

# Exzellente Hasardeurinnen. Beschäftigungsbedingungen und Geschlechterungleichheit auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt

Die öffentlich geführten Debatten um Hochschulkarrieren in Deutschland kreisen vielfach um die Frage, ob Arbeitsbedingungen und Anreize attraktiv genug seien für den wissenschaftlichen Nachwuchs, der zunehmend international, „exzellent“ und weiblich gedacht wird. Dieser Beitrag thematisiert die andere Seite des lebhaften Diskurses um Exzellenz und Talent, nämlich die realen Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftlerinnen. Dabei zeigt sich, dass der Anspruch von Exzellenzprogrammen an Nachwuchsförderung und Gleichstellung der weiterhin bestehenden Geschlechterungleichheit und den unsicheren Karriereperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses wenig entgegensetzen hat, wenn es um die Beschäftigungsbedingungen jenseits der Professur geht.

SANDRA BEAUFAYS, ANDREA LÖTHER

## 1. Einführung

Im deutschen Sprachraum hat sich die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen in der Hochschule lange Zeit auf die Frage konzentriert, weshalb es so wenige Professorinnen gibt (als Überblick vgl. Rusconi/Kunze 2015; Lind 2004). Die einschlägige Forschung konzentriert sich auf die Postdoc-Phase, während derer die meisten Wissenschaftlerinnen offensichtlich „verloren gehen“. Dies mag den Blick darauf verstellen haben, dass in dieser als Übergang gemeinten Phase wissenschaftlich gearbeitet wird – oft dauerhaft. Es gibt also wesentlich mehr Wissenschaftlerinnen als Professorinnen, doch unter welchen Umständen sie arbeiten, wird nur im Hinblick auf ihren „Verbleib“ in der Wissenschaft ausgewertet. Geschlechterungleichheiten in den Beschäftigungsbedingungen werden hingegen kaum thematisiert, auch wenn bekannt ist, dass promovierte Frauen an Hochschulen häufiger mit ihrer beruflichen Situation unzufrieden sind als ihre Kollegen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, S. 294).

Eine genauere Betrachtung der Beschäftigungsbedingungen ist umso mehr angezeigt, als parallel zum verstärkten Zugang von Frauen in die Wissenschaft eine Zunahme von unsicheren Beschäftigungsverhältnissen zu beobachten ist – eine Folge der Transformation des Hochschul- und

Wissenschaftssystems, die sowohl in Deutschland als auch international registriert wird (Brownlee 2015; Courtois/O’Keefe 2015; Lama/Joullié 2015; Liu/Zhang 2013; American Federation of Teachers 2008; Santiago/Carvalho 2008). War 1992 in Deutschland rund die Hälfte des gesamten wissenschaftlichen Personals befristet beschäftigt, stieg dieser Anteil auf aktuell fast 70 %. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten stieg im selben Zeitraum von 16 % auf gegenwärtig fast 40 % (2014). Obwohl die Daten zeigen, dass Frauen überproportional häufig von unsicheren Beschäftigungsverhältnissen betroffen sind (European Commission 2016), bearbeiten nur wenige Studien explizit geschlechterspezifische Aspekte und vergleichen häufig auf der Ebene europäischer Länder (Aulenbacher et al. 2016). Im Vergleich von sechs europäischen Ländern erkennen Dubois-Shaik und Fusulier (2015, S. 182) als systematische Nachteile von promovierten Wissenschaftlerinnen u. a. ein höheres Risiko, arbeitslos oder befristet bzw. in Teilzeit angestellt zu sein. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Courtois/O’Keefe (2015) für Irland und Hüttges/Fay (2013) für Deutschland. Nikunen (2014) untersucht die Auswirkungen von kurzfristigen Beschäftigungen auf die Work-Life-Balance und die Geschlechtergleichstellung und kommt zu dem Ergebnis: „academics on fixed-term contracts like to see themselves as independent, autonomous entrepreneurs“ (ebd., S. 131). Die Illusion der „Geschlechtsneutralität“ der Meritokratie kann jedoch nur hergestellt werden, indem Geschlechtergleichstellung und

Familienarrangements in die private Sphäre verwiesen werden. In ihrer qualitativen Untersuchung zu den Folgen von Befristungen und Unsicherheit auf die Zukunftsorientierungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern findet Ylijoki (2010) nur geringe Geschlechterunterschiede. Allerdings ist ausgerechnet die Orientierung auf Erfolg in der akademischen Karriere etwas häufiger bei Männern anzutreffen. Ylijoki (2010, S. 383) sieht damit Ergebnisse von Barry (2006) bestätigt, „which suggest that in comparison with men, women academics seem to respond to the increasing managerialistic pressures in ways that are more unfavourable to their careers.“ Dies deckt sich mit den Ergebnissen von Funken et al. (2015, S. 203), wonach Nachwuchswissenschaftler optimistischer in die Zukunft sehen als ihre Kolleginnen, die wiederum weniger dazu neigen, sich den Spielregeln des wissenschaftlichen Feldes bedingungslos zu unterwerfen.

Als wichtiges Instrument bei der Transformation des Hochschulsystems trat in Deutschland 2006 die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder auf den Plan: Sie zielte auf eine Hierarchisierung der deutschen Universitäten, war jedoch zugleich mit den Nebenzielen angetreten, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und Strukturen zu entwickeln, um Gleichstellung zwischen Männern und Frauen zu unterstützen. Aus diesem Grund wäre zu erwarten, dass nachteilige Beschäftigungsbedingungen für Frauen und ungleiche Voraussetzungen zwischen den Geschlechtern in Exzellenzeinrichtungen seltener sind als unter üblichen Rahmenbedingungen. Bisherige Untersuchungen weisen jedoch eher darauf hin, dass sich die unsichere Perspektive des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die Exzellenzinitiative noch verstärkt hat, da hauptsächlich befristete Stellen auf Mittelbauebene geschaffen wurden (Sondermann et al. 2010).

