

Wissenschaft als Karrierejob?

Das Steuerungsparadox:
Gleichstellung unter den Bedingungen des verschärften Wettbewerbs

Politische Ziele:

Steigerung der
wissenschaftlichen
Leistungs-, Innovations- und
Wettbewerbsfähigkeit

durch

Qualitätssicherung

Leistungsanreize
leistungsorientierte Mittelvergabe
und
verschärfter Wettbewerb

Attraktivität

Reform des
wiss. Berufsweg>

Juniorprofessuren
+
Nachwuchsgruppe

Chancengerechtigkeit

Gleichstellungspolitische
Maßnahmen
und
- Programm

Gleichstellungspolitische Maßnahmen und Programme

Profesorinnenprogramm
des BMBF

.....

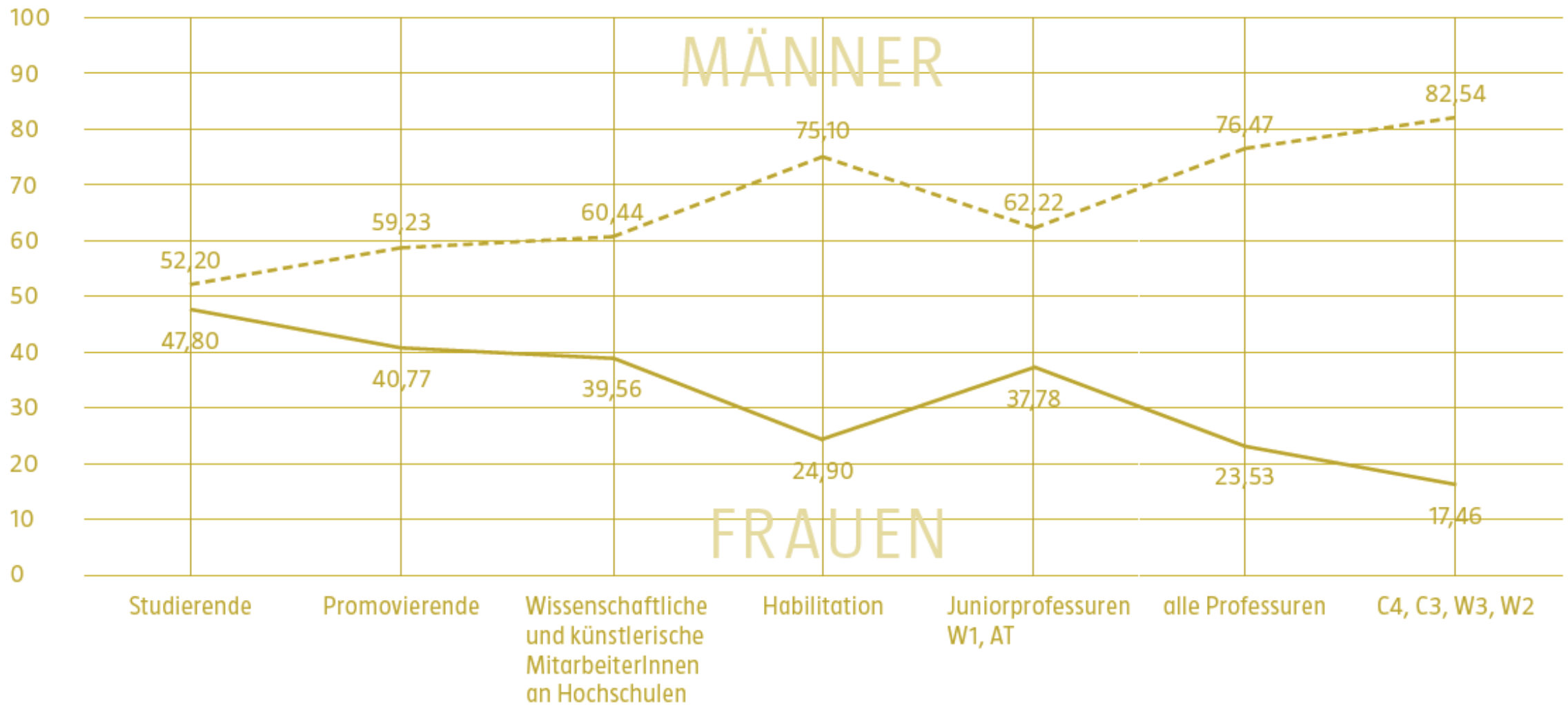
Mentoring-
programme

Forschungsorientierte
Gleichstellungs-
maßnahmen der
DFG

Gleichstellungs-
maßnahmen an den
Hochschulen

Abbildung 1

ANTEIL VON FRAUEN UND MÄNNERN NACH WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN IN PROZENT / 2010



Quellen:

Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihen 4.1, 4.2, 4.4. / Jahrgang 2012, außerdem Statistisches Bundesamt (2012) eigene Berechnungen und Darstellung

Wissenschaftliche Rahmenbedingungen:

verschärfter Wettbewerb
und
zugespitzte Monodirektionalität

Abbildung 3

BESCHÄFTIGTE AN UNIVERSITÄTEN NACH BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN

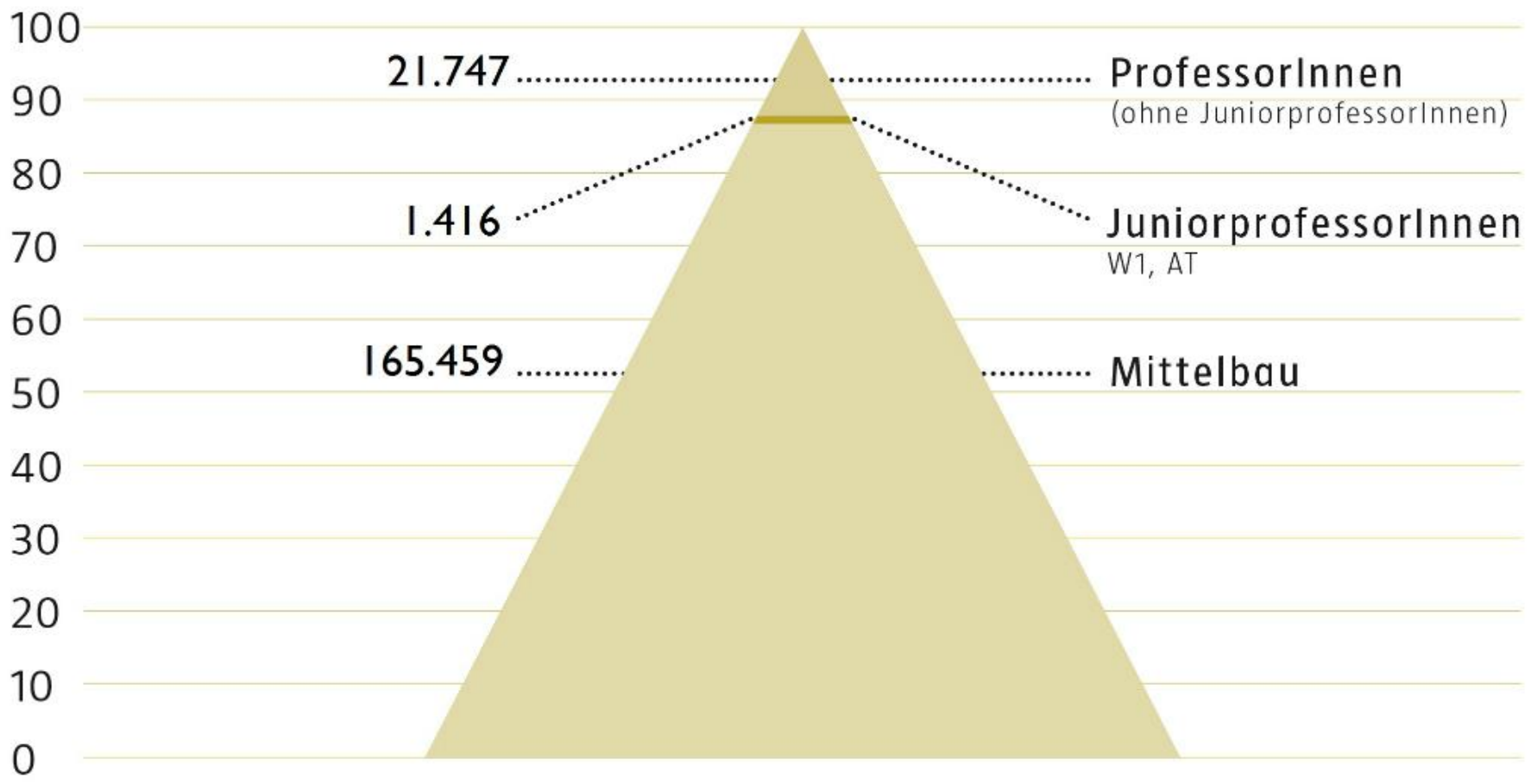
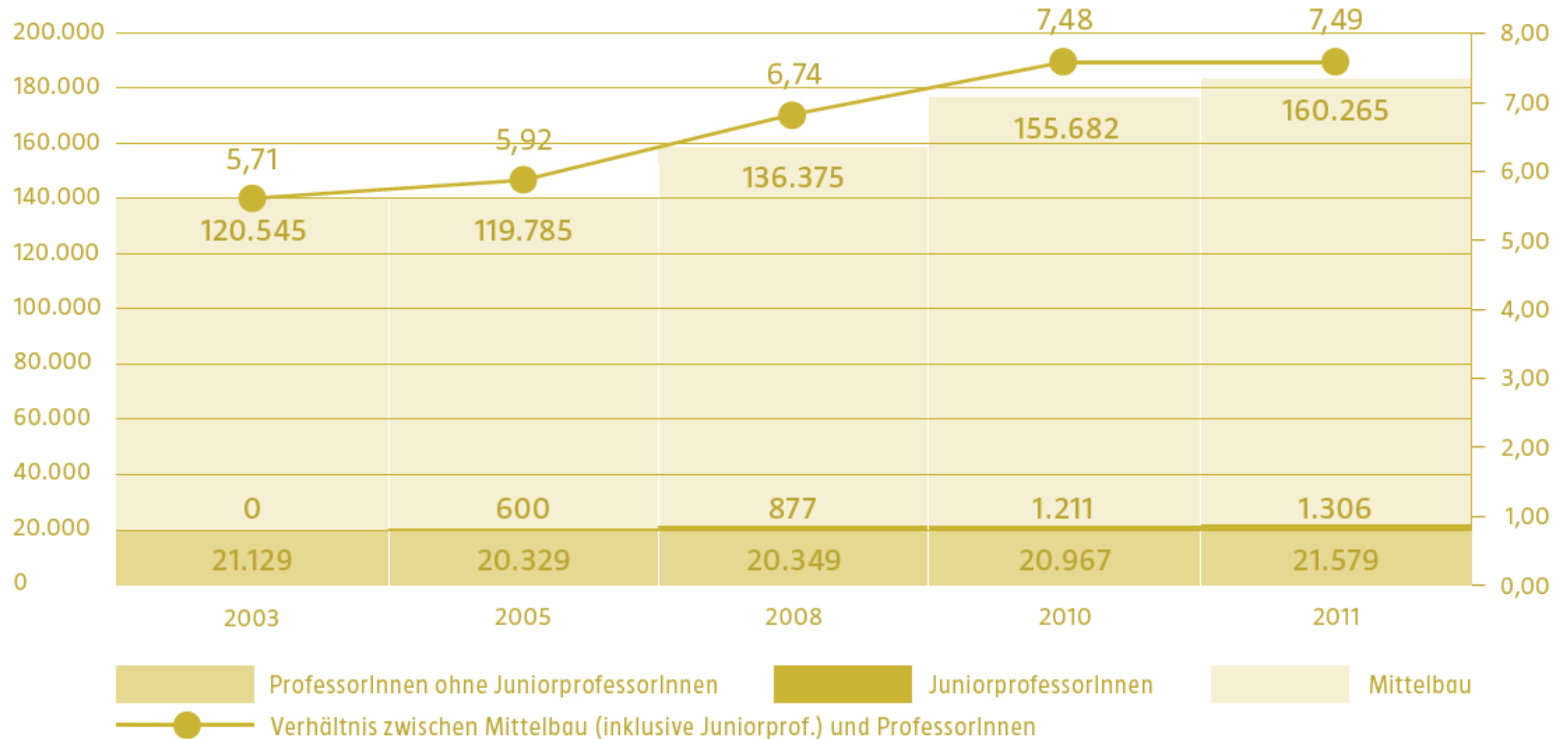


