

Andresen, Sünne; Oppen, Maria; Simon, Dagmar

Working Paper

**Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb:
Geschlechterdifferenz als Ergebnis von
Aushandlungsprozessen in Organisationen.
Forschungsdesign**

WZB Discussion Paper, No. P 99-601

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Andresen, Sünne; Oppen, Maria; Simon, Dagmar (1999) : Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb: Geschlechterdifferenz als Ergebnis von Aushandlungsprozessen in Organisationen. Forschungsdesign, WZB Discussion Paper, No. P 99-601, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/56475>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

P 99 - 601

KARRIEREN UND BARRIEREN IM WISSENSCHAFTSBETRIEB.
GESCHLECHTERDIFFERENZ ALS ERGEBNIS VON
AUSHANDLUNGSPROZESSEN IN ORGANISATIONEN

SÜNNE ANDRESEN ♦ MARIA OPPEN ♦ DAGMAR SIMON

- FORSCHUNGSDESIGN -

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB)
Reichpietschufer 50, D-10785 Berlin

Zusammenfassung

Ausgangspunkt dieses Forschungsdesigns bildet die marginale Integration von Frauen in den wissenschaftlichen Produktionsprozeß und die begrenzten Erfolge von Frauenförderungsmaßnahmen einerseits sowie der sich abzeichnende Strukturwandel im deutschen Wissenschaftssystem mit veränderten Anforderungen an ein Humanressourcenmanagement andererseits. Untersucht werden soll, inwieweit Arbeitsstrukturierungen und Anforderungsmuster in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen an den Fähigkeiten und Interessen der beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler anknüpfen bzw. inwieweit sich aus möglichen Inkompatibilitäten geschlechtsspezifisch differente berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Teilhabechancen ergeben. Konzeptionell wird von der wechselseitigen Verschränkung von Subjektpotentialen der im Wissenschaftssystem Tätigen (Arbeitskraftpotentiale) und den Strukturen, Prozessen und Normen betriebsförmig gestalteter Forschung (Arbeitssysteme) unter je spezifischen organisationalen Rahmenbedingungen (institutionelle Kontexte) ausgegangen. Im Zentrum der Fallstudien stehen die formalen und informalen Aushandlungsprozesse, in deren Rahmen die Parameter von Arbeit und Leistung ebenso wie von personalen Entwicklungschancen definiert und redefiniert werden.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	S. 7
1. Grenzen institutionalisierter Frauenförderung: Problemlage und Fragestellung	S. 9
2. Geschlecht und Wissenschaft: Stand der Forschung	S. 15
2.1 Karrieremuster mit geschlechtsspezifischem Risikocharakter	S. 16
2.2 Vereinbarung von wissenschaftlicher Karriere und Familie	S. 19
2.3 Geschlecht und wissenschaftliche Produktivität	S. 22
2.4 Geschlechtsspezifische Stereotypisierung und Diskriminierung	S. 27
2.5 "Alibifrauen" in "homosozial" geprägten wissenschaftlichen Institutionen	S. 30
2.6 Professionalisierung, Vergeschlechtlichung und soziale Schließung	S. 32
2.7 Frauenförderung und geschlechtsspezifische Organisationsanalyse	S. 35
2.8 Resümee des Forschungsstands	S. 38
3. Geschlecht und Organisation als Interaktionszusammenhang: Analytischer Rahmen	S. 39
4. Arbeitskraftpotentiale, Arbeitssysteme und Verhandlungsstrukturierung	S. 46
4.1 Geschlechtsdifferente Arbeitskraftpotentiale bei Wissenschaftler/inne/n	S. 46
4.2 Arbeitssysteme in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen	S. 52
4.3 Verhandlungsstrukturierung	S. 58
4.4 Organisationsziele	S. 62
4.5 Institutionelle Kontexte	S. 65
5. Untersuchungsdesign	S. 68
Literatur	S. 75

Sünne Andresen
Wiclefstr. 30
10551 Berlin

Dr. Maria Oppen
Abteilung "Regulierung von Arbeit"

Dr. Dagmar Simon
Referat "Forschungsplanung und -koordination"

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Reichpietschufer 50
10785 Berlin

Vorwort

Das mit diesem Discussionpaper vorgelegte Forschungsdesign hat eine eher ungewöhnliche Entstehungsgeschichte. Die Idee zu diesem Forschungsantrag/-thema entwickelte sich diskursiv innerhalb einer ad hoc-Gruppe von Frauen aus verschiedenen Arbeitseinheiten des WZB. Diese Gruppe hatte sich vorgenommen, die bisherigen Gleichstellungspraktiken und -erfolge des eigenen Instituts kritisch zu reflektieren. Hieraus sollten Ansätze zu innovativen Strategien entwickelt werden, mit denen "tradierte" Perspektiven und Fixierungen - auch der Gleichberechtigungsgesetze - auf "die" Frauen als förderungswürdige Genusgruppe, auf Ausgleichsmaßnahmen zur Herstellung von Passfähigkeit "der" Frauen für herrschende Organisationsweisen von und Handlungsmuster in der Arbeit sowie auf die dominant quantitative Seite der Gleichstellung - also die Erhöhung von Frauenanteilen - überwunden werden sollte.

Nach grober Durchsicht der relevanten Forschungsliteratur zeigte sich, daß die empirische Basis für dieses Unterfangen nicht hinreichend war. Sowohl über die Gestaltung von Arbeitsprozessen und Personaleinsatzstrategien in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, ganz zu schweigen von deren möglicherweise Frauen benachteiligenden Wirkungen, als auch über die Arbeitsorientierungen und beruflichen Erwartungen insbesondere der nachrückenden Kohorten von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in einem durch hochgradig unsichere Arbeitsmarktchancen geprägten Beschäftigungssektor, bestehen erhebliche Wissenslücken. Mit "Bordmitteln" allein wären diese nicht auszufüllen gewesen. Dies führte zu der Entscheidung, einen Drittmittelantrag zu stellen, dessen bearbeitete Fassung hier vorgelegt wird. Mit der Antragsentwicklung hat sich der Fokus des damit verbundenen Forschungsinteresses deutlich in Richtung Grundlagenforschung erweitert. Ins Zentrum sind die mikropolitischen Aushandlungsprozesse am Arbeitsplatz als struktur- und kulturbildende Interaktionen zwischen Akteuren und Akteurinnen in organisationalen Kontexten getreten. Ergebniserwartungen beziehen sich aber nach wie vor auf die Ermittlung von Veränderungserfordernissen und Innovationschancen für die Herstellung von Chancengleichheit unter Bedingungen sich wandelnder Anforderungen an das Wissenschaftssystem.

Das mit Unterstützung des WZB-Präsidenten bei der DFG eingereichte Projekt "Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb" wird ab Oktober 1998 gefördert. Die initiiierende ad hoc-Gruppe hat sich mittlerweile als "Querschnittsgruppe" des WZB konstituiert. Sie wird nicht nur weiterhin für dieses Vorhaben ein kritisch konstruktives Forum bieten, sondern insgesamt den Versuch starten, gender-Forschungsansätze, die in unterschiedlichen Abteilungen repräsentiert sind und die damit befassten WissenschaftlerInnen ein Stück weit zu vernetzen und die verstreute Expertise zu bündeln.

1. Grenzen institutionalisierter Frauenförderung: Problemlage und Fragestellung

Noch heute ist in Deutschland - wie in kaum einem anderen hochentwickelten Land - die systematische Reduktion von Vielfalt in der Wissenschaft durch eine nur marginale Integration von Frauen in den wissenschaftlichen Produktionsprozeß zu beobachten (vgl. Baltes 1995, Daxner 1996). Gemessen an ihrem Anteil an Studienabschlüssen sind Frauen in den Berufsfeldern von Wissenschaft und Forschung deutlich unterrepräsentiert. Dabei weisen außeruniversitäre Forschungseinrichtungen verglichen mit den Hochschulen, in der Frage der Chancengleichheit einen noch deutlicheren "Modernisierungsrückstand" auf. Während letztere seit Mitte der 80er Jahre gesetzlich zur Implementierung von Frauenförderprogrammen und Gleichstellungsstellen verpflichtet worden sind, hat bislang nur eine Minderheit von Forschungsinstituten außerhalb der Hochschulen vergleichbare Maßnahmen institutionalisiert. Zugleich und möglicherweise als Folge davon liegen Forschungseinrichtungen bezüglich der Entwicklung von mehr Chancengleichheit noch hinter den Hochschulen: Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal insgesamt ist deutlich niedriger, und das Erreichen von Dauer- und Spitzenpositionen erscheint für Frauen in diesem Sektor noch aussichtsloser als an den Hochschulen.¹

In Anbetracht dieses Rückstandes hat die Bund-Länder-Kommission bereits vor einigen Jahren mehrfach die Empfehlung ausgesprochen, zur Herstellung von mehr Chancengleichheit auch in der außerhochschulischen Forschung gezielte Fördermaßnahmen zu entwickeln. Inzwischen haben sowohl die Max-Planck-Gesellschaft (vgl. Krais/Krumpeter 1996) als auch die Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL) diesbezüglich erste Aktivitäten entfaltet. Nun scheint allerdings die einfache Übertragung von traditionellen Maßnahmen und Instrumenten zur Frauenförderung, die bislang an Hochschulen wie vereinzelt in anderen Forschungsorganisationen entwickelt und erprobt wurden, keine zukunftssträchtige Strategie zu sein. Denn heutige Initiativen zur Erreichung von mehr Chancen-

¹ Bei der MPG waren 2,1 Prozent Frauen unter den C4-Professuren vertreten, bei der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz 3,2 Prozent. Von den Positionen mit einer Vergütung nach BAT I waren in der Fraunhofer Gesellschaft 2 Prozent und in den Großforschungseinrichtungen sogar 0,66 Prozent mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil an den Universitätsprofessuren betrug dagegen 1993 7 Prozent (C4: 4 Prozent, C3: 7,2 Prozent, C2: 9,8 Prozent).

gleichheit stehen vor der doppelten Herausforderung, das strukturell und konzeptionell als begrenzt anzusehende Instrumentarium zur gleichmäßigen Integration von Männern und Frauen in den wissenschaftlichen Produktionsprozeß weiterentwickeln und hierbei gleichzeitig sich abzeichnende Entwicklungstrends und Strukturwandlungen des Wissenschaftssystems selbst zum Bezugspunkt nehmen zu müssen.

Die Grenzen der bisher institutionalisierten Frauenförderung zeigen sich darin, daß es zwar zu einer stärkeren quantitativen Integration von Frauen gekommen ist, sich aber deutliche Tendenzen einer "Unterschichtung" erkennen lassen (vgl. Abschnitt 2.7, S. 21 ff.). So haben sich die Zugangschancen für Berufseinsteigerinnen zu den weniger attraktiven Assistenz- und Drittmittelpositionen, zu Teilzeit- und befristeten Tätigkeiten erheblich verbessert, nicht jedoch ihre Aufstiegschancen in stabile und leitende Positionen. Ihre Aussichten, die begonnene wissenschaftliche Karriere zu verstetigen und arbeitsinhaltliche Ambitionen unter relativ gesicherten Bedingungen weiterzuentwickeln, sind statistisch deutlich ungünstiger als bei ihren männlichen Kollegen.² Legt man die plausible Annahme zugrunde, daß Frauen nur eingestellt werden, wenn sie mindestens gleichwertig qualifiziert sind wie männliche Mitbewerber, dann verweist ihre überproportionale sukzessive Wiederausgliederung aus dem Wissenschaftssystem auf ungleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, ungleiche Realisierungschancen von Arbeitsinteressen und strukturell wie kulturell verankerte Karrierehemmnisse. Mit der dominanten Ausrichtung des Gleichstellungsinstrumentariums auf Abbau oder Kompensation gesellschaftlich konstituierter Benachteiligungen von Frauen konnte ein grundlegender Wandlungsprozeß vorherrschender Arbeitsstrukturen, Normen und Handlungsmuster in Organisationen von Wissenschaft und Forschung offensichtlich nicht initiiert werden. Im Gegenteil scheint die primäre Orientierung von Frauenförderung auf Qualifizierung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf derzeit die Perpetuierung von Rollenzuschreibungen zu befördern. Nicht zuletzt läßt sich so die flexible Nutzung eines als weiblich stereotypisierten Erwerbsverhaltens, dem geringere Ansprüche an berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zugeschrieben

² Bei den befristet besetzten Planstellen z.B. der Blauen Liste-Institute betrug der Frauenanteil 30,7 Prozent, bei den unbefristet besetzten Stellen lediglich 17,3 Prozent (vgl. Bundestagsdrucksache 1996).

werden, weiterhin praktizieren und legitimieren. Die Stereotypisierung von Geschlechtscharakteren generell ist aber im Zuge gesellschaftlicher Differenzierungsprozesse und einer Pluralisierung von Lebensstilen immer mehr in Widerspruch zur lebens- und arbeitsweltlichen Realität von Frauen - vermutlich besonders zu der von Wissenschaftlerinnen - und von Männern geraten. Aus dieser Perspektive erscheinen solche Förderkonzepte grundlegend revisionsbedürftig, die vorrangig auf die Herstellung einer "gleichen" Paßfähigkeit des weiblichen Forschungspersonals für ein überkommenes Professionalisierungsmodell und eine idealtypische Wissenschaftskarriere gerichtet sind, denen heute auch viele Männer nicht mehr entsprechen wollen oder etwa aus arbeitsmarktlichen Gründen nicht mehr entsprechen können. Zur Erreichung von Chancenvielfalt ist eine Entwicklung von Strategien und Instrumenten erforderlich, die an den tatsächlich vorhandenen pluralen Interessen und Potentialen von Männern und Frauen ansetzen und beiden Geschlechtern die Mitgestaltung der Bedingungen ermöglicht, unter denen sie ihre Fähigkeiten produktiv und kreativ einsetzen können.

Die Grenzen und Beschränkungen des oben beschriebenen Frauenförderinstrumentariums wird von den Akteuren/innen selber, vor allem an den Universitäten, in jüngster Zeit kritisch reflektiert (vgl. Roloff/Bittner 1996) mit dem Ziel, neue, konzeptionelle Ansätze auszuloten, die auf eine stärkere *Integration* in das Wissenschafts- und Forschungssystem abzielen. Diese Diskussion findet sogar - wenn auch mehr implizit - Eingang in Vorschläge und Empfehlungen zur Gleichstellungspolitik seitens etablierter wissenschaftspolitischer Akteure. Nicht mehr die Anpassung an ein Karriere- und Förderungsmuster steht im Vordergrund - dies waren in der Vergangenheit zumeist Qualifizierungs-sonderprogramme für Wissenschaftlerinnen (zum Beispiel im Rahmen des Hochschulsonderprogramms) - sondern die vielfältigen Potentiale, Orientierungen und Interessen von Männern und Frauen sollen bei einer Politik zur Erreichung von Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung Berücksichtigung finden. Hieraus ergibt sich eine Aufgabenstellung für eine Frauenförderpolitik, die sich nicht in der Kontrolle der Einhaltung von Quoten etc. erschöpft, sondern auf die Erarbeitung von Strategien orientiert, die gerade an unterschiedlichen Fähigkeiten und Interessenslagen ansetzt. Alle Optionen in Wissenschaft und Forschung sollen für beide Geschlechter offenstehen, "um auf der Grundlagen individueller Entscheidung eine Vielfalt von Studien- und Weiterqualifizierungswünschen, beruflicher Entwicklungsperspektiven und Leben-

sentwürfen zu ermöglichen" (Wissenschaftsrat 1998: 5) Sowohl der Wissenschaftsrat als auch die Bund-Länder-Kommission akzentuieren in diesem Kontext, daß eine verstärkte Beteiligung von Frauen das Kreativitätspotential der Wissenschaft bereichert sowie ein bisher nicht genutztes Innovations- und Qualifikationspotential erschließt. Hier deutet sich in gewisser Hinsicht ein Perspektivenwechsel dieser Akteure an; ein entsprechender Politikwechsel - sollte die Förderung von Kreativitäts- und Innovationspotential nicht zur bloßen Rhetorik verkommen - scheint noch nicht in Sicht.

Die Einordnung von Gleichstellungspolitik als Führungsaufgabe und integraler Bestandteil aller hochschul- und forschungspolitischen Maßnahmen - so die Bund-Länder-Kommission in der jüngsten Ergänzung zum Bericht "Förderung von Frauen in der Wissenschaft" - erhält eine besondere Bedeutung vor dem Hintergrund der sich abzeichnenden neueren Entwicklungen des deutschen Wissenschaftssystems, das infolge des rapiden gesellschaftlichen und ökonomischen Wandels unter erheblichen Anpassungs- und Innovationsdruck geraten ist. Als ein entscheidender Indikator steht dafür die Diskussion um neue Steuerungs- und Evaluationsinstrumente zur Leistungssteigerung und Qualitätssicherung von Forschung und Lehre. Gleichstellungspolitik findet dabei bisher - von Ausnahmen abgesehen, z.B. sind an der Freien Universität Berlin erste Schritte zur Integration von Frauenförderung in Strukturplanung und Steuerungsinstrumente, konkret in ein Anreizsystem bei der internen Mittelvergabe, unternommen worden - noch keinen systematischen Stellenwert.

Insgesamt betrachtet sind ähnlich wie im gesamten öffentlichen Sektor unter der Bezeichnung "New Public Management" seit wenigen Jahren auch in den Hochschulen und neuerdings in der hochschulfreien Forschung Tendenzen einer paradigmatischen Abkehr von hierarchisch regelorientierten Steuerungsprinzipien und eine Hinwendung zu größeren Gestaltungsspielräumen des Wissenschaftssystems gegenüber der Politik und zu dezentraleren Organisations- und Verantwortungsstrukturen erkennbar (vgl. Müller-Böling 1995; Enders 1996). In diesen Konzepten geht die Stärkung der dezentralen Autonomie einher mit neuen Formen der Steuerung durch Zielvereinbarungen, deren Erreichen mittels Leistungsbewertung nachgewiesen werden muß. Regelmäßige Evaluationen, mit deren Hilfe nicht allein Outputindikatoren vermessen werden, sondern die zugleich Lernmechanismen und

Selbststeuerungsfähigkeit beurteilen und fördern sollen (Weingart 1995), stehen auf dem Programm. Im Verbund mit einer klareren Wettbewerbsorientierung um Ressourcen auf dem "Forschungsmarkt" erfordert dies mittelfristig die Professionalisierung des Managements in Wissenschaft und Forschung. Unter den Bedingungen verengter Verteilungsspielräume, einem verstärkten gesellschaftlichen Legitimationsbedarf von Forschungsausgaben und Prioritätensetzungen und den damit verbundenen erhöhten Anforderungen an Kosten- und Leistungstransparenz, fordert der "Faktor Personal" nicht nur als wichtigster Kostenfaktor, sondern auch als zentrale Leistungsressource des Wissenschaftssystems stärker als bisher die Aufmerksamkeit des Managements.³ Personalführung, Karriereplanung und Personalentwicklung, in deren Rahmen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterhalb der professoralen Ebene über die Rahmenbedingungen von Beschäftigung, Karriere und Einkommen verhandelt wird, werden an Bedeutung gewinnen. Die Vermittlung zwischen individuellen Interessen und Zielen und den korporativen Zielen und damit zugleich die Balancierung von Konkurrenz und Kooperation werden zu einer gewichtigen manageriellen Zukunftsaufgabe, von deren Bewältigung auch die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Forschungseinrichtungen abhängen wird. Das Forschungsklima, die Arbeits- und Kommunikationsstrukturen und die Arbeitszufriedenheit, deren Bedeutung für die Entfaltung von Kreativität und Produktivität und somit für die Qualität der Forschung in Deutschland bislang wenig Berücksichtigung gefunden hat (Altner/Fedrowitz 1995), werden stärker in das Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt. Auch neuere Ansätze des Human Resource Management betonen die Notwendigkeit, die Organisation an die Menschen anzupassen und nicht umgekehrt. Denn die beschäftigtenorientierte Arbeitsgestaltung und eine Personalpolitik, die an den Möglichkeiten, Qualifikationen und Interessen der Beschäftigten ansetzt, gelten als Erfolgsvoraussetzung für die Erreichung der Organisationsziele (Engelbrech 1995). Die Förderung der pluralen Potentiale von Frauen ebenso wie von Männern erfolgt auf diesem Hintergrund nicht mehr "nur" aufgrund von sozialer und demokratischer Verantwortung oder weil 'von oben' nahegelegte Regelungen zu erfüllen sind. Die Förderung unterschiedlicher Arbeitsweisen, professioneller Orientierungen und

³ Typischerweise hohe Fluktuation auf den unteren Hierarchieebenen wird unter veränderten Rahmenbedingungen nicht mehr allein als - empirisch bislang kaum belegtes - Innovationspotential, sondern auch als Kostenfaktor, als nicht realisierte Humankapitalinvestition, thematisiert werden müssen.

Kompetenzprofile wird zum integralen Bestandteil einer Managementstrategie, die sich einer Innovationsorientierung und kontinuierlichen Qualitätssteigerung verpflichtet fühlt. Die skizzierten organisationalen Innovationsprozesse implizieren auf vielen Ebenen eine Erneuerung der Strukturen sowie der Verfahren und Prozesse. In solchen Umbruchphasen können sich erweiterte Handlungsmöglichkeiten für die Gestaltung von Bedingungen ergeben, unter denen sich plurale Arbeitsinteressen von Männern und Frauen besser realisieren lassen.

Mit diesem Projekt soll ein Beitrag geleistet werden, um - ausgehend von den skizzierten Problemlagen und Realentwicklungen - den bestehenden und sich abzeichnenden Forschungsbedarfen nachzukommen. Dabei sollen die Institutionen selbst und ihre Akteure - in ihrem Zusammenspiel - in den Blick genommen werden, u.a. um die institutionenspezifischen Mechanismen der Exklusion, der Marginalisierung und der Integration von Frauen, die Strategien der Machtsicherung und Machtverschiebung durch Umverteilung von Ressourcen und Entscheidungskompetenzen innerhalb der Institution sowie die intendierten und nichtintendierten Folgen bisheriger Gleichstellungsmaßnahmen aufzudecken (Biester u.a. 1994).

Untersucht werden soll, inwieweit die bestehenden Arbeitsstrukturen und Karrieremuster in öffentlich finanzierten außerhochschulischen Forschungseinrichtungen die Fähigkeiten, Interessen und Erwartungen der in ihnen beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aufnehmen können, um sie in ihrer Vielfältigkeit funktional zu integrieren, bzw. inwieweit sich aus der Präferenzierung oder Diskriminierung bestimmter Potentiale geschlechtsspezifisch divergente berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Teilhabechancen ergeben. Demzufolge geht es einmal um die Ermittlung der spezifischen Barrieren, die für Frauen stärker als für Männer den Verbleib und Aufstieg im Wissenschaftssystem behindern können. Gefragt wird zum anderen insbesondere nach erfolgreichen Strategien und Maßnahmen der Überwindung möglicher Hemmnisse, sei es in Form formalisierter Prozeduren oder informeller Aushandlungsprozesse. Dabei gehen wir konzeptionell von einem komplexen Zusammenspiel und von der wechselseitigen Verschränkung von Subjektpotentialen der im Wissenschaftssystem Tätigen (Arbeitskraftpotentiale) und den Strukturen, Anforderungen und Normen berufs- und betriebsförmig gestalteter Forschungsprozesse (Arbeitssysteme) unter je spezifischen organisationalen Rahmenbedingungen (organisatorische Kontexte) aus.

Die Arbeits- und Karrierebedingungen in der außerhochschulischen Forschung sollen in dem geplanten Vorhaben am Beispiel ausgewählter Institute der WGL untersucht werden. Wissenschaftliche Studien zu diesem Feld sind bislang rar und beziehen sich wesentlich auf Steuerungsprobleme (vgl. z.B. Mayntz 1985). Im Vergleich zu Universitäten besteht ein unverkennbarer Nachholbedarf bezüglich einer Bestandsaufnahme der Gestaltung der Arbeitsorganisation und Produktionsprozesse, der Beschäftigungssituation und der Anreizsysteme, der qualifikatorischen und beruflichen Entwicklungschancen sowie des Verbleibs des ausgeschiedenen wissenschaftlichen Personals. Dies gilt entsprechend auch für die Positionierung und die Karrierechancen von Frauen in diesem Berufsfeld. Die zu erwartenden Ergebnisse der Studie können aus einer Anwendungsperspektive Anhaltspunkte einerseits für die Konzeptionierung von Maßnahmen zur Herstellung von mehr Chancengleichheit und andererseits für Effizienzsteigerung und Qualitätsoptimierung der Produktionsprozesse unter sich wandelnden Rahmenbedingungen in der Forschungslandschaft liefern. Im folgenden wird der Stand der Forschung zum Themenbereich Geschlecht und Wissenschaft dargestellt um zu eruieren, auf welche konzeptionellen Zugänge bei unserem Forschungsvorhaben zurückgegriffen werden kann.

