wieder in einen Annäherungsprozess übergeht. Dieser steht sowohl in Wahrnehmungs-, Handlungs- als auch in Planungszusammenhängen der Akteure im Wissenschaftsfeld, aus deren Handeln die Karrieren von WissenschaftlerInnen resultieren. Hier liegt der Fokus nun auf den Aneignungsprozessen, da sie sowohl die subjektive Seite der Bewältigungen sichtbar machen, als auch die strukturellen Vorgaben und Barrieren im Wissenschaftsfeld.

Distanzierungen und Annäherungen finden dabei auf mehreren Ebenen statt. Auf der subjektiven Ebene erfolgt die Aneignung im Modus der Identifikation mit dem Wissenschaftsfeld durch die biografische Orientierung, die Karrierepläne und die Bewältigungsstrategien der WissenschaftlerInnen. Auf der interaktiven Handlungsebene entstehen die Handlungsmotivationen der WissenschaftlerInnen und die institutionelle Legitimation der Aneignung (beispielsweise durch Ermutigung, verschiedene Karrieremodelle etc.). Dies erfolgt einerseits im arbeitsorganisatorischen Handeln der Verwaltung von Personal und Beschäftigungsverhältnissen, sowie andererseits durch Anerkennungshandlungen in den Arbeitszusammenhängen der WissenschaftlerInnen. Beide Ebenen sind gesellschaftlich durch Wissensstrukturen und Anerkennungsverhältnisse im Zusammenhang von Wissenschaft, Karriere und Geschlecht geprägt, die eine Teilhabe an der Wissenschaftskultur regulieren.

Ein Wiedereinstieg kann sowohl Lebens- als auch Arbeitszusammenhänge von WissenschaftlerInnen in unterschiedlichen Bereichen verändern. Dazu gehören die alltägliche Arbeitszeit, die soziale

Einbindung unter KollegInnen, der disziplinäre Wissensstand, aber auch individuelle Zukunftspläne und Karrieremotivationen. Damit kann die Wiedereinstiegskonstellation nicht nur Einfluss auf einzelne Karrieren nehmen, sondern auch auf Karriere als strukturelles Medium für Planungs-, Entscheidungs- und Handlungsprozesse im Wissenschaftsfeld.

Aus Lebenslaufperspektive ist der Wiedereinstieg im Zuge der Integration in reproduktive Kontexte eine komplexe Übergangssituation und kann als solche aus der Übergangsforschung heraus systematisch nach geschlechterbezogenen Benachteiligungsstrukturen auf lebenszeitlicher Ebene analysiert werden (vgl. Granato/Schittenhelm 2004; Stauber/Walther 2007; Walter/Walther 2007). Ausgangspunkt der Übergangsforschung sind die laufenden Modernisierungs- und Rationalisierungsprozesse der Arbeitsgesellschaft mit ihren Implikationen auf die Lebensführung und Statuspassagen der Frauen und Männer; sie problematisiert vielfach die zunehmende Entgrenzung von Arbeit und Leben (vgl. u.a. Böhnisch/Schröer 2002, 2007). Einen Schwerpunkt der Forschung bilden institutionelle Ausgrenzungsrisiken (vgl. Stauber et al. 2007; IRIS 2001; Kreher 2007; Stecklina et al. 2010). In der vorliegenden Studie öffnet die Übergangsperspektive das Konzept der *gendered organization* für die lebenszeitliche Dimension und bietet Anschlussmöglichkeiten an allgemeine Entwicklungen der Arbeitsgesellschaft. Dazu stellt die Analyse von Wissenschaftskarrieren auch auf die Entwicklung angrenzender und interferrierender Lebenszusammenhänge ab. Weibliche Karriereverläufe lassen sich über zahlreiche *Fragmente* und deren Verknüpfungen, über zeitlich begrenzte Aus- und Wiedereinstiege etc. beschreiben. Über reproduktive Zusammenhänge werden lebenszeitliche Kontinuitäten prinzipiell herstellbar, zugleich widersprechen sie der zunehmend ökonomisierten Wissenschafts- und Karrierelogik (vgl. u.a. Born/Krüger 2001; Helfferich 2002; Helfferich et al. 2006; Eckart 2004; Menz 2009).

Die einzelnen Qualifizierungsstufen der institutionellen Wissenschaftskarriere sind bereits als *kritische Übergänge* im Lebenslauf identifiziert (Enders/Mugabushka 2005), gemeinsam mit den prekären Arbeits- und Zukunftsaussichten forcieren sie Abhängigkeitsverhältnisse und hegemoniale Praktiken (Dölling 2005; Menz 2009). Die Karriereverläufe im Wissenschaftssystem kennzeichnet eine *passagere Beschäftigung* (vgl. Metz-Göckel et al. 2014), aus der eine umfassende *biografische Ungewissheit* (Stauber/Walther 2007) resultieren kann.

2.2 Anerkennung und fürsorgliche Verantwortung

WissenschaftlerInnen sind über ihre wissenschaftliche Arbeit und ihre privaten Lebensbereiche in Anerkennungsverhältnisse eingebunden. Diese stehen angesichts der posttayloristischen Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit subjektiv miteinander in Verbindung. Arbeit hat nicht mehr nur instrumentellen Wert, sondern dient immer mehr individueller Entfaltung und Selbstverwirklichung (vgl. Baethge 1991). Dies trifft besonders auf den akademischen Bereich zu, in dem Karriere mit biografisch weitgreifenden persönlichen Qualifizierungsphasen verbunden ist. Auf das Bedürfnis eigene Fähigkeiten und Einstellungen in Erwerbsarbeit einzubringen und den Arbeits- bzw. Markterfolg als persönliche Anerkennung zu erleben, reagieren betriebliche Organisationen mit neuen Rationalisierungsstrategien (vgl. Baethge 1994; Moldaschl/Voß 2002; Kratzer 2003). Diese heben auf den Zugriff auf die ganze Person als Arbeitsressource einerseits und Selbstverwirklichungsoptionen und -versprechen andererseits ab (vgl. Kleemann et al. 2002; Lohr/Nickel 2005).

Im Wissenschaftsbereich verweisen Organisations- und Beschäftigungsanalysen dazu auf instabile Beschäftigungsbedingungen und Karrierewege, wie auch das besondere Prekarisierungspotenzial des Berufs (vgl. u.a. Dörre/Neis 2008; Klecha/Reimer 2008). Die Frage nach Prekarität berücksichtigt das spezifische Arbeitsfeld von *Wissenschaften als Beruf* (Weber 1995). Als dessen zentrale Besonderheit gilt die Professur als Positionsgut und alleiniges Ziel wissenschaftlicher Karrieren (vgl. Dörre/Neis 2008). Das in Deutschland gängige Berufungssystem führt zu einer weitgehend *geschlossenen Chancenstruktur* (Kade 2008) für den Wissenschaftsnachwuchs, dieser organisiert sich dauerhaft auf *Übergangsstellen* (Dörre/Neis 2008), in so genannten *Zonen der Verwundbarkeit* (Castel 2000; Keupp 2012). Prekarität in Wissenschaften manifestiert sich über unsichere Beschäftigungs- und Karriereperspektiven hinaus in private und fürsorgliche Kontexte, es betrifft grundsätzlich Frauen und Männer (vgl. Lind/Banavas 2008).

Die Forschungsergebnisse zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie arbeiten die Herstellung von Sorgezusammenhängen als besonderes Karriererisiko heraus. Dabei belegen Paar- und Doppelkarriereforschung wie auch Studien zum generativen Verhalten (BMBF 2010, 2013; Wimbauer 2012; Metz-Göckel et al. 2009; Wagner 2010) Unterschiede zwischen den Wissenschaftsgenerationen, die nachrückende Generation der Wissenschaftlerinnen gilt als relativ eigensinnig und karri-

ereorientiert, zugleich lassen sich aber geschlechtertypische Verdeckungs- und Defensivstrategien ausmachen (vgl. Behnke/Meuser 2003; Lind 2006; Metz-Göckel et al. 2009; Menz 2013; Lind 2012b). Lind (2012a) charakterisiert die Wissenschaft als *greedy occupation* (gierige Profession), welche reproduktive und fürsorgliche Praktiken gleichermaßen verdränge wie voraussetze. Dennoch begegnen WissenschaftlerInnen in ihren Karriereverläufen typischen Fragmentierungen im Lebenslauf, die eine Integrationsleistung von Produktions- und Reproduktionskontexten einfordern (vgl. u.a. Diewald 2010). Der Wiedereinstieg in die Wissenschaftskarriere nach familien- und reproduktionsbedingter Unterbrechung ist ein solches Karrierefragment, das in der bisherigen Forschung kaum Beachtung fand (vgl. Jaksztat/Briedis 2009).

Das Verhältnis von Anerkennung und Leistung ist im Wissenschaftsfeld durch geschlechtersegregierende Zuschreibungs- und Selektionsprozesse gebrochen (vgl. Beaufaÿs 2004, Engler 2001). Dabei ist die Anerkennung wissenschaftlicher Arbeit als Leistung an institutionalisierte Abhängigkeitsbeziehungen, kompetitive Handlungsformen und Selbstdarstellungen sowie männliche Sozialbilitätsregime gebunden (vgl. Beaufaÿs 2012). Der Zugang zu Anerkennungsbezügen wird im Zuge der Ökonomisierung von Wissenschaft tendenziell exklusiver, sodass WissenschaftlerInnen zunehmend auf verlässliche private und fürsorgliche Kontexte und Beziehungen angewiesen sind (vgl. Wimbauer 2012). Dieser Trend lässt sich anerkennungstheoretisch als organisationale Auslagerung sozialer Wertschätzung und Sorgeverantwortung hin zu einer Privatisierung in Selbstsorgestrategien beschreiben (vgl. Flick 2012a, 2012b; Voswinkel 2001).

Die Wissenschaftskarriere erfordert mitunter eine Ausrichtung des gesamten Lebenszusammenhangs auf den Beruf, bis hin zur Organisation von Alltag und Biografie in der *Wissenschaft als Lebensform* (Haffner/Krais 2008; Metz-Göckel et al. 2012). Inwiefern sich weibliche von männlicher Autonomie im Wissenschaftsfeld unterscheidet (vgl. Matuschek 2003: 339), ist damit ebenfalls Bestandteil dieser Untersuchung. Die gesellschaftliche Zuweisung der Reproduktions- oder auch Fürsorgearbeit zur weiblichen Genusgruppe und die mit Männlichkeit assoziierten Praktiken des Wissenschaftssystems führen in der lebenszeitlichen Perpektive der Karriere zu einer doppelten Benachteiligung von Frauen. In der Perspektive des Lebenslaufs begegnet ihnen ein strukturelles „Vertrauensdefizit“ (Meier-Gräwe 2010: 251), d.h. sowohl die Zuschreibung potenzieller Mutterschaft als auch die Freistellung von generativer Sorgearbeitet steht den Kontinuitäts- und Verfügbarkeitserwartungen einer wissenschaftlichen Laufbahn möglicherweise entgegen. Dadurch unterscheiden sich weibliche Karriereverläufe strukturell von männlichen im (fehlenden) Garant an biografischer Anerkennung. Die Analyse richtet sich entsprechend auf die Integration in Anerkennungsbezüge und deren Herstellung im Wissenschaftssystem.

Zur Beschreibung der Anerkennungshandlungen greift das Forschungsteam auf Anerkennungstheorie von Voswinkel und Wagner zurück (vgl. Voswinkel et al. 2000, Voswinkel 2001, 2002; Wagner 2004; Voswinkel/Wagner 2013). Vor dem Hintergrund arbeitssoziologischer Studien unterscheiden sie die Anerkennungsmodi der Würdigung und Bewunderung. Mit *Würdigung* ist eine tayloristische auf „Zugehörigkeit und sozialer Reziprozität basierende Form der Anerkennung“ (Voswinkel/Wagner 2013: 87) gemeint, die individuelle Beiträge zur Unternehmensleistung wertschätzt und von moralökonomischen Standards wie Beschäftigungsstabilität, Senioritätsregeln und sozialstaatlicher Absicherung begleitet ist. In der Würdigungsbeziehung bewirken normativ verbindliche Fürsorgepflichten des Arbeitgebers weitreichende Loyalitätsverpflichtungen der ArbeitnehmerInnen. *Bewunderung* bezeichnet hingegen eine posttayloristische Wertschätzung herausragender persönlicher Leistung, gemessen am Output und Markterfolg individueller Arbeitserzeugnisse. Sie ist gemäß der digitalkapitalistischen Beschleunigung häufig mit kurzfristigen sozialstaatlich nicht gesicherten Arbeitszusammenhängen verbunden (vgl. ebd.).

Beide Anerkennungsmodi gehen von Erwerbsarbeit als Institution mit statischen Organisationstrukturen aus, in denen Anerkennung vor allem einen Effekt auf die Beschäftigten (also Empfänger), weniger aber auf die Organisation selbst (also Spender) haben kann. Dagegen bietet das Lehrstuhlprinzip an deutschen Universitäten prinzipiell Optionen und Spielräume der Selbststrukturierung, so dass sich Anerkennung auch als *Umstrukturierung* in der Arbeitsorganisation in Orientierung an den Bedürfnissen der Beschäftigten bzw. arbeitenden WissenschaftlerInnen ausdrücken kann. Die analytische Differenzierung der Anerkennungshandlungen erfolgt in Anschluss an die *gendered organization* auf den Ebenen der Institution, Interaktion und Person. Übergreifend richtet sich das Forschungsinteresse auf die Anerkennungsverhältnisse, in die Wissenschaftskarrieren eingespannt sind.

Die lebenszeitliche Dimension von Karriere lässt sich anerkennungstheoretisch über das Konzept der Ermöglichungs- und Verhinderung von Autonomie erschließen (vgl. Wagner 2004). Dabei geht

es zum einen um die Öffnung und Schließung von strukturellen Handlungsspielräumen zur Übersetzung von persönlichen Interessen und Lebensprojekten in biografische Handlungen, wie etwa die Übernahme fürsorglicher Verantwortung. Zum anderen ist die Herstellung eines Zusammenhangs des individuell biografischen Gewordenseins und Werdens mit kollektiv geteilten Deutungs- und Bewertungsmustern adressiert, durch den sich Subjekte der Bedeutung ihrer jeweiligen Fähigkeiten versichern können. Diese anerkennungstheoretische Voraussetzung für Aneignungsprozesse ist im Wissenschaftssystem eng mit den geschlechtsspezifischen Erwartungen an Karriereverläufe verbunden.

Den Blick auf die bislang weitgehend vernachlässigten Formen produktiven Umgangs mit asymmetrischen Machtverhältnissen im Wissenschaftssystem eröffnet ein erweiterter Zugang zu den Karriere- und Verhandlungsstrategien von WissenschaftlerInnen durch die Verknüpfung von Anerkennungs- und Sorgeperspektive. Über die an Alltagszeit orientierte Perspektive der Vereinbarkeit hinaus werden darüber lebenszeitlich-biografische Zusammenhänge im Sinne von Reproduktions- und Sorgekontexten sichtbar, die im leistungs- und produktionsbezogenen Anerkennungsverhältnis der Wissenschaft systematisch verdeckt bleiben (vgl. Brückner 2004, 2012; Metz-Göckel 2009). Prinzipiell stehen WissenschaftlerInnen aber vor der biografischen Herausforderung einer Integration der leistungs- und anerkennungsbezogenen Karrierelogik in Wissenschaft und Hochschule einerseits und der auf Verbundenheit, Zuwendung und Verantwortung basierenden Sorgelogik im privaten und familialen Bereich (vgl. Conradi 2003; Conradi 2001). Das normative Konstrukt von *Wissenschaft als Lebensform* verlangt WissenschaftlerInnen eine selbstverantwortliche Grenzziehungsarbeit zwischen Produktions- und Reproduktionsverhältnissen ab, in der fürsorgliche Voraussetzungen für wissenschaftliches Arbeiten aus der Institution ausgelagert oder aber tabuisiert werden. Dimensionen dieser Grenzziehungen fasst der Sorgebegriff auf den Ebenen der individuellen Sorgeverantwortung und -praxis, organisationeller Beziehungsstrukturen, wie auch im gesamtgesellschaftlichen Geschlechterkompromiss (vgl. Conradi 2003; Wetterer 2002).

Die vorliegende empirische Untersuchung konzentriert sich daher insbesondere auf die Kontexte gelingender und misslingender kommunikativer Aushandlungsprozesse und biografisch angeeignete Karriere- und (Selbst-)Sorgestrategien in konkreten lokalen Wissenschaftsbeziehungen (vgl. Flick 2012a, 2012b; Kahlert et al. 2011). Sowohl Leistungsethik als auch Gleichheitsrhetorik im Wissenschaftsfeld dämpfen mitunter eine kritische Selbstwahrnehmung und die Hinterfragung hegemonialer Strukturen (vgl. Beaufaÿs/Krais 2005; Könekamp 2007; Dörre/Neis 2008; Dalhoff 2006). Umso deutlicher liegt der Untersuchungsfokus auf emanzipatorischen Praktiken, fürsorglichen Arrangements und lebenszeitlichen Perspektiven, die innerhalb, gegen oder abseits des standardisierten und zugleich entgrenzten akademischen Karrierehandelns verlaufen. Als weitgehend verdeckte Versorgungsstrukturen stellen sie gleichsam eine Voraussetzung wissenschaftlicher Leistung von Männern wie Frauen dar.

3 Analyse von Wiedereinstiegsprogrammen im Wissenschaftsbereich

3.1 Forschungsschwerpunkte und Fragestellungen

Im Zentrum der Untersuchung steht die Frage nach der institutionellen Konstitution und Deutung des Wiedereinstiegs und darauf aufbauenden organisatorischen Handlungsstrategien. Die Rekonstruktion der institutionellen Perspektive zielt daher auf die Identifikation thematischer Relevanzstrukturen in Förderprogrammen und daran ausgerichteten Unterstützungs- und Förderungsoptionen. Es geht darum, die Sicht von Förderprogrammen auf die Karriere- und Lebenslaufkonstellation des Wiedereinstiegs zu erschließen und dabei übergreifende Gestaltungsprinzipien der Programme herauszuarbeiten. Die Ergebnisse werden zur Konfrontation mit der Sicht der Wissenschaftlerinnen, ihren subjektiven Relevanz- und Sinnsetzungen genutzt, gleichzeitig dienen sie als Basis der Entwicklung von Handlungsempfehlungen für die Förderlandschaft im Wissenschaftsbereich.

An das Material wurden folgende analytische Fragestellungen herangetragen:

1. Was sind inhaltliche Schwerpunkte der Programme und welche konkreten Maßnahmen bieten sie im Kontext möglicher Karriereunterbrechungen und -wiederaufnahmen?
2. Welche strukturellen Hintergründe und Bedarfslagen werden angenommen und an wen richten sich die Förderprogramme? Welche Voraussetzungen bestehen für eine Inanspruchnahme?
3. An welchen wissenschaftsinternen Organisationsstrukturen und -praktiken setzen Förderprogramme an?

Vor dem Hintergrund der theoretischen Rahmung (s. Kap. 2 Zentrale Forschungsperspektiven) zielt die Analyse weiterhin auf die Rekonstruktion von Geschlechter- und Weiblichkeitskonstruktionen und fragt, ob Unterschiede in der Programmperspektive zwischen MINT- und Geistes-/Sozialwissenschaften bestehen.

In der Zusammenschau mit den subjektiven Perspektiven auf Karriere und Wiedereinstieg (s. Kap. 4 Karriereperspektiven von Wissenschaftlerinnen und Kap. 5 Anerkennung in Wissenschaftskarrieren), stellt sich die Frage, ob alltägliche und lebenszeitliche Interessen und Perspektiven von Frauen im Wissenschaftsbereich in die Programmgestaltung einfließen. Besonders aus dieser Perspektivverschränkung lassen sich Nachhaltigkeitserwartungen bzgl. der Förderinstrumente und ihrer Wirkung ableiten.

Entsprechend des Forschungsauftrags entwickelten wir eine Dimensionierung des Materials durch ein interpretativ hergestelltes Kategoriensystem. Interpretative Sozialforschung kommt dort zum Einsatz, wo sich das Erkenntnisinteresse explorativ auf (relativ) unerforschte Phänomene und dem Verstehen ihrer Komplexität richtet (vgl. Hitzler/Honer 1997: 10f). Dabei geht es weniger um standardisierte Überprüfung bekannter Hypothesen, sondern vielmehr um die Entdeckung von ex- und impliziten Gehalten, Zusammenhängen, Bedingungskonstellationen und essentiellen Bestandteilen eines sozialen Phänomens (vgl. Glaser/Strauss 1967).[18]

Die Ergebnisdarstellung erfolgt zunächst fallübergreifend durch themen- und strukturbezogene Bündelungen, in einem letzten Kapitel stellen wir das angewendete Typologisierungsverfahren und die damit entwickelte Arbeitstypologie vor.

3.2 Empirische Ergebnisse

3.2.1 Zielgruppen und Adressierungen

Wie im theoretischen Rahmen beschrieben, sind Förderprogramme zwar an die ausschreibende Instanz gebunden aber kein personalisiertes Dokument. Sie identifizieren für den Förderprozess

[18] Zur Vorstellung des Untersuchungsgegenstandes „Förderprogramm“, den grundlegenden methodischen Besonderheiten und Vorgehensweisen, in denen sich die Systematik und Gestalt der Forschungsergebnisse begründen sowie zur Beschreibung des Datenkorpus anhand des Samplings s. Kap. 1.1 Programmanalyse.

relevante Akteure in ihrer Bedeutung für die Förderung, sowie deren Funktionen, Handlungsaufträge und institutionelle Einbettung. Die Benennung und Beschreibung beteiligter Akteure ermöglicht potenziellen RezipientInnen ihre Planungs- und Handlungsperspektiven hinsichtlich eines Wiedereinstiegs zu konkretisieren, eigene Verantwortungsbereiche abzugrenzen und sich in Kommunikationsstrukturen und Bedingungsgefüge zu integrieren.

Adressierungen sind der Programmbestandteil, der subjektive Bezugnahmen graduell ermöglicht oder verhindert, einzelnen Personen bedeuten sie Angebot oder Ausschluss für die eigene Identifizierung und Verortung im Rahmen der ausschreibenden Institution. Sie umschreiben anerkannte und legitime Subjektpositionen, denen Handlungs- und Entscheidungsräume eingeräumt werden und sind damit interaktiver Ausgangspunkt einer (Selbst-)Selektion zukünftiger *TrägerInnen* der Institution. Durch die formulierungstechnische und kriteriengebundene Auswahl potenzieller NutzerInnen markiert die ausschreibende Institution die sozialen Schranken der Zugehörigkeit zur Gruppe der *Wiedereinsteigenden* und bietet einen institutionellen Gegenpol für die subjektiven Zugehörigkeitskonstruktionen von WissenschaftlerInnen an. Nur über eine gelungene (d.h. persönliche und institutionell anerkannte) Identifizierung ist der Anspruch auf damit verbundene Rechte und Pflichten im Förderrahmen möglich. In der Situation des Wiedereinstiegs, in der subjektive Bezugnahmen und Selbstpositionierungen neu gesetzt werden können und müssen, bilden Förderprogramme dahingehend institutionelle Sinnsetzungen der deutungsoffenen Lebenssituation ab.

Weiterhin dokumentieren sich in den Adressierungen Annahmen über den Kreis potenzieller berechtigter FörderempfängerInnen, u.a. über deren Status in Privatleben und Karriere. Diese bilden die Grundlage für die *Verteilung* der Förderprogramme, d.h. für Entscheidungen zu Orten, Kanälen und Publikum der materiellen Veröffentlichung und informationellen Verbreitung. Im Folgenden beschreiben wir zunächst eine grundlegende Struktur und Tendenz im Material und gehen anschließend der Frage nach, welche Zielgruppen die Förderprogramme explizit benennen.

3.2.1.1 Institutionelle Strategien der AdressatInnenorganisation

In der Analyse der Förderprogramme stellten wir zunächst eine funktionelle Differenzierung der AdressatInnen fest. Die Programme unterschieden implizit zwischen den Akteursgruppen der konkreten FörderempfängerInnen und weiteren *EffektträgerInnen*, den eingebundenen *UnterstützerInnen* und den *EntscheidungsträgerInnen* im Förderprozess. FörderempfängerInnen, Zielgruppe und AdressatInnen stimmen in den Wiedereinstiegsprogrammen nicht überein, sondern werden mit unterschiedlicher textueller Hervorhebung an verschiedenen formal-gestalterischen Positionen in den programmgebundenen Selbstpräsentationen eingeführt.

Eine bedeutsame Tendenz in den Förderprogrammen ist die ***Reduktion relevanter Akteure auf personelle EffektträgerInnen***. Der Programmtitel bzw. –untertitel benennt in fast allen untersuchten Fällen primäre EffektträgerInnen im Sinne konkreter Einzelpersonen als Zielgruppe, im Textverlauf setzen die Programme dann weitere Zugehörigkeitsmarker zur Benennung ein (s. Kap. 3.2.7 Zugangsvoraussetzungen). Dadurch tritt die Vielzahl der am Förderprozess beteiligten Akteure hinter den Fokus auf einzelne potenziell förderungswürdige Personen zurück. Die Bewerbung und Beantragung der Förderung spitzt sich dadurch in der institutionellen Darstellung auf einen solitär und eigenverantwortlich zu gestaltenden Zeitabschnitt zu. Das verschiebt institutionelle Zuständigkeiten, Befugnisse und Berührungspunkte möglicherweise verstärkt in informelle Handlungskontexte, entzieht sie aber zumindest der direkten Planbarkeit der WissenschaftlerInnen. Handlungsspielräume im Karrierehandeln bleiben so tendenziell durch die Institution besetzt und müssen ihr individuell und fragmentarisch abgerungen werden. Mit der reduzierten Explikation akteursbezogener Verantwortungsbereiche in der materiellen und argumentativen Grundlage für den Förderprozess steigt verhältnismäßig die Abhängigkeit der Aushandlungsprozesse von Beharrlichkeit, Selbstbewusstsein und Engagement der WissenschaftlerInnen, d.h. von Persönlichkeitsmerkmalen, die für die *wissenschaftliche Persönlichkeit* implizit angenommen und eingefordert werden (vgl. Engler 2001). Hierin sehen wir eine paradoxe Akquisestrategie: Die strukturelle Anlage der Förderung in einer Aneinanderreihung des Herstellens und Wahrnehmens situativer Gelegenheiten zur Erreichung der Förderziele setzt die dazu notwendigen informellen Handlungsstrategien und Kontakte voraus, deren Aufbau die Maßnahmen und Instrumente oftmals erst initiieren bzw. begünstigen sollen.

3.2.1.2 Zielgruppen im Wissenschaftsfeld

Der Großteil der Wiedereinstiegsprogramme richtet sich an WissenschaftlerInnen in Qualifikationsprozessen. Entscheidend ist dabei zunächst der aktuelle Qualifikationsstatus im Wissenschaftsfeld:

> *„Antragsberechtigt sind […] Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Konstanz, die sich in der Qualifizierungsphase befinden, d.h. Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Privatdozentinnen und Juniorprofessorinnen – insbesondere während der Elternzeit." (Wiedereinstiegsprogramm Universität Konstanz)*

> *„Hilfskraftmittel werden nur für Habilitandinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen bewilligt. Vertretungsprofessorinnen sind von der Antragsstellung ausgeschlossen." (Unterstützungsmaßnahme LMU München)*

Einige Universitäten und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen konzipieren die Förderung für spezielle Qualifizierungsphasen, d.h. beschränken sich auf entweder Studierende oder Promovierende oder Habilitierende:

> *„Die Europa-Universität Viadrina vergibt für Oktober-Dezember 2011 max. drei*
> *a.) WIEDEREINSTIEGSSTIPENDIEN - für promovierende Mütter und Väter -*
> *b.) ABSCHLUSSTIPENDIEN - für promovierende Frauen -*
> *Antragsberechtigt sind Promovierende aller Fächer und Nationalitäten."*
> *(Wiedereinstiegsprogramm Europa-Universität Viadrina Frankfurt Oder)*

Mit der Annahme eines Zusammenhangs von Wiedereinstieg und Qualifizierung sprechen die Förderprogramme die zahlenmäßig größte Beschäftigungsgruppe im Wissenschaftsfeld an. Darin dokumentiert sich auch eine Erwartung an das Karrierehandeln der WissenschaftlerInnen. Die Wissenschaftseinrichtungen adressieren explizit WissenschaftlerInnen, deren Handlungspläne sich mit institutionellen Ablaufstrukturen der Karrierestationen im Wissenschaftsfeld decken. Im Fokus der Förderung stehen angestrebte, laufende und abgeschlossene Vorhaben der wissenschaftlichen Qualifizierung bis zum Erreichen der Professur am Ende der Aufstiegskarriere:

> *„Antragsberechtigte: […] Studentinnen der Universität Konstanz, die sich in der Abschlussphase ihres Studiums befinden, eine Promotion in einem Fach planen und die einem der Fachbereiche Chemie, Mathematik, Informatik, Physik, Philosophie, Rechts-, Wirtschafts- und Politik- und Verwaltungswissenschaften angehören." (Wiedereinstiegsprogramm Universität Konstanz)*

> *„Antragsberechtigt sind promovierte Frauen, die nach einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft die wissenschaftliche Arbeit wieder aufnehmen wollen, um die Voraussetzungen für eine Berufung an eine Hochschule zu schaffen." (Wiedereinstiegsprogramm Land Sachsen)*

In einigen Programmen dokumentieren sich auch die angestrebte Reduktion möglicher Diskontinuitäten im wissenschaftlichen Werdegang und die „Wiedereingliederung" (Wiedereinstiegsprogramm Land Rheinland-Pfalz) nach einer Distanzierung vom Wissenschaftsfeld.

> *„Zielgruppen: […] Frauen und Männer mit (älterem) Universitätsabschluß sowie StudienabbrecherInnen nach Unterbrechung (aufgrund der Kindererziehung oder der Pflege bedürftiger Angehöriger). Für die Anrechnung bereits vorhandener Kenntnisse muss ein Kriterienkatalog zur Anerkennung von Studienleistungen erstellt werden." (Wiedereinstiegsprogramm Universität Regensburg)*

> *„Das Abschluss- und Wiedereinstiegs-Stipendium ist ein Instrument der Familien- und Frauenförderung, mit dem Promovierende mit Kindern in kritischen Phasen ihrer Promotion unterstützt werden sollen. Außerdem sollen Frauen in der Abschlussphase ihrer Promotion gefördert werden. Das Programm richtet sich besonders an qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten, deren Qualifizierungsabschluss durch materielle Probleme gefährdet ist." (Wiedereinstiegsprogramm Land Brandenburg)*

In den Förderprogrammen rahmen Wissenschaftseinrichtungen primäre Handlungsmotivationen abseits der Qualifizierung als zu vermeidende oder zu korrigierende Lebenskonstellation. Die institutionelle Deutung von Diskontinuitäten im Berufsverlauf als strukturelles Karriererisiko reprodu-

ziert an dieser Stelle das stufenförmige Karrieremodell im Wissenschaftssystem und das Idealbild eines kontinuierlichen Aufstiegs entlang von Statuspositionen, die an Qualifizierungsgrade gebunden sind. Der Bewertung des Wiedereinstiegs als Karriererisiko legen die Wissenschaftseinrichtungen die institutionalisierte Ablaufstruktur und möglicherweise auch das Risiko des Personalverlusts einer Organisation zugrunde. Diese institutionellen Kriterien entsprechen aber nicht zwangsläufig den Risikokriterien der WissenschaftlerInnen in ihren biografischen Verläufen. In diesen kann der Wiedereinstieg durchaus langfristig und nachhaltig positive Effekte auf die Wissenschaftskarriere haben, wie etwa ein notwendiger Zugewinn an klarer Arbeitsplanung und Lebensglück (s. Kap. 4.1 Karriereverläufe und Übergänge).

Eine weitere maßgebliche Zielgruppe wird in Beschäftigten im Wissenschaftssystem unabhängig der wissenschaftlichen Qualifikation gesehen. Während die Wissenschaftseinrichtungen auch hier überwiegend forschende Personen unterstützen, existieren auch Programme für Verwaltungsangestellte im weiteren Sinne. Als fallübergreifende Begründungsstruktur kommt hier die ***Förderung regionaler Bindungen*** zum Einsatz. Die Programme reagieren damit auf die hohe berufsgebundene Mobilität im Wissenschaftsfeld und wirken institutionellen Abwanderungs- und Neubesetzungsprozessen entgegen, mit denen ein gesteigerter Organisationsaufwand für die Wissenschaftstätigen aber auch für die Arbeitgeber verbunden ist.

> *„Antragsberechtigt sind Mitglieder und Angehörige der Universität Osnabrück aus allen Statusgruppen. (2) Das Vorhaben muss an der Universität Osnabrück angesiedelt sein." (Wiedereinstiegsprogramm Universität Osnabrück)*

> *„Zur Zielgruppe gehören alle Beschäftigten der Hochschule sowie die Auszubildenden." (Wiedereinstiegsprogramm TU Clausthal)*

> *„Zielgruppe: Die Wiedereinstiegsstellen richten sich an Frauen und Männer, die in die Wissenschaft oder das Wissenschaftsmanagement zurückkehren möchten." (Wiedereinstiegsprogramm KIT Karlsruhe)*

> *„Zielgruppe / Endbegünstigte: Promovierende / Habilitierende mit Haupt- oder Nebenwohnsitz im Freistaat Sachsen." (Wiedereinstiegsprogramm SAB Land Sachsen)*

Wenige Wiedereinstiegsprogramme sprechen FörderempfängerInnen in ihrer familialen Position und Einbindung unabhängig von der Position im Wissenschaftsfeld an. Gerade in dieser Adressierung sehen wir im Kontrast zu den vorher beschriebenen Zielgruppen allerdings eine bedeutsame inhaltliche Verschiebung in der Relevanzstruktur der Wiedereinstiegsprogramme. Die angebotene Bezugsgröße der Neuverortung im Wiedereinstiegsprozess bewegt sich in diesen Förderprogrammen weg von institutionell besetzten Karrieremechanismen im Wissenschaftsfeld und hin zu persönlich verfügbaren und beeinflussbaren Identifizierungsangeboten des Alltags.

> *„Voraussetzung für eine Bewerbung ist, dass die Bewerberin / der Bewerber ein oder mehrere Kinder betreut oder betreut hat und mindestens 6 Monate in keinem Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis stand." (Wiedereinstiegsstellen Helmholtz Gemeinschaft)*

> *„Flexible Arbeitsgestaltung und Freiräume für wissenschaftlich tätige Eltern und Pflegende" (Wiedereinstiegsprogramm Universität Konstanz)*

3.2.1.3 Geschlechtliche Dimension der Adressierungen

Wie politische Seismographen erfassen Wiedereinstiegsprogramme diskursive Trends gesellschaftlicher Diskussionsstränge zu Gleichstellung, Vereinbarkeit und Chancengleichheit, darin vermittelte Formulierungspraxen, Begründungszusammenhänge und Regulierungsstrategien (s. Kap. 3.2.2 Zielstellungen der Wiedereinstiegsprogramme). Sie richten sich mit hohem formulierungstechnischen Bewusstsein geschlechtsspezifisch zu etwa gleichen Teilen an Frauen oder Frauen und Männer, ein Wiedereinstiegsprogramm ausschließlich für Männer konnten wir nicht ausmachen. Männer werden eher (über Elternzeit und Erziehung) *eingemeindet*, nur ein Programm benennt explizit Väter als potenzielle Nutzer. Dieser Befund zeigt den Einsatz von Geschlechterstereotypen bei der Programmkonstruktion. Die Wissenschaftseinrichtungen erwarten und unterstützen einen Wiedereinstieg eher, wenn es um Frauen geht. Vorstellungen über Geschlecht fließen auch auf anderen Ebenen in die Förderprogramme ein.

Förderprogramme, die sich an Männer und Frauen richten, wählen unterschiedliche Formulierungen, das geschlechtliche Neutrum (z.B. durch Positionsbezeichnungen oder Mehrzahlformulierung) findet kaum Verwendung, was für das Bewusstsein der Programmkonstrukteure um die Bedeutsamkeit der Dimension Geschlecht spricht.

> *„Die Mittel können für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie wissenschaftliche Hilfskräfte beantragt werden." (Uni Hannover)*

> *„Es können Frauen und Männer gefördert werden, die ihr Promotionsverfahren aus familiären Gründen unterbrechen mussten." (Bauhaus Universität Weimar)*

Das Geschlecht der anvisierten Zielgruppe ist eine Grundlage der institutionellen Annahmen über Bedürfnisse und geeignete Fördermaßnahmen. Ein latenter Entscheidungshintergrund der programmerstellenden Akteure ist dabei ihr alltägliches und theoretisches „Geschlechterwissen" (Wetterer 2008: 12; Moser 2010: 17). Dieser Zusammenhang bildet sich exemplarisch im folgenden Programmtext ab:

> *„Die Stiftung richtet sich an hervorragende Doktorandinnen in Fächern der experimentellen Naturwissenschaften und der Medizin. Die CNVR Stiftung fördert Wissenschaftlerinnen aller Nationalitäten, die in deutschen Universitäten und Forschungsinstituten forschen. Es werden Mittel zur Verfügung gestellt, die eine Entlastung im Haushalt und bei der Kinderbetreuung ermöglichen sollen. Diese Mittel können z.B. zur Einstellung von Haushaltshilfen, Anschaffung von Geräten wie Spüler oder Waschmaschine und zusätzlicher Kinderbetreuung verwendet werden (z.B. Babysitter in den Abendstunden oder während Reisen zu Tagungen)."* (Christiane Nüsslein-Vollhardt Stiftung)

Die Beschreibung der Zielgruppe mobilisiert zunächst die motivationale Handlungsorientierung des Meritokratieprinzips im Wissenschaftsfeld als vorrangiger Inklusionsmechanismus gegenüber nationaler Herkunft und institutionsspezifischer Beschäftigung. Das Bild der arbeitsorientierten *universalen Wissenschaftlerin* wird durch die nachfolgende Auswahl angebotener Fördermaßnahmen gebrochen, die – unabhängig von der Lebenssituation der potenziellen Förderempfängerinnen – wie selbstverständlich von einer Mehrbelastung durch Familien- und Küchenarbeit ausgehen. Die bereitgestellten Mittel beziehen sich nicht etwa auf spezifische Belastungen wissenschaftlicher Karrieren, wie erhöhte Mobilitätsanforderungen oder Druckkosten, sondern auf Vorstellungen über die Geschlechtszugehörigkeit der Zielgruppe.

Prozessorientiert gestaltete Förderprogramme lehnen sich mehrheitlich an rechtliche Bestimmungen zu Mutterschutz und Elternzeit an und nutzen diese als Vorlage zur institutionellen Begleitung des Wiedereinstiegsprozesses durch ausgewählte Unterstützungsleistungen. So etwa in einem Förderprogramm der LMU München mit dem Titel „Beitrag zur Überbrückung von Mutterschutzzeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (maximal pauschal 2.400 €)" oder im Wiedereinstiegsprogramm der TU Berlin:

> *„Der Prozess beginnt mit der Bekanntgabe der Schwangerschaft und endet mit dem erfolgreichen Wiedereinstieg des/der Beschäftigten." (Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm TU Berlin)*

Zwar richtet sich das Programm mit der Zielstellung des erfolgreichen Wiedereinstiegs an beschäftigte Personen beider Geschlechter, benennt aber das biologische Datum der Schwangerschaft als initiierendes Element für den Förderprozess. Möglicherweise basiert diese ambivalente Formulierung auf den Annahmen einer Überrepräsentanz von weiblichen Wiedereinsteigenden und einer biologischen Elternschaft als Ursache für Distanzierungen vom Wissenschaftsfeld bei gleichzeitigem Wissen um potenzielle wiedereinsteigende Männer. Zumindest weist die gewählte Prozessdefinition auf einen formativen Einfluss institutionell sedimentierten Geschlechterwissens auf die Förderkonzeption hin.

Ein Wiedereinstiegsprogramm konzeptioniert Geschlecht als Inklusionsmechanismus für berufs- und milieuübergreifende Kontaktherstellung. Dabei tritt Geschlecht als sozialer Marker bewusst vor andere Differenzsetzungen und rahmt den Wiedereinstieg als geschlechtertypisches Ereignis:

> *„Das Projekt richtet sich an Frauen aller Altersgruppen und aus allen Arbeitsbereichen. Es ist damit nicht, wie bei einem Mentoringprogramm oft üblich, auf Akademikerinnen beschränkt, sondern spricht Frauen mit allen Bildungsabschlüssen und Berufsprofilen an, die nach einer fami-*

lienbedingten Unterbrechung (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) die berufliche Rückkehr planen." (Wiedereinstiegsprogramm Katholischer Frauenbund)

Das explizit an Männer gerichtete Modul eines anderen Förderprogramms greift den Diskurs der „aktiven Vaterschaft" (Werneck et al. 2006; Böllert 2012) auf, um den politischen Spagat zwischen Ein- und Ausschluss von Wissenschaftlern in Fördermaßnahmen herzustellen. Kontrollmechanismen in Form von Bewilligungskriterien sollen dabei die Notwendigkeit der Unterstützung garantieren:

„5 - Nur Väter: - Bescheinigung des Arbeitgebers über die Beschäftigung der Partnerin mit Angaben zum Umfang der Beschäftigung in % und ggf. Befristung." (Antragsbestandteile – Uni Konstanz)

„Das Programm richtet sich an promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern, aber auch mit pflegebedürftigen Angehörigen. Unterstützt werden Mütter und „aktive Väter". Väter müssen glaubhaft versichern und ggf. auch belegen können, dass sie mindestens die hälftige Betreuung der Kinder übernehmen." (Wiedereinstiegsprogramm Uni Konstanz)

Zur implementierten Beweispflicht für Väter existiert kein Pendant für Mütter. Obwohl das Förderprogramm auch die Pflege Angehöriger als Begründung für einen Wiedereinstieg zulässt, stellt es diesbezüglich keine spezifischen Anforderungen an unterschiedliche Statusgruppen. Das Förderprogramm nimmt eine geschlechtsbezogen traditionelle Verteilung von Erziehungsaufgaben an, die Antragsteller der männlichen Genusgruppe dementieren müssen.

3.2.2 Zielstellungen der Wiedereinstiegsprogramme

Die Ziele eines Förderprogramms rahmen die geförderte Tätigkeit und die ausschreibende Institution bzw. Organisation mit (bildungs-)politischen Intentionen. Sie bilden ein Bezugssystem aus Begründungs- und Legitimationszusammenhängen, das sich aus verschiedenen Fach- und Gesellschaftsdiskursen speist. Daran sind einerseits Erwartungen an Wirkungsbereiche des eigenen Programms gebunden (Akteurs-, Institutions- oder Gesellschaftsebene), andererseits wird dadurch ein Interpretations- und Evaluationsrahmen für die bereitgestellten Maßnahmen und geförderten Tätigkeiten angeboten. Wir differenzieren zwischen diesen übergeordneten Zielsetzungen der Wiedereinstiegsprogramme einerseits und ihrer Operationalisierung in einzelne Förderziele (s. Kap. 3.2.3 Operationalisierung der Förderziele in Wiedereinstiegsprogrammen) und Maßnahmen (s. Kap. 3.2.4 Fördermaßnahmen in Wiedereinstiegsprogrammen) andererseits.

Programmziele betten die Förderung in instrumentelle und wertrationale Bezüge ein und wirken auf potenzielle ProgrammnutzerInnen als Entscheidungs- und Motivationshintergrund in Abgleich mit ihren Einstellungen und Werthaltungen. Da Programmziele die geförderte Tätigkeit mit wertbezogenem Sinn besetzen, stellen sie auch für die biographische Reflexion personellen Karrierehandelns im Wiedereinstiegsprozess einen Deutungs- und Orientierungsrahmen bereit, der individuelle Entscheidungen auf eine gesellschaftliche Ebene bezieht.

Über Programmziele erhalten RezipientInnen ein Bild der ‚intentio auctoris' – der Absichten der ausschreibenden Institution – und damit die Möglichkeit für Interessenabgleiche, eigene Verortungen und Identifizierungen. Glaubhaftigkeit, Attraktivität und Legitimität eines Förderprogramms sind u.a. abhängig davon, ob die programmbezogene Selbstrepräsentation der ausschreibenden Institution eine maßnahmen- und tätigkeitsgebunden kohärente und sinnhafte Zielsetzung entwirft. In den Programmzielen dokumentieren sich Annahmen über Bedürfnisse und Bedarfslagen aber auch eigene Interessen und Karrierevorstellungen der Institution – sie sind zuallererst Selbstdarstellungen und -positionierungen im diskursiven Feld der Wissenschaft.

Im Folgenden beschreiben wir (1) zusammenfassend auffällige Dimensionierungen im Material, (2) die Zielstellungen der Wiedereinstiegsprogramme und (3) die implizit mit Programmzielen vermittelten Interpretationsrahmen der potenziellen FörderempfängerInnen und ihrer Tätigkeit.

3.2.2.1 Spektrum institutioneller Bezugnahmen

Die Förderprogramme vermitteln in ihren Zielstellungen differente Bezugnahmen auf geförderte Personen und Tätigkeiten, wir stellten fallübergreifend sehr heterogene Kontextualisierungen fest. Das Spektrum institutioneller Bezugnahmen reicht von Unterstützung akteursgebundener Kompetenzen über instrumentelle Integration für institutionelle Zwecke bis zu Beteiligung an gesellschaftlichen und disziplinären Entwicklungsprozessen.

Als überraschende Tendenz der Wiedereinstiegsprogramme fanden wir eine ***ausgeprägte Individualisierungs- und Defizitorientierung***. Sie vermitteln antizipierte individuelle Problem- und Bedürfniskonstellationen zwar als Ausdruck gesellschaftlicher und institutioneller Missstände, setzen aber auf die personelle Bewältigungsoption individueller Förderung. Einer strukturellen Deutung durch einen personalisierten Lösungsvorschlag zu begegnen, macht pointiert gesagt die Opfer gleich auch zu den Büßern. Angedeutete Einbindungen in andauernde und nicht absehbare Entwicklungsprozesse auf gesellschaftlicher und institutioneller Ebene konkretisieren die Programme nur selten und überlassen diese den potenziellen FörderempfängerInnen. Neben der Integration in gesellschaftliche Veränderungsprozesse der Geschlechterungleichheit sprechen die Förderprogramme von Sicherstellung und Weiterentwicklung disziplinärer und organisationaler Strukturen und ihrer Wettbewerbsfähigkeit. Die Thematisierung und Relevanzsetzung der geförderten Person und ihres Lebenszusammenhangs tritt dagegen in den Hintergrund.

3.2.2.2 Zielstellungen der Wiedereinstiegsprogramme

Formulieren die Programme übergeordnete Zielstellungen auf Akteursebene, geht es nicht um den Erwerb spezifischer Wissensbestände oder handlungspraktischer Fertigkeiten, vielmehr zielt die Förderung auf die Unterstützung und ***Entwicklung spezifischer Persönlichkeitsstrukturen***.

> *„Die Personalentwicklung unterstützt den Wiedereinstieg durch einen individuellen berufsbegleitenden Qualifizierungsplan, um neben der Fachkompetenz auch die Methoden und überfachliche Kompetenz der Wiedereinsteiger/innen zu optimieren." (Wiedereinstiegsprogramm KIT Karlsruhe)*

> *„Die Technische Universität Clausthal ist seit 2007 familiengerechte Hochschule. Sie fördert Studierende, Beschäftigte und junge Wissenschaftler, die familiäre Aufgaben übernehmen, damit sie soziale Kompetenz erlangen und gesellschaftliche Verantwortung tragen." (Wiedereinstiegsprogramm TU Clausthal)*

Die Ansprüche der Förderprogramme sind dabei der Antinomie aus Personenunabhängigkeit und Persönlichkeitsentwicklung ausgesetzt. Die Unterstützungsmaßnahmen können nicht auf bestimmte Personen ausgerichtet sein, zugleich zielen sie aber auf die Weiterbildung von Personen ab. Das Idealbild von allseitig engagierten und interessierten WissenschaftlerInnen verleiht der Förderung einen Kompensationscharakter. Dabei greifen die Programme, für das *Tuning* der Persönlichkeit hin zu einem institutionell gesetzten diffusen Optimum, auf den Kompetenzbegriff zurück und gehen von vorhandenen Defiziten und Steigerungsnotwendigkeiten aus.

Nachwuchsförderung ist ein weiteres zentrales Anliegen der Wiedereinstiegsprogramme. In der Unterstützung persönlicher Qualifizierungsphasen verstehen sich die Programme als motivationaler Baustein für die Karriereentwicklung.

> *„Der mit dem Abschluss der Promotion anstehende Übergang in die Forschung stellt für Nachwuchswissenschaftlerinnen eine entscheidende biografische Schwelle dar. Zuletzt hat die DFG betont, wie bedeutsam es ist, junge Wissenschaftlerinnen nach der Promotion zum Verbleib in der Wissenschaft zu motivieren. Zur Förderung der Post Doc-Phase bzw. (je nach Fachkultur) der Habilitation sind attraktive und hinreichend ausdifferenzierte Lösungen zu entwickeln. Neben der Juniorprofessur (ggf. mit Tenure Track) fördert die TU Darmstadt Wissenschaftlerinnen mit „Wiedereinstiegsstipendien" – im Sinne einer „Nicht-Ausstiegs-Option" trotz Schwangerschaft und Kinderphase. Diese können auch als geeignete Wiedereinstiegsförderung z.B. in der Phase der Antragstellung nach der Promotion genutzt werden." (TU Darmstadt)*

Die im Programm entworfene Konstellation des zu verhindernden Ausstiegs im unsicheren Übergang trägt sich durch das Kontinuitätsgebot des in Deutschland dominanten wissenschaftlichen Karrieremodells des Ordinariats (s. Kap. 2 Zentrale Forschungsperspektiven). Zwar erkennen viele

Wiedereinstiegsprogramme die prekäre Situation des kontinuierlichen Übergangs an, setzen aber häufig auf die Unterstützung persönlicher Motivation zur individuellen berufsbiographischen Bewältigung. Nur wenige Wiedereinstiegsprogramme sehen sich als *Pioniere* in der ***Entwicklung familiengerechter Qualifikationskulturen***.

> *„Das Programm Promotionsabschlussförderung unterstützt Doktorandinnen und Doktoranden, deren Promotionsabschluss sich aus familiären Gründen verzögert. Durch Stellen oder Stipendien wird die letzte Phase der Promotion finanziell abgesichert. Ziel des Programms ist es, strukturelle Barrieren für Promovierende mit familiären Aufgaben abzubauen und den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern." (Wiedereinstiegsprogramm Universität Hannover)*

Mit dem Ziel der ***Stärkung institutionsgebundener Affinität*** reagieren die Wissenschaftseinrichtungen auf die üblicherweise hohen Mobilitätsanforderungen an WissenschaftlerInnen. Die Programme dokumentieren das institutionelle Interesse an langfristigen Beschäftigungsverhältnissen und der Ortsbindung. So zielt bspw. ein Förderprogramm vom Land Sachsen auf die „Stärkung des Humankapitals zur Deckung des steigenden Bedarfs an gut ausgebildeten akademischen Fachkräften im Freistaat Sachsen".

Auch andere Förderprogramme zielen mit angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen auf den Kontakterhalt zur ausschreibenden Institution, den Aufbau regionaler Bindungen und einen dadurch möglicherweise „beschleunigten Wiedereinstieg". Oft nennen die ausschreibenden Institutionen ihre Programme zur Wiedereinstiegsförderung bei dieser Zielstellung „Kontakthalteprogramm" und streben kontinuierliche oder punktförmige Beratung und Information zu beruflichen Gestaltungsoptionen an, wie auch den Aufrechterhalt aktueller fachspezifischer Kenntnisse.

> *„Während der Elternzeit soll das Gefühl der Zugehörigkeit zur Universität, der Kontakt zu den Arbeitskollegen aufrechterhalten und mit Qualifikationsmaßnahmen der Wiedereinstieg erleichtert werden." (Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm Universität Regensburg)*

> *„Mit diesem Programm werden Spielräume für die Ausgestaltung individueller Lebenskonzepte sowie ein größeres Maß an Flexibilität für alle Beteiligten geschaffen. Außerdem stellt es einen Beitrag zur Erhöhung der Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber und eine Unterstützung zum langfristigen Erhalt einer hoch qualifizierten, engagierten und motivierten Belegschaft dar." (Wiedereinstiegsprogramm Forschungszentrum Jülich der Helmholtz-Gemeinschaft)*

Der biographische Zeitabschnitt des Wiedereinstiegs wird institutionell auch mit Abwanderungsgefahr und Einbußen der Wettbewerbsfähigkeit verbunden. Ein Fall dokumentiert exemplarisch die in den Wiedereinstiegsprogrammen angedeutete Verschiebung des Machtverhältnisses hin zu den WissenschaftlerInnen sehr pointiert:

> *„Es wäre erfreulich, wenn durch dieses Angebot viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wieder an die Universität zurückkehren könnten." (Wiedereinstiegsprogramm Universität Düsseldorf)*

Eine weitere thematische Relevanzsetzung in den Zielstellungen ist die ***Entwicklung dauerhafter institutioneller Strukturen für Übergangskonstellationen*** wie den Wiedereinstieg nach reproduktionsbedingter Unterbrechung. Dazu bieten die ausschreibenden Institutionen bspw. Kurssysteme und Kinderbetreuung an.

> *„Das Oberziel des Projekts ist die Entwicklung und institutionelle Verankerung eines Gesamtkonzeptes für einen erfolgreichen Wiedereingliederungsprozess von Hochschulangehörigen nach der Geburt eines Kindes oder der Pflege von Angehörigen an der RWTH Aachen." (Wiedereinstiegsprogramm RWTH Aachen)*

> *„Notwendig während der Elternzeit sind daher Maßnahmen zur Verbesserung des Informationsflusses sowie Weiterbildungsangebote und die Kinderbetreuung durch Einrichtungen der Universität ("Familienfreundliche Hochschule"). Derzeit hängt es noch sehr stark von der Eigeninitiative der betroffenen MitarbeiterInnen während der Elternzeit ab, ob es gelingt, geeignete Kurse für die Weiterbildung zu finden und diese dann tatsächlich auch zu besuchen. Wünschenswert wäre ein systematisches Angebot der Universität, das allen MitarbeiterInnen in Elternzeit offensteht und das es ermöglicht, den erworbenen Kenntnisstand auch durch entsprechende Nachweise zu dokumentieren. Angestrebt wird deshalb ein individuell zusammenstellbares Studienprogramm, das*

in die "regulären" Studiengänge integriert ist und in zwei Semestern zur Verleihung eines Bachelor- oder Mastergrades führt. Im Rahmen dieses Studienprogrammes sollen bewußt überfachliche Kompetenzen vermittelt werden." (Wiedereinstiegsprogramm Universität Regensburg)

Als motivationale Grundlagen für Veränderungen auf struktureller Ebene dokumentieren die Programme einerseits hochschulpolitische Maßgaben (z.B. „Durchsetzung von Chancengleichheit"), und andererseits Standortattraktivität aber auch Kostenreduktion und längerfristige Planungssicherheit.

„Diese Aspekte liegen auch im Interesse des Forschungszentrum Jülich GmbH:
• Durch eine frühe Rückkehr aus der Elternzeit werden kostenaufwändige Vertretungseinsätze reduziert und organisatorische Probleme verringert.
• Die Anbindung an die Organisationseinheit wird aufrecht erhalten.
• Aufwändige Einarbeitungen nach langer Abwesenheit können minimiert werden.
• Vorhandene Kompetenzen können erhalten werden.

[…] Außerdem stellt es [das Programm, Einfügung durch AutorInnen] einen Beitrag zur Erhöhung der Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber und eine Unterstützung zum langfristigen Erhalt einer hoch qualifizierten, engagierten und motivierten Belegschaft dar." (Wiedereinstiegsprogramm Forschungszentrum Jülich der Helmholtz-Gemeinschaft)

Uns fiel diesbezüglich der appellative Charakter einiger Programme auf. Statt sich an ein unspezifisches Allgemeinpublikum oder potenzielle FörderempfängerInnen zu richten, werden z.T. innerinstitutionelle Verantwortungsbereiche abgegrenzt und zugewiesen. Dabei geht es in einigen Fällen nicht um formale oder vertragsgebundene Festlegungen, sondern um *weiche Faktoren* wie Bewusstseinsveränderungen:

„Die Praxis verdeutlicht, dass Beschäftigte aus vielfältigen Gründen zögern, ihren Informationsbedarf zur Organisation von Elternzeit und Wiedereinstieg gegenüber Vorgesetzten anzumelden. Die Verantwortlichen sollten deshalb hier die Initiative ergreifen und werdenden Eltern bei Bekanntwerden der Mutter- bzw. Vaterschaft Begleitung anbieten." (Wiedereinstiegsprogramm Westfälische Wilhelms-Universität)

Die bedeutsamste Zielstellung in den Wiedereinstiegsprogrammen ist die ***Etablierung gleichstellungs- und familienbezogener Wertpräferenzen*** im Wissenschaftsfeld unter den Stichworten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Gleichstellungs- und Chancengleichheitsförderung der Geschlechter und der Frauen- und Familienförderung.

In Bezug auf Vereinbarkeit gehen die Programme primär von der Notwendigkeit zusätzlicher Ressourcen bei einer (vorübergehenden) Doppelbelastung durch wissenschaftliches Arbeiten und Kindererziehung aus und zielen durch ihre Leistungsversprechen auf eine Reduktion der Kinderlosigkeit im Wissenschaftssystem bei gleichzeitig hoher Karrieremotivation. Wenige Programme greifen hingegen die Lebenskonstellation der *dual career couples* auf, in diesen Fällen wird Beratung angeboten.

„Denn es gilt, die vorhandenen Potentiale und Qualifikationen von Frauen und Männern in Elternzeit für die Hochschule zu bewahren sowie die bisher nicht gelebten Kinderwünsche des Personals durch individuelle, unterstützende Angebote und strukturelle Maßnahmen zu fördern." (Flyer zum Wiedereinstiegsprogramm RWTH Aachen)

„1. Ziel der Förderung
- Die Förderung soll wissenschaftlich tätigen Eltern und Pflegenden ermöglichen, mehr Zeit und mehr Flexibilität für ihre Familien- oder Pflegeaufgaben zu erhalten.
- Mit diesem Angebot wird sowohl für die Universität Konstanz wie auch für den gesamten deutschen Hochschulbereich ein innovativer und pragmatischer Weg aufgezeigt, wie sich Wissenschaft und Familie gut vereinbaren lassen.
- Die flexiblere Gestaltung und Schaffung von Freiräumen wird in zwei Säulen ermöglicht:
Säule 1: Schaffung von Zeitinseln für die Familie während der wissenschaftlichen Tätigkeit durch fachliche und administrative Unterstützung (studentische Hilfskraft)
Säule 2: Schaffung von Zeitinseln für die wissenschaftliche Tätigkeit während der Elternzeit durch Babysitter und/oder administrative Unterstützung (studentische Hilfskraft)

- Dieses Angebot gliedert sich in das Programm „Wissenschaft mit Kind“ ein, das die Angebote zu Kinderbetreuung, Vereinbarkeit, finanzieller Förderung sowie Information und Kompetenzen bündelt.“ (Wiedereinstiegsprogramm Universität Konstanz)

Erstaunlich geringe thematische Relevanz erhält die Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter, wenn sich die intentionale Rahmung der Förderung nicht auf eine Vertextlichung in formelartiger Kürze beschränkt. Explizit werden Entgeldgleichheit und Quotierung benannt. Auch auf Frauen- und Familienförderung zielende Programme, in denen es um die Erhöhung des Frauenanteils in geschlechtsuntypischen Wissenschaftsdisziplinen und auf Spitzenpositionen geht, sowie in einem Fall um berufliche Existenzsicherung durch den Aufbau weiblicher Seilschaften folgen möglicherweise der Logik *Gleiches mit Gleichem* zu bekämpfen. Das Forschungsteam positioniert sich kritisch zur symptomatischen Bekämpfung strukturellen Diskriminierungen, da die Veränderung diskriminierender Strukturen im institutionellen Alltag durch Förderung darin sozialisierter Personen zumindest zweifelhaft wirkt. Dennoch merken wir positiv an, dass die Wiedereinstiegsprogramme über diese Zielstellung einen deutlichen Veränderungsbedarf der geschlechtlichen Dimension des Wissenschaftsfeldes (und nicht nur dessen paritätische Zusammensetzung) dokumentieren.

„Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Hochschulbereich ist seit vielen Jahren ein zentrales hochschulpolitisches Ziel der Landesregierung. Daher haben wir es zu einer unserer Schwerpunktaufgaben gemacht, den Frauenanteil auf allen Ebenen im Hochschulbereich zu erhöhen. Hierfür hat die Landesregierung eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um bestehenden Benachteiligungen entgegenzuwirken und die Repräsentanz von Frauen in bestimmten Studiengängen und im Bereich der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung zu verstärken.“ (Wiedereinstiegs-Stipendium Land Rheinland-Pfalz)

Im Material korrespondiert dazu eine ***Orientierung an externen Standards*** zur normativen Legitimation formulierter Leistungsversprechen. Die ausschreibenden Institutionen präsentieren sich häufig als vertretende Instanz einer *übergreifenden Struktur*, deren Maßgabenumsetzung durch ein Wiedereinstiegsprogramm Bestandteil der Zielstellung ist. Wir deuten diese Neigung zunächst als Veränderungswillen der Institutionen, sehen darin neben der dokumentierten motivationalen Einstellungsänderung aber auch die bedenkliche Möglichkeit der Verantwortungsabgabe in einen weiten Raum diskursiver Akteure ohne konkrete Entscheidungsbefugnisse.

„Im Zusammenhang mit dem Audit „familiengerechte Hochschule“ wurde als eine zentrale Zielvereinbarung im Handlungsfeld „Führungskompetenz“ die „Förderung eines familiengerechten Personalmanagements im wissenschaftlichen Bereich“ beschlossen. Vor diesem Hintergrund ist das „Wiedereinstiegsprogramm für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ als wichtige Maßnahme anzusehen, diesen offen formulierten Vorsatz nun konkret in die Tat umzusetzen.“ (Wiedereinstiegsprogramm Universität Düsseldorf)

In unserer Analyse der Zielstellungen fanden wir überraschenderweise eine Tendenz zur ***Relevanzsetzung alltagskultureller Wissensbestände.*** Einige Wiedereinstiegsprogramme entwerfen ihre übergeordneten Ziele nicht aus diskursivem Wissen öffentlicher oder fachspezifischer Diskurse, sondern leiten sie aus Erfahrungsbeständen und Alltagswissen ab. Damit dokumentieren die programmbezogenen Selbstpräsentationen die mögliche Durchlässigkeit personalpolitischer Entscheidungen für Relevanzstrukturen realer Lebenszusammenhänge von im Wissenschaftsfeld arbeitenden und lebenden Männern und Frauen. Hierzu exemplarische Textbausteine der Wiedereinstiegsprogramme:

„Die Erfahrung zeigt: Je besser die berufliche Unterbrechung und der Wiedereinstieg gemeinsam geplant werden, desto früher kehren die Beschäftigten motiviert und leistungsbereit aus der Elternzeit zurück. Je kürzer der Beurlaubungszeitraum, desto geringer sind der Wissensverlust und der damit verbundene Aufwand für Einarbeitung und Fortbildung.“ (Wiedereinstiegsprogramm Westfälische Wilhelms-Universität)

„Je länger die Elternzeit andauert, desto höher sind die langfristigen Karriere- und Verdienstnachteile für die betreffenden Mitarbeitenden. Wiedereinstiegsförderung zielt daher grundsätzlich auf eine Verkürzung der Elternzeit, daneben aber auch auf gute, tragfähige Kontakte zwischen Beschäftigten und Hochschule während dieser Phase. […] Grundlegend für die Vereinbarkeit von

Beruf und Familie sind verlässliche institutionelle Rahmenbedingungen, wie z.B. Kinderbetreuungsangebote/-einrichtungen, und ein zeitgemäßes, plurales Bild von Familie. Dementsprechend muss Wiedereinstiegsförderung von der individuellen Ebene hin zu strukturellen Maßnahmen ausgeweitet werden." (Wiedereinstiegsprogramm RWTH Aachen)

3.2.3 Operationalisierung der Förderziele in Wiedereinstiegsprogrammen

In Abgrenzung zu übergeordneten Zielsetzungen der Wiedereinstiegsprogramme (s. Kap. 3.2.2 Zielstellungen der Wiedereinstiegsprogramme) formulieren die Wissenschaftseinrichtungen zudem operationalisierte Förderziele, die als Motivations- und Orientierungsrahmen für potenzielle RezipientInnen dienen und Reflexionsfläche für personelles Karrierehandeln bereitstellen. Förderziele fokussieren auf die Akteursebene bzw. genauer auf Ebene der WissenschaftlerInnen. Förderziele vermitteln dennoch zuvorderst Karrierevorstellungen der Institution, in dem sie intentionale Ziele mit den einzelnen Maßnahmen (s. Kap. 3.2.4 Fördermaßnahmen in Wiedereinstiegsprogrammen) verknüpfen und somit aus institutioneller Sicht der Förderung *würdige* Karrierebausteine für eine gelingende wissenschaftliche Karriere definieren.

Die zugrunde liegende Fragestellung unserer Analyse war dementsprechend folgende: Auf welche Ergebnisse zielen die im Programm explizierten Fördermaßnahmen ab, woran können sich potenzielle NutzerInnen in ihrem Karrierehandeln orientieren? Im Folgenden werden (1) Förderziele der Wiedereinstiegsprogramme sowie (2) Orientierungsrahmen mit Blick auf Wissenschaftskarrieren beschrieben.

3.2.3.1 Formulierte Förderziele der Wiedereinstiegsprogramme

Förderprogramme zum Wiedereinstieg formulieren Zielsetzungen vor allem in zwei Bereichen; zum einen stellen Maßnahmen konkret auf einen Wiedereinstieg vor dem Hintergrund des Erreichens formaler Qualifikationen ab, zum anderen auf die Weiterführung der wissenschaftlichen Tätigkeit. Ziel ist also nicht lediglich die Wiederaufnahme des Beschäftigungsverhältnisses, die Wissenschaftseinrichtungen streben über die Förderung auch einen Mehrwert an und versehen die Wiedereinstiegsförderung mit weiteren Zielstellungen. Die Förderung zielt übergreifend auf zwei Bereiche, den Kontakterhalt zur Wissenschaftseinrichtung und die Unterstützung einer erneuten Annäherung an das Wissenschaftsfeld. Beide Förderziele sind mit unterschiedlichen Maßnahmen verbunden, die in Abhängigkeit zur institutionellen Anbindung bzw. der aktuellen Karriereverortung der Wissenschaftlerinnen unterschiedliche Vorstellungen bzw. Modelle des Wiedereinstiegs fördern. Die Verknüpfung des Wiedereinstieges nicht nur an die Wiederaufnahme der wissenschaftlichen Tätigkeit sondern explizit an den Abschluss von Qualifikationsarbeiten kann am folgenden Beispiel aufgezeigt werden:

„Der Abschluss von Promotionen und Habilitationen bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die ihre wissenschaftliche Arbeit wieder aufnehmen, nachdem sie diese in bereits fortgeschrittenem Arbeitsstand zur Wahrnehmung familiärer Aufgaben unterbrochen hatte." (TU Dresden, Wiedereinstiegsstipendien)

Beispielhaft verdeutlicht das Programm zum Wiedereinstieg nach Elternzeit des Forschungszentrums Jülich, wie die institutionelle Unterstützung den Wiedereinstieg zum einen durch zeitliche Erwartungen und zum anderen mit weiteren Zielsetzungen, wie etwa Kompetenzerhalt verknüpft.

„Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Elternzeit in Anspruch nehmen, soll ermöglicht werden
• die Elternzeit nach Möglichkeit zu verkürzen
• die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern
• die beruflichen Kompetenzen zu erhalten bzw. weiter zu entwickeln."

„Da der Erhalt der Qualifikation und der Kontakt zur Forschungszentrum Jülich GmbH wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Rückkehr in die Erwerbstätigkeit sind, sollen im Rahmen des Programms während der Elternzeit u. a. Vertretungseinsätze und Qualifizierungsmaßnahmen angeboten und wahrgenommen werden." (Forschungszentrum Jülich, Programm zum Wiedereinstieg nach Elternzeit)

Förderziele eröffnen somit Handlungsspielräume bzw. bieten Strukturen an, die WissenschaftlerInnen den Wiedereinstieg in Wissenschaft ermöglichen. Sie verdeutlichen mit diesen Angeboten aber immer auch weitere Erwartungen der Institution an Wissenschaftskarrieren.

Qualifizierung

Die Förderziele setzen schwerpunktmäßig an der Unterstützung des Erwerbs wissenschaftlicher Qualifikationen an, d.h. die Wissenschaftseinrichtungen streben über die Förderprogramme das erfolgreiche Erlangen aller Voraussetzungen für Hochschulprüfungen an. Die Wiedereinstiegsförderung folgt dabei dem Duktus der bundesdeutschen Nachwuchsförderung (vgl. BUWIN 2013). Neben dem Abschluss von Qualifikationsvorhaben werden Kompetenzerhalt/Weiterbildung ebenso gefördert wie vereinzelt Publikationsvorhaben. Auffällig ist die Konzentration der Förderprogramme zum Wiedereinstieg auf den Abschluss von Promotionsvorhaben, besonders denen von Wissenschaftlerinnen. Einen Wiedereinstieg in der Postdoc- und Habilitationsphase unterstützen vergleichsweise wenige Programme. Da der Frauenanteil mit fortschreitender Qualifizierungsstufe sinkt, erreichen die Wissenschaftseinrichtungen so zwar ‚noch' viele Frauen, möglicherweise aber ‚nicht mehr' in einer entscheidenden Phase der Wissenschaftskarriere (vgl. BUWIN 2013). Fraglich bleibt, ob dies institutionelle Vorstellungen der zeitlichen Abfolge familiärer wie wissenschaftlicher Verläufe abbildet und darüber biografisches Handeln der WissenschaftlerInnen institutionellen Zeitordnungen unterwirft (vgl. Geissler/Oechsle 2001). Deutlich wird allerdings, dass der Qualifizierungsdruck, dem der wissenschaftliche Nachwuchs unterworfen ist (vgl. Metz-Göckel 2009) auch im Kontext des Wiedereinstiegs durch die Förderprogramme aufrechterhalten bleibt.

Konkret zielen Wiedereinstiegsprogramme einerseits auf den Abschluss von Qualifikationsarbeiten ab:

> *„Es können Frauen und Männer gefördert werden, die ihr Promotionsverfahren aus familiären Gründen unterbrechen mussten und nach der Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. Familienpausen nun den Anschluss an die aktuelle Forschung anstreben, um das Promotionsverfahren abschließen zu können." (Bauhaus-Universität Weimar, Wiedereinstiegsstipendium)*

Zum anderen wird der Abschluss direkt in Beziehung zur Erlangung einer Professur als Ziel von Wissenschaftskarrieren gefördert:

> *„Wiedereinstieg mit dem Ziel der Weiterqualifizierung für eine Hochschullaufbahn (Professur)" (Universität Düsseldorf, Comeback).*

Förderziele mit Blick auf Kompetenzerhalt bzw. –entwicklung spielen zum einen eine große Rolle im Rahmen des Kontakthaltens zur Wissenschaftseinrichtung, hier maßgeblich vor dem Hintergrund des „Erhalt(s) beruflicher Qualifikationen" (Forschungszentrum Jülich, Programm zum Wiedereinstieg nach Elternzeit). Familienphasen werden dementsprechend weniger als Zeit des Erwerbs zusätzlicher Kompetenzen gedeutet, denn als Distanzierung vom Wissenschaftsfeld qua Wissens- und Fähigkeitenverlust, den es zu begrenzen gilt. Zum anderen bieten die Förderprogramme konkrete Weiterbildungsmaßnahmen an bzw. finanzieren sie, mit dem Ziel, die für eine wissenschaftliche Karriere notwendigen Bereiche auszubauen. Dazu gehört bspw. die Integration in Netzwerke.

> *„Gefördert werden Maßnahmen, die […]*
> *• hinsichtlich des Karrierefortkommens notwendig oder förderlich sind, und das Potenzial in bestimmten persönlichen oder wissenschaftlichen Bereichen ausbauen oder den nächsten Karriereschritt vorbereiten,*
> *• der Integration der Wissenschaftlerin in ein internationales Netzwerk dienen […]." (Universität Konstanz, Karriereförderung)*

Weiterführung der wissenschaftlichen Tätigkeit

Als erster Zielbereich wurde eingangs die Weiterführung der wissenschaftlichen Tätigkeit benannt. In Abgrenzung zur qualifikationsfokussierten Förderung werden hierunter Ziele verstanden, die stärker auf die wissenschaftliche Tätigkeit, das alltägliche und praktische Arbeiten im Wissenschaftsfeld abstellen. Es ist festzuhalten, dass die meisten Förderprogramme dennoch eine Verknüpfung mit dem Abschluss von Qualifikationsarbeiten oder Kompetenzerhalt herstellen. Aus diesem Grund diskutieren wir im nächsten Abschnitt beide Förderzielbereiche als Orientierungsrahmen für Wissenschaftskarrieren. Vereinzelt wird dennoch allein die Wiederauf-

nahme der unterbrochenen Qualifikationsvorhaben oder der wissenschaftlichen Arbeit in Zentrum gerückt:

> *„Diese Förderung ist für Frauen und Männer möglich, die ihr wissenschaftliches Qualifikationsvorhaben aus familiären Gründen unterbrechen mussten und nach der Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. anderer Familienpausen Anschluss an die aktuelle Forschung anstreben, um das begonnene Verfahren fortsetzen zu können." (TU Ilmenau, Wiedereinstiegsstipendium)*

> *„Wiedereinstiegsstellen dienen dem Wiedereinstieg in die Wissenschaft nach einer familienbedingten Unterbrechung." (DKFZ, Wiedereinstiegsstellen)*

Dies geschieht auch durch Förderung mit dem Ziel eigenständiger Projektakquise:

> *„Bewerben können sich Wissenschaftlerinnen, die bereits eine Promotion abgeschlossen haben und aufgrund von Betreuungspflichten ihre Forschung aussetzen mussten. Die Wiedereinstiegsstipendien ermöglichen die Rückkehr in die Wissenschaft. Bis zu drei Stipendiatinnen werden zehn Monate lang mit monatlich 1.800 EUR gefördert, um beispielsweise einen Antrag für ein eigenes Forschungsprojekt zu stellen." (TU Darmstadt, Wiedereinstiegsstipendien)*

Mit Blick auf die oftmals prekäre Beschäftigungssituation von NachwuchswissenschaftlerInnen (vgl. Klecha/Krumbein 2008) unterstützen Förderprogramme vereinzelt auch gerade in den Karrierephasen, die institutionell bzw. finanziell unzureichend abgesichert sind.

> *„Unterstützung von Promovenden und Diplomanden beziehungsweise wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis oder Stipendium aufgrund von Geburt und Kinderbetreuung unterbrochen oder vorzeitig ausgelaufen ist und nicht auf anderen Wegen verlängert werden kann." (Universität Potsdam, Förderung von Nachwuchswissenschaftlern/innen)*

Förderziele der Wiedereinstiegsprogramme unterstützen demnach eine wissenschaftliche Karriere (mit unterschiedlichen Rahmensetzungen) vor dem Hintergrund der Förderung der Vereinbarkeit mit Familienphasen - „im Sinne einer „Nicht-Ausstiegs-Option" trotz Schwangerschaft und Kinderphase" (TU Darmstadt, Wiedereinstiegsstipendien).

3.2.3.2 Orientierungsrahmen für Wissenschaftskarrieren

Formulierte Zielsetzungen der Förderprogramme zum Wiedereinstieg verdeutlichen Karrierevorstellungen der ausschreibenden Institution und liefern den WissenschaftlerInnen damit Orientierungsrahmen für ihr Karrierehandeln. Interessant in diesem Zusammenhang ist auch die Einbindung des Wiedereinstiegs in die Förderlandschaft der Institutionen. So sind ein Großteil der Programme ausgewiesene, eigenständige Förderungen zum Wiedereinstieg. Ein Teil verortet sich dennoch innerhalb weiterer Förderprogramme, verweist aber mit Blick auf Wiedereinstieg (und damit Wissenschaft mit Familie) auf hohe Relevanz in der institutionellen Förderung.

> *„die Universität Siegen schreibt zum 1. November 2011 fünf Promotionsstipendien und ein Habilitationsstipendium aus, die auf die Dauer von 12 Monaten begrenzt sind. Bevorzugt vergeben werden dabei familienbedingte Wiedereinstiegsstipendien, es können aber auch „Einstiegsstipendien" sowie „Abschlussstipendien" beantragt werden." (Universität Siegen, Ausschreibung Promotions- und Habilitationsstipendien)*

Ausgehend von den besonderen Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses (vgl. Metz-Göckel 2009) lässt sich konstatieren, dass Wiedereinstiegsprogramme versuchen das *Risiko* der Elternschaft für wissenschaftliche Karrieren zu verringern, ohne jedoch auf Ebene der Förderziele auf Rahmenbedingungen der Beschäftigungsverhältnisse konkret Einfluss zu nehmen.

Wie beschrieben wurde, verbinden die betrachteten Förderprogramme den Wiedereinstieg in Wissenschaftkarrieren nach familienbedingten Unterbrechungen praktisch ausschließlich mit zusätzlichen Förderzielen. Dazu gehören die selbstständige Akquise neuer Forschungsprojekte, individuelle Weiterbildung und Kompetenzerhalt sowie der Erwerb wissenschaftlicher Qualifikationen bis hin zur Erwartung der Professur als Karriereziel.

Der Programmpool der Wiedereinstiegsförderung wird durch zwei hauptsächliche Förderziele charakterisiert. Zum einen fokussiert das Förderziel des Kontakterhalts auf die Strukturierung der Elternzeit im Sinne der weiterbestehenden Anbindung an die Organisation und das wissenschaftliche

Arbeitsfeld. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Maßgabe des Kompetenzerhalts, der Weiterbildung und auf kommunikativen Regelungen im Arbeitsbereich zu einem passgenauen Wiedereinstieg. Es zielt stark auf die Unterstützung der individuellen (berufs-)biografischen Entscheidungen der WissenschaftlerInnen. Zum anderen haben Stipendien einen großen Stellenwert, diese zielen auf einen erfolgreichen Abschluss von Qualifikationsarbeiten. Letztere schaffen für NutzerInnen eine klare Orientierung am Stufenmodell der klassischen wissenschaftlichen Aufstiegskarriere, ohne jedoch die Prekarität wissenschaftlichen Arbeitens mit Blick auf verbindliche, langfristige, institutionelle Anbindung aufzuheben.

In den Förderzielen der Wiedereinstiegsprogramme lassen sich aus unserer Sicht damit sowohl Orientierungen an der klassischen universitären Aufstiegskarriere erkennen, als auch Bezüge zu einer *boundaryless career* herstellen (vgl. Hardering 2011). Die klassische wissenschaftliche Aufstiegskarriere ist laut Hardering (2011) als institutionengebundener, linearer Weg über formale Qualifikationen mit dem intentionalen Ziel der Professur definiert. Dagegen versteht sie die boundaryless career als personengebundene Karriere. Sie lässt sich durch Eigenverantwortung der Individuen in Bezug auf Wissenserwerb und Karriereschritte, aber auch intransparente Erfolgskriterien und Zieloffenheit beschreiben. Die entgrenzte Wissenschaftskarriere konnten wir auch als Verlaufsversion der Karrieren von Wissenschaftlerinnen nachzeichnen (s. Kap. 4.1 Karriereverläufe und Übergäng).

3.2.4 Fördermaßnahmen in Wiedereinstiegsprogrammen

Wiedereinstiegsprogramme untersetzen Förderziele grundsätzlich durch explizierte Maßnahmen und Instrumente. Diese lassen sich in finanzielle Unterstützung sowie konkret vorgehaltene Maßnahmen einteilen. Interessant ist hier vor allem, welche Schwerpunktsetzungen sich erkennen lassen – auf welche Rahmenbedingungen im Wissenschaftsfeld stellen die explizierten Maßnahmen ab? Von welchen Bedarfslagen der potenziellen NutzerInnen gehen sie aus?

3.2.4.1 Finanzielle Fördermaßnahmen

Finanzielle Unterstützungsleistungen, die Förderprogramme abseits gesetzlicher Vorgaben anbieten, sind vorrangig als Stipendien zu charakterisieren. Hierbei unterscheiden die Programme in der Höhe der Stipendien zwischen den Qualifikationsstufen, es erfolgt faktisch eine Honorierung fortgeschrittener Wissenschaftskarrieren. Die Wissenschaftseinrichtungen geben die Stipendienhöhe bis auf wenige Ausnahme explizit an, diese Transparenz ermöglicht potenziellen NutzerInnen eine bessere Planung und Entscheidung.

> *„Die Förderhöhe beträgt für eine Promotion oder künstlerische Arbeit 1.200 Euro monatlich und für eine Habilitation 1.800 Euro monatlich bei einer Förderdauer von zwei Jahren.“ (Land Baden-Württemberg, Brigitte-Schlieben-Lange-Programm)*

Die Stipendienhöhe kann allerdings nur teilweise als adäquate Absicherung im Vergleich zu einer Stelle gesehen werden. Für Dissertationen schwanken die Zahlungen zwischen 700 – 1.600 € monatlich, für Habilitationsprojekte zwischen 920 – 2.000 €. Die Wissenschaftseinrichtungen schreiben Stipendien zudem vereinzelt für Publikationsvorhaben und Projektakquise aus.

In den Wiedereinstiegsprogrammen finden sich vielfach zusätzliche Zuschläge, die als Kinderzuschläge, Familienzuschläge, Kindererziehungszuschlag definiert sind oder aber sachgebunden als Kinderbetreuungszuschläge, wobei letzteres an Vorgaben zum Haushaltseinkommen gekoppelt ist. Die Wissenschaftseinrichtungen legen demnach offen, welche Mittel aus Sicht der Institution für die wissenschaftliche Arbeit zur Verfügung stehen und inwieweit finanzielle Ressourcen auch Relevanz für Maßnahmen zur Vereinbarkeit haben. Ausgehend vom Stellenwert von Kinderbetreuung berücksichtigen sie darüber, zumindest in finanzieller Hinsicht, spezielle Bedarfe einer Zielgruppe.

> *„Die Stipendienhöhe beläuft sich auf EUR 1000 im Monat. Für jedes Kind können monatlich zusätzlich weitere EUR 150 gewährt werden.“ (Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Abschlussstipendium für Doktorandinnen und Doktoranden mit außergewöhnlicher familiärer Belastung)*

> *„Daneben können einkommensabhängig Kinderbetreuungszuschläge (155 € für ein Kind, 205 € für zwei Kinder und 255 € für drei und mehr Kinder) gewährt werden, soweit das nachgewiesene Familieneinkommen im Kalenderjahr vor der Antragstellung 12.200 € nicht überschritten hat und*

das zu erwartende Einkommen im Antragsjahr voraussichtlich nicht höher sein wird." (Land Rheinland-Pfalz, Wiedereinstiegsstipendien)

Einzelne Stipendien verweisen dagegen lediglich auf Pauschalbeträge.

„Der Pauschalbetrag des Stipendiums enthält bereits eine pauschale Kinderzulage. Weitere Kinderzulagen werden nicht gezahlt." (TU Darmstadt, Richtlinien Wiedereinstiegsstipendien)

Daneben findet sich im folgenden Programmtext eine klare Einschränkung auf flexible Kinderbetreuung, die lediglich zusätzliche Kinderbetreuung unterstützt. Es erfolgt darüber eine deutliche Förderung der Vereinbarkeit familiärer Aufgaben mit wissenschaftlichen Workload, aber faktisch auch die Festschreibung dieser Balancekonstellation als Charakteristikum des Wissenschaftsfeldes.

„Kosten für Kinderbetreuung werden nicht für den Besuch regulärer Betreuungseinrichtungen gewährt, sondern ausschließlich für Betreuung, die darüber hinaus notwendig ist; auch wird die Unterstützung durch Familienangehörige nicht gefördert" (Philipps-Universität Marburg, Stipendien zur Förderung der Chancengleichheit)

Noch erstaunlicher hinsichtlich der Rolle privater Netzwerke zur Absicherung der Kinderbetreuung ist das Zusammenspiel des Ausschlusses Familienangehöriger bei gleichzeitiger Übernahme von Reisekosten des Partners zu Zwecken der Kinderbetreuung, z.B. bei Tagungen:

„Beantragt werden kann ein Zuschuss zu den real anfallenden Reisekosten zu Tagungen in einer Höhe von bis zu 250 Euro je Kind, wenn Kinder und ggf. auch PartnerIn bzw. Babysitter für die Kinderbetreuung mitreisen bzw. wenn durch die Abwesenheit der TagungsteilnehmerIn zusätzliche Kinderbetreuungskosten am Wohnort entstehen.