Abbildung 2

VERHÄLTNIS VON MITTELBAUSTELLEN ZU PROFESSUREN AN DEUTSCHEN UNIVERSITÄTEN



Quelle: DESTATIS Fachserie 11 Reihe 4.4. / Jahrgänge 2003, 2005, 2008, 2010, 2011 / eigene Berechnungen und Darstellung

Schlaglichter aus der Forschung GENERATION 35PLUS

Prof. Dr. Christiane Funken,
Sinje Hörlin und Jan-Christoph Rogge
TU Berlin

Die Studie:

- Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF)
- Durchgeführt am Institut für Soziologie der TU Berlin unter der Leitung von Prof. Dr. Christiane Funken
- **Zentrale Frage: Einfluss des strukturellen Wandels in den beiden Feldern auf die Motivlage und Karriereambitionen der „Generation 35plus“**
- insgesamt 51 Tiefeninterviews mit Personen im Alter von 30 bis 40 aus ganz Deutschland, 28 Frauen und 23 Männer

Wirtschaft:

Führungskräfte auf aufstiegsorientierten Positionen und High Potentials in großen Konzernstrukturen

Wissenschaft:

mindestens promoviert, aber keine ordentliche Professur in Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Attraktivität



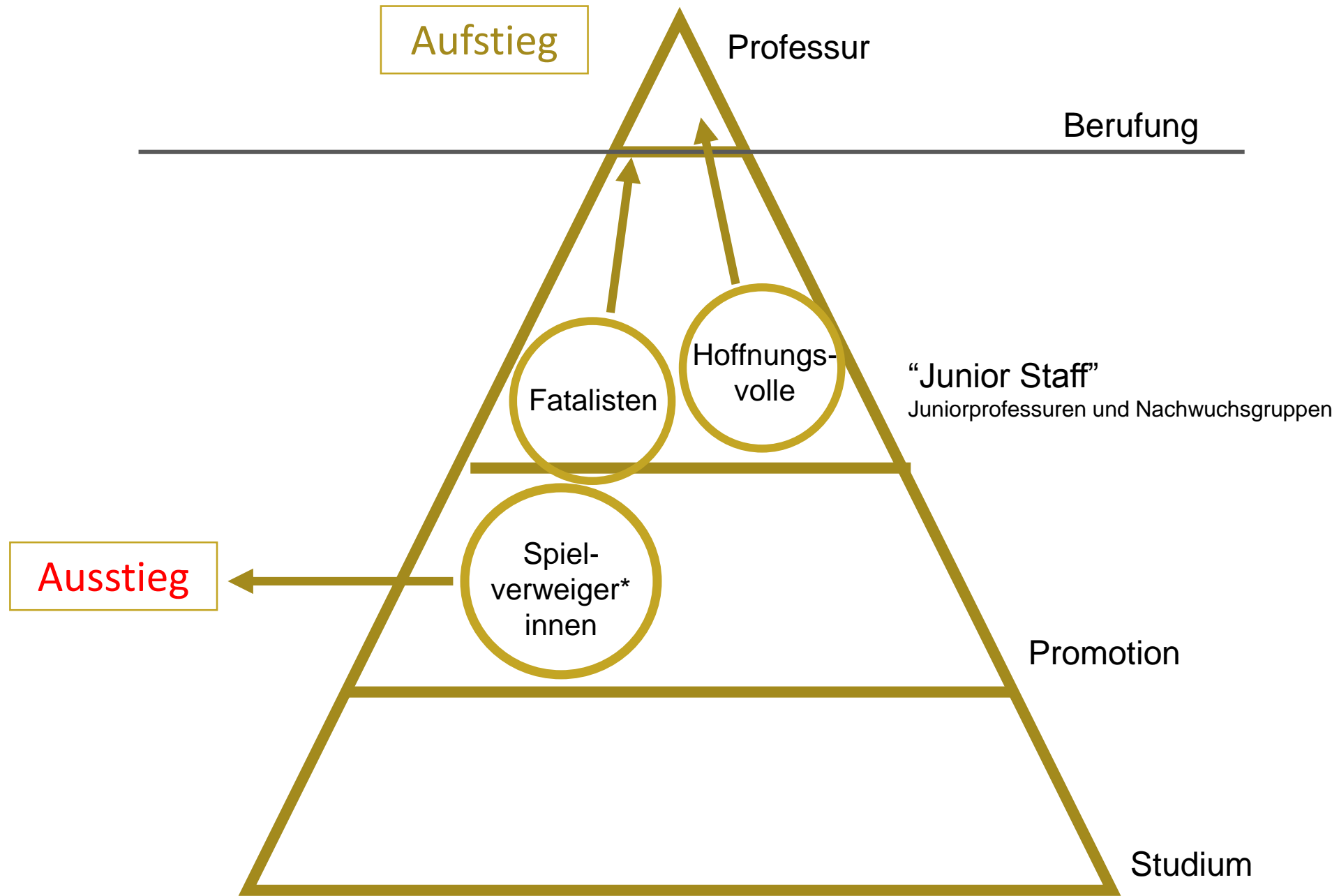
Vorzüge des
wissenschaftlichen
Arbeitens