2. Geschlecht und Wissenschaft: Stand der Forschung

Mit der allgemeinen Zulassung von Frauen zur Habilitation im Jahr 1920 sind in Deutschland alle *formellen* Schranken gefallen, die Frauen den Zugang zu akademischen Qualifikationen und Professionen verwehren könnten.⁴ Seither ist ein Anstieg der Frauenanteile an den verschiedenen Qualifizierungsstufen zu verzeichnen, der sich auf der Ebene der entsprechenden Berufspositionen allerdings nur unzureichend widerspiegelt.⁵ Diesem Phänomen auf den Grund zu gehen und Erklärungen für die anhaltende bzw. sich nur im Schneckentempo und bislang

⁴ Vgl. zur historischen Entwicklung des Frauenstudiums in Deutschland Mertens 1989, Schmidt-Harzbach 1981, von Soden/Zipfel 1979.

⁵ Neusel zeigt, daß der "Bildungsboom" der 70er Jahre "vor allem ein Bildungsboom für Frauen (war)" (1990: 150); zur Aufschlüsselung der Entwicklung nach Fächern, Qualifikationsabschlüssen und Statusgruppen vgl. Wermuth (1992).

geringfügig abbauende Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen zu erarbeiten, war und ist das Ziel mittlerweile recht zahlreich vorliegender empirischer Studien, deren Ergebnisse im folgenden dargestellt werden. Einschränkend ist festzuhalten, daß sich die vorliegenden Veröffentlichungen nahezu ausschließlich auf die spezifische Situation von Frauen in der Hochschule beziehen, einen Teilbereich des Wissenschaftssystems, der insgesamt recht gut erschlossen ist, während andere Wissenschaftsbereiche noch kaum als Gegenstand wissenschaftlicher Analysen entdeckt worden sind.

2.1 Karrieremuster mit geschlechtsspezifischem Risikocharakter

Auf dem Hintergrund der sich in den Jahren ab 1979 zuspitzenden Beschäftigungssituation für Nachwuchswissenschaftler/innen und insbesondere für Berufungsfähige wird ab der Mitte der 80er Jahre in verschiedenen hochschulsoziologischen Studien verstärkt das universitäre Karrieremuster thematisiert. Die meist prekäre berufliche Situation der Nachwuchswissenschaftler/innen wird als weitgehend deregulierte Form der Arbeit charakterisiert und kritisiert (vgl. Czock und Wildt 1985, Holtkamp u.a. 1986, Karpen 1986, Kossbiel u.a. 1987). Als besonders kritische Punkte werden hervorgehoben: die mit der Wissenschaftler/innenlaufbahn verbundenen finanziellen Probleme, die soziale Unsicherheit während der Qualifizierungsphasen, die lange Dauer des Karrierewegs⁶, die damit verbundene weit ins Erwachsenenalter hineinreichende Abhängigkeit von Professoren/Mentoren⁷ und die Unkalkulierbarkeit bezüglich des beruflichen Erfolgs. Zufall⁸ und Glück, d.h. individuell kaum beeinflussbare Faktoren, spielen eine nicht unerhebliche Rolle (vgl.

⁶ Die wissenschaftliche Laufbahn setzt sich aus fünf Stufen zusammen: 1. Studium, 2. erstes berufsqualifizierendes Examen, 3. Promotion, 4. Habilitation, 5. Berufung (vgl. Thieme 1990). Das Durchlaufen der verschiedenen Stufen erfordert im Durchschnitt zehn bis fünfzehn Jahre. 1986 dauerte die Promotionsphase (d.h. die Zeitspanne zwischen Studienabschluß und Promotion) im Durchschnitt 4 bis 5 Jahre, die Habilitationsphase (d.h. die Zeitspanne zwischen Promotion und Habilitation) im Durchschnitt 7 bis 8 Jahre. Das Durchschnittsalter der Promovend/inn/en lag zwischen 31 und 32 Jahren, das der Habilitand/inn/en betrug 39 Jahre. Um die Jahrhundertwende hatte es noch zwischen 30 und 31 Jahren gelegen (vgl. Peisert/Framhein 1990: 84).

⁷ Dieser Aspekt wird insbesondere im Zusammenhang mit der typisch deutschen Institution der Habilitation hervorgehoben (vgl. Brenner 1993).

⁸ Auf die Unwägbarkeit des beruflichen Erfolgs in der Wissenschaft hatte bereits Max Weber in seinem berühmten Vortrag *Wissenschaft als Beruf* aus dem Jahr 1919 hingewiesen (vgl. 1988).

Teichler 1990: 37)⁹. Aufgrund dieser Faktoren wird vor allem der deutsche Weg zur Professur auch als "Risikopassage" (Schmeiser 1994, Thieme 1990) und als Wagnis bezeichnet. Denjenigen, die diesen Weg beschreiten wollen, werden spezifische *persönliche* Fähigkeiten abverlangt, als da sind: Zielstrebigkeit, hohe intrinsische Motivation, Durchsetzungsfähigkeit, Durchhaltevermögen u.ä..

Die Frage nach geschlechtsspezifischen Umgangsweisen mit diesen Karriereanforderungen bleibt in der Mehrzahl dieser Studien randständig. So wird durch das sporadische Heranziehen von *Geschlecht als statistischem Merkmal* zwar dokumentiert, *daß* Wissenschaftlerinnen mit diesen Karrieremustern größere Schwierigkeiten haben als ihre männlichen Kollegen, es wird jedoch nicht weiter untersucht, worin diese spezifischen Schwierigkeiten liegen, wodurch sie verursacht sein könnten und wie sie abzubauen wären. Eine Ausnahme hiervon stellt die empirische Studie von Bochow/Joas (1987) zum beruflichen Verbleib des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Nachwuchses an Hochschulen¹⁰ dar, in der für fast alle Etappen des Karriereverlaufs nach *Geschlechterunterschieden* gefragt wird. Sie zeigen: Frauen werden seltener zur Bewerbung auf eine Stelle im Mittelbau aufgefordert als Männer (54% zu 63%, vgl. 85). Sie sind im Mittelbau unterrepräsentiert, wenngleich für den Untersuchungszeitraum (zwischen 1971 und 1983) eine leicht steigende Tendenz festzustellen war (vgl. ebd: 134). Beim Antreten einer Mittelbau-Stelle an der Hochschule waren sie "häufiger promoviert und damit relativ hoch qualifiziert" (ebd: 95 f.), woraus die Autoren schließen, daß sie "nur durch eine tendenzielle Überqualifikation Aussichten auf eine Mittelbau-Stelle erwerben konnten. Während der Mittelbau-Zeit verschieben sich die Gewichte zwischen den Geschlechtern sowohl in Hinsicht auf die Promotion wie auch die Habilitation bedeutend" (96). Frauen sind geringfügig älter als Männer, wenn sie

⁹ Wie groß hier das Risiko tatsächlich ist, hängt wesentlich auch vom Berufungsmarkt ab. Besonders problematisch gestaltete sich die Beschäftigungssituation für Berufungsfähige in den Jahren zwischen 1979 und 1989. Karpen spricht von einem "Verwendungsstau" (1986: 42), zu dem es infolge der Berufung vieler junger Wissenschaftler/innen während der Phase des Hochschulausbaus in den Jahren zwischen 1965 und 1979 gekommen war. Dadurch hatten sich Ausscheidungsrate und Ersatzbedarf an Lehrkräften an Hochschulen bis zum Beginn der 90er Jahre erheblich verringert (vgl. ebd. 34 ff.).

¹⁰ Untersucht wurde der berufliche Verbleib von Mittelbau-Angehörigen, die in den Jahren 1971, 1975, 1979 und 1983 aus befristeten Verträgen an wissenschaftlichen Hochschulen ausgeschieden waren. Ausgewertet wurden 2096 Fragebögen (vgl. Bochow/Joas 16 f.).

promovieren (Mittelwert 32 gegenüber 31,7 Jahren) oder sich habilitieren (37,9 gegenüber 36,5 Jahren). In fast allen Fächern wurden Frauen "in auffallend geringerem Maße als Männer von Professoren für eine neue Position empfohlen" (ebd: 76) - 13% gegenüber 26%.

Bei der Suche nach Erklärungen für diese Sachverhalte gingen die Autoren zunächst der Frage nach, inwieweit beruflicher Erfolg von Leistung abhängig ist. Dabei legten sie als Leistungsindikatoren die Veröffentlichungstätigkeit im Verhältnis zum Durchschnitt des Faches zugrunde sowie den Abschluß der Promotion in der Laufzeit des Vertrages. Hieran gemessen lag in ihrem Untersuchungssample die Leistung von Frauen unter der der Männer. Unter den Wissenschaftlerinnen veröffentlichen etwa 31% überdurchschnittlich viel, bei ihren männlichen Kollegen waren es ca. 51% (vgl. ebd: 142). Bis zum Ende der Mittelbau-Tätigkeit hatten 57% der Männer promoviert, demgegenüber nur 41% der Frauen¹¹. Allein mit Leistungsdefiziten, so Bochow/Joas, lasse sich der geringere berufliche Erfolg von Frauen dennoch nicht erklären: "Frauen können zwar wie Männer durch überdurchschnittliche Leistung ihre ansonsten niedrigeren Erfolgsaussichten verbessern; aber wenn sie genauso viel (oder wenig) leisten wie die Männer, bleiben ihre Erfolgsaussichten dennoch geringer" (ebd: 146). Die Autoren führen dies auf frauenspezifische Diskriminierungen zurück, die der weiteren Erforschung bedürften. Sie selbst vertiefen in ihrer Studie lediglich die Frage nach dem Zusammenhang von Familienstand, Leistung und Berufserfolg und kommen diesbezüglich zu dem Ergebnis, daß bei Frauen die Leistung nicht nennenswert davon beeinflußt wird, ob sie Kinder haben oder nicht. Anders bei den Vätern, die mehr publizieren als ihre kinderlosen Kollegen. Die Autoren sehen den Grund hierfür in der traditionellen gesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, die die Zuweisung des weiblichen Geschlechts zu Haus- und Familienarbeit und des männlichen zum Beruf vorsieht. Mit der Geburt von Kindern gehe häufig die Unterbrechung der Berufstätigkeit der Ehepartnerinnen von Wissenschaftlern einher, so "daß sich der

¹¹ Bemerkenswert ist, daß der Anteil derjenigen, die ihre Promotion in der Vertragslaufzeit abgeschlossen haben, im Vergleich der Kohorten insgesamt rückläufig ist. 1971/75 waren es noch 60%, in der 1983er Kohorte nur noch 50%. Hier deutet sich ein Zusammenhang zwischen abnehmenden Berufschancen im wissenschaftlichen Bereich und dem Rückgang der Zielstrebigkeit bei der Verfolgung von akademischen Qualifikationen an. Könnte dies ein Grund dafür sein, daß Frauen insgesamt seltener promovieren und habilitieren? Rein statistisch betrachtet haben sie geringere Chancen auf eine entsprechende Berufsposition als ihre männlichen Kollegen.

Mann von der Pflicht zur Hausarbeit vollständig entlastet und von der Pflicht zur materiellen Existenzsicherung stärker gefordert fühlt" (ebd: 149).

2.2 Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie

Dieses gesellschaftliche Verhältnis zwischen den Geschlechtern wird in vielen Studien als Grund für den geringen Anteil der Frauen an den Professuren genannt. Besteht das gesellschaftlich den Frauen überantwortete Problem der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienaufgaben auch in anderen Erwerbsbereichen, so wird für das wissenschaftliche Berufsfeld mit seinen spezifischen Karrierewegen (Langwierigkeit, Unwägbarkeit usw.) von einer Zuspitzung dieses Konfliktes ausgegangen: "Diejenigen Frauen, die Professorinnen werden wollen, (müssen) nach Abschluß des Studiums, d.h. etwa nach dem 25. bis 27. Lebensjahr, für ein Jahrzehnt unter scharfer Konkurrenz Höchstleistungen erbringen (...). Nur wenige Frauen mit Haushalt und Kindern sind hierzu bereit und in der Lage. Das ist die Situation, die wahrscheinlich nur schwer überwunden werden kann. Nur ein Bündel von Maßnahmen, das sowohl den privaten als auch den beruflichen Bereich betrifft, könnte hier eine Änderung herbeiführen" (Thieme 1990: 121). Was hier als apologetische Feststellung vorgelegt wird, war zu Beginn der 80er Jahre von einer Gruppe von Wissenschaftlerinnen in einem vielzitierten Text als "Ausdruck einer realen Diskriminierung (bezeichnet worden). Nicht die 'Wahlfreiheit' zwischen Beruf und Familie schafft für die Frauen eine widerrechtliche Situation, sondern die Tatsache, daß sie in Wahrnehmung ihrer Interessen im Beruf *entweder* ihre familiäre Lebensplanung und Gestaltung hintanstellen müssen *oder* eine doppelte und gleichzeitig noch jeweils widersprüchliche Arbeitsbelastung auf sich nehmen müssen" (Billotet-Hoffmann u.a. 1982: 8). Die Autorinnen leiteten hieraus die Forderung ab, "Frauen (...), die unter den gegebenen, vorläufigen Bedingungen der geschlechtlichen Arbeitsteilung Familien- und Berufsarbeit in einer Person vereinbaren wollen", "eine besondere Förderung (...) zukommen zu lassen" (ebd.). Als weitere Maßnahme zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Berufstätigkeit und Familienarbeit forderten sie, Arbeitszeitreduzierung und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse für Männer und Frauen in der Personalpolitik qualifizierter Berufsbereiche stärker zu nutzen. Diese Empfehlung ist Bestandteil der meisten Frauenförderprogramme geworden (vgl. exemplarisch die Frauenförderrichtlinien der FU Berlin). Wie sie in die Praxis umgesetzt wurde und inwieweit sie zu einer

stärkeren und gleichberechtigten oder segregierten Integration von Frauen in die Wissenschaft beigetragen hat, ist noch unerforscht.

Aggregierte Daten über das Alter und den Familienstand von Akademikerinnen sind bislang nicht verfügbar (vgl. Baus 1994: 31). Hinweise darauf, wie Frauen und Männer, die den beruflichen Aufstieg in der Wissenschaft geschafft haben, Kinder und Wissenschaft in Einklang bringen konnten, geben mehrere Einzeluntersuchungen. Die Daten bei Bochow/Joas (1987) verweisen darauf, daß für Frauen weiterhin ein stärkeres Spannungsverhältnis zwischen beruflichen Erfordernissen in der Wissenschaft und dem Wunsch nach Familie und Kindern besteht als für Männer. Letztere waren am Ende der Mittelbauzeit häufiger verheiratet, hatten häufiger und mehr Kinder. Die Autoren resümieren: "Zwar herrscht nicht mehr der Zwang zur Wahl zwischen Familie und Beruf im Sinne eines Entweder-Oder, aber eine gleichzeitige Erfüllung beider wesentlicher Lebens- und Betätigungsbedürfnisse wird Frauen offensichtlich schwerer gemacht" (ebd. 146 f.).

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt Schultz (1991) in ihrer Interviewstudie. In der Gruppe der 43 von ihr interviewten Hochschullehrer/innen hatten 19 von 22 Männern Kinder, darunter 16 mehr als ein Kind; hingegen hatten von den 21 Frauen nur 9 Kinder, darunter 5 nur ein Kind. Zwei der Professorinnen bekamen ihre Kinder während des Studiums, sieben bekamen sie nach der Promotion und waren bei der Geburt des ersten Kindes älter als 30 Jahre. Die Interviews zeigen, wie Wissenschaftlerinnen das Problem der Vereinbarkeit von beruflicher Karriere und Kind(ern) lösen: Sie verzichten z.T. bewußt auf Kinder, sie reduzieren die Zahl der Kinder und/oder bekommen ihre Kinder erst nach Durchlaufen entscheidender Karriereetappen und damit vergleichsweise spät. Die Verallgemeinerbarkeit dieser Tendenz bestätigt die Studie zum Karriereverlauf von Hochschullehrerinnen von Onnen-Iseemann und Oßwald (1991), die auf einem qualitativen Erhebungsteil (narrative Interviews mit 13 Professorinnen, 10 Professoren und 12 Frauen in Führungspositionen anderer Berufsfelder) sowie einer halbstandardisierten schriftlichen Befragung von 413 Professorinnen und einer Vergleichsgruppe von 146 Professoren basiert. So konnten "43,1% (110 von 255) aller C-4-Professorinnen und 25,8% (159 von 616) sämtlicher C-3-Professorinnen sowie 17,9% (98 von 549) der C-2-Professorinnen der Bundesrepublik" (ebd.: 33) erfaßt werden. Auch hier zeigte sich, daß die Familienbiographie von Professorinnen erheblich vom Durchschnitt der

erwerbstätigen Frauen in der Bundesrepublik abweicht. Während letztere zu 60% Kinder haben (vgl. ebd.: 91), gilt dies in der Gruppe der befragten Professorinnen für nur 39,1%. Noch ausgeprägter ist die Differenz, wenn der Vergleich mit den männlichen Kollegen gezogen wird. Diese hatten zu 81,4% Kinder, d.h. mehr als doppelt so häufig (vgl. ebd.: 218, Tab. 48). Darüber hinaus belegen die Daten von Onnen-Isemann/Oßwald auch: "Mit der Hochschulkarriere ist für Frauen (...) nicht nur u.U. Kinderlosigkeit überhaupt oder eine geringere Kinderzahl verknüpft, sondern diese 'produziert' auch ältere Mütter: nur bei 13% (...) fand die Geburt ihres ersten Kindes bis zum Alter von 25 Jahren (...) und bei 22% nach dem 34. Lebensjahr (...) statt" (ebd.: 85).

Die Studie kommt zu einem weiteren Ergebnis, das für die Frage der Bedeutung des Kinderwunsches für die Karriereorientierung von Wissenschaftlerinnen aufschlußreich ist. Die Autorinnen hatten bei der Auswertung ihrer Daten eine Unterscheidung in zwei Kohorten vorgenommen - die vor 1940 und die nach 1940 Geborenen. Damit wollten sie prüfen, ob sich auf dem Hintergrund der politischen Entwicklungen in den 60er und 70er Jahren, insbesondere "mit dem Entstehen der Neuen Frauenbewegung und mit der Bildungsexpansion (...) generationsspezifische Unterschiede - gerade im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Geschlechts- und Berufsrollen - festmachen lassen und ob sich für Professorinnen verschiedener Alterskohorten unterschiedliche Aufstiegsprobleme, Berufsverläufe usw. zeigen" (ebd.: 28). Tatsächlich ergab dieser Generationenvergleich, daß "für die vor 1940 geborenen Frauen beim Berufseintritt Familie als Bestandteil der Lebensplanung eine größere Bedeutung hatte als für die nach 1940 geborenen Frauen" (ebd.: 91). Der Wunsch nach Kindern ist für jüngere Wissenschaftlerinnen also stärker zu einem optionalen Faktor geworden. Er tritt zunächst hinter berufliche Interessen zurück. Des weiteren wird deutlich, daß die Wissenschaftlerinnen der jüngeren Kohorte Kinderbetreuung u.ä. in geringerem Maße als Aufgaben ansehen, für die sie allein zuständig sind. Die Ansprüche hinsichtlich der Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit an den Partner sind bei diesen Frauen im Vergleich mit denen ihrer älteren Kolleginnen erheblich angestiegen (44,8% gegenüber 29,4%, vgl. ebd.: 88). Allerdings handelt es sich hierbei um Erwartungen, die kaum erfüllt werden (vgl. ebd.: 90).

Eindeutige Schlüsse lassen sich aus diesen Daten für die Frage der Bedeutung von Kinderwünschen für den Karriereverlauf von Wissenschaftlerinnen nicht ziehen. Allerdings wird die Naturwüchsigkeit, mit der von einem Konflikt zwischen der Orientierung auf eine wissenschaftliche Karriere bzw. Berufstätigkeit und Familie/Kindern bei *jeder* Frau ausgegangen werden kann, erheblich infrage gestellt. Männer, das zeigt die Studie von Onnen-Iseman und Oßwald ebenfalls, haben weniger Schwierigkeiten, Berufstätigkeit und Kinder zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs zu vereinbaren. Fraglich ist, ob der Kohortenvergleich auch bei den Männern auf einen langsam sich vollziehenden sozialen Wandel in den Geschlechterverhältnissen verweist: während den bis 1940 geborenen Professoren zu 22,9% die Vereinbarkeit kein Problem war, galt dies nur noch für 10,0% der nach 1940 geborenen.

2.3 Geschlecht und wissenschaftliche Produktivität

Daß Frauen in der Wissenschaft weniger erreicht haben als Männer, kann an verschiedenen Faktoren abgelesen werden: Sie sind unter den Wissenschaftenden insgesamt unterrepräsentiert, sie erhalten seltener hochangesehene Preise, sie werden seltener in wissenschaftliche Gesellschaften von hohem Rang (etwa nationale Akademien der Wissenschaften) berufen (vgl. Cole und Fiorentine 1991: 205). Schließlich wiesen Einzeluntersuchungen immer wieder nach, daß Frauen im Durchschnitt weniger publizieren als ihre männlichen Kollegen. Ob diese geschlechtsspezifischen Produktivitätsmuster¹² eine adäquate Erklärung für den geringeren akademischen Erfolg von Frauen abgeben könnten oder ob sie selbst Ausdruck einer "institutional ghettoization" (Davis/Astin 1990: 95) von Frauen in der scientific community sind, ist eine Forschungsfrage, die insbesondere in den USA seit mehreren Jahren debattiert wird. Eine der ersten Arbeiten hierzu legte Cole (1979) vor. Er untersuchte den Zusammenhang von wissenschaftlicher

¹² Obgleich dies als Maßstab umstritten ist, wird wissenschaftliche Produktivität in aller Regel an Publikations- und Zitationsraten bemessen (vgl. als Überblick zur Debatte um Ziele und Methoden der Forschungsevaluation den Sammelband von Daniel und Fisch, Hg. 1988). - In ihrem Überblicksaufsatz geht Zuckerman (1991) ebenfalls auf dieses Problem ein. Es sei berechtigt, solche Maßstäbe insbesondere mit dem Blick auf geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu Forschungs- und Publikationsmöglichkeiten kritisch zu betrachten. Dennoch sollten die Forschungsleistungen gerade auch von Frauen weiterhin mit diesem Maßstab gemessen werden, weil er als allgemein gültiger von großer Bedeutung für den Verlauf von Karrieren sei (vgl. 1991: 42 f.).

Produktivität, Reputation und Geschlecht. Als Kriterien zur Bemessung von Reputation legte er zugrunde: Ansehen der gegenwärtigen Forschungsabteilung, Bedeutung der Institution, in der die akademischen Grade erworben wurden, Anzahl erhaltener angesehener Preise sowie derzeitige akademische Stellung. Er entwickelte die sehr kontrovers aufgenommene These, daß Stellen, Preise usw. in der Wissenschaft in der Vergangenheit nach den allgemeinen Kriterien des quantitativen und qualitativen Outputs, also auch gerecht zwischen männlichen und weiblichen Wissenschaftler/innen verteilt worden seien. Kritiker/innen hielten dagegen, daß Cole in seiner Studie den "subtle biases and contextual factors" (Davies/Astin 1990: 91), die die wissenschaftlichen Vorhaben von Männern und Frauen erheblich beeinflussen, keinerlei Beachtung geschenkt hätte. Damit wurde die Frage nach der Anzahl der Veröffentlichungen, die männliche und weibliche Wissenschaftlerinnen vorzuweisen haben, transformiert in die nach den geschlechtsspezifischen subjektiven und objektiven Bedingungen, die Produktivität befördern oder behindern.

Bei der Mehrzahl der Studien, die im Anschluß hieran erarbeitet wurden (vgl. Zuckerman u.a. 1991), handelte es sich um Befragungen, in denen Geschlecht als Variable mit anderen Faktoren wie Familienstand, Kinderzahl, Fachzugehörigkeit usw. korreliert wurde. Durch dieses methodische Herangehen bleiben die Erkenntnisse für die Frage nach dem Zustandekommen geschlechtsspezifischer Produktivitätsmuster hypothetisch, da für Erklärungen auf Vermutungen zurückgegriffen werden muß. So bestätigten auch diese Studien, daß "marriage and motherhood cannot adequately account for gender differences in research productivity" (ebd.: 17). Verheiratete Frauen und Frauen mit Kindern veröffentlichen im Durchschnitt genauso viel wie ihre unverheirateten und kinderlosen Kolleginnen, z.T. hatten sie sogar geringfügig mehr Publikationen (Cole 1991: 170). Fachspezifische Studien relativierten sogar die Aussage, daß Wissenschaftlerinnen weniger produktiv seien als ihre männlichen Kollegen, erheblich (vgl. Robinson 1973). So zeigten sich für die Fächer Mathematik, Politikwissenschaften und Chemie Geschlechterunterschiede, die lediglich 1% ausmachten¹³. Schließlich kamen Studien, in denen

¹³ In gleicher Weise relativiert sich die Aussage, daß das Habilitationsalter bei Frauen im Durchschnitt höher liegt als bei Männern, wenn nach Fächern differenziert wird (vgl. ZE für Frauenstudien und Frauenforschung 1995).

mehrere Maßstäbe für Produktivität herangezogen wurden, zu dem Schluß, daß Männer nur geringfügig und statistisch nicht signifikant mehr Produktivität entfalteten als Frauen.