In unserem Beitrag fragen wir nach der Geschlechterdimension der Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft und nach deren Veränderung oder Persistenz unter den Bedingungen der Exzellenzförderung. Wir untersuchen im Folgenden zum einen, welche Faktoren – wie Hochschul- oder Arbeitsmarktstrukturen – die ungleichen Beschäftigungsbedingungen beeinflussen und erklären. Zum anderen fragen wir, ob die Geschlechterungleichheit im Rahmen der Exzellenzförderung verstärkt oder abgemildert wird. Schließlich werden die Wahrnehmungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern in Exzellenzeinrichtungen in den Blick genommen. Die Frage lautet, inwieweit Unsicherheit und Wettbewerbsdruck auf Nachwuchsebene sich auf die Gleichstellungsziele der Exzellenzinitiative auswirken.

Empirische Grundlagen für die Analyse sind quantitative Daten der Hochschulstatistik (Statistisches Bundesamt), Daten aus einer repräsentativen Befragung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Lind/Samjeske 2009; Lind 2010) sowie quantitative und qualitative Daten aus einer Begleitstudie zur Exzellenzinitiative I (Engels et al. 2015).

## 2. Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen und Geschlechterungleichheit

Auch wenn sich die veränderten Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an deutschen Hochschulen in einen internationalen Trend einordnen, weisen die Karrierewege im deutschen Hochschulsystem doch spezifische Merkmale auf (Kreckel/Zimmermann 2014). Traditionell ist eine unbefristete Stelle an eine Professur – einen Lehrstuhl – gebunden. Stellenaspiranten auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt nehmen phasenweise eine unterwertige und prekäre Tätigkeit in Kauf, um langfristig eine sichere Stellung zu realisieren (Klecha 2008, S. 13f.). Während des Ausbaus der Hochschulen in den 1970er und 1980er Jahren war dieser Übergang in das „wissenschaftliche Normalarbeitsverhältnis“, die Professur, dadurch erleichtert (ebd., S. 19), dass Mittelbaustellen häufiger in Professuren umgewandelt wurden und der Anteil der Professuren am wissenschaftlichen Personal bei über 30 % lag. Darüber hinaus waren mehr unbefristete Stellen unterhalb der Professur vorhanden. Seit Mitte der 1980er Jahre ist der Anteil der Professuren am wissenschaftlichen Personal jedoch kontinuierlich auf gegenwärtig unter 20 % gesunken, und nur wenige Stellen unterhalb der Professur sind unbefristet (2014: 18 %). Damit kann das ungeschriebene Versprechen – temporär unsichere Beschäftigungen gegen eine langfristig hochwertige Position – weniger denn je eingelöst werden.

Der verstärkte Zugang von Frauen in die Wissenschaft erfolgte parallel zu dieser Verschlechterung der Beschäftigungs- und Karrierebedingungen. Zu Beginn der 1980er Jahre lag der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal bei 13 % und der Professorinnenanteil bei 5 %. Aktuell (2015) sind fast 40 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals und 23 % der Professuren mit Frauen besetzt. Weil zeitgleich mit der Steigerung des Frauenanteils die Chancen auf eine Professur sanken, sprechen Zimmer et al. (2007) von Wissenschaftlerinnen als „winners among losers“.

Zudem sind Wissenschaftlerinnen überproportional von den gewandelten Beschäftigungsbedingungen betroffen. Aktuell (2014) arbeiten 64 % der Wissenschaftler (einschließlich Professoren) und 77 % der Wissenschaftlerinnen in befristeten sowie 30 % der Männer und 51 % der Frauen in Teilzeit-Arbeitsverhältnissen. Der wesentliche Grund für diese Geschlechterungleichheit liegt in der vertikalen Segregation und der Unterrepräsentanz von Frauen bei Professuren, der Personalgruppe mit dem geringsten Anteil an befristet und in Teilzeit Beschäftigten. Während 25 % der Wissenschaftler an Hochschulen Professoren sind, haben nur 11 % der Frauen diesen Status. Der gleichwohl in allen Personalkategorien bestehende Geschlechterunterschied zwischen 4,6 und 8,1 Prozentpunkten bei der befristeten Beschäftigung ist ein Indiz, dass Geschlecht unabhängig ►

TABELLE 1

## Logistische Regression der Chancen, eine unbefristete Stelle zu erhalten

	Modell 1		Modell 2	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)
Geschlecht (Ref.: Mann)	–0,503 ***	0,605	–0,049 n.s.	0,953
MINT (Ref.: MINT)	–0,069 n.s.	0,933	–0,078 n.s.	0,925
Karrierereposition (Ref.: keine Professur)	2,207 ***	9,086	2,203 ***	9,055
Wiss. Qualifikation (Ref.: keine Promotion)	1,674 ***	5,335	1,914 ***	6,782
Mann * keine Promotion			–0,591 ***	0,554
Konstante	–1,080 ***		–0,987 ***	
Pseudo-R <sup>2</sup> (Nagelkerke)		0,378		0,381
AIC		125,499		110,795
N		8043		8043

Signifikanzmaße: \*\*\* signifikant auf dem 0,1 %-Niveau; n.s. = nicht signifikant.

Quelle: Berechnungen der Autorinnen mit Daten einer Online-Befragung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (2008).