Geistige
Freiheit

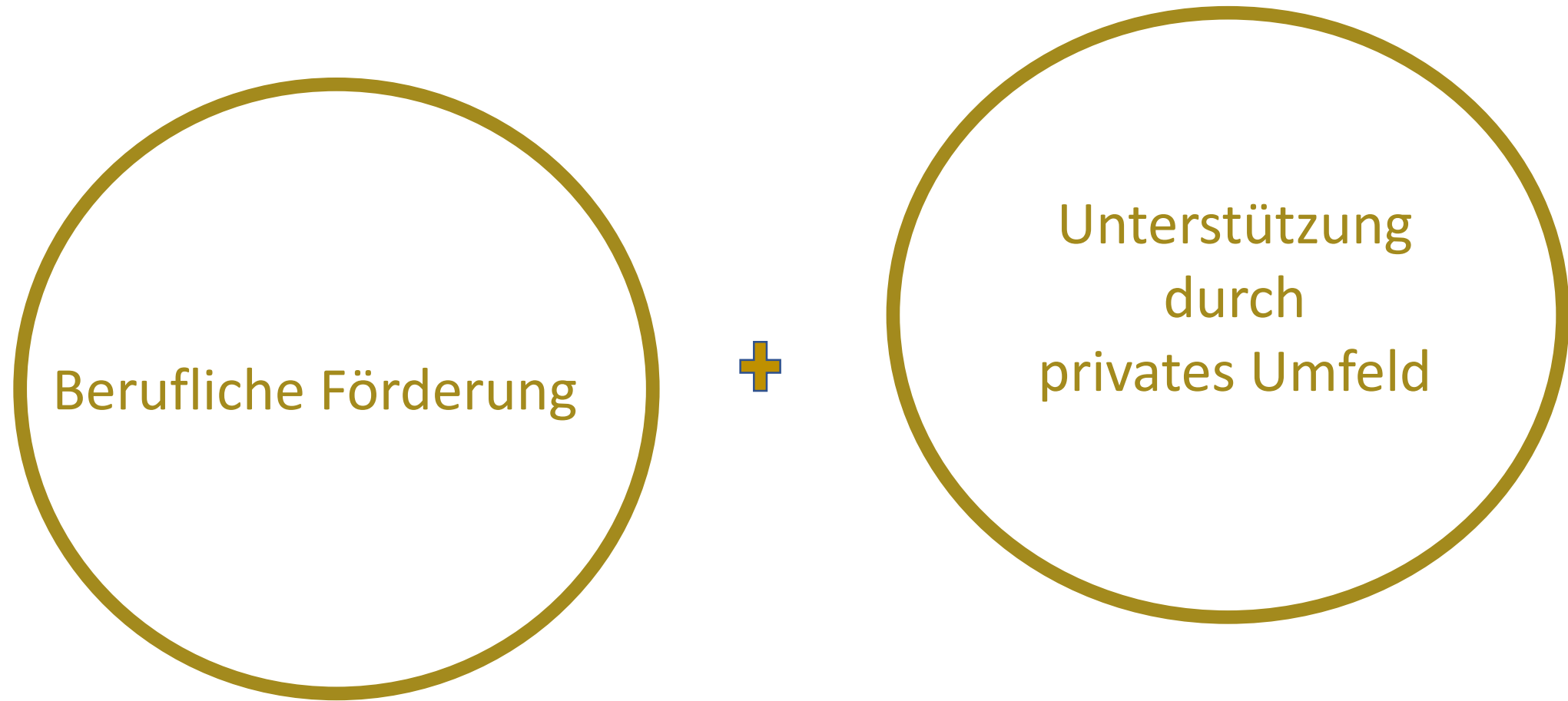
Freude am
Erkenntnis-
gewinn

Intellektuelle
Heraus-
forderung

„Ich kenne nur Leute, die 60 Stunden die Woche mindestens arbeiten und die einfach unter Stress leiden und keinen Urlaub mehr machen. [...] Das ist, glaube ich, kein Workaholic-Phänomen, sondern es hat sich einfach der Druck so enorm erhöht hier, weil die Chancen so gering sind, später eine Stelle zu kriegen, dass sich das eben so verstärkt.“



Stabilisatoren



Die Hoffnungsvollen

- **Positionen:**
 - v.a. Nachwuchsgruppenleitung oder Juniorprofessur
- **Stimmung:** zuversichtlich, selbstbewusst
- **Motivation:** intrinsisch aufstiegsorientiert
- **Stabilisatoren:**
 - starke berufliche Förderung
 - Unterstützung aus privaten Umfeld

Wissenschaft

Paar- und Familienkonstellation als „Stabilisatoren“

stabilisiert: Die „Hoffnungsvollen“

- **Frauen** in gleichberechtigten *Doppelkarrierepaaren*
- **Männer** mit klassischer Rollenverteilung oder in *Doppelverdienerkonstellationen*
- Begründungen der Männer verweisen auf subjektive und strukturelle Faktoren

Unsicher: „Fatalisten“ und „SpielverweigererInnen“

- PartnerInnen in unsicherer beruflicher Position
- Doppelverdienerpaare müssen pendeln
- Mütter haben die Hauptlast der Kinderbetreuung zu tragen

Wissenschaft als Karrierejob

