

**Mobilität und Entwicklung von
wissenschaftlichen Karrieren
MOBISC Zusammenfassung: Österreich
April 2005**



Ein Buch mit dem Titel 'Gender, Mobility and Career Progression in the European Union' von Louise Ackers wird 2005 im Edward Elgar Verlag zu diesem Thema erscheinen.

Diese Zusammenfassung wird wie folgt zitiert:

PERIPHERIE (2005) Mobilität und Entwicklung von wissenschaftlichen Karrieren – Österreich. Graz: Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung.

PERIPHERIE, das Institut für praxisorientierte Genderforschung wurde im Jahr 2000 gegründet. Als interdisziplinäres Team von Wissenschaftlerinnen legen wir in unseren Tätigkeiten den Schwerpunkt auf die Gender-Perspektive und streben eine Verschränkung der wissenschaftlichen Forschung mit der gesellschaftlichen Praxis an.

PERIPHERIE bietet als außeruniversitäres Forschungs- und Bildungsinstitut in folgenden Bereichen Leistungen an:

- Sozial- und Bildungsforschung
- Begleitforschung, Wirkungsanalysen
- Entwicklung von Maßnahmen auf der Basis der Forschungsergebnisse
- Konzeption, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen
- Weiterbildung, Beratung und Coaching

PERIPHERIE konzentriert seine Forschungs- und Bildungsaktivitäten auf folgende Bereiche:

- Gender Mainstreaming
- Arbeitsmarkt und Sozialpolitik
- Bildung
- Migration/ Integration

Kontakt und Information:



PERIPHERIE
Institut für praxisorientierte Genderforschung
Friedrichgasse 3/II
A- 8010 Graz
AUSTRIA

Tel. & Fax: ++43 (0) 316 - 81 73 42

E-Mail office@peripherie.ac.at

www.peripherie.ac.at



Zusammenfassende Ergebnisse

Der Anteil an Studentinnen hat sich mittlerweile jenem der Studenten angeglichen, in einigen Fächern ist er sogar höher. Der Grad der Feminisierung zeigt aber einen allgemeinen Rückgang nach dem Berufseinstieg, insbesondere in spezifischen Disziplinen (zum Beispiel Physik und Technik) und im industriellen Sektor.

Die Tendenz der Forschung und Politik, sich auf die Beteiligungsraten zu konzentrieren, hat bis zu einem gewissen Grad von der Thematik der Karriereentwicklung abgelenkt. **Es besteht ein umgekehrter Zusammenhang zwischen dem Grad der Feminisierung und dem Dienstalder, da Frauen den Karriereaufstieg nicht in gleichem Maße schaffen wie ihre männlichen Kollegen.**

Die Gründe dafür sind komplex. **Die Mobilitätserwartung in wissenschaftlichen Karrieren ist ein wichtiger Faktor, der mit anderen Dimensionen der Karriereentwicklung verbunden ist.** Der Druck ‚mobil zu sein‘ spiegelt zum einen die Bedeutung von internationaler und vielfältiger Erfahrung für den Karriereverlauf wider, zum anderen weist er auf die Häufigkeit von befristeten Verträgen und, in einigen Ländern, auf den Mangel an beruflichen Positionen hin. **Im frühen Stadium der Karriere sind Frauen gleich mobil wie Männer, ihre Fähigkeit und Bereitschaft weiterhin umzuziehen, nimmt jedoch innerhalb des Lebenslaufs in dem Maße ab, in dem andere Verantwortungen und Verpflichtungen steigen.**

Doppelkarrieren sind innerhalb wissenschaftlicher Karrieren weit verbreitet. Sie sind eigentlich der ‚Normalfall‘. Diese Situation führt zu zusätzlichem Druck auf WissenschaftlerInnen, insbesondere die Partnerinnen versuchen die Anforderungen der mobilen Forschungskarrieren mit dem persönlichen Leben zu vereinbaren. In vielen Fällen verlieren die Frauen, da der männlichen Karriere mehr Priorität eingeräumt wird. Doppelkarrieren beeinflussen auch die Entscheidung über die Örtlichkeit und ermutigen Personen, in Forschungscluster zu gehen. **Sogar in Situationen, in denen beide Partner sich eine Forschungsposition im gleichen Land sichern konnten, pendeln Frauen eher als ihre Männer.**

