SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Lösungs- oder Leistungsstrategie bei der Reformierung von Karrierewegen in der Wissenschaft? Ein geschlechter- und familienkritischer Blick auf die aktuellen Empfehlungen des Wissenschaftsrates

Leinfellner, Stefanie

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Leinfellner, S. (2014). Lösungs- oder Leistungsstrategie bei der Reformierung von Karrierewegen in der Wissenschaft? Ein geschlechter- und familienkritischer Blick auf die aktuellen Empfehlungen des Wissenschaftsrates. *Femina Politica - Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, *23*(2), 159-163. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-448497

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

Terms of use:
This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see: https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Lösungs- oder Leistungsstrategie bei der Reformierung von Karrierewegen in der Wissenschaft?

Ein geschlechter- und familienkritischer Blick auf die aktuellen Empfehlungen des Wissenschaftsrates

STEFANIE LEINFELLNER

Am 15. Juli 2014 berichtet die Süddeutsche Zeitung auf der Titelseite unter der Headline „Professorenmangel in Deutschland" von den am 11. Juli 2014 in Dresden verabschiedeten Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu Karrierezielen und reformbedürftigen Karrierewegen an deutschen Universitäten. Im Sinne einer Neuordnung der Karrierewege an Hochschulen und in wissenschaftlichen Einrichtungen legt der Wissenschaftsrat als wissenschaftspolitisches Beratungsgremium in Deutschland[1] den Universitäten vor allem die gezielte Ausgestaltung von zwei Karriereoptionen in der Wissenschaft nahe: „erstens den Karriereweg zur Professur über den Tenure Track, zweitens den Zugang zu einer unbefristeten Position als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter oder Lehrkraft für besondere Aufgaben" (Wissenschaftsrat 2014b).

Die Empfehlungen des Wissenschaftsrates fokussieren dabei Karrierephasen nach der Promotion, weil hier der aktuell größte Handlungsbedarf gesehen wird (vgl. Wissenschaftsrat 2014a). Die Zielsetzung, den Anteil des unbefristet beschäftigten, hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professurebene zu erhöhen, geht mit der Forderung nach größerer Vielfalt möglicher Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem sowie einer Steigerung seiner Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit einher. In Ergänzung zum Karriereziel Professur sollen demnach weitere Karrierewege angeboten sowie die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Karrierewegen gewährleistet werden. Die zweite Qualifizierungsphase als Post-Doc, so der Wissenschaftsrat, soll einen zeitlichen Rahmen von vier Jahren nicht überschreiten, um möglichst früh wissenschaftliche Selbstständigkeit an der Universität verbunden mit einer früheren Vertragsentfristung zu gewähren und dem entgegenzuwirken, dass Professor_innen häufig erst mit 40 Jahren und älter berufen werden. Denn gelingt die angestrebte Berufung als Professor_in nicht, gestaltet sich der späte Wechsel in die Wirtschaft als schwierig. Um diesem Dilemma und Risiko im wissenschaftlichen Karriereverlauf zu begegnen, empfiehlt der Wissenschaftsrat, für diese Zielgruppe zusätzliche unbefristete Stellen mit Aufstiegsmöglichkeiten in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement zu schaffen.

Zugleich fordert der Wissenschaftsrat mit 7.500 Professuren (davon ein Fünftel Tenure Track-Professuren) eine deutliche Erhöhung des Professor_innenanteils in den Universitäten, der aktuell in keiner guten Relation zum wissenschaftlichen Personal insgesamt sowie zu den weiterhin steigenden Studierendenzahlen steht. Die Zahl der

hauptberuflichen Professor_innen ist von 2000 bis 2012 marginal angestiegen, während sich die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Dozent_innen und Assistent_innen, die aus Drittmitteln finanziert werden, seit 2002 verdoppelt hat. Der aus dem Stellenplan finanzierte wissenschaftliche ‚Nachwuchs' hat demgegenüber leicht abgenommen, stellt jedoch mit dem aus Drittmitteln finanzierten wissenschaftlichen Personal die größte Beschäftigungsgruppe dar (vgl. Wissenschaftsrat 2014b, 8). Dieser prekär beschäftigte wissenschaftliche ‚Nachwuchs', der vor allem die Lehre und die Betreuung der Studierenden im deutschen Hochschulbildungssystem sichert, hangelt sich von Zeitvertrag zu Zeitvertrag und arbeitet (oftmals unbezahlt in der Freizeit) an der eigenen Weiterqualifizierung im Rahmen einer Promotion oder Habilitation.