- Nicht bezuschusst werden Reisekosten und Kinderbetreuungskosten von Familienangehörigen, z.B. Großeltern." (Universität Konstanz, Zuschuss zu Reise- und Betreuungskosten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und aktive Väter)

Konkrete Entlastung von WissenschaftlerInnen mit Sorgeverpflichtungen in finanzieller Sicht werden in zwei Ausprägungen durch Wiedereinstiegsprogramme angeboten, zum einen mit Fokus auf häuslicher Entlastung, zum anderen mit Fokus auf Entlastung von schwer zu vereinbarenden Arbeitsaufgaben: Besonders hier werden in Ergänzung zur Kinderbetreuung Sorgekontexte aufgegriffen.[19]

„Es werden Mittel zur Verfügung gestellt, die eine Entlastung im Haushalt und bei der Kinderbetreuung ermöglichen sollen. Diese Mittel können z.B. zur Einstellung von Haushaltshilfen, Anschaffung von Geräten wie Spüler oder Waschmaschine und zusätzlicher Kinderbetreuung verwendet werden (z.B. Babysitter in den Abendstunden oder während Reisen zu Tagungen)" (MPG, Christiane-Nüsslein-Volhard-Stiftung)

„Für WissenschaftlerInnen mit einer vertraglichen Arbeitstätigkeit von mind. 30 Stunden pro Woche. Studentische Hilfskraft für bis zu 40 Stunden pro Monat." (Universität Konstanz, Programm „Wissenschaft mit Kind")

Neben Stipendien und finanzieller Unterstützung von Vereinbarkeitsfragen spielen die Finanzierung von Tagungsreisen sowie Fortbildungen ebenso eine, wenn auch kleinere Rolle. Neben der formalen Qualifikation wird darüber auf weitere Bausteine der Wissenschaftskarriere bzw. –persönlichkeit abgestellt und auf die Breite an Kompetenzen, die innerhalb von Wissenschaftskarrieren als relevant gelten, verwiesen. Gleichzeitig stellt der Schwerpunkt Reise- und Tagungskosten Mobilitätserwartungen an WissenschaftlerInnen.

„Zuschüsse für Konferenzreisen von Frauen, v.a. von Nachwuchswissenschaftlerinnen
• Europa: 500,- € oder 80% der Reisekosten max
• Übersee: 1.500,- € oder 80% der Reisekosten max (Universität Kiel, Gleichstellungsbudget)

[19] Eine geschlechtertheoretisch kritische Lesart findet sich in Kap. 3.2.2 Zielstellungen der Wiedereinstiegsprogramme

Zuschüsse für Fortbildungen von Frauen, v.a. für Post-Docs, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Frauen in Führungspositionen oder auf dem Weg dorthin, z.B.
- *Bewerbungstraining*
- *Hochschuldidaktik*
- *Präsentationstechniken*
- *Führungstraining*
- *Forschungsplanung*
- *Karriereentwicklung*
- *Summer Schools*
- *Coaching*
- *Fortbildungen mit gleichstellungsrelevanten Inhalten können auch für Männer gefördert werden*
- *300,- € oder 80% der Kosten max" (Universität Kiel, Gleichstellungsbudget)*

Finanzielle Unterstützung von Forschungsprojekten bzw. einzelner Komponenten sind nicht Bestandteile der konkreten Wiedereinstiegsmaßnahmen, sondern als flankierende bzw. übergeordnete Maßnahmen zu verstehen.

> *„Aufbau und Pflege von Netzwerken - Gefördert werden anfallende Kosten (ohne Bewirtungskosten) für von Konstanzer Nachwuchswissenschaftlerinnen (mit)organisierte Veranstaltungen zum Netzwerkaufbau (Fachkonferenzen, Weiterbildungen, Netzwerktreffen), für die keine alternativen Finanzierungsmöglichkeiten bestehen." (Universität Konstanz, Karriereförderung)*

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass finanzielle Maßnahmen in Wiedereinstiegsprogrammen vorrangig einen *Ersatz* von Mittelbaustellen darstellen (vgl. BUWIN 2013), der explizit auf Erreichung von Qualifikationen (sowohl formaler Qualifikation, wie auch Anbindung an scientific community) im Hinblick auf klassische Wissenschaftskarrieren fokussiert (s. Kap. 3.2.3 Operationalisierung der Förderziele in Wiedereinstiegsprogrammen), dabei aber die Unterstützung der Vereinbarkeit einschließt.

3.2.4.2 Konkret vorgehaltene Fördermaßnahmen

Konkret vorgehaltene Fördermaßnahmen in Wiedereinstiegsprogrammen bedienen abweichend bzw. ergänzend zu finanziellen Unterstützungen andere Schwerpunkte und finden sich verstärkt in Förderungen mit dem Ziel des Kontakterhalts wieder.

Besonders stark vertreten sind in diesem Bereich Informations- und Beratungsangebote, Coaching, Weiter- und Fortbildungen sowie weitere Maßnahmen zum Kontakthalten während der Elternzeit. Maßnahmen zum Kontakthalten während der Elternzeit sind sehr detailliert in Form vollständiger Programme, Gesprächsleitfäden und in Ablaufplänen dargestellt. Informations- und Beratungsangebote werden in unterschiedlichen Kontexten vorgehalten. Schwerpunktmäßig zum einen in Form von Planungsgesprächen im Zuge der Kontakthalteprogramme, daneben zum anderen in Bezug auf Unterstützung für Kinderbetreuung, Möglichkeiten der Weiterbildung, Karriereplanung sowie rechtlichen und arbeitsorganisatorischen Fragen. Dual Career Serviceleistungen sind erstaunlicherweise kaum erwähnter Bestandteil der Beratungsangebote. Mindestens verweisen die Programme auf Abteilungen oder Funktionsträger, die für die Beratung zuständig sind; in einigen Fällen werden zusätzlich konkrete Kontaktdaten im Programm geliefert. Verantwortlichkeiten für ein Zustandekommen der Beratungsgespräche sind deutlich beschrieben und können sowohl bei Vorgesetzten als in der Eigenorganisation der WissenschaftlerIn liegen.

> *„Die/der Vorgesetzte nimmt Kontakt zu der/dem Mitarbeiter/in auf, um einen Gesprächstermin mit ihr/ihm zu vereinbaren. Gesprächsgegenstände werden gezielte Qualifizierungsmaßnahmen (Anlage 1 (5)) und die Verteilung der Arbeitszeit sein" (Forschungszentrum Jülich, Programm zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit / Sonderurlaub)*

> *„Vereinbaren Sie ca. vier Monate vor Beginn des Mutterschutzes ein Planungsgespräch mit Ihrer/Ihrem Vorgesetzten über Ihre beruflichen Pläne nach der Familienphase. Dabei sollten Sie nach Möglichkeit über den Zeitpunkt, Ort und Umfang der geplanten Rückkehr und über die Angebote des Wiedereinstiegsprogramms sprechen. Das Gespräch ist Grundlage für eine beiderseitige Planung." (Forschungszentrum Jülich, Programm zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit / Sonderurlaub)*

Das zitierte Wiedereinstiegsprogramm macht exemplarisch deutlich, dass explizierte Maßnahmen sowohl auf Strukturierung des Wiedereinstiegs für die WissenschaftlerInnen als auch auf Planbarkeit für die Institution ausgerichtet sind und eher einen verpflichtenden als einen Angebotscharakter aufweisen. Dies gilt verstärkt für das Förderziel des Kontakterhalts (*Möglichkeit* von Arbeitstätigkeit in Elternzeit) und Weiterbildung (zumeist ohne inhaltliche Detaillierungen). In anderen Programmen sind Beratungen tatsächlich als offene, ergänzende Angebote integriert:

> *„Das Personaldezernat und das Servicebüro Familie bieten werdenden Eltern Information und Beratung. Im Personaldezernat erhalten die Beschäftigten rechtsverbindliche Informationen (Vertragslaufzeit, Mutterschutz, Elternzeit, etc.). Das Servicebüro Familie berät hingegen bei allgemeinen Fragen und zur Kinderbetreuung. Die Beratungsangebote sind ergänzend zu nutzen.“ (Westfälische Wilhelms-Universität, Beurlaubung und Wiedereinstieg)*

Ebenso wesentlich sind Flexibilisierungsangebote der Arbeitszeit, diese sind sowohl als Flankierung von Stipendien als auch in weiteren Programmen vertreten und greifen Kriterien der Familienfreundlichkeit auf, die ebenfalls in unseren Interviews und Gruppendiskussionen durch die Wissenschaftlerinnen als bedeutsam benannt werden. Explizit bei Stipendien sind Teilzeitregelungen mit entsprechender Laufzeitverlängerung kombiniert (s. Kap. 3.2.5 Zeitliche Vorgaben im Rahmen der Förderung).

> *„Hauptberufliche Arbeit an dem Projekt oder alternativ ein Teilzeitstipendium mit doppelter Laufzeit“ (Johannes-Gutenberg-Universität Mainz, Wiedereinstiegsstipendien)*

Zu beachten ist, dass die Wissenschaftseinrichtungen den WissenschaftlerInnen zur Inanspruchnahme dieser Flexibilisierungsmöglichkeiten vielfach eine Beweispflicht auferlegen, in der Familienarbeit als einzige legitime Begründung, Wissenschaft in Teilzeit zu leben, definiert ist. Dies kann durchaus als Abkehr vom Konzept der Work-Life-Balance gedeutet werden, welches auf die Vereinbarkeit aller Lebensbereiche abstellte (vgl. Oechsle 2010).

> *„Ausnahmsweise besteht die Möglichkeit, die Stelle der Nachwuchsgruppenleiterin bzw. des Nachwuchsgruppenleiters als Teilzeitstelle (Reduzierung bis zu 50%) in Anspruch zu nehmen, wenn die verbleibende Zeit der Kinderbetreuung oder der Pflege von Familienangehörigen aus Alters- oder Krankheitsgründen gewidmet wird.“ (DFG, Emmy-Noether-Programm)*

Bemerkenswert aber nur in Ausnahmefällen ein Bestandteil der Fördermaßnahmen, sind Teilzeitstellen auf Führungsebene, z.B. auch die Teilzeitprofessur an der RWTH Aachen (Wiedereinstiegsförderung der Beschäftigten an der RWTH Aachen). Verweise auf Möglichkeiten der Arbeitsortflexibilisierung (z.B. Telearbeitsplatz) sind nur vereinzelt im Rahmen des Förderziels Kontakthalten zu finden.

Ein Verweis auf konkrete Angebote zur Kinderbetreuung (und damit auf Übernahme der Organisation der Kinderbetreuung) erfolgt nur vereinzelt, ebenso wie die Bereitstellung personeller Unterstützung (äquivalent zur finanziellen Unterstützung derselben, s.o.).

(Universität Konstanz, Programm „Wissenschaft mit Kind“)

Die Bereitstellung konkreter Arbeitsstellen erfolgt in wenigen Programmen, diese sind deutlich als Wiedereinstiegsstellen definiert und eröffnen somit einen Wiedereinstieg sowohl in Wissenschaft als auch strukturell in der Wissenschaftseinrichtung.

> *„Mit der halbjährlichen Vergabe von je zwei Wiedereinstiegsstellen im Universitätsbereich sowie im Großforschungsbereich setzt sich das KIT für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Wissenschaft ein.“ (KIT Karlsruhe, Wiedereinstiegsprogramm für Wissenschaftler/innen)*

Als randständige Maßnahmen sind z.B. Doktoranden-Kolloquien ausgeschrieben, die darüber formal Promovierende bereits in institutionelle Netzwerke einbinden.

> *„Mit der Bewilligung der Promotionsstipendien ist die Möglichkeit zur Teilnahme an einem Doktorandinnen-Kolloquium verbunden." (Universität Siegen, Ausschreibung Promotions- und Habilitationsstipendien)*

Überraschend nehmen in Ausnahmefällen Wiedereinstiegsprogramme *Kinderwillkommensgeschenke* in die formulierte Ausgestaltung der Maßnahmen auf, eine konkrete Unterstützung von Förderzielen kann hieraus nicht abgeleitet werden, wohl aber Hinweise auf die Familienfreundlichkeit der Institution.

Die Vereinbarkeit wird innerhalb der konkret vorgehaltenen Maßnahmen über Flexibilisierungsmöglichkeiten und Beratungsleistungen hergestellt. Der Schwerpunkt liegt jedoch in der institutionellen Strukturierung von Elternzeit und Wiedereinstieg. Insgesamt können finanzielle und konkret vorgehaltene Maßnahmen als einander ergänzend angesehen werden, in den Wiedereinstiegsprogrammen selbst wird dies in unterschiedlichen Kombinationen und Umfang umgesetzt.

3.2.5 Zeitliche Vorgaben im Rahmen der Förderung

Zeitlich begrenzte Mittel sind charakteristisch für die Förderlandschaft und schlagen sich in Rahmung durch Laufzeiten, Stichtage und zeitliche Flexibilisierungsmöglichkeiten auch in den Wiedereinstiegsprogrammen nieder. Den RezipientInnen der Programme werden darüber mögliche biografische Passungen aufgezeigt. Besondere Relevanz haben die gesetzten Zeitschienen und Flexibilisierungsmöglichkeiten für WissenschaftlerInnen mit Familie. Die Wissenschaftseinrichtungen sehen sie innerhalb der Förderprogramme als Doppelbelastete an, denen mit Hilfe der Fördermaßnahmen der Wiedereinstieg in bzw. die Fortführung der wissenschaftlichen Karriere erleichtert werden soll.

Welchen zeitlichen Beschränkungen unterliegen Fördermaßnahmen zum Wiedereinstieg und welche zeitlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten bieten diese? Zusammenfassend soll aufgezeigt werden, wie viel Gestaltungsspielraum die Förderung den WissenschaftlerInnen zuspricht bzw. inwieweit die Förderung sie institutionellen Zeitordnungen unterwirft.

Separat zu betrachten sind in diesem Zusammenhang, die Wiedereinstiegsprogramme mit dem expliziten Förderziel des Kontakthaltens. Sie orientieren sich grundsätzlich an gesetzlichen Vorgaben zu Mutterschutz und Elternzeit, strukturieren Distanzierung und Annäherung im Wissenschaftsfeld über Planungsgespräche und inhaltliche Vorgaben (s. Kap. 3.2.4 Fördermaßnahmen in Wiedereinstiegsprogrammen) und sind grundsätzlich als Ermöglichung der Distanzierung (unter Einbezug personalpolitischer und unternehmerischer Kriterien) anzusehen. Entsprechend enthalten sie keine Angaben zu Standardlaufzeiten etc. Für Wiedereinstiegsstellen werden ebenfalls keine konkreten Laufzeitangaben formuliert bzw. finden sich diese erwartbar erst in den konkreten Stellenausschreibungen (Ausnahme: RWTH Aachen – Wiedereinstiegsstellen werden auf 1 Jahr finanziert). Alle weiteren Wiedereinstiegsprogramme geben zu großen Teilen Zeitschienen vor, die in Abhängigkeit zu den beschriebenen (maßgeblich finanziellen) Maßnahmen aufgeführt werden.

Wie erwartet weisen mit Blick auf die Fördermittellandschaft praktisch alle Wiedereinstiegsprogramme explizit eine Standardlaufzeit der Maßnahmen aus. Diese steht dabei in Abhängigkeit zum Förderziel, welches die explizierte Maßnahme unterstützt und terminiert, ebenso ergänzende Maßnahmen. Gerade im Fall von Kinderbetreuungszuschlägen differenzieren die Wissenschaftseinrichtungen nicht zwischen verschiedenen Bereichen im Lebenszusammenhang der WissenschaftlerInnen. Zwar kann der Wiedereinstieg durch eine erneute Aneignung des Arbeitszusammenhangs als abgeschlossen gelten, im Verlauf des Wiedereinstiegs entstandene Sorgekontexte in ihrer lebenszeitlichen Dynamik aber nicht ohne weiteres.

Abschlussstipendien (mit Beweispflicht durch die NutzerInnen des entsprechenden Arbeitsstandes) sowie Stipendien für Publikationsvorhaben und Projektakquise eröffnen lediglich eine sehr kurzfristige Perspektive, die mit Blick auf einen Wiedereinstieg eher die Chance auf weitere Anknüpfungspunkte und einen verbreiterten Zugang zum Wissenschaftsfeld ermöglicht.

> *„Es werden Abschlussstipendien für Frauen bis zu einer Dauer von max. 3 Monaten finanziert, die absehbar im Förderjahr 2012 ihre Promotion beenden. Dies ist von den betreuenden Professorinnen und Professoren zu bestätigen. Bewerben können sich alle Promovendinnen, unabhän-*

gig davon, ob die Arbeit zuvor bereits gefördert wurde oder nicht." (Bauhaus-Universität Weimar, Stipendien zum Schwerpunkt "Chancengleichheit")

Deutlich rigider und maximal zufällig passfähig zu den biografischen Entwürfen der WissenschaftlerInnen ist die Verknüpfung kurzer Laufzeiten mit festgelegten Stichtagen, die sich in einem kleineren Teil der Programme findet. Sie eröffnen den RezipientInnen keine Gestaltungsräume, diese sind dann vielmehr der institutionellen Förderlogik unterworfen.

„Bewilligungszeitraum: 1-3 Monate im Zeitraum vom 01.10.2011 bis 31.12.2011" (Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder, Wiedereinstiegsstipendien und Abschlussstipendien)

Weitere Qualifikationsstipendien werden zumeist unter Angabe einer Höchstförderdauer bzw. mit klarer Laufzeitvorgabe ausgeschrieben. Diese bewegen sich zwischen 6 Monaten und 3 Jahren, wobei eine mehrheitliche Beschränkung auf einjährige Laufzeit vorliegt. Dies sehen wir als sehr voraussetzungsvolle Förderung, da entweder bereits fortgeschrittene Arbeitsstände der Qualifikationsarbeiten bei den WissenschaftlerInnen vorliegen müssen, die Förderprogramme aber keine Perspektive bis zur Beendigung des Qualifikationsvorhabens eröffnen.

Explizit für Förderung von Nachwuchsgruppen stellen Wiedereinstiegsprogramme die Verlängerung der Laufzeit nach Zwischenevaluation in Aussicht. Weitere Förderprogramme ermöglichen Laufzeitverlängerungen ebenfalls teilweise; hier mit Begründungspflicht durch die NutzerInnen hinsichtlich Fremdverschulden bzw. familiärer Verpflichtungen, auch können WissenschaftlerInnen die Laufzeit teilweise im Zusammenspiel mit einer Teilzeitregelung strecken.

„Das Stipendium kann aus familiären Gründen, die zu belegen sind, auch als Teilzeitstipendium für die doppelte Laufzeit wahrgenommen werden. Von der Stipendiatin wird erwartet, dass sie die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit für ihr Promotions- oder Forschungsvorhaben aufwendet." (FAU Erlangen-Nürnberg, Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre)

Explizit diese Möglichkeit stellt aus unserer Sicht auf Vereinbarkeit ab und ermöglicht biografische Passungen. Dies gilt ebenso für die Möglichkeit Stipendien zeitweise zu unterbrechen (z.B. Elternzeit, eigene Krankheit). Diese bieten die Wiedereinstiegsprogramme aber kaum an, wenn doch, begrenzen sie die Unterbrechung wiederum zeitlich.

„Zur Betreuung eines im eigenen Haushalt lebenden Kindes bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres kann die Förderung auf Antrag bis zu insgesamt sechs Monaten unterbrochen und das Ende der Förderung um den Zeitraum der Unterbrechung verlängert werden." (Land Sachsen, FördRL Wiedereinstieg)

„Kurzzeitige Erkrankungen haben keine Auswirkung auf die Stipendienzahlung. Das Einreichen eines Attests ist nicht notwendig. Sollten Sie allerdings längerfristig, d.h. für einen ununterbrochenen Zeitraum von mehr als sechs Wochen erkrankt sein, so ist dies der TU Darmstadt unverzüglich anzuzeigen. Gegebenenfalls muss das Stipendium für die Dauer der Krankheit unterbrochen werden, sofern eine Arbeit am Stipendienzweck nicht möglich ist." (TU Darmstadt, Wiedereinstiegsstipendien)

Besonders rigide in dieser Hinsicht ist das Stipendienprogramm der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Flexibilisierungsmöglichkeiten der Laufzeiten werden zwar thematisiert, aber explizit ausgeschlossen (wobei diese Klausel für alle Stipendien gilt, in den Wiedereinstiegsstipendien jedoch keine Erwähnung findet). Zu erwähnen ist hierbei, dass im Stipendium dennoch ein Strecken der Laufzeit über Teilzeitregelungen möglich ist (s.o.).

„Eine Verlängerung ist nicht möglich, eine Neubewerbung ist ebenfalls nicht möglich." (FAU Erlangen-Nürnberg, Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre)

Zusammenfassend erlaubt nur ein Teil der Wiedereinstiegsprogramme überhaupt Anpassungen der Laufzeit an persönliche Zeitordnungen, und auch dies unter Beweispflicht durch die NutzerIn, dass sie „besonderen sozialen oder familiären Belastungen ausgesetzt ist oder war (z.B. Schwangerschaft, Pflege eines Kindes oder Angehörigen, schwere Krankheit)" (Universität Bremen, Merkblatt Ausnahmeverlängerung). In diesem Sinne müssen sich WissenschaftlerInnen die betreffenden Wiedereinstiegsprogramme erst in Eigenleistung passfähig machen. Die Wiedereinstiegsprogramme eröffnen eine eher kurz- bis mittelfristige Beschäftigungsperspektive, was durchaus die allgemeine (Stellen)Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses widerspiegelt (vgl. Klecha/Krumbein 2008). Ein Aufbrechen institutioneller Zeitordnungen ist nur in Ansätzen sichtbar.

Die Wissenschaftseinrichtungen deuten den Wiedereinstieg in Förderprogrammen eher als neuralgischer Punkt denn als weitreichenden Übergang in Elternschaft.

3.2.6 Transparenz der Modalitäten

Die Transparenz von Bewerbungs- und Förderungsmodalitäten kann die RezipientInnen der Programme auf Gestaltungsspielräume verweisen oder als Gegenpol eine reine Präsentation der WissenschaftlerIn und ihrer Arbeit einfordern, die sie ohne Aushandlung in die Entscheidungsmacht der Organisation übergibt. Dazu gehört die Darstellung der Bewerbungsmodalitäten (Kontaktperson, Antragsinhalte, Stichtage zur Bewerbung) sowie der Angaben zur Programmherkunft und der Aussagen zur Beständigkeit der Förderung, zum Programminitiator und der zugrunde liegenden strukturpolitischen Finanzierung. Geringe Transparenz führt in diesem Zusammenhang dazu, dass die BewerberInnen in einer Blackbox agieren, was sowohl Einfluss auf Einpassungen der Förderung in individualisierte Zeitordnungen hat als auch auf zu treffende Entscheidungen, in welchen Förderzusammenhängen (bezüglich des institutionellen Akteurs) die WissenschaftlerInnen agieren möchten. Relevant ist in diesem Zusammenhang auch, inwiefern die Wissenschaftseinrichtungen die Entscheidungsprozesse der Vergabe offen legen und Bereitschaft zur Aushandlung einzelner Modalitäten zeigen. Die Transparenz der Vergabemodalitäten ließ sich aus dem Material heraus entlang der folgenden Kategorien darstellen:

<u>Bewerbungsmodalitäten</u>

1. Angaben zu Kontaktpersonen
2. Angaben zum Verfahren
3. Antragsinhalte
4. Stichtage für die Bewerbung

<u>Herkunft der Förderung</u>

1. Beständigkeit der Förderung
2. Angaben zum Programminitiator
3. Verweis auf den zugrunde liegenden Fördertopf

3.2.6.1 Bewerbungsmodalitäten

Bewerbungsmodalitäten definieren das Vorgehen, die mehr oder weniger institutionell vorgegebenen Inhalte bzw. Informationen, die die/der BewerberIn liefern muss, um sich bewerben zu können bzw. eine Chance auf eine Förderung zu erhalten.

Im Programmtext wird über Angaben zu Kontaktpersonen sowie Verfahrensangaben definiert, inwiefern die Wissenschaftseinrichtung eine Bewerbung als persönliche Begegnung oder formalisierter Eintritt in die Institution rahmt. Über die Sichtbarkeit von Handlungs-, Entscheidungs- und EffekträgerInnen lässt sich aus den Wiedereinstiegsprogrammen erschließen, inwiefern Wissenschaftseinrichtungen die Definitionsmacht über den Wiedereinstiegsprozess auf Seiten der Organisation halten bzw. (teilweise) in Handlungsmacht der potenziellen NutzerInnen überführen.

1. Angaben zu Kontaktpersonen

Angaben zu Kontaktpersonen offerieren den NutzerInnen persönliche Anknüpfungspunkte, die Institution stellt sich personalisiert und zugänglich dar. Fehlen diese Angaben, so sind die WissenschaftlerInnen auf den reinen Programmtext zurückgeworfen und stehen als Person einer anonymen Institution gegenüber.

Die vorliegenden Programme rahmen die Kontaktaufnahme zwischen BewerberInnen und Institution vorrangig als personengebundener Prozess, dementsprechend benennen sie zumindest Funktionsträger als AnsprechpartnerInnen, wenn auch ohne deren Funktion für den Wiedereinstiegsprozess innerhalb der Organisation kenntlich zu machen.

> *„Bei Fragen zum Stipendium wenden Sie sich bitte an die Familienbeauftragten der EuropaUniversität Viadrina unter familienbeauftragte@europa-uni.de bzw. 0335 5534 4221.“ (Europa-Universität Viadrina, Wiedereinstiegs- und Abschlussstipendien)*

„Für Rückfragen:
Frau Friske Telefon 0341 97-32009
Fax 0341 97-32099
E-Mail Franziska.Friske@zv.uni-leipzig.de“ (Universität Leipzig, Wiedereinstiegsstipendien)

Hauptsächlich verweisen die Programme jedoch auf konkrete Personen und benennen ausführlich Kontaktdaten, was den NutzerInnen den Zugang erleichtert. Vorrangig benennen die Wissenschaftseinrichtungen in diesem Zusammenhang Gleichstellungsbeauftragte bzw. auch Ansprechpersonen der Personalabteilung.

„Beratung:
Melanie Eichler/ Referentin für Gleichstellung
Telefon 0 36 43/58 42 43
E-Mail: melanie.eichler@uni-weimar.de
Marion Hensel/ Bauhaus Research School
Berkaer Str. 9, Raum 003
Tel.: +49(0)3643/58 41 20
Fax: +49(0)3643/58 41 01
E-Mail: marion.hensel@uni-weimar.de“ (Bauhaus-Universität Weimar, Stipendien)

Nur wenige Förderprogramme stellen ausschließlich auf eine formalisierte Ausschreibung ab. Zu mindestens weisen sie (zumeist) Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte in beratender Funktion aus.

„Förderanträge sind zweifach (darunter ein kopierfähiges Exemplar mit nur einseitig bedruckten, ungehefteten Dokumenten) in der Graduiertenschule der FAU (Hugenottenplatz 1a, 91054 Erlangen) einzureichen. Eine Beratung der Interessentin vor Antragstellung im Büro der Universitäts-Frauenbeauftragten wird nachdrücklich empfohlen.“ (FAU Erlangen-Nürnberg, Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre)

In der Analyse fiel besonders ein Förderprogramm der Leibniz-Universität Hannover auf, das auf Flyer und Homepage unterschiedliche Angaben zu Kontaktpersonen machte, was möglicherweise zu Irritationen führt. Hervorzuheben sind zudem einzelne Programme, die Kontaktpersonen durch Fotos weiter personalisieren, z.B. das Wiedereinstiegsprogramm des KIT Karlsruhe. Wiedereinstiegsprogramme fokussieren demnach eine persönliche Begegnung zwischen Institution und WissenschaftlerInnen und eröffnen somit Handlungsspielräume für die RezipientInnen, was den Zugang zur Förderung anbelangt.

2. Angaben zum Verfahren

Die in den Förderprogrammen formulierten Prozessangaben zeigen auf, inwieweit die WissenschaftlerInnen selbst als Teil eines Prozessgefüges agieren können oder als unbeteiligte ZuschauerInnen die Bewertung ihrer Förderwürdigkeit erleben. Beispielhaft sei hier die Philipps-Universität Marburg benannt, die innerhalb der Ausschreibung und Kriterienbeschreibung des „Fonds zur Unterstützung weiblicher Erziehender in der Qualifizierungsphase“ keinerlei Angaben zum Verfahren der Vergabe von Mitteln aus den Fonds benennt. Potenzielle Nutzerinnen bleibt somit Einblick in institutionelle Entscheidungsprozesse komplett verschlossen.

Teilweise verbleibt die Benennung bei unkonkreten, anonymen Entscheidungsträgern, wie z.B. „die Bewilligungsbehörde“, „das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst“, „das Wiedereinstiegskomitee“. Zumeist wird jedoch die Entscheidung durch eine „Kommission“ gefällt bzw. spielt diese eine Rolle in der Vergabe. Erhöhte Transparenz zeigt sich dann in einer detaillierteren Darstellung der Zusammensetzung der Kommissionen:

„Die Entscheidung über die Förderung trifft die jeweils einschlägige Vergabekommission, der die Universitäts-Frauenbeauftragte als stimmberechtigtes Mitglied angehört.“ (FAU Erlangen-Nürnberg, Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre)

„Die Auswahl der zu fördernden Anträge erfolgt durch Vergabekommissionen, die an den Hochschulen unter Vorsitz der Prorektorin bzw. des Prorektors für Forschung und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten gebildet werden.“ (Land Baden-Württemberg, Brigitte Schlieben-Lange-Programm)

Eine tatsächlich ausfüllbare Rolle im Prozess der Fördervergabe ermöglichen Programme, in denen persönliche Gespräche die Grundlage zu Teilnahme und Ausgestaltung an der Förderung des Wiedereinstieges bilden. Zu nennen sind hier vorrangig Wiedereinstiegsprogramme mit dem Förderziel des Kontakthaltens.

> *„(1) Sobald eine Mitarbeiterin beim Personaldezernat eine Schwangerschaft mitteilt, informiert die zuständige Sachbearbeiterin oder der Sachbearbeiter sie über alle relevanten Pflichten, Rechte und Fristen (Leitfaden: Anlage 1) und lädt sie zur Teilnahme am KWEM ein (Einverständniserklärung: Anlage 2). Hierzu wird seitens der Personalverwaltung zu einem persönlichen Informationsgespräch eingeladen. Eine Einladung zur Teilnahme am KWEM erfolgt auch bei Beantragung einer Elternzeit für Väter. Die im Leitfaden genannten Maßnahmen sind zu dokumentieren, der Leitfaden wird der Personalakte beigeheftet.*
>
> *(2) Bei Beantragung einer familienbedingten Unterbrechung der Berufstätigkeit wird ebenfalls über alle relevanten Vorschriften, Rechte und Möglichkeiten nach Leitfaden (Anlage 1) informiert.*
>
> *(3) Es sollen möglichst frühzeitig vor Antritt der Mutterschutzfrist oder einer Familienphase Vertretungsmittel bereitgestellt werden. Hier ist eine Zusammenarbeit der Personalverwaltung mit den Instituten und Einrichtungen erforderlich.*
>
> *(4) Die Genehmigungspraxis zur Aufteilung der Elternzeit auf Vater und Mutter sowie die Aufteilung in mehrere Zeitabschnitte soll im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten flexibel gehandhabt werden.“ (TU Clausthal, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmanagement)*

Die Offenlegung von Vergabeprozessen sowie die Einbindung der NutzerInnen in das Prozessgefüge werden in den Wiedereinstiegsprogrammen sehr unterschiedlich gehandhabt. Eine durchgängige Fokussierung auf höchstmögliche Transparenz, um u.a. auch Diskriminierungen bei Vergabeverfahren im Wissenschaftsfeld zu begegnen, und um auch an dieser Stelle einen Teil der institutionellen Organisationsmacht und Anonymität aufzugeben, können wir in der Analyse jedoch nicht feststellen.

3. Antragsinhalte

Über Antragsinhalte wird den potenziellen NutzerInnen verdeutlicht, was sie im Vorfeld leisten und welche Informationen sie preisgegeben müssen, um eine Förderung erhalten zu können. Hier entscheidet sich, ob sich der/die WissenschaftlerIn selbstbestimmt präsentieren kann oder aufgrund einer fremdbestimmten Selbstdarstellung in Formularen „beurteilt“ wird. Deutlich werden hieran auch unausgesprochene Voraussetzungen für wissenschaftliches Arbeiten, wie etwa einvernehmlich aber informell bestehende Abhängigkeitskonstellationen.

Nahezu alle Förderprogramme zum Wiedereinstieg explizieren notwendige Antragsbestandteile, zumeist fordern die Wissenschaftseinrichtungen mehrere Dokumente ein, wobei der Arbeits- und Organisationsaufwand klar auf Seiten des/der Wissenschaftlers/in zu verorten ist. Dazu gehören z.B. tabellarischer Lebenslauf, Exposé (Beschreibung des Vorhabens in der Förderzeit, Arbeits-, Zeit-, Budgetplan, Projektskizze, Einordnung des Projektes in die Karriereplanung, aktuelles Inhaltsverzeichnis der Dissertation, maximal 3 A4 Seiten), Empfehlungsschreiben, Zeugnisse, Angaben zum Familienstand, Kopie der Heirats- und Geburtsurkunden, Zustimmung der aufnehmenden Institution, Antragsformulare (Vordrucke), Motivationsschreiben oder eine Publikationsliste.

> *„Die Bewerbungsunterlagen, bestehend aus:*
> *_ Motivationsschreiben*
> *_ Exposé über das Forschungsvorhaben (ca. zwei DIN A4 Seiten)*
> *_ Akademischer Lebenslauf*
> *_ Publikationsliste*
> *_ Empfehlungsschreiben einer Professorin/eines Professors, in dem diese/r auf die wissenschaftlichen Leistungen und die Erfolgsaussichten des Projekt(antrag)s eingeht*
> *_ Erklärung einer Professorin/eines Professors, in der sie/er erklärt, dass die für die Forschung notwendige Infrastruktur (sachlich und personell) von ihrem/seinem Institut kostenlos bereitgestellt wird“ (TU Darmstadt, Wiedereinstiegsstipendien)*
>
> *„ggf. Nachweise über Teilnahme an Programmen zur Weiterbildung sowie zur Erhaltung des Kontakts mit der Wissenschaft“ (DKFZ, Wiedereinstiegsstellen)*

Besonders deutlich wird an dem ersten Beispiel (und dies ist kein Einzel- sondern der Regelfall), wie höchst voraussetzungsvoll die Wissenschaftseinrichtungen eine Bewerbung auf eine Förderung zum Wiedereinstieg gestalten. Zwar eröffnen sie hier zumindest Spielräume zur Selbstdarstellung über einzelne inhaltliche Bausteine des Antrages, wie z.B. Motivationsschreiben. Vor allem Empfehlungsschreiben und Gutachten setzen als institutionalisierte Fremddarstellung vor allem auf die Notwendigkeit einer Anbindung an die scientific community in einem Zeitraum, der sich per definitionem eher als Distanzierung oder sogar Moratorium begreift. Deutlich wird hieran eine normative Orientierung an der kontinuierlichen, männlichen Aufstiegskarriere. Bezüge auf die Maßgabe nachzuweisender wissenschaftlicher Exzellenz finden sich ebenso in der Beschreibung von Antragsinhalten:

> *„Nachweis ggf. erhaltener Preise / Auszeichnungen“ (Universität Osnabrück, Vergaberichtlinie für den Pool Frauenförderung)*

Darüber hinaus operieren einige Programme über die Maßgabe, das intentionale Ziel einer traditionellen Wissenschaftskarriere öffentlich für sich festzuschreiben:

> *„Die Antragstellerin muss ihr ernsthaftes Interesse an der Schaffung der Voraussetzungen für eine Berufung an eine Hochschule nachweisen. Hierzu sind das von ihr beabsichtigte wissenschaftliche Vorhaben sowie die zur Absicherung dieses Vorhabens beabsichtigten Maßnahmen, zum Beispiel die Beantragung von Fördermitteln bei Dritten oder eines Habilitationsstipendiums, konkret darzulegen.“ (Land Sachsen, Förderrichtlinie Wiedereinstieg)*

Zusätzlich liegen die Wissenschaftseinrichtungen Form und Anzahl der Dokumente sowie die Art der Übermittlung vielfach fest und schränken dadurch Selbstdarstellungsmöglichkeiten abseits der institutionellen Vorstellungen über Wissenschaftskarrieren ein.

> *„Wir können nur Anträge bearbeiten, die rechtzeitig und vollständig eingegangen sind und deren Anhänge, wie angegeben, im pdf-Format beigefügt sind. Bitte berücksichtigen Sie hierbei, dass die Dateien nicht schreibgeschützt sind.“ (Philipps-Universität Marburg, Fonds zur Unterstützung weiblicher Erziehender in der Qualifizierungsphase)*

> *„Der Antrag ist ungeheftet und in doppelter Ausfertigung an der Technischen Universität Dresden, Dezernat Studium und Weiterbildung, Zentrum für Weiterbildung, Frau Katzschner, 01062 Dresden, einzureichen.“ (TU Dresden, Wiedereinstiegsstipendien)*

Neben der in den Programmen beschriebenen Erwartungshaltung an die BewerberInnen, sich und seine/ihre wissenschaftliche Arbeit als *förderwürdig* darzustellen, fielen unin der Analyse weitere geforderte Antragsinhalte besonders auf.

> *„Zuwendungsvoraussetzungen: mit dem Antrag ist ein Nachweis für die Notwendigkeit der familienbedingten Unterbrechung des jeweiligen Promotions- oder Habilitationsverfahrens vorzulegen (familienbedingte Unterbrechungen: Wahrnehmung der Elternzeit, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger von mind. 9 Monaten)“ (Land Sachsen, Vorhaben Wiedereinstieg)*

> *„Voraussetzung für die Beantragung ist eine nachgewiesene außergewöhnliche familiäre Belastung“ (Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Abschlussstipendien)*

Potenzielle NutzerInnen werden darüber Legitimationszwängen unterworfen, die sich aus einer institutionellen Karriereperspektive von Linearität und Kontinuität speisen bzw. auf ein Selbstverständnis der Wissenschaft als Lebensform (vgl. Krais 2008; Metz-Göckel 2009) im Feld verweisen.

4. Stichtage für die Bewerbung

Grundlegend zeigt sich an festgelegten Stichtagen für die Bewerbung, inwiefern sich die Förderung an WissenschaftlerInnen und deren persönlicher Lebens- und Karriereplanung oder an Zeitregimes der Institution orientieren. Sehr starre, institutionelle Vorgaben verweisen auf ein Legitimationsmonopol auf Seiten der Institution und exkludieren darüber bereits einen Teil der potenziellen RezipientInnen. Das Material deckt hierbei eine große Bandbreite ab, wobei vor allem folgende drei Beispiele die Abstufungen personalisierter Zeitplanung exemplarisch darlegen:

„Anträge können laufend gestellt werden“ (DKFZ, Ausschreibung von Wiedereinstiegsstellen)

„Der Antrag soll dem Referat 12 sechs Wochen vor Förderbeginn vorliegen.“ (Universität Bremen, Doktorandenstipendien-Programm)

„Phase 1: Spätestens 4 Monate vor Beginn des Mutterschutzes/Sonderurlaub: Es findet ein Planungsgespräch zur beruflichen Perspektive zwischen der/dem Mitarbeiter/in, dem Vorgesetzten (und bei Bedarf ein/e Mitarbeiter/in des Geschäftsbereichs Personal und/oder der Gleichstellungsbeauftragten und/oder ein Betriebsratsmitglied auf Wunsch der/s Beschäftigten) nach Möglichkeit dann statt, wenn die Schwangerschaft der Mitarbeiterin bekannt ist, spätestens jedoch 4 Monate vor dem Beginn des Mutterschutzes.“ (Forschungszentrum Jülich, Programm zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit)

Demgegenüber stehen exkludierende, institutionell orientierte Zeitvorgaben, die explizit Passungsleistungen der WissenschaftlerInnen erfordern.

„Formlose Anträge können beim Präsidenten der Johannes Gutenberg-Universität über die Gleichstellungsbeauftragte eingereicht werden. Nächste Eingangsfrist im Frauenbüro ist der 17.01.2012“ (Johannes-Gutenberg-Universität Mainz, Wiedereinstiegsstipendien)

„Anträge werden 2 x jährlich (31. Januar und 31. August) begutachtet“ (Leibniz-Gesellschaft, IOW, Come back to research)

Institutionen nehmen hier Einfluss in lebensplanerische Vorstellungen der einzelnen WissenschaftlerInnen und weisen darüber auch Lebensbereichen wie Wissenschaft/Arbeitstätigkeit und Familie unterschiedliche Prioritäten zu.

3.2.6.2 Herkunft der Förderung

Innerhalb dieser Kategorie wurden Angaben zu den folgenden 3 Punkten einbezogen: Angaben die einen Rückschluss auf Beständigkeit der Förderung zulassen, Angaben zum Programminitiator sowie Verweise auf die zugrunde liegende Quelle der Förderung. Grundlegend zeigen Programme über diese Aussagen zum einen, inwieweit Wissenschaftseinrichtungen den potenziellen NutzerInnen finanzpolitische Entscheidungs- und Orientierungsrechte zusprechen bzw. auch, wie nachhaltig die Förderung ist - nur kurzfristig nutzbar (*jetzt oder nie*) oder langfristig einplanbar in (berufs)biografische Planungen.

Zusammenfassend liefern die einbezogenen Wiedereinstiegsprogramme den RezipientInnen nur selten die betreffenden Informationen, um in den benannten Punkten fundierte Entscheidungen anhand der Programmtexte treffen zu können. Vereinzelt finden sich jedoch Verweise auf zugrunde liegende Fördermittel, aus denen das jeweilige Wiedereinstiegsprogramm resultiert. Vor allem trifft dies auf Ausschreibungen auf der Bund- und Länderebene zu:

„Zur Förderung des Hochschullehrerinnennachwuchses in Baden-Württemberg schreibt die Landesregierung das Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind aus“ (Land Baden-Württemberg, Brigitte Schlieben-Lange Programm)

Institutionen verweisen in diesem Fall auf strukturell höhere Ebenen:

„Es werden 2 Stipendien für max. 12 Monate für künstlerische oder wissenschaftliche Projekte vergeben, die aus Mitteln des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder finanziert werden.“ (Bauhaus-Universität Weimar, Stipendien)

Alternativ explizieren sie die Mittelzusammensetzung, wie das folgende Programm exemplarisch zeigt:

„Die entsprechenden Mittel werden zu 70% aus Mitteln des Innovationsfonds‘ des Rektorats und zu 30% aus Mitteln des Strukturfonds‘ der Gleichstellungsbeauftragten getragen.“ (Universität Düsseldorf, Comeback)

Lediglich zwei Programme des Samples geben konkret Auskunft über die Beständigkeit der Förderprogramme:

> *„Finanziert wird das Programm durch Mittel aus dem Hochschulpakt 2020. Vorbehaltlich einer positiven Zwischenevaluation und der Mittelzuweisung durch das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MBWWK) ist eine Verlängerung um jeweils ein Jahr bis zum 31.12.2015 möglich." (Universität Koblenz-Landau-Mainz, Förderprogramm NAWI)*

Insgesamt handhaben die Wissenschaftseinrichtungen die Transparenz in der Darstellung von Herkunft, Zielen und vergaberelevanten Bedingungen und Prozessen in den Programmtexten sehr voluntaristisch. Die Ausprägungen im Material sind hochgradig unterschiedlich. Zwar wachsen mit umfassenden Darstellungen auch die Voraussetzungen an Organisation und Personen hinsichtlich der Verteilung von Verantwortung, Investitionen und Leistungen, die Programme eröffnen damit aber stärker die Möglichkeit der individuellen Lebenszeit- und Alltagsgestaltung im Sinne berufsbiografischen Karrierehandelns.

3.2.7 Zugangsvoraussetzungen

Förderung ist aus ökonomischen, verwaltungstechnischen und ideellen Gründen begrenzt. Übersteigt das Interesse der BewerberInnen die Unterstützungsmöglichkeiten der Organisation, entsteht ein Entscheidungszwang und eine Begründungspflicht für die Förderung. Dabei schätzen die Wissenschaftseinrichtungen ab, inwiefern die BewerberInnen durch die bereitgestellten Fördermittel die vorgegebenen und vereinbarten Förderziele erreichen können. Der Rechtsstaat aber auch das Wissenschaftsfeld und die jeweilige Organisation stellen besondere Ansprüche an Gültigkeit, Gerechtigkeit und Glaubwürdigkeit dieser Selektion. Besonders im Wissenschaftsfeld gesellt sich zum juristischen Handwerk dabei auch die moralische Überzeugung feldspezifischer Werte, wie Universalismus, Meritokratie und Objektivität (vgl. Heintz et al. 2004). Ihr spezifischer organisationaler Ausdruck in Arbeitsumfang und -inhalten, Beschäftigungszeiten und Berufserfahrungen ist an Glaubensvorstellungen und Motivationen der jeweiligen Personen in Leitungsverantwortung gebunden (vgl. Wilz 2001). Deren spekulatives Interesse an WissenschaftlerInnen, ihren Karrierepfaden und -orientierungen nehmen in den Wissenschaftseinrichtungen Einfluss auf die Auswahl der BewerberInnen.

Bei der Konstruktion von Förderprogrammen mit dem Fokus Wiedereinstieg entsteht die Notwendigkeit, Annahmen über wissenschaftliche Leistungs- und Entwicklungsfähigkeit mit denen über reproduktive Zusammenhänge und weibliche bzw. männliche Biografien zu verbinden. Es wird untersucht, welche Voraussetzungen wissenschaftliche Organisationen an wiedereinsteigende WissenschaftlerInnen stellen und welche geschlechtsspezifischen Zuschreibungen dabei zum Einsatz kommen und gefördert werden.

3.2.7.1 Arbeitsbeziehungen – Freiheit, Hierarchie, Abhängigkeit

Ein Großteil der Wiedereinstiegsprogramme fordert Dokumentationen des Arbeitsprozesses ein, in Form von Sachberichten, Fortschrittsbekundungen und Expertisen. Mit diesem Instrument kontrollieren und legitimieren die Wissenschaftseinrichtungen nachgeschaltet die wissenschaftliche Arbeit der geförderten Personen. Die Organisation kann dadurch einerseits Erwartungen hinsichtlich des Erfolgs der Förderung aufbauen und andererseits den Unerwartbarkeiten im Forschungs- und Lehrkontext, denen WissenschaftlerInnen beständig ausgesetzt sind, gerecht werden. Da sich Arbeits- und Erkenntnisprozesse im Wissenschaftsfeld mit Ausnahme verwaltungs- und labortechnischer Details weder vorhersagen noch erzwingen lassen, muss die Wissenschaftseinrichtung zunächst einen Vertrauensvorschuss im Arbeitsverhältnis leisten. Inhaltlich geht es dabei um Autonomie, sowie Raum zum selbstständigen Ausprobieren, Scheitern und Gestalten. Die Berichterstattung gewährt den EntscheidungsträgerInnen im Förderzusammenhang dann einen Einblick über die erbrachte Arbeit, so dass die Wissenschaftseinrichtungen sie als Bewertungsgrundlage für den Erfolg der Förderung hinsichtlich der anvisierten Ziele verwenden können.

Dass diese Idealvorstellung von gelingender Freiheit in der Praxis wissenschaftlichen Arbeitens nur schwer umsetzbar ist, zeigt Forschung zu Wissenschaftskarrieren (vgl. Engler 2001; Wobbe 2003). Auf der informellen „Hinterbühne" können Sachberichte als einziges Kontroll- und Entscheidungsinstrument nicht bestehen, hier dominieren Praxen persönlicher Zuschreibung und Anerkennung von Leistung (vgl. Beaufaÿs 2004), männliche Soziabilitätsregime (vgl. Beaufaÿs 2012) und geschlechterhierarchische Arbeitskulturen (vgl. Höyng & Puchert 1998).

Diese Hierarchie- und Abhängigkeitsverhältnisse dokumentieren sich in den Wiedereinstiegsprogrammen in Form eingeforderter Beurteilungen durch ProfessorInnen[20]. Ihnen sprechen die EntscheidungsträgerInnen der Organisation per se die Kompetenz sachgerechten Urteilens und damit die Ressource der Glaubwürdigkeit zu. Relevant ist der Nachweis der Abschließbarkeit des geförderten Vorhabens im Förderzeitraum. Zur Einschätzung von Arbeitsstand und Realisierbarkeit verlassen sich die Programmkonstrukteure auf die Erfahrung im Feld anerkannter Akteure, denen bereits Erfolg zugeschrieben wurde, seltener auf die WissenschaftlerInnen selbst, Fachgremien oder auf ausgewählte Arbeitsprozesse. Damit setzen sie implizit eine bestehende Einbindung in hierarchische Arbeitsbeziehungen voraus:

> *„Es werden Abschlussstipendien für Frauen bis zu einer Dauer von max. 3 Monaten finanziert, die absehbar im Förderjahr 2012 ihre Promotion beenden. Dies ist von den betreuenden Professorinnen und Professoren zu bestätigen." (Stipendien für Chancengleichheit Bauhaus-Universität Weimar)*

> *„[vorausgesetzt werden] zwei Gutachten zum Stand der Forschungsarbeit, die auch zur Betreuung und dem voraussichtlichen Abschluss des Vorhabens Stellung nehmen und von ProfessorInnen verfasst sein müssen." (Wiedereinstiegsstipendium Universität Koblenz-Landau-Mainz; Einfügung durch AutorInnen)*

> *„In jeweils halbjährigen Abständen ist gemeinsam mit den betreuenden Personen über den Arbeitsfortschritt zu berichten." (Wiedereinstiegsprogramm Land Rheinland-Pfalz)*

In der asymmetrischen Zuschreibung von Macht über Ressourcenverteilung und Rahmenbedingungen bestärken die Programme ein einseitiges Abhängigkeitsverhältnis zwischen WissenschaftlerInnen und ProfessorInnen. Berücksichtigt man den niedrigen Frauenanteil an Professuren (vgl. BUWIN 2013), auch aktuell bestehende Aufstiegsschwellen für Frauen in der Wissenschaft (vgl. Schlegel/Burckhardt 2005; Kahlert 2013), die männliche Kommunikationspraxis in professoralen Entscheidungsgremien (vgl. Beaufaÿs 2012) und die damit verbundene männliche Konnotation der Arbeitsstelle *Professur*, deutet sich hier der Rückgriff auf das System geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung (vgl. Wetterer 2002) an. Zugespitzt verteilen einige Förderprogramme Glaubwürdigkeit nach Geschlecht. Interessant ist dagegen eine Variante der Thematisierung von Verantwortung in der vorausgesetzten Abhängigkeitsbeziehung:

> *„[Voraussetzung ist ein] Empfehlungsschreiben einer Professorin/eines Professors, in dem die/r auf die wissenschaftlichen Leistungen und die Erfolgsaussichten des Projekt(antrag)s eingeht; Erklärung einer Professorin/eines Professors, in der sie/er erklärt, dass die für die Forschung notwendige Infrastruktur (sachlich und personell) von ihrem/seinem Institut kostenlos bereitgestellt wird." (Wiedereinstiegsstipendium TU Darmstadt; Einfügung durch AutorInnen)*

> *„Der Promotionseinstieg kann nur dann gefördert werden, wenn von der Betreuerin/dem Betreuer zugesagt oder die Absicht erklärt wird, für die Nachwuchswissenschaftlerin eine Haushalts- oder Projektstelle im Arbeitsbereich bis zum Abschluss der Promotion zur Verfügung zu stellen bzw. wenn die Weiterfinanzierung der Promotion anderweitig gesichert ist." (Brückenstipendium Universität Konstanz)*

Die Förderprogramme sprechen die institutionelle Versorgung der WissenschaftlerInnen an. Entgegen der geschlechterstereotypen Verlagerung von Zuständigkeit für sorgende Beziehungsanteile aus dem organisationalen Arbeitskontext hinaus in die Privatsphäre (vgl. Wilz 2001; 2012) fordern die Programme explizit eine organisationsinterne Verantwortungsübernahme für die Sorge um die geförderten Personen als WissenschaftlerInnen ein. ProfessorInnen als *PartnerInnen* der Förderung zur Herstellung ökonomischer Planungsperspektiven zu bewegen, spricht grundlegende Bedürfnisse nach Sicherheit, Unterstützung und Anerkennung an und hebt Sorgearbeit von der informellen und verdeckten Hinterbühne des Organisationsalltags auf die Vorderbühne des öffentlichen Diskurses. Kritisch sieht das Forschungsteam die Positionierung institutioneller Versorgungsleistungen als eine Zugangsvoraussetzung für Förderung. Zwar sendet das ein Signal an Organisationen zur Veränderung prekärer Arbeitsbedingungen, solange Förderprogramme aber Nachwuchswissenschaftlerinnen und nicht die VertreterInnen der Organisation adressieren, sehen sich diese

[20] Solche Beurteilungen sind hochgradig intim, da sie die Beurteilung einer Person betreffen. Dass sich Beurteilung von Leistung und Person darin überschneiden, können wir in Anschluss an Stefanie Engler (2001) nur vermuten. Hierzu ist weitere Forschung – unter Berücksichtigung des ethisch und sozial sensiblen Kontextes – nötig.

oft mit hohen Ansprüchen an ein bestehendes Betreuungsverhältnis und der Markierung und Herstellung institutioneller Zugehörigkeit konfrontiert:

> *„[Voraussetzung ist die] Einbindung in die aktuelle Forschung an der Philipps-Universität Marburg; Promovierende müssen an der Philipps-Universität Marburg als Doktorandin angenommen sein" (Stipendien zur Förderung von Chancengleichheit Philipps-Universität Marburg; Einfügung durch AutorInnen)*

Ein Programm spricht im Sorgekontext die für Frauen häufig zu bewältigende „Doppelbelastung" (vgl. Becker-Schmidt 1987) von Arbeit und Haushalt explizit an, greift dabei jedoch auf geschlechterstereotype Annahmen zurück:

> *„Es werden Mittel zur Verfügung gestellt, die eine Entlastung im Haushalt und bei der Kinderbetreuung ermöglichen sollen. Diese Mittel können z.B. zur Einstellung von Haushaltshilfen, Anschaffung von Geräten wie Spül- oder Waschmaschine und zusätzlicher Kinderbetreuung verwendet werden (z.B. Babysitter in den Abendstunden oder während Reisen zu Tagungen). Der Lebensunterhalt sollte bereits durch eine Stelle oder ein Stipendium abgesichert sein. Auch wird vorausgesetzt, daß eine ganztägige Betreuung des Kindes/der Kinder durch eine Tagesstätte oder Tagesmutter gewährleistet ist." (Christine-Nüsslein-Vollhard Stiftung MPG)*

Das Förderprogramm benennt Erziehungsaufgaben und technische Haushaltsbewältigung als Unterstützungsangebote. Ausgangspunkt ist dabei die implizit vorausgesetzte Zuständigkeit von Frauen für reproduktive Zusammenhänge und Tätigkeiten und ihre Deutung als Belastung *neben* der wissenschaftlichen Arbeit. Der entsprechende Schluss besteht in der Abgabe und Auslagerung familiärer Verantwortung als Entlastung. Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist eine bestehende ökonomische Absicherung und die ganztägige Versorgung der Kinder unabhängig von ihren Eltern. Die Auslagerung reproduktiver Aufgaben aus dem Organisationskontext bevorzugt die klare Trennung von Arbeit und Familie gegenüber ihrer beider Integration und grenzt Wissenschaft gegen den Reproduktionskontext ab. Erziehung stellt sich vielmehr als auszulagernde Hilfstätigkeit dar. Dass ein Zugewinn an Arbeitszeit und Verantwortungsabgabe familiärer Aufgaben nicht notwendig einer Entlastung entspricht, bleibt unthematisiert. Exemplarisch für viele Wiedereinstiegsprogramme erkennt die Organisation einen Zugewinn an Zeit für den Alltag zwischen Arbeit und Familie als Bedarf an und sucht diese durch eine stärkere Entkopplung beider Lebensbereiche zu erringen. Dennoch sensibilisieren die Förderprogramme hier wie an vielen anderen Stellen politisch für den notwendigen Aufwand an „Fürsorgerationalität" (Wearness 2000) in Wissenschaftskarrieren.[21]

Trotz der geringen Aussagekraft von Noten über Motivation und Verbleib im Wissenschaftsfeld (vgl. Lenz/Wagner 2000; Herz/Korff 2012) selektiert etwa die Hälfte der Programme auch über die Abschlussnote des zuletzt erworbenen akademischen Grades, die Förderung zielt dabei auf *Besten-Auslese*:

> *„[Voraussetzung ist eine] Promotion mit überdurchschnittlichem Ergebnis bevorzugt an einer anderen Universität." (Wiedereinstiegsprogramm Universität Düsseldorf; Einfügung durch AutorInnen)*

> *„Die Auswahl erfolgt nach Maßgabe von persönlicher Eignung und fachwissenschaftlicher Gutachten im Wege der Bestenauslese. Die persönliche Eignung bestimmt sich insbesondere nach dem Grad der Befähigung zu wissenschaftlichem Arbeiten sowie nach der Qualität des Zeugnisses über den Hochschulabschluss." (Graduiertenförderung Universität Saarland)*

3.2.7.2 Arrangements der Arbeitszeit – Ein enger Korridor

Die Mehrzahl der Organisationen stellen in den Wiedereinstiegsprogrammen spezielle Ansprüche an Arbeits- und Beschäftigungszeiten. Sie belohnen besonders die WissenschaftlerInnen, die sich stark am institutionellen Ablaufschema der wissenschaftlichen Qualifizierung orientieren und ein „männliches Normalarbeitsverhältnis" anstreben (vgl. Bielby 1991; Wimbauer 2012: 119). Obwohl die Wissenschaft in Deutschland real nur wenig dauerhafte berufliche Positionen bietet, bestehen die Wissenschaftsorganisationen auf eine enge zeitliche und zum Teil örtliche Bindung an das Ar-

[21] Karin Wearness entwirft den Begriff der „Fürsorgerationalität" als professionspolitisches Gegenprogramm zur gesellschaftlichen Abwertung sorgender Arbeit. Gemeint sind notwendige Fachkenntnisse, Lebenserfahrungen und Empathievermögen zum beruflichen Handeln im Kontext fürsorglicher Beziehungen.

beitsfeld (Heusgen et al. 2010). Das organisationale Interesse motiviert kaum dazu, alternative Arbeitszeitmodelle zu entwickeln oder Beschäftigungsverhältnisse unterschiedlicher Arbeitsfelder zu kombinieren. Es konnten einige *Zugeständnisse* an die WissenschaftlerInnen zur Selbstorganisation ihrer Zeit identifizieren. Im Vordergrund steht dennoch der Anspruch, sich dem Wissenschaftsfeld verschreiben zu müssen und seine Lebens- und Alltagszeit an der institutionalisierten Zeitordnung im Wissenschaftsfeld zu orientieren.

Einige Wiedereinstiegsprogramme setzen das kalendarische Alter explizit als Selektionskriterium, damit verbunden sind oftmals lebenszeitliche Grenzen der Förderung im Rahmen wissenschaftlicher Qualifizierung:

> *„Die Antragssteller dürfen das 37. Lebensjahr bei einem Antrag auf ein Promotionsstipendium und das 42. Lebensjahr bei einem Antrag auf ein Habilitationsstipendium nicht überschritten haben." (Wiedereinstiegsprogramm TU Chemnitz)*

> *„Die Antragstellerin darf das 40. Lebensjahr nicht überschritten haben." (Wiedereinstiegsförderung Land Sachsen)*

Als altersbezogene Obergrenzen für institutionelle Unterstützungsleistungen gelten i.d.R. etwa das 35. Lebensjahr für den Promotionsbeginn und etwa das 40. Lebensjahr für den Habilitationsbeginn. Die Programmkonstrukteure setzen damit das Einnehmen einer biografischen Planungsperspektive voraus, in der berufliche Entwicklungsmöglichkeiten mit lebenszeitlich wirksamen Entscheidungen zusammenfallen. Der Entschluss zur wissenschaftlichen Qualifikation ist dann immer auch die Entscheidung für einen Bedeutungszuwachs institutionell tradierter biografischer Verläufe zur Ordnung des eigenen Lebens. Zur lebenszeitlichen Bindung an das Wissenschaftsfeld mobilisieren die Organisationen häufig auch einen (graduellen) Ausschluss anderer Beschäftigungs- und Förderverhältnisse im selben Zeitraum:

> *„Ein Stipendium kann nicht erhalten, wer für denselben Zweck zeitgleich eine andere Förderung aus öffentlichen Mitteln erhält." (Brückenstipendium Universität Potsdam)*

> *„Für die bei Doktorandinnen zulässige Erwerbstätigkeit liegt die Einkommenshöchstgrenze bei 200€ netto im Monat. Universitäre Lehraufträge sind von der Einkommensanrechnung ausgenommen." (Wiedereinstiegsprogramm Friedrich-Alexander-Universität Nürnberg Erlangen)*

> *„Eine Förderung kann nicht erhalten, wer bereits auf andere Weise aus öffentlichen Mitteln finanziert wird. Eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft lässt sich in der Regel mit dem Stipendium vereinbaren, wenn ein Umfang von maximal zehn Wochenstunden nicht überschritten wird. Die Tätigkeit sollte im fachlichen Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Arbeit stehen und dem Stipendienzweck dienlich sein." (Wiedereinstiegsprogramm TU Dresden)*

Diese Passagen thematisieren das Verhältnis von Förderzweck und Finanzierung. Zunächst ist die Förderung an einen bestimmten Zweck gebunden (z.B. Qualifikation), was personalplanerische und organisationspolitische Prozesse ermöglicht, dem geförderten Zeitabschnitt ein biografisches Sinnstiftungsangebot unterbreitet und BewerberInnen vergleichbar macht. Nun sollen die geförderten WissenschaftlerInnen diesen Zweck möglichst in einen ganz bestimmten Förderkontext umsetzen. Damit sind verschiedene organisationale Interessen des „Bindungsmanagements" (Wiedereinstiegsprogramm Universität Hamburg) verbunden, wie etwa die Zuschreibung der erbrachten Leistung zum Entstehungskontext und das Verhindern von Personalverlust.

> *„Bewerben können sich Wissenschaftler/innen und Doktoranden/innen, die […] aufgrund von Kinderbetreuung seit mindestens sechs Monaten in keinem gültigen Beschäftigungsverhältnis als Wissenschaftler/innen stehen, seit mindestens sechs Monaten nicht durch ein Stipendium gefördert wurden." (Wiedereinstiegsprogramm KIT Karlsruhe)*

Vorgesehen ist eine Zeit des Verzichts auf alternative Entwicklungspfade, getragen von der Aussicht auf wissenschaftliche Gratifikation und Möglichkeiten beruflicher Etablierung in der Zukunft. Als Selektionskriterium wirkt hier Dringlichkeit im Übergang des Wiedereinstiegs bzw. verstärkte Angewiesenheit auf finanzielle Absicherung. Damit arbeiten die Wiedereinstiegsprogramme für eine chancengerechte Förderung in der Hochschullandschaft, markieren aber auch die Normalisierung prekärer Arbeitsverhältnisse.

Auf alltagszeitlicher Ebene gehen die Programme mehrheitlich von zwei Optionen zur Eingrenzung von Arbeit aus:

„Das Stipendium wird für ein Jahr gewährt. Dabei wird erwartet, dass die Stipendiatin vergleichbar einer hauptberuflichen Tätigkeit an ihrem Projekt arbeitet. Alternativ kann ein Teilzeitstipendium mit doppelter Laufzeit beantragt werden." (Land Rheinland-Pfalz)

„Hauptberufliche Arbeit an dem Projekt oder alternativ ein Teilzeitstipendium mit doppelter Laufzeit; halbjährige Besprechungen mit den betreuenden Personen über den Arbeitsfortschritt. Stipendienhöhe für Promotion: 770 Euro" (Johannes-Gutenberg-Universität Mainz)

Die institutionellen Gestaltungsangebote zur Arbeitszeit sehen überwiegend zwei Modelle im Wiedereinstiegsprozess vor, Vollzeit oder Teilzeit, wobei Teilzeit eine Arbeitszeit von 20 Stunden je Woche umschreibt. Für letztere ist eine adäquate Ausdehnung der Förderdauer zur Ausschöpfung des Fördervolumens vorgesehen (s. Kap. 3.2.5 Zeitliche Vorgaben im Rahmen der Förderung). Der Status der „hauptberuflichen" Tätigkeit kommt jedoch, auch dem oben beschriebenen Exklusivitätsanspruch trotzend, nur der Vollzeitoption zu. Darin dokumentiert sich eine implizite Höherbewertung von alltäglich ausgedehnter und biografisch geraffter Arbeitszeit, die sich am männlichen Alleinverdienermodell und dem traditionellen Geschlechterkompromiss orientiert. Es konnten einige Ausnahmefälle ausmachen, die einer individuellen Planung und Entscheidung über Arbeitszeit entgegenkommen. Die Universität Konstanz bietet in ihrem Wiedereinstiegsprogramm zwei anders gewichtete Unterstützungsangebote an:

„Säule I: Zeitinseln für Familie schaffen […] durch administrative und fachliche Unterstützung der täglichen Arbeit (studentische Hilfskraft). Für WissenschaftlerInnen mit einer vertraglichen Arbeitstätigkeit von mind. 30 Stunden pro Woche. Studentische Hilfskraft für bis zu 40 Stunden pro Monat." (Wiedereinstiegsprogramm Universität Konstanz)

„Säule II: Zeitinseln für Forschung schaffen [...] durch stundenweise Kinderbetreuung (Babysitter, Notfallbetreuung) und/oder administrative Unterstützung (studentische Hilfskraft) während der Elternzeit. Für Eltern in Elternzeit oder Elternteilzeit bis zu 30 Stunden pro Woche ohne reguläre Kinderbetreuung. Übernahme der Kosten für stundenweise Kinderbetreuung bis 40 Stunden pro Monat. Studentische Hilfskraft für bis zu 40 Stunden pro Monat. Bei Kombination insgesamt maximal 40 Stunden." (Wiedereinstiegsprogramm Universität Konstanz)

Hier richtet sich die institutionelle Unterstützung ebenfalls an einer arbeitszeitlichen Differenzsetzung aus, ihr kommt jedoch eine andere Bedeutung zu. Das Programm assoziiert Arbeitszeitvolumen nicht mit gesellschaftlichem Status, sondern mit unterschiedlichen Unterstützungsangeboten. Fokus der Förderung ist nicht die Bezahlung von Arbeit, diese wird vielmehr vorausgesetzt, sondern an der gewählten Arbeitszeit orientierte zusätzliche Unterstützung. Dabei geht die Organisation nicht von zwei eindeutigen und kontradiktorischen Möglichkeiten (entweder 40 oder 20 Wochenstunden) aus. Vielmehr existiert ein Schwellenwert (bei 30 Wochenstunden), der verschiedene Gestaltungsoptionen nach oben oder unten auf einem Kontinuum für die Förderung zulässt.

Die geförderten Personen können ihnen zugeschriebene Erkenntnisse, akkumuliertes Wissen und erworbenes Können – ihr wissenschaftliches Kapital – nur mit großem Aufwand an andere Personen weitergeben, da sie es letztlich verkörpern (vgl. Beaufaÿs 2004; Engler 2001; Krais 2000). Einem potenziellen *Investitionsverlust* der geförderten Arbeitszeit begegnen daher nur wenige Organisationen mit Sanktionsdruck. Die nahezu einzige, formell greifbare Stellschraube der Organisationen sind schlicht finanzielle Mittel:

„Wenn die Promotion in dem beantragten Zeitraum nicht erfolgreich zum Abschluss gebracht wurde, besteht eine Rückzahlungsverpflichtung der Hochschuleinrichtung." (Frauenförderplan Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover)

Etwa ein Drittel der Programme baut eher auf die intrinsische Motivation der WissenschaftlerInnen, bereits begonnene Projekte abzuschließen:

„Promotionsstipendien können nur für die Abschlussphase einer Promotion bei überdurchschnittlichen Leistungen vergeben werden. Voraussetzung dafür ist eine nachweisbare Vorarbeit von mindestens einem Jahr." (Richtlinie Stipendienvergabe Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg)

3.3 Exkurs: Distanzierungen in Wissenschaftskarrieren - „aus familiären Gründen verzögert“

Förderprogramme zum Wiedereinstieg in Wissenschaftskarrieren stehen in einem Anerkennungskonflikt. Die Organisationen streben eine familienfreundliche Arbeitskultur an, d.h. sie bewerten Beruf und Sorgearbeit gleichsam positiv und unterstützen den Balanceakt ihrer Integration. Für die Notwendigkeit reproduktionsbedingter Unterbrechungen im Lebenslauf herrscht ein Bewusstsein, das sie durch Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten auf einer handlungspraktischen Ebene ausdrücken. Diese sollen dem Bedürfnis nach biografischer Gewissheit und Planbarkeit in der familiären Versorgungssituation entgegen kommen.

Was auf der diskursiven Ebene bereits angekommen ist, spiegelt sich aber kaum in biographischen Gestaltungsoptionen einer wissenschaftlichen Karriere. Anerkannt sind weiterhin eine hohe Verfügbarkeit und kontinuierliche Beschäftigung bei gleichzeitiger Mobilität (vgl. Kahlert 2013; Heusgen et al. 2010). Im Modell der wissenschaftlichen Aufstiegskarriere ist der Weg zur Professur jedoch kaum planbar, sie setzt die Bereitschaft zum kurzfristigen *Springen* voraus. Die Bewertung von Unterbrechungen, Ortsbindungen und Abhängigkeiten etc. fällt daher in Entscheidungssituationen zumeist negativ aus.

Wir sehen in den bereitgestellten Angebotsstrukturen und Förderoptionen zunächst den Wunsch zur Neuziehung der Grenze zwischen Arbeit und Familiensorge und der Anerkennung von Reproduktionstätigkeiten und -phasen als biografisch und gesellschaftlich wertvolle Leistung. Die Diskrepanz zwischen den Bewertungen einer Distanzierung im Rahmen der Vereinbarkeitsfrage und der Karrierefrage bildet aber zuweilen ein Hindernis. Im Wissenschaftsfeld ist die Anerkennung von reproduktiver Familiensorge *neben* produktiver Erwerbsarbeit abhängig von der Grenzziehung zwischen Kontinuität und Diskontinuität der Orientierung auf eine Wissenschaftskarriere im Lebenslauf. Förderprogramme zum Wiedereinstieg leisten daher zweierlei: die zeitweise biografische Dominanz von Reproduktionszusammenhängen vor der Wissenschaftskarriere erklären ohne dabei die Kontinuität der Karriereorientierung infrage zustellen.

Nicht alle Programme sprechen im Kontext des Wiedereinstiegs von einer Unterbrechung, das Spektrum der alternativen Formulierungen reicht von „Verzögerung (durch „außergewöhnliche familiäre Belastung“) über „Nicht-Ausstiegsoption“ bis zu „Verhinderung einer Unterbrechung“. Auffällig ist dabei die tendenzielle Rahmung der Phase vor dem Wiedereinstieg als Defizit, zum Teil unterbreiten die Programme auch das Deutungsangebot der Negation eines Ausstiegs. Darin dokumentiert sich das Interesse an einer wissenschaftlichen Praxis in lebenszeitlicher Kontinuität.

Etwa ein Drittel der Förderprogramme stellt Ansprüche gegenüber der Ausdehnung des Zeitkorridors einer reproduktiven Phase im Lebenslauf. Häufiger zeichnen sich Mindestangaben ab, die mit Mutterschutz- und Elternzeiten korrespondieren:

> *„Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind nur dann antragsberechtigt, wenn sie die Elternzeit bzw. die Familienpausen im Umfang von mind. 12 Monaten in Anspruch genommen haben.“ (Wiedereinstiegsprogramm TU Illmenau)*

> *„[Voraussetzung ist eine] Unterbrechung der wissenschaftlichen Tätigkeit wegen Erziehung oder Betreuung eines Kindes/Kinder für mindestens 9 Monate“ (Wiedereinstiegsstipendium Universität Leipzig; Einfügung durch AutorInnen)*

Aber auch für eine Unterbrechung der wissenschaftlichen Tätigkeit durch Berufspraxis halten die Programme zeitliche Anforderungen bereit:

> *„Unterbrechung der wissenschaftlichen Tätigkeit wegen qualifizierter Berufstätigkeit über mind. fünf Jahre, davon mind. drei Jahre außeruniversitär“ (Wiedereinstiegsstipendium Johannes-Gutenberg-Universität Mainz)*

Während für eine berufsbedingte Karriereunterbrechung keine Maximalangaben formuliert waren, kommen diese für *Familienzeit* fallübergreifend vor. Das institutionelle Zeitregime lässt für eine Förderung maximal fünf Jahre erwerbsunabhängige Erziehung in der Familie zu:

Grundvoraussetzung für eine Förderung ist, dass die Karriere der Antragstellerin durch Erziehung und Betreuung eines Kindes unterbrochen wurde (max. 5 Jahre) und die Promotion, bzw. im Fall 1 die Diplomarbeit mit einer guten Benotung abgeschlossen wurde.

(Wiedereinstiegsprogramm Universität Düsseldorf)

Im Vordergrund steht dennoch eine möglichst kurze Unterbrechung. Das institutionalisierte Erklärungsmuster orientiert sich dabei häufig an einer prospektiven Kosten-Nutzen-Bilanzierung:

> *„Die Erfahrung zeigt: Je besser die berufliche Unterbrechung und der Wiedereinstieg gemeinsam geplant werden, desto früher kehren die Beschäftigten motiviert und leistungsbereit aus der Elternzeit zurück. Je kürzer der Beurlaubungszeitraum, desto geringer sind der Wissensverlust und der damit verbundene Aufwand für Einarbeitung und Fortbildung." (Kontakthalteprogramm Westfälische Wilhelms Universität Münster)*

Der Programmtext vermittelt zunächst ein positives Bild kurzer Unterbrechungen der Berufstätigkeit, in Aussicht stehen Motivation, Leistungsbereitschaft und Anschlussfähigkeit nach der Rückkehr. Für die Zeit einer stärkeren Distanzierung vom Wissenschaftsfeld besteht die Annahme einer Familiengründung, deren Qualität aber unbestimmt bleibt. Eine positive Arbeitseinstellung schreibt das Programm der gemeinsamen Planung des Wiedereinstiegs zu (nicht der Elternzeit), die Organisation beansprucht dabei Erfahrungswissen über die individuelle Arbeitsbefähigung. In der institutionellen Perspektive beschränkt sich der Aufwand des Wiedereinstiegs auf den Arbeitskontext, keine Rolle spielt der emotionale und handlungspraktische gesteigerte Sorgeaufwand für jüngere Kinder und Familiengründung, sowie deren eventuell belastende Qualität unabhängig vom unterstellten „Wissensverlust".

3.4 Typologie der Förderprogramme: Fördermodelle zum Wiedereinstieg

Die Wiedereinstiegsprogramme sind eine institutionelle Strategie für den Umgang mit generativem Verhalten von WissenschaftlerInnen. Im Organisationsgefüge von Wissenschaftseinrichtungen taucht der Wiedereinstieg dabei zunächst als Planungs- und Entscheidungsgröße des Förderhaushalts auf.

Die Übernahme von Fürsorgeverantwortung kann von drastischen Veränderungen der persönlichen Lebenskonstellation begleitet werden, sowohl in der individuellen Gestaltung des Alltags als auch in der längerfristigen, zeitlichen Lebensplanung. Allein die Möglichkeit einer veränderten Orientierung in Karriere und Familie löst eine biographische Neuvergewisserung der Person aus und macht eine Neupositionierung in der Organisation notwendig. Eine Erweiterung fürsorglicher Verantwortung von sich selbst auf andere Personen (z.B. Kinder, Pflegebedürftige) zieht zwar nicht zwangsläufig Veränderungen im Arbeitsalltag und der Karriereorientierung nach sich, doch auch *stille* Übergangsverläufe sind keine Selbstverständlichkeit. Fürsorgeverantwortung für andere ist ohne eine dynamische Entwicklung und beständige Abstimmung zumindest zweier Personen und ihrer Lebensverhältnisse nicht denkbar (vgl. Menz 2009). Sie hält immer auch unvorhersehbare Konsequenzen für die Organisation (und für die betreffende Person) bereit, die immer wieder neu ausgelotet und mit Personalentscheidungen verbunden werden müssen. Die Wiedereinstiegsprogramme bieten dahingehend eine Orientierungsstruktur für den Fall an, dass sich Veränderungen im fürsorglichen Beziehungsgefüge ihrer Mitglieder ergeben. Sie halten Unterstützungsmaßnahmen bereit, regeln organisationelle Abläufe und geben Entscheidungsgrundlagen vor, mit denen die Wissenschaftseinrichtungen die Wiedereinstiegsprozesse ihrer ArbeitnehmerInnen begleiten.

Um die heterogenen institutionellen Unterstützungsmaßnahmen und Förderstrategien der Wiedereinstiegsprogramme möglichst konkret erfassen und verstehen zu können, wurde an die themenorientierte Queranalyse des Materials eine empirisch begründete Typenbildung angeschlossen (vgl. Kelle/Kluge 2010). In diesem Verfahren werden zunächst empirisch relevante Vergleichsdimensionen für die Einzelfälle erarbeitet, um bestimmte Merkmale der Wiedereinstiegsprogramme konzentriert herauszuarbeiten. Die reduzierende Abstraktion der einzelnen Programme erfolgte gemäß der Forschungsfragen, des Codesystems der Queranalyse und empirisch regelmäßiger

Auffälligkeiten. Die Typenbildung schließt nach einer erneuten Codierung und empirisch sinnhaften Gruppierung der Einzelfälle mit der vergleichenden Charakterisierung der so gebildeten Typen.

Der institutionellen Logik der Förderprogramme entsprechend, wurden zunächst die jeweiligen inhaltlichen Konzeptionen des Wiedereinstiegs von der organisationsinternen Umsetzung durch Unterstützungsformen und Entscheidungsmodelle unterschieden. In Rückbindung an die geführten Interviews und Gruppendiskussionen, sowie der theoretischen Perspektiven im Forschungsprojekt ergab sich ein inhaltliches Analyseschema, das die Typenbildung anleitete. Dieses fasst die Analyse in Kap. 3.2 Empirische Ergebnisse zusammen und liegt quer zu den herausgearbeiteten strukturellen Programmbestandteilen. Die Typenbildung erfolgte entlang von vier Vergleichsdimensionen:

a.) Konzeption des Wiedereinstiegs

Die kognitiven Modelle des Wiedereinstiegs in den Wissenschaftseinrichtungen liegen auf einer Spanne sozialer Zeit, zwischen einem singulären Ereignis und einem kontinuierlichen Übergang. Grundlage der Codierung und Verortung auf dieser Skala bilden verschiedene Merkmale, wie die terminlichen Anforderungen der Förderprogramme an WissenschaftlerInnen, die organisationale Erwartungshaltung (anforderungsreich, planbar, beeinflussbar etc.) und der Charakter der vorgehaltenen Unterstützungsmaßnahmen (kurzfristig, einmalig etc.). Die weiteren Vergleichsdimensionen bilden einen engen inhaltlichen Sinnzusammenhang mit der Konzeption des Wiedereinstiegs und liegen eher auf der Beschreibungsebene organisationalen Handelns.

b.) Unterstützungsformen

Die Form der Unterstützung dokumentierte sich in den angebotenen Maßnahmen. Inhaltlich konzentrieren sie sich mehrheitlich auf Karriereförderung im Eigenbereich der Einrichtung (am Arbeitsplatz, in der Einrichtung), es sind kaum Vernetzungen mit anderen Einrichtungen außerhalb des Wissenschaftsfeldes (Kitas, Pflegeeinrichtungen, Bildungsträger) integriert. Die Unterstützung spannt sich zwischen den Polen einer ökonomisch-personalisierenden Form und einer wertschöpfend-integrierenden Form auf.

c.) Steuerung von Entscheidungsprozessen

Die Entscheidungsstruktur den Wiedereinstiegsprozess betreffend – wie schreiben die Programme Entscheidungsträgerschaft zu und welche Handlungsspielräume stecken sie dadurch ab – konnten im Analyseverlauf zwei dominante Organisationsmodelle herausgearbeitet werden: Zweckprogrammierung und Konditionalprogrammierung.

d.) Anerkennungsmodi der Förderung

Eine weitere Vergleichsdimension ergab sich im Verlauf der Gegenüberstellung mit den biografischen Erfahrungen der interviewten Wissenschaftlerinnen. Bezüglich der Anerkennung ließen sich die Programme auf einem Kontinuum von einem kompetitiven Anerkennungsmodus und einem harmonisierenden Anerkennungsmodus einordnen. Hintergrund sind Bewerbungsmodalitäten, Gestaltungsfreiräume im Ablauf des Förderprogramms und die Beziehung zu anderen potenziellen FörderempfängerInnen, die die Programme anregen.

3.4.1 Typ I – Wiedereinstiegsprogramme mit Ausschreibungscharakter

Die Förderprogramme mit Ausschreibungscharakter sind hinsichtlich der typologischen Merkmale wie folgt charakterisiert:

Der **Wiedereinstieg** ist **als singuläres Ereignis** konzipiert, das am Stichtag des Förderbeginns mit der Zusage der Wissenschaftseinrichtung stattfindet. Die vorgehaltenen Maßnahmen setzen dann ein, wenn die WissenschaftlerInnen ihren Übergang in Fürsorgeverantwortung (z.B. Elternschaft) bereits eingeleitet haben und dieser schon zu einer (vorübergehenden) Veränderung oder Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses führte. Die Organisation nimmt eine arbeitszentrierte Perspektive ein, bereits bestehende Organisationsstrukturen und Ablaufpläne werden mit der Wiedereinstiegsförderung zusätzlich betraut. Mit dem späten und fremdbestimmten Einsetzen der Förderung bleiben entstehende Fürsorgekontexte in der Organisation weitgehend unberücksichtigt und werden in der Planungsperspektive aus der Arbeitswelt ausgelagert.

Die Förderprogramme konzentrieren die **Unterstützung** auf eine ausgewählte Maßnahme, überwiegend liegt der Fokus dabei auf einer **zeitlich begrenzten finanziellen Absicherung**. Mehrheitlich gehen die Programme in ihrer Konzeption von einer zeitlichen Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses aus, ihre Unterstützung zielt daher auf die Ebene der vertraglichen Beschäftigung. Inhaltlich zielen die Programme überwiegend auf den Erfolg individueller Qualifikationsvorhaben (z.B. Promotionsabschluss). Meist kommt dabei eine Stipendienvergabe zum Einsatz, die auf eine individuell gestaltbaren Zeitraum in Verantwortung der geförderten WissenschaftlerInnen abhebt und die biografische Dimension des institutionalisierten Lebenslaufs ansteuert.

Die betriebliche Steuerung von Arbeitshandlungen und Entscheidungen erfolgt **zweckprogrammiert**, d.h. das zu erreichende Ziel ist zwar festgelegt (z.B. Promotionsabschluss), nicht aber, wie es umgesetzt wird. Die geplanten Handlungsabläufe zwischen Person und Organisation sind direktiv und getrennt angelegt, so dass Entscheidungsfolgen in den jeweiligen informellen Handlungsspielräumen austariert und kompensiert werden. Dem geringen Maß an sozialer Kontrolle und der hohen Unbestimmtheit innerhalb des Förderzeitraums begegnen die Programme über eine ausschließlich institutionelle Entscheidungsträgerschaft in der Mittelvergabe und -gestaltung. Gleichzeitig liegen Verantwortung und Handlungsträgerschaft zur Zielerreichung bei den geförderten WissenschaftlerInnen.

Die Förderung mit ausschließlich begrenzten Gütern hat auch Auswirkungen auf Anerkennungsverhältnisse, die über die Wiedereinstiegsprogramme geregelt sind. Förderpolitisch dominiert im Typ I ein **kompetitiver Anerkennungsmodus**. Die rein finanzielle Unterstützung macht ein Bewerbungsverfahren notwendig, das die potenziellen NutzerInnen der Förderung in einen Wettbewerb untereinander bringt, dessen Ausgang sie jedoch kaum selbst beeinflussen können. Über eine erfolgreiche Bewerbung entscheidet alleinig die Wissenschaftseinrichtung nach erfolgter Input-Output Kalkulation, die Auswahlkriterien orientieren sich dabei überwiegend an wissenschaftlicher Exzellenz und vorhandener Einbindung in die scientific community. Diese *Standardkriterien* der leistungsbasierten Anerkennung im Wissenschaftsfeld setzen eine große zeitliche und räumliche Nähe zum wissenschaftlichen Arbeiten voraus, die jedoch mit der Wiedereinstiegskonstellation kollidiert. WissenschaftlerInnen distanzieren sich im Zuge des Übergangs in Fürsorgeverantwortung zumindest vorübergehend vom Wissenschaftsfeld und reduzieren ihr (sichtbares) Engagement im wissenschaftlichen Arbeiten (z.B. Mutterschutz).