WSI Mitteilungen

TABELLE 2

## Lineare Regression: Vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitsstunden

	Modell 1		Modell 2	
	Unstand. Koeff. B	Stand. Koeff. Beta	Unstand. Koeff. B	Stand. Koeff. Beta
Geschlecht (Mann = 0)	–3,743 ***	–0,186	–4,540 ***	–0,225
MINT (MINT = 0)	–1,540 ***	–0,077	–1,482 ***	–0,074
Elternschaft (nein = 0)	–0,343 n.s.	–0,017	1,176 ***	0,059
Wiss. Qualifikation (keine Promotion = 0)	6,183 ***	0,308	4,229 ***	0,211
Karrierereposition (keine Professur = 0)	2,447 ***	0,084	2,503 ***	0,086
Mann * keine Kinder			–3,356 ***	–0,126
Mann * keine Promotion			4,209 ***	0,174
Konstante	32,611 ***		32,957 ***	
korrigiertes R <sup>2</sup>		0,168		0,180
N		7974		7974

Signifikanzmaße: \*\*\* signifikant auf dem 0,1 %-Niveau; n.s. = nicht signifikant.

Quelle: Berechnungen der Autorinnen mit Daten einer Online-Befragung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (2008).

WSI Mitteilungen

fragung wurde 2008 vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS im Rahmen des Projektes „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ (BAWIE) als Klumpenstichprobe an 19 Universitäten durchgeführt. Bei einer Rücklaufquote von 22 %, die mit ähnlichen Befragungen vergleichbar ist (Jakszat/Briedis 2009, S. 5), umfasst die Endstichprobe 8.680 Personen (zu der Befragung vgl. Lind 2010, S. 157). Gemessen an der Gesamtheit des hauptberuflichen Personals an Hochschulen zum Zeitpunkt der Befragung sind Frauen in dem Sample überrepräsentiert (43 % gegenüber 34 %). Bezüglich der Fächergruppen und der akademischen Position ist das Sample weitgehend repräsentativ. Die Befragung befasste sich schwerpunktmäßig mit dem Thema Elternschaft und Vereinbarkeit, darüber hinaus mit der Arbeitssituation und der akademischen Laufbahn. Für die Untersuchung der Beschäftigungsbedingungen konnten die Variablen „Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet“ und „vertragliche wöchentliche Arbeitszeit“ verwendet werden.

**Befristung:** Um die Einflussfaktoren für befristete Beschäftigung zu erfassen, wurde eine logistische Regression zur Chance, eine unbefristete Stelle zu erhalten, mit den Variablen Geschlecht, Karrierereposition, wissenschaftliche Qualifikation und Disziplin sowie mit einer Interaktionsvariablen von wissenschaftlicher Qualifikation und Geschlecht gerechnet (Tabelle 1). Die Analyse bestätigt, dass die Karrierereposition – Besetzung einer Professur – der wesentliche Faktor für die Chance auf eine unbefristete Stelle ist.<sup>1</sup> Gleichwohl beeinflusst das Geschlecht unter Kontrolle der Variablen zur vertikalen Segregation die Chance, eine unbefristete Stelle zu erhalten. Modell 2 macht dabei deutlich, dass Geschlecht vor allem moderierend auf den Faktor „wissenschaftliche Qualifikation“ wirkt. Eine Promotion erhöht für Männer deutlich mehr als für Frauen die Chance auf eine unbefristete Beschäftigung in der Hochschule.<sup>2</sup> Die horizontale Segregation – hier Tätigkeit in einem MINT-Fach – hat dagegen keinen signifikanten Einfluss.

**Stellenumfang:** Zur Frage der Teilzeitbeschäftigung wurde eine lineare Regression der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitsstunden mit den Variablen Geschlecht, Disziplin, Elternschaft, Karrierereposition und wissenschaftliche Qualifikation gerechnet (Tabelle 2). In einem zweiten Modell werden Interaktionen zwischen Geschlecht und wissenschaftlicher Qualifikation bzw. Elternschaft überprüft.

von vertikaler Segregation wirkt. Dagegen weicht die Geschlechterdifferenz der einzelnen Fächergruppen nicht systematisch vom Unterschied zwischen dem Anteil befristet bzw. in Teilzeit beschäftigter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler insgesamt ab, und die horizontale Segregation entlang der Fächer erklärt die Unterschiede bei den Beschäftigungsbedingungen nicht (Löther 2013, S. 8f., 19f.).

Diese Ergebnisse sollen im Folgenden mit Daten aus einer repräsentativen Befragung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vertieft werden, um Faktoren für die beschriebenen Ungleichheiten zu erkennen. Die Online-Befragung

- 1 Karrierereposition und wissenschaftliche Qualifikation (Promotion) korrelieren zwar untereinander, wirken dennoch auch unabhängig und erhöhen in Kombination die Qualität des Modells.
- 2 Die Interaktionsvariable „Professur \* Geschlecht“ ist nicht signifikant. Aus Platzgründen wird dieses Modell hier nicht dargestellt.

Auch beim Stellenumfang erweist sich die vertikale Segregation – hier allerdings die wissenschaftliche Qualifikation – als wesentlicher Einflussfaktor. Mit einer Promotion erhöht sich die vertragliche Wochenarbeitszeit deutlich. Hintergrund ist die Praxis, dass Promovendinnen und Promovenden, die an einer Hochschule beschäftigt sind, Teilzeitverträge im Umfang von 50 bis 75 % der Regelarbeitszeit erhalten.

Geschlecht ist in diesem Modell ein eigenständiger Faktor: Die wöchentliche Vertragsarbeitszeit von Frauen ist niedriger, wenn wissenschaftliche Qualifikation und Karriereposition kontrolliert werden. Die Tätigkeit in einem MINT-Fach erhöht für Frauen und Männer den Stellenumfang.

