

Sandra Beaufaÿs, Anita Engels, Heike Kahlert (Hg.)

# EINFACH SPITZE?

*Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren  
in der Wissenschaft*

campus

Einfach Spitze?

*Sandra Beaufajis*, Dr. phil., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Centrum für Globalisierung und Governance an der Universität Hamburg und im SFB 882 der Universität Bielefeld.

*Anita Engels*, Dr. rer. soc., ist Professorin für Soziologie am Centrum für Globalisierung und Governance an der Universität Hamburg.

*Heike Kablert*, Dr. rer. soc. habil., vertritt den Lehrstuhl für Soziologie mit dem Schwerpunkt »Soziale Entwicklungen und Strukturen« an der LMU München.

Sandra Beaufäys, Anita Engels, Heike Kahlert

# Einfach Spitze?

Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren  
in der Wissenschaft

Campus Verlag  
Frankfurt/New York

© Campus Verlag GmbH

Die Publikation des vorliegenden Sammelbandes konnte aus dem mit Mitteln des BMBF und des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union geförderten Projekt »Frauen in der Spitzenforschung« (Förderkennzeichen 01FP0719) finanziert werden.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie. Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-593-39596-8

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Copyright © 2012 Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Satz: Marion Jordan, Heusenstamm

Umschlaggestaltung: Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Druck und Bindung: CPI buchbücher.de, Birkach

Gedruckt auf Papier aus zertifizierten Rohstoffen (FSC/PEFC).

Printed in Germany

Dieses Buch ist auch als E-Book erschienen.

[www.campus.de](http://www.campus.de)

© Campus Verlag GmbH

# Inhalt

Einleitung: Einfach Spitze? . . . . .	7
<i>Sandra Beaufäys, Anita Engels und Heike Kahlert</i>	

## Startpositionen und Spitzenpositionen

Inside the Blackbox – Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung? . . . . .	25
<i>Svea Korff, Navina Roman und Julia Schröder</i>	

Was kommt nach der Promotion? Karriereorientierungen und -pläne des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fächer- und Geschlechtervergleich . . . . .	57
<i>Heike Kahlert</i>	

Führungspositionen in der Wissenschaft – Zur Ausbildung männlicher Soziabilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. . . . .	87
<i>Sandra Beaufäys</i>	

Alternative Wege an die Spitze? Karrierechancen von Frauen im administrativen Hochschulmanagement . . . . .	119
<i>Georg Krücken, Katharina Kloke und Albrecht Blümel</i>	

## Mobilität und Internationalisierung

Welcher Weg führt zum Ziel? Migrations- und Karrierewege von Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aus osteuropäischen Staaten an deutschen Universitäten. . . . .	145
<i>Anna Bouffier und Andrea Wolfram</i>	

Institutionalisierung von »Mobilität« und »Internationalität« in wissenschaftlichen Laufbahnen: Neue Barrieren für Frauen auf dem Weg an die Spitze? . . . . .	174
<i>Regula Julia Leemann und Stefan Boes</i>	
Akademische Nomadinnen? Zum Umgang mit Mobilitätsanforderungen in akademischen Karrieren von Frauen . . . . .	204
<i>Ruth Becker und Cornelia Toppel</i>	
 Kollisionen	
Kollisionen – Wissenschaftler/innen zwischen Qualifizierung, Prekarisierung und Generativität . . . . .	233
<i>Sigrid Metz-Göckel, Christina Möller und Kirsten Heusgen</i>	
Zusammen an die Spitze? Der Einfluss der Arbeitsbedingungen im Paar auf die Verwirklichung von Doppelkarrieren . . . . .	257
<i>Alessandra Rusconi</i>	
Mit Kindern auf dem Karriereweg – Wie kann Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft gelingen? . . . . .	280
<i>Inken Lind</i>	
Von Ärzten, Ärztinnen und »Müttern in der Medizin« . . . . .	312
<i>Katharina Rothe, Carsten Wonneberger, Johannes Deutschbein, Kathleen Pöge, Benjamin Gedrose, Dorothee Alfermann und Kathrin Kromark</i>	
Autorinnen und Autoren . . . . .	335
Dank . . . . .	340

# Einleitung: Einfach Spitze?

*Sandra Beaufajjs, Anita Engels und Heike Kahler*

Karrieren in der Wissenschaft sind in hohem Maße von Unsicherheit geprägt. Bis in das fünfte Lebensjahrzehnt hinein herrscht für viele Nachwuchswissenschaftler/innen Unklarheit darüber, ob sie sich dauerhaft in einer angemessenen beruflichen Position etablieren können und, falls es gelingt, an welchem Ort das sein wird (Burkhardt 2008; Kreckel 2008). Das bedeutet unter anderem, dass die meisten Nachwuchswissenschaftler/innen etwa zwei Jahrzehnte Zeit haben, um ihre eigenen Karrierevorstellungen und Lebensperspektiven mit dem zu vergleichen, was ihnen von etablierten Wissenschaftler/inne/n vorgelebt wird. Viele müssen irgendwann im Zeitverlauf erkennen, dass es für sie keine Möglichkeit der Fortsetzung und der Vollendung der Karriere in der Wissenschaft gibt; andere steigen weit vor diesem Punkt »freiwillig« aus und wenden sich von den Zielen einer akademischen Karriere ab (Wergen 2011; Allmendinger u.a. 1999). Zwar ist die Zahl der Studierenden zum Beginn des Studiums seit einigen Jahren ausgewogen im Hinblick auf die Geschlechterverteilung. Noch immer erleben jedoch überproportional mehr Frauen als Männer das Ausscheiden aus der Wissenschaft (Metz-Göckel u.a. 2010). Auf jeder weiteren Qualifikations- und Hierarchiestufe ist der Anteil der Frauen nach wie vor geringer als auf der vorhergehenden, obwohl der Frauenanteil auf allen Stufen kontinuierlich gestiegen ist (GWK 2011). Trotz Jahrzehnten der formalen Gleichberechtigung und der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen und in den Wissenschaftseinrichtungen scheint es daher noch nicht gelungen zu sein, Formen der strukturellen Benachteiligung von Frauen so weit abzubauen, dass eine wissenschaftliche Karriere für sie in gleichem Maße erstrebenswert und realisierbar ist wie für Männer (Allmendinger/Schorlemmer 2010; Dautzenberg u.a. 2011).

Die Reproduktion und die andauernde Persistenz von Ungleichheit entlang der Geschlechterdimension sind seit vielen Jahrzehnten Gegenstand der sozialwissenschaftlichen Analyse und Kritik (Bimmer 1972; Bock u.a. 1983;

Clemens u.a. 1986; Geenen 1994; Kraus 2000; Matthies u.a. 2001; Neusel/Wetterer 1999; Onnen-Isemann/Oßwald 1992; Schultz 1991). Gerade für die Wissenschaft ergibt sich ein besonderer Erklärungsanspruch, da Chancengleichheiten dort mit institutionalisierten Gleichheitsnormen und der konstitutiven Rolle des Leistungsprinzips kollidieren (Merton 1985). Die Frauen- und Geschlechterforschung hat in den vergangenen Jahrzehnten auf dieses Missverhältnis aufmerksam gemacht und ist der Unterrepräsentanz von Frauen in Hochschule und Forschung mit verschiedenen theoretischen und empirischen Zugängen nachgegangen. Über diesen Zeitraum hat sich viel verändert. So zeigt sich, dass Akademikerinnen längst gleich oder gar besser qualifiziert als ihre männlichen Kollegen, zugleich aber nach wie vor unterrepräsentiert in Führungs- und Spitzenpositionen sind. Der Professorinnenanteil steigt nur langsam, und Forschungsergebnisse verweisen darauf, dass die Umstellung von der C- auf die W-Besoldung mit einem Gender Pay Gap auf höchstem Niveau einhergeht (Kreckel 2005; Zimmer u.a. 2007; Leuze/Strauß 2009). Es geht daher mehr denn je darum, die komplexen Wechselwirkungen zu analysieren, die eine Karriere gelingen lassen beziehungsweise an denen Karrierewünsche scheitern, so dass es zu einem Ausstieg oder Ausschluss kommt. An diesem Punkt setzt dieser Sammelband an. Die Mehrdimensionalität der Frage, weshalb Wissenschaftlerinnen nicht »einfach Spitze« werden, obgleich ihre Zahl steigt und ihre Qualifikationen den Anforderungen entsprechen, wird in den unterschiedlichen Beiträgen empirisch detailliert unter die Lupe genommen. Dabei werden durchgängig beide Geschlechter einbezogen und zum Hochschulsystem, das als zentrale Qualifikationsinstanz eine Schlüsselfunktion einnimmt, in Beziehung gesetzt.