Generatives Verhalten fördern diese Wiedereinstiegsprogramme über eine *Entzerrungsstrategie* (vgl. Allmendinger/Dressel 2005), die getrennte und sequenziell verlaufende biografische Phasen der Fürsorgeverantwortung und Karriere vorsieht. Familiengründung und Karriere in unterschiedlichen Lebensabschnitten zu realisieren soll die beiderseitig hohen Anforderungen von Qualifizierung und Familiensorge auf weitestgehend einen Bewältigungskontext reduzieren. Beiden Lebensbereichen spricht diese Strategie eine notwendige Prioritätensetzung im Lebenszusammenhang zu. Praktisch stellen Förderprogramme dahingehend Instrumente zur Verfügung, die eine exklusive Familienphase unterstützen und voraussetzen. Die Förderprogramme markieren den Wiedereinstieg als Zeitpunkt, der nach dem Übergang in neue fürsorgliche Verantwortung einsetzt. Ausgangspunkt dafür ist die Annahme einer Unterbrechung und Neuaufnahme des Arbeitsverhältnisses, so dass die Förderung auf Ebene der vertraglichen Beschäftigung angesiedelt ist. Der große Umfang dafür zu mobilisierender finanzieller Mittel setzt einen zentralisierten Ausschreibungs- und Bewerbungsprozess voraus, der die NutzerInnen zahlenmäßig begrenzt und in einen Wettbewerb untereinander bringt. Dafür müssen die Wissenschaftseinrichtungen sowohl Auswahlkriterien als auch Förderziele festlegen, die einen Erfolg signalisieren können. Das angewendete Input-Output Modell misst den Ertrag des Programms über die Auswirkungen der Förderung auf die einzelnen WissenschaftlerInnen und verortet den Input in den Unterstützungsmaßnahmen. Zumeist orientieren sich die Programme dafür an angestrebten oder begonnenen Qualifizierungsvorhaben, in denen ausgewählte Etappen oder der Abschluss erfolgreich verlaufen sollen und als Leistung bewertet werden können. Diese Förderstrategie konzentriert sich weniger auf Möglichkeiten der Alltagsgestaltung, sondern vielmehr auf das Erreichen institutionell angebotener Karrierestationen. Dabei liegen die Entscheidungen über die Förderung auf Seite der Wissenschaftseinrichtungen, während die WissenschaftlerInnen für die Leistungserbringung in der Verantwortung stehen.

Mit dieser Förderstrategie knüpft die ausschreibende Organisation an den gesellschaftlichen Trend der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit an (vgl. Baethge 1991; Böhnisch et al. 2009; Voswinkel 2012). Zum einen übertragen die Wissenschaftseinrichtungen die Verantwortung für den Übergang in Fürsorgeverantwortung hinein vollständig den WissenschaftlerInnen und verlangen

einseitige Anpassungsleistungen im Arbeitsvollzug. Zum anderen gehen sie von der Kontinuität des wissenschaftlichen Engagements bei gleichzeitiger Diskontinuität des Beschäftigungsverhältnisses aus, d.h. eine implizite Annahme und Voraussetzung dieser Programme ist die Entkopplung von Arbeit und Beschäftigung im Wiedereinstiegsprozess. Die Anwendung eines klassischen Instrumentes der Karriereförderung mündet in der Wiedereinstiegskonstellation in den paradoxen Umstand, das angestrebte Förderziel – praktische Einbindung in das Wissenschaftsfeld – bereits vorauszusetzen. Die Herstellung dieser Voraussetzung liegt individualisiert in Verantwortung der WissenschaftlerInnen. Die Förderung ist auf eine Anerkennung von Leistung wissenschaftlichen Engagements ausgerichtet und honoriert diese durch ein vertragsähnliches Beschäftigungsverhältnis, während die Würdigung und direkte Unterstützung fürsorglicher Arbeit eine eher hintergründige Rolle spielt.

3.4.2 Typ II – Kontakthalteprogramme zum Wiedereinstieg

Die Kontakthalteprogramme sind hinsichtlich der typologischen Merkmale wie folgt charakterisiert:

Der **Wiedereinstieg ist als kontinuierlicher Übergang** konzipiert, dessen Beginn selbstgesteuert bereits vor Veränderungen im Arbeitsalltag beginnen kann und mit der Etablierung eines neuen bzw. äquivalenten Arbeitsverhältnisses abschließt. Die Organisation nimmt eine vermittelnde Perspektive ein und erstellt eigene formalisierte Handlungs- und Ablaufschemata für den Wiedereinstieg, in der bestehende Strukturen auf neue und spezifische Art zusammenwirken (z.B. Familienbüro, Arbeitsgruppenleitung, Professur). Das frühe Einsetzen der Förderung berücksichtigt individuell entstehende Fürsorgekontexte durch partizipativ angelegte Ablaufstrukturen (z.B. MitarbeiterInnengespräche) und zielt auf die gemeinsame Erarbeitung eines vorübergehend veränderten Integrationsmodells im Arbeitskontext.

Die Förderprogramme planen die **Unterstützung durch ein Maßnahmenbündel**, das auf soziale und wissensbezogene Integration während einer verminderten Arbeitszeit zielt. Zusätzlich werden kleinere finanzielle Maßnahmen bereitgestellt (z.B. Geld für Kinderbetreuung oder SHK). Mehrheitlich gehen die Programme von einer unproblematischen vertraglichen Weiterbeschäftigung in der Wissenschaftseinrichtung aus, sodass die Unterstützung auf kommunikative Prozesse im Arbeitsalltag vor und nach dem Wiedereinstieg zielt. Inhaltlich strebt die Förderung Kompetenzerhalt und Planungsentlastung an. Die Umsetzung erfolgt durch eine partielle Verantwortungsübernahme der Institution für die Einbindung der geförderten WissenschaftlerInnen in arbeitsbezogene Planungs- und Entscheidungsfragen. Dazu kommen Leitfäden für Handlungsabläufe und Gespräche zum Einsatz, sowie speziell entwickelte Wissensbroschüren und Informationskanäle (z.B. Newsletter). Die Unterstützung hebt auf einen partizipativen Förderzeitraum ab und steuert die biografische Ebene der Alltagszeit an.

Entscheidungsprozesse steuern die Wissenschaftseinrichtungen im Modus der **Konditionalprogrammierung**, d.h. über wenn-dann Regelungen in Handlungsabläufen. Für bestimmte Situationen im Wiedereinstiegsprozess sind bestimmte Reaktionen vorgesehen, dabei orientieren sich die Programme überwiegend am arbeitsrechtlichen Ablauf biologischer Elternschaft. Die Prozessplanung zwischen Person und Organisation erfolgt Schritt für Schritt und gemeinsam, sodass Entscheidungsfolgen in dafür vorgesehene und benannte Handlungsspielräume und Zuständigkeiten einfließen. Zur sozialen Kontrolle wird ein hohes Maß an Formalisierung und Standardisierung von Abläufen und Gesprächen eingesetzt, die auf eine kontinuierliche Reduktion von Unbestimmtheit zielen. Die geteilte Entscheidungsträgerschaft setzt notwendigerweise ein hohes Maß an Spezialwissen über Handlungsmöglichkeiten und Grenzen im jeweiligen organisationalen Ablaufstadium voraus. Diese Anforderung regulieren die Wissenschaftseinrichtungen über die dezentralisierte Verteilung von Verantwortlichkeiten in der Organisation.

Der **Anerkennungsmodus** dieser Förderprogramme ist **harmonisierend** angelegt. Die Förderung erfolgt aus ausreichend zur Verfügung stehenden Mitteln, sodass die potenziellen NutzerInnen nicht in Konkurrenz zur Inanspruchnahme stehen. Die integrierten Möglichkeiten der zeitlichen und inhaltlichen Selbstgestaltung des Übergangs in Fürsorgeverantwortung würdigen sowohl wissenschaftliches als auch fürsorgliches Engagement und die individuelle Kombination beider Handlungsbereiche.

Diese Förderstrategie setzt ein bestehendes und längerfristig planbares Beschäftigungsverhältnis voraus, das eine geteilte Verantwortungsübernahme sinnhaft ermöglicht. Ziel ist der Aufrechterhalt der Zugehörigkeit zur Wissenschaftseinrichtung. Geförderte WissenschaftlerInnen können institutionell bereitgestellte Unterstützungsmöglichkeiten individuell wählen und einfordern, teilweise bie-

ten die Wissenschaftseinrichtungen auch Gestaltungsspielräume für das selbstbestimmte Zuschneiden organisationaler Maßnahmen an. Darin können WissenschaftlerInnen ihre persönliche Aspirationen und Karriereorientierungen austarieren und strukturell in die Organisation einfließen lassen.

Mit dieser Art Wiedereinstiegsprogramm fördern Organisationen generatives Verhalten über eine *Synchronisierungsstrategie*, die jeweils verdichtete und gelockerte biografische Phasen mit gleichzeitiger Orientierung auf Fürsorgeverantwortung und Karriere vorsieht. Mit der Freisetzung von der Entweder-Oder-Lösung soll WissenschaftlerInnen mehr Entscheidungsfreiheit in ihrer biografischen Planung und Karrieregestaltung zugesprochen werden. Die Förderinstrumente zur praktischen Umsetzung dieser Synchronisierung zielen besonders auf Unterstützung im Arbeitsalltag. In den Programmen ist der Wiedereinstieg als Übergang konzipiert, dessen Beginn selbstgesteuert mit der Planung von Veränderungen im Arbeitsalltag in eingeleitet wird und mit der Etablierung eines neuen bzw. äquivalenten Arbeitsverhältnisses abschließt. Die Inanspruchnahme der Förderung ist dadurch eng an eine (weiter-)bestehende Beschäftigung an der jeweiligen Wissenschaftseinrichtung gebunden. Ausgehend von einer graduellen Veränderung des Arbeitsalltags, geht es in den Unterstützungsmaßnahmen um die soziale und wissensbezogene Integration der WissenschaftlerInnen, wie auch um die Übernahme einzelner Arbeitsaufgaben durch Umverteilung in der Wissenschaftseinrichtung. In der Entscheidung der Wissenschaftseinrichtung über die Förderung ist dafür ein hohes Maß an Spezialwissen über die Handlungsmöglichkeiten der WissenschaftlerInnen und die Rahmenbedingungen ihrer Arbeitsumgebung nötig. Das können Wissenschaftseinrichtungen über die dezentrale und schrittweise erfolgende Organisation von Entscheidungen im Verlauf der Förderung umsetzen. Programme können dafür insbesondere kontinuierliche Personalgespräche vorsehen und Gesprächsleitfäden bereitstellen. Der Erfolg der Förderung misst sich dann über die Weitererfüllung der Arbeitsaufgaben innerhalb der Wissenschaftseinrichtung.

3.5 Zusammenfassung und Ausblick

Die Wiedereinstiegsprogramme erweisen sich resümierend als karriereorientiertes Instrument zur Förderung generativen Verhaltens im Wissenschaftsfeld. Das Potenzial, zur Selbstreflexivität der Organisation beizutragen, verlangt den Wissenschaftseinrichtungen dabei die bewusste Auseinandersetzung mit Arbeitskulturen und Sorgeverantwortung im Karriereverlauf ab. Sie unterstützen mit der Wiedereinstiegsförderung die Balance zwischen den individuellen und feldspezifischen Qualifizierungs- und Vereinbarkeitsansprüchen im Wissenschaftsfeld. Das Aufgreifen der Wiedereinstiegskonstellation konfrontiert die Wissenschaftseinrichtungen dabei zwangsläufig mit den eigenen Leitvorstellungen zu Karriere- und Familienmodellen, wie auch mit der Verteilung von Verantwortung und Entscheidungshoheiten im Arbeitszusammenhang. In der anschließenden Konzeption von Fördermodellen greifen die Wissenschaftseinrichtungen auf ihre Wahrnehmung von Organisationsabläufen und -strukturen in deren unterstützenden Funktionen zurück. Im Verlauf der Förderung stellen sie mit den vorgehaltenen Beteiligungs- und Begründungsstrukturen institutionell legitimierte Entscheidungsräume und Anerkennung für fürsorgliche Verantwortung in Wissenschaftskarrieren her. Hier eröffnen die Wissenschaftseinrichtungen den WissenschaftlerInnen und Fachbereiche – in unterschiedlichem Maß – bewusst zu entscheiden, welche Veränderungen durch den Wiedereinstieg entstehen (können). Damit wirken Wiedereinstiegsprogramme als Signal für einen Bewusstseinswandel im Wissenschaftsfeld hin zu Chancengerechtigkeit in Bezug auf Sorgeverantwortung und Familiengründung. Als gleichstellungspolitische Botschaft adressiert sie dabei sowohl intern das Einrichtungspersonal, als auch extern die potenziellen NutzerInnen.

Die Ausgestaltung und Übersetzung der Förderung in Maßnahmen hängt maßgeblich von den Leitvorstellungen zu Karriere ab, wie auch vom Grad des Einlassens auf Veränderungen im Arbeitsbereich der WissenschaftlerInnen und der Herstellung von Planbarkeit im Wiedereinstiegsprozess. In dafür vorgesehenen Arbeitsmodellen entwerfen die Einrichtungen die finanzielle, soziale und inhaltliche Einbindung der WissenschaftlerInnen und stellen darüber Entscheidungs- und Planungssicherheit in der Organisation her. Gerade mit kontinuierlichen MitarbeiterInnengesprächen öffnen die Wissenschaftseinrichtungen die Strukturierung ihrer Arbeitsbereiche auch für die biografischen Entscheidungen und Pläne der WissenschaftlerInnen und gewinnen dadurch Informationen für die Personal- und Karriereplanung.

Die zentrale Vorstellung der Wissenschaftseinrichtungen vom Wiedereinstieg ist die einer biografischen Korrektur. Der Wiedereinstieg markiert dabei eine vorübergehende Abweichung von der Ausrichtung des ganzen Lebenszusammenhangs auf das Wissenschaftsfeld. Mit dieser Vorstellung festigen die Förderprogramme eine stereotype Annahme über die Wissenschaft und die sci-

entific community. Eine Förderung scheint besonders dann anstrebenswert, wenn das Idealbild einer exklusiven und ununterbrochenen biografischen Orientierung auf wissenschaftliches Arbeiten und Forschen wiederhergestellt werden kann. Die Vergleichsfolie der *männlichen Normalbiografie* trifft aber von vornherein nur auf wenige WissenschaftlerInnen zu, dadurch kann die Förderung auch nur einen kleinen Personenkreis erreichen. Ob sich die adressierten WissenschaftlerInnen auf allen Ebenen des Arbeitszusammenhangs distanzieren und wieder annähern, bleibt von ihren privaten und beruflichen Aushandlung sowie ihren sozialen Unterstützungssettings abhängig. Durch entsprechende Wiedereinstiegsprogramme fördern die Wissenschaftseinrichtungen zwar generatives Verhalten und Engagement in fürsorglichen Kontexten, über die Rahmung als *Korrektur von Familienzeit* verstärken sie aber zugleich das Stereotyp einer Wissenschaft ohne fürsorgliche Verantwortung.

Als Verantwortliche für die *biografische Korrektur* adressieren die Programme durchgehend eine bestimmte Personenkonstellation, dabei handelt es sich meist um Frauen und Männer mit Kindern oder Frauen mit Kinderwunsch. Andere Sorgekontexte und Beweggründe für eine Distanzierung vom Wissenschaftsfeld, wie die Pflege von Angehörigen oder eine längerfristige Erkrankung, bleiben weitestgehend unerwähnt. Die zu korrigierende Abweichung von der Vorstellung eines *normalen* Verbleibs im Wissenschaftsfeld stellt sich dadurch als Vereinbarkeitsfrage einzelner Personen. Das Problem liegt aus dieser Perspektive nicht in der Art und Weise der wissenschaftlichen Erkenntnisproduktion oder den organisationalen Abläufen im Wissenschaftsbetrieb, sondern in der Ausrichtung individueller Lebenszusammenhänge.

Dementsprechend richtet sich auch die Förderung mehrheitlich auf Unterstützung einzelner Karriereschritte und die Erschließung von Ressourcen zur Auslagerung der Fürsorgepraxis aus dem Wissenschaftsbetrieb heraus (z.B. in andere Dienstleistungsbereiche wie Kindertagesstätten). Ungeachtet des zunehmenden Ausstiegs von Wissenschaftlerinnen mit fortschreitender Qualifizierung, fördern die Wissenschaftseinrichtungen das generative Verhalten von WissenschaftlerInnen betont in der Promotionsphase. Die Postdoc-Phase mit ihren spezifischen Ansprüchen an Arbeitsalltag und Karrierestrategien findet nur in Ausnahmen und über Stipendienkonstruktionen eine Erwähnung. Durch den individualisierenden Zuschnitt der Förderung auf ausgewählte WissenschaftlerInnen ist sie nur schwer anschlussfähig an strukturelle Maßnahmen zur Erhöhung von Familienfreundlichkeit und Chancengerechtigkeit.

Die zwei rekonstruierten Typen von Wiedereinstiegsprogrammen korrespondieren mit zwei unterschiedlichen Förderstrategien, die fürsorgliche Verantwortung und Wissenschaftskarrieren entweder entzerren oder synchronisieren. Im Zuge der Analyse wurde eine Polarisierung der Wissenschaftseinrichtungen festgestellt, an keiner Wissenschaftseinrichtung findet sich eine integrierte Förderkonzeption beider Förderstrategien. Damit folgen die Wissenschaftseinrichtungen in der Wiedereinstiegsförderung und der Unterstützung des generativen Verhaltens von WissenschaftlerInnen noch einem politischen Modell des zweiten Hochschulsonderprogramms aus den 1990er Jahren. Dieses sah zur Förderung von Chancengerechtigkeit unter Männern und Frauen die Einführung von Wiedereinstiegsstipendien und Kontakthalteprogrammen für Frauen vor. Die Wissenschaftseinrichtungen operationalisieren die Unterstützung und Anerkennung generativen Verhaltens im Wissenschaftsfeld nach wie vor über diese Förderinstrumente. Damit übernehmen sie vielfältig auch die individualisierende Logik der Förderung von Chancengerechtigkeit im Wissenschaftsfeld durch die Unterstützung einzelner Frauen hinsichtlich ihrer Karrieren. Zwar differenzieren die prozessorientierten Förderprogramme zwischen Mutterschutz und Familien- bzw. Elternzeit, adressieren aber dennoch nahezu ausschließlich Frauen hinsichtlich der Sorgearbeit im Verlauf des Wiedereinstiegs. Damit reproduziert die Wiedereinstiegsförderung die gesellschaftliche Zuschreibung von Sorgearbeit an Frauen. Die Frauen- und Geschlechterforschung hat diese Förderlogik bereits verschiedentlich problematisiert, bspw. den darüber vermittelten Spagat zwischen Defizitorientierung und weiblichem Arbeitsvermögen, der Frauen als Genusgruppe zu Hoffnungs- und Verantwortungsträgerinnen macht.

Mit dieser Individualisierung der Förderung und der Rahmung des Wiedereinstiegs als biografische Korrektur spielen die Wissenschaftseinrichtungen auch in den gesellschaftlichen Trend der Subjektivierung von Arbeit (vgl. Baethge 1991; Voswinkel 2012) hinein. Der Wiedereinstieg bleibt dadurch Aufgabe der einzelnen WissenschaftlerInnen und steht nicht auf der Agenda der Wissenschaftseinrichtungen. Diese strukturieren zwar Karrierepositionen und -verläufe mit, bieten aber kein Modell für Wissenschaftskarrieren in fürsorglicher Verantwortung an. Damit stehen die WissenschaftlerInnen wie auch die Wissenschaftseinrichtungen vielen biografischen und organisationellen Ungewissheiten gegenüber. Über die Zuschreibung von Sorgekontexten an die WissenschaftlerInnen,

deren Temporalisierung auf einen zeitlich begrenzten Korridor in den Karriereverläufen, und die Reduzierung der Förderung auf EffektträgerInnen schränken die Wissenschaftseinrichtungen die bereitgestellten Maßnahmen und Möglichkeiten für generatives Verhalten in Wissenschaftskarrieren unnötig ein. Trotz der Unterstützung auf individueller Ebene limitieren die aktuellen Förderprogramme zum Wiedereinstieg die strukturelle Wirksamkeit der darin angelegten Potenziale für einen Strukturwandel an Wissenschaftseinrichtungen.

4 Karriereperspektiven von Wissenschaftlerinnen

4.1 Karriereverläufe und Übergänge

Das Forschungsvorhaben richtet sein spezielles Augenmerk auf den *Wiedereinstieg* in Wissenschaft, Forschung und Lehrbetrieb nach familialer und fürsorgebedingter Unterbrechung als neuralgischem Punkt innerhalb der Wissenschaftskarriere. Die Wissenschaftskarriere beschreibt ein wechselseitiges Verhältnis zwischen WissenschaftlerInnen und dem Wissenschaftsfeld in den Dimensionen der sozialen Positionierung und des zeitlichen Verlaufs (s. Kap. 3 Analyse von Wiedereinstiegsprogrammen im Wissenschaftsbereich; Kap. 2 Zentrale Forschungsperspektiven). Die im deutschen Hochschulsystem dominierende *Aufstiegskarriere* oder auch *Führungskarriere* (vgl. u.a. Kahlert 2013; Burkhardt 2008) gilt ob ihrer standardisierten und institutionalisierten Verlaufsstruktur als ausgesprochen geradlinig und geschlossen. Entgegen Aufstiegslogik und besagter Geradlinigkeit zeichnen sich insbesondere Karrieren von Wissenschaftlerinnen in Verantwortung für Kinder und Familie durch eine prinzipielle Offenheit und Distanz aus, welche Wissenschaftlerinnen besondere Identifikations- und Integrationsleistungen abverlangt (s. Kap. 4.2 Karrierestrategien).

Die im Forschungskontext eingenommene Wiedereinstiegsperspektive konzentriert sich auf Vorgänge des Aus- und Wiedereinstiegs im Zuge generativer und familialer Planungen. Die Frage nach dem Wiedereinstieg führt zwingend zur Betrachtung geschlechtertypischer Diskontinuitäten und Friktionen in Wissenschaftsverläufen – einschließlich möglicher Karriereabbrüche. Bereits auf konzeptioneller Ebene führt der *Wiedereinstiegsbegriff* zu Reibung und Widerstand; die vorherrschenden Wissenschaftsstrukturen und Rekrutierungsverfahren stützen primär männlich konnotierte und in sich geschlossene Karriereverläufe. Die Logik des Wiedereinstiegs impliziert die reale oder auch nur erwartete Distanzierung vom Wissenschaftsfeld; Unterbrechungen und Distanzierungen widersprechen jedoch einem geradlinigen und geschlossenen Karrieremodell. Beispielhaft deckt die Programmanalyse (s. Kap. 3 Analyse von Wiedereinstiegsprogrammen im Wissenschaftsbereich) die genderbezogene Konnotation des im Wissenschaftsfeld gebräuchlichen Wiedereinstiegsbegriffs mit generativen Entscheidungen auf; vielfach adressieren die Programme ausdrücklich Wissenschaftlerinnen. *Logisch* zielen Wiedereinstiegsprogramme auf die Überwindung möglicher Friktionen im Zuge der Familienplanung und also auf die Vermittlung der Distanz zwischen Wissenschaftlerin und Wissenschaftsgeschehen. Für den Abstand selbst wie auch für dessen Bearbeitung werden tendenziell die Wissenschaftlerinnen verantwortlich gemacht. Der Wiedereinstiegsbegriff assoziiert mit gendertypischen Differenzen resp. Differenzierungen, welche wiederum gendertypische Verdeckungsmechanismen freisetzen.

In Reaktion auf die sich dokumentierenden Ambivalenzen und Widerstände rund um den Wiedereinstiegsbegriff greift die Analyse die Begriffsbildung des *Übergangs in Elternschaft* auf (vgl. u.a. Fthenakis et al. 2002; Stauber/Walther 1999), somit folgt das Projekt der Fokussierung auf generative und fürsorgliche Aspekte der Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen. Zugleich sichert der sich emanzipatorisch verstehende Forschungsrahmen eines *selbst-fürsorglichen Karriereumgangs* (vgl. Flick 2012a, s. Kap. 2 Zentrale Forschungsperspektiven) den Zugang zum gesamten Lebens- und Schaffenszusammenhang und öffnet einen weiten Blick auf Wissenschaftskarrieren von Frauen. Darüber hinaus verweist der Karrierebegriff im Wortsinne auf seinen immanenten Entwicklungs- und Gestaltungscharakter. Karrieren als komplexe Phänomene „emergieren, man kann sie nur bedingt planen und steuern“ (Rappe-Giesecke 2011). Die Wissenschaftlerinnen eignen sich die formalisierten wie institutionalisierten Karriere- und Wissenschaftsstrukturen aktiv an und verleihen diesen einen subjektiven Sinn. Auf diese Weise gestalten und beeinflussen sie Wissenschaftskarrieren, hiernach passen sich Karrieren den konkreten Optionen und Umgebungen an. Rappe-Giesecke spricht zudem von Prämierungen, welche zu jedem Zeitpunkt der Karriere von den Karrierehandelnden neu festgelegt werden müssen. An dieser Stelle fügt sich die Perspektive Übergang in Elternschaft als Phase der Neupositionierung treffend ins Konzept: Die Wissenschaftlerin ist im Zuge der Familienplanung und -gründung geradezu gezwungen, sich im System Wissenschaften, in der Karriere, im Leben selbst neu zu finden und neu zu positionieren (s. Kap. 2 Zentrale Forschungsperspektiven).

Der Rekonstruktion der Karriereverläufe liegt die Interviewerhebung ausgesuchter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen mit Wiedereinstiegserfahrungen zugrunde (s. Kap. 1.2.3

Themenzentriert-biografische Interviews[22]). Ausgehend von den subjektiven Deutungen und Karrierekonzepten der befragten Wissenschaftlerinnen basiert die Systematisierung der Verlaufsversionen auf der Analyse der konkreten Karriereverläufe hinsichtlich Kontinuität resp. Diskontinuität; insbesondere interessieren darin eingelassene wissenschaftlich-berufliche Anschluss-resp. Ausschlussperspektiven im Zuge des Übergangs in Elternschaft. Im Analysekontext werden fürsorgliche Hintergrundstrukturen von Wissenschaftskarrieren berücksichtigt, diese betreffen sowohl institutionelle als auch private Zusammenhänge. Dabei hebt die Systematisierung auf keine lückenlose Rekonstruktion der Karriere- und Übergangsverläufe ab, zunächst geht es um die Herausarbeitung von Karrierestrukturen und Verlaufsmuster im Kontext fürsorglicher Verantwortung. Darüber hinaus werden karriererelevante Thematisierungen wie auch *Nicht*-Thematisierungen aus den Narrationen herausgearbeitet und ins Verhältnis zu den Karriere- und Verlaufsmustern gesetzt.

4.1.1 Version „Straight forward“ [23]

Auf einer gedachten Skala von geschlossenen hin zu entgrenzt verlaufenen Karrieren wird zunächst die streng gerichtet und also weitgehend kontinuierlich verlaufene Karriereversion *„Straight forward“* vorgestellt. Die Fallgeschichten demonstrieren mögliche Annäherungen an ein geschlossenes Karrierekonzept, wie es das traditionelle institutionalisierte Aufstiegsmodell der Wissenschaftskarriere nahelegt. Der Zielperspektive entsprechend verlaufen die konkreten Karrieren annähernd lückenlos, die Qualifizierungsstufen reihen sich ohne größere Unterbrechung aneinander. Der Übergang in Elternschaft wird quasi optimal in den Gesamtverlauf eingepasst.

Wenig überraschend finden sich viele Professorinnen und Habilitierte unter der Verlaufsversion, beispielhaft verfolgt die Professorin, Hannah Bisse [P6; Jg. 1967, UNI, MINT][24], eine ausgesprochen straighte Karriere. Die Befragte ist Naturwissenschaftlerin und Mutter dreier Kinder. Frau Bisse verfolgt ihre wissenschaftliche Karriere zielstrebig, die Karriere selbst verläuft vergleichsweise rasant. Mit knapp Vierzig Jahren erhält sie den Ruf an eine renommierte Universität im Osten Deutschlands. Die Geschwindigkeit und Geradlinigkeit, mit der Bisse ihre Karriere verfolgt, spiegelt sich in der Erzählweise wider.

> *2005 hab ich habilitiert, 2004 eingereicht, 2005 habilitiert, ähm und hab auch dann nochmal so lehraufträge in *G-Stadt* gehalten, und dann hab ich ne professur bekommen in *P6-Stadt*, erst ne W2 auf zeit für fünf jahre aus so‘m frauenförderprogrammstopf [I: hm], wo dann die-, also die professur bekam die fakultät oben drauf für fünf jahre [I: hm], und in der zeit ist dann am gleichen institut auch ne W3 frei geworden, und das zählt dann dort nicht als hausberufung, weil ich ja dort nicht habilitiert hab, und da hab ich mich drauf beworben [I: hm], und es auch bekommen, seit juli . letzten jahres, also *Datum* hab ich jetzt ne permanente W3-professur in *P6-Stadt* für *Fach MINT* [I: hm], gut, das war´s doch, oder- der weg vom studium bis zur professur (lacht) [P6/9]*

Die drei Geburten samt Mutterschutz- und Elternzeiten gelten Hannah Bisse nicht als Unterbrechung oder gar Ausstieg ihrer Karriere; sie werden pur in den (Erzähl-)Verlauf eingelassen. Nach der Promotion bietet ihr der „damalige chef“ [ebd.] die Möglichkeit, auf ihrer Stelle in ihrem speziellen Themenbereich „weiterzuarbeiten“ [ebd.].

> *mein damaliger chef, also jetzt hier im *Y-Institut* institutsdirektor, angeboten als post-doc auf dem gebiet bei ihm weiterzuarbeiten, [I: hmhm] das hab ich dann hier in *A-Stadt* gemacht, das sind diese obligatorischen fünf-jahres-stellen, die dann durch drei erziehungszeiten verlängert-ausgesetzt [I: hm] ähm sonstwie wurden, also ich war wirklich die ganze zeit- ich weiß nicht, ob sie jetzt jahreszahlen brauchen, ob ich die noch so hinkrieg, von anfang sechsundneunzig bis zweitausendsieben, wo ich dann die professur bekommen habe, in *A-Stadt* am *Y-Institut* angestellt [ebd.]*

Laut Erzählung hätte das Karriereziel frühzeitig festgestanden, gleichsam hält sich die Wissenschaftlerin Bisse einen „seitenweg“ [P6/14], eine berufliche Alternative zur Wissenschaftskarriere, offen.

> *ich hab mir immer gesagt, ich will es versuchen mit der habilitation und- und- und das risiko eingehen, . dass man vielleicht halt dann mit vierzig dann keine professur bekommt, […] ich mein,*

---

22 Prinzipiell richtete sich der Interviewaufruf an Wissenschaftlerinnen mit Wiedereinstiegserfahrungen.

23 Titel der Verlaufsversionen sind Formulierungen der Interviewpartnerinnen entlehnt.

24 Namen, Orte sowie sämtliche persönliche Daten wurden anonymisiert.

> *ich war zu alt für diese juniorprofessursachen, [I: ja] also, als die aufgekommen sind, war ich eigentlich schon zu weit [I: hm] . und ähm . und in der phase auch nicht mobil genug, [I: ja] weil- also mit so zwei so ganz kleinen kindern- […] also für mich kam nur die habilitation als . weg zur professur in frage [I: hmhm], und, nee das war schon immer, also dass ichs machen will, ich hab dann mir immer gesagt, ok, wenn es nichts wird, dann muss ich mir halt was anderes suchen, also . ich mein es gibt immer seitenwege ins *beruflich angrenzende Arbeitsfeld* [ebd.]*

Erst auf explizite Nachfrage räumt die Erzählende aktive Familienzeiten ein. Keine der Elternzeiten, immerhin drei an der Zahl, hätte die gewordene Professorin von ihrem Weg abgehalten. Im Übergangszusammenhang spricht Hannah Bisse die gesicherte Stellenperspektive vor Ort am Institut an:

> *also sozusagen […], es gab eigentlich gar keinen son richtigen wiedereinstieg, ich hatt ja immer die stelle, hatte immer- die war halt ausgesetzt und war klar, ich kann da wieder zurückkommen auf diese stelle . und darum war eigentlich- einen wiedereinstieg gabs bei mir nicht, weil ich ja nicht richtig ausgesetzt hab [P6/12]*

Hannah Bisse dient die „obligatorische fünf-jahres-stelle“ *effektiv* zur Familienplanung: Von Kind zu Kind, von Elternzeit zu Elternzeit hätte sie die Übergänge einkürzen und also *optimieren* können. Der Wiedereinstieg wird weder als institutionelles noch als biografisches Ereignis gedeutet. Die realen Auszeiten reduzieren sich jeweils auf den Mutterschutz. Auf diese Weise – und vor dem Hintergrund der Stellensicherheit – kann sie tatsächlich eine nahezu lückenlose wie reibungslose Spitzenkarriere absolvieren. Eine Neupositionierung ihrer Person innerhalb des Wissenschaftssystems verbunden mit einer Neuverhandlung oder gar Neuausrichtung ihrer Karriere scheint sich (ihr) nicht aufzuzwingen. Zum Ende des Interviews resümiert Hannah Bisse: „also im moment find ich die stelle echt super“ [P6/60]. Wie andere ausgesprochen *straighte* Wissenschaftlerinnen führt sie ihre Überlegungen und Planungen bezüglich ihrer Karriere über den aktuellen Ruf hinaus aus. Bisse spekuliert über attraktive Betätigungsfelder an ihrem Institut, diese würden ein Mehr an Einfluss und Prestige in Aussicht stellen.

Reputation auf höchstem Niveau dokumentiert die Karrieregeschichte der Professorin, Regine Rasche [P17, Jg. 1968, MINT, AU]. Zum Zeitpunkt des Interviews hat die Befragte eine Universitätsprofessur inne, sie ist zudem Direktorin an einem außeruniversitären Forschungsinstitut mit offenbar gehörigem Renommee. „[F]ür jemanden, der gern wissenschaft macht, ist das der olymp“ [P17/21]. Art der Erzählung wie auch ihre Argumentationen verdeutlichen die Identifikation Regine Rasches mit den Strukturen und Verfahren des Wissenschafts- und Berufungssystems. Die Professorin positioniert sich – durchaus zu Recht – im absoluten Spitzenfeld wissenschaftlicher Karrieren. Noch bevor die Interviewerin den Eingangsstimulus ausformuliert hat, stellt die Befragte klar: „[Bei] ihr sei alles ein bisschen geradlinig [gelaufen]“ [P17/13], das sei womöglich „[nicht] so richtig ergiebig“ [ebd.], wobei Rasche sprachlich und inhaltlich offen lässt, worauf sich die fragliche Ergiebigkeit bezieht. Die Spitzenwissenschaftlerin legt eine habituelle Zurückhaltung an den Tag, die im Laufe des Interviews für Gelassenheit und Selbstsicherheit spricht (Stichwort: Topos Bescheidenheit, vgl. u.a. Metz-Göckel et al. 2014, s. Kap. 4.2.1 Karrierestrategien/Strategie Identifikation). Tatsächlich dokumentiert ihre Geschichte anschaulich, was es braucht, um eine aufstrebende wie exzellente Karriere als Wissenschaftlerin in die Tat *umsetzen* zu können. – Zum konkreten Verlauf: Regine Rasche gibt vor, „komplett […] planlos“ [P17/21] ins wissenschaftliche Geschehen gestartet zu sein. Laut Erzählung hätte die Studentin Rasche zunächst am Sinn ihres Studiums wie auch ihres Fachs im MINT-Bereich gezweifelt. Auf Anraten des Vaters, er ist ebenfalls Naturwissenschaftler, hätte sie ihr Studium bis zum Vordiplom durchgezogen, um sich danach neu zu orientieren. Tatsächlich sei es nach Abschluss des Vordiploms „sehr viel angenehmer“ [P17/21] geworden; da ihr *ein* Fach „[allein] zu öde“ [ebd.] erscheint, schreibt sie sich zudem im Bereich der Geisteswissenschaften ein. Der Wunsch zu promovieren wird nun konkret.

> *und dann ähm hab ich eben im letzten drittel meines studiums *Fach-GWS* noch angefangen zu studieren, einfach weil mir *Fach-MINT* zu öde war allein, also es war mir einfach zu langweilig, ähm, also, es klingt jetzt furchtbar, aber es war wirklich so, und ähm *Fach-GWS* hat mir sehr viel spaß gemacht, und da hab- hab ich überlegt, ob ich vielleicht sozusagen *Fach-GWS* promovieren soll und hab dann nach promotionsstellen geguckt, ich hab da mehrere professoren gehabt, die mich gerne genommen hätten, aber ich hatte noch kein geld, hab ich den plan mit der promo- mit der *Fach-GWS-promotion* begraben, und hab nun geguckt, was gibts denn dann alles sozusagen *in Fächern MINT* [für] prof- promotionsthemen […] und eins, was mir halt sehr gut gefallen hat von äh *Herr G*, mein d- dann doktorvater, und das war- sag ich eigentlich im-*

> *mer wieder, weil das wirklich interessanterweise so ein augenblick war, der hat mich sozusagen durch seine labore geführt, und ich hab das gefühl gehabt, so ja, da möchte ich arbeiten, das gefällt mir [ebd.]*

Die Arbeit in der Forschung hat ihr offenbar sehr zugesagt, was allerdings ihre Promotion anginge, da sei sie „relativ auf [sich] selbst gestellt" [ebd.] gewesen. Der Doktorvater, eine ausgewiesene Koryphäe im Fach, sei „praktisch nie da [gewesen]" [ebd.], doch hätte er ihr alle nötigen Voraussetzungen geschaffen: Sie hatte „ihr Thema", […] alles geld der welt" [ebd.] für Apparaturen, Labor etc. Nicht zuletzt weckte die so geschaffene Umgebung ihre Leidenschaft für die Wissenschaft. Mit engagierten Kollegen und Kolleginnen organisiert sie sich in einer „selbstverwalteten kleinforschungsgruppe" [ebd.]. Regine Rasche treibt ihre Forschungsarbeit voran, sie promoviert mit Auszeichung, sie kann erfolgreich publizieren, sie „macht postdoc" [ebd.] etc., doch noch immer hätte ihr eine klare Zielperspektive gefehlt. In der Erzählung steuert Rasche auf einen Höhepunkt zu: Gemeinsam mit ihrem Partner geht sie ins Ausland, dort erlebt sie die „ultimative erfahrung von freiheit" [ebd.]. Vor Ort ändert sich ihre „einstellung" [ebd.], zur Wissenschaft. – Besagte Freiheit verbindet Rasche mit der Idee eines selbstverfügten Lebens im Rahmen von Wissenschaft und Forschung.

> *die äh einstellung sozusagen zur wissenschaft, das ähm war interessant, äh ich war wirklich relativ erfolgreich überall, gute studentin und sehr- bis sehr gut eigentlich, sehr gutes diplom gemacht und dann pr- promoviert auch mit summa cum laude, war immer gut und hatte auch wirklich gut publiziert in der doktorarbeit, und ähm dennoch war es jetzt so- ich hab dann mein ähm doktorvater gefragt, ob er sich das vorstellen kann, dass ich eine akademische karriere mache, und da hat er gesagt, aber das ist schon seh- sehr schwer und sehr hart, sehr langwierig, war jetzt nicht irgendwie negativ, aber eben so reserviert ja, und genauso hab ich es eigentlich auch gesehen, ist eben eine durststrecke [ebd.]*

Eben jene „durststrecke" endet nun, in *U-Land* entdeckt sie ihre ganz persönliche Beziehung zur Wissenschaft. Als entscheidend hierfür erlebt sie die Ermutigung durch ihren Postdoc-Betreuer, durch ihn fühlt sich Rasche als Wissenschaftlerin erkannt und bestätigt.

> *[ich habe] mein postdoc äh . chef sozusagen genau die gleiche frage gestellt, hab vielleicht ein jahr später, es war wirklich nicht sehr viel länger, als ein jahr dazwischen, hat der gesagt, na klar, was denn sonst?! also, das war eine wichtige- wichtiger punkt, wenn nicht das allerwichtigste [ebd.]*

Die Erzählung liest sich wie die Schilderung einer Initiation, einer symbolischen Weihe zur Wissenschaftlerin mit Leib und Seele. Seither ist Regine Rasche quasi nicht mehr zu stoppen. Zurück in Deutschland erhält sie über ein vom Bundesministerium ausgeschriebenes Förderprogramm die Chance, „eine eigenständige nachwuchsgruppe finanziert zu bekommen" [ebd.]; der „preis" [ebd.] hätte ihr „alle türen geöffnet" [ebd.] (Stichwort: institutionelle Anerkennung, s. Kap. 5 Anerkennung in Wissenschaftskarrieren). In dieser Zeit bewirbt sie sich erfolgreich auf eine Professur an einer ostdeutschen Universität. Und damit nicht genug übernimmt sie parallel die Leitung eines anerkannten Forschungsinstituts in Süddeutschland, „wo ich eigentlich sowieso immer mal wieder hin wollte" [ebd.]. In ihrer Erzählung listet Rasche die Stationen und Erfolge auf, schließlich sei sie ins „neugebaute institut […] rekrutiert" [ebd.] worden.

Die Nachfrage auf Unterbrechungen des Karriereverlaufs verneint die Befragte eindeutig, es sei „im grunde nur eine aufsteigende linie, […] das wurde eigentlich immer immer besser" [P17/23]. – In dieser Situation (im Fluss der Ereignisse und Erfolge) wird Regine Rasche erstmals schwanger. Und „da wurde ich halt noch mutter" [P17/25], beruflich sei „alles schon eingetütet" [ebd.] gewesen, sie hätte „null zu befürchten" [ebd.] gehabt. Sprachlich bleibt unklar, worauf sich erwähnte Sorglosigkeit genau bezieht. *Später* bringt Regine Rasche zwei weitere Kinder zur Welt. Rückblickend meint sie, „klischeehaft" [ebd.] gehandelt zu haben, dabei verweist die Professorin und Institutsdirektorin auf ihr Lebensalter und das *späte Kinderglück*.

> *[das ist] ein bisschen klischeehaft, aber so wars, und da, wie toll kinder sind, konnte ich ja nicht ahnen, also das hab ich erst nach dem ersten kind gemerkt, dass ich noch mehr möchte, war ich schon bisschen ältlich, aber es hat zum glück noch funktioniert [P17/29]*

Inhaltlich führt sie das Gespräch auf die Vereinbarkeitsthematik. In ihrem ostdeutschen Umfeld hätten die „leute halt kinder gehabt" [ebd.]. Die aufstrebende Wissenschaftlerin Rasche sieht sich im Moment des Übergangs in Elternschaft in keine Situation des Entweder-Karriere-Oder-Kinder ver-

setzt. Im Gegenteil, ihre Kolleginnen hätten es ihr vor- und gleichgetan und ebenfalls Familien gegründet. Die Organisation des fünfköpfigen Arbeits- und Familienlebens wird als unproblematisch geschildert; „man kann ja auch viel von zu hause arbeiten“ [P17/27]; auf ihrer Position sei sie niemandem „rechenschaft schuldig“ [ebd.].

Diese und weitere *straighte* Karrieren zeugen von einer enormen (Schaffens-)Intensität. Dabei beziehen sich Intensität und „Beschleunigung“ [P17/23] nicht allein auf den Bereich der Wissenschaften resp. auf wissenschaftliches Arbeiten im engen Sinn, sondern schließen den gesamten Lebenszusammenhang ein, inklusive partnerschaftlicher und fürsorglicher Arrangements. Aus Perspektive der erfolgreichen Wissenschaftlerin setzt dies quasi automatisch eine effektive Lebensweise frei: Sie mache einfach „alles schnell, sie würde sogar schnell essen“ [PS/P17]. Regine Rasche ist sich ihrer herausragenden Position wie auch ihres individuellen Könnens durchaus bewusst. Typisch *bescheidet* die Erzählende ihre Leistungen über ihren Status als Frau. – Rasche klärt den Vorteil auf: Im Zuge der Exzellenzinitiative würden gezielt Frauen rekrutiert werden. Aber, und Rasche relativiert neuerlich, wohl hätte sie ihr „projekt auch als mann gekriegt, aber als frau war gar kein vorbeikommen an mir“ [ebd.].

Auch Professorin, Sabine Selbig [P58, Jg. 1969, UNI, GWS], kann auf einen erfolgreichen Karriereverlauf zurückblicken. Im Vergleich präsentiert sich ihre Geschichte weniger geradlinig, weniger *exzellent*, stattdessen dokumentieren sich in ihr typische Verhandlungs- und Versorgungsmuster von Wissenschaftlerinnen in fürsorglicher Verantwortung für Kinder und Familie (ausführlich zur Dynamik von Karriereverläufen und Karrierepraxis, s. Kap. 4.2 Karrierestrategien). Anders als in den vorangestellten Fällen berichtet, deuten sich in Selbigs Erzählung gendertypische Distinktions- und Ausschlussmechanismen im Zuge der Familienplanung an. Sabine Selbig ist verheiratet und hat Zwillinge im Alter von sieben Jahren; seit gut einem Jahr sei sie nun Professorin, auf einer „w2-stelle“ [P58/55], das gäbe ein „bisschen sicherheit“ [ebd.]. – Selbig beginnt ihre Erzählung mit den Worten: Sie sei „schon dreiundvierzig, […] insofern ist das auch ne längere geschichte“ [P58/20]. Der Zusammenhang zwischen Lebensalter und Karrieredauer wird nicht weiter expliziert, die Aussage mag andeuten, dass keine reibungslose Karriere(geschichte) folgen wird. Zunächst absolviert Selbig eine Ausbildung, erst danach hätte sie sich für eine wissenschaftliche Laufbahn entschieden, welche sie nun zielstrebig verfolgt. Vorerst scheinen die Übergänge zwischen den einzelnen Karriereschritten nahezu mühelos zu gelingen, sie promoviert und habilitiert an ein und demselben Institut. Nach eigenen Worten bringt sie sich „in gute ausgangsposition“ [P58/26] für die weitere professorale Karriere. *Später* hätte die Geburt ihrer Zwillinge den Fortgang je ausgebremst; Selbig erlebt und schildert eine Art institutionellen „cut“ [ebd.].

> *[ich] war 2004 mit meiner habilitation fertig, hab' auch direkt im anschluss eine vertretungsprofessor sin- sinus-b, also ohne aussicht, bekommen, aber eben schon mal gute ausgangsposition, um weiter zu suchen, hatte zwei, äh listenplätze- zweite listenplätze inne, ähm hab dann aber zwillinge bekommen (stimme geht nach unten), und ähm, so dass diese vertretungsprofessur auslief ähm und beide, berufungsverfahren auch nicht mehr ganz funktioniert haben [P58/20]*

Selbig verbirgt nicht ihre Enttäuschung über die damaligen Vorgänge und spekuliert: Offenbar sei ihr vonseiten der Berufungskommisionen das Zutrauen entzogen worden, wie anders könne sie es sich erklären, dass ihre Person in beiden Verfahren keine Berücksichtigung fand. Selbig deckt auf: Beim ersten Verfahren hätte der Erstplatzierte den Ruf angenommen, damit war sie außen vor. Doch im zweiten Verfahren hätte sie „zum zuge“ [ebd.] kommen müssen, allerdings hätte man „kurzerhand“ [ebd.] die Liste geändert bzw. hätte man das Verfahren neu ausgeschrieben. Es sei allgemein bekannt gewesen, dass sie hochschwanger mit Zwillingen gewesen war. Mehr oder minder offen deutet Selbig darauf hin, dass ihr dieser Umstand wohl zum Nachteil gereicht hätte. Die Babys sind gerade mal acht Wochen alt, da bewirbt sich Sabine Selbig erneut, es folgt eine Phase intensiver Berufungsbemühungen und Überbrückungen. Als sich eine verlässliche Betreuungsoption für die Kinder findet, setzt sie nach ca. zwei Jahren ihre ehrgeizige wie straighte Karriere, nun als Professorin, fort. Zunächst übernimmt sie eine Vertretungsprofessur, später erhält sie einen Ruf an eine private Universität.

Es folgen nun die Karriereverläufe zweier sogenannter Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Weg an die akademische Spitze. Die habilitierte Wissenschaftlerin, Norma Heese [N56; Jg. 1966, AU, GWS], arbeitet an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung – auf unbefristeter Stelle. Mit dem Ziel, sich wieder stärker auf eine universitäre Karriere *besinnen* zu wollen, hätte sie just die attraktive Position als Nachwuchsgruppenleiterin aufgegeben. Heese lebt mit Mann und zwei Kindern in einer prosperierenden Region in Mitteldeutschland. Die Karriere verläuft offenbar gerad-

linig und wohl in ihrem Sinne, dabei gibt sich Norma Heese im Interview typisch zurückhaltend: Mit „mehr glück als verstand“ [N56/11] hätte sie sich in einem „ganz normalen berufungsverfahren [durchsetzen]“ [ebd.] können; die Umstände relativierend sei ihr spezielles Profil von Vorteil gewesen. Heese vereint zwei angrenzende geisteswissenschaftliche Disziplinen, diese Tatsache hätte sich mehrfach als förderlich erwiesen. Im Laufe der Jahre hätte sie sich einen gewissen Status in relevanten Wissenschaftskreisen erarbeiten können, und wirklich vermittelt die Befragte während des gesamten Interviews, sehr *bei sich* zu sein. – Zur Karrieregeschichte: Norma Heese hält sich an keine chronologische Erzählweise, stattdessen startet ihre Geschichte quasi mittendrin: Sie hätte sich „*mitten* in der dissertation“ [N56/9] befunden, da sei sie ungeplant schwanger geworden. *Instinktiv* hätte sie sich verweigert, sich zwischen Kind und Karriere entscheiden zu müssen, im entscheidenden Moment hätte sie sich klargemacht, „es muss beides gehen!“ [ebd.]. Aus heutiger Perspektive heraus wisse sie nicht mehr zu sagen, „ob sie das damals so *formuliert* hätte, wahrscheinlich nicht“ [ebd.]. Wie andere Befragte auch lehnt Heese das Konzept Wiedereinstieg ab.

> *die ersten monate [hab ich] überwiegend zu hause gearbeitet, ich hab aber an der dis weitergeschrieben, [I: hm] ne, also deshalb is, kann man im grunde genomm von ausstieg und wiedereinstieg überhaupt nich sprechen, weil ich vier wochen nach der geburt wieder am schreibtisch gesessn habe […] immer, wenn *Tochter* geschlafen hat, hab ich am schreibtisch gesessn, selbst wenns nur ne stunde war [I: ja] und hab mich auf die art und weise durchgehangelt, […] gut, also, es hätte die möglichkeit gegebn, das stipendium zu unterbrechen, aber dann hätt ich ebn auch kein geld gehabt [ebd.]*

Jede sich bietende Gelegenheit sei genutzt worden, um an der Dissertation weiterzuarbeiten. Heese markiert ihre ausgeprägte Affinität zu Wissenschaft und wissenschaftlicher Lebensweise, diese stehe ihrer Argumentation nach in keiner prinzipiellen Konkurrenz zu Familie und Familienleben; implizit hebt eine solche Deutung die Vereinbarkeitsproblematik auf. Wörtlich: die „ökonomische verantwortung“ [N65/21] für ihre Familie, für ihre Tochter, hätte sie geradezu bewogen, sich und die Arbeit effizienter zu strukturieren. Im Vergleich zu ihren kinderlosen Kolleginnen sehe sie sich gar im Vorteil, deren Lage sei „möglicherweise noch‘ bisschen verschärft, dadurch dass die auch undisziplinierter waren“ [N56/9] (ausführlich, s. Kap. 4. 2 Karrierestrategien).

Neben eigener Arbeitsdisziplin führt die Befragte eine förderliche Umgebung ins Feld. Dabei bleibt sich Heese ihrer fokussierten Erzählweise treu, sie *nutzt* ihre Geschichte, um darin ihre persönlichen Erfahrungen, ihre Botschaften als Wissenschaftlerin und Mutter, zu platzieren. So hätte sie sich in der Postdoc-Phase befunden, als ihre zweite Tochter geboren wurde. Zur selben Zeit nimmt sie an einem für habilitierende Wissenschaftlerinnen ausgewiesenen Mentoringprogramm teil. Das Programm erweist sich als ein anregender wie förderlicher Rahmen, hier trifft Heese auf Gleichgesinnte. Wie sie selbst hätten auffallend viele Teilnehmerinnen Familie und Kinder zu versorgen gehabt.

> *das [ist] ja auch eher ungewöhnlich bei habilitierenden fraun und es ham auch- in dem jahr sind auch noch mehrere kinder geborn, und es sind auch danach noch welche dazu gekomm, so, und ich hab festgestellt, dass diese fraun, die in diesem programm warn, warn ein ganz bestimmter typ von ja eigentlich der klassische typ von wissenschaftler, dass sie nämlich in ihrem leben im grunde genomm‘ nie erwogen haben, irgendwas andres zu machn als wissenschaft, ne also dieses maß an intrinsischer energie, was da reingeflossn is in diese karriere, das war extrem hoch […] es war immer klar, äh, wir wolln in der wissenschaft bleibn, ne und die frage is nich, ob, sondern die frage is, wie [N56/23]*

Die Interviewte rekurriert in der Erzählsequenz auf ein *Wir*, es unterstreicht die Zugehörigkeit zur Gruppe jener hochmotivierten Frauen. Markanterweise nutzt sie die männliche Redeweise, wenngleich sie sich doch ausdrücklich auf ihre Kolleginnen bezieht. Bei aller sprachlichen Relativierung und Verdeckung des selbst-fürsorglichen Aufwands wissenschaftlicher Lebensweise, die Selbstklassifizierung als „klassischem typ von wissenschaftler“ verweist auf die Möglichkeit alternativer Wissenschaftsentwürfe. Eine solche Lösung hätte sie „nie erwogen“. Den potenziellen Konflikt ignoriert Heese bewusst und demonstriert förmlich ihre Ebenbürtigkeit und also Zugehörigkeit zur Kaste der Wissenschaftler, sie begegnet darüber möglichen Marginalisierungsdynamiken ihre Person betreffend (Stichwort: Dethematisierung von Geschlecht und Differenz, vgl. u.a. Hirschauer 2001; Dölling 2005; Hartmann 2006; Pasero 1995; Heintz/Nadai 1998, s. Karrierestrategien/Strategie Neutralisation).

Und doch stellt sich den Frauen und Wissenschaftlerinnen – anders als ihren männlichen Kollegen – die Karriere- und Vereinbarkeitsfrage. *Anders* reagiert dann auch die Nachwuchswissenschaftle-

rin, Renate Hofmeister [N6, Jg. 1975, UNI, GWS]. Auch Hofmeister kann eine *straighte* Karriere nachweisen, währenddessen wird sie Mutter. Ihre Karrieregeschichte offenbart folgende Grenzerfahrung: Sie befindet sich in der Schlussphase ihrer Promotion, als ihr eine Ratsstelle mit einer Befristungsperspektive von „[betont] zehn jahren“ [N6/339] angeboten wird. Diese Aussicht beflügelt sowohl die Karriere als auch ihre Familienpläne. Und doch hätte sie eben jene Stelle an ihre Leistungs- resp. Belastungsgrenze gebracht, aber sie hätte sich keine Blöße gegeben.

> *da war ich auch irgendwie der auffassung, das dürfte auch auf keinen fall eine [Unterbrechung] geben, und ähm es dürfte auch nicht so aussehen, als ob ich nicht vierundzwanzig stunden am tag am rechner-, also ich hatte auch angst, dass das irgendwie ganz problematisch wäre in der wahrnehmung [N6/107]*

Hofmeister sorgt sich, dem Bild von Wissenschaft nicht mehr zu entsprechen, sie müht sich einmal mehr um Präsenz und Loyalität (s. Kap. 4.2.3 Karrierestrategien/Strategie Inserieren). Im Rahmen des Interviews spricht sie die „physische komponente“ [N6/57] an: Es „[gehe] natürlich los mit dieser ganzen schwangerschaft und dann die geburt, äh die äh ja so ähnlich ist wie ein (lachend) autounfall, körperlich“ [N6/ebd.]. Eine Unterbrechung, ein Aussetzen der Karriere infolge der Elternschaft sei in der damaligen Situation undenkbar gewesen. *Mit der Zeit* kann sich Hofmeister arrangieren, die akute Belastungssituation läge nun hinter ihr, wohl hätte sie auf die tatkräftige Unterstützung ihres Partners setzen können, etc. Schließlich hätte sie „natürlich habilitiert“ [ebd.]. Aktuell bewirbt sich Hofmeister auf ausgeschriebene Professuren. – Diese offene Schilderung bleibt die Ausnahme, namentlich die straighten Wissenschaftlerinnen bemühen sich um die Vermeidung einer Konfrontation von Wissenschaft und Leben in Familie. Im Augenblick des Aufdeckens realer auch potenzieller Grenzerfahrungen werden diese - sowohl als auch – übergangen.

Zurück zur Karrieregeschichte von Norma Heese. Schließlich macht die engagierte Gleichstellungsbeauftrage, als welche sie sich im Laufe des Interviews offenbart, auf eine weitere zentrale Einflussgröße wissenschaftlicher Karrieren aufmerksam. Das Arbeitsfeld Wissenschaften sei – typischerweise – prekär strukturiert (Stichwort: Prekarisierung; vgl. u.a. Weber 2002; Metz-Göckel et al. 2012), namentlich der wissenschaftliche Nachwuchs arbeite auf befristeten Stellen. Dieses Phänomen beträfe auch ihr außeruniversitäres Institut. Im Erzählkontext misst sie der Entfristung ihrer Forschungsstelle entsprechende Bedeutsamkeit bei:

> *was für mich wirklich, für mich persönlich äh einschneidend war, war diese entfristung, ne weil ich hab ja auch noch sechs jahre auf äh auf befristeten- immer befristete arbeitsverträge gehabt, äh auch mal mit nem jahr unterbrechung, weil'n projekt abgelehnt worden war, […] die entfristung meiner stelle in *R-Stadt*, das is eigentlich wirklich einschneidend, weil das ebn auch sehr ungewöhnlich is in der wissenschaft [N56/35]*

Der Entfristung sei eine interne Beförderung vorausgegangen. Sie beschreibt diesen Aufstieg als einen Kampf, der insbesondere für Frauen nicht zwangsläufig erfolgreich verlaufen würde. Nun, da sie diesen Karriereabschnitt für sich verbuchen konnte, steuert Heese nächste Karriereziele an. Sie hätte einen „antrag auf umhabilitierung gestellt“ [N56/87], dies würde ihre Chancen auf eine Berufung auf eine Universitätsprofessur erhöhen. Norma Heese wird das entsprechende Karriere- und Versorgungspotenzial freisetzen können.

Vornehmlich Professorinnen und habilitierte Wissenschaftlerinnen, und damit Wissenschaftlerinnen, die bereits auf eine gewisse wie erfolgreiche Karriere zurückblicken können, tendieren zu ausgesprochen geradlinigen wie geschlossenen Karriereperspektiven. Korrekt formuliert: Es sind die etablierten Wissenschaftlerinnen, die *sich* in straighten Verläufen *erzählen*. Mögliche wie reale Unterbrechungen infolge familialer Planungen und Verantwortungsübernahmen werden in den Geschichten zumeist ausgespart; die rekonstruierten Verläufe dokumentieren eine Praxis der Umgehung und Vermeidung von Karriereunterbrechungen. Und tatsächlich beschreiten die Befragten den universitären „Königsweg“ einer professoralen Karriere, sie verhandeln vergleichsweise lückenlose Verläufe im Abgleich institutioneller und familialer Erwartungen. Jene Verhandlungen sind jedoch hoch voraussetzungsvoll. Als selbstverständlich vorausgesetzt gilt die eigene Versorgungslage. Viele der *straighten* Wissenschaftlerinnen arbeiten unter sicheren Arbeitsbedingungen, sie arrangieren sich nicht wie ein Großteil der befragten Kolleginnen in dauerhaft prekären Verhältnissen. Die Existenzgrundlage straighter Karrieren ist weitgehend gesichert, entweder über die Stellenperspektiven der Wissenschaftlerinnen selbst, oder aber Partner und Familien leisten finanzielle Absicherung. Manche Wissenschaftlerin besetzt eine höchst dotierte C4- bzw. W3-Professur und

avanciert darüber zur Familienernährerin[25]. In dieser ausgesprochen exklusiven Situation führt der Übergang in Elternschaft resp. die Übernahme der Fürsorgeverantwortung für Kind und Familie zur Anpassung resp. Neuverhandlung wissenschaftlicher Lebensweise, er zwingt jedoch weder zur grundsätzlichen Korrektur des Karriereziels noch der des Karriereverlaufs. Die angestrebte Perspektive einer wissenschaftlichen Aufstiegskarriere bleibt richtungs- und handlungsweisend, darüber weisen sich die befragten Wissenschaftlerinnen als betont organisiert und diszipliniert aus. – Gewollt oder ungewollt leisten die Befragten dem *Mythos Wissenschaft* Vorschub, dem „klassischen typ" folgend verkörpern sie geradezu ein Leben und Sein für die Wissenschaft. Der hierfür nötige gendertypische Grenzgang wird von den befragten Frauen weitgehend beherrscht (ausführlich, s. Kap. 4.2 Karrierestrategien).

4.1.2 Version „Settlement"

Auch die Karriereverläufe der Version „Settlement" korrespondieren mehr oder minder stark mit dem vorherrschenden geschlossenen Karrieremodell der institutionalisierten Aufstiegskarriere. Im Unterschied zur Version „Straight forward" dokumentieren nachfolgende Verläufe eine entscheidende Karriereanpassung im Übergang in Elternschaft, infolgedessen wird häufig der universitäre Trajekt[26] verlassen. Alternativ wird beispielsweise eine Berufung auf eine Fachhochschulprofessur angesteuert. Wissenschaftlerinnen der Version „Settlement" verbindet, dass sie Schwierigkeiten der Balancierung von Wissenschaft und Familie vielfach offen ansprechen, ausdrücklich suchen die sogenannten *Gesettelten* nach einer praktischen wie gleichsam zufriedenstellenden Verknüpfung von Wissenschaft und Leben in Familie. Im Rahmen des Interviews vertiefen sie sich in den Bereich Familie und Vereinbarkeit; in den konkreten Narrationen verknüpfen nicht wenige Befragte die sich quasi aufdrängende *Kinderfrage* mit Vorstellungen von Glück und Zufriedenheit (vgl. Metz-Göckel 2009). In diesem Sinne dokumentieren just die gesettelten Verläufe ein selbst-fürsorglich vermitteltes *Ankommen* in Wissenschaft, Karriere und Lebensmitte. Als zentrale Verhandlungsaspekte erweisen sich in den Karrieregeschichten partnerschaftliche Lebensführung und gemeinsamer Lebensort.

Professorin, Josefine Klar [P50, Jg. 1967, UNI, MINT, hab.], bringt den nötigen Eifer für eine Wissenschaftskarriere auf, wortgetreu: „[Ihr] herz schlägt für die wissenschaft" [P50/108], und doch bekenne sie sich nicht zuerst zu Arbeit und Karriere. *Darin* meint sich die Professorin „von anderen kollegen zu [unterscheiden]" [P50/26], mit den Worten markiert sie den *anderen*, den vermeintlich alternativ gelebten, Karrieregang. Tatsächlich steht sie mit dieser Setzung nicht allein im Feld; *mit ihr* bekennt sich eine Gruppe von Wissenschaftlerinnen offen zu Familie und Familienleben und damit zur Relativierung von Wissenschaft. Gegenwärtig besetzt Josefine Klar eine befristete Professur, diese ist Bestandteil einer erfolgreich eingeworbenen Forschergruppe. Die Professorin ist verheiratet und Mutter dreier Kinder, die Geburten der Kinder liegen in biografischer Hinsicht einige Jahre zurück. Das Jüngste ist zum Zeitpunkt neun Jahre alt. Womöglich, so räumt Klar ein, *verklär*e diese Tatsache ihre Geschichte. Tatsächlich hinterlässt die Befragte einen zufriedenen wie selbstsicheren Eindruck. Infolge der Einwerbung zieht Klar mit Kind und Kegel an ihren künftigen Schaffensort in Ostdeutschland.

Josefine Klar befindet sich in der Postdoc-Phase, als sie erstmals schwanger wird. Im Zuge des Übergangs in Elternschaft unterbricht sie ihre Forschungsarbeiten für gerade mal drei Monate, rasch kehrt sie in den neuen Arbeitsalltag, nun als Professorin, zurück. Mittels besagter Einwerbung, einschließlich der eigenen Professur, seien ihr die bekanntlich nervenaufreibenden Berufungsverfahren erspart geblieben. Bereits in der Eingangssequenz, der biografischen Narration zum Karriereverlauf, wirft Klar selbst die *Kinderfrage* auf.

> *wahrscheinlich ne wichtige frage, auch dann noch im interview […], ich hab das neulich gelesen, die rush-hour des lebens, [I: ja] wenn- wenn wir frauen, äh uns sozusagen in der phase befinden, wo wir eigentlich, äh, äh an familiengründung denken, ähm, dann ist das auch die phase, wo man sich beruflich qualifizieren muss, und genauso war das bei mir [P50/26]*

Die Erzählung ihrer Berufung wird direkt an generative Überlegungen gekoppelt, vermeintlich beispiellos stehe ihre Karriere für die Vermittlung von Wissenschaft und Familienleben, ausdrücklich

[25] „Familienernährerinnen sind Frauen, die in ihrer Familie das Haupteinkommen erzielen (…). Sie tragen damit für sich und mindestens eine weitere Person im Haushalt die finanzielle Verantwortung – ob alleinerziehend oder mit Partner" (DGB 2013: 6).

[26] Begriff Trajekt nach Stauber/Walther (1999)

wolle sie weder Familie noch Karriere favorisieren. An dieser Stelle der Narration rücken partnerschaftliche Aspekte in den Vordergrund, konkret stellt sich die Frage nach einer gemeinsamen Schaffens- und Lebensbasis. Die künftigen Eltern suchen nach einem familial verhandelten „lebensmittelpunkt“ [P42/22], einer Art Homebase, an welcher Familie gelebt und von welcher aus die weitere Karriere geplant resp. verfolgt werden kann. Aus Logik der Befragten schließt das Konzept die Schaffens- und Lebensbezüge beider PartnerInnen ein.

> *meine entscheidung, dann nach *P50-Stadt* zu kommen, [I: hm] war eigentlich nicht primär motiviert dadurch, dass ich sagte, hier will ich unbedingt jetzt meine forschung machen, sondern es war klar, mein mann kommt hierher, ähm, äh, wir ham äh, unser erstes kind war unterwegs, und wir wollen, äh, jetzt hier gemeinsam in *P50-Stadt* äh unsere familie [I: ja] aufbauen, das war eigentlich zu dem damaligen zeitpunkt, äh . fast wichtiger [I: hm], ja? also, und darin unterscheide ich mich vielleicht auch von anderen kollegen, die das vielleicht- die dann vielleicht sogar gesagt hätten, . dann geht der eine dahin, der andere dahin, [I: ja] weil das ist für dessen karriere einfach das wichtigere, . also so war das bei mir nicht [P50/26]*

In ihrem Falle sei die Karriere im Zuge der Familiengründung beschlossen worden – und nicht umgekehrt. Tatsächlich dokumentieren beständige Versuche der Vermittlung resp. Vermeidung einer Konfrontation von Wissenschaft und Familie die Karriereversion „Settlement“. In der konkreten Entscheidungssituation sei nicht die Aussicht der attraktiven Stelle, sondern die Familienzusammenführung der eigentliche Antrieb gewesen. Zudem, so führt sie aus, hätte ihr kollegiales Umfeld verständnisvoll reagiert: Sie hätte „unglaublich viel unterstützung [gehabt], […] das wäre gar nicht [anders] gegangen“ [P50/33]. Josefine Klar betont, dass sie auch bei ihren folgenden Schwangerschaften und damit verbundenen Übergängen auf Entgegenkommen gestoßen sei, die Unterbrechungen seien vertraglich geregelt worden, nicht zuletzt rekurriert sie auf die im (innerdeutschen) Vergleich günstige Versorgungs- und Betreuungssituation vor Ort. Wiederum demonstriert sie förmlich ihre hohe Arbeitsmoral, so hätte sie einige wissenschaftliche Arbeiten während der Elternzeiten fortsetzen können. Ihre Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber hält offensichtlich bis heute an, dabei ist ihre fernere Zukunft aufgrund der Befristung der Professur prinzipiell offen.

Im angezeigten Fall liefern die an Familie gekoppelten Selbst-Versorgungsleistungen eine Grundlage dafür, Wissenschaft und Forschung als Beruf leben zu wollen und zu können. Dabei stehen Planung und Gründung einer Familie nicht zwangsläufig im Widerspruch zu Karriere- und Mobilitätsansprüchen. In praktischer Hinsicht versetzt eine solche Entscheidung die betroffenen Wissenschaftlerinnen in bekannte gendertypische Vereinbarkeitsszenarien, als Frauen, Mütter, Partnerinnen wird ihnen die Verantwortung für die Versorgung und Organisation der Familie nahegelegt. Im Zuge dessen werden Karriereperspektiven konkretisiert und entschieden, in vielen Fällen werden diese gendertypisch begrenzt. *Intuitiv* vermeiden die Befragten die Konfrontation, wenngleich sie die Entscheidungssituation offenbar intensiv bearbeiten (s. Kap. 4.2.3 Karrierestrategien/Strategie Inserieren). Noch einmal kommt die Professorin Klar zu Wort:

> *mir war zwar sehr wohl bewusst, dass es immer schwieriger- oder, dass es, dass es eine besondere herausforderung ist, sozusagen, beruf und familie mit kindern, ähm unter einen hut zu bringen, aber das war eine herausforderung, der ich mich sehr gerne gestellt habe, und wo ich mir eigentlich nie äh, gesagt habe, also, das eine machst du nicht, weil- weil- weil- weils nich- weil das nicht geht, […] aber ich kann ja jetzt nicht sagen, dass das, meine perspektiven, verändert hätte . wäre durchaus möglich, vielleicht wäre ich erfolgreicher? Wenn- wenn- wenn- wenn ich keine kinder gehabt hätte? weiß ich nicht, aber ich wäre definitiv nicht glücklicher [P50/70]*

Metz-Göckel (2009) greift in ihrer Betrachtung von Wissenschaft als Lebensform den Aspekt Glück als „Anspruch auf ein gutes Leben“ (ebd.: 27) auf. Das Bestreben nach Glück integriert, was sich strukturell behindert: eine erfolgreiche Wissenschaftskarriere sowie ein erfülltes Privatleben mit Kind und Kegel; die Frauen formulieren und leben im Mindesten zwei Leidenschaften. Von den Konsequenzen und den sogenannten Opportunitätskosten eines solchen Bestrebens berichtet auch folgender Fall.

Professorin, Rosa Taffer [P46, Jg. 1971, UNI, GWS], lehrt gegenwärtig an einer westdeutschen Universität. Ihre Leidenschaft für Wissenschaft und Forschung entflammt während des Hauptstudiums im Rahmen studentischer Mitarbeit in einem Forschungsprojekt. Dabei wollte sie nach eigener Aussage „keine große karriere machen, mich interessierte das halt in der wissenschaft, da war ich jetzt einfach mal so drin, wenn‘s da weiter geht, is gut“ [P46/28]. Nach Abschluss des Studiums bot sich ihr die Chance, im laufenden Projekt auf Mitarbeiterstelle weiterzuarbeiten und zu promovieren. Zum Zeitpunkt war sie bereits Mutter eines kleinen Kindes; „*trotz*[dessen]“ [P46/24], so betont

Taffer, hätte sie die Dissertation erfolgreich abgeschlossen. Im Zuge des Übergangs in Elternschaft reduziert sie ihre Arbeit auf „ein paar wenige stunden in der woche“ [P46/11]; ihr „damaliger mann“ [ebd.] sei in Elternzeit gegangen. Offensichtlich erfährt auch Taffer die Unterstützung ihrer Familie. Im Anschluss ans Projekt erlebt sie eine Phase der Ungewissheit, es hätte sich ein Vorhaben ans andere geschlossen, auf diese Weise setze sich Karriere fort. *Freilich*, so gibt sie zu verstehen, führe ein solcher Pfad nicht zwingend „nach oben“ [ebd.] an die wissenschaftliche Spitze.

Zum Ende der Promotionsphase wird an ihrer Universität eine Juniorprofessur eingerichtet, welche ihr inhaltlich sehr zugesagt hätte. Der Zwischenschritt über die Juniorprofessur ebnet schließlich den weiteren Karriereweg: Es folgen die Vertretung einer Professur und schließlich der Ruf auf die eigene Professur. Im Erzählkontext argumentiert Taffer, der Rufantritt sei der damaligen Familiensituation entgegengekommen, so hätte dieser die „räumliche [nähe]“ [P46/95] zwischen Arbeits- und Wohnort langfristig absichern können. Und doch, bei allem angesagten Optimismus, das Verhandeln von Karriere und Leben in Familie sei prinzipiell anspruchsvoll.

> *ich finds eigentlich auch ganz anstrengend, aber nach wie vor gut, keine entscheidung für familie oder karriere getroffen zu haben, sondern für immer beides- (lacht) [I: hm, okay] und im zweifelsfall hätt ich mich wahrscheinlich auch gegen die karriere dann entschieden, aber ich hab irgendwie immer den anspruch gehabt, es irgendwie hinzukriegen, dass beides geht, ohne dass irgendwas drunter leidet [I: hm] oder jedenfalls ohne, dass mein sohn drunter leidet [I: ja], eher hat dann meine freizeit oder so darunter gelitten, also dass man jetzt großartig ähm sagt, was hast du denn für hobbies?! [P46/95]*

Die Befragte wolle beides, Familie und Karriere; keineswegs solle ihr inzwischen vierzehnjähriger Sohn „darunter leiden“; bei aller Verhandlung bleibe wenig Raum für eigene Hobbies und Bedürfnisse. Insgesamt seien die Belastungen hoch gewesen, *all das* hätte sie an den Rand einer „persönlichen krise“ [P46/38] geführt. Besagte Krise wie auch die Trennung ihrer Beziehung werden nicht weiter detailliert, und doch dokumentiert die Erzählung die systematisch angelegte Grenzwertigkeit wissenschaftlicher Karrieren. Die biografischen Kosten betreffen den Alltag, das Beziehungsleben, das mentale und körperliche Wohlbefinden. Im Falle Taffers kostet die Verhandlung einen Teil der wissenschaftlichen Expertise. So fehle es ihr an Reputation und Vernetzung in der Community [vgl. P46/52], was ihr den Ruf als „einzelkämpferin“ [P46/85] eingebracht hätte. Überhaupt zwinge sie ihr Arbeitsumfeld zu einer kämpferischen Attitüde, wörtlich:

> *man muss eigentlich immer kämpfen, warum hast du keinen sonderforschungsbereich?! […] liebe frau rektorin, ich habe keinen sonderforschungsbereich, und ich muss da jetzt auch nich arbeitszeit drauf verwenden, zu legitimieren, warum ich keinen habe, [I hm] […] ich hab keine lust darauf, da ganz viel reinzustecken, wo es nich klappt, man macht zwar ganz viel, was dann nicht klappt, [I: hm] angefangen von für vorträge bewerben, [I: hm] für workshops bewerben, für publikationen bewerben, für forschungsprojekte bewerben, das gehört auch mit dazu, aber sonderforschungsbereich is noch mal ne andere nummer [P46/42]*

Taffer wird geradezu energisch, als sie berichtet, wie sehr sie sich gegen bestimmte Leistungsstandards und Erwartungen zur Wehr setzen würde. Kritisch räumt sie ein, „nirgends […] ganz im inner circle“ [P46/52] zu sein, ihr kämpferisches bis unangepasstes Auftreten verschafft ihr offenbar nicht nur Freunde im Feld. Zugleich bezieht sich Taffer auf ihren thematisch-exzellenten Sonderstatus, so sei sie ein „inhaltlicher und methodischer allrounder geblieben“ [ebd]. Im Rahmen der Untersuchung ist Taffer nicht die einzige, die es versteht, sich die mehr oder minder besondere Lage, das mehr oder minder besondere Profil etc. zunutze zu machen. Die Herausstellung eines Sonderstatus ist somit auch Teil einer Karrierestrategie, dieser schützt vor übermäßiger institutioneller Vereinnahmung, er eröffnet potenziell Raum für ein Leben und Schaffen neben der Wissenschaft (ausführlich dazu, s. Kap. 4.2.2 Karrierestrategien/Stragien Konfrontieren und Beharren). – Befragt nach ihrer Zukunft gibt Rosa Taffer zu verstehen, dass sie sich nach Entspannung der anhaltenden Belastungssituation zwischen Karriere und Familie sehne. In naher Zukunft werde sie sich nicht „[weiter weg] bewerben“ [P46/44].

Kompromiss Fachhochschulprofessur?[27]

„Wissenschaftskarrieren [sind] nach wie vor ausschließlich als Führungskarriere konstruiert. Sie zielen auf die Berufung auf eine Universitätsprofessur“ (Kahlert 2013: 17). Das deutsche Hochschul- und Wissenschaftssystem favorisiert universitäre Karrieren; alternative Karrierepfade, einschließlich andersartiger Qualifizierungs- und Rekrutierungsverfahren, bleiben weitgehend außen vor. – Diesem Eindruck folgt auch der überwiegende Teil der befragten Wissenschaftlerinnen und Professorinnen der vorliegenden Untersuchung; tatsächlich steuern auffallend viele Befragte ihre Karriere im Zuge des Übergangs in Elternschaft und fürsorglicher Verantwortung auf die Berufung auf eine Fachhochschulprofessur um. Im Interesse einer „stärkeren Durchlässigkeit“ (Burkhardt 2008: 43 nach Wissenschaftsrat 1991) hat sich der Wissenschaftsrat bereits im Jahr 1991 für die Promotionsmöglichkeit von FachhochschulabsolventInnen ausgesprochen. In der Praxis dominiert weiterhin das zweistufige Qualifizierungssystem mit „dem primären Interesse universitärer Personalrekrutierung“ (ebd.: 37). Vor diesem Hintergrund setzen sich die rekonstruierten Fachhochschulkarrieren von der universitär ausgerichteten Regelkarriere erkennbar ab, dabei variieren Selbst- und Institutionenverständnis der Befragten stark entsprechend der eigenen Positionierung im Feld.

Maria Host [P23, Jg. 1964, FH, GWS] ist Fachhochschulprofessorin, sie lebt allein mit ihrer Tochter in Westdeutschland. Host führt sich im Rahmen des Interviews als eine berufliche Quereinsteigerin ein, ihre wissenschaftliche Laufbahn startet im Anschluss an die Ausbildung sowie Berufspraxis. Vergleichsweise *spät* geht sie an die Universität und nimmt ein Studium auf. Während des Studiums entdeckt sie ihr Interesse für angrenzende Fachdisziplinen. Die Fächerkombination ermöglicht es ihr, berufspraktische Erfahrungen in die wissenschaftliche Arbeit zu integrieren. Direktes Vorbild sei ihr die Professorin und spätere Doktormutter gewesen:

> *[…] einer professorin, […] interdisziplinär fundiert, eigentlich von einer anderen disziplin kommend, aber grade das fand ich spannend, eine frau, die an *Vorhaben* mitwirkt, die mitwirkt in der *Fachdiskussion*, und wo ich merkte, wissenschaft kann auch so verwendet sein, dass sie dinge bewegt weit über den- rahmen [hin]aus, in dem man sonst verhaftet ist [P23/11]*

Hosts eigener Start in die Wissenschaften spreche wohl nicht für die Regel, und doch sei ihre Karriere zunächst „typisch [verlaufen], untypisch is sicher wie ich meinen kinderwunsch durchgezogen habe [P23/93]; vielleicht, so fügt sie an, könne ihr Beispiel „schule machen“ [ebd.]. – Wie viele ihrer Kolleginnen stellt auch Host ihren Sonderstatus heraus; in ihrem Falle definiert sich dieser über ihre Interdisziplinarität wie über ihre besondere Familiensituation als Alleinerziehende (Stichwort: Tokenposition, vgl. Heintz/Nadai 1998; s. Kap. 4.2.2 Karrierestrategien/Strategie Konfrontieren). Und wie andere Befragte auch, erkennt sie sich inzwischen selbst als ein Karrierevorbild mit entsprechenden Botschaften an den weiblichen Karrierenachwuchs.

Im Zuge der Fertigstellung ihrer Dissertation vergewissert sich Maria Host ihrer wissenschaftlich-akademischen Ambitionen und möglicher Perspektiven, wörtlich: Sie hätte „den ball sozusagen in den ring geworfen“ [P23/11]; sie bewirbt sich auf mehrere Professuren an verschiedenen Orten, schließlich tritt sie eine Juniorprofessur[28] an. In der Professur *angekommen*, befand sie ihr „glück“ [P23/23] offenbar als unvollständig. Sprachlich und inhaltlich setzt sie an dieser Stelle der Erzählung eine Markierung: „[Jetzt] käme das kind, aber das wär der schwenk, ja?“ [P23/22]. Sprachlich nimmt die Befragte den Bruch der Karriere vorweg; Host öffnet den (erzählten) Karrierepfad, um darin die Geschichte ihrer Kleinfamilie zu platzieren.

> *ich saß dann in *Q-Stadt*, hatte im grunde vieles erreicht, was ich je erreichen wollte [I: hm] ne? also, von der karriere her war ich verortet, gefragt für vorträge äh, war am publizieren [I: hm] äh, ausgewiesen und dachte, okay, ich mach mein ding, und gleichzeitig dachte ich, das ist nicht alles in meinem leben, also meine freunde sitzen jetzt in *P-Stadt*, ich sitz da in *Q-Stadt* und äh, meine andere kollegin, die juniorprofessorin hatte ein baby gekriegt, grade kurz vor der juniorpro-*

[27] Auf der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen im April 2013 provozierte die Fragestellung: „Fachhochschulkarriere als eine attraktive Alternative zur universitären Karriere?“ ein allgemeines Raunen. Die anwesenden FH-VertreterInnen verwehrten sich kollektiv gegen ein Bild der Fachhochschulkarriere als vermeintlich weniger anspruchsvolle Karriereversion. Wenngleich jenes Bild weder durch Fallgeschichten belegt, noch von den Vortragenden aufgezeigt werden wollte, so stellte sich diese *Bestimmung* in den Raum. Die aufgeregte Diskussion verdeutlichte die Relevanz der Hochschultypen und deren anhaltende Hierarchisierung.

[28] Die Juniorprofessur war zum berichteten Zeitpunkt gerade eingeführt worden.

> *fessur, startete sozusagen schon äh kurz nach ihrer schwangerschaft dann da auf ihrer stelle, und ich hab das mit großem neid gesehen [I: hm] und hab gedacht, boah, ja irgendwie- ich war kurz vor vierzig, ne? achtunddreißig und dachte äh, ich finds bitter, ich finds richtig bitter ähm, dass das nicht mehr geht, und das hing natürlich auch ein stück an der lebensführung vorher, mit workaholic-mäßig diese dis zu schreiben, mit oft achtzehn stunden am tag, äh, da kommt man nicht zu viel, ne? [P23/23]*

Maria Host macht ihre „workaholic-mäßige" Lebensführung mitverantwortlich dafür, dass sie ihr bisheriges Leben als mit Kind und Familie unvereinbar wähnte. An späterer Stelle im Interview beklagt Host das ausgesprochen kinderunfreundliche Arbeitsklima. Unter der Kollegschaft hätte der Konsens geherrscht, „wenn man ein kind hat, is man aus der wissenschaft [raus], das war ungeschriebenes gesetz, ja?" [P23/26]. Die an sie herangetragene „entweder-oder-entscheidung" [P23/26] hätte sie „bewegt und traurig gemacht" [ebd.], ausdrücklich hätten sie die Vorbehalte ihrer Doktormutter getroffen. Die gegenlautenden Signale abwehrend entscheidet sie sich sowohl für ein Kind als auch für die Fortsetzung ihrer Juniorprofessur. Als eine nächste Zäsur ihrer Karriere beschreibt sie die Begutachtung ihrer Professur.

> *es war schon klar, dass das unter verschärften umständen jetzt läuft, weil erwartet wurde, dass ich die lehre mach, es war klar, es gibt ne externe begutachtung von zwei leuten [I: hm] äh, wo man auch wenig einfluss drauf hatte, die publikationen, vernetzung, vorträge, alles sich angucken, was sich an und für sich eigentlich beißt mit äh schwangersein und der sorge für ein kleines kind, ähm, und ich hab dann einfach ziemlich sturköpfig gedacht, ich mach das, und ich reduzier auch meine stelle nich, was ich erworben hatte, [I: hm] weil am ende hätt man von mir trotzdem dasselbe erwartet [P23/24]*

Schwangerschaft wie Mutterschaft erlebt sie buchstäblich „unter verschärften bedingungen"; Host richtet sich in unmittelbarer Campusnähe ein, das Bürozimmer erhält eine „krabbeldecke" [P23/24], eine Kinderfrau wird eingestellt etc. All die Vorkehrungen seien nicht umsonst gewesen. Offenbar kann Host die Gutachter überzeugen, die Juniorprofessur wird um drei weitere Jahre verlängert. Allerdings, die Hoffnung auf Entfristung der Professur via Tenure-Track-Option geht nicht auf. Beim Abwägen möglicher Perspektiven liefert ihr die Vereinbarkeitsproblematik das entscheidende Argument. Maria Host nimmt vorläufig Abschied von einer universitären Karriere, sie peilt nun gezielt eine Fachhochschulprofessur an. Hierfür kann die künftige Fachhochschulprofessorin auf ihre Berufspraxis im Vorfeld ihrer universitären Laufbahn zurückgreifen. Der markante „schwenk" [P23/24] regt die Befragte zu narrativen Erläuterungen an: Zwar sei die Lehrverpflichtung an der Fachhochschule hoch, im direkten Vergleich mit der Lehrbelastung im Rahmen der Juniorprofessur sei das ein „ganz anderer hub" [ebd.]. Ausdrücklich „forschungsgeschichten" [P23/24] würden sich nicht mit Familienleben vereinbaren lassen. Das lukrative Angebot einer Forschungsprofessur hätte sie ausgeschlagen, zum damaligen Zeitpunkt glaubte sie, die Professur nicht „ausfüllen" [ebd.] zu können, und sie fügt hinzu: Das Baby sei gerade ein Jahr alt gewesen. Es schien ihr geboten zu sein, „dieses nest [für sich und ihre Tochter] zu bauen, ja?!" [P23/28]. Die Professorin Host spekuliert, wohin sie eine „universitäre karriere" [ebd.] hätte bringen können, wörtlich: „[Es] war klar, dass ich den ball nich mehr so hoch spielen kann, […] ich wäre ohne kind wahrscheinlich heute ganz anders in der *fach-politischen* debatte drin" [ebd.]. Und als ob die Entscheidung für die Fachhochschulprofessur weiterer Gründe bedarf, führt Host ein nächstes Motiv ins Feld: Sie sei „ein mensch, der wirklich gern lehrt" [ebd.], das hätten ihr Studierende vielfach rückgemeldet. Das Ringen um die rechte Entscheidung, um die rechte Formulierung, um die rechte Begründung ihrer Karriere etc. wird in der Erzählung geradezu spürbar. Host resümiert, sie hätte nicht das „gefühl, auf der falschen stelle [zu] sitzen, […] vielleicht auch eines tages nach der kinderphase" [ebd.] wolle sie „woanders" [ebd.] wieder „mehr *bewirken*" [ebd.]; die Befragte hält sich künftige Karriereperspektiven offen.