“Es ist ein Karrierejob. Das muss man schon klar sehen. Wo es große Konkurrenz gibt und wo es nach oben immer enger wird. Und das führt schon zu Stresssituationen, [...] vor allem, weil es eben diese fixen Stellen nicht gibt. Entweder setzt man sich voll dem Wettbewerb aus oder es geht nicht. Und die Entscheidung muss man bewusst fällen, die habe ich bewusst gefällt und das ist auch gut so, aber eben für die Leute, die das nicht unbedingt so haben wollen, wird es dann schwierig.”

Fehlende Stabilisatoren



mangelnde
berufliche Förderung



mangelnde
Unterstützung
durch
privates Umfeld

Die Fatalisten

- **Positionen:**
 - Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung,
 - Vollzeitstelle mit langer Vertragslaufzeit
- **Stimmung:** pessimistisch, selbstzweifelnd
- **Motivation:** erzwungenermaßen aufstiegsorientiert
- **Stabilisatoren:**
 - wenig berufliche Förderung
 - fehlende Sicherheit im privaten Bereich

Wissenschaft

Paar- und Familienkonstellation als „Stabilisatoren“

Stabilisiert: Die „Hoffnungsvollen“

- Frauen in gleichberechtigten *Doppelkarrierepaaren*, Männer mit klassischer Rollenverteilung oder in *Doppelverdienerkonstellationen*
- Begründungen der Männer verweisen auf subjektive und strukturelle Faktoren

unsicher: „Fatalisten“

- wenn beide Wiss., dann Mann häufig höheres Berufsalter
- Mütter tragen die Hauptlast der Kinderbetreuung
- Partner*innen in unsicherer beruflicher Position
- Doppelverdienerpaare müssen pendeln