Elternschaft scheint dagegen in diesem Modell Unterschiede im Stellenumfang nicht zu erklären. Auch der Vergleich der durchschnittlichen Arbeitszeit von Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder (31,4 vs. 30,8 Wochenstunden) scheint darauf hinzuweisen, dass Elternschaft im Arbeitsfeld Hochschule, anders als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, keine Wirkung auf die Teilzeithäufigkeit hat. Allerdings wird Elternschaft hier – wie auch außerhalb der Wissenschaft – durch das Geschlecht moderiert, wie Modell 2 zeigt. Für Mütter verringert sich der vertragliche Stundenumfang, während sich dieser bei Vätern erhöht.<sup>3</sup> Die Anzahl der Kinder verringert in geringem Maße den Stellenumfang, nicht jedoch das Alter des jüngsten Kindes.

Auch der Einfluss der Promotion wird wiederum durch das Geschlecht moderiert. Der Stellenumfang von Frauen steigt mit der Promotion stärker als der von Männern, deren Stellenumfang bereits ohne Promotion und auf niedrigeren Karrierestufen größer ist. Anders als bei der Befristung wirkt beim Stellenumfang das Geschlecht auch bei Kontrolle der Interaktionsvariablen sowie bei Kontrolle von wissenschaftlicher Qualifikation, Karriereposition und Elternschaft eigenständig auf die wöchentliche Arbeitszeit.

Vertikale Segregation und Elternschaft erklären somit nicht vollständig die Geschlechterunterschiede bei den Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen. Das Geschlecht wirkt beim Stellenumfang als unabhängiger und bei der Befristung als moderierender Faktor.

ziert nach Statusgruppen, die zusammengefasst sind als *Startpositionen* (Promovierende bzw. nicht-promovierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und *Nachwuchspositionen* (Postdocs, W1 und Nachwuchsgruppenleitung).

Eine Anstellung in Vollzeit ist auf Doktorandenebene nur in wenigen Fächern üblich, so auch im Rahmen der Exzellenzinitiative. Allerdings lässt sich feststellen, dass Männer in den Exzellenzeinrichtungen bereits auf den *Startpositionen* häufiger als Frauen ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis innehatten (43 zu 23 %). Die Exzellenzeinrichtungen unterscheiden sich damit nicht vom nicht-promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs, wie er beispielsweise mit der WINbus-Befragung erfasst wird (ebenfalls 43 zu 22 %) (Schürmann/Sembritzki 2017, S. 25). Der Geschlechterunterschied hängt zu einem Teil damit zusammen, dass es in den männerdominierten Fächern wie den Ingenieurwissenschaften üblich ist, Promovierende in Vollzeit anzustellen. Doch auch in den Ingenieurwissenschaften arbeiten Männer in den *Startpositionen* wesentlich häufiger (zu rund 83 %) als Frauen (zu 69 %) auf Vollzeitstellen; der Anteil an Stipendien und anderen nicht sozialversicherungspflichtigen Finanzierungsformen ist bei den Ingenieurinnen um etwa fünf Prozentpunkte höher, und sie sind mit 12,8 % mehr als doppelt so häufig teilzeitbeschäftigt wie ihre Kollegen, die nur zu 4,3 % Teilzeit vereinbart haben. In den geistes- und sozialwissenschaftlichen Einrichtungen arbeiteten nicht-promovierte Männer zu immerhin 17,7 % und Frauen zu 11,8 % auf Vollzeitstellen. Die feststellbaren Unterschiede hängen nicht mit minderjährigen Kindern im Haushalt zusammen. Analoge Unterschiede nach Fächern und zwischen Männern und Frauen zeigt auch die oben genannte BAWIE-Befragung von 2008 für die wissenschaftlichen Beschäftigten auf.<sup>5</sup>

Ähnliche Effekte treten auf der Ebene der *Nachwuchspositionen* auf, wenngleich Kinder im Haushalt dort eine größere Rolle spielen. Während nahezu alle Väter in Vollzeit beschäftigt sind, ist ein Drittel der Mütter in Teilzeitarbeitsverhältnissen tätig (ebd., S. 77). Zwischen kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf *Nachwuchspositionen* besteht immer noch eine Differenz von elf Prozentpunkten zugunsten einer Vollzeitbeschäftigung der Männer. Frauen auf der Karrierestufe *Nachwuchspositionen* sind zudem insgesamt häufiger befristet angestellt ►

### 3. Beschäftigungsbedingungen in der Exzellenzinitiative

Um zu überprüfen, ob hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Exzellenzinitiative gleiche Voraussetzungen für beide Geschlechter bestanden, werden im Folgenden Daten aus der Studie „Frauen in der Spitzenforschung“ herangezogen. Es handelt sich vorwiegend um Ergebnisse aus der Online-Befragung „Wege in die Spitzenforschung“, die im Januar und Februar 2011 erhoben wurden.<sup>4</sup> Die Auswertung differen-

3 Eine Multigruppenanalyse zum Vergleich von Frauen und Männern (aus Platzgründen nicht dargestellt) bestätigt diesen Befund.

4 Angeschrieben wurden alle Personen der 27 an der Studie teilnehmenden Exzellenzeinrichtungen, die seit mindestens einem Jahr Mitglied waren; dabei wurden alle wissenschaftlichen Positionen erfasst. Die auswertbaren Fragebögen (N = 1819) entsprachen 50,9 % der Nettostichprobe (3574 Personen). Vgl. hierzu Engels et al. (2015), S. 69f.

