

Nachwuchs im Netz: Eine Untersuchung der Genderrelevanz von Förderprogrammen für Postdocs

Daniela Böhringer, Julia Gundlach, Svea Korff

Die Darstellung von Förderprogrammen für Postdocs auf den Homepages von Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gibt einen Eindruck, wie sich diese zu ihrem potentiellen Nachwuchs verhalten. Der Artikel stellt die Ergebnisse einer solchen Analyse von Homepages dar. Der quantitative Untersuchungsteil zeigt, dass es sich bei den Programmen im Wesentlichen um Informations- oder Finanzierungsangebote handelt. Unter Gender-Gesichtspunkten ist anzumerken, dass es nur wenige Angebote mit explizitem Gender-Schwerpunkt gibt. In der qualitativen Analyse ausgewählter Programmbeschreibungen wird ein Balanceakt offengelegt, der einerseits Geschlecht neutralisiert, andererseits die Bedeutung unterschiedlicher Lebenswirklichkeiten der Geschlechter für die Wissenschaft betont.

1 Postdoc-Förderung in Wissenschaftsorganisationen

Der vorliegende Artikel geht der Frage nach, wie Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen ihre Förderangebote für die Gruppe der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden (kurz Postdocs) in ihren Internetauftritten nach außen darstellen. Dabei ist zum einen interessant, in welchen Förderprogrammen Postdocs angesprochen werden und ob sich dabei Typen von Programmen identifizieren lassen. Zum anderen gehen wir der Frage nach, in welcher Form „Gender“ in den Förderprogrammen für Postdocs thematisiert wird. Denn die Gruppe der Postdocs ist unter Gendergesichtspunkten interessant, da auf dieser Ebene der wissenschaftlichen Qualifikation nach wie vor Prozesse zu greifen scheinen, die zu einem Ausschluss von Frauen führen (vgl. *Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung 2006, Metz-Göckel u. a. 2010*). In der Phase von der Promotion bis zur Habilitation fiel der Frauenanteil im Jahr 2010 fächerübergreifend betrachtet von ca. 44 Prozent auf 25 Prozent (vgl. *Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013*). Während die Bezeichnung „(promovierter) wissenschaftlicher Nachwuchs“ ein typisch deutscher Begriff ist, ist die hier gewählte Bezeichnung „Postdoc“ für Menschen nach der Promotion international geläufiger (wenn auch nicht präziser). Er wird beispielsweise im Phasenmodell der European Science Foundation (ESF) und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für einen Abschnitt im wissenschaftlichen Karriereverlauf verwendet. Ähnlich wie mit dem Begriff wissenschaftlicher Nachwuchs ist damit die Annahme verbunden, dass die Phase nach der Promotion eine „Bewäh-

rungsstufe vor der Übernahme einer akademischen Vollposition“ (*Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013*, S. 79) darstellt. Trotz der diffusen Verwendungsmöglichkeiten des Begriffs soll er im Folgenden zugrunde gelegt werden, weil dadurch eine prägnante Abgrenzung zum promovierenden wissenschaftlichen Nachwuchs möglich ist.

2 Forschungsfrage und Datengrundlage

Ausgangspunkt für die vorliegende Untersuchung ist der bereits angesprochene empirische Befund, dass es offensichtlich „Aufstiegshemmnisse“ (vgl. *Hirschauer 2004*) für Frauen in Wissenschaftsorganisationen gibt. Diesen Aufstiegshemmnissen sollen unter anderem Förderprogramme entgegen wirken. Wir betrachten Geschlecht nicht „als unabhängige Variable“, die „zu Erklärungszwecken eingesetzt werden soll“ (*Hirschauer 2004*, S. 19). Aus einer Perspektive des Doing Gender gehen wir vielmehr davon aus, dass Geschlecht eher ein Merkmal sozialer Situationen und Arrangements darstellt – mithin einen performativen Charakter hat –, das von Akteuren hervorgebracht, dargestellt und benutzt werden kann (vgl. *West/Zimmerman 1987; West/Zimmerman 2007*). Das Konzept von Doing Gender wurde unter anderem von Hirschauer (2001) zum „undoing gender“ weiter entwickelt und um die Möglichkeit ergänzt, Geschlecht auszublenden sowie für die jeweilige Situation zu neutralisieren (vgl. *Hirschauer 2001*). Diese Erweiterung des Konzepts hat sich für den qualitativen Untersuchungsteil des vorliegenden Artikels als fruchtbar erwiesen.

Wir legen bei der hier vorliegenden Untersuchung zwei unterschiedliche Forschungsfragen an, die jeweils mit einem der beiden methodischen Zugänge korrespondieren. Da bisher empirische Erkenntnisse über inhaltliche, strukturelle und terminologische Abgrenzungen von Förderprogrammen in der Postdoc-Phase fehlen, gehen wir im quantitativen Untersuchungsteil der Frage nach, ob sich bestimmte Typen von Förderprogrammen in Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ausmachen lassen. Ein zentraler Punkt ist dabei, in welcher Form in den Programmen Geschlecht thematisiert wird. Bei der Kodierung der Programme unterscheiden wir deshalb zunächst zwischen „geschlechtsspezifischen“ und „geschlechtsunspezifischen“ Programmen. Als „geschlechtsspezifisch“ wurden solche Programme kodiert, die in der Ausschreibung mit einer Geschlechterdifferenz arbeiten, also beispielsweise explizit angeben, für Männer oder für Frauen ausgeschrieben zu sein. Als „geschlechtsunspezifisch“ wurden Programme hingegen dann kodiert, wenn in der Ausschreibung Geschlecht nicht bedeutsam war und beispielsweise auf geschlechtergerechte Sprache verzichtet wurde. Ausgehend von den Ergebnissen der standardisierten Inhaltsanalyse und der anschließenden Auswertung der Daten mittels einer Clusteranalyse untersuchen wir darüber hinaus im qualitativen Untersuchungsteil mit

Hilfe der so genannten Membership Categorisation Analysis die Geschlechterkategorisierungen in den Beschreibungen von Förderprogrammen für Postdocs.

Die Datengrundlage für die Analysen stammen aus dem vom BMBF geförderten Projekt „Chancengleichheit in der Postdoc-Phase in Deutschland – Gender und Diversity“¹, das zum Ziel hat, eine Analyse bundesweit existierender Formen und Strukturen von Qualifizierungswegen in der Postdoc-Phase unter dem Blickwinkel von Gender und Diversity durchzuführen. Die Methoden des Projekts zur Analyse qualifizierender Wege in der Postdoc-Phase bilden einen Mix aus quantitativen und qualitativen Forschungsansätzen (vgl. *Brake 2011*): eine repräsentative Untersuchung von Postdoc-Programmen auf den Homepages von Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, eine bundesweite fächerübergreifende Befragung Promovierter mittels einer standardisierten Online-Befragung und Gruppendiskussionen.