Seit einigen Jahren gibt es sehr deutliche Signale an Hochschulen und anderen wissenschaftlichen Organisationen, konsequenter als bisher für die Herstellung und Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern aktiv zu werden: Das Professorinnen-Programm, die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder und die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG fordern zur konkreten Konzeptentwicklung auf (Mordt 2008; Brennecke-Schröder/Koch 2007). Zudem wird die Vergabe von Forschungsmitteln in wachsendem Maße mit Forderungen der Chancengleichheit verbunden. Der politische Handlungsauftrag an Hochschule und Forschung ist unmissverständlich. Trotz der umfangreich vorliegenden Forschungsergebnisse zum Themenkomplex »Frauen und Wissenschaft« beziehungsweise »Wissenschaft und Geschlecht« ist das Feld keineswegs er-

schöpfend bearbeitet. Noch immer sind diverse Fragen zum komplexen Wechselspiel der Prozesse und Faktoren, die zur Ungleichheit beitragen, offen. Nur zögerlich beginnt sich zudem in Forschung und Politik die Erkenntnis durchzusetzen, dass die Geschlechterungleichheit in der Wissenschaft nicht allein auf einen vermeintlich zu kleinen Pool an qualifizierten Kandidatinnen, auf das Problem der Vereinbarkeit von Studium beziehungsweise Wissenschaft und Familie und auf vorgebliche Motivationsdefizite von Frauen in Bezug auf Wissenschaft als Berufsfeld zurückgeführt werden kann. Offensichtlich ist die Geschlechterungleichheit vielmehr als ein strukturierendes Merkmal tief in die wissenschaftlichen Organisationen eingelassen, die durch ihre geschlechterasymmetrische Verfasstheit Karrieren von Frauen und Männern unterschiedlich fördern oder einschränken und zugleich selbst einem vielgestaltigen Reformdruck ausgesetzt sind (Heintz u.a. 2007; Färber/Spangenberg 2008; Blättel-Mink u.a. 2011). Schließlich wird auch zunehmend evident, dass die verallgemeinernde Betrachtung der Wissenschaft als Institution um fächerspezifische Erklärungsmuster ergänzt werden muss. Geschlechterperspektiven auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft müssen demnach sowohl organisationsbezogene Spezifika als auch fachkulturelle Charakteristika berücksichtigen (Engels u.a. 2012; Vogel/Hinz 2004; Lind/Löther 2007).

Hinzu kommen erhebliche Veränderungen in der akademischen Erwerbswelt, die mit hohen Mobilitätsanforderungen bei häufig gleichzeitig zunehmender Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse auch von Hochqualifizierten einhergehen. In manchen Fächergruppen erweist sich der externe Arbeitsmarkt attraktiver als die wissenschaftliche Laufbahn, wobei keineswegs ausgemacht ist, ob dies nun für Frauen mehr oder weniger Chancengleichheit mit sich bringt. Die sukzessiv wachsende und zugleich politisch gewünschte Steigerung der Beteiligung von Frauen an Hochschule und Forschung ist zudem ambivalent zu bewerten, wenn im Ideal der wissenschaftlichen Lebensform Kinder und Familie nach wie vor eigentlich keinen Platz haben (Lind 2004). Familiengründung und akademische Qualifizierung für eine wissenschaftliche Laufbahn fallen zeitlich zusammen, mit den Folgen einer hohen Kinderlosigkeit von Akademikerinnen und Akademikern im wissenschaftlichen Mittelbau (Metz-Göckel u.a. 2009). Zugleich tragen die inzwischen als selbstverständlich geltenden Gleichheitsansprüche von Frauen, die mit dem Wunsch nach wissenschaftlicher Karriere und Mutterschaft einhergehen, dazu bei, dass nicht selten zwei hoch individualisierte Lebensläufe in Doppelkarrierepaaren miteinander in einem je individuellen Verein-

barkeitsmanagement in Einklang gebracht werden müssen (Funk u.a. 2010).

Das Augenmerk der Forschung muss daher sowohl den typischen Mustern und Karrierewegen gelten als auch den Bedingungen, die »an der Spitze« nach wie vor Ungleichheit reproduzieren. Es geht darum nachzuzeichnen, dass die Wissenschaft sich als ein Bezugszusammenhang nicht geschlechtsneutral institutionalisiert. Eigenschaften, die als Erfolgsfaktoren für eine Karriere in der Wissenschaft wahrgenommen werden, sind häufig männlich konnotiert (Beaufäys 2003). Die Fähigkeiten, die Kompetenzen und der Aufstiegszwillen von Frauen müssen sich daher gesondert bewähren, denn sie unterliegen vergeschlechtlichten Zuschreibungsprozessen, die sie häufig in einem nachteiligen Licht erscheinen lassen. An einem sehr frühen Punkt der Karriere setzen so Effekte ein, die das Erreichen von Spitzenpositionen und das mit Selbstverständlichkeit an der Spitze sein für Frauen systematisch erschweren.

Mit diesen skizzierten Entwicklungen sind sowohl in theoretischer als auch empirischer Hinsicht weit reichende Anforderungen an die sozialwissenschaftliche Analyse formuliert, die aufgefordert ist, ihren Gegenstand mit vielfältigen methodischen Zugängen und triangulären Verfahren zu erschließen, um den verschiedenen Perspektiven gerecht werden zu können. Die Beiträge dieses Bandes können sämtlich diesem Spektrum zugerechnet werden. Alle Kapitel stellen Originalbeiträge zu aktuellen Forschungsergebnissen aus noch laufenden oder gerade abgeschlossenen Forschungsprojekten dar.

Das Buch setzt sowohl am Start- als auch am vermeintlichen Zielpunkt wissenschaftlicher Karrieren an. Die Mehrheit der Beiträge bezieht sich empirisch auf das deutsche Wissenschafts- und Hochschulsystem. In den ersten beiden Beiträgen gilt das Forschungsinteresse dem Einstieg in die wissenschaftliche Karriere. Die Promotion und die unmittelbare Phase nach der Promotion sind Schlüsselmomente, die als Startpositionen für eine wissenschaftliche Karriere betrachtet werden können. Hier geht es um die eigenen Karriereorientierungen des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie um die Frage, inwiefern durch die wachsende Bedeutung der strukturierten Promotionsförderung in Deutschland Chancengleichheit befördert wird. Die beiden folgenden Beiträge beschäftigen sich mit Spitzenpositionen im Wissenschaftssystem. Diese sind einerseits in den Forschungszusammenhängen zu finden, die unter starken Wettbewerbsbedingungen zustande kommen und eine persönlich ausgeübte wissenschaftliche Führungsfunktion benötigen.

Als Beispiel gilt hier die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder. Andererseits geht es um die Frage, ob nicht im Wissenschafts- und Hochschulmanagement ein attraktiver Karriereweg entstanden ist, den insbesondere Frauen als durchaus interessante Alternative zu einer Karriere innerhalb der Wissenschaft im engen Sinne sehen. Die beiden anschließenden Teile des Buches beschäftigen sich mit zentralen Aspekten von Karrieremöglichkeiten und -anforderungen sowie den Erfolgsfaktoren. Mobilität und Internationalität gelten als wichtige Faktoren für eine erfolgreiche Karriere in der Wissenschaft. Die Beiträge in diesem Buchteil setzen sich allesamt kritisch mit den Erwartungen und den beobachteten Mustern der Mobilität und der Internationalität auseinander und diskutieren, inwiefern hier neue Barrieren entstehen, die die Karrierechancen insbesondere von Frauen beeinträchtigen. Das Thema »Kollisionen« setzt Akzente auf die Problematik des Aufeinanderprallens von Arbeitsbedingungen und -anforderungen in der Wissenschaft mit anderen Lebensformen wie Partnerschaft und Familie. Die Beiträge zeigen dabei, dass die Kollisionen sich sowohl auf der Strukturebene (zum Beispiel der Arbeitsverhältnisse) als auch auf der Ebene von Erwartungen, Leitbildern und individuellen Vorstellungen abbilden lassen.

Im Einzelnen widmen sich die Beiträge folgenden Fragestellungen:

### *Startpositionen und Spitzenpositionen*

Sowohl die Ausgangsbedingungen als auch die besonderen Bedingungen am vermeintlichen Zielpunkt der Karrierebestrebungen gilt es zu untersuchen, wenn es um die Rekonstruktion des schwierigen Karrierewegs zu den Spitzenpositionen der Wissenschaft geht. Insbesondere in der Promotionsphase und im Übergang von der Promotion zur Postdoc-Phase entwickelt sich in den meisten Fällen erst eine gefestigte Karriereorientierung, die Nachwuchswissenschaftler/innen nach einer wissenschaftlichen Laufbahn streben lässt. Zwei Forschungsbeiträge widmen sich diesen entscheidenden ersten Phasen im Sinne von Startpositionen für die wissenschaftliche Karriere. *Svea Korff, Navina Roman und Julia Schröder* setzen zunächst an der in der wissenschaftspolitischen Diskussion weithin geteilten Auffassung an, dass eine strukturierte Promotionsförderung im Unterschied zu der bisher in Deutschland dominierenden Form der individualisierten Promotion erhebliche Vorteile insbesondere für Frauen mit sich bringt. Die unterstellten besseren Betreuungsverhältnisse und eine größere Transparenz im Hinblick auf die Laufbahnbedingungen sollen, so die Hoffnung, Frauen stärker als bisher für

