

Herausgegeben vom  
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Hildegard Matthies  
Ellen Kuhlmann  
Maria Oppen  
Dagmar Simon

## Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb

Geschlechterdifferente  
Teilhabechancen in  
außeruniversitären  
Forschungseinrichtungen



2002.

7552

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

**Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb :**  
geschlechterdifferente Teilhabechancen in  
außeruniversitären Forschungseinrichtungen / [hrsg.  
vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung].  
Hildegard Matthies ... - Berlin : Ed. Sigma, 2001  
ISBN 3-89404-220-6

© Copyright 2001 by edition sigma, Berlin.

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile  
ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen  
Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung  
des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen,  
Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung  
in elektronische Systeme.

Konzeption und Gestaltung: Rother + Raddatz, Berlin.

Textverarbeitung: Nicola Fielk, WZB.

Druck: WZB

Printed in Germany

**Bayerische  
Staatsbibliothek  
München**

## Inhalt

Vorwort	9
<b>Einleitung</b>	11
<b>1 Geschlechterdifferente Karrieren in der Wissenschaft – Problemstellung und konzeptioneller Ansatz</b>	15
1.1 Geschlecht, Karriere, Wissenschaftssystem – Forschungsstand	15
1.2 Theoretisches und analytisches Konzept der Studie	20
1.2.1 Asymmetrische Geschlechterverhältnisse in Organisationen	20
1.2.2 Geschlecht und Organisation als Interaktionszusammenhang	26
1.2.3 Arbeitskraftpotentiale, Arbeitssysteme und Verhandlungsstrukturierung	31
1.2.4 Merkmale wissenschaftlicher Arbeitssysteme	34
1.2.5 Bedeutung externer Referenzsysteme	39
1.3 Untersuchungsdesign und Methoden	41
<b>2 Drei Forschungsinstitute der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz</b>	45
2.1 Das naturwissenschaftliche Institut (Fall A)	46
2.1.1 Allgemeine Institutsmerkmale	46
2.1.2 Koordinations- und Kooperationsstruktur: Ein Konglomerat aus loser Vernetzung und hierarchischer Bindung	49
2.1.3 Personalstruktur: Jung und weiblich – vor allem in den unteren Rängen	51
2.1.4 Personalpolitische Leitlinien: 'Eigenverantwortung' und individuelles Karrieremanagement	53
2.1.5 Verhandlungsstrukturierung: Zwischen Markt und Hierarchie	56
2.2 Das sozialwissenschaftliche Institut (Fall B)	58
2.2.1 Allgemeine Institutsmerkmale	58
2.2.2 Koordinations- und Kooperationsstruktur: Betriebsförmige Subsysteme in einem lose vernetzten Kontext	60
2.2.3 Personalstruktur: Ein Institut der 'mittleren Reife'	63
	5

2.2.4	Personalpolitik: Im Spannungsfeld von Flexibilität und Kontinuität	64
2.2.5	Verhandlungsstrukturierung: Zwischen Konsensanspruch und Verkündungspraxis	69
2.3	Das wirtschaftswissenschaftliche Institut (Fall C)	70
2.3.1	Allgemeine Institutsmerkmale	70
2.3.2	Koordinations- und Kooperationsstruktur: Zentrale Steuerung und lokale Autonomie	73
2.3.3	Personalstruktur: Ein Institut der 'Reife'	77
2.3.4	Personalpolitik: Strategische Ausrichtung auf die Institutsziele	78
2.3.5	Verhandlungsstrukturierung: Dominanz einer repräsentativen Interessenpolitik	81
<b>3</b>	<b>Einblicke in Prozesse des 'gendering' von Karrieren im Wissenschaftsbetrieb</b>	<b>85</b>
3.1	Inkongruenz von institutionellen Karriereoptionen und individuellen Karriereaspirationen	88
3.1.1	Limitierte Karriereoptionen im Kontext individualisierter beruflicher Risiken	89
3.1.2	Vielfältige Karriereaspirationen zwischen Beruf und Lebenswelt	96
3.1.3	Die 'Besten' sind die am besten 'paßfähigen': Zur Rolle der Personalauswahl	108
3.1.4	'Unpassende' WissenschaftlerInnen oder Anpassungsprobleme des Wissenschaftssystems?	110
3.2	Steuerungsarrangements der Wissenserzeugung und (a-)symmetrische Kompetenzentwicklung	113
3.2.1	Entgrenzung von Steuerung und Karriere	115
3.2.2	Arbeitsstrukturierung und Kompetenzentwicklung	119
3.2.3	Variabilität (geschlechter-)differenter Entwicklungschancen	136
3.3	Gleich und doch verschieden: Die Rolle des Geschlechts in der Verhandlungsstrukturierung	139
3.3.1	Organisationale Rahmenbedingungen der Aushandlung	143
3.3.2	Geschlechterhierarchien in unterschiedlichen Verhandlungskonstellationen	147
3.3.3	Jenseits der formalen Struktur: Die zweite Wirklichkeit von Organisationen	154
3.3.4	Harte oder weiche Faktoren? Organisationsform, Kultur, Macht und Mikropolitik	160

3.4	Geschlechterbilder im Wissenschaftssystem zwischen Gleichheits- und Differenzkonstruktionen	163
3.4.1	Geschlechterbilder im Wissenschaftssystem	164
3.4.2	Die 'Naturgewalten' und der 'kulturelle Unterschied' – Deutungsmuster für (un-)gleiche Karrierechancen	167
3.4.3	Zwischen tradierten Differenzkonstruktionen und neuen Visionen – Selbst- und Fremdbilder von Geschlecht	172
3.4.4	Bewegliche Geschlechterbilder – bewegende Bilder?	181
3.5	Wandel des Wissenschaftssystems, Leitbilder und ihre Bedeutung für die Gleichstellungspolitik	185
3.5.1	Veränderungen in der Forschungslandschaft	186
3.5.2	Leitbilddiskurse und Gleichstellungspolitik	188
3.5.3	Selective Wahrnehmung und institutsspezifische Verarbeitung von Umweltsignalen	191
3.5.4	Chancen für gleichstellungspolitische Handlungsoptionen	200
<b>4</b>	<b>Ausblicke auf neue Geschlechterverhältnisse im Wissenschaftsbetrieb</b>	<b>207</b>
	Literatur	217
	Die Autorinnen	233