3 Definition des Untersuchungsgegenstandes

Unter Programmen – im Sinne von Veranstaltungen oder dem (schriftlich festgehaltenen bzw. geplanten) Ablauf derselben – verstehen wir Förderangebote für Postdocs. Darunter fallen relativ allgemein gehaltene Informationsofferten genauso wie präzisere Angebote in programmatischer Form wie Coachings oder Mentoring-Programme (vgl. *Kessl/Krasmann, S. 230*). Homepages betrachten wir dabei als „methodisch gestaltete Kommunikationszüge“ (*Wolff 2004, S. 511*, ähnlich *Silverman 2012, S. 334*), als einen Ausdruck der kommunikativen und interaktiven Konstitution von Organisationen (vgl. *Putnam/Nicotera 2009*; zusammenfassend dazu *Cooren u. a. 2011*). Für unsere Analyse legen wir die von *Schweitzer (2010)* vorgeschlagene Definition von „Website“ zugrunde. Diese bezieht sich zwar auf politische Websites, lässt sich aber nach unserer Einschätzung aufgrund ihrer formalen Ausrichtung auch auf die Websites von Wissenschaftsorganisationen übertragen: „Demnach gehören zu [politischen] Websites jene Gruppe an zusammenhängenden HTML-Dokumenten und der mit ihnen verbundenen Dateien, die unter einer einheitlichen Webadresse gespeichert sind“ (*S. 48*).

¹Das dieser Veröffentlichung zugrundeliegende Vorhaben „Chancengleichheit in der Postdoc-Phase in Deutschland – Gender und Diversity“ wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union unter den Förderkennzeichen 01FP1207 und 01FP1208 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.

4 Methodisches Vorgehen

Zu Förderprogrammen von Universitäten, Fachhochschulen² oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen liegen bislang nur Einzeluntersuchungen bzw. Einzeldarstellungen vor (z. B. *Mellinghoff 2003*). Ein Gesamtüberblick zur Förderlandschaft fehlt hingegen, obwohl vielfach die Bedeutung der Beschäftigungsbedingungen für den Verbleib oder den Ausstieg von Frauen aus der Wissenschaft betont wird (vgl. *Lind 2004, Metz-Göckel u. a. 2010*).

Für eine repräsentative Stichprobe von Homepages deutscher Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen wurde daher zunächst eine auf Ebene der Bundesländer und der Akteure geschichtete, proportionale Zufallsstichprobe der Web-Auftritte, auf denen Förderprogramme für Postdocs dargestellt wurden, aus der Grundgesamtheit der 394 Organisationen im Wissenschaftsbereich erhoben. Dabei wurden jeweils ein Drittel der 111 Universitäten und 279 Fachhochschulen sowie alle vier außeruniversitären Forschungseinrichtungen in der Ziehung berücksichtigt.³ In der Stichprobe sind nun neben den genannten vier externen Einrichtungen 43 Universitäten sowie 93 Fachhochschulen vertreten.

Zur Überprüfung unserer Forschungsfragen wurde im *quantitativen Untersuchungsteil* nach der standardisierten Inhaltsanalyse – einem text-codierenden Verfahren – gearbeitet.⁴ Bilder und Videos wurden nicht berücksichtigt. Bei der Durchsichtung der einzelnen Websites wurde von der Perspektive einer an Postdoc-Förderung interessierten Person ausgegangen. Das heißt, es kamen unterschiedliche Suchbegriffe und Suchstrategien zur Anwendung. Als Suchbegriffe wurden die folgenden Wörter verwendet: „*Postdoc*“, „*wissenschaftlicher Nachwuchs*“, „*Gender*“ und „*Diversity*“. Dabei wurde sowohl die Suchmöglichkeit auf der jeweiligen Homepage der Institution wie auch die Suche über Google genutzt. Daneben erfolgte eine gezielte Prüfung einschlägiger Menü-Punkte der jeweiligen Homepage, wie z. B. „*Forschung*“, „*Personal*“, „*Weiterbildung*“, „*Gleichstellungs- und Frauenbüro*“ etc. Von den jeweiligen Fundstellen wurden zudem zum Zweck der Datensicherung Screenshots erstellt⁵. Für

²In der öffentlichen Debatte wird kontrovers die Forderung diskutiert, das Promotionsrecht auf die Fachhochschulen auszuweiten. Damit stehen diese jedoch in der Pflicht, sich in Zukunft mit der Förderung von Doktoranden und damit auch mit Fragen der Postdoc-Förderung auseinanderzusetzen. Hierzu auch: „Schleswig-Holstein will als erstes Bundesland eines der letzten Privilegien der Universitäten abschaffen: Künftig sollen im Norden Promotionen auch an den Fachhochschulen möglich sein“ (vgl. <http://www.fr-online.de/bildung/promotion-an-fachhochschulen-doktorhut-von-der-fh,24827914,25090554.html>) (Zugriff: 10.12.2013).

³Als Grundlage hierfür wurde die Liste der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) von 111 Universitäten mit Promotionsrecht sowie von 279 (Fach)-Hochschulen (Stand: November 2012) verwendet.

⁴Dieses Verfahren hat sich bereits in der Vergangenheit bewährt, um ein soziales Feld aufzuschließen (vgl. *Korff/Roman 2013*).

⁵Die Screenshots liegen bei den Autorinnen und können dort angefordert werden.

die standardisierte Inhaltsanalyse der Förderprogramme wurde ein Code Plan konzipiert, mit welchem Merkmale erhoben werden konnten, die sich z. B. auf den Akteur (Universität, Fachhochschule oder außeruniversitäre Forschungseinrichtung), den Inhalt (Training, Information, Vernetzung etc.), den Zugang (frei, anmelden oder bewerben) oder die Zielgruppe beziehen. Im Anschluss an die Codierung wurden die so gewonnenen Daten ($n = 275$) einer Clusteranalyse unterzogen, um eine mögliche Typologie von Postdoc-Förderprogrammen zu entwickeln. Dabei handelt es sich um ein strukturentdeckendes statistisches Verfahren, welches in der Regel zur Klassifikation bzw. Typisierung von Untersuchungsobjekten verwendet wird (*Bacher 2010*).