5 Zum Beispiel sind in den Ingenieurwissenschaften 85 % der Männer und 64 % der Frauen in Vollzeit tätig.



(16,8 % zu 31,4 %).<sup>6</sup> Juniorprofessuren, die innerhalb der Exzellenzinitiative als bevorzugter Weg der Frauenförderung auf dem Niveau der W-Besoldung gelten können, sind auch in diesem Kontext zumeist befristete Positionen, wobei verstärkt Verstetigungsmodelle erprobt wurden.<sup>7</sup> Zudem zeigt sich ein deutlicher Fächereffekt: In den Naturwissenschaften ist der Anteil der unbefristet beschäftigten Männer mehr als doppelt so hoch wie jener der Frauen (ebd., S. 79).

Für Exzellenzeinrichtungen gilt damit, was für die Wissenschaft allgemein gilt: Insbesondere auf der Nachwuchsebene sind Frauen häufiger als Männer in Teilzeit und befristet beschäftigt, unabhängig davon, ob sie Eltern sind oder nicht. Das bedeutet, dass die Beschäftigungsbedingungen in der Exzellenzinitiative für den wissenschaftlichen Nachwuchs auf keiner Stufe günstiger ausfallen als in üblichen universitären Arbeitsverhältnissen, und die Geschlechterungleichheit hat in Hinsicht auf Teilzeit und Befristung in etwa die gleichen Ausmaße.

#### 4. Zwischen Exzellenz und Existenzsicherung

Zu beantworten bleibt die Frage, ob Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in Exzellenzeinrichtungen ihre Situation überhaupt als unsicher wahrnehmen und beschreiben, da sich ihnen vergleichsweise gute Chancen eröffnen und sie über eine großzügigere Ressourcenausstattung verfügen. Und eine weitere Frage lautet, ob die Chancenabwägung sowie die Kompensationsstrategien hinsichtlich der Risiken zwischen den Geschlechtern variieren. Da Frauen, wie nachgewiesen, seltener gute Beschäftigungsbedingungen haben, wäre es durchaus naheliegend, dass sie anders mit ihrer Situation umgehen. Angesichts ihres tendenziell früheren und häufigeren Ausstiegs aus der Wissenschaft nach der Promotion (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2016, S. 10) wäre dies vor dem Hintergrund der Gleichstellungsabsicht der Exzellenzinitiative aufschlussreich.

Aus den Interviews mit Juniorprofessoren und anderen promovierten Nachwuchswissenschaftlern beiderlei Geschlechts, die im Rahmen des Projekts „Frauen in der Spitzenforschung“ durchgeführt wurden,<sup>8</sup> lassen sich narrative Motive herausarbeiten, die die Wahrnehmung der eigenen Situation sowie Karrierestrategien betreffen. Ein durchgängiges Motiv in den Erzählungen der Nachwuchswissenschaftler ist eine Gegenüberstellung oder Kontrastierung von üblichen diskontinuierlichen Laufbahnbedingungen und neuen Teilhabechancen durch die Exzellenzinitiative. So berichtet eine Postdoktorandin von Reaktionen ihres Umfelds auf ihre Mitgliedschaft in einem Exzellenzcluster: „Meine Freunde haben immer so Witze gemacht irgendwie, dann war ich immer erst Hartz-IV-Kerstin und irgendwann

Exzellenz-Kerstin (lacht), also die haben dann da immer ihre Witze gemacht, weil das ging direkt ineinander über, ja. Hartz IV und die Exzellenzgelder. Und, na ja, wenn man da so von außen drauf schaut, also so viel einfach mal zu diesen Labeln, na ja, ist schon irgendwie ganz witzig, ne? (lacht)“.<sup>9</sup>

Der Wechsel zwischen dem gesellschaftlich abgewerteten „Hartz IV“-Status und dem der „exzellenten Wissenschaftlerin“ wird als Kontrast geschildert, aber letztlich als selbstverständliche oder zumindest wahrscheinliche Begleiterscheinung wissenschaftlicher Laufbahnen normalisiert („ist schon irgendwie ganz witzig, ne?“). Dass eine von Unsicherheit geprägte Lebenssituation alles andere als witzig sein dürfte, lässt der Hinweis der Interviewten auf weitere private Rahmenbedingungen errahnen: „In dem ersten Lebensjahr meines Sohnes hat der in drei Städten und in fünf verschiedenen Wohnungen gelebt. Also so, das ist einfach so ein Effekt von der Lebenssituation, in der wir stecken.“

Die Wahrnehmung der eigenen Situation und ihr Widerspruch zum Exzellenzkontext spiegelt sich nicht nur in äußeren „Labeln“ wider, sondern hat sich tief in die Habitus der Forschenden eingegraben. Das zeigt sich auch darin, wie die Erwartungshaltung bezüglich der Zeithorizonte wissenschaftlicher Projekte auf das Maß der üblichen Befristungen zusammengeschrumpft wird. So berichtet eine Juniorprofessorin: „Jetzt bin ich zwei Jahre hier, jetzt merke ich schon, ich werde langsam unruhig, weil mein Jobwechselrhythmus wär’ jetzt eigentlich schon wieder dran, ’ne neue Stelle anzufangen, ich merk schon, wie sich das so ein bisschen verinnerlicht hat.“

Die (befristete) Mitgliedschaft in der Exzellenzinitiative hat somit keine sofortigen Auswirkungen auf das bisher durch die Forschungsbiografie erworbene Selbstverständnis. Obgleich die Chance dieser Mitgliedschaft von vielen Interviewten durchaus als solche wahrgenommen wird, wird sie nicht ohne Weiteres auf die eigenen Zukunftsperspektiven übertragen. Hinsichtlich der Wahrnehmung der eigenen unsicheren Zukunftsaussichten, aber auch der Chancen, gibt es keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

6 Promovierte Nachwuchswissenschaftler, die in der WIN-bus-Studie befragt wurden, sind noch seltener unbefristet beschäftigt, doch zeigt sich wiederum ein deutlicher Geschlechterunterschied (22 zu 13 %) (Schürmann/Sembritzki 2017, S. 25).

