

Der Wissenschaftsbetrieb als Arena der Geschlechterdifferenzierung: Arbeitsstrukturierung und Arbeitsinteressen in außeruniversitären Forschungsinstituten

Kuhlmann, Ellen; Matthies, Hildegard; Oppen, Maria; Simon, Dagmar

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kuhlmann, E., Matthies, H., Oppen, M., & Simon, D. (2000). *Der Wissenschaftsbetrieb als Arena der Geschlechterdifferenzierung: Arbeitsstrukturierung und Arbeitsinteressen in außeruniversitären Forschungsinstituten*. (Papers / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 00-601). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-116773>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

P 00 - 601

**DER WISSENSCHAFTSBETRIEB ALS ARENA DER
GESCHLECHTERDIFFERENZIERUNG -
ARBEITSSTRUKTURIERUNG UND ARBEITSINTERESSEN IN
AUßERUNIVERSITÄREN FORSCHUNGSINSTITUTEN**

ELLEN KUHLMANN ♦ HILDEGARD MATTHIES

MARIA OPPEN ♦ DAGMAR SIMON

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

Dr. Ellen Kuhlmann
Tel.: 030 - 25491- 598
e-mail: kuhlmann@medea.wz-berlin.de

Dr. Hildegard Matthies
Tel.: 030 - 25491-599
e-mail: matthies@medea.wz-berlin.de

Dr. Maria Oppen
Tel.: 030 - 25491-218
e-mail: glock@medea.wz-berlin.de

Dr. Dagmar Simon
Tel.: 030 - 25491-588
e-mail: dsimon@medea.wz-berlin.de

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin

Zusammenfassung

In welchem Verhältnis stehen die Arbeitssysteme und die Fähigkeiten und Interessen der beschäftigten WissenschaftlerInnen (Arbeitskraftpotentiale) in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen? Welche Spannungsverhältnisse zeichnen sich ab, und welchen Einfluss haben diese auf geschlechtsdifferente Karriere- und Teilhabechancen? Diese Fragen stehen im Zentrum der Untersuchung "Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferenz als Ergebnis von Arbeitssystemen und Aushandlungsprozessen in Organisationen", die als vergleichender Fallstudienansatz in drei ausgewählten Instituten der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL) konzipiert ist.

Auf Basis einer bisher erfolgten Teilauswertung der Materialien läßt sich eine partielle Inkompatibilität der Arbeitssysteme mit den Interessen und Fähigkeiten der WissenschaftlerInnen feststellen. Die von uns analysierten Dimensionen Karriereaspiration, Handlungsmuster und Aushandlungsmöglichkeiten weisen zwar für sich betrachtet weitgehend geschlechtsunspezifische Ausprägungen auf, dennoch ist Geschlecht keineswegs bedeutungslos. Erst im Zusammenspiel unterschiedlicher Einflussfaktoren entfaltet sich die mögliche Wirkungsmacht der Geschlechterdifferenz. Insbesondere die unzureichende Definitionsmacht der Individuen über das Verhältnis der beruflichen und der lebensweltlichen Sphären scheint nach den bisherigen Ergebnissen differenzkonstruierend zu sein, da den Strukturen des Wissenschaftssystems eine "männlich" normierte Sichtweise eingelagert ist.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	7
2	Organisation, Karriere und Geschlecht	10
3	Methode und Untersuchungsdesign	14
4	Die Fallstudien	17
	4.1 Institut A	17
	4.2 Institut C	20
5	Ergebnisse	25
	5.1 Der Einfluss externer forschungspolitischer Akteure	25
	5.2 Arbeitsstrukturierung und Kompetenzentwicklung	28
	5.3 Institutsinterne Karrierepfade	34
	5.4 Arbeitsinteressen und Karriereaspirationen	38
	5.5 Handlungsspielräume und Verhandlungsstrategien – Geschlechtsunterschiede auf den zweiten Blick	43
	5.6 Handlungsmuster als Abbild der Organisation	47
	5.7 Heterogene Forschungsarrangements als Katalysatoren geschlechtssymmetrischer Geschlechterverhältnisse in Organisationen?	48
6	Verborgene Produktionsstätten der Geschlechterdifferenzierung – die Inkompatibilität von Arbeitssystemen und Karriereaspirationen	50
	Literaturverzeichnis	54

1 Einleitung

Die Karrierechancen in Wissenschaft und Forschung sind trotz der beständig steigenden Anzahl qualifizierter Frauen asymmetrisch zwischen den Geschlechtern verteilt. Die außeruniversitären Forschungsinstitute weisen hierin im Vergleich zu den Universitäten einen noch deutlicheren Rückstand auf: So beträgt z.B. der Frauenanteil in den Führungspositionen 1998 im gesamten Bundesgebiet nur 3,7 Prozent im Vergleich zu einer Frauenquote von 9,5 Prozent unter den ProfessorInnen an Hochschulen (Bund-Länder-Kommission 1999, Tab. 16; Statistisches Bundesamt Deutschland; vgl. auch Allmendinger et al. 1999). Institutionalisierte Gleichstellungsmaßnahmen wurden bisher erst an einigen Instituten eingeführt (vgl. Simon 1999). Der Nachholbedarf wird nicht nur im Hinblick auf formale Regelungen offensichtlich, er besteht auch bezüglich einer Bestandsaufnahme der Beschäftigungssituation und des Karrieresystems sowie der qualifikatorischen und beruflichen Entwicklungschancen des wissenschaftlichen Personals.

Nur punktuell ansetzende Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter, wie z.B. die Erhöhung der Frauenquote, Qualifizierungsprogramme für Frauen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, versprechen nach den Erfahrungen im Hochschulbereich allein keine grundlegenden Veränderungen im Geschlechterverhältnis des Wissenschaftsbetriebs. Vielmehr scheint Geschlecht als strukturierende Kategorie tiefgreifend und umfassend in die organisationalen Strukturen und Handlungsmuster von Hochschulen und Forschungseinrichtungen eingelassen zu sein. Die Organisationen selbst geraten damit in den Blick.

In dieser Untersuchung¹ analysieren wir die Bedeutung von Geschlecht im Wissenschaftsbetrieb aus einer organisationssoziologischen Perspektive. In welchem Verhältnis stehen die Arbeitssysteme und die Fähigkeiten und Interessen der beschäftigten WissenschaftlerInnen in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen?

¹ Die Untersuchung wird unter dem Titel "Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Eine Untersuchung zur Geschlechterdifferenz als Ergebnis von Arbeitssystemen und Aushandlungsprozessen in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen" im Schwerpunktprogramm "Professionalisierung, Organisation, Geschlecht" der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert.

Welche Inkompatibilitäten zeichnen sich ab, und welchen Einfluss haben diese Inkompatibilitäten auf geschlechtsdifferente Karriere- und Teilhabechancen? Diese Fragen stehen im Zentrum der Studie.

Das Untersuchungsfeld sind drei ausgewählte Institute der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL)². Gefragt wird nach spezifischen Barrieren, die Frauen möglicherweise stärker als Männer an der beruflichen Etablierung und am Aufstieg im Wissenschaftssystem hindern, sowie nach Bedingungen, die gleiche Teilhabechancen begünstigen. Ziel der Untersuchung ist es, Hinweise auf solche Arbeitskontexte zu erhalten, welche die Herstellung von Geschlechtersymmetrie in wissenschaftlichen Organisationen begünstigen. Dabei interessieren insbesondere die erfolgreichen individuellen und kollektiven Strategien sowie die formalen und die informalen Praktiken zur Überwindung dieser Hindernisse. Ziel der Untersuchung ist es, Handlungsspielräume von Frauen in außeruniversitären Forschungsinstituten aufzuspüren.

Vor dem Hintergrund der derzeitigen Wandlungsprozesse und neuen Herausforderungen im Wissenschaftssystem wird die Implementierung gezielter Maßnahmen zur Herstellung von Geschlechtersymmetrie in die Organisationen selbst auch als ein Beitrag zur effizienten und qualitätsbewussten Entwicklung und Nutzung der vorhandenen Potentiale der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verstanden (vgl. Metz-Göckel 1999; Roloff 1998, 1999).

Nachfolgend werden zunächst der konzeptionelle Rahmen kurz skizziert³ sowie der Karrierebegriff und die Kategorie Geschlecht innerhalb dieses Rahmens präzisiert. Es folgen Hinweise zur Methode sowie im vierten Teil eine Kurzbeschreibung der beiden Fälle. Im fünften Teil werden die Ergebnisse der bisher erfolgten Teilaus-

² Die WGL-Institute erweisen sich mit einem Frauenanteil an den Führungspositionen von 6,6 Prozent im Jahre 1998 im gesamten Bundesgebiet als "Spitzenreiter" unter den außeruniversitären Forschungsinstituten. Sie bleiben aber dennoch weit unter dem Vergleichswert der Hochschulen (BLK 1999: Tab. 16). Die meisten der Institute fallen nicht unter die Gleichstellungsgesetzgebung des öffentlichen Dienstes. Zwar verabschiedete das Präsidium der WGL 1998 Rahmenempfehlungen zur Gleichstellung, deren Konkretisierung und Umsetzung liegt jedoch in der Verantwortung der jeweiligen Institute. Zugleich gab der Präsident der WGL eine Stellungnahme ab, in der er "formalistische Regelungen wie Quoten" als "kontraproduktiv" bezeichnet, da sie "den Frauen letztlich schaden" (BLK 1998: 12).

³ Für ausführliche Darstellungen siehe Andresen, Oppen und Simon (1999).

wertung vorgestellt und resümierend diskutiert. Diese Darstellung stützt sich auf eine Teilauswertung von zwei Fallstudien. Dabei deckt sie keineswegs das gesamte Spektrum der Ergebnisse zu diesen Fällen ab, sondern konzentriert sich auf einige wesentliche Resultate. Vor allem enthält sie noch keine differenzierte Typisierung von Strukturen und Handlungsstrategien, die sich zum Abbau von Geschlechterungleichheit als förderlich erweisen.

2 Organisation, Karriere und Geschlecht

Dem konzeptionellen Ansatz unserer Studie liegt die Annahme zu Grunde, dass subjektive Interessen und individuelle Handlungspotentiale der in wissenschaftlichen Institutionen tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die jeweiligen Strukturen dieser Institutionen durch ein komplexes Wechselspiel bestimmt werden. Handlungen werden nach dieser Auffassung also weder durch die gegebenen Strukturen determiniert, da es immer auch Handlungsspielräume gibt, noch sind sie von Strukturen völlig unabhängig. Vielmehr sind beide Dimensionen, Handlung und Struktur, wechselseitig aufeinander bezogen: Strukturen ermöglichen und strukturieren Handlungen, Handlungen generieren und reproduzieren Strukturen im Sinne geronnenen Handelns, etwa durch Normen, Verhaltenserwartungen, Interessen (vgl. Giddens 1988). Das gilt grundsätzlich auch für das Verhältnis von Karriereaspirationen und Karriereoptionen bzw. -pfaden innerhalb von Organisationen (vgl. Evetts 1996). Dabei verstehen wir unter Karriere keineswegs nur den hierarchischen Aufstieg oder vergleichbare vertikale Statusverbesserungen (z.B. Einkommen), sondern auch berufliche Entwicklungen, die nicht mit einem Wechsel auf eine ranghöhere Position verbunden sind, etwa eine Veränderung des Tätigkeitsfeldes, eine Übernahme anderer Funktionen oder eine Erweiterung von Aufgaben, Verantwortung, Ansehen und/oder Autonomie (vgl. Arnold 1997; Arthur 1994; Gutek/Larwood 1989). Karriere wird somit als eine Abfolge von Positionen, Aktivitäten und Erfahrungen gefasst, wobei die damit verbundenen Veränderungen auch temporärer Natur sein können, indem sie beispielsweise nur projektbezogen für einen bestimmten Zeitraum erfolgen.

Zur analytischen Erfassung des Wechselspiels von Handlung und Struktur verwenden wir die Begriffe "Arbeitskraftpotentiale" und "Arbeitssysteme". Mit dem Begriff *Arbeitskraftpotentiale* bezeichnen wir die individuellen Fähigkeiten und subjektiven Interessen sowie Sichtweisen und Handlungsmuster der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sie in den Arbeitsprozess einbringen. Auch ihre Karriereaspirationen und -strategien sind in dieser Dimension zu verorten. Dagegen umfasst der Begriff *Arbeitssysteme* die formellen und informellen Strukturen der wissenschaftlichen Institute. Im Hinblick auf die Karrierechancen des wissenschaftlichen Personals beinhaltet er sowohl die von den Instituten bereitgestellten Karrierepfade als auch

sämtliche institutionellen Maßnahmen, die individuelle Karrieren begünstigen oder behindern. Das betrifft nicht nur das organisationale Karrieremanagement im engeren Sinn, etwa Maßnahmen der Karriereplanung, des Mentorings, der Qualifizierung etc., sondern auch darüber hinausgehende strukturelle Aspekte, wie zeitliche oder inhaltliche Restriktionen oder auch Gestaltungsoptionen, die sich auf die individuelle berufliche Entwicklung auswirken. Diese Kombination vielfältiger, die Karriere beeinflussender Strukturaspekte fassen wir auch als "Karriersystem".

Innerhalb dieses konzeptionellen Rahmens wurde die Kategorie "Geschlecht" präzisiert. Wir gehen davon aus, dass Geschlechterdifferenz in jeweils spezifischen Kontexten (re-)produziert, umgedeutet und neugedeutet wird. Sie ist als ein Ergebnis von Arbeitssystemen und Aushandlungsprozessen empirisch zu bestimmen. Geschlechterdifferenzierungen vollziehen sich allerdings nicht nur kognitiv, sie sind ebenso als geronnene Strukturen präsent (vgl. Gottschall 1998; Knapp 1997). Geschlechtsspezifische Unterschiede werden sowohl vorgefunden als auch im Handeln der Akteurinnen und Akteure hergestellt und reproduziert, wenngleich in divergierender Weise und mit disparaten Chancen.

Unseren Untersuchungsgegenstand "Wissenschaftsbetrieb" begreifen wir vor diesem Hintergrund als "vergeschlechtlichte" Organisation, deren Struktur ein historisch gewachsenes spezifisches Geschlechterverhältnis unterlegt ist. Joan Acker (1991) prägte hierfür die auch in der deutschen Forschung aufgegriffene Kennzeichnung der "gendered substructure" einer Organisation. Den Ergebnissen neuerer Untersuchungen folgend zeigt diese "gendered substructure" keineswegs ein einheitliches Erscheinungsbild (vgl. Heintz et al. 1997; Hornung/Wolde 2000; Kutzner 1999; Neusel/Wetterer 1999; Peinl 1999), sondern erweist sich als ausgesprochen vielgestaltig und flexibel. So konstatieren auch Halford, Savage und Witz in ihren Fallstudien im Bankensektor, im Pflegebereich und in der öffentlichen Verwaltung für die organisationale Restrukturierung einen "unpredictable and uneven process" (1997: 269). Ihre Ergebnisse können jedoch als Aufforderung zur Wachsamkeit gelesen werden, denn trotz der zum Teil beobachteten geschlechtsneutralen Sprache neuer Managementstrategien, "it may well be the case that the difficulty of establishing new management discourses may mean that if they are to be enduring they need to fall back on more widely accepted gendered stereotypes. (...) The gender order is still being very much negotiated" (1997: 268; siehe auch Maddock 1999). Alvesson und Billing

hingegen problematisieren die These, Geschlecht sei ein signifikantes Strukturierungsprinzip von Organisationen: "To conclude, it seems problematic to assume that gender is a fundamental organizational principle as well as that there are broadly shared and distinct women's interests in a specific society" (1997: 199). Eine so weitgehende Auflösung der Kategorie Geschlecht scheint uns jedoch voreilig und der realen Ausformung der Geschlechterverhältnisse zumindest im deutschen Wissenschaftsbereich unangemessen zu sein (vgl. Müller 1999). Wir vermuten demgegenüber für unseren Untersuchungsgegenstand ebenfalls eine gendered substructure, von der auch die Karrierechancen des wissenschaftlichen Personals nicht unberührt bleiben. Allerdings gehen wir davon aus, dass sich die Bedeutung der Kategorie Geschlecht und ihr Legitimationspotential für Hierarchisierungen nur in dem jeweils spezifischen Kontext organisationaler Prozesse empirisch bestimmen lassen (vgl. Kuhlmann 1999).