Aus diesen verschiedenen Ergebnissen zogen Davis und Astin (1990) den Schluß, "that biological sex alone is not a very good predictor of either productivity or reputational standing, since female status does not appear uniformly to influence either". Sie gingen der Frage nach der "gender dimension to status attainment" (ebd.: 92) nach, indem sie die Besonderheiten bezüglich Alter, Ausbildungsstand der Mutter, Familienstand, Ausbildung und Berufstätigkeit des Ehepartners, Stellung im akademischen Berufsfeld und zeitlicher Belastung durch Verwaltungs-, Lehr-, Gremien- und Forschungsarbeiten bei besonders produktiven männlichen und weiblichen Wissenschaftlern mit denen der männlichen und weiblichen Fakultätsmitglieder insgesamt verglichen¹⁴. Sie kamen in ihrer Untersuchung zu dem Ergebnis, daß hohe Produktivität einhergeht mit spezifischen persönlichen, organisationalen und institutionellen Bedingungen: "The most productive faculty tend to be employed by the most selective academic institutions, tend to have received their degrees from selective institutions, and tend to be located at universities rather than colleges" (ebd.: 95). Weiter deuten ihre Befunde an, daß Wissenschaftlerinnen, wenn sie vergleichbare Bedingungen vorfinden wie ihre männlichen Kollegen, auch ähnlich produktiv sind. Allerdings ist diese Gleichheitsbedingung eher selten erfüllt. Hierfür spricht auch die Feststellung von Davis und Astin, daß die Unterschiede zwischen sehr produktiven Frauen und dem Gesamt der Wissenschaftlerinnen des Samples ausgeprägter sind als die in der Gruppe der Männer.

In einer offenen Frage wurden die Befragten schließlich gebeten anzugeben, was es ihnen ermöglicht hatte, produktiv zu sein bzw. worin sie ihre Produktivität behindert sahen. Die Antworten, die in 16 Kategorien zusammengefaßt wurden (vgl. ebd.: 96), wiesen zwei deutliche Geschlechterdifferenzen auf; die Motivation und

¹⁴ Sie beziehen sich dabei auf Daten und Ergebnisse aus zwei Umfragen. Bei der ersten aus dem Jahr 1980 handelt es sich um eine repräsentative Befragung von 9500 Wissenschaftler/innen aus 98 "higher education institutions". Aus dieser wurde eine Untergruppe gebildet (n=299 Personen) für eine zweite Studie aus dem Jahr 1982, in der es um besonders produktive Wissenschaftler/innen ging. Im hier referierten Text ziehen die Autorinnen nur die Ergebnisse für die Sozialwissenschaftler/innen heran (n=1410 bzw. N=51) (vgl. Davis/Astin 1990, 90).

die Unterstützung durch den Partner bzw. die Familie wurden signifikant häufiger von Frauen genannt. Darüber hinaus wurden die Antworten unter die zwei Kategorien "persönliche Variablen" und "organisationale Variablen" geordnet und nach Geschlecht ausgewertet. Hier zeigte sich, daß die Wissenschaftlerinnen die eigene Forschungsproduktivität stärker auf personenbezogene Faktoren wie "harte Arbeit", "hohe Motivation", "starkes Interesse am Thema", "Verfügung über die für die Arbeit erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten" zurückführten, während Männer institutionelle Faktoren wie Zeit, studentische Mitarbeit und finanzielle Förderung betonten. Wenn die männlichen Wissenschaftler persönliche Faktoren nannten, dann waren dies mit "Neugier", "valuing scholarship" und "großem Ehrgeiz" wiederum andere als die von den Wissenschaftlerinnen erwähnten. Letztere betonten unter den organisationalen Faktoren die Dimension der Beziehungen als wichtig für Produktivität: ein gutes Verhältnis zu Kollegen, eine unterstützende Umgebung, einen Ehemann oder eine Familie, die eine unterstützende Struktur bereitstellen. Hier zeichnen sich geschlechtsspezifische Funktionsweisen der Arbeitssysteme¹⁵ ab, deren Ursprung in der geschlechtsdifferenten gesellschaftlichen Integration von Männern und Frauen vermutet werden kann. Auch bei den Antworten zu den Faktoren, die Produktivität verhindern, zeigten sich Geschlechterunterschiede: Während die Männer als Hauptproblem äußere Umstände wie begrenzte Ressourcen u.ä. nannten, auf die sie selbst wenig Einfluß haben, erwähnten die Frauen Belastungen, auf die sie durchaus einwirken könnten, wie den Mangel an Zeit durch familiäre Pflichten, Gremienarbeit u.ä. Diese Befunde zeigen, daß die spezifische Integration von Frauen in die Wissenschaft studiert werden muß als komplexes Zusammenspiel von beruflichen Anforderungen, institutionell vorhandenen Formen der Bewältigung (Ressourcen, Arbeitsteilungen usw.) sowie deren geschlechtsspezifischer Verteilung und subjektiv geschlechtsspezifischer Aneignung.

In einer späteren Arbeit ist Astin (1991) der Frage nachgegangen, welchen Einfluß Ermutigung und positive Rückmeldung auf die Produktivität von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen haben. Frühere Untersuchungen (Cole/Zuckerman 1984) hatten nämlich gezeigt, daß Frauen etwas responsiver auf das Fehlen von Ermuti-

¹⁵ Vgl. zum Konzept des Arbeitssystems die Erläuterungen in Teil IV.

gung reagieren, daß sie jedoch beträchtlich weniger empfänglich für positive Verstärkung sind als Männer.

Astin wertet häufiges Zitiertwerden als Belohnungsform in der Wissenschaft und analysiert 56 Essays von Wissenschaftler/innen¹⁶, in denen diese Auskunft darüber geben, was sie zur Erarbeitung eines sogenannten "citation classic" veranlaßt hatte, wodurch sie dabei unterstützt oder behindert wurden und worin sie die Gründe für das häufige Zitiertwerden dieser Arbeit sehen. Auf die erste Frage kamen fünf Antworttypen, die sich nur unwesentlich nach Geschlecht unterschieden: persönliches Interesse verfolgt (12 M, 12 F), Problem lösen wollen (14 M, 10 F), Ergebnisse der Dissertation veröffentlicht (5 F), Unterstützung für graduierte Studenten (1 M, 1 F), Schreibaufforderung durch Herausgeber oder Zeitschrift nachgekommen (1 M, 3 F). Bei der Frage nach den Behinderungen erwähnen nur Frauen den Mangel an kollegialer Unterstützung für ihr Projekt oder Thema (Astin 1991: 64). Hier bestätigt sich das Ergebnis früherer Untersuchungen, daß Frauen das Verhalten von Kollegen als Schlüsselfaktor ihrer Arbeit betrachten und erleben.

Ausgeprägter geschlechtsspezifisch erwiesen sich die Einschätzungen zur Bedeutung der eigenen Arbeit. Frauen betonen an erster Stelle und weit häufiger als Männer den Neuheitsgrad ihrer Arbeit (48% zu 15%), zweitens die breite Anwendbarkeit/Übertragbarkeit der Ergebnisse (32% zu 15%) und drittens die Integration und Transformation des Forschungsstandes in weiterführende Richtungen (28% zu 7%). Männer betonen erstens den richtigen Zeitpunkt für das Thema (22% zu 12%), zweitens die Verständlichkeit/Einfachheit der Arbeit (19% zu 12%), drittens daß dadurch ein theoretischer Zugriff eröffnet wird (15% zu 8%).

Daß Wissenschaftlerinnen so viel häufiger die Neuheit des Themas als Grund nennen, lasse sich - so Astin - damit erklären, daß mit der Frauenforschung tatsächlich ein innovatives Feld eröffnet wurde, in dem Frauen zu Themen forschen, für die noch keine Ergebnisse vorliegen. Die Zusammenfassung der übrigen Antworten der

¹⁶ Die US-amerikanische Zeitschrift *Current Contents*, die Zitierhäufigkeiten statistisch auswertet, hatte von März 1984 bis Juli 1986 589 solcher Essays abgedruckt. Astin wählte 56 aus, alle 28 Wissenschaftlerinnen und eine männliche Vergleichsgruppe. 56% kamen aus den Naturwissenschaften, 44% aus den Sozial- und Verhaltenswissenschaften. Die Arbeit der Männer war im Durchschnitt 215 mal zitiert worden, die der Frauen 202 mal (vgl. Astin 1991: 61 f.).

Frauen zeige, daß sie stärker daran interessiert sind, mit ihrer Arbeit anderen nützlich zu sein, und daß sie der eigenen Arbeit insgesamt mehr positive Eigenschaften zuschreiben als Männer. Diese Befunde unterstreichen für Astin die Bedeutung der Bestärkung von außen für die Teilhabe von Frauen an Forschung und Veröffentlichungen. Aber: "The women in this study do not appear to take the frequent citation of their work for granted. On the contrary, they are more sensitive than men are to the environmental cues that suggest colleagues' acceptance and validation of their achievements" (ebd.: 67 f.). Ob frühere Diskriminierungserfahrungen von Frauen und eine unterschiedliche Behandlung in der Erziehung sowie am Arbeitsplatz sie so sensibel für äußere Wertschätzung gemacht haben, daß ihre Motivation bezüglich weiterer Forschungs- und Publikationsanstrengungen hiervon beeinflusst wird, so Astins Schluß, müsse in Längsschnittuntersuchungen weiter erforscht werden.

Im Anschluß an Astins Arbeit scheint es sinnvoll, in empirische Studien die Frage aufzunehmen, welche Motivations- und Belohnungsformen im jeweiligen wissenschaftlichen Berufsfeld gelten und ob bzw. wie diese geschlechtsspezifisch wahrgenommen und handlungsrelevant werden.

2.4 Geschlechtsspezifische Stereotypisierung und Diskriminierung

Hans Anger (1960) hatte im Wintersemester 1953/54 in einer empirischen Studie Professor/inn/en nach ihrer Einstellung zu Hochschullehrerinnen und Studentinnen befragt und als verbreitete Denkform herausgefunden, daß Frauen qua Geschlechtswesen als nicht geeignet für logisches Denken und Wissenschaft angesehen wurden¹⁷. Solcherart abwertende Stereotypisierungen von Frauen wurde von Frauenforscherinnen als zentraler Bestandteil der Diskriminierung von Wissenschaftlerinnen entlarvt, der entgegenzutreten sei, wenn Frauen und Männer gleiche Berufschancen erhalten sollen. Sie betonten, daß "die Unterrepräsentanz als auch die besonderen Schwierigkeiten von Frauen im Wissenschaftsbetrieb nicht etwa an ihrer Unfähigkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten liegen, sondern in der durch und

¹⁷ Insgesamt wurden 135 männliche und 3 weibliche Dozent/inn/en interviewt. Sie gaben mehrheitlich an, Frauen fehlten die für den Hochschullehrerberuf notwendigen Kompetenzen wie Durchsetzungsfähigkeit, "Gewicht der Persönlichkeit", Fähigkeit zum abstrakten Denken, Stimmstärke und physische Kraft (vgl. Anger 1960, 480).

durch patriarchalisch geprägten und strukturierten Institution der Wissenschaft und Hochschule begründet sind" (Bock u.a. 1983: 75). Damit war eine Schwerpunktverlagerung vorgenommen worden. Anstatt von angeblich defizitären weiblichen Subjekten auszugehen, wurde die Analyse "patriarchaler" Strukturen und frauendiskriminierender Handlungsmuster in der Wissenschaft auf die Tagesordnung gesetzt.

Aufschluß darüber, worin das Patriarchale der Strukturen neben der Unvereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie für Frauen besteht, sollten qualitative Interviewstudien geben, in denen Studentinnen und/oder Wissenschaftlerinnen nach Diskriminierungserfahrungen befragt wurden (vgl. Bock u.a. 1983, Pfister 1986, Poppenhusen 1986, Schuchardt 1986, Wetterer 1986, Geenen 1994, Schultz 1991). Die Befunde waren widersprüchlich. In der explorativen Studie von Bock u.a. berichteten die Interviewten (12 Studentinnen und 13 Wissenschaftlerinnen) tatsächlich von Diskriminierungserfahrungen (z.B. Ellbogenverhalten männlicher Kommilitonen und Kollegen, unterschiedliche Maßstäbe bei der Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen von Männern und Frauen, die Behandlung von Frauen als Sexualobjekt usw.). Inwieweit dadurch ihre Handlungsweisen insbesondere auch im Hinblick auf Karriereziele in der Wissenschaft beeinflusst wurden, blieb jedoch ungeklärt. Nachfolgend durchgeführte Interviewstudien mit ähnlicher Fragestellung sahen sich vor einem Paradox: Objektiv vorhandene Diskriminierungen wurden von Wissenschaftlerinnen oft nicht als solche wahrgenommen bzw. nicht als bedeutsamer Bestandteil eigener beruflicher Erfahrungen artikuliert. Hieraus wurde nicht etwa geschlossen, daß Diskriminierungen nicht vorkommen, sondern es wurden weitere Überlegungen darüber angestellt, warum sie geleugnet oder verdrängt werden bzw. nicht als Diskriminierung erkannt werden können. Geenen (1994) hat hierzu vier Deutungen vorgeschlagen: 1. Die semantische Reichweite des Begriffs Diskriminierung wird von den Interviewten so eng gefaßt, daß sie ihre eigenen Erfahrungen darin nicht verorten können. 2. Das Zusammenfallen von hierarchischem und geschlechtsspezifischem Strukturmuster in wissenschaftlichen Organisationen erschwert es, zwischen "frauendiskriminierenden Phänomenen" (ebd.: 19) und hierarchischen Momenten klar zu unterscheiden. 3. Die Verleugnung von Diskriminierung ist ein Effekt der "Identifikation mit den vorgetragenen Werten der Bezugsgruppe, die die Definitionsmacht innehat" (ebd.). 4. Diskriminierungen sind für die Diskriminierten selbst beschämend. In aller Regel

sind sie es, die den Nachweis erbringen müssen, ungerechtfertigterweise benachteiligt worden zu sein (vgl. ebd.: 21).

Als Resümee läßt sich festhalten, daß sich die Vielfältigkeit, Komplexität und Widersprüchlichkeit der Erfahrungen, die Wissenschaftlerinnen im Berufsfeld Hochschule/Wissenschaft machen, mit dem Begriff/Konzept der Diskriminierung nur unzureichend erfassen lassen.

Im Anschluß an die Studien zu Diskriminierungserfahrungen wurden Konsequenzen für zukünftig einzuschlagende Forschungsstrategien gezogen¹⁸. Die theoretische Einsicht lautete, daß zu "den Auseinandersetzungen mit geschlechtsspezifisch geformten Hochschul- und Berufsstrukturen eine sozialisations- und identitätstheoretische Sicht treten" müsse (Clemens u.a. 1986: 37). Die Vorstellung einer "einfachen Diskriminierungsthese (wurde) weiterentwickelt zu der Analyse eines Zusammenhanges zwischen widersprüchlichen und komplex verwobenen objektiven Strukturen mit subjektiven Verarbeitungsweisen (Pfister), zu einer empirischen Sozialforschung, die erst herausfinden will, wie eine weibliche Subjekttheorie aussehen kann" (Neusel/Wetterer 1988: 153 f.). Als methodischer Zugang zum Thema wurde auf "'weiche' Instrumente, offene und/oder narrative Interviews" (ebd.: 155) orientiert. Die Erwartung war, daß so zur Sprache kommen würde, wie Wissenschaftlerinnen die - so die These - schwierige Balance zwischen der Identität als Frau und als Wissenschaftlerin herstellen. Damit stand ein theoretisch komplexes wie methodisch anspruchsvolles Forschungsprogramm auf der Tagesordnung, das bis in die Gegenwart nur partiell eingelöst wurde, wohl auch, weil es auf der operationalen Ebene der weiteren Ausarbeitung bedarf. Hier knüpfen wir mit dem beantragten Forschungsvorhaben an, indem wir vorschlagen, das komplexe Zusammenspiel von geschlechtsspezifischen Arbeitskraftpotentialen und Arbeitssystemen in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen zum Gegenstand empirischer Forschung zu machen.

¹⁸ Dieser Reflexionsprozeß kann nachgelesen werden in dem von Clemens u.a. herausgegebenen Sammelband "Töchter der Alma Mater" (1986), der die Beiträge eines im Mai 1985 in Kassel abgehaltenen Symposiums versammelt. Darüber hinaus dokumentiert er den Stand der Forschungen seit den 50er Jahren bis zur Mitte der 80er Jahre.

2.5 "Alibifrauen" in "homosozial" geprägten wissenschaftlichen Institutionen

Die Studie, die den weitestgehenden Versuch unternimmt, das Zusammenspiel verschiedener Faktoren zu erfassen, ist die geschlechtervergleichende Untersuchung der "Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren" von Schultz (1991)¹⁹. Schultz entwickelt einen theoretischen Rahmen, der ermöglichen soll, "sowohl die sozio-kulturellen Voraussetzungen des weiblichen Lebenszusammenhangs als auch die institutionellen und normativen Bedingungen einer Hochschulkarriere" (ebd.: 24) zu berücksichtigen. Ihre These lautet: "Ausgehend von geschlechtsspezifisch unterschiedlicher Sozialisation und beruflichen Zugangsbedingungen betrachte ich die Art und Weise, wie Frauen und Männer mit ihrem Status an der Universität umgehen, unter der theoretischen Prämisse, daß Männer als Mitglieder der dominanten Gruppe einen Prozeß der *beruflichen Sozialisation* durchmachen, der sich weitgehend bruchlos an ihre primäre und sekundäre Sozialisation anschließt. Frauen hingegen erleben aufgrund ihres Alibistatus in einer ihnen wenigstens teilweise fremden Kultur einen *Akkulturationsprozeß* und entwickeln *kulturelle Zwischenwelten*" (ebd.: 10, Hervorhebungen im Original).

Obgleich Universitäten und Hochschulen koedukative und gemischtgeschlechtliche Bildungs- und Forschungseinrichtungen sind, betrachtet Schultz diese aufgrund der geringen Repräsentanz von Hochschullehrerinnen und der charakteristischen Prestigestrukturen, Leistungskriterien und Interaktionsformen als "homosoziale" oder "männlich geprägte" Institutionen (vgl. ebd.: 6). Mit dem Konzept des "Alibistatus"²⁰ soll deutlich werden, daß die Minderheitenposition von Wissenschaftlerinnen und Hochschullehrerinnen eine *qualitative* Wirkung entfaltet. Alibipersonen werden nicht als Individuen mit spezifischen Qualitäten und Bedürfnissen wahrgenommen, sondern immer auch als Vertreterinnen und Symbole der minoritären Gruppe, der sie angehören, hier also als Vertreterinnen der weiblichen

¹⁹ Die Studie basiert auf leitfadengestützten offenen Interviews, die 1983 durchgeführt wurden (vgl. zur Methode Schultz 1991: 24 ff., zu den Merkmalen der Untersuchungsgruppe ebd.: 299 ff.).

²⁰ Schultz entlehnt dieses Theorem von Kanter (1977), die von Alibipersonen oder "token" spricht, wenn es sich um Personen handelt, die einer minoritären Gruppe angehören, d.h. einer Gruppe, die nicht mehr als 15% der Gesamtgruppe darstellt. Das Phänomen des "tokenism" ist zum Erklärungsansatz zahlreicher empirischer Studien in den USA gemacht worden. Es ist allerdings auch kritisiert worden, weil es allein auf quantitative Verteilungen abhebt und die Bedeutung der gesellschaftlichen Konstruktion von Unterschieden und deren Hierarchisierung vernachlässigt (vgl. hierzu zusammenfassend Schultz 1991).

Geschlechtsgruppe. In dieser Funktion werden ihnen stereotype Merkmale zugeschrieben, und es wird erwartet, daß sie sich an der dominanten Kultur orientieren.

Daß die Lebensrealität von Wissenschaftlerinnen nicht gänzlich in der *Anpassung* an die "fremde Kultur" aufgeht, sondern Formen entwickelt werden, in denen Ambivalenzerfahrungen bewältigt werden können, suchte Schultz mit dem heuristischen Konstrukt der "kulturellen Zwischenwelten" zu erfassen. Durch die Unterscheidung in "weibliche und männliche Modalitäten" (ebd.: 17) wurde schließlich berücksichtigt, daß Professoren und Professorinnen geschlechtstypische Verhaltens- und Umgangsformen entwickelt haben und praktizieren.

Schultz wertete die Interviews nach neun Themenkomplexen aus: 1. Geschlechterunterschiede im Werdegang und im beruflichen Selbstverständnis, 2. Einfluß der Familie und sozialen Herkunft, 3. Stellenwert der persönlichen Förderung im Karriereverlauf, 4. Machtstreben und Männlichkeit als extrafunktionale Qualifikationen im Hochschullehrerberuf, 5. Frauendiskriminierung, 6. Bedeutung von Beruf, Familie, eigener und Partnerkarriere, 7. Familie und Hausarbeit im Leben weiblicher und männlicher Professoren, 8. Unterstützung bei der wissenschaftlichen Arbeit durch den Partner/die Partnerin, 9. Geschlechterunterschiede in der Forschungsleistung. Die Aufstellung macht deutlich, daß bei Datenerhebung und -auswertung die biographisch-subjektbezogenen Faktoren ein deutliches Übergewicht erhalten, während der institutionelle oder organisationale Rahmen kaum empirisch untersucht wird. So erfährt das ursprünglich komplexe Forschungsdesign im Untersuchungsverlauf eine entscheidende Reduktion mit der Folge, daß das Prozeßhafte der Akkulturation von Wissenschaftlerinnen nicht in den Blick gerät. Wissenschaft und der Wissenschaftsbetrieb einerseits und männliche und weibliche Identität andererseits erscheinen als starre und unveränderliche Größen.

Hasenjürgen (1996) hat die Festgelegtheit des bei Schultz zugrundeliegenden "Modells von Welt" mit einem Billardtisch verglichen, "auf dem die einzelnen (Männer- und Frauen-) Kulturen wie harte, runde Billardkugeln aneinanderklacken und sich gegenseitig in Bewegung setzen" (ebd.: 91). Im Konstrukt der Hochschule als "homosoziale Welt" sieht sie vernachlässigt, daß sich Frauen in der Wissenschaft auch am Spiel um Macht und Anerkennung beteiligen. Dadurch, daß die Geschlechterdifferenz zum Ausgangspunkt der Studie gemacht wird, werde des

weiteren verhindert, den *Prozeß* der Reproduktion geschlechtsspezifischer und sozialer Ungleichheit zu erforschen. Hasenjürgen schlägt dagegen vor zu untersuchen, wie Frauen das wissenschaftliche Feld aktiv mitgestalten. Ähnlich lautet die Kritik von Duka (1992), die bezweifelt, daß es *die* Hochschule überhaupt als homogenes Gebilde gibt, in das Frauen als Wissenschaftlerinnen wie "in eine völlig neue Welt" (ebd.: 243) überzutreten haben. Auch "die Wechselseitigkeit von Subjekt- und Umwelteinflüssen" berücksichtige ein solches Konzept "nur unzureichend" (ebd.). "Denkt man den Ansatz weiter, würden sich Mitgestaltungsmöglichkeiten von Frauen erst dann ergeben, wenn es durch entsprechende quantitative und inhaltliche Veränderungen zu einer Aufhebung der homosozialen Männerkultur gekommen ist" (ebd.: 244). Die Frage sei "nur, wie dieser Zustand anders zu erreichen wäre, wenn nicht durch die Aktivitäten der Frauen selbst" (ebd.).

2.6 Professionalisierung, Vergeschlechtlichung und soziale Schließung

Faßt man den bisherigen Überblick über den Forschungsstand zusammen, so läßt sich ein klares Übergewicht bei den subjektbezogenen Erklärungsansätzen feststellen. Erst mit dem Beginn der 90er Jahre ist ein Wandel oder eine Erweiterung der Untersuchungsperspektive zu verzeichnen. Nunmehr werden stärker auch *Berufskulturen* als relevante Bedingungsfaktoren für die immer noch als marginal zu bezeichnende Integration von Frauen in die wissenschaftliche Berufswelt in den Blick genommen. Hier sind die gender-kritischen Betrachtungen von Professionalisierungsprozessen einzuordnen, die diese "im Anschluß an die macht- und konflikttheoretische Professionssoziologie als spezifisch bürgerliche 'collective social mobility projects'" (Wetterer 1995: 15) begreifen. Des weiteren schreiben sie den Professionalisierungsprozessen eine spezifische Doppelfunktion zu, die darauf abziele, einer kleinen sich elitär verstehenden Gruppe Zugang zu hochangesehenen und gut dotierten Berufen zu verschaffen und zu erhalten: "Was nach der einen Seite als Einführung von bürgerlich-meritokratischen *Zugangskriterien* zu bestimmten Berufen in Erscheinung trat, stellte nach der anderen Seite immer auch die Einführung von *Ausschlußkriterien* dar. (...) Und diese zweite Seite fällt um so mehr ins Gewicht, als die angehenden 'professionals' des letzten Jahrhunderts nicht nur bestrebt waren, ihre Berufe als Expertenberufe zu konzipieren, sondern mindestens ebenso darum bemüht, sie zu Berufen zu machen, die sich von den nicht-

akademischen durch Prestige, Status und Verfügung über materielle Ressourcen deutlich unterschieden" (Wetterer 1994: 22).