Besonders schwierig wird es jedoch, wenn Wissenschaftler_innen in der Promotions- und Habilitationsphase entgegen ihren oftmals kinderlosen Kolleg_innen Sorgeverpflichtungen gegenüber Angehörigen haben – fallen doch diese Phasen in der Rush Hour des Lebens mit der Zeit des Kinderwunsches und der Familiengründung zusammen. Alessandra Rusconi und Heike Solga identifizieren (insbesondere unter dreijährige) Kinder als entscheidenden Einflussfaktor für die Erwerbs- und Karrierekonstellationen etwa für Akademikerpaare und damit für die Realisierung vor allem weiblicher Karrieren (vgl. Rusconi/Solga 2008, 17). Denn obwohl das Modell der bürgerlichen Kernfamilie an Dominanz verloren hat, tendieren Paare (auch in der Wissenschaft) nach der Geburt eines Kindes zur traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im beruflichen wie privaten Kontext (vgl. Abele 2010, 29ff.; Rüling 2007).

Als besonders problematisch erweisen sich für den Wissenschaftsrat „die weiterhin strukturell familienunfreundlichen Rahmenbedingungen im Wissenschaftsbetrieb", die „für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familienpflichten zu hohen Belastungen, zeitlichen Einschränkungen und damit Wettbewerbsnachteilen" führen (Wissenschaftsrat 2014a, 37). So werden in den Empfehlungen auch Zahlen benannt, welche die hohe Kinderlosigkeitsrate im Arbeitskontext Wissenschaft belegen (vgl. ebd.). Und dennoch: Bei beiden vom Wissenschaftsrat genannten Stellschrauben – der zu geringe Professor_innenanteil sowie die Verbesserung der Rahmenbedingungen und Berufsaussichten in der Post-Doc-Phase – wird das Thema Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie nicht zufriedenstellend und in Bezug auf die Lösungsstrategie Tenure Track-Professur – die konzeptionelle Weiterentwicklung der Juniorprofessur – auch nur bedingt familienfreundlich thematisiert. Dies soll im Folgenden näher erläutert werden.

Der Wissenschaftsrat sucht entgegen dem Bild des von Sorgearbeit freigestellten männlichen Wissenschaftlers vielfältige Karrierewege, vor allem auch für Wissenschaftlerinnen, aufzuzeigen. Zugleich zementiert er mitunter eben dieses traditionelle Bild. Obwohl der Wissenschaftsrat feststellt, dass „die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere besonders in den frühen Karrierephasen verbesserungsbedürftig" ist (Wissenschaftsrat 2014a, 8) und er auch die Universitäten auffordert,