Rebeka Cettel [P42, Jg. 1978, FH, GWS] ist ebenfalls Professorin an einer Fachhochschule; wie ihre Kollegin Host schaut sie auf eine geschlossene wie fürsorglich begrenzte Karriere zurück. Anders als im Falle der Kollegin steuert Cettel von Anbeginn ihrer Karriere auf eine Fachhochschulprofessur zu. Laut Cettel stehe die Perspektive im direkten Zusammenhang mit der Exklusivität ihres Fachgebiets, und anders als die Kollegin arbeitet Professorin Cettel in Teilzeit. Ihr Interesse für das sogenannte „exotenfach" [P42/22], welches Cettel an späterer Stelle als „relativ schwammiges fach" [ebd.] beschreibt, sei früh geweckt worden. Bereits die Schülerin Cettel hätte Kontakt zur „[themen-]gemeinschaft" [ebd.] aufgenommen und „mit einer akademischen karriere geliebäugelt" [ebd.]. Im Laufe ihrer Karriere gelingt es ihr, aus dem Umgang mit besagter fachlicher Schwammigkeit wie dem Exotenstatus Kapital zu schlagen. Die Studentin sammelt quasi akademi-

sche Abschlüsse: So habe sie neben dem Diplom auch noch einen Bachelor in einem der Nebenfächer abgeschlossen, der sei gerade eingeführt worden. Noch im selben Jahr geht Cettel ins Ausland, dort legt sie ihren Master ab. Damit ist es nicht genug, noch „schnell hinterher" [ebd.] hätte sie ihren „phd gemacht" [ebd.]. Ähnlich rasant und vermeintlich zufällig durchläuft Cettel die Postdoc-Phase. Zurück in Deutschland nimmt sie Lehraufträge an, zudem arbeitet sie zur „[überbrückung] in einem ganz anderen gebiet" [ebd.]. Weiterhin strebt sie eine akademische Karriere an. Als unmittelbare Vorbereitung beschließen sie und ihr Mann, an einen geografisch zentralen Ort Deutschlands zu ziehen, die aufstrebende Wissenschaftlerin Cettel richtet sich darüber (auf) eine Mobilitätsperspektive ein. Neuerlich scheint es sich trefflich zu fügen, denn just zu dieser Zeit sei eine in vielerlei Hinsicht passende Professur „geschaffen worden" [ebd.]. Die Ausschreibung derselben sei quasi auf ihr *exotisches* Profil zugeschnitten gewesen. Das Berufungsverfahren nimmt den Charakter einer Formalie an, die Berufung ihrer Person erscheint als logische Folge ihrer bisherigen Karrieregeschichte. In wissenschaftlicher Hinsicht hat Rebeka Cettel ihr Ziel erreicht. – Vor dem Hintergrund dieser inhaltlich-sprachlichen Setzung kommt Cettel auf die *passenden* Lebensumstände zu sprechen.

> *mein mann und ich hatten das schon so ein bisschen im auge, dass ich meinen phd fertig habe und wir irgendwo gesettelt sind, äh w- weil uns klar war, dass nochmal nach dem studienabschluss ein umzug ansteht […], und äh, als wir uns gesettelt gefühlt haben, und mit einer- mit einer unbefristeten anstellung haben wir uns gut gesettelt gefühlt, äh war die familienplanung dann ein bisschen konkreter [P42/35]*

Die frisch berufene Professorin wird schwanger; der Übergang in Elternschaft verläuft wohl geplant und doch schneller als erwartet. Der Zeitpunkt der Schwangerschaft hätte ungünstig gelegen, und zwar „einen tag vor der akkreditierung [des Studiengangs]" [P42/35]. Komplikationen in der Schwangerschaft hätten zum sofortigen Beschäftigungsverbot geführt, und doch habe sie versucht, den Übergang „sanft" [ebd.] zu gestalten: Mehrfach hätte sie sich mit der Kollegschaft getroffen, darüber bleibt sie dem Alltagsgeschehen ihres Lehrstuhls verbunden; überhaupt sei das „ein sehr kleiner und familiärer klüngel" [ebd.] gewesen. Schon bald nach dem Wiedereinstieg wird sie abermals schwanger. Doch dieses Mal sei die Vertretungssituation eine andere, eine missgünstige, gewesen. Offenbar macht ihr die Vertretung ihre Position am Institut streitig. Es sei allgemein bekannt gewesen, dass sie weitere Kinder plane. Die Kollegin hätte ihr nahelegen wollen, sie solle doch erst einmal die Familienplanung abschließen, bevor sie wieder zurückkehren wolle. Der kollegial ausgetragene Streit nimmt kränkende wie diskriminierende Ausmaße an, es hätte der Dekan eingreifen müssen [P42/36]. Entgegen ihren Erwartungen regelt dieser den Streit auf formalrechtliche Weise, zurück bleibt offenbar die persönliche Verletzung. Inzwischen sei die Kollegin „beurlaubt und weg (lacht leise)" [P23/36], und sie sei „hier!" [ebd.]. Der Nachsatz hat etwas von einem Triumpf. – Die Geschichte ihrer Rückkehr und die damit verbundene Infragestellung ihrer Position und Person scheint nachzuwirken. Offenbar verbirgt auch dieser vergleichsweise *glatte* Karriereverlauf eine Menge Reibung wie auch Eigensinnigkeit und Beharrungsvermögen. Rebeka Cettel ist sozusagen doppelt „angekommen" [P45/25]: in ihrer Familie wie auch in ihrer *exotisch* anmutenden Professur. Allerdings, die Fachhochschule befände sich in der „walachei" [P42/59]. Aller räumlichen Abgeschiedenheit sowie allen kollegialen Widerständen zum Trotz, vor Ort lässt es sich offenbar gut lehren und arbeiten. Das Familienleben findet andernorts statt. Die Überbrückung der Distanzen ist Teil ihres Lebens- und Arbeitskonzeptes geworden (ausführlich, s. Kap. 4.2 Karrierestrategien und 5. Anerkennung in Wissenschaftskarrieren).

Nachfolgende Rekonstruktionen der beruflichen Verläufe von Wissenschaftlerinnen konzentrieren sich insbesondere auf Neuausrichtungen der Karriere im Zuge familialer Planungen resp. Verantwortung. *Angekommen in Familie* wird in der Geschichte der Professorin, Teresa Luck [P45, Jg. 1960, FH, MINT], als eine zentrale Karrierevoraussetzung geschildert. Im konkreten Fall bezieht sich das Ankommen zunächst auf die Karriere des Mannes. Das sogenannte Doppelkarrierepaar wägt die gemeinsame Perspektive ab, es entscheidet sich zunächst für die Familienphase. Bis zur erfolgreichen Berufung des Mannes durchlebt die frisch gegründete Familie typische „wanderjahre" [P45/24].

> *wir sind sehr sehr oft umge- zogen, weil mein mann auch eine professur angestrebt hat [I: hm], und äh bedingt dadurch- äh, die jahre davor, das sind einfach wanderjahre [I: hm], sodass mir einfach klar war, dass ich in der zeit nicht arbeiten [I: hm] könnte, weil ich n- n- so eine einstellung der kinder gegenüber hatte, dass ich das nicht anders wollte [I: ja], und dass klar war, erst als wir hier angekommen waren, mein mann die professur hatte [I: hm], ich im prinzip den frei-*

> *raum hatte, ähm, mich umzuschauen [I: hm] und, bis die kinder jetzt dann auch im kindergarten waren [I: hm], also vorher war ja gar nichts möglich [ebd.]*

Erst als dieser den Ruf erhält, sei die Entscheidung über den gemeinsamen Lebensort gefallen; die Familie richtet sich häuslich ein. Aus dieser abgesicherten Lage heraus plant nun auch Teresa Luck ihre weitere Wissenschaftskarriere. Nach verschiedenen Stationen und Anstellungen im außerhochschulischen Bereich kann sie die Fachhochschuleignung nachweisen. Die anschließende Berufungsphase hätte allerdings viele Jahre gedauert, schließlich erhält sie einen Ruf auf eine W2-Professur an einer westdeutschen Fachhochschule. Seither pendelt sie im Wochenrhythmus zwischen Lebensort und Arbeitsplatz.

In der Fallgeschichte der Fachhochschulprofessorin, Traudel Bank [P38, Jg. 1953, FH, GSW, keine Kinder] zwingt die Pflege des erkrankten Ehemanns zur Neuausrichtung der Karriere. Traudel Bank schließt ein interdisziplinär angelegtes Magisterstudium ab; sie macht erfolgreich Karriere in der Wirtschaft. In Reaktion auf die schwere Erkrankung ihres Mannes wechselt sie auf den akademischen Pfad.

> *es war einfach- ähm, ich konnte es nicht mehr vereinbaren mit der situation zuhause, ich wollte also einen arbeitsplatz, der mir mehr zeitflexibilität lässt, und das war *Mitte 90er Jahre*, da warging durch die presse, dass in *Bundesland* vier neue fachhochschulen gegründet werden […], und da habe ich mich äh kurzfristig eigentlich entschlossen und gesagt, das probiere ich jetzt, das wäre jetzt vielleicht der richtige moment, und dann bin ich auch tatsächlich berufen worden [P38/13]*

Bank beendet ihre „führungskräftekarriere“ [P38/17] in der Wirtschaft. Nun, als Professorin, mache sie „nicht großartig karriere“ [ebd.]. Die nüchterne Art der Erzählung, die sich dokumentierenden Einstellungen etc. sprechen nicht für den aktuell vorherrschenden Wissenschafts- und Leistungstypus (vgl. u.a. Krais 2000; Metz-Göckel et al. 2014). Die Befragte bezeichnet sich selbst als „kind der 60er jahre“ [ebd.]; zu ihrer Zeit hätte es noch „keine arbeitsmarktprobleme“ [ebd.] gegeben, „damals hat man auch leichten herzens […] irgendwelche orchideenfächer [studiert], und hat sich keine sorgen darüber gemacht, ob man mal einen job bekommt“ [ebd.]. Traudel Bank entstammt einer Wissenschaftsgeneration, die sich offenbar weniger um die berufliche Zukunft zu sorgen hatte, sich stattdessen mehr Zeit zur Sinnsuche nehmen konnte. *Inzwischen* schaue die Lage anders aus, viele ihrer KollegInnen seien „gestrandet“ [P38/54].

> *[sie] hangeln sich von einem zeitvertrag und von einem *Projekt* zum nächsten, und sie haben absolut keine perspektive, sie haben ja auch keine garantie, dass es jemals klappt mit einer professur, das ist ja ein vabanquespiel [ebd.]*

Dieser *andere* generationale Background macht das Interview besonders spannend, deutlich werden die gewachsene Unsicherheit in wissenschaftlichen Karrieren wie auch der Verlust an akademischen wie biografischen Selbstverständlichkeiten.

Es folgen nun Karriereverläufe zweier sogenannter Nachwuchswissenschaftlerinnen. Im Unterschied zu den Professorinnen sind die beiden Frauen in beruflicher Hinsicht noch nicht *angekommen*. Und doch werden beide Fälle unter der Karriere- und Verlaufsversion „Settlement“ diskutiert. Die Fallgeschichten sprechen aufgrund ihrer familialen Ausrichtung für gesettelte Karrieren, die Wissenschaftlerinnen erscheinen als fachlich und sozial weitgehend etabliert.[29] Der Übergang in Elternschaft wird als biografisches Ereignis sowohl thematisiert als auch in den weiteren Karriereverlauf integriert.

Die Post-Graduierte, Inga Ratan [N8, Jg. 1982, UNI, GWS], arbeitet zum Interviewzeitpunkt als wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem Forschungsprojekt an einer westdeutschen Universität. Den Zugang zum Wissenschaftsfeld legt sie sich selbst als studentische Hilfskraft, fortan hätte ihre Mitarbeit im Projekt die weiteren Karriereschritte „konkretisiert“ [N8/20]. Inga Ratan ist verheiratet, sie lebt mit ihrer Familie am Arbeitsort. Im Unterschied zu vielen ihrer Kolleginnen bringt Ratan beide Kinder bereits während des Studiums zur Welt. Hier setzt ihre Erzählung ein.

> *das thema wissenschaft, das beginnt ja quasi mit dem studium, [I: hm] also, ähm ich hab halt erst ein bachelorstudium äh gemacht und äh in *Land*- ähm, und da war das für mich noch alles ganz offen, also wusste ich noch nicht, wo die reise hingeht, ich hatte damals auch äh viele an-*

[29] Weswegen sich die formale Bezeichnung als so genannte Nachwuchswissenschaftlerinnen erübrigt.

dere interessen noch, und ähm dann hab ich ähm äh zum ende des bachelorstudiums äh äh bin ich dann schwanger geworden mit [I: hm] unserem ersten kind [N8/10]

Neben der Wissenschaft hätte sie „viele andere interessen" [ebd.] entwickelt, offenbar ist es der Befragten wichtig, sich nicht allein als Wissenschaftlerin auszuweisen. Im Rahmen des Interviews stellt sie die Familie als einen zentralen Karriereanker heraus, relevante Karriereentscheidungen träfe sie prinzipiell gemeinsam mit ihrem Mann. Allerdings, die erste Schwangerschaft scheint das junge Paar dennoch überrascht zu haben. Das geplante Masterstudium wird daraufhin verschoben. Nach der Geburt eines Sohnes nimmt sie sich eine einjährige Auszeit. Die Fortsetzung des Studiums ist wohl geplant, der Sohn kommt zur Tagesmutter, ihr Partner reduziert sein Studium. Vor diesem Hintergrund hätte sie ihr Masterstudium „voll durchgezogen" [N8/14]. Explizit nachgefragt, lehnt Ratan das Konzept Wiedereinstieg als unpassend ab, es würde ihre damalige Situation als Studentin und Mutter nicht beschreiben können. Ratan setzt die Erzählung fort: Die *Geschichte* sei gut gegangen, als junge Eltern schien es ihnen „einfach logisch [zu sein], das genauso noch mal zu machen" [ebd.]. Das Paar plant ein weiteres Kind; beim zweiten seien sie ein „bisschen gezielter" [ebd.] vorgegangen. Erneut setzt Ratan ein Jahr mit dem Studium aus, doch schon zwei Monate nach der Geburt ihrer Tochter nimmt sie eine Arbeit als studentische Hilfskraft an. Mit einigem Stolz hält die Befragte rückblickend fest, als Paar und Familie hätten sie sich gut organisieren können, es sei eine Zeit gewesen, die sie beide „total genossen" [ebd.] hätten. In dieser Zeit hätte sie sich den „ganz basalen dingen" [ebd.] des Lebens zugewendet. Zum *rechten Zeitpunkt*, so meint sie, hätte sie ins Projekt zurückgefunden; die Erzählende appelliert an die eigene Disziplin.

und ich glaube, dass äh, dass der faktor kind ähm da sich positiv auswirkt im sinne von disziplinierend, ähm disziplinierend im sinne von, dass man äh nach hause geht, wenn man nach hause gehen muss […], dass einem mit kind, glaube ich, erst so richtig klar wird, was äh welche zeitfenster wert sind, also ich denke in zeitfenstern, und ich denke in- von uhrzeit z bis uhrzeit y […], ich hab gar nicht eine möglichkeit ähm anders zu arbeiten, als so, wie ich es tue [N8/54]

Mit dieser Aussage schließt sich Ratan einer bekannten Argumentation an: Der „faktor kind" [ebd.] wirke sich im Endeffekt positiv auf das eigene Zeitmanagement aus, (auf diese Weise) könne der Vereinbarkeitsproblematik begegnet werden. Vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen wägt Ratan ihre weitere Perspektive in der Wissenschaft ab, womöglich sei sie noch nicht „ehrgeizig" [N8/20] genug, womöglich müsse sie noch mehr und noch gezielter „kurbeln" [ebd.] etc. Bei aller Ambition für die Wissenschaft, es gäbe eine Grenze zu ziehen. Den gemeinsamen Lebenszusammenhang in Familie schützend sei sie zu keiner grenzenlosen Mobilität im Zuge der Karriere bereit. Offenbar strebt Ratan eine Art gezügelte Karriere an. Es wäre ein Karriereverlauf, der der Version „Settlement" entspräche.

Einen Karriereschritt weiter ist die Post-Doktorandin, Krista Maurer [N15, Jg. 1974, UNI, GWS]. Die Wissenschaftlerin lebt mit Mann und zwei Kindern vor Ort ihrer Universität. Aktuell erhält sie ein Habilitationsstipendium im Rahmen eines sich speziell an Wissenschaftlerinnen richtenden Förderprogramms. – Krista Maurers Karriere verläuft zunächst auf bewährten Bahnen: Nach Abschluss des ersten Staatsexamens geht sie für ein Jahr ins Ausland, dort absolviert sie einen Masterstudiengang. Nahtlos folgen das Referendariat und das zweite Staatsexamen. Die junge Wissenschaftlerin hätte sich „noch mal fachlich vertiefen" [N15/11] wollen, daher entschließt sie sich zu promovieren. Die Suche nach einer geeigneten Stelle führt sie an eine ostdeutsche Universität. Maurer bringt sich intensiv ins universitäre Geschehen ein, u.a. übernimmt sie die Verantwortung für zwei große Vorlesungsreihen am Lehrstuhl. Darüber gerät die wissenschaftliche Arbeit ins Hintertreffen, für ihre Promotion hätte sie vergleichsweise „lange gebraucht" [N15/ebd.]. Und doch, so fügt sie hinterher, wisse sie sehr genau um den Gewinn ihres Engagements, sie mache sich quasi unverzichtbar am Institut.

Schließlich räumt Maurer einen weiteren gewichtigen Grund für die Verzögerung ein: Beide Töchter werden während der Promotionsphase geboren. Noch beim ersten Kind sei sie nach kurzer Elternzeit mit „halber stelle [wieder-]eingestiegen" [N15/11], beim zweiten Kind hätte sich eine bessere Lösung gefunden. Maurer kehrt auf eine „viertel stelle" [ebd.] zurück, das sei mehrfach von Vorteil: Einmal hätte sie ihre institutionellen Pflichten einschränken und sich darüber Freiraum für eigene Qualifizierungsarbeiten schaffen können, zum Zweiten hätte diese Lösung das Wissenschaftszeitgesetz unterlaufen, denn Viertel-Stellen würden „nicht angerechnet" [N15/33] werden. Die Voraussetzung verschafft ihr der familiale Hintergrund. Finanziell ist Maurer auf kein volles Gehalt angewiesen, sie ist über ihren Ehemann abgesichert. Kurz darauf, und „gerade rechtzeitig" [N15/11] in ihrer Situation, sei an ihrer Universität ein Frauenförderhabilitationsstipendium ausge-

lobt worden; Maurer bewirbt sich erfolgreich. Aus der privilegierten Situation heraus kehrt die Befragte den Vorteil der Stipendienkonstruktion hervor: Im Vergleich zu Kollegen und Kolleginnen in „drittmittelprojekten“ [ebd.] befände sie sich in einer „total komfortablen stellung“ [ebd.]. Wenngleich noch nicht dort angekommen, wo sie sich in Zukunft wähne, so sei sie sich doch in bevorzugter Lage, welche es ihr gestatte, neben Arbeit und Qualifizierung den Familien- und Sorgeverpflichtungen nachkommen zu können. Überdies sei ihr vom „chef“ [ebd.] die Rückkehr auf ihre „haushaltstelle“ [N15/31] zugesichert worden. Die weitere Perspektive am Institut ist ihr also gewiss. Diese Stelle laufe „theoretisch unbegrenzt“ [ebd.], doch müsse sie ihre „persönlichen befristungszeiten“ [ebd.] beachten. Abwägungen betreffs beruflicher Alternativen außerhalb der Hochschule hätte sie zwischenzeitlich verworfen, sie glaube, nirgends eine Stelle zu finden, die ihr mehr Flexibilität und Mitsprache zugestehen könnte. Schließlich endet die Erzählsequenz mit folgender Einschätzung ihrer selbst, sie sei „überqualifiziert […], zu alt oder familiär zu sehr gebunden“ [N15/11]. Die Befragte strahlt eine Sicherheit und Zuversicht aus, welche sie mit den weitgehend etablierten Professorinnen der Version „Settlement“ teilt. Sprachlich rekurriert auch Maurer „auf das glück“ [ebd.] in ihrem speziellen Fall. Dabei wirkt sie keineswegs naiv, wenn die Befragte die Vorzüge des Berufsfeldes betont. Maurer weiss sich institutionell abgesichert, die entscheidende Figur ist der Lehrstuhlinhaber, ihr „chef“; *er* hätte „diese idee der wissenschaftlichen karriere ins spiel gebracht“ [ebd.], ihm sei es zu verdanken, dass sie „solange hier an der uni [geblieben]“ [ebd.] sei. Der „chef“ verantworte eine ausgesprochen familienfreundliche Atmosphäre am Institut [vgl. ebd.], so würde er gezielt Wissenschaftlerinnen mit Kind und Familie anwerben, da diese quasi natürlich eine „gewisse kontinuität“ [N15/51] mitbrächten. Der Differenzpraxis durchaus bewusst sind sich Maurer und der „chef“ offenbar einig darin, das Potenzial eines selbst-fürsorglichen Umgangs gewinnbringend umsetzen zu wollen.

> *im großen und ganzen find ich es ganz wichtig, dass hier einfach familie auch priorität hat, [I: hm] . auch bei meinem chef, bei sich selbst […], dass er schon auch brennt für seine arbeit und so weiter, aber dass er selbst für sich auch auf eine work-life-balance achtet, [I: hm] . und ähm natürlich ist gleichzeitig auch der anspruch da, dass man arbeiten muss, und gute arbeit abliefern muss […], dass das äh, wie mein chef so formuliert, dass man sich selbst ausbeutet, also dass un- die universität sei eben ein system, wo man sich selbst ausbeutet [N15/37]*

Die Wissenschaftlerin und Mutter Krista Maurer genießt die volle Anerkennung ihrer Person und Leistung, aus dieser Wertschätzung heraus ruft sie ihr Potenzial ab (ausführlich, s. Kap. 5 Anerkennung in Wissenschaftskarrieren). Augenblicklich nutze sie den zur Verfügung stehenden Freiraum, um diverse Fachartikel zu schreiben. Darüber komme zwar abermals ihre Habilitationsschrift zu kurz, doch derlei Artikel seien bekanntermaßen karrieredienlich. Zum Ende des Interviews kommt Maurer auf das „nadelöhr“ [N15/139] weiblicher Karrieren zu sprechen, den Berufungsverfahren. Die Vereinbarkeit bleibe ihr vordringliches Ziel. Zwar könne sie vor Ort Karriere und Familie profitabel verhandeln, doch sie sei „gespannt“ [ebd.], wie „andere fakultäten damit umgehen“ [ebd.] werden.

> *die frage ist natürlich auch perspektivisch, was hab ich für mich für ziele, [I: hm] ähm . und da würde ich schon sagen, ein wichtiges ziel ist eben auch weiter, dass die work-life-balance gewahrt ist, und wenn das bedeutet, dass ich beruflich dann nicht so erfolgreich bin, dass ich also nicht nur vielleicht ein bisschen länger brauche, sondern dass ich dann . vielleicht nicht an einer wahnsinnig angesehenen *fachspezifischen Fakultät* lande, sondern nur an einer . nicht ganz so angesehenen […], dann wäre das für mich auch in ordnung oder irgendeine fachhochschule [N15/63]*

Indem die Protagonistinnen der Version „Settlement“ den Bereich Familie und Reproduktion derartig offenkundig oder auch verdeckt thematisieren und behandeln und also in die Karriereplanung einlassen, entgrenzen sie das geschlossene Karrieremodell. Es wird geöffnet für den weiblichen Lebenszusammenhang, der sich typischerweise zwischen den Lebensbereichen Familie und Arbeit aufspannt (Stichwort: Entgrenzung von Arbeit und Leben, vgl. u.a. Jurczyk/Lange 2002; Menz 2009, Born/Krüger 2001; Diewald 2010). Im selben Zuge werden feldtypische Subjektivierungstendenzen gebrochen, in diesem Sinne findet eine Begrenzung wissenschaftlicher Produktionsweise statt. Im Ergebnis generativer und selbst-fürsorglicher Verhandlungen integrieren die Verläufe sowohl Phasen wissenschaftlich-beruflicher Neupositionierung und Umorientierung als auch aktive Phasen der Fürsorge und Verantwortung für andere, einschließlich temporärer Unterbrechungen der Karriere. In den dokumentierten Fällen findet über die Umsteuerung von der universitär ausgerichteten Spitzenkarriere auf eine Fachhochschulkarriere eine inhaltliche Schwerpunktverlagerung statt: von Forschungs- und Projektarbeiten hin zu Lehre und Praxisbezug. Hierüber arbeiten die

Wissenschaftlerinnen einer gendertypischen arbeitsteiligen Zuweisungsstruktur zu, wonach explizit Frauen den Großteil der Lehre und Betreuung von Studierenden abdecken (vgl. Schubert/Engelage 2011; Beaufaÿs 2012). Die Befragten beschreiben den Kontext Fachhochschule als vergleichsweise familienkompatibel, Vorzüge erkennen und benennen sie in verlässlichen Planungsperspektiven und Zeitstrukturen sowie in der mobilen Erreichbarkeit. Über individuell-biografische Karriereentscheidungen hinaus verweist die analytische Bewertung auf die Reproduktion der Differenz der Hochschultypen und also auf deren anhaltende Hierarchisierung.

4.1.3 Version „Auf Umwegen“

Die vorangestellten Karriereversionen dokumentieren eine Tendenz selbst-fürsorglich bedingter Öffnung der klassisch geschlossenen Wissenschaftskarriere, doch prinzipiell bleibt die zeitliche und institutionelle Grundstruktur der Wissenschaftsverläufe weitgehend erhalten. In den konkreten Fällen überschneiden sich die Verläufe wie auch die Thematisierungen der verschiedenen Verlaufsversionen, und doch lassen sich markante Differenzen aufzeigen. Nachfolgende Verläufe entfernen sich von der traditionell gerichteten Aufstiegskarriere, die Verläufe zielen nicht zwingend auf den Verbleib an der Hochschule oder einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung. Typischerweise haben wir es nun mit zeitlich verzögerten bis brüchigen Wissenschaftskarrieren zu tun. Die Abweichungen vom wissenschaftlich-akademischen Regelverlauf beziehen sich vornehmlich auf die zweite Phase wissenschaftlicher Qualifizierung, der sogenannten Postdoc-Phase. Viele der nachfolgend rekonstruierten Karrieren sind *im Entstehen*, weswegen sie sich in der Retrospektive zwangsläufig als vergleichsweise offen und weniger zielgerichtet darstellen bzw. dokumentieren lassen. Üblicherweise finden sich in dieser Version Nachwuchswissenschaftlerinnen bzw. Professorinnen auf Zeit, hoffend auf Anschlussperspektiven und Karrierefortschreibung, vorausgesetzt es bieten sich entsprechende Gelegenheiten. Andere Verläufe dokumentieren den dauerhaften Verbleib der Wissenschaftlerinnen in ausgewiesenen Randzonen des Wissenschaftssystems.

Auffallend deutlich bekunden die Wissenschaftlerinnen ihr Missfallen gegenüber den universitären Strukturen und Verfahren, dabei richtet sich die mehr oder minder offen formulierte Kritik mal ans Wissenschaftssystem selbst, mal an die eigene Person. Quasi im Augenblick des Problematisierens werden Formen des Relativierens und Verdeckens bemüht (Stichwort: Verdeckungszusammenhang vgl. u.a. Bitzan/Funk 1995). Darüber wird eine komplexe Erzählstruktur entfaltet.

Die promovierte Wissenschaftlerin, Annette Deckel [N53, Jg. 1979, UNI, GWS], arbeitet zum Interviewzeitpunkt auf einer halben Ratsstelle an einer westdeutschen Universität. Dabei handelt es sich um eine Stelle „mit einem hohen anteil an organisations- und verwaltungsaufgaben“ [N53/13]. Die *andere Hälfte* hätte sie immer wieder aufstocken können. Es sei „so ein gewurschtel“ [N53/14] mit den Stellen, sie wüsste schon gar nicht mehr von allen Stellen zu berichten. Aktuell hoffe sie auf die Entfristung der Ratsstelle. Deckel ist verheiratet, das Paar hat eine gemeinsame Tochter. – Zur Karrieregeschichte: Die Befragte gibt kund, einigermaßen hoffnungsfroh in die Karriere gestartet zu sein, als die Studentin Deckel ihre Magisterarbeit einreicht, rät ihr die betreuende Professorin zu folgendem „deal“ [N53/14]:

> *da müssen sie nur noch ein bisschen was dazu machen, und dann ist es, das gab es damals hier noch, eine direktpromotion, […] ist ein guter deal, das hat allerdings dann nicht ein halbes jahr, sondern drei jahre gedauert, äh in der ich dann ähm, ja vor allen dingen zuhause wissenschaftlich gearbeitet habe und hier als studentische hilfskraft [N53/14]*

Nach Abgabe ihrer ausgezeichneten Dissertation bewirbt sie sich erfolgreich um eine Mitarbeiterstelle an einem renommierten Forschungsprojekt – in einem entfernt liegenden Bundesland. Schon wenige Jahre später kündigt Deckel ihren (unbefristeten!) Vertrag und kehrt zurück in die Heimat. Zu diesem Schritt hätten sie vornehmlich partnerschaftliche Gründe bewogen, wie sie betont. Vor Ort, an der angestammten Universität, bietet sich Gelegenheit zur Mitarbeit an einem Forschungsprojekt. In dieser Situation wird sie schwanger. Wie andere Befragte auch flicht Annette Deckel die Geschichte der Geburt ihrer Tochter wie nebenher in die Erzählung ein. Vielleicht, um mögliche Eindrücke des Selbstverständlichen oder auch des Sekundären zu korrigieren, bewertet sie diese Tatsache im direkten Anschluss an die Aussage: *Dieser Schritt* sei „natürlich auf jeden fall wissenschaftlich karriererelevant [gewesen]“ [ebd.]. Die junge Mutter geht für neun Monate in „richtige elternzeit“ [N53/13]. Die sprachliche Herausstellung einer *richtigen* Elternzeit könnte ein Hinweis dafür sein, dass sie sich für die Dauer der neun Monate weitgehend aus dem Wissenschaftsgeschäft herausgenommen hat. Sie habe sich diese Auszeit *zugestanden* – mit offenbar schwerwiegenden Folgen für den weiteren Karrierefortgang. Nach dem Ende der Elternzeit kehrt sie nicht zurück ins

Forschungsprojekt, sondern auf die erhoffte Assistentenstelle am selben Lehrstuhl. Gleichwohl hätte sie mit dem Projekt bestimmte Planungen verbunden, konkret handelt es sich um die Fertigstellung ihrer Habilitationsschrift. Allerdings, die verbliebenen Kolleginnen verdeutlichen ihr den Ausstieg aus dem Forschungsprojekt, damit hätte sich ihr jede weitere Verwendung der Ergebnisse verschlossen. Rückblickend meint die Befragte, über diese „geschichte“ [N53/29] schwer hinweggekommen zu sein, neben der wissenschaftlichen Fehlinvestition bleibt auch in dieser Geschichte die auf persönlicher Ebene ausgetragene Zurückweisung und Verletzung zurück. Sie hätte „eineinhalb jahre engagement in sand gesetzt“ [N53/14]. Nicht zuletzt aufgrund dieser einschneidenden wie diskriminierenden Erfahrung hätte sie ihr wissenschaftliches Credo angepasst: Sei bislang das „bauchgefühl“ [N53/13] handlungsleitend gewesen, sei sie nun *dahinter gekommen*, ihre Karriere „strategisch“ [N53/14] zu planen. Wenngleich Deckel glaubhaft vermittelt, einige Energie ins eigene Karrieremanagement zu investieren, so stellt sie nüchtern klar: „[Diese] planerei“ [N53/28] sei nicht aufgegangen, sie sei „[nie] über den alltag hinausgekommen“ [N53/14] (ausführlich, s. Kap. 4.2.3 Karrierestrategien/Strategie Inserieren). – Und so setzt sich ihre weitere wissenschaftliche Karriere fort: *Im Moment* leiste sie „gute [arbeit]“ [ebd.] auf der halben Ratsstelle, die Stelle führe zwar „nirgendwo hin“ [N53/89], doch hätte sie ein gewisses „standing“ [N53/13]. Aufgrund ihrer Expertise und guten Arbeitsleistung, nicht zuletzt aufgrund ihrer hohen wissenschaftlichen Arbeitsmoral bekäme sie vor Ort immer wieder attraktive Stellen angeboten, u.a. als Gleichstellungsbeauftragte der Universität. Und doch, der „richtige wissenschaftlich durchschlagende erfolg“ [N53/14] stehe aus. Überdies müsse sie „mobiler“ [N53/39] sein, entsprechende auswärtige Angebote, beispielsweise Vertretungsprofessuren, hätte sie jedoch ausgeschlagen, noch sei „die tochter zu klein“ [N53/13], sie wolle „auch nicht nur ein halbes jahr […] weg sein“ [ebd.].

Nachgefragt spekuliert die Wissenschaftlerin über ihre Zukunft. Die Befragte bringt die Sprache auf die weitere Familienplanung: Was sie „total beschäftigt“ [ebd.], könne sie sich „trauen, noch ein kind zu bekommen?“ [N53/82]. Deckel fürchtet um ihre „[einsatzfähigkeit]“ [ebd.], diese wolle sie nicht riskieren, so hoffe sie auf die Entfristung ihrer Ratsstelle. Zudem bieten sich Perspektiven im Bereich Wissenschaftsmanagement an. „[S]chade“ [N53/53] fände sie die Ausrichtung spezieller Exzellenzprogramme und Habilitationsstipendien, jene würden „nur diese total herausragenden wissenschaftlerinnen“ [ebd.] fördern, davon hätte sie sich „nie angesprochen gefühlt“ [ebd.]. – Offenbar hat Deckel den Wunsch auf die *klassische* Wissenschaftskarriere noch nicht aufgegeben, doch rechnet sie sich wenige Chancen aus.

> *ich war zu dem zeitpunkt, wo ich altersmäßig noch in frage gekommen bin- ich war nicht exzellent, ich hätte- also ich würde sagen, ich war nach der diss exzellent, dann habe ich ein bisschen irgendwie mich- bin ich halt falsch naja, n- nicht- aufgestellt gewesen [ebd.]*

Aktuell hätte sie nichts vorzuweisen, was „zeigen [könnte], dass ich eine exzellente wissenschaftlerin bin, ich hätte einfach eine sehr gute habil schreiben können“ [ebd.]. Hier scheint sich wissenschaftliches Potenzial auf Dauer zu verzehren. In diesem Fall greifen weder gängige Rekrutierungsverfahren noch das Förder- und Nachwuchssystem. Im Gegenteil, spezielle Fördermaßnahmen führen an den konkreten biografischen Hintergrundstrukturen vorbei. Die Erzählung Annette Deckels resp. die Fallrekonstruktion hebt auf die Brüchigkeit des Verlaufs wie auf den biografischen Verzicht im Kontext verwehrter Qualifizierungschancen und notorischer Planungsunsicherheit ab. Die Wissenschaftlerin Deckel steht in unserm Sampel stellvertretend für die Menge der Frauen, die trotz *exzellenter* Leistungen und intrinsischer Motivation das Hochschul- und Karrieresystem vorzeitig verlassen.

Der nachfolgende Fall resp. Ausschnitt dokumentiert weitere strukturelle Hürden und biografische Anstrengungen. Hannah Halbe [N28, Jg. 1967, UNI, MINT] arbeitet auf einer zeitlich befristeten Stelle als „lehrkraft für besondere aufgaben“ [P28/17]. Die promovierte Wissenschaftlerin lebt mit Mann und zwei Kindern in einer Kleinstadt in Westdeutschland. Wie ihre Kollegin Deckel schaut sie auf eine unüberschaubare Zahl von Verträgen und Stellenkonstruktionen zurück. *Mit Unterbrechungen* sei sie „zwölf jahre postdoc in teilzeit“ [N28/17] gewesen. Zwischendurch hätte sie „immer führungen gemacht für irgendwas oder weiterbildungen“ [ebd.], sie hätte ihre „bewerbungen aktualisiert“ [ebd.], sie sei „rumgegangen zu den Professoren“ [ebd.] etc., bis sie schließlich die Stelle als Lehrkraft für besondere Aufgaben antreten konnte.

Den „richtigen bruch“ [N28/50] in der Karriere erlebt Halbe bereits während der Promotionsphase, infolge der Geburt ihrer Zwillinge setzt sie ihre Forschungsarbeit aus. Die Familie zieht in die Kleinstadt. Seither pendelt sie täglich zu ihrem Arbeitsplatz an der Universität. Wenngleich sich

Halbe offenbar intensiv um den Fortgang ihrer Karriere müht, diese Entscheidung führt sie schließlich an den Rand des Wissenschaftssystems.

> *die anderen waren halt mitten in ihrer doktorarbeit, und das war wirklich ein richtiger bruch, von einem tag auf den anderen war ich zu hause [I: hm], und die anderen waren beschäftigt mit ihren doktorarbeiten, und es gab kaum noch kontakt, und ich war eben auch in dieser kleinstadt, nicht in der unistadt, [I: ja] weils für meinen mann immer günstiger war in der kleinstadt zu . sein, und er hat den anstrengenderen beruf und ähm . nachtdienste und so weiter, nachts zu pendeln wäre halt noch blöder als für mich tagsüber, das war ein ziemlicher einschnitt [ebd.]*

Im Kollegenkreis findet das Ereignis der Geburt ihrer Zwillinge quasi nicht statt, die Kollegen und Kolleginnen sind mit ihren persönlichen Projekten „beschäftigt". Halbe schildert ihren Abstand zur Wissenschaftsgemeinschaft, irgendwann sei ihr aufgefallen, dass sie „mit ihrer halben stelle" [N28/17] nicht mit den Vollzeitbeschäftigten (Kinderlosen) „konkurrieren" [ebd.] könne, die „arbeiten ja sechzig bis achtzig stunden" [ebd.]. Halbes Resümee fällt ambivalent aus: Mit dem Leben an der Universität verbindet sie, wörtlich: „große freiheiten" [N28/66], und doch glaubt sie sich, die weitere Karriere betreffend, „aus dem rennen" [N28/17].

Prekäre Konstruktionen – Oder: „Retardierende Karrieren"

Nachfolgender Fall der Interviewten, Jana Kast [P8, Jg. 1966, FH, GWS/MINT], dokumentiert den beharrlichen wie eigensinnigen Weg einer Fachhochschulprofessorin; keinesfalls unüblich gelingt der Karrieredurchbruch erst nach mehreren Anläufen. Bevor sie schließlich die eigene Professur besetzen kann, übernimmt Kast verschiedene Gast- und Vertretungsprofessuren. Kast lebt mit ihrer Familie in Ostdeutschland. Ihr Mann arbeitet ebenfalls in der Wissenschaft. Jana Kast ist Mutter zweier Kinder, die kurz nach dem Studium sowie während ihrer Promotionsphase geboren werden.

Die Befragte profiliert sich über ihre Interdisziplinarität und besondere Fachlichkeit. Als eine zentrale Karrierestation hebt Kast ihre Mitarbeit an einem einschlägigen außerhochschulischen Forschungszentrum hervor. Die Exponiertheit der Einrichtung stellt sie gleich zu Beginn des Interviews heraus: Dieses Zentrum sei „eines der wenigen institutionen an der universität *D-stadt*, überhaupt in deutschland, […] wo man interdisziplinär zusammenarbeitet, und das war schon was ganz besonderes" [P8/31]. Kast promoviert während ihrer Zeit am Forschungszentrum, nach der Promotion verbleibt sie für weitere fünf Jahre am Institut. Zum Zeitpunkt ist sie bereits Mutter von zwei Kindern.

Aufgefordert und „ermutigt" [ebd.] durch ihre künftige Vorgesetzte kehrt die Postdoktorandin einige Jahre später zurück an die Universität, *dort* tritt sie in deren Nachwuchs- und Arbeitsgruppe ein. Im wertschätzenden Umfeld entwickelt Kast konkrete Karriereperspektiven; in der Erzählung stellt sie die zentrale Person und Fürsprecherin ihrer Karriere heraus.

> *da war ich viele jahre da [in der arbeitsgruppe], wäre ich wahrscheinlich heute noch (lacht), wenn *Frau Professorin U* nicht gesagt hätte, es wird zeit, dass du irgendwie auch professorin wirst [I: hm], und da- das hatte ich so gar nicht auf dem bildschirm, also das war sozusagen- ich hatte mir eigentlich gedacht, ach ich finde eigentlich wissenschaftlicher mitarbeiter- finde ich einfach einen ganz tollen job, weil ich hab ja gesehen, was *Frau Professorin U* alles reißen musste, also diese ganzen mitarbeiter, die akquise und dann diese ganze lehre, da fand ich irgendwie so wissenschaftliche mitarbeiterin vom tätigkeitsfeld- mich mit einem thema, um mich da richtig reinzuknien und sich wirklich [I: ja] damit auseinanderzusetzen, fand ich irgendwie hochprivilegiert […] nur das problem ist ja halt, irgendwann äh als wissenschaftliche mitarbeiterin an der uni ist ja irgendwann ne grenze nach oben, nach der promotion muss es- kann man noch fünf jahre da verweilen, aber dann äh muss irgendwie was kommen [ebd.]*

Kast erkennt ihre begrenzten Aussichten als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität. In der damaligen Situation sei sie „[gradezu] gepusht" [ebd.] worden, und wirklich sei sie „dann auf-auf diese gastprofessur gekommen" [ebd.]. Es folgen weitere Gast- und Vertretungsprofessuren an verschiedenen Orten, bis sie schließlich den Ruf auf eine „volle professur" [P8/21] an einer Fachhochschule erhält. Hatte die Befragte zuvor die Privilegien als wissenschaftliche Mitarbeiterin herausgestellt, so betont sie nun, sich *rasch* in den erweiterten Gestaltungsraum einer Professur „[ein]gefühlt" [ebd.] wie auch eingefunden zu haben.

> *[…] als hochschullehrer, in dem moment, wo man dann irgendwie auch noch verbeamtet ist und eine dauerstelle hat, […] kann man ja auch diese pflöcke setzen [ebd.].*

Die neu empfundene Freiheit in ihrem wissenschaftlichen Tun verbindet sie explizit mit ihrer Position als Hochschullehrende. Nicht zuletzt bezieht sie in ihre Erwähnungen die über eine „dauerstelle“ geschaffene Planungsperspektive ein, erst „in dem moment“ könne sie „diese pflöcke setzen“ und „[sich] entfalten“ [ebd.]. In selbiger Erzählsequenz moniert Kast die gängige Praxis, die eigene Vita den Erwartungen der Berufungskommission anpassen zu wollen. Es sei „absurd“ [ebd.], es gehe „ja um beschäftigung, und dann schreibt man einen lebenslauf danach, dass man- so nach dem motto, ich hab mein ganzes leben an nix anderes, als an diese stelle- [gedacht]“ [ebd.]. – Sogleich fügt sie erklärend an, *freilich* wisse sie, dass es der Kommission immer auch darum geht, sich als „gemeinschaft […] ein stück weit […] selbst [zu erhalten]“ [ebd.], ergo müsse man sich entsprechend „sympathisch“ [ebd.] präsentieren. Schließlich sei es ein „glücksfall“ [ebd.] gewesen, denn in ihrem konkreten Fall sei sie der Kommission bereits bekannt gewesen. Offenbar habe sie ins Bild „gepasst“ [ebd.], doch es sei „schon eine karriere auf umwegen“ [ebd.]. – Die Befragte schildert aus eigener Erfahrung die Praxis homosozialer Rekrutierung; dabei schreibt sie sich durchaus einen aktiven Part zu (ausführlich, s. Kap. 4.2 Karrierestrategien). Bezeichnend für die Version verzögerter bis brüchiger Verläufe ist die sich in den Erzählungen dokumentierende kritische Distanz zum Beschäftigungsfeld. Auf der Professur „angekommen“ [P8/21] und sicher verankert im Wissenschaftsfeld reflektiert Kast über ihren eigenen schließlich erfolgreichen Karriereverlauf hinaus über Wissenschaftskarrieren im Allgemeinen und im Besonderen im Kontext von Geschlecht und Chancengerechtigkeit. So sprechen der eigene fachliche „quereinstieg“ [P8/31] wie auch das Durchlaufen von Gast- und Vertretungsprofessuren für den „typischen verlauf von wissenschaftlerinnen“ [ebd.]. *Typischerweise* würden Frauen einige „zwischenschritte“ [ebd.] mehr nehmen müssen. Ohne es explizit zu benennen, zieht Kast den Geschlechtervergleich: *Augenscheinlich* würden Frauen andere Karrieren beschreiten, wohl auch ein anderes Bild von Wissenschaften prägen. Sie nenne dies die „retardierende karriere“ [ebd.]. Kast zählt sich offenbar selbst zu dieser anderen oder auch besonderen Gattung Professorinnen (s. Kap. 4.2.2 Karrierestrategien/Strategien Konfrontieren).

(Erst) vor dem Hintergrund dieser Setzung als fachlich ausgewiesen und reflektiert kommt Kast auf die biografischen und familialen Anstrengungen zu sprechen; sie schildert ihr Leben als sogenanntes akademisches Doppelkarrierepaar. Beide hätten sich aktiv um Stellen und Professuren bemüht – im selben Fachgebiet, Kast beschreibt diese Zeit als ein nervenaufreibendes „kopf-an-kopf-rennen“ [P8/35]. Viele Jahre seien beide „gependelt“ [P8/25].

> *[…] und irgendwann waren wir so mit den nerven alle am ende, äh so- nach fünf jahren entscheidet sich auch, ob eine partnerschaft zusammen bleibt oder nicht, keine ahnung, irgendwie von krisen geschüttelt, ja also kann man sich überhaupt nicht vorstellen, was es- was es eigentlich für eine familie wirklich bedeutet, wie die auseinanderdriftet, und da war dann der punkt- also haben wir immer gesagt, also wer jetzt von uns eine feste stelle bekommt, wo wir an einem ort- äh da geht die reise hin, […] und dann war bei mir auf einmal dann dieser ruf da, damit war das entschieden [ebd.]*

Bis dahin beschreibt sie ihre Paarbeziehung als „gleichberechtigtes ringen“ [P8/35], doch nun seither hätten ihre „geschichten“ [ebd.], ihre „termine“ [ebd.], ihre „vorlesung“ [ebd.] etc. Vorrang vor allen anderen (Familien-)Geschichten. Das sei der „deal“ [P8/25] gewesen – mit „allen konsequenzen“ [ebd.]. Durchaus selbstkritisch betrachtet sie ihr an den Tag gelegtes „[mackerhaftes] auftreten“ [ebd.]. Aus heutiger Perspektive fügt sie hintan, „furchtbar“ [ebd.], daran hätten Partnerschaft und Familie, wohl auch die Karriere zerbrechen bzw. scheitern können.

Kast‘ Erzählung hebt zunächst auf den wissenschaftlich-beruflichen Teil ihres Lebens ab. In diesem Sinne verbleibt sie in der biografisch angeeigneten Institutionen- und Karrierelogik; zugleich erzählt sie sich in kritischer Distanz zum Wissenschaftsfeld. Ihre Kritik hebt über den (engen) Geschlechter- und Karrierezusammenhang hinaus ab auf die systematisch unmögliche Balancierung von Karriere und Leben in Familie. So „[passen] kinder in keiner phase wirklich […], kinder sind ja immer eine störung in der karriere, in anführungsstrichen“ [ebd.]. Die Wissenschaft beherrsche den gesamten Lebenszusammenhang, Familienleben inklusive. Sie und mit ihr andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler seien nicht „gestalter der familie, sondern das wird sozusagen von außen ganz stark massiv . gestaltet“ [P8/33]. Anschaulich dokumentiert Kast‘ Erzählung die quasi in Kauf genommene Übernahme institutioneller Normen und Erwartungen ins eigene Seins- und Karrierekonzept, sogar ihre Kinder würden sich „dieser arbeitsstruktur [unterwerfen], es ist wirklich unglaublich!“ [P8/35]. – Nachbetrachtung: Nicht zuletzt aufgrund der geleisteten Selbstbeschreibung wurde der Fall der Karriereversion „Auf Umwegen“ zugeordnet; darüber hinaus *passt* der Fall der Fachhochschulprofessorin auch auf weitere Versionen. Die innere Struktur der Karriere fügt sich

ins Bild straighter Verläufe; die Person Kast bekundet hohe Motivation, sie sucht aktiv nach ihrer Position im Feld. Wäre der Ruf auf eine eigene Professur (für sie oder den Mann) nicht erfolgt, sie hätte bereits die Fortsetzung ihrer Karriere außerhalb Deutschlands erwogen. Schließlich besetzt sie eine Fachhochschulprofessur, mit ihr siedelt sich ihre Familie in Mitteldeutschland an. In jedem Fall deckt der Fall den gestückelten und prekären Verlauf einer Wissenschaftlerin mit Familie ab; Kast thematisiert, was *straighte* und *gesettelte* Kolleginnen tendenziell verschweigen: Die eigene Karriere werde „massiv" fremdgesteuert; selbst-fürsorgliches Bemühen um Wissenschaftlichkeit und Angepasstheit verbleibt in den Möglichkeiten des Systems und führt tendenziell „an dessen Rand".

„Alternative: Wissenschaftsmanagement" – Oder: „Verdauern im System"

Die Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen beschränken sich nicht auf sogenannte „Kernbereiche wissenschaftlicher Tätigkeit" (Krücken et al. 2012: 119). Die nachfolgenden Verläufe dokumentieren einen alternativen Karriereweg im Feld des administrativen Hochschulmanagements. Generell zeichnet sich seit Beginn der neunziger Jahre ein starkes Wachstum an Stellen im nichtwissenschaftlichen Dienst ab, die Tendenz weist auf eine „deutliche Feminisierung" (ebd.: 125) des Personals hin. Einerseits gewinnt der Bereich insbesondere für Wissenschaftlerinnen an Attraktivität, anderseits sind die Karrieremöglichkeiten prinzipiell begrenzt.

Mit dem möglichen Ziel der Verdauerung handelt es sich bei den nachfolgend rekonstruierten Fallgeschichten um die Fortschreibung offener bis verzögerter Wissenschaftskarrieren in wissenschaftsangrenzenden Bereichen, wie dem Hochschul- und Forschungsmanagement, der Gleichstellung und/oder der Nachwuchsförderung. Der Wechsel ins Management geht mit einer einschneidenden arbeitsinhaltlichen Schwerpunktverlagerung einher, im Mittelpunkt stehen nicht mehr Forschung und Lehre, sondern die Organisation von Forschung und Wissenschaftsbetrieb. In biografischer Hinsicht geht der Entscheidung für eine Karriere im Wissenschaftsmanagement eine Phase der beruflichen Neu- resp. Umorientierung voraus, dabei spielen Fragen der Vereinbarkeit und Fürsorglichkeit für Familie eine zentrale Rolle.

Elisa Freygang [N64, Jg. 1968, UNI, MINT] ist promoviert, sie arbeitet im Bereich Forschungsmanagement an einer mittelgroßen Universität in Westdeutschland. Die Befragte ist verheiratet und hat zwei Kinder, sie lebt mit ihrer Familie in pendelbarer Entfernung zum Arbeitsplatz. Freygangs Karriere startet im unmittelbaren Anschluss ans Studium, hierfür folgt sie ihrem künftigen Doktorvater und neu berufenen Professor an dessen Lehrstuhl in die alten Bundesländer. Gleich zu Beginn der Erzählung stellt sie ihre besondere Beziehung zum Wissenschaftsfeld heraus, sie hätte nicht einmal „mit dem gedanken gespielt, in die wissenschaft reinzurutschen" [N64/11]; doch die „doktorandenstelle" [ebd.] hätte inhaltlich ihren Interessen und Neigungen entsprochen. Da sich „keine bessere alternative außerhalb der wissenschaft [gefunden]" hätte, sei sie nach Abschluss ihrer Doktorarbeit am Lehrstuhl des Professors geblieben. An dieser Stelle des Interviews bedient Freygang einen gendertypisch bescheidenen Topos (vgl. u.a. Metz-Göckel et al. 2014), die Arbeit resp. die Karriere im Bereich Wissenschaft und Forschung hätte sich quasi *angeboten*, um an gegebener Stelle des Interviews eine engagierte Schilderung der „möglichkeiten" [N64/17] wissenschaftlicher Tätigkeit folgen zu lassen.

> *[…] bei all dem druck, den man als wissenschaftler hat mit publikationen, mit geldeintreiben, mit verlängerung- hat man aber auch eine menge freiheiten [I: hm] . die . ja, die es einem auch was wert sein können [I: hm], […] und ich denke, das war das- der grund auch weswegen ich hier . geblieben bin, abgesehen davon, dass es eben eine stelle war [N64/ebd.]*

Offenkundig misshagt ihr der übliche universitäre Arbeits- und Leistungsdruck, doch Stellenprofil und Arbeitsinhalte seien es „wert" gewesen, an „eben [der] stelle" festzuhalten. Freygang verbleibt für insgesamt zehn Jahre. Ohne sprachliche Markierung setzt die Befragte die Karrieregeschichte, die sich nun auch zur Familiengeschichte ausdehnt, fort: Im Anschluss nimmt sie ein Stellenangebot einer Privatuniversität in einer anderen Stadt an, das dortige (methodische) Profil hätte sie „[gereizt]" [N64/21.]; eher beiläufig fügt sie an: „[Und] familiär bedingt" [ebd.] sei der Wohnort attraktiv für sie.

Vor Ort lebt und arbeitet ihr Mann; während ihrer Zeit an der Privatuniversität gründen die beiden Familie. Die „entscheidende [setzung]" [N64/11] der Narration folgt prompt, *sofort* „nach geburt des ersten kindes" [ebd.] sei sie wieder ihre Stelle angetreten, andernfalls hätte ihr Arbeitgeber den Vertrag nicht verlängert. Beim zweiten Kind riskiert sie dann tatsächlich ihren Arbeitsplatz, die Vertragsverlängerung wird ihr „verweigert" [ebd.]. Bis *hierher* verlief ihre Karriere reibungslos, nun er-

fährt diese eine deutliche wie spürbare Zäsur. Freygang moniert die „rechtlichen rahmenbedingungen“ [N64/35], „diese zeitverträge“ [ebd.], im selben Zug relativiert sie mögliche institutionelle Begründungszusammenhänge: Die Geburt eines Kindes, nun gar eines zweiten Kindes mögen „nachvollziehbare gründe“ [N64/11] sein, weswegen ihr die Perspektive an eben jener Privatuniversität verweigert wurde.

Die ungewollte Unterbrechung dauert zwei Jahre. Auf der Suche nach beruflichen Anschlussperspektiven wird sie auf eine Weiterbildungsmaßnahme im Bereich Wissenschafts- und Projektmanagement aufmerksam. Mit dem Wechsel von der Lehre ins Forschungsmanagement hätte sie sich eine bessere Vereinbarkeitssituation versprochen. Schließlich sei die vom Arbeitsamt finanzierte Maßnahme eine Voraussetzung dafür gewesen, sich auf die vom ehemaligen Arbeitgeber ausgeschriebene Stelle im Bereich Wissenschafts- und Forschungsmanagement bewerben zu können. Das sei „explizit eine . wiedereinstiegsstelle für frauen . oder für . familienmitglieder nach einer familienpause“ [N64/99] gewesen. Freygang bekommt die Stelle und kehrt quasi zurück an ihren ehemaligen Arbeitsplatz. Doch offenbar trägt die Wiederkehr bittere Züge. Im Nachfrageteil des Interviews berichtet Freygang von Erfahrungen der Abwertung ihrer Wissenschaftlichkeit, damit auch ihrer Person als Wissenschaftlerin. Nachdenklich, brüchig im Redefluss formuliert Elisa Freygang ihre Gedanken zum Komplex Wissenschaft, Karriere und Wiedereinstieg:

> *[…] weil die zwei jahre natürlich auch . den blick . verändern- [I: hm] zu sagen, okay was . kostet es, wissenschaft . was . kostet familie, wie weit ist das zu vereinbaren [I: hm], dann hat man natürlich möglichkeiten . oder gezwungenermaßen oder einfach auch mit einem anderen blick drauf […] zu sagen, was . was sie kosten . was . gewinn ich, was muss ich investieren . ähm . das sicher . ähm . ja, dass man auch rauskommt, was . literatur und [I: hm] solche sachen angeht, […] was auch die einschätzung von außen an einen rangetragen wird, hat sich ganz extrem verändert, [I: hm] . also . dieses gefühl- also sozusagen, ich glaube schon so dieses- wurde mehr oder weniger gespiegelt, wer zwei jahre draußen ist, ist vorbei [I: hm], . also ich glaub, dass, was den verlust an wertschätzung [betrifft] entspricht nicht dem, was man vielleicht an verlust hat [I: hm] oder was man [N64/33]*

Freygang hadert mit sich selbst und mit der Wissenschaft als Beruf, die Befragte rechnet die „kosten“ auf. Der Preis, den sie gezahlt hat, sei „extrem hoch“ [N64/35] gewesen, „um dann zu merken […], dass es gar nichts gebracht hat, weil man keine verlängerung gekriegt hat“ [ebd.], und weil sich „vielleicht keine weitere perspektive“ [ebd.] ergeben hat; ausdrücklich den „verlust an wertschätzung“ [ebd.] hätte sie nicht „wieder aufholen [können]“ [ebd.]. Schließlich zweifelt die Befragte am „zusammenspiel“ [ebd.] von Wissenschaft und Familie; die Entscheidung fürs zweite Kind hätte dies nur mehr deutlich gemacht (s. Kap. 4.2 Karrierestrategien und Kap. 5 Anerkennung in Wissenschaftskarrieren). Freygang korrigiert ihre Aussage „von oben“: Nicht die Familienerweiterung spreche gegen Karriere, sondern die Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Produktion. Die Balancierung von Arbeit und Familie bleibt ein zentrales und biografisch zu lösendes Thema. Die Arbeitsinhalte im Forschungsmanagement ermöglichen Freygang einen vergleichsweise geregelten Arbeitstag, was ihr Zeit und Raum für Familie eröffnet. Was das Forschungsmanagement an sich angehe, da sei sie „einerseits froh, dass [sie] wieder was habe“ [N64/67], doch anderseits gäbe es „negative sachen“ [ebd.] abzuwägen. So werde ihre aktuelle Arbeit von den Kollegen und Kolleginnen aus der Forschung „nicht besonders wertgeschätzt […], weil keine veröffentlichungen dabei rauskommen“ [ebd.]. – Offenbar gilt weiterhin das Maß wissenschaftlicher Arbeit. Sie selbst übt sich im Kompromiss: Ihre aktuelle Stelle im Forschungsmanagement sei nicht das, was sie sich „erträumt“ [N64/129] habe, die Arbeit sei nicht der erfüllende „lebensinhalt . nee, dafür hab ich jetzt einen anderen lebensinhalt bekommen“ [ebd.], sie spricht ihre Familie an. Es sei ihr der Druck genommen, „jetzt, hier und genau in diesem bereich . supererfolgreich zu sein“ [ebd.]. Früher, als sie noch keine Kinder hatte, hätte sie das sicher anders gesehen [ebd.]. Allerdings, da sei immer noch dieser „ehrgeiz“ [ebd.] in ihr. Als die Befragte zum Ende des Interviews angeregt wird, über ihre berufliche Zukunft zu spekulieren, wird offensichtlich: Die promovierte Akademikerin, Elisa Freygang, hat mit der „klassischen wissenschaft“ [N64/93] noch nicht abgeschlossen.

> *ich glaube, wenn ich mich jetzt . wieder zurückorientieren würde wollen . [I: hm], würde ich jetzt sagen ja . ich . meine kinder sind jetzt groß genug [I: hm], ich will jetzt wieder voll einsteigen, und ich gehe jetzt in die wissenschaft [I: hm], und ich will jetzt noch die und die anträge schreiben, damit ich meine eigene stelle finanziere, das- da wüsste ich, wie ich rangehen müsste [N64/93]*

- Idealerweise möge es eine „feste stelle sein“ [ebd.] und an einem Ort, den sie mit dem Fahrrad erreichen könnte.

Inka Treibe [N12, Jg. 1978, GWS/MINT, UNI] befindet sich formal in der Promotionsphase. Die Wissenschaftlerin ist verheiratet und hat zwei Kinder. Mit ihrer Familie lebt und arbeitet sie in einer ostdeutschen Stadt. Ihre Karriere baut auf zwei Standbeinen: Zum einen ist Treibe als disziplinäre Quereinsteigerin beschäftigt an einer Universität, hier arbeitet sie in einem bundesministerial geförderten anwendungsorientierten Forschungsprojekt, im Rahmen dessen ist Treibe auch in der Lehre tätig. Zum zweiten arbeitet sie freiberuflich im Bereich der Organisations- und Unternehmensberatung, was ihr konkrete Zugänge zum Bereich des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements eröffnet. Laut Erzählung Treibes forsche die Befragte in einem hochschulpolitisch angesagten „nischenthema“ [N12/29]; die Verbindung der beiden Tätigkeitsfelder hätte sich geradezu aufgedrängt. Ihre Forschungsarbeiten würden ihr als junger Wissenschaftlerin viel „aufmerksamkeit“ [N12/15] verschaffen; aktuell könne sie sich nicht „retten vor anfragen“ [ebd.]. Besagter Aspekt der Wertschätzung und des Gefragtseins unterscheidet die folgende Karrieregeschichte vom zuvor rekonstruierten Fall. Die Arbeit im Schnittpunkt von Beratung und (Begleit-)Forschung setzt Anerkennungsprozesse frei, welche Treibe gleichsam optimal in Profilbildung und Karriereperspektiven umsetzen kann. Dagegen erfährt die Kollegin Freygang im Zuge des Wechsels von der Forschung ins Management eine Abwertung ihrer Fachlichkeit und wissenschaftlichen Kompetenzen. Die Fälle eint, dass sich beide Frauen sowohl in ihrem beruflichen Handeln als auch in ihren Karriereorientierungen und Bewertungen eigener Arbeiten weiterhin auf die Wissenschaft und deren Kernbereiche Forschung und Lehre beziehen. Beide haben den Plan einer Wissenschaftskarriere nicht aufgegeben.

Zur Fallgeschichte. „[D]ie wissenschaftliche karriere beginnt ja irgendwo mit aufnahme des studiums“ [N12/10]; *selbstsicher* erzählt Treibe ihren bisherigen Karriereverlauf als logische Abfolge von Karriereschritten und Entscheidungen. Die Fächerwahl (im Bereich GWS) führt Treibe an eine Universität in Mitteldeutschland; sämtliche Karrierestationen siedeln vor Ort. Den „startschuss“ [ebd.] hätte sie mit ihrer interdisziplinär ausgerichteten Diplomarbeit gesetzt, die empirische Arbeit eröffnet Zugänge in ein fachfremdes Gebiet (im MINT-Bereich). Treibe steigt zunächst als studentische Hilfskraft, später als wissenschaftliche Mitarbeiterin in weitere Forschungskontexte des evaluierten Instituts ein; es folgen eigene Projektarbeiten im Bereich Beratung und Hochschule. Mit einigem Stolz verweist die Befragte auf die Einwerbung ihrer Projekte, *nie* hätte sie eine „haushaltsstelle“ [ebd.] besetzt, immer hätte sie sich selbst „um anschlussfinanzierung [gekümmert]“ [etc.]. Besagte Art Eigenständigkeit resp. Unabhängigkeit setze sie heute in ihrer Freiberuflichkeit um. Ihr künftiger Erstgutachter rät ihr dennoch zu einem Promotionsstipendium, das gäbe „ne gewisse unäbhängigkeit“ [ebd.]. Treibe bewirbt sich bei einschlägigen Stiftungen, dabei hätte sie deren jeweilige Reputation und Schwerpunktsetzungen abgewogen, um später mit ihrem „lebenslauf“ […] nicht „anzuecken“ [N12/11]. Doch noch bevor das ganze „prozedere“ [ebd.], von der Beantragung bis zur Bewilligung der Fördergelder, zum erfolgreichen Ende gekommen sei, wird sie schwanger. Die werdende Mutter wird augenblicklich „krankgeschrieben" [ebd.]. Formal tritt Treibe aus den laufenden Forschungsprojekten aus, real hätte sie das Arbeitsgeschehen heraus aus ihrer Lagerstätte im Krankenhaus vorangetrieben. Parallel schaut sie sich nach potenziellen Projektpartnern wie auch nach neuen Finanzierungsmöglichkeiten um; in einer „partnerin aus dem *Landkreis*“ [ebd.] hätte sie eine unterstützende Person gefunden, bei den (gemeinsamen) Einwerbungen seien die beiden überaus erfolgreich aufgetreten etc. In einem der akquirierten Projekte übernimmt Treibe die Forschungs- und Projektleitung, sie koordiniert Kooperationspartner aus Politik und Wissenschaft.

> *also wir hatten- ich hatte wirklich die chance, diese wissenschaftliche karriere auch mit den politischen prozessen zu verknüpfen, und irgendwo da nicht nur im stillen kämmerlein zu werkeln, sondern dass es auch letztendlich eine allgemeine aufmerksamkeit erfährt [N12/15]*

Offenbar zieht die Befragte Berechtigung und Motivation aus dieser bis zum Interviewzeitpunkt anhaltenden intensiven Forschungs- und Projektarbeit im interdisziplinären Raum; Redestil und -geschwindigkeit spiegeln Aktionismus wie Pragmatismus wider (ausführlich, s. Kap. 4.2.1 Karrierestrategien/Strategie Identifikation). Inhalte und Details *wiederholen sich,* als die Befragte die Geschichte des zweiten Kindes erzählt. Erneut wird ihr eine Risikoschwangerschaft attestiert, tatsächlich sei die Schwangerschaft „absolut unkompliziert“ [N12/19] verlaufen. Nach ca. sechsmonatiger Elternzeit kehrt sie zurück in ihre laufenden Projekte. – Offenbar weiß Treibe um ihr Leistungspotenzial wie auch um ihre Wirkungen in Feld und Kollegenkreis. *Logischerweise* komme sie auf die Grenzen, darunter explizit *körperlich-gesundheitliche* Grenzen, wissenschaftlichen Tuns zu sprechen: Schwangerschaften und Familie bewirken eine Art Entschleunigung, „*das* erdet einen absolut“ [N12/19]. Mit der (jeweiligen) Rückkehr ins Arbeitsgeschehen scheint sie zur *vertrauten* Dynamik zurückzufinden. Es steht wohl außer Frage, Treibe lebt, organisiert und meistert ein intensives

Pensum; die Befragte überzeugt in der Rolle als ehrgeizige und strukturierte Wissenschaftlerin. Über die angeregte Erzählung hinaus scheint sie sich (und die interviewende Person) in eine Art Work-Life-Beratung einzustimmen. „[A]rbeit" [N12/68] würde in ihrem Leben einen „sehr großen stellenwert [einnehmen], […] da müssen die kinder mit konkurrieren" [ebd.]. Im Zusammenhang kommt sie auf ihren Mann zu sprechen, die „arbeitsteilung" daheim [N12/19.] funktioniere „hervorragend" [ebd.], durch seinen „eight-to-five-job" [ebd.] sei er das „stetige moment" [ebd.] etc. Die fürsorglichen Zuarbeiten ihres Mannes wie auch ihrer Kinder nehmen eine Art selbstverständlichen Charakter an, schließlich leiste auch sie täglich ihren Job. Quasi hinter der Fassade der pragmatischen wie erfolgreichen Jungwissenschaftlerin deuten sich Prozesse der Individualisierung und Biografisierung wissenschaftlicher Produktionsweise an. Diese reichen offenbar weit in Treibes Familienleben hinein.

Im Nachfrageteil reflektiert Treibe das hohe Arbeitspensum, welches sich aus Forschungsarbeiten, Projektleitung, Lehraufträgen sowie freiberuflicher Beratungstätigkeit ableitet. Erstmals *klagt* sie über den „administrativen aufwand" [N12/31], den sogenannten „rattenschwanz" [ebd.], den ihr aktuelles Projekt erzeuge. Scherzend, zögerlich, wohl auch selbstkritisch sagt sie: „[W]enn mein tag 48 stunden hätte, wäre ich sicherlich längst durch . ist aber nicht . so" [N12/77]. Gemeint ist ihre Qualifizierungsarbeit, sie stehe „vor der herausforderung, [die] promotion neben einer 40-stundenwoche fertigstellen zu müssen" [N12/15]. In Reaktion auf die Fülle an Projekten und Abgaben gibt Treibe vor, sich „deadlines" [N12/78] abgewöhnt zu haben, es käme ohnehin „immer irgendwas dazwischen" [ebd.]. Befragt nach beruflichen Perspektiven glaubt Treibe, das Thema ihrer Arbeiten an der Fachhochschule oder der „berufsakademie" [N12/29] vor Ort verankern zu können. Eine entsprechende wissenschaftliche Karriere wolle sie jedoch nicht „forcieren, sondern [diese] muss sich ergeben […], der notwendige schritt ist ja erstmal, die promotion abzuschließen, ansonsten (lacht) braucht man darüber gar nicht nach[zu]denken" [ebd]. Die nötige Energie wie auch eine entsprechend fokussierte Lebensweise scheint sie freisetzen zu können. Die Entscheidung, den Fall Treibes (dennoch) unter dem Label „Wissenschaftsmanagement" zu diskutieren, folgt dem analytischen Bestreben, gezielt alternativen Karrierewegen von Wissenschaftlerinnen im Zusammenhang von Familie und Sorge nachzuspüren. Eine Karriere im Wissenschaftsmanagement, konkret im Bereich Beratung und Mentoring, bietet diesbezüglich den entscheidenden Vorteil, die Karriere engagiert vor Ort, und also unter Rückgriff auf vorhandene berufliche und fürsorgliche Kontexte, fortsetzen zu können. Nicht zuletzt bietet das Arbeitsfeld selbst relative Planungssicherheit.

Typisch für die Karriereversion „Auf Umwegen" ist das Problematisieren prinzipiell unzureichender Planungsperspektiven und Karriereaussichten im Wissenschaftsfeld. Vor dem Hintergrund generativer Entscheidungen suchen die Wissenschaftlerinnen nach Möglichkeiten des temporären Verdauerns innerhalb des wissenschaftlichen Systems; die Befragten reagieren auf kurzfristige wie zeitlich befristete Angebote in sogenannten Kernbereichen wissenschaftlicher Arbeit. Andere Befragte erwägen darüber hinaus berufliche Möglichkeiten in wissenschaftsangrenzenden Diensten. *Im Ergebnis* setzen die Wissenschaftlerinnen „retardierende Karrieren" um, d.h., sie richten sich in dauerhaft begrenzten Stellenkonstellationen ein, häufig sind es ausgewiesene Nischen des Wissenschaftsfeldes. Die Übergänge zwischen den einzelnen Karrierestationen verlaufen unsicher bis prekär. Dabei führt der Verlauf tendenziell an den Rand des Karrieresystems wie auch zur systematischen Vernutzung *stiller* Arbeitskraft, beispielsweise als Lehrkraft für besondere Aufgaben. Jene Arbeiten führen weder zu den geforderten Qualifizierungen noch zu den Spitzenpositionen in Wissenschaft und Forschung. Die Umsetzung vager bis typisch begrenzter Karrieren geschieht in biografischer Hinsicht in einer Lebenssituation, in der sich andere hochqualifizierte Frauen und Männer beruflich und familial etablieren.

4.1.4 Version „Ausgang offen" – Oder: „Perspektive Ausstieg"

„26 Prozent der Promovierten an den Universitäten und 57 Prozent an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen geben an, dass sie keine Habilitation planen" (Jaksztat et al. 2010: 10). – Entgegen der Logik der aufstiegsorientierten Wissenschaftskarriere steuert kein geringer Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses den vorzeitigen Karriereausstieg an.

Nachfolgende Karriereversion „Ausgang offen" unterscheidet sich von den vorherigen Versionen durch einen vergleichsweise geringen Grad institutioneller Einbindung der Akteurinnen ins Wissenschaftssystem. In der Folge kommen entscheidende Prozesse der Anerkennung und Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu kurz. Die Karriereversion „Ausgang offen" beschreibt einen ausgesprochen „prekären Trajekt" (Stauber/Walther 1999), entsprechend haben wir es mit

hoch vakanten bis unvollständigen Wissenschaftskarrieren zu tun. In den untersuchten Fällen beschreibt dies die Situation von externen Doktorandinnen und Stipendiatinnen an Hochschulen. Im Anschluss an die Promotion enden die Wissenschaftskarrieren sozusagen vorzeitig. Nicht zuletzt aufgrund unsicherer Anschluss- und Versorgungsperspektiven kalkulieren die Wissenschaftlerinnen den Ausstieg aus dem Bereich Wissenschaft und Hochschule.

Der folgende Fall erzählt die Geschichte einer Distanzierung, einer Abkehr vom Wissenschaftsbetrieb im Zuge des Übergangs in Elternschaft. Klara Thieme [N21, Jg. 1980, GWS, UNI] ist Doktorandin an einer vergleichsweise kleinen Universität in geografischer Randlage. Zudem besetzt sie eine befristete Stelle vor Ort der hiesigen Universität. Thieme lebt mit Ehemann und zwei Kindern in einer mittelgroßen westdeutschen Stadt. Nach den Worten Klara Thiemes sei ihre „wissenschaftliche laufbahn“ [N21/16] rasch beschrieben, diese beschränke sich „praktisch [auf] promotion schrägstrich dissertation“ [ebd.], sie „habe ansonsten . an wissenschaftlicher laufbahn eben nicht so unheimlich viel anderes gemacht“ [ebd.]. *Dabei* sei es ihr weder um wissenschaftliche Reputation noch um eine Spitzenkarriere gegangen; die Befragte vermeidet den Begriff *Karriere*, wenn sie über ihren beruflichen Werdegang berichtet. Wenngleich Thieme ihre persönliche Distanz zu Wissenschaft und Karriere schon zu Beginn des Interviews deutlich markiert, so zeigt sie doch politisches Interesse am Thema der Untersuchung.

Klara Thieme startet zunächst vergleichsweise *typisch* ins Arbeits- und Wissenschaftsfeld, sie baut den Themenbereich ihrer Diplomarbeit zum Dissertationsthema aus; der Betreuer der Diplomarbeit wird ihr Doktorvater; „bei den einschlägigen begabtenförderwerken“ [ebd.] kann sie sich erfolgreich um ein Stipendium bewerben. Auf der Suche nach einer passenden Konstruktion für ihr Promotionsvorhaben spielen partnerschaftliche und familiale Erwägungen eine zentrale Rolle. So befand sie sich zum Zeitpunkt „in [fester] beziehung“ [ebd.], beide „wollten kinder haben […] ziemlich bald“ [ebd.]. Als gemeinsamen „lebensmittelpunkt“ [ebd.] peilt das Paar den künftigen Schaffensort des Mannes an; er arbeitet ebenfalls in der Wissenschaft. *Damals* sei ihr Mann in der Karriere „[um] einiges weiter“ [N21/40] gewesen; Thieme merkt an, *logisch* hätte dieser Umstand die eigene Karriereplanung beeinflusst. Die „stipendienkonstruktion“ [N21/16] hätte ihr das entsprechende Maß an Flexibilität eingeräumt. Zudem, so räumt Thieme ein, sei diese „ein bisschen die einzige option [gewesen], was jetzt so die finanzierung betrifft“ [ebd.].

Tatsächlich nützt die mobile Konstruktion dem Karrierefortgang ihres Partners; die Karriere Thiemes dagegen gerät systematisch ins Hintertreffen. Thieme verlässt die vertrauten institutionellen und sozialen Bezüge; offiziell ist sie nun Stipendiatin an einer fern gelegenen Universität im Osten Deutschlands. „[Z]iemlich bald“ realisiert das Paar seinen Kinderwunsch; das Familienleben bestimmt fortan den Alltag Klara Thiemes. Im Rückblick resümiert die Befragte, der Übergang in die Elternschaft sei eine „echte unterbrechung“ [N21/48] ihrer wissenschaftlichen Arbeit gewesen. In der Anfangszeit hätte sie „wirklich eigentlich gar nichts [machen]“ [ebd.] können.

> *bei meinem sohn wäre das vielleicht in ansätzen möglich gewesen, bei meiner tochter, die eben mein erstes kind ist, glaube ich, wäre mir das wirklich auch nicht möglich gewesen, […] also . war es irgendwie zu neu und zu überwältigend und auch anstrengend tatsächlich [ebd.]*

Thieme beschreibt die „überwältigende“ Erfahrung der ersten Mutterschaft; hieraus leitet sie (für sich) eine Art Unmöglichkeit ab, in der Situation Wissenschaft und Familienleben verbinden zu können. Neben der „erheblich reduzierten [verfügbarkeit]“ [N21/58] für wissenschaftliches Arbeiten spricht Thieme die körperlich-biografische Dimension fürsorglicher Verantwortung an. Sie hätte sich im Vorfeld der Familienplanung „[die sorgen] nicht so klar gemacht“ [N21/ebd.], seither wären die „gedanken“ [ebd.] um ihre Kinder und Familie allgegenwärtig. Spätestens an dieser Stelle unterscheiden sich die Geschichten der Straighten und Gesettelten von denen distanzierter Wissenschaftlerinnen; erstere tendieren, teils ausdrücklich, zur Externalisierung selbst-fürsorglicher Bedürfnisse und zur logischen Vernutzung familialer Ressourcen. Letztere erliegen quasi den selbstfürsorglichen Notwendigkeiten wissenschaftlicher Lebensweise; die Befragte Thieme spricht die Anstrengungen und Versagungen beim Verhandeln von Wissenschaft resp. Wissenschafskarriere und Familie direkt an (ausführlich, s. Kap. 4.2 Karrierestrategien).

Die ausschreibende Universität verlangt von der Stipendiatin Thieme keine Anwesenheit vor Ort; deutlicher formuliert: Es herrscht kein Zwang, Präsenz zu zeigen und Leistungen vorzuweisen. Thieme benennt den Vorzug der „stipendienkonstruktion“ [ebd.], sie könne im Vergleich zu vielen ihrer Kolleginnen ihre Aus- und Arbeitszeiten selbst definieren. Und doch, „das gefühl, noch nicht fertig zu [sein]“ [ebd.], hätte sie immer wieder angetrieben. *Nach einiger Zeit* setzt Thieme ihre wis-

senschaftliche Arbeit fort. Fern ihrer „alma mater“ [N21/48] stellt sich eine „gewisse einsamkeit“ [ebd.] ein. Die Befragte formuliert sehr klar:

> *die stipendienkonstruktion beziehungsweise [die] tatsache, dass ich eigentlich die ganze zeit nicht vor ort war [I: hm] an meiner alma mater (lacht), an der uni, wo man teuer . sich befindet, äh, ja, durch so eine gewisse einsamkeit [lacht}, [I: hm] geprägt, also äh . ich hatte dann schon manchmal das gefühl, eben nicht so unheimlich viel anschluss zu haben, obwohl ich dann auch natürlich regelmäßig an kolloquien bei meinem doktorvater teilgenommen habe, aber eben das ist in *H-Stadt* [ebd.]*

Explizit spricht Thieme die Relevanz „der anbindung an die wissenschaftliche community“ [N21/40] an, sie schildert unternommene Versuche, eine für sie förderliche Vernetzungsstruktur zu finden. So hätte sie „(betont) *natürlich* an tagungen teilgenommen, […] vorträge gehalten, […] papers vorgestellt“ [N21/16] etc. Quasi angeboten hätten sich Strukturen vor Ort, ihr Mann arbeitet an der örtlichen Universität, doch der ihr fachlich nahe stehenden Kollegschaft geht sie bald wieder aus dem Weg. Sie wolle, wörtlich, nicht als *„frau von* [wahrgenommen werden]“ [N21/112]. Im vorliegenden Fall erweisen sich die informellen Kontakte resp. familialen Bande als kontraproduktiv. Nicht zuletzt vor dem partnerschaftlich geteilten lokalen Wissens- und Erfahrungshintergrund vermittelt Thieme, eine „klare vorstellung" [N21/16] vom universitären Treiben zu haben; sie kenne „die abfolge der karriereschritte“ [ebd.], sie wisse um die „unsicherheiten und brüche“ [ebd.], um zu resümieren, „ich könnte mir selber . eine professur schwer vorstellen [ebd.].

Die Beschreibungen dokumentieren Thiemes abseitige Position im Wissenschaftsfeld; sie fügen sich dem Entwurf eines kalkulierten Karriereausstiegs: *Logisch* hätte die Familienplanung ihren wissenschaftlichen Ambitionen eine von Anbeginn definierte Grenze gesetzt; *über dies* würde ihr keine Lehre „liegen“ [N21/16]; *schließlich* würden sie und ihr Mann noch ein „anderes lebensprojekt“ [N21/40] verfolgen, gemeint ist der Hausbau in weitgehender Eigenregie etc. *Überhaupt* spreche die „serielle projektstruktur“ [N21/16], typisch für die Stellensituation des wissenschaftlichen Nachwuchses, gegen einen weiteren Verbleib im Wissenschaftsfeld. Das Karriereende scheint beschlossene Sache zu sein, rhetorisch-narrativ wird jede wissenschaftlich-berufliche Neuorientierung hinfällig. Aktuell konzentriere sie sich auf den Abschluss ihrer Promotion, um dann mit der Wissenschaft samt „wissenschaftlicher community“ [N21/37] abzuschließen. – Zur weiteren Perspektive: Thiemes Stelle in der Hochschulverwaltung beläuft sich auf ein Jahr; die Befragte hält nach beruflichen Alternativen Ausschau. „[U]m einer dauerhaften selbstausbeutung so ein bisschen vorzubeugen“ [N21/16], suche sie eine Arbeit, die "klar konturiert" [ebd.] sei. Es wäre eine Arbeit, die ihren Lebens- und Familienzusammenhang weniger beherrscht, als dies die Wissenschaft als Beruf erwarten lässt.

Madga Bauer [N20, Jg. 1983, GWS, UNI] arbeitet und lebt mit Kind und Partner in einer mitteldeutschen Großstadt, ca. zwei Autostunden entfernt von der Universität. Sie sei als „promovierende eingeschrieben“ [N20/209]. – Die Promotionsstudentin zögert bei der Formulierung ihres Status, denn Bauer ist zugleich Angestellte einer größeren Spiele-Produktionsfirma. Letztere Tätigkeit strukturiert und finanziert ihren aktuellen Lebens- und Schaffenszusammenhang. Auch Bauers Fall dokumentiert einen alternativen Karriereweg; ebenso neigen Schilderungen und Argumentationen der Befragten zu einer defensiven Erzählform.[30] Anders als die Stipendiatin Thieme, welche sich ausgesprochen feldkundig und ernüchtert präsentiert, gibt sich die Befragte Bauer vergleichsweise *naiv* und zuversichtlich. Bauer lässt ihre Erzählung mit der Wahl von Studienfach und Studienort beginnen. Sie stamme von *außerhalb*, ein Stipendium ermöglicht ihr ein Studium in Deutschland. Im Rückblick bewertet Bauer ihre Entscheidung, ihre „wahl“ [ebd.] sei auf „eine der besten [hochschulen]“ [ebd.] gefallen. Diese Einschätzung überrascht einigermaßen, denn Bauer moniert an späterer Stelle deren begrenztes Personal- und Integrationskonzept, ihr Urteil schließt explizit die unzureichende Betreuung von extern Promovierenden ein. Das Studium selbst gestaltet sich *aufregend*: Mehrfach wechselt Bauer ihre Studienrichtung bzw. kombiniert sie verschiedene Studienfächer; diverse Forschungsprojekte führen sie regelmäßig in ihre Heimat zurück; offenbar genießt Bauer das Leben als Studentin und Grenzgängerin. Die verschiedenen Stationen und Projekte bindet die Befragte Bauer narrativ zusammen: Das sei eine „verrückte zeit“ [N20/15] gewesen. Tatsächlich stellt sich die Befragte mit dieser „[verrückten geschichte]“ quasi selbst an den Rand; der

[30] Methodische Notiz: Magda Bauer zeigt sich offen fürs Thema, allerdings wird im Laufe des Gesprächs deutlich, dass der Leitfaden ihre Situation als *extern* Promovierende nur bedingt aufgreift, was zu häufigen Nachfragen und Erläuterungen der Interviewerin führt.

aktuelle Karriere- und Leistungskanon sieht derlei Ab- und Ausschweifungen wissenschaftlicher Lebensart nicht (mehr) vor.