7 Zwischen 2006 und 2013 wurden innerhalb der Exzellenzinitiative 356 Professuren gefördert: 245 der Berufenen waren Männer; 53 % von ihnen erhielten eine unbefristete Professur – gegenüber 39 % der berufenen Frauen (DFG/Wissenschaftsrat 2015, S. 182).

8 Die an einem offenen Leitfaden orientierten Interviews wurden 2009 bis 2011 in Exzellenzeinrichtungen verschiedener Fächergruppen geführt. Zur Methodik vgl. Engels et al. (2015), Anhang.

9 Der Vorname wurde pseudonymisiert.

Allerdings stellt sich vor allem für Doppelkarrierepaare die Frage, wie Familien- und Lebensplanung angesichts des Zeithorizonts befristeter Beschäftigung und der (auch geografisch) ungewissen Perspektiven aussehen kann. Da Wissenschaftlerinnen wesentlich häufiger als Wissenschaftler mit zwei Karrieren planen müssen (Rusconi/Solga 2011), trifft sie dieser Zustand somit besonders hart.

Die kleinen Zeitfenster der Drittmittelförderung bei gleichzeitig möglichen längeren Durststrecken in der Forschungsarbeit – gepaart mit dem Anspruch auf „Exzellenz“ – fordern laut Aussagen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler entsprechende Karrierestrategien heraus. Diese Karrierestrategien sind ein weiteres wiederkehrendes Motiv in den Interviews. Beispielhaft seien Publikations- und institutionelle Strategien angeführt, die sicherlich nicht exklusiv für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Kontext von Exzellenzeinrichtungen gelten.

Zu den kompensierenden Publikationsstrategien gehöre, so ein befragter Juniorprofessor aus den Lebenswissenschaften, „dass man versucht, möglichst viele Paper zu schreiben, und da gibt es ja dieses Konzept vom least publishable unit [...]. Und das heißt sozusagen, man optimiert seine Produkte so, dass sie möglichst klein sind, um dann eben möglichst viele von denen zu produzieren und so erfolgreicher zu sein.“ Die geschilderte Strategie steht durchaus im Widerspruch zum Selbstverständnis des Sprechenden, der an anderer Stelle deutlich macht, es gebe „Sachen, die ich gut finde und dann gibt's Sachen, von denen ich weiß, die zählen dafür, dass man Jobs bekommt.“

Auch sind unterschiedliche institutionelle Karrierestrategien in Einklang zu bringen. Eine Juniorprofessorin aus den Geowissenschaften formuliert dabei einen Gegensatz zwischen der Möglichkeit, sich an strukturbildenden Maßnahmen an der Universität zu beteiligen, also in die Organisation zu investieren, oder aber die eigene „wissenschaftliche Persönlichkeit“ (Engler 2001) zu pflegen und damit in die Anerkennung im wissenschaftlichen Feld zu investieren: Wenn „man mit so einer Stelle anfängt, dann muss man sich natürlich die Frage stellen, wie geht man mit so einer Stelle um, also ich sehe da zwei Möglichkeiten. Einmal, man nimmt das für sich, macht so viel wie es geht an Publikationen und baut sich ein Umfeld, das auf einen selber ausgerichtet ist, dass man sich möglichst gut verkaufen kann. [...] Oder man sagt, man nimmt die Aufgabe so wahr, wie sie eigentlich an einen herangetragen wird, dass man sagt, man soll hier eine Gruppe aufbauen.“

Die Befragten sprechen auf der einen Seite von Strategien, die dazu führen, sich als „exzellente Wissenschaftler“ ausweisen zu können und dadurch die eigenen Jobchancen zu erhöhen (was nicht zufällig in marktförmige Termini gefasst wird, vgl. dazu Rogge 2015). Auf der anderen Seite (und dann eher in normatives Vokabular gekleidet) sprechen sie von Strategien, die darauf ausgerichtet sind, den eigenen Job ernst zu nehmen und ihn so gut wie möglich zu machen – ihn darüber jedoch möglicherweise zu verlieren.

Wer die ökonomistische Logik mit seinem Selbstverständnis schlecht vereinbaren kann, wird unter verschärften Wettbewerbsbedingungen ins Hintertreffen geraten. Hier scheiden sich häufig die Geister, und es gibt Hinweise, dass für Männer und Frauen andere Standards der moralischen Bewertung am Arbeitsplatz gelten (Steffens/Ebert 2016, S. 43ff.). Die häufige Erwartung an Frauen, sich möglichst kooperativ und sozial verantwortlich zu zeigen, die sie oft auch an sich selbst stellen bzw. die sie sich von ihrem Arbeitsumfeld wünschen, kann sich unter den Bedingungen verstärkten Wettbewerbs für sie nachteilig auswirken (vgl. auch Lund 2015).