die „Rahmenbedingungen so zu verbessern, dass Karrierewege (...) für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern und zu pflegendenden Angehörigen begehbar werden“ (ebd., 46), entwickelt er in seinen Empfehlungen keine konkreten Richtlinien für Universitäten – wie etwa hinsichtlich einer „Teilzeitbeschäftigung (…) auch auf der Ebene der Professur“ oder hinsichtlich dessen, dass für Kinderbetreuungsangebote „die dafür erforderlichen Mittel dauerhaft zur Verfügung stehen“ (ebd.) –, die eine solche Vereinbarkeit stützen sollen. Darüber hinaus benennt er wenig konkrete Regelungen zu reproduktionsbedingten Aus- bzw. Wiedereinstiegen im wissenschaftlichen Karriereverlauf, auch wenn die Anrechnung von Erziehungs- und Betreuungszeiten in entscheidenden Qualifizierungsphasen des wissenschaftlichen ‚Nachwuchses‘ im Zusammenhang mit dem geltenden Wissenschaftszeitvertragsgesetz insgesamt begrüßenswert ist: „Grundsätzlich soll in den Qualifizierungsphasen (Promotions- und Postdoc-Phase) sowie in der Bewährungsphase (Tenure Track-Professur) eine Fristverlängerung um zwei Jahre pro Kind gewährt werden“ (ebd., 45). Zu den Anforderungen an Mobilität und Flexibilität im wissenschaftlichen Karriereverlauf nimmt der Wissenschaftsrat in Bezug auf deren Vereinbarkeit mit Familie ebenfalls nicht dezidiert Stellung, sondern betont vielmehr deren Bedeutung für Tenure Track-Professuren. Pendelphasen und Umzüge bergen jedoch zum einen ein hohes zeitliches, physisches und psychisches Belastungspotenzial und laufen den Wünschen und Bedürfnissen von Familien nach Planbarkeit im Lebensverlauf, verlässlichen Alltagsroutinen und konstanten sozialen Netzwerken zuwider. Zum anderen stellen sie, ähnlich wie Familiengründungen, Zäsuren im Leben dar, die „eine anfänglich noch bestehende Gleichberechtigung der beiden Karrieren hin zu einer Dominanz der männlichen Karriere kippen lassen“ können (Ausprung/Hinz/Amorelli 2010, 60). So kann Pendeln vor dem Hintergrund ungewollter Re-Traditionalisierung zur Pendel*falle* werden – vornehmlich eine Traditionalisierungsfalle für die Realisierung weiblicher Berufskarrieren in der Wissenschaft.

Tenure Track-Professuren sollen, so der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen, in Zukunft einen größeren Anteil der Professuren insgesamt ausmachen, indem Professuren durch die Ausschreibung mit Tenure Track zunächst befristet besetzt werden, damit junge Wissenschaftler_innen im Rahmen der in Tenure Track-Evaluationen vorab definierten Kriterien „die eigenen Chancen auf eine Professur besser einschätzen“ können (Wissenschaftsrat 2014b). Bildungsforscher Manfred Prenzel, seit dem 1. Juli 2014 neuer Vorsitzender des Wissenschaftsrates, spricht sich entgegen der bislang in Deutschland häufig als rechtlich unverbindlich gehandhabten Option für einen „echten Tenure Track“ aus (ebd.), im Rahmen dessen Universitäten talentierte und ambitionierte Wissenschaftler_innen gezielt fördern können sollen. Die Forderung nach einem Ausbau der Tenure Track-Option, ein im Bildungssystem der USA verbreitetes Rekrutierungsinstrument, birgt die Chance, nach einer befristeten Bewährungszeit und Leistungsevaluationen eine Professur auf Lebenszeit und damit eine anerkannte und unbefristete Anstellung zu erhalten. Zugleich folgt aus den Forderungen des Wissenschaftsrates zur Tenure Track-Option jedoch erstens unter