Gleichwohl steuert Bauer zunächst auf eine universitäre Karriere zu; sie nimmt Kontakt zu einem Professor ihrer Universität auf, als studentische Hilfskraft hätte sie „alles mögliche gemacht von . organisation bis . kopieren, alles, aber das hat mich sehr geprägt" [ebd.]; parallel bemüht sie sich um Aufnahme auf die Doktorandenliste. Die Suche nach einem Betreuer gestaltet sich schwierig, schließlich findet sie *ihren Doktorvater* am Nachbarlehrstuhl. Schon damals hätte sie kein Stipendium, auch keine Mitarbeiterstelle angestrebt; stattdessen finanziert sie sich über ihren „job" [N20/195] im Marketingbereich einer Produktionsfirma für PC-Spiele. In dieser akademisch-beruflichen Aufbruchsituation wird Bauer „ungeplant schwanger" [N20/45].

> *also, wir wollten immer ein kind haben . aber irgendwie irgendwann, und da wurde ich plötzlich schwanger, und dann hab ich dem professor eben gesagt im vierten monat- und der meinte, kein problem, es verschiebt sich halt alles, und ich dachte, es verschiebt sich bis zur geburt, aber gar nicht, da hat's erst angefangen! [ebd.]*

Wörtlich bleibt offen, was genau nach der Geburt der Tochter „angefangen" hat; in jedem Fall bremst die entstandene Übergangs- und Familiensituation den raschen Fortgang ihrer Forschungs- und Qualifizierungsvorhaben erheblich aus. Ein dreimonatiges Wiedereinstiegsstipendium motiviert zur Weiterarbeit an der Promotion; die Maßnahme hätte *etwas bewegt*, und sie hätte die Gelder für Forschungsreisen und Literatur nutzen können. Nicht vorgesehen war ein gezieltes Mentoring oder die Einbindung in kollegiale Vernetzungsstrukturen; so bleibt sich Bauer weitgehend ihrer eigenen Forschungskontexte und Arbeitsdisziplin verpflichtet. Daheim richtet sich die Familie auf die neue Arbeitssituation ein: Ihr Freund würde im Alltag entlasten, allerdings müsse er täglich zwischen Arbeitsplatz und Wohnung pendeln, was seine Zeit für die Familie real begrenzt; sie hätte den Schreibtisch ins Kinderzimmer gerückt, das sei jetzt „[ihr] reich" [N20/103]. – Die geschaffene Doppelbelegung des Zimmers bleibt unkommentiert, zugleich wirkt es sinnbildlich auf die entgrenzte Lebens- und Schaffenssituation. Erst auf explizites Nachfragen beurteilt Bauer die Übergangssituation als „psychisch […] und körperlich unglaublich anstrengend" [N20/67]; nach der Geburt ihrer Tochter sei sie wohl „ein bisschen zu früh" [ebd.] ins Arbeitsleben zurückgekehrt.

Insgesamt zögerlicher als geplant setzt Bauer seither ihre Forschungs- und Recherchereisen fort. „[D]as ende" [N20/45] des Vorhabens sei noch weit, „zwei jahre mindestens" [ebd.]. Alltag und Karriere bleiben eine Herausforderung, manchmal schreibe sie „auf einen zettel" [N20/31], was sie wann erledigen und schaffen wolle.

> *[…] weil das echt- also ich- ich- ich weiß, dass ich lebe, wenn ich viel mache, [I: okay] je mehr ich mache, desto mehr schaffe ich auch, das macht mir unglaublich spaß, [I: hm] das sind so ja, wie ein tisch, der hat beine einfach- und familie, das- das ist- das ist etwas . was einfach da ist, aber und das ist nicht alles für mich, und ich brauche auch arbeit, ich brauche auch meine promotion . [I: ja] das ist wirklich so meine eigene sache […] [ebd.]*

Der Fall Bauer bezeugt die Suche nach einer alternativen Form, Wissenschaft und Forschung zu *leben,* sich darüber selbst zu finden und zu verwirklichen. Die Schilderungen bekunden Selbstbewusstsein, die Freude an der Forschung, am Generieren von Wissen, am Reisen etc. Interessanterweise rekurriert sie auf das Bild der Familie bei Tisch, um persönliche Bedeutsamkeit wie Selbstverständlichkeit ihrer Arbeit zu betonen. Zugleich dokumentiert die Geschichte eine latente Überforderungssituation wie auch die Tendenz der Verantwortungsübertragung von der Institution, der konkreten Universität, auf die Person Bauer. Zum Ende des Interviews spekuliert die Befragte über eine mögliche wissenschaftliche Perspektive, sie sei sich „[noch] ganz . ganz unsicher" [ebd.]; *sicher* sei dagegen ihr anhaltendes Interesse am konkreten Forschungsthema. Über den eingeschlagenen Weg setzt sich die Promovendin über Wissenschaftszeitgesetz, Stipendienvorgaben, Deadlines etc. hinweg und sichert sich darüber eine gewisse Handlungs- und Entscheidungsfreiheit. Doch ist es wenig wahrscheinlich, dass sich dieser Weg zu einer akademischen Spitzenkarriere ausbaut. Eine solche Spitzenkarriere bedarf der demonstrativen Beteiligung an den institutionalisierten Praxen und Strukturen, doch genau jene Demonstrationen finden nicht im ausreichenden Maß statt (Stichwort: homosoziale Kooptation, vgl. u.a. Ohlendieck 2003, Kahlert 2011b; s. Kap. 4.2.4 Karrierestrategien/Strategie Distanzieren).

Auch der folgende Fall der Promotionsstudentin, Elene Weise [N19, Jg. 1977, UNI, GWS], schildert Vor- und Nachteile einer externen Qualifizierung; ihren Lebensunterhalt verdient sie sich über selbständige Tätigkeit. Weise lebt mit Mann und zwei Kindern in einiger Entfernung zu ihrer einge-

schriebenen Universität in Mitteldeutschland. Zum Interviewzeitpunkt liegt die Geburt ihres zweiten Kindes gerade mal einen Monat zurück. Offenbar hat Weise ihre Tätigkeit als Selbständige bereits wieder aufgenommen. – Zur Karrieregeschichte: Die Idee, „promovieren [zu wollen]“ [N19/9] hätte sich während des Studiums ergeben; doch zunächst realisiert sie sich den Wunsch, ins Ausland zu gehen, Weise verweilt insgesamt vier Jahre. Zurück in Deutschland nimmt sie ihre akademischen Pläne auf; aktiv stellt sie Kontakt zu ihrem künftigen Doktorvater her. Schon *damals* sei es ihr Vorsatz gewesen, ihre Qualifikation „selber [zu finanzieren]“ [ebd.] und sich keiner „institution [anzuschließen]“ [ebd.]. *Damals* sei sie „ganz motiviert“ [ebd.] gewesen, und sie hätte noch gedacht, „dass das alles auch schnell über die bühne geht“ [ebd.]. – Doch es geht offenbar nicht so schnell wie erwartet mit dem Promotionsvorhaben voran, nebenher muss sich Weise um ihren Lebensunterhalt kümmern. Die Befragte spricht von „akkord[arbeit]“ [ebd.]; erschwerend kommt hinzu, dass sich die verschiedenen Schaffensorte quer über Deutschland verteilen. Um die Distanzen und Orte zu managen, wechselt sie die Universität, im Zuge des Wechsels muss sie sich einen neuen Doktorvater suchen. Ihr neues Lager schlägt sie in einer Stadt gewissermaßen *in der Mitte* auf, nicht zufällig handelt es sich dabei um ihre Heimatstadt. Vor Ort kann Weise auf vertraute familiale und institutionelle Bezüge zurückgreifen, doch offenbar greift besagter Vorzug ins Leere. Die Erzählung dokumentiert die eintretende Ernüchterung bis Verärgerung.

> *also hab ich dann nach *Stadt-J* gewechselt zu *Herrn-Y* […], is im endeffekt genauso, […] dass ich [ihm] hinterherrenn‘ muss, ne, und das is sone sache, die mich son bisschen ähm ärgert, ich hab so den eindruck, wenn ich so vergleiche mit andern fraun oder überhaupt leutn die promovieren, leute die bei fraun promovieren, die werdn besser ähm [I: hhm] . sagn überwacht, betreut (betont) . hm na gut, dann war ich [im] *Jahr* schwanger [ebd.]*

Die Narration ist komplex: Der selbst-fürsorglich motivierte Wechsel führt offenbar nicht zum erwarteten Erfolg, im Erzählkontext kommt sie auf Erfahrungen betreffs universitärer Geschlechter- und Betreuungspraxis zu sprechen; wiederholt muss sie ihrem Betreuer „hinterherrennen“. Ihr Urteil bleibt vage, der angesprochene Geschlechteraspekt wird nicht weiter ausdifferenziert. Den Vorgang resp. die Erzählsequenz abschließend verweist Weise auf den Umstand der Schwangerschaft. Eine mögliche Interpretation könnte lauten: Die anfängliche Euphorie verbraucht sich mit der Zeit, die Investitionen und Bemühungen gehen nicht auf. In dieser Situation wird Weise schwanger, was die Lebens- und Schaffenssituation im Mindesten komplexer werden lässt. Letzteres belastet die wissenschaftliche Arbeit, doch die Karriere stagniert ohnehin. Wie in vielen anderen Karrieregeschichten auch, fallen berufliche und familiale Begründungszusammenhänge ineinander. In diesem Falle werden generative Entscheidungen resp. Tatsachen *vorgeschoben;* institutionell bedingte Missstände und Risiken werden auf diese Weise verdeckt bzw. biografisiert. Eine solche Argumentation mündet in möglichen Selbstdisziplinierungsaufforderungen, so auch im vorliegenden Fall. Die Befragte wisse inzwischen, dass „man hinterher sein muss“ [ebd.]. Und überhaupt würde die Promovendin Weise ein „zu viel“ [ebd.] an *Bewachung* und Fremdsteuerung ablehnen (ausführlich, s. Kap. 4.2.3 Karrierestrategien/Strategie Inserieren).

Im Zuge der Familienerweiterung zieht das Paar neuerlich um; ihre *Arbeiten* setze sie nun „übers internet“ [ebd.] fort. Vom Doktorvater erhält sie den Hinweis, „dass die *Universität S* *diese wiedereinstiegsstipendien* vergibt“ [ebd.]; Beantragung und Stipendienvergabe hätten es ihr leicht gemacht. Und doch führt die neue Situation weder zu einem nennenswerten Motivationsschub noch zur Beschleunigung ihrer wissenschaftlichen Arbeit. (Denn) nachdem das zeitlich eng bemessene Stipendium ausgelaufen sei, hätte sie so weitergemacht wie zuvor und also „[ein] bisschen gearbeitet und promoviert“ [ebd.]. *Dann* wird sie erneut schwanger.

> *wir ham jetz vor einem monat unser zweites kind bekomm, [I: hhm] genau, und jetz pausier ich nich wirklich, weil das alles irgendwie ganz gut funktioniert, mein mann viel zu hause arbeitet, jetz auch grad zwei monate elternzeit hat, […] und will das jetz mal irgendwie weitermachn, [I:okay] genau, das- also es zieht sich ja alles viel länger, […], aber wollte eigentlich so dieses jahr son son manuskript haben, aber is halt schwierig, also sich alleine zu motivieren, dann bin ich jetz hier noch in *Stadt N*, wo ich eigentlich keine andern leute groß kenne, die promovieren [ebd.]*

Im Augenblick würde „alles irgendwie ganz gut funktionieren“, mit dieser Aussage scheint sich Weise selbst Mut zuzusprechen, denn die Einschätzung verfehlt ganz offenbar die aktuelle Situation der zweifachen Mutter. Fern ihrer Universität, fern des wissenschaftlichen Alltagsgeschehens wolle sie nun „irgendwie weitermachen“. Das Baby ist gerade einen Monat alt, die Elternzeit ihres Mannes läuft in absehbarer Zeit aus. Das Stipendium ist aufgebraucht, es steht die Notwendigkeit im Raum, sich neuerlich um Anschlussperspektive und Finanzierung kümmern zu müssen. – Die

aktuell geschaffene Übergangslage ließe sich geradezu als dramatisch bezeichnen, indem Weise die Dramatik außen vor lässt, ermöglicht sie sich (und anderen) den quasi-normalen Fortgang des Geschehens (ausführlich, s. Kap. 4.2.3 Karrierestrategien/Strategie Inserieren). Die Rekonstruktion des Karriere- und Übergangsverlaufs erlaubt eine differenzierte Betrachtung: Einerseits *formuliert* Weise die Vorzüge eines weitgehend selbstverfügten Lebenszusammenhangs; anderseits *erlebt* sie sich nicht als in einer „institution [eingebettet]“ [N19/13].

> *weil ich ja immer quasi auf mich selbst gestellt war, es wär vielleicht was andres gewesn, [I:hm] wenn ich irgendwo in ner institution sozusagn eingebettet wäre oder da arbeitn würde, […] an meinem arbeitsplatz sozusagn in unserer wohnung gesessen hab und und da [I:ja] meine quelln studiert und meine kapitel strukturiert hab, […] aber wie gesagt, wahrscheinlich wirklich deshalb, weil ichs immer alles selber organisiert und finanziert und gemacht und getan habe . und es halt kein wirklich interessiert hat, ob ich jetz nich da bin oder nich [ebd.]*

Weise selbst kommt zum Schluss, „ein bisschen mehr struktur wär halt auch ganz nett“ [N19/15] gewesen. Was ihre Promotion anbelangt, sie käme langsam voran, inzwischen sei sie ins „stadium vorgedrungen“ [ebd.], ihrem Doktorvater Passagen ihrer Arbeit vorlegen zu können. Sie plane, im „nächsten jahr“ [N19/9] die Doktorarbeit abzuschließen, doch glaube sie nicht, dass der Doktortitel „der schlüssel zum glück sein wird“ [N19/37]. – Die berufliche Zukunft ist offen, eine Weiterbeschäftigung in der Wissenschaft wird nicht konkret ins Auge gefasst.

Genau das, was straighte und fokussierte Karriereverläufe auszeichnet, nämlich deren hohe institutionelle Ausrichtung, wird in der Karriereversion „Ausgang offen“ quasi unterlaufen. Die rekonstruierten Verläufe dokumentieren eine schwache bis unzureichende institutionelle Reflexivität. Die betreffenden Frauen entziehen sich in doppelter Weise: den strukturellen Vorgaben der zweigliedrigen Aufstiegskarriere wie auch den in den etablierten Strukturen einlagernden Anerkennungs- und Rekrutierungsverfahren. Der distanzierte Karriereumgang führt tendenziell zum vorzeitigen Ausstieg aus der Wissenschaftskarriere. Dabei decken die Geschichten der Wissenschaftlerinnen einen sehr weitreichenden Begriff von Distanz auf: *Logisch* führt der Übergang in Elternschaft und die Übernahme familialer Verantwortung zu einer Distanzierung vom wissenschaftlichen (Alltags-)Geschehen. Zugleich bewegen sich die betreffenden Frauen in einer institutionellen Distanz, welche – beispielhaft – die Situation von externen Doktorandinnen und Stipendiatinnen erzeugt. Die drei vorgestellten Fälle betreffend führt die individuelle Bearbeitung dieser doppelten Distanz zu keinem längerfristigen Verbleib im Wissenschaftsfeld; die Karrieren der Wissenschaftlerinnen enden vorzeitig. (Stattdessen) steuern die Frauen den Abschluss der Promotion an. Die in diversen naturwissenschaftlichen Fächern übliche Karriereentscheidung erweist sich jedoch in den vorliegenden Geschichten eher als unfreiwillige Konsequenz einer unzureichenden (begrenzten) Integration der Wissenschaftlerinnen in den Wissenschaftsbetrieb. Der Abstand zwischen Wissenschaftlerin und Wissenschaftssystem schreibt sich tief ins Selbstbild der Befragten ein, dieser dokumentiert sich in einer grundsätzlich ambivalenten Haltung gegenüber den vorherrschenden Wissenschafts- und Karrierestrukturen und einem stark individulisierten Karrierehandeln. Bisweilen mündet der Umgang mit der Distanz in Formen regressiver Selbst-Fürsorge. S*chließlich* lehnen die Befragten einen längerfristigen Verbleib im Wissenschaftsfeld, und also eine Wissenschaftskarriere, ab; keine der Frauen plant eine Wissenschaftskarriere. Anders formuliert, sie bilden nicht den (politisch gewollten) weiblichen „Hochschullehrernachwuchs“ (Burkhardt 2008: 36).

4.2 Karrierestrategien

Vor dem Hintergrund der Rekonstruktion und Darstellung von Karriereverläufen von Wissenschaftlerinnen und Professorinnen im Zuge des Wiedereinstiegs in Wissenschaften folgt nun eine Systematisierung des angezeigten und dokumentierten Karrierehandelns als Strategien des Selbstumgangs mit den institutionalisierten Erfordernissen und Erwartungen wissenschaftlicher Lebens- und Produktionsweise. Dabei handelt es sich um selbst-fürsorglich organisierte Rationalisierungsstrategien im Kontext wissenschaftsinterner Anerkennungs- und Rekrutierungsprozesse. Im Rahmen vorliegender Studie wird die Forschungsperspektive der Selbstsorge (vgl. Flick 2012a) konzeptionell um Aspekte fürsorglicher Praxis und Verantwortung für andere ergänzt. Die AutorInnen gehen von einer konstitutiven Verwiesenheit wissenschaftlicher Produktionsweise und Fürsorge für sich und andere aus. Zur Bestimmung des Verhältnisses zwischen Handlungspraxis und Institution resp. zwischen Wissenschaftlerin und Institution rückt das Forschungsteam die Sorgeperspektive unmittelbar in die Perspektive der Gendered Institution (vgl. Acker 1992; Wilz 2008; Gildemeister/Robert 2008). Namentlich das Arbeitsfeld Wissenschaft und Hochschule erweist sich

als ausgesprochen tradiert und hierarchisiert mit Wirkungen auf die wissenschaftliche Arbeits- und Geschlechterpraxis. Wissenschaft als Lebensform setzt einen selbst-fürsorglichen Umgang voraus; dieser ankert in einer arbeitsteiligen Geschlechterordnung, welche Frauen und Männer in ungleiche Entscheidungs- und Handlungskontexte verweist (vgl. Metz-Göckel et al. 2014; Born/Krüger 2001). Der Wissenschaftsberuf forciert eine gleichermaßen arbeitsteilige wie selektive Geschlechterpraxis; wissenschaftliche Arbeitspraxis gilt als distinktiv, insofern sie sich an weitgehend autonomen und privilegierten Lebensformen orientiert (vgl. Beaufaÿs 2012), sie führt somit am institutionalisierten weiblichen Lebenslauf vorbei (vgl. Krüger 2001; Diewald 2010). Bevorzugt Wissenschaftlerinnen werden mittels sozialer Ausweisung und also *Bestimmung* als Fürsorgende für sich und andere in ein biografisches Spannungsverhältnis zwischen Wissenschaft und Karriere einerseits und aktivem Beziehungs- und Familienleben anderseits versetzt. Im wissenschaftlichen Alltagsgeschehen bleiben die Vermittlungs-, Synchronisierungs- und Passungsleistungen der Akteurinnen jedoch weitgehend unsichtbar. – Die vorliegende Studie widmet sich den im wissenschaftlichen Alltagsgeschäft weitgehend verdeckten Vermittlungs- und Passungsleistungen im Zuge des Wiedereinstiegs in Wissenschaft. Die Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen bewegt sich gemeinhin in der Spannung zwischen Anpassung und Wiedersetzung; in der Übergangssituation potenziert sich der selbst-fürsorgliche Karriereaufwand. Die individuellen wie komplexen Lösungen variieren stark, gleichwohl scheinen gendertypische Verhandlungs- und Karrieremuster auf. Aus Geschlechterperspektive interessiert das in den Handlungs- und Deutungsmustern einlagernde eigensinnige wie progressive Potenzial selbst-fürsorglicher Karrierepraxis (s. Kap. 2 Zentrale Forschungsperspektiven; vgl. Jürgens 2006 nach Flick 2012b; Flick 2012a). Welcher Art Leistungsvermögen und Umfang auch immer freigesetzt wird, die Übernahme fürsorglicher Verantwortung für sich und andere sichert den Lebens- und Schaffenszusammenhang von Wissenschaftlerinnen ab und führt darüber notwendig zur Begrenzung der vorherrschenden wissenschaftlichen Produktionsweise.

4.2.1 Identifikation

Unter den Befragten stellen sich ausdrücklich die *straighten* Wissenschaftlerinnen (s. Kap. 4.1 Karriereverläufe und Übergänge) in den Dienst der Wissenschaft; sie demonstrieren förmlich, sich selbst in der Lebens- und Schaffensform Wissenschaft wiederzuerkennen. Die AutorInnen verwenden den subjektorientierten Begriff der Identifikation im Kontext des Zusammenspiels von Anerkennungs- und Aneignungsprozessen (s. Kap. 2 Zentrale Forschungsperspektiven). In dem Maße, wie sich Akteure und Akteurinnen mit den realen wie den abstrakten Gegenständen ihres Tuns identifizieren, eignen sie sich die umgebende Welt an. Sie involvieren sich ins Geschehen, sie werden mithin Teil der institutionalisierten Praxis. Namentlich das Berufsfeld Wissenschaft und Forschung führt zu ausgesprochen *selbst*wirksamen Identifikationen. Metz-Göckel et al. (2014) sprechen von „mit der Wissenschaft *stark identifizierten* Menschen“ [ebd.: 13; Hervorhebung durch AutorInnen]. – Im Kontext familialer und fürsorglicher Verantwortung entwickeln die Wissenschaftlerinnen durchaus kreative Lösungen. In diesem Sinne eröffnen sie potenzielle wie konkrete Handlungsräume und erweitern das wissenschaftsbezogene Geltungsspektrum. Umgekehrt lassen sich die derart Identifizierten via Anerkennungs- und Rekrutierungspraxen förmlich von ihrer Umgebung vereinnahmen. Die betreffenden Frauen verhalten sich auf offensive Weise loyal, sie bekennen sich grundsätzlich und ostentativ zu den Institutionen und Strukturen des Wissenschaftssystems wie auch zu den Verfahren und Praktiken der Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Mit den Worten der Befragten gesprochen: Allein „für ruhm und ehre“ [N12/89] stellen sie sich *ganz* in den Dienst der Wissenschaft und Erkenntnis. Die Strategie Identifikation findet populären Ausdruck in der quasi unbegrenzten Verfügbarkeit der Person für Wissenschaft und Hochschulbetrieb, damit verbunden ist eine ausnehmende Leistungs- und Investitionsbereitschaft (vgl. u.a. Krais 2000; Beaufaÿs 2012; Hofbauer 2008). Dieser Idee von Wissenschaft wird der gesamte Lebens- und Fürsorgezusammenhang unterstellt. In Perspektive selbst-fürsorglichen Umgangs erfährt die quasi totale Lebensweise eine entscheidende Relativierung: Verfügbarkeit für Wissenschaft wie auch Leistungsvermögen stehen unmittelbar im Verhältnis zu generativen resp. familialen Entscheidungsprozessen, Fürsorgeverantwortung und Fürsorgepraxis.

Selbstthematisierungen als Selbstpositionierungen im Wissenschaftsfeld

Nachfolgende Ergebnisdarstellungen beziehen sich zunächst auf das Karrierehandeln in einem engen und subjektivierten Sinne: Zugespitzt handelt es sich um Selbstthematisierungen als Wis-

senschaftlerinnen wie um darüber geleistete *Selbstpositionierungen*[31] im Wissenschaftsfeld. Vor dem Hintergrund konkreter Karriereverläufe geht es den Befragten um die Darbietung und Vermittlung des bis dato erreichten „standings" [N39/127] innerhalb der Disziplin und Scientific Community.

> *ich habe […] das gefühl, dass das geht, also da habe ich inzwischen mein standing [I: hm], das heißt, dass das funktioniert, da nehmen die mich auch so wahr und haben inzwischen auch geschluckt, dass ich durchaus von manchen sachen ahnung hab [N39/127]*

Besagtes „standing" vermittle der Befragten, Claudia Schach [N39, AU, MINT], das Gefühl, „sehr viel freiraum [zu haben]" [N39/121]; sie sei „inzwischen weit genug gediehen" [ebd.], was ihr nun das Verfolgen eigener Projekte und Ideen erlaube. Aktuell bewirbt sie sich auf eine Professur, sich selbst auf direkte Weise bemessend und taxierend führt sie aus: Ihr „marktwert" [P8/23] sei jetzt „am höchsten" [ebd.]. Was genau diesen Marktwert definiert, bleibt in der Sequenz ungesagt; auch bleibt die Intention vage. Die Aussage kann als ein Hinweis auf den Zusammenhang von Lebensphase und erwartetem Leistungsvermögen verstanden werden. Schach und andere straighte Wissenschaftlerinnen erleben sich als in wissenschaftlicher Hinsicht *erwachsen,* sie haben gewissermaßen den Zenit der Leistungskurve erreicht. Die individuelle Eignung erkennend und auch angemessen anzeigend möge sich nun fachliches und feldspezifisches Wissen in entsprechende Karrierepositionen übersetzen. Als in diesem Sinne erfolgreich positioniert präsentiert sich die Professorin, Jana Kast [P8, FH, MINT].

> *in dem moment, wo man dann irgendwie auch noch verbeamtet ist und eine dauerstelle hat […], kann man ja auch diese pflöcke setzen, ich will jetzt diesen bereich ent- entfalten [P8/31]*

Auf der „dauerstelle" angekommen, im konkreten Fall ist es die Besetzung einer eigenen Professur, könne sie sich tatsächlich fachlich wie auch persönlich „entfalten", das eigene Wirken, das eigene Territorium, durch entsprechendes „pflöcke[-setzen]" markierend. Nicht unerheblich ist der Hinweis auf die Verbeamtung ihrer Person, was ihr eine lebenszeitliche Perspektive eröffnet. Sprachlich bedient sich die Erzählende einer männlich besetzten Floskel der Dominanz (ausführlich zur Fallgeschichte, s. Kap. 4.1 Karriereverläufe und Übergänge). Gemeinhin formulieren die befragten Wissenschaftlerinnen und Professorinnen mit mehr Zurückhaltung, so auch die Kollegin und Professorin, Hannah Bisse [P6, UNI, MINT]. Wenngleich sich auch diese Befragte des eigenen professoralen Wertes durchaus bewusst zu sein scheint, im Erzählkontext werden Erfolg und Position (gender-)typisch relativiert.

> **UNI-P6* ist ne exzellenzuni, da bewerben sich auch schon hochkarätige leute [I: hm], also es ist nicht so, dass da die stellen- dass das bewerberumfeld- da waren einfach zwei leute vor mir auf der liste, die dann auch beide nicht gekommen sind, die einfach zehn jahre weiter in der wissenschaft sind, klar kann ich mit denen . nicht konkurrieren [P6/21]*

Das Berufungsverfahren sei „ganz natürlich" [ebd.] vonstattengegangen, die künftige Professorin kann sich im „hochkarätig" besetzten Bewerberumfeld durchsetzen. Den besonderen Erfolg herausstellend und sich selbst zugleich bescheidend fügt sie an, dass sie nicht den ersten Listenplatz besetzt hätte. Bei aller an den Tag gelegten Zurückhaltung, der ersuchte Sinn führt über die konkrete Äußerung hinaus. Die rückblickende Professorin zeigt die erreichte Position an: Sie gehört heute zur professoralen Riege, sie bewegt sich im akademischen Spitzenfeld.

Sowohl weibliche als auch männliche Biologismen aufgreifend bergen die Selbstbeschreibungen erfolgreicher Wissenschaftlerinnen zwei wiederkehrende (Argumentations-)Muster. So deuten sich die einen als gewissermaßen *berufen* zur Wissenschaft; mehr oder minder stark reklamieren die Erzählenden für sich selbst eine Persönlichkeitsstruktur und Charaktereigenschaften, welche gemeinhin Männern resp. Wissenschaftlern gutgeschrieben werden. Das Rekurrieren auf eine „natürliche Kompetenz" (Beaufaÿs 2012: 101) prädestiniere quasi für eine wissenschaftlich-akademische Laufbahn. Entsprechend quittiert sich die etablierte Nachwuchsgruppenleiterin, Norma Heese [N56, AU, GWS], eine „gewisse sturheit" [N56/71]. Treffend formuliert die Befragte: Sie sei der „klassische typ von wissenschaftler" [N56/23; ausführlich zur Fallgeschichte, s. Kap. 4.1 Karriere-

[31] Die AutorInnen nehmen Bezug auf den Begriff der Positionierung von Lucius-Hoene und Deppermann (2004). Die beiden erarbeiten das Konzept der (Selbst-)Positionierung als Instrument zur empirischen Erforschung narrativer Identitäten auf Basis autobiografischer Erzählungen. Als grundsätzlich diskursive Praktik zu verstehen, fokussiert die Perspektive der Positionierung „diejenigen Aspekte sprachlicher Handlungen, mit denen ein Sprecher/eine Sprecherin sich in einer Interaktion zu einer sozial bestimmbaren Person macht (ebd.: 168).

verläufe und Übergänge]. Die Professorin, Sabine Selbig [P58, UNI, MINT], verwendet eine sportliche Metapher, um sich und ihre Spitzenkarriere anzuzeigen wie auch zu begründen.

> *ich bin früher marathon gelaufen, das würd' ich heute nicht mehr schaffen, aber ein bisschen kam mir das wahrscheinlich zugute, dass ich durchhalten konnte, und- ja, wie ist es mir sonst noch gelungen . nicht so schnell aufzugeben, dass man sich nicht schnell entmutigen lässt […], und auf der anderen seite kommt auch viel energie von den kindern zurück [P58/36]*

In der Narration wird es nicht weiter ausgeführt: Das (Um-)Feld tendiert offenbar zur *Entmutigung*; nicht alle Geeigneten werden *mitgenommen*. Den möglichen Ausschluss gilt es persönlich abzuwehren, so ringt der Wissenschaftsberuf den Akteurinnen Ausdauer und eine gewisse Härte ab. Beschrieben wird eine Art Selbst-Disziplin, welche allerdings nicht allein auf den wissenschaftlichen Alltag bezogen bleibt. In aufscheinenden kognitiven Strategien trennen die Frauen nicht zwischen wissenschaftlichem und familialem Lebenszusammenhang. Die Nachwuchswissenschaftlerin, Inka Treibe [N21, GWS, UNI], charakterisiert sich als „strukturierten menschen“ [N21/18]. Als gleichsam „pragmatische mutter“ [N21/19] hätte sie ihre Kinder im Vier-Stunden-Takt gestillt [ebd.]. Die Aussage erscheint als eine Parabel auf den gesamten Lebens- und Schaffensrhythmus; gleichwohl werden Zeiten wissenschaftlichen Arbeitens und Zeiten für Familie und Kinder streng bemessen und sondiert, die täglichen Abläufe sind wohl strukturiert. Überhaupt mutet das Zeitmanagement annähernd optimal an. Die *wirkliche* Alltagspraxis der Wissenschaftlerinnen bleibt tendenziell verdeckt. Das zweite Muster erzählt einen *Sozialisierungsprozess*; der akademische Erfolg, hierfür steht explizit die Berufung auf eine Professur, aber auch die verantwortliche Übernahme einer Nachwuchsgruppe etc., sei das Ergebnis eines langen und durchaus entbehrungsreichen Lern- und Werdungsprozesses (vgl. Krais 2000). Vielfach wird ein besonderes „schlüsselerlebnis“ [P17/21] ins Feld geführt. Das Muster umschreibt eine Art Initiation, aus welcher sie selbst als wahrhaftige und in der Scientific Community akzeptierte Wissenschaftsperson hervorgehen. Der Geschlechteraspekt bleibt auch in diesem Muster zunächst verborgen; tatsächlich bewegen sich die Frauen in stark männlich dominierten Kreisen; sie durchleben Erfahrungen, die historisch und traditionell bestimmten (Genus)-Gruppen vorbehalten sind. Darüber eignen sie sich männlich konnotierte positionsdienliche Praktiken und Verfahren an. *Schließlich* dokumentieren beide Muster erfolgreiche Selbst- und Karriereentwürfe.

Unerwartet direkt und so gar nicht bescheiden bewertet die Professorin, Jana Kast [P8, FH, MINT], die eigene Karrierepraxis, dabei verweist sie auf den zentralen Aspekt der „anerkennung“ [P8/25]. Wörtlich:

> *ich weiß eigentlich nicht, was man hier noch besser machen könnte, äh und auch anerkennung oder so etwas, also da hab ich jetzt überhaupt keine probleme mit [ebd.]*

Namentlich in den Geschichten der Etablierten und Wohlpositionierten treten einflussreiche Personen als persönliche Promotoren in Erscheinung, welche Leistung und Karriere legitimieren können. Ausdrücklich verweist die Professorin auf den Aspekt der Anerkennung als unerlässlichen Widerpart individueller Leistungs- und Etablierungsanstrengungen. Welche Selbstthematisierung auch immer bedient wird, der Verweis aufs Schicksal, auf Charakterstärke, auf die Initiation etc. verfehlt nicht das (implizit gehaltene) Ziel der sozialen Positionierung. Vermittelt über die Erzählung reklamieren die Wissenschaftlerinnen fachliches Wissen, ihr Standing in der Community sowie angemessene Professorabilität. Sie bescheinigen zudem ihre grundsätzliche Loyalität gegenüber dem angestammten Wissenschafts- und Karrieresystem. Die im Duktus zumeist zurückhaltenden Narrationen leisten darüber ein Weiteres, sie sind geeignetes Mittel, sich selbst als erfolgreiche Wissenschaftlerin auszuweisen wie auch ausweisen *zu lassen.* Übermäßiges Eigenlob vermeidend bedienen die Passivkonstruktionen den gendertypischen Topos der Bescheidenheit (s.u., vgl. Metz-Göckel 2009; Lucius-Hoene/Deppermann 2004). Besagten Topos lassen sie quasi für sich arbeiten, denn schließlich dokumentieren die „hochkarätigen“ Gehalte der Thematisierungen, dass sich die befragten Wissenschaftlerinnen und Professorinnen gerade nicht bescheiden.

(Un-)Doing Gender – Gendertypische Assimilationen

„Während die Verschränkung von Männlichkeit und Professionalität gewissermaßen automatisch geschlechtliche Neutralität garantiert, erfordert die Anerkennung von Professionalität aufseiten der Frauen ein heikles Ausbalancieren von *doing* und *undoing gender*“ (Heintz/Nadai 1998: 82).

Die Selbstthematisierungen und Selbstpositionierungen der befragten Wissenschaftlerinnen und Professorinnen sind gleichermaßen ostentative wie diffizile Geschlechterinszenierungen in einem

Berufsfeld, welches sich hinsichtlich seiner historisch eingelagerten Geschlechterdifferenz tendenziell entgrenzt und de-institutionalisiert. Im selben Zuge werden „informelle Mauern aufgezogen, die nicht weniger wirksam sind“ (Heintz/Nadai 1998: 81). Dabei gehen die Geschlechterinszenierungen vielfach in organisationseigenen Differenzierungs- und Darstellungsmodi auf; sie scheinen (sich) auf diese Weise quasi aufzulösen oder zu *neutralisieren*.[32] Tatsächlich, dies belegen aktuelle Untersuchungen zum professoralen Selbstverständnis (vgl. u.a. Kortendiek et al. 2013), arbeiten sich insbesondere Wissenschaftlerinnen am sogenannten „Gender-Bias“ (ebd.: 353) ab. So werden Leistungsbereitschaft wie auch leistungs- und wettbewerbsbezogene Attribute, wie Macht, Geltungsvermögen, Autonomie, Charisma etc., tendenziell Männern zugesprochen, wohingegen Wissenschaftlerinnen in eine Abhängigkeits- und Defizitperspektive versetzt werden. Die vorliegende Studie bestätigt den Umgang mit Differenz und arbeitet zugleich eine Perspektive der Übereignung heraus: In Reaktion auf den Geschlechter-Bias sehen sich Wissenschaftlerinnen zu (gender-)strategischem Verhalten aufgefordert, dieses transportiert sich in entsprechend *angepassten* Selbstpräsentationen.

Einige Befragte erwehren sich mehr oder minder offen einem unbestimmten „Gefühl der Fremdheit“ (Kortendiek et al. 2013: 269)[33]. Als nach wie vor ausgewiesene (Berufs-)Neulinge oder *Fremde im Feld* erscheint das weibliche akademische Personal geradezu als beachtenswerte wie auffällige Minderheit (vgl. u.a. Metz-Göckel et al. 2014), als solche unterstehen Wissenschaftlerinnen und Professorinnen permanenter sozialer Kontrolle sowie – zumindest potenziell – Prozessen der Zuschreibung, der Be- und Entwertung, der Isolierung und Zurücksetzung etc. (vgl. Günther/Gerstenmaier 2005: 6). Die den Frauen entgegengebrachte Aufmerksamkeit konzentriert sich also zunächst auf deren *Andersartigkeit* bezüglich ihrer sozialen Genusgruppe; besagte Aufmerksamkeit erzeugt zugleich einen homogenisierenden und verschließenden Effekt nach innen (vgl. Heintz/Nadai 1998). Besagtem Gefühl und möglichen diskriminierenden Erfahrungen entgegen steht der explizite Wunsch der Wissenschaftlerinnen nach Gleichbehandlung – häufig gepaart mit dem Anspruch an die relevante Wissensgemeinschaft nach *reiner* Leistungsbeurteilung und einem neutralen Geschlechterumgang. Der Wunsch nach Gleichbehandlung impliziert damit das Bestreben nach Anerkennung und Würdigung erbrachter Leistungen jenseits geschlechtsbezogener Aufmerksamkeiten. Nicht zuletzt in Reaktion auf den vorherrschenden Eindruck der Fremdheit nehmen manche Frauen demonstrativ eine Position der Zugehörigkeit zu Feld und Wissenschaft ein, aktiv binden sie sich in formelle und informelle Strukturen ein und werden somit Teil der etablierten Wissensgesellschaft. Dieser Logik folgend tritt die habilitierte Nachwuchsgruppenleiterin, Norma Heese [N56, GWS, AU], in Distanz zu diesen „fraun, die man überreden muss, in der wissenschaft zu bleiben“ [N56/71]. Die Befragte bemüht die Narration der Berufung:

> *also bei mir war das schon- ich wusste schon während des studiums, dass ich an der uni bleibn wollte und hab mich da auch nie von abbringn lassen, obwohl viele leute versucht haben mir das auszuredn, also man muss dann schon auch irgendwie- so ne gewisse sturheit selbst mitbringn [I: hm], sich das nich ausredn zu lassen, wenn es bei fraun, die man überreden muss in der wissenschaft zu bleiben, glaub ich, hat das nich viel sinn [ebd.]*

Dieselbe Person, die sich an anderer Stelle des Interviews als politisch aktive Frauenbeauftragte ihrer Institution [AU] zu erkennen gibt und die vorherrschende Selektions- und Anerkennungspraxis entlang der Geschlechterdifferenz offen kritisiert, so würden bevorzugt Männern attraktive Stellen und Entfristungen angeboten [N56, Post Skriptum], bringt sich selbst in eine Position des Gegenübers – und reiht sich in die Riege der Entschlossenen und Dominanten ein. Ebenso meint die Professorin, Luise Hartmann [P22, FH, MINT], sich vom Gros ihrer Kolleginnen abzusetzen. Die Befragte schildert ihre vermeintlich *untypische* Reaktion auf eine auf ihre Person und Expertise passende Stellenausschreibung:

> *und als ich diese stellenausschreibung sah, ähm . da konnt ich so diese ganzen anforderungen im prinzip durchgehen und immer nen haken machen, [I: hm] das bin ich, das bin ich, das bin ich, das bin ich, das bin ich, was ja eher frauenunspezifisch ist, weil frauen oft noch das sehen, was*

---

[32] Konzeptionell und methodologisch schließen sich die AutorInnen einer kritischen und dekonstruktivischen Geschlechterforschung und Haltung an, welche sich prinzipiell dem Phänomen der Differenzherstellung sowie möglichen gegenläufigen Prozessen widmet resp. empirisch nachspürt (vgl. u.a. Heintz/Nadai 1998; Hirschhauer 2001; s. Theoriekap.).

[33] Laut einer interviewbasierten Studie zur Professorabilität und zu Berufungsverfahren von Professorinnen (aus NRW) würden besagtes „Gefühl der Fremdheit“ insbesondere jene Frauen beschreiben, die aufgrund ihrer sozialen Herkunft eine biografische Distanz zum Wissenschaftsfeld mitbringen (vgl. Kortendiek et al. 2013). – In vorliegender Untersuchung lässt sich die Zuschreibung der Fremdheit resp. der Umgang damit auf die Genusgruppe der Wissenschaftlerinnen beziehen.

> *sie nich' haben [I: ja], aber da hab' ich irgendwie gesehen, das is ne interdisziplinäre stelle, da wird was naturwissenschaftliches verlangt und was sozialwissenschaftliches, und mir war auch klar, dass es in *Land* nich viele gibt, die diese kombination haben, […] und so war es dann auch- also, es war ähm- als ich dann eingeladen war, was ich total logisch fand- [I: lacht] dass, ich die stelle krieg, fand ich nich logisch (lacht leise) [I: hm], also damit hab ich nich gerechnet, aber dass ich eingeladen werde, fand ich irgendwie- dacht ich, das . das geht gar nicht anders so, [I: lacht leise], und ich hatte halt auch praxiserfahrung [P22/16]*

Die Aspirantin Hartmann bilanziert sich und ihr Leistungsprofil. Es sei „total logisch" gewesen, dass sie im Rahmen des Verfahrens berücksichtigt worden sei, weniger *logisch* und selbstverständlich schien ihr die Berufung selbst gewesen zu sein. Es bleibt unausgesprochen, doch in der Sequenz mag sich der Zweifel am Geschlecht ihrer Person festmachen. Den besonderen Erfolg stellt die Erzählende in den Kontext ihrer abweichenden Geschlechterinszenierung. Hartmann, Heese und andere bringen sich als willensstark, leistungsorientiert, zugehörig etc. und also als neutrale wie erfolgreiche Mitspieler(innen) heraus. Heintz und Nadai (1998) beschreiben eine solche Strategie als Versuche der Neutralisation bestehender resp. zugewiesener Geschlechterdifferenzen. Sehr direkt und passend fasst diese Taktik Professorin, Jana Kast [P8, FH, MINT], in Worte: „[A]m besten tauchte man auf- […] wie so nen neutrum" [P8/23]. Sie selbst hätte alle Hinweise auf Geschlecht und Familie in den relevanten Situationen und Konstellationen verborgen. Derlei Abgrenzungen irritieren die Geschlechter- und Differenzpraxis, zugleich bedienen (sich) die Wissenschaftlerinnen gängiger Vorurteile und Distinktionen. Und doch, Ziel der Bemühungen ist ein Übergehen, ein Herunterspielen oder auch ein gezieltes Umgehen der Differenz. Die Frauen negieren die ihnen potenziell entgegengebrachte Skepsis, sie ignorieren mögliche Diskriminierungen und Zurückstellungen aufgrund des Geschlechts; stattdessen stellen sie sich quasi auf die andere Seite: *Andere* hätten es nicht „geschafft" [N3/89], sie selbst hätten „keine richtig schlechten erfahrungen gemacht" [ebd.] (Stichwort: Verdeckungen; s. Kap. 4.2.3 Strategie Inserieren). Die Strategie der Neutralisation und Vermeidung der Differenz eröffnet den Wissenschaftlerinnen Handlungs- und Geltungsraum; die Praxis selbst bleibt zweischneidig: Wenngleich sie sich im Konkreten eignet, sich jenseits von Geschlecht zu verstehen und zu inszenieren, erfolgreiches Positionieren im Feld bleibt dennoch Ergebnis wechselseitiger Anerkennungsprozesse.

Identifikation mit dem Wissenschaftssystem – Beherrschen der Spielregeln

Die aufgezeigte Demonstration fachlicher und professoraler Geeignetheit bei aller gebotenen Wahrung der „Regeln interaktiver Etikette und Vorsicht" (Lucius-Hoene/Deppermann 2004: 171) ist Beleg heikler Geschlechterinszenierung vor Ort an Universitäten, Fachhochschulen und Forschungseinrichtungen. Als aufstrebende Genusgruppe halten sich Wissenschaftlerinnen einmal mehr an die Etikette. Beherrschung und Demonstration der Regeln ist zugleich Teil des wissenschaftlichen Geschäfts und als solche Voraussetzung einer wissenschaftlichen Karriere. Nachfolgende Beschreibungen führen über rhetorisch-habituelle Bemühungen hinaus zu „ganz praktischen" Karrierestrategien.

Noch einmal wird die Erzählung der Exzellenzprofessorin, Hannah Bisse [P6, UNI, MINT], bemüht, darin dokumentieren sich Erfahrungen und Deutungen betreffs Berufungsverfahren.

> *da waren einfach zwei leute vor mir auf der liste, die dann auch beide nicht gekommen sind, die einfach zehn jahre weiter in der wissenschaft sind, klar kann ich mit denen … nicht konkurrieren, ja das ist- wenn die gekommen wären, wär das auch ganz natürlich gewesen, dass die vor mir genommen werden [P6/21]*

Ausschnitt wie auch Gesamterzählung lassen auf einen passgerechten Umgang der gewordenen Professorin mit den internen Strukturen, Regeln und Erwartungen schließen. Dölling (2005) spricht im Zusammenhang vom feldspezifischen (Erfahrungs-)Wissen, welches sich in den Erzählungen wie auch in den Praxen der Wissenschaftlerinnen und Professorinnen dokumentiert. Ein entsprechend versierter wie maßvoller Karriereumgang impliziert eine weitreichende Kenntnis über die Konkurrenz. Das Wissen über Mitstreiter und Mitstreiterinnen hilft, die eigenen Chancen realistisch einzuschätzen und darüber den biografischen Aufwand abzuwägen und also zu relativieren. Schließlich sei es „[der] community [bekannt], wer wo geladen ist" [ebd.]. *Unter der Hand* existierten interne Ranglisten, welche die angehenden Professorinnen offenbar respektieren. Schließlich gilt es feldspezifische No-Go's zu beachten.

> *es gibt ein paar dinge, die gehen nicht, und also- ich mein, das muss man sich schon bei der bewerbung überlegen . also, wenn man da mal irgendwo auf einen listenplatz kommt, dann ein angebot bekommt, dann kann man nicht nachher sagen, och nee, jetzt passt's mir doch nicht mit der familie, […] also, ich mein, das spricht sich schnell rum, aber- man lehnt normalerweise keine professur ab, wenn man nicht ein besseres angebot [bekommen] hat [ebd.]*

Die Strategie der Identifikation geht einher mit einer forcierten Karriereplanung; *logischerweise* orientieren sich die sich stark über Wissenschaft und Erkenntnis deutenden Frauen am zeitlich geschlossenen Modell der traditionellen wissenschaftlichen Aufstiegskarriere (vgl. u.a. Kahlert 2013; Burkhardt 2008; s. Kap. 2 Zentrale Forschungsperspektiven). Dabei ist es entscheidend, den eigenen Karriereplan, das anvisierte Karriereziel wirksam zu bekunden, sich also zu Wissenschaft und Karriere zu bekennen – und dies angemessen zu zeigen. Um die eigene Pass- und Karrierefähigkeit abzusichern, sei es ratsam, einen „relativ straighten lebenslauf" [N47/25, Emma Engels, AU, MINT] aufzuweisen. Bei Bedarf gilt es, in die eigene Professorabilität zu investieren und das „portfolio" [N55/51] entsprechend aufzuwerten.

> *ich hab- ich tu grad alles dafür, dass mein portfolio so ist, dass ich qualitativ hochwertige, sehr hochwertige, kandidatin bin, und dann muss am ende die nase passen, ja [I: ja], dann müssen die mich wollen, ich muss die wollen, ich muss halt da irgendwie in die aufstellung passen von dem team, und das kann ich aktiv gar nicht beeinflussen, sondern das ist dann einfach so ein bisschen lotto spielen [ebd.].*

Als zweckdienlich erweist sich zudem die offensive Praxis, sich frühzeitig und direkt den „richtigen personen" [P8/31] anzuvertrauen und zu empfehlen.

> *[ich] bin aber auch schon von anfang an-, das hab ich gelernt auch in *Ausland* sehr viel- hab dann auch vorträge, publikationen-, hab das sozusagen auch immer begleitend zu meiner promotion- hab mir dann irgendwie auch schon die richtigen personen [I: hm], äh gesucht, […] wer ist feind und wer ist freund, [I: okay] also, dass man sich sozusagen auch so positioniert, dass man dann auch unterstützt wird, und das hab ich dann irgendwann auch so- einfach strategisch bin ich dann auch vorgegangen, also nicht nur- nicht nur, wer ist nützlich, sondern äh, wer unterstützt mich auch irgendwie in- in meinem weg [ebd.]*

Die interdisziplinär agierende Professorin, Jana Kast [P8, FH], legt das eigene „strategische vorgehen" offen. Den Vorwurf des Karrierismus wehrt sie *selbstredend* von sich, vielmehr setze ihr strategisches Vorgehen „mentale [unterstützung]" [ebd.] frei, dies würde „ermutigen und stärken" [ebd.]. Bei der Praxis handelt es sich um eine Art absichtsvoller Einbindung in die Wissenschaftsgemeinde – im Untersuchungsfeld diskutiert unter dem Begriff homosozialer Kooptation (vgl. Ohlendieck 2003, Kahlert 2011b). Der Begriff bezeichnet eine gängige Rekrutierungspraxis nach dem Prinzip sozialer Ähnlichkeit, im Sinne von *Selbst*ähnlichkeit. Die Professorin rät – mehr oder minder – offen dazu, sich dem Prinzip nach zu verhalten sowie gezielt der Gunst einflussreicher Promotoren und Förderer auszusetzen. Die Praxis zielt darauf ab, sich aktiv in entsprechende (Förder- und Auswahl-)Position zu begeben.

Bei aller angeratenen Strategie, „am ende [müsse] die nase passen" [N55/51]. Das eigene strategische Vorgehen entscheidend relativierend erkennen sich die Befragten wirksamen „gesetzen" [P8/35] unterworfen, angesprochen sind feldtypische Anerkennungsmodi (s. Kap. 5 Anerkennung in Wissenschaftskarrieren). Sehr anschaulich formuliert an dieser Stelle die Exzellenzprofessorin, Regine Rasche [P17, AU, MINT; ausführlich zur Fallgeschichte, s. Kap. 4.1 Karriereverläufe und Übergänge]. Den Zuspruch relevanter Entscheidungsträger an Hochschule und Ministerium in Form der Finanzierung eines Forschungsprojektes erhaltend, sei sie in eine Art Leistungsrausch geraten. „[I]mmer mehr drittmittel [einwerbend]" [P17/21], „immer mehr leute [einstellend]" [ebd.] hätte sie „den hals nicht vollkriegen" [ebd.] können. Das sei nicht wirklich „geplant" [ebd.] gewesen, und doch bringt sich die Erzählende als treibende Kraft im Gefüge heraus. In der Folge hätte sie die „richtig […] dicken projekte [anschieben]" [ebd.] können. Die beschriebene Leistungs- und Anerkennungsspirale (Stichwort: zirkuläre Proliferation, vgl. Hark 1999) greift schließlich auf den gesamten Lebens- und Fürsorgezusammenhang über – mit Auswirkungen auf generative Entscheidungen. Dies wird in folgender Fallgeschichte sehr plastisch: Nachdem die Resonanz auf die Publikation ihrer Habilitation unerwartet groß ausfiel, schienen der ehrgeizigen Wissenschaftlerin, Emma Engels [N47, MINT, UNI], plötzlich „alle möglichkeiten offen" [N47/25]. Zuvor sei sie bereits an dem Punkt gewesen, sich „nach anderen jobs [umzugucken]" [ebd.]. Die neu gewonnene Karriereperspektive setzt nun auch den Wunsch nach Familienleben und Nachwuchs frei.

> *und dann hat ich aber das, äh glück wieder mal, dass äh meine . postdocarbeit eben äh sehr gut publiziert werden k- konnte man sehr gut publizieren, und äh, dann waren wieder alle möglichkeiten offen, muss man sagen, ja also, dann […] sah's wieder sehr viel besser aus und im zuge- als ich gemerkt habe, dass das wissenschaftlich wieder einigermaßen ganz gut läuft, hab ich dann auch entschieden, dass ich ein zweites kind wollte . und ähm . wurde dann auch wieder sofort schwanger [ebd.]*

Es sei dahingestellt, inwiefern der Publikationserfolg tatsächlich Auslöser der Familienerweiterung war. Offenbar erlebt sie eine Phase beruflicher Anerkennung, „im zuge" wird die Familienplanung relevant. In einem anderen Fall führt die erlebte berufliche Dynamik dagegen zur Verwehrung generativer Begehren. Als sie „diese zweite förderphase" […] ansteuerte, spürte sich die promovierte Wissenschaftlerin, Anna Kraft [N23, MINT, UNI], einem enormen Entscheidungszwang ausgesetzt.

> *entweder mach ich mit dieser stelle noch mal drei jahre weiter oder ähm, oder ich kann n zweites kind noch bekommen, also es war- wird- wirklich so dieses gefühl von einer weichenstellung, was is mir jetz wichtiger [I: hmm], was is mir lieber, und ich empfand das als so belastend, dass ich dann auch ähm ähm hilfe bei ner psychotherapeutin gesucht habe [N23/32]*

Interessant ist die sich in beiden Geschichten dokumentierende enge narrativ-biografische Kopplung von Karrierefortgang und sich erfüllendem resp. verwehrtem Familienleben. Die Frauen vergewissern sich dieser Dynamik im kognitiven wie realen Sinne. Just in diesem Sinne handelt und erlebt sich auch die Kollegin und Professorin, Jana Kast [P8, FH, MINT]. Folgende Passage hebt darüber hinaus auf Effekte in der Alltags- und Geschlechterpraxis ab.

> *[…] auf einmal war ganz klar, also irgendwie, ich verdien jetzt das geld und halte die familie sozusagen hier irgendwie in brot und arbeit […], alles andere hat sich dieser äh dieser- dieser arbeitsstelle zu unterwerfen […], und so bin ich dann da auch bisschen mackerhaft da aufgetreten, also sozusagen irgendwie- ich hab jetzt meine vorlesung da, das hat jetzt eine höhere priorität [P8/35]*

Infolge des Rufantritts entdeckt die Professorin an sich selbst „mackerhafte" Züge; diese werden einmal mehr im Beziehungs- und Familienzusammenhang ausgelebt. Die sich in den Karrieregeschichten dokumentierenden Assimilations- und Neutralisationsstrategien reaktivieren neuerliche geschlechtliche Grenzziehungen, diese verlagern sich tendenziell aus beruflichen Kontexten heraus in „benachbarte Felder" (Heintz/Nadai 1998). Ohne Umschweife verweist die Erzählende auf den ausschlaggebenden Fakt: *Sie* verdiene nun „das geld", *sie* gebe nun auch die Richtung (in) der Familie vor. Im Zuge des Karriereerfolgs ändern sich Auftreten und Selbstverständnis auf markante Weise; dieser durchdringt das Selbstbild der Wissenschaftlerin und Mutter. Die Professorin, Regine Rasche, [P17, AU, MINT], legt eine weitere Folge selbst-fürsorglichen Karrierehandels offen, selbstkritisch spricht die Kollegin den in der Leistungsdynamik angelegten Raubbau an sich selbst und anderen an; der Versuch der quasi totalen Assimilierung wissenschaftlicher Lebensweise verschärft noch die Tendenz. So sei sie regelmäßig über eigene Belastungsgrenzen hinweg gegangen, im Krankheitsfalle hätte sie „tabletten geschluckt" [ebd.], „um keinen tag [zu fehlen]" [ebd.]. Die eingenommene Lohn-und-Brot-Logik macht die betreffenden Frauen zu Haupt- und Familienernährerinnen (vgl. DGB 2013), dies wiederum legitimiere zur Festsetzung der Prioritäten, wie auch zur Verfügung über fürsorgliche Ressourcen. Die systematische Übergehung selbstfürsorglicher Grenzen mündet so in der Übergehung familialer Grenzen (Stichworte: Entgrenzung von Arbeit und Leben, vgl. Jurczyk/Lange 2002; Externalisierung von Familie, vgl. Menz 2009). Wenngleich sich derlei geschlechtliche Grenzziehungsarbeiten wie auch darin angelegte Grenzverletzungen in sämtlichen Karriereerzählungen dokumentieren, so formuliert doch – abhängig von Position und Kontext – die Mehrheit der Befragten tendenziell verhalten. Eher dient die Erfahrung entgrenzten Arbeitens der beständigen Selbstvergewisserung und -positionierung im Wissenschaftsfeld. Das sei das „dilemma an dem ganzen" [N12/89], meint die Projektleiterin, Inka Treibe [N12, UNI, GWS]: Die Identifikation ihrer selbst mit Inhalten, Verfahren und nicht zuletzt mit Personen ihres beruflichen Umfelds verbiete es, auch nur eines ihrer Projekte zu „bereuen" [ebd.]. Und wieder wird die eigene Leistung in die wertende Perspektive relevanter Anderer gestellt.

> *das ist ja auch ein kompliment, wenn man angefragt wird, frau treibe, stehen sie zur verfügung für-? […] wie sagt mein, mein äh chef in der *Einrichtung* immer, wir machen das alles für ruhm und ehre, da bin ich wirklich sehr anfällig dafür, das gebe ich zu [N12/89]*

Treibe und andere aufstrebende Wissenschaftlerinnen schildern sich aus einer Situation der Anerkennung ihrer Arbeit und Person heraus. Dieselben Befragten erfahren sich als im beruflichen wie

familialen Leben integriert. Und wirklich scheinen in deren Geschichten keine akuten Karriere- und Lebensrisiken auf. Das „latente Destruktionspotenzial" (Metz-Göckel et al. 2014: 15) wissenschaftlicher Produktionsweise wird in den Selbstthematisierungen der befragten Wissenschaftlerinnen und Professorinnen *selbstgerecht* übergangen. Offen oder verdeckt wird auf diese Weise dem *Mythos Wissenschaft* zugespielt und also das eigene quasi unbegrenzte Leistungsvermögen beschrien.

Identifikation als Selbstoptimierung – Horizontale Fokussierung

Besondere analytische Aufmerksamkeit gilt dem selbst-fürsorglichen Karrierehandeln im Zuge des Wiedereinstiegs in Wissenschaften. Die Studie dokumentiert eine weitreichende organisationale wie biografische Vermeidung von Karriereunterbrechungen (s. Kap. 3 Analyse von Wiedereinstiegsprogrammen im Wissenschaftsbereich; Kap. 4.1 Karriereverläufe und Übergänge). Tatsächlich führt der Übergang in Elternschaft zu einer vorübergehenden systematischen Distanzierung der Wissenschaftlerinnen vom Beschäftigungsfeld, gefolgt von einer Phase der (Wieder-)Annäherung (s. Kap. 2 Zentrale Forschungsperspektiven). Im Übergangszusammenhang unterstellen die AutorInnen eine Art Neuvergewisserung bisheriger Karriereambitionen im Abgleich mit fürsorglichen Kontexten und Verpflichtungen.

Die erklärte Zielperspektive eigener Karriereanstrengungen ist die Besetzung einer akademischen Spitzenposition, diesbezüglich müsse „[man] entweder klar sein" [P6/15] oder aber rechtzeitig „den absprung schaffen" [ebd.]. – Die appellierende Professorin, Hannah Bisse [P6, UNI, MINT], vermittelt diesbezüglich einen sehr klaren Eindruck. Der finalen Perspektive wird der gesamte Lebenszusammenhang unterstellt. Daran gebunden ist die Einnahme einer entsprechenden Arbeitsmoral, die Wissenschaftlerinnen unterziehen sich einer strengen wie selbstgerechten Disziplinierung ihrer Lebens- und Schaffensweise. In selbst-fürsorglicher Logik schließen sich intensiv gelebte Wissenschaft und Familienleben nicht aus; ganz im Gegenteil begründet diese einmal mehr die Arbeit an sich selbst (Stichwort: Subjektivierung; vgl. Haffner/Krais 2008). Entsprechend gibt die habilitierte Wissenschaftlerin und Nachwuchsgruppenleiterin, Norma Heese [N56, AU, GWS], zu verstehen, sie hätte sich „intuitiv geweigert" [N56/9], zwischen Familie und Karriere entscheiden zu müssen; laut Aussage erscheine das Familienleben als „genau […] das komplementäre" [P12/15] zum „unialltag" [ebd.]. Andere, vergleichbar *straighte* Wissenschaftlerinnen meinen dagegen, „kinder [passen] in keiner phase wirklich […], kinder sind ja immer eine störung in der karriere, in anführungsstrichen" [P8/33]. Wie auch immer argumentiert, die Wissenschaftlerinnen vermeiden eine Problematisierung der Vereinbarkeit von Wissenschaft resp. Karriere und Familie. Einige Befragte gehen in ihrer Argumentation noch einen Schritt weiter: Die zweifache Mutter und Wissenschaftlerin, Inka Treibe [N12, UNI, GWS], führt den mit jedem neuen Kind ausgelösten „energieschub" [N12/56] ins Feld. „[D]er einstieg jeweils war eigentlich beide male toll!" [ebd.]; in der Übergangssituation hätte sie ein „gewisses tempo und eben eine gewisse motivation (lachen)" [ebd.] empfunden. Der vermeintliche Nachteil wird zum eigenen Vorteil gegenüber „frauen, die keine kinder haben" [N56/117] gewendet. Elternschaft und daran geknüpfte Verantwortung für Kind und Familie werden zum entscheidenden Motivationsträger erklärt; darüber wiederum wird die eigene Arbeitsmoral neuerlich aktiviert: Der durch Familie und Fürsorgeverantwortung auferlegten Langsamkeit werde eine geradezu beschleunigte wie intensivierte Arbeitsweise entgegengehalten. Darin *entdecken* die Betroffenen durchaus einen äußeren Zwang, welchen sie sich quasi zunutze machen würden. *Schließlich* sei quasi ein „ausgleich" [ebd.] geschaffen, „da [man] einfach effizienter arbeitet als . als vorher" [ebd.]. Die Nachwuchsgruppenleiterin [N56, GWS, AU] wird konkret, sie schildert ihre tägliche (Arbeits-)Routine:

> *also für mich wars ganz wichtig ne . ne routine, äh zu entwickeln, von der nur unter wirklich- unter harten umständen abgewichen wird, als ich noch studiert hab, hab ich oft abends um elf am schreibtisch gesessn oder auch mal nachts irgendwelche hausarbeiten geschriebn oder sowas, und das geht halt mit kindern nich mehr, man hat halt genau dieses zeitfenster von neun bis sechzehn uhr, […] ich hab dann so ne rou- routine entwickelt, dass ich zum arbeiten eigentlich immer, wirklich über jahre hinweg, immer in die bi- in die staatsbibliothek gefahren bin und mir daduch quasi son arbeitsalltag fingiert habe, den ich eigentlich gar nicht hatte, weil es war ja niemand da, der mich gezwungen hätte zu arbeiten, […] und wenn man diese routine einmal drin hat, und zwar so drin, dass man sie nicht [mehr] selbst- nich mehr in frage stellt, dann- also bei mir hat das ganz gut funktioniert [N56/119]*

Die Stipendiatin Heese „[zwingt]" sich zur täglichen Routine, was dazu führen würde, sich selbst nicht mehr „in frage zu stellen". – Dieses Selbstbekenntnis zur Überziehung eigener Leistungs-

und Belastungsgrenzen ist Teil des Wissenschaftsmythos, es dokumentiert die im Wissenschaftsfeld ausgeprägte Subjektivierung von Arbeit und Person (vgl. u.a. Haffner/Krais 2008; s. Kap. 2 Zentrale Forschungsperspektiven). Die Wissenschaftlerinnen selbst begründen auf diese Weise ihr Bemühen um eine effektive wie fokussierte Arbeitsweise. Unter dem Vorwand der Familienverantwortung gelte es einmal mehr, sich der eigenen und also wissenschaftlichen Prioritäten zu vergewissern und entsprechend diszipliniert ans Werk zu gehen. Anschaulich wird besagtes Bestreben im Umgang mit der täglich verfügbaren Zeit. Die Kollegin und Professorin, Melissa Anton [P33, UNI, GWS], spricht vermittelt den Zeitkonflikt von Wissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern an. Die zeitliche Begrenzung führe zu einer Beschränkung ihrer Anwesenheit vor Ort am Institut, folglich müsse sie nun „viel effizienter arbeiten“ [P33/298]. Die nötige Rationalisierung erwirke auch sie durch Konzentration der Arbeitsinhalte.

> *ich fokussier- oder versuchs zumindest- mich viel mehr auf die sachen zu fokussieren, die [ich] auch inhaltlich wirklich sinnvoll finde, wo ich spaß dran hab und wo ich auch selbst mehr in der hand hab [I: hm], das selbst voranzutreiben, weil ich jetzt also absolut ineffizienz hasse, weil ich genau weiß, ich hab nur so wenig zeit zur verfügung [P33/51]*

Fürsorgliche Voraussetzungen – Externalisierungsstrategien

Aus Perspektive der Wissenschaftlerinnen bezieht sich der selbst-fürsorgliche Umgang mit den Anforderungen und Erwartungen des Wissenschafts- und Karrieresystems auf den gesamten Lebens- und Beziehungszusammenhang der Wissenschaftlerinnen. Das Familienleben wird - quasi selbstverständlich – auf die wissenschaftliche Daseinsweise ausgerichtet. Vornehmlich die *straighten* und *fokussierten* Wissenschaftlerinnen beschreiben ein allgemeines wie gewolltes „Hand-in-Hand-gehen“ mit ihren Partnern und Familien. Laut Aussagen werde daheim zumeist eine egale Arbeitsteilung zwischen den (Ehe-)partnern angestrebt, darüber hinaus würden sich Konzepte zeitversetzten Arbeitens bewähren. Tatsächlich übernehmen namentlich die Professorinnen, aber auch Forschungsgruppenleiterinnen etc. die Rolle der Familienernährerin; darüber verschieben sich innerfamiliale Hierarchien. Welcher Art Familienleben auch immer geführt wird, besagte Wissenschaftlerinnen pflegen und verantworten ein wohl geregeltes bis gestrenges Alltagsregime. Nach den Worten der Professorin, Jana Kast [P8, FH, MINT], würden sich selbst die Kinder den Notwendigkeiten wissenschaftlicher Arbeit *beugen*. Nicht ohne Augenschmunzeln formuliert sie:

> *kind war immer super gesund, ist immer nur ostern und weihnachten krank geworden […], dachte auch schon, die kinder richten sich sozusagen auch- unterwerfen sich dieser arbeitsstruktur, es ist wirklich unglaublich […], aber es war trotzdem alles in allem eine tolle zeit, weil wir da wirklich unserem anspruch gerecht wurden, dass wir beide karriere machen, und uns beide um die kinder kümmern [P8/35]*

An späterer Stelle im Interview relativiert die Professorin ihre Einschätzung: Damals, als das zweite Kind geboren wurde, seien sie als Paar wie als Familie an ihre Grenzen gestoßen. Rückschauend wolle sie nicht behaupten, dass die Probleme erst begonnen hätten „mit dem zweiten kind“ [ebd.], denn dieses Kind sei auch ein „großes glück“ [ebd.] gewesen (ausführlich zur Fallgeschichte, s. Kap. 4.1 Karriereverläufe und Übergänge). Wenngleich sich die Befragte ausdrücklich dagegen wehrt, die Geschichte selbst bestätigt die Problematik fortgesetzter Familienplanung. So fordert jedes weitere Kind die Selbst-Demonstration wissenschaftlicher Lebensweise und also die Balancierung von Wissenschaft und Selbst-Fürsorge neuerlich heraus.

Bei der Balancierung selbst scheinen die fokussierten Wissenschaftlerinnen vergleichsweise offen zu sein für unkonventionelle (Familien- und Geschlechter-)Lösungen. So könne es sich beispielsweise als hilfreich erweisen, wenn Betreuungs- und Versorgungszeiten auf „zwei verschiedene väter“ [N56/9] verteilt werden, dies schaffe Ressourcen, konkret würde sich der „betreuungsschlüssel [verbessern]“ [ebd.]. Ehrlicherweise räumt auch die betreffende Person ein, die geschilderte Patchworksituation sei zunächst „nicht besonders harmonisch [verlaufen]“ [ebd.], doch – und augenblicklich wird das aufscheinende Konfliktpotenzial rund um Vereinbarkeits- und Versorgungsfragen auch schon wieder relativiert – das „kenn‘ die meisten [kolleginnen]“ [ebd.], das gehöre eben dazu.

Tatsächlich übernehmen Partner und Familien der befragten Wissenschaftlerinnen einen Großteil der Fürsorgearbeiten, auf die Tatsache (bis Notwendigkeit) einer „fürsorglichen Basierung“ von Wissenschaftskarrieren lässt das empirische Material insgesamt schließen. Einige Befragte werden ausgesprochen *deutlich*, so wäre im Falle einer Vortragsreise oder ungeplanter Wochenend-

arbeit die Großmutter der „to-go-mensch“ [ebd.], die Freundin stelle in Person die nötige „back-upstruktur“ [P23/42] dar, „notfalls“ [P6/40] kümmerten sich Nachbarn etc. Über die konkreten Narrationen hinaus erzählt sich eine Art Verfügung der Frauen über Zeiten und Ressourcen ihrer Partner, Kinder, Großeltern, Freunde etc., *das* sei „ne ganz legitime sache“ [P46/11]. Die sich vermittelnde bis behauptete Selbstverständlichkeit, mit der die Wissenschaftlerinnen über ihre Familien verfügen, gilt ihnen in der geschaffenen (Karriere-)Situation als logische Konsequenz begrenzter familialer Zeiten und Vermögen. Vor dem Hintergrund des eigenen Arbeitspensums werden ein „salopper umgang“ [ebd.] mit anderen, so auch der „karriereknick“ [P8/23] des Doppelkarrierepartners, selbstgefällig hingenommen. *Das* sei der „preis“ [P8/23] ihrer Karriere. Schließlich, so deutet es die durchaus selbstkritische Professorin, Jana Kast [P8, FH, MINT], übe sie auch eine Art Raubbau an sich selbst. Die systematische Verletzung eigener Grenzen legitimiert quasi die Übergehung der Grenzen anderer. Die Befragte arrangiert sich in einem Pendelmodell: Vier Tage der Woche *gehören* der Wissenschaft, der Rest der Woche wird verhandelt:

> *wie nennt man das!? Kasteiung, kann man schon fast sagen, äh immer so getan, als ob da meine kinder fast gar nicht da sind, also ich bin hier vier tage und bin dann rund um die uhr sozusagen an der hochschule- […] hab einfach diese tage hier genutzt […]- weil ich montags und freitag war ich dann sozusagen- kamen die kinder nachmittags aus der schule, […] dann hab ich mit den kindern- äh hatte ich dann zeit gehabt, aber die anderen tage war ich dann von acht bis um dreiundzwanzig uhr hier und hab gearbeitet, das war so (lacht) . und es ging auch, also mir hat meine arbeit spaß gemacht, […] ich hab dann auch viel geschafft, und hatte dann auch kein schlechtes gewissen, wenn ich dann sozusagen am freitag nachmittag um drei dann nichts mehr gemacht habe [P8/37]*

Ein Großteil der befragten Wissenschaftlerinnen und Professorinnen ist sich der besonderen arbeitsteiligen Situation wie daran gebundener Rollenerwartungen bewusst. In vielen Interviews lassen sich zwei Erzählungen ausmachen: Da ist zunächst die fokussierte und organisierte Wissenschaftlerin, die ihren Dienstalltag samt Familie unter Kontrolle zu bringen weiß, und da ist ferner die Wissenschaftlerin und Mutter mit realen Versorgungsnöten und biografischen Eingeständnissen. Im Zuge ihrer Narrationen über Alltag und Karrierefortgang betten die Erzählenden ihre Karrieregeschichten zunehmend in familiale Kontexte ein, ein wiederkehrendes Muster dabei: das Glück später Elternschaft.

> *ich habe dann hier eben meinen jetzigen mann kennengelernt, und- also, dass wir dann noch äh sozusagen kurz vor knapp [lacht] ein kind bekommen haben, das war auch absolutes glück, ja, weil, ich war 45 und das . hätte eben auch sein können, dass es dann nicht mehr klappt, mhm, das war mir auch klar, und ich war sozusagen dieses risiko immer sehenden auges eingegangen [P12/35]*

Im Erzählkontext bleibt offen, worauf sich genau das Risiko bezieht, womöglich auf das konkrete körperlich-soziale Risiko einer späten Mutterschaft oder aber auf ein allgemeines Karriererisiko infolge der Unterbrechung des akademischen Qualifizierungs- und Rekrutierungsprozesses.[34] Worauf auch immer Bezug genommen wird, das vorhandene Risiko wird biografisch einkalkuliert. Die „[Umstellung]“ [P12/13] auf ein Leben mit Kind und Familie sei ihr dennoch „extrem schwer [gefallen]“ [ebd.]. Aus dieser Erfahrung heraus hätte die Professorin, Ingrid Flach [P12, UNI, GWS], gewisse „[karrierestrategische]“ [ebd.] Schlüsse gezogen. Schließlich sei alles „gut ausgegangen“ [ebd.]. – *Am Ende* überzeuge das empfundene *Glück*, dieses mache Anstrengungen, Entbehrungen, Verletzungen etc. wett. An dieser Stelle leistet der berechtigte Anspruch auf Glück und ein erfülltes Wissenschaftsleben mit Familie der Subjektivierung und Individualisierung wissenschaftlicher Arbeit Vorschub (vgl. u.a. Metz-Göckel 2009). Schließlich sei es „ne tolle sache […], professorin zu sein!“ [P8/23]. Das sich dokumentierende außerordentliche Organisations- und Versorgungsaufkommen der Wissenschaftlerinnen wird sprachlich heruntergespielt; der angestrebte effiziente Selbstumgang korrespondiert mit kognitiven Strategien des Verdeckens, vielfach in Form einer Bagatellisierung des Arbeits- und Fürsorgeaufwands wie auch biografischer Kompromisse.

[34] Eine zweite wiederkehrende Erzählung: die Abwehr des Vorwurfs der „karrierefrau und rabenmutter“ [N12/57].

4.2.2 Konfrontieren und Beharren

Die aufgezeigte Karrierepraxis dokumentiert eine Gradwanderung zwischen Integrationsbestreben und Passungsleistungen als Wissenschaftlerin und Selbst-Fürsorgende einerseits und deren Bemühen um Eigenständigkeit und Handlungsautonomie anderseits. Beaufaÿs (2012) beschreibt in ihrer Abhandlung zum Karrierehandeln von Spitzenwissenschaftlerinnen deren aktive Mitwirkung an den Hierarchie- und Exklusionsmechanismen im Arbeitsfeld Wissenschaft bei gleichzeitiger Distanzierung derselben Frauen zum Wissenschaftsbetrieb im Allgemeinen und im Besonderen zum männlich konnotierten Kampf um Positionen, Prestige und Expertise. Villa (2006) spricht treffend von „unordentlichen Personen" (ebd.: 234), gemeint sind Personen, welche „zeitweilig ordentliche Subjektpositionen okkupieren bzw. diese ihrerseits dadurch transformieren, dass sie sich der Praxis der normativen Eindeutigkeit und Fixiertheit verweigern" (ebd.). Diese Art eigenwilliger Aneignung beschreibt grundsätzlich Möglichkeiten der Überwindung resp. Übergehung vermeintlich fixer Normative und Grenzen eines Systems.

Damit richtet sich der Blick auf Handlungs- und Karrierestrategien jenseits tradierter Muster im Kontext selbst-fürsorglicher Verantwortung – konkret in der Situation des Wiedereinstiegs in Wissenschaft. Allerdings, in der Praxis agieren selbst straighte und exzellente Wissenschaftlerinnen vielfach aus *der Deckung* heraus; das gewisse Vermögen an Widerständigkeit bleibt im Verborgenen (vgl. Jürgens 2006 nach Flick 2012b) resp. bleibt es auf ausgewählte Kontexte begrenzt. Die Strategie des *Konfrontierens und Beharrens* bezieht sich auf eben jene *besonderen* Kontexte und stellt damit eine weitgehend marginale Strategie dar. Die Praxis selbst charakterisiert das subversive Potenzial eigenwilliger Aneignung, deren auffälliges Merkmal ist das kämpferische, beharrliche bis unbequeme Auftreten der Wissenschaftlerinnen.

Sich-Behaupten-Müssen – Selbstthematisierungen als Selbstbehauptungen

Die im wissenschaftlichen Alltag demonstrierten Selbstthematisierungen von Wissenschaftlerinnen als dem Wissenschafts- und Hochschulsystem loyal zugehörig stellen eine wichtige Karrierestrategie dar. Sämtliche Befragte leisten diese Selbstbekundungen als Selbstverortungen im wissenschaftlich-akademischen Beschäftigungsfeld. Bei aller Loyalität und Reguliertheit in der Ausführung, die Selbstthematisierungen stellen subjektiv-biografische Zeugnisse dar, und sie variieren je nach Position und Kontext. Während sich die etablierte Mehrheit im Wissenschafts- und Leistungssystem quasi selbstverständlich positioniert, meinen sich andere Wissenschaftlerinnen in der stark konkurrenten Wissenschafts- und Leistungsarena permanent *Behaupten-Zu-Müssen*. Einen solchen Selbst- und Karriereumgang leisten resp. demonstrieren vielfach Wissenschaftlerinnen und Professorinnen mit (zum Zeitpunkt des Interviews) mittelfristigen Karriereperspektiven.

> *[…] also ich bin jetzt hier projektleiterin […], also mit personalverantwortung und und projektverantwortung, und … so langsam hat man sich den status dann erkämpft, dass man verschiedene dinge auch da- wenn man nicht der professor ist [I: mhm] und nicht der akademische oberrat oder sonst irgendwas- […] so weit ist es jetzt [N3/14]*

Sachlich und bestimmt resümiert die Projektleiterin, Rose Zweigelt [N3, UNI, MINT], ihre aktuelle Position: „[So] weit" sei sie gekommen, zwar könne ihr keine „dauerstelle [angeboten]" [ebd.] werden, wohl aber sei ihr eine Perspektive von „gerne sechs oder acht [Jahren]" [ebd.] in Aussicht gestellt worden. Diese und andere Karrieregeschichten mittelfristig-begrenzter Perspektive gehen oftmals mit einem bekundeten Sonderstatus der Wissenschaftlerin einher. Dieser schreibt sich in den Selbstthematisierungen als Selbst*behauptungen* im Wissenschaftsfeld fort. Wenngleich sie „nicht der professor und nicht der akademische oberrat" sei, so erfährt sich besagte Wissenschaftlerin im konkreten Umfeld doch als entscheidungsbefugt und handlungsmächtig. Dabei könne sie sich nicht auf dem einmal erreichten Status verlassen und also *nach*lassen, wie es ihrer Meinung nach im Zuge von Schwangerschaft und Elternschaft gewissermaßen zwangsläufig die Folge wäre. Ergo müsse sie sich als Mutter dreier Kinder gegenüber der mehrheitlich kinderlosen Konkurrenz quasi ohne Unterlass *behaupten*. In der konkreten Geschichte bedeutete dies der Projektleiterin Zweigelt den wiederholten Verzicht auf längerfristige (gesetzlich wohl gestattete) Elternzeiten.

> *[…] sonst würde ich's definitiv nie wieder aufholen, also, wenn [ich] jetzt wirklich zwei jahre oder wie auch immer weggeblieben wäre- […], die kollegen bleiben ja irgendwie,- […] m- man wird wissenschaftlich rechts und links überholt, man ist wesentlich länger weg eigentlich als die zeit, die man weg ist, weil man fängt ja nicht da wieder an, wo man aufgehört hat [N3/26]*

Vergleichbar der Strategie der Identifikation dienen generative und familiale Entscheidungen der intrinsischen Motivation wie auch dem persönlichen Leistungsabruf; im Unterschied hierzu wird der im Zuge des Übergangs in Elternschaft veränderte Status – frau ist nun Wissenschaftlerin mit Kind und Fürsorgeverantwortung – (selbst-)kritisch ins Feld geführt. Auf diese Art konfrontieren sie das Konzept von Wissenschaft als totaler Lebensweise, zugleich sichern sich die Protagonistinnen ihre (Sonder-)Position im Feld. Dies setzt sich in gendertypisch begrenzten Karrieren der Wissenschaftlerinnen um.

Die Fallgeschichte der FH-Professorin, Maria Host [P23, GWS; ausführlich zur Fallgeschichte, s. Kap. 4.1.2 Karriereverläufe/Verlaufsversion Settlement], dokumentiert die beschriebene konfrontative Praxis. Rückblickend schildert die Professorin Host eine biografische Schlüsselsituation: Weitgehend „verortet“ [P23/24] im Karrieresystem und „angefragt“ [ebd.] in der Wissenschaftsgemeinde hätte sie sich quasi auf dem Weg an die akademische Spitze befunden, als sie sich, auf das 40. Lebensjahr zugehend, die zentrale Frage gestellt hätte: War das nun „*alles* […] im leben?!“ [ebd.]. Die Professorin kommt auf den Kinderwunsch zu sprechen. Unmittelbar an die Kinderfrage geknüpft stellen sich die entsprechenden *Versorgungsfragen*, d.h. Fragen nach Partnerschaft, Lebensort, Lebensweise etc. Schließlich hätte sie eine Entscheidung „für das kind“ [P23/27] getroffen. Die bislang straight-universitär ausgerichtete Karriere steuert die Wissenschaftlerin um auf den Trajekt Fachhochschule. Dabei sei sie sich schon damals im Klaren darüber gewesen, dass der Zeitpunkt ihrer Entscheidung denkbar ungünstig lag. Denn zunächst galt es, weiterhin den *höchsten* Wissenschafts- und Leistungsstandards zu genügen. Leidenschaftlich schildert Host ihren *Kampf* um die Begutachtung der laufenden Juniorprofessur, zeitgleich erfüllte sie sich ihren Kinderwunsch. So kritisch wie selbstbewusst blickt sie auf die Entscheidungssituation zurück:

> *es war schon klar, dass das unter verschärften umständen jetzt läuft, […] es war klar, es gibt ne externe begutachtung von zwei leuten [I: mhm] äh, wo man auch wenig einfluss drauf hatte, die publikationen, vernetzung, vorträge, alles sich angucken, was sich an und für sich eigentlich beißt mit, äh schwanger sein und der sorge für ein kleines kind, und ich hab dann einfach ziemlich sturköpfig gedacht, ich mach das!, und ich reduzier auch meine stelle nich!, was ich erworben hatte [I: mhm], weil am ende hätt man von mir trotzdem dasselbe erwartet [P23/24]*

Den „verschärften umständen“ trotzend kann die Juniorprofessorin die Herausforderung „stemmen“ [ebd.]; dabei bricht sie „sturköpfig“ mit gendertypischen Erwartungen. Im Gegensatz zu anderen Kolleginnen sei sie im Zuge ihrer Mutterschaft keinerlei Stellenreduzierung eingegangen, auch hätte sie keinerlei sonstige Leistungseinbußen in Aussicht gestellt. Jene kämpferische Attitüde hat sich die Professorin offenbar erhalten; die vormals *straighte* Juniorprofessorin Host avanciert zur „unordentlichen Person“. Heute, vor Ort an der Fachhochschule, würde sie sich lautstark für familienfreundliche Bedingungen einsetzen, in Gremien und Sitzungen würde sie auf entsprechende Rechte und Programme verweisen etc. Darüber baut sie ihren Ruf als unbequeme Person und *sonderbare Professorin* aus.

Einen ähnlich entschlossenen Eindruck hinterlässt die Professorin, Luise Hartmann [P22, FH, ebenfalls MINT-Bereich], sogleich bei ihrem Einstand. Den Ruf auf die ersehnte Professur erhaltend *überrascht* die Professorin das künftige kollegiale Umfeld mit konkreten Familienplanungen, wörtlich: Wer wolle „schon 'ne frau mit drei kindern!?“ [ebd.]. Mit klarem Blick auf Gegebenheiten und aktuelle Verantwortungsbereiche – sowohl Arbeit wie Familie betreffend – insistiert sie im Zuge der Organisation des Rufantritts auf einer vorrübergehenden Stellenreduktion.

