

Vorwort

Frauen sind aus dem deutschen Wissenschaftssystem nicht mehr wegzudenken: Mehr als die Hälfte der Studienanfänger ist weiblich, und Wissenschaftlerinnen sind in allen Forschungsbereichen mit namhaften Beiträgen beteiligt. Nichtsdestotrotz ist das Berufsfeld nach wie vor stark segregiert. Frauen treten zwar vermehrt in das Wissenschaftssystem ein, aber nur wenigen gelingt dort auch der Aufstieg. Dieses Bild findet sich in den Einrichtungen deutscher Spitzenforschung, den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, sogar noch eklatant zugespitzt. Diese sind in hohem Maße von einem Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen in Führungspositionen geprägt (Graf, Dautzenberg, Büttner, und Schmid 2011). Dabei könnte man doch vermuten, dass Frauen, ausgehend von ihrem hohen Bildungsniveau und dank der zunehmenden Verfügbarkeit struktureller Unterstützung (z.B. Coaching- und Mentoringprogramme), beste Chancen auf Führungspositionen haben sollten. Wieso aber finden wir sie dort kaum?

Der vorliegende Sammelband strukturiert seine Beiträge entlang dreier Gruppen von Faktoren, die beruflichen Laufbahnerfolg vorhersagen: *WISSEN*, was zum Karrieremachen gehört, Karriere machen *WOLLEN*, und *SITUATIONS-* oder *KONTEXTFAKTOREN*, die Karrieren befördern oder behindern können (dazu Fay und Hüttges in diesem Band). Die einzelnen Beiträge adressieren Fragen von Karrierewissen und Ausstiegsmotivation, welche durch Interviews mit „Aussteigerinnen“ ergänzt werden. Eine vertiefte Bearbeitung erfahren in diesem Band die Kontextfaktoren, unter denen Karrieren stattfinden. Speziell in den Naturwissenschaften sind Forschende oft in projektbezogenen Teams organisiert, welche als Arbeitssituation eine besondere Mischung aus Unterstützung und Konkurrenz darstellen. Des Weiteren werden Forschungseinrichtungen als „Organisationen“ mit ihren verschiedenen, mehr oder weniger stark verzahnten Ebenen unter die Lupe genommen. Die Darstellung eines Teamtrainings, welches im Rahmen des Projekts entwickelt wurde, greift alle drei Faktoren auf. Das ab-

schließende Kapitel versucht sich in Handlungsempfehlungen für die verschiedenen an Forschung und Wissenschaft beteiligten Gruppen.

Grundlage des Sammelbandes ist das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Projekt „Frauen und ihre Karriereentwicklung in naturwissenschaftlichen Forschungsteams“ (BMBF-Förderlinie „Frauen an die Spitze“, Förderbereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“). Die interdisziplinäre Zusammenarbeit an der Universität Potsdam zwischen dem Lehrstuhl für Innovationsmanagement und Entrepreneurship und der Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie unter dem Dach des Potsdam Transfer zielte darauf ab, die Hintergründe geschlechtsspezifischer Karriereverläufe in der außerhochschulischen naturwissenschaftlichen Forschung aus der Perspektive der dort etablierten Organisationsstrukturen genauer zu verstehen. Dazu wurden sechs Primärstudien mit qualitativer und quantitativer Methodik durchgeführt (siehe Dautzenberg, Fay, Graf, Hüttges, und Schmid in diesem Band), die die Datengrundlage dieses und eines schon veröffentlichten Sammelbands (Dautzenberg, Fay, und Graf 2011) bilden.

Der vorliegende Sammelband wäre ohne zahlreiche helfende Hände und Unterstützung von vielen Seiten nicht möglich gewesen. Wir danken Prof. Dr. Dieter Wagner, Direktor von Potsdam Transfer, für die Übernahme der wissenschaftlichen Leitung des Projekts und für seine Unterstützung der Projekthinhalte. Die Verwaltung von Drittmittelprojekten ist stets mit Herausforderungen behaftet – wir danken Herrn Frank Oertel, Projektassistent, sich diesen beständig gestellt zu haben. Ebenso sei Dank an unsere engagierten Hilfskräfte Linnea Andersson, Anne Seemann und Björn Heinrich gerichtet.

Für das Lektorat konnten wir Wolfgang Seifert gewinnen. Wir danken ihm für seine umsichtige und wissenschaftlich fundierte Betreuung unseres Buches, ohne die dieses Werk zum Projektende nicht zu stemmen gewesen wäre.

Unerlässlich für die gewonnenen Einsichten war die Unterstützung vieler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Verantwortlicher in Personal und Verwaltung der außerhochschulischen Forschung, die uns im Rahmen von Interviews, Teamtrainings und Befragungen einen umfangreichen Einblick in die dortige berufliche Situation ermöglichten.

Schließlich bedanken wir uns für die kritische und konstruktive Begleitung und den Dialog mit der Praxis bei unserem Projektbeirat, Prof. Dr. Ulrike Busolt, Astrid Gussenstätter, Prof. Dr. Birgit Kamm, Dr. Bärbel Kerber, Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten, Prof. Dr. Inken Lind sowie Dr. Alexander Rudloff. Ein

weiterer Schritt zur Verbreitung der Projektergebnisse fand durch die Abschluss-
tagung des Projekts im September 2012 statt. Wir danken den Referentinnen
Dr. Hildegard Matthies und Sabine Korek, unseren Diskutantinnen Ellen Hilf
und Prof. Dr. Inken Lind sowie den Mitgliedern des Podiums Ministerialrätin
Christina Hadulla-Kuhlmann, Dr. Katharina Marquardt und Barbara Schrul.
Ihnen sei ebenso gedankt wie den zahlreichen Gästen aus Wissenschaft, Politik
und Wirtschaft, die durch ihre konstruktiven Kommentare und Beiträge unseren
Blickwinkel nochmals geschärft haben.

Potsdam

Kirsti Dautzenberg, Doris Fay und Patricia Graf

Aufstieg und Ausstieg

Ein geschlechterspezifischer Blick auf Motive und
Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft

Dautzenberg, K.; Fay, D.; Graf, P. (Hrsg.)

2013, X, 164 S. 12 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-531-19708-1