Dieser Auffassung liegt ein Organisationsbegriff zugrunde, der Organisation als ein komplexes, aus Normen, Wertorientierungen, Interessen und Handlungsmustern konstituiertes soziales Gefüge begreift, bei dem also Struktur und Handlungen in der oben beschriebenen Weise ineinander verschränkt sind (vgl. Matthies 1999). Von der spezifischen Ausformung dieses Wechselspiels, so unsere These, hängt die Ausprägung der geschlechtlichen Substruktur der Organisation ab. Unser Erkenntnisinteresse richtet sich deshalb auf jene Prozesse, die gewissermaßen die "Vergeschlechtlichung" der wissenschaftlichen Institute modellieren und reproduzieren und somit an der geschlechtsdifferenzierten Strukturierung der Karrierechancen ihrer MitarbeiterInnen in irgend einer Weise beteiligt sind. Damit ist intendiert, nicht bei der Beschreibung der Korrelation von sozialer Ungleichheit, vor allem horizontaler und vertikaler Segregation, und Geschlechtszugehörigkeit zu verharren, sondern herauszufinden, wie solche Differenzierungen generiert werden und wo Veränderungsmöglichkeiten erkennbar sind. Das impliziert, den Blick auch auf Unterschiede (z.B. altersbedingte) innerhalb der Genusgruppen zu richten.

Zweifellos ist dieses Anliegen empirisch nicht gerade einfach zu erschließen, denn jene Geschlechterdifferenz erzeugenden Strukturmerkmale von Organisationen stehen, wie z.B. Halford, Savage und Witz anmerken (siehe oben), nicht unbedingt sofort ins Auge. Auch in den von uns untersuchten Instituten erscheinen viele der strukturellen Barrieren in der beruflichen Entwicklung von Männern und Frauen zu-

nächst geschlechtsneutral. Doch sieht man genauer hin, weisen einige von ihnen durchaus Merkmale einer gendered structure auf.

Mit den Thesen von der "Dualität von Struktur" sowie der Kontextabhängigkeit von Geschlecht erhält die Frage nach der Macht der Akteurinnen und Akteure bei der Strukturierung sozialer Realität eine zentrale Bedeutung. Macht ist im weitesten Sinn zu verstehen als Verfügung über materielle und immaterielle Ressourcen, die es den einzelnen Personen oder Gruppen ermöglicht, anderen gleichsam ihren Willen aufzuzwingen und damit nicht nur soziale Beziehungen zu gestalten, sondern auch Verhältnisse zu modellieren und umzuformen.

Die Analyse der Mikrostrukturen von Organisationen wird in dem untersuchungsrelevanten Kontext um jene externen Faktoren erweitert, welche sowohl die Ziele und Handlungsoptionen der Institute als auch die individuellen Handlungsbedingungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler innerhalb der Institute beeinflussen. In der organisationalen Dimension interessieren uns vor allem solche Faktoren, welche die Rahmenbedingungen der Aushandlungsprozesse gleichsam vorstrukturieren, insbesondere sind dies wissenschafts- und forschungspolitische Entscheidungen oder Anforderungen der Zuwendungsgeber. In der individuellen Dimension der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird zum einen deren lebensweltlicher Kontext relevant, zum anderen strukturell bedingte Disparitäten, wie z.B. unterschiedliche Arbeitsmarktchancen oder Zugangsmöglichkeiten zu gesellschaftlich bereitgestellten Ressourcen.

3 **Untersuchungsdesign und Methode**

Die Untersuchung ist als vergleichender Fallstudienansatz konzipiert und wurde in drei ausgewählten Instituten der WGL (ehemals Blaue Liste Institute) durchgeführt. Die Auswahl der Institute erfolgte neben einigen grundlegenden Gemeinsamkeiten (im alten Bundesgebiet angesiedelt, keine ausschließlichen Serviceinstitute, ausreichend hohe Anzahl von WissenschaftlerInnen, relativ hoher Frauenanteil) vor allem nach dem Prinzip ihrer Unterschiedlichkeit. Ziel war es, die Heterogenität der Forschungs- und disziplinären Orientierungen der WGL-Institute in der Untersuchungsgruppe so weit wie möglich zu berücksichtigen. Untersucht wurden ein naturwissenschaftliches, ein ökonomisches und ein sozialwissenschaftliches Institut. Innerhalb dieser Institute fand nochmals eine Auswahl der jeweils zu untersuchenden Forschungseinheiten/Abteilungen statt, die dem gleichen Prinzip folgte: Neben einer hinreichenden Anzahl weiblicher und männlicher Wissenschaftler sollten sich die Abteilungen in den Merkmalen Forschungsorientierung, Disziplin, Methodik und formalisierte Struktur der Arbeit unterscheiden. Nach diesem Verfahren wurden drei Forschungseinheiten pro Institut ausgewählt.

Methodisch wurde ein mehrstufiges Vorgehen praktiziert: Beginnend mit einer Dokumentenanalyse für jedes Institut wurden im zweiten Schritt themenzentrierte Expertengespräche mit unterschiedlichen RepräsentantInnen des Instituts geführt, um die Informationen der Dokumentenanalyse zu verdichten. Im dritten Schritt wurden Interviews mit WissenschaftlerInnen geführt. Die Erhebungsinstrumente wurden ebenfalls stufenförmig auf der Basis bereits erhobener Daten entwickelt. Die Entscheidung für leitfadengestützte Interviews trägt der Anforderung Rechnung, die Kontextbedingungen möglichst präzise und institutsübergreifend vergleichbar zu erfassen und zugleich Offenheit für die Perzeption der Strukturen aus der Perspektive der Subjekte zu bieten, was uns vor dem Hintergrund des in der Untersuchung verfolgten Konzepts von Geschlecht wichtig erscheint.

Dieses mehrstufige Untersuchungsdesign bietet mehrere Möglichkeiten der Definition und Auswertung eines Falles. Obschon das Institut als Fall im Zentrum der Analyse steht, können ebenfalls die Abteilungen als Fälle generiert werden. Diese Dimension ermöglicht es, die Wirkungsmacht der Steuerungsprozesse der gesamten

Organisation im Verhältnis zu den abteilungsspezifischen Charakteristika empirisch zu bestimmen. Eine dritte Dimension eines Falles bietet die individuenbezogene Definition. So kann die Relevanz personenbezogener Merkmale (z.B. Karriereaspirationen oder Handlungsmuster) im Verhältnis zu organisationalen Bedingungen analysiert werden.

Den Kern der Studie bilden die leitfadengestützten Interviews mit jeweils mindestens vier WissenschaftlerInnen aus drei Forschungseinheiten und zusätzlich ein bis zwei DoktorandInnen in jedem der drei Institute. Die Auswahl der GesprächspartnerInnen erfolgte vorrangig nach den Kriterien Geschlecht und Status bzw. Wertigkeit der Stelle, darüber hinaus wurden Institutszugehörigkeit und Alter berücksichtigt. Die notwendigerweise begrenzte Anzahl von Interviews und die vorgegebene Personalstruktur der Abteilungen erlaubten kein konsequentes Sampling nach diesen Kriterien. Zwei Zielsetzungen standen im Vordergrund: Zum einen sollten Frauen und Männer in jeweils vergleichbaren Positionen befragt werden, zum anderen die unterschiedlichen Statusgruppen innerhalb einer Abteilung im Sample vertreten sein.

Das Untersuchungsvorhaben stieß in allen ausgewählten Instituten auf Akzeptanz. Zu Beginn des Jahres 1999 wurden erste persönliche Gespräche mit VertreterInnen der Geschäftsführung, des Betriebsrates und – sofern vorhanden – mit der Gleichstellungsbeauftragten geführt. Nach einer Vorauswertung der Dokumente folgten die Expertengespräche mit Mitgliedern der Institutsleitung, der Mitarbeitervertretungen (Betriebsrat, Frauenbeauftragte) und Forschungsreferatsleitern oder vergleichbaren Funktionsträgern. Im Zentrum standen Fragen zu den Zielen des Instituts, deren struktureller Operationalisierung sowie zu relevanten strukturellen Veränderungen, zur Personalpolitik und zur Gleichstellungspolitik. Die Interviews mit dem wissenschaftlichen Personal erstreckten sich über den Zeitraum Mai bis August 1999. Pro Institut wurden 16 bis 20 leitfadengestützte Gespräche durchgeführt. Sie fächerten sich in einen standardisierteren (bildungs- und berufsbiographische Daten, Informationen zum Arbeitssystem) und einen offeneren Gesprächsteil (individuelle Interessen und Erfahrungen mit dem Arbeitssystem) auf. Insgesamt wurden 71 Interviews, 14 Expertengespräche und 57 Interviews mit MitarbeiterInnen aus insgesamt neun ausgewählten Arbeitseinheiten der drei Institute durchgeführt. Alle Interviews wurden anschließend vollständig transkribiert.

Die in diesem Bericht dokumentierten Ergebnisse basieren auf einer ersten Teilauswertung der Daten aus zwei der insgesamt drei Fallstudien (nachfolgend als Institut A und Institut C gekennzeichnet), die Materialbasis bilden die Auswertung der Dokumente sowie insgesamt 31 Interviews. Bei den Interviews handelt es sich um jeweils vier bzw. fünf Expertengespräche auf Institutebene, zwei bzw. drei Gespräche mit den Leitungen der ausgewählten Arbeitseinheiten und jeweils neun MitarbeiterInnengespräche.

4 Die Fallstudien

4.1 *Institut A*

Institut A ist ein naturwissenschaftliches Institut und gehört zu den eher jüngeren Einrichtungen innerhalb der WGL. Seit Bestehen des Instituts haben relativ kontinuierlich Umstrukturierungen stattgefunden, die zum Teil auch auf Erweiterungen insbesondere Anfang der 90er Jahre zurückzuführen sind. Der Aufbau neuer und die Umgestaltung bestehender Forschungseinheiten waren und sind dabei parallel verlaufende Prozesse. So bietet sich das Bild eines Institutes in Bewegung, ohne das Grundkonzept zu verwerfen. In diese Richtung weisen auch die jüngsten Empfehlungen des Wissenschaftsrates, der insbesondere zu einer Verstärkung der abteilungsübergreifenden Kooperation anrät.

Trotz wesentlicher Serviceanteile dominiert die Forschung das Leitbild und die Arbeit des Instituts, und dies in zunehmendem Maß. Das hohe Qualitätsniveau der Forschungen wurde jüngst durch die Evaluation des Wissenschaftsrates bescheinigt. Die primären Adressaten der Forschung sind die jeweiligen scientific communities, in geringerem Umfang auch Serviceeinrichtungen. Die Forschungen sind durchgängig sowohl durch einen Anwendungsbezug als auch eine Grundlagenorientierung charakterisiert, das methodische Spektrum ist vielfältig. In dieser und anderer Weise, so z.B. im Ausbalancieren von Service und Forschung oder von ethischen Orientierungen, ist das Institut heterogenen Anforderungen ausgesetzt.

Seine institutionellen Mittel erhält das Institut wie alle WGL-Institute aus einer gemeinsamen Bund-Länder-Finanzierung. Der Anteil an Drittmitteln ist seit Aufnahme der Forschungstätigkeit kontinuierlich steigend und betrug 1998 etwas mehr als ein Drittel des Gesamthaushaltes. Überwiegend werden die Drittmittel bei der DFG, dem BMBF und der EU sowie bei Stiftungen eingeworben, die industrielle Förderung bleibt relativ unbedeutend. Eine zweiköpfige Geschäftsführung sowie ein Aufsichtsrat und ein wissenschaftlicher Beirat steuern die Forschungspolitik des Instituts. Neben dem Betriebsrat existieren noch eine Reihe spezifischer Ausschüsse, insgesamt haben die Gremien jedoch keine sehr hohe Bedeutung. Gleichstellungspolitische Vereinbarungen oder Maßnahmen wurden nicht institutionalisiert. Diese

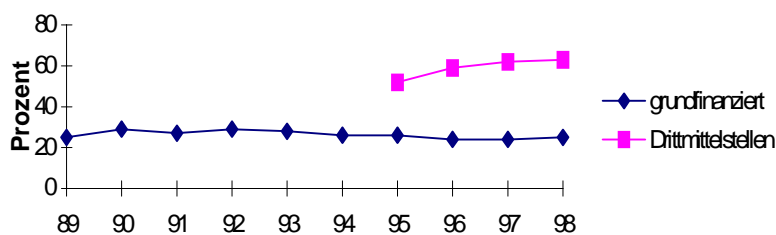
Möglichkeit wurde bisher nicht einmal diskutiert, da kein Bedarf angemeldet worden sei, wie mehrere GesprächspartnerInnen angeben.

Die Struktur des Instituts kann als linear hierarchisch beschrieben werden. Die obere Leitungsebene bilden zwei Geschäftsführer, darunter sind sechs Abteilungen mit jeweils einem Abteilungsleiter angesiedelt. Hinzu kommen auf jeweils fünf Jahre befristete Forschungseinheiten, die eine flexible Anpassungsfähigkeit an neue Forschungsaufgaben ermöglichen sollen. Derzeit existiert eine solche Forschungseinheit, zuvor wurden zwei Forschungseinheiten aufgrund der positiven Evaluation in Abteilungen überführt. Die Abteilungsleitungen sind zugleich Universitätsprofessoren und werden in einem Berufungsverfahren der Universitäten ausgewählt, zwei Abteilungsleitungen sind zum Zeitpunkt der Untersuchung kommissarisch besetzt. Mit dieser engen Anbindung an die Hochschulen spiegelt sich die hohe Autonomie der Hochschulprofessuren zugleich im Institut als Autonomie der Abteilungsleitungen wider. Auf der Abteilungsebene erfolgt eine Untergliederung in Arbeitsgruppen, die weitgehend mit Forschungsprojekten oder Forschungsschwerpunkten identisch sind. Die Anzahl der Arbeitsgruppen sowie die Gestaltung ihrer Zusammenarbeit variiert innerhalb des Institutes. Mehrheitlich verfolgen die jeweiligen Arbeitsgruppen jedoch sehr unterschiedliche Forschungsfragen und zum Teil auch unterschiedliche Methoden, so dass sich die insgesamt für das Institut beschriebenen Heterogenität nicht selten auf der Ebene der Abteilungen fortsetzt. Als unterste Ebene in der Hierarchie sind die DoktorandInnen zu nennen, die in hoher Zahl am Institut vertreten sind. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nimmt insgesamt einen hohen Stellenwert ein.

Die Mitarbeiterstruktur zeichnet sich durch ein relativ niedriges Durchschnittsalter der Beschäftigten aus. Infolge der hohen Anzahl von DoktorandInnen, drittmittelfinanzierten Stellen und GastwissenschaftlerInnen ist die Fluktuation eher hoch, auf der Ebene der grundfinanzierten Stellen jedoch geringer. Mit Beginn der 90er Jahre fand eine Ausweitung der Forschung statt, die sich auch als ein Zuwachs an grundfinanzierten Stellen und stärker noch an drittmittelfinanzierten Stellen abzeichnet. Bei den grundfinanzierten Stellen führte diese Personalausweitung kurzfristig auch zu einem Anstieg der Frauenquote, doch insgesamt blieb der Anteil von Frauen 1998 mit 25 Prozent auf dem Niveau von 1989 (Abb. 1). Anders hingegen bei den drittmittelfinanzierten Stellen und bei dem Annex-Personal: Hier stieg die Beteiligung

von Frauen deutlich an und lag 1998 bei etwa 60 bis 70 Prozent. Ähnlich hoch ist auch der Frauenanteil unter den MitarbeiterInnen in der Qualifizierungsphase. Die institutionell geförderten DoktorandInnenstellen sind im Jahre 1998 zu 54 Prozent mit Frauen besetzt. Mit dieser Geschlechterverteilung bei den Qualifizierungsstellen stellt das Institut eine Ausnahme dar. So berichten Allmendinger und andere z.B. für die Max-Planck-Gesellschaft bei den Promotionsstellen eine Frauenquote von 26 Prozent, für die Fraunhofer-Gesellschaft nur von 16 Prozent (1999: 193). Hervorzuheben ist weiter, dass sich im Vergleich der befristeten und unbefristeten grundfinanzierten Stellen keine signifikanten Geschlechterdifferenzen abzeichnen; der Anteil von Frauen an unbefristeten Arbeitsverhältnissen entspricht etwa ihrem Anteil an den grundfinanzierten WissenschaftlerInnen.