eine wissenschaftliche Weiterarbeit interessieren. Der Beitrag von Korff u.a. untersucht nun empirisch, welche verschiedenen Formen der Promotionsförderung unter dem Dach der strukturierten Programme versammelt sind und wie in ihnen das Thema der Chancengleichheit adressiert wird. In zentralen Dokumenten zur strukturierten Promotionsförderung geht es jedoch vor allem um eine stärkere Regulierung, eine klare zeitliche Begrenzung und eine verbesserte Leistung der einzelnen Teilnehmer/innen der strukturierten Promotionsprogramme; Chancengleichheit im Sinne einer geschlechtergerechten Ausgestaltung der Programme wird höchstens als Nebenprodukt erwähnt. Eine konkrete Auswertung der vorhandenen strukturierten Promotionsprogramme in Deutschland auf der Grundlage ihrer Internetauftritte zeigt, dass mit der Verzeitlichung (der Begrenzung der Promotionsdauer auf typischerweise drei Jahre) auch eine Curricularisierung einher geht, die einen Mehraufwand für Promovierende bedeutet. Dafür erhöht sich die Transparenz der Zugangsverfahren. Eine Befragung der in diesen strukturierten Promotionsprogrammen Promovierenden zeigt jedoch, dass die zeitliche Begrenzung auf drei Jahre häufig mit einer kürzeren Finanzierungsdauer einhergeht. Die Promotionsprogramme führen daher nicht zwangsläufig zu einer Verbesserung der Situation der Promovierenden im Hinblick auf das Kriterium der Sicherheit und Verlässlichkeit der Promotionsphase – ein Kriterium, das von den Befragten als sehr wichtig eingestuft wird. Auch wenn die Unterschiede zwischen den männlichen und weiblichen Befragten in dieser Studie insgesamt eher gering ausfallen, schätzen doch Frauen die Curricularisierung durchweg positiver ein als Männer.

Häufig setzen sich Unsicherheiten über Karrieremöglichkeiten noch weit über die Phase der Promotion hinaus fort. Der Beitrag von *Heike Kahlert* untersucht daher die kritische Statuspassage von der Promotion in die Postdoc-Phase, die vielfach den eigentlichen Schritt in die wissenschaftliche Karriere darstellt. Hier geht es zunächst vor allem um eine begriffliche Klärung dessen, was eine Karriere eigentlich bedeutet und wie sich Karriereziele formieren. In einem komplexen Zusammenspiel von persönlichen Leitmotiven und individuellen Erfahrungen mit den konkret realisierten beruflichen Laufbahnen und den antizipierten fachspezifischen Voraussetzungen für eine wissenschaftliche Karriere lassen sich unterschiedliche Typen von Karrierezielen herausarbeiten. Die Untersuchung basiert auf Problemzentrierten Interviews mit Nachwuchswissenschaftler/innen der Fächer Politikwissenschaft und Chemie. Die differenzierte Betrachtung der Karriereziele verweist auf die vielfältigen Vorstellungen von einer anspruchsvollen und erfüllenden

Tätigkeit, die jedoch innerhalb der typischen universitären Karriere in dieser Unterschiedlichkeit nicht realisiert werden können. Zum einen ergeben sich daraus interessante Vergleichspunkte zwischen den beiden Disziplinen, da die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Tätigkeit außerhalb der Universität in der Chemie wesentlich größer sind als in der Politikwissenschaft. Zum anderen ergeben sich aus den Interviews aber auch eine Reihe von Karrierevorstellungen, die unentschlossen, ambivalent oder auch resignativ (im Beitrag: realistisch) sind. Differenzen im Hinblick auf Männer und Frauen zeigen sich bei den hier Befragten zumindest in unterschiedlichen Ansprüchen an die Qualität der Arbeit und der Arbeitsbedingungen sowie in der unterschiedlichen Wichtigkeit der Zielvorstellung einer Lebensstilintegration, das heißt also der Verbindung von beruflicher Tätigkeit, Familienleben und persönlicher Freizeit. Das Zustandekommen von Karrierezielen ist daher ein wichtiger Filter, der zu einer Abkehr von der Laufbahn innerhalb der Wissenschaft führen kann.

Am Zielpunkt der wissenschaftlichen Karriere steht idealerweise eine unbefristete Professur der höchsten Besoldungsstufe, mit der auch weitere Leitungspositionen verbunden werden. *Sandra Beaufaÿs* untersucht in ihrem Beitrag, inwiefern Führungspositionen in der Wissenschaft von Männern und Frauen mit unterschiedlicher Selbstverständlichkeit angenommen, umgesetzt und gefestigt werden. Sie widmet sich dabei der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder, also einem hoch kompetitiven Bereich der Forschungsförderung, in dem der Anspruch formuliert wird, exzellente Spitzenforschung zu identifizieren und zu fördern. Die Leitung eines Clusters oder einer Graduiertenschule innerhalb der Exzellenzinitiative gilt als eine der prestigeträchtigsten Führungspositionen in der universitären Wissenschaft. Diese Führungspositionen sind fast ausschließlich männlich besetzt. Sandra Beaufaÿs arbeitet daher zum einen anhand von Interviews in zwei ausgewählten Clustern heraus, wie sich Führungspositionen aus der Sicht der männlichen Spitzenforscher ergeben und wie in Leitungsgremien von Clustern männliche Soziabilitätsformen als allgemeine zugrunde gelegt werden. Zum anderen zeichnet sie nach, wie Professorinnen ihre eigene Position in diesen im Wesentlichen geschlechtshomogenen Leitungsgremien reflektieren und welche Strategien des Umgangs sie entwickeln. So bleibt ihnen häufig die Rolle der Zuschauerinnen, selbst wenn sie formal als Mitglieder der wissenschaftlichen Leitungsgremien agieren. Im Ergebnis zeigt sich hier ein männlich geprägtes wissenschaftliches Feld, in dem die bestehenden Spielregeln laufend reproduziert werden.

Angesichts dieser wenig ermutigenden Aussicht auf die Spitzenpositionen der Wissenschaft stellt sich für viele Frauen offenbar die Frage, ob es Karrieremöglichkeiten gibt, die zwar auch mit Wissenschaft zu tun haben, aber außerhalb der eigentlichen wissenschaftlichen Laufbahn angesiedelt sind. *Georg Krücken*, *Katharina Kloke* und *Albrecht Blümel* beziehen diese Frage auf alternative Karrieren im Wissenschaftsmanagement beziehungsweise im administrativen Hochschulmanagement. Sie werten in diesem Beitrag Daten aus der Hochschulpersonalstatistik aus, um die Frage nach einer faktischen Feminisierung der Hochschulverwaltung seit 1992 zu beantworten. Darin zeigt sich, dass von den gestiegenen Beschäftigungszahlen im gehobenen und höheren Dienst des nichtwissenschaftlichen Bereichs der Hochschulen vor allem Frauen profitiert haben. Die verstärkte Öffnung dieses Feldes für Frauen geht vor allem mit der Erschließung neuer Tätigkeitsfelder einher (z.B. Weiterbildung, Career Service, Qualitätssicherung). Auf der Grundlage von Fragebogenerhebungen und qualitativen Interviews mit Personen in Leitungspositionen bis hin zur Position des Kanzlers beziehungsweise der Kanzlerin zeigen die Autor/inn/en, dass der alternative Karriereweg weder zu einem stark erhöhten Anteil der Frauen an den Spitzenpositionen führt, noch dazu, dass Ungleichheitsverhältnisse neutralisiert werden. Frauen sind auch in diesem Bereich häufiger befristet beschäftigt, seltener verbeamtet und verdienen im Durchschnitt weniger als ihre Kollegen. Der Beitrag kommt daher insgesamt zu einer eher skeptischen Einschätzung der Frage, ob das administrative Hochschulmanagement für Frauen einen alternativen Weg an die Spitze bietet.

### *Mobilität und Internationalisierung*

Hohe persönliche Mobilität und eine internationale Ausrichtung gelten gemeinhin als positive Karriereaktoren in der Wissenschaft. Dieser Teil des Bandes beschäftigt sich mit den Fragen, inwiefern diese Karriereaktoren für Frauen in unterschiedlichen Kontexten wirksam werden, wie fest institutionalisierte Mobilitäts- und Internationalitätserwartungen zu einem Karrierehindernis werden können und mit welchen Mobilitätspraktiken die Akademikerinnen diesen Erwartungen begegnen.

*Anna Bouffier* und *Andrea Wolffram* beginnen mit der Frage, wie das deutsche Hochschulsystem von außen genutzt werden kann, um eine wissenschaftliche Laufbahn zu realisieren. Anhand von qualitativen Interviews untersuchen sie, was osteuropäische Akademikerinnen motiviert, nach Deutschland

zu kommen. Sie rekonstruieren deren Erfahrungen als Migrantinnen im deutschen Wissenschaftssystem insbesondere unter der Fragestellung, inwiefern sich die Karriereziele und -hoffnungen haben realisieren lassen. Methodisch verfolgt der Beitrag einen biografisch orientierten Lebensverlaufsansatz, der besonders geeignet ist, um zentrale Ereignisse und Wirkungszusammenhänge im beruflichen Verlauf herauszuarbeiten. Im Ergebnis wird so eine Vielzahl von Faktoren aufgezeigt, die es Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund erschweren, ihre Karriereziele im deutschen Wissenschaftssystem konsequent zu verfolgen. So trafen die hoch qualifizierten Migrantinnen im hier untersuchten MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) auf vergeschlechtlichte Wissenschaftsstrukturen und auf eine massive Vereinbarkeitsproblematik, die zu exkludierenden Effekten führten.