Für den *qualitativen Untersuchungsteil* wurden anschließend drei Fälle auf Grundlage der Ergebnisse der durchgeführten quantitativen Analysen ausgewählt: Ein Programm, das „genderspezifisch/für Frauen“ kodiert worden war, ein Programm, das „genderspezifisch/für Männer und Frauen“ kodiert worden war und schließlich eines, das als „genderunspezifisch“ eingeordnet worden war. Die Auswahl der Fälle erfolgte dabei begründet und basierte auf den Ergebnissen des quantitativen Untersuchungsteils. Sie diente vor allem dem Zweck zu prüfen, in welcher Form „Gender“ in Programmausschreibungen angesprochen werden kann. Dafür wurden möglichst kontrastive Fälle herangezogen. Gegenstand der Analyse waren die Screenshots der Fundstellen auf den erhobenen Homepages, auf denen Programme für Postdocs dargestellt wurden. Der Fokus der Analyse richtete sich somit auf Texte bzw. Textbausteine von Homepages. Die Membership Categorisation Analysis (vgl. *Sacks 1992; Stokoe 2012; Silverman 2012; Bergmann 2010*) bietet hierfür einen hilfreichen analytischen Zugang. Wesentlich ist dabei zu klären, welche sozialen Kategorien in Texten verwendet und welche Aktivitäten damit verbunden werden.

5 Typologie postdoktoraler Förderprogramme – Quantitativer Untersuchungsteil

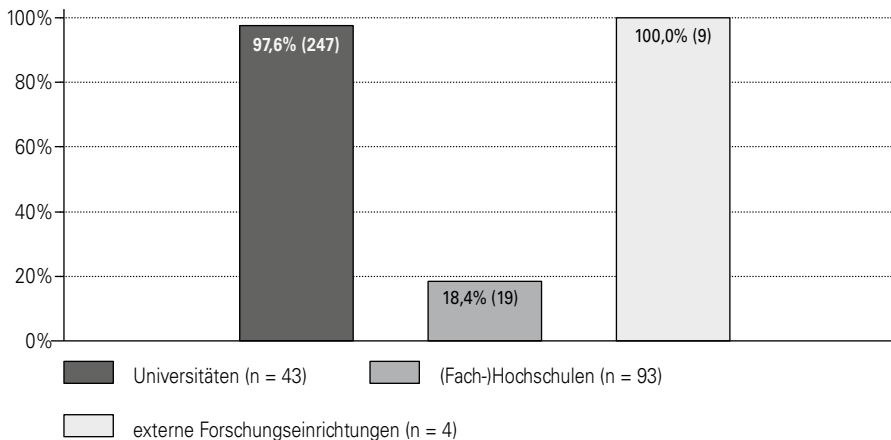
5.1 Deskriptive Ergebnisse

Die repräsentative Stichprobe von Homepages deutscher Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen lässt sich folgendermaßen beschreiben:

Insgesamt wurden 365 Homepages der zufällig gezogenen Akteure (43 Universitäten, 93 Fachhochschulen und vier externe Einrichtungen) in der Stichprobe analysiert, wobei sich nur auf 275 Homepages Programme (im weitesten Sinne) für Postdocs identifizieren ließen. Das heißt, bei 90 Fällen fanden sich keine Angebote zur Förderung von Postdocs auf den Websites. Diese 275 gefundenen Förderprogramme stellen die Basis der weiterführenden Analysen dar.

Mit Blick auf die Verteilung der vorhandenen Förderprogramme für Postdocs auf die verschiedenen Wissenschaftsorganisationen fällt auf, dass sich an (nahezu) allen in der Stichprobe enthaltenen Universitäten (97,6 Prozent) und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (100 Prozent) Angebote für Postdocs ausmachen lassen. Im Gegensatz dazu fanden sich an den Fachhochschulen nur bei rund einem Fünftel der Fälle (18,4 Prozent) Postdoc-Programme oder weitere Informationen zur Förderung von Postdocs (vgl. Abbildung 1).⁶

Abbildung 1: Wissenschaftsorganisationen und die Anzahl ihrer Förderprogramme (in Prozent; n = 275)

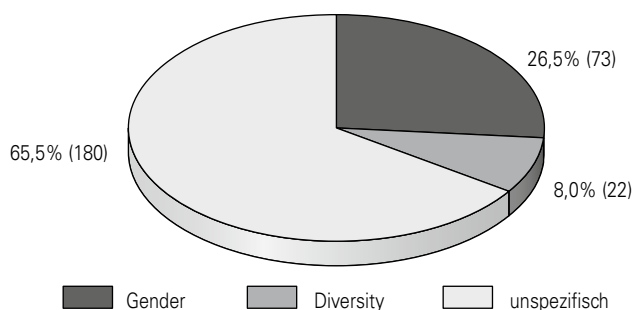


Des Weiteren stellt sich die Frage, welche Organisationen welche Arten der Förderung für Postdocs anbieten. Hierbei zeigt sich, dass an Universitäten die Förderung von Postdocs in erster Linie in Form von Informationsangeboten erfolgt (55,1 Prozent) und erst an zweiter Stelle in Form finanzieller Unterstützung (36,4 Prozent). Bei den Fachhochschulen steht die finanzielle Förderung hingegen im Vordergrund (57,9 Prozent), gefolgt von Trainings- und Qualifizierungsprogrammen sowie Informationsseiten (jeweils 31,6 Prozent) für Postdocs. Die vier deutschlandweiten Forschungsorganisationen legen ihren Schwerpunkt hingegen auf Trainings- und Qualifizierungsprogramme (77,8 Prozent) sowie auf Mentoring-Programme (55,6 Prozent). Ein weiterer großer Anteil der Förderung besteht auch hier aus Informationen sowie aus finanzieller Unterstützung für Postdocs (jeweils 44,4 Prozent).

⁶In der Stichprobe fallen DFG-, BMBF- und EU-Förderprogramme unter „Informationen“ (externe Informationsseiten, vgl. Fußnote 11) der wissenschaftlichen Organisationen und sind damit indirekt berücksichtigt.