> *ich hab' dann gesagt, ich komme nur hälftig, also nur mit 'ner halben stelle, weil ich eben auch noch in *N-Stadt* verpflichtungen hatte […], ich hab' drei kinder, ich muss mich- mein mann hatte vorher noch voll gearbeitet […], da wurde mir, glaub' ich, nur gesagt, ähm gesundes selbstbewusstsein! aber das war eigentlich kein selbstbewusstsein, sondern, das war der- die die notwendigkeit [I: hm], also ich- irgendwer muss die kinder abholen und hinbringen, […] also, das war eher die nackte not [beide lachen] [P22/62]*

Aus „nackter not heraus“ konfrontiert Hartmann mit generationalen Tatsachen; offen spricht sie familiale Hintergründe ihrer Entscheidung an und markiert darüber eine Art ertrotztes „selbstbewusstsein“ [P22/62]. Offenbar verschafft ein derartiges Auftreten und Für-Sich-Einstehen durchaus (situativen) Respekt; auf Dauer widerspricht ein solches Verhalten den sozialen Erwartungen und Spielregeln. Auf eine mögliche Folge weist die Erzählende selbst hin, ihre Art Auftreten führe zu einer „gewissen einsamkeit im [kollegium]“ [P23/42], ihr Sozialnetz hätte sich insgesamt spürbar ausgedünnt. Insbesondere ecke sie mit der Tatsache der Kombination akademischer Arbeit und Mutterschaft in den verschiedenen kollegialen wie auch privaten Netzwerken an. Im Erzählkontext

wird die empfundene Marginalstellung explizit auf das berufliche wie außerberufliche Leben bezogen.

Gendermarkierungen im Feld

Die Karrierestrategie des Konfrontierens und Beharrens geht mit bestimmten Gendermarkierungen einher. Nicht wenige der befragten Wissenschaftlerinnen und Professorinnen kehren den ihnen tendenziell entgegengebrachten Eindruck der „Fremdheit" (Kortendiek et al. 2013: 354) im Arbeitsfeld quasi zu ihren Gunsten um. Statt gendertypischer Zurückhaltung demonstrieren sie *Unordentlichkeit*; durchaus eigensinnig und *selbst*gerecht brechen die Wissenschaftlerinnen mit gender- und feldtinternen Verhaltensregeln. Anders als ihre *angepassten* Kolleginnen halten sie ihre persönlichen und familialen Belange gerade nicht „hinterm Berg", sondern fordern deren Beachtung im wissenschaftlichen Alltagsgeschehen geradezu heraus. Aufgrund des offensiven Umgangs mit der insbesondere Wissenschaftlerinnen entgegengebrachten *Aufmerksamkeit* bezeichnen die AutorInnen die Praxis als *Tokenstrategie* (vgl. Kanter 1977; Heintz/Nadai 1998). Tatsächlich arrangieren sich besagte Frauen vielfach auf Außenseiterpositionen, beispielsweise in ausgewiesenen Sonderbereichen, auf Gastprofessuren, auf gleichstellungspolitisch geförderten Stellen etc. – Auf einer solchen Position agierend und zugleich „gedultet" [P20/12] erkennt sich die Professorin, Agnes Belmonde [P20, FH, GWS].

> *ich habe mir auch so eine nische gesucht, und es ist sehr typisch für frauen, so, dass sie sich eher nischen suchen und nicht den offenen konflikt, und im grunde ist es eine geduldete position für die *Disziplin* an sich, und ich als mitarbeiter stecke mit da drin, [I: ja] und das ist auch allen- […] rausgekommen, dass wir da eine geduldete position sind und dass sich das auf äh alle bezieht, die da sind und die- wir haben so einen kleinen platz eingeräumt bekommen, und in dem dürfen wir- dürfen wir sein [P20/12]*

Als „nische" bezeichnet Belmonde die Gastprofessur, auf diese auch in fachlicher Hinsicht *spezielle* Professur wurde sie für die Dauer eines Jahres berufen. Sehr direkt kommt die Professorin auf die Ambivalenz zu sprechen, welche die Einnahme einer Nischenposition begleitet resp. induziert: In besagter „nische" könne sie „sein", *dort* fände sie „platz", just diesen Raum habe sie sich „gesucht". Zugleich ist es ein ihr zugewiesener Raum am Rande des etablierten Wissenschaftssystems. Der Vorgang ist gleichsam Besitznahme und Zuweisung. Die Erzählende rekurriert in der Sequenz auf ein verbindendes Wir, das eigene Zutun betonend wie relativierend stellt sie sich in die Reihe der im Wissenschaftsfeld „geduldeten" Frauen. Der ihr und ihren Kolleginnen zugewiesene Raum sei geeignet, den „offenen konflikt" um Positionen, Ressourcen und Einfluss zu umgehen. Und doch wird dieser Konflikt offen markiert, so vermittelt sich in der Erzählung kein geringes Potenzial an Widerständigkeit, an Selbstwertschätzung, an Geltungsbestreben – als „mitarbeiter stecke [sie] mit da drin". Belmonde thematisiert und positioniert sich als Akteurin und Marginalisierte in einer Person. Günther und Gerstenmaier (2005) arbeiten in ihrer Untersuchung von Frauen im gehobenen Management deren „aktives Copingverhalten" (ebd.: 6) heraus, einer Art instrumenteller Verwendung zugeschriebener (Geschlechter-)Typisierungen. Hiernach beteiligen sich die marginalisierten Personen an den Labelingprozessen, „ohne dies mit einer verminderten Selbstakzeptanz zu verbinden" (Crocker 1999 nach Günther/Gerstenmaier 2005: 6). In vorliegender Studie greifen die AutorInnen insbesondere den Aspekt der aktiven Übereignung von Geschlechter- und Differenzerwartungen auf (vgl. u.a. Günther/Gerstenmaier 2005). Als sogenannte *Token* gelten Wissenschaftlerinnen als in besonderer Weise anfällig für Labeling- und Marginalisierungsprozesse (ebd.; vgl. Kanter 1977; Heintz/Nadai 1998). Diese und andere Studien aus dem Bereich der Gender- und Wissenschaftsforschung verweisen darauf, dass sich insbesondere Wissenschaftskarrieren entlang stark institutionalisierter wie habitualisierter Anerkennungs- und Rekrutierungsprozesse entwickeln (vgl. u.a. Krais 2000; Engler 2003; Beaufaÿs 2012). In diesem Sinne sind sogenannte Nachwuchswissenschaftlerinnen, aber auch neuberufene Professorinnen auf entsprechende Bewertungspraxen angewiesen. Im Unterschied zur Strategie der Neutralisation und einer – mehr oder minder – intendierten Übergehung geschlechtlich motivierter Differenzierungen und Bewertungen, zielt die Tokenstrategie auf deren eigenwillige Übernahme ins Selbstbild. Dieser Logik folgend verwehrt sich die Professorin, Jana Kast [P8, FH, MINT], gegen den vielfach von Wissenschaftlerinnen gepflegten *Topos der Bescheidenheit* (vgl. u.a. Metz-Göckel 2009); wörtlich stellt sie den „[faktor] glück" [P8/61] infrage.

> *[…] also, das sagen ja viele frauen, das fand ich immer so irritierend, wenn die sagen, ich bin hier, ich hab auch immer glück gehabt!, das ist wirklich der weichste faktor überhaupt und der ge-*

> *ringste faktor, […] ich war immer vielleicht schon an manchen stellen zur richtigen zeit am richtigen ort, aber dass ich hier sitze, weil ich glück-gehabt-habe, nein! [I: nee], sondern, das ist ein harter weg und ein harter aussonderungsprozess [ebd.]*

Ungeniert verweist die Erzählende auf den eigenen Leistungsanteil sowie auf feldinterne Selektionsmechanismen. Die Berufung ihrer Person auf die Professur erscheint ihren Worten nach als folgerichtig, es ist das Ergebnis eines „harten aussonderungsprozesses"; just diese Position hätte sie sich erarbeitet. In diesem Sinne spricht die angezeigte Selbstdemonstration der Professorin für eine Form der Selbstachtung oder auch *Selbstwürdigung* erbrachter Leistung. Den gebotenen (Sonder-)Rahmen eigenwillig besetzend steht „hinter der Selbst-Darstellung oft die Motivation, […] das ‚wahre Bild' der eigenen Person bzw. des Lebens zeigen zu können" (Jakobs 2006: 123)[35]. Andere, zumeist weniger erfolgreiche Wissenschaftlerinnen, ziehen sich über ihren Tokenstatus einmal mehr auf die eigene Fachlichkeit, auf die eigene Geschichte und Motivation zurück; *diese* Frauen suchen sich ihre Nische auf statusniedrigeren Positionen. Perspektivisch nehmen sie Führungs- und Geltungsansprüche zurück.

Als ausgewiesene Praxis der Marginalisierten ist diese daher nur mehr bedingt geeignet, im Wissenschaftsbereich *Karrierezumachen*; (eher) führt sie zur Festigung und Bestätigung des einmal eingenommenen Status, einer einmal erworbenen Fachlichkeit und Professorabilität. Und doch, die Inszenierung einer *anderen* Art Wissenschaftlichkeit und Wahrhaftigkeit konfrontiert die etablierte Gemeinschaft. Potenziell lässt sich die Tokenstrategie nutzen, die „riesen meta-erzählung" [P8/35] von Wissenschaft und Erkenntnis im neuen Geschlechtergewand weiterzuspinnen. Nicht zuletzt begründen manche Befragte ihre Art Wissenschaftlichkeit über ihren Status als Mutter und Fürsorgende; anders als viele ihrer Kolleginnen tragen sie das „etikett mutter" [P20/33] quasi wie ein Schutzschild vor sich her. Vermittelt über das Etikett greift sich auch eine ungewohnte Art Körperlichkeit Raum. Die Interviewte, Belmonde [P20, FH, GWS], hebt den individuell kaum zu übergehenden Token-Effekt von Schwangerschaft und Elternschaft hervor.

> *[…] schwangerschaft und kind bekommen ist sowas von körperlich, [I: ja] körperlicher geht's ja gar nicht, so, und auf einmal begegnet man einem natürlich auf einer persönlichen ebene, aber die persönliche ebene ist eigentlich im universitären kontext auch keine wirklich so eng persönliche, […] und der körper wird auf einmal so relevant und wichtig, und in reproduktion hat der körper- spielt eine rolle, ich kümmere mich um körper, so [P20/25]*

Schwangerschaft und Elternschaft würden eine „persönliche ebene" berühren resp. eröffnen, diese wiederum assoziiere mit reproduktivem Verhalten, einschließlich der (Selbst-)Sorge um den Körper. Die Befragte reflektiert das gemeinhin umgangene (Un-)Verhältnis von Körper, Reproduktion und Wissenschaft; sie spricht explizit von einer „wahnsinnigen spaltung zwischen kopf und körper" [ebd.], welche der „universitäre kontext" [ebd.] herkömmlich voraussetzen resp. herstellen würde. Sie selbst versuche sich „im spagat" [ebd.] und also einer Überwindung abverlangter Spaltung. *In der Folge* bedeute dies, sich zu „kümmern", und also die eigenen, darunter auch basale und körperliche Belange und Bedürfnisse in den Wissenschaftsalltag zu integrieren und also nicht, wie erwartet, alles Generative, alles *Weibliche*, alles Unpassende „auszublenden" [P20/25]. Die Hervorkehrung des Geschlechts ist eine ausgemachte Strategie des Umgangs mit derartigen Verdeckungs-, Selektions- und Ausgrenzungsmechanismen. – Daran gekoppelt dokumentiert sich in der zitierten Sequenz die Tendenz einer Individualisierung wissenschaftlicher Lebens- und Produktionsweise und einer damit verbundenen Bereitschaft zur „Selbstversorgung" (Voß 2007; vgl. Flick 2012a, 2012b). Der ersichtliche wie demonstrierte Tokenstatus versetzt die Betroffenen in die Lage, angestammte Geschlechtergrenzen neu auszulegen; die Praxis gerät darüber selbst zur Differenzstrategie. In den zugewiesenen möglichen Räumen verhandeln die Wissenschaftlerinnen Unordentlichkeit und Unangepasstheit, so auch ihre selbst-fürsorglichen Ansprüche an Wissenschaft und Wissenschaftlichkeit. Die Herausstellung von Eigensinnigkeit und also Andersartigkeit einer Gruppe unangepasster Wissenschaftlerinnen hält jedoch eine Gegendynamik aufrecht, denn auch die dominierende Gruppe erfährt sich im Umgang mit Token als handlungsmächtig und sichert ihren Einfluss.

[35] Jakobs (2006) bezieht sich in der Veröffentlichung auf (Natur-)Wissenschaftler und deren Praxis, sich selbst und ihr Schaffen in Form von Autobiografien zu rechtfertigen und also zu *würdigen*. Interessant ist der Hinweis der Autorin auf das die Wissenschaftsperson beschreibende *Leben*, welches offenbar über den Kontext Wissenschaft hinausreicht.

Sich-Bedingt-Widersetzen

Exemplarisch als „kaspertheater“ [N56/11], „wissenschaftszirkus“ [N21/31; P22/76] oder auch „brutales geschäft“ [P12/13] bezeichnen die Interviewten das tägliche Treiben im Namen der Wissenschaft und Erkenntnis. Sie zeigen an, den Wissenschaftsbetrieb mit seinen eingespielten Verfahren und Verhaltensmustern zu kennen, zugleich treten sie in Distanz zu gewissen Standards und Erwartungen. Der übereignete Tokenstatus korrespondiert mit bestimmten Eigensinnigkeiten und Widerständigkeiten gegenüber dem etablierten Wissenschaftsbetrieb. Mit dessen internen Regeln und Verfahren prinzipiell vertraut demonstrieren die Wissenschaftlerinnen und Professorinnen, den *Kampf* um Leistung, Fachlichkeit und Anerkennung „frontal [aufzunehmen]“ (Beaufaÿs 2012: 109). Potenziell verschaffen sie sich darüber situative Aufmerksamkeit und den Respekt der Community, längerfristig riskieren sie Karriere und Ansehen, wie es folgende Geschichte dokumentiert. Charakteristisch für die Strategie des Konfrontierens und Beharrens erzählt sich die Professorin, Amelie Grube [P31, FH, MINT, GWS], als Token, als Grenzgängerin zwischen den Disziplinen. Wörtlich, sie sei „nicht fisch, nicht fleisch“ [P31/13]. Aktuell werde ihr spezifisches fächerübergreifendes Profil stark angefragt, wohl sei ihr dieser Umstand bei der eigenen Berufung entgegengekommen. Mit vernehmlicher Freude am Geschehen berichtet sie von ihren Erfahrungen. Ihre Disputation hätte sie „grade noch so im achten monat kurz vor der geburt dann geschafft (lacht)“ [P31/19]. Damals sei sie gleich zu mehreren *Vorsingen* geladen worden; noch im Zustand der Schwangerschaft reagiert Grube auf diverse Rufanfragen.

> *das war für mich natürlich schon so eine besondere situation, äh eben dann auch mit erkennbarem schwangerschaftsbauch dann in die bewerbungsgespräche reinzugehen [ebd.]*

Die Berufungsgespräche seien *verstörend* gewesen, niemand aus der Kommission hätte sich zur Tatsache der Schwangerschaft verhalten. Der wohl präsente besondere Umstand der Wissenschaftlerin wurde – politisch korrekt – übergangen. In der Folge überlegt sie sich ihr Auftreten neu: „[Wie] gehe ich damit um, wie erzähl ich das, wann erzähl ich das, […] tauche ich da einfach mit babybauch auf?“ [ebd.]. Sie entscheidet sich für die Offensive: Hätte sie beim ersten Gespräch die Kommission noch „vorgewarnt“ [P31/21], so sei sie zu den darauffolgenden Gesprächen „einfach so [hochschwanger] hingegangen“ [ebd.]. *Am Ende* erhält sie den Ruf auf eine Professur. Und doch, bei aller positiven Resonanz, welche ihr formal wie konkret entgegengebracht wurde, es bleibt eine ambivalente Erfahrung. Hinter eingehaltener Etikette verspürte sie sehr wohl den starken Zweifel an ihrer Person, an ihrer Geeignetheit – ob dieser konkreten Tatsache der bevorstehenden Entbindung und Elternschaft.

Eine befragte Kollegin führt ein weiteres Beispiel ins Feld, sie widersetzt sich an anderer Stelle. – „[W]arum hast du keinen sonderforschungsbereich?!“ [P46/42] – imaginär adressiert die Professorin, Rosa Taffer [P46, UNI, GWS], die Rektorin der Hochschule:

> *liebe frau rektorin, ich habe keinen sonderforschungsbereich, und ich muss da jetzt auch nich arbeitszeit drauf verwenden, zu legitimieren, warum ich keinen habe […], ich beteilige mich gern an allem möglichen, und mach auch was, ähm, aber ich initiiere das ganz bestimmt nicht! [ebd.]*

Die Befragte stellt klar, „eigentlich [muss man] immer kämpfen“ [ebd.], sich immer wieder abgrenzen und also die Anmaßungen und Übergriffe des Systems abwehren, so stehe der Aufwand fürs Einwerben eines Sonderforschungsbereichs in keinem Verhältnis zum erwartbaren Erfolg eines solchen Bemühens. Auch in diesem Falle spielt sich der *Kampf* in einem hochschulinternen Gremium ab; offenbar war sich Taffer ihrer Wirkung auf Rektorin und Kollegium sehr bewusst. Selbstkritisch wie realistisch schätzt die Professorin ein: Ihre Abwehr käme nicht von ungefähr, „ein solches selbstbewusstsein muss man sich erst mal erarbeiten“ [P46/52]. Nicht zuletzt spricht die Professorin ihren einmal erworbenen Status als Hochschullehrende an. Noch im selben Erzählzusammenhang relativiert sie ihre Position und darüber auch ihre Geltung: Als „inhaltlicher und methodischer allrounder“ [ebd.] sei sie, wörtlich: „nirgends […] ganz im inner circle [angekommen]“ [ebd.]. In diesem Sinne verbleibt das Bemühen der Wissenschaftlerinnen um Leistung und Anerkennung, und also um ein angemessenes Verhältnis von Wissenschaft und Leben in Familie, in den möglichen Grenzen des Wissenschaftssystems. Vor Ort, in den abseitigen Arenen, sichern sie sich „alle freiheiten“ [P12/37]. – „[T]heoretisch könnte ich mich jetzt irgendwie zur ruhe setzen“ [ebd.], die Befragte Taffer mag das professorale Spiel beherrschen, sie mag hervorragende wissenschaftliche Arbeit leisten, der Zutritt zur akademischen Elite bleibt ihr vermutlich versperrt. Damit reduzieren sich auch die Aussichten auf weitere attraktive Karrierepositionen. – Die Praxis des

Konfrontierens und Beharrens dokumentiert anschaulich die eigensinnige Aneignung wissenschaftlicher Lebensweise. Wenn sich auch das Ringen um Leistung und Anerkennung in den lokalen Wissenschaftskontexten abspielt und sich dort vielfach entscheidet, so weisen die Karrieregeschichten der befragten Wissenschaftlerinnen doch deutlich über konkrete Arbeitszusammenhänge hinaus in institutionelle und gesamtgesellschaftliche Arbeits- und Fürsorgekontexte.

4.2.3 Inserieren und Lavieren

Laut Beaufaÿs (2012) tendiert ein Großteil des weiblichen Wissenschaftspersonals zu indirekten Beteiligungsformen. Hiernach meint die Praxis des *Inserierens*[36] ein Sich-Selbst-Einfügen in den Wissenschaftsbetrieb, es ist die ausgemachte „Strategie der Vermittlung“ (Beaufaÿs 2012: 106); dabei geht es zentral um die Verhandlung individueller Karriereinteressen und institutioneller Abläufe. Die betreffenden Wissenschaftlerinnen verhalten sich umsichtig bis diplomatisch: Sie balancieren, sie unterwandern, dann wieder suchen sie den Kompromiss. Bei aller Taktiererei, es gilt die internen Regeln und Verfahren zu kennen und einzuhalten. Im Wortsinne verweist der Begriff Inserieren auf Vorgänge des Sich-Anzeigens, des Sich-Adressierens, sich relevanten Anderen empfehlend. Die Bandbreite analysierter Praktiken gereicht vom taktischen Vorgehen übers Sich-Durchschlängeln bis hin zum Vermeidungshandeln. „[Z]wischen vagen Aussichten und garantierten Ansprüchen“ (Menz 2009: 159) *lavierend* handelt es sich bei der Praxis um ein typisches wie aktives Übergangs- und Bewältigungshandeln im Kontext offener bis prekärer Arbeits- und Karriereperspektiven (vgl. u.a. Schröer 2004). Hiernach ist es eine Reaktion auf posttaylorische Entgrenzungs- und Subjektivierungstendenzen in Erwerbsarbeitszusammenhängen (s. Kap. 2 Zentrale Forschungsperspektiven). In diesem Sinne führt sie über die Situation des Wiedereinstiegs in Wissenschaft nach generativen und familial bedingten Unterbrechungen hinaus. Zugleich steht die Strategie des Inserierens stark unter dem Eindruck von Wissenschaft als totaler Lebensform und also in der Logik der traditionell männlich organisierten wissenschaftlichen Praxis (vgl. u.a. Krais 2000; Matthies 2007; Metz-Göckel 2009; Beaufaÿs 2012). Typischerweise umschließt ein solcher Selbst- und Karriereumgang Strategien der Identifizierung und Fokussierung, der Beharrung, wie auch der Widersetzung und Distanzierung – inklusive angemessener Neutralisationsstrategien oder auch konfrontativer Genderdemonstrationen.

Selbstthematisierungen unter Vorbehalt

Wissenschaftlerinnen mit Kindern und Familie bewegen sich in einem institutionalisierten Missverhältnis, den *unbequemen* Hintergrund schafft die arbeitsteilige Gesellschaft, welche eine geschlechtertypische Trennung von Arbeit und Familie *beabsichtigt* (vgl. Metz-Göckel et al. 2014; Kaufmann 1990). In diese unbequeme Lage hinein wirken feldspezifische Selektions- und Ausschließungsprozesse; prinzipiell offene bis prekäre Karriereaussichten betreffen den gesamten wissenschaftlichen Nachwuchs. Der sich komplex gestaltenden Belastungssituation stellt sich die Masse der Wissenschaftlerinnen. Bei der Praxis des *Inserierens und Lavierens* handelt es sich um die verbreitete Strategie der Verhandlung einer selbst-fürsorglich ausgerichteten Lebens- und Schaffensweise im Anerkennungsverhältnis Wissenschaft. Wissenschaftlerinnen in fürsorglicher Verantwortung für andere verhandeln mit den eigenen Ansprüchen und Perspektiven auch die Belange ihrer Angehörigen und Familien. Allerdings scheint besagte Verhandlungsstrategie keine „rechte Sprache“ zu finden. Weder die Praxis selbst noch deren Narrationen fügen sich reibungslos in den im Wissenschaftskontext vorherrschenden Kanon von Leistung und Selbstaufgabe im Namen der Erkenntnis. Stattdessen zeigt sich ein permanentes *Gegensteuern*. Doch anders als es die Strategie des Konfrontierens und Widersetzens intendiert, meint es ein Bestreben, den angezeigten Entgrenzungen und Übergriffen wissenschaftlicher Produktionsweise *maßvoll* zu begegnen. Dieser maßvolle (Karriere-)Umgang scheint insbesondere in Übergangs- und Wiedereinstiegssituationen angemessen zu sein. Die intensive biografische Bearbeitung der offenen (Karriere-)Situation dokumentierend changieren die Selbstbeschreibungen der Befragten zwischen Zuversicht und Beherrschung anzeigenden Selbstbekundungen einerseits und Selbstzurücknahmen und Bescheidungen anderseits. Im Bestreben und Verhandeln dokumentiert sich die Suche der sich involvierenden Wissenschaftlerin nach dem rechten Verhältnis zwischen erwarteter fachlicher Einzigartigkeit bis Eigensinnigkeit einerseits und einer prinzipiellen Passfähigkeit bis Beliebigkeit anderseits.

[36] Begriff des Inserierens wurde dem Aufsatz Beaufaÿs (2012) entnommen.

> *[also] man schwankt immer, also das ist schon ambivalent, in dieser, dieser situation, in der man sich dort irgendwo befindet, ne, auf der einen seite sich druck zu machen, aber den zündstoff für sich rauszunehmen, damit [Z9: mhh], damit man nicht, äh, ja, kaputt geht daran [N12/85]*

Die sich thematisierende Person würde „schwanken". Sie beschreibt sich aus einer Situation heraus, in der sich selbst „druck [gemacht wird]", in der zugleich im Sinne selbst-fürsorglichen Karriereumgangs „zündstoff [herauszunehmen ist]". Die Bearbeitung der Drucksituation aktiviert das Selbstsorgepotenzial der Betroffenen. In diese Drucksituation hinein wirke die Tatsache der Schwangerschaft und Elternschaft geradezu entspannend, denn dieses „rückt den weg- […], den blick einfach gerade, das das das erdet einen absolut" [N12/18], so jedenfalls relativiert die Projektleiterin, Inka Treibe [N12, GWS, UNI], ihre Lage. Sich selbst ins rechte Licht stellend zitiert sie ihren Mann.

> *mein mann sagt immer so spaßig, du brauchst dich eigentlich nicht aktiv um- du brauchst nicht akquirieren, die arbeit findet dich! und das ist wirklich so, [Z9: mhh], also, ich kann mich nicht retten vor anfragen [Z9: mhh.], und das ist aber auch die schwierigkeit, die promotion zu ende zu führen, […], und das ist sehr anstrengend [Z9: mhh], ja, und dann noch familie, und dann noch die familie, genau [N12/14]*

Die Strategie des Lavierens umschließt neben unumgänglichen Verhandlungen und Vermittlungen auch das Vermögen, die an sich spannungsgeladene Situation für sich und die seinen zu *beschwichtigen*. Wenn nötig, werden Belastungen und Konflikte im gemeinsamen Alltag, aber auch Ansprüche und Ziele das Berufsleben betreffend *vorläufig* ferngehalten bis verleumdet. Den offensichtlichen Verzögerungen und Schwankungen in der Karriere setzt Treibe die in Familie geteilte Erzählung von Geschäftigkeit, von Erfüllung und Gefragt-Sein entgegen. Auf diese Weise verschafft sie sich Handlungs- und Deutungsraum, zudem erhält sie den Anerkennungs- und Versorgungsrahmen der Familie aufrecht (s. Kap. 5 Anerkennung in Wissenschaftskarrieren). Auf explizite Nachfrage antwortet die Befragte, eine Karriere nicht ausschließen zu wollen, an der FH oder der Berufsakademie vor Ort sehe sie ihr praxisnahes „nischenthema" [N12/28] passend aufgehoben. Rückblickend beschreibt auch die Professorin, Rosa Taffer [P46, GWS, UNI], eine Phase des Schwankens, der Unbestimmtheit und Offenheit. Damals sei es ihr nicht *um Karriere* gegangen, sie hätte gedacht, sie bleibe in der Wissenschaft, solange „es gut gehe". Irgendwann hätte sie „den fuss in der tür [gehabt]" [P46/11], da sei es logisch gewesen, den universitären Weg weiterzugehen. Tatsächlich setzt sich die weitere Wissenschaftskarriere aus vielen Stückelungen und Übergängen fort, bis sie schließlich eine Lebenszeit-Professur antreten kann (Stichwort: „passagere Beschäftigung", Metz-Göckel et al. 2014; s. Kap. 4.1 Karriereverläufe und Übergänge, Stichwort: „wanderjahre"). Wie viele ihrer Mitstreiterinnen hätte sie als Frau eine „retardierende karriere" [P8/21] genommen; eine andere Kollegin führt treffend den Begriff der „plateaukarriere" [P13/18] ins Feld. Im Erzählkontext weist die gewordene Professorin, Linda Pauer [P13, FH, GWS], auf die paradoxe Situation, als wissenschaftliche Angestellte der internen Aufstiegslogik unterworfen zu sein, zugleich fehle es jedoch an akademischen Aufstiegs- oder Dauerstellen unterhalb der Professur. In der damaligen Situation des Wiedereinstiegs hätte sie gern „diese dozentur" [ebd.] fortgesetzt.

> *[aber] das kam nicht infrage, weil es gar keine option war, aber wenn man darüber nachdenkt . glaube ich, ist das problem für frauen gerade auch, dass sie eben . ganz nach oben müssen und nicht auf einem gewissen punkt einfach so eine plateaukarriere machen können und da bleiben können [I: hm], […] es gibt eben nix außer, ich gehe wieder raus oder ich machs- mach einfach weiter […], aber das- das kann man nicht planen [ebd.]*

Die damalige Dozentin Pauer hätte nicht „nach ganz oben" gewollt. – Mit dieser Narration weicht die Befragte rhetorisch wie strategisch vom „großen Karrierewurf" ab, augenblicklich riskiert sie darüber weitere Karriere- und Aufstiegsperspektiven. Auf welchen konkreten Karriereverlauf die Wissenschaftlerinnen auch immer rekurrieren, es handelt sich dabei um gendertypisch gebrochene Karriereversionen mit begrenztem Prestige und begrenzter Aussicht auf einen sicheren Verbleib (s. Kap. 4.1 Karriereverläufe und Übergänge). Vor diesem Erfahrungshintergrund geraten die Selbstbeschreibungen der Frauen entsprechend zögerlich, exemplarisch: Wenngleich sie die Gastprofessur in fachlicher Hinsicht vorzüglich auszufüllen wisse, so sei sie doch „noch nicht professoral" [P20/14] genug. In einem anderen Fall würde sich die Wissenschaftlerin nicht mehr als „exzellent" [N53/53] empfinden. Damals, mit Abgabe der Dissertation, sei sie die „exzellente wissenschaftlerin [gewesen]" [ebd.]. Später, als sie sich im Zuge des Wiedereinstiegs nach familienbedingter Unter-

brechung der Karriere um ein Förderstipendium bemühte, hätte sie nichts mehr „[aufzuzeigen]“ [ebd.] gehabt.

> *ich war nach der diss exzellent, dann habe ich ein bisschen irgendwie mich- bin ich halt falsch nja, n- nicht aufgestellt gewesen, und als es dann diese altersgrenze- kam, hatte ich nichts, was mit fünfund- was zeigt, dass ich eine exzellente wissenschaftlerin bin, ich hätte einfach eine sehr gute habil schreiben können, und das ist das, was ich bei den- es gibt bei uns im fach ganz wenige professorinnen, ähm, aber [nicht] die, und erst recht nicht mit kind [N53/53]*

Zu eben jener Habilitationsarbeit sei es nicht gekommen. Im Zuge der Elternzeit verlässt die Wissenschaftlerin, Annette Deckel [N53, GWS, UNI], das laufende Forschungsprojekt. Bei ihrer Rückkehr ans Institut verweigerten ihr die verbliebenen ProjektmitarbeiterInnen den Zugriff auf Empirie und Forschungsergebnisse. Im Kreise der KollegInnen finden sich offenbar keine Verbündeten, keine FürsprecherInnen; sie kann ihr Anliegen weder einfordern noch einklagen, schließlich hätte sie ihr Habilvorhaben aufgegeben. Es ist der konkrete Ausschluss aus Forschungskontext und Community; es bleibt die Erfahrung einer Zurückweisung bis Zurückstufung ihrer Person. Diese mündet in einer prinzipiellen Infragestellung ihrer Karriereambitionen; in der Retrospektive tritt sie in Distanz zum leistungsorientierten Wissenschafts- und Karrieresystem (s. Kap. 4.2.4 Karrierestrategien/Strategie Distanzieren).

> *ich hatte nie das gefühl, ich mache mit dem was ich gerade tue eine karriere [I: ja] […] den anspruch hatte ich eigentlich auch nie an meinen job, sondern er machte mir spaß, ich hatte verantwortung, ähm, so, […] das war einfach keine kein- kein- relevante, keine [I: hm] relevante fragestellung für mich [I: okay] in- weil ich hatte ja gute arbeit und vernünftiges geld [N53/35]*

Im Spiegel der mehrheitlich kinderlosen KollegInnen zweifelt Deckel ihr Tun und Wirken an. In der Karrieregeschichte bricht sich eine fremdverfügte Bescheidenheit Bahn – im Gegensatz zur Praxis demonstrierter Bescheidenheit und Zurückhaltung etablierter Wissenschaftlerinnen (Stichwort: Topos Bescheidenheit, vgl. u.a. Metz-Göckel 2009; s. Kap. 4.2.1 Karrierestrategien/Strategie Identifikation; Kap. 6 Wiedereinstieg und Karriere). Was sich in den Selbstthematisierungen aufrückender Nachwuchswissenschaftlerinnen, Projektleiterinnen, Junior- und Vertretungsprofessorinnen etc. transportiert, ist der Eindruck eines gewissen „standings“ [N53/13]. Es ist ein Status unter Vorbehalt, die akademische Spitze ist (noch) nicht erklommen. Es ist eine Position, die prinzipiell ausbaufähig ist. Mancher Selbstdarstellung fehlt die persönliche Ziel- und Spitzenperspektive, stattdessen wird das individuelle Interesse an Wissenschaft sowie der „spaß“ an Erkenntnis und (Forschungs-)Inhalten betont. Ein solches *pures* Interesse nährt zwar den Mythos Wissenschaft, es gereicht nicht der Eigenlogik des deutschen Qualifizierungs- und Karrieresystems. Dieses verlangt nach entsprechender Demonstration der internen „*universellen* Normen“ (Metz-Göckel et al. 2014: 25). Derlei Feld- und Erfahrungswissen produktiv verarbeitend hätte die zwischenzeitlich promovierte Wissenschaftlerin, Karla Buch [N26, GWS, UNI], frühzeitig damit begonnen, auf Nachfragen zu Karriereabsichten angemessen zu parieren: Wenngleich es damals nicht ihr Ziel gewesen sei, sie hätte behauptet, „professorin [werden zu wollen]“ [N26/38]. Die Rhetorik gerät zur Karrierestrategie, auf diese Weise erfüllt sie die Erwartungen der wissenschaftlichen Gemeinschaft.

Demonstrative Aufwendungen im Übergang – Vermeidungen und Verdeckungen

„Generell neigen Hochqualifizierte und Führungskräfte dazu, im Wettbewerb um Beschäftigungs- und Aufstiegschancen Leistungsbereitschaft und Belastbarkeit durch extensive Arbeitszeiten zu demonstrieren“ (ebd.: 250). In der Situation des Übergangs in Elternschaft und der Rückkehr in die alltägliche Wissenschaftspraxis wird die Verwendung von Zeit zur entscheidenden Markierungsgröße von Leistung, Leistungsbereitschaft und Loyalität. Noch einmal kommt die Wissenschaftlerin, Annette Deckel [N54, UNI, GWS], zu Wort:

> *also ich bin oft die letzte […], weil ich aber auch eher so ein abendmensch bin, ähm, also hier gehen die meisten- […] also, wenn man hier siebzehn achtzehn uhr geht, ähm, ist man im soll, so [I: ja], ähm und äh ja, wenn man hier mal später kommt, weil man noch mh- mh- selber beim arzt war oder kinderarzt- oder letztens ist meine tochter operiert worden, also so ne standardgeschichte, nichts aufregendes, da habe ich mir auch nicht frei genommen oder so sondern halt von zu hause gearbeitet [53/41].*

Der individuelle Zeitumgang wird ins Verhältnis zur vorherrschenden Zeitmoral gesetzt; offenbar hat die Erzählende die lokal wirksamen Standards *begriffen*. Die Vorliebe für Arbeit in den Abend-

stunden relativierend fügt Deckel an, es sei „in gewisser weise ein ritual, also es geht nich mehr um fachliche kompetenz, sondern es geht eher darum, ob jemand die spielregeln akzeptiert und sich entsprechend präsentiert“ [N53/13]. Das Phänomen „demonstrativer Anwesenheit“ (Hofbauer 2008: 247)[37] gilt gemeinhin als ein probates Mittel, kollektive Bereitschaft bis Ergebenheit darzustellen; als männlich konnotiertes Handlungsmuster charakterisiert ist demonstratives Zeithandeln Teil der distinktiven Wissenschaftspraxis. Bereits Weber (2002) machte deutlich, das nicht allein „Tüchtigkeit“ (ebd.: 478) und fachliche Eignung über Karriereperspektiven entscheiden, sondern vielmehr „die Gesetze menschlichen Zusammenwirkens“ (ebd.) in den Universitätskollegien den internen Ausleseprozess strukturieren und beherrschen. – Die zitierte Wissenschaftlerin signalisiert, den sozialen Sinn hinter der Demonstration verstanden zu haben. Sie selbst hätte diese Demonstrationen „hinter sich“ [ebd.], sie wünsche es „niemandem, da durch zu müssen“ [ebd.]. Heute würde sie sich über derlei Erwartung hinwegsetzen. Zugleich bringt sich die Befragte Deckel als „abendmensch“ heraus, weswegen sie „oft die letzte“ am Platz sei. Nicht eben untypisch dokumentiert der Fall die Ambivalenzen im Ringen um Leistung, Zugehörigkeit, Geltung etc. Weitere Befragte befinden ganz ähnlich, wenn sie behaupten (und also demonstrieren), „immer noch ein bisschen mehr machen [zu müssen]“ [P8/23], „keinen einzigen tag [gefehlt zu haben]“ [N3/36] etc. Bei aller selbst-fürsorglich motivierten Verhandlung wissenschaftlicher Standards, der „output [müsse stimmen]“ [P46/30]. Als wiederkehrende Wissenschaftlerinnen versetzen sich Deckel und Kolleginnen in eine gewisse Distanz zum Wissenschaftssystem, und doch beteiligen sich dieselben Personen an der Fortschreibung der fraglichen Normen und Rituale. Nicht wenige Befragte reflektieren die eingenommene Doppelperspektive und sich daraus ableitende Widersprüche. Just in diesen demonstrativen Aufwendungen erkennt die Professorin, Agnes Belmonde [P20, FH, GWS], ihre Möglichkeit, im System „[ver-]bleiben [zu können]“ [P20/33].

Und doch, als Begründungszusammenhang dient den Frauen und Kolleginnen vielfach die individuelle Übergangs- und Versorgungssituation, darüber werden die kritisierten institutionalisierten Praktiken überblendet. All die gezeigten Bemühen mögen Mittel sein, Be- und Abwertungen in Folge der Elternschaft abzuwehren. Die reale Distanz ausgleichend zeigen sich die Frauen prinzipiell „kompatibel“ [N39/53]; dies führt tendenziell zu individuellen und privaten Zurücknahmen und Verwehrungen. In jedem Falle gelte es, ein „zuviel“ an Familie zu vermeiden; ein offenes Bekennen zu Kinderwunsch, zur Pflege der Eltern etc. ist riskant. Offensichtlich verwenden die Frauen einigen Aufwand dafür, Wissenschaftsprofil und Ruf (wieder-)herzustellen. Als wiederkehrende Wissenschaftlerinnen und versorgende Mütter stehen die Frauen einmal mehr unter Präsenz- resp. Verdeckungszwang. Um sich weiter beteiligen zu können, üben sie sich in Praktiken des rechten Scheins: Sie geben nur mehr vor, den Mythos Wissenschaft zu leben, dabei treiben sie sich selbst bis an ihre Leistungs- und Belastungsgrenzen. Selbiger Grund bringt die Wissenschaftlerinnen dazu, die entlarvt-verlogenen Praktiken geradezu perfektionieren zu wollen. Tatsächlich arbeiten sie für sich und ihre Familien an selbst-fürsorglichen Kompromissen.

Selbst-fürsorgliche Verhandlungen – Vertikale Fokussierung

Die Strategie des Inserierens und Sich-Anzeigens beschreibt im Mindesten zwei Dynamiken: Einerseits setzt familiale Fürsorgeverantwortung leistungsbezogene Subjektivierungs- und Entgrenzungstendenzen wissenschaftlicher Produktionsweise frei. Besagte Dynamik entspricht dem allgemeinen Leistungskanon und wurde an anderer Stelle als horizontale Fokussierung bezeichnet (s. Kap. 4.2.1 Strategie Identifikation). Anderseits zwingt die Fürsorgepraxis für sich und andere zur Begrenzung und also Relativierung der totalen Lebensform Wissenschaft – mit möglichen Abstrichen an Leistung, Belastbarkeit, Loyalität etc. Sowohl als auch bedeutet es den fürsorgenden Akademikerinnen, das eigene Leistungs- und Verwertungsprofil hervorzukehren und bei Bedarf aufzuwerten.

In den konkreten Karrieregeschichten dokumentieren sich durchgängig beide Dynamiken; die Erzählenden selbst markieren vielfach eine Art Moduswechsel ihrer Arbeitsweise im Zuge des Wiedereinstiegs. Diesen Prozess beschreibt die Wissenschaftlerin, Annette Deckel [N53, UNI, GWS], sehr plastisch mit den Worten: Hätte sie sich bislang von „spaß“ [N53/35] und „bauchgefühl“ [N53/13] leiten lassen, sei „immer so eines zum anderen [gekommen] [ebd.], würde sie nun eine „[strategische]“ [N53/14] Arbeitsweise bevorzugen.

[37] Flick (2012b) spricht im Zusammenhang vom *Präsentismus* in Angestellten-Verhältnissen und stellt diesen in den Kontext von neuen arbeitsorganisatorischen Steuerungs- und Rationalisierungsformen.

> *als ich dann wieder angefangen habe, hat sich eben, im prinzip- vielleicht durch die- das muttersein und das zusammenkommen mit diesem erlebnis ähm, und dem zusammenkommen mit dem mentoring- das war ja quasi [I: ja] alles gleichzeitig, […] dann hat sich so- so ein fokus auf- es muss ja eine karriere, ein plan, eine strategie geben, der hat sich da eigentlich erst gestellt [I: ja], klar, durchs ähm, (räuspert sich) muttersein m- ähm m- m- kommt der vielleicht auch, weil man ja gar nicht mehr immer so, nur so machen kann, wie man m- will [N53/35]*

In selbiger Erzählsequenz relativiert die Wissenschaftlerin und Mutter ihr Handeln und Entscheiden bezogen auf Wissenschaft und Karriere, denn *wirklich* würde der Vorsatz am Alltag scheitern.

> *[…] den versuch besser zu planen, auch wenn [I: ja], wenn die planung zwar da ist, aber die umsetzung irgendwie, m- murks aber, aber es- wie gesagt, es macht mir alles total spaß, sonst würde ich längst was anderes machen, aber sozusagen diese- diese- diese planerei, das ist halt irgendwie- deswegen vielleicht ist auch gut, dass ich nie geplant habe, weil es ja irgendwie eh dann nicht so klappt, zumindest nicht, wenn man nicht alles dem beruf unterordnet [ebd.]*

Am Ende stehen zwei Narrationen nebeneinander: Freilich hätte sie inzwischen gelernt, sich strategisch wie wohlgefällig aufzustellen; im universitären Treiben jedoch herrschten eigene Gesetze und Notwendigkeiten, denen man/frau sich zu beugen hätte. Mit anderen Worten: Universitärer Betrieb und selbst-fürsorglich organisiertes Alltagsgeschehen folgen widerstrebenden Logiken. Die Tatsache verantwortlicher und aktiver Elternschaft wie daran gekoppelte Settlementbestrebungen, und also die Sicherstellung und Nutzung selbst-fürsorglicher Kontexte (s. Kap. 4.1.2 Karriereverläufe/Version Settlement), unterlaufen eine strategische wie gestrenge Karriereplanung. Die Versuche horizontaler Fokussierung münden in aufgezeigten Fällen in Abstrichen an Karriereziel und Karriereentwurf. Die AutorInnen sprechen daher von einer *vertikalen Fokussierung* der Karriere. Sprachlich markieren die Erzählenden den Vorgang zumeist indirekt: Sie meiden „ranking" [N53/51] und „peer-reviews" [ebd.], sie umschiffen die „große karriere" [P46/28] und die „meta-erzählung" [P8/35] etc. Eine Gruppe von Wissenschaftlerinnen scheut die angesagten Karrierebekundungen, die Frauen *vernachlässigen* den so zentralen Aspekt des Sich-Empfehlens und Sich-Anzeigens. Manche Befragte, so die FH-Professorin, Maria Host [P23, FH, GWS], findet dennoch deutliche Worte: Sie würde „kleine brötchen backen" [P23/28]. Den unter Umständen größeren Wurf einer „forschungsprofessur" [P23/24] lehnt sie explizit aus Fürsorgegründen ab (ausführlich zur Fallgeschichte, s. Kap. 4.1.2 Karriereverläufe/Version Settlement). – Die Strategie des Inserierens dokumentiert den typisch entgrenzten Karriereumgang im Kontext fürsorglicher Verantwortung. Der enorme biografische Aufwand erzeugt nicht das notwendige soziale Echo. So führt die subjektive Aneignung und Verfügbarmachung der an sich fürsorgefeindlichen Umgebung zu keiner „selbstverständlichen Integration" (Beaufaÿs 2012: 112) in Wissenschaft und Karriere.

4.2.4 Distanzieren und Abkehren

Gewissermaßen entgegen der zentralen Karrierestrategie der Identifikation, und also der subjektiven und bisweilen eigensinnigen Aneignung wissenschaftlicher Produktions- und Lebensweise durch Wissenschaftlerinnen, weist die Praxis des *Distanzierens* auf Prozesse des Abkehrens vom Wissenschaftsbetrieb bis expliziten Ablehnens feldinterner Normen und Strukturen. Das konstitutive Wechselspiel zwischen Leistungs- und Investitionsbemühen der Wissenschaftlerinnen einerseits und institutionellen Anerkennungs- und Rekrutierungspraxen anderseits ist empfindlich zuungunsten der nachrückenden Akteurinnen beeinträchtigt. Die Strategie des Distanzierens geht mit gendertypischen Defensiv- und Vermeidungsstrategien einher, als (Noch-)Wissenschaftlerinnen verhalten auch sie sich umsichtig, bescheiden bis abwartend. Im Unterschied zu Formen des Inserierens und Lavierens markiert die Praxis des Distanzierens den möglichen Ausstieg resp. Ausschluss aus dem Wissenschafts- und Institutionensystem. Und anders als dies der offensive wie konfrontative Umgang mit Zuschreibungen und Differenzen anzeigt führt die unzureichende Beziehung zwischen Wissenschaftlerin und Wissenschaftssystem zu typischer Sprachlosigkeit bis Unsichtbarkeit betreffender Frauen.

Sich entfremden – Selbstbeschreibungen im Horizont ausbleibender Anerkennung

Die Selbstbeschreibungen sich distanzierender Wissenschaftlerinnen spiegeln deren abseitige Positionen im Wissenschaftsfeld. Die Promotionsstudentin, Klara Thieme [N21, GWS, UNI], verweist im Erzählkontext auf „*diese* stipendienkonstruktion" [N21/16] wie auf „die tatsache, dass ich eigentlich die ganze zeit nicht vor ort war […] an meiner alma mater" [ebd.]; sie begründet darüber „so eine gewisse einsamkeit" [ebd.]. Aktuell stehe sie kurz vor Abgabe ihrer Dissertation, allerdings

könne sie an „wissenschaftlicher laufbahn“ [ebd.] nicht viel aufweisen, sie hätte keine „mitarbeiterstelle“ [ebd.] inne, „keine lehre gemacht“ [ebd.]. Thieme unterstreicht die empfundene Außenseiterrolle aus der Co-Position einer Doppelkarriere heraus: So würde ihr Mann eine Wissenschaftskarriere verfolgen, für sich selbst erkennt sie unter den gegebenen Umständen keinen Platz im System. Mit den Worten stellt Klara Thieme ihren Abstand zum institutionell organisierten Wissenschafts- und Karrierebetrieb heraus, um im direkten Anschluss ihr anhaltendes wissenschaftliches Interesse zu betonen: Sie wolle „dieses eine projekt total gerne machen und […] zum abschluss bringen“ [ebd.]. Ähnlich diskret beschreibt sich die Wissenschaftlerin, Elene Weise [N19, GWS, UNI], sie hätte „[da] nicht so viel […] [zu] erzählen“ [N19/9]. Auch Weise promoviert extern. Um sich zu finanzieren, nimmt sie als „selbständige“ [ebd.] an ihrer Universität kleine Aufträge an. Im Laufe der Schwangerschaft enden ihre Einsätze.

> *ich hab viel an der uni dann auch so kurse gemacht in den semesterferien, dass ich das dann nich mehr mache, das war dann im april eigentlich schon klar, auch den leuten die das organisieren, und ähm, ja, also das war sozusagn- aber das ging nich so wirklich um mich persönlich […] [N19/13]*

Es sei nicht um sie „persönlich“ gegangen, ihr Fernbleiben hätte auch „keine große lücke [gerissen]“ [ebd.]. – Die Zweideutigkeit der Aussage scheint symptomatisch zu sein: Die Abwesenheit ihrer Person bleibt weitgehend verborgen, die Externen werden im Kollegenkreis nicht vermisst. Dies stelle sich anders für jene, die „irgendwo in ner institution sozusagen eingebettet“ [ebd.] sind. Tatsächlich führt die konkrete Lebens- und Versorgungslage als Externe und Selbständige dazu, dass die Betreffende nach kurzer Elternschonzeit ihre Tätigkeiten wieder aufnimmt und in den beruflichen Alltag zurückkehrt. In diesem Sinne hätte es „wirklich keine unterbrechung“ [ebd.] gegeben. Das prekäre Potenzial vermittelt sich indirekt, so steht die Promovendin Weise permanent unter Druck, „immer alles selber [zu organisieren] und [zu finanzieren] und [zu machen] und [zu tun]“ [ebd.]. Aus einer ähnlichen Schaffensspirale heraus erzählt sich die Promotionsstudentin, Magda Bauer [N20, GWS, UNI].

> *ich weiß, dass ich lebe, wenn ich viel mache [Z9: okay], je mehr ich mache, desto mehr schaffe ich auch, das macht mir unglaublich spaß, […] und familie, das- das ist- das ist etwas . was einfach da ist, aber- und das ist nicht alles für mich, und ich brauche auch arbeit, ich brauche auch meine promotion . [Z9: ja] das ist wirklich so meine eigene sache [N20/31]*

Die erklärte Dynamik entbehrt offenbar nicht der Freude, der prinzipiellen Zuversicht an die eigene Schaffenskraft. Ausdrücklich genieße sie die Freiheiten einer externen Promotion; sie könne „selber entscheiden, […] und natürlich, *es* kollidiert oft mit- mit- mit der institution“ [N20/153]. Im Erzählkontext wird die Familie – quasi selbstverständlich – in die Dynamik eingelassen, um sich im Nachsatz von Familie als alleinigem Lebenssinn abzugrenzen; sie wolle nicht auf die Rolle der Mutter „reduziert“ [N20/125] werden.

Offenbar bemühen auch die Externen die Illusion von Wissenschaft, Erkenntnis, Autonomie etc. Dabei unterstreiche der externe Status einmal mehr das „wirklich eigene [Interesse]“, das eigene Bestreben. Die Subjektivierungsleistung konzentriert sich auf die aktuelle Forschungs- und Qualifizierungsarbeit, ausdrücklich wenden sie sich von der vorherrschenden Wissenschaftsmoral ab: Sie wolle nicht „über leichen [gehen]“ [N19/37] und „alles mögliche in kauf [nehmen]“ [ebd.], auch leide sie es, den Professoren „hinterherrennen“ [N19/9] zu sollen, meint die Promovendin Elene Weise. In gewisser Weise *entfremden sich* die Frauen dem System, sie sichern sich darüber ihre Art akademischer Freiheit im Denken und Tun. In der Konsequenz verschließen sich karriererelevante Beziehungs- und Anerkennungskontexte, die Frauen *empfehlen* sich nicht genug (s. Kap. 5 Anerkennung in Wissenschaftskarrieren). Schließlich münden viele Selbstbekundungen in defensiv ausgerichteten Kognitionen und Praxen, wohl sei sie „zu schlecht organisiert“ [N19/25], vielleicht hätte sie „die zeit nicht [konsequent genutzt], wenn er [der Sohn] schläft“ [ebd.], resümiert die Befragte; auch hätten die Geburten ihrer Kinder dazu geführt, „nicht mit voller kraft“ [N21/40] agiert zu haben, meint die Externe Klara Thieme. – In der individuellen Bearbeitung des systematisch angelegten Missverhältnisses wissenschaftlicher Produktion einerseits und selbst-fürsorglicher Interessen und Verantwortlichkeiten anderseits greifen sie auf Strategien der Selbstoptimierung und Fokussierung zurück, dabei begrenzen sie ihre individuellen (Karriere-)Perspektiven – einschließlich der Möglichkeit des Ausstiegs aus dem Wissenschaftssystem.

Abseitsspiel – Individualisierung struktureller Missverhältnisse

Erfahrungen temporaler Ausschließung aus universitären Kontexten, einschließlich der Erfahrung ausstehender Anerkennung und Unterstützung, gehören zum biografischen Fundus einer Mehrheit des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Logisch führt die „passagere Beschäftigungsform“ (Metz-Göckel et al. 2014) im Wissenschaftsbereich zu wiederkehrenden Annäherungen und Entfremdungen. In diesem Sinne stellt der Umgang mit Erfahrungen des Rückzugs resp. des Ausschlusses aus institutionellen Strukturen und Praxen eine alltägliche Herausforderung wissenschaftlicher Lebensweise dar. Nicht zuletzt stellen die AutorInnen den Wiedereinstieg von Wissenschaftlerinnen im Zuge des Übergangs in Elternschaft in die Perspektive einer Distanzierung vom und (Wieder-)Annäherung ans Wissenschaftsfeld (s. Kap. 2 Zentrale Forschungsperspektiven). In der Regel werden Erfahrungen institutioneller Ausgrenzung durch die Interviewten weitgehend verschwiegen. Als gendertypische Vermeidungs- resp. Verdeckungsstrategie steht die Praxis des Verschweigens unter dem subjektiven Eindruck einer quasi selbstverschuldeten Übergangs- und Belastungssituation: Als Wissenschaftlerinnen in Fürsorgeverantwortung, als werdende Mütter, entscheiden sie sich gegen den *reinen* Wissenschaftsentwurf – mit entsprechenden individuell-biografisch zu lösenden Konsequenzen. Tatsächlich befinden sich die (potenziellen) Eltern in einer Situation struktureller Rücksichtslosigkeit gegenüber familialer Verpflichtung (vgl. Kaufmann 1990) sowie der Angewiesenheit auf institutionelle Anschluss- und Förderperspektiven; wirksame Rekrutierungsverfahren finden nicht (mehr) statt. *Unter diesen Umständen* kehren viele Betroffene einmal mehr prinzipielle Verfügbarkeit sowie Loyalität gegenüber den relevanten Instanzen heraus (Stichwort: demonstrative Aufwendungen; s. Kap. 4.2.3 Inserieren und Lavieren). Freilich halten sich nicht alle Befragten an die gendertypischen Regeln des Verschweigens und Bescheidens (s. Kap. 4.2.2 Konfrontieren und Beharren). Beispielhaft konfrontiert die Professorin und dreifache Mutter, Luise Hartmann [P22, FH, MINT], mit Erfahrungen institutioneller Ausgrenzung. In der Endphase ihrer Dissertation wird sie schwanger, zu dieser Zeit sei ihr Vertrag an der Universität ausgelaufen. Die angehende Familie zieht aus beruflichen Gründen des Mannes in eine andere Stadt. Damals glaubte Hartmann, nun sei „alles vorbei“ [P22/16], die eigenen Karrierepläne müsse sie aufgeben. Hartmann erlebt diese Zeit als konkreten Karrierebruch, in der Situation sei „[alles] zusammengekommen“ [ebd.] an „ungünstigen bedingungen“ [ebd.]. Während dieser Zeit bricht der Kontakt zum Doktorvater fast vollständig ab.

> *er hat mich die jahre danach nich' groß kontaktiert oder irgendwie mal [I: ja] gefragt, wie geht's denn oder so, ich hab' ihn dann irgendwie 'n paar mal angemailt, aber kaum 'ne antwort gekriegt, das das fand ich echt auch enttäuschend [I: hm], ähm . und da hatt ich schon das gefühl, ich bin jetzt außerhalb von wissenschaft, und damit, egal ob nun mit kind oder ohne kind, das spielt glaub' ich jetzt nich' so die rolle, damit bin ich auch nich‘ mehr in seinem gesichtsfeld [I: ja], und jetzt bin ich wieder hier, ähm, im wissenschaftszirkus [P22/76]*

Später, Hartmann war inzwischen erfolgreich in den „wissenschaftszirkus“ zurückgekehrt, hätte der einstige Vertraute und Doktorvater den Kontakt wieder aufnehmen wollen; er hätte ihr „das du [angeboten]“ [ebd.], aber sie fände das nun „überflüssig“ [ebd.]. Heute könne sie mit einigem Abstand über den damaligen Vertrauensentzug sprechen, als gewordene Professorin nütze ihr dieses Erlebnis zu einer Art produktiven Distanzierung vom Wissenschaftsgeschehen. Offenbar gelingt es Hartmann, Erfahrungen der Zurückweisung bis Demütigung in einen selbst-fürsorglichen Umgang mit feldtypischen Differenzen und Distanzen zu wenden. Anders resümiert die Nachwuchswissenschaftlerin, Elisa Freygang [N64, UNI, MINT], ihre Erfahrungen institutioneller Ausgrenzung im Zuge der Familienplanung. Beim ersten Kind sei sie sofort nach dem Mutterschutz auf ihre Stelle zurückgekehrt; sie hätte damals die Vorstellung gehabt, „schnell wieder reinkommen [zu müssen]“ [N64/71] in den Wissenschaftsbetrieb. Beim zweiten Kind endet der Vertrag an der Universität noch vor Beginn des Mutterschutzes – ohne Aussicht auf Vertragsverlängerung. In der Rückschau zweifelt sie ihr „[engagement“] [ebd.], ihr Entgegenkommen an, die demonstrierte Leistungsbereitschaft sei ihr in keiner Weise honoriert worden. Allem voran ging es der zweifachen Mutter um eine faire Anschlussperspektive, die Chance auf einen produktiven Umgang mit Differenzen und Distanzen wurde ihr allerdings nicht eingeräumt. Im Rahmen des Interviews entsteht zunehmend der Eindruck der Versagung, der Frustration, der Enttäuschung, schließlich der Distanzierung vom Bemühen um Passfähigkeit.

Welche Subjektivierungsstrategie auch immer greift, sei es die Überführung von Entfremdungserfahrungen in Strategien der Konfrontation und Beharrung oder aber ob derlei Erfahrungen gendertypische Vermeidungs- und Verdeckungsbemühungen forcieren, es dokumentiert sich darin ein

gleichermaßen individualisierter wie distanzierter Umgang mit der hoch voraussetzungsvollen Lebensform Wissenschaft. Vor dem Hintergrund eines antizipierten Ausstiegs aus dem Wissenschaftsfeld setzt die Strategie des Distanzierens und Abkehrens Möglichkeiten eines eigensinnigen wie selbst-fürsorglichen Karriereumgangs frei. Zugleich markiert die Strategie die Fixiertheiten und Borniertheiten des streng organisierten Wissenschafts- und Karrieresystems mit seinen genderty-pischen Ausgrenzungs- bzw. Verschließungsmechanismen.

5 Anerkennung in Wissenschaftskarrieren

Der Fokus dieses Kapitels liegt auf der Kategorie der Anerkennung. Die Arbeit im Wissenschaftsfeld verlangt WissenschaftlerInnen ab, mit vielen unbekannten und unplanbaren Variablen und Belastungen zurechtzukommen. Im Verlauf ihrer Wissenschaftskarrieren stehen ihnen dafür unterstützende und Orientierung bietende Strukturen der Wissenschaftseinrichtungen, aber auch ihres privaten Lebenszusammenhangs zur Verfügung, mit denen sie ihren Tätigkeiten Sinn zuweisen, Entscheidungen im Arbeitsalltag legitimieren und ihr Karrierehandeln positiv bilanzieren können. Mit der im Arbeitsalltag und in der Karriere benötigten Handlungsautonomie und Entscheidungsfreiheit steigt auch die Angewiesenheit der WissenschaftlerInnen auf Vergewisserung, Legitimation und die soziale Bewertung ihres beruflichen Handelns. Im Sinne eines fürsorglichen Umgangs mit sich selbst stehen sie im Kontext der Entgrenzung und Subjektivierung von Erwerbsarbeit verstärkt in der Pflicht, derlei Anerkennungs- und Fürsorgebezüge individuell zu verantworten und biografisch herzustellen (vgl. Wimbauer 2012; Flick 2012a; s. Kap. 2 Zentrale Forschungsperspektiven, s. Kap. 4.2 Karrierestrategien). Zur Herstellung biografischer Handlungsfähigkeit geht es dabei um das beständige Bemühen, die individuellen Karriereorientierungen und -vorstellungen wie auch die eigenen Beziehungsverhältnisse und -bestrebungen mit den organisationalen Handlungsmöglichkeiten in ein Passungsverhältnis zu bringen (vgl. Böhnisch et al. 2009).

Für die Wertschätzung eigener Entscheidungs- und Handlungsvollzüge messen sich die interviewten Wissenschaftlerinnen auf subjektiver Ebene überwiegend an einer Orientierungsfolie des wissenschaftlichen Arbeitens und Lebens. Krais (2000) und Metz-Göckel (2009; 2014) arbeiten in Studien zum sozialen Sinn des Wissenschaftsfeldes heraus, dass sich WissenschaftlerInnen dabei an einem männlichen Karriere- und Lebenszusammenhang ausrichten, der durch hohe Verfügbarkeit, Mobilität und Berufsrisiken geprägt ist. Gerade für Wissenschaftlerinnen stellen Untersuchungen zum Arbeitsfeld zusätzliche Barrieren und diskriminierende Arbeitskulturen in den Wissenschaftseinrichtungen fest (vgl. Kahlert 2013). Die Zuschreibung und Aneignung von Arbeit als wissenschaftliche Leistung bleibt dadurch kontingent und der Arbeitskultur jeweiliger Organisationen unterworfen. Auf lebenszeitlicher Ebene sind Anerkennungshandlungen ein entscheidender Ermöglichungs- oder Verhinderungsgrund von Wissenschaftskarrieren, sie bilden daher den Ausgangspunkt der folgenden themenzentriert-komparativen Analyse der Interviewaussagen.

Die folgende Analyse konzentriert sich auf die Wahrnehmung von Anerkennung im Arbeitskontext auf den Ebenen der Institution und Interaktion. Die Aussagen resp. Textstellen zeigen exemplarisch auf, wie die interviewten Wissenschaftlerinnen Anerkennung und Wertschätzung im Verlauf ihrer Wissenschaftskarrieren erleben und welche Bedeutung diese für ihr Karrierehandeln haben.

5.1 Institutionelle Anerkennungsbezüge

Zur Darstellung und Dramatisierung ihrer Karrieren und wichtiger Umbruchpunkte mobilisieren die interviewten Wissenschaftlerinnen institutionelle Bewertungen und Beurteilungen ihrer Arbeit; hierfür seien beispielhaft die Bewilligung eines Forschungsprojektes, Stipendiums oder Buchprojektes aufgeführt. Mithilfe derlei institutioneller Leistungen resp. Zuweisungen können sie eigene berufliche Pläne und fachliche Interessen verfolgen, Kontakt zu anderen WissenschaftlerInnen herstellen; potenziell leiten sich aus den Anerkennungsbezügen zeitlich-verbindliche Anstellungsverhältnisse und Karriereperspektiven her. Die Bewilligung und Bereitstellung ökonomischer Mittel markiert die dafür investierte Arbeit als persönlichen Erfolg.

> *und wir haben's hinbekommen, dass wir ein handbuch äh zur *Thematik C* auflegen konnten, also es- ganz vielen eben ist, ist die bitte an uns herangetragen worden, einfach mal gesetzliche grundlagen- dieses thema mal grundstämmig aufzubereiten, dazu gab's nämlich noch nichts […], und wir haben es hinbekommen, ähm über die staatsregierung und über das ministerium, gelder zu bekommen, um so ein buch für alle 2600 *Einrichtungen* *im Bundesland* drucken zu können, also erst mal verlegen zu können und drucken zu können, und wir haben dieses handbuch in einem halben jahr aus dem boden gestampft, und das war bis ende 2008, und es war ein unheimlicher kraftakt, das muss ich schon so sagen [N12/14]*

Die Buchpublikation ermöglicht der Wissenschaftlerin und Promovendin, Inka Treibe [N12, UNI, GWS], wie auch ihren KollegInnen nicht nur die Erfüllung eines informellen Auftrags, hier bietet sich die Gelegenheit, einen innovativen fachlich-politischen Beitrag zu leisten und entsprechend öffentlichkeitswirksam zu präsentieren. Sowohl die institutionelle Hürde der Mitteleinwerbung als

auch die Geschwindigkeit der Umsetzung machen das Publikationsvorhaben zu einem „kraftakt". Die Bewilligung signalisiert dabei eine Wertschätzung der fachlichen Expertise, des Verhandlungsgeschicks aber auch des kollektiven Zusammenwirkens über den universitären Rahmen hinaus. Durch die Betonung des großen Wirkungsbereichs, sämtliche relevanten Einrichtungen im Bundesland zu erreichen, kommt dem Publikationsvorhaben in der Beschreibung der Wissenschaftlerin auch die symbolische Bedeutung der Gestaltung eines Weltausschnittes durch die wissenschaftliche Tätigkeit zu (vgl. Paulitz/Prietl 2013: 301). Über die selbst-fürsorgliche Dimension (im Sinne selbst-fürsorglichen Karrierehandelns) hinaus schließt sich damit den beteiligten WissenschaftlerInnen Anerkennung auf gesellschaftlicher Ebene auf und bestätigt ihnen, dass sich der persönliche Kraftakt *lohnt* (s. Kap. 2 Zentrale Forschungsperspektiven). Die Form des wissenschaftlichen Renommees misst sich u.a. am Verbreitungsgrad der wissenschaftlichen Erkenntnis. Dabei geht es nicht nur um die Tiefendimension der Anwendung im Alltag, sondern auch um die Breite des erreichten Publikums. Besagtes Ausmaß stellt Treibe explizit heraus: „und wir haben dort einen großen *Bericht*, äh veröffentlicht, der auch deutschlandweit sehr große aufmerksamkeit erfahren hat" [ebd.].

Viele Wissenschaftlerinnen erleben die institutionelle Anerkennung einer besonderen Leistung auch als Motivation für weiteres wissenschaftliches Arbeiten.

> *da hatten wir zwei projektanträge gestellt, und dann habe ich wirklich gedacht, also wenn die durchgehen, steige ich da ein und wenn nicht, dann lasse ich's (lacht), sie sind beide durchgegangen, und es macht mir viel freude, finde ich ganz unheimlich spannendes feld [I: hm], also wir machen da nicht *Fachbereich A/GWS* forschung, [...] alle projekte, die wir haben, sind interdisziplinär, auch da habe ich so das gefühl, ich lerne da so viel dazu, ich arbeite viel mit kollegen hier in der *Fachbereich C/GWS* zusammen, wir haben jetzt auch einen ganz großen graduiertenkollegantrag gestellt bei der *Forschungsorganisation*, drücken sie uns mal die daumen! (lacht) [P12/37]*

Für die Interviewte, die Professorin Ingrid Flach [P12, UNI, GWS], brechen sich an der Bewilligung der Projektanträge ihre berufsbiografischen Pläne der Fortführung ihrer Wissenschaftskarriere. Neben der Verstärkung des fachlichen Interesses am Forschungsfeld streicht die Interviewte die Ermöglichung von persönlichen Lernprozessen und ihren emotionalen Gewinn heraus. Aus besagter Veränderung in ihrer fachlichen Ausrichtung kommt keine Verunsicherung zustande, vielmehr beschreibt die Wissenschaftlerin den disziplinären Umschwenk als Gelegenheitsstruktur, der dann auch folgerichtig zu einem neuen Antrag führt. Exemplarisch verweist die Textstelle auf die Fremdsteuerung von Wissenschaftskarrieren durch institutionelle Anerkennungsbezüge. Diese deuten die Wissenschaftlerinnen in ihrer strukturellen Abhängigkeit von Drittmittelakquise häufig als Schicksal oder Glück, auf das sie nur sehr begrenzt Einfluss nehmen können (s. Kap. 4.2.3 Karrierestrategien/Inserieren und Distanzieren).

Vom Erfolg einer Bewerbung machen die Wissenschaftlerinnen neben ihren Karriereplänen auch partnerschaftliche und generative Entscheidungen abhängig:

> *und äh. ja dann . hab ich mich auf stipendien beworben, äh bei den einschlägigen *Förderinstitutionen*, und äh eine zusage bekommen für ein stipendium der *Organisation* [I: hm], das war wunderbar, äh es war auch . für mich so ein bisschen die einzige option, was jetzt so die finanzierung betrifft, die ich mir ernsthaft vorstellen konnte, weil äh- also ich, in einer festen beziehung war, die ich gerne fortführen (lacht) wollte und möglichst auch nicht, äh an verschiedenen orten, also ich hätte nicht so gerne gependelt, und es war auch klar, wir wollten kinder haben, ziemlich bald, und haben auch dann (lacht) ziemlich bald das erste kind bekommen, und äh . es war auch klar dass, äh für mein mann anstehen würde, sich anderswo zu bewerben, und dass da dann wahrscheinlich unser lebensmittelpunkt sein würde, weil er in seiner karriere einiges weiter (lacht) schon war und ist und äh, dann genau, hab ich eben . für mich nach stipendien gekuckt und das hat eben glücklicherweise geklappt [N21/16]*

In der Textpassage scheinen die unmittelbaren Folgen institutioneller Anerkennungsbezüge für die WissenschaftlerInnen in ihren Beziehungs- und Versorgungskonstellation auf. Die Bewilligung bedeutet hier nicht nur die Anerkennung der persönlichen Eignung für das Stipendium, sondern auch die Ermöglichung des gemeinsamen Lebensentwurfs mit ihrem Beziehungspartner. Der Kinderwunsch des Doppelkarrierepaares ist an die beruflichen Pläne beider Parteien gebunden. Dabei spricht die Wissenschaftlerin, Klara Thieme [N21, UNI, GWS], dem Karrierehandeln ihres Partners den Status eines unveränderlichen Faktes zu und akzeptiert ihn als Rahmenbedingung individueller Planungen. Die offene Situation der Bewilligung des Stipendiums gefährdet dadurch nicht zwin-

gend den Kinderwunsch, als vielmehr die Fortführung der eigenen Karriere im unmittelbaren Abgleich mit der Familienplanung (Stichwort: fürsorgliche Basierung; ausführlich, s. Kap. 4.2 Karrierestrategien).

Die Gast- und Interimsprofessorin, Agnes Belmonde [P20, FH, GWS], reflektiert die vertraglichen Rahmenbedingungen der Beschäftigungsverhältnisse und Steuerungen im bundesdeutschen Wissenschafts- und Karrieresystem aus Perspektive gender- und familienpolitischer Förderung als „belastung“ und „mogelpackung“ [P20/59]. Zur Erklärung greift sie auf die mit steigendem Lebensalter zunehmenden gesellschaftlichen Entscheidungszwänge und Erwartungen an das generative Verhalten zurück (vgl. Böhnisch et al. 2009). Die Kombination aus geschlechter- und lebensaltertypischen Erwartungen der Gesellschaft und der Wissenschaft bedeuten für die Interviewte den „genickbruch“ [ebd.]:

> *diese vertragliche absicherung, ne?! ich finde, das ist echt eine mogelpackung . es ist eine mogelpackung! und diese ganzen befristungen finde ich- doch das muss ich jetzt nochmal sagen [I: ja], sie haben mich vorhin gefragt, irgendwie [I: ja], wie man, wissenschaftler fördert, was ich wirklich ganz schwierig finde ist, in einer lebenssituation, in der man viele entscheidungen trifft und in [der] man vielleicht auch sagt, man ist ein bisschen älter und möchte eine familie gründen und, äh, da dann unter diesem befristungskontext zu stehen, das ist eine solche belastung [I: ja], die, die finde ich ein unding, und auch immer zu sagen, es gibt keine hausberufung, finde ich ein unding [I: ja], dieses wechseln zu müssen, dass ich jetzt nach *Stadt* reise, das habe ich alles machen müssen (betont) und das mache ich, mache ich ja auch, aber ich finde, das ist eine struktur, die es wirklich zu ändern gilt, und ich finde das nicht, ich finde das nicht passend, für jemanden der eine familie gründen will, und das ist alles in dieser lebensphase, äh ist es ein genickbruch [ebd.]*

Die Wissenschaftlerinnen berichten durchgängig davon, dass sie klare Kriterien für die Anerkennung der wissenschaftlichen Arbeit als Planungsgewinn erleben.

Folgende Textpassage schildert die übliche und doch verbrämte Praxis der Übereignung bereits akquirierter Drittmittelprojekte ins Forschungs- und Interessengebiet anstelliger NachwuchswissenschaftlerInnen – formuliert aus Sicht der Projekt- und Forschungsgruppenleiterin, Rose Zweigelt [N3, UNI, MINT].

> *ja, warum sind die denn alle bei *Person*? oder mehr oder weniger, dann kommt halt, ja, weil die die besseren themen hat, dann kannst du sagen, ok, du kannst gerne an meinem thema (lacht) mit forschen, da ist . mehr als genug zu tun für alle anderen, oder, ich hab mir das nicht genommen, das blieb über, einer musste es machen, es gibt geld dafür, es gibt viel geld dafür! [I: ja], äh, hab es mir nicht ausgesucht, aber, ihr wolltet es nicht! passiert dann auch wieder nichts, ne […], es wird ja nicht anerkannt, dass es vielleicht jetzt auch irgendwie mit was anderem [I: ja] oder mit der eigenen person zu tun hat- [I: hm] mal kucken [I: das ist spannend], aber das zählt natürlich für eine fakultät oder für einen lehrstuhl total viel, wie viel master und . und bachelorarbeiten man denn so hat [I: ja], und jetzt zunehmend, ich meine, die mittelzuweisungen, darüber erfolgt . das halt, oder es wird dann gesagt, naja, bei dir kriegen sie auch die besseren noten (I lacht) [N3/89]*

Aus sprachlich gewählter Distanz heraus bilanziert Rose Zweigelt in dieser Textpassage die sie betreffenden arbeitsorganisatorischen Folgen der Aneignung und also Besetzung eines speziellen Forschungsthemas sowie die ambivalenten Reaktionen ihrer KollegInnen. Besagtes Thema sichert ihr einerseits das mit den Abschlussarbeiten verbundene Interesse der Studierenden und andererseits vereinfacht es die Mitteleinwerbung. Zweigelt erfährt Wertschätzung durch das fachliche Interesse an dem von ihr vertretenen Forschungsthema, sowohl innerhalb der Fakultät als auch im ganzen Wissenschaftsfeld. Dabei offenbart die Passage resp. die Interviewte selbst die Doppeldeutigkeiten institutionalisierter Anerkennungsbezüge: An die offizielle Wertschätzung der Akquise und Verteilungsleistung gebunden ist oftmals die Missgunst konkurrierender KollegInnen. Die Akkumulation intellektuellen und ökonomischen Kapitals bilanziert die Wissenschaftlerin aus unternehmerischer Sicht der Wissenschaftseinrichtung als positiv. Dass sie darüber potenziell auch die eigene Mittelzuweisung stimulieren kann, ist in ihrer Beschreibung keine strategische Wahl, sondern eher ein Effekt von einander verstärkenden Anerkennungsverhältnissen im Wissenschaftsfeld. Das markiert die Interviewte besonders im Clinch mit ihren KollegInnen. Im entworfenen Erklärungszusammenhang grenzt sie sich stark von der Strategie des *Rosinenpickens* ab. Die Ursache der vielfältigen institutionellen Anerkennung sieht sie nicht allein im Forschungsthema oder den vergebenen Noten, sondern als Produkt ihrer eigenen Arbeit, die prinzipiell auch andere

erledigen könnten, dies aber nicht tun. Darüber eignet sich die Wissenschaftlerin die institutionelle Anerkennung persönlich an, kann sie gegen den Neid ihrer KollegInnen verteidigen und sichert ihre Karriereposition an der Wissenschaftseinrichtung.

Der kollegiale Wettbewerb um eine abgesicherte Karriereposition bricht – so typisch wie anschaulich – an Berufungsverfahren für eine Professur auf. Die logisch damit verbundenen Beurteilungen wie auch die hohen organisatorischen Belastungen schrecken die betreffenden Wissenschaftlerinnen oftmals davon ab, besonders, wenn sie in familiale Fürsorgekontexte eingebunden sind. Die Professorin, Josefine Klar [P50, UNI, MINT], beschreibt ihren ganz eigenen Zugang zur Professur, dabei schildert sie die erwartbaren Schwierigkeiten bis Zumutungen bei der Verhandlung von beruflicher Mobilität und aktivem Familienleben.

> *bei mir war die berufung teil einer- teil der, sozusagen der, erfolgreichen einwerbung einer, ähm *Fachbereich MINT-* forschergruppe [I:hm] bei der *Forschungsorganisation*, ähm ähm, und die professur war sozusagen teil dieser äh, bestandteil dieser, äh *Forschergruppe*, und deswegen war das ganze berufungsverfahren, ähm, nicht ganz so wie es normalerweise ablaufen würde, und da ich vorher keine anderen bewerbungen ähm getätigt hab, kann ich, kann ich persönlich nich [I: ja] den vergleich ziehen, sondern ich weiß es nur, aus aus gesprächen mit anderen, und, äh, natürlich stell ich mir auch manchmal die frage, ob du, ob ob man, ob man sich dem aussetzen sollte (auflachend), […] und wahrscheinlich ist es gut, weil man dann so seinen marktwert erhöht, aber dazu habe ich momentan keine lust [I: ja], auch weil sich für mich, nicht die, wirklich die frage stellt, ähm, der karriere wegen zu sagen, du hast jetzt einen ruf nach irgendwohin, äh naja, dann lass ich jetzt alles stehen und liegen und und oder nehm meine trennung von familie, äh in kauf, das- so eine frage würde sich mir nicht stellen [P50/48-51]*

Die Drittmittelzuweisung ermöglicht es der künftigen Professorin Klar, die Entscheidung, sich dem bekanntermaßen aufwendigen Berufungsverfahren „auszusetzen“, zu suspendieren. Tatsächlich hat sich auch Josefine Klar der Mobilitätsfrage gestellt: Infolge der erfolgreichen Einwerbung zieht Klar mit Kind und Kegel an den künftigen Schaffensort (ausführlich, s. Kap. 4.1 Karriereverläufe und Übergänge). Gleichwohl erlebt sie die Aussicht auf ein kontinuierliches Beschäftigungsverhältnis und die damit verbundene *finale* Anerkennung des bisherigen wissenschaftlichen Arbeitens als Bewährungsprobe, denn die Professur und damit ihre gesicherte Position ist gebunden an die in Kürze anstehende positive Evaluation des Gesamtvorhabens, der Forschergruppe.

Auch die erfahrene Wissenschaftlerin, Annette Deckel [N53, GWS, UNI], kommt auf den Übergang auf eine Professur zu sprechen, in ihrer Erzählung rückt der private Lebenszusammenhang ins Zentrum. Folgende Textpassage verdeutlicht, dass der „Faktor Kind“ (vgl. Metz-Göckel et al. 2014) eine relevante Entscheidungsgröße in Wissenschaftskarrieren ist.

> *und ich hatte schon länger darüber nachgedacht, ähm mich im bereich wissenschaftsmanagement weiterzuqualifizieren [I: ja], weil ich halt gemerkt habe, ja, so mit der- jetzt mit- mit einer habilitation und auch selbst mit einer berufung- ich muss ja jetzt auch nicht in *Stadt* professorin werden, wenn wir eigentlich hier leben […], ich hatte zwischendrin auch drei oder vier anfragen so für, ähm vertretungsprofessuren [I: okay], so seit der geburt meiner tochter, wo ich halt immer in dem konkreten fall gemerkt habe, noch ist meine tochter zu klein, ich will jetzt gar nicht, auch nicht nur ein halbes jahr [I: ja], ähm weg sein, also das ist sicherlich auch dann von mir eine ganz freie entscheidung gewesen zu sagen, ne, das ist ein- wäre ein wichtiger schritt [I: ja] für mich, ich mache ihn aus privaten gründen nicht, ähm, weil ich, das eben miterleben will, wie sie größer wird und eben nicht, weg sein will [N53/13]*

Die persönliche Entscheidung für Kind und Familie führt zur Verhandlung und schließlich zur Aufgabe der universitären Karriere. Die Erzählende schiebt die Kinderfrage quasi vor den kollegial ausgelösten wissenschaftsinternen Anerkennungsverlust im Zuge des Übergangs in Elternschaft (ausführlich zur Karrieregeschichte, s. Kap. 4.1 Karriereverläufe und Übergänge). Folglich erkennt Deckel die Schwierigkeit des Fortkommens in der Wissenschaftskarriere nicht zuerst in den fachlichen Anforderungen der Berufung, sondern betont vielmehr die „freie entscheidung“ und hebt den privaten Kontext hervor. Mit ihrem Kleinkind agiert sie als Personenkonstellation, in der es nicht nur um individuelle Interessen und Möglichkeiten geht, sondern auch um die Voraussetzungen zum gelingenden Aufbau von fürsorglichen Beziehungen. Die institutionellen Angebote der Anerkennung über Vertretungsprofessuren nimmt die Wissenschaftlerin aufgrund ihrer sozialen Gebundenheit nicht an, da dies den Verzicht auf die Anerkennung in ihrer Elternschaft bedeutet. Dabei erweist sich Anerkennung ohnehin als Ergebnis eines wechselseitigen kommunikativen Prozesses in relevanten Beziehungen. Im konkreten Fall ging der individuellen Entscheidung die Erfahrung

des Ausschlusses aus Forschungskontexten während der Einlösung der Elternzeit voraus. Exemplarisch beschreibt die Wissenschaftlerin hier den Anerkennungskonflikt, den das bundesdeutsche Karrieremodell der Wissenschaft häufig vorprogrammiert. Soziale Wertschätzung für das berufliche Handeln bedeutet darin oftmals den Verzicht auf resp. den Ausschluss aus persönlichen Anerkennungsbeziehungen (s. Kap. 2 Zentrale Forschungsperspektiven). Eine demonstrierte und gern zitierte Ausnahme dazu bilden Doppelkarrierepaare, in denen die beruflichen Leistungen des Anderen eine persönliche Wertschätzung auslösen können, wodurch sich Anerkennung für Arbeit auch in Anerkennung für Liebe äußert (vgl. Wimbauer 2012). Die vorliegende Studie relativiert das wechselseitige Anerkennungspotenzial auf Ebene persönlicher Beziehungen bezogen auf die Karriere von Wissenschaftlerinnen. Soziale Wertschätzung durch Arbeit und Liebe gehen aus zwei verschiedenen Gesellungsformen hervor (vgl. Honneth 2011); die verschiedenen Anerkennungsformen und -quellen müssen Wissenschaftlerinnen grundsätzlich gegeneinander abwägen. Den sich hieraus ableitenden Konflikt müssen die Wissenschaftlerinnen persönlich oder durch Rückgriff auf das Sorgepotenzial ihrer privaten Beziehungen abpuffern. Viele der Interviewpartnerinnen greifen in dieser Konstellation – und nicht zuletzt aus Mangel an relevanten Anerkennungsbeziehungen – auf eine Selbstsicht zur Entlastung zurück, in der sie sich über ihr Fachinteresse sowie über ihr beruflich-akademisches Wissen mit dem Arbeits- und Wissenschaftsfeld identifizieren (Stichworte: Subjektivierung von Arbeit; Selbstwürdigung; s. Kap. 2 Zentrale Forschungsperspektiven; s. Kap. 4.2 Karrierestrategien). Im Abwägen der Vor- und Nachteile einer wissenschaftlichen Karriere sticht für die Wissenschaftlerin, Rose Zweigelt [N3, UNI, MINT], der „spaß“ [N3/101] am wissenschaftlichen Tun heraus.

> *also . um geld geht's mir jetzt da nicht, in allererster linie ist es noch was anderes, wenn man jetzt wirklich zusehen muss, dass man finanziell um die runden kommt, dann [sind] die . interessen ja irgendwie schnell sekundär, […] die größte idee dabei ist eigentlich, dass mir das spaß macht [I: ja], ich das gut finde . sofern, würde ich nicht viel anders machen [ebd.]*

Die ökonomische Absicherung vorweggenommen erfahren die Wissenschaftlerinnen Anerkennung durch die Verwirklichung eigener Interessen. Die Möglichkeit zur Identifikation entsteht dann, wenn die persönlichen Interessen zu den Arbeitsinhalten passen und die Wissenschaftlerinnen ihre beruflichen Tätigkeiten als persönliche Lern- und Verwirklichungsprozesse bilanzieren können. Identifikation mit und Verwirklichung in Arbeit bergen ein latentes Potenzial der Selbstüberforderung und Destruktion (vgl. Metz-Göckel et al. 2014). Eindringlich berichtet davon die Kollegin und Projektleiterin, Inka Treibe [N12, GWS, UNI], die neben ihrer Beschäftigung an Promotion und Evaluationsprojekten als freiberufliche Dozentin tätig ist.