## 5. Fazit

Auf der Grundlage der statistischen Analysen ist deutlich geworden, dass Geschlecht als unabhängiger bzw. als moderierender Faktor wirkt, wenn es um Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft geht. Häufigere Befristung und geringerer Stellenumfang bei Frauen können weder vollständig auf die seltener erreichte Karriereposition der Professur zurückgeführt werden, noch erklärt Elternschaft vollständig die Unterschiede im Stellenumfang. Zwar beeinflusst die Verantwortung für Kinder den Stellenumfang von Wissenschaftlerinnen (bei gleicher Qualifikationsstufe) in Richtung einer Reduzierung. Allerdings zeigt die im Durchschnitt sogar etwas längere vertragliche Wochenarbeitszeit von Wissenschaftlerinnen mit Kindern gegenüber solchen ohne Kinder, dass die höhere Qualifikationsstufe von Wissenschaftlerinnen mit Kindern größeren Einfluss auf den Stellenumfang hat als Elternschaft. Gerade die Ergebnisse zur Teilzeitbeschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern belegen somit eine komplexe Kopplung von Hochschul- und allgemeinen Arbeitsmarktstrukturen. Maßgeblichen Einfluss auf die vertragliche Arbeitszeit haben Hochschulstrukturen, vor allem die wissenschaftliche Qualifikation. Diese Strukturen können Einflüsse von vergeschlechtlichten Strukturen des allgemeinen Arbeitsmarktes – mit der Zuweisung von Sorgearbeit an Frauen, vermittelt über rechtliche Regelungen, Steuerpolitik, Arbeitszeitkulturen und Geschlechterstereotype – überlagern.

Die Beschäftigungsverhältnisse in der Exzellenzinitiative stimmen wesentlich mit den allgemeinen Bedingungen überein. Auch innerhalb dieses Programms, das die Karrierebedingungen und die Chancen von Wissenschaftlerinnen verbessern sollte, sind die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses weiterhin unsicher und sind Frauen schlechter gestellt, unabhängig von ihren Lebensverhältnissen und der erreichten Qualifikationsstufe. Hieraus lässt sich schlussfolgern, dass sich durch die Exzellenzinitiative in diesem Punkt keine Verbesserung in der Gleichstellung der Geschlechter ergeben hat. ►

Die qualitativen Interviews mit promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern in Exzellenzeinrichtungen zeigen, dass diese keineswegs ausschließlich auf ihre neuen attraktiven Forschungsbedingungen rekurrieren, sondern ihren Status als Wissenschaftlerin bzw. Wissenschaftler jederzeit in Frage gestellt sehen. Diese Wahrnehmung betrifft sowohl den finanziellen Status als auch den der Laufbahnkontinuität. Die Arbeits- und Lebensbedingungen werden somit als unsicher wahrgenommen, ungeachtet der „exzellenten“ Rahmenbedingungen.

In ihrer Wahrnehmung unterscheiden sich die Geschlechter kaum, jedoch zeigen sich unterschiedliche Voraussetzungen bei Frauen und Männern, auf die widerstreitenden Effekte von Unsicherheit und Exzellenzanspruch reagieren zu können. Zudem fordert die Kombination von unsicheren Beschäftigungsbedingungen und Wettbewerb Strategien heraus, die für Frauen schwieriger umzusetzen sind.

Auf dem Hintergrund der Forschung zu Ausstiegsgründen des wissenschaftlichen Nachwuchses müssen diese Ergebnisse zu denken geben. Als einer der bedeutsamsten Gründe für einen Ausstieg aus der Wissenschaft gilt unabhängig vom Geschlecht die Unsicherheit der Laufbahn (Best et al. 2016; Flöther 2013); Frauen nennen die zeitliche Perspektive sogar als wichtigsten Ausstiegsgrund (Hüttges/Fay 2013). Die höhere Wahrscheinlichkeit von Wissenschaftlerinnen, unter schlechten Beschäftigungsbedingungen tätig zu sein, erschwert umso mehr die Integration von Frauen in die Wissenschaft und ihren Zugang zu Führungspositionen (Lind 2004). Wie neuere Studien zeigen, können Wissenschaftlerinnen Rückschläge (Heidler 2016; Funken et al. 2015) oder nachteilige Ausgangsbedingungen – wie die beschriebenen Beschäftigungsbedingungen – in ihrer Laufbahn schlechter kompensieren, was ihre Ausstiegswahrscheinlichkeit erhöht. Die Exzellenzinitiative wirkt diesen Bedingungen weder für den wissenschaftlichen Nachwuchs allgemein noch für Wissenschaftlerinnen im Besonderen entgegen. ■