Wie zielgruppenspezifisch bzw. unspezifisch die analysierten Förderprogramme für Postdocs ausfallen, wird in Abbildung 2 veranschaulicht. Dieser Abbildung ist zu entnehmen, dass knapp zwei Drittel (65,5 Prozent) aller Programme in der Stichprobe zielgruppen*unspezifisch* sind; das heißt sie richten sich ausnahmslos an alle interessierten Postdocs, unabhängig von deren Geschlecht oder anderen kategorisierenden Merkmalen. Ein Viertel der untersuchten Förderprogramme (26,5 Prozent) hat eine genderspezifische Ausrichtung, was für unsere Stichprobe bedeutet: Sie richten sich explizit an Wissenschaftlerinnen. Kein Programm in der Stichprobe war ausschließlich für Männer als Zielgruppe ausgeschrieben. Ein erstes Ergebnis der Analyse ist demnach, dass unter „*genderspezifischer*“ Ausrichtung der Förderung vielmehr eine Förderung „spezifisch für Frauen“ verstanden werden muss. Des Weiteren zeigt sich, dass acht Prozent der Förderprogramme ihren Fokus ausdrücklich auf Diversity legen. Dabei ist allerdings zu beachten, dass es sich hier zum größten Teil um Programme für *ausländische* Postdocs (Diversity-Kategorie Nation/Staat) handelt. Andere Diversity-Kategorien, wie „Rasse“/Hautfarbe, Ethnizität, Klasse, Kultur, Gesundheit, Alter, Herkunft, Sexualität, etc. (vgl. *Lutz und Wenning, 2001*), wurden in unserer Stichprobe nicht adressiert.

Abbildung 2: Förderprogramme nach Zielgruppe (in Prozent; n=275)



5.2 Vier Typen von Postdoc-Förderprogrammen

Da bisher empirische Erkenntnisse über inhaltliche, strukturelle und terminologische Abgrenzungen von Förderprogrammen in der Postdoc-Phase fehlen, richtete sich unser Augenmerk auf die Frage, ob sich bestimmte Typen von Förderprogrammen ausmachen lassen, welche die Postdoc-Phase (und deren Verlauf) mitbestimmen. Vor

diesem Hintergrund wurden im Rahmen der weiterführenden Auswertungen Clusteranalysen durchgeführt, um unterschiedliche Merkmale zur Typenbildung von Postdoc-Förderprogrammen gleichzeitig betrachten zu können. Der für die Analysen herangezogene Datensatz umfasst insgesamt 270 Förderprogramme.⁷ Die Merkmale, die dabei zur Typenbildung herangezogen wurden, können zum einen als konstituierende Elemente der Förderprogramme verstanden werden, zum anderen stützen sie sich auf die forschungsleitenden Fragen des zu Grunde liegenden Projekts. So war das *Angebot* der Förderprogramme bzw. deren Inhalt, wie zum Beispiel Qualifizierung, Finanzierung oder Mentoring, ein entscheidendes Merkmal (Frage: Was bietet das jeweilige Förderprogramm an? Mehrfachnennungen waren möglich). Als weiteres Merkmal wurde der *Zugang* zu den Förderprogrammen zur Typenbildung herangezogen (Frage: Welche Hürden müssen die Postdocs überwinden, um Teilnehmerin oder Teilnehmer des Programms zu werden?). Ferner wurde unter Bezugnahme auf die forschungsleitende Frage des Projekts auch die *Zielgruppe* (d. h. die Kategorien Gender und Diversity) der Förderprogramme berücksichtigt (Frage: Wer wird angesprochen?).⁸

Bei der Durchführung der Clusteranalysen kristallisierte sich abschließend eine 4-Cluster-Lösung als vielversprechendes Ergebnis heraus.⁹ Der Interpretation der vier Typen liegt die Tabelle 1 zugrunde. Die Merkmale innerhalb der Cluster sind hier als Spaltenprozentage abgebildet, um der unterschiedlichen Größe der Cluster Rechnung zu tragen.

⁷ Fünf Programme wurden aufgrund von fehlenden Werten aus der Analyse ausgeschlossen.

⁸Die Variablen „Gender“ und „Diversity“ nehmen den Wert „1“ an, wenn die Ansprache der Zielgruppe „spezifisch“ ausfällt (Werte in Tabelle 1 abgebildet), und den Wert „0“, wenn die Ansprache „unspezifisch“ ist.

⁹Die deskriptiven Auswertungen sowie die Clusteranalysen wurden mit dem Softwarepaket PASW / SPSS 20 durchgeführt. Bei den Clusteranalysen wurde das Ward-Verfahren mit anschließender K-Means-Optimierung angewendet (Bacher 2010). Vor den Berechnungen der Cluster-Lösungen wurde zunächst die Stichprobe auf Ausreißer untersucht sowie die Korrelationen zwischen den einbezogenen Merkmalen getestet. Hierbei zeigte sich bei Cluster I und Cluster II eine moderate bzw. hohe Korrelation zwischen den Merkmalen *Inhalt* (im speziellen „Informationen“ und „Finanzierung“) und *Zugang* (Informationen sind in der Regel frei zugänglich, für eine Finanzierung muss man sich bewerben). Daher wurden in einem zweiten Schritt diese Variablen aus dem Modell entfernt und eine weitere Clusteranalyse vorgenommen. Bei der so generierten 2-Cluster-Lösung ergaben sich jedoch inhaltlich keine nennenswerten Unterschiede zu den Clustern III und IV der hier dargestellten Lösung. Da wir auch aus theoretischer Hinsicht nicht auf die im zweiten Schritt ausgeschlossenen Merkmale verzichten wollen, haben wir uns für die 4-Cluster-Lösung entschieden und diese Darstellung beibehalten.

Tabelle 1: Verteilung der Merkmale innerhalb der Cluster

Items	Cluster I „Search“ (n = 101)		Cluster II „Cash“ (n = 100)		Cluster III „Flow“ (n = 42)		Cluster IV „Grow“ (n = 28)	
	%	n	%	n	%	n	%	n
Inhalt								
Training /Qualifizierung	3,0	3	4,0	4	50,0	21	85,7	24
Informationen	90,1	91	11,0	11	52,4	22	67,9	19
Vernetzung	8,9	9	5,0	5	26,2	11	39,3	11
Beratung	10,9	11	1,0	1	19,0	8	—	—
Finanzierung	3,0	3	88,0	88	2,4	1	42,9	12
Mentoring	1,0	1	—	—	4,8	2	92,9	26
Coaching	1,0	1	3,0	3	14,3	6	28,6	8
Andere Förderung	9,9	10	12,0	12	19,0	8	10,7	3
Zugang								
frei	100,0	101	—	—	—	—	3,6	1
anmelden	—	—	—	—	100,0	42	3,6	1
bewerben	—	—	100,0	100	—	—	92,9	26
Zielgruppe								
Gender	15,8	16	33,0	33	9,5	4	64,3	18
Diversity	5,0	5	9,0	9	14,3	6	7,1	2

Anmerkung 1: Ergebnisse aus der Clusteranalyse (Ward-Verfahren mit anschließender K-Means-Optimierung)

Anmerkung 2: Da Mehrfachnennungen möglich waren, kann die Gesamtsumme der Angaben (n) pro Cluster von der jeweiligen Clustergröße abweichen.