Umständen eine Zunahme befristeter Beschäftigungsverhältnisse – wie bereits in den USA festzustellen war (Wissenschaftsrat 2014a, 35). Zweitens beinhalten die Forderungen, dass die (vor allem seit der Einführung der W-Besoldung) im Kontext von Professuren verhandelten Leistungsvereinbarungen auf die darunter liegende Karrierestufe vorverlagert bzw. um diese verlängert werden. Weil die am veralteten Bild des reproduktionsunabhängigen Wissenschaftlers orientierten Anforderungen in Forschung und Lehre nicht zuletzt in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen festgehalten werden, die in Zukunft also auch den Karriereweg zahlreicher Tenure Track-Professuren pflastern sollen, sollte das Thema Vereinbarkeit hinsichtlich seines Potenzials zur Frauen-, Gleichberechtigungs- und Familienförderung bei diesen Leistungsvereinbarungen nicht außer Acht gelassen werden. Die begrüßenswerte Intention des Wissenschaftsrates, die Bedingungen für wissenschaftliche Laufbahnen zu verbessern, zeigt sich in den Forderungen zu gesicherteren Aussichten, Vielfalt und Durchlässigkeit im wissenschaftlichen Karriereverlauf sowie zur Erhöhung des Professor_innenanteils und des Anteils unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Professur. Diese Forderungen können aber nur im Kontext einer neuen Arbeitskultur im universitären System gelingen, die mögliche Sorgearbeiten ihrer Beschäftigten mit denkt und verhandelt. Akademische Kultur und deutsches Hochschulrecht erschweren bislang signifikant eine Verbesserung der Bedingungen für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft und damit für gutes *Leben und Arbeiten* an deutschen Hochschulen, die Nachwuchsförderung und Vereinbarkeitsfragen häufig *nicht* als Instrument der Familienförderung innerhalb der eigenen Organisation mit dem Ziel der Überwindung bisheriger Karrierehindernisse verstehen. Aktuelle gesellschaftliche Veränderungen in der Bildungsbeteiligung und Berufsorientierung von Frauen sollten auf (hochschul-)politischer Ebene genutzt werden, anstatt die Chance zu vertun, den Wissenschaftsberuf hin zu einem attraktiven, sicheren und zugleich geschlechtergerechten und mit Familie zu vereinbarenden Berufsbild auszugestalten. Die Forderungen des Wissenschaftsrates, vor allem hinsichtlich der Tenure Track-Option, können sich zwar für den wissenschaftlichen Karriereverlauf und eine erfolgreiche Berufung unter Umständen als förderlich erweisen. Sie sind jedoch aus gleichstellungs- und familienpolitischer Perspektive als unzureichend einzuschätzen, weil sie hinsichtlich Arbeitsteilung und Sorgearbeit Traditionalisierungsfallen implizieren sowie bekannte Leerstellen und Hürden im wissenschaftlichen Karriereverlauf fortschreiben. Die Forderungen orientieren sich an der bewährten, am Bild des unabhängigen Wissenschaftlers ausgerichteten, Leistungsstrategie im Wissenschaftssystem, anstatt gänzlich neue und vor allem konkrete Lösungen und Karriereoptionen mit dem Ziel der Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen aufzuzeigen – und zwar zugleich karriereförderliche *und* familien- wie geschlechtergerechte Lösungen im prekären Erwerbsarbeitsfeld Wissenschaft. Nicht zuletzt kann die Frage gestellt werden, ob ein sich steigernder Leistungsimperativ angesichts dessen, wie Wissenschaft ‚funktioniert' und was sie beabsichtigt, *überhaupt* zielführend ist.

Anmerkung

1 Der Wissenschaftsrat berät die Bundesregierung und die Regierungen der Länder in zentralen (inhaltlichen und strukturellen) Fragen des deutschen Wissenschaftssystems. Er nimmt eine Vermittlungsfunktion zwischen Wissenschaft und Politik sowie zwischen Bund und Ländern ein.

Literatur

Abele, Andrea, 2010: Doppelkarrierepaare. Entstehung und Relevanz der Thematik. In: Gramespacher, Elke/Funk, Julia/Rothäusler, Iris (Hg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen, 21-35.

Ausprung, Katrin/**Hinz**, Thomas/**Amorelli**, Eva, 2010: Räumliche und institutionelle Koordination von Doppelkarrieren in der Wissenschaft. In: Gramespacher, Elke/Funk, Julia/Rothäusler, Iris (Hg.): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen, 57-74.

Rüling, Anneli, 2007: Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen. Frankfurt/M.

Rusconi, Alessandra/**Solga**, Heike, 2008: Herausforderung Doppelkarriere. Auch in Akademikerpaaren steckt die Frau beruflich zurück. In: WZB-Mitteilungen. 119, 15-18.

Wissenschaftsrat, 2014a: Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Drs. 4009-14. Dresden, 11.7.

Wissenschaftsrat, 2014b: Tenure Track-Professuren und Dauerstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Pressemitteilungen 20, 14.7.