Arbeiten in anderen Ländern bietet vielen WissenschaftlerInnen die Möglichkeit, viel Zeit für ihre Forschung zu verwenden, ohne zusätzliche Verantwortlichkeiten verbunden mit der Arbeit und der Familie zu haben bzw. sozialem Druck ausgesetzt zu sein. In dieser Situation berichten WissenschaftlerInnen von beschleunigter Produktivität und Karriereentwicklung (zu Hause und im Ausland). Unsere Ergebnisse zeigen, dass **WissenschaftlerInnen mit Migrationserfahrung in unserer Stichprobe extrem lange, unsoziale und unplanbare Arbeitszeiten haben.** Sie zeigen auch, dass sie sich disproportional stark auf Aktivitäten konzentrieren, die für ihre Karriere förderlich sind (Publikationen und Vernetzung). **WissenschaftlerInnen mit Kindern und insbesondere Mütter sind weniger in der Lage, dieses Ausmaß an Stunden für ihre wissenschaftliche Tätigkeit zu verwenden und somit die gleiche Produktivität zu erreichen.**

Nicht nur die Verwendung von Zeit für die Arbeit ist eine Schlüsselkategorie, die Karriereentwicklungen beeinflusst. **Die Reproduktion von geschlechtsspezifischen Unterschieden hinsichtlich jener Zeit, die für die unbezahlte Familienarbeit aufgewendet wird, beschränkt die Fähigkeit von WissenschaftlerInnen**

mit Familie und insbesondere von Frauen, gleich viel Zeit wie ihre männlichen Kollegen für ihre Forschung zu verwenden.

Mobilität ist, wie wir beschrieben haben, in bestimmtem Umfang ein Zeichen für vertragliche Unsicherheit. Die Häufigkeit von befristeten, unsicheren Arbeitssituationen in der Wissenschaft stellt einen kritischen Aspekt für viele WissenschaftlerInnen dar, die ihr Leben und ihre Karriere planen wollen. Frauen sind im Allgemeinen weniger glücklich mit dieser Art von Verträgen als Männer. Sie stellen arbeitsrechtliche Probleme fest, die den Mutterschaftsurlaub und andere Formen der Unterstützung (wie z.B. die Pension) betreffen.

Einleitung

Die 'MOBISC' Studie wurde über die Generaldirektion Beschäftigung und soziale Angelegenheiten der Europäischen Kommission unter dem „Aktionsprogramm betreffend die Gleichstellung von Frauen und Männern“ (2001 – 2005) finanziert und zielt auf ein besseres Verständnis jener Faktoren ab, die die Karriere und Repräsentation von Frauen im hoch qualifizierten, wissenschaftlichen Arbeitsmarkt beeinflussen.

Die Studie wurde im Juni 2004 fertig gestellt. Sie baut auf Arbeiten aus UK, Portugal, Italien, Österreich und Griechenland auf und kombiniert einen soziologischen und juristischen Ansatz.

- Rechtliche und politikwissenschaftliche Analysen auf EU- und nationaler Ebene;
- Analysen von statistischen Daten zur Repräsentation und zu Karrieren von Frauen in den Wissenschaften;
- ExpertInnen-Interviews mit politischen AkteurInnen und ArbeitgeberInnen;
- Fragebögen und lebensgeschichtliche Interviews mit „mobilen“ männlichen und weiblichen WissenschaftlerInnen (n=250).

Hier sind die Ergebnisse dieser Studie zusammengefasst:

- Die Repräsentation von Frauen in der Wissenschaft: Europäische Trends in der Bildung und am Arbeitsmarkt;
- Arbeitsvertrag und Entwicklung in wissenschaftlichen Karrieren;
- 'Mobilitätserwartung' und Karriereverlauf;
- Hervorragende Qualität, Vernetzung und Karriereverlauf;
- Der Einfluss von Arbeitszeit auf die Karriereentwicklung;
- Vereinbarkeit von Doppelkarrieren;
- Kindererziehung, Betreuung and Karriere;
- Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben: Geschlechtsspezifische Verwendung der Zeit.