Für die Frage, wie das Geschlechterverhältnis in diese Prozesse eingebunden war bzw. ist, unterscheidet Wetterer drei historische Phasen: Die *erste* war "durch die Etablierung einer geschlechtsexklusiven sozialen Schließung gekennzeichnet" (1995: 17). Diese wurde über den Ausschluß der Frauen aus den Universitäten, in denen die anerkannten Qualifikationen erworben werden mußten, durchgesetzt. Weiter war diese Phase gekennzeichnet von einer geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung zwischen "(männlich dominierten) Professionen und (weiblichen) Semiprofessionen" (ebd.).²¹ In der *zweiten Phase* "verlagerten sich die geschlechtsexklusiven Schließungsstrategien vom Zugang zum Qualifikationssystem auf den Eingang zum Beschäftigungssystem" (ebd.). Aufgrund ihrer offensichtlichen Diskrepanz zu meritokratischen Leistungsstandards habe die z.T. formell verankerte Entkopplung von Qualifikation und Berufszugang für Frauen zu viele Angriffspunkte enthalten, um von Dauer zu sein. Charakteristisch für die *dritte Phase* sei der Abbau aller "codifizierten und expliziten geschlechtsspezifischen Ausschußregularien" (ebd.) und die Entstehung einer "geschlechtsspezifische(n) Aufteilung des Spektrums qualifikationsadäquater Berufsfelder" (ebd.: 18) gewesen. Letztere sei vordergründig als *horizontale* Arbeitsteilung bezeichnet worden, bei genauerem Hinsehen zeige sich hier jedoch "eine berufs- und professionsinterne Hierarchisierung entlang der Trennlinie Geschlecht" (ebd.). Diese baue darauf auf, daß jede Differenzierung zwischen den Geschlechtern nicht nur die *Möglichkeit* einer Hierarchisierung beinhaltet, "sondern immer schon die Konstruktion einer hierarchischen Beziehung dar(stellt)" (Wetterer 1995a: 228).

Dieser Vorgang der geschlechtsspezifischen Zuordnung von Berufen bzw. von Tätigkeitsfeldern innerhalb von Berufen ist in der Frauenforschung - in Anlehnung an die im englisch-amerikanischen Sprachraum verwandte Bezeichnung des "gendering" - mit dem Begriff der "Vergeschlechtlichung" gefaßt worden. Die zentrale These von Wetterer lautet, daß Professionalisierungsprozesse, in denen auf

²¹ Sie verweist hier z.B. auf die Verdrängung von Frauen aus der Beruf gewordenen Tätigkeit des Arztes und die Entstehung der ihnen überlassenen Berufe der Hebamme, Krankenschwester, Arzthelferin usw. (vgl. Wetterer 1994: 26 ff.).

tradierte Konzepte der Geschlechterdifferenz zurückgegriffen und diese "in professionsspezifisch je verschiedener Weise stets neu formuliert, ausgelegt, bestätigt, modifiziert oder auch verworfen" (Wetterer 1992: 27) werden, immer auch Vergeschlechtlichungsprozesse sind, in deren Verlauf nicht lediglich Männer- und Frauenbereiche gegeneinander abgegrenzt, sondern zugleich auf- bzw. abgewertet werden.

Der gender-analytische Professionalisierungsansatz zielt also darauf ab, in den Selbstbeschreibungen und Selbstverständnissen der verschiedenen Professionen, in den Leitbildern, Handlungsmaximen, internen Differenzierungen und Bewertungen und vor allem den Qualifikationsstandards die geschlechtsspezifischen Zuordnungen aufzuspüren, weil hiermit der Ausschluß oder die Marginalisierung von Frauen einhergehe. Eine solche historisch-empirische Rekonstruktion berufsspezifischer Professionalisierungsprozesse steht noch weitgehend aus²². Für das Berufsfeld Wissenschaft verweisen die Ausführungen von Wetterer auf die Notwendigkeit, das Berufsbild des Wissenschaftlers sowie die "scientific community" als professionsspezifisch bedeutendes Bezugssystem mit eigenen Regeln, Beziehungsmustern, Belohnungsformen, Wertmaßstäben usw. in die Analysen miteinzubeziehen. In mehreren Aufsätzen sind Thesen zur "Männlichkeit der Wissenschaftskultur" entwickelt worden, die hier anschlussfähig sind. Insbesondere werden das Stereotyp des Wissenschaftlers (List 1987, Bauer u.a. 1993), die zentrale Bedeutung von Konkurrenz (Nowotny 1986, Brothun 1988) sowie die für das Wissenschaftsfeld typischen Autoritäts- und Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Lehrer und Schüler, Doktorand und Doktorvater sowie zwischen Professor und Mitarbeiter (Dietzen 1990, Koch 1994) mit ihrer großen Bedeutung für akademische Qualifizierungsprozesse und individuelle Karrierechancen problematisiert.

²² In zwei Sammelbänden (vgl. Wetterer, Hg. 1992, 1995) sind erste Ergebnisse für die Berufsfelder Rechtswissenschaft, Wirtschaftswissenschaften, Architektur, Informatik usw. zusammengetragen. - Eine aufschlußreiche Studie zum Prozeß der Herausbildung des Professorenberufs hat Schmeiser (1994) vorgelegt. Wenngleich er Geschlechteraspekte nicht mitbearbeitet, liefert seine Grundthese von der "Professionalisierung vor der Professionalisierung" (ebd.: 28), die schlußendlich in eine "Verberuflichungskrise" (ebd.) gemündet sei, mit der er einen Vorschlag zur Erfassung der Spezifik des Professionalisierungsprozesses in diesem Feld formuliert hat, einen interessanten Anknüpfungspunkt auch für gender-analytische Zugänge.

2.7 Frauenförderung und geschlechtsspezifische Organisationsanalyse

Seit der Mitte der 80er Jahre sind an den Hochschulen nahezu flächendeckend Programme zur Frauenförderung bzw. Gleichstellung institutionalisiert worden (vgl. Kriszio 1993). Diese zielten darauf ab, strukturelle Nachteile für Wissenschaftlerinnen abzubauen, konzentrierten sich in der Vergangenheit jedoch wesentlich darauf, Lösungen für das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu finden und die Qualifizierungschancen für Frauen durch Sonderprogramme zu erhöhen (Wetterer 1994). In den 90er Jahren wurden die Wirkungen dieser institutionalisierten Frauenpolitik kritisch bilanziert.²³ Wenngleich die Einschätzungen unterschiedlich waren, stimmten sie doch in dem Punkt überein, daß von einem durchschlagenden Erfolg der bisher praktizierten Maßnahmen, etwa ablesbar auch in der Erhöhung des Frauenanteils an den gesicherten und leitenden Positionen im Wissenschaftsfeld, nicht die Rede sein könnte (vgl. Wetterer 1994). Dies führte dazu, daß neben den Maßnahmen selbst auch die Prozesse ihrer Umsetzung in den Institutionen als Untersuchungsgegenstand in den Blick gerieten. So wurde auch von dieser Seite deutlich, daß Erklärungsansätze und Veränderungsstrategien, in denen eine ausschließlich oder überwiegend auf Besonderheiten weiblicher Subjektivität/Individualität abzielende Forschungsperspektive eingenommen wird, unzureichend sind und daß problemadäquate Analysen institutionen- und organisationsbezogene Dimensionen einbeziehen müssen (vgl. Biester 1994, Holland-Cunz 1996, zusammenfassend Sauer 1994).

Die hiermit postulierte und erst noch umzusetzende "analytische Horizonterweiterung" (Holland-Cunz 1996: 161) erfordert einen gender-kritischen organisationssoziologischen Zugang, der bislang noch nicht entwickelt wurde (vgl. Riegraf 1996). Anknüpfungsmöglichkeiten bieten jedoch neuere Debatten in der Organisationssoziologie, in denen der Versuch gemacht wird, organisationsinterne Prozesse in ihrer Bedeutung für die Herstellung bzw. beständige Wiederherstellung geschlechtsspezifischer Ungleichheit zu untersuchen.

²³ Solche Bilanzen wurden auch für institutionalisierte Frauenförderungs politik in den Erwerbsbereichen/-sektoren Industrie (Brumlop 1994, Brumlop/Hornung 1994, Handel (Riegraf 1996) und Dienstleistung (Meuser 1989, Rudolph/Grüning 1994) vorgelegt.

Gemeinsamer Ausgangspunkt der verschiedenen Ansätze zu Geschlecht und Organisation bzw. Bürokratie ist, daß Organisationen selbst als vergeschlechtlicht konzipiert werden. Witz/Savage (1992) betonen hierbei den historischen Charakter von Organisationen: "One of our central arguments concerns the historical specificity of organizational forms and the fact that they are inevitably shaped by a wide variety of social forces, gender notably amongst them" (57). Dem Typus der modernen Berufsorganisation sei die Trennung von produktivem und reproduktivem Bereich und damit ein historisch spezifisches Geschlechterverhältnis eingeschrieben, denn in der geschlechtlichen Arbeitsteilung sind es bekanntlich Frauen, denen das Aufgabenfeld der individuellen Reproduktion unbezahlt überantwortet wird. "The divide between reproduction and production constitutes the gendered understructure of society's institutions. This divide is perpetuated in institutional processes that (...) are organized on the assumption that reproduction takes place elsewhere and that responsibility for reproduction is also located elsewhere" (Acker 1992: 567). Die Tatsache, daß insbesondere *die* Bereiche ausgelagert werden, die aufgrund der gesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern wesentlicher Bestandteil des Lebens vieler Frauen sind, hat dazu geführt, daß die bestehenden Berufsorganisationen als männlich oder "androzentrisch" charakterisiert wurden.

Für Witz/Savage ist das "Herzstück" einer Forschungsperspektive, die das Verhältnis zwischen Geschlecht und Bürokratie zu bestimmen versucht, "the relationship between gender and power" (1992: 56). Acker (1991) nennt fünf analytisch getrennte, praktisch jedoch ineinandergreifende Dimensionen, die beim Prozeß des "gendering" in Organisationen eine Rolle spielen. Sie legt damit eine weitergehende Operationalisierung des Problems vor:

1. Die Konstruktion von Trennungen entlang der Geschlechtergrenzen (Arbeitsteilungen, Verhaltensweisen, Räumlichkeiten usw.),
2. die Konstruktion von Symbolen und Bildern, die diese Trennungen erklären, bekräftigen, legitimieren - ihnen aber auch widersprechen können,
3. die Interaktionen zwischen Frauen und Männern, Frauen und Frauen, Männern und Männern, hier insbesondere die verschiedenen Formen von Dominanz und Unterwerfung, das Ausfüllen der sozialen Geschlechterrollen usw.,

4. die auf der Grundlage der genannten Prozesse geförderte Herstellung vergeschlechtlichter Bestandteile individueller Identität,
5. der Einbezug von "gender" in den grundlegenden fortwährenden Prozeß der Erzeugung und Konzeptualisierung sozialer Strukturen (vgl. ebd.: 146 f.).

Ackers Fragenkatalog verweist auf die große Bedeutung, die der Betrachtung von "Mikrostrukturen" bei der Analyse des Funktionierens von Organisationen als vergeschlechtlichten Institutionen zukommt. Bislang wurden solcherart "mikropolitische" Gender-Analysen (Riegraf 1996) weder für die Hochschulen noch für außerhochschulische Forschungseinrichtungen unternommen. Kirsch-Auwärter (1996) hat eine Skizze der Organisationskultur der bundesdeutschen Hochschulen vorgelegt, deren Übertragbarkeit auf außerhochschulische Forschungseinrichtungen zu untersuchen wäre. Sie stellt vier Merkmale heraus: *"Hierarchie ist dominant*. Sie erstreckt sich nicht nur auf Ämter und Funktionen, sondern ebenso auf Personen und Bereiche, auf Disziplinen und Forschungsfragen, auf Ressourcen und Beziehungen, auf Tätigkeiten oder Ideen. (...) Komplementär dazu: *Konkurrenz ist allgegenwärtig*. Ursprünglich als ein Instrument der Belebung, des Ansporns befürwortet, gibt es heute kein Alltagshandeln in den Organisationen, das nicht vom Merkmal der Konkurrenz geprägt wäre. Diese Prozesse verflüchtigen sich nicht: Ihr Sediment ist das Prestige der einzelnen Handelnden. *Prestige ist konvertierbar* und eine erstaunliche Währung. (...) Vor allem aber sichert Prestige personengebundene organisationale Macht, und *Macht ist akkumulierbar*." Hinzu komme die Zirkularität dieses Prozesses: "Zuwächse in einem Bereich bringen in der Regel größere Zuwächse in anderen Bereichen hervor" (ebd.: 53 f).²⁴

Die prinzipielle Aufgabe von Gleichstellungsinstrumentarien sieht Kirsch-Auwärter darin, transformierend auf solche "Kulturmuster organisationalen Handelns" einzuwirken. Letztlich gehe es um eine vollendende oder nachholende Modernisierung der Institutionen: um mehr Transparenz in Entscheidungsverfahren, um indirekte Macht- und Prestigeeffekte zu konterkarieren; um Pluralität der vertretenen Ansätze und Erkenntnisstile, um dem Anspruch auf Universalität der Erkenntnisse gerecht(er) zu werden; um prinzipiengesteuerte Entscheidungskriterien

²⁴ Merton hatte dieses Phänomen als "Matthäus-Effekt" beschrieben: wer hat, dem wird gegeben (1985).

sowie um die Ergänzung der konkurrenzbestimmten um konsensorientierte Aushandlungsverfahren, damit Entscheidungen höhere Akzeptanz erhalten (vgl. 54). Von diesem Standpunkt aus wertet sie die Debatten um die ausreichende Qualifikation weiblicher Bewerberinnen, die infolge der Einführung von Frauenförderprogrammen eingesetzt haben, nicht lediglich als "*backlash*-Erfahrung", sondern "als Beginn einer geschlechtssensibilisierten, reflektierenden Analyse von Qualifikationskriterien, von Qualifikations-Zuschreibungsverfahren, von Prozessen der Dokumentation und der Erzeugung von Reputation" (ebd.: 53). Wenn es gelänge, diese "Prozesse als korrektive Verfahren zu institutionalisieren, die an das professionelle Handeln im Alltag zurückgebunden wären" (ebd.), seien dies erste Schritte zur Entwicklung "reflektierter Steuerungsinstrumente", an die gleichstellungspolitisch angeknüpft werden könnte.

2.8 Resümee des Forschungsstands

Weibliche Karrieren erscheinen "als Prozesse der Selbsteliminierung aus der Wissenschaft, oft auch als steckengebliebene Karrieren, die an die Ränder oder Nischen des Wissenschaftsbetriebs geführt haben. Was aussieht wie eine Folge von persönlichen Wahlen, ist jedoch immer auch ein Prozeß der Selektion, der Anpassung und des Hineinwachsens in eine gegebene Institution und deren Kultur, d.h. die subjektive Entscheidung für oder gegen eine Wissenschaftlerinnen-Karriere hat auch Voraussetzungen auf der Seite der Institution" (Krais/Krumpeter 1996: 1).²⁵ In diesem Resümee benennen Krais/Krumpeter mit der subjektbezogenen und der institutionellen Dimension die zwei Seiten, deren Zusammenspiel bzw. Zusammenhang untersucht werden muß, will man der Komplexität der Ursachen für die immer noch als marginal zu bezeichnende Integration von Frauen in die Hochschule wie in das Berufsfeld der außerhochschulischen Forschung gerecht werden.

Der Bericht zum Stand der Forschung zeigt ein deutliches Übergewicht bei den Studien, die an subjektbezogenen biographischen Faktoren ansetzen. Weniger zahlreich sind die Arbeiten, die professionstheoretisch oder institutionenanalytisch

²⁵ Die Autorinnen untersuchten die beruflichen Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft und legen damit eine der ersten Studien vor, in der Karrierewege in einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung geschlechtsspezifisch analysiert werden.

vorgehen, und kaum vorhanden diejenigen, die hierbei auch noch die Subjektperspektive einbeziehen. Hierfür kann bislang nur auf konzeptionelle Bausteine zurückgegriffen werden, deren operationalisierende Zusammenführung für die empirische Analyse noch weitgehend als Aufgabe bevorsteht. Sich dieser Zusammenführung anzunehmen, darin liegt der wesentliche Beitrag des vorgeschlagenen Forschungsprojektes.

3. Geschlecht und Organisation als Interaktionszusammenhang: Analytischer Rahmen

Sowohl der subjekttheoretischen als auch der institutionenanalytischen Perspektive liegt als zentrales Erklärungsmuster die binäre Struktur des Geschlechterverhältnisses als Folge (und Voraussetzung) der gesellschaftlichen Arbeitsteilung und der Trennung zwischen Produktions- und Reproduktionssphäre zugrunde.

Die Subjektperspektive setzt an der Arbeitsangebotsseite an. Sie fragt nach spezifischen Verhaltensweisen, Bewältigungsstrategien und arbeits- und lebensweltlichen Orientierungen, die unter den charakteristischen institutionellen Bedingungen wie hohe Unsicherheit, spezifische Prestigestrukturen, ausgeprägte Konkurrenz usw. die Produktivität, berufliche Anerkennung und erfolgreiche Etablierung im Wissenschaftssystem bei Frauen weniger begünstigen als bei Männern. Dabei wird bislang angenommen, daß aufgrund von geschlechtsspezifischer Sozialisation und geschlechtsspezifisch geprägten Zugangschancen zum Beruf, Männer "als Mitglieder der dominanten Gruppe einen Prozeß der *beruflichen Sozialisation* durchmachen, der sich weitgehend bruchlos an ihre primäre und sekundäre Sozialisation anschließt", während Frauen als Vertreterinnen der minoritären Gruppe "in einer ihnen wenigstens teilweise fremden Kultur einen *Akkulturationsprozeß*" bewältigen müssen (Schultz 1991: 10). Dieser habe zwar nicht die vollständige Anpassung zur Folge, resultiere aber in geschlechtstypisch ambivalenteren Verhaltens- und Umgangsformen, wie sie sich etwa in Bezug auf "Karrierismus" und "Statusdenken" aufweisen ließen (ebd.).

Aus der institutionellen Perspektive werden Organisationen und Professionen selbst als androzentrisch geprägte charakterisiert, deren Strukturen und Normen

wesentlichen Anteil an der Aufrechterhaltung der Geschlechterungleichheit haben. Insbesondere den modernen Institutionen der Erwerbsarbeit ist die Trennung von produktiver und reproduktiver Arbeit eingeschrieben, und Arbeitsprozesse wie Arbeitskräfte werden unter Externalisierung der Verantwortung für die individuelle und gesellschaftliche Reproduktion organisiert (Acker 1992; Witz/Savage 1992). Die Regeln für Rekrutierung, Qualifizierung und Aufstieg orientieren sich am arbeitsteiligen Familienmodell, genauer am Stereotyp des männlichen, von Familienarbeit freigesetzten, ausschließlich und lebenslang auf Erwerbsarbeit orientierten und für die Institution allzeit umfassend zur Verfügung stehenden "Familienernährers". Diese Bedingungen, so die Analyse, tragen zur Konstituierung organisationaler "Kulturmuster" bei, in denen sich Frauen als "Fremde" erfahren, und sie tragen damit zum tendenziellen Ausschluß von Frauen aus höheren Positionen bei.

Aus beiden Perspektiven wird zwar die wechselseitige Bezugnahme zwischen institutioneller und Subjektseite betont, und ebenso wird konstatiert, daß die Rolle handelnder Akteure und Akteurinnen in diesem Zusammenspiel stärker zu akzentuieren sei. Gleichwohl ist bislang kein analytisches Konzept zur empirischen Erfassung der Wechselbeziehungen von Organisation und "gender" vorgelegt worden (vgl. Abschnitt 2.7). Ein solches ist für das vorgeschlagene Forschungsprojekt unerlässlich. Daher sollen im folgenden einige Überlegungen dazu angestellt werden, wie die binnenorganisatorischen Prozesse der Reproduktion bzw. Modifizierung von geschlechtsspezifisch unterschiedlich wirkenden Strukturierungen und Normierungen aus organisationssoziologischer und arbeitspolitischer Perspektive konzipiert und der empirischen Untersuchung zugänglich gemacht werden können.

Anknüpfend an aktuelle wissenschaftssoziologische Diskussionen gehen wir davon aus, daß die Produktion von Wissen in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen nur in Ausnahmen das Ergebnis autonomer Handlungen unabhängiger Forscherpersönlichkeiten ist. Forschung vollzieht sich vielmehr als arbeitsteiliger und vernetzter Prozeß, der unter Bezugnahme auf professions- und organisationspezifische Umwelтанforderungen sowie auf bestehende Organisationsstrukturen, Normen und Steuerungsinstrumente strukturiert wird (vgl. Hasse 1996).

Für die Zukunft ist von einem Anstieg der Organisations- und Koordinierungserfordernisse im Forschungsfeld auszugehen. Hierfür sprechen u.a. folgende widerstreitende Entwicklungen: Im Zuge der Ausdifferenzierung und Internationalisierung von Forschung nimmt die Komplexität der Problemstellungen zu, zugleich gewinnt Interdisziplinarität an Bedeutung. Parallel hierzu steigen auf dem Hintergrund verengter Ressourcenspielräume der Zeit- und Qualitätswettbewerb. Je expliziter Relevanzkriterien, Leistungsanforderungen und Nützlichkeitserwartungen von der Organisationsumwelt wie den Zuwendungsgebern, der Öffentlichkeit, den Abnehmern und der "republic of scientists" formuliert werden, um so anspruchsvoller stellt sich die Aufgabe der Balancierung von individuellen Bedürfnissen und Zielen der Mitarbeiter/innen, die arbeitsinhaltliche wie Karriereziele umfassen, mit den "kollektiven Zielen der Organisation" (Mayntz 1985).

Hier ist zu berücksichtigen, daß Forschung im Sinne der "politics of production" (Burawoy 1985) immer auch Arena staatlicher, gesellschaftlicher und professionspolitischer Interventionen ist, die in die Ausgestaltung der Arbeit einwirken. So unterliegen Managemententscheidungen in öffentlich finanzierten Forschungseinrichtungen z.B. Restriktionen durch personal-, arbeits- und haushaltsrechtliche Vorschriften. Des weiteren ist die "scientific community" als zentrale Bezugsgröße für Steuerungsprozesse einzubeziehen. Die hier definierten professionsspezifischen Standards, Normen und Werte bestimmen nicht nur die in den Forschungseinrichtungen geltenden Leistungs- und Qualitätsmaßstäbe, auch die Inhalts- und Karriereorientierungen der Beschäftigten sind hieran ausgerichtet (vgl. Kaddatz 1987).

Trotz dieser organisationsexternen Einflußfaktoren bestehen allerdings auch erhebliche binnenorganisatorische Spielräume für die Gestaltung der Arbeit. Dabei ist davon auszugehen, daß die Organisation des Forschungsprozesses zwar auch manageriell gesteuert wird, daß aber für die konkrete Gestaltung der Arbeit in öffentlich finanzierten Forschungseinrichtungen mehr als in anderen Berufsfeldern sozialen und politischen Aushandlungsprozessen zwischen Akteuren und Akteursgruppen - "politics in production" (Burawoy 1985) - zentrale Bedeutung zukommt; denn wissenschaftliche Arbeits- und Leistungsprozesse sind hierarchischen und regelorientierten Steuerungsinstrumenten nur begrenzt zugänglich.

Einen geeigneten konzeptionellen Ausgangspunkt für die Modellierung der im vorhergehenden als unterspezifiziert charakterisierten Dimension unseres Untersuchungsgegenstandes, nämlich der Arbeitsstrukturierung als prägendes Element des Zusammenspiels von Gender und Organisation, sehen wir in der Typologie von Arbeits- bzw. Managementsystemen, bei der ein "organic" von einem "mechanistic" System unterschieden wird (vgl. Burns/Stalker 1968).²⁶ Typisch für das mechanische System ist eine Reihe von Elementen, die sich im wesentlichen mit denen des Weberschen Bürokratiemodells decken. Charakteristisch für das organische System ist demgegenüber eine größere Flexibilität/Offenheit, deren Grundlage folgende Strukturelemente bilden (vgl. ebd.: 121 ff.):

- die "beitragende Natur" von Spezialwissen und Erfahrung als grundlegendes Prinzip der Organisation anstatt spezialisierter Funktionen für Teilaufgaben;
- die kontinuierliche Re-/Definition individueller Aufgaben in der Interaktion mit anderen anstelle detaillierter Leistungsvereinbarungen unter hierarchischer Kontrolle;
- das umfassende Verantwortlich- und Einbezogensein anstatt limitierter Rechte, Pflichten und Methoden;
- die Netzwerkstruktur von Kontrolle, Autorität und Kommunikation, die auf geteilten Interessen am Überleben und Wachstum der Organisation beruht;
- die laterale statt vertikale Kommunikation über Bereichs- und Statusgrenzen hinweg, Konsultation statt Anweisung;
- Kommunikationsinhalte, die sich auf Information und Beratung statt auf Instruktion und Entscheidung beziehen;
- Verpflichtung auf Organisationsaufgaben, Innovation und Fortschritt sind höher bewertet als Loyalität und Gehorsam;
- Bedeutung und Prestige sind geknüpft an Mitgliedschaften und Expertise in externen Milieus.

Zwar existiert auch im organischen System ein Positionsgefüge, aber die Führungsfunktion bei Entscheidungen ergibt sich aus Expertise, und die Lokalisierung von

²⁶ Diese Typologie wurde auf der Basis von Fallstudien in Unternehmen mit ausgeprägter Innovationsorientierung und entsprechend hohem Engagement und Investitionen in den Bereichen Forschung und Entwicklung erstellt.