> *das ist ja das dilemma an dem ganzen, dass ich, äh im endeffekt keines der kleinen projekte, die ich nebenher noch angenommen habe, oder so kleinere geschichten, bereue [I: mhm], weil sie- also inhaltlich bereue [I: mhm], weil sie mir spaß gemacht haben, weil sie irgendwo sich einfügen in dieses ganze thema, das ist alles rund irgendwie, aber rein auf die zeit gesehen und auf das ziel, endlich diese diss abzuschließen, sind sie natürlich kontraproduktiv, das muss man ganz klar sagen, und äh, wenn ich bestimmte dinge- ich habe auch dazugelernt, ich lehne auch bestimmte dinge zunehmend ab, da freut sich mein mann immer sehr drüber, ähm, dann weiß ich aber auch nicht, was ich verpasst habe [I: mhm], es, das ist auch so ein zwiespalt, in dem man dann steckt, ne, dass man auf der einen seite so unheimliche freude mit so neuen sachen- finde ich, das ist ja auch ein kompliment, wenn man angefragt wird, *Frau Treibe*, stehen sie zur verfügung für? [I: mhm] klingt super, mach ich! [I: ja], und da ist es mir auch vollkommen wurscht, was da finanziell bei rumkommt [I: mhm], sondern, wie sagt mein, mein, äh chef in der *Einrichtung* immer, wir machen das alles für ruhm und ehre! […] das hat für mich so eine hohe ideelle komponente einfach und ähm, das verleitet mich aber, da bin ich wirklich sehr anfällig dafür [N12/89]*

Um die längere Dauer ihrer Dissertation zu erklären, greift die Wissenschaftlerin die empfundene Wertschätzung der geleisteten Arbeit auf. Die „kleinen projekte“ laufen dem institutionell vorgegebenen Karriereverlauf zunächst zuwider, da die investierte Zeit den Promotionsabschluss hinauszögert. Darüber hinaus ziehen sie Einbußen in der gemeinsamen Zeit mit Partner und Kindern nach sich. Die Beweggründe für das wissenschaftliche Engagement liegen weder auf ökonomischer noch auf institutioneller Ebene. Wie andere Wissenschaftlerinnen auch spricht Frau Treibe sowohl auf den emotionalen als auch den symbolischen Gewinn an. Für die Aneignungs- und Subjektivierungsleistung stellen die Wissenschaftseinrichtungen ein hohes Maß an zeitlicher und inhaltlicher Selbstbestimmung her, die die interviewten Wissenschaftlerinnen durchgehend positiv bilanzieren. Für Treibe entsteht durch den hergestellten Eindruck weitgehender Selbstbestimmung

und Selbststeuerung ihrer wissenschaftlichen Arbeit eine emotionale Pufferwirkung für die ökonomischen Zwänge ihrer Freiberuflichkeit:

> *[…] einfach nur dieses bewusstsein, ich muss nicht funktionieren, ich muss in einem bestimmten bereich funktionieren, aber es gibt einen großen teil, da habe ich ganz große gestaltungsmöglichkeiten, und da kann ich entscheiden, was ich machen will, das ist so eine, das ist so eine autonomie und, und, und, auch so eine autarkie, die man dann, oder die ich dann ganz stark spüre, die mir dann diese zufriedenheit gibt und diese gelassenheit, dann auch mit bestimmten unruhen, die man hier hat, äh, also die leichter [I: mhm] dann auch überstehen zu können [N12/30]*

Der institutionelle Vertrauensvorschuss übersetzt sich nicht immer in ein Anerkennungserleben. Die subjektive Aneignung bedarf einer bestimmten wertschätzenden Arbeitskultur, andernfalls greifen institutionalisierte Anerkennungsformen ins Leere resp. kehren sich ins Gegenteil um, wie die Karrieregeschichte der bereits promovierten Wissenschaftlerin und Forscherin, Annette Deckel [N53, UNI, GWS], beispielhaft aufzeigt.

> *das forschungsprojekt, in dem ich ja vorher gearbeitet hatte- [...] ich bin ja dann in elternzeit gegangen, da kam eine dritte doktorandin dazu, mit [den kollegInnen, Einfügung durch AutorInnen] habe ich mich sehr gut verstanden, und dann, äh kam aber, er [der Professor, Einfügung durch AutorInnen], hatte auch immer kontakt mit allen während der elternzeit, aber ich habe nie mehr was über das projekt erfahren und über den fortlauf des projektes [I: okay], und als es dann- auch als ich dann wieder kam und auch mal nachfragte, ähm tz- wurde also deutlich, dass keine publikation mit mir erscheinen würde [I: hm?], und zwar sowohl seitens des projektleiters als auch meiner kolleginnen, das heißt, ich hatte eineinhalb jahre- also ich hatte vor allem die ganze methodenentwicklung gemacht, äh und auch- war selbst auch schwanger noch wochenlang auf *Beobachtungen* unterwegs, und es war also klar, dass es alles ohne mich geplant wird, und ich hatte ja im prinzip auch keinerlei handhabe, ich hatte die ergebnisse ja auch nicht [I: ja ja], ähm, und das war so ein moment, wo ich so merkte, da habe ich jetzt auf jeden fall eineinhalb jahre engagement echt in den sand gesetzt, ich weiß auch nicht wie das in anderen projekten ist [I: Hm], ich merkte nur für mich, da habe ich jetzt gerade gar nichts von [I: ja], ähm, tz- und äh, ich habe ja weiterhin mit dem professor zusammengearbeitet, ähm habe das auch klar kommuniziert, dass ich darüber sehr enttäuscht bin, ähm tz- hatte aber- ja es hat daran nichts geändert und das hat mir, sozusagen glaube ich einen großen teil idealismus (räuspert sich), geraubt und mich [I: ja] vielmehr in- ins strategische denken gebracht [N53/13]*

Die Befragte schildert den empfundenen Verlust von Anerkennung und darüber den Verlust von Entscheidungsbefugnissen und Handlungsmacht, welcher beim beruflichen Wiedereinstieg in die Wissenschaftseinrichtung spürbar aufbricht. Durch ihr hohes zeitliches und wissenschaftliches Engagement auch während Schwangerschaft und Elternzeit erlebt die Wissenschaftlerin den Ausschluss aus dem Forschungszusammenhang als Anerkennungsentzug. Auffällig ist dabei der Wechsel in ihrer Bilanzierung der Arbeitsbeziehungen. Das anfängliche Vertrauensverhältnis zum Kollegium zerfällt; eine zentrale Rolle nimmt offenbar der (neue) Professor und Projektleiter ein, dieser *versäumt* es, die im Rahmen der Elternzeit zu vertretende Kollegin Deckel weiterhin auf institutionell verbindliche Weise zu integrieren. Als Bewertungs- und Bilanzierungshintergrund mobilisiert die Wissenschaftlerin weder den persönlichen Gewinn des gelingenden Aufbaus beruflicher Beziehungen noch die finanzielle Sicherheit während der Beschäftigungszeit, sondern die Beteiligungsmöglichkeiten am Publikationsprozess. Just die Verwendung der Forschungsergebnisse und also die Beteiligung an der einschlägigen Veröffentlichung sei ihr verwehrt worden. Weil formale Regeln zur Integration in den Akkumulationsprozess wissenschaftlichen Kapitals fehlen, riskieren WissenschaftlerInnen durch die familienbedingte Distanzierung zum Arbeitszusammenhang immer auch die Anerkennung und Sichtbarkeit ihrer Arbeit im Wissenschaftsfeld und damit ihre Wissenschaftskarriere (ausführlich zur Fallgeschichte, s. Kap. 4.1 Karriereverläufe und Übergänge).

Wie eine Distanzierung durch den Einfluss der Arbeitskultur bei entsprechender Führungsverantwortung nicht zur Risikokonstellation gerinnt, zeigt die folgende Textpassage, in welcher die Interviewte, Josefine Klar [P50, UNI, MINT], über die Verwendung „spezieller förder[mittel]“ [P50/53] zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie berichtet:

> *[…] wir sind, unsere ganze forschergruppe hat einen relativ hohen anteil an frauen [I:Hm], weil damit ähm, unterscheiden wir uns wohl auch von sehr vielen anderen bereits existierenden gruppen, und äh äh, und also, es werden immer wieder leute schwanger und äh, diese mittel werden, helfen uns wirklich sehr enorm, äh, irgendwelche resultierenden, ähm engpässe dann damit zu,*

äh irgendwie zu lösen [I: ok], […] gerade in meiner gruppe zum beispiel sind momentan drei frauen schwanger [I: ja], in den anderen gruppen, äh da ist es- da gab es das jetzt auch ein paar mal, und äh, und ich muss ja einerseits sozusagen äh, kucken, dass dass äh, dass diese, kolleginnen, sofern sie wiederkommen wollen, und das wollen alle!, dass dass man irgendwie- dass das projekt weitergeht [I: hm], auf der anderen seite muss ich natürlich auch dafür sorgen, wenn jemand doch länger ausfällt, ähm, dass wir die zeit dazwischen nicht verlieren, sondern auch sinnvoll nutzen, und das ist also, das beinhaltet einmal, dass dass wir irgendwie gemeinsam, die art und weise wie man das projekt inhaltlich weitermacht irgendwie klären muss [ebd.]

Die Professorin Klar erklärt die Besonderheit der wenig hierarchischen Arbeitskultur speziell in der von ihr geleiteten Forschungsgruppe über den vergleichsweise hohen Anteil an Frauen und Schwangeren. Dabei begreift sie den körperlichen Prozess der Schwangerschaft als faktische Notwendigkeit dafür, dass sich Wissenschaftlerinnen vorübergehend vom Wissenschaftsfeld distanzieren. Mit dem hohen Anteil an Schwangeren in ihrer Forschungsgruppe steigt die Wahrscheinlichkeit einer Distanzierung und Wiederannäherung der Beschäftigten im Arbeitszusammenhang bis zur Regelmäßigkeit. In der Situation der Personalfluktuation greift Klar in ihrer Funktion als Führungsverantwortliche auf institutionell vorgehaltene Strukturen und Mittel zur Arbeitsorganisation resp. zur Überbrückung von Elternzeit zurück. Die verantwortliche Umverteilung ermöglicht ihr, die tendenziell gegeneinander laufenden Ansprüche der Wissenschaftlerinnen und der Auftraggeber in Übereinkunft zu bringen. Gegenüber der Wissenschaftlerin stellt sie einen Arbeitskontext zum Wiederanknüpfen ihrer wissenschaftlichen Arbeit her; gegenüber dem Drittmittelgeber garantiert sie den inhaltlichen Fortschritt des Projektes. Die Möglichkeit der Vermittlung von Forschungs- und Familienplanung stellt eine wertschätzende Arbeitskultur her, die potenzielle Risiken minimiert. Auch Gastprofessorin, Agnes Belmonde [P20, FH, GWS], berichtet vom Potenzial der Führungskräfte, institutionelle Anerkennung herzustellen. Im folgenden Textsegment erläutert die Befragte eine spezielle Situation, in der sie selbst auf formale Zuarbeit ihrer Doktormutter angewiesen war: Für die Berufung auf eine Fachhochschulprofessur sollte die Aspirantin Belmonde entsprechende Praxiserfahrung nachweisen.

*das hat aber ein bisschen gedauert, bis ich das verstanden habe, dass das [Praxiserfahrung, Einfügung durch AutorInnen] fehlte, so [I: hm], und äh entsprechend habe ich mir dann äh, hat mir dann praktisch die leitung der *Fachbereich H/GWS* äh, also auch die professorin bei der ich promoviert habe, die hat mir ein schreiben ausgestellt, in dem sie eine herleitung gemacht hat, dass die *Fachbereich H/GWS* eigentlich keine typische akademische lehre sind, sondern dass es eine wissenschaftliche weiterbildung ist, die sich in dem zwischenfeld befindet [– und daher als Praxiserfahrung gelten kann, Einfügung durch AutorInnen] […], aber das ist den meisten natürlich nicht klar, weil die *Fachbereich H/GWS* nicht bekannt sind so [I: ja], und da bin ich sicherlich vielfach auch aussortiert worden, und das lege ich natürlich mittlerweile- oder habe ich dann immer beigelegt und äh, dann bin ich auch in ein auswahlverfahren gekommen […], man hat mich also auch eingeladen zum vortrag, äh, da bin ich dann auch gewesen [P20/12]*

Die Wissenschaftlerin Belmonde begründet die Schwierigkeiten ihrer Berufung über die Differenzannahme der wissenschaftlichen Ausrichtung von Universität und Fachhochschule. Durch ihre langjährige Beschäftigung an einer Universität sei ihre bisherige wissenschaftliche Tätigkeit nicht ausreichend praxisbezogen gewesen. Das Schreiben der Doktormutter legitimiert nicht nur erfolgreich ihre Arbeit als adäquate Leistung für eine Fachhochschulprofessur, Belmonde erlebt dadurch auch eine Würdigung ihrer *untypischen* Wissenschaftskarriere, die zu weiteren und schließlich erfolgreichen Bewerbungen führt. Der geschilderte Vorgang deutet auf die prinzipielle Wechselseitigkeit in Anerkennungsverhältnissen; im Speziellen deutet der Fall Belmonde auf die mögliche Gleichzeitigkeit von gendertypischen Marginalisierungsprozessen und Anerkennungsbezügen (ausführlich zu Marginalisierungsstrategien von Wissenschafterlinnen, s. Kap. 4.2 Karrierestrategien).

Die Wissenschaftlerinnen beschreiben die Komplexität von Anerkennungsverhältnissen und Karriere, so auch die Interviewte, Claudia Schach [N39, AU, MINT]. Beispielhaft berichtet sie von weiteren Elementen einer Arbeitskultur, in der sie Anerkennung erlebt.

ich habe das gefühl, dass ich sehr viel freiraum habe [I: hm], äh was mir eher gut tut [I: hm], weil ich glaube inzwischen sozusagen weit genug gediehen bin, um mich selbst zu strukturieren, und äh einfach dann meinen, meine projekte so verfolgen kann, wie ich es möchte [I: hm], ich habe also die möglichkeit selbst projekte zu initiieren, äh und sie auch zu verfolgen […], es gibt regelmäßige AG-besprechungen, wo sich eben das institut trifft [I: hm], […] und wo meistens einer ei-

> *nen vortrag hält und [I: hm] äh, kurz besprochen wird, was intern da wichtig gerade ist, und man paar fragen- kann, äh das findet einfach statt, sodass ein bisschen austausch- dass man auch weiß, was die anderen [I: hm] . machen, äh, ich kann halt einfach auch- institut einfach andere leute ansprechen, mit denen ich [I: hm] anfange zu kooperieren [...]*
>
> *hat man vielleicht eine idee, und dann sagt man, ja, eigentlich müsste man das und das haben, aber hm, keine ahnung, wie wir das jetzt [I: hm] realisieren, und dann verpufft es meistens, und dass da- die strukturen sind einfach da, auch eben solche sachen technisch umzusetzen [I: hm], und das schätze ich sehr, und das finde ich auch ganz faszinierend gerade [...]*
>
> *ansonsten habe ich möglichkeit, jederzeit einen termin zu machen mit meiner chefin [I: hm], kann . vorbeikommen, die interessiert sich auch durchaus für das, was ich dann mache [I: hm], und äh, bin da im austausch, äh . ja, also ich erlebe das arbeitsklima als sehr- also ich empfinde es offen [I: hm], äh, fühle mich unterstützt [I: hm], eben die freiheit, die ich brauche, um zu arbeiten und äh . wenn ich jetzt zum beispiel zum kongress will oder so unterstützt sie mich da auch [I: hm], also, meistens habe ich natürlich auch einen beitrag, aber [I: ja] hm das ist dann schon so, dass ich das gefühl habe, ich kann auch mit solchen wünschen, die auch geld kosten, ankommen [N39/120]*

Die Interviewte listet institutionelle Strukturen auf, die ihr Unterstützung und Handlungsoptionen in ihrem wissenschaftlichen Arbeiten bieten. Im ersten Abschnitt geht es um regelmäßige Arbeitsbesprechungen, die als inhaltlicher und fachspezifischer Austausch angelegt sind. Als Kontrapunkt zur freien Gestaltung ihrer Arbeitszeit strukturieren die AG-Sitzungen und Beiträge ihrer KollegInnen ihren Arbeitsprozess längerfristig, da sie Gelegenheit, Motivation und Information zur selbstbestimmten Vernetzung bieten und Kooperation herstellen. Im zweiten Abschnitt deutet die Wissenschaftlerin die Infrastruktur ihrer Wissenschaftseinrichtung als Ermöglichungs- und Inspirationskontext. Dass sie ihre Ideen in den vorfindbaren Strukturen, beispielhaft zitiert sie die Forschungswerkstatt vor Ort, umsetzten kann, verstärkt ihre Arbeitsmotivation. Der Raum zum Ausprobieren und Tüfteln lässt sie ihre Gedanken und Einfälle auch materiell umsetzen. Er symbolisiert dadurch für sie die Würdigung der Kreativität im Erkenntnisprozess und löst eine positive Stimmungslage aus. Im dritten Abschnitt beschreibt die Wissenschaftlerin Schach den ermutigenden Einfluss ihrer Chefin auf ihre Reise- und Vortragstätigkeit. Sie motiviert die Wissenschaftlerin durch fachliches Interesse und Gewährung finanzieller Mittel zur Teilnahme an Konferenzen, auf der sie zugleich den Arbeitsbereich vertritt. Die Chefin installiert Anerkennung über Kommunikationsbereitschaft im Arbeitszusammenhang, die Unterstützung karriererelevanter wissenschaftlicher Tätigkeiten und die Würdigung der fachlichen Arbeit mit Konferenzbeiträgen. Von gegenteiligen Erfahrungen in institutionellen Anerkennungsverhältnissen berichtet die Professorin, Ingrid Flach [P12, UNI, GWS]. Noch einmal wird eine Berufungssituation geschildert:

> *dann rief mich der vorsitzende der berufungskommission an und sagte, ja, die externe, die will nicht noch mal extra anreisen, also wir müssen gleich danach die besprechung machen, also das wird bis 19 uhr dauern [I: hm], und dann habe ich gesagt, ja und? was soll ich jetzt mit meiner tochter da machen? [...] da habe ich dann auch gesagt, ja, kann ich machen, aber nur wenn sie mir für diese tage den babysitter zahlen, ich werde das nicht privat auslegen! . also das sind auch neue situationen, und da merke ich so richtig, äh . das macht mich manchmal schon ziemlich wütend [I: hm], wie sehr die unis mit familienfreundlichkeit und so weiter werben, und wie wenig dann oft eben dahinter steckt [P12/15]*

Viele der Interviewten berichten eher nüchtern über Anerkennungsverhältnisse und die institutionelle Übernahme von Führungs- und Karriereverantwortung gegenüber dem wissenschaftlichen Nachwuchs im Allgemeinen (vgl. Kahlert 2013) wie auch speziell gegenüber Wissenschaftlerinnen mit Familie und Kindern. Besonders in strategischen Gesprächen zur Arbeits- und Beschäftigungssituation überwiegt der Vorbehalt gegenüber Sorgeverhältnissen als eine negative Determinante erwartbarer wissenschaftlicher Leistung. Im Rahmen eines speziellen Karriere-Coachings für Wissenschaftlerinnen erhält die zukünftige Professorin, Luise Hartmann [P22, FH, MINT], in Vorbereitung auf ihr Berufungsgespräch den besonderen „hinweis und tipp“ [P22/44]: Sie möge ihre Kinder „verschweigen“ [ebd.]. Sollte das Gespräch doch auf Kind und Kegel zu sprechen kommen, dann solle sie signalisieren, dass deren „betreuung gesichert ist“ [ebd.]. – In weniger verbindlichen resp. aufgeklärten Arbeitskontexten müssen sich Wissenschaftlerinnen die Verantwortungsübernahme der Wissenschaftseinrichtung für Anerkennungsprozesse mit Mitteln der Konfrontation oder auch der Vermeidung erkämpfen (ausführlich, s. Kap. 4.2 Karrierestrategien).

5.2 Anerkennung in den Arbeitsbeziehungen

Der Anerkennung in den Arbeitsbeziehungen der Wissenschaftlerinnen kommt eine ambivalente Bedeutung zu. Da die Wertschätzung wissenschaftlicher Leistung auf Ebene der Arbeitsbeziehungen keine verbindlichen Folgen für eine Wissenschaftskarriere hat, stehen die Wissenschaftlerinnen vor der Herausforderung, sich das biografische und wissenschaftliche Potenzial der Wertschätzung persönlich und im Arbeitszusammenhang anzueignen. In diesem Sinne stellen gerade die individuell herzustellenden Anerkennungsbeziehungen entscheidende Weichenstellungen in Karrieren dar. Ob die aktive Übertragungsleistung von der interaktiv erlebten Anerkennung zu einer wissenschaftlichen und biografischen Wirksamkeit gelingt, ist aus Sicht der Wissenschaftlerinnen eine Frage des gemeinsamen Engagements (vgl. Reckwitz 2003). Dabei sind sie mit verschiedenen Einstellungen, Bewertungsmaßstäben und Ausdrucksformen konfrontiert. Die Professorin, Hannah Bisse [P6, UNI, MINT], formuliert aus Perspektive ihrer Führungsrolle:

> *[…] ein doktorand, der muss eigentlich in dem speziellen thema nach nem jahr besser bescheid wissen wie ich, . weil ansonsten hab ich nen falschen doktoranden eingestellt, weil der tut ja nichts anderes, als sich mit dem speziellen thema sich den ganzen tag zu beschäftigen […], also bei mir muss (betont) ein doktorand seine paper selber schreiben, weil ich kann die nachher nicht rauslassen, gehen sie zu einem kollegen und dann können die keinen- keine veröffent- keine vernünftige publikation schreiben, da denkt sich der ja auch, was hat denn da die *Frau Bisse* ausgebildet? [P6/50]*

Die Interviewte misst die Qualität des wissenschaftlichen Arbeitens ihrer DoktorandInnen anhand des gemeinsamen Potenzials zur Stiftung von Anerkennung im Wissenschaftsfeld. Zur Veranschaulichung ihrer stark normativ geprägten Ansprüche mobilisiert sie das Bild des zunächst unfähigen Doktoranden, den sie in ihrer Ausbildungspraxis zum schreibfähigen Spezialisten einschließt („kann die nachher nicht rauslassen"). Die Voraussetzung ihrer Wertschätzung sind dabei zum einen das fachliche Übertreffen ihres eigenen Wissensstandes und zum anderen die Fähigkeit zum wissenschaftlichen Publizieren. Beide zielen auf die Anerkennung ihrer DoktorandInnen im Wissenschaftsfeld, welche sie auch für sich als Reputationsgewinn bilanziert. Die Wissenschaftlerin setzt hier auf die männlich konnotierte Praxis der zirkulären Proliferation von Macht, Reputation und Ressourcen (Hark 1999: 13). Durch die geschlossene Ausbildung entlang persönlicher Standards reproduzieren die DoktorandInnen den Arbeitsstil ihrer Doktormutter und bauen im Wissenschaftsfeld eine Assoziation zu ihr auf, so dass deren Wahrnehmung und Anerkennung bei den „kollegen" auch auf sie selbst abfärbt. Die Textpassage zeigt exemplarisch, wie Anerkennung im Wissenschaftsfeld durch Zuschreibungen der WissenschaftlerInnen unter sich zustande kommt. In diesen Mechanismus spielen *hauseigene* Leistungsstandards als individuelle Reputationsangebote, gewöhnlich von ProfessorInnen an wissenschaftliche MitarbeiterInnen gerichtet, herein: „du müsstest mal publizieren, ich veröffentliche da und da, willst du da nichts darüber schreiben?!" [P20/12; Agnes Belmonde, FH, GWS].

Von einem gleichermaßen „überraschenden" [P51/12] wie wertschätzenden Erleben aus unmittelbarem Arbeitszusammenhang berichtet auch die Professorin und einstige Doktorandin, Hilde Blume [P51, UNI, GWS]:

> *das war so ein jahr, das war dann ziemlich kompakt, da hab ich dann zum teil echt so achtzig stunden die woche gearbeitet […] und so, weil ichs jetz fertig kriegen wollte [I: ja], auch angst hatte, dass irgendjemand das thema inzwischen schon genommen hat und . viele . [I: hhm] da mit rein spielen, und habs dann halt irgendwie geschafft und- . ziemlich großen kraftaufwand, ähm das ding fertig zu schreiben […], und dann meinte mein doktorvater für mich sehr überraschend, willst du das nich gleich als habilitation nehmen und schnell noch ne andre doktorarbeit schreiben? (I: lacht), dann dacht ich mir, ja vielen dank für die blumen [P51/12]*

In der Erzählung des Abschlusses ihrer Dissertation markiert die Wissenschaftlerin Blume die außerordentliche Bedeutung des Angebots ihres Doktorvaters. Nach dem Erleben von Angst, Druck und Anstrengung in der Endphase ihrer Qualifikation wirkt es utopisch, „schnell noch ne andere doktorarbeit" zu schreiben. Dementsprechend bilanziert die Wissenschaftlerin das Angebot bescheiden als Lob ihrer Fachlichkeit. Dennoch motivieren derlei Wertschätzungen durch relevante Personen zur Reflexion und Planung der eigenen Wissenschaftskarriere. Vom Reflexionspotenzial der Anerkennung berichten auch andere Wissenschaftlerinnen:

> *jetzt sieht es quasi so aus, dass ich die halbe stelle hier hab, bin honorardozentin in der *Einrichtung*, […] und bin aber zusätzlich dann auch noch freiberufliche dozentin für verschiedene bereiche, also dieser große part *Thema C* war der absolute türöffner für mich […], und das ist aber auch die schwierigkeit, die promotion zu ende zu führen, weil man auf der einen seite ja seine arbeit hier am institut hat, ich bearbeite jetzt projekte, die inhaltlich nichts mehr mit *Thematik C* zu tun haben, ich habe immer noch so kleine sachen in form von werkverträgen, kooperationsverträgen […], aber äh, ich hab, ich stehe jetzt vor der herausforderung, meine promotion neben einer 40-stunden-woche fertig stellen zu müssen, und das ist sehr anstrengend [N12/14]*

Die Interviewte, Inka Treibe [N12, GWS, UNI], spricht über die Aneignung der erhaltenen Anerkennung und ihre Umsetzung für die eigene Wissenschaftskarriere. Anders als die institutionellen Anerkennungsbezüge müssen sich die Wissenschaftlerinnen das Anerkennungspotenzial aus ihren Interaktionsbezügen zwingend aneignen, bevor sich dieses auf die Wissenschaftskarriere auswirkt. Die thematische Ausrichtung Treibes Arbeit stößt auf großes Interesse im beruflichen Umfeld. Anerkennung erfährt sie dabei auf professioneller Ebene durch die Anfragen, die ihr die eigene Sichtbarkeit spiegeln und in Folge Beschäftigungskontexte zusichern. Exemplarisch markiert die Wissenschaftlerin den notwendigen strategischen Umgang mit wissenschaftlicher Anerkennung. Für die Kollegin und Professorin, Ingrid Flach [P12, UNI, GWS], gehört dies bereits zum Ausbildungsprogramm:

> *die anforderungen werden ja immer umfangreicher, und zwar in allen bereichen, ja, man soll nicht nur lehre machen, sondern gute lehre machen, man soll nicht nur drittmittel einwerben, sondern möglichst viel und aber auch noch breit bei *Forschungsorganisation* und aber auch billiges geld, weil es mehr ist und . äh gerade eben auch die . publikationen, also in der *Fachbereich R/GWS* zumindest ist es so, dass praktisch nur noch peer-review-zeitschriftenartikel gelten, alles andere brauchen sie gar nicht mehr anfangen [I: hm], und äh . vor allen dingen eben auch international zu publizieren, ist sehr wichtig geworden, und es ist ein brutales geschäft, weil die ablehnquote eben sehr sehr hoch ist [I: hm] . und es gibt dann wirklich auch immer wieder tränen, ja wenn dann irgendwie drei mal überarbeitet wurde und nach drei jahren kriegt man dann trotzdem die endgültige ablehnung […], ja und, da glaube ich, achte ich doch jetzt irgendwie sehr drauf, dass die trotzdem versuchen, dann aber auch irgendwie noch gesund zu leben und genügend inneren abstand zum job zu haben und äh wirklich auch eben immer wieder kucken, dass sie selber private zeit übrig behalten [P12/13]*

Die Interviewte beschreibt das Anerkennungsverhältnis im Wissenschaftsfeld zunächst als Drucksituation, die sehr heterogene Handlungsorientierungen und Fähigkeiten verlangt. In ihrer Aufzählung von pädagogischen, ökonomischen und publikationstechnischen Anforderungen streicht sie besonders den „brutalen“ Wettbewerbscharakter auf allen Karrierestufen heraus, in dem sie die Ursache für Hoffnung aber auch Unglück verortet. Die Erfahrung des Anerkennungsentzugs in der kompetitiv aufgeladenen Arbeitswelt nimmt die Wissenschaftlerin als Anlass, andere und unerfahrene Personen davor zu schützen. Dazu vermittelt sie eine distanzierte Einstellung zum Arbeitskontext (Stichwort: selbst-fürsorglicher Karriereumgang, s. Kap. 4.2 Karrierestrategien).

Das Wettbewerbs- und Anerkennungsverhältnis im Wissenschaftsfeld erleben die interviewten Wissenschaftlerinnen überwiegend in seiner belastenden, befremdenden und ausschließenden Dimension. Einige Wissenschaftlerinnen greifen in ihren Erklärungszusammenhängen explizit das Geschlechterverhältnis auf und beschreiben ihre kognitiven und handlungspraktischen Strategien im Umgang mit dem asymmetrischen „machtgefälle“ [P20/14] der Geschlechter im Wissenschaftsfeld.

> *und dann gibt es schon auch hahnenkämpfe [I: hm], oder gibt es einfach auch kämpfe, die mir schwer fallen, also wo äh, mich zu behaupten und zu sagen dass, ich finde das wichtig, fällt mir sehr schwer . bei studierenden nicht, [I: hm] aber das macht auch das machtgefälle was automatisch da ist [I: ja], aber auf der, äh position äh, auf der gleichrangigen position der kollegialität merke ich bin ich noch nicht professoral, ich empfinde mich auch noch nicht so, ich glaube dass ist auch ein habitus, den man erst entwickelt, im tun, äh, also mit einer selbstverständlichkeit, äh, dinge in einer großen runde in gremien zu präsentieren, fällt mir wirklich auch noch schwer [ebd.]*

Die Wissenschaftlerin, Agnes Belmonde [P20, FH, GWS], erklärt ihre Unsicherheit in der Interaktion mit anderen Personen durch die Differenz der jeweiligen Statuspositionen und den unterschiedlichen Verhaltens- und Wahrnehmungsmustern. Während ihr die Praxis, in „großer runde“ präsen-

tierend aufzutreten vor StudentInnen, offenbar zufällt, bilanziert sie ihr Auftreten in den männlich konnotierten Arenen als Schwierigkeit. Diese assoziiert sie mit dem Status der Professur, schreibt dem beruflichen Handeln in dieser Karriereposition also eine geschlechtsspezifisch männliche Prägung zu, die sich in einem bestimmten und erlernbaren Habitus ausdrückt. Die wahrgenommene Differenz zwischen ihrem eigenen und dem „professoralen" Habitus stellt für die Wissenschaftlerin die Anerkennung ihrer Eignung für die Karriereposition, die sie bereits bekleidet, tendenziell infrage. Wie andere Wissenschaftlerinnen auch begreift Belmonde den männlich konnotierten Habitus als Anerkennung stiftendes Element für die Karriereposition, dessen prinzipielle Fremdheit (vgl. Kortendiek et al. 2013) jedoch durch die Anpassung der eigenen Haltung, Denkmuster und Verhaltensweisen zu überwinden ist. Besagtes Fremdheitsgefühl ergreift auch die Wissenschaftlerin, Klara Thieme [N21, UNI, GWS], in den verschiedenen Wissenschaftskreisen; auch sie beschreibt es als hierarchisches Differenzerleben:

> *diese wahrnehmung dass, dass häufig in der auseinandersetzung um die eigenen themen, projekte, studien, texte und so weiter doch nicht so viel wirklich äh, um inhaltiche auseinandersetzung geht, sondern dass, äh, solche dinge wie selbstdarstellung und machtspielchen und sozusagen, reden, um sich nochmal ins gedächtnis gebracht zu haben oder […], so bestimmte rituale, die eben bei zusammenkünften jeder art- auch schon in kolloquien, da vielleicht noch nicht ganz so stark, aber auch schon, sonst aber bei tagungen und so dass, da so gewisse rituale immer eingehalten werden . müssen, die mir auch vielleicht nicht immer so liegen […], das war dann für mich ganz stark eben . gedanklich mit wissenschaftlicher arbeit [I: hm] verknüpft [N21/46]*

Thieme erlebt das Verhalten ihrer männlichen Kollegen auf öffentlichen Veranstaltungen als ritualisiert, den wissenschaftlichen Auseinandersetzungen schreibt sie eher eine emotionale und handlungspraktische Funktion zu, die einen Bruch zu ihren Erwartungen an den inhaltlichen Fokus darstellen. Sie thematisiert die wissenschaftliche Praxis als Arena, in die sie zwar Einblick erhält, aber in kritischer Distanz zu den „machtspielchen" verbleibt, die sie jedoch als Erfolgsnorm bilanziert. Die Ambivalenz liegt hier in der Angewiesenheit auf die Anerkennung in männlich konnotierten Praktiken, an denen sich die Wissenschaftlerin partiell beteiligt, „wenn, [man/frau, Einfügung durch AutorInnen] irgendwie was erreichen will" [ebd.] und der gleichzeitigen Ablehnung darin produzierter Geschlechterdiskriminierung. – Im Rahmen der Interviewbefragung bringt die Professorin, Agnes Belmonde [P20, FH, GWS], vielfach ihr organisationsinternes Genderwissen an – durchaus plakativ:

> *ich arbeite jetzt ja auch mit einem kollegen, ich habe lang mit frauen gearbeitet, da ist es mir gar nicht so aufgefallen [I: ja], da war ich auch wirklich in einem frauenteam, und da war es immer so, äh . da war es eigentlich immer so- es ging um, immer um frauenförderung bei uns und um mutmachen und empowerment und auch, äh ermächtigung, also auch wirklich dafür zu sorgen, dass frauen wieder, äh weitergehen [I: ja] und sich auch trauen weiterzugehen, und auch zu reflektieren, was es für strukturen gibt, die sie behindern […], und natürlich begegnet mir das auch im universitären kontext, und da auch ganz massiv und mein kollege, dem fallen bestimmte dinge viel einfacher [I: hm], äh, sich abzugrenzen, äh, ich glaube, meinem kollegen begegnen studierende auch anders, ich glaube, dass studierende männern und frauen auch anders begegnen, auch was sie von mir erwarten und was sie von einem mann erwarten, also von mir erwarten sie sicherlich mehr empathie [I: hm], […] und das erwarte ich von mir selber auch, also empathisch zu sein, mitfühlend zu sein […] [P20/14]*

In der Erklärung ihres Differenzerlebens stellt die Interviewte die Arbeit im Frauenteam der männlich konnotierten Arbeitskultur (Höyng/Puchert 1998) gegenüber. Zunächst greifen die AutorInnen die Deutung Belmondes auf: Das vergemeinschaftende Element liegt hier nicht im Wettkampf untereinander, der den Teilnehmenden unabhängig von ihrem Erfolg die Anerkennung wechselseitiger Angewiesenheit als „Partnergegner" (Meuser 2010b) zukommen lässt, die den Wettkampf durch ihre Anwesenheit ermöglichen, gutheißen und damit an dem Erfolg der sich durchsetzenden Anderen partizipieren. Entgegen der „patriarchalen Dividende" (Connell 2005) geht es im frauendominierten Team der Wissenschaftlerin um gegenseitige Reflexion, Ermutigung und Überwindung der strukturellen Diskriminierung nach Geschlecht. Neben der Arbeitskultur sieht die Wissenschaftlerin eine weitere Ursache der Geschlechterdifferenzen in den Erwartungen der Studierenden, die ihr die weiblich konnotierte Haltung der Empathie zuschreiben. Als Kontrastfigur zu ihrer passiven Rolle beschreibt sie ihren männlichen Kollegen in seiner aktiven Rolle. In der Wahrnehmung der Wissenschaftlerin besteht im Wissenschaftsfeld eine deutliche Polarisierung der Genusgruppen entlang von Geschlechterstereotypen. Resümierend spricht sie der männlich konnotierten Praxis ein Erleichterungspotenzial zu, welches ihr selbst aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit ver-

wehrt bleibt. Die durch Belmonde angeregte Geschlechterdiskussion verlangt nach abschließender Relativierung, ganz offenbar erliegt die Befragte selbst den angelegten kritisierten Differenzmustern; Belmonde räumt diesen Umstand selbstkritisch ein.

– Dieselbe Wissenschaftlerin berichtet an anderer Stelle im Interview, dass Erfolg in Arbeit nicht automatisch in Anerkennung und Erleichterung resultiert, stattdessen führt der Erfolg zu einer Form der Distanzierung, hier bezogen auf den informellen Arbeits- und Bekanntenkreis.

> *ich habe sozusagen eine- soziale kontakte untereinander geschaffen, dass die sich als gruppe wahrnehmen und als gruppe sagen, so, wir als gruppe finden das und das wichtig, und deswegen gründen wir diesen verein, und äh, da war ich maßgeblich- oder, das habe ich einfach forciert durch die supervision und auch [I: hm] dafür gesorgt, dass es so ist und deswegen hat sich das ergeben, und da sagt mein kollege, äh eine nachbarin, ja, jetzt bist du da, hab ich gelesen in der zeitung, jetzt bist du da noch vorsitzende, sag mal, was willst du eigentlich noch machen, du bist aber auch überall drin! [I: hm] und das hat alles so einen . leicht aggressiven unterton des vorwurfes . und äh, ja das finde ich schade [P20/18]*

Die Wissenschaftlerin, Agnes Belmonde [P20, FH, GWS], bilanziert die ablehnende Reaktion ihres Kollegen bzw. ihrer Nachbarin auf ihren aktiven Beitrag zur Vergemeinschaftung und Vereinsgründung in der Kollegschaft als Enttäuschung. Auffällig an der Erzählung der Wissenschaftlerin ist die Wiedergabe der anderen Person, die ihren Beitrag zum Austausch und zur Kollegialität emotional als Eindringen bewertet. Im Textsegment deutet sich eine weitere Facette des Anerkennungskonfliktes an: Die verschiedenen Anerkennungsebenen in Arbeitsbeziehungen stehen untereinander in Konkurrenz. Auf informell-kollegialer Ebene wirkt bevorzugt ein auf Zugehörigkeit und Gegenseitigkeit basierender Anerkennungsmodus, einleitend als Würdigung bezeichnet (vgl. Voswinkel/Wagner 2013). Aus selbst-fürsorglicher Perspektive betrachtet sind Würdigungsbeziehungen durchaus auf den eigenen Vorteil bedacht. Würdigungsbeziehungen unter konkurrierenden WissenschaftlerInnen – „von den leuten auf gleicher ebene“ [N3/36] – erscheinen als ausgesprochen fragil bis verletzend. Den Erwartungsbruch, statt Anerkennung Misstrauen und Missgunst zu ernten, beschreibt auch die Befragte, Rose Zweigelt [N3, UNI, MINT]:

> *wenn man irgendwas erreicht hat, irgendwas geschafft hat, gibt es halt auch mehrfach diesedann so, wie hast denn du jetzt diese fördersumme bekommen!? irgendwas hier internes, hatten sie wieder keine frau!? [I: hm, ok] solche sachen, sowas, äh (lacht), ist ganz . das ist ja auch immer das problem, warum die *MINT-Wissenschaftler* ganz oft [an] mentoringprogrammen (lacht) nicht teilnehmen, weil es ähm, son- so teilweise son stigma [I: hm] gibt, so sachen, das, das kommt halt nicht von professoren, weil die wissen, dass es irgendwie also doch noch 'ne . 'ne auslese ist, aber von den leuten auf der gleichen ebene ist es schon- also, besonders diese sache ähm, dass man halt . in sachen zuverlässig gemacht, geregelt werden soll- gesagt [bekommt, Einfügung AutorInnen], ach nee, mach du mal lieber das, das kann man machen, wann man will, krieg ich auch oft- […] aber manchmal denkt man sich, so, warum man jetzt da genau ausgenommen wird? [I: mhm] . ist es auch quatsch [I: ja], ja, weil an anderer stelle findet das nicht statt, weil ich mache ja auch, wenn ich im drittmittelprojekt bin, ähm regelmäßig lehre [...], wenn man mir das nicht zutrauen würde, dass ich regelmäßig da bin, dann würd ich das ja auch nicht tun [ebd.]*

Obwohl Rose Zweigelt beständig Aufgaben im Hochschulbetrieb übernimmt, sprechen ihr die (männlichen) Kollegen in manchen Situationen die Kompetenz dazu ab. Anhand des paradoxen Effektes von Frauenförderung, zugleich Förderung und Stigmatisierung zu erleben, beschreibt die Wissenschaftlerin ihre Erfahrungen in der hierarchisch organisierten Belegschaft. Dabei hebt sie einerseits die Zuweisung fakultativer Aufgaben hervor und andererseits ihr Ungerechtigkeitsempfinden gegenüber der geschlechtersegregierenden Arbeitsorganisation: Typischerweise wird Zweigelt im Bereich der Lehre eingesetzt, während ihr andere Aufgaben vorenthalten werden. Die Textpassage markiert, wie Anerkennung im Wissenschaftsfeld immer auch eine Vertrauensbasis voraussetzt, welche Führungskräfte und MitarbeiterInnen auch mit Geschlechterdifferenz verbinden können.

Einige der interviewten Wissenschaftlerinnen beschreiben neben ihrem Differenzerleben in der wissenschaftlichen Anerkennungskultur auch das positive Erleben der eigenen Machtposition. In der folgenden exemplarischen Textpassage spielt besagte Wissenschaftlerin Zweigelt in ihrer Rolle als Forschungsgruppenleiterin ihr Machtpotenzial zur Motivation der Studierenden aus:

als ich gemerkt habe, ok, du kannst studenten motivieren, das zu machen, du kannst sie- mut geben zu sagen, hier, das macht sinn, das ist zwar alles noch schwierig, äh aber ihr habt perspektiven […], und das war eigentlich so- sind so die stationen- man das das erste mal merkt, dass man jetzt irgendwie was, was selber macht, was funktioniert . andere das interessant finden, und es andere motiviert [N3/95]

Wenngleich sich Anerkennungsbeziehungen vielfach in ihrer Ambivalenz zeigen, so bergen sie doch ein bedeutsames Unterstützungs- und Ermutigungspotenzial, welches von Wissenschaftlerinnen bezogen auf eigene Karriereperspektiven reflektiert und abgerufen wird.

jetzt so kooperationspartner, auch freunde aus dem wissenschaftlichen bereich, die sagen, du hast da so gute netzwerke aufgebaut, und äh, es ist ja ein nischenthema, das- darüber muss man sich einfach klar sein, es ist sehr speziell, äh, aber- und es ist sicherlich nicht, auch nicht ein thema für eine hochschule, aber gegebenenfalls für eine fachhochschule […] oder vielleicht auch eine berufsakademie oder was auch immer, natürlich, das sind exklusive themen, äh und, es wäre natürlich [I: ja] durchaus möglich, warum auch nicht!? (silbenbetont) aber ich sage mal, ich bin nicht jemand, der das jetzt forciert, sondern es muss sich ergeben [I: mhm] . der notwendige schritt ist ja erstmal, die promotion abzuschließen [N12/28]

In der Argumentation für ihren weiteren Karriereverlauf erwägt die Interviewte, Inka Treibe [N12, UNI, GWS], eine Professur an der Fachhochschule anzustreben. Im Zentrum ihrer Überlegungen steht, den formalen Abschluss ihrer Promotion vorausgesetzt, der Zuspruch ihrer wissenschaftlichen KollegInnen und Freunde hinsichtlich des Potenzials ihrer Netzwerktätigkeit. – Treibe und andere Wissenschaftlerinnen berichten explizit davon, dass sie durch die motivationale Unterstützung ihrer persönlichen Beziehungen an Sicherheit bezüglich ihrer beruflichen Ziele gewinnen. Hier nun spielen familiale Beziehungen eine herausragende Rolle. Die Fürsorge im privaten Bereich – oder auch in sonstigen relevanten außerwissenschaftlichen Kontexten – erleben sie dann als Rückzugsort und Kompensation zum kompetitiven Anerkennungsverhältnis des Wissenschaftsfeldes. Sie erleben die Bestätigung ihrer Arbeit als wertzuschätzende Leistung in einer Kontinuität, die sie in ihren Wissenschaftskarrieren nicht vorfinden. Durch die Dauerhaftigkeit privater Anerkennungsbeziehungen gewinnt auch die Karriereplanung an Sinnhaftigkeit. Die interviewten Wissenschaftlerinnen heben dahingehend die Komplexität der Karriereplanung hervor, die ein möglichst umfangreiches Bild der eigenen Person und längerfristige zusätzliche Perspektiven auf sich voraussetzt. Besagte Komplexität wie auch die darauf bezogene besondere Unterstützungskompetenz durch Beziehungspartner und externe Personen stellt die Befragte, Agnes Belmonde [P20, FH, GWS], wie folgt heraus:

*mein mann ist das allerwichtigste gewesen [I: ja], die wichtigste unterstützung, äh zu sagen, du kannst das und du hast es bewiesen! und äh, ich habe mir durch meine *Zusatzausbildung* viel supervision geholt [I: hm], was auch ganz wichtig war [I: ja], würde ich auch, glaube ich, wenn mich mal jemand fragen würde, immer sagen, suche dir jemanden, der, der mit dir geht, also der nochmal anders äh beratend dich begleitet [I: hm], weil ich finde, äh das ist ein so komplexes thema, dass es auch notwendig ist, da immer mal wieder jemanden zu haben, der auch mit darauf guckt und mit begleitet [P20/18]*

In den Karriereerzählungen bleibt die Arbeits- und Anerkennungsbeziehung zu den vorgesetzten Personen in der Wissenschaftseinrichtung gleichwohl die herausragende Instanz, zu welcher die weiteren Anerkennungsbezüge ins Verhältnis gesetzt werden. Den Wissenschaftlerinnen geht es – sowohl als auch – weniger um die Wertschätzung einer besonderen wissenschaftlichen Leistung oder den Handlungen und Entscheidungen im Arbeitsalltag, sondern um biografische Relevanz und Passung. Die Wissenschaftlerinnen erleben die internen hierarchischen Beziehungen besonders dann als Anerkennungsbezug, wenn die Führungskräfte ihre individuell-biografischen Entscheidungen aus eigener Überzeugung sehen, besprechen und in die Arbeitsorganisation einbeziehen. Dazu überführen sie die Planungsabsichten der WissenschaftlerInnen in ihrer biografischen Logik in die Personalstrukturen der Wissenschaftseinrichtungen mit ihrer Verwaltungslogik. – Sich darüber selbst würdigend schildert die Professorin, Ingrid Flach [P12, UNI, GWS], an Personalbeispielen, wie sie ihrer Führungsverantwortung gerecht wird und also entsprechende fürsorglich-biografische Wertschätzung gegenüber den Mitarbeiterinnen preisgibt.

ich habe jetzt zum beispiel zwei mitarbeiterinnen in mutterschutz . und äh, wir haben hier einfach ein sehr gutes klima, und es hat eben dann auch dazu beigetragen, dass die mir praktisch sofort, als sie wussten, schwanger, äh gleich zu mir gekommen sind, und wir überlegt haben, wie wir

> *das ganze, von langer hand vorbereitet sozusagen, machen konnten, die eine, die wollte eben nach dem mutterschutz dann auch wieder gleich voll einsteigen, und die andere, die wollte ein halbes jahr komplett pausieren, dann auf eine halbe stelle für ein jahr wiederkommen und danach ein jahr nochmal wieder- äh, wieder voll einsteigen [I: hm], weil sind eben auch volle stellen, das ist auch so meine erklärte politik hier, dass eben auch schon die vor der promotion, wenn immer das irgendwie geht, volle stellen haben [I: hm], äh das lässt sich aber nur realisieren, weil wir viele drittmittel haben, und weil ich dann eben die haushaltsstellen mit den drittmitteln kombiniere [I: ja], und dann wird es richtig kompliziert, wenn jemand dann, eben zum beispiel wie diese zweite mitarbeiterin, so gestaffelt dann eben wieder einsteigen will, also ich . würde mal schätzen, ich habe bestimmt einen kompletten monat nur gebraucht, um das ganze mit der verwaltung einzutüten, dass das realisierbar war und wir dann eine vertretung haben und die vertretung dann auch wirklich für die elternzeit verlängert wurde […] und so weiter und so weiter […] [P12/17]*

Die Professorin Flach beschreibt ihren Umgang mit dem Übergang zweier Mitarbeiterinnen in Mutterschutz und Elternzeit und bilanziert dazu zunächst das Arbeitsklima. Als Kriterium der positiven Bewertung benennt sie die offene, schnelle und gemeinsame Kommunikation mit ihren Mitarbeiterinnen bei Bekanntgabe der Schwangerschaft zu einem vergleichbar frühen Zeitpunkt sowie den somit geschaffenen gemeinsamen Vorteil durch die gewonnene Planungsperspektive. Auffällig ist hier die unhinterfragte Annahme der Schwangerschaft und der Entscheidungen der Mitarbeiterinnen inklusive ihrer Zeitpläne zum Wiedereinstieg durch die Professorin. Die Vorgesetzte Flach behandelt diese zum einen als unabänderlichen Fakt und damit zum anderen als notwendig für eine gelingende Arbeitsorganisation. Zur Begründung dieser Perspektive führt sie das normative Ziel einer Vollzeitbeschäftigung an, wie auch den ökonomischen Ermöglichungskontext seitens der Institution. Als dritte Voraussetzung ihrer Handlungsorientierung führt die Befragte Flach die notwendigen wie aufwendigen Verwaltungsgänge ins Feld, sie beschreibt darüber ihre Expertise im Bedingungsgefüge der Organisation. Das Verwaltungswissen eröffnet ihr ein organisatorisches Verstehen der biografischen Pläne ihrer Mitarbeiterinnen, so dass sie die Nachricht der Schwangerschaft nicht auf ihre persönlichen wissenschaftlichen Arbeitsziele bezieht, sondern als selbstverständliche Anforderung an die Verantwortung ihrer Berufsposition. Das wird auch mit der abschließenden negativen Betitelung des Gesamtvorgangs als „bürokratiewust“ [ebd.] deutlich, in der sie ihr eigenes administratives Handeln als politische Unterstützung der Wissenschaftlerinnen bilanziert und eine kritische Position gegenüber der Institution einnimmt. Die Vermittlung zwischen den eigenen Interessen, denen der Wissenschaftseinrichtung und denen des in Abhängigkeit stehenden Wissenschaftspersonals deuten die interviewten Wissenschaftlerinnen als Erfolgs- und Anerkennungsbedingungen.

Auch das Aufzeigen beruflicher und institutioneller Handlungsmöglichkeiten und Karriereschritte durch verantwortliche Vorgesetzte erleben die Wissenschaftlerinnen als Anerkennung. Beispielsweise kann Agnes Belmonde [P20, FH, GWS] dadurch erfolgreich eine Gastprofessur antreten:

> *es gibt diese gastprofessur für ein jahr, und die hochschule wird aber keine weiteren gastprofessuren haben, es war eine besondere situation, dass sie das machen konnten, sie fanden das thema auch wichtig, äh ich bin mit dem thema wirklich einfach ganz klar gelandet, ich bin eine der wenigen, die sich damit befasst hat, der professor, wo ich- äh, also der kollege sozusagen, hat gesagt, ich möchte sie unbedingt, und äh, weil sie einfach im kontext vom studium schon was gemacht haben, […] also, es war klar, dass ich da wirklich sehr sehr gute chancen habe, und der ist also so auf mich zugegangen, äh dass er gesagt hat, wir äh, also, ich äh helfe ihnen durch das verfahren, was auch immer geht [P20/12]*

Das entscheidende Moment für das Antrags- resp. Berufungsverfahren schreibt die Wissenschaftlerin Belmonde der Unterstützung durch ihren Kollegen zu. Seine Begründung gibt ihr ein positives Feedback zu ihrem wissenschaftlichen Werdegang, den er in die Logik der Wissenschaftseinrichtung überführt und damit ihre Eignung herausarbeitet. Zusammen mit der bestärkenden Absichtserklärung erlebt Belmonde schon im Antragsverfahren eine Wertschätzung ihrer Wissenschaftskarriere. – Die Wissenschaftlerinnen setzen die Anerkennung aus Abhängigkeitsbeziehungen im Arbeitskontext zur persönlichen Wertschöpfung ein, sie gewinnen dadurch auch Sicherheit in ihrer Karriereplanung. Das wird an folgendem Interviewausschnitt deutlich:

> *[…] was schon ziemlicher schock war, dass es dann zwillinge waren- äh sicherlich nicht wieder angefangen hier [I: mhm], also, ich hätte es mir selbst nicht zugetraut, […] weil, man sich einfach selbst nicht zutraut, dass s- andere mehr zugetraut haben [I: ja], ähm und . gedacht habe, oh*

> *nee, du kennst niemanden, der da mit drei kindern da rumeiert, […] warum solltest du das dann gerade schaffen, na? [I: mhm] und, hätte mich dann selbst zurückgenommen, und das hätte ich auch gemacht, wenn nicht irgendwie jetzt nicht mein chef und, ähm . äh, mein mann und hier, na, die gleichstellungsbeauftragte *Frau G* als professorin gesagt hätte, du musst das, und 'ne mentorin, du musst es auf jeden fall versuchen, mach das! […] und hab auch sofort relativ . schnell, gutes feedback bekommen [N3/36]*

Die Zwillingsschwangerschaft löst bei Rose Zweigelt [N3, UNI, MINT] starke Selbstzweifel und Verunsicherung aus, die sie mit fehlenden Vorbildern im Wissenschaftsfeld begründet. Durch die Fremdheit der Situation sieht sie zunächst von der weiteren Karriereplanung ab. Die administrative Unterstützung aus ihrem privaten und beruflichen Umfeld und der sich daraus ableitende Vertrauensvorschuss wirken hier als emotionale Wertschätzung, mit der sie ihre Einstellung zur Wissenschaftskarriere ändert und den Wiedereinstieg in Wissenschaften als Forschungsgruppenleiterin und dreifache Mutter wagt. - Von vergleichbaren Zweifeln und „sorgen“ [N12/48] sowie einem überraschenden Vertrauenserleben im Zuge der Bekanntgabe der Familienpläne berichtet die Kollegin, Inka Treibe [N12, UNI, GWS]:

> *man plant ja so eine schwangerschaft nicht, also jetzt- in der regel passiert das ja irgendwie, also man kann sich damit auseinan- also kann sich damit anfreunden, ein kind zu bekommen, irgendwie, und die große sorge ist ja immer, wie reagiert der vorgesetzte auf die nachricht der schwangerschaft? hatte ich hier das absolute ideal! (betont) [I: ja] also, halt bei *Kind A* waren wir drei kolleginnen, die parallel schwanger waren und bei *Kind H* war es so, dass meine schwangerschaftsvertretung dann auch schwanger wurde, also das war- mein chef hat damals immer schon geschimpft, *Frau Treibe* (klopft drei mal auf den tisch), ich war immer die erste, die entbunden hat, sie stecken hier alle an, das geht nicht! (lacht) [ebd.]*

Unabhängig von der tatsächlichen Reaktion der Vorgesetzten erwarten die Wissenschaftlerinnen bei der Übernahme fürsorglicher Verantwortung direkte Konsequenzen in ihrem Arbeitskontext, die nur das Führungspersonal entkräften oder bewahrheiten kann. In jedem Fall stellt die kommunikative Auseinandersetzung zwischen eigener Verantwortung und der Verantwortung der Wissenschaftseinrichtung für die Wissenschaftlerinnen Sicherheit her. – Aus Perspektive selbstfürsorglichen Umgangs stellen wechselseitige Anerkennungsbeziehungen und sich daraus ableitende Planungsperspektiven entscheidende Grundlagen von Wissenschaftskarrieren dar.

5.3 Zusammenfassung und Ausblick

Die interviewten Wissenschaftlerinnen erfahren Anerkennung in ihren Wissenschaftskarrieren auf institutioneller Ebene, im unmittelbaren Arbeitszusammenhang und durch ihre persönlichen Beziehungen. Dabei erleben sie die Anerkennungskultur des Wissenschaftsfeldes als kompetitives Verhältnis, das sie wiederkehrenden Bewährungsproben aussetzt. Die leitungsverantwortlich gesteuerten Entscheidungen über Projektanträge, Publikationen und Stipendien können eine Wertschätzung der wissenschaftlichen Leistung herstellen, wirken für die Wissenschaftlerinnen als Bilanzierungshintergrund ihrer bisherigen Wissenschaftskarriere und stellen zugleich eine Orientierungsfolie für Karriereplanungen und -handlungen her. Dagegen löst die punktuelle Verteilung von Anerkennung in den Wissenschaftskarrieren einen besonderen Leistungsdruck und eine Planungsunsicherheit aus, stellt sich den Wissenschaftlerinnen als Karriererisiko dar und verlangt ihnen eine Biografisierung der Belastungskonstellation ab. Dadurch nehmen arbeitsbezogene Anerkennungsverhältnisse Einfluss auf die Einstellungen von Wissenschaftlerinnen – zur Übernahme selbst-fürsorglicher Karriereverantwortung im Allgemeinen wie zum generativen Verhalten im Besonderen. In Wissenschaftskarrieren ist damit für Frauen und Männer ein grundsätzlicher Anerkennungskonflikt zwischen den institutionellen und privaten Beziehungsgefügen angelegt. Die Wissenschaftlerinnen puffern die Belastung in lebenszeitlicher wie alltäglicher Dimension durch emotionale und instrumentelle Unterstützung vielfach in ihrer privaten verfügbaren Zeit ab. Das verlangt dem Reproduktionskontext von WissenschaftlerInnen ein hohes Maß an Potenzialität für ihre Selbstsorge ab und baut eine Schwelle für die Übernahme fürsorglicher Verantwortung auf.

Die Wissenschaftlerinnen erleben Arbeit, Leistung und Erfolg als stufenförmige Differenzstruktur der Bewertung ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit. Die Interviews zeigen deutlich, dass der Transfer zwischen diesen Konstrukten im Produktionskontext von der Anerkennung in den kollegialen und hierarchischen Arbeitsbeziehungen abhängt. Diese verlangen Frauen und Männern überwiegend eine männlich konnotierte, kompetitive Handlungsorientierung und -praxis ab. Die interviewten Wissenschaftlerinnen schildern ein Differenzerleben zu dieser Arbeitskultur, das sie in ihrem Karri-

erehandeln zu großen Teilen verunsichert und demotiviert. Den Abbau dieser nach Geschlecht asymmetrischen Anerkennungsbezüge des Wissenschaftsfeldes erleben die Wissenschaftlerinnen als Aufgabe der Personalführung. Diese ist mit den materiellen und symbolischen Ressourcen zur Anerkennung von wissenschaftlicher Tätigkeit auf den oben genannten Stufen ausgestattet und kann mit dem administrativen Expertenwissen durch Umverteilung von Arbeitsinhalten und -tätigkeiten auch Handlungsoptionen und Karrierepfade für die Übernahme selbst-fürsorglicher Verantwortung aufzeigen. Die Kommunikation biografischer Entscheidungszusammenhänge mit dem Leitungspersonal erleben die Wissenschaftlerinnen durchgehend als persönliche Wertschätzung und bilanzieren den Zugewinn an klaren Planungs- und Entscheidungsperspektiven als positiv. Insgesamt zeigen die Interviews starke Parallelen des Wissenschaftsfeldes zu den neoliberalistischen Anerkennungsverhältnissen anderer Arbeitsfelder, die zunehmend auf Subjektivierungsstrategien setzen (vgl. Voswinkel/Wagner 2013). Gelingende Anerkennungsbezüge setzen dadurch immer auch die Fähigkeiten und Strategien der WissenschaftlerInnen zur aktiven Aneignung der Anerkennung im Arbeitsbezug voraus (s. Kap. 4.2 Karrierestrategien). Die Interviews zeigen aber auch deutlich, dass die Verantwortungsübernahme des Führungspersonals zur Herstellung von Anerkennung einen starken Zugewinn an Planungssicherheit und Motivation für das Karrierehandeln im Wissenschaftsfeld eröffnet.

6 Wiedereinstieg und Karriere – Diskussion der Ergebnisse im Kontext von Sorge und Anerkennung

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 Karrierelogik einerseits und der auf Verbundenheit, Zuwendung und Verantwortung basierenden Sorgelogik in Familien und persönlichen Beziehungen anderseits 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. Ein zentrales Erkenntnisinteresse der Studie „Wiedereinstieg von Frauen in Wissenschaftskarrieren“ zielt auf wissenschaftsbezogene Anerkennungsprozesse und mithin auf das Selbst-Sorgepotenzial von Wissenschaftlerinnen bei der Umsetzung und Gestaltung der Wissenschaftskarriere.

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 Sozialisationsstrukturen 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. Eindrücklich bestätigt die vorliegende Studie den quasi alltäglichen Umgang mit den 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 empirische Grundlage vorliegender Studie liefert die 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. Beispielhaft belegt die bundesweite Untersuchung ausgewiesener Wiedereinstiegsprogramme an Hochschulen und Universitäten die anhaltende Relevanz tradierter und zugleich standardisierter Wissenschafts- und Karrierestrukturen (s. Kap. 3 Analyse von Wiedereinstiegsprogrammen im Wissenschaftsbereich). Als institutionalisierte Orientierungsstruktur fügen sich Wiedereinstiegsprogramme weitgehend der auf Kontinuität und Aufstieg ausgerichteten wissenschaftsinternen Qualifizierungs- und Karrierelogik, 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. – Die empirische Anlage zielt auf die Konfrontation institutioneller und biografischer Bearbeitung der Wiedereinstiegsproblematik im Anerkennungsverhältnis Wissenschaft. Mittels narrativ wie lokal angelegter qualitativer Befragungen ausgewählter Wissenschaftlerinnen und Professorinnen mit Wiedereinstiegserfahrungen spürt 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.

6.1 Selbst-fürsorglicher Karriereumgang im Anerkennungsverhältnis Wissenschaft

Selbst-fürsorgliches Karrierehandeln bewegt sich in der Spannung zwischen Anpassung und Widersetzung. Die individuelle Bearbeitung der Spannung bezieht sich auf verschieden gelagerte Widerstände im Zusammenhang der Umsetzung und Verantwortung einer Wissenschaftskarriere. 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 selbst-fürsorglichen 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. Dabei setzt die Übergangssituation im Mindesten zwei Dynamiken frei: (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). Die Wissenschaftlerinnen reagieren auf die Erwartung einer Distanzierung von Wissenschaftsbetrieb und der damit verbundenen Vermutung einer Zurücknahme individueller Karriereambitionen. Tatsächlich fallen die Reaktionen der befragten Frauen sehr verschieden aus: Während die einen ihren Lebens- und Versorgungszusammenhang einmal mehr auf die erklärte Zielperspektive einer wissenschaftlichen Spitzenkarriere ausrichten, steuern andere alternative Karrierewege resp. Karriereweisen an. Wieder andere Wissenschaftlerinnen wenden sich perspektivisch vom Karrieresystem ab, wobei auch sie sich absichtsvoll wie demonstrativ an der vorherrschenden Erwartungs- und Anerkennungsdynamik abarbeiten. Die einen wie die anderen setzen darüber eine aktive und bisweilen widerständige Karrierepraxis frei. Welche Richtung die Wissenschaftlerinnen auch immer einschlagen, sie sind in die Lage versetzt, ihr Verhältnis zwischen Wissenschaft und Familienleben auszuloten und sich innerhalb des Karrieresystems selbst entsprechend neu zu positionieren. 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. Selbstfürsorgliche 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 Genus-

gruppe sind ihnen allerdings die tradierten Sozialibilitätsstrukturen 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 ringt speziell Wissenschaftlerinnen in fürsorglicher Verantwortung für andere ein gehöriges Subjektivierungs- und Anpassungsvermögen ab. So stehen die betreffenden Frauen vor der Herausforderung, sich das Potenzial institutioneller und kollegialer Anerkennung selbstaktiv zu erarbeiten und also zu übereignen – vielfach gegen den Widerstand der skeptischen Konkurrenz. Darüber stellen die Wissenschaftlerinnen ein hohes Maß an zeitlicher und inhaltlicher Selbstbestimmung her – mit Wirkungen auf das eigene Karrierehandeln 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 Externalisierungstrategien 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 (s. Kap. 4.2.1 Karrierestrategien/Identifikation), 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, beispielhaft rekonstruiert und dargetan in den Verläufen und Strategien der straighten und fokussierten Wissenschaftlerinnen, eröffnet besagter Selbstumgang den Zugang zu den etablierten und begehrten Handlungs- und Gestaltungsräumen im Wissenschaftsfeld (s. Kap. 4.1.1 Karriereverläufe/Version „Straight forward“). Selbige Geschichten verbergen tendenziell die enormen biografischen Übersetzungsleistungen, die individuellen Verwehrungen, die verhandelten Kompromisse etc. Die Mehrheit der befragten Wissenschaftlerinnen arrangiert sich auf mittleren Wissenschaftspositionen mit befristeter Perspektive. Gezielt lenkt die Studie den Blick auf Karrieren von Wissenschaftlerinnen, welche quasi im Schatten professoraler Spitzenkarrieren entstehen. Beispielhaft sei an dieser Stelle auf Karriereverläufe an der Fachhochschule verwiesen (s. Kap. 4.1.2 Karriereverläufe/Version „Settlement“). Im Rahmen der Befragung stellen die gewordenen Professorinnen den besonderen Charakter ihrer Führungskarriere heraus. *Hier* nun, auf sogenannter Tokenposition, treten sie quasi aus der selbst-fürsorglichen Deckung heraus und konfrontieren die gewachsenen tradierten Wissenschaftsstrukturen mit ungewohnten bis unorthodoxen Lösungen und Strategien; sie bedienen sich erwarteter Geschlechterinszenierungen oder aber sie setzen sich über gender- und feldtypische Spielregeln hinweg. Auf eigensinnige und bisweilen markante Weise behaupten sie ihren Platz im Wissenschaftssystem. Auf welche *besondere Art* auch immer, als gleichsam ausgewiesene wie geduldete Token verweisen die betreffenden Frauen einmal mehr 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.

6.2 Fürsorgliche Basierung[38] – Oder: Fürsorgliche Zuarbeiten durch Familie

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. *Hier* nun verhelfen die demonstrierten Rationalisierungs- und Subjektivierungsstrategien von Wissenschaftlerinnen zu durchaus kreativen wie selbstgerechten Lösungen: 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 Disziplinertheit 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 betrachtet weiten Begriffssinne erweist sich just der familiale Versorgungskontext als außerordentlich sinn- und kontinuitätsstiftend. *Hier in Familie* erfahren die Frauen die Wertschätzung, die Aufmerksamkeit, welche ihnen im männlich konnotierten Wissenschaftsalltag oftmals versagt bleibt. Dabei leisten Partnerschaft resp. Familie mehr als bloße Kompensation verwehrter institutioneller resp. kollektiver Anerkennungsbezüge; Anerkennung und Sinnstiftung stellt sich grundsätzlich in relevanten und also bedeutungsvollen Selbst-Beziehungen her (s. Kap. 2 Zentrale Forschungsperspektiven). 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 familiale Freisetzung einfordern resp. voraussetzen. Prinzipiell gilt der familiale Anerkennungskontext als hochgradig anfällig für wechselseitige Prozesse der Wertschätzung, aber auch der Verletzung bis Vernutzung fürsorglicher Ressourcen (vgl. Menz 2009). Insbesondere die Paar- und Karrierebeziehung scheint *geeignet* zu sein, die individuellen Versorgungs- und Belastungsgrenzen selbstgerecht auszudehnen: *Hier in Familie* zwingen sich die Frauen zur nötigen Selbstdisziplin, welche auch Richtung und Rhythmus des gemeinsamen Paar- und Familienalltags vorgibt. 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).

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

[38] In Anlehnung an Begriff der fürsorglichen Koproduktion nach Matuschek (2005).

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. Nicht selten ziehen die Paare resp. Familien den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen hinterher. 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 familiale 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. Die Frauen beschreiben ihre Ansprüche wie auch das Verhandeln der Mutterrolle, die permanente Zeitnot, die ungewollten Zerreißproben zwischen Familienleben und beruflichem Engagement etc. An der sogenannten Kinderfrage entzünden sich womöglich verborgene Konflikte: Mit der Entscheidung für weitere Kinder nimmt der alltägliche Versorgungsaufwand nochmals zu; wiederum mag die individuelle Entscheidung der Frau gegen ein weiteres Kind zu sehr persönlichen Wunden und innerfamilialen Zerwürfnissen führen. Einige wenige Befragte berichten eindringlich von konkreten Erfahrungen der Überforderung und Entfremdung; der Großteil deutet den unablässigen wie außerordentlichen Integrations- resp. Vermeidungsaufwand, das latente Konflikt- und Verletzungspotenzial nur mehr an. Allgemein führen generative Entscheidungen und Karrierefortgang zu Verschiebungen und Manifestierungen innerfamilialer Hierarchien (Stichwort: Retraditionalisierung, vgl. Fthenakis et al. 2002). Übernehmen die Frauen die Rolle der Familienernährerin (vgl. DGB 2013), so fällt es ihnen zunehmend schwerer, sich weiterhin in egalen Beziehungs- und Versorgungssettings *zu denken.* Dies wiederum steht im Widerspruch zur egalen 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 innerfamilialen Verhandlungen scheinen dabei gleichermaßen offen zu sein für konventionelle wie unkonventionelle Gender- und Versorgungslösungen. Aus Perspektive der selbst-fürsorglichen Wissenschaftlerin geht es immer auch darum, die Grenzen des Machbaren auszuloten und womöglich auszudehnen – sowohl in Hinsicht angesteuerter Karriereziele als auch im Rahmen der Familie. Die ausgehandelten Kompromisse und Entbehrungen, die bisweilen erfahrene Ohnmacht als Frauen, Mütter und Partnerinnen bleiben im Kontext ihrer Karrieregeschichten zumeist bewusst im Verborgenen. Für derlei Selbst-Erzählungen ist im täglichen Wissenschaftsgeschäft selten bis kein angemessener Raum vorgesehen. Dem Selbstanspruch als Wissenschaftlerin gehorchend verdecken die Frauen tendenziell die eigenen wie die institutionellen *Unmöglichkeiten* und vermeiden so die offene Konfrontation. Der Großteil der Befragten strebt nach Kontrolle der als unvermeidbar geltenden Spannung und einer entsprechenden Normalisierung des Familienalltags. 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. Unter den gegebenen Bedingungen führt der selbst-fürsorgliche Umgang – im übertragenen wie im direkten Sinne – zur systematisch beschränkten Beteiligung von Frauen an Wissenschaft, inklusive möglicher Distanzierungen von Wissenschaftsbetrieb und Karriere(-schritten): So setzt Wissenschaft als Beruf die selbstfürsorgliche 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 bleiben notwendig begrenzt in den Möglichkeiten des bestehenden Wissenschafts- und Karrieresystems mit seinen männlich konnotierten Soziabilitätsstrukturen und Rekrutierungsmechanismen.

6.3 Wiedereinstieg als Distinktionsmerkmal weiblicher Wissenschaftskarrieren

Der Wiedereinstieg als vornehmlich den Frauen zugewiesenes Phänomen wird auf institutioneller Ebene weitgehend *übergangen* und in den Verantwortungs- und Privatbereich der Wissenschaftlerinnen übertragen. Dies betrifft die institutionalisierten Karrierestrukturen im Allgemeinen, welche in ihrer expliziten wie latenten Ausrichtung auf universitäre Führungskarrieren weder diskontinuierliche Verläufe noch alternative Karrierepfade kalkulieren und integrieren. Die gendertypische Reduzierung betrifft im Besonderen die spezifischen Programme und Förderinstrumente zum Wiedereinstieg in Wissenschaft und Karriere nach generativ bedingten Unterbrechungen. Als gleichsam gelebte Bewältigungskonstellation und also konkret-biografische Tatsache gereicht der Wiedereinstieg zum offenkundigen und wirksamen Distinktionsmerkmal weiblicher Wissenschaftskarrieren. Die AutorInnen nennen dies den Token-Effekt oder auch Token-Kreislauf: *So* markieren Aus- und Wiedereinstiege die ohnehin bestehende Marginalstellung eines *bestimmten* Personenkreises, dabei handelt es sich *typischerweise* um Frauen mit Kindern und Familie resp. mit explizitem Kinderwunsch. Dabei führt die segregierende Wirkung über besagten Personenkreis hinaus, denn in der Praxis wird „die gesamte weibliche Genusgruppe – gewissermaßen *vorausschauend* – mit einem Vertrauensdefizit belegt“ (Meier-Gräwe 2010: 251). Als „potenzielle Mütter“ (ebd.) stehen Wissenschaftlerinnen quasi unter Generalverdacht und disqualifizieren sich somit für eine wissenschaftliche Spitzenlaufbahn. Die Marginalisierung lagert sich in typisch vergeschlechtlichten Karrieremustern ab und aktualisiert ihrerseits distinktive Erwartungsfahrpläne und Orientierungen. Hiernach gelten für weibliche Wissenschaftsverläufe spezifische Charakteristika, *bevorzugt* mit Eintritt in die Post-Doc-Phase entfernen sich weibliche Verläufe vom Aufstiegsmodell durch Verzögerungen, Friktionen, Gelegenheitsstrukturen. Auch in diesem Sinne wirken weibliche Karrieren besonders anfällig und prekär: So integrieren diese regelmäßig Abweichungen vom wissenschaftlichen Regelverlauf und bilden entsprechend *eigenartige* Strukturen und Dynamiken diesseits wie jenseits der standardisierten Ablaufstruktur heraus. Die Befunde vorliegender Studie zu Wissenschaftsverläufen und Wiedereinstiegserfahrungen von Frauen bestätigen Erkenntnisse aus der Gender- und Segregationsforschung: Frauen werden – nicht zuletzt unter dem Druck aktueller gleichstellungspolitischer Auflagen – verstärkt in Wissenschaftsorganisationen eingelassen, jedoch „ohne ihren Zugang in dauerhafte, gut dotierte und hoch positionierte Beschäftigungsverhältnisse umsetzen zu können“ (Wilz 2008: 507). Die Mehrheit verweilt auf befristete Zeit und auf mittleren Positionen *unter dem Vorbehalt* der situierten Kollegenschaft. – Die Wissenschaftlerinnen selbst reizen die akademischen wie auch die fürsorglichen Spielräume aus, sie setzen sich intensiv mit den gendertypischen Erwartungen und Strukturen auseinander; die dokumentierten Beteiligungsstrategien gereichen von der offenen Konfrontation bis hin zur Identifikation und Übernahme der Distinktionslogik ins individuelle Karrierekonzept.

Die dauerhafte Integration von Frauen bedarf der Überwindung segregierender Wissenschaftsstrukturen sowie der Anerkennung des wissenschaftlichen Lebens- und Versorgungszusammenhangs als permanente Herstellungsleistung. Wissenschaftlerinnen beteiligen sich an Forschung und Diskurs, sie übernehmen den Großteil der Lehre und der akademischen Selbstverwaltung, sie stellen nötige Verknüpfungen von Wissenschaft und fürsorglichen Kontexten her. Kurz, sie schaffen Wissen und Tatsachen, darüber konfrontieren sie den alltäglichen Wissenschaftsbetrieb, sie etablieren alternative Karrierepfade, potenziell verändern sie die Lebensform Wissenschaft. Über die Absicherung des eigenen Lebens- und Versorgungszusammenhangs hinaus schaffen sie an Bedingungen und Perspektiven von Wissenschaft in fürsorglicher Verantwortung.

7 Förderperspektiven und Handlungsempfehlungen

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. Den vorliegenden Bericht abschließend zielt das Verbundvorhaben WiFraWi auf die Etablierung des Forschungs- und Analysekonzeptes von Wissenschaft in fürsorglicher Verantwortung und dessen Ausbau zu einer anwendbaren Gleichstellungsperspektive. Der konkrete Beitrag des Projektes besteht 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. Sowohl Gleichstellungsperspektive als auch abzuleitende Handlungsempfehlungen zielen 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.

Mit Blick auf die aktuelle Wissenschafts- und Genderpraxis sowie auf zu erwartende organisationsinterne Widerstände betreffs der Umsetzbarkeit einer lebenszeitlich-fürsorglichen Karriereperspektive bleiben die Empfehlungen und Maßnahmen konsequent bezogen auf die konkreten empirischen Forschungsergebnisse und also auf die expliziten wie impliziten Forderungen und Erwartungen der befragten Wissenschaftlerinnen und Professorinnen bei der Karrieregestaltung. Die Studie bestätigt den Befund der anhaltenden Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Wissenschaftskarrieren und Spitzenforschung, so werden Beteiligungsformen von Wissenschaftlerinnen weiterhin systematisch beschnitten, diverse gleichstellungspolitische Vorstöße werden vielfach „marginalisiert und bagatellisiert“ (Bear 2007: 343) und in ausgewiesene Sonderbereiche verbannt. In den verschiedenen Fachdisziplinen gelten die Maßnahmen den Führungsverantwortlichen, wissenschaftlichen Peers wie auch vielen Wissenschaftlerinnen selbst als mehr oder minder relevante „externe Zumutung, als Eingriff in die akademische Freiheit“ (ebd.). Zentrale Kritikpunkte der Geschlechter- und Organisationsforschung wie auch der eigenen Analysen im Rahmen der WiFraWi-Studie richten sich auf die individualisierende Tendenz zahlreicher frauen- und gleichstellungspolitischer Maßnahmen sowie auf deren potenziell stigmatisierende Effekte (vgl. u.a. Metz-Göckel et al. 2014; Günther/Gerstenmaier 2005). Entgegen der politischen Intention einer gleichberechtigten und dauerhaften Integration von Frauen in Wissenschaft und Karriere erweist sich mancher institutionelle Steuerungsversuch als ambivalent und kontraproduktiv. Beispielsweise wird mit Auflage der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder im Ringen um ökonomische Ressourcen und wissenschaftlichen Nachwuchs die Umsetzung in Programmen und Maßnahmen zur Profilierung der Wissenschaftsorganisationen vorangetrieben (vgl. Hasse/Krücken 2012; Kirsch-Auwärter 2008; Münch 2007). Die Umsetzung einer chancengerechten, statusübergreifenden Teilhabe von Frauen im Wissenschaftsfeld gilt als erklärtes steuerpolitisches Ziel an Exzellenz- und Spitzenuniversitäten. Der dahingehende Konsens der Geschlechterforschung ist eine klare Unterscheidung zwischen dem geringen Frauenanteil als Indikator geschlechterbasierter Ungleichbehandlung einerseits und seinen Ursachen im bestehenden Rekrutierungs- und Beteiligungssystem sowie der Parallelstruktur individualisierender Frauenförderung andererseits. Eine gewünschte Folge ist die allgemeine Erhöhung der Sensibilität und des Bewusstseins für das Gleichstellungsthema. Nicht zuletzt versprechen sich die Initiatoren einen Prestigegewinn ihrer Universität. Tatsächlich setzt die Exzellenzinitiative eine hoch ambivalente Wirkung frei, so unterläuft das wissenschaftliche Alltags- und Karrieregeschäft vielfach die gesetzten politischen Standards und Auflagen. Als „genuin hochschulexterner Imperativ“ (Schlegel/Burkhardt 2005: 83) zu verstehen, stärkt namentlich die Exzellenzbewegung das arbeitsteilige Leistungs- und Wettbewerbsprinzip. Vielfach stehen Wettbewerb und Investitionen in den akademischen Sektor mit genderpolitischen Verteilungs- und Versorgungsüberlegungen im offenen oder auch verdeckten Konflikt. In der Folge gewinnen subtile vergeschlechtlichte Soziabilitätspraktiken an Relevanz mit dem Effekt der fortdauernden Verdrängung von Wissenschaftlerinnen aus den zentralen akademischen Handlungs- und Entscheidungsarenen. Tendenziell steigt der Handlungs- und Innovationsdruck auf Geschlechterforschung und Gleichstellungspraxis. Eine tiefgreifende Neubewertung und Anerkennung des Leistungspotenzials von Wissenschaftlerinnen resp. Wissenschaftspersonen mit Familie und Kindern steht weiterhin aus.

Der Perspektive von Wissenschaft in fürsorglicher Verantwortung und also 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 familiale Verantwortung sowie an das Führungs- und Steuerungspersonal, welches über Handlungs- und Entscheidungsbefugnisse zur Gestaltung chancengerechter Karriere- und Versorgungszusammenhänge verfügt. – Die Förderperspektiven und Empfehlungen betreffen folgende Handlungsebenen bzw. Bereiche der Wissenschafts- und Hochschulpolitik:

1. Arbeits- und Kulturwandel in Wissenschaft und Hochschule
2. Reform des Wissenschafts- und Karrieresystems
3. Personalsteuerung, Professionalisierung
4. Wiedereinstiegsförderung.

1. Arbeits- und Kulturwandel in Wissenschaft und Hochschule

> *wenn ich alle gleich behandle, gibt es keine größere ungleichbehandlung, also weil wir alle von woanders kommen […] und andere wege hinter uns haben, und diese wege vielleicht auch mal in rechnung zu stellen, ist an den hochschulen nicht besonders- sondern da wird immer nur gesagt, es würde leistung zählen, was ich ja nochmal infrage stellen würde, ob das wirklich so ist [P20/12, FH, GWS]*

Anschluss an Care-Debatte

Die statusübergreifende Integration von Frauen im Wissenschaftsfeld bedarf einer sorgegerechten Anerkennungskultur. Die AutorInnen verweisen wiederholt auf die Forschungsperspektive von Wissenschaft in fürsorglicher Verantwortung und den im Kontext von Wissenschaftskarrieren zentralen wie konstitutiven Zusammenhang von Care- und Anerkennungsprozessen. Mit Blick auf deren Ausbau zur Gleichstellungsperspektive appelliert die Begriffsbildung an die institutionelle Verantwortung und Gestaltung einer chancen- und geschlechtergerechten Wissenschaftskultur. Zugleich weisen die VerfasserInnen darauf hin, dass sich die hochschulpolitischen Ableitungen nicht auf innerhochschulische Steuerungsebenen beschränken lassen. Voraussetzungen wie auch mögliche Wirkungen institutioneller Nachwuchs- und Karriereförderung sind in gesamtgesellschaftlichen, hochschulischen und individuell-biografischen Koordinaten verortet (vgl. Schlegel/Burkhardt 2005). Angesichts der komplexen Aufgabe schließt sich das Forschungsvorhaben der allgemeingesellschaftlichen Care-Debatte sowie der Forderung nach einer neuen „Kultur des Sorgens“ (Brückner 2003) an. Die Debatte adressiert insbesondere moderne Organisationen ob ihrer arbeitsteiligen Logik als Mitverantwortliche für die „umfassende Care-Krise“[39]) unserer Gesellschaft. Die AutorInnen vorliegender Studie unterstützen den öffentlichen Appell für mehr „Care-Gerechtigkeit“ (ebd.) und befürworten den gleichfalls in Hochschul- und Genderpolitik eingeforderten Bewusstseins-, Organisations- und Kulturwandel in der Wissenschaft. Im Rahmen dessen stellen die AutorInnen den in Wissenschaft und Forschung vorherrschenden Leistungsbegriff infrage, denn dieser setzt eine autonom agierende Wissenschaftsperson voraus. Die aktive Sorge für andere widerspricht einer solchen meritokratischen Vorstellung von Wissenschaftlichkeit; Sorgearbeit impliziert ihrerseits allzeitige Verfügbarkeit. Die individuelle Bearbeitung des entstehenden gendertypischen Care-Konflikts ist profunder Teil der alltäglichen Wissenschaftspraxis. Und doch gelten namentlich Wissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern als weniger motiviert bis geeignet für die wissenschaftliche Arbeit resp. Laufbahn. Quasi exemplarisch löst die Übergangssituation in Elternschaft distinktive Marginalisierungsprozesse aus mit Effekten auf die Wissenschaftspraxis und dramatischen Folgen für Karriereverläufe der Betroffenen.

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. Die Begriffsbildung des selbst-fürsorglichen Karriereumgangs fokussiert auf die individuell-biografische Bearbeitung des Missverhältnisses von wissenschaftlicher Tätigkeit und Sorgearbeit – in den Dimensionen der Selbstsorge wie auch der Sorge um andere.

[39] S. Initiative „Care.Macht.Mehr“ 2015. www. care-macht-mehr.com.

Wissenschaft als Beruf setzt umfassende Versorgungs- und Anerkennungsbezüge voraus, wobei jene Sorgekontexte im Arbeitsfeld Wissenschaft und Forschung weitgehend unsichtbar bleiben. In gleichstellungspolitischer Hinsicht gilt es daher, die hierarchisierten Sozialitätsstrukturen als „Ausfluss einer asymmetrischen Geschlechterkultur und Anerkennungsordnung“ (Metz-Göckel 2009: 44) wie auch die etablierten Leistungskataloge kritisch zu hinterfragen sowie verborgene Stigmatisierungs- und Ausgrenzungsprozesse wiederholt zu skandalisieren. 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 bestimmter Genusgruppen anderseits. Im Zusammenhang gilt es, Verklärungen und Verharmlosungen rund um Fürsorgeprozesse aufzudecken und dergleichen Rhetorik aus Handlungs- und Entscheidungsprozessen herauszulösen.