Die Repräsentation von Frauen in der Wissenschaft: Europäische Trends in der Bildung und am Arbeitsmarkt

Gleiche Beteiligung von Frauen in den Wissenschaften zu sichern, ist eine Grundvoraussetzung dafür, dass die Anzahl an ForscherInnen erreicht wird, die für die Zielerreichung des Europäischen Forschungsraums notwendig ist. In den letzten Jahren ist die Anzahl von Frauen, die studieren und im Wissenschaftsbereich arbeiten – eine Domäne die traditionellerweise von Männern besetzt wird –, gestiegen. Die wachsende Zahl an Hochschulabsolventinnen hat die Diskussion vom engen Ansatz, der sich lediglich mit der Beteiligung von Frauen befasste, zu Themen wie dem Karriereverlauf und der Repräsentanz von Frauen in den Wissenschaften verschoben.

Hohe weibliche Beteiligung bei Studierenden

In den letzten zwei Jahrzehnten ist die Anzahl an Frauen, die ein Universitätsstudium beginnen, stark gestiegen. Gewisse Felder der Wissenschaften (Technik, Physik) werden aber nach wie vor selten gewählt, wie es sich an den geringeren weiblichen Immatrikulationsraten in diesen Bereichen ablesen lässt.

Geschlechtsspezifische Berufswege in der Forschung

Frauen arbeiten eher in der medizinischen und sozialwissenschaftlichen Forschung als in den Bereichen der Technik und Physik. Eine weitere ‚horizontale Segregation‘ betrifft die unterschiedlichen Sektoren des Arbeitsmarktes: Forscherinnen arbeiten eher im öffentlichen Bereich (staatliche Forschungszentren, höhere Bildungsanstalten) als im industriellen Bereich. Für die EU liegt der Schwerpunkt von R&D Ausgaben im industriellen Sektor.

Feminisierung ist nicht notwendigerweise ein Indikator für mehr Gleichheit

Hohe Anteile an Frauen bedeuten nicht notwendigerweise eine höhere Gleichheit zwischen den Geschlechtern. In einigen Ländern (Südeuropa und Beitrittsländer) spiegeln die höheren Beteiligungsraten von Frauen die geringen Standards an Forschungsförderung wider. Es besteht umgekehrt ein Zusammenhang zwischen hoher Forschungsfinanzierung und geringer Frauenbeteiligung.

Scheitern am Aufstieg

Der höchste Grad an Ungleichheit der Geschlechter wird im höheren Dienstalter sichtbar, insbesondere auf der Ebene der vollen Professuren. Im Jahr 1999 waren in Europa nur 11 % der ProfessorInnen weiblich. Trotz der gestiegenen Aufmerksamkeit für die Problematik weiblicher Wissenschaftskarrieren, blieb die Ungleichverteilung in den höheren Positionen beinahe gleich. Frauen mit Professuren sind innerhalb der EU jedes Jahr um eine Rate von 0,5 - 1,0% gestiegen. Die AutorInnen des ETAN Berichts schließen daraus: ‚Das Warten auf einen Ausgleich der Geschlechter innerhalb der Professoren-Positionen auf Europäischen Universitäten ist keine besonders effektive Strategie.‘ (ETAN 2000: 12)

Geschlechtsspezifischer Einkommensunterschied

Hinsichtlich der Bezahlung sind hoch qualifizierte Frauen mit vielfältigen Problemen konfrontiert. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen eine steigende, vom Ausbildungsgrad abhängige Polarisierung der Gehälter. Daten von UK zum Beispiel lassen erkennen, dass die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in den letzten Jahren gestiegen sind. Der geschlechtsspezifische

Einkommensunterschied von VollzeitakademikerInnen war in den Jahren 2002-03 um 4% höher als in den Jahren 1995-96 (Association of University Teachers, 2004).

Arbeitsvertrag und Entwicklung in wissenschaftlichen Karrieren

Die MOBISC Studie hat die Art des Arbeitsvertrages und die Entscheidung von WissenschaftlerInnen für Mobilität als bedeutend für ihre Karrieren identifiziert.

Befristete Verträge und wissenschaftliche Karrierelaufbahnen

Nach dem Doktoratsstudium für eine Zeit lang in befristeten Verträgen zu arbeiten, wird von ForscherInnen als ein Weg in das wissenschaftliche System akzeptiert. Es wird auch von ihnen erwartet.