Cluster I: „Search“

Bei Cluster I handelt es sich um einen Typus, bei dem es um Informationen geht. Bei 90,1 Prozent der 101 Programme, welche unter diesem Typus subsummiert werden können, handelt es sich um Informationsangebote (interne wie externe)¹⁰ bzw. Informationsseiten, die für Postdocs frei zugänglich sind. Alle weiteren in die Analyse einbezogenen Clustermerkmale sind für diesen Typus zu vernachlässigen.

¹⁰Welche Informationen werden auf den Informationsplattformen der untersuchten Institutionen angeboten? Hier ließ sich eine Einteilung in interne und externe Informationen vornehmen. So gab es in 62,3 Prozent der Fälle Homepages mit Informationen zu internen Angeboten von Universitäten, Fachhochschulen und Forschungseinrichtungen. In 27,4 Prozent der Fälle waren es Seiten mit einer Linksammlung zu externen Förderern, wie der DFG, des BMBF, des DAAD oder Stiftungen. Zudem gibt es Homepages, auf denen sowohl interne als auch externe Informationen zur Verfügung gestellt werden (10,3 Prozent).

Cluster II: „Cash“

Cluster II verkörpert den Typus der finanziellen Förderung. 88 Prozent der 100 Programme dieses Typus sind finanzielle Förderprogramme wie Forschungsstipendien, Anschubfinanzierungen, Mittel zur Forschungsförderung oder auch zeitlich befristete Stellen, zu denen die Postdocs über Bewerbungsverfahren Zugang erhalten können. Etwas weniger als die Hälfte (33 Prozent) aller Förderprogramme dieses Typus fokussiert zudem eine geschlechtsspezifische Zielgruppe, das heißt sie richtet sich ausdrücklich an Frauen und bietet unter anderem spezielle finanzielle Förderungen für Kinderbetreuung bzw. Unterstützung für individuelle Notsituationen an. Unabhängig von den Clustermerkmalen weist dieser Typus bei der Laufzeit der finanziellen Förderung im Vergleich zum Cluster IV eine (vergleichsweise kürzere) Laufzeit von knapp über 17 Monaten auf.

Cluster III: „Flow“

Die 42 Förderprogramme in Cluster III stehen für einen Typus von Förderprogrammen, der sich zunächst dadurch auszeichnet, dass der Zugang für die Interessenten durch Anmeldung erfolgt und somit nicht frei ist. Das meist kurzfristig angelegte Angebot dieser Programme besteht zu einem überwiegenden Anteil aus Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen (50 Prozent) sowie aus Informationsangeboten für Postdocs (52,4 Prozent). Des Weiteren bildet die Beratung, welche in 19 Prozent der Fälle angeboten wird, eine Besonderheit dieses Typus, insbesondere im direkten Vergleich zu dem strukturell recht ähnlich erscheinenden Cluster IV. Es fällt ebenfalls auf, dass sich in diesem Cluster die meisten Förderprogramme befinden, welche ein diversityspezifisches Angebot aufweisen, das heißt in den meisten Fällen sich an ausländische Postdocs richten.

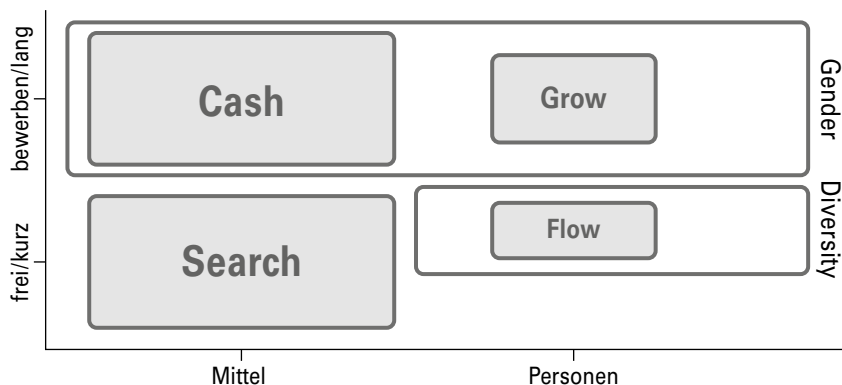
Cluster IV: „Grow“

Zu den 28 Förderprogrammen aus Cluster IV erhalten Postdocs in nahezu allen Fällen über Bewerbungen Zugang. Es handelt sich in erster Linie um Mentoring-Programme (92,9 Prozent) und Informationsseiten (67,9 Prozent), welche unter anderem auf das Angebot der Programme selbst verweisen. Zudem bieten die Programme dieses Typus auch eine Förderung über Trainings- und Qualifizierungsprogramme (85,7 Prozent) sowie eine finanzielle Unterstützung in 42,9 Prozent der Fälle an. Bei der Laufzeit der finanziellen Förderung weist dieser Typus unabhängig von den Clustermerkmalen im Vergleich zu Cluster II eine (längere) Laufzeit von 24 Monaten auf. Weiterhin ist auffällig, dass sich knapp zwei Drittel (64,3 Prozent) der hier subsummierten Programme ebenfalls an eine geschlechtsspezifische Zielgruppe richten, das heißt ausdrücklich weibliche Postdocs ansprechen (Vergleich Cluster II).