Abbildung 1: Entwicklung der Frauenquoten im Vergleich zwischen grund- und drittmittelfinanzierten Stellen



Die oftmals für die Frage nach geschlechtsdifferenzierten Karrierechancen herangezogene Publikationstätigkeit (vgl. dazu Metz-Göckel 1999; Teichler 1996; Wenneras/Wold 1997) lässt bei diesem Institut gemessen an den Publikationen als ErstautorIn keine hervorstechenden Unterschiede zwischen Frauen und Männern erkennen. In der Anzahl der Veröffentlichungen entspricht die Frauenquote bei gewissen Schwankungen etwa dem Anteil der Frauen im Institut. Allerdings zeigen sich Unterschiede in der Wertigkeit der Publikationen: Männer sind häufiger bei den prestigeträchtigeren Veröffentlichungen in referierten Zeitschriften vertreten, Frauen wählen relativ gesehen häufiger Posterpräsentationen und Kurzbeiträge (vgl. Kuhlmann 1999: 133, die diese Verteilung auch bei ZahnärztInnen fand). Bei der Be-

wertung dieses Ergebnisses muss allerdings berücksichtigt werden, dass sich bereits die Ausgangsbedingungen deutlich unterscheiden, da Frauen seltener als Männer in der Position der erfahrenen und statushohen WissenschaftlerIn sind. Ein signifikanter Geschlechtsunterschied zeichnet sich allerdings bei der Lehrtätigkeit ab, die Frauen wesentlich seltener als ihre Kollegen wahrnehmen.

4.2 *Institut C*

Fall C ist ein wirtschaftswissenschaftliches Institut und gehört zu den älteren Einrichtungen der WGL. Es hat sich im Zuge seiner Entwicklung kontinuierlich vergrößert und beschäftigt heute weit mehr als 100 WissenschaftlerInnen. Ebenso wurde die Bandbreite der Forschungsfelder sukzessive erweitert. Gleichwohl ist das Institut unter strukturellen Gesichtspunkten durch eine relativ hohe Kontinuität gekennzeichnet. Erst in jüngster Zeit wurden, zum einen in Reaktion auf Empfehlungen des Wissenschaftsrats, zum anderen aufgrund eines Wechsels in der Institutsleitung, gravierende Umstrukturierungen eingeleitet. Sie wurden in der Untersuchung jedoch nur am Rande berücksichtigt, da sie sich überwiegend noch im Planungsstadium befanden, so dass sich die hier präsentierten Ergebnisse weitgehend auf die alte Struktur beziehen.

Im Hinblick auf die Forschungsorientierung weist das Institut einen starken Anwendungsbezug mit einem deutlichen empirischen Schwerpunkt auf. Adressaten der Forschung waren oder sind in erster Linie die wirtschaftspolitische Öffentlichkeit (Ministerien und nachgeordnete Behörden). In jüngster Zeit deutet sich in dieser Hinsicht infolge der Evaluation durch den Wissenschaftsrat sowie dem Wechsel in der Führung jedoch ein Wandel in Richtung einer stärkeren Akzentuierung der theoretischen bzw. Grundlagenforschung an.

Die Finanzierung des Instituts erfolgt zum einen durch einen Zuwenderhaushalt, der wie bei allen WGL-Instituten aus Bundes- und Landesmitteln bestritten wird, zum anderen über einen aus den eingeworbenen Drittmitteln bestehenden Auftragshaushalt. Das Verhältnis von institutioneller Förderung und Drittmitteln beträgt bezogen auf das gesamte Institut etwa eins zu eins, auf der Ebene der Forschungseinheiten variiert es erheblich. Einige Abteilungen verzeichnen einen Drittmittelanteil von

siebzig bis achtzig Prozent, andere deutlich weniger. Der größte Teil der Drittmittel (etwa 80 %) wird über öffentlich und privatwirtschaftlich erteilte Aufträge zur Erstellung wissenschaftlicher Gutachten eingeworben. Nicht zuletzt diese starke Dominanz der Auftragsforschung veranlaßte den Wissenschaftsrat dazu, der Bund-Länder-Kommission eine sukzessive Kürzung der institutionellen Förderung um etwa ein Viertel zu empfehlen, was inzwischen beschlossen wurde.

Das Institut ist zweistufig gegliedert. Unterhalb der Leitungsebene, die aus zwei Vorstandsmitgliedern und einem Vorstandsvorsitzenden besteht, gibt es lediglich die Ebene der Forschungs- und Verwaltungseinheiten. Deren Leitungspositionen wurden lange Zeit nur über interne Auswahlverfahren besetzt. Erst seit kurzem werden an diesen Verfahren auch VertreterInnen der benachbarten Universitäten beteiligt, ohne dass sie mit der Besetzung einer Universitätsprofessur verkoppelt sind. Eine Forschungsabteilung wurde über einen längeren Zeitraum von einer Frau geleitet.

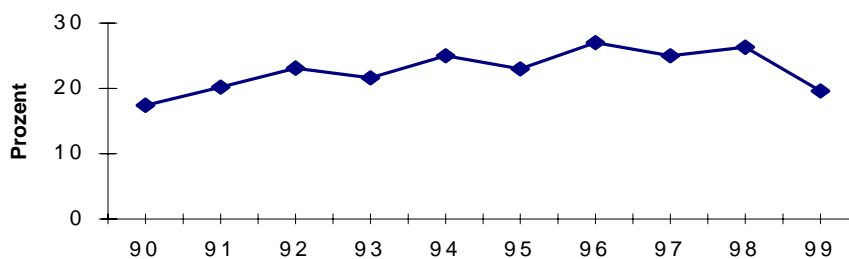
Die Anzahl der wissenschaftlichen Arbeitseinheiten ist im Zuge der Expansion des Instituts auf 15 Abteilungen und eine Forschungsgruppe angewachsen. Nicht zuletzt infolge entsprechender Empfehlungen des wissenschaftlichen Beirats sowie des Wissenschaftsrats wurde diesbezüglich vor wenigen Jahren eine massive Umstrukturierung eingeleitet, die bis heute andauert. Aktuell gliedert sich der wissenschaftliche Bereich des Instituts in sieben Forschungsbereiche, die sich allerdings hinsichtlich ihrer programmatischen Orientierung noch im Prozess des Aufbaus befinden, da sie nicht nur neue Akzente zu setzen, sondern auch alte Arbeitsbereiche zu integrieren haben. Für fünf Fachgebiete ist die Einstellung intendiert.

Das Institut zeichnet sich durch eine relativ geringe Personalfuktuation aus. Zwar erfolgt die Besetzung der Stellen für das wissenschaftliche Personal zunächst befristet, doch ist der Anteil der befristeten Vertragsverhältnisse bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nie über 30 Prozent hinausgegangen. In den meisten Jahren lag er sogar deutlich niedriger. Mit diesen Daten korrespondiert die Institutszugehörigkeit der MitarbeiterInnen, die im Durchschnitt etwa 15 Jahre beträgt. Gleiches gilt für die Altersstruktur des Personals: Etwa 40 Prozent der MitarbeiterInnen haben das 50. Lebensjahr überschritten. Die insgesamt geringe Befristungsquote ist darauf zurückzuführen, dass das Institut feste Stellen auch aus dem Drittmittelhaushalt finanziert. Bei den einzelnen MitarbeiterInnen wird jedoch nicht zwischen institutionellen

und Drittmittelstellen unterschieden. Differenzierungen gibt es nur im Hinblick auf die Vertragsgestaltung (befristet/unbefristet) sowie die Eingruppierung.

Sichtbare Veränderungen hat es beim Frauenanteil im Institut gegeben. Er ist vor allem in der ersten Hälfte der neunziger Jahre deutlich gestiegen (Abb. 2), von 1990 bis 1996 von 17 auf 27 Prozent, danach allerdings wieder erheblich abgesunken und betrug im Mai 1999 nur noch 20 Prozent. Auch innerhalb der Abteilungen variiert der Frauenanteil erheblich und bewegt sich zwischen den Extremen 3:6 und 1:13. Unter dem Gesichtspunkt der Wertigkeit der Stellen ist der Frauenanteil bei den BAT IIa-Stellen mit 52 Prozent überproportional hoch, während er bei den höher dotierten Stellen deutlich unterhalb der Frauenquote im Institut liegt (BAT Ia: 14%, BAT I: 5 %). Ebenfalls überdurchschnittlich hoch ist der Frauenanteil unter den befristeten Arbeitsverhältnissen, 1988 betrug er rund 44 Prozent.

Abbildung 2: Entwicklung der Frauenquoten



Quelle: unveröffentlichte Daten, auf Anfrage vom Institut zur Verfügung gestellt

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat in diesem Institut keinen ausgewiesenen Stellenwert. Mit Ausnahme der Bereitsstellung von wenigen (etwa vier) über das Hochschulsonderprogramm (HSP II) finanzierten Doktorandenstellen spielte die Förderung von Promotionen oder Habilitationen in der Arbeit des Instituts bisher keine Rolle. Wohl aber gibt es ein abteilungsübergreifendes, strategisch auf die Institutsaufgaben ausgerichtetes Angebot zur Weiterbildung des wissenschaftlichen Personals, unabhängig von ihrer formalen Qualifikation. Zusätzlich ist die all-

gemeine Weiterbildung des Personals in einer Betriebsvereinbarung geregelt.⁴ Danach sollen mindestens fünf Prozent der Arbeitszeit zur Sicherung der Qualifikation der Mitarbeiter verwendet werden und nach dreijähriger Institutszugehörigkeit hat jedeR MitarbeiterIn Anspruch auf individuelle Weiterbildungszeiten.

Nur ein geringer Prozentsatz des wissenschaftlichen Personals (rund zehn Prozent) übt eine Lehrtätigkeit an Hochschulen oder Universitäten aus. Ebenso ist die Anzahl der MitarbeiterInnen, die zu ihrer Weiterqualifizierung Gastaufenthalte in anderen in- und ausländischen Institutionen wahrnehmen, relativ niedrig. Zwischen 1993 und 1995 waren es insgesamt neun MitarbeiterInnen, fünf davon bzw. 55 Prozent waren Frauen – also weit mehr als der Frauenanteil im Institut. Auch der Anteil der Frauen an den MitarbeiterInnen mit Lehrtätigkeit hat sich im Laufe der Jahre deutlich erhöht. 1997 lag er mit 28 Prozent ebenfalls über der Frauenquote im Institut, die zu diesem Zeitpunkt 25 Prozent betrug; 1998 ist er jedoch – vermutlich als Resultat des sinkenden Frauenanteils im Institut – wieder auf 18 Prozent gesunken.

Das Publikationswesen des Instituts ist stark auf institutseigene Publikationen konzentriert. In externen Journals oder Bibliographien wird dagegen weniger veröffentlicht. Dabei liegt der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Veröffentlichungen etwas unterhalb ihres Anteils am wissenschaftlichen Personal. Auffällig ist allerdings, dass die Quote der von Frauen verfassten Beiträge bei den externen, vor allem bei den referierten Journals, höher ist als bei den internen Publikationen.

Bislang kommt den Gremien in diesem Institut eine hohe Bedeutung zu. Infolge des Führungswechsels sowie der Umbruchphase im Institut deutet sich auch in dieser Hinsicht ein Wandel an, dessen Konturen jedoch zum Untersuchungszeitpunkt noch nicht erkennbar waren. Neben den üblichen externen Kontrollorganen wie Aufsichtsrat oder wissenschaftlicher Beirat hatte beispielsweise das Kuratorium, das sich aus zahlreichen Mitgliedern aus Wirtschaft und Politik zusammensetzt, eine wichtige Funktion zur Anpassung des Instituts an den Forschungsmarkt. Intern wurde die Kommunikation zwischen dem wissenschaftlichen Personal und dem Vorstand über einen Forschungsrat, bestehend aus den LeiterInnen und gewählten VertreterInnen

⁴ Diese Betriebsvereinbarung wurde allerdings während der Erhebungsphase durch die Geschäftsleitung gekündigt. Sie bleibt jedoch noch solange in Kraft, bis sich die VerhandlungspartnerInnen auf eine alternative Regelung geeinigt haben.

der Forschungseinheiten, einem Sprecherausschuss der leitenden Angestellten sowie einen aktiven Betriebsrat strukturiert. Das Feld der Gleichstellungspolitik wird seit kurzem von einer Frauenbeauftragten vertreten, die allerdings zum Untersuchungszeitpunkt noch "ohne Geschäftsgrundlage" agierte, da die neue Geschäftsordnung des Instituts, die dieses Amt vorsieht, noch nicht in Kraft getreten war.

5 Ergebnisse

5.1 *Der Einfluss externer forschungspolitischer Akteure*

Externe forschungspolitische Akteure besitzen ein hohes Einflusspotential im Hinblick auf die Bestimmung der Organisationsziele, die Forschungsaufgaben und strukturelle Entwicklung der formal unabhängigen Institute – und damit auch auf die Gestaltung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der WissenschaftlerInnen. Dennoch verfügen die Institute über Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, die sie nicht ausschöpfen.

Die Forschungsorientierung des Instituts A zeichnet sich durch naturwissenschaftliche Forschung unterschiedlicher Disziplinen aus, die auf die Erfüllung des Anwendungs- und Serviceauftrags der Einrichtung ausgerichtet ist. Es liegt ein weit gefaßter Servicebegriff vor: Die Forschungsarbeiten werden als Serviceleistung für andere wissenschaftliche Institute verstanden, Beratungsleistungen und selbst die Lehrtätigkeit an den Universitäten sind unter diesen Begriff subsumiert.

Das Institut verfügt über ausgeprägte Kooperationsstrukturen zu den Universitäten und ist vielfältige nationale und internationale Forschungsk Kooperationen eingegangen. Das zentrale Referenzsystem bildet die scientific community mit den entsprechenden Reputationsmechanismen. Die Zuwendungsgeber von Bund und Land beziehen sich in ihrer Forschungsförderpolitik auf dieses Referenzsystem und legen entsprechende Maßstäbe an, insbesondere hinsichtlich der Publikationstätigkeit in refereed journals. Weitere externe Anforderungen ergeben sich für das Institut durch die Notwendigkeit der Einwerbung von Drittmitteln, wobei der Deutschen Forschungsgemeinschaft und Mitteln der Europäischen Union besondere Bedeutung zukommt.

Institut C ist wesentlich durch die starke Anwendungsorientierung und auf politikrelevante Handlungsempfehlungen bezogene Forschung gekennzeichnet: vor allem die Bereitstellung von Informationen und Analysen für Akteure aus Politik und Wirtschaft. Das Institut ist auf die Akquisition eines hohen Drittmittelanteils angewiesen, der hauptsächlich bei den Ministerien eingeworben wird und mit einem bestimmten Typus von Forschung – Auftragsforschung – verbunden ist. Die Abhän-

gigkeit von Auftragsforschung strukturiert die Forschungsorientierung des Instituts: Die Arbeitsschwerpunkte richten sich hauptsächlich nach den Bedarfen und Prioritäten der potentiellen Auftraggeber; diese spezifischen Strukturen tangieren die wissenschaftliche Innovationsfähigkeit des Instituts: Entscheidungen, bestimmte Forschungen einzustellen, werden erschwert; eine Selektion von Optionen kann nur noch im begrenzten Ausmaß vorgenommen werden. Hinzu kommt die Abhängigkeit von den – zum Teil in Form von Dauererhebungen – empirisch untersuchten und zu untersuchenden Unternehmen, die beispielsweise Einfluss auf konzeptionelle Fragen des Forschungsdesigns ausüben können.

Neue Herausforderungen stellen sich für diese Forschungseinrichtung durch die Wende in der Ausrichtung des Forschungsprofils, die durch die Evaluation des Wissenschaftsrats ausgelöst wurde: Empfohlen und durch die Zuwendungsgeber übernommen wurde eine stärkere "Akademisierung" der Forschung mit den entsprechenden Implikationen beispielsweise für die Publikationspraxis.

Schon anhand dieser beiden Forschungseinrichtungen zeigt sich die ausgesprochen heterogene wissenschaftliche Ausrichtung der Forschungseinrichtungen der WGL. Auszugehen ist von einer großen Bandbreite unterschiedlicher Disziplinen, und darüber hinaus sind die Institute keinem einheitlichen Forschungstypus zuzuordnen wie etwa die Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft oder der Fraunhofer-Gesellschaft (vgl. Hohn/Schimank 1990).