Zugang zur wissenschaftlichen Karriere

Befristete Verträge schaffen Flexibilität für den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt und erlauben es, unterschiedliche Arbeitssituationen auszuprobieren. Oft wechseln ForscherInnen die Forschungsgruppen, um den Curriculum Vitae zu verbessern und Erfahrungen zu erweitern. Obwohl befristete Forschungsstellen und Post Docs unter gewissen Umständen große Chancen bieten, existieren einige klare Schwächen im gegenwärtigen System. Obgleich die Mechanismen für wissenschaftliche Karrieren sich zwischen den Partnerländern unterscheiden, sind Gemeinsamkeiten zu identifizieren: Für befristete Verträge gilt, dass Erfahrung in der Lehre, der Forschung und Administration, der Zugang zu strategischen institutionellen Positionen ebenso wie die Möglichkeit, viel zu publizieren, eingeschränkt bleiben. Dauert die Position der Befristung bis zur Mitte der Karriere, wirkt sie sich hinderlich auf den weiteren Karriereverlauf aus.

Konkurrenz um permanente Positionen und Arbeitsbedingungen

WissenschaftlerInnen, die in unserer Studie befragt wurden, betonten die Schwierigkeiten, die sich auf dem Weg zu einer permanenten Position ergeben können. Der übliche Karriereverlauf sieht vor, eine unbefristete Position zu erreichen. Die Konkurrenz um die raren Stellen ist dementsprechend groß und bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Arbeit der ForscherInnen mit befristeten Verträgen. In den Interviews wurden Probleme wie lange Arbeitszeit, Verlust an Autonomie und das Gefühl, sich nicht über die Arbeitsbedingungen und Methoden beklagen zu dürfen, beschrieben.

Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben in befristeten Verträgen

Frauen sind eher in befristeten Verträgen tätig als Männer. Für jene, die Arbeit und Familie zu vereinbaren haben, stellen sich befristeter Verträge als besonders problematisch dar. Der Mangel an Sicherheit, der mit zeitlich befristeter Arbeit verbunden ist, kann zu einem großen Problem für ForscherInnen mit PartnerInnen und Kindern werden, nicht zuletzt aufgrund der Erwartung, häufig den Arbeits- und Wohnort zu wechseln.

Politische Überlegungen

Befristete Verträge stellen akzeptable Wege dar, um zwischen unterschiedlichen Forschungsgebieten, Forschungsgruppen und Ländern zu wechseln. Der Mangel an definierten und voraussagbaren Karriereschritten aber, erscheint als größtes Problem, dem ‚VertragsforscherInnen‘ (befristete Verträge) ausgesetzt sind. Die Arbeit der Research Careers Initiative in UK und das ‚Karriereplanungs-Curriculum für WissenschaftlerInnen‘ des Projektzentrums Gender Forschung der Universität Wien (Österreich) sind Beispiele, die damit beginnen, die neuen Karrierewege zu strukturieren.

'Mobilitätserwartungen' und Karriereverlauf

ERA: Die Europäische Forschungslandschaft

Einer der Meilensteine von ERA ist die Mobilität von WissenschaftlerInnen, die andere Laboratorien und Forschungsgruppen benötigen, um Fähigkeiten und Techniken zu erwerben und das eigene Wissen zu teilen.

Die Beziehung zwischen 'Mobilitätserwartungen', Karriereentwicklung und außergewöhnlicher Qualität im Forschungssektor

Mobilität scheint eine wichtige und übliche Komponente in wissenschaftlichen Karrieren zu sein. In welchem Ausmaß wissenschaftliches Arbeiten im Ausland für die Karriere notwendig ist, ist länderspezifisch unterschiedlich und hängt von der fachlichen Disziplin (im Bereich Physik ist Mobilität beispielsweise ein ‚Muss‘), der Qualität und Größe des wissenschaftlichen Arbeitsmarktes, von Maßnahmen zur Mobilitätsförderung und weiteren kulturellen Faktoren ab.

Push und Pull Faktoren beeinflussen die Mobilität

Der Druck auf WissenschaftlerInnen ins Ausland zu gehen, spiegelt die Notwendigkeit internationaler Erfahrung und die Bedeutung, neue Fähigkeiten und Techniken zu lernen, für den wissenschaftlichen Karriereverlauf wider. In einigen Ländern entsteht die Notwendigkeit eines mobilen wissenschaftlichen Daseins auch aus dem generellen Mangel an Arbeitsmöglichkeiten. In einigen Fällen bieten Forschungsstipendien im Ausland bessere Möglichkeiten und Chancen als die nationalen. Einige InterviewpartnerInnen gehen aus persönlichen und/oder familiären Gründen ins Ausland.