Ein Perspektivenwechsel wird in dem folgenden Beitrag von *Regula Julia Leemann* und *Stefan Boes* vollzogen. Sie untersuchen, inwiefern Mobilität und Internationalität bereits als feste Bestandteile des Karrierewegs in der Wissenschaft institutionalisiert sind und ob sich die damit verbundenen Erwartungen zu einer neuen Barriere für Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere entwickeln. Die Studie kombiniert Ergebnisse einer Kohortenbefragung an allen Schweizer Universitäten mit qualitativen Interviews mit einer ausgewählten Gruppe von Nachwuchswissenschaftler/innen. So wird gezeigt, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen mit signifikant geringerer Wahrscheinlichkeit einen Forschungsaufenthalt im angloamerikanischen Raum absolvieren, der einen besonders positiven Karrierefaktor darstellt. Dieser Befund kann auf eine Reihe von anderen Zusammenhängen zurückgeführt werden. Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase erfahren signifikant seltener ein Mentoring als ihre Kollegen, sie verfügen über weniger ausgeprägte internationale Netzwerke und sie sehen sich durch ihre Einbindung in den privaten und familiären Bereich stärker als ihre Kollegen räumlich gebunden. Insgesamt können sie so also weniger internationales kulturelles und soziales Kapital aufbauen, was zu einem erheblichen Karrierehindernis werden kann.

Der Beitrag von *Ruth Becker* und *Cornelia Toppel* wendet sich konkreten Mobilitätspraktiken von hoch qualifizierten Frauen in männlich dominierten wissenschaftlichen Feldern zu. Die Autorinnen untersuchen anhand einer quantitativen und einer qualitativen Erhebung, welche Mobilitätsstrategien sich bei den Frauen nachzeichnen lassen, die in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern eine Karriere innerhalb der Wissenschaft oder

außerhalb in einem hoch qualifizierten Segment realisieren konnten. Im Ergebnis zeigt sich, dass Frauen sehr hohe Mobilitätsanforderungen antizipieren, dass dies aber in einem gewissen Kontrast steht zu den konkreten Mobilitätspraktiken. So ist die Umzugsmobilität geringer als erwartet. Die vorgefundenen Mobilitätsmuster zeigen vielmehr, dass Frauen Strategien entwickeln, um Umzugsmobilität zu vermeiden und durch andere Mobilitätsformen zu ersetzen. Die Möglichkeiten hierfür scheinen im ingenieurwissenschaftlichen Bereich breiter gestreut zu sein als in den Naturwissenschaften. Die klassische Karriere im Wissenschaftssystem, die in eine Professur mündet, ist jedoch nach wie vor kaum ohne Umzugsmobilität zu erreichen.

### *Kollisionen*

In mehreren Kapiteln ist bereits angeklungen, dass es zu Kollisionen zwischen den Anforderungen von Karrieren im Wissenschaftssystem und dem Eingebundensein in private Lebenszusammenhänge kommen kann. Alle Kapitel in diesem Teil des Buches gehen davon aus, dass diese Kollisionen bei Männern und bei Frauen zum Tragen kommen, weisen aber gleichfalls nach, dass daraus für Frauen in wesentlich stärkerem Ausmaß ein Karrierehemmnis erwachsen kann.

*Sigrid Metz-Göckel, Christina Möller und Kirsten Heusgen* eröffnen mit einem Kapitel über die Besonderheiten der wissenschaftlichen Karriere im deutschen Hochschulsystem, die nicht nur durch eine mehrere Jahrzehnte andauernde Unsicherheit geprägt ist, sondern den Nachwuchswissenschaftler/innen auch zunehmend prekarierte Arbeitsverhältnisse zumutet. Im Mittelpunkt des Forschungsinteresses stehen die Auswirkungen dieser strukturellen Bedingungen auf das generative Verhalten von Nachwuchswissenschaftler/innen, also auf den Wunsch nach und die Verwirklichung von Elternschaft und Partnerschaft. Eine Auswertung von Hochschulpersonalstatistiken und Daten über die Bezüge von wissenschaftlichen Angestellten an Hochschulen wird hier mit einer Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals an ausgewählten Hochschulen kombiniert. Im Ergebnis zeigt sich, dass wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Universitäten einer prekarierten Lage ausgesetzt sind – sowohl im Hinblick auf berufliche Karrierechancen als auch im Hinblick auf persönliche Beziehungen. Frauen sind davon stärker betroffen als Männer. Während viele Wissenschaftler Elternschaft realisieren, wenn sie einen gesicherten Status, also vor allem eine Professur, erlangt haben, bleibt dieser Statureffekt bei Wissenschaftlerinnen aus:

Zwei Drittel der Professorinnen haben keine Kinder – die temporäre wird bei Frauen also wesentlich häufiger zu einer dauerhaften Kinderlosigkeit. Die Absicherung gegen existentielle Risiken und eine größere Absehbarkeit und Verlässlichkeit der wissenschaftlichen Laufbahn wären jedoch ein erster wichtiger Schritt, um die skizzierten Kollisionen abzuschwächen und den Weg an die Spitze der wissenschaftlichen Karriere nicht mehr nur unter hohen persönlichen Kosten und Einbußen erreichbar erscheinen zu lassen.

Der Beitrag von *Alessandra Rusconi* widmet sich der Problematik, dass Frauen, die im Wissenschaftssystem Karriere machen, wesentlich häufiger in einer so genannten Akademikerpartnerschaft leben als ihre Kollegen. Das Gelingen einer Karriere ist daher an besondere Anforderungen geknüpft, da hier zwei anspruchsvolle Berufskarrieren mit jeweils eigenen zeitlichen und räumlichen Erfordernissen miteinander in Einklang gebracht werden müssen. Basierend auf einer Erhebung von Lebensverlaufsdaten von Wissenschaftler/inne/n und ihren Partner/inne/n zeigt Rusconi, dass Männer und Frauen, die Teil eines reinen Wissenschaftspaares sind, aus dieser Konstellation sowohl Vor- als auch Nachteile ziehen können. Zu den Vorteilen gehört es, dass häufig beide Partner/innen auf ein gegenseitiges Verständnis der Karriereanforderungen und der Spielregeln des Wissenschaftssystems bauen können. Die Nachteile scheinen jedoch insgesamt zu überwiegen. Eine doppelte Planungsunsicherheit angesichts von ungesicherten Arbeitsverhältnissen und erforderlichen Arbeitsortswechseln gehen mit einer insgesamt geringeren Wahrscheinlichkeit einher, dass beide Partner/innen ihre Karriere verwirklichen können als wenn ein/e Partner/in außerhalb der Wissenschaft tätig ist. Typischerweise wird in diesen Fällen die Karriere des Mannes priorisiert, während Frauen aus der wissenschaftlichen Laufbahn aussteigen.

Das Thema Elternschaft in der Wissenschaft wird in dem Beitrag von *Inken Lind* zentral behandelt. Auf der Grundlage einer Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals an deutschen Universitäten sowie zusätzlicher qualitativer Telefoninterviews werden hier die beruflichen und privaten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft herausgearbeitet. Es wird gezeigt, dass die wissenschaftliche Karriere immer noch stark an einer traditionell männlichen Berufsbiographie ausgerichtet ist, die spezifische Verfügbarkeitserwartungen und Mobilitätsanforderungen mit sich bringt. Das kollidiert mit den Anforderungen von Elternschaft. Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft ist für viele Wissenschaftler/innen nur durch eine möglichst weitgehende Freisetzung von Betreuungsverpflichtungen erreichbar: Für nicht-traditionell lebende

Wissenschaftler/innen, die die klassische geschlechtsspezifische Arbeitsteilung durch egalitäre Arrangements ersetzen, bedeutet das eine weitgehende Anpassung der Eltern und Familien an die strukturellen Anforderungen der Wissenschaft. Diese gilt nicht nur für die ersten drei Lebensjahre der Kinder, sondern geht mindestens bis zum Ende des Grundschulalters. Die Studie zeigt jedoch auch den stark positiven Effekt, den die Vorgesetzten und das unmittelbare Arbeitsumfeld auf die Vereinbarkeitmöglichkeiten ausüben können. So können auch innerhalb der verfestigten Strukturen des Wissenschaftssystems familienfreundliche Nischen entstehen.

Der Beitrag von *Katharina Rothe, Carsten Wonneberger, Johannes Deutschbein, Kathleen Pöge, Benjamin Gedrose, Dorothee Alfermann* und *Kathrin Kromark* widmet sich einem disziplinären Bereich, in dem der Frauenanteil unter den Studierenden und der Frauenanteil unter den leitenden Positionen besonders weit auseinander klaffen: Es geht um das Fach Medizin. Die Untersuchung zeigt eine Bandbreite an Bedeutungen von Karriere zwischen den Polen Berufung und Job-Orientierung auf. Während die Gruppendiskussionen in der Generation der Ärzte und Ärztinnen in der fachärztlichen Weiterbildung nur noch selten eine eindeutig positive Einstellung zu einer alle anderen Ziele unterordnenden klassischen Karriereorientierung als Berufung erkennen lassen, sticht die Job-Orientierung deutlich hervor. Dabei dient der ärztliche Beruf der Sicherung des Lebensunterhalts. Diese Orientierung geht mit einem instrumentellen Verhältnis zum Beruf und mit einer vergleichsweise großen Bedeutung anderer Lebensbereiche einher – sie wird von den Autor/inne/n als starke Balance-Orientierung bezeichnet. Insbesondere für Frauen wird in diesen Gruppendiskussionen ein Grundkonflikt zwischen beruflicher und geschlechtlicher Identifizierung deutlich. Die Chirurgie als Bereich mit der höchsten Reputation wirkt hier nach wie vor als maskuliner Fachbereich schlechthin.