5.3 Zusammenfassung und Verbindung zum qualitativen Untersuchungsteil

Zur Veranschaulichung der Ergebnisse sind die vier extrahierten Cluster in einem Typtableau (vgl. Abbildung 3) dargestellt. Es wird deutlich, dass das Angebot in der Postdoc-Phase zum größten Teil aus freien Informationen (Typus „Search“) und finanziellen Förderprogrammen (Typus „Cash“) besteht. Somit handelt es sich bei der Postdoc-Phase in den meisten Fällen um einen selbständig „gesuchten“ Karriereweg bzw. einen Karriereweg über selbständig einzuwerbende Forschungsmittel. Es lassen sich aber auch zwei weitere Typen zur Formung von Karrierewegen in der Postdoc-Phase ausmachen. Diese konzentrieren sich auf der einen Seite eher auf kurzfristig angelegte Qualifizierung und Beratung (Typus „Flow“) – so zum Beispiel von (ausländischen) Postdocs einmalig genutzte Angebote, wie Welcome Centers, Deutschkurse für ausländische Postdocs, Workshops zur Karriereplanung etc. Auf der anderen Seite handelt es sich um Förderprogramme, die auf eine eher „längerfristige“ Qualifizierung und Finanzierung hin zur Professur ausgelegt sind (Typus „Grow“), wie z. B. Mentoring-Programme speziell für Frauen. Den Daten lässt sich ebenfalls entnehmen, dass der Zeitraum der Finanzierung im Typus „Cash“ durchschnittlich etwas kürzer ausfällt als in dem auf eine längerfristige Finanzierung ausgerichteten Typus „Grow“. Dies stützt ebenfalls die Annahme einer kurzen, auf Forschungsmittel ausgerichteten und einer längerfristigen personenbezogenen Förderung. Zudem fällt auf, dass gerade die Förderprogramme, bei denen der Zugang über Bewerbungsverfahren verläuft, sich zum Teil (wie im Typus „Cash“) oder fast ausschließlich (wie in Typus „Grow“) der Zielgruppe „Frauen“ widmen.

Abbildung 3: Typtableau von Förderprogrammen in der Postdoc Phase



Insgesamt gesehen war die überwiegend Mehrzahl der Programme (65,5 Prozent, vgl. Abb. 2) „unspezifisch“ hinsichtlich Geschlecht und Diversity ausgeschrieben. Ausgehend von der anfänglich skizzierten Position des Doing Gender gingen wir im qualitativen Untersuchungsteil deshalb der Frage nach, in welcher Form in den Programmausschreibungen auf die Kategorie *Geschlecht* Bezug genommen wird. Dabei legten wir einen Praxisbegriff von Geschlecht zugrunde, der offen ist für die „Relevantsetzung und die Neutralisierung“ von Geschlecht (*Hirschauer 2001, S. 214*). Entsprechend war es von besonderem Interesse, wie es gelingen kann, das Geschlecht zu neutralisieren bzw. es im Bedarfsfall wieder in den Vordergrund zu holen (vgl. *Hirschauer 2001*). Bei der Analyse von Programmbeschreibungen konzentrierten wir uns deshalb auf die Frage, wie mit der Kategorie *Geschlecht* in den Ausschreibungstexten gearbeitet wird.

6 Thematisierung und Neutralisierung von Geschlecht – Qualitativer Untersuchungsteil

Es wurden drei Fälle auf Grundlage der quantitativen Analysen ausgewählt: eine Programmausschreibung (Material 1 aus dem Cluster „Flow“), die als „genderunspezifisch“ kodiert worden war, eine Ausschreibung (Material 2 a, b aus dem Typus „Grow“), die als „genderspezifisch/für Frauen“ und schließlich eine, die als „gender-spezifisch/für Frauen und Männer“ kodiert worden war (Material 3 aus dem Cluster „Cash“)¹¹. Die Auswahl der Fälle lag quer zur Typenbildung im quantitativen Untersuchungsteil und hatte die Aufgabe, hinsichtlich der Möglichkeiten zur Relevantsetzung und Neutralisierung von Geschlecht eine tiefere Analyse vorzunehmen.

Durch die Platzierung von Programmbeschreibungen an einem öffentlichen Ort (der Universitäts-, Fachhochschul- oder Institutshomepage) sind solche Texte einem unbekanntem Publikum zugänglich, aus dem die richtigen Adressatinnen und Adressaten erst einmal heraus gefischt bzw. angesprochen werden müssen. Die zwei wichtigsten Aufgaben, die Programm-Beschreibungen für Postdocs leisten müssen, sind deshalb nachvollziehbar zu erklären, *für wen* sie bestimmt sind und *was* sie anbieten. Um diesen Zweck zu erreichen, wird mit Kategorien und damit verbundenen Merkmalen, Tätigkeiten und Handlungserwartungen gearbeitet. Es fällt auf, dass die Kategorie „Postdoc“ dabei mit weiteren Kategorien aus anderen sozialen Feldern kombiniert wird: Wissenschaft, Familie, Gender, Arbeitswelt und (sehr selten) Herkunft (Ethnizität). Anhand von drei ausgewählten Postdoc-Programmen kann gezeigt werden, wie diese Kategorien in den Ausschreibungstexten verwendet und miteinander verbunden werden.

¹¹Die Websites werden im Rahmen dieses Artikels nicht veröffentlicht. Daher wird an dieser Stelle der Link zur Seite und das Zugriffsdatum angegeben (siehe Anhang). Allerdings ist zu beachten, dass die Seiten inzwischen möglicherweise geändert wurden.

Um den Kontext „Wissenschaft“ etablieren zu können, brauchen die hier untersuchten Programmausschreibungen personale Kategorien, die für das Wissenschaftsfeld relevant sind. In diesem Sinne ist die Kategorie „Postdoc“ die omnirelevante Kategorie in den untersuchten Ausschreibungen. Omnirelevant bedeutet, dass diese Kategorie immer wieder aufgerufen und in den Texten verwendet werden kann, ohne dass dafür eine Begründung abgegeben werden muss (*Fitzgerald/Housley/Butler 2009, S. 45*). Und „Postdoc“ wird für sich genommen geschlechtsneutral verwendet. Das folgende Material macht das deutlich:¹²

Bei der ausgewählten Programmbeschreibung handelt es sich um ein Seminar- und Coachingangebot einer Universität, das sich an (promovierte) Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler richtet und sie bei der Reflexion ihrer beruflichen Optionen und bei der Planung ihrer Karriere unterstützen soll (siehe Anhang: Material 1). Im Text werden zunächst sowohl Geschlechts- wie auch Wissenschaftskategorien verwendet.

An der gleich zu Beginn eingeführten Kategorie „Wissenschaftler/-innen“ wird bis ans Ende der Ausschreibung fest gehalten. Diese Kategorie wird mit bestimmten, ebenfalls wissenschaftsnahen Aktivitäten versehen: Reflektieren, Analysieren, Ermitteln. Außerdem wird mit der Kategorie „Wissenschaftler/-innen“ auch ein spezifisches Nicht-Wissen verbunden (vgl. *Watson 1978, S. 106*), das in den Programmpunkten, die für den Workshop genannt werden, aufgezählt wird: in der Selbsteinschätzung, beim Sehen von Alternativen, beim Entscheidungen treffen, bei der Planung, bei der Entwicklung von Visionen.