Inter-sektorale Mobilität

Der Entwicklungsgrad des privaten Forschungsmarktes innerhalb der EU weist länderspezifische Unterschiede auf. Sich im privaten Sektor anzusiedeln, stellt für viele WissenschaftlerInnen eine Möglichkeit dar, der problembehafteten akademischen Karriere zu entkommen. Vor allem Frauen, die Arbeit und Familienleben vereinbaren wollen, schlagen häufig diesen Weg ein. Im Unterschied zu kleinen und mittleren Unternehmen sind die Mobilitätserfordernisse in multinationalen Unternehmen sehr hoch, da auch hier der Karriereaufstieg eng an Mobilität gebunden ist.

Ist Mobilität geschlechtsspezifisch?

Bei jungen WissenschaftlerInnen (StudentInnen, DoktorantInnen) ist nur ein geringer geschlechtsspezifischer Unterschied bezüglich Mobilität festzustellen. Mobilität wird zum Problem, wenn WissenschaftlerInnen versuchen, die Anforderungen des Berufslebens mit dem persönlichen/ familiären Leben zu vereinbaren. Partnerschaft und Kinderbetreuung schaffen in diesem Zusammenhang besonders für Frauen Probleme.

Hindernisse der Mobilität

Zu den spezifischen Schwierigkeiten, mit denen mobile WissenschaftlerInnen mit PartnerInnen und Kindern konfrontiert sind, kommen Probleme administrativer, bürokratischer und logistischer Natur. Dazu zählen Schwierigkeiten wie zum Beispiel eine Aufenthaltsgenehmigung oder Gesundheitsversicherung zu bekommen, eine Wohnung zu finden, ein Bankkonto zu eröffnen oder den Führerschein anerkennen zu lassen. Ebenso blieb mobilen WissenschaftlerInnen mit Familie häufig der Zugang zu arbeitsrechtlichen

Leistungen verwehrt. Einige der interviewten Personen haben von Problemen erzählt, ihre Diplome und Qualifikationen anerkennen zu lassen. Außerdem wurden Anpassungsschwierigkeiten der neuen Umgebung, der unterschiedlichen Arbeitsmethoden gegenüber und Sprachbarrieren als Hindernisse genannt.

Hervorragende Qualität, Vernetzung und Karriereverlauf

Ein Ergebnis der empirischen Arbeit dieser Studie stellt die Verknüpfungen zwischen hervorragender Qualität, Vernetzung und Karriere dar:

Monitoring Mechanismen der Leistungen sind länderspezifisch unterschiedlich

In einigen Mitgliedstaaten (z.B. Italien) besteht keine klare Beziehung zwischen Leistungskriterien und Aufstieg. Andere Länder (z.B. UK) haben transparente und objektive Ansätze entwickelt, um Forschungsleistungen zu bewerten und zu belohnen.

Netzwerke sind eng mit Karrieremöglichkeiten und -entwicklung verbunden

Dennoch sind Netzwerkbildungen und soziales Kapital für Karrieren in allen Ländern von Bedeutung. Es besteht eine enge Beziehung zwischen Mobilität und der Fähigkeit, akademische Netzwerke zu nutzen (sowohl hinsichtlich der Arbeit im Ausland als auch der Teilnahme an Konferenzen). Gerade für die Netzwerkbildung ist die Verfügung über Zeit als relevant anzusehen.

Zugang zu Netzwerken unterscheidet sich nach Ländern und Geschlecht

Je nach Wichtigkeit von Netzwerken für wissenschaftlich Karrieren sind der unterschiedliche Zugang zu und die Fähigkeit, Netzwerke aufzubauen als Faktoren zu beachten, die die Karriereentwicklung von WissenschaftlerInnen mit familiären/ persönlichen Verantwortungen, und insbesondere die Karriereentwicklung von Frauen, beeinflussen.

Der Einfluss von Arbeitszeit auf die Karriereentwicklung

Dem Faktor Zeit wurde in der Untersuchung ein großer Stellenwert eingeräumt. Es wurde die Frage nach den geschlechtsspezifischen Unterschieden hinsichtlich des Umgangs mit Zeit, und dessen Implikationen, gestellt.

Die Erwartung hinsichtlich langer Arbeitszeit

WissenschaftlerInnen arbeiten außergewöhnlich viele Stunden und übersteigen damit deutlich die Arbeitszeitrichtlinie („Working Time Directive“: 48 Stunden pro Woche). Die meisten WissenschaftlerInnen arbeiten durchschnittlich zwischen 60 und 80 Stunden pro Woche, inklusive Wochenend- und Ferienarbeit. Diese Arbeit wird weder als Leistung anerkannt noch bezahlt.