Gemeinsamkeiten zwischen den Instituten zeichnen sich eher in der Komplexität der Aufgaben- und Forschungsfelder ab – insbesondere die Verbindung von Grundlagen- und Anwendungsorientierung sowie Serviceleistungen mit jedoch unterschiedlicher Schwerpunktsetzung im jeweiligen Institut. Entsprechend ist das Aufgabenprofil der beiden WGL-Institute auch in erheblichem Maße durch forschungsexterne Einflüsse geprägt: Neben den Leistungserwartungen der scientific community, den Anforderungen der Zuwendungsgeber und den Bedarfen von Anwendern und Praxisvertretern stehen die Kriterien des Wissenschaftsrats zur Beurteilung der Forschung (Röbbcke/Simon 1999).

Im Vergleich zu den anderen "Säulen" des außeruniversitären Forschungssystems – der Max-Planck-Gesellschaft, der Fraunhofer-Gesellschaft und der Helmholtz-Ge-

sellschaft – kommt den Blauen Liste-Instituten bei der wissenschaftspolitischen Steuerung durch Bund und Länder eine *besondere* Rolle mit Blick auf die Flexibilisierung der Forschungslandschaft zu. "Dazu gehört die Möglichkeit, die Gründung neuer Institute zu initiieren, bestehende neu zu ordnen oder aufzulösen. Die Institute der Blauen Liste sind daher ein Instrument der föderalen Forschungspolitik, das für die Übernahme von solchen Aufgaben geeignet ist, die weder von den Hochschulen noch von anderen außeruniversitären Einrichtungen wahrgenommen werden" (Wissenschaftsrat 1993: 21).

Die Interessenlagen, Einflussmöglichkeiten und Handlungsorientierungen externer Akteure prägen – neben anderen Einflüssen wie dem Arbeitsmarkt, gesetzlichen Rahmenbedingungen und institutionellen Normierungen – mit *unterschiedlicher Definitionsmacht* und zum Teil *widersprüchlichen Anforderungen* die Organisationsziele und Aufgabenfelder der WGL-Institute. Darüber beeinflussen sie die Ausgestaltung der Arbeitssysteme wie auch die beruflichen Entwicklungsoptionen des wissenschaftlichen Personals. Sie stellen entscheidende Bedingungsfaktoren für die Handlungsspielräume und Gestaltungsoptionen der Institute dar.

Ihr hohes Einflusspotential wirkt sich je nach spezifischer Akteurskonstellation in besonderer Weise aus: Eine eindimensionale Ausrichtung der Forschungsbereiche auf eine spezifische Gruppe von Auftraggebern hat beispielsweise in Institut C gravierendere und einschneidendere Konsequenzen für personalpolitische Gestaltungsoptionen und die Innovationsfähigkeit als die vermittelt wirkenden Einflüsse der *scientific community* in Institut A.

Dennoch besitzen die Institute, die bislang nicht von einem kollektiven Akteur mit Gestaltungsmacht wie die Institute der Max-Planck-Gesellschaft oder Fraunhofer Gesellschaft vertreten werden – die entsprechenden Gremien zur kollektiven Interessensvertretung befinden sich erst im Aufbau – ein Handlungs- und Gestaltungspotential mit Blick auf forschungspolitische Fragen, die strukturelle Entwicklung des Instituts sowie die Weiterentwicklung des Forschungs- und Leistungsprofils. Vorhandene Handlungsoptionen werden jedoch von dem Forschungsmanagement der Einrichtungen nicht ausreichend wahrgenommen, "fremde" Interessen in die Institutsstrukturen integriert, Rahmenbedingungen implizit als Institutspolitik internalisiert und nicht expliziert.

Die unzureichende Wahrnehmung von Gestaltungsoptionen durch die Institutsleitungen erweist sich nicht nur als spezifische Problemlage einiger Blaue Liste-Institute, sondern ist auch vor dem Hintergrund zu betrachten, dass erst in den letzten Jahren die Bedeutung der Forschungsorganisation und des Forschungsmanagements für die Bewältigung der Aufgaben von Forschungseinrichtungen und ihre Weiterentwicklung akzentuiert werden – sowohl an den Hochschulen als auch an außeruniversitären Instituten: In dem vor kurzen erschienenen Bericht "Forschungsförderung in Deutschland" (BLK 1999) wird beispielsweise hinsichtlich der außeruniversitären Forschungseinrichtungen besondere Aufmerksamkeit den Organisations- und Strukturaspekten, den spezifischen Arbeitsweisen, der *strategischen Handlungsfähigkeit* und Verfahren der Qualitätssicherung gewidmet.⁵ Die Ausgestaltung von Handlungsspielräumen betrifft auch Fragen der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der WissenschaftlerInnen. Auch diese Spielräume werden in den von uns untersuchten Instituten nur begrenzt realisiert. Dabei zeichnet sich ab, dass insbesondere der im Institut A vorherrschende Typus individueller und informeller Aushandlungsstrukturierung sich für diese Prozesse nicht als förderlich erweist, während im Institut C die mehr kollektiv geprägte Aushandlungsstrukturierung Chancen für einen Diskurs hinsichtlich der Verwirklichung von Handlungsoptionen auf der Ebene struktureller Veränderungen böten.

5.2 *Arbeitsstrukturierung und Kompetenzentwicklung*

Die Chancen und Grenzen, im Arbeitsalltag der Forschungsbetriebe berufs- und karriererelevante Wissensbestände, Fähigkeiten und Erfahrungen vertiefen und erweitern zu können, werden jenseits intern vorhandener oder nicht vorhandener positionaler Veränderungsmöglichkeiten durch die konkreten Arbeitsstrukturen und -bedingungen geprägt. Organisation und Steuerung der Wissensproduktion, Arbeitsteilung, Kooperation und Kommunikation sowie insgesamt die betrieblichen Praktiken im Umgang mit den wissenschaftlichen Humanressourcen können förderliche ebenso wie hinderliche Momente der persönlichen und beruflichen Entfaltung darstellen.

⁵ Eine Wahrnehmung von Gestaltungsaufgaben und –möglichkeiten erweist sich als besonders notwendig bei extern gesteuerten und für das Institut einschneidenden Veränderungen. Auf veränderte wissenschaftspolitische Rahmenbedingungen können die Institute wirkungsvoller reagieren, wenn sie auf interne Verfahren der Qualitätssicherung und -förderung rekurrieren können, was jedoch bei den wenigsten Instituten der Blauen Liste der Fall ist (Neidhardt 1999).

Entsprechend ihrer unterschiedlichen Aufgabenausrichtung und Adressatenorientierung haben die beiden Institute unterschiedliche Arbeitssysteme herausgebildet (vgl. Mayntz 1985; Enders 1996). Dabei spielen die je spezifische Drittmittelorientierung und die jeweilige Verbindung von Forschungs- und Dienstleistungsaufgaben, die divergenten Handlungslogiken folgen, eine besondere Rolle.

Institut A versteht sich zentral als wissenschaftliche Forschungsstätte, zu deren Aufgaben auch separierte Serviceleistungen zählen. Das zentrale Referenzsystem ist daher die scientific community, sowohl was die Ressourcenmobilisierung – die DFG ist ein wichtiger Drittmittelgeber – die "Produktstrategie" (refereed journals, wissenschaftliche Vorträge) als auch die Kooperationsbeziehungen anbelangt. Die Betriebsorganisation ist gekennzeichnet durch eine ausgeprägte Dezentralisierung von Entscheidungskompetenz auf Abteilungsleitungsebene, verbunden mit einer eher schwachen Koordination durch die Zentrale. Die Arbeitsorganisation und die arbeitsinhaltliche Ausgestaltung sind darüber hinaus mit abteilungsspezifischen Differenzen in hohem Maße der Selbststeuerungskompetenz von Arbeitsgruppen in Absprache mit der Abteilungsleitung überlassen. Kontrolle, Qualitätssicherung und Leistungsbewertung werden vor dem Hintergrund einer starken Drittmittelbindung der meisten Projektvorhaben überwiegend externalisiert auf die verschiedenen Begutachtungs- und Evaluationsinstanzen des Wissenschaftssystems. Die Risiken der Selbststeuerung als Folge negativer Feedbacks werden dabei tendenziell individualisiert.

Diese Variante der Arbeitsstrukturierung beinhaltet erhebliche Potentiale zur Selbstentwicklung und zum individuellen "Karrieremanagement" (Arnold 1997: 49) für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die Eigenständigkeit in der Projektentwicklung und Publikationsstrategie bietet augenscheinlich hinreichend Chancen, inhaltliche Prioritätenverschiebungen und Themenerweiterungen vorzunehmen und neue Methoden zu erproben. Dem wissenschaftlichen Personal bieten sich mehr als nur "inkrementale" Lernchancen im Sinne der Ausdifferenzierung vorhandenen Wissens. Vor allem die weitgehende Autonomie einiger Arbeitsgruppenleitungen auch in Bezug auf Ressourcen- und Personalverantwortung bietet zudem die Chance, sich in Führungsaufgaben "hineinzuarbeiten". Die nur lose definierten Aufgaben und die schwache Steuerung der Arbeitsprozesse durch die Abteilungsleitungen sind die zentrale Ursache für diese entwicklungsförderliche Grundkonstellation. Auch be-

steht für die WissenschaftlerInnen grundsätzlich die Möglichkeit, projektförmige, disziplin- und abteilungsübergreifende Kooperationen – die durch die Empfehlungen des Wissenschaftsrats auch noch einmal Unterstützung erhielten – anzuregen oder sich hieran zu beteiligen.

Inwieweit diese erheblichen entwicklungsförderlichen Elemente der Arbeitsstrukturierung individuell genutzt werden können, hängt nicht zuletzt von der bereichsspezifischen Drittmittelstrategie ab. Es gibt einige Hinweise dafür, dass über diese Akquisitionen ein kontinuierlicher Ressourcenfluss gewährleistet werden muss, um Unabhängigkeit aufrecht erhalten und zugleich kompetentes und eingearbeitetes Personal halten zu können. Auch haben sich Drittmittel- und Publikationsquote als zentrale Leistungskriterien für die institutsinterne Ressourcenallokation durchgesetzt, so dass unter der Perspektive der Risikominimierung die Experimentierfreude nicht gerade befördert wird. Ein erfahrener Wissenschaftler konstatiert, dass der Druck, schnell Ergebnisse produzieren zu müssen, der Entwicklung neuer Verfahren und Methoden entgegen steht und es weniger Zeit für die Bearbeitung "grundsätzlicher Dinge" gibt. Eine Kollegin sieht durchaus den potenziellen Mehrwert einer stärkeren interdisziplinären, abteilungsübergreifenden Kooperation für sich selbst wie für die Einrichtung als ganze, aber aufgrund des hohen Drittmitteldruckes keine Möglichkeit, zusätzlich in diese Richtung zu agieren.

Des Weiteren werden die Autonomiespielräume in der Arbeitsgestaltung dort zumindest partiell eingeschränkt, wo vermehrt Serviceaufgaben zu bewältigen sind. Während für die Wissensproduktion weitgehend dezentrale Verantwortungsstrukturen, informelle Kommunikationsprozesse, "Inexaktheiten" in Rollendefinition und Verantwortungsbereich sowie "self designing" Teams (Hedberg/Nystrom/Starbuck 1976) innovationsförderliche Bedingungen darstellen, sind die nachfragegerecht und zeitnah zu erbringenden Serviceleistungen an andere organisationale Erststellungsbedingungen geknüpft. Klare Verantwortlichkeiten, verlässliche Arbeitsplanung und die Einhaltung exakter Zeitvorgaben sind wesentliche Qualitätsmerkmale solcher Leistungen aus Perspektive einer expliziten Kundenorientierung. Empirisch mobilisieren diese quantitativ bedeutsamen Außenanforderungen punktuell hierarchische Entscheidungsmacht, verbunden mit einer mehr oder weniger stark ausgeprägten "top down"-Koordination. Diese liegt quer zu der für den wissenschaftlichen Produktionsprozess auch vom Leitungspersonal explizit geforderten Eigeninitiative und

Selbstbestimmung und erzeugt aus Perspektive der WissenschaftlerInnen tendenziell inkonsistente Anforderungen wie auch Probleme des Zeitmanagements. Das Spannungsverhältnis zwischen Eigenverantwortung und Funktionalisierung für übergeordnete Institutsaufgaben wird zugleich als Reziprozitätslücke von Seiten einiger WissenschaftlerInnen thematisiert: Den Erwartungen der Führungsebene an ein Engagement im organisationalen Gesamtinteresse entsprechen keine Gegenleistungen des Instituts im Sinne etwa interner Mitsprachemöglichkeiten, Belohnungssysteme oder längerfristiger Beschäftigungschancen.

Komplementär zu der Betonung von Eigeninitiative lassen sich gezielte Managementstrategien zur Personalentwicklung oder zur Förderung der "employability" der WissenschaftlerInnen nicht erkennen. Weder sehen die Führungskräfte in Anbetracht von generalisiertem Flexibilitätsanspruch und Befristungsaufgaben eine Kontinuierlichkeit des bewährten Arbeitskräftepotentials als ihre Aufgabe an, noch lässt sich ein Engagement für eine gezielte Vorbereitung des "outplacements" durch strategische Förderung entsprechender Qualifizierungsaktivitäten der Beschäftigten erkennen. Zumindest ist von solchen Bemühungen der Leitungen, Potentiale und berufliche Vorstellungen der Beschäftigten und darauf bezogene interne oder externe Einsatzmöglichkeiten zu eruiieren, an keiner Stelle die Rede. Und auch wissenschaftlicher Austausch und Kooperation werden nicht systematisch für Kompetenzentfaltung, Wissenstransfer oder kollektive Lernprozesse über Bereichs- und Hierarchiegrenzen hinweg genutzt.

Institut C versteht sich demgegenüber als "wissenschaftliche Dienstleistungsinstitution". Wissenschaftlich basierte Information und Beratung von Öffentlichkeit und Entscheidungsträgern ist als Kernaufgabe definiert. Das zentrale Referenzsystem sind somit die Auftraggeber aus Wirtschaft und Politik, für die regelmäßig oder projektförmig Wissen erarbeitet und bereitgestellt wird. Gegenüber Institut A lässt sich das Arbeitssystem folgendermaßen kennzeichnen: Eine vergleichsweise stärkere vertikale Integration der Gesamtorganisation basiert auf einer Zentrale, die vor allem mit Elementen von Leistungsvereinbarungen über die jeweilige Quote extern einzuwerbender Mittel und in dieser Hinsicht erfolgsabhängigen Ressourcenzuweisungen die dezentralen Einheiten steuert. Das Realproblem, das diese zentrale Steuerungskompetenz konsensfähig macht, ist die Abhängigkeit des Gesamtinstituts von einer kontinuierlich hohen Auftragsakquisition, um das weitgehend unbefristet beschäf-

tigte Personal finanzieren zu können. Die Arbeitsstrukturierung auf Abteilungsebene ist dementsprechend in Institut C durch ein höheres Maß an aufgaben- bzw. projektbezogener Arbeitsteilung und deutlich erweiterten Koordinations- und Kontrollerfordernissen gekennzeichnet.