Insgesamt zeigen die unterschiedlichen Beiträge in diesem Band, dass es für den Weg an die Spitze nicht ausreicht, »einfach« wissenschaftlichen Leistungskriterien zu genügen. Die hier aufgezeigten Karrierestrukturen im Wissenschafts- und Hochschulsystem privilegieren nach wie vor Personen, die ungebunden sind und sich auf eine unterstützende Person oder ein entsprechendes Umfeld verlassen können. Nach wie vor führt die Realität gesellschaftlicher Geschlechterverhältnisse dazu, dass Frauen diese Voraussetzungen seltener erfüllen als Männer. So leben Wissenschaftlerinnen zu einem wesentlich höheren Anteil in Akademikerpartnerschaften. Die ohnehin be-

sonders schwierigen Statuspassagen auf dem Weg an die Spitze verlangen den Frauen in der Wissenschaft daher wesentlich häufiger als ihren Kollegen ab, dass sogar zwei anspruchsvolle Berufskarrieren aufeinander abgestimmt werden müssen. Zudem muss Beachtung finden, dass der seit vielen Jahren steigende Anteil der Frauen an den wissenschaftlich Beschäftigten mit zunehmend prekarierten Arbeitsverhältnissen im Mittelbau einher geht. Werden Spitzenpositionen erreicht, zeigt sich dann häufig, dass die persönlichen Kosten für Frauen besonders hoch sind. So ist nach wie vor die überwiegende Mehrheit der Professorinnen dauerhaft kinderlos – für Professoren trifft das nicht zu. Zudem können gerade auf Spitzenpositionen Ausschlussmechanismen dazu führen, dass der »innere« Kreis ein Kreis von Männern unter sich bleibt.

Zwei wichtige Schlussfolgerungen ziehen wir daher aus den Forschungsbeiträgen in diesem Buch: Die erste Schlussfolgerung lautet, dass Chancengleichheit vor allem dann gefördert werden kann, wenn die Strukturen des Wissenschaftssystems selbst in den Blick genommen werden. Ansätze, die allein darauf abzielen, Kompetenzen von Frauen zu verbessern und ihre Motivation zu stärken, werden nur bescheidene Auswirkungen zeitigen können. Auch die wissenschaftspolitischen Bemühungen der letzten Jahre, die ernsthaft eine Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Institutionen betreiben sollten, bleiben wirkungslos, sofern sich an der desolaten Wissenschaftskarriere in Deutschland nichts ändert. Dazu gehört auch die allgemein geringe Chance auf die Position der Professur, eine Führungsposition, die jedoch zugleich die einzige Möglichkeit bietet, langfristig in der Wissenschaft zu arbeiten. Die zweite Schlussfolgerung bezieht sich auf nach wie vor gravierende Mängel in der Datenlage. In mehreren Beiträgen konnte gezeigt werden, dass erst der Blick auf Strukturdaten wie zum Beispiel die Beschäftigungsverhältnisse Ungleichheiten sichtbar machen kann, die durch die Gleichheits- und Leistungsrhetorik des Wissenschaftssystems normalerweise verdeckt werden. Nach wie vor werden aber die wenigsten Strukturdaten systematisch erhoben, nach Geschlechtszugehörigkeit differenziert aufbereitet und für die Forschung zur Verfügung gestellt. Längsschnittbeobachtungen von Karriereverläufen in der Wissenschaft könnten dann eine wirklich aufschlussreiche Ergänzung zu den zahlreichen qualitativen Ansätzen darstellen, die aufzeigen, auf welche Weise sich die beobachteten Ungleichheiten immer wieder reproduzieren.

## Literatur

- Allmendinger, Jutta/Brückner, Hannah /Fuchs, Stefan/Stebut, Janina von (1999), Eine Liga für sich? Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck- Gesellschaft, in: Aylâ Neusel, Angelika Wetterer (Hg.), *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*, Frankfurt/New York, S. 193–220.
- Allmendinger, Jutta/Schorlemmer, Julia (2010), Karrierewege in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Das Geschlecht macht einen Unterschied, in: Margret Wintermantel (Hg.), *Promovieren heute. Zur Entwicklung der deutschen Doktorandenausbildung im europäischen Hochschulraum*, Hamburg, S. 124–136.
- Beaufäys, Sandra (2003), *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Wissenschaft und Geschlecht*, Bielefeld.
- Bimmer, Brigitte (1972): *Das Selbstverständnis der Akademikerin in Beruf und Familie. Eine empirische Untersuchung an hessischen Hochschulen*, Gießen (Dissertation).
- Blättel-Mink, Birgit/Franzke, Astrid/Wolde, Anja (Hg.) (2011), *Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen. Neue Karrierewege für Frauen?* Frankfurt.
- Bock, Ursula/Braszeit, Anne/Schmerl, Christiane (Hg.) (1983), *Frauen an Universitäten: Zur Situation von Studentinnen und Hochschullehrerinnen in der männlichen Wissenschaftshierarchie*, Frankfurt/New York.
- Burkhardt, Anke (Hg.) (2008): *Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland*, Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Clemens, Bärbel/Metz-Göckel, Sigrid/Neusel, Aylâ/Port, Barbara (Hg.) (1986), *Töchter der Alma Mater. Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung*, Frankfurt/New York.
- Dautzenberg, Kirsti/ Fay, Doris/Graf, Patricia (Hg.) (2011), *Frauen in den Naturwissenschaften. Ansprüche und Widersprüche*, Wiesbaden.
- Engels, Anita/Ruschenburg, Tina/Zuber, Stephanie (2012), Chancengleichheit in der Spitzenforschung: Institutionelle Erneuerung der Forschung in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder, in: Georg Krücken, Thomas Heinze (Hg.), *Institutionelle Erneuerungsfähigkeit der Forschung*, Wiesbaden, S. 185–214.
- Färber, Christine/Spangenberg, Ulrike (2008), *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren*, Frankfurt/New York.
- Funk, Julika/ Gramespacher, Elke/Rothäusler, Iris (Hg.) (2010), *Dual career couples in Theorie und Praxis*, Opladen.
- Geenen, Elke M. (1994), *Blockierte Karrieren. Frauen in der Hochschule*, Opladen: Leske + Budrich.
- GWK (Hg.) (2011), *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 15. Fortschreibung des Datenmaterials (2009/2010) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*, H. 22, Bonn.

- Heintz, Bettina/Merz, Martina/Schumacher, Christina (2007), Die Macht des Offensichtlichen. Bedingungen geschlechtlicher Personalisierung in der Wissenschaft, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 36, H. 4, S. 261–281.
- Krais, Beate (Hg.) (2000), *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*, Frankfurt/New York.
- Kreckel, Reinhard (2005), Mehr Frauen in akademischen Spitzenpositionen: Nur noch eine Frage der Zeit? Zur Entwicklung von Gleichheit und Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. *Transit. Europäische Revue*, Jg. 2005, H. 29, S. 156–176.
- Kreckel, Reinhard (Hg.) (2008), *Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz*, Leipzig.
- Leuze, Kathrin/Strauß, Susanne (2009), Lohnungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern: Der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 38, H. 4, S. 261–281.
- Lind, Inken (2004), *Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick*, Bielefeld.
- Lind, Inken/Löther, Andrea (2007), Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse, in: *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, Jg. 29, H. 2, S. 249–271.
- Matthies, Hildegard/Kuhlmann, Ellen/Oppen, Maria/Simon, Dagmar (2001), *Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferente Teilhabechancen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen*, Berlin.
- Merton, Robert K. (1985), Die normative Struktur der Wissenschaft. In: Robert K. Merton (Hg.) *Entwicklung und Wandel von Forschungsinteressen. Aufsätze zur Wissenschaftssoziologie*. Frankfurt, S. 86–99.
- Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Auferkorte-Michelis, Nicole (2009), *Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten*, Opladen.
- Metz-Göckel, Sigrid/Selent, Petra/Schürmann, Ramona (2010), Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur, in: *Beiträge zur Hochschulforschung*, Jg. 32, H. 1, S. 8–35.
- Mordt, Gabriele (2008), Chancengerechtigkeit. Von der Frauen(sonder)förderung zur Gleichstellungsoffensive. In: Anke Burkhardt (Hg.): *Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland*. Leipzig, S. 84–112.
- Neusel, Aylâ/Wetterer, Angelika (Hg.) (1999), *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*, Frankfurt/New York.