Wissenschaft als Karrierejob

„Der Teil vom Life, der ich bin, der bleibt auf der Strecke. Also ich mache eigentlich quasi nichts für mich, sondern ich mache entweder was für die Familie oder für die Arbeit, aber ich mache keinen Sport mehr, ich gehe nicht mehr ins Kino, ich treffe mich nicht mehr mit Freunden oder sonst was.“

Wissenschaftlerinnen

„Das mache ich daran fest, dass mein Freund darauf besteht, dass ich mindestens einmal die Woche vor neun Uhr abends nach Hause komme. Und dass es nicht immer gelingt.“

Die Spielverweigerer*innen

- **Positionen:** Wissenschaftliche MA ohne Führungsfunktion
- **Stimmung:** selbstzweifelnd, entziehen sich dem wissenschaftlichen Spiel um Anerkennung und Reputation
- **Motivation:** nicht aufstiegsorientiert
- **Stabilisatoren:**
 - keine oder wenig berufliche Förderung
 - fehlende Sicherheit im privaten Bereich

Wissenschaft

Paar- und Familienkonstellation als „Stabilisatoren“

Stabilisiert: Die „Hoffnungsvollen“

- Frauen in gleichberechtigten *Doppelkarriere*paaren, Männer mit klassischer Rollenverteilung oder in *Doppelverdiener*konstellationen
- Begründungen der Männer verweisen auf subjektive und strukturelle Faktoren

Ablehnend: „SpielverweigererInnen“

- Partner*innen in unsicherer beruflicher Position
- Doppelverdienerpaare müssen pendeln
- Mütter tragen die Hauptlast der Kinderbetreuung

Wissenschaft als Karrierejob

„Wir haben alle sehr prekäre Situationen, man kann gleichzeitig eigentlich keine Familie gründen, es sei denn, man ist mehr oder weniger verrückt. Also ich finde die Bedingungen, unter denen wir arbeiten, sehr schlecht.“

Wissenschaft

„Zwei Mal 80-Stunden, zwei Mal Professur geht halt in der Familie nicht, und da muss man sich entscheiden, wo die Prioritäten sind.“