Arbeitszeit in der Industrie

WissenschaftlerInnen im industriellen Sektor haben tendenziell stärker strukturierte Arbeitszeiten und arbeiten weniger Stunden; ihre Zeit- und Arbeitsplatzflexibilität ist dementsprechend geringer. Überstunden werden eher bezahlt.

Funktionale Qualität von ‘Überstunden’ und die Beziehung zur Karriere

Extensive Überstunden, Wochenend- und Ferienarbeit tragen zur überdurchschnittlichen Arbeitszeit der WissenschaftlerInnen bei. Die Qualität der Arbeit in dieser Zeit unterscheidet sich von der Arbeit in den ‚Kernzeiten‘. Die zusätzliche Arbeit konzentriert sich zumeist auf Publikationen, Konferenzen und Netzwerkbildung – Faktoren, die für die Karriere besonders wichtig sind. WissenschaftlerInnen, die der Forschung viel Zeit widmen wollen bzw. können, haben deutliche Wettbewerbsvorteile gegenüber jenen, die eine ‚normale Arbeitszeit‘ aufwenden.

Der Einfluss von Elternschaft

WissenschaftlerInnen mit Kindern sind weniger in der Lage bzw. weniger gewillt, diese extensive Arbeitszeit für ihre Forschung aufzuwenden. Insbesondere sind sie weniger bereit, am Wochenende zu arbeiten und Zeit für Konferenzreisen aufzuwenden.

Der Migrationsfaktor

WissenschaftlerInnen berichten von unterschiedlichen Erfahrungen mit Zeitdruck bei ihrem Auslandsaufenthalt: In einigen Fällen befreit ihr Status als ForschungsstipendiatIn sie von anderen Pflichten, sodass sie sich auf die Forschung konzentrieren können. In einigen anderen Fällen konnten WissenschaftlerInnen bei ihrem Auslandsaufenthalt die Arbeitszeit komprimieren, sodass sie mehr Zeit zu Hause verbringen konnten. WissenschaftlerInnen im Ausland haben weniger informelle Hilfestellungen, um den Anforderungen der Kinderbeaufsichtigung gerecht zu werden.

Die Potentiale von rechtlicher und politischer Intervention

WissenschaftlerInnen verteidigen ihr Recht auf zeitliche und örtliche Flexibilität, ihre Arbeit wird als ‘freiwillig’ und resistent gegenüber Arbeitszeitmessungen beschrieben. Für WissenschaftlerInnen ist Flexibilität gleichbedeutend mit langer Arbeitszeit und erfordert rasche Reaktionen auf Arbeitsanforderungen, die anderen

Verantwortungen entgegenstehen. Dies führt zu Problemen für jene mit Familie und beschränkt die Möglichkeiten einer effektiven politischen Intervention.

Karriereentwicklung

Um das „Spielfeld Wissenschaft“ für Frauen und Männern und insbesondere jene mit Familie gleichberechtigt zu gestalten, müsste sich die Arbeitskultur ändern. Vielleicht ist dies durch zusätzliche Ressourcen und Arbeitskräfte möglich, um die Neigung von WissenschaftlerInnen, überdurchschnittlich viele Stunden zu arbeiten, zu zügeln.

Vereinbarkeit von Doppelkarrieren

Doppelkarrieren sind die 'Norm' für WissenschaftlerInnen

Dies trifft insbesondere für die Naturwissenschaften zu. Sie bieten spezifische Herausforderungen und Möglichkeiten. Frauen sind eher davon betroffen als Männer. Junge WissenschaftlerInnen im früheren Stadium ihrer Karriere reagieren positiv auf die Anforderung der permanenten Mobilität; sie nehmen sie zu diesem Zeitpunkt üblicherweise als vorteilhaft wahr. Obwohl die Erfahrungen der Einzelnen beträchtlich variieren, schwindet die Toleranz im Allgemeinen nach ein bis zwei befristeten Post Doc Verträgen. Diese Phase gilt als entscheidend für den potenziellen Aufstieg. Diese Situation dürfte eher Frauen betreffen, insbesondere wenn sie die Jüngerer in der Partnerschaft sind und sich in einem früheren Stadium ihrer beruflichen Laufbahn befinden.