"Autorität" geschieht konsensuell. Während im mechanischen System über hierarchisch festgelegte und formalisierte Zuständigkeiten Kooperation verfügt und Kontrolle ausgeübt werden, werden diese Aufgaben in organischen Systemen über die Entwicklung geteilter Ziele, Werte und Handlungsmuster gelöst. Burns/Stalker betonen, daß in der Realität Mischformen zwischen diesen polar typisierten Systemen dominant sind. Je nach Umfeldbedingungen kann eine Organisation zwischen beiden oszillieren; ebenso kommen beide Typen innerhalb einer Organisation vor. Keines der beiden Systeme kann generell als überlegen bezeichnet werden. Vielmehr ist das mechanische Modell eine durchaus effiziente Form des Humanressourcenmanagements unter stabilen Umfeldbedingungen, während die organische Variante unter Bedingungen von Wandel und Unsicherheit zur Lösung neuer Probleme und Bewältigung unvorhergesehener Aufgaben angemessen scheint (ebd.: 119 ff).

In Anlehnung an dieses Modell nehmen wir für unser Untersuchungsfeld - öffentlich geförderte Forschungseinrichtungen - an, daß auch hier Management- und Arbeitssysteme anzutreffen sind, die sich zwischen den skizzierten Polen - aber mit deutlicher Tendenz zu eher organischen Arrangements - bewegen. Weiter vermuten wir, daß sich in Abhängigkeit vom Aufgabenspektrum und von der Dynamik/Stabilität des aufgabenrelevanten Umfeldes (problem- oder anwendungsorientierte Grundlagenforschung versus klar umrissene wissenschaftliche Dienstleistungen) mehr oder weniger ausgeprägt "organische" Organisationsmuster durchgesetzt haben.

Eben jene Elemente einer eher organischen Strukturierung des Arbeitskräfteeinsatzes - so zeigen weiterführende organisationswissenschaftliche Forschungen etwa zum Humanressourcenmanagement oder zur partizipativen Organisationsentwicklung - sind nicht nur Voraussetzung für hohe Anpassungsfähigkeit und Innovativität der Organisationen; zugleich eröffnen sie für die Beschäftigten vergleichsweise große Chancen, ihre Arbeitsinteressen einzubringen, Entscheidungen mitsteuern und ihre Fähigkeiten unter lernförderlichen Arbeitsbedingungen weiterentwickeln zu können (vgl. z.B. Guest 1987; Hendry 1994). Ob hiervon alle Beschäftigten(gruppen) gleichermaßen profitieren können, oder ob sich jenseits des formellen Hierarchiegefüges "neue Machtzentren" herausbilden, hängt von der Dynamik der sozialen Beziehungen innerhalb des Arbeitssystems ab.

Für die differenzierte Analyse der Sozialbeziehungen, die in organisch ausgestalteten Arbeitssystemen einen besonders hohen Stellenwert haben, insofern ihre Funktionsfähigkeit wesentlich auf Kommunikation, Konsensbildung und Netzstrukturen basiert, kann an industrie- und organisationssoziologische Ansätze angeknüpft werden, die Organisationen als Sozialgefüge konzipieren (zusammenfassend hierzu Aichholzer/Schlecker/Schienstock 1989). Mit der Abkehr von zweckrationalen Organisationskonzepten, denen auch Burns/Stalker in gewisser Weise verpflichtet waren, kommen Aspekte widersprüchlicher Außenanforderungen, binnenorganisatorischer Interessensheterogenität, Entscheidungsunsicherheit und die Unwahrscheinlichkeit optimaler Strategien in den Blick. Ausgehend von der Erkenntnis der Nichtdeterminiertheit der Arbeitsorganisationen etwa durch Technik oder durch ökonomische Kalküle bzw. Zwänge, heben mikropolitische Analysen die Bedeutung von betrieblichen Aushandlungs-, Kompromißbildungs- und Entscheidungsprozessen für betriebliche Strategiebildung und die Gestaltung von Arbeitsprozessen hervor. Politische und soziale Prozesse werden in hohem Maße von unterschiedlichen, oft gegensätzlichen Interessen einzelner Beschäftigter, betrieblicher Gruppen und Koalitionen geprägt, die in Entscheidungssituationen in Konflikt geraten können (Riegraf 1996: 77 f.). Aus dieser Perspektive sind Unternehmen in ihrem Inneren durch fortwährende Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse charakterisiert. Zu betonen ist, daß in diesen Konzepten sowohl die Organisationsstrukturen als auch die -ziele als Inhalt und Ergebnis von Verhandlungen gedacht werden (z.B. Cyert/March 1963; Crozier/Friedberg 1979). Fragmentierte, mehrdeutige und zuweilen widersprüchliche Anforderungen der Umwelt werden in einem Prozeß der Selektion, Interpretation und Diskussion zwischen Akteursgruppen in Handlungserfordernisse transformiert. Ein weiterer wichtiger Aspekt dieser Theorieperspektive ist die Konzeptionalisierung des Arbeitshandelns als nicht nur produktiver, sondern gleichzeitig als sozialer Interaktions- und Kommunikationszusammenhang (Naschold/Dörr 1992), innerhalb dessen über Formen der Arbeitsteilung, über Unterstützungsleistungen, Kooperation, Ressourcenverteilung usw. zwischen Individuen mit unterschiedlichen Positionen, Interessenlagen und Erwartungen verhandelt wird. Strukturen lassen sich auf dem Hintergrund dieser Ansätze als geronnenes Handeln von Akteur/inn/en und als in begrenztem Umfang durch erneutes Handeln veränderbar konzipieren.

Mit Bezug auf die asymmetrische Verteilung von Durchsetzungschancen zwischen den Akteursgruppen im Aushandlungsprozeß sind Machtphänomene ein zentraler Fokus mikropolitischer Analysen. Mit Crozier/Friedberg (1979) begreifen wir Macht nicht als Attribut von Akteur/inn/en, sondern als Eigenschaft von Beziehungen. Macht konkretisiert sich nach diesem Verständnis als Kompetenz zur Kontrolle von Unsicherheit; Macht ist um so größer, je relevanter die kontrollierte Ungewißheitszone für die Organisation ist und je unentbehrlicher die jeweiligen Akteur/e/innen sind. Als Machtquellen werden Fachkenntnisse und Sachwissen, technische Fertigkeiten, Kontrolle über Informations- und Kommunikationskanäle sowie die Fähigkeit, sich zu organisieren, angesehen (ebd.). Machtstrategien zielen auf die Ausweitung des eigenen Freiraums ab und sind damit implizit oder explizit auf die Verminderung der Spielräume anderer gerichtet. Inwieweit Individuen oder Gruppen über Machtressourcen verfügen und ihre Kosten/Nutzen-Kalküle zu Lasten anderer durchsetzen können, hängt auch von den organisationsstrukturellen Rahmenbedingungen ab, davon, inwieweit diese Machtspielräume ermöglichen oder begrenzen. Damit kehren wir zum Ausgangspunkt unserer Überlegungen zurück: Im mechanischen Modell ergeben sich der Zugang zu und die Begrenzung von Macht bzw. die Nutzungsmöglichkeiten von Macht im wesentlichen über die Verortung in der Hierarchie und über die Ausgestaltung von Steuerungsmechanismen; im organischen Modell über die Durchsetzungs- und Überzeugungsfähigkeit beim Versuch, Konsens herzustellen und die Organisationsmitglieder auf gemeinsame Ziele, Normen oder Leitbilder zu verpflichten.

Frauen - so läßt sich auf dem Hintergrund dieser organisationssoziologischen Überlegungen bilanzieren - sind in Forschungsorganisationen, deren wissenschaftliches Personal insgesamt überwiegend und in den gesicherten und hierarchisch übergeordneten Positionen fast ausschließlich männlich zusammengesetzt ist, insofern benachteiligt, als angenommen werden muß, daß sie strukturell über ein geringeres Volumen an Machtressourcen verfügen. Insofern hängen Chancen und Risiken für die gleichberechtigte Realisierung ihrer Arbeitsinteressen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten auch davon ab, inwieweit Koalitionsbildungen über Geschlechtergrenzen hinweg erfolgen bzw. inwieweit das Managementsystem insgesamt auf eine Strukturierung oder Kultivierung der Integration pluraler Ansprüche und Fähigkeiten ausgerichtet ist.

4. Arbeitskraftpotentiale, Arbeitssysteme und Verhandlungsstrukturierung

Nachdem im vorhergehenden der allgemeine (organisations)theoretische Rahmen dargelegt wurde, in dem der Untersuchungsgegenstand in der geplanten Studie betrachtet wird, sollen nun die Grundkonzepte und Basishypothesen entwickelt werden, mit deren Hilfe das komplexe und wechselseitig verschränkte Verhältnis zwischen Subjektpotentialen von Wissenschaftler/innen und berufs- und betriebsförmig gestalteten Forschungsprozessen der Empirie zugänglich gemacht werden soll.

Wie bereits erwähnt, stellt die zentrale Leistungsressource in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen das wissenschaftliche Personal dar. Entsprechend kann die Qualität der Nutzung dieser Ressource als entscheidende Einflußgröße für die Erreichung der Organisationsziele angesehen werden. Das Leistungspotential von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, das sie in den wissenschaftlichen Arbeitsprozeß einbringen können, fassen wir mit dem Begriff des *Arbeitskraftpotentials*. Grundsätzlich gilt, daß dieses Potential bei formal gleichwertig qualifizierten Arbeitskräften dennoch in individuell unterschiedlicher und so auch nach Geschlecht differierender Ausprägung vorhanden ist. Die Vermittlung zwischen individuellen Arbeitskraftpotentialen einerseits und Organisationsaufgaben und -zielen andererseits geschieht über *Arbeitssysteme*. Diese sind Resultat vorausgegangener Handlungen ("geronnenes Handeln") wie zugleich Gegenstand aktueller Verhandlungsprozesse, in die die verschiedenen Akteure mit auch organisational vorstrukturierten und daher unterschiedlichen Zugangschancen zu Macht- und Gestaltungsressourcen einbezogen sind. Wir fassen dies mit dem Begriff der *Verhandlungsstrukturierung*.

4.1 Geschlechtsdifferente Arbeitskraftpotentiale bei Wissenschaftler/innen

Wenn im folgenden von *Arbeitskraftpotential* die Rede ist, wird damit ein Konglomerat aus formalen Qualifikationen, fachlich-inhaltlichem Arbeitsvermögen, allgemeinen Fähigkeiten und Kompetenzen, aus Arbeitsorientierungen, Karriereerwartungen, Motivationen usw. angesprochen, das einen Bestandteil von *Subjektpotentialen* darstellt. Letztere bezeichnen die "Gesamtheit von Anlagen, Fähigkeiten,

Fertigkeiten, Bedürfnissen, die sich im Zuge von Vergesellschaftungs- und Individuationsprozessen lebensgeschichtlich unter je bestimmten Bedingungen, geschlechts- und klassenspezifisch differenziert, herausgebildet haben" (Knapp 1987: 273). Weitere Dimensionen von Subjektpotential sind z.B. kognitive, affektive und motivationale Potentiale; Kommunikations- und Interaktionspotentiale; Subjektbedürfnisse nach Selbstbestätigung und Zuwendung; Erfahrungsfähigkeit, Angst- und Aggressionspotentiale (vgl. ebd.).

Wir gehen nun davon aus, daß Frauen *und* Männer *einerseits* mehr und andere Arbeitskraftpotentiale in sich tragen und zum Einsatz bringen könnten, als ihnen in den bestehenden Arbeitsorganisationen durchschnittlich abgefordert werden, und daß *andererseits* Potentiale im Arbeitsalltag zum Einsatz kommen, die, da sie latent gehalten oder in ihrer Bedeutung für den Arbeitsvollzug nicht adäquat bewertet werden, von den Arbeitenden selbst nicht (mehr) als für die Arbeit relevante Potentiale wahrgenommen werden. Somit geraten auch latente Fähigkeiten und Begabungen, verschüttete Interessen, blockierte Entwicklungsmöglichkeiten oder ausbaufähige Qualifikationen der Individuen in den Blick.

Arbeitskraftpotentiale, die als Bestandteil umfassenderer Subjektpotentiale von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in öffentlich geförderte außerhochschulische Forschungseinrichtungen eingebracht werden, eingebracht werden könnten oder 'versteckt' genutzt werden, sind bislang als solche nicht thematisiert oder empirisch erhoben worden. Annäherungsweise lassen sich Antworten aus der Betrachtung der *Anforderungsstrukturen* des Karrieremusters und der Arbeitsprozesse in der Wissenschaft ableiten, wobei diese wiederum nahezu ausschließlich für Hochschulen aufgezeigt worden sind.

Arbeitskraftpotentiale werden in Qualifizierungsprozessen, die mit ihren Regeln Bestandteil von Arbeitssystemen sind, auf eine bestimmte berufliche Nutzung hin entwickelt, geformt und gestaltet, also als berufsspezifisches Arbeitskraftpotential in diesen Prozessen z.T. erst hervorgebracht. Im Berufsfeld Wissenschaft sind hier zunächst die fachlich-inhaltlich spezifizierten formalen Qualifikationen zu beleuchten. Soweit die Zahl der formal qualifizierten Bewerber/innen die Menge der verfügbaren Stellen übersteigt, kommt diesen formalen Qualifikation nurmehr der Stellenwert von *Mindestqualifikationen* zu. Je nach Karrieremuster, Personal-

struktur und hierarchischer Position sind die für die Tätigkeit als Wissenschaftler/in derzeit gültigen Formalqualifikationen der Hochschulabschluß, die Promotion bzw. die Habilitation in einer bestimmten wissenschaftlichen Disziplin. Auch wenn das bei Frauen *als Gruppe* vorhandene formale Arbeitskraftpotential geringer ist als bei *Männern als Gruppe*²⁷, ist gleichwohl davon auszugehen, daß die geltenden Rekrutierungsmuster auf der Ebene der formalen Qualifikation mindestens Gleichheit der Arbeitskraftpotentiale von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gewährleisten, die um die gleichen Stellen konkurrieren.

Der Nachweis von spezifisch strukturierten Arbeitskraftpotentialen beschränkt sich in der Literatur im wesentlichen auf die Heraushebung und Bestimmung geschlechtsspezifischer, genauer *weiblicher* Potentiale. Obgleich zunehmend fraglich geworden ist, inwiefern die sozialwissenschaftliche Strukturkategorie Geschlecht/gender noch geeignet ist, die Lebensrealität von Frauen und Männern adäquat zu erfassen und zu beschreiben, knüpfen wir an die hier erarbeiteten Spezifizierungen an und gehen davon aus, daß Arbeitskraftpotentiale in geschlechtsspezifischer Ausprägung vorhanden sind.

Den von einer Geschlechtsspezifität der Arbeitskraftpotentiale ausgehenden Ansätzen liegt die Annahme zugrunde, daß Männer und Frauen als Gruppe neben gleichen auch unterschiedliche gesellschaftliche Handlungsbedingungen vorfinden. Von zentraler Bedeutung für die Charakterisierung dieser geschlechtsdifferenten Handlungsbedingungen erachten sie die historisch entstandene geschlechtliche Arbeitsteilung, als deren Basis die Trennung von Produktion und Reproduktion; die damit verknüpfte, nach Geschlecht differenzierte Bewertung von Tätigkeiten; schließlich ein geschlechtshierarchisches Normen- und Bedeutungssystem, das die Individuen mit geschlechtsdifferenten Möglichkeiten, Erwartungen und Anforderungen konfrontiert (vgl. zusammenfassend Heintz u.a. 1997). Infolge dieser Handlungsbedingungen, so etwa Becker-Schmidt u.a. (1995), sind Frauen *doppelt vergesell-*

²⁷ 1993 betrug der Anteil der Frauen an den Studienabschlüssen 39,9%, an den Promotionen 30,6% und an den Habilitationen lediglich 12,1%. Hinzu kommen relevante Unterschiede bezüglich der geschlechtsspezifischen Verteilung auf die verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen. So betrug der Frauenanteil an den Habilitationen im Zeitraum zwischen 1980 und 1991 in den Sprach- und Kulturwissenschaften 15,5%, während er in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften nur bei 5,8% lag (vgl. ZE Extra-Info 1995: 35).

schaftet; sie stehen widersprüchlichen Verhaltensanforderungen im Wechsel zwischen privater Lebenswelt und Berufssphäre gegenüber, die es auszubalancieren gilt (vgl. ebd.). Die Herausbildung von geschlechtsspezifischem Arbeitskraftpotential wird also im wesentlichen auf strukturelle Bedingungen zurückgeführt, auf deren Basis Zweigeschlechtlichkeit in komplexen sozialen Konstruktions- und Differenzierungsprozessen als eine "*gesellschaftlich-kulturelle Existenzweise*" hergestellt und reproduziert wird, der wiederum nach Geschlecht differenzierte Denk-, Gefühls- und Körperpraxen sowie verschiedene intellektuelle und körperliche Habitus (vgl. Maihofer 1994: 257) und geschlechtsspezifische Arbeitskraftpotentiale entsprechen.

Im Zuge der weiteren Ausdifferenzierung moderner Gesellschaften und der damit einhergehenden Pluralisierung von Lebensführungskonzepten erweiterten sich allerdings auch für Frauen die Möglichkeiten individueller Lebensführung. Geschlecht hat an *determinierender* Kraft verloren. Es ist zunehmend zur Aufweichung einer als "weiblich" zu kennzeichnenden Normalbiographie oder eines als "weiblich" zu kennzeichnenden Lebenszusammenhangs gekommen. Die Unterschiede unter Frauen haben zugenommen, kurz: es ist zu einer Ausdifferenzierung der weiblichen Geschlechtsgruppe gekommen.²⁸ Dies sind die realen Entwicklungen, auf deren Hintergrund sich die z.T. sehr kontroversen Auseinandersetzungen über den Nutzen der Kategorie Geschlecht/gender für sozialwissenschaftliche Forschungen entzündet haben (vgl. etwa *Feministische Studien* Nr. 2, 1993). Dabei steht die Gender-Forschung vor einem gewissen Forschungsdilemma: Entweder hält sie an der bisherigen Begrifflichkeit fest, deren Grundlage eine wie immer definierte Gemeinsamkeit zwischen *den* Frauen bzw. *den* Männern ist, oder sie folgt den konstruktivistischen Kritik und setzt "an die Stelle eines binären Geschlechterkonzepts die These multipler Geschlechtsidentitäten" (Heintz u.a. ebd.: 61 f.).

Wir haben uns für eine Kombination beider Perspektiven bei der Konzeption des Forschungsdesigns entschieden: die Existenz vielfältiger, unterschiedlicher Arbeitskraftpotentiale, die von geschlechtsspezifischen Determinanten überlagert wird. Die

²⁸ Langsam steigt auch die Zahl der Forschungen, in denen *Differenzierungen* innerhalb der männlichen Geschlechtsgruppe thematisiert werden (vgl. etwa Connell 1995).

jeweilige Erklärungs- und Deutungsrelevanz der beiden Ansätze stellt somit auch eine Untersuchungsdimension dar.

Studien, in denen spezifisch weibliche Arbeitskraftpotentiale herausgehoben wurden, spezifizieren diese wie folgt:

- Tatsächliche, d.h. sich nicht auf der Ebene von Stereotypen befindende, geschlechtsspezifische Unterschiede sind weniger auf der Ebene von Eigenschaften und Fähigkeiten nachzuweisen, als auf der Ebene von "Orientierungen (...), die sich aus dem spezifisch männlichen und weiblichen Lebenszusammenhang ableiten" (Brothun 1988: 322). Danach seien Frauen stärker auf Personen und Beziehungen ausgerichtet, Männer hingegen auf Dinge, auf Umwelt als Sache. Eine Folge hiervon sei, daß Frauen "ein größeres Harmoniebedürfnis in sozialen Beziehungen haben, Konkurrenzsituationen meiden und Belohnungen eher aus Beziehungen erreichen als aus abstraktem Erfolg, insbesondere, wenn dieser auf Kosten anderer geht und soziale Belohnungen gefährdet" (Brothun 1988: 322).
- Infolge der gesellschaftlichen Höherbewertung des Männlichen und vice versa der Geringschätzung des Weiblichen, einer Norm, die auch viele Frauen internalisiert haben (Schmerl u.a. 1983), entwickeln Frauen häufig ein geringeres Maß an Selbstwertgefühl und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Leistungen als Männer.
- Die Sozialisation von Frauen für die Übernahme von Aufgaben im Reproduktionsbereich hat zur Folge, daß sie ein stärker "gebrauchswertbezogenes" Arbeitsvermögen entwickeln, das weniger instrumentell auf Erfolg abzielt, sondern an Bedürfnisbefriedigung und Zufriedenheit von Personen orientiert ist (Brothun 1988: 323, Beck-Gernsheim 1981, Haug 1991, Ostner 1979).
- Die reale Doppelbelastung vieler Frauen hat arbeitsangebotsbezogene Konsequenzen. Während Männer die Prioritäten eindeutig bei Beruf und karrierebezogenen Tätigkeiten setzen und setzen können, auch weil die Notwendigkeit und Zwangsläufigkeit der Berufstätigkeit für Männer gesellschaftlich außer Frage steht, planen Frauen, denen Beruf und/oder Familie als gesellschaftlich aner-

kannte Optionen offenstehen, berufliche Perspektiven oft unter "Vereinbarkeitsgesichtspunkten", wodurch Prioritätensetzung, Zeiteinteilung und Mobilitätsbereitschaft beeinflusst werden.

- Schließlich äußert sich die Geschlechtsspezifik von Arbeitskraftpotentialen bezüglich der arbeitsinhaltlichen Ausrichtung der Arbeitsmotivation (Davis/Astin 1990), der Bewertungskriterien der Bedeutung eigener Arbeiten sowie bezüglich der Wahrnehmung und Deutung von positiver bzw. negativer Resonanz auf eigene wissenschaftliche Produktionen (Astin 1991).

In der geplanten Untersuchung erhalten diese inhaltlichen Spezifizierungen eines als frauenspezifisch zu typisierenden Arbeitskraftpotentials den Charakter zu überprüfender Thesen.

Bei den Individuen vorhandenes vielfältig ausgeprägtes Arbeitskraftpotential - so unsere **erste Hypothese** - wird von Seiten der arbeitskraftnachfragenden Organisation bzw. von Seiten des Managements üblicherweise gerade in seiner Vielfalt und Unterschiedlichkeit zu wenig *gezielt* und *explizit* als je besondere Ressource oder Komplementarität produktiv genutzt, kombiniert und weiterentwickelt. Die bislang eher als frauentypisch identifizierten Potentiale werden als Abweichungen von den dominanten - eher bei Männern anzutreffenden - Arbeitsorientierungen, Arbeits- und Kooperationsstile aufgefaßt, deren Integration ein *Problem* darstelle oder zumindest mit Unsicherheit behaftet sei. Zugleich werden aber jene bei Frauen vorfindlichen Potentiale wie konstruktive Kritikfähigkeit oder ausgeprägtere soziale Kompetenzen produktiv genutzt. Dies geschieht allerdings oft ohne entsprechende Gratifizierung, d.h. ihre Verausgabungen erfahren nicht die Anerkennung, die ihnen - gemessen an deren funktionaler Bedeutung, für die Arbeits- und Kooperationsprozesse und damit für die Zielerreichung zustehen würde.

Als Untersuchungsfragen stellen sich:

- Welche (geschlechts-)differenten Arbeitskraftpotentiale (im Sinne obiger Definition) bringen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in den Arbeits- und Aufstiegsprozeß in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen ein? Welche

Wertigkeit wird diesen beigemessen? Welche Potentiale werden blockiert, verschüttet oder latent gehalten?

- Wie sind Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in den wissenschaftlichen Arbeitsprozeß in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen eingebunden? Gibt es bezüglich der Positionierung, der Aufgabenstellung, Arbeitsteilungen usw. formell oder informell strukturierte Geschlechtersegregationen?

4.2 Arbeitssysteme in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen

Das zweite Grundkonzept, das der Erläuterung bedarf, ist das der *Arbeitssysteme*. Hierunter werden Arbeitsteilungen, Hierarchien, Kooperationsstrukturen, Mitbestimmungsmöglichkeiten, Anforderungs- und Anreizsysteme, Arbeitszeitregelungen aber auch Definitionen von Qualität, Leistung und Produktivität sowie andere handlungsorientierende Leitbilder gefaßt. Mit anderen Worten: all die Faktoren, durch die im wissenschaftlichen Arbeitsprozeß der Einsatz von Arbeitskraftpotentialen gesteuert wird. Funktional richtet sich die managerielle Gestaltung von Arbeitssystemen in ihren personalen und organisationalen Dimensionen auf die möglichst weitgehende Kompatibilisierung von Beschäftigteninteressen und Organisationszielen mit dem Ziel, die Bestandsfähigkeit der Organisation zu sichern. Um dies zu erreichen, können sich Arbeitssysteme in der außerhochschulischen Forschung empirisch nach dem Grad ihrer expliziten, formalisierten Strukturiertheit unterscheiden. Wir haben in Abschnitt 4.2 die bipolare Konstruktion von Arbeits- und Managementsystemen eingeführt, wonach sich der Grad der Strukturiertheit zwischen den Polen eines mechanischen und eines organischen Modells bewegen kann. Wir legen dabei den sich in der Organisationsforschung zunehmend verbreitenden konfigurativen (gegenüber dem universalistischen) Ansatz zugrunde, wonach explizit nicht von einem generalisierbaren Optimum auszugehen ist (Delery/Doty 1996). Die je konkrete Gestalt eines Arbeitssystems ist also nicht per se einer anderen überlegen, vielmehr kommt es auf die Angemessenheit der personalen und organisationalen Strukturierungselemente für die Erreichung je spezifischer Organisationsziele und für die Bewältigung der externen Anforderungen einerseits sowie auf die Konsistenz der verschiedenen Elemente untereinander andererseits an. Das heißt stabilen, berechenbaren und klar definierbaren Außenanforderungen mögen eher mechanische Arbeitssysteme durchaus

gerecht werden; bei hoher Dynamik und Unkalkulierbarkeit des aufgabenrelevanten Umfeldes sind die erforderliche Lernfähigkeit und Innovationsfähigkeit nur durch organischere Arbeitsstrukturen und Personalpraktiken zu gewährleisten. In Einrichtungen der außerhochschulischen Forschung haben wir es oft - ebenso wie bei Wirtschaftsorganisationen - mit turbulenten Umwelten und Aufgaben zu tun, die zumindest unter anderem gerade auf die Hervorbringung von Innovationen gerichtet sind. Adäquat sind also hier eher Varianten organischer Arbeitssysteme, in deren Rahmen Expertise, Kompetenz und fachliche Autorität flexibel und problemlösungsorientiert in Kooperations- und Kommunikationsbeziehungen definiert und redefiniert werden.