Die Differenzierung zwischen männlichen und weiblichen Menschen in der Wissenschaft, die durch die sprachliche Markierung „Wissenschaftler/-innen“ zu Beginn vorgenommen wird, spielt in der Folge keine Rolle mehr. Die geschlechtsspezifische Benennung folgt eher dem Duktus der „Vollständigkeit“. Das heißt, es gibt Männer und Frauen in der Wissenschaft und beide werden durch das Angebot angesprochen. Sie werden nicht als Männer und Frauen adressiert, sondern zunächst als Wissenschaftler, die beiderlei Geschlechts sein können. Beide Geschlechter werden aber mit denselben Aktivitätstypen verbunden. Geschlechterdifferenz wird so zwar prinzipiell angedeutet, aber im Fortgang des Textes nicht weiter thematisiert¹³. Im hier vorliegenden Programm, das sich an Postdocs richtet, sind beide Geschlechter in das Feld Wissenschaft integriert. Gender ist insofern nicht explizit Teil des Programms. Auf diese Weise kann eine feine Relevanzsetzung von Geschlecht – hier im Sinne von

¹²Die verwendeten Materialien von Homepages sind nicht anonymisiert, da es sich um öffentlich zugängliche Texte im Web handelt.

¹³In seiner Untersuchung von Gerichtsgutachten kommt Wolff (1995) zu einem ähnlichen Ergebnis. Er zeigt, dass das Geschlecht der Beschuldigten im Gutachten zwar immer genannt, aber nur an wenigen Stellen für die Argumentation benutzt und relevant gemacht wird.

Neutralisierung – vorgenommen werden: Unterschiedlichkeit wird zunächst gesehen, aber gleichzeitig signalisiert, dass für den übergeordneten Kontext (Wissenschaft) von dieser Unterschiedlichkeit für die Zwecke des Programms abgesehen werden kann (vgl. *Hirschauer 2001*). Durch die Nichtbezugnahme auf das Geschlecht (und eben nicht Geschlechtsblindheit) wird die Geschlechtsneutralität der Kategorie „Wissenschaftler/-in“ fortgeschrieben.

Aber dieser Anspruch auf Neutralität von Wissenschaft, nach der ausschließlich Leistung und Qualifikation für den Karrierefortschritt ausschlaggebend sind oder sein sollen, ist auch notwendig für die Argumentation in Ausschreibungen, die sich ausdrücklich an Frauen richten, wie das folgende Material zeigt (siehe Anhang: Material 2a):

Bei dem analysierten Text handelt es sich um die Beschreibung eines Postdoc-Programms mit dem Schwerpunkt Mentoring an einer Fachhochschule. Das Ziel des Programms ist es, Frauen auf eine Karriere als Fachhochschulprofessorin vorzubereiten. Allerdings wird diese Zielrichtung des Programms zu Beginn nicht klar, denn die Ausschreibung ignoriert zunächst das Geschlecht.

Es fällt auf, dass die Frage nach dem Geschlecht auf der Startseite des Programms nicht gestellt wird, wie auch insgesamt im ersten Abschnitt (bis zur Aufzählung der Inhaltspunkte) eine Kategorisierung der lesenden Person nicht vorgenommen wird. Vielmehr wird diese durch die Fragen zunächst aufgefordert, selbst zu prüfen, was sie bisher getan hat, welche Kompetenzen sie vorzuweisen hat, welche (beruflichen) Wünsche und Pläne sie hegt etc. Die Tätigkeiten oder Charakteristika, die dabei aufgezählt werden, entsprechen denen wissenschaftlich tätiger Personen, die meritokratische Kriterien erfüllen (vgl. *Gross u.a. 2008*): Einen Studienabschluss haben, eine Promotion haben, publizieren, Tagungen besuchen. Der Satz „Dann ist vielleicht das Alice-Salomon-Postdoc-Programm etwas für Sie!“ unterstellt, dass alle zuvor gestellten Fragen mit „ja“ beantwortet wurden. Die eröffnende Fragesequenz hat also die Funktion sicherzustellen, dass sich passende Personen der Kategorie Postdoc zuordnen. Insgesamt scheint „Postdoc“ als Kategorie begründungsbedürftig zu sein (es wird nicht davon ausgegangen, dass Lesende wissen, was das ist). Es scheint Menschen zu geben, die zu dieser Kategorie gehören, dies aber nicht wissen. Auch diese Menschen sollen so gewonnen werden, weiter zu lesen. Hier handelt es sich also um eine Prüfsequenz, in der deutlich wird, dass es bestimmter Voraussetzungen bedarf, um jemanden als Postdoc bezeichnen zu können. Das Geschlecht gehört nicht dazu.

In der Folge wird nun ein Inhaltsverzeichnis sichtbar, das Punkt für Punkt angeklickt werden kann. Erst im nächsten Unterpunkt des Inhaltsverzeichnisses wird klar, dass sich das Programm an Frauen richtet, genauer: „promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen“ (siehe Anhang: Material 2b, Typus „Grow“) und um die „wissenschaftliche

Karriere von Frauen“. An diesem Punkt ist das Feld Wissenschaft aber bereits etabliert. Durch die anfängliche Prüfsequenz ist sichergestellt, dass Leserinnen und Leser wissen, für wen der Inhalt der Homepage bestimmt ist: nicht in erster Linie für Angehörige der Kategorie „Frau“ allgemein, sondern für Menschen mit spezifischen Qualifikationen und beruflichen Wünschen im Wissenschaftsbetrieb einer Fachhochschule (Postdocs). Erst dann wird die Kategorie „Frau“ eingeführt. Damit wird sie zu einer Unterkategorie im Feld Wissenschaft. Der Text verwendet also viel Arbeit darauf, zunächst Postdocs als Teil des Wissenschaftsbetriebs einer Fachhochschule zu etablieren, um dann in einem zweiten Schritt Frauen als eine wiederum besondere Kategorie innerhalb dieser Personengruppe herauszuheben. Die Kategorie „Frau“ wird dann gebraucht, um einen Normverstoß fest zu stellen bzw. einen Vorwurf zu etablieren und so das Programm zu rechtfertigen.