Sichtbarkeit von Versorgungs- und Anerkennungsbezügen herstellen

> *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 [N39/83-85, AU, MINT]*

Die Herstellung und Verantwortung institutioneller Anerkennungsbezüge stellt eine Sichtbarkeit bislang verborgener bis tabuisierter Wissenschafts- und Sorgepraxis in Aussicht sowie – potenziell – deren Bedeutsamkeit für Wissenschaftskarrieren. Als Ergebnis der empirischen Analyse fokussieren die AutorInnen folgende Aspekte: Zunächst geht es um die Entzauberung von Wissenschaft. 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 2011b). Ferner geht es um Anerkennung des potenziellen Elternstatus von Wissenschaftspersonen (vgl. Metz-Göckel et al. 2014). Angesichts der vielfach praktizierten Tabuisierung oder auch Verharmlosung familialer Belange geht es um mehr als um Sichtbarmachung, es geht quasi um die Einklage von Familie, von „Kind und Kegel“ als zugehörig zum wissenschaftlichen Lebenszusammenhang. Auf prinzipieller Ebene zwingt besagte Einklage zur Entschleunigung von Karrieren und Wissenschaftsalltag zugunsten selbst-fürsorglicher Tätigkeiten. Auf konkreter Gleichstellungsebene bedeutet es, den täglichen Integrationsaufwand zu berücksichtigen, u.a. durch angemessene Fristenlösungen, durch die Bereitstellung entsprechender Räumlichkeiten. Als verantwortliche Institution ist die Wissenschaft aufgefordert, der Situation der biografischen Rush-hour 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 entsprechender Umgangs- und Anerkennungskultur. Als dritten Aspekt führen die AutorInnen die Bedeutungszuweisung sogenannter akademischer Schattenleistungen ins Feld; dabei handelt es sich um die Achtung und In-Rechnung-Stellung von nicht leistungsbezogenen akademischen Tätigkeiten, wie beispielsweise wissenschaftlicher Selbstorganisation, Betreuung von Studierenden etc. Speziell Service- und Betreuungstätigkeiten werden der arbeitsteiligen Logik entsprechend 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. Jene Karrieren entwickeln sich zumeist im Schatten 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 birgt die neue Aufmerksamkeit für Familie und Sorgepraxis die Gefahr, von der herrschenden Leistungslogik im doppelten Sinne *verschluckt* zu werden: Entweder wird jene Aufmerksamkeit nicht in den Wissenschaftsalltag überführt oder aber sie wird vereinnahmt im Sin-

ne der Sicherstellung von Leistungsfähigkeit und Verfügbarkeit. Sowohl als auch werden Leistungspotenzial und Bedürfnisse der Wissenschaftlerinnen übergangen.

Eigensinniges Potenzial aufspüren

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. Beispielhaft, die aktuelle Exzellenzinitiative braucht ein öffentlichkeitswirksames caregerechtes Korrektiv, andernfalls steht die Initiative einer Teilhabe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, welche in aktiven Fürsorgebeziehungen leben, entgegen.

Dialogischer Ausbau des Wissenschaft-Praxis-Transfers

Der sozialwissenschaftliche Mainstream verhält sich weitgehend distanziert zu Fragen der Gleichstellung; weiterhin unterliegt das angehäufte Genderwissen einer allgemeinen Rezeptionssperre (vgl. Metz-Göckel 2009; Bear 2007). Um beschriebener Marginalisierung zu begegnen, empfehlen die AutorInnen 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 innerhalb der Gender- und Wissenschaftsforschung weitgehend getrennt. Ein Ausdruck 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 orientiert das AutorInnenteam auf die systematische Integration und Verstetigung von Genderwissen und Gleichstellungspraxis in Form eines offensiven und *dialogischen* Wissenschafts-Praxis-Transfers.

2. Reform des Wissenschafts- und Karrieresystems

Zu welchen Konsequenzen führen die Forschungsergebnisse und Befunde in struktureller Hinsicht? Grundsätzlich geht es um den gender- und caregerechten Umbau des Wissenschaftssystems hin zur verantwortlichen Institution mit entsprechenden integrierenden Wissenschaftsstrukturen und Qualifizierungsverfahren. Nachfolgende Empfehlungen zielen auf die lebenszeitliche Anpassung und entsprechende institutionelle Verlinkung von leistungs- und wettbewerbsorientierten Karriere- und Qualifizierungspfaden in Wissenschaft und Forschung einerseits und Lebens- und Versorgungsstrukturen von Wissenschaftspersonen anderseits. Eine Voraussetzung hierfür ist der Ausbau des Lebensraums Hochschule im Sinne einer Überprüfung und Reformierung von Wissenschaftsstrukturen und Rekrutierungsverfahren in der Perspektive fürsorglicher Verantwortung.

Formalisierung und Transparenz

Die Übernahme institutioneller Verantwortung setzt formalisierte Verfahren und Rahmenbedingungen im Wissenschaftsbetrieb voraus. Formalisierung und Transparenz betreffen in erster Linie reguläre Qualifizierungs- und Berufungsverfahren im Zuge von Stellenbesetzungen und Stipendienvergaben. Derartige Formalisierungen, beispielsweise im Rahmen strukturierter Nachwuchsförderung, setzen über die Einklage von Transparenz und gerechter Verteilung mittel- und längerfristige Planungsperspektiven frei (vgl. u.a. Kahlert 2013). Essentiell ist die Formulierung chancengerechter Vergabekriterien; die Orientierung an *reiner* Wissenschaftsleistung und Altersgrenzen diskriminiert WissenschaftlerInnen in aktiven Fürsorgebeziehungen implizit. Betreffs Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren empfehlen die AutorInnen die formale und also systematische Kreditierung von wissenschaftlicher Erfahrungszeit, von Versorgungsarbeiten und wissenschaftsbezogener Serviceleistungen, wie beispielsweise die Betreuung von Studierenden, diverse Gremienarbeiten etc., als gleichrangige Entscheidungskriterien zu bereits bestehenden Leistungspunkten. Des Weiteren braucht es Durchsichtigkeit und Gerechtigkeit bei der Drittmittelausschüttung, bei der Verteilung von Ressourcen und Aufgaben wissenschaftlicher Selbstverwaltung, der Betreuung Studierender etc. In der Folge bedeutet dies die Einführung resp. Einlösung transparenter Arbeitsplatzbeschreibungen, welche Raum für persönliche Entwicklungen, generative Entscheidungen, familiale Unterbrechungen etc. gewähren. Daran gekoppelt wird die Offenlegung von relevanten Entscheidungsverfahren und Interaktionsprozessen inklusive beteiligter Personalien empfohlen.

Biografische Rush-Hour entschärfen

> *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 fünfunddreißigsten 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 [N39/100, AU, MINT]*

> *[…] man braucht eine- eine stärkere vertragssicherheit für frauen in dem alter zwischen fünfunddreißig und vierzig mindestens, und eine höhere akzeptanz, dass der output phasenweise geringer ist, ohne dass das immer dann implizit doch als minderwertiger angesehen wird [P13/28, FH, GWS]*

Die Post-Doc-Phase gilt als neuralgischer Punkt innerhalb des Karriereverlaufs (vgl. Kahlert 2013; BUWIN 2013). In formaler Hinsicht nimmt der Wissenschaftsverlauf mit Eintritt in die Post-Doc-Phase Kurs auf eine akademische Spitzenkarriere. In lebenszeitlicher Hinsicht stehen generative resp. familiale Entscheidungen auf dem Plan. Die Parallelisierung gesellschaftlicher und wissenschaftlicher Erwartungsstrukturen versetzt speziell Wissenschaftlerinnen in eine biografische Rush-Hour-Situation. Die im Rahmen der WiFraWi-Studie durchgeführte Analyse der Wissenschaftsverläufe von Wissenschaftlerinnen mit Wiedereinstiegserfahrung nach familial bedingter Unterbrechung bestätigt die biografische Ausnahmesituation im Anschluss an die Promotionsphase und identifiziert die Berufungsphase als einen weiteren kritischen Übergang innerhalb des Karriereverlaufs. Bis zur Berufung auf eine ordentliche Professur bewegen sich Wissenschaftsverläufe in einem vielfach dauerhaft fragilen bis prekären Karriereresegment (Stichwort: Retardierende Karriere; s. Kap. 4.1.3 Karriereverläufe/Verlaufsversion: Auf Umwegen). Das Projekt orientiert auf die konsequente Entschärfung der institutionell induzierten Übergangslage; Voraussetzung hierfür ist die Anerkennung der Wissenschaftskarriere als fortdauernder komplexer Arbeits- und Versorgungszusammenhang. Ausgehend von der Kritik an deren geschlossener Grundstruktur hebt eine zentrale Forderung auf die care-gerechte Umstrukturierung der Wissenschaftskarriere ab – einschließlich der institutionell induzierten Übergänge und Brüche zwischen den Qualifizierungsstufen. So empfehlen die AutorInnen die fürsorgeorientierte (und also angemessene) 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* Karrieremodelle 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.[40]

Eine radikale Forderung mit entschärfender Wirkung in der Post-Doc-Phase lautet: Abschaffung der Habilitation als wiederholte akademische Prüfung und spezielle Ausweisung universitärer professoraler Eignung.

Schaffung beruflicher Perspektiven neben der Professur – 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 [P13/18, FH, GWS]*

Ein gewichtiger Grund für berufsbiografische Unsicherheiten liegt in der Befristung von Wissenschaftsstellen. Laut WiFraWi-Studie verwenden Wissenschaftlerinnen in offenen bis prekären Übergangssituationen einen enormen Aufwand zur Herstellung mittelfristiger Perspektiven und also zum Fortgang ihrer Wissenschaftskarrieren. Dabei strebt nur mehr ein Teil der 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, und zwar auf allen Qualifizierungsstufen sowie in den verschiedenen wissenschaftsberuflichen Kontexten. Aufgrund seiner Projektstruktur stellt speziell der Forschungsbereich nur mehr kurzfristige berufliche Perspektiven in Aussicht. Im Zusammenhang zielen die Empfehlungen u.a. auf die Anerkennung und Förderung verschiedenartiger Karriereretrajekte. Neben dem vertikalen Aufstiegsmodell der Universitätsprofessur benötigt das Wissenschaftsfeld dringend horizontale Karriereoptionen in Forschung, Lehre und Verwaltung. 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.

An dieser Stelle setzt sich das Projekt ausdrücklich für den Ausbau einer auskömmlichen Grundfinanzierung an Universitäten, Hochschulen und außerhochschulischen Wissenschaftsinstitutionen ein. Hierüber ließen sich planerische Spielräume schaffen, um beispielsweise in Forschungs- und Drittmittelprojekten Elternzeiten (oder sonstige fürsorgebedingte Auszeiten) finanziell abzufangen. Aus Perspektive von Wissenschaft in fürsorglicher Verantwortung steht ein derartiger Vorstoß der gegenwärtigen institutionellen Erweiterung des Drittmittelsektors an Hochschulen nicht prinzipiell entgegen, sofern dieser planbare und also mittel- und längerfristige berufliche Perspektiven vorhalten kann – zumal der Drittmittelbereich mit einer Reihe beruflicher Alternativen aufwartet, beispielsweise im Bereich Wissenschafts- und Forschungsmanagement, im Bereich Evaluation und Organisationsberatung etc. Eine weitere Strategie zur Schaffung und Erweiterung wissenschaftsberuflicher Perspektiven zielt auf die institutionelle Verzahnung der verschiedenen Hochschultypen und Karrierewege.

Einrichten von Care-Services

> *ich würde es mir wünschen, dass ich dann anschließend bleibeverhandlungen führen kann hier in *L-Stadt* [N39/134, AU, MINT]*

Das Projekt empfiehlt den Ausbau verbindlicher Versorgungsmechanismen, u.a. zur Fortsetzung der Wissenschaftskarriere *vor Ort*, aber auch an anderen Wissenschaftsstandorten mit Anbindung an ein Versorgungsnetz. 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

[40] Zur Kritik an Entzerrungsansätzen, s. Schlegel/Burkhardt 2005: 82.

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 (s. Kap. 4.2 Karrierestrategien). 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 Karriereresteuerung 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 Wissenschaftsbereich. 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.

3. Personalsteuerung, Professionalisierung

> *ich [bin] da zum teil einfach naiv in die sachen reingegangen […], deswegen auch entscheidungen vielleicht später getroffen habe [Z2: hm], das ist ok, wie es gelaufen ist, aber man kann es vielleicht etwas zügiger machen, und dazu muss man eher über die optionen bescheid wissen [N39/138, AU, MINT]*

> *[…] und hab dann kontakt aufgenommen, ähm wieder mit mein- mit meinem netzwerk, mit meinen alten betreuern, mit meinen freunden, die da vielleicht eben schon hier und da ein schritt weiter waren, und hab rausgefunden, dass man sich eigentlich eben erst mal so eine art host sucht, also jemanden, der einen dann beherbergen würde, einen mentor [N39/138, AU, MINT]*

Aufgrund individualisierender und stigmatisierender Tendenzen verfehlen diverse gleichstellungspolitische Steuerungsversuche ihr Ziel resp. ihre Zielgruppe, hierzu zählen speziell die in der Vergangenheit bundesweit aufgelegten Wiedereinstiegsprogramme und deren überwiegend an NachwuchswissenschaftlerInnen delegierte Verantwortung für die Integration von Fürsorge in den Lebens- und Arbeitszusammenhang (s. Kap. 3 Analyse von Wiedereinstiegsprogrammen im Wissenschaftsbereich; vgl. Lind 2006). Vor dem Hintergrund der Kritik richtet das WiFraWi-Vorhaben nachfolgende Handlungsempfehlungen an wissenschaftliches Leitungspersonal sowie relevante Führungskräfte und wissenschaftliche Peers mit Vorbildfunktion. In Perspektive einer caregerechten 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. Automatisch ergibt sich eine 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.

Ob ihrer potenziellen Leit- und Unterstützungsfunktion fokussieren die politischen Empfehlungen neben den hierarchisch organisierten Arbeitszusammenhängen zudem auch die Ebene kollegialer Arbeits- und Anerkennungsbeziehungen im Kontext von Wissenschaft als gendered Organisation (vgl. Acker 1992; Wilz 2008; Flick 2012a). Hierbei berücksichtigen die AutorInnen den Zusammenhang, dass Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit sowie hieraus abzuleitende Karrieremotivation aus intersubjektiver Praxis und wechselseitiger Achtsamkeit resultiert und daher nötiger institutioneller Aufmerksamkeit und Ressourcen bedarf (vgl. Honneth 2004).

Sensibilisierung und Schulung von Führungspersonal

> *[…] diese persönliche bindung- jemand der einen auch im blick hat, und einen- einen spiegelt, das, was gute freunde ja im privaten tun, ähm im wissenschaftlichen- die sagen, ich möchte, dass du es schaffst [N53/51, GWS, UNI]*

Aus Perspektive institutioneller Anerkennung steht die Sensibilisierung und Anleitung von Führungspersonal im Vordergrund, etwa in Form von Coachingangeboten, Führungskräfteschulungen, Gender- und Diversitytrainings, Verfahrensleitfäden, Handreichungen etc. speziell für neuberufene ProfessorInnen sowie weitere Hochschullehrende etc. Die Professionalisierungsstrategie hebt darauf ab, dass sich Führungskräfte, namentlich ProfessorInnen, aber auch Leitungspersonen unterhalb der Professur, ihrer enormen Personal- und Karriereverantwortung wie auch ihrer professoralen Vorbildwirkung vergewissern sowie daran geknüpfte Orientierungs-, Verteilungs- und Zugangsfunktionen im Rahmen strukturierter Nachwuchs- und Karriereförderung offen, transparent und gerecht wahrnehmen. Darüber stellen sich potenziell 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 gezielt zu unterbinden. Eine entsprechend verbindliche wie gerechte Wissenschaftspraxis lässt sich 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 Verantwortung, namentlich Personal- und Führungsverantwortung, sowie entsprechender Schulung hinsichtlich der Ausübung von Leitungs- und Steuerungsfunktionen im Rahmen einer Professur, einer Forschungsgruppe oder eines Graduiertenkollegs etc. 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 2011b).

Informierung und Beratung – Förderung einer dialogischen Arbeitskultur

> *ich hatte keine vorbilder, [Z2: hm] und das habe ich vermisst, weil ich einfach überhaupt nicht wusste, dass dieser weg gehbar ist, und äh- ich glaube, dass halt inzwischen- dass bereits studenten das praktisch klar gemacht werden muss, dass es möglich ist, das zu machen [N39/139, AU, MINT]*

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 Soziabilitätskontexte sollte durch regelmäßigen und umfangreichen Informationstransfer und institutionelle Beratungsangeboten erfolgen; als ein zentrales Instrument hierfür gelten Personal- und Entwicklungsgespräche. Um sowohl den Wissens- und Erfahrungstransfer auszubauen als auch die exklusiven Arbeits- und Abhängigkeitsbeziehungen verbindlich zu gestalten, können Vertrauenspersonen aus dem Arbeitsumfeld sowie aus den speziell eingerichteten Referaten und Gleichstellungsstellen beteiligt werden. Zuletzt aufgeführte Institutionen üben zudem eine Transparenz- und Kontrollfunktion aus. 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 2011b, 2013).

Die gezielte Konfrontation der verschiedenen akademischen Positionen, Handlungspraxen und Handlungsfelder deckt Erfahrungslücken und Integrationsbarrieren auf; deren strukturierte Zusammenführung setzt potenziell anerkennende Wissens- und Kooperationsformen frei. Unter Berücksichtigung lokaler Arbeitskulturen, fachspezifischer Inhalte und Karrierewege sind kollegiale Dialogformen und Anerkennungsmodi zu unterstützen und entsprechende konjunktive Erfahrungsräume einzurichten, beispielsweise in Form von thematischen Werkstätten, Motivationstrainings, Mentorenschaften etc. Arbeitsorganisatorisch gilt es, Zeiten, Räume und Mittel verbindlich einzuplanen. 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.

4. Wiedereinstiegsförderung

> *ich bin ja nicht wirklich rausgegangen, ich bin ja auf diese zehn stunden reduziert, also eigentlich war ich immer mit dabei, ich- man geht da ja mental dann auch nicht raus, wenn man da arbeiten geht, […] ich würde jeder frau raten, gehe nicht raus, [Z3: ja] sondern bleibe dabei [...], obwohl das eine unheimlich große anstrengung ist [P20/33, FH, GWS]*

In formaler Hinsicht sind Wiedereinstiegsprozesse Reaktionen auf Veränderungen in Lebenszusammenhängen von WissenschaftlerInnen. Diese Veränderungen sind oft von unbestimmter Dauer, betreffen unterschiedliche Ebenen des Arbeits- wie des Versorgungszusammengangs und sind mit spezifischen Distanzierungen vonseiten der WissenschaftlerInnen und der Wissenschaftseinrichtungen verbunden. Als vornehmlich den Frauen zugewiesenes Phänomen fungiert der Wiedereinstieg als typisches Merkmal weiblicher Karrieren und unterliegt besonderen Stigmatisierungs- und Ausgrenzungsprozessen. Speziell Verzögerungen und Friktionen im Kontext generativer Planungen kennzeichnen bzw. verstetigen die Genderdifferenzen in Wissenschaftsverläufen. Das Forschungsteam spricht daher von einer institutionell induzierten Übergangslage, welche speziell Wissenschaftlerinnen besondere biografische Integrationsleistungen abverlangt.

<u>Wiedereinstieg institutionell gestalten</u>

> *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 [N64/71, UNI, MINT]*

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 Wiedereinstiegsoptionen – 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, neuerliche Stigmatisierungs- und Ausgrenzungsprozesse auszulösen. Eine strukturierte Einbindung des Wiedereinstiegs resp. der Wiedereinstiegsförderung in den Wissenschaftsbetrieb setzt die 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.

Grundsätzlich empfehlen die AutorInnen eine Erweiterung der Zielgruppe der Wiedereinsteigenden. Hierzu zählen 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 Sabbaticals. Herkömmlich spricht institutionelle Wiedereinstiegsförderung vornehmlich 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 EffektträgerInnen auch andere Beteiligte am Förderprozess verbindlich adressieren und also in institutionelle Verantwortung nehmen. 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 Fortsetzung

akademischer Tätigkeit – mit und ohne Qualifizierungsabsichten – nach einer bestimmten Beschäftigungsunterbrechung.

Geeignete Medien der Verhandlung und Bewertung möglicher Distanzierungen sowie erneuter Annäherungen im Zuge einer strukturierten Rückkehr in die Wissenschaftspraxis sind Personalgespräche und Beratungen auf Leitungsebene. Hierbei gilt es, eine offene und anerkennende Kommunikationsweise zu entwickeln, Tabuisierungen rund um Familie, Versorgung, Arbeitsteilung etc. aufzulösen und einen potenziell stigmatisierenden oder auch verharmlosenden Umgangston zu vermeiden – als Voraussetzungen dafür, die genaue Konstellation des (Aus- und) Wiedereinstiegs in biografischer wie institutioneller Hinsicht zu ergründen. 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 Zusammenarbeit nachweisen, sollte die Differenz von In- und Output auf allen Seiten berücksichtigt werden. Mit Blick auf den Wandel der Wissenschafts- und Arbeitskultur gehören dazu ausdrücklich die konkreten Integrationsleistungen und Veränderungspotenziale der Wiedereinsteigenden.

Flexibilisierungs- und Gestaltungsoptionen für Beschäftigungsverhältnisse

> *wenn man sagt, okay, man ist ein jahr zu hause, [Z2: hm] kümmert sich dann ums kind und weiß, dann fängt man wieder an, das hätte ich, glaub ich, total genießen können, [Z2: hm] so hab ich es nicht genossen, so hab ich mich zum teil auch für meine alte stelle geärgert, dass sie sozusagen- obwohl ich mich da engagiert habe, und ich auch von allen entsprechende rückmeldungen gekriegt hab- es nicht in einer weiteren verlängerung . gemündet hat [N64/71, UNI, MINT]*

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 Kinderbetreuungseinrichtungen, 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 Mög-

lichkeit zur Umwidmung von Personal- und Sachmitteln und die Bereitstellung von Hilfskräften für Arbeiten mit speziellen körperlichen Voraussetzungen der Anwesenheit, beispielsweise im Labor.

Modularisierung und Programmgestaltung

Zur passgenauen Unterstützung der WissenschaftlerInnen im Wiedereinstieg können Wissenschaftseinrichtungen modularisierte Förderprogramme erstellen. Ein denkbares Baukastensystem, bestehend aus kombinierbaren Steuerungsprinzipien und Maßnahmen, ist geeignet, die analytisch vorgefundene Polarisierung der Programmtypen (Wiedereinstiegsprogramme mit Ausschreibungscharakter vs. Kontakthalteprogramme; s. Kap. 3.4 Typologie der Förderprogramme: Fördermodelle zum Wiedereinstieg) zugunsten eines integrierenden Förderansatzes aufzulösen. Unter Berücksichtigung lokaler Versorgungs-, Arbeits- und Verwaltungsstrukturen sollten 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.

Grundlegend sollten Wissenschaftseinrichtungen eine anerkennende Sprache verwenden, die sich auf den wissenschaftlichen Lebens- und Versorgungszusammenhang bezieht und Familie als wertvolle Ressource und Entwicklungsfeld der WissenschaftlerInnen betrachtet. Bei der Auflage von Wiedereinstiegsförderung sind jedwede Etikettierungs- und Stigmatisierungsmöglichkeiten auszuschließen resp. etwaige Effekte auf Wissenschaftskarrieren aufzudecken und bei der Programmgestaltung zu berücksichtigen.

Literaturverzeichnis

Acker, J. (1992): Gendered Institutions. From Sex Roles to Gendered Institutions. In: Contemporary Sociology 21, p. 565-569.

Acker, J. (2013): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization. In: Müller, U./Riegraf, B./Wilz, S. M. (Hrsg.): Geschlecht und Organisation. Wiesbaden, S. 86-102.

Allmendinger, J./Dressel, K. (2005): Auf der Suche nach der gewonnenen Zeit - Entzerrung statt Kumulation. In: IAB-Forum 1, S. 50-55.

Baethge, M. (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt 42, S.6-19.

Baethge, M. (1994): Arbeit und Identität. In: Beck, U./Beck-Gernsheim, E. (Hrsg.): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt a.M., S. 245-261.

Banavas, T. (2008): Erste Ergebnisse der Online-Befragung aus dem Projekt Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft (BAWIE), In: CEWS-Newsletter 64, S. 21-27.

Bear, S. (2007): Chancengleichheit und Genderforschung. Die deutsche Wissenschaft braucht eine Qualitätsoffensive. In: Forschung & Lehre 14, S. 343-345.

Beaufaÿs, S. (2004): Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis: Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes. In: Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research 5(2), Art. 10 [Zugriff am 29.11.2015]. URL http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0402109.

Beaufaÿs, S. (2012): Führungspositionen in der Wissenschaft. Zur Ausbildung männlicher Sozialitätsregime 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.

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

Beaufaÿs, S./Krais, B. (2007): Wissenschaftliche Leistung, Universalismus und Objektivität. Professionelles Selbstverständnis und die Kategorie Geschlecht im sozialen Feld Wissenschaft. In: Gildemeister, R./Wetterer, A. (Hrsg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster, S. 76-98.

Becker-Schmidt, R. (1987): Die doppelte Vergesellschaftung - die doppelte Unterdrückung. Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: Unterkircher, L./Wagner, I. (Hrsg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag 1985. Soziologische Befunde zu geschlechtsspezifischen Formen der Lebensbewältigung. Wien, S. 10-25.

Behnke, C./Meuser, M. (2003): Karriere zu zweit – Projekt oder Problem? Zum Verhältnis von beruflichem Erfolg und Lebensform. In: Hitzler, R./Pfadenhauer, M. (Hrsg.): Karrierepolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgreichen Handelns. Opladen, S. 189-200.

Bielby, W. T. (1991): Sex differences in careers: Is science a special case? In: Zuckerman, H./Cole, J. R./Bruer, J. T. (Eds.): The outer circle: Women in the scientific community. New York, p. 171-187.

Bitzan, M./Funk, H. (1995): Geschlechterdifferenzierung als Qualifizierung der Jugendhilfeplanung. Grundlagen eines feministischen Planungsverständnisses. In: Boley, E./Herrmann, F. (Hrsg.): Jugendhilfeplanung als politischer Prozess. Neuwied, S. 71-124.

BMBF (Hrsg.) (2010): Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen. Bonn.

BMBF (Hrsg.) (2013): Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen. Schritt für Schritt. Bonn.

Böhnisch, L./Lenz, K./Schröer, W. (2009): *Sozialisation und Bewältigung.* Eine Einführung in die Sozialisationstheorie der zweiten Moderne. Weinheim.

Böhnisch, L./Schröer, W. (2002): Die soziale Bürgergesellschaft. Zur Einbindung des Sozialpolitischen in den zivilgesellschaftlichen Diskurs. Weinheim/München.

Böhnisch, L./Schröer, W. (2007): Politische Pädagogik. Eine problemorientierte Einführung. Weinheim/München.

Böllert K. (2012): Die Familie der Sozialen Arbeit. In: Böllert, K./Peter, C. (Hrsg.): Mutter+Vater=Eltern? Wiesbaden, S. 117-134.

Bohnsack, R. (2003): Gruppendiskussionsverfahren und Milieuforschung. In: Friebertshäuser, B./Prengel, A. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim/München, S. 492-502.

Bohnsack, R. (2006a): Dokumentarische Methode. In: Bohnsack, R./Marotzki, W./Meuser, M. (Hrsg.): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. Opladen, S. 40-44.

Bohnsack, R. (2006b): Fokussierungsmethapher. In: Bohnsack, R./Marotzki, W./Meuser, M. (Hrsg.): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. Opladen, S. 67-68.

Bohnsack, R. (2010): Dokumentarische Methode. In: Bock, K./Miethe, I. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Methoden in der Sozialen Arbeit. Opladen/Farminton Hills, S. 247-258.

Bohnsack R./Przyborski, A./Schäffer, B. (Hrsg.) (2006): Das Gruppendiskussionsverfahren in der Forschungspraxis. Opladen.

Born, C./Krüger, H. (2001): Das Lebenslaufregime der Verflechtung: Orte, Ebenen und Thematisierungen. In: Born, C./Krüger, H. (Hrsg.): Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime. Weinheim/München, S. 11-26.

Broscheid, A./Gschwend, T. (2003): Augäpfel, Murmeltiere und Bayes: Zur Auswertung stochastischer Daten aus Vollerhebungen (MPIfG Working Paper Nr. 7). Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.

Brückner, M. (2003): Care. Der gesellschaftliche Umgang mit zwischenmenschlicher Abhängigkeit und Sorgetätigkeiten. In: neue praxis 33, S. 162 – 171.

Brückner, M. (2004): Der gesellschaftliche Umgang mit menschlicher Hilfsbedürftigkeit. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 29, S. 7-23.

Brückner, M. (2012): Selbstsorge im Spannungsfeld von 'Care' und 'Caritas'. 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. 9-28.

Burkhardt, A. (Hrsg.) (2008): Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig.

BUWIN (2013): Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Bielefeld.

Castel, R. (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.

Connell, R. (2005): Masculinities. Berkeley.

Conradi, E. (2001): Take Care. Grundlagen einer Ethik der Achtsamkeit. Frankfurt a.M.

Conradi, E. (2003): Feministische Ethik. In: Dingel, I. (Hrsg.): Feministische Theologie und Gender-Forschung. Bilanz – Perspektiven – Akzente. Leipzig, S. 155-177.

Crocker, S. F. (1999): A Well-Lived Life. Essays in Gestalt Therapy. Cleveland.

Dalhoff, J. (2006): Wissenschaftliche Karrierewege von Medizinerinnen und Strategien ihrer Förderung. In: soFid. Frauen- und Geschlechterforschung 1, S. 11-22.

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.

Diewald, M. (2010): Lebenslaufregime. Begriff, Funktion und Hypothesen zum Wandel. In: Bolder, A./Epping, R./Klein, R./Reutter, G./Seiverth, A. (Hrsg.): Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener. Wiesbaden, S. 25-41.

Dölling, I. (2005): 'Geschlechter-Wissen' – ein nützlicher Begriff für die verstehende Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 23, S. 44-62.

Dörre, K./Neis, M. (2008): Forschendes Prekariat? Mögliche Beiträge der Prekarisierungsforschung zur Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft. In: Klecha, S./Krumbein, W. (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden, S. 127-142.

Eckart, C. (2004): Zeit für Privatheit. Bedingungen einer demokratischen Zeitpolitik. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 31-32, S. 13-18.

Enders, J./Mugabushka, A.-M. (2005): Wissenschaft und Karriere. Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der DFG (Werkstattberichte Nr. 64). Kassel: Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung.

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

Engler, S. (2003): „Aufsteigen oder Aussteigen“. Soziale Bedingungen von Karrieren in der Wissenschaft. In: Hitzler, R./Pfadenhauer, M. (Hrsg.): Karrierepolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns. Opladen, S. 113-128.

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.

Flick, U./von Kardorff, E./Steinke, I. (2000): Qualitative Sozialforschung. Ein Handbuch. Reinbek.

Franzke, A. (2003): Mentoring für Frauen an Hochschulen – Potentiale für strukturelle Veränderungen? In: die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 12, S. 93-107.

Friebertshäuser, B. (1997): Interviewtechniken – ein Überblick. In: Friebertshäuser, B./Prengel, A. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim/München, S. 371-395.

Fthenakis, W. E./Kalicki, B./Peitz G. (2002): Paare werden Eltern. Die Ergebnisse der LBS-Familien-Studie. Opladen.

Geissler, B./Oechsle, M. (2001): Zeitordnungen des Erwerbssystems und biographische Bindungen an Andere. Verflechtung und Entkoppelung. In: Born, C./Krüger, H. (Hrsg.): Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime. Weinheim/München, S.83-108.

Gieseke, W. (2006): Programmforschung als Grundlage der Programmplanung unter flexiblen institutionellen Kontexten. In: Meisel, K. (Hrsg.): Zukunftsfeld Weiterbildung. Standortbestimmungen für Forschung, Praxis und Politik. Bielefeld, S. 69-88.

Gieseke, W./Opelt, K. (2003): Erwachsenenbildung in politischen Umbrüchen. Programmforschung Volkshochschule Dresden 1945-1997. Opladen.

Gildemeister, R./Robert, G. (2008): Geschlechterdifferenzierungen in lebenszeitlicher Perspektive. Interaktion – Institution – Biografie. Wiesbaden.

Glaser, B. G./Strauss, A. L. (1967): The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research. New York.

Glaser, B. G./Strauss, A. L. (1998): Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern.

Granato, M./Schittenhelm, K. (2004): Junge Frauen: Bessere Schulabschlüsse – aber weniger Chancen beim Übergang in die Berufsausbildung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 28, S. 31-39.

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.

Haffner, Y./Krais, B. (Hrsg.) (2008): Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt a.M.

Hardering, F. (2011): Unsicherheiten in Arbeit und Biographie. Wiesbaden.

Hark, S. (1999): Normale Wissenschaft? Frauen- und Geschlechterforschung im Kanon des wissenschaftlichen Wissens. In: Potsdamer Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung 3, S. 5-17.

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.

Hasse, R./Krücken, G. (2012): Ökonomische Rationalität, Wettbewerb und Organisation. Eine wirtschaftssoziologische Perspektive. In: Engels, A./Knoll, L. (Hrsg.): Wirtschaftliche Rationalität. Soziologische Perspektiven. Wiesbaden, S. 25-46.

Heintz, B./Merz, M./Schumacher, M. (Hrsg.) (2004): Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich. Bielefeld.

Heintz, B./Nadai, E. (1998): Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Zeitschrift für Soziologie 27, S. 75-93.

Helfferich, C. (2002): Familie und Beruf. Frau und Mann: Gegeneinander, Miteinander oder Durcheinander? In: BZgA/pro Familia (Hrsg.): „Partnerschaftlich Handeln: pro business - pro family“. Dokumentation der Fachtagung November 2001. Köln, S. 48-54.

Helfferich, C./Klindworth, H./Kruse, J. (2006): Männer leben. Studie zu Lebensläufen und Familienplanung – Vertiefungsbericht. In: BZgA (Hrsg.): Forschung und Praxis der Sexualaufklärung und Familienplanung. Band 27. Köln.

Herz, A./Korff, S. (2012): Sozial- und Organisationspädagogik AbsolventInnenstudie SOPAS 2011/2012 für Bachelor-, Master- und DiplomabsolventInnen [WWW-Dokument, entnommen am 27.11.2015]. URL https://www.uni-hildesheim.de/media/fb1/sozialpaedagogik/AbsolventInnenstudie/AbsolventInnenstudie_2012_Abschlussbericht.pdf.

Heusgen, K./Schürmann, R./Selent, P./Möller, C. (2010): Der wissenschaftliche Nachwuchs in der Abseitsfalle? Auswirkungen der Beschäftigungsbedingungen auf die Elternschaft von Wissenschaftler/innen. In: Bauschke-Urban, C./Kamphans, M./Sagebiel, F. (Hrsg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen/Farmington Hills, S. 179-199.

Hirschauer, S. (2001): Das Vergessen des Geschlechts. Zur Praxeologie einer Kategorie sozialer Ordnung. In: Heintz, B. (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 41, S. 208-235.

Hitzler, R./Honer, A. (Hrsg.) (1997): Sozialwissenschaftliche Hermeneutik. Opladen.

Hofbauer, J. (2008): Demonstrative Anwesenheit und sinnlose Überstunden. Inkorporiertes Geschlechterwissen im Spiel um Differenzen. In: Wetterer, A. (Hrsg.): Geschlechterwissen und soziale Praxis. Theoretische Zugänge – empirische Erträge. Königstein, S. 247-263.

Holzkamp, K. (1993). Lernen. Subjektwissenschaftliche Grundlegung. Frankfurt a.M.

Honneth, A. (2004): Gerechtigkeit und kommunikative Freiheit. Überlegungen im Anschluss an Hegel. In: Merker, B./Mohr, G./Quante, M. (Hrsg.): Subjektivität und Anerkennung. Paderborn, S. 213-227.

Honneth, A. (2011): Das Recht der Freiheit. Grundriß einer demokratischen Sittlichkeit. Berlin.

Höyng, S./Puchert, R. (1998): Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung. Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur. Bielefeld.

Hussy, W./Schreier, M./Echterhoff, G. (2010): Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften - für Bachelor. Berlin/Heidelberg.

IRIS (2001): Institutionelle Ausgrenzungsrisiken im Übergang? Eine vergleichende Auswertung nicht beabsichtigter Effekte von Maßnahmen zur Integration junger Erwachsener in den Arbeitsmarkt in Europa. Kurzfassung des Berichts. Tübingen.

Jakobs, S. (2006): Selbst wenn ich Schiller sein könnte, wäre ich lieber Einstein. Naturwissenschaftler und ihre Wahrnehmung der zwei Kulturen. Frankfurt a.M.

Jaksztat, S./Briedis, K. (2009): Strukturreform und berufliche Situation aus Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ergebnisse der ersten WiNbus-Befragung [WWW-Dokument, entnommen am 30.11.2015]. URL http://www.dzhw.eu/pdf/22/WiNbus_Studienstrukturreform.pdf.

Jaksztat, S./Schindler, N./Briedis, K. (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. Hannover.

Jones, G. R. (1986): Socialization Tactics, Self-efficacy, and Newcomers' Adjustments to Organizations. In: Academy of Management Journal 29, p. 262-279.

Jurczyk, K./Lange, A. (2002): Familie und die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Neue Entwicklungen, alte Konzepte. In: Diskurs 12, S. 9-16.

Jürgens, K. (2006): Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. Wiesbaden.

Kade, S. (2008): Kompetenz und Karriere. Verdoppelte Laufbahnstruktur – halbierte Anerkennung in alternden Institutionen. In: Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research 9(1), Art. 59 [Zugriff am 30.11.2015]. URL http://www.qualitative- research.net/index.php/fqs/article/view/317/696.

Kahlert, H. (2011a): „Cooling Out“ und der riskante Weg an die Spitze – Zum Einfluss von Ungleichheitsregimes in Organisationen auf Karriereorientierungen im wissenschaftlichen Nachwuchs. In: Wergen, J. (Hrsg.): Forschung und Förderung: Promovierende im Blick der Hochschulen. Münster, S. 105-123.

Kahlert, H. (2011b): 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.

Kahlert, H./Gonschior, M./Nieter, K./Sarter, E. K. (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, G./Lammel, H.-U. (Hrsg.): Frauen in der Wissenschaft (Rostocker Studien zur Universitätsgeschichte. Band 16). Rostock, S. 109-142.

Kanter, R. M. (1977): Men and Woman of the Corporation. New York.

Kaufmann, F.-X. (1990): Zukunft der Familie. Stabilität, Stabilitätsrisiken und Wandel der familialen Lebensformen sowie ihre gesellschaftlichen und politischen Bedingungen. München.

Käpplinger, B. (2008): Programmanalysen und ihre Bedeutung für pädagogische Forschung. In: Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research, 9(1), Art. 37 [Zugriff am 29.11.2015]. URL http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0801379.

Kelle, U./Kluge, S. (1999): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen.

Kelle, U./Kluge, S. (2010): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Wiesbaden.

Kelle, U./Kluge, S./Prein, G. (1993): Strategien der Geltungssicherung in der qualitativen Sozialforschung. Zur Validitätsproblematik im interpretativen Paradigma (SfB-Arbeitspapier Nr. 24). Bremen: Universität, Sonderforschungsbereich 186.

Keller, R. (1997): Diskursanalyse. In: Hitzler, R./Honer, A. (Hrsg.): Sozialwissenschaftliche Hermeneutik. Eine Einführung. Opladen, S. 309-334.

Keller, R. (2011): Wissenssoziologische Diskursanalyse. Grundlegung eines Forschungsprogramms. Wiesbaden.

Keupp, H. (2012): Identität und Individualisierung: Riskante Chancen zwischen Selbstsorge und Zonen der Verwundbarkeit. In: Petzold, H. (Hrsg.): Identität. Ein Kernthema moderner Psychotherapie – Interdisziplinäre Perspektiven. Wiesbaden, S. 77 -106.

Klecha, S./Krumbein, W. (Hrsg.) (2008): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden.

Klecha, S./Reimer, M. (2008): Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt. Grundtypologien des Umgangs mit unsicherer Beschäftigung beim wissenschaftlichen Personal. Wiesbaden.

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.

Kirsch-Auwärter, E. (2008): Aktuelle Hochschulreformansätze und Qualitätsmerkmale institutioneller Gleichstellungspolitik. In: Esch, M./Herrmann, J. (Hrsg.): Qualität durch Chancengleichheit. Gleichstellung als strategischer Faktor im Qualitätsmanagement technischer Universitäten. Bielefeld, S. 105-113.

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

Korff S./Roman, N. (2013): Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung. Wiesbaden.

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.

Krais, B. (1996): The Academic Disciplines. The Social Field and Culture. In: Sciulli, D. (Ed.): Normative Social Action. Greenwich, Connecticut, p. 93-111.

Krais, B. (2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a.M.

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

Kratzer, N. (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung - Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.

Kreher, T. (2007): „Heutzutage muss man kämpfen“. Bewältigungsformen junger Männer angesichts entgrenzter Übergänge in Arbeit. Weinheim/München.

Krücken, G./Kloke, K./Blümel, A. (2012): Alternative Wege an die Spitze? Karrierechancen von Frauen im administrativen Hochschulmanagement. In: Beaufaÿs, S./Engels, A./Kahlert, H. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt a.M./New York, S. 118-141.

Krüger, H. (2001): Geschlecht, Territorien, Institutionen. Beitrag zu einer Soziologie der Lebenslauf-Relationalität. In: Born, C./Krüger, H. (Hrsg.): Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime. Weinheim/München, S. 257-300.

Kuckartz, U. (2007): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. Wiesbaden.

Kuckartz, U./Grundenberg, H. (2010): Qualitative Daten computergestützt auswerten: Methoden, Techniken, Software. In: Friebertshäuser, B./Langer, A./Prengel, A. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim/München, S. 501-514.

Kutz, J. (2008): Subjektivierung von Arbeit und qualifizierte Teilzeitbeschäftigung. Eine arbeitssoziologische Analyse unter dem Blickwinkel anerkennungstheoretischer Erkenntnisse. Köln.

Lamnek, S. (1995): Qualitative Sozialforschung. Weinheim.

Lamnek, S. (2005): Qualitative Sozialforschung. Weinheim.

Lenz, K. (1986): Alltagswelten von Jugendlichen. Eine empirische Studie über jugendliche Handlungstypen. Frankfurt a.M./New York.

Lenz, K. (1991): Prozeßstrukturen biographischer Verläufe in der Jugendphase und danach. Methodische Grundlagen einer qualitativen Längsschnittstudie. In: Combe, A./Helsper, W. (Hrsg.): Hermeneutische Jugendforschung. Opladen, S. 50-70.

Lenz, K./Wagner, B. (2000): Dresdner Absolventenstudie Nr. 1. Die Absolvent/innen der Fakultät Erziehungswissenschaften, Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften und der Philosophischen Fakultät der Abschlussjahrgänge 1995/96-1998/99. Abschlussbericht [WWW-Dokument, entnommen am 27.11.2015]. URL http://www.kfbh.de/images/Projekte/Absolventenstudien/DAS/Abs-Stud_01.pdf.

Leontjew, A. N. (1979): Tätigkeit, Bewusstsein, Persönlichkeit (Beiträge zur Psychologie. Band 1). Berlin.

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.

Lind, I. (2007): Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege der Gleichstellungspolitik. Köln, S. 59-86.

Lind, I. (2012a): Wissenschaft als „greedy occupation“. In: Haller, M. (Hrsg.): Wissenschaft als Beruf. Bestandsaufnahme – Diagnosen – Empfehlungen (Österreichische Akademie der Wissenschaften, Forschung und Gesellschaft 5). Wien, S. 95-110.

Lind, I. (2012b): Mit Kindern auf dem Karriereweg – Wie kann Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft gelingen? In: Beaufaÿs, S./Engels, A./Kahlert, H. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt a.M., S. 280-311.

Lind, I./Banavas, T. (2008): Balancierung von Hochschulkarriere und Elternschaft - Ein Überblick. In: Deutscher Hochschullehrerinnenbund e.V. (Hrsg.): Hochschulkarriere mit Familie - wie geht das? Tagungsband. Berlin, S 30-43.

Lohr, K. (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie? In: Berliner Journal für Soziologie 13, S. 511-529.

Lohr, K./Nickel, H. M. (Hrsg.) (2005): Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. Münster.

Loose, P./Schäffer, B. (2001): Das Gruppendiskussionsverfahren. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendung. Opladen.

Lucius-Hoene, G./Deppermann, A. (2004): Narrative Identität und Positionierung. In: Gesprächsforschung 5, S. 166-183.

Matthies, H. (2007): Männerkultur bremst weibliche Karrieren. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 7, S. 32-38.

Matuschek, I. (2003): Hilfreiche Ko-Produktion: Die Sozialisierung entgrenzter Arbeit. In Gottschall, K./Voß, G. G. (Hrsg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwebstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München/Mering, S. 333-358.

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.

Mayring, P./Brunner, E. (2009): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Buber, R./Holzmüller H. H. (Hrsg.): Qualitative Marktforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Wiesbaden, S. 669-680.

Mayring, P./Gahleitner, S. B. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. In Bock, K./Miethe, I. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Methoden in der Sozialen Arbeit. Opladen/Farmington Hills, S. 295-304.

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 familiale Bewältigungspraktiken junger Erwachsener im Übergang in Arbeit. Weinheim/München.

Menz, S. (2013): Sorge als Medium des Übergangs im jungen Erwachsenenalter. In: Schröer, W./Stauber, B./Walther, A./Böhnisch, L./Lenz, K. (Hrsg.): Handbuch Übergänge. Weinheim/Basel, S. 486-503.

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.

Metz-Göckel, S./Möller, C./Auferkorte-Michaelis, N. (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen/Framington Hills.

Metz-Göckel, S./Möller, C./Heusgen, K. (2012): Kollisionen – Wissenschaftler/innen zwischen Qualifizierung, Prekarisierung und Generativität. In: Beaufaÿs, S./Engels, A./Kahlert, H. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt a.M./New York, S. 233-256.

Meuser, M. (2010a): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Bohnsack, R./Marotzki, W./Meuser, M. (Hrsg.): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. Opladen, S.89-91.

Meuser, M. (2010b): Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster. Wiesbaden.

Meuser, M./Nagel, U. (2003): Das ExpertInneninterview - Wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In: Friebertshäuser, B./Prengel, A. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim/München, S. 481-491.

Mey, G. (2000): Erzählungen in qualitativen Interviews: Konzepte, Probleme, soziale Konstruktionen. In: Sozialer Sinn 1, S. 135-151.

Moldaschl, M./Voß, G. (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit. Band 2. München/Mering.

Müller, R. F. (2012): Frauenbiografien im Karrierediskurs. Geschichte – Theorie – Politik. Opladen/Berlin/Toronto.

Münch, R. (2007): Die akademische Elite. Zur sozialen Konstruktion wissenschaftlicher Exzellenz. Frankfurt a.M.

Nentwig-Gesemann, I. (2010): Das Gruppendiskussionsverfahren. In: Bock, K./Miethe, I. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Methoden in der Sozialen Arbeit. Opladen/Farmington Hills, S.259-268.

Nolda, S. (1998): Programme der Erwachsenenbildung als Gegenstand qualitativer Forschung. In: Nolda, S./Pehl K./Tietgens, H. (Hrsg.): Programmanalysen. Programme der Erwachsenenbildung als Forschungsobjekte. Frankfurt a.M., S.139-235.

Nolda, S. (2003): Paradoxa von Programmanalysen. In: Gieseke, W. (Hrsg.): Institutionelle Innensichten der Weiterbildung. Bielefeld, S. 212-227.

Nolda, S. (2010): Programmanalyse – Methoden und Forschungen. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden, S. 293-308.

Oechsle, M. (2010): Work-Life-Balance. Diskurse, Problemlagen, Forschungsperspektiven. In: Becker, R./Kortendiek, B. (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorien, Methoden, Empirie. Wiesbaden, S. 234-243.

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.

Paulitz, T./Prietl, B. (2013): Spielarten von Männlichkeit in den „Weltbildern“ technikwissenschaftlicher Fachgebiete. In: Informatik-Spektrum 36, S. 300-308.

Popitz, H. (1992): Phänomene der Macht. Tübingen.

Przyborski, A./Wohlrab-Sahr, M. (2008): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. München.

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

Rappe-Giesecke, K. (2011): Was steuert Karrieren? Das Triadische Modell in der Beratungspraxis In: Wirtschaftspsychologie aktuell 11, S. 16-20.

Reckwitz, A. (2003): Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken. In: Zeitschrift für Soziologie 32, S. 282–301.

Ritsert, J. (1972): Inhaltsanalyse und Ideologiekritik. Ein Versuch über kritische Sozialforschung. Frankfurt a.M.

Rosenthal, G./Fischer-Rosenthal, W. (2000): Analyse narrativ-biographischer Interviews. In: Flick, U./Kardorf, E./von Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung. Hamburg, S. 456-467.

Schein, E. H. (1974): Career anchors and career paths: a panel study of management and school graduates (Technical report No. 1). Cambridge: Sloan School of Management.

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.

Schröer, W. (2004): Befreiung aus dem Moratorium? Zur Entgrenzung von Jugend. In: Lenz, K./Schefold, W./Schröer, W. (Hrsg.): Entgrenzte Lebensbewältigung. Jugend, Geschlecht und Jugendhilfe. Weinheim/München, S. 19-74.

Schubert, F./Engelage, S. (2011): Wie undicht ist die Pipeline? Wissenschaftskarrieren von promovierten Frauen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 63, S. 431-457.

Schütze, F. (1987): Das narrative Interview in Interaktionsfeldstudien I (Studienbrief Kurs-Nr. 3757). Hagen: Fernuniversität, Kultur- und Sozialwissenschaften.

Schwab-Trapp, M. (2006): Diskurs als soziologisches Konzept. In: Keller, R. (Hrsg.): Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Band 1: Theorien und Methoden. Wiesbaden, S. 263-286.

Stauber, B. (2007): Selbstinszenierungen junger Frauen und Männer in riskanter gewordenen Übergängen - zur Bildungsrelevanz einer jugendkulturellen Handlungsform. In: Kahlert, H./Mansel, J. (Hrsg.): Bildung und Berufsorientierung. Weinheim, S. 227-245.

Stauber, B./Pohl, A./Walther, A. (Hrsg.) (2007): Subjektorientierte Übergangsforschung. Rekonstruktion und Unterstützung biografischer Übergänge junger Erwachsener. Weinheim/München.

Stauber, B./Walther, A. (1999): Institutionelle Risiken sozialer Ausgrenzung im deutschen Übergangssystem [WWW-Dokument, entnommen am 27.11.2015]. URL http://www.iris-egris.de/downloads/tser-bericht-deutschland.pdf.

Stauber, B./Walther, A. (2007): Subjektorientierte Übergangsforschung: methodologische Perspektiven. In: Stauber, B./Pohl, A./Walther, A. (Hrsg.): Subjektorientierte Übergangsforschung. Rekonstruktion und Unterstützung biografischer Übergänge junger Erwachsener. Weinheim/München, S. 41-64.

Stecklina, G./Ament, P./Schwarzbach, C. (2010): Abschlussbericht zum Modellprojekt Jungenarbeit. Modellprojekt „Weiterentwicklung und Professionalisierung der Jungenarbeit in ausgewählten Bereichen der Jugendhilfe in Sachsen“. Chemnitz.

Villa, P.-I. (2006): Scheitern – ein produktives Konzept zur Neuorientierung der Sozialisationsforschung. In: Bilden, H/Dausien, B. (Hrsg.): Sozialisation und Geschlecht. Opladen, S. 219-238.

Voß, G. G. (2007): Subjektivierung von Arbeit und Arbeitskraft. Die Zukunft der Beruflichkeit und die Dimension Gender als Beispiel. In: Aulenbacher, B./Funder, M./Jacobsen, H./Völer, S. (Hrsg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden, S. 97-113.

Voswinkel, S. (2001): Anerkennung und Reputation – Die Dramaturgie industrieller Beziehungen. Konstanz.

Voswinkel, S. (2002): Bewunderung ohne Würdigung? Paradoxien der Anerkennung doppelt subjektivierter Arbeit. In: Honneth, A. (Hrsg.): Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus. Frankfurt a.M./New York, S. 65–92.

Voswinkel, S. (2012): Paradoxien der Entgrenzung von Arbeit. In: Soeffner, H. G. (Hrsg.): Transnationale Vergesellschaftungen. Verhandlungen des 35. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Frankfurt am Main 2010. Wiesbaden, S.919-929.

Voswinkel, S./Holtgrewe, U./Wagner, G. (Hrsg.) (2000): Anerkennung und Arbeit. Konstanz.

Voswinkel, S./Wagner, G. (2013): Vermessung der Anerkennung. Die Bearbeitung unsicherer Anerkennung in Organisationen. In: Honneth, A./Lindemann, O./Voswinkel, S. (Hrsg.): Strukturwandel der Anerkennung. Paradoxien sozialer Integration in der Gegenwart. Frankfurt a.M./New York, S. 75–120.

Wagner, G. (2004): Anerkennung und Individualisierung. Konstanz.

Wagner, M. (2010): Familie und Beruf: Geschlechtsspezifische und fachspezifische Unterschiede von Pädagog/innen und Mediziner/innen. In: von Felden, H./Schiener, J. (Hrsg.): Transitionen - Übergänge vom Studium in den Beruf. Zur Verbindung von qualitativer und quantitativer Forschung. Wiesbaden, S. 157-183.

Walter, S./Walther, A. (2007): „Context matters“: Anforderungen, Risiken und Spielräume im deutschen Übergangssystem. In: Stauber, B./Pohl, A./Walther, A. (Hrsg.): Subjektorientierte Übergangsforschung. Rekonstruktion und Unterstützung biografischer Übergänge junger Erwachsener. Weinheim/München, S. 65-96.

Wearness, K. (2000): Fürsorgerationalität. Zur Karriere eines Begriffes. In: Feministische Studien Extra 18, S. 54–66.

Weber, M. (1995): Wissenschaft als Beruf. Stuttgart.

Weber, M. (2002). Wissenschaft als Beruf. 1919. In: Kaesler, D. (Hrsg.): Max Weber. Schriften 1894-1922. Stuttgart, S. 474-513.

Werneck, H./Beham, M./Palz, D. (Hrsg.) (2006): Aktive Vaterschaft. Gießen.

Wetterer, A. (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. »Gender at Work« in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz.

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.

Wetterer, A. (2008): Geschlechterwissen: Zur Geschichte eines neuen Begriffs. In: Wetterer, A. (Hrsg.): Geschlechterwissen und soziale Praxis. Theoretische Zugänge - empirische Erträge. Frankfurt a.M., S. 13-36.

Wilz, S. M. (2001): „Gendered Organizations“. Neuere Beiträge zum Verhältnis von Organisationen und Geschlecht. In: Berliner Journal für Soziologie 11, S. 97–107.

Wilz, S. M. (2002): Organisation und Geschlecht – strukturelle Bildungen und kontingente Kopplungen. Opladen.

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.

Wilz, S. M. (2012): Organisation: Die Debatte um 'Gendered Organizations'. In: Becker, R./Kortendiek, B. (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden, S. 513-519.

Wimbauer, C. (2012): Wenn Arbeit Liebe ersetzt. Doppelkarriere-Paare zwischen Anerkennung und Ungleichheit. Frankfurt a.M./New York.

Wissenschaftsrat (1991): Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen in den 90er Jahren. Köln.

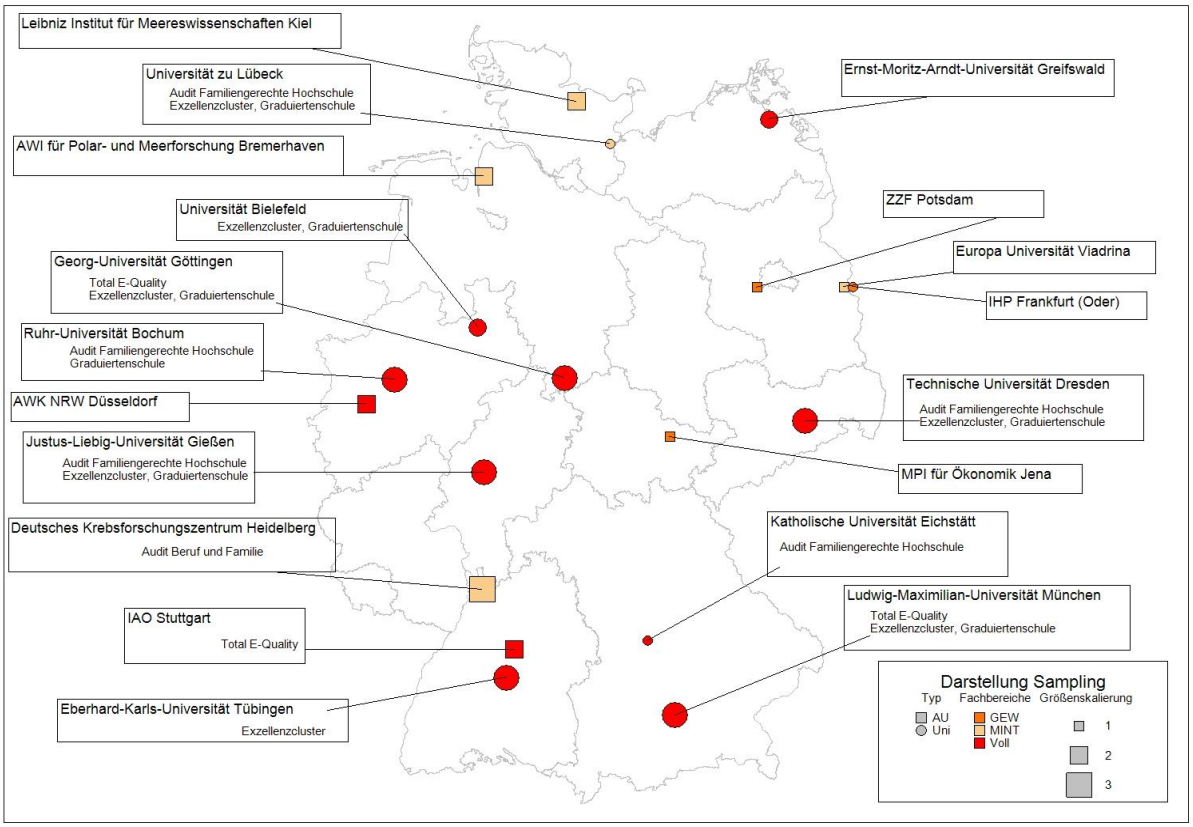
Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Berlin.

Witzel, A. (2000): Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research 1(1), Art. 22 [Zugriff am 29.11.2015]. URL http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228.

Wobbe, T. (2003): Instabile Beziehungen. Die kulturelle Dynamik von Wissenschaft und Geschlecht. In: Wobbe, T. (Hrsg.): Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Bielefeld, S. 13-38.

Wolf, K. (1999): Machtprozesse in der Heimerziehung. Eine qualitative Studie über ein Setting in der Heimerziehung. Münster.

Anhang 1: Übersicht Sampling unterstützender Forschungseinrichtungen



Anhang 2: Leitfaden Gruppendiskussion

Von Interesse sind geteilte Erfahrungsbestände der Wissenschaftlerinnen zu Karriere. Ziel ist daher die Herstellung eines Raumes, in dem gemeinsame Erzählungen gefunden werden können. D.h. jeder soll erzählen können und andere sollen an diese Erzählungen wiederum legitim anknüpfen können. Immanentes Nachfragen steht im Vordergrund.

Hintergrund ist immer: *Blick von Frauen auf Karriere* (unser *roter Faden*) – darein spielen verschiedene Themen (Work-life-Balance, Prekarisierung etc.)

Wichtig ist die Legitimierung von privaten Erfahrungen und Details durch die moderierende Person.

Wichtig ist der lokale Bezug und die Fachbereichsthematik der TNinnen.

Diskussionseinstieg: Überleitung aus der Vorstellungsrunde

„Dankeschön. Da haben wir ja schon ein paar Anknüpfungspunkte zum Thema gehört. Im Folgenden möchte ich Sie bitten, sich Ihre Erfahrungen zu berichten – dabei geht es uns sowohl um eigene, private Erfahrungen die Sie gemacht haben, als auch z.B. die Ihrer Kolleginnen oder Kollegen."

STIMULUS (wortwörtliche Wiedergabe) :

> **Im Wissenschaftsbereich ist es für Frauen scheinbar schwieriger, Karriere zu machen. Wie sehen Sie das? Können sie von Erfahrungen dazu erzählen?**

Immanente Nachfragen (dienen dazu, ein Gespräch am Laufen zu halten, alle TNinnen einzubinden und Erzählungen zu generieren, sind hier als Anregung gedacht)

> Wie kann ich mir das vorstellen? Wir war das bei Ihnen? Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht?

Dabei 'immer' lokalen Bezug und Fachbereichsspezifik nachfragen: a) Und wie ist das hier vor Ort?

b)Wie ist das in Ihrem Fachbereich?

Exmanente Nachfragen (sie führen in ein noch nicht bearbeitetes Thema ein oder dienen der expliziten Nachfrage/Vertiefung innerhalb eines Themas)

Wichtig: Die folgenden exmanenten Fragen müssen möglichst wortgetreu gestellt werden! Intention der Frage muss erhalten bleiben.

Perspektiven auf Karriere:

> Vorstellungen von Karriere sind heutzutage sehr unterschiedlich. Was spielt für Sie in eine Karriere alles hinein? Alternativ: Was ist für Sie eine gelungener/ gescheiterter Karriere?
>
> Welche Rolle spielen dabei für Sie Unterbrechungen?
>
> Aufrechterhaltungsfrage: Können Sie dazu von Erfahrungen berichten?

Work-Life-Balance:

> (1) Wie gelingt es Arbeit, auch Karriere und Leben in eine Balance zu bringen?
>
> Aufrechterhaltungsfrage: Können sie da von Erfahrungen berichten?

Prekarisierung:

> Die Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft werden immer schlechter. Was bedeutet das für Ihre Zukunft?

Unterstützung:

> Wie wurden sie bisher in Ihren Karrieren unterstützt?
>
> (2) Wie müssten Förderprogramme Wissenschaftskarrieren unterstützen?

Abschlussfrage:

> Würden Sie anderen Frauen und Männern empfehlen, hier Karriere zu machen? Wie kommen sie darauf?

Anhang 3: Kurzfragebogen Professorinnen

Kurzfragebogen

Professorinnen ID:

Wissenschaftliche Stationen/Berufliche Situation

Wann und wo wurde folgende Qualifikationsstufe erreicht?

Abschluss	Jahr	Arbeitsort/e
Studium		
Promotion*		
Habilitation*		
Berufung auf erste Professur		

Unterbrechungen	Jahr/Dauer	Mit vertraglicher Absicherung (j/n)?

Seit wann haben Sie die aktuelle Professur inne? _____
Aktuell vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit: _____
Tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit (Schätzung):_____
Zu welcher Besoldungsgruppe gehört Ihre Professur?_____
Ist sie befristet? _____

Persönliche Angaben

In welchem Jahr wurden Sie geboren? _____
Lebenssituation (Familienstand): _____
Anzahl der Familienangehörigen (auch Kinder), die Sie derzeit versorgen/pflegen: _____
Geburtsjahr des/r Kindes/er: _____

* Eintragung wenn zutreffend bzw. auch wenn in absehbarer Zukunft zutreffend.

Anhang 4: Kurzfragebogen Nachwuchswissenschaftlerinnen

Kurzfragebogen

Nachwuchswissenschaftlerinnen ID:

Wissenschaftliche Stationen/Berufliche Situation

Wann und wo wurde folgende Qualifikationsstufe erreicht?

Abschluss	Jahr	Arbeitsort/e
Studium		
Promotion*		
Habilitation*		

Unterbrechungen	Jahr/Dauer	Mit vertraglicher Absicherung? (ja/nein)

Aktuell vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit: _____
Tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit (Schätzung):_____
Ist das aktuelle Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet? _____

Persönliche Angaben

In welchem Jahr wurden Sie geboren? _____
Lebenssituation (Familienstand): _____
Anzahl der Familienangehörigen (auch Kinder), die Sie derzeit versorgen/pflegen: _____
Geburtsjahr des/r Kindes/er: _____

* Eintragung wenn zutreffend bzw. auch wenn in absehbarer Zukunft zutreffend.

Anhang 5: Interviewleitfaden Professorinnen

Leitfaden zum Einzelinterview

Gilt immer unter der Beachtung der Richtlinien für die Durchführung von Einzelinterviews

Aufbau: Neben dem Stimulus gibt es immanente, erzählgenerierende Nachfragen und exmanente Nachfragen zu verschiedenen Themenblöcken, mit „Hauptfragen" (H) und falls nötig „zusätzlichen/alternativen Detailfragen". Die „Notwendigkeit" (U) muss die/der InterviewerIn selbstständig abschätzen. Wurde dazu bereits ausreichend erzählt?, stelle ich diese Frage?, braucht es die zusätzlichen Detailfragen?

STIMULUS/Eingangsfrage (wortwörtliche Wiedergabe):

Bitte erzählen Sie mir: Wie sind Sie eigentlich in das wissenschaftliche Arbeitsfeld gekommen und wie ging es dann bis zur eigenen Professur weiter? Erzählen Sie dabei ruhig ausführlich alle Ereignisse die dazugehören. Fangen Sie dort an, wo es alles begonnen hat und erzählen Sie bis in die Gegenwart. *[Frage zielt auf die Rekonstruktion des Karriereverlaufs ab]*

Immanente Nachfragen/Erzählzapfen: (dienen dazu, bereits angesprochenes nachzufragen/vertiefen, ein Gespräch am Laufen zu halten und Erzählungen zu generieren, sind hier als Anregung gedacht)

Wie kann ich mir das vorstellen? Wie war das bei Ihnen konkret, können Sie davon noch genauer erzählen? Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht? Auch wenn Ihnen diese Phase/dieses Detail als nichts Besonderes vorkommt, würde es mich doch interessieren, darüber ein bisschen mehr zu erfahren.

Ansteuern einer Zeit (Können sie aus der Zeit als … noch mehr erzählen?), einer Situation (Können sie mir die Situation nochmal genau erzählen, in der ...), einer Belegerzählung (Erinnern sie sich noch an eine Situation, in der ....) [siehe Richtlinien]

Exmanente Nachfragen: (sie führen in ein noch nicht bearbeitetes Thema ein, dienen der expliziten Nachfrage/Vertiefung innerhalb eines Themas/Interesse der Forscherin – jedoch erst wenn die Interviewte von sich aus zum Schluss gekommen ist.) Wichtig: Intention der Frage muss erhalten bleiben!

Karriereerfahrungen /-realisierungen

H: Was waren entscheidende Phasen/Stationen in Ihrer Karriere?

U: An welchen Punkten in Ihrer Karriere galt es Schwierigkeiten zu überwinden [Stolpersteine]?

U: Wie haben Sie die Post-Doc-Phase erlebt? Bzw. Wie war die Zeit nach der Promotion?

U: Wie haben Sie die Phase der Berufung erlebt?

U: Haben Sie sich im Rahmen der Berufungsverhandlungen für ein (besseres) Vereinbarkeitsmodell (work-life-balance) eingesetzt?

Unterbrechung/Ausstieg/Wiedereinstieg

H: Haben Sie die Phase, als sie Mutter geworden sind, als eine Unterbrechung erlebt? *[Ggf. bei der Formulierung konkrete Fakten aus der Erzählung einbeziehen > z.B. Name des Kindes oder als Einleitung verwenden: „Sie haben vorhin berichtet, …") [zielt auf die Erfahrung des Ausstiegs ab – Wie wurde dieser erlebt, Wie wird dieser benannt? Diskontinuitäten von Wissenschaftskarrieren]*

U: Welche Rolle spielten dabei ihre beruflichen Ziele? Wurden diese davon beeinflusst? *[Haben sich dadurch Veränderungen in der Karriereperspektive ergeben? Diskontinuitäten von Wissenschaftskarrieren?]*

U: Wie war das damals als Sie schwanger waren - Wie haben Ihre Kollegen/Kolleginnen oder Ihr Chef darauf reagiert? *[Darstellung von Erwartungen an Karriere/Karrierebilder im Wissenschaftsfeld]*

H: Wie war das denn damals als Sie wieder kamen / zurückgekehrt sind /wieder eingestiegen sind? *[Zielt auf konkrete und potenzielle Karriereunterbrechungen und Ausstiegserfahrungen ab. Diskontinuitäten von Wissenschaftskarrieren?]*

- Wie hat das funktioniert? *[Konkrete Wiedereinstiegserfahrung – Möglichkeiten und Schwierigkeiten]*
- Welche Veränderungen haben sich ergeben? *[Veränderungen in der Karriere/Karrierevorstellung]*

H: Gab es weitere Situationen, die Sie als Unterbrechung erlebt haben? Wie war *das*? *[Zielt auf andere Unterbrechungen als reproduktionsbedingte ab - Unterschiede]*

- Was war da anders?

Work-Life-Balance / Vereinbarkeit

H: Wie gelang es Ihnen zu verschiedenen Zeiten Karriere und Familie unter einen Hut zu bringen? *[Zielt auf Veränderungen in der Vereinbarkeit/der Wahrnehmung von Vereinbarkeit ab]*

U: Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

U: Welche Strategien haben Sie entwickelt?

Unterstützung/ Förderung

H: Wie und wo haben Sie Unterstützung in Ihrer Karriere erfahren? *[zielt auf allgemeine unterstützende Faktoren ab]*

U: Welche Unterstützung haben Sie aus Ihrem persönlichen Umfeld erfahren und erfahren sie? *[zielt u.a. auf Partnerschaft ab]*

U: Wie wurden sie an Ihrem Institut/Einrichtung in Ihrer Karriere unterstützt? *[zielt auf Fächerkultur und institutionelle Arbeitspraxen ab]*

Wenn hier nichts zum Wiedereinstieg kam, dann noch mal konkret nachfragen

- ***U:*** *Und wie war dies in Bezug auf Ihre Unterbrechung/Ihren Wiedereinstieg [bitte dabei das von den Frauen verwendete Wort verwenden]*

H: Welche Unterstützung hätten in Sie im Verlauf Ihrer Karriere gebraucht? *[Zielt auf mögliche Hindernisse, Barrieren, Problemlagen ab]*

Wenn hier nichts zum Wiedereinstieg kommt, dann noch mal nachfragen.

U: *Und wie war dies in Bezug auf Ihre Unterbrechung/Ihren Wiedereinstieg [bitte dabei das von den Frauen verwendete Wort verwenden]*

H: Mit der Erfahrungen, die Sie in Ihrer Karriere gesammelt haben: Wie sieht eine Förderung aus, die Nachwuchswissenschaftlerinnen optimal unterstützen würde? *[Zielt auf die Übereinstimmung und Nicht-Übereinstimmung von individuellen Bedarfen und umgesetzten Fördermaßnahmen ab]*

H: Wie sehen Sie sich selbst in Ihrer Rolle als Mentorin oder Unterstützerin für Nachwuchswissenschaftle-r**innen**? *[zielt auf Expertenwissen hinsichtlich Förderung aus – Ideen für Verbesserungen?]*

Fächerkultur

H: Wie ist die Arbeitskultur und das Arbeitsklima an ihrem Institut? *[zielt auf den „ganzen Rummel" ab]*

U: *Wie ist es für Sie als Frau und Professorin an Ihrem Institut/in Ihrem Projekt zu arbeiten?*

Abschlussfragen:

H: Wie ist es für Sie als Frau Karriere in der Wissenschaft zu machen? *[zielt auch auf Fächerkultur ab, hat aber auch bilanzierenden Charakter]*

H: Rückblickend gefragt, würden Sie etwas anders machen oder anders entscheiden? *[Frage zielt auf eine Bilanz aus heutiger Sicht ab]*

H: Wie sehen Sie Ihre Zukunft?

H: Gibt es Dinge, die aus Ihrer Perspektive noch wichtig sind, die wir bisher noch nicht angesprochen haben?

Vielen Dank!

Anhang 6: Interviewleitfaden Nachwuchswissenschaftlerinnen

Leitfaden zum Einzelinterview

Gilt immer unter der Beachtung der Richtlinien für die Durchführung von Einzelinterviews

Aufbau: Neben dem Stimulus gibt es immanente, erzählgenerierende Nachfragen und exmanente Nachfragen zu verschiedenen Themenblöcken, mit „Hauptfragen"(H) und falls nötig „zusätzlichen/alternativen Detailfragen" (U). Die „Notwendigkeit" muss die/der InterviewerIn selbstständig abschätzen. Wurde dazu bereits ausreichend erzählt?, stelle ich diese Frage?, braucht es die zusätzlichen Detailfragen?

STIMULUS/Eingangsfrage (wortwörtliche Wiedergabe):

Bitte erzählen Sie mir: Wie ist es dazu gekommen, dass sie eine wissenschaftliche Laufbahn eingeschlagen haben und wie hat sich diese bis jetzt entwickelt? Erzählen Sie dabei ruhig ausführlich alle Ereignisse die dazugehören. Fangen Sie dort an, wo alles angefangen hat und erzählen Sie bis in die Gegenwart. *[Frage zielt auf die Rekonstruktion des Karriereverlaufs ab]*

Immanente Nachfragen/Erzählzapfen: (dienen dazu, bereits angesprochenes nachzufragen/vertiefen, ein Gespräch am Laufen zu halten und Erzählungen zu generieren, sind hier als Anregung gedacht)

Wie kann ich mir das vorstellen? Wie war das bei Ihnen konkret, können Sie davon noch genauer erzählen? Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht? Auch wenn Ihnen diese Phase/dieses Detail als nichts Besonderes vorkommt, würde es mich doch interessieren, darüber ein bisschen mehr zu erfahren.

Ansteuern einer Zeit (Können sie aus der Zeit als … noch mehr erzählen?), einer Situation (Können sie mir die Situation nochmal genau erzählen, in der ...), einer Belegerzählung (Erinnern sie sich noch an eine Situation, in der ....) *[siehe Richtlinien]*

Exmanente Nachfragen: (sie führen in ein noch nicht bearbeitetes Thema ein, dienen der expliziten Nachfrage/Vertiefung innerhalb eines Themas/Interesse der Forscherin – jedoch erst wenn die Interviewte von sich aus zum Schluss gekommen ist.) Wichtig: Intention der Frage muss erhalten bleiben!

Karriereperspektive/-erfahrungen [Frage in Abhängigkeit von Karriereposition stellen]

H: Was waren entscheidende Phasen/Stationen in Ihrer Karriere?

U: Wie haben Sie die Post-Doc-Phase erlebt? Bzw. Wie war die Zeit nach der Promotion?

U: Wie haben Sie die Habilitationsphase erlebt?

Work-Life-Balance / Vereinbarkeit

H: Wie gelang es Ihnen zu verschiedenen Zeiten Karriere und Familie unter einen Hut zu bringen? *[Zielt auf Veränderungen in der Vereinbarkeit/der Wahrnehmung von Vereinbarkeit bzw. Sorgetätigkeit ab; fragt nach der Umsetzung einer (gelungenen) Laufbahn aus Lebenszeitperspektive]*

U: Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

U: Welche Strategien haben Sie entwickelt?

Unterbrechung/Ausstieg/Wiedereinstieg

H: Haben Sie die Phase, als sie Mutter geworden sind, als eine Unterbrechung erlebt? *[Ggf. bei der Formulierung konkrete Fakten aus der Erzählung einbeziehen > z.B. Name des Kindes oder als Einleitung verwenden: „Sie haben vorhin berichtet, …") [zielt auf die Erfahrung des Ausstiegs ab – Wie wurde dieser erlebt, Wie wird dieser benannt?]*

> **U:** Welche Rolle spielten dabei ihre beruflichen Ziele dabei? Wurden diese davon beeinflusst? *[Haben sich dadurch Veränderungen in der Karriereperspektive ergeben? Diskontinuitäten von Wissenschaftskarrieren?]*
>
> **U:** Wie war das damals als sie schwanger waren - Wie haben Ihre Kollegen/Kolleginnen oder Ihr Chef darauf reagiert? *[Darstellung von Erwartungen an Karriere/Karrierebilder im Wissenschaftsfeld]*

H: Wie war das denn damals als Sie wieder kamen / zurückgekehrt sind /wieder eingestiegen sind? *[Zielt auf konkrete und potenzielle Karriereunterbrechungen und Ausstiegserfahrungen ab. Diskontinuitäten von Wissenschaftskarrieren]*

> **U:** Wie hat das funktioniert? *[Konkrete Wiedereinstiegserfahrung – Möglichkeiten und Schwierigkeiten]*
>
> **U:** Welche Veränderungen haben sich ergeben? *[Veränderungen in der Karriere / Karrierevorstellung]*

H: Gab es weitere Situationen, die Sie als Unterbrechung erlebt haben? Wie war *das*? *[Zielt auf andere Unterbrechungen als reproduktionsbedingte ab - Unterschiede]*

> **U:** Was war da anders?

Unterstützung/ Förderung

H: Wie und wo haben Sie Unterstützung in Ihrer Karriere erfahren? *[zielt auf allgemeine unterstützende Faktoren ab]*

> **U:** Welche Unterstützung haben Sie aus Ihrem persönlichen Umfeld erfahren und erfahren sie? *[zielt u.a. auf Partnerschaft ab]*
>
> **U:** Wie wurden sie an Ihrem Institut/Einrichtung in Ihrer Karriere unterstützt? *[zielt auf Fächerkultur und institutionelle Arbeitspraxen ab]*

Wenn hier nichts zum Wiedereinstieg kam, dann noch mal konkret nachfragen

- ***U:** Und wie war dies in Bezug auf Ihre Unterbrechung/Ihren Wiedereinstieg [bitte dabei das von den Frauen verwendete Wort verwenden]*

H: Welche Unterstützung hätten sie gebraucht oder könnten Sie gebrauchen? *[Zielt auf mögliche Hindernisse, Barrieren, Problemlagen ab]*

H: Aus Ihrer Erfahrung mit Förderprogrammen: Wie sieht eine Förderung aus, die Sie optimal unterstützt [hätte]? *[Zielt auf die Übereinstimmung und Nicht-Übereinstimmung von individuellen Bedarfen und umgesetzten Fördermaßnahmen ab – ebenso Unterfragen]*

U: Welche konkreten Fördermaßnahmen haben Ihnen persönlich geholfen (und warum) und welche eher nicht (und warum)?

U: Welche haben ihnen gefehlt?

U: Wie heißt das von Ihnen genutzte Förderprogramm und was wurde genau gefördert? [Falls das FP zuvor nicht konkret benannt oder beschrieben worden ist, bitte noch einmal nachhaken]

U: Wie haben Sie von der Förderung erfahren?

U: Wie leicht oder schwierig war es, die Förderung zu erhalten?

Wenn hier nichts zum Wiedereinstieg kommt, dann noch mal nachfragen.

***U:** Und wie war dies in Bezug auf Ihre Unterbrechung/Ihren Wiedereinstieg [bitte das von den Frauen verwendete Wort verwenden]*

Fächerkultur

H: Wie ist die Arbeitskultur und das Arbeitsklima an ihrem Institut? *[zielt auf den „ganzen Rummel" ab]*

U: Wie ist es für Sie als Frau an Ihrem Institut/in Ihrem Projekt zu arbeiten? Bzw. Wie ist es für Frauen und Männer an ihrem Institut zu arbeiten? *[zielt auf Fächerkultur und institutionelle Arbeitspraxen ab]*

Abschlussfragen

H: Rückblickend gefragt, würden Sie etwas anders machen oder anders entscheiden? *[Frage zielt auf eine Bilanz aus heutiger Sicht ab]*

H: Wie sehen Sie von heute aus auf ihre berufliche Zukunft? *[Frage zielt auf eine Karriereperspektive aus heutiger Sicht ab]*

H: Gibt es Dinge, die aus Ihrer Perspektive noch wichtig sind, die wir bisher noch nicht angesprochen haben?

Frage während des Ausfüllens des Kurzfragebogens bei der Angabe nach der „tatsächlich geleisteten Arbeitszeit".

H: Wie hoch ist die tatsächlich geleistete Arbeitszeit bei Ihren Kolleginnen? *[zielt auf wissenschaftliche „Arbeitsnorm" ab – Aspekt der Sichtbarkeit]*

Vielen Dank!

Anhang 7: Postscriptum Einzelinterviews

Postskriptum

Interview ID-Nr.:

Einrichtung: Fachbereich der NaWi/Prof'in:

Wann (Tag): Zeit(von/bis):

InterviewerIn:

Besonderheiten:

Name des Interviews:

Ausführliches Postskriptum

1) Beobachtungen über das Zusammentreffen; erster subjektiver Eindruck über den emotionalen und sonstigen Zustand der Person (wichtige Aspekte vor dem Einschalten des Aufnahmegerätes)

2) Beschreibung des Interviewortes und der Atmosphäre und Situation, in der das Gespräch stattfand

3)Ereignisse im und Eindrücke über den Verlauf des Interviews; die Sprechweise der Person; die Art und Weise, wie sie die Fragen beantwortet bzw. auf diese reagiert

4) evtl. Sympathien und Antipathien

5) Gedächtnisprotokoll des Nachgesprächs (nach Ausschalten des Aufnahmegerätes)

6) inhaltliche Aspekte und Gesamteinschätzung des Interviews

7) erste spekulative Ideen für Interpretationen, Analysen und Antworten auf die Forschungsfrage

8) Welchen Namen könnte das Interview tragen und warum? (Namen ggf. dann auch im Kopf notieren)

Sonstiges/wichtige Hinweise/zu beachten:

Anhang 8: Fallporträt

Titel der Fallgeschichte und/oder Nickname:

Interview-ID-Nr.:

VerfasserIn:
(In der Regel die codierende Person)

Biografische Daten (eigentliches Porträt)

Kurzbeschreibung der interviewten Person

(mit dem Ziel eine Art Profil der Wissenschaftlerin zu erstellen)

1. *Name, Titel des Interviews (mit Postskript abgleichen!); Alter*
2. *Genaue Fachrichtung(en)*
3. *Stellensituation, erreichte Qualifizierungsstufe; ggf. akadem. Werdegang (Dr.; Habil.; Junior Prof. – wenn bekannt wie lange noch)*
4. *Partnerschaft „Lebensdoppel" (aktive Sorgegemeinschaft – ja/nein oder traditionelle Ernährerfamilie etc.)*
5. *Wohnen, Arbeiten, Pendeln*
6. *Kinder (Anzahl, Alter, Pflegekind, Zwillinge etc.); Betreuungssituation, ggf. pflegebedürftige Familienangehörige*

So es sich anbietet, ein aussagekräftiger O-Ton zur Selbstbeschreibung:

Übergangskomplex – Übergangsverlauf; Karrierehandeln im Übergang

Beschreibung des Übergangs aus Lebenslauf-/Karriereperspektive (fürs Porträt wie für die Analyse selbst gilt: Aus dem gesamten Karriereverlauf erfolgt eine Konzentration auf die Dauer des Übergangs von der Wissenschaftlerin ohne Nachwuchs und Sorgeverantwortung zur Wissenschaftlerin mit Kind und Kegel…). Zu erwarten sind hiernach Fallbeschreibungen, welche den Abgleich der Karriereplanung (als Karrierehandeln) mit der Familienplanung/-umsetzung dokumentieren.

Die Beschreibung der verschiedenen Übergangsverläufe wie -strategien läuft auf eine Arbeitstypologie hinaus. – Sollten sich in dem konkreten Fall (vermeintlich) typische (Prozess-)Strukturen des Übergangs verbergen (Bsp. Muster „Vermeiden des Ausstiegs"; „Alles funktioniert"), diese bitte in Worte fassen.

Work-Life-Balance-Sorge-Komplex – oder: Karrieresorge im Übergang

Im Fokus stehen Sorgepraktiken als (biografische Erfahrungen der Wissenschaftlerin), welche dazu dienen, Wissenschaften zu leben, Karriere zu machen.

Ein Ziel unserer Forschung ist die Identifizierung von Work-Life-Balance-Strategien als Strategien der (Selbst-)Versorgung der Wissenschaftlerin als Arbeitskraft/Mutter/Partnerin/Frau… inkl. typ. Verdeckungen. – Perspektivwechsel: im Unterschied zu den Übergangsstrategien, welche eine Verlaufsperspektive resp. lebenszeitliche Perspektive einnehmen/abdecken, heben die Sorgestrategien in der Karriere auf den veränderten (beschleunigten resp. entschleunigten) Alltag der Wissenschaftlerin ab. Beispiele: Erzählungen vom Aushalten in prekärer Lage; vom „anderen Arbeiten mit Kind", auch „vom Biss", den es braucht, um „Karriere mit Kind zu machen"; der erzählte bzw. sich dokumentierende Mangel an Sorge könnte im Fallporträt dokumentiert werden.

Von welchen möglichen Erfahrungen resp. Ideen für eine lebenslauforientierte Wiedereinstiegsförderung erzählt dieser Fall?

Auch für die drei thematischen Bereiche gilt: So es sich anbietet, das Porträt mit „tollen-O-Tönen" untermalen.

„Offenes Porträt" – Was macht den Fall besonders (typisch)?