Im Unterschied zu Wirtschaftsorganisationen weisen öffentlich finanzierte Forschungseinrichtungen mindestens zwei besondere strukturierende Elemente auf die die Entwicklung und Aufrechterhaltung in sich konsistenter und mit den Organisationsstrategien kompatibler Arbeitssysteme erschweren:

Erstens sind die Organisationsziele heterogener und zum Teil in sich widersprüchlich (Grundlagen- versus Anwendungsorientierung; „Spitzenforschung“ versus Nachwuchsförderung). Die faktische Abhängigkeit der öffentlich geförderten Forschungseinrichtungen von externen Instanzen im politischen, akademischen und wirtschaftlichen Institutionengefüge erfordern erhöhte und oft in sich spannungsgeladene Anpassungs- und Umorientierungsleistungen. Schnell wechselnde Forderungen von Trägern und Forschungsförderern und mit zunehmender Nähe zur Grundlagenforschung erhöhte Diffusheit von Leistungserwartungen (ebenso wie eher schwach ausgeprägte bzw. interpretationsfähige Feedbackmechanismen und -kriterien zu Leistungserfüllung und Organisationserfolg) sind typische Merkmale der Außenbeziehungen. Unter solchen Bedingungen ist die binnenorganisationale Verhandlung und Entwicklung gemeinsamer Grundverständnisse und Orientierungen unter allen Organisationsmitgliedern eine prekäre Daueraufgabe, deren Bewältigung aber als Voraussetzung effektiver Verständigung und selbststeuernder Koordination im Arbeitsalltag unter Bedingungen organischer Arbeitssysteme gelten (Burns/Stalker 1968).

Zweitens sind die manageriellen Handlungsspielräume bei der Gestaltung in sich konsistenter Arbeitssysteme begrenzt. Vertragsgestaltung inklusive der Dauer von

Arbeitsverhältnissen sowie die Anreizsysteme sind durch arbeitsrechtliche und trägerspezifische Vorgaben eng begrenzt (vgl. Mayntz 1985). Insbesondere befristete Verträge und mangelnde interne berufliche Entwicklungschancen begrenzen das 'commitment' der Organisationsmitglieder. Zwischen individuellen und kollektiven Zielen der Organisation sind dementsprechend mehr oder weniger starke Spannungsverhältnisse systematisch angelegt. Aus dieser Perspektive haben wir es in öffentlichen Forschungseinrichtungen mit inkonsistenten Arbeitssystemen zu tun, die sowohl Elemente des organischen Modells (wie umfassende Verantwortlichkeiten, netzwerkartige Koordination und Kontrolle sowie laterale Kommunikation) als auch mechanische Charakteristika umfassen (wie limitierte Inklusion und Rechte und definitiv begrenzte Mitgliedschaften des befristeten Forschungspersonals).

Solche inkonsistenten Arbeitssysteme insbesondere in Verbindung mit dem Fehlen oder Changieren von organisationsweiten Grundverständnissen eröffnen zwar aus Perspektive der Beschäftigten einerseits große individuelle Gestaltungsspielräume und Entwicklungschancen, zumindest für die nichttemporäre Kernbelegschaft. Sie bilden aber auch einen Nährboden für die Herausbildung, Kultivierung und Durchsetzung idiosynkratischer Regulationsformen. Typisch für inkonsistent strukturierte Organisationsformen der Arbeit sind der Mangel an und die allgemeine Intransparenz von verbindlichen Strukturen, woraus die Kumulation von Macht und Entscheidungsbefugnissen bei Einzelnen resultieren kann. Hieraus können sich erhöhte Abhängigkeiten von hierarchisch übergeordneten sowie eine grundlegende Verunsicherung bezüglich der Rationalität von eigenem und fremdem Handeln in der Organisation ergeben. Wo innerorganisatorisch ausgehandelte allgemeingültige Normen und Orientierungen fehlen, übernehmen an deren Stelle gewachsene, traditionale und gewohnheitsmäßig durchgesetzte Muster die Aufgabe der Vermittlung von Arbeitskraftpotentialen und -interessen mit den Organisationszielen. Für Arbeitsbereiche, die sich historisch unter der Bedingung des Ausschlusses von Frauen entwickelt haben und in denen Frauen an den Führungs- und Entscheidungsfunktionen allenfalls marginal gestaltend teilhaben, ist anzunehmen, daß sich Regulationsmuster und -inhalte durchgesetzt haben und reproduziert werden, die den historisch gewachsenen Arbeitskraftpotentialen von Männern eher entsprechen als denen von Frauen.

In den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, so unsere **zweite Hypothese**, sind die Arbeitssysteme tendenziell inkonsistent strukturiert. Es existieren hochformalisierte Elemente von Arbeitssystemen, die eher dem mechanischen Modell zuzurechnen sind (wie terminierte Arbeitsverträge, Stellenkegel und hierarchische Anweisungsbefugnisse) neben eher organischen Elementen der Strukturierung von Kommunikations- und Kooperationsprozessen, die unabdingbare Voraussetzung für die Produktivität in Forschungsorganisationen sind. Hieraus ergibt sich ein systematisches Spannungsverhältnis zwischen individuellen Zielen und kollektiven Organisationszielen, das im Arbeitsalltag immer wieder neu balanciert und ausgehandelt werden muß. Dabei nehmen informelle, nicht immer transparente und individuell schwer kalkulierbare Elemente wie Karriereversprechen einen großen Stellenwert ein. Die Chancen und Risiken solcher inkonsistent strukturierter Arbeitssysteme für die Realisierung individueller Arbeitsinteressen und beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten sind zwischen den Beschäftigten(gruppen) ungleich verteilt zu Lasten derjenigen, die mit geringeren Ressourcen für Verhandlungsprozesse ausgestattet sind.

Bislang wurden empirische Untersuchungen über betriebsförmig organisierte Arbeit in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen mit Perspektive auf die Beschäftigten und deren Realisierungschancen von Arbeitsinteressen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten nicht durchgeführt, mit Ausnahme des gegenwärtig auf Institute der Max-Planck-Gesellschaft bezogenen Forschungsvorhaben. Empirische Anknüpfungspunkte für spezifische Probleme der Nutzung und Weiterentwicklung von Arbeitskraftpotentialen durch die vorherrschende Ausprägung von Arbeitssystemen ergeben sich wesentlich aus Studien zur Arbeitssituation des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen (vgl. Kaddatz 1987; Enders 1996):

- Übereinstimmend wird das Ausmaß an Unsicherheit hervorgehoben, mit dem Nachwuchswissenschaftler/innen konfrontiert sind. Die Wissensproduktion gehört zu jenen Bereichen des Arbeitslebens, die eine besondere Offenheit ihrer Beschäftigten gegenüber ungewöhnlichen Formen beruflicher Einarbeitungs- und Erprobungsphasen voraussetzt. Die Ausbildung realisiert sich oft in wenig formalisierten Bahnen und ist zugleich verbunden mit unklaren Zukunftschancen bzw. einer hohen Selektivität der Karrierepfade. Daß hohe Arbeitslasten und

Verzichtsleistungen in Kauf genommen werden, verdankt sich wesentlich der professionshaften Grundeinstellung zur Arbeit, die Ausgangspunkt und Resultat der individuellen Identifikation mit dem Bezugssystem der "scientific community" ist. Hierzu gehört die Hoffnung, trotz zunehmender Konkurrenz und abnehmender Stellenzahl und damit real sinkender Chancen dennoch eine Lebenszeitprofessur zu erreichen.

- Befristungsmodalitäten der Arbeit geraten über die Inkompatibilität mit den Beschäftigteninteressen nach sozialer und beruflicher Abgesicherheit hinaus zunehmend auch in Widerspruch mit den Zielen und Inhalten der Arbeit. Die Suche nach „Umgehungsmöglichkeiten und Einzelfalllösungen (...)“, um für die jeweiligen situativen Anforderungen innerhalb des Wissenschaftsbetriebes angemessene Lösungen zu erreichen“ (Enders 1996: 241), führt zu einer Art „Schattenwirtschaft der Mitarbeiterbeschäftigung“, die zu einer Verschärfung prekärer Beschäftigungsverhältnisse führt. Oft ist dies begleitet von einem Ausschluß von organisationalen Verhandlungssystemen und -regularien und der Stärkung direkter persönlicher Abhängigkeitsbeziehungen (Werkverträge, Privatdienstverträge etc.).
- Für die Gruppe des über Drittmittel finanzierten Forschungspersonals wurde ermittelt, daß mit zwei Dritteln von ihnen keinerlei explizite Vereinbarungen über die „Form, Art und den Umfang der Zuweisung von Arbeiten, über die Selbständigkeit der Tätigkeit oder selbständig durchzuführende Forschungsaufgaben (...) getroffen“ worden waren (Kaddatz 1987: 247). Die Leistungserstellungs- und -verwertungschancen waren „den Machtansprüchen und Handlungsinteressen der Anstalt und fremden Statusgruppen nahezu offen ausgeliefert“ (ebd.). Insbesondere das Qualifikationsinteresse als zentraler Bezugspunkt der individuellen Motivationsstruktur muß den unter Erfolgs- und Zeitdruck stehenden Projektarbeitszwängen untergeordnet bzw. diesen individuell immer wieder abgerungen werden.
- Dem Fehlen formalisierter Strukturen und Verfahren steht oft eine ungenügende Transparenz der informell geltenden Entscheidungsprozeduren, der Leistungserwartungen bzw. Kriterien der Leistungsbewertung oder der etablierten Abläufe und Zuständigkeiten gegenüber. Mögliche negative Effekte hiervon kumulieren in der Peripherie des wissenschaftlichen Personals: bei den befristet Beschäf-

tigten, den Berufsanfängern, den Teilzeitkräften oder den insgesamt nur marginal integrierten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, deren Chancen zur Realisierung von Arbeitsansprüchen und Entwicklungsperspektiven damit vermindert werden.

- Wichtige, eher dem mechanischen Modell entlehnte Charakteristika organisierter Forschung sind oft determinierte Abfolgen von Arbeitsschritten, die Depersonalisierung von Beziehungen durch formalisierte, kollektive Entscheidungsverfahren und die tendenzielle Zergliederung ganzheitlicher Arbeitsprozesse in die Funktionen der Planung, Entscheidung und der segmentierten, zum Teil standardisierten Durchführung (Kaddatz 1987: 128 f.). Inwieweit mit der Verbetrieblichung und Rationalisierung von Forschung auch Tendenzen der Deprofessionalisierung aus Perspektive des wissenschaftlichen Personals verbunden sind (vgl. ebd.), hängt nicht nur von der individuellen Positionierung in den Kooperationszusammenhängen ab, sondern auch von der je spezifischen Karriereorientierung: für eine angestrebte Hochschullaufbahn ist dies eher zu vermuten als für die Orientierung auf eine Berufstätigkeit in einem forschungsnahen Praxisfeld.

Stellt man nun in Rechnung, daß die Integration von Frauen in Einrichtungen der außerhochschulischen Forschung deutliche Züge der „Unterschichtung“ aufweist, so läßt ihre Überrepräsentanz in den nur marginal integrierten Positionen und Bereichen auf ihre strukturell besonders ausgeprägte Betroffenheit von möglichen negativen Effekten inkonsistenter Arbeitssysteme schließen. Soweit sich die oben dargestellte Spezifik eher weiblicher Arbeitsorientierungen auch für unser Forschungsfeld als bedeutsam erweist, besteht darüber hinaus die Gefahr, daß Frauen auch die Vorteile solch offener und intransparenter Strukturen weniger extensiv im Interesse ihrer eigenen Karrierechancen strategisch nutzen können oder wollen: wenn nämlich ihr Arbeitshandeln tatsächlich eher auf die Zufriedenheit von Personen (Kollegen oder Projektleitern) und auf arbeitsinhaltliche statt auf instrumentelle Erfolge gerichtet ist.

Als Untersuchungsfragen für die Empirie werden formuliert:

- Wie wird der wissenschaftliche Arbeitsprozeß in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen organisiert? Weisen die Arbeitssysteme eher in Richtung des organischen oder des mechanischen Systemtypus?

- Welche formellen und informellen Entscheidungszentren, -verfahren und -prozesse lassen sich in der jeweiligen Organisation erkennen, und auf welche Entscheidungsfelder beziehen sie sich?
- Wie knüpfen die Arbeitssysteme an die Pluralität und Diversität vorhandener Arbeitskraftpotentiale der Beschäftigten an?
- Inwieweit beziehen sie insbesondere geschlechtsspezifische Besonderheiten ein bzw. entfalten geschlechtsspezifische Wirkungen?

4.3 Verhandlungsstrukturierung

Die Arbeitskraftpotentiale und Arbeitssysteme sind über Verhandlungsprozesse miteinander verschränkt. Diese erhalten ihre besondere Dynamik aus den innerorganisationalen Konflikt- und Konsensprozessen zwischen Beschäftigten und Management, zwischen Beschäftigten (-gruppen) unterschiedlicher Hierarchieebenen und Positionen sowie zwischen den Geschlechtern. Verhandlungsgegenstand sind die Kontrolle über die Arbeit und in der Arbeit sowie die Verfügung über die "differenzierten Reproduktionsinteressen der Beschäftigten" (Naschold/Dörr 1992: 28). In den Auseinandersetzungen über die Zuschreibung von Qualifikation und Status, die Verteilung von Einfluß- und Verdienstchancen u.ä. suchen Beschäftigtengruppen Privilegien zu erhalten, Vorteile zu maximieren und zugleich den Zugang anderer hierzu zu begrenzen (Oppen 1992), werden Karrierehemmnisse ebenso wie förderliche Bedingungen konstituiert, reproduziert oder auch modifiziert. Diese Auseinandersetzungen können sich auf unterschiedliche organisationale Handlungsfelder beziehen: auf die korporative Profilbildung und Zielbestimmung etwa über Personalpolitik (Rekrutierung, Allokation, Nutzung und Förderung) wie auch auf die konkrete Arbeitsgestaltung (Arbeitsteilung, Kooperation, Kommunikation, Kontrolle etc.).

Gerade im Wissenschaftssystem haben traditionell nicht nur die formellen Interessenartikulationsstrukturen Gewicht, sondern vor allem auch die arbeitsplatznahen, oft bilateralen Aushandlungsprozesse. Ungleiche strategische Ausgangspositionen und Ressourcenverfügung der Akteure und Akteurinnen - Ergebnis vorgängiger, strukturbildender Praktiken - bestimmen hier die Durchsetzungschancen im "Kampf, der um die Wahrung und Veränderung der jeweils herrschenden Kräfteverhältnisse" (Bourdieu 1988: 55) geführt wird.

Unsere **dritte Hypothese** besagt, daß die Handlungsspielräume insofern als asymmetrische zuungunsten von Frauen zu bezeichnen sind, als Frauen *erstens* in den formellen Machtpositionen der Organisationen unterrepräsentiert sind; *zweitens* hat die historische und aktuelle männliche Dominanz im Wissenschaftssystem Grundverständnisse, Handlungsmuster und Routinen der organisationalen Alltagspraxen geprägt, die - da sie auf männlichen Subjekt- und Arbeitskraftpotentialen basieren - den konflikt- und konsensbezogenen Verständigungen unter Männern entgegenkommen, Frauen aber tendenziell benachteiligen.

Trotz ihrer immer noch als marginal zu bezeichnenden Integration in den Forschungssektor stellen Frauen mittlerweile einen nicht unbeträchtlichen Anteil des produktiven und einen wachsenden Anteil des entscheidenden Personals. Dies hat in den Organisationen vermutlich schon eine gewisse Dynamik erzeugt. Wissenschaftlerinnen sind Teil organisationaler Hierarchien und wirken über die ihnen hierdurch zur Verfügung stehenden Mittel und Kanäle an den innerorganisationalen Aushandlungsprozessen mit.

Berücksichtigt man, daß sich gerade in organischen Systemen das Vorhandensein oder Fehlen von Einflußmöglichkeiten in der Organisation nicht allein aus der Positionierung in der formellen Hierarchie ergeben, sondern Prestige, Ansehen usw. unter Einhaltung berufsbestimmter Kriterien auch erworben werden können, erweitert sich das Spektrum der zur Analyse anstehenden organisationsspezifischen Dimensionen, auf deren Hintergrund die Zugangsmöglichkeiten und -barrieren zu Verhandlungs- und Gestaltungsmacht eingeschätzt werden können. Die Beobachtung, daß "Differenz (...) für organisationale Macht ausschlaggebend (ist)" (Kirsch-Auwärter 1996: 51), gilt auch für die Organisationskultur im Wissenschaftsfeld. Hierarchie und Differenz sind hier allgegenwärtig. Sie erstrecken sich nicht nur "auf Ämter und Funktionen, sondern ebenso auf Personen und Bereiche, Disziplinen und Forschungsfragen, Ressourcen und Beziehungen, Tätigkeiten oder Ideen" (ebd.: 53). Entsprechend basieren der Zugang zu und die Verfügung über Macht in Organisationen auch auf der Positionierung in dieser hierarchischen Bedeutungsstruktur.

Eine Besonderheit öffentlich finanzierter Forschung liegt in der spezifischen Bedeutung, die der Konkurrenz zukommt. Ursprünglich befürwortet als "Instrument der Belebung, des Ansporns" (ebd.: 54), ist zunehmend die Umkehrung von Zweck und Mittel zu beobachten. Auf dem Hintergrund begrenzter Ressourcen und tendenzieller Expansionsbestrebungen, schwacher Anreizsysteme und unsicherer oder auch fehlender binnenorganisatorischer Karriereperspektiven ist die Bewährung in der institutionalisierten Konkurrenz selbst zum erstrebten Ziel und zum relevanten Faktor für Einflußchancen geworden. Damit gewinnt ein Regulationsmodus an Bedeutung, mit dessen Handhabung Frauen nach bisher vorliegenden Untersuchungen mehr und andere Schwierigkeiten haben als ihre männlichen Kollegen.

Auch die Hierarchisierung z.B. von Tätigkeiten und Themenfeldern - und damit von Personen - erfolgt nicht in erster Linie anhand von "objektiven" (sachbezogenen) Erfolgs- oder Relevanzkriterien, sondern auf dem Hintergrund bestehender Definitionen von "Kern"- und "Rand"-bereichen. Ähnliches gilt für die Leistungsbewertung und Anerkennung von Kompetenz, die Gegenstand von oft mehrstufigen Aushandlungsprozessen sind. In Forschungsorganisationen ist eine spezifische Mischung von "fachlichem" (externem) Renommee und interner Reputation (vgl. Kirsch/Auwärter 1995) und damit die Bezugnahme und Mobilisierbarkeit von verschiedenen Netzen und Koalitionen entscheidend für die Delegation von Verantwortung, die Zuerkennung von Autonomiespielräumen oder die Einbeziehung in informelle Entscheidungsprozesse. Formalisierte und transparente Verfahren zu Arbeitsplanung, Personalförderung und Aufstieg werden hierdurch überlagert oder auch ersetzt.

Die Informalität vieler Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse sichert aus der Perspektive der Gesamtorganisation wie des Managements zwar flexible Regelungen und eröffnet auch für die Beschäftigten Mitentscheidungs- und Autonomiespielräume, die für innovationsorientierte und kreative Organisationen funktional und rational sind und eine spezifische Produktivitätsressource darstellen können. Unter der Voraussetzung der Strukturiertheit von Verhandlungsprozessen und damit einhergehender differenter Zugangsmöglichkeiten zu Macht und Ressourcen eröffnet diese Informalität jedoch individuell auch sehr unterschiedliche Durchsetzungschancen. Sie beinhaltet die Möglichkeit der Realisierung individueller

Nutzenkalküle auf Kosten eines organisationalen Konsenses und/oder zu Lasten anderer mit weniger Machtressourcen ausgestatteter Organisationsmitglieder. Bei zunehmender Differenzierung der Anstellungsverhältnisse nach befristeten und unbefristeten Verträgen lassen sich unter solchen Bedingungen Verlierer/innen vor allem auf den befristet besetzten Arbeitsplätzen vermuten.

Der gestiegene ökonomische, gesellschaftliche und politische Legitimations- und Anpassungsdruck auch auf Forschungseinrichtungen bringt organisationale Gestaltungserfordernisse mit sich. Sofern eingespielte und institutionalisierte Formen der Aushandlung nicht mehr unhinterfragt Bestand haben, könnten diese vermehrt auch Chancen für Frauen implizieren, an Einfluß zu gewinnen. Auf dem Hintergrund ihrer bisherigen Außenseiterinnenrolle und deren Zusammenwirken mit ihren sozialisationsbedingten Fähigkeiten und Handlungsmustern könnten sie sich als besonderes Innovationspotential für das "Management of Change" erweisen. Auch ein Management, das die Potentiale einer gezielt geschlechterübergreifenden Personalentwicklung zur Pluralisierung der vertretenen Ansätze und Erkenntnisstile im Interesse von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit erkannt hat, könnte sich als wichtiger Bündnispartner erweisen.

Zentrale Untersuchungsfragen zum Stellenwert von Verhandlungssystemen für die Realisierung von Arbeits- und Karriereinteressen von Frauen sind:

- Wie sieht das System der Verhandlungsstrukturierung aus? Wie groß sind die Spielräume bei der Gestaltung (Planung, Ausführung usw.) der Arbeit, und wie sind hierbei die Befugnisse und Kompetenzen verteilt?
- In welchem Ausmaß sind Frauen im Vergleich zu Männern in formale (Gremien, Vertretungsinstanzen) und informelle Strukturen der Interessenartikulation und Aushandlung eingebunden, über welche Ressourcen verfügen sie bzw. zu welchen haben sie Zugang?
- Welche Strukturen, Ressourcen und Strategien erweisen sich als besonders erfolgs- bzw. mißerfolgsträchtig für die Erweiterung individueller oder gruppenspezifischer Gestaltungsspielräume und Entwicklungschancen?

4.4 Organisationsziele

Forschungsinstitute bilden - als organisationale Träger sinnhafter Orientierungen - Mechanismen der kollektiven Formierung und Durchsetzung gemeinsamer Interessen individueller Akteure heraus (Hohn/Schimank 1990). Diese Interessen kommen in den jeweils spezifischen Organisationszielen - Forschungsorientierungen, -typen und -strukturen - zum Ausdruck und prägen damit auch Arbeits- und Verhandlungssysteme.

Dabei treten Institute nicht nur als Hüter eigener Interessen auf, sondern integrieren in ihre Strukturen auch „fremde“ Interessen, zumal wenn sie durch explizit politische Maßnahmen etabliert wurden und in ihrem Handeln politische oder wirtschaftliche Kriterien berücksichtigen müssen. Die entsprechenden Akteure bewegen sich damit in einem Kontext, der nicht ausschließlich durch die Interaktion mit den Ansprüchen und Erwartungen anderer Akteure im Wissenschaftssektor bestimmt ist, sondern darüber hinaus von generalisierten kognitiven und normativen Orientierungen, Leistungsbezügen zur gesellschaftlichen Umwelt, institutionellen Normierungen und Ressourcenbasen beeinflusst wird (Hohn/Schimank 1990: 28 ff.).

Diese Komponenten prägen maßgeblich die Herausbildung, Stabilisierung oder Weiterentwicklung von Organisationszielen und -zwecken, deren primäre Orientierungen, Aufgabenstellungen und Handlungsrahmen sich in kodifizierten Formen, beispielsweise in einem Gesellschaftsvertrag, niederschlagen und Resultat von Aushandlungsprozessen verschiedener Akteure darstellen: zum Beispiel die Verpflichtung auf eine bestimmte disziplinäre Ausrichtung und Forschungsorientierung (grundlagen- oder anwendungsorientiert), die explizite Bestimmung von Adressatengruppen der Forschung oder spezifischen Aufgabenstellungen und Serviceleistungen. Bei den hier im Zentrum stehenden Blaue Liste-Instituten ist im Blick auf alle Dimensionen eine hohe Varianz festzustellen.