Vor diesem Hintergrund stellen sich die arbeitsinhaltlichen Entwicklungsmöglichkeiten für die WissenschaftlerInnen als weniger günstig gegenüber Institut A dar. Größere Projekte werden in der Regel von der Abteilungsleitung akquiriert und die Ergebnisse oft ebenso von ihr selbst gegenüber den Auftraggebern vertreten. Die Aufgaben des/ der einzelnen Wissenschaftlers/-in sind nach Absprache bzw. Aushandlung der Arbeits- und Zeitplanung mit der Projekt- bzw. Abteilungsleitung klar umrissen. In diesem Entscheidungsprozess können zwar durchaus auch eigene inhaltliche Präferenzen eingebracht werden; die Arbeitsteilung erfolgt aber wesentlich, nicht zuletzt aus Effizienzgründen, entsprechend erworbener Kompetenzen und Erfahrungen. Aufgabenwechsel und die Übertragung von Arbeit, "die fordert und fördert", hält sich insbesondere in Abteilungen mit sehr hohem Drittmittelanteil in engen Grenzen. Die Notwendigkeit zum "Geldverdienen" verhindert diesbezügliche "Experimente" und darüber hinaus auch eine ausgeprägte wissenschaftliche "Diskussionskultur" – so die Sicht auch mehrerer Führungskräfte. Der permanente Zeitdruck als Folge der hohen Auftragsbindung stellt sich in der alten Struktur für die Mehrzahl der befragten WissenschaftlerInnen als Sachzwang dar, der für wissenschaftliche Ambitionen im Sinne von Dissertationen oder Beiträgen in wissenschaftlichen Zeitschriften wie für thematische Erweiterungen im Rahmen eigenständig entwickelter Vorhaben enge Grenzen setzt. Spannungsreiche Anforderungen erzeugt dieses Arbeitssystem insofern, als einer ausgeprägten Verpflichtung der ForscherInnen auf die Ziele der Gesamtorganisation auch in diesem Institut keine hinreichenden Mitwirkungsmöglichkeiten an deren Ausgestaltung entsprechen. Thematisiert werden vom Forschungspersonal die Intransparenz von abteilungsbezogen erheblich divergierenden Einwerbungsquoten und die hiermit verbundenen Fairnessprobleme: Die arbeitsinhaltlichen und damit auch qualifikatorischen Entwicklungschancen sind – in Abhängigkeit vom abteilungsspezifischen Volumen der Auftragsakquisition – ungleich verteilt. Gleichwohl werden den arbeitsinhaltlich nur eingeschränkten Gestaltungsoptionen von den WissenschaftlerInnen eine hohe Eigenverantwortung und Selbstständigkeit in der operativen Durchführung der übernommenen Aufgaben positiv gegenüber gestellt sowie die mit der Arbeit verbundene

Nähe zur Praxis und die regelmäßigen Kontakte mit dem aufgabenrelevanten Umfeld in Wissenschaft und Öffentlichkeit, welche die Arbeit interessant und abwechslungsreich machen.

Im Unterschied zu Institut A erweist sich dieses Spannungsverhältnis hier allerdings als folgenreicher, da eine tragfähige Kombination von stärker routinierter Dienstleistung und wissenschaftlicher Innovation nicht gelingt. Das Arbeitssystem mit seiner dominanten Ausrichtung auf die hierarchisch koordinierte Bewältigung z.T. regelmäßiger Gutachten und Auftragsarbeit in arbeitsteiligen Prozessen hat für grundlagenorientierte Forschungen kaum Raum gelassen. Der kontinuierliche Einwerbungsdruck ließ für "Experimente" im Sinne wissenschaftlicher Reflexion und Weiterentwicklung wenig Bewegungsfreiheit. Spezialistischer Arbeitseinsatz, gekoppelt mit ungenügenden Zeitspielräumen für Eigenprojekte bedrohte die Grundlagen von Flexibilität und Innovativität nicht nur mit Bezug auf die Potentialentfaltung der einzelnen ForscherInnen, sondern auch für die Gesamtorganisation. Auch die auf der zentralen Ebene vereinbarten Studienzeiten waren als Gegensteuerungsinstrument nicht geeignet: Sie waren mit den weitgehend durchstrukturierten Arbeitsabläufen individuell kaum vereinbar und wurden allenfalls sporadisch genutzt; eine systematische Planung und ein individueller Zuschnitt auf Weiterbildungsinteressen und -bedarfe ist nicht erfolgt. Diese Tendenz zur Routinisierung der Forschung war eine der zentralen Ursachen für die durch den Wissenschaftsrat ausgelöste Restrukturierung in Richtung einer stärkeren Akademisierung.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass die Arbeitssysteme in beiden Instituten mit unterschiedlicher Ausprägung nicht hinreichend auf eine produktive Verbindung divergierender Anforderungen hinsichtlich innovationsorientierter Wissensproduktion und eher routinierter Servicefunktionen ausgerichtet sind. Folge hiervon sind nicht nur situativ widersprüchliche Verhaltenserwartungen an die ForscherInnen, sondern auch Beschränkungen ihrer individuellen beruflichen Entwicklungschancen. Die Gründe für diese unterschiedlich konstituierten, nicht gelösten Spannungsverhältnisse werden in beiden Instituten – auch von einigen Führungskräften – in einer schwach entwickelten Managementkapazität und -kompetenz verortet. Mit dem Mangel an strategischer Gesamtorientierung und richtungsweisender Prioritätensetzung korrespondiert ein hohes Maß an Intransparenz über die Leistungserwartungen, verbunden mit dem Fehlen systematischer Feedbacks von Seiten

der Vorgesetzten über die geleistete Arbeit einschließlich produktiver Kritik. Ein Mehr an Wertschätzung für die geleistete Arbeit wird von vielen Befragten eingefordert, und ebenso eine systematischere Einweisung in neue Aufgaben wie etwa Antragstellung oder Projektmanagement. Auffällig ist, dass in den Arbeitsbereichen, die in besonderem Maße mit der geschilderten Problematik konfrontiert sind, die Präsenz von Frauen vergleichsweise hoch ist. Es bleibt der weiteren Analyse vorbehalten, die Ursachen dieses Phänomens aufzuklären.

5.3 *Institutsinterne Karrierepfade*

In Institut A erfolgt der Einstieg vielfach durch eine Promotionsstelle bzw. schon zu einem früheren Zeitpunkt durch die Anfertigung einer Diplomarbeit im Institutskontext oder die Tätigkeit als studentische Hilfskraft. Die Einstiegsbarrieren sind relativ niedrig und weisen auf der quantitativen Ebene keine Geschlechtsspezifität auf. Vielmehr sind Frauen bei den Doktorandenstellen derzeit leicht überrepräsentiert.

Die Qualifizierungsarbeit im Institutskontext bildet eine bedeutsame Einstiegsmöglichkeit in die Beschäftigung nach der Promotion. Obschon keine exakten Zahlen vorliegen, wird in den Expertengesprächen der Anteil der internen im Vergleich zur externen Rekrutierung des wissenschaftlichen Personals mit etwa zwei Drittel angegeben. Die Chancen auf eine Weiterbeschäftigung liegen ebenso wie die Risiken nahezu vollständig auf Seiten der Betroffenen. Die "Eigeninitiative", wie es übereinstimmend in den Interviews und Expertengesprächen heißt, ist der Schlüssel zu einer möglichen Tätigkeit nach der Promotion. Wer sich in der Qualifizierung bewährt, hat die Möglichkeit, einen Antrag auf ein Drittmittelprojekt zu entwerfen und sich so die eigenen Personalmittel quasi selbst zu organisieren. Diese Initiativen werden begrüßt und partiell auch unterstützt, doch letztlich bleibt die in nahezu allen Gesprächen herausgestellte "Eigeninitiative" der WissenschaftlerInnen die wesentliche Voraussetzung. Die NachwuchswissenschaftlerInnen werden bei Bedarf nach Ablauf der Promotionsförderung durch institutsinterne oder durch Drittmittel übergangsweise finanziell unterstützt, um Drittmittelprojekte zu beantragen. Wird der Antrag allerdings abgelehnt, besteht in der Regel keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung. Die notwendige Vorleistung (Antrag schreiben bzw. mitschreiben) ist für Frauen wie

Männer gleichermaßen hoch, ebenso das Risiko eines gescheiterten Antrags. Der hohe Anteil von Frauen an den drittmittelfinanzierten Stellen weist darauf hin, dass auf dieser Ebene noch keine geschlechtsdifferenzierenden Prozesse einsetzen oder zum Tragen kommen.

Sind die Einstiegsmöglichkeiten in eine Post-doc Phase am Institut noch vergleichsweise günstig und vor allem durch hohe Qualifikation und persönlichen Einsatz tendenziell zu beeinflussen, so erweisen sich die weiteren internen Karrierepfade als außerordentlich schwierig. Im Grunde sind solche Pfade nicht existent. Die wenigen grundfinanzierten unbefristeten Stellen sind infolge der "jungen" Altersstruktur auf längere Zeit besetzt; mit Stellenausweitungen ist in der gegenwärtigen Wissenschaftsstruktur nicht zu rechnen. Allenfalls im Rahmen von Abteilungsgründungen oder Umstrukturierungen mag sich vereinzelt die Chance auf eine unbefristete Anstellung bieten. NachwuchswissenschaftlerInnen können demzufolge kaum berechtigterweise auf ein unbegrenztes Beschäftigungsverhältnis rechnen. Die institutionelle Praxis einer weniger restriktiven Auslegung der Befristungsklauseln des Hochschulrahmengesetzes (HRG) und die mehrfach praktizierte Möglichkeit befristeter Tätigkeiten weit über die Fünf-Jahres-Grenze hinaus mildern diese pessimistische Zukunftsperspektive zwar ab, sie haben allerdings den Preis einer andauernden und hohen persönlichen Unsicherheit der betroffenen WissenschaftlerInnen.

Bezogen auf die Wertigkeit der möglichen erreichbaren Stellen ist die maximale Position mit einer nach BAT Ib dotierten Stelle erreicht. Auch habilitierten WissenschaftlerInnen bietet sich über eine interne Laufbahn kein weitergehender Aufstieg innerhalb des Institutes, da mit der Koppelung der Abteilungsleitungen an Universitätsprofessuren zugleich das hochschulspezifische Tabu der Hausberufungen übernommen wird. Diese sind zwar nicht gänzlich ausgeschlossen, wohl aber unerwünscht. Derzeit wird keine Abteilung von einer Frau geleitet. Unterhalb der Abteilungsleitungen bis zur Ebene der BAT Ib Stellen – all derjenigen Positionen, die institutsintern besetzt werden – sind jedoch keine so ungleichen Geschlechterverteilungen zu beobachten, wie sie aus anderen Bereichen des Wissenschaftssystems bekannt sind (vgl. exemplarisch dazu Allmendinger et al. 1999; Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamtes). So werden auch mehrere Forschungsgruppen von Frauen geleitet.

In Institut C erfolgt der Einstieg in das Institut in erster Linie über öffentliche (interne oder externe) Ausschreibungen. Die Einstellung erfolgt zunächst befristet. In der Vergangenheit wurden die Arbeitsverträge in der Regel aber relativ bald entfristet. Bei gleicher Qualifikation werden hausinterne BewerberInnen bevorzugt. Zumeist werden jedoch HochschulabsolventInnen sowie MitarbeiterInnen mit gewisser Berufserfahrung und spezifischer Fachkenntnis rekrutiert. Vor allem Frauen sind häufig schon promoviert, wenn sie in das Institut eintreten. Gleichwohl haben etliche MitarbeiterInnen die erste Einstiegshürde in das Institut schon während ihres Studiums genommen, etwa als studentische Hilfskraft oder PraktikantIn, welche im Institut zahlreich vertreten sind.

Aufgrund der flachen Hierarchien sind auch in diesem Institut interne Karrieremöglichkeiten nur sehr begrenzt vorhanden. Außer dem Aufstieg in eine Abteilungsleiterfunktion bestand in der Vergangenheit im Prinzip nur noch die Möglichkeit, zum Senior-Projektleiter ernannt zu werden. Die Chancen einer solchen Karriere wurden durch die relativ evolutionäre Form der Organisationsentwicklung (Einwerbung eines Gutachtens in einem neuen Themenfeld, Nachfolgegutachten, Forschungsgruppe, Abteilung) in gewisser Weise begünstigt. So war mit der Zuerkennung eines offiziellen Projektgruppen- oder Abteilungsstatus auch die Option verbunden, die Leitung dieser Arbeitseinheit übertragen zu bekommen, obschon dieser Karrierepfad generell als "Glücksfall" dargestellt wird. Informelle Karrierechancen bestanden außerdem in der Einwerbung von Drittmitteln, da sie den individuellen Status verbesserten und eine gewisse Unabhängigkeit schafften.

Für die Mehrzahl der MitarbeiterInnen beschränkte sich "Karriere" im Institut auf den Erwerb einer Festanstellung und einen Aufstieg im BAT, was in der Regel über jährliche Höhergruppierungsrunden zwischen Vorstand und Betriebsrat ausgehandelt wurde. Die individuellen Chancen werden sowohl von der Durchsetzungsfähigkeit des Abteilungsleiters als auch von der Unterstützung durch den Betriebsrat abhängig gemacht. Ein Abteilungsleiter beschreibt diese Runden als "Gehacke... mit ziemlicher Brutalität", bei denen man notfalls mit dem "Zusammenbruch" der Mitarbeiter habe drohen müssen. Darüber hinaus hat das Institut eine gewisse Funktion als Karrieresprungbrett, insbesondere für Führungspositionen in der Industrie. Sie wird allerdings an die Bedingung einer nicht zu langen Verweildauer geknüpft.

Im Zuge der Umstrukturierung haben sich die internen Karrierepfade erheblich verändert. Die Option der Festanstellung gilt nun als "Unthema" und wird unterhalb einer Habilitation nicht mehr möglich sein. Gleiches gilt für den internen Aufstieg in eine Abteilungsleitungsfunktion – auch solche Positionen werden künftig nur noch an habilitierte WissenschaftlerInnen vergeben werden. In wie weit dafür geeignete Bedingungen bereit gestellt werden, ist noch völlig offen. Ebenso wenig besteht angesichts der dramatischen Finanzsituation infolge der Kürzung der Grundfinanzierung für die nächsten Jahre Aussicht auf eine Höhergruppierung. Dagegen ergeben sich aus der Flexibilisierung der Organisationsstruktur in einem gewissem Umfang neue Karriereoptionen. So soll die Besetzung von Projektleitungsfunktionen künftig nur noch temporär erfolgen, was eine gewisse Dynamisierung des Leitungsbereichs zur Folge hat. Eine ebenfalls neue Karriereoption resultiert aus der Zunahme an Stabstellen. Allerdings handelt es sich hierbei vorwiegend um Tätigkeiten im administrativen Bereich oder im Service, etwa im Daten- und Informationszentrum oder im Wissenschaftscontrolling. Die Besetzung dieser Stellen erfolgte intern und überwiegend mit weiblichen Wissenschaftlern. Generell werden für die Zukunft drei Entwicklungsmöglichkeiten beschrieben, deren individuelle Realisierungsoption vom jeweiligen wissenschaftlichen Potential der MitarbeiterInnen abhängt: Verbleib und wissenschaftlicher Aufstieg im Institut, turnusmäßiger Wechsel (d.h., der Aufstieg muss extern stattfinden) oder Verbleib im Institut im Servicebereich.

Zusammenfassend muss festgestellt werden, dass die Karrierepfade zwar abhängig von der spezifischen Struktur des Instituts variieren, aber in keinem der Institute zukünftig legitime Endpositionen⁶ innerhalb des Institutes zur Verfügung stehen, sieht man von möglichen Ausnahmefällen einmal ab. Wer im Wissenschaftssystem eine feste Anstellung erreichen will, muss letztlich das Institut wechseln (vgl. Allmendinger et al. 2000: 14, die diese Struktur als "one of the most crucial career passages for women and a heavily gendered one, too" identifizieren). Eine immer noch bestehende Bedingung hierfür ist die Habilitation, die notwendigerweise an einen hohen zusätzlichen persönlichen Einsatz gebunden ist. Bei der Habilitation sind die WissenschaftlerInnen in außeruniversitären Forschungsinstituten im Vergleich zu ihren universitären KollegInnen insofern im Nachteil, als sie ihre Lehrverpflichtungen als

⁶ Damit ist gemeint, dass ein solcher Karriereweg von den wissenschaftspolitischen AkteurInnen (Wissenschaftsrat, Bund-Länder-Kommission, Institutsleitungen etc.) nicht vorgesehen ist.

Externe erbringen müssen. Bestehen in der Promotionsphase noch formale Richtlinien und Regelungen, so müssen die HabilitantInnen ihre Arbeitsbedingungen auf jeder Stufe ihrer Weiterqualifizierung erneut aushandeln. Die Unterstützung der Lehrfähigkeit – wie z.B. in Form der Anrechnung als Arbeitszeit – und der Schreibphase der Habilitationsarbeit liegen im Ermessen der Institute und werden z.B. in Institut A auch zwischen den Abteilungen sehr unterschiedlich gehandhabt. Die (räumliche) Distanz zu den Hochschulen und die nicht formalisierten institutsinternen Rechte und Pflichten der HabilitantInnen wirken möglicherweise als zusätzliche Barrieren für den außeruniversitären Forschungsnachwuchs. Hinzu kommt, dass die Netzwerke vermutlich gerade in dem für eine Hochschullaufbahn zentralen Bereich "dünner" sind als bei den KonkurrentInnen aus der Hochschule.