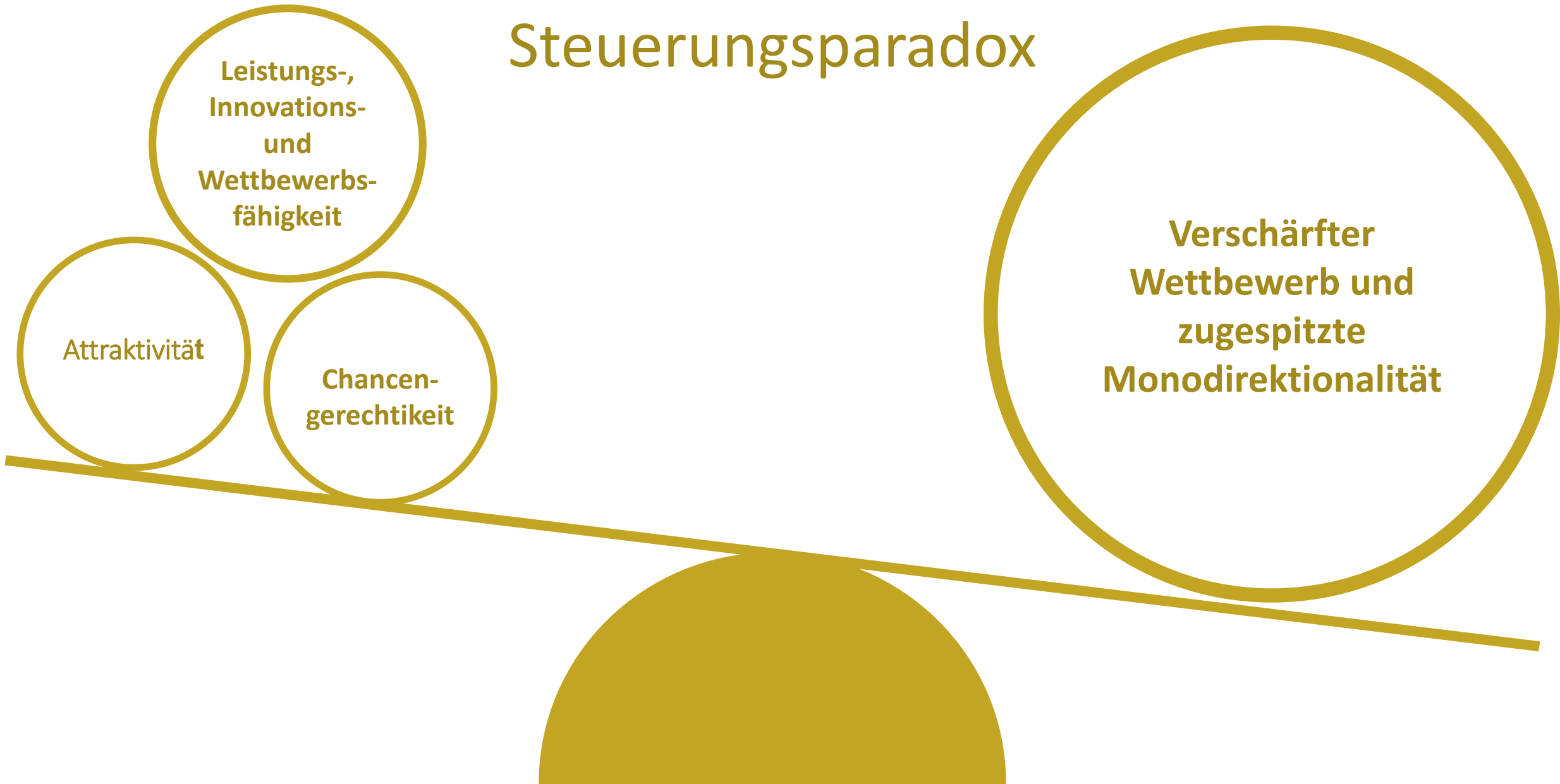
Steuerungsparadox

Leistungs-,
Innovations-
und
Wettbewerbs-
fähigkeit

Attraktivität

Chancen-
gerechtigkeit

Verschärfter
Wettbewerb und
zugespitzte
Monodirektionalität



Wissenschaft als Karrierejob

„Das Betreuungsverhältnis, die extreme Abhängigkeit vom Betreuer ist emotional schon extrem belastend.“

Wissenschaft als Karrierejob

„Die Strategie, um mit dem Stress umzugehen, ist dann häufig mehr Sport zu machen, aber das ist nicht mehr so ein Hobby, sondern Mittel um produktionsfähig zu bleiben und Rückenschmerzen oder Schlafprobleme zu bekämpfen“

Wissenschaft als Karrierejob

„Ich finde, eine wissenschaftliche Karriere ist durch die derzeitige Situation, die an den Universitäten herrscht, nicht sehr einladend. Und das ruht aber zu 90 Prozent auf der Stellensituation. [...] Das ist, glaube ich, der einzige Grund, der dazu führt, dass ich früher oder später in die Wirtschaft gehe.“

Differenzen: Wirtschaft-Wissenschaft

- Teilzeit (in Führungsposition)
 - **Wirtschaft:** strukturell möglich, aber vielfach massive kulturelle Hindernisse,
 - **Wissenschaft:** de facto unmöglich
- Begründungen gegen partnerschaftliche Aufteilung von beruflicher und Familienarbeit
 - **Wirtschaft:** eher wirtschaftlicher und kultureller Grund,
 - **Wissenschaft:** struktureller Art

Schlaglichter aus der Forschung GENERATION 35PLUS

Prof. Dr. Christiane Funken,
Sinje Hörlin und Jan-Christoph Rogge
TU Berlin

GENERATION **35** PLUS

Anteil von Frauen nach Karrierestufen an Universitäten 2003 und 2012

Mittelbau *Juniorprofessuren* *Professuren (o.J-prof.)*

2003

33,21%

31,43%

10,97%

2012

41,02%

37,64%

18,97%