- Onnen-Isemann, Corinna/Oßwald, Ursula (1992), *Aufstiegsbarrieren für Frauen im Universitätsbereich* (Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft; 99), Bad Honnef.
- Schultz, Dagmar (1991), *Das Geschlecht läuft immer mit. Die Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren*, Pfaffenweiler.
- Schuster, Martina/Sülzle, Almut/Winker, Gabriele/Wolffram, Andrea (2004), *Neue Wege in Technik und Naturwissenschaften. Zum Berufswahlverhalten von Mädchen und jungen Frauen*, Stuttgart.
- Vogel, Ulrike/Hinz, Christiana (2004), *Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur. Bewältigungsstrategien in Mathematik und Sozialwissenschaften*, Bielefeld.
- Wergen, Jutta (Hg.) (2011), *Forschung und Förderung. Promovierende im Blick der Hochschulen*, Münster.
- Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia (2007), *Frauen an Hochschulen: Winners among losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität*. Opladen/Farmington Hills.

# Startpositionen und Spitzenpositionen



# Inside the Blackbox – Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung?

*Svea Korff, Navina Roman und Julia Schröder*

*»Bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses kommt der Gestaltung der Promotionsphase eine entscheidende Bedeutung zu. Durch die selbständige wissenschaftliche Tätigkeit während dieser Zeit erwerben Promovierende vielfältige Kompetenzen und Kenntnisse, auch über das in der Dissertation bearbeitete Spezialthema hinaus. Mit der Promotion legen Nachwuchswissenschaftler den Grundstock für ein eigenes wissenschaftliches Profil.« (Wissenschaftsrat 2002: 3)*

Diese einleitenden Worte formulierte der Wissenschaftsrat bereits im Jahre 2002. Im Rahmen des Bologna-Prozesses befinden sich die Hochschulen seit dieser Zeit in einer gravierenden Umstrukturierung, die auch die Ausgestaltung der Qualifizierungsphasen des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht unberührt lässt. Dabei steht derzeit in besonderem Maße die strukturierte Promotionsförderung im Mittelpunkt der Betrachtung. So diskutieren unter anderem der Wissenschaftsrat, die Hochschulrektorenkonferenz sowie die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) über diese neue Form der Promotion. Es wird ein großer Bedarf für strukturierte Promotionsprogramme gesehen, die unter anderem von Kirschbaum u.a. als »die zukunftsweisende Form der Promotionsförderung« diskutiert werden (Kirschbaum u.a. 2005: 15).

Mit den strukturierten Programmen – und damit einer verstärkten Formalisierung der Promotionsphase – geht die Hoffnung einher, eine gesteigerte Anzahl von Promotionen sowie eine Verkürzung von Promotionszeiten zu erreichen. Als ein effektives Nebenergebnis des strukturierten Ansatzes wird darüber hinaus auch eine Verbesserung der Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen diskutiert. Häufig wird dabei unterstellt, dass die strukturierte Promotionsförderung *stringenter*, *geordneter* und *transparenter* als traditionelle Formen der Individualpromotion ist und mehr *Chancengleichheit* bietet. Dennoch existieren laut Hein u.a. (2005) bisher weder Untersuchungen über die inhaltlichen und strukturellen Unterschiede zwischen den Graduiertenkollegs und den anderen Formen der Graduiertenförderung noch zwischen den Kollegs untereinander (Hein u.a. 2005: 7).

In einer ausdifferenzierten und bislang unübersichtlichen Landschaft an Promotionsprogrammen, deren Vielfalt sich schon allein an der Namensgebung ablesen lässt – Graduiertenkollegs, Graduate Schools, PhD-Studiengänge – lautet eine fundamentale Frage: Was kennzeichnet ein strukturiertes Promotionsförderprogramm? Genauer gefragt: Was heißt in diesem Zusammenhang *Struktur* und wie lässt sich die bislang als *Blackbox* zu bezeichnende strukturierte Promotionsförderung beschreiben? Dabei bedienen wir uns im Folgenden der Metaphorik der *Blackbox*, da die strukturierte Promotionsförderung ein weitgehend unbekanntes Objekt beschreibt, dessen Beschaffenheit sowie innere Vorgänge und Logiken größtenteils im Verborgenen liegen.

Wesentliches Interesse unseres Forschungsprojektes *Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschulen – Gender und Diversity* ist es daher, diese neuen Organisationsformen und -prozesse durchschaubar zu machen.<sup>1</sup> Dabei wird – mit einer besonderen Perspektive auf Geschlecht – betrachtet, ob – und wenn ja – für welche neuen hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftler/innen sich mehr oder weniger Chancen ergeben. Mit vorliegendem Beitrag wollen wir nun einen ersten Einblick in die neuen Organisationsformen strukturierter Programme geben und diese in einem weiteren Schritt auf der Folie der *Chancengleichheit* betrachten.<sup>2</sup>

Nach einer knappen Skizzierung des aktuellen Forschungsstandes wollen wir die *Blackbox* der strukturierten Promotionsförderung empirisch beschreibbar machen. Zu diesem Zweck werden zunächst mit Hilfe der Wissenssoziologischen Diskursanalyse die verschiedenen Verständnisse von *Chancengleichheit* im Diskurs über eine strukturierte Promotionsförderung rekonstruiert. Darauf aufbauend erfolgt eine quantitative Bestandsaufnahme aller bundesweit existierenden Formen strukturierter Promotionsförderung, bevor im weiteren Verlauf erste Ergebnisse unserer durchgeführten Online-Fragebogenerhebung vorgestellt werden. Wir enden mit einem Ausblick und

---

1 Dabei handelt es sich um das Forschungsprojekt *Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschulen – Gender und Diversity* (2008–2012) der Stiftung Universität Hildesheim. Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union im Rahmen der Bekanntmachung *Frauen an die Spitze* gefördert (FKZ 01FP0836/37). Projektleiterin und Projektleiter sind Prof. Dr. Meike Baader und Prof. Dr. Wolfgang Schröder.

2 Die verschiedenen Verständnisse von *Chancengleichheit* im Diskurs über die strukturierte Promotionsförderung wurden von uns rekonstruiert und werden im zweiten Kapitel vorgestellt.

der Frage nach der *Chancengleichheit* in der strukturierten Promotionsförderung.

## 1. Promovieren in strukturierten Promotionsprogrammen – Forschungsstand

Aktuelle Untersuchungen diskutieren »nunmehr strukturierte Studien, nicht mehr individuelle Studienwege, die zur Promotion führen« (Mittelstraß 2010: 36). Gründe für diese Entwicklung werden vor allem im Internationalisierungsdruck, in der Forschungsentwicklung – vom forschenden Subjekt hin zu Forschungsteams beziehungsweise Forschungsbetrieben –, und der zunehmenden Professionalisierung der Wissenschaft gesehen. Zudem steigt der internationale Wettbewerb um Forschungsthemen und -strukturen sowie um Ressourcen und exzellente Nachwuchswissenschaftler/innen (vgl. Berning/Falk 2006: 1ff.; Mittelstraß 2010: 36ff.).

Neben der mangelhaften Forschungslage zu Individualpromotionen existieren bisher ebenso wenige Untersuchungen über die inhaltlichen und strukturellen Unterschiede zwischen den verschiedenen Formen der strukturierten Promotionsförderung (vgl. Hein u.a. 2005: 7). Zwar erfasst das Statistische Bundesamt die Zahl der jährlich erfolgreich abgeschlossenen Promotionen nach Fächern, Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Alter der Promovierten (vgl. Koepernik u.a. 2006: 12f.) und seit 2008 auch die Anzahl der erfolgreichen Promotionen in strukturierten Promotionsstudien, aber bezüglich der Abbruchquote und der Promotionsdauer gibt es nur Schätzungen.<sup>3</sup> Eine somit unbekannte Anzahl von Promovierenden kann daher nicht mit der Zahl der abgeschlossenen Promotionen in Beziehung gesetzt werden (vgl. Moes 2010: 46). Nicht nur Kottmann und Enders (2009) schließen mit ihrer Untersuchung der DFG-Graduiertenkollegs diese Forschungslücke, sondern auch das Promovierendenpanel *ProFile*. Während Kottmann und Enders (2010) untersuchen, wie sich die Qualifizierungsbedingungen in den Graduiertenkollegs der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG) von anderen Qualifizierungszusammenhängen unterscheiden (vgl. Kottmann/Enders 2010: 53), vergleichen Hauss u.a. (2010) Strukturmerkmale der Betreuung

---

<sup>3</sup> Im Jahr 2006 waren dies 21.021, davon 12.370 von Männern und 8.651 von Frauen abgeschlossene Promotionen.

der traditionellen Individualpromotion mit dem Betreuungsmodell der strukturierten Promotion (vgl. Hauss u.a. 2010: 112). Auch die umfassende Studie von Berning und Falk (2006) zum Promovieren an bayrischen Universitäten erfasst sowohl die traditionelle Form des Promovierens als auch strukturierte Promotionsstudien. Ein für unser Forschungsvorhaben wichtiges Ergebnis ihrer Studie ist, dass Frauen über die Fachgrenzen hinweg häufiger als Männer durch externe Bewerbungen an ihre Stellen gekommen sind (vgl. auch Knaut 2007: 151). Darüber hinaus liegen zur Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Promotionsphase Untersuchungen vor, die sich zumeist auf bestimmte Gruppen von Promovierenden beziehen. Die Erfolgsmöglichkeiten von Promovierenden in der Soziologie hat zum Beispiel Hasenjürgen bereits 1996 in den Blick genommen. Ihr zufolge sind sowohl der biographisch erworbene Habitus als auch der Grad der institutionellen Einbindung in die Universität – insofern das kulturelle und soziale Kapital – von zentraler Bedeutung für das Selbstbild der Promovierenden. Bestimmte soziale Dispositionen können demnach dazu beitragen, dass universitäre Strukturen besser für die persönliche Karriere genutzt werden können. Eine Untersuchung von Aisenbrey und Pflaum (2001) weist darauf hin, dass die Promotionen von Frauen in der Soziologie tendenziell seltener finanziert würden und Männer eher auf regulären Stellen promovierten.