Partnerschaften auf derselben Karriereebene haben dämpfende Effekte für die Mobilität

Dieser Effekt steht in engem Zusammenhang mit dem Alter. Frauen neigen eher dazu, an einem Ort zu bleiben. Dieser dämpfende Effekt beschränkt auch die potentielle Rückkehr und hält sie im Gastgeberland fest. Die Tendenz, dass Frauen eher ältere Partner haben (die zumeist auch höher auf der Karriereleiter positioniert sind), die in der gleichen oder ähnlichen Disziplin tätig sind, bedeutet, dass Frauen eher dem Partner auf einen neuen Ort folgen und damit ihrer Karriere schaden.

Frauen, die mit ihrem Partner den Ort wechseln, sehen ihre eigene Karriere oft als sekundär

Wenn Wissenschaftlerinnen auf der gleichen Karrierestufe wie ihre Partner stehen und ihnen ins Ausland folgen, erleiden sie oft Nachteile in ihrer Karriere: sie sind häufig unterbeschäftigt, arbeitslos oder zunehmend dequalifiziert. Dies kann sie unter Umständen soweit entmutigen, dass sie die wissenschaftliche Forschung verlassen. Frauen werden trotz ihrer hoch spezialisierten Fähigkeiten eher als Männer zu ‚Anhängsel‘ oder ‚reisenden Ehefrauen‘. Die Herausforderung der doppelten Jobsuche kann signifikante Effekte auf die Karrieren von PhysikerInnen haben. Frustrationen aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung können dazu führen, dass beide die Physik verlassen, was sich auf den gesamten Berufsstand auswirkt. Die mangelnde Aufmerksamkeit für die Folgen von Doppelkarrieren und die höhere Betroffenheit der Frauen von Unterbeschäftigung führt dazu, dass eine steigende Repräsentanz von Frauen in der Physik verhindert wird.

WissenschaftlerInnen leben oft mit Fernbeziehungen

Zusätzlich zu den beschriebenen Einflüssen auf die Karriereentwicklung weisen WissenschaftlerInnen hohe Trennungsraten auf und berichten über Schwierigkeiten, neue Beziehungen aufzubauen. Viele von ihnen tolerieren zeitliche Phasen der geografischen Trennung von ihren PartnerInnen und Kindern, manchmal sogar für viele Jahre, um ihre Karrieren zu sichern. Weibliche WissenschaftlerInnen bleiben eher Single und/oder finden sich eher unter jenen, die alleine umziehen. Derzeitige Entwicklungen der Kommunikations- und Informationstechnologie führen dazu, dass eine größere Anzahl an WissenschaftlerInnen eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatem erreichen kann. Inwieweit sie von dieser Entwicklung profitieren können, hängt auch von der Art ihrer Arbeit (zum Beispiel, ob sie lehren oder nicht) und von der Art ihrer Forschung (zum Beispiel, ob ein Labor benötigt wird oder die Arbeit theoretisch orientiert ist) ab.

Forschungscluster ziehen Paare in Doppelkarrieren an

Forschungscluster oder 'Entwicklungsregionen' erfordern steigende Mobilität und ziehen WissenschaftlerInnen, die zwei Karrieren aufbauen wollen, wie einen Magneten an. Aus diesem Grund bevorzugen viele WissenschaftlerInnen, in UK zu arbeiten.

Familiäre Verantwortung beeinflusst sowohl die Retention als auch die Entwicklung von Frauen in wissenschaftlichen Karrieren. Die Kultur von wissenschaftlichen Karrieren (wie oben beschrieben) führt zu ernsthaften Herausforderungen für WissenschaftlerInnen, die ihr professionelles und persönliches Leben vereinbaren wollen.

Der Druck, ständig umzuziehen, regelmäßig und häufig spontan zu reisen (Teilnahme an Konferenzen, Forschungsdurchführung ...), das exzessive Ausmaß an Arbeitsstunden und eine Reihe an Unsicherheiten in befristeten Positionen zu tolerieren, sind Faktoren, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erschweren.

Kulturelle Faktoren

Es wurden viele hemmende Faktoren für Karrieremöglichkeiten von Frauen identifiziert, die sich zuallererst auf die vorherrschende kulturelle Wahrnehmung, dass die primäre „Berufung“ der Frauen in der privaten Sphäre liege, zurückführen lassen. Dies zeigt sich deutlich in der Beharrlichkeit der ausgeprägten geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich der Zeit, die für unbezahlte Arbeit zu Hause verwendet wird (siehe unten).