Auch die Chancen, sich in Nischenplätzen auf einer mittleren Position langfristig einzurichten, schwinden in dem Maße, wie die Befristungspolitik der Institute restriktiver und der Kampf um Drittmittel härter wird. Die außeruniversitären Forschungsinstitute übernehmen einerseits die Regelungen der Hochschule (wie Befristungspolitik, Tabu der Hausberufungen) – es ließe sich auch formulieren, sie werden ihnen von den Zuwendungsgebern und wissenschaftspolitischen Akteuren ange raten – sie bieten jedoch andererseits nicht die gleichen Voraussetzungen für eine Weiterqualifizierung nach der Promotion. Insbesondere fehlen die durch die C1-Stellen und die Möglichkeit ihrer Überführung in C2-Stellen oder außerplanmäßige Professuren an Hochschulen angelegten internen Pfade.

5.4 *Arbeitsinteressen und Karriereaspirationen*

Die Arbeitsinteressen des wissenschaftlichen Personals sind stark professionalistisch, das heißt, an inhaltlichen Fragen ausgerichtet. Als übergreifende Gemeinsamkeit läßt sich dabei ein großes Interesse an einer problemzentrierten Forschung mit einem erkennbaren Nutzen ausmachen. In dieser Hinsicht zeigt sich auch eine hohe Übereinstimmung mit den gebotenen Arbeitsbedingungen der Institute. Das ist insofern überraschend, als zentrale Merkmale der Arbeitsbedingungen in beiden Instituten immer wieder kritisiert werden, in Institut A der Spagat zwischen Forschung und Service sowie der permanente Druck, zur Weiterfinanzierung von Stellen Drittmittel einwerben zu müssen, was nicht nur eine zusätzliche Arbeitsbelastung, sondern auch

einen gewissen Anpassungsdruck an die methodischen und inhaltlichen Präferenzen der potentiellen Drittmittelgeber impliziert, in Institut C vor allem die mit der Auftragsforschung verbundenen zeitlichen Restriktionen. Gleichwohl ist die Arbeitszufriedenheit in beiden Instituten auffällig hoch, wozu das Kriterium der "Passfähigkeit" bei der Personalselektion sicher einen Beitrag leistet. Dagegen stößt die agonale Struktur des Wissenschaftssystems, das aufgrund der Inkorporierung diverser externer Anforderungen (z.B. über Evaluierungskriterien des Wissenschaftsrats) von der Tendenz her auch in den Instituten erfahren wird, in hohem Maß auf Ablehnung. Kritisiert wird vor allem die individualisierte Form des wissenschaftlichen Wettstreits, etwa die Ellbogenmentalität im Kampf um Ressourcen und Aufstieg oder der auf individuelle Reputationsmaximierung gerichtete Veröffentlichungswettbewerb sowie der permanente Leistungs- und Zeitdruck. Stattdessen wird nahezu durchgängig der Wunsch nach kommunikativen und kooperativen Arbeitsstrukturen und nach direkter Anerkennung formuliert. Die diesbezügliche Bewertung der Arbeitsbedingungen ist je nach Arbeitsbereich unterschiedlich. Auffallend positiv bewertet wird in beiden Instituten die mit der Serviceorientierung verbundene Option, über externe Institutionen Feedback und Anerkennung zu erfahren.

Im Hinblick auf das Geschlecht sind bei den Arbeitsorientierungen keine eindeutigen Differenzen festzustellen. Weder läßt sich in unserem Sample die These von der stärkeren Personen- und Beziehungsorientierung von Frauen im Vergleich zu einer stärkeren Sachorientierung von Männern, wie sie in älteren Veröffentlichungen mehrfach vertreten wird, noch die von einem stärker "gebrauchswertbezogenen" Arbeitsvermögen (vgl. z.B. Brothun 1988; Beck-Gernsheim 1981; Ostner 1978) bestätigen. Ebenso ist die in der neueren Literatur immer noch vertretene These von einer stärkeren Wettbewerbs- oder Konkurrenzorientierung der Männer (vgl. etwa Macha 1997: 80f.; Krais/Krumpeter 1997: 35) zurückzuweisen. Vielmehr weisen die Ergebnisse darauf hin, dass sich solche Orientierungen auch bei Frauen finden, während Männer umgekehrt gemeinhin als "weiblich" geltende Orientierungen zeigen (vgl. Herwartz-Emden 1991; Müller 1995). Insgesamt läßt sich somit die noch im Projektantrag vertretene Hypothese von der Überlagerung vielfältiger, unterschiedlicher Arbeitsorientierungen von geschlechtsspezifischen Determinanten (vgl. Andresen/Simon/Oppen 1999) nicht aufrecht erhalten.

Etwas anders verhält es sich bei den Karriereaspirationen. Versteht man Karriere nur als vertikalen Aufstieg, zeigen nur wenige der WissenschaftlerInnen deutliche Karrieresignale. Für die Mehrzahl hat dagegen die Übereinstimmung der Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen mit den individuellen Arbeitsinteressen einen höheren Stellenwert als eine hierarchische Statusverbesserung oder andere instrumentelle Anreize. Auch eine akademische, an eine Habilitation gekoppelte Laufbahn wird von den meisten WissenschaftlerInnen nicht angestrebt. Einige sehen darin gar eine "Sackgassenlaufbahn" und lehnen diesen Karrierepfad explizit ab. In einem etwas weiter gefaßten Verständnis von Karriere bringen die WissenschaftlerInnen unseres Samples jedoch sehr vielfältige Karriereaspirationen zum Ausdruck. So gibt es ein stark verbreitetes Interesse an beruflicher Weiterentwicklung, etwa durch fachliche Aufgabenerweiterung oder an Übernahme von mehr Verantwortung, z.B. durch eine Projekt- oder Arbeitsgruppenleitung. Solche Interessen passen allerdings nur bedingt in die in den Instituten gebotenen Karrierepfade, die eigentlich nur den vertikalen Aufstieg kennen und eine Verstetigung von Arbeitsverhältnissen nur unter diesen Bedingungen zulassen.

Des weiteren zeigt sich, dass die Karriereaspirationen der WissenschaftlerInnen stark von der lebensweltlichen Orientierung, also vom Stellenwert des Berufs im gesamten Lebenskonzept abhängig sind. In Anlehnung an Metz-Göckel (1994) läßt sich dabei zwischen drei beruflichen Orientierungen unterscheiden, die allerdings unter dem Gesichtspunkt der Karriereorientierungen im Zuge der weiteren Auswertung noch zu verfeinern sind:

- WissenschaftlerInnen, für die der Beruf im Vordergrund steht,
- WissenschaftlerInnen, für die das Privatleben im Vordergrund steht,
- WissenschaftlerInnen, die eine dualistische Orientierung einnehmen, für die also Beruf und Privatleben gleichermaßen wichtig sind.

Relativ eindeutige Aufstiegsaspirationen werden unter unseren GesprächspartnerInnen nur von jenen WissenschaftlerInnen artikuliert, für die der Beruf deutlich im Vordergrund steht. Quantitativ betrachtet ist das eine Minderheit. Dabei handelt es sich zwar nicht ausschließlich, aber überwiegend um Männer, die zudem in einer festen Partnerschaft leben bzw. verheiratet sind. Im Institutsvergleich ist dieser Typus eher in Institut A anzutreffen. Im Unterschied dazu ist die Aufstiegsorientierung bei der Gruppe, für die das Privatleben im Vordergrund steht, sehr viel verhaltener.

Zwar sind auch für diesen Typus berufliche Interessen, die mit Statusverbesserungen verbunden sind (z.B. im Hinblick auf mittlere Leitungsfunktionen), nicht vollkommen ausgeschlossen, sie werden jedoch den lebensweltlichen Ansprüchen untergeordnet: "Ich arbeite für meine Freizeit". Dabei läßt sich zwischen zwei Varianten unterscheiden: einer familialen und einer sozial-hedonistischen Orientierung (Zeit für sich selbst haben: für die Freizeit, für die Pflege von Freundschaften oder für politisches und soziales Engagement; vgl. Goebel 1997: 254). Beide Ansprüche werden von Frauen nachdrücklicher artikuliert als von Männern. Allerdings bieten Familienverpflichtungen keine hinreichende Erklärung für dieses Ergebnis. In der weiteren Auswertung soll deshalb überprüft werden, ob sich darin eine gewisse Verweigerungshaltung von Frauen gegenüber einem "life within the clockwork of male careers" (Hochschild 1994) abbildet.

Die größten Schwierigkeiten, ihre berufliche Ziele zu artikulieren, hat jedoch jene Gruppe, für die Beruf und Privatleben gleichermaßen wichtig sind. Sie bilden in unserem Sample eine deutliche Mehrheit. Da das Wissenschaftssystem eine solche doppelte Orientierung nicht vorsieht, sind diese Personen, Männer wie Frauen, in ihrer Lebensplanung permanent gezwungen, sich situativ für das eine und damit gegen das andere zu entscheiden. Entsprechend uneindeutig, ambivalent oder abwartend sind die Karriereaspirationen dieses Typs. Sie lehnen eine berufliche Karriere zwar keineswegs ab, wollen sie aber nicht um jeden Preis. Interessanterweise zeigt sich bei den VertreterInnen dieses Typs auch eine deutliche Korrelation zur Ablehnung einer akademischen Laufbahn. Vor allem junge Frauen können sich schwer vorstellen, ohne massive Abstriche an ihren privaten Bedürfnissen als Wissenschaftlerin Karriere zu machen und denken über Tätigkeitsfelder außerhalb der Wissenschaft nach. Insgesamt ist dieser Typus zwar nicht nur unter Frauen präsent, wohl aber zeichnet sich eine leichte Tendenz ab, dass er unter Wissenschaftlerinnen häufiger anzutreffen ist. Ebenso ist in dieser Gruppe der Konflikt zwischen den beiden Polen Beruf und Privatleben im Hinblick auf die familialen Anforderungen und Bedürfnisse besonders virulent, obgleich sich die privaten Interessen auch hier keineswegs ausschließlich unter der Kategorie "familiale Orientierung" subsumieren lassen. An dieser Stelle zeigen sich vermutlich am stärksten die Auswirkungen einer "männlichen Struktur" wissenschaftlicher Institutionen, die für reproduktive Anforderungen besonders blind sind, weil diese im Kontext tradierter gesellschaftlicher Arbeitsteilung immer noch problemlos externalisiert und der Familie überantwortet

werden können (vgl. dazu auch Wimbauer 1999: 142 ff.). Da diese Arbeitsteilung zugleich eine geschlechtsspezifische impliziert, trifft das Frauen nicht nur stärker als Männer, sondern hat zur Folge, dass die damit verbundenen Mechanismen beruflicher Benachteiligung in ihren Karriereerwartungen bereits antizipiert werden. In dem Moment jedoch, wo sich auch Männer für reproduktive Aufgaben verantwortlich zeigen, sind sie ebenfalls von den damit verbundenen Konflikten und Friktionen betroffen. Dies wird in Institut C sichtbar, wo zwei männliche Wissenschaftler, die Ansätze einer partnerschaftlichen Organisation der Kinderbetreuung leben und Erziehungsurlaub oder Teilzeit in Anspruch genommen haben, von ähnlichen Karrierehemmnissen berichten wie Frauen, die sich für Kinder entscheiden oder entschieden haben: eine eingeschränkte Flexibilität und Einsatzbereitschaft wird als mangelnde intrinsische Motivation interpretiert und führt in der beruflichen Entwicklung zu einem "Karriereknick".

Diese insgesamt eher zurückhaltende Bedeutung von Geschlecht im Hinblick auf Karriereaspirationen bestätigt Ergebnisse anderer Untersuchungen (z.B. Vianen/Keizer 1996), wonach die Arbeits- und Lebensbedingungen einen größeren Einfluss auf die Karriereaspirationen haben als die Geschlechterdifferenz. Auch in unserem Sample deutet sich an, dass viele WissenschaftlerInnen sich einen beruflichen Aufstieg vor allem deshalb nicht vorstellen können, weil sie eine unüberbrückbare Diskrepanz zwischen ihren Arbeitsinteressen und den Anforderungen des akademischen Systems feststellen. Schon der Tatbestand, dass dieses System keine alternativen Karrierepfade vorsieht, sondern nur die Hochschullaufbahn honoriert, die von der Mehrzahl unserer GesprächspartnerInnen abgelehnt wird, erklärt die insgesamt eher zurückhaltenden Karriereaspirationen der WissenschaftlerInnen. Weitere und möglicherweise auch stärker geschlechtsspezifisch zu differenzierende Gründe sind damit zwar nicht ausgeschlossen, werden aber stark von diesem Gesichtspunkt überlagert.

Ein schließlich ebenfalls nicht zu vernachlässigender Aspekt ist der Einfluss der allgemeinen Beschäftigungsunsicherheit. So wird die individuelle Karriereplanung in allen Instituten deutlich vom "Überlebenskampf" im System überlagert, allerdings in unterschiedlicher Weise. Während in Institut A schon eine Verlängerung der Beschäftigungsperspektive auf der Basis eines befristeten Vertrages über den Fünf-Jahres-Rahmen des HRG hinaus als Erfolg zu werten ist, konzentrierten sich die

Verstetigungsanstrengungen in Institut C in der Vergangenheit auf eine Festanstellung. Mit der Umstrukturierung des Instituts hat sich das gravierend verändert. Zum einen sind damit die Arbeitsplätze, insbesondere der jüngeren MitarbeiterInnen, nicht mehr sicher, zum anderen ist die Option einer Festanstellung für die derzeit befristet beschäftigten WissenschaftlerInnen nun an eine Habilitation gekoppelt, ohne dass für den Erwerb dieses Leistungsnachweises adäquate Arbeitsbedingungen bereit gestellt werden. Eine geschlechtsspezifische Risikoverteilung ist bei dieser Anpassung des Instituts an die Anforderungen des Wissenschaftssystems unverkennbar. So sind Frauen allein aufgrund ihres späteren Eintrittsdatums in das Institut und ihrer stärkeren Präsenz in der jüngeren Altersgruppe im Fall betriebsbedingter Kündigungen stärker vom Risiko eines Arbeitsplatzverlustes betroffen.

5.5 *Handlungsspielräume und Verhandlungsstrategien – Geschlechterunterschiede auf den zweiten Blick*

Die gegebenen Handlungsspielräume innerhalb der Institute lassen sich unter zwei Aspekten analysieren: die Gestaltung der organisationalen Rahmenbedingungen und die Möglichkeiten im eigenen Arbeitsbereich. Im Hinblick auf die organisationalen Rahmenbedingungen bieten die Einflussmöglichkeiten z.B. auf die Forschungsplanung, auf Personalentscheidungen insbesondere im Leitungsbereich, die Regelungen zur Nachwuchsförderung oder zur Gleichstellungspolitik Hinweise auf Handlungsspielräume; im eigenen Arbeitsbereich sind dies z.B. die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, der Definition und Abgrenzung von Arbeitsaufgaben und Verantwortlichkeiten oder die Verwirklichung eigener Forschungs- und Qualifizierungsinteressen.

In Institut A sind die Einflussmöglichkeiten auf die Institutsstrukturen infolge der weitgehend fehlenden formalen Aushandlungsstrukturen zwischen den Hierarchieebenen nur sehr gering ausgeprägt. Die Kehrseite dieser geringen Formalisierung und einer eher individualisierten Arbeitsweise ist jedoch ein hoher Handlungsspielraum im eigenen Arbeitsbereich. Die stärker formalisierte Struktur der Mitbestimmung (z.B. ein relativ einflussreicher Betriebsrat) und eine stärker arbeitsteilige Strukturierung der Arbeit in Institut C bieten dagegen zwar potentiell höhere Einflussmöglichkeiten auf die institutsspezifischen Rahmenbedingungen, aber individuell geringere

im eigenen Arbeitsbereich. Insgesamt weisen die vorgefundenen ebenso wie die wahrgenommenen Handlungsspielräume eine Differenzierung entlang der jeweils spezifischen Arbeitsstrukturierung des Instituts auf. In beiden Instituten wird die subjektive Bewertung von Handlungsräumen vorrangig – bisweilen gar ausschließlich – nach den Möglichkeiten der Verwirklichung von Arbeitsinteressen (einschließlich der Qualifizierungsinteressen) im eigenen Bereich vorgenommen. Das hat eine tendenzielle Überbewertung von Handlungsmöglichkeiten zur Folge. Relevante Unterschiede zwischen Frauen und Männern lassen sich auf dieser Ebene nicht feststellen.