Obwohl es inzwischen also Untersuchungen zur strukturierten Promotion und zur Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Promotionsphase gibt, finden sich kaum dezidierte Untersuchungen zur Betrachtung von Geschlecht im Zusammenhang mit strukturierten Modellen. An diesem Punkt setzt der folgende Beitrag an, um das beschriebene Forschungsdesiderat zu bearbeiten.

## 2. Die Blackbox in der Blackbox – Das Phänomen Chancengleichheit im Diskurs über die strukturierte Promotionsförderung

Obwohl wir im vorliegenden Artikel nach *Chancengleichheit* in der strukturierten Promotionsförderung fragen, haben wir eine (Vorab-)Definition beziehungsweise eine Operationalisierung von *Chancengleichheit* vermieden. Forschungsleitendes Interesse war es nicht, die strukturierte Promotionsför-

derung nach von uns vorab festgelegten Kriterien beziehungsweise vor dem Hintergrund einer eigenen Setzung von *Chancengleichheit* als chancengleich oder chancenungleich zu identifizieren. Im Fokus der Aufmerksamkeit stand vielmehr die Frage, welches Verständnis von *Chancengleichheit* im Diskurs über die strukturierte Promotionsförderung hergestellt wird – gerade oder insbesondere weil *Chancengleichheit* vom Diskurs selbst als zentrales Argument für die Einführung der neu etablierten Strukturen angeführt wird. Aus diesem Grund beginnen wir mit einer rekonstruktiven Analyse von *Chancengleichheit* im Diskurs über die strukturierte Promotionsförderung.

Bei diesem Vorgehen stellt sich schnell ein doppeltes Problem dar: Zum einen erscheint – wie bereits einleitend erwähnt – das Konstrukt strukturierter Promotionsförderung relativ unbestimmt. Daher ist nicht davon auszugehen, dass sich in den aktuellen Debatten und Modellen eine oder mehrere klar ausformulierte Vorstellung(en) von *Chancengleichheit* finden. Und zum anderen handelt es sich bei *Chancengleichheit* um keine mathematische Gleichung und keine Theorie, die einen Anspruch auf Wahrheit oder Gültigkeiten formulieren kann. *Chancengleichheit* ist ein politisches Ideal – doch wann genau ist dieses erreicht? Wenn wir eine ausgeglichene Geschlechterverteilung, das heißt: 50 Prozent Männer und 50 Prozent Frauen in der Nachwuchsqualifizierung, statistisch nachweisen können? Zusammenfassend könnte man daher sagen: *Chancengleichheit* ist die *Blackbox* in der *Blackbox*.

Für unsere Forschungspraxis bedeutet dies, dass wir zwar nicht nach dem Begriff *Chancengleichheit* direkt suchen können – aber wir können den Ort bestimmen, von dem wir annehmen, dass dort solche Ideologeme – das heißt Ideen von *Chancengleichheit* – auftreten. Aus diesen Überlegungen heraus begreifen wir die strukturierte Promotionsförderung als einen Forschungsgegenstand, der daraufhin befragt werden kann, wie und in welcher Art die Vorstellung von *Chancengleichheit* dort auftauchen kann. Als Zugang zur Analyse der Konzeption von strukturierter Promotionsförderung wählen wir die Wissenssoziologische Diskursanalyse, denn ihre zentrale Programmatik ist die Rekonstruktion von Zusammenhängen der Produktion von Wissen und Sinnstrukturen, verstanden als Deutungs- und Handlungsstrukturen (Keller 2001: 113).

Im Folgenden werden zunächst unser praktisches Forschungsvorgehen sowie die methodische Anlage der Untersuchung transparent gemacht. Im Anschluss daran werden die Ordnungsdimensionen des Diskurses knapp skizziert, um darauf aufbauend die von uns herausgearbeiteten Verständnisse von *Chancengleichheit* vorstellen zu können.

## 2.1 Wissenssoziologische Diskursanalyse als Forschungsperspektive

Für die Untersuchung, wie der heterogene Gegenstand strukturierte Promotionsförderung diskursiv hergestellt wird und welche Verständnisse von *Chancengleichheit* darin auftauchen können, orientieren wir uns an der Wissenssoziologischen Diskursanalyse (Keller 2001, 2004). Im weiteren Verlauf werden zunächst das Sampling beziehungsweise die Zusammenstellung des von uns analysierten Datenkorpus sowie das Auswertungsverfahren kurz dargelegt.

### 2.1.1 *Sampling und Korpusbildung*

Für die Erstellung des zu analysierenden Datenkorpus wurden unter Rückgriff auf unterschiedliche Datenbanken (Bibliothek, Internet, Zeitschriftenarchiv) verschiedene Diskursfragmente (Jäger 2001) zusammengetragen. Gesammelt wurden bekannte und recherchierte textförmige Daten aus heterogenen Dokumenten, in denen das Phänomen der strukturierten Promotionsförderung verhandelt wird. Bei allen Dokumenten handelte es sich um deutschsprachige Veröffentlichungen, die auch primär die Reform der Promotionsphase in Deutschland zum Gegenstand hatten.

Auf Grund forschungspragmatischer Überlegungen orientierte sich die Bildung des Datenkorpus an den beiden von Glaser und Strauss im Rahmen der Grounded Theory vorgeschlagenen Prinzipien des zirkulären Forschens sowie des Theoretical Sampling (Glaser/Strauss 1998). Für unsere Datenauswahl zur Feinanalyse bedeutete dies, dass zunächst mit der Analyse eines bedeutsam erscheinenden Diskursfragmentes begonnen wurde und darauf aufbauend innerhalb des Gesamtkorpus nach dem Prinzip der maximalen Kontrastierung ein stark unterschiedliches Diskursfragment gesucht wurde (Corbin/Strauss 1996: 148ff.). Die Orientierung an der maximalen Kontrastierung sollte ermöglichen, den Diskurs in seinen möglicherweise heterogenen Bestandteilen zu erfassen (Keller 2004: 88). Hier zeigte sich allerdings die Schwierigkeit, dass für die Textkontrastierung vorab generierte Kriterien festgelegt werden mussten, die vermuten ließen, dass sie zu kontrastiven Diskursfragmenten führen würden.<sup>4</sup> Die Auswahl von Daten zur Feinanalyse

---

<sup>4</sup> Konkret wurde damit bei der Datenauswahl in Anlehnung an Jäger (2001) vor allem auf die Kategorien (1) *inhaltliche Dichte/thematische Fokussierung*, (2) *Erscheinungsdatum*, (3) *Akteur/Position*, (4) *sozialer Ort/Diskursposition* und (5) *Textsorte* zurückgegriffen.

durch das Theoretical Sampling reduzierte sich schließlich auf fünf unterschiedliche Diskursfragmente beziehungsweise Texte.<sup>5</sup>

### 2.1.2 Auswertungsverfahren

Für die interpretative Auswertung wurden die einzelnen Diskursfragmente einer Analyse der Phänomen- beziehungsweise Problemstruktur des Diskurses unterzogen, um die Ordnungsdimensionen und damit verbundenen narrativen Muster<sup>6</sup> sowie die Story Line<sup>7</sup> herausarbeiten zu können (Keller 2004: 97ff.). In Anlehnung an die Konzepte und Ideen der Grounded Theory erfolgte das methodische Vorgehen anhand der verschiedenen Stufen des offenen, axialen und selektiven Kodierens (vgl. Glaser/Strauss 1998). Auf der Basis der so rekonstruierten Ordnungsdimensionen wurde abschließend versucht abzuleiten, wie Chancengleichheit verstanden wird.

## 2.2 »Inside the Blackbox« – Ergebnisse der Diskursanalyse

Ziel der Untersuchung im ersten Analyseschritt der Diskursanalyse war es, den diskursiven Herstellungsprozess von strukturierter Promotionsförderung in einer rekonstruktiven Analyse zu bestimmen.

Es ließ sich herausarbeiten, dass die strukturierte Promotionsförderung im Diskurs als ein Grenzobjekt konstruiert wird. In einer Theoretisierung unserer Ergebnisse haben wir diese mit den frühen Arbeiten und Aussagen zu Grenzobjekten von Star und Griesemer verknüpft. Dort heißt es:

»Boundary objects are objects which are both plastic enough to adapt to local needs and the constraints of the several parties employing them, yet robust enough to maintain a common identity across sites. They are weakly structured in common use, and become strongly structured in individual-site use. [...] They have different meanings in different social worlds but their structure is common enough to more than one world to make them recognizable, a means of translation«. (Star/Griesemer 1989: 393)

---

5 Eine detaillierte Auflistung der von uns analysierten Dokumente befindet sich im Anhang.

6 Als narrative Muster wurden Vagheit, Dynamisierung und Verflüssigung identifiziert.

7 Will man die Geschichte erzählen beziehungsweise benennen, wofür die strukturierte Promotionsförderung als eine Art Grenzobjekt steht, so könnte die Story den Titel »Der Wandel muss kommen« tragen.