Der Einfluss von EU Gesetzen und Politik

Während Institutionen der EU initiativ gewirkt haben, um familienfreundliche Arbeitsmarktpolitik zu entwickeln und einen gleichen Zugang zu sozialen Ansprüchen zu sichern, um eine freie Bewegung der Arbeitskräfte zu ermöglichen, ist ihr Einfluss auf den privaten Bereich noch immer sehr stark von tief verwurzelten kulturellen, politischen und ökonomischen Normen bestimmt. Infolgedessen existieren innerhalb der Mitgliedsstaaten signifikante Unterschiede hinsichtlich der Kinderbetreuungsangebote. Zudem sind die Struktur und die Erwartungen des wissenschaftlichen Arbeitsmarktes so gestaltet, dass die Wahl des Landes stärker durch akademische Ansprüche und Bildungsmöglichkeiten als von der Qualität des persönlichen Lebens oder den gebotenen Unterstützungsleistungen für Familien geprägt ist.

Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben: geschlechtsspezifische Verwendung von Zeit

Verwendung von Zeit im Privaten unterscheidet sich

Eine zweite Dimension von Zeit, die in dieser Studie betrachtet wurde, betrifft die Verwendung von Zeit im informellen, häuslichen Bereich. Diese Dimension der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie wird in Studien zur Karriereentwicklung oft übersehen. Die Forschung zeigt, dass der Gebrauch von Zeit in dieser Sphäre stark geschlechtsspezifisch determiniert ist und dass dies wichtige Auswirkungen auf Neuanstellungen, Erhalt und Entwicklung von Karrieren hat, da gerade Wissenschaft lange Arbeitszeiten verlangt. Die Interviews befassten sich mit zwei Fragenkomplexen:

1. Verwenden (mobile) weibliche und männliche WissenschaftlerInnen ihre Arbeitszeit und ihre Privatzeit unterschiedlich?
2. Wie wird Arbeit und Privates vereinbart?

'Arbeit' und 'Betreuung' werden unterschiedlich bewertet

Die Ergebnisse der rechtlichen und politikwissenschaftlichen Analyse haben sich mit der spezifischen Bewertung von Konzepten der Arbeit in der Europäischen Union befasst, insbesondere mit der Unterbewertung von Betreuung. Einige Mitgliedsstaaten haben begonnen, nationale Zeitstudien zu entwickeln, die den unterschiedlichen Verbrauch von Zeit, den Frauen und Männer zu Hause aufwenden, beleuchten. Die Ergebnisse einiger dieser Studien weisen auf deutliche und anhaltende Unterschiede in den Zuständigkeiten von Männern und Frauen hin. Die Interviews mit den WissenschaftlerInnen zeigten, wie stark die Zeitverwendung in beiden Bereichen geschlechtsspezifisch geprägt ist. Diese Unterschiede haben große Auswirkungen auf die Zeit und Energie, die WissenschaftlerInnen mit Kindern und insbesondere Mütter für bezahlte Arbeit aufwenden können und beeinflussen ihre Karriereentwicklung.

Die Verwendung von Zeit außerhalb der Arbeit beeinflusst die Möglichkeit, Karriere zu machen

Erfolg in wissenschaftlichen Karrieren verlangt typischerweise die Akzeptanz von langen und unsozialen Arbeitszeiten.

- Zeitliches Engagement verbunden mit familiärer Verantwortung beschränkt das Ausmaß und die Qualität der Zeit von WissenschaftlerInnen mit Familie, die für die Arbeit verwendet werden kann. Diese Dynamiken sind stark geschlechtsspezifisch.
- Mobilitätsanforderungen (sogar für kurze Perioden), die oft den Erfolg in der Karriere von WissenschaftlerInnen bestimmen, sind zusätzliche Quellen für Zeitdruck und stehen oft im Konflikt zum persönlichen/ familiären Leben.
- Flexible Arbeitszeitarrangements in der Wissenschaft werden üblicherweise als förderlich für die Kombination von bezahlter Arbeit, Haushalt und Familienpflichten betrachtet.
- Zeit für sich selbst (persönliche Zeit) ist üblicherweise rar, insbesondere wenn mobile WissenschaftlerInnen kleine Kinder haben.