Darüber hinaus setzen sich Institute im Rahmen dieser generellen Ausrichtung eigene Ziele, die *spezifische* Forschungsschwerpunkte, Kooperationsbeziehungen zur Außenwelt, Serviceleistungen oder auch Personalpolitiken wie Nachwuchs- oder Frauenförderung beinhalten können und zum Teil temporär in Abhängigkeit von besonderen Entwicklungsprozessen angelegt sind. In der Regel spiegeln diese

„sekundären“ Ziele kollektive Interessen der entsprechenden Institute wieder, hinter denen sich Partialinteressen einiger Akteure verbergen.

Inwieweit Zielformulierungen und damit auch Strukturentscheidungen für einen bestimmten Institutstypus Ausdruck intentionalen Handelns sind oder ob sie auf Routinen, Normen und Traditionen zurückzuführen sind, bleibt zu untersuchen.

Die Formulierung und damit Formierung von primären und sekundären Organisationszielen bildet in ihren Wirkungen auf Subjektpotentiale, Arbeitssysteme und Verhandlungsstrukturierungen und vice versa eine weitere entscheidende Untersuchungsdimension. Denn „mit der Institutionalisierung von Forschung ist in der Regel ein mehr oder minder fest umrissener Funktionsausschnitt von Forschung verbunden, zum Beispiel hinsichtlich der Teilhabe an und des Beitrages zum innerwissenschaftlichen Erkenntnisgewinn oder zum Beispiel unter dem Aspekt der wissenschaftlichen Arbeitsteilung und des Themenbezugs der Forschung. Über die Form der Institutionalisierung der Forschung werden mit Blick auf die Außenbeziehungen der Forschung der Zugang zu Ressourcen und mit Blick auf ihre inneren Arbeitsverhältnisse und -bedingungen die Nutzung der Ressourcen geregelt bzw. stark beeinflusst“ (Braczyk/Schmidt 1982: 442).

Dabei stellen wir die **vierte Hypothese** auf, daß in den Aushandlungs- und Formierungsprozessen hinsichtlich der Zieldimensionen der Forschungsinstitute Fragen nach den adäquaten Formen der Arbeitsstrukturierung und Personalpolitiken (Arbeitssysteme) noch Fragen der Integration differenter Arbeits- und Karriereorientierungen sowie spezifischer Leistungspotentiale des wissenschaftlichen Personals als Voraussetzung von Innovativität und Leistungsqualität unzureichende Beachtung finden.

Die Definition von Organisationszielen, ihre Stabilisierung oder Weiterentwicklung kann sich grundsätzlich auf veränderte Selbstverständnisse der Wissenschaft beziehen oder aber auf veränderte Erwartungsstrukturen der Gesellschaft. Gegenwärtig findet sie unter gesellschaftlichen Rahmenbedingungen statt, die durch das Spannungsfeld von erhöhten Anforderungen an das Wissenschaftssystem einerseits und zunehmend begrenzten Ressourcen andererseits gekennzeichnet ist. „Qualitätserfassung und -kontrolle ebenso wie Marktorientierung, internationale

Wettbewerbsfähigkeit, Effizienz und Wirtschaftlichkeit sind zu zentralen Schlagworten im wissenschaftspolitischen Diskurs geworden und dominieren international die Reformdiskussion über Forschungs- und Universitätssysteme" (Felt u.a.. 1995: 235). Vorausgesetzt wird hier, daß Wandlungsprozesse sich nicht nur aus funktionalen Anforderungen einer Effizienzsteigerung ergeben, sondern auch aus legitimatorischen Bedingungen. Auch wenn sich beide Aspekte gegenseitig bedingen, wird doch herausgestellt, daß Legitimitätsaspekte gegenüber Effizienzkriterien als eigenständige Voraussetzung für den erfolgreichen Fortbestand von Organisationen einzuschätzen sind (Hasse 1996: 175 f.).

Die Untersuchungsfragen sind insbesondere vor dem Hintergrund von zwei Entwicklungen zu stellen:

- (1) der gegenwärtigen Formierung eines kollektiven Akteurs in Form einer (forschungspolitischen) Vertretungsinstanz (Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz, WGL, vormals Blaue Liste). In diesem Prozeß geht es zentral um die Formulierung gemeinsamer komparativer Vorteile dieser Gruppe außeruniversitärer Institute im Verhältnis zu anderen außeruniversitären und auch universitären Forschungseinrichtungen. Dabei werden auch Fragen der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik thematisiert mit der Zielvorstellung, angesichts der Unterschiedlichkeit der Mitgliedsinstitute verbindliche Förderrichtlinien zu erarbeiten.
- (2) Als Reaktion auf einen verstärkten Außendruck sind die zunehmenden Evaluierungen von Forschungseinrichtungen (durch den Wissenschaftsrat) einzuordnen. Die Institute der Blauen Liste werden zur Zeit insgesamt bewertet unter Maßgabe bestimmter Kriterien, die für den Erhalt und den Ausbau der Leistungsfähigkeit der Institute als verbindlich formuliert wurden. Gleichzeitig hat dieser Forschungsbewertungsprozeß bei den Mitgliedsinstituten eine Diskussion darüber ausgelöst, inwieweit mit dem ausgeprägten akademischen Bias des Wissenschaftsrats die Qualität und Spezifika der Forschungsorientierungen dieser Institute adäquat beurteilt werden können.

In dem vorgeschlagenen Projekt soll auch untersucht werden, inwieweit in dem Evaluierungs- und in der Folge Umstrukturierungs- und Anpassungsprozeß von

Forschungsinstituten die angesprochenen Problemdimensionen im Blick auf die Optimierung von Forschungsooutput und Zielerreichung thematisiert werden. Und dieses auch in der Auseinandersetzung mit dem Akteur Wissenschaftsrat, der zwar die Notwendigkeit von betriebsförmiger Forschung betont, hinsichtlich Personalpolitik aber lediglich die Notwendigkeit einer klaren Befristungspolitik im Wissenschaftsbereich und einer traditionell universitätsorientierten Nachwuchsförderung hervorhebt.

Wir gehen davon aus, daß in einem Um- und Neuorientierungsprozeß der Forschungslandschaft Organisationsziele, aber auch Organisationsformen der Forschung überdacht werden müssen: Denn Erfolge der Forschung hängen in nahezu symptomatischer Weise von institutionellen Bedingungen und Organisationsformen der Einrichtungen ab, in denen sie betrieben wird.

Als zentrale Untersuchungsfragen kristallisieren sich heraus:

- Wie und in welcher Weise prägen institutionelle Kontexte die Herausbildung, Stabilisierung oder Weiterentwicklung der Organisationsziele außeruniversitärer Forschungseinrichtungen?
- In welcher Weise werden vom Forschungsmanagement in den Instituten - mit Blick auf die Organisationsziele - die Qualifikationen und Arbeitsorientierungen des wissenschaftlichen Arbeitskräftepotentials als Voraussetzung der Wissensproduktion berücksichtigt?
- Welche Relevanz weisen Fragen des Arbeitskräfteeinsatzes und der Arbeitsstrukturierung in den zur Zeit stattfindenden Evaluationsprozessen auf bzw. welche Rolle sollten ihnen in Forschungsbewertungen außeruniversitärer Institute zukommen?

4.5 Institutionelle Kontexte

Arbeitskraftpotentiale, Arbeitssysteme, Verhandlungsstrukturierungen und Organisationsziele von Forschungsinstituten sind durch spezifische gesellschaftliche, ökonomische, politische und rechtliche Rahmenbedingungen geprägt: diese beeinflussen zum Beispiel Arbeitskraftpotentiale in Gestalt von Handlungsoptionen,

Arbeitssysteme in bezug auf die Organisationsstruktur, Verhandlungsstrukturierungen in bezug auf Beteiligungsformen und -rechte, Organisationsziele hinsichtlich ihrer jeweiligen Orientierungen. Angebot und Nachfrageverhalten auf dem Arbeitsmarkt für Wissenschaftler/innen, gesetzliche Regelungen wie beispielsweise das Hochschulrahmengesetz, gesellschaftliche Leitbilder über die Erwartungen an Wissenschaft sowie politische Prämissen stellen wesentliche Bedingungsfaktoren und -konstellationen dar, die Handlungsspielräume für Forschungsinstitutionen eröffnen bzw. begrenzen. Sie erhalten als Untersuchungsdimension in dem vorgeschlagenen Projekt jedoch keinen systematischen Stellenwert, sondern sind dort als Randbedingungen einzubeziehen, wenn Spezifika - vor allem der Organisationsziele - erklärt werden müssen. Verstanden werden sie als strukturbildende Prämissen, aber auch als veränderbare institutionelle Kontextbedingungen.

Besondere Aufmerksamkeit finden hier spezielle Akteurskonstellationen, die maßgeblich den Aktionsradius für Forschungsinstitutionen konfigurieren und in denen sich für die entsprechenden Institute relevante ökonomische, politische und rechtliche Dimensionen wiederfinden: es geht um die Interaktion zwischen den Akteuren aus Wissenschaft und Politik, die letztendlich in Forschungsförderungssystemen ihren Ausdruck findet. Institutionelle Entscheidungsmechanismen und strukturierte Interaktionsbeziehungen wirken hier prägend (vgl. Braun 1997).

Der Verflechtungszusammenhang zwischen Wissenschaft und politischem System ist in der Regel in Fördersystemen der Forschung organisiert, an denen unterschiedliche Akteure beteiligt sind: staatliche und vor allem intermediäre. Da im Wissenschafts- und Forschungssystem der *Diskurs* über Orientierungen, Erwartungen, Qualität und Relevanz eine herausragende Bedeutung im Verhältnis zu anderen intermediären Instanzen (wie z.B. Wirtschaft) gewinnt, erscheint es hier reizvoll, dem Ansatz zu folgen, Fördersysteme in Wissenschaft und Forschung als Aushandlungssysteme zu verstehen und die spezifischen Akteurskonstellationen in den Blick zu nehmen. Fördersysteme generieren Forschungsförderungsprogramme. „Solche Programme sind aus der Sicht der Wissenschaft Versprechungen auf die Zukunft, aus der Sicht der Umwelt Erwartungen auf konkrete Problemlösungen (...) Auf jeden Fall werden auf diese Weise außerwissenschaftliche Relevanzkriterien in die Wissenschaft aufgenommen“ (Braun 1997: 61).

Das spezifische Machtverteilungssystem in der Wissenschaftspolitik in der Bundesrepublik - zwischen Bund und Ländern - rechtfertigt darüber hinaus auch im internationalen Vergleich den Ansatz einer institutionellen Akteurskonstellation, in der „fast-staatliche“ Wissenschaftsorganisationen einen relevanten Faktor darstellen und Entscheidungen nur im Rahmen einer generellen Politikverflechtung getroffen werden können. Denn die Vergabe von Fördermitteln weist in der Bundesrepublik einen hohen Institutionalierungsgrad auf.

Gerade im Untersuchungsfeld der WGL sind diese Interessenslagen, Einflußmöglichkeiten und Handlungsorientierungen in den spezifischen Ausprägungen des jeweiligen Instituts nachzuvollziehen: denn die von uns ausgewählten Institute weisen - jenseits ihrer unterschiedlichen disziplinären Ausrichtung - differente Finanzierungs- und Fördermodelle auf und sind von besonderen Akteurskonstellationen abhängig. Auf unsere Untersuchung bezogen sind dies vor allem die Akteure der Forschungsförderung, aber auch wissenschaftliche und außerwissenschaftliche Umwelten der Institute. Sie prägen insgesamt, mit unterschiedlicher Definitionsmacht und mit zum Teil widersprüchlichen Anforderungen, die Organisationsziele der Forschungseinrichtungen.

Aufmerksamkeit soll hier insbesondere die WGL als Zusammenschluß wissenschaftlich, rechtlich und ökonomisch eigenständiger Forschungs- und Dienstleistungseinrichtungen erfahren. Die WGL intendiert, sich mittelfristig als „vierte Säule“ außeruniversitärer Forschung neben der Max-Planck-Gesellschaft, den Großforschungseinrichtungen (Helmholtz-Gesellschaft) und der Fraunhofer-Gesellschaft zu etablieren. Bei den WGL-Instituten handelt es sich jedoch nicht um die institutionelle Ausdifferenzierung eines bestimmten Forschungstyps, wie etwa bei der grundlagenorientierten Max-Planck-Gesellschaft, sondern sie weisen eine hohe Heterogenität hinsichtlich der Forschungsorientierung, aber auch der Forschungsorganisation auf (ein „forschungspolitisches Aggregat“, Hohn/Schimank 1990); ihre Gemeinsamkeit besteht zunächst in der institutionellen Finanzierung durch Bund und Länder.

Im Selbstverständnis der WGL wird der Zusammenschluß von eigenständigen und unabhängigen Forschungsinstituten und Dienstleistungseinrichtungen als strategischer Vorteil hinsichtlich der in der wissenschaftspolitischen Diskussion postu-

lierten Flexibilität für einen wachsenden und sich verändernden öffentlichen Forschungsbedarf formuliert. Damit versteht sie sich als ein Modell zur Verwirklichung einer kooperativen, flexiblen Wissenschaftslandschaft, die sich nicht über spezifische fachliche Themenfelder oder eine besondere Ausprägung von anwendungs- bzw. erkenntnisorientierter Forschung definiert, sondern wesentlich über ihre *Organisationsform*, die ein Maximum an dezentraler Verantwortung, Kompetenz und themenangepasster Reaktionsfähigkeit ermöglicht und gleichzeitig eine Synergie schaffende gemeinsame Kooperationskultur entwickelt.

Neben Akteuren kommen darüber hinaus die “Produktabnehmer” im wissenschaftlichen und außerwissenschaftlichen Umfeld ins Spiel. Gerade bei der außeruniversitären Forschung, die offen für den Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in außeruniversitäre Handlungskontexte ist, ohne unmittelbar für die Handlungsorientierungen anderer gesellschaftlicher Teilsysteme instrumentalisierbar zu sein - wie etwa die Forschungsabteilungen von Betrieben -, sind Themenprioritäten der Forschung und Transferaktivitäten als Gegenstand von Aushandlungen zwischen den Einrichtungen, forschungspolitischen Instanzen und Leistungsabnehmern anzusehen.

5. Untersuchungsdesign

Untersuchungsgegenstand des beantragten Forschungsvorhabens ist das komplexe Zusammenspiel zwischen den als Grundkonzepten herausgehobenen vier zentralen Untersuchungsdimensionen: Arbeitskraftpotentiale, Arbeitssysteme, Verhandlungsstrukturierung und Organisationsziele unter spezifischen institutionellen Rahmenbedingungen. Anhand vergleichender Fallstudien in drei ausgewählten Instituten der WGL soll untersucht werden, wie diese Dimensionen miteinander verschränkt sind und wie weit hieraus karrierefördernde wie -hemmende Bedingungen für Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen resultieren. Die soziale und politische Konstituierung - der Reproduktion und Modifizierung - dieser Bedingungen und ihre Wirkungen hinsichtlich einer mehr oder weniger breiten Inklusion auch von Frauen in die Wissensproduktion ist dabei der zentrale Fokus.

In Anbetracht der Komplexität des analytischen Konzeptes ist der Fallstudienansatz mit seiner holistischen Perspektive und seinem Methodenpluralismus der adäquate Ansatz. Erst die Zusammenführung von Informationen aus unterschiedlichen Datenquellen ermöglicht es, die Bandbreite der oben aufgefächerten Dimensionen abzudecken. Zugleich besteht die Möglichkeit, durch Gegenüberstellung von Informationen aus unterschiedlichen Datenquellen zum gleichen Sachverhalt eine gewisse interne Validierung vorzunehmen („cross examination“).

Die Untersuchung umfaßt drei vergleichende Fallstudien; Analyseeinheit ist die einzelne Forschungseinrichtung als Ganzes. Aus Vorgesprächen gibt es allerdings Hinweise dafür, daß innerhalb des einzelnen Falles - der Gesamtorganisation - Untereinheiten im Sinne etwa von Abteilungen besondere Relevanz im Rahmen unserer Fragestellung zukommt, denn im Fall einer relativ hohen Autonomie hinsichtlich Forschungsplanung, Personalpolitik und Arbeitsorganisation auf dezentraler Ebene sind hier divergierende Bedingungen und Prozesse der Inklusion/Exklusion, also des Grades der Förderung von Chancenpluralität, zu erwarten. Dementsprechend folgt das hier vorgeschlagene Konzept zunächst dem ‘embedded case study design’ (Yin 1989: 49 ff.). Das heißt, im Zentrum der differenzierten qualitativen Erhebungen werden die Untereinheiten im Kontext ihrer organisationalen Einbindung stehen, die durch Expertengespräche als ‘good practices’ im Sinne hoher Integrationsfähigkeit auch von Frauen identifiziert werden. Inwieweit dieses Design adäquat ist, muß in der Pilotphase geklärt werden.

In dem Untersuchungsdesign sind vier *Ebenen der Datenerhebung* vorgesehen:

1. Die Ebene der institutionellen Rahmenbedingungen, welche die Grundlage für die Einbettung der Fallstudien in nationale und länderspezifische, beschäftigungs- und personalpolitisch relevante Entwicklungsbedingungen bildet; hier ist zu unterscheiden zwischen Akteuren und Regulierungen, die für alle Untersuchungsfälle maßgeblich sind (wie Wissenschaftsministerien, Wissenschaftsrat und WGL) und den länderspezifischen Umfeldbedingungen, die als Einflußfaktoren für fallspezifische Charakteristika in Betracht zu ziehen sind (Länderministerien).

2. Die Ebene der „Zentrale“ der jeweiligen Forschungseinrichtungen (Geschäftsleitung, Forschungsplanung, Frauenvertretung, Betriebsrat), die für die Rahmenvorgaben und globalen Entscheidungen bezogen auf Forschungsplanung, Profilbildung und Ressourcensteuerung einerseits sowie für Personaleinsatz, Strategien wie Befristungspolitik, Karriereleitern, Nachwuchs- und Frauenförderung andererseits zuständig ist.
3. Die Ebene der Abteilungen, wo Rahmenrichtlinien und Globalplanungen konkretisiert und umgesetzt werden; hier nehmen Arbeitssysteme konkrete Gestalt an und entfalten ihre Wirkung bezogen auf Arbeitseinsatz und Entfaltungsmöglichkeiten für Subjektpotentiale; ebenso ist davon auszugehen, daß auf dieser Ebene die wesentlichen formalisierten wie informalen Aushandlungsprozesse angesiedelt sind, in deren Verlauf über Restituierung oder Auflösung geschlechtsspezifischer Trennlinien entschieden wird; relevante Akteure sind hier Abteilungsleitungen und Projektleitungen.
4. Die Ebene männlichen und weiblichen Forschungspersonals (ohne Leitungsfunktion), das einerseits Teil der Akteurssysteme auf dezentraler und zentraler Ebene ist mit entsprechenden Gestaltungsspielräumen, das andererseits mit je individuellen Qualifikationen, Fähigkeiten, Arbeitsinteressen und Karriereorientierungen seine Potentiale unter den vorfindbaren wie beeinflussbaren Rahmenbedingungen mehr oder weniger breit einsetzen und weiterentwickeln kann; auf der individuellen Ebene werden darüber hinaus auch über Wahrnehmungen und Interpretationen Einflußmöglichkeiten definiert jenseits struktureller und normativer Parameter.

Zur Datenerhebung setzen wir ein *Instrumentenmix* ein, bei dem qualitative und quantitative Forschungsmethoden gleichermaßen berücksichtigt werden. Während in den qualitativen Interviews das Auswahlkriterium der "good practices" gilt, wird mit der quantitativen Erhebung eine repräsentative Untersuchungsebene für die fünf ausgewählten Forschungsinstitute der WGL gewährleistet. Notwendig ist diese Verknüpfung von qualitativen und quantitativen Erhebungsinstrumenten, da aus den Forschungsergebnissen, die unter Einbeziehung des "good practices"-Ansatzes entstanden sind, auch gezielte Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit abgeleitet werden sollen. Nur über die Repräsentativität einer quantitativen

Erhebung kann überprüft werden, inwiefern qualitativ ermittelte Konflikt- und Problemlagen eine Relevanz für die Grundgesamtheit der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen besitzen und Fördermaßnahmen somit innerhalb der gesamten Forschungsinstitution greifen können. Die Studie umfaßt die folgenden fünf "Teilerhebungen":

1. Die Erhebung von Dokumenten (Selbstdarstellungen, Organisationsdiagramme, Personalstrukturdaten, Statusberichte, Evaluationsempfehlungen, Betriebsvereinbarungen, Frauenförder- bzw. Gleichstellungsprogramme u.ä.); diese Dokumente werden sich im wesentlichen auf der Ebene der "Zentrale" befinden; soweit vorhanden werden darüber hinaus schriftliche Materialien einerseits unterhalb der "Zentrale" auf Abteilungsebene und andererseits außerhalb der Organisationen auf der Ebene der forschungsrelevanten gesellschaftlichen Akteure einbezogen.
2. Leitfadenstrukturierte Expertengespräche mit Vertretern leitender Positionen und Gremien innerhalb der Organisation, die seit mindestens zwei Jahren der jeweiligen Institution angehören, sowie mit relevanten externen Akteuren; hier sollen neben den institutionellen Kontextfaktoren vor allem Informationen zu den Variablenkomplexen "Arbeitssysteme" und "Verhandlungsstrukturierung" erhoben werden.
3. Durch leitfadenstrukturierte Interviews mit Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen zu den Komplexen „Arbeitskraftpotentiale“, individuelle Positionierung innerhalb des "Arbeitssystems" und „Verhandlungsstrukturierung“, soweit hier eher die Ebene der informellen Aushandlungsprozesse tangiert sein wird; insoweit subjektive Wahrnehmungen und Interpretationen vermutlich statusspezifisch variieren werden, soll hier ein statusbestimmter Geschlechtervergleich durch paarweises sampling ermöglicht werden, d.h. differenziert nach Geschlecht und Status werden insgesamt fünf verschiedene Kooperationstypen gegenübergestellt. Als Bezugseinheit gilt die Ebene von Projektarbeitsgruppen oder vergleichbaren Arbeitszusammenhängen, die gemischtgeschlechtlich strukturiert sind. Die Kooperationstypen sind gekennzeichnet durch Über- und Unterordnungsverhältnisse, die die Forschungs- und Handlungsbedingungen der jeweiligen Forschungseinheit strukturieren. Innerhalb der Bezugseinheiten

erfolgt das paarweise sampling idealtypisch auf diese Weise: 1. eine Wissenschaftlerin und eine männliche Leitungsperson, 2. ein Wissenschaftler und eine weibliche Leitungsperson, 3. ein Wissenschaftler und eine Wissenschaftlerin, die mit formal gleichem Status zusammenarbeiten, 4. zwei Wissenschaftlerinnen, die mit formal gleichem Status zusammenarbeiten, 5. zwei Wissenschaftler, die mit formal gleichem Status zusammenarbeiten; diese Methode des sampling trägt der Annahme Rechnung, daß Wahrnehmungen und Interpretationen geschlechts- und statusspezifisch variieren; ein aussagekräftiger Geschlechtervergleich muß sich entsprechend auf statuskonforme „Geschlechterpaare“ und -konstellationen beziehen.

4. Erinnerungsgeschichten“ zur Analyse der arbeitsplatznahen Mikropolitik im Rahmen von Aushandlungsprozessen; hier soll ein innovatives Erhebungsinstrument, mit dem die Befragten mit Hilfe der "critical-incident-Technik" eine Aushandlungssituation möglichst detailliert auf der Grundlage standardisierter offener Fragen (Mudie/Cottam 1993; Haug 1990) beschreiben sollen, zur Vertiefung der leitfadenstrukturierten Interviews eingesetzt werden; diese Methode wird lediglich bei einem kleinen Kreis von ca. vier Wissenschaftlern/innen pro Institut zur Anwendung kommen; Auswahlkriterium ist hierbei, daß diese Personen während des Interviews eine spezifische Konfliktsituation schildern.
5. Eine als Vollerhebung konzipierte, standardisierte schriftliche Befragung der wissenschaftlichen Beschäftigten in allen fünf Instituten, die sich im wesentlichen auf den Variablenkomplex Arbeitskraftpotentiale und auch auf Arbeitssysteme (vgl. hierzu das Analyseraster) beziehen wird; damit die dynamische Beziehung von Arbeitskraftpotentialen und Arbeitssystemen angemessen berücksichtigt werden kann, wird hier durch retrospektives Abfragen relevanter Dimensionen wie etwa dem internen und externen Berufsverlauf eine Längsschnittperspektive hergestellt; bei der Erhebung eines einfachen Querschnitts würden hingegen individuelle Merkmale nur vor dem Hintergrund stabil erscheinender Strukturen variieren. Um gegebenenfalls "Spezifika“ der Blaue Liste-Institute beurteilen zu können, wird ein (zumindest partieller) Vergleich mit den Forschungsinstituten der Max-Planck-Gesellschaft angestrebt; die Vergleichbarkeit wird dabei erreicht, indem einzelne Fragekomplexe

unserer standardisierten Befragung mit einer kürzlich durchgeführten quantitativen Studie der Max-Planck-Gesellschaft inhaltlich identisch sind.