So zeigt sich im Diskurs, dass immer wieder bestimmte basale Elemente, die Ordnungsdimensionen des Diskurses wie *Verzeitlichung*, *Leistung*, *Profilierung*, *Regulierung*, *Optimierung* und *Internationalisierung*, als notwendige Elemente verhandelt werden. Durch diese Ordnungsdimensionen wird die strukturierte Promotionsförderung als etwas hergestellt, das zumindest durch eben diese basalen Elemente, durch diese lose, aber dennoch allgemeine Struktur für verschiedene Akteure, über verschiedene soziale Welten hinweg erkennbar wird beziehungsweise bleibt. Und obwohl in dieser Perspektive das, was als strukturierte Promotionsförderung hergestellt wird, zunächst als – wenn auch lose – fest, greifbar und abgesteckt erscheint, so wird dieses Feste, Greifbare und Abgesteckte stets auch immer wieder aufgelöst, verflüssigt und wieder geöffnet. Vereinfacht ausgedrückt: Es bleibt vage.

Im weiteren Verlauf sollen nun exemplarisch zwei der von uns rekonstruierten Ordnungsdimensionen – nämlich das *Verzeitlichen* und *Leisten* – welche das Grenzobjekt strukturierte Promotionsförderung im Wesentlichen erkennbar machen und zugleich die im Diskurs verhandelten Verständnisse von *Chancengleichheit* durchziehen, vorgestellt werden.

### 2.2.1 *Verzeitlichen und Leisten als Ordnungsdimensionen des Diskurses*

Mit *Verzeitlichung* ist allgemein gemeint, dass sich die verschiedenen Akteure des Diskurses über gewisse Zeitrahmen und Zeitrhythmen einig sind. Ein anschauliches Beispiel für eine solche *Verzeitlichung* findet sich in dem folgenden Zitat. Dort heißt es:

»Dieses vermittelt notwendiges Spezialwissen, um die Dissertation tatsächlich in den angestrebten drei Jahren in höchster Qualität zu ermöglichen.« (DFG, Satz 13, Gemeinsam statt einsam).

Der Code *Verzeitlichung* bezieht sich auf die gesetzte Zeitspanne von drei Jahren, in der die Dissertation fertig gestellt werden sollte. Wer dieses Zeitfenster bestimmt, bemessen oder festgelegt hat, wird, auch in den weiteren Diskursfragmenten, weder in Frage gestellt noch thematisiert – vielmehr kann festgehalten werden, dass die hier angesprochenen drei Jahre von allen Akteuren als zeitliche Norm, die eine Promotion zu dauern hat, reproduziert werden. Unter besonderer Betrachtung der im obigen Satz gewählten Formulierungen »tatsächlich« – im Sinne von »überraschenderweise« – sowie »angestrebt« lässt sich jedoch gleichzeitig vermuten, dass diese normativ gesetzten und geforderten »drei Jahre Promotion« eher ein Ideal als die Realität

abbilden. Das hier gewählte »tatsächlich« könnte deshalb auch eine Kritik an den bislang nicht ausreichenden Strukturen der Promotionsphase darstellen, die es verunmöglichen, eine Dissertation in dem erwünschten Zeitrahmen zu bewältigen. Diese implizit formulierte Kritik an den bisherigen Strukturen bleibt jedoch nicht nur Kritik, denn es wird Abhilfe suggeriert. Entscheidend ist hier das »notwendige Spezialwissen«, welches durch ein maßgeschneidertes Studienprogramm in strukturierten Promotionsförderprogrammen vermittelt und erworben werden kann. Erst dieses »Spezialwissen« ermöglicht es, die Dissertation in höchster Qualität in drei Jahren zur Tatsache zu machen. Die *Verzeitlichung*, das heißt hin zu einer kürzeren, zeitlich ökonomischeren und stringenteren Fertigstellung der Promotion scheint damit ein wesentliches Merkmal beziehungsweise ein wesentliches Element des Diskurses um die Neustrukturierung der Nachwuchsqualifizierung zu sein.

Ein weiteres wichtiges Basiselement des Diskurses ist *Leistung*. Dabei muss zwischen zwei Ebenen unterschieden werden: zwischen der individuellen *Leistung*, das heißt der *Leistung* von Personen sowie der *Leistung* von Organisationen beziehungsweise organisationaler Einheiten, wie zum Beispiel der Universität, der einzelnen Institute oder des Kollegs selbst. Wie in dem vorherigen Zitat bereits angedeutet, ist mit Ersterem gemeint, dass an die beteiligten Personen explizit Leistungsanforderungen formuliert werden – wie etwa, dass die Dissertation nicht nur »in drei Jahren«, sondern ebenfalls »in höchster Qualität« realisiert werden soll. Des Weiteren lässt sich beobachten, dass derartige Leistungsanforderungen an die Promovend/inn/en nicht nur während der Promotionsphase gestellt werden, sondern *Leistung* wird ebenfalls zur zentralen Voraussetzung dafür, ob eine Promotion überhaupt gewährt beziehungsweise ermöglicht wird. Die zweite Ebene der *Leistung* von Organisationen spielt demgegenüber darauf an, dass die Promotionsstudiengänge oder Kollegs als organisationale Einheiten ebenfalls gewisse Leistungsstandards zu erfüllen haben. Anhand des folgenden Satzes soll Beides ausführlicher visualisiert werden:

»Ein Graduiertenkolleg ist eine auf maximal neun Jahre befristete Einrichtung an einer Hochschule, die es besonders qualifizierten Doktorandinnen und Doktoranden ermöglichen soll, zügig und unter hervorragenden Bedingungen zu promovieren.« (Winnacker 2005, Anhang, Dokument 3).

Nachdem in diesem Satz zunächst der Gegenstand »Graduiertenkolleg« formiert wird (er ist beispielsweise zeitlich begrenzt und Teil einer Hochschule), wird expliziert, was ein Graduiertenkolleg fordert: ein auf *Leistung* ausgerichtetes Profil seiner Doktorand/inn/en, denn diese sollen besonders »qua-

lifiziert« sein sowie die *verzeitlichte* Zielvorgabe realisieren, beschleunigt zu promovieren. Im Gegenzug wird von einem Graduiertenkolleg jedoch auch ein gewisser Standard angeboten, nämlich »hervorragende Bedingungen«.

Damit kann vorerst festgehalten werden, dass der Diskurs über die derzeitige Promotionsförderung eine Strukturierung im Sinne eines Mehr an Standardisierung suggeriert. So wird beispielsweise die Notwendigkeit einer *Verzeitlichung* (etwa dass eine Promotion auf maximal drei Jahre begrenzt sein sollte) betont, ein *Regulierungsbedarf* auf Programmebene, in Form eines maßgeschneiderten Studienprogramms gesehen sowie ein *Optimierungsbedarf* der organisationalen Einheiten ausgemacht. Das heißt, es sollen klare, vergleichbare Strukturen als Basiselemente zur Verfügung gestellt werden, aus denen jeder – Individuen, Institute, Universitäten – je nach Leistungsfähigkeit etwas *machen* kann. Und genau hier setzt die Rekonstruktion des Verständnisses von *Chancengleichheit* an.

### 2.2.2 *Verständnisse von Chancengleichheit*

Auf der Basis der herausgearbeiteten Ordnungsdimensionen konnte letztendlich ein mehrdimensionales Verständnis, das heißt insgesamt drei verschiedene Ansatzpunkte, von *Chancengleichheit* rekonstruiert werden:

1. Ein erster Ansatzpunkt fokussiert die Differenz und konzentriert sich damit auf bestimmte Personengruppen (Frauen – Männer, mit Kind – ohne Kind etc.), für welche spezifische Fördermaßnahmen beziehungsweise »Behandlungen« vorgeschlagen werden, um beispielsweise eine verbesserte Vereinbarkeit von Promotion und Familie zu gewährleisten.
2. Daran anschließend finden sich als Zweites Ansätze des Diversity-Management-Konzeptes.<sup>8</sup> Auch hier steht die Betonung der Differenz, im Sinne von Vielfalt, im Vordergrund.

<sup>8</sup> Spricht man von Diversity Management oder Diversity-Konzepten, so handelt es sich hierbei um einen ausdifferenzierten Diskurs, der verschiedene Strömungen in sich vereinigt (vgl. Scherr 2008: 53ff.) und der unterschiedlichen Disziplinen, wie den Sozialwissenschaften, der Betriebswirtschaftslehre oder den Erziehungswissenschaften, zuzurechnen ist (vgl. ebd. 2008). Scherr differenziert dabei zwischen »einem funktionalen Verständnis von Diversity als ökonomisch relevantes Faktum, das für das Personalmanagement ebenso relevant ist wie für die Produktplanung« und »einem politisch-rechtlichen Anti-Diskriminierungsdiskurs, der selektiv bestimmte Aspekte von Ungleichbehandlung akzentuiert sowie eine kritische Perspektive, die die Verschränkung sozialer Klassifikationen mit sozio-ökonomischen Ungleichheiten sowie politischen Macht- und Herrschaftsbeziehungen in den Blick rückt« (Scherr 2008: 57f.). Im Kontext der Graduiertenförderung ist diese De-