Die Karrierechancen als eine weitere hier untersuchte Dimension der Handlungsspielräume gehen hingegen in weitaus geringerem Maß als die Arbeitsinteressen in die Bewertung von Gestaltungsmöglichkeiten ein. Obschon die Karrierechancen innerhalb des Instituts insgesamt als schlecht bewertet werden, spiegelt sich dies nicht in der Wahrnehmung von Handlungsspielräumen wider. Damit inkorporieren die Befragten in gewisser Weise die zuvor beschriebenen, im wesentlichen durch organisationale Rahmenbedingungen und externe forschungspolitische Akteure gezogenen Grenzen. Dies mag zwar als subjektive Coping-Strategie funktional sein, da so eine hohe Arbeitszufriedenheit ermöglicht wird. Doch mit Blick auf Innovationen und strukturelle Rahmenbedingungen werden mögliche Veränderungspotentiale hierdurch eher vertan.

Aus der Geschlechterperspektive lassen sich Handlungsspielräume immer weniger in Kategorien klar abgrenzbarer Möglichkeiten für "die" Frauen und "die" Männer fassen. Vielmehr zeigt sich in dieser Studie ein ähnliches Bild wie auch in anderen neueren Untersuchungen und Untersuchungsfeldern: Die Geschlechtergrenzen werden offener und flexibler bis hin zu ihrer Unsichtbarkeit. Gleichwohl wird Geschlecht nicht bedeutungslos, die Handlungsoptionen aber ambivalenter und innerhalb der Gruppe der Frauen differenzierter (vgl. z.B. Halford/Savage/Witz 1997; Kutzner 1999; Neusel/Wetterer 1999; Peinl 1999; Pringle/Winning 1998; Quack 1999). Lineare Zusammenhänge zwischen spezifischen Arbeits- und Aushandlungsstrukturierungen und einer geschlechterasymmetrischen Verteilung von Chancen sind nicht nachzuweisen, wohl aber "Faktorenbündel" (Manske/Meißner 1999), die im folgenden näher ausgeführt werden. Mit dem Grad der Formalisierung von Aushandlungsstrukturen sind die Vielschichtigkeit und Variabilität dieser Bündelungs-

prozesse allerdings nicht hinreichend zu erfassen, da sich der Einfluss von Geschlecht auf die Handlungsräume erst im Zusammenspiel der gesamten mikropolitischen Konstellation und der individuellen Potentiale erschließen läßt.

In Institut A finden wir analog zur Arbeitsweise und zu den Handlungsmustern eine stark individualisierte und situationsspezifische Verhandlungsstrukturierung, der Aushandlungsprozess hat einen sehr spontanen Charakter und wird stark durch das jeweilige "Verhandlungsgeschick" bzw. die verfügbaren Ressourcen der Individuen bestimmt. Das macht die Prozesse einerseits sehr flexibel und kann die Ausweitung von Handlungsmöglichkeiten erleichtern, andererseits macht der informelle Charakter die ausgehandelten Ergebnisse weniger verlässlich. Sie können nicht eingeklagt werden, sind stark personengebunden und bleiben damit prekär. In Institut C ist die Verhandlungsstrukturierung analog zur Vernetzung der Arbeitsstruktur stärker kollektiv ausgerichtet (z.B. über den Betriebsrat), der Aushandlungsprozess erfährt damit eine über die Situation hinausweisende Bedeutung. Individuell erzielte Ergebnisse können im Prinzip als Präzedenzfall genutzt werden. Inwieweit diese Ergebnisse allerdings tatsächlich verlässlicher und weniger personengebunden sind, ist auf der Basis der Gesamtauswertung noch zu untersuchen.

Je stärker die Verhandlungsstrukturierung individualisiert ist und je weniger Rechte formal einklagbar sind, umso relevanter wird die Einstellung der jeweiligen Leitung. Dies kann sich bei einer positiven Einstellung gegenüber Frauen durchaus als karrierefördernd für Frauen erweisen, es kann sich jedoch ebenso ins Gegenteil umkehren. Der Zusammenhang zwischen den Einstellungen der Leitungen und den Chancen von Frauen (selbst auf der Ebene quantitativer Präsenz) tritt demzufolge in Institut A deutlicher hervor als in Institut C. Die Dominanz personengebundener Aushandlungsformen bleibt ohnehin prekär und in ihrem Ergebnis wenig kalkulierbar. Für Frauen verstärkt sich diese Unsicherheit jedoch dadurch, dass die Entscheidungsträger mehrheitlich Männer sind und deren Tendenz zu homosozialen Arbeitszusammenhängen im Wissenschaftssystem und zu stereotypisierten negativen Einstellungen gegenüber Frauen relativ ungebrochen nachzuweisen ist (vgl. Maddock 1999; Spieß 1999; Zimmermann 2000). Damit ist ein Konstruktionsmodus von Geschlechterdifferenzierungen benannt, dessen Wirkungsmacht abhängig von der spezifischen Verhandlungsstrukturierung eines Institutes variabel ist.

Die Institutsspezifität von Geschlechterdifferenzierungen gilt hingegen nicht für die Bewertungen außerberuflicher Einflüsse und Interessen. Vielmehr werden die negativen Auswirkungen von Kinderbetreuung sowie sozial-hedonistischer Orientierungen auf die beruflichen Chancen von Frauen institutsübergreifend betont. Die Verantwortung für Kinder erweist sich zum einen als real determinierend, und in dieser Funktion spüren Männer, wie zuvor beschrieben wurde, die negativen Auswirkungen ebenfalls, so sie diese Verantwortung übernehmen. Kinderbetreuung erzielt aber zum anderen auch eine Bedeutung als symbolische Denkfigur, und in dieser Funktion wird eine für Frauen nachteilige Geschlechterdifferenz gleich auf zwei Ebenen virulent: Frauen antizipieren die Nachteile in ihren beruflichen Entscheidungen und Karrierestrategien, den Institutionen dient diese Denkfigur als Legitimationsmuster für die geringeren Chancen von Frauen in der Wissenschaft (vgl. Müller 1998). Da diese Argumentation wohl kaum noch explizit bei Personalentscheidungen als Grund für die Ablehnung von Frauen angeführt wird, wird die Geschlechterasymmetrie im Wissenschaftsbetrieb von Frauen wie von Männern vorwiegend als Resultat individueller Entscheidungen wahrgenommen. Die institutionellen Praxen und die Steuerungspotentiale der Organisation geraten so aus dem Blickfeld.

Für beide Institute zeigt sich, dass die Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik und die Einstellungen der MitarbeiterInnen hierzu nur eingebettet in die vorzufindende Verhandlungsstrukturierung des jeweiligen Instituts zu analysieren sind. Eine individualisierte Aushandlungsstruktur korrespondiert mit einer Bedeutungslosigkeit und Ablehnung von – oder in der schwächeren Version Gleichgültigkeit gegenüber – Gleichstellungsmaßnahmen, eine stärker formalisierte Aushandlungsstruktur mit einer größeren Offenheit gegenüber gleichstellungspolitischen Regelungen. Diese Übereinstimmungen verweisen darauf, dass die auf die Herstellung von Geschlechtersymmetrie zielenden Steuerungsinstrumente auf diese institutsspezifischen Praktiken abgestimmt werden müssen (vgl. Riegraf 1996).

5.6 *Handlungsmuster als Abbild der Organisation*

Die vorgefundenen Unterschiede zwischen den beiden Instituten in den Handlungsmustern zeigen einen Zusammenhang zu den jeweils unterschiedlichen Arbeitsanforderungen und Arbeitsstrukturierungen: Die stark individualisierte und im eigenen Arbeitsbereich selbstbestimmte Gestaltung in Institut A korrespondiert mit einer hohen Bedeutung individuell bestimmter Handlungsstrategien. Die Eigeninitiative, Eigenverantwortlichkeit und ein direkter Weg der Aushandlung als vorherrschendes Muster über alle Hierarchieebenen und über die Abteilungen hinweg scheinen Bestandteil der Institutskultur zu sein. Dies schließt durchaus auch die Suche nach BündnispartnerInnen und ein gemeinsames strategisches Agieren ein. Doch werden die jeweiligen Bündnisse situativ und problemorientiert geschlossen und verlaufen weniger entlang der formalisierten Kommunikation, insbesondere nicht entlang der Gremien. In Institut C hingegen, wo die Erfüllung vorgegebener Aufgaben und Zielsetzungen (Deckungsquote erfüllen) im Vordergrund steht und die Arbeitsanforderungen stärker vernetzt sind, dominiert ein Muster, das stärker an kollektiven Strategien und der Bezugnahme auf die bestehenden Gremien und strukturierten Aushandlungsmöglichkeiten orientiert ist. Im eigenen Arbeitsbereich lassen sich jedoch auch Strategien der aktiven Interessendurchsetzung nachweisen.

In beiden Instituten bleiben die Handlungsstrategien vorwiegend auf den unmittelbaren Arbeitsbereich bezogen, der je nach Stellung innerhalb der Hierarchie unterschiedlich definiert werden kann. Neben der oben beschriebenen Dimension "Bezugnahme auf vorhandene strukturierte Aushandlungsformen" lassen sich die Handlungen weiter spezifizieren nach den drei Typisierungen: auf strukturelle Veränderung zielend, auf Ausweitung der vorhandenen Möglichkeiten zielend und auf Arrangements zielend. Ein Beispiel für den letztgenannten Typus ist der Versuch, die eigenen Interessen partiell zu verwirklichen, aber im Gegenzug in gewissem Umfang fremdbestimmte Arbeiten zu akzeptieren und Konflikte möglichst zu vermeiden. In Institut A überwiegen Muster, die auf eine Ausweitung der eigenen Handlungsmöglichkeiten zielen; in Institut C ist eher eine Aufspaltung in auf strukturelle Veränderungen und auf individuelle Arrangements zielende Handlungsmuster festzustellen.

Die Geschlechterdifferenz scheint innerhalb dieses Rahmens abhängig vom Betrachtungsstandpunkt mal mehr und mal weniger durch oder wird bedeutungslos. So sind die spezifischen Ausformulierungen sowohl bei Frauen als auch bei Männern anzutreffen (vgl. Goode/Bagilhole 1998, die zwar Häufigkeitsausprägungen, aber ebenfalls keine Geschlechtstypik fanden). Nach diesen Ergebnissen ist die in der Literatur oftmals vertretene These, Frauen seien weniger bereit und in der Lage, ihre Interessen zu vertreten und hätten ein geringeres Interesse an Macht, eindeutig zurückzuweisen (vgl. Spieß 1999: 117). Ob hinsichtlich der Orientierung auf Strukturveränderungen oder auf Ausweitung bestehender Möglichkeiten quantitative Unterschiede in der Verteilung dieser Typen zwischen Frauen und Männern bestehen, läßt sich erst auf der Basis der Auswertung aller Materialien zuverlässig beantworten.

5.7 Heterogene Forschungsarrangements als Katalysatoren geschlechtssymmetrischer Geschlechterverhältnisse in Organisationen?

In dieser Studie deutet sich an, dass heterogene, divergierende Rahmenbedingungen eines Instituts, die sich z.B. auf der Ebene von Forschungsfragen, Methoden, vertretenen Disziplinen, ethischen Orientierungen manifestieren, auch im Hinblick auf Geschlechterdifferenzierungen mehr Offenheit aufweisen. Zumindest werden traditionelle konsensuale Leitbilder und die Suche nach "passfähigen" MitarbeiterInnen (Zimmermann 2000) beim Zusammentreffen vielfältiger und widersprüchlicher Anforderungen an die Organisation eher in den Hintergrund gedrängt. Differente Orientierungen existieren nebeneinander und müssen als solche in das Gesamtbild der Organisation sowie in die Arbeitsstrukturen integriert werden. Es ließe sich auch sagen, diversity management ist eine zentrale Anforderung an das Institut.

Dieses Setting ist zwar keineswegs frei von Hierarchisierungen, doch stehen neben der Geschlechterdifferenz weitere Differenzen – z.B. die Disziplin – zur Verfügung, um Hierarchien zu konstruieren. Im Zusammenspiel dieser vielfältigen, im institutionellen Kontext relevanten Differenzen kann die Geschlechterdifferenz in höherem Maße zu einer Frage situativer Aushandlungsprozesse werden (vgl. Gerhard 1995: 230f.). In einem unserer Untersuchungsinstitute zeichnen sich tatsächlich vergleichsweise relativ günstige Bedingungen für Frauen ab. Es muss der weiteren Auswertung überlassen bleiben, diese Zusammenhänge valide zu bewerten. Sollten

sich diese Hinweise jedoch verdichten, wären damit Geschlechterdifferenz produzierende Mechanismen identifiziert, die unmittelbar in ein zentrales Strukturierungsprinzip von Forschungsinstituten eingelagert sind. Demnach wäre nicht nur eine "Orientierung an grundlegend anderen Normen und Deutungssystemen" (Riegraf 2000) notwendig, wie sie sich hier an den stärker von Frauen akzentuierten Kritiken am Wissenschaftssystem abzeichnet, sondern zugleich auch strukturelle Veränderungen. Mit den heterogenen und multidisziplinär organisierten Forschungszusammenhängen sind Anhaltspunkte für eine Gestaltung des Wissenschaftssystems benannt, die symmetrische Geschlechterverhältnisse begünstigen können.

6 Verborgene Produktionsstätten der Geschlechterdifferenzierung – die Inkompatibilität von Arbeitssystemen und Karriereaspirationen

Auf dem gegenwärtigen Auswertungsstand läßt sich als ein zentrales Problem eine partielle Inkompatibilität der Arbeitssysteme mit den Karriereaspirationen der WissenschaftlerInnen identifizieren. Während die WissenschaftlerInnen in unserem Sample sehr unterschiedliche Karriereinteressen formulieren, für die sich als gemeinsamer Nenner allenfalls ein hohes Interesse an problemzentrierter Forschung in verstetigten Positionen beschreiben läßt, bieten die Institute wenig differenzierte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Zudem orientieren sie auf Karrierepfade, die außerhalb der Institute liegen (zentral im universitären Sektor). Über innerorganisatorische Aushandlungsprozesse läßt sich diese Diskrepanz kaum reduzieren, da wissenschaftspolitische Vorgaben und professionelle Standards der scientific community die Arbeitssysteme maßgeblich beeinflussen und zeitnah nicht zu verändern sind. "Der wissenschaftliche Nachwuchs in Deutschland kann nicht klettern, er muss springen, und zwar aus einer Position der relativen Abhängigkeit in eine Spitzenstellung", heißt es bei Kraus und Krumpeter (1997: 32). "Und er muss ordentlich Anlauf nehmen, denn der Sprung muss gleichzeitig weit genug sein", läßt sich dazu aus unserer Sicht ergänzen. Denn wer in einem Institut der WGL den Karrieresprung wagen will, muss im Prinzip den Arbeitgeber wechseln.

In keinem der untersuchten Institute stehen den WissenschaftlerInnen Endpositionen von Karriere offen, in die sie institutsintern aufsteigen könnten, weil die dominanten Orientierungen auf Externalisierung ausgerichtet sind. Und für diejenigen WissenschaftlerInnen, welche die akademische Laufbahn nicht wollen oder in diesem hochselektiven System nicht oben ankommen – angesichts der relativ geringen Anzahl an gehobenen Positionen kann das naturgemäß nur einer Minderheit gelingen – bietet das System kaum Möglichkeiten des Verbleibs. Mittlere Karrierepositionen sind als mögliche Daueroptionen in diesem Karrieresystem nicht vorgesehen und für diejenigen, die zulange in einer solchen Position verweilen, ausgesprochen prekär. Sie riskieren sowohl den vertikalen Aufstieg im Wissenschaftssystem als auch den Anschluss an berufliche Entwicklungsmöglichkeiten außerhalb. Dieses Risiko wird z.B. dann virulent, wenn (wie in Institut C) ein Wechsel in der wissenschaftlichen Leitung stattfindet und andere Akzente gesetzt werden.

Gleichwohl richtet sich die Blickrichtung der Nachwuchsförderung, das gilt überwiegend auch für die hier untersuchten Institute, ausschließlich auf die akademische Laufbahn. Alternative Vorstellungen von beruflicher Entwicklung haben in diesem System weder Zukunftsperspektiven noch zufriedenstellende Qualifizierungschancen. Dieses "misfit" mag auch die Unentschiedenheit der WissenschaftlerInnen in den hier untersuchten Instituten bei der Karriereaspiration erklären.