Für die *Auswahl* der WGL-Institute sprechen mehrere Gründe. Die WGL strebt an, sich als Wissenschaftsorganisation zu etablieren. Über den Verbundcharakter der Gemeinschaft (Funktionen, Aufgaben, Kompetenzen) finden noch Aushandlungen statt, in deren Verlauf auch Fragen des Selbstverständnisses und der Ziele der einzelnen Institute explizit debattiert werden. Die Unabgeschlossenheit dieses Konstitutionsvorgangs vor dem Hintergrund der WR-Evaluation läßt erwarten, daß innerorganisatorische Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten und -erfordernisse deutlicher zutage treten, die auch für neue Personaleinsatz- und Gleichstellungspolitikern genutzt werden können.

Einen besonderen Grund für die Konzentration auf die WGL stellt aber der Umstand dar, daß hier derzeit Aktivitäten entfaltet werden, ein Gleichstellungsinstrumentarium zu verankern, das Chancengleichheit für Frauen und Männer in den einzelnen Instituten gewährleisten soll. Die Institutionalisierung von Maßnahmen, die nicht nur auf die Kompensation gesellschaftlich verursachter Benachteiligungen für Frauen abzielen, sondern an den Arbeitsbedingungen in den Forschungseinrichtungen selbst anzuknüpfen versuchen, setzt Kenntnis darüber voraus, wie die Arbeitssysteme hier beschaffen sind, wie Wissenschaftler/innen integriert werden, wo sie Realisierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten oder aber Bedingungen der Nichtbeachtung oder gar Entwertung ihrer Arbeitskraftpotentiale vorfinden. Diese Dimensionen der Organisation der wissenschaftlichen Arbeit wurden für Institute der Blauen Liste bislang nicht untersucht.

Bei der Festlegung der *Auswahlkriterien* für die Fallstudien haben wir uns grundsätzlich an dem Prinzip des 'most similar systems design' (vgl. Przeworski/Teune) orientiert: Nicht berücksichtigt werden reine Service- oder Dienstleistungseinrichtungen (z.B. Forschungsbibliotheken oder Museen), die zwar ebenfalls der WGL angehören, zu deren Aufgabenprofil jedoch nicht zentral eigene Forschung gehört; nicht berücksichtigt werden des weiteren Organisationen, die eine bestimmte Größenordnung (weniger als 30 wissenschaftlich Beschäftigte) unterschreiten, da hier von sehr spezifischen Formen der Arbeitsstrukturierung und -organisation auszugehen ist. Varianz besteht zwischen den ausgewählten

Forschungsinstituten durch die unterschiedliche disziplinäre Orientierung sowie durch differente Forschungstypen (Anwendungs- bzw. Grundlagenorientierung).

Bei der Auswahl dieser Institute wurde als weiteres Beurteilungskriterium ein vergleichsweise hoher Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal zugrundegelegt, d.h. ein Frauenanteil, der mindestens dem durchschnittlichen Wissenschaftlerinnenanteil in den WGL-Instituten²⁹ entspricht oder diesen übersteigt. Als sekundäres Auswahlkriterium wurde die Institutionalisierung von Maßnahmen zur Frauenförderung und zur stärkeren Integration von Wissenschaftlerinnen herangezogen sowie weitere Maßnahmen oder Vereinbarungen, die explizit der Förderung und Weiterentwicklung des wissenschaftlichen Personals dienen. Leitend war dabei die Überlegung, daß sich dort am ehesten Ansatzpunkte identifizieren lassen für wirksame Gleichstellungsstrategien jenseits der nur begrenzt greifenden, traditionellen Frauenförderinstrumente.

²⁹ Der durchschnittliche Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in den 83 Instituten der Blauen Liste betrug 1996 23,8%. Bei den befristeten Stellen lag er mit 30,7% erheblich höher als bei den unbefristeten mit 17,3% (vgl. Antwort des BMBF vom März 1996 auf die kleine Anfrage *Frauenförderung in Bildung und Wissenschaft*).

Literatur

- Acker, Joan (1991): Jobs, Hierarchies, Bodies. In: Gender & Society, Vol. 4, No.2, June 1990 (139-158)
- Dies. (1992): Gendered Institutions. From Sex Roles to Gendered Institutions. In: Contemporary Sociology, 21 (565-569)
- Aichholzer, Georg/Jörg Schlecker/Gerd Schienstock (1989): Ungewißheit und Politik in betrieblichen Rationalisierungsprozessen. In: G. Aichholzer, G. Schienstock (Hg.): Arbeitsbeziehungen im technischen Wandel. Neue Konfliktlinien und Konsensstrukturen. Berlin
- Altner, Helmut/Jutta Fedrowitz (1995): Qualitätssicherung in der Forschung. In: Detlev Müller-Böling (Hg.) a.a.O.
- Anger, Hans (1960): Probleme der Deutschen Universität. Bericht über eine Umfrage unter Professoren und Dozenten. Tübingen
- Astin, Helen (1991): Citation Classics: Women's and Men's Perceptions of Their Contributions to Science. In: Zuckermann/Cole/Bruer (Hg.) a.a.O.:
- Baltes, Paul B. (1995): Förderung von Frauen in der Wissenschaft: Besser auf dem rechten Weg hinken als festen Schrittes abseits wandern. In: MPG-Spiegel 5/95
- Bauer, Annemarie u.a. (1993): Die Regel der Ausnahme: Hochschulfrauen. Frankfurt a.M., Berlin
- Baus, Magdalena (1994): Professorinnen an deutschen Universitäten. Analyse des Berufserfolgs. Heidelberg
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1981): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt/New York
- Becker-Schmidt, Regina/Gudrun-Axeli Knapp (Hg.) (1995): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt a.M.
- Biester, Elke (1994): Forschungsstrategische Skizzen einer feministisch-politologischen Neubestimmung von Gleichstellungspolitik. In: Dies. u.a. (Hg.): Gleichstellungspolitik - Totem und Tabus. Eine feministische Revision. Frankfurt a.M./New York (175-187)
- Billotet-Hoffmann, Claudia u.a. (1982): Arbeitsplatz Hochschule: Frauen in Forschung und Lehre. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung *Das Parlament*, B 6, 13. Februar (3-12)
- Bochow, Hans/Hans Joas, (1984): Der Lehrkörper der deutschen Hochschulen. In: Dietrich Goldschmidt u.a. (Hg.): Forschungsgegenstand Hochschule. Überblick und Trendbericht. Frankfurt a.M. (81-105)

- Dies. (1987): Wissenschaft und Karriere. Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus. Frankfurt a.M.
- Bock, Ulla/Anne Braszeit/Christiane Schmerl (1983): Frauen im Wissenschaftsbetrieb. Dokumentation und Untersuchung der Situation von Studentinnen und Dozentinnen unter besonderer Berücksichtigung der Hochschulen von Nordrhein-Westfalen. Weinheim/Basel
- Bourdieu, Pierre (1988): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt a.M.
- Braun, Dietmar (1997): Die politische Steuerung der Wissenschaft. Ein Beitrag zum "kooperativen Staat". Frankfurt a.M./New York
- Braczyk, Hans-Joachim/Gert Schmidt (1982): Industriesoziologie in Anwendung. Notizen zu Forschungsproblemen angesichts zunehmender Bedeutung sozialwissenschaftlicher Begleitforschung. In: Soziale Welt, Sonderband I: Soziologie und Praxis. Erfahrung, Konflikte, Perspektiven (443-473)
- Brenner, Peter J. (1993): Habilitation als Sozialisation. In: Ders. (Hg.): Geist, Geld und Wissenschaft. Frankfurt a.M. (318-356)
- Brothun, Mechtild (1988): Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in universitären Spitzenpositionen. In: KfZZS, 40. Jg. 1988, Heft 2 (316-336)
- Brumlop, Eva (1994): Betriebliche Frauenförderung. Bisherige Konzepte, Umsetzungserfahrungen, notwendige Neuorientierungen. In: GMH 7/94 (458-474)
- Dies./Ursula Hornung (1994): Betriebliche Frauenförderung - Aufbrechen von Arbeitsmarktbarrieren oder Verfestigung traditioneller Rollenmuster? In: Beckmann/Engelbrech (Hg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder zwei Schritte zurück? Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 179 (836-851)
- Bundestagsdrucksache 13/4041: Frauenförderung in Bildung und Wissenschaft. Deutscher Bundestag, 13. Wahlperiode (8.3.1996)
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (1996): Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft. Fortschreibung des Berichts aus dem Jahr 1989. 25. März 1996. Bericht und Hintergrundinformationen
- Burawoy, Michael (1985): The politics of production. Factory regimes under capitalism and socialism. London
- Burns, Tom/G. M. Stalker (1968): The management of innovation. London
- Cockburn, Cynthia (1993): Blockierte Frauenwege. Wie Männer Gleichheit in Institutionen und Betrieben verweigern. Hamburg
- Clemens, Bärbel u.a. Hg. (1986): Töchter der Alma Mater. Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung. Frankfurt a.M./New York

- Cole, Jonathan R. (1979): Fair science: Women in the Scientific Community. New York
- Ders./Robert Fiorentine (1991): Discrimination Against Women in Science: The Confusion of Outcome with Process. In: Zuckerman/Cole/Bruer (Hg.) a.a.O. (205-226)
- Cole, Jonathan R./Harriet Zuckerman (1984): "The Productivity Puzzle". In: Maehr/Steincamp (Hg.): Advances in Motivation and Achievement: Women in Science. Greenwich
- Dies. (1991): Marriage, Motherhood, and Research Performance in Science. In: Zuckerman/Cole/Bruer (Hg.) a.a.O. (157-170)
- Connell, Robert W. (1995): Neue Richtungen für Geschlechtertheorie. Männlichkeitsforschung und Geschlechterpolitik. In: Armbruster u.a. (Hg.): Neue Horizonte? Sozialwissenschaftliche Forschung über Geschlechter und Geschlechterverhältnisse. Opladen (S. 61-83)
- Costas, Ilse, 1995: Die Öffnung der Universitäten für Frauen - Ein internationaler Vergleich für die Zeit vor 1914. In: Leviathan. Zeitschrift für Sozialwissenschaft, Jg. 1995, Heft (496-516)
- Crozier, Michel/Erhardt Friedberg (1979): Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handelns. Königstein/Ts.
- Cyert, Richard M./James G. March (1963): A behavioral theory of the firm. Englewood Cliffs/New York
- Czock, Heidrun/Johannes Wildt, (1985): Doktoranden. Eine von der Max-Traeger-Stiftung geförderte Untersuchung der Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses. Freiburg i.Br.
- Daniel, Hans-Dieter/Rudolf Fisch (Hg.): (1988): Evaluation von Forschung: Methoden, Ergebnisse, Stellungnahmen. Konstanz
- Davis, Diane E./Helen Astin (1990): Life Cycle, Career Patterns and Gender Stratification in Academe: Breaking Myths and Exposing Truths. In: Lie/O'Leary (Hg.): Storming the Tower. Women in the Academic World. London/New York (89-107)
- Daxner, Michael (1996): Ist die Uni noch zu retten? Zehn Vorschläge und eine Vision. Reinbek b. Hamburg
- Delery, J.E.; D.H. Doty (1996): Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management. In: Academy of Management Journal (4)
- Dietzen, Agnes (1990): Universitäre Sozialisation: Zur Problematik eines heterosexuellen Beziehungsmodells: Mentor-Protégée. In: Die Philosophin, 1. Jg., Heft 1, 3/1990 (18-40)

- Duka, Barbara (1992): Kritische Anmerkungen zur "Akkulturationsthese". In: Angelika Wetterer (Hg.): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt a.M./New York (241-244)
- Enders, Jürgen (1996): Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Frankfurt a.M.
- Engelbrecht, Gerhard (1995): Total Equality Management: Ein Konzept zur Förderung der Chancengleichheit in der Arbeitswelt. In: ibv Nr. 51
- Felt, Ulrike/Helga Nowotny/Klaus Taschwer (1995): Wissenschaftsforschung. Eine Einführung. Frankfurt a.M.
- Feministische Studien, Heft 2, 1993
- Geenen, Elke (1994): Blockierte Karrieren. Frauen in der Hochschule. Opladen
- Guest, David, E. (1987): Human Ressource Management and Industrial Relations. In: Journal of Management Studies 24:5; (503-521)
- Hasenjürgen, Brigitte (1996): Soziale Macht im Wissenschaftsspiel. SozialwissenschaftlerInnen und Frauenforscherinnen an der Hochschule. Münster
- Hasse, Raimund (1996): Organisierte Forschung. Arbeitsteilung, Wettbewerb und Networking in Wissenschaft und Technik. Berlin
- Haug, Frigga (1990): Erinnerungsarbeit. Hamburg
- Heintz, Bettina/Eva Nadaj/Regula Fischer/Hannes Ummel (1997): Ungleich unter Gleichen. Studien zu geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt a.M./New York
- Hendry, Chris (1994): Human Ressource Management. A Strategic Approach to Employment. London
- Hohn, Hans-Willy/Uwe Schimank (1990): Konflikte und Gleichgewichte im Forschungssystem. Akteurkonstellationen und Entwicklungspfade in der staatlich finanzierten außeruniversitären Forschung. Frankfurt a.M./New York
- Holland-Cunz, Barbara (1996): Komplexe Netze, konfliktreiche Prozesse. Gleichstellungskämpfe aus policy-analytischer Sicht. In: Kulawik/Sauer (Hg.): Der halbierte Staat: Grundlagen feministischer Politikwissenschaft. Frankfurt a.M./New York (158-174)
- Holtkamp, Rolf/Karin Fischer-Bluhm/Ludwig Huber (1986): Junge Wissenschaftler an der Hochschule. Bericht der Arbeitsgruppe "Lage und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses". Frankfurt a.M./New York
- Kaddatz, Burckhard (1987): Rationalität und Rationalisierung des wissenschaftlichen Arbeitsprozesses. Hochschulentwicklung, Forschungsorganisation, Projektpersonal. Frankfurt a.M.

- Ders.: (1986): Der neue Mittelbau. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung des Projektpersonals. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 15, Heft 1, Februar 1986 (5-19)
- Karpen, Ulrich (1986): Zur Lage des habilitierten wissenschaftlichen Nachwuchses. Hamburg
- Kirsch-Auwärter, Edit (1996): Emanzipatorische Strategien an den Hochschulen im Spannungsverhältnis von Organisationsstrukturen und Zielvorstellungen. In: VBWW Rundbrief 12/1996 (51-55)
- Dies. (1995): Kulturmuster organisationalen Handelns am Beispiel wissenschaftlicher Institutionen. In: Angelika Wetterer, Hg.: Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt a.M. (73-83)
- Knapp, Gudrun-Axeli (1987): Arbeitsteilung und Sozialisation: Konstellationen von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen. In: Beer, Ursula (Hg.) Klasse Geschlecht. Bielefeld
- Koch, Patricia Maria (1994): Der Wille zur wissenschaftlichen Anerkennung. Münster, Hamburg
- Kossbiel, Hugo/Peter Helfen/Gerhard Flöck (1987): Situation und Perspektiven der Habilitanden an bundesdeutschen Hochschulen. Westdeutsche Rektorenkonferenz, Dokumente zur Hochschulreform 59/1987. Bonn
- Krais, Beate/Tanja Krumpeter (1996): Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft: Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren. Ein zusammenfassender Projektbericht (unveröffentlichtes MS)
- Kriszio, Marianne (1993): Frauenpolitik an der Hochschule. Entwicklungen im Zuge der Institutionalisierung. In: Blätter für deutsche und internationale Politik 2/1993 (211-221)
- Limbach, Jutta, 1994: Der aufhaltsame Aufstieg der Frauen in der Wissenschaft. Vortrag auf dem ersten Universitätsfrauentag in der FU Berlin. Dokumentationsreihe der Freien Universität Berlin, Heft 23. Berlin
- List, Elisabeth (1987): Helden im Wissenschaftsspiel. Geschlechtsspezifische Implikation der Wissenschaftskultur. In: Frakele/List/Panritz (Hg.): Über Frauenleben, Männerwelt und Wissenschaft. Wien (18-33)
- Maihofer, Andrea (1994): Geschlecht als hegemonialer Diskurs - Ansätze zu einer kritischen Theorie des "Geschlechts". In: Theresa Wobbe/ Gesa Windemann (Hg.): Denkachsen. Zur theoretischen und institutionellen Rede von Geschlecht. Frankfurt a.M. (236-263)
- Mayntz, Renate (1985): Forschungsmanagement - Steuerungsversuche zwischen Scylla und Charybdis. Probleme der Organisation und Leitung von hochschulfreien, öffentlich finanzierten Forschungsinstituten. Opladen

- Mertens, Lothar (1989): Die Entwicklung des Frauenstudiums in Deutschland bis 1945. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung *Das Parlament*, B 28/29, 7. Juli (3-12)
- Merton, Robert (1985): Entwicklung und Wandel von Forschungsinteressen. Aufsätze zur Wissenssoziologie. Frankfurt a.M.
- Mudie, P.; Cottam A. (1993): *The Management and Marketing of Services*. Oxford
- Müller-Böling, Detlev (1995): Qualitätssicherung in Hochschulen. Grundlage einer wissenschaftsbasierten Gesellschaft. In: Detlev Müller-Böling (Hg.): *Qualitätssicherung in Hochschulen*. Gütersloh
- Naschold, Frieder/Gerlinde Dörr (1992): Arbeitspolitik. In Manfred G. Schmidt (Hg.): *Die westlichen Länder. Lexikon der Politik* Bd. 3. München
- Nave-Herz, Rosemarie/Corinna Onnen-Iseemann/Ursula Oßwald (1991): Aufstieg mit Hindernissen - Bericht über eine empirische Untersuchung zum Karriereverlauf von Hochschullehrerinnen in der Bundesrepublik Deutschland. In: *Zeitschrift für Frauenforschung*, Bd. 1/2, 1991, Jg. 9 (67-76)
- Neusel, Ayla (1990): Frauenkarrieren in der Wissenschaft? In: *Weibliche Identität im Wandel. Sammelband der Vorträge des Studium generale der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg im Wintersemester 1989/90*. Heidelberg (149-159)
- Dies./Angelika Wetterer, (1988): Frauen in Studium, Hochschule und Beruf. In: Gorzka, Gabriele u.a. (Hg.): *Hochschule - Beruf - Gesellschaft. Ergebnisse der Forschung zum Funktionswandel der Hochschulen*. Frankfurt a.M./New York (139-160)
- Nowotny, Helga (1986): Über die Schwierigkeiten des Umgangs von Frauen mit der Institution Wissenschaft. In: Hausen, Karin und Helga Nowotny (Hg.): *Wie männlich ist die Wissenschaft?* Frankfurt
- Onnen-Iseemann, Corinna/Ursula Oßwald (1991): *Aufstiegsbarrieren für Frauen im Universitätsbereich*. Hrsg. v. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Bonn
- Oppen, Maria (1992): Zukunft von Frauen im Büro - Zur arbeitspolitischen Gestaltung geschlechtsspezifischer Erwerbschancen. In: Christine Färber/Dorothea Schäfer (Hg.): *"Frauen und Ökonomie"*. Dokumentation zur Ringvorlesung im WS 1991/92 an der Freien Universität Berlin. Berlin
- Ostner, Ilona (1979): *Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft*. Frankfurt/New York
- Peisert, Hansgert/Gerhild Framhein (1990): *Das Hochschulsystem in der Bundesrepublik Deutschland*. Hrsg. v. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Bonn

- Pfister, Gertrud (1986): Anpassung, Widerstand, Resignation? Probleme und Perspektiven promovierender Frauen. In: Clemens u.a. (Hg.) a.a.O. (167-190)
- Poppenhusen, Margot (1986): "Eine geplante Karriere war das nicht". Wie Wissenschaftlerinnen ihren Berufsweg darstellen. In: Clemens u.a. (Hg.) a.a.O. (287-298)
- Projektgruppe Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft (1996): Ausgangslage und Veränderungspotential. Ein zusammenfassender Projektbericht. Universität München, Institut f. Soziologie
- Riegraf, Birgit (1996): Geschlecht und Mikropolitik. Das Beispiel betrieblicher Gleichstellung. Opladen
- Robinson, Lora H. (1973): Institutional variation in the status of academic women. In: Rossi/Calderwood (Hg.): Academic Women on the Move
- Roloff, Christine/Eva Bittner (Hg.) (1996): Reißen wir das Steuer rum! Strukturpolitik für Frauen an der Hochschule. Ausgekocht Spezial Nr. 2. Frauenbüro der Universität Dortmund
- Rudolph, Hedwig/Marlies Grüning (1994): Frauenförderung: Kampf- oder Konsensstrategie? In: Beckmann/Engelbrech (Hg.) a.a.O. (773-795)
- Sauer, Birgit (1994): Totem und Tabus. Zur Neubestimmung von Gleichstellungspolitik. Eine Einführung. In: Biester u.a. (Hg.) a.a.O. (7-35)
- Schimank, Uwe/Andreas Stucke (Hg.) (1994): Coping with trouble. How science reacts to political disturbances of research conditions. Frankfurt a.M./New York
- Schmeiser, Martin (1994): Akademischer Hasard. Das Berufsschicksal des Professors und das Schicksal der deutschen Universität 1980-1920. Stuttgart
- Schmerl, Christiane (1973): Misogynie Einstellungen bei Frauen. In: Schmidt H.D. u.a. (Hg.) Frauenfeindlichkeit. München
- Schmidt-Harzbach, Ingrid (1981): Frauen, Bildung und Universität. In: Prah, Hans-Werner und dies.: Die Universität. Eine Kultur- und Sozialgeschichte. München/Luzern, S. (175-213)
- Schmude, Jürgen (1993): Professorinnen und weibliche Habilitierte an deutschen Hochschulen. In: Mitteilungen des (deutschen) Hochschulverbandes 3/93 (175-178)
- Schuchardt, Marion (1986): "Diskriminierung, ich erlebe sie nicht - ich interessiere mich nur für meine Bakterien". Untersuchung zum Selbstverständnis der Wissenschaftlerin. In: Clemens u.a. (Hg.) a.a.O. (125-134)
- Schultz, Dagmar (1991): Das Geschlecht läuft immer mit ... Die Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren. Pfaffenweiler

- Statistisches Bundesamt, Hg. (1996): Statistisches Jahrbuch 1996. Teil 16: Bildung und Wissenschaft. Bonn
- Teichler, Ulrich (1990): Das Hochschulwesen in der Bundesrepublik Deutschland - Ein Überblick. In: Ders. (Hg.): Das Hochschulwesen in der Bundesrepublik Deutschland. Weinheim (11-42)
- Thieme, Werner (1990): Die Personalstruktur der Hochschulen. In: Teichler (Hg.) a.a.O. (101-122)
- Von Soden, Kristine/Gaby Zipfel (Hg.) (1979): 70 Jahre Frauenstudium. Frauen in den Wissenschaften. Köln
- Weber, Max (1919): Wissenschaft als Beruf. In: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Hrg. v. J. Winckelmann. Tübingen 1988 (582-613)
- Weingart, Peter (1995): Forschungsindikatoren: Instrumente politischer Legitimierung oder organisatorischen Lernens. In: Detlev Müller-Böling (Hg.): a.a.O.
- Wermuth, Nanny (1992): Frauen an Hochschulen: Statistische Daten zu den Karrierechancen. Hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Bad Honnef
- Wetterer, Angelika (1986): "Ja, geben tut's das, aber mir ist das nie passiert." Was sagen subjektive Diskriminierungserfahrungen über die objektive Situation von Wissenschaftlerinnen aus? In: Clemens u.a. (Hg.) a.a.O. (116-126)
- Dies. (1992): Theoretische Konzepte zur Analyse der Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. In: Dies. (Hg.): Profession und Geschlecht. Frankfurt a.M.
- Dies. (1994): Rhetorische Präsenz - faktische Marginalität. Zur Situation von Wissenschaftlerinnen in Zeiten der Frauenförderung. In: Zeitschrift für Frauenforschung, Heft 1 und 2/ 1994 (93-109)
- Dies. (1994a): Professionalisierung, soziale Schließung und berufsspezifische Konstruktionen der Geschlechterdifferenz. In: Stein/Wetterer (Hg.): Studierende und studierte Frauen: Ein Ost-West-Deutscher Vergleich. Kassel (21-46)
- Dies. (1995): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Einleitung. In: Dies. (Hg.): Die soziale Konstruktion in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt a.M. (11-28)
- Dies. (1995a): Dekonstruktion und Alltagshandeln. Die (möglichen) Grenzen der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. In: Dies.: a.a.O. (223-246)
- Witz, Anne/Mike Savage (1992): The gender of organizations. Theoretical Introduction. In: Dies. (Hg.): Gender and Bureaucracy. Oxford u. Cambridge (3-62)
- Dies. Hg. (1992): Gender and Bureaucracy. Oxford u. Cambridge

- Wissenschaftsrat (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Drs. 3534/98 Mainz
- Yin, Robert K. (1989): Case Study Research. Design and Methods. Newbury Park u.a.
- Zentraleinrichtung (ZE) zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung an der Freien Universität Berlin, Hg. (1995): Akademische Hasardeurinnen? Habilitationen von Frauen in Deutschland 1970-1995. Extra-Info 18, bearbeitet von Petra Schäfter. Berlin
- Zuckerman, Harriet (1991): The Careers of Men and Women Scientists: A Review of Current Research. In: Zuckerman, Cole, Bruer (Hg.): The Outer Circle. Women in the Scientific Community. New York, London (27-56)
- Dies./Jonathan R. Cole/John T. Bruer (1991) (Hg.): The Outer Circle. Women in the Scientific Community. New York, London