## LITERATUR

- American Federation of Teachers** (2008): Reversing course. The troubled state of academic staffing and a path forward, Washington, <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED503538.pdf> (letzter Zugriff: 06.02.2017)
- Aulenbacher, B./Binner, K./Riegraf, B./Weber, L.** (2016): Die unternehmerische Universität im Wohlfahrtsstaat. Wissenschaftliches Arbeiten, prekäre Beschäftigung und soziale Ungleichheiten in Großbritannien, Schweden, Deutschland und Österreich, in: Baur, N./Besio, C./Norkus, M./Petschick, G. (Hrsg.): Wissen – Organisation – Forschungspraxis. Der Makro-Meso-Mikro-Link in der Wissenschaft, Weinheim/Basel, S. 122–154
- Barry, J.** (2006): Academic shape shifting. Gender, management and identities in Sweden and England, in: *Organization* 13 (2), S. 275–298
- Best, K./Wangler, J./Schraudner, M.** (2016): Ausstieg statt Aufstieg? Geschlechtsspezifische Motive des wissenschaftlichen Nachwuchses für den Ausstieg aus der Wissenschaft, in: *Beiträge zur Hochschulforschung* 38 (3), S. 52–73
- Brownlee, J.** (2015): Contract faculty in Canada. Using access to information requests to uncover hidden academics in Canadian universities, in: *Higher Education* 70 (5), S. 787–805
- Courtois, A./O’Keefe, T.** (2015): Precarity in the ivory cage: Neoliberalism and casualisation of work in the Irish higher education sector, in: *Journal for Critical Education Policy Studies* 13 (1), S. 43–66
- DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft/Wissenschaftsrat** (2015): Bericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Köln/Bonn
- Dubois-Shaik, F./Fusulier, B.** (2015): Academic careers and gender inequality. Leaky pipeline and interrelated phenomena in seven European countries, Trento
- Engels, A./Beaufays, S./Kegen, N.V./Zuber, S.** (2015): Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative, Frankfurt a. M./New York
- Engler, S.** (2001): „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur, Konstanz
- European Commission** (2016): She figures 2015: Gender in research and innovation, Luxembourg
- Flöther, C.** (2013): Karrierewege Promovierter innerhalb und außerhalb der Wissenschaft – Ergebnisse der KOAB-Absolventenstudien, in: *Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs* (Hrsg.): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld, S. 288–295
- Funken, C./Hörlin, S./Rogge, J.-C.** (2015): Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft, Frankfurt a. M./New York
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz** (2016): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2013/2014) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn
- Heidler, R.** (2016): Karrierewege im Emmy Noether-Programm und beim Heisenberg-Stipendium, DFG infobrief, 2/16, [http://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/geschaeftsstelle/publikationen/infobriefe/ib02\\_2016.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/infobriefe/ib02_2016.pdf) (letzter Zugriff: 02.12.2016)
- Hüttges, A./Fay, D.** (2013): Karrierebedingungen weiblicher und männlicher Postdocs in der außerhochschulischen Forschung, in: *Arbeit* 22 (3), S. 224–235
- Jaksztat, S./Briedis, K.** (2009): Studienstrukturreform und berufliche Situation aus Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ergebnisse der ersten WiNBus-Befragung, Hannover
- Klecha, S.** (2008): Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt, in: Klecha, S./Krumbein, W. (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs, Wiesbaden, S. 13–87
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs** (Hrsg.) (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld
- Kreckel, R./Zimmermann, K.** (Hrsg.) (2014): Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich, Leipzig
- Lama, T./Joullié, J.-E.** (2015): Casualization of academics in the Australian higher education: Is teaching quality at risk?, in: *Research in Higher Education Journal* 28 (May), <https://eric.ed.gov/?id=EJ1062094>
- Lind, I.** (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick, Bielefeld
- Lind, I.** (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals, in: Bauschke-Urban, C./Kamphans, M./Sagebiel, F. (Hrsg.): Subversion und Intervention: Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung, Opladen, S. 155–178
- Lind, I./Samjeske, K.** (2009): Forschungsprojekt: Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft (BAWIE), hrsg. v. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Bonn
- Liu, X./Zhang, L.** (2013): Flexibility at the core. What determines employment of part-time faculty in academia, in: *Relations industrielles* 68 (2), S. 312–339
- Löther, A.** (2013): Geschlechterspezifische Aspekte von Befristung und Teilzeit in Wissenschaft und Forschung, in: *Gemeinsame Wissenschaftskonferenz* (Hrsg.): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn
- Lund, R.W.B.** (2015): Doing the ideal academic. Gender, excellence and changing academia, Aalto
- Nikunen, M.** (2014): The „entrepreneurial university“, family and gender. Changes and demands faced by fixed-term workers, in: *Gender and Education* 26 (2), S. 119–134
- Rogge, J.-C.** (2015): The winner takes it all? Die Zukunftsperspektiven des wissenschaftlichen Mittelbaus auf dem akademischen Quasi-Markt, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67 (4), S. 685–707
- Rusconi, A./Kunze, C.** (2015): Einführung in das Themenheft. Reflexionen zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft, in: *Beiträge zur Hochschulforschung* 37 (3), S. 8–21
- Rusconi, A./Solga, H.** (Hrsg.) (2011): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften, Opladen
- Santiago, R./Carvalho, T.** (2008): Academics in a new work environment: The impact of new public management on work conditions, in: *Higher Education Quarterly* 62 (3), S. 204–223

**Schürmann, R./Sembritzki, T.** (2017): Wissenschaft und Familie. Analysen zur Vereinbarkeit beruflicher und familialer Anforderungen und Wünsche des wissenschaftlichen Nachwuchses, hrsg. v. Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), Hannover

**Sondermann, M./Bukow, S./Simon, D.** (2010): Dauerhaft exzellent? Personalrekrutierung und Modelle nachhaltiger Karriereentwicklung im Kontext der Exzellenzinitiative, in: WSI-Mitteilungen 63 (5), S. 271–276, [https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_25407\\_25411.htm](https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_25407_25411.htm)

**Steffens, M. C./Ebert, I. D.** (2016): Frauen – Männer – Karrieren. Eine sozialpsychologische Perspektive auf Frauen in männlich geprägten Arbeitskontexten, Wiesbaden

**Ylijoki, O.-H.** (2010): Future orientations in episodic labour. Short-term academics as a case in point, in: Time & Society 19 (3), S. 365–386

**Zimmer, A./Krimmer, H./Stallmann, F.** (2007): Frauen an Hochschulen. Winners among losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität, Opladen

## AUTORINNEN

**SANDRA BEAUFAYS**, Dr., Soziologin und Senior Researcher bei GESIS im Team „Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, CEWS“ in Köln. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft.

@ sandra.beaufays@gesis.org

**ANDREA LÖTHER**, Dr., Sozialwissenschaftlerin und Senior Researcher bei GESIS im Team „Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, CEWS“ in Köln. Arbeitsschwerpunkte: Gleichstellungspolitik und Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft.

@ andrea.loether@gesis.org