Trotz der beschriebenen Inkompatibilität von Karrierepfaden einerseits und den Karriereinteressen des wissenschaftlichen Personals andererseits bestehen durchaus Handlungsoptionen für die Institute hinsichtlich einer besser zu gestaltenden Vereinbarkeit, die nicht die Institutsziele und -aufgaben in Frage stellen. Bei den WGL-Instituten besitzen zwar externe Akteure mit ihren – unterschiedlichen und zum Teil sogar widersprüchlichen – Anforderungen und wissenschaftspolitischen Vorgaben ein hohes Einflusspotential sowohl auf das Aufgaben- und Leistungsprofil als auch auf die Institutsstruktur und -organisation. Für die Institute der Blauen Liste sind das zum Beispiel die Vorgaben des Wissenschaftsrats, einen erheblichen Anteil der für WissenschaftlerInnen am Institut vorgesehenen Planstellen zeitlich zu befristen, um die Innovationsbereitschaft zu fördern und der Gefahr einer "Erstarrung" zu begegnen. Ausgehend von einer gemeinsamen Zielvorstellung externer Akteure und der Forschungseinrichtungen – nämlich der Gewährleistung von Bedingungen für innovative Forschung – liegt es an den Instituten, jenseits der Einhaltung von Befristungsquoten weitere (alternative) Optionen der Karrieresysteme zur Förderung von Innovation und Flexibilität zu eruieren bzw. bereits bestehende institutsinterne Praktiken nach außen zu vertreten. Diese Frage erscheint besonders relevant vor dem Hintergrund, dass die WGL-Institute das Verhältnis von Kontinuität und Flexibilität der Forschung sorgsam austarieren müssen und bei der Bewältigung ihrer Forschungsaufgaben auf die langjährige Erfahrung der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in hochkomplexen Forschungsfeldern rekurrieren müssen.

Ein weiteres Beispiel stellt die Orientierung der von uns untersuchten Institute auf akademische Karrierepfade dar. Diese steht zum Teil im Widerspruch zu den institutsinternen Qualifikationsanforderungen. Die Institute zeichnen sich insgesamt durch divergierende Aufgabenfelder, Adressatenorientierungen und externe Referenzsysteme aus. Im Hinblick darauf werden unterschiedliche Kompetenzen und Fä-

higkeiten des wissenschaftliche Personals ausgebildet, die sich nicht ausschließlich in Karriereorientierungen im akademischen Bereich bündeln lassen. Diese Vielfältigkeit gilt es, im Sinne einer optimalen Nutzung von Humanressourcen zu fördern.

Die mit der Inkompatibilität verbundenen Prozesse sozialer Schließung gelten zwar für Männer wie Frauen, da die beschriebenen Diskrepanzen geschlechtsübergreifend festgestellt wurden. Wird allerdings auf der Basis sämtlicher Interviews die sich bisher abzeichnende Tendenz bestätigt, dass es eher Frauen sind, die mit den tradierten Karrierepfaden des Wissenschaftssystems über Kreuz liegen, dann zeigt sich hier auch ein Konstruktionsmodus von geschlechtsdifferenten Chancen.

Wie ein roter Faden zieht sich durch unsere Interviews, dass das Verhältnis zwischen der beruflichen und der lebensweltlichen Sphäre nicht zufriedenstellend gestaltet werden kann. Diese Begrenztheit individueller Handlungsmöglichkeiten wirkt keineswegs nur auf der Ebene einer von Frauen real gelebten größeren Zuständigkeit für die Familie. Vielmehr zeigt sich hier auch die symbolische Macht der Geschlechterdifferenz, indem Frauen unabhängig von ihrer faktischen Lebensweise immer wieder in dieser Rolle gesehen und bewertet werden (vgl. Acker 1998; Müller 1998; Nickel 1999: 25).

Die These von der Kontextabhängigkeit der Geschlechterdifferenz, die wir in der Weiterentwicklung des konzeptionellen Ansatzes aufgegriffen haben, erweist sich als geeignet, um die vielschichtigen und flexiblen Prozesse der Geschlechterdifferenzierung zu analysieren. Die Ergebnisse bestätigen, dass die Arbeitssysteme wie auch die auf der Meso- und Makroebene anzusiedelnden Strukturierungsmodi des Wissenschaftssystems von einer "gendered substructure" (Acker 1991) unterlegt sind. Doch erst im Zusammenspiel mit den individuellen Interessen und Fähigkeiten der WissenschaftlerInnen entfaltet diese "vergeschlechtlichte" Struktur ihre mögliche Wirkungsmacht. So erklärt sich, dass die von uns betrachteten Dimensionen der Arbeitsstrukturierung und der Arbeitskraftpotentiale in der Perzeption der Subjekte für sich betrachtet eher geschlechtsunspezifische Ausprägungen aufweisen und die Kategorie Geschlecht erst in der Analyse des Zusammenwirkens Bedeutung gewinnt. Insbesondere die unzureichende Definitionsmacht der Individuen über das Verhältnis der beruflichen und der lebensweltlichen Sphäre scheint nach den bisherigen Er-

gebnissen differenzkonstruierend zu sein, da den Strukturen des Wissenschaftssystems eine "männlich" normierte Sichtweise (vgl. Connell 1999) eingelagert ist.

Literaturverzeichnis

- Acker, Joan (1991): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Lorber, Judith, Farrell, Susan A (eds.): The Social Construction of Gender. Newbury Park: Sage, 162-179
- Acker, Joan (1998): The Future of 'Gender and Organization': Connections and Boundaries. *Gender, Work and Organization*, 5 (4), 195-206
- Allmendinger, Jutta, Brückner, Hannah, Fuchs, Stefan, von Stehbut, Janina (1999): Eine Liga für sich? Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft. In: Neusel, Ayla, Wetterer, Angelika (Hrsg.): a.a.O., 193-220
- Allmendinger, Jutta, Fuchs, Stefan, von Stebut, Nina, Wimbauer, Christine (2000): Contested Terrain: Women in German Research Organizations. In: Heinz, Walter R., Krüger, Helga, Marshall, Victor, Vherma, Anil (eds.): *Restructuring Work and Life Cycle* (im Erscheinen)
- Alvesson, Mats, Billing, Ivonne Due (1997): *Understanding Gender and Organization*. London u.a.: Sage
- Andresen, Sünne, Oppen, Maria, Simon, Dagmar (1999): Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferenz als Ergebnis von Aushandlungsprozessen in Organisationen. Berlin: WZB Discussion Paper P 99-601
- Arnold, John (1997): *Managing Careers into the 21st Century*. London: Paul Chapman Publishing Ltd
- Arthur, Michael B. (1994): The boundaryless career: A new perspective for organization inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1981): *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen*. Frankfurt u. New York: Campus
- Brothun, Mechtild (1988): Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in universitären Spitzenpositionen. In: *KZfSS*, 40 (2), 316-336
- Bund-Länder-Kommission (BLK) (1998): *Frauen in Führungspositionen. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung*, Heft 68
- Bund-Länder-Kommission (BLK) (1999): *Frauen in Führungspositionen. Dritte Ergänzung zum BLK-Bericht "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft"*
- Bund-Länder-Kommission (BLK) (1999): *Forschungsförderung in Deutschland. Bericht der internationalen Kommission zur Systemevaluation der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft*

- Connell, Robert (1999): *Der gemachte Mann*. Opladen: Leske + Budrich
- Enders, Jürgen (1996): *Die wissenschaftlichen Mitarbeiter*. Frankfurt u. New York: Campus
- Evetts, Julia (1996): *Gender and Career in Science and Engineering*. London: Taylor & Francis
- Gerhard, Birgit Margret (1995): *Gender (de)Konstruktionen zwischen Doing Science und Doing Organization. Zum Verhältnis von feministischer Theorie und Organisationsforschung*. Dissertation der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Zürich: Zürich
- Giddens, Anthony (1988): *Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung*. Frankfurt u. New York: Campus
- Goebel, Gabriele (1997): *Kinder oder Karriere. Lebensentwürfe junger Akademikerinnen und ihre persönlichen Netzwerke*. Frankfurt u. New York: Campus
- Goode, Jackie, Bagihole, Barbara (1998): *Gendering the Management of Change in Higher Education: A Case Study*. *Gender, Work and Organization*, 5 (3), 148-164
- Gottschall, Karin (1998): *Doing gender while doing work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für die Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht*. In: Geissler, Birgit, Maier, Friederike, Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.): *FrauenArbeitsMarkt*. Berlin: edition sigma, 63-84.
- Gutek, Barbara A., Larwood, Laurie (1989): *Women's Careers Are Important and Different*. In: Gutek, Barbara A., Larwood, Laurie (eds.): *Women's Career Development*. Newbury Park: Sage, 7-14
- Halford, Susan, Savage, Mike, Witz, Anne (1997): *Gender, Careers and Organisations*. London: Macmillan
- Hedberg, Bo, Nystrom, Paul, Starbuck, William (1976): *Camping on Seesaws. Prescription for a Self-Designing Organisation*. *Administrative Science Quarterly*, 21, 41-65
- Heintz, Bettina, Nadai, Eva, Fischer, Regula, Ummel, Hannes (1997): *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt u. New York: Campus
- Herwartz-Emden, Leonie (1991): *Universitärer Sprachgebrauch: Männlich-weiblich?* In: Garz, Detlef, Kraimer, Klaus (Hrsg.): *Qualität - empirische Sozialforschung*. Opladen: Westdeutscher Verlag, 255-293
- Hochschild, Arlie Russel (1994): *Inside the Clockwork of Male Careers*. In: Meadow Orleans, Wallace, Ruth (eds.): *Gender and the Academic Experience*. Lincoln & London: University of Nebraska Press, 125-139

- Hohn, Hans-Willy, Schimank, Uwe (1990): Konflikte und Gleichgewichte im Forschungssystem. Akteurskonstellationen und Entwicklungspfade in der staatlich finanzierten außeruniversitären Forschung. Frankfurt u. New York: Campus
- Hornung, Ursula, Wolde, Anja (2000): Transformationen. Neue Regulierungen und Flexibilisierungen im Geschlechterverhältnis. *Soziologie*, Heft 1, 51-59
- Knapp, Gudrun-Axeli (1997): Differenz und Dekonstruktion. Anmerkungen zum "Paradigmenwechsel" in der Frauenforschung. In: Hradil, Stefan (Hrsg.): *Differenz und Integration*. Frankfurt u. New York: Campus, 497-513
- Krais, Beate, Krumpeter, Tanja (1997): Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren. *MPG-Spiegel*, 3/97, 31-35
- Kuhlmann, Ellen (1999): *Profession und Geschlechterdifferenz*. Opladen: Leske + Budrich
- Kutzner, Edelgard (1999): *Arbeitsorganisation und Geschlechterpolitik. Die Beteiligung von Frauen an betrieblichen Umstrukturierungsprozessen*. Projektbericht, Sozialforschungsstelle Dortmund
- Macha, Hildegard (1997): Biographische Perspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern - berufliche und personale Situation. In: Macha, Hildegard, Klinkhammer, Monika (Hrsg.): *Die andere Wissenschaft. Stimmen der Frauen an Hochschulen*. Bielefeld: Kleine Verlag, 71-89
- Maddock, Sue (1999): *Challenging Women. Gender, Culture and Organization*. London u.a.: Sage
- Manske, Alexandra, Meißner, Hanna (1999): Ehemalige Ostberliner Zweigstellenleiterinnen im betrieblichen Umstrukturierungsprozess der Landesbank Berlin. In: Nickel et al., a.a.O., 155-172
- Matthies, Hildegard (1999): *Diskurs im Betrieb. Möglichkeiten und Grenzen einer konsensorientierten Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*. Opladen: Leske + Budrich
- Mayntz, Renate (1985): *Forschungsmanagement: Steuerungsversuche zwischen Scylla und Charybdis*. Opladen: Westdeutscher Verlag
- Metz-Göckel, Sigrid (1994): Legitimationskrise der traditionellen geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung. In: DFG Senatskommission für Frauenforschung (Hrsg.): *Sozialwissenschaftliche Frauenforschung in der Bundesrepublik Deutschland*. Berlin, 47-55
- Metz-Göckel, Sigrid (1999): Hochschulreform als Personalentwicklung. In: Neusel, Ayla, Wetterer, Angelika (Hrsg.): a.a.O., 161-191
- Müller, Ursula (1995): *Frauen und Führung. Fakten, Fabeln und Stereotypisierungen in der Frauenforschung*. In: Wetterer, Angelika (Hrsg.): *Die Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Frankfurt u. New York: Campus, 101-117

- Müller, Ursula (1998): Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen und Frauenförderung als Prozess - mit Beispielen aus Betrieben und der Universität. Zeitschrift für Personalforschung, 12 (2), 123-142
- Müller, Ursula (1999): Asymmetrische Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule. In: Neusel, Ayla, Wetterer, Angelika (Hrsg.): a.a.O., 135-159
- Neidhardt, Friedhelm (1999): Evaluierung der WGL-Institute. Vortrag auf der WGL-Mitgliederversammlung am 15.10.1999
- Neusel, Ayla, Wetterer, Angelika (Hrsg.) (1999): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt u. New York: Campus
- Nickel, Hildegard Maria (1999): Erosion und Persistenz. In: Nickel et al., a.a.O., 9-33
- Nickel, Hildegard Maria, Völker, Susanne, Hüning, Hasko (Hrsg.) (1999): Transformation, Unternehmensreorganisation, Geschlechterforschung. Opladen: Leske + Budrich
- Ostner, Ilona (1978): Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft. Frankfurt u. New York: Campus
- Peinl, Iris (1999): Das Ende der Eindeutigkeiten. In: Nickel et al., a.a.O., 131-154
- Pringle, Rosemary, Winning, Anne (1998): Building Strategies: Equal Opportunity in the Construction Industry. Gender, Work and Organization, 5 (4), 220-229
- Quack, Sigrid (1999): Unternehmensreorganisation, Karrierewege und Geschlecht. Banken im Kontext. In: Nickel et al., a.a.O., 109-130
- Riegraf, Birgit (1996): Geschlecht und Mikropolitik. Opladen: Leske + Budrich
- Riegraf, Birgit (2000): Organisationswandel, Organisationslernen und das Geschlechterverhältnis. In: Lenz, Ilse, Nickel, Hildegard Maria, Müller, Ursula, Riegraf, Birgit (Hrsg.): Arbeit - Zukunft - Geschlecht. Münster: Westfälisches Dampfboot (in Druck)
- Röbbecke, Martina, Simon, Dagmar (1999): Zwischen Reputation und Markt - Ziele, Verfahren und Instrumente von (Selbst)Evaluationen außeruniversitärer, öffentlicher Forschungseinrichtungen. Berlin: WZB Discussion Paper P 99 - 002
- Roloff, Christine (Hrsg.) (1998): Reformpotential an Hochschulen. Berlin: edition sigma
- Roloff, Christine (1999): Geschlechterverhältnis und Studium in Naturwissenschaft und Technik - vom "Problem der Frauen" zum Modernisierungsdefizit der Hochschulen. In: Neusel, Ayla, Wetterer, Angelika (Hrsg.): a.a.O., 63-85
- Simon, Dagmar (1999): A long and winding road? Gleichstellungspolitik der Wissenschaftsgemeinschaft G.W. Leibniz. femina politica, 8, 1, 109-110

- Spieß, Gesine (1999): Frauen in Führungspositionen. Der Städtetag, Heft 3, 113-118
- Statistisches Bundesamt (1998): Beschäftigte an Hochschulen 1998. [Http://www.statistik-bund.de](http://www.statistik-bund.de)
- Teichler, Ulrich (1996): Frauen in Hochschule und Beruf - eine Sekundäranalyse der Hochschulforschung. In: Metz-Göckel, Sigrid, Wetterer, Angelika (Hrsg.): Vorausdenken - Querdenken - Nachdenken. Frankfurt u. New York: Campus, 89-99
- Vianen, Annelies van, Keizer, Wim (1996): Gender Differences in Managerial Intention. *Gender, Work and Organization*, 3 (2), 103-115
- Wenneras, Christine, Wold, Agnes (1997): Nepotism and Sexism in Peer-Review. *Nature*, 387, 341-343
- Wimbauer, Christine (1999): Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut. Opladen: Leske + Budrich
- Wissenschaftsrat (1993): Empfehlungen zur Neuordnung der Blauen Liste. Drs. 1342/93
- Zimmermann, Karin (2000): Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin: edition sigma