Unter Punkt „2. Hintergrund“ der Programmbeschreibung wird der Text spezifischer. Erstmals werden auch Unterschiede der Geschlechter im direkten Vergleich benannt: Die „Entwicklungs- und Karrierechancen von Frauen in Wissenschaft und Forschung“ sind im Vergleich zu denen von Männern „häufig schlechter“. Damit dieser Vorwurf aber richtig greifen kann, ist ein Zusatz in diesem Satz wichtig: „bei gleicher Qualifikation“. Mit diesem Hinweis wird das eingangs etablierte Feld Wissenschaft mit seiner Betonung von Leistung und Qualifikation als Hintergrundfolie wach gehalten. Es geht hier also um ungleiche Chancen von Frauen und Männer, aber um Frauen und Männer als „Wissenschaftler/-innen“.

Nun wird die Kategorie „Wissenschaftlerin“ weiter verwendet und betont, dass sich für diese „Balance zwischen Arbeits- und Lebenswelt in der Abstimmung von Karriere- und Familienplanung“ häufig anders stellen als für „männliche Mitbewerber“. Hier werden Wissenschaftlerinnen, aber auch ihre männlichen Mitbewerber mit Merkmalen ausgestattet, die neben der Wissenschaft auch Familie als Referenzpunkt relevant machen. War zuvor das Feld Wissenschaft notwendiger Hintergrund für die Etablierung eines Vorwurfs, so wird nun die Familie zur Hintergrundfolie für die Benennung von Unterschieden zwischen Männern und Frauen in der Wissenschaft. Denn die Relevanz der zweiten Kategorienzugehörigkeit „Familie“ ist bei Männern und Frauen unterschiedlich. Auf diese Weise kann Wissenschaft als zentrales Kategorisierungsfeld aufrechterhalten (es geht ja um eine Wettbewerbssituation zwischen unterschiedlichen Gruppen: Männern und Frauen) und gleichzeitig verdeutlicht werden, dass dieser Wettbewerb nicht unter gleichen Bedingungen stattfindet.

Zusammenfassend lässt sich für den ersten Teil der Programmbeschreibung sagen, dass zunächst die Wissenschaftskategorie „Postdoc“ etabliert wird. Dadurch entsteht eine starke Kategorie, auf die immer wieder zurückgekommen werden kann und die in diesem Sinne für den vorliegenden Kontext „omnirelevant“ ist (*Fitzgerald/Housley/*

Butler 2009, S. 45). Erst in einem zweiten Schritt werden dann weitere Kategorien – Geschlecht vor allem – hinzugefügt und in der Folge mit „Postdocs“ verbunden. Dadurch ist eine spezifische Modifikation der Grundkategorie „Postdoc“ möglich. Insgesamt gesehen wird die Kategorie Geschlecht dadurch zu einer *zusätzlichen* Kategorie, die an die geschlechtsneutrale Kategorie Postdoc angelagert wird. Das eigentliche Argument oder vielmehr die Begründung für das Programm ergibt sich im Text erst aus dieser Kombination: Die neutrale Kategorie „Postdoc“ wird durch vielfältige Mitgliedschaften (insbesondere Geschlecht) gebrochen und daraus entstehen Nachteile, die durch das Programm aufgegriffen und kompensiert werden sollen.

Das dritte Programm, das hier analysiert wird, richtet sich ausdrücklich an „wissenschaftlich tätige Eltern und Pflegende“ (siehe Anhang: Material 3, Typus „Cash“). Im Rahmen des Programms, das eine Universität anbietet, wird Unterstützung bei der Familienarbeit wie auch bei der wissenschaftlichen Arbeit gewährt. Die Unterstützung erfolgt vor allem durch die Finanzierung von Hilfskräften bzw. von Kosten der Kinderbetreuung und muss beantragt werden.

Im gesamten Text findet man eine Verquickung von zwei Kategorienfeldern: Familie und Wissenschaft. Die Verbindung von Wissenschaft und Geschlecht erfolgt geschlechtsneutralisierend, das heißt es wird zunächst durchaus gesehen, dass es Männer und Frauen in der Wissenschaft gibt, aber es macht in der Folge keinen Unterschied, wenn beide den gleichen widerstreitenden Handlungserwartungen zwischen Familie und Wissenschaft ausgesetzt sind, was bei Müttern und „aktiven“ Vätern aus der Sicht des Programms der Fall ist. „Aktive“ Väter müssen zwar nachweisen, dass sie sich um ihre Kinder kümmern, kommen dann aber auch in den Genuss der Leistungen des Programms.

Mit anderen Worten: Es wird nicht die Kategorie Geschlecht selbst relevant gesetzt, sondern es stehen Kategorien aus einem anderen sozialen Feld – Familie – im Vordergrund. Dass Mütter gewöhnlich Frauen und Väter gewöhnlich Männer sind, läuft dabei unterschwellig mit, macht aber für das Programm keinen Unterschied. Mit Blick auf Pflegeaufgaben fällt die Neutralisierung noch deutlicher aus: Das Programm kommt für alle in Frage, die pflegen, egal welchen Geschlechts sie sind. Auch in dieser Ausschreibung wird also daran fest gehalten, dass „Postdoc“ eine an sich geschlechtsneutrale Kategorie ist. Zusätzlich werden aber auch noch die anderen verwendeten Kategorien für die Zwecke des Programms geschlechtlich neutralisiert und auf die damit verbundenen Tätigkeiten zurückgeführt. So ist es möglich, dass als Zielgruppe des Programms Frauen und Männer in Frage kommen - wenn sie dieselben Aufgaben in der Kinderbetreuung bzw. in der Pflege wahrnehmen.

7 Zusammenfassung

Im quantitativen Untersuchungsteil wurde der Frage nachgegangen, ob sich bestimmte Formen von Programmen für Postdocs identifizieren lassen, welche für die Förderung in der Postdoc-Phase typisch sind. Hierbei wurde deutlich, dass diese Phase in der wissenschaftlichen Laufbahn überwiegend durch vier Typen von Förderprogrammen geprägt ist. Der größte Anteil von Förderprogrammen beschränkt sich dabei auf Informationen (Typus „Search“) und Finanzierungsmaßnahmen (Typus „Cash“). Knapp die Hälfte aller untersuchten Programme des letztgenannten Typus richtet sich dabei an Frauen, das heißt in diesen Programmen wird explizit eine finanzielle Förderung für Wissenschaftlerinnen angeboten. Insgesamt handelt es sich bei der Postdoc-Phase überwiegend um einen Karriereweg, bei dem Eigeninitiative bezüglich des Beschaffens von gezielten Informationen und finanzieller Unterstützung gefordert ist.

Parallel dazu lassen sich zwei weitere Typen zur Gestaltung und Etablierung wissenschaftlicher Karrieren in der Postdoc-Phase erkennen, welche zwar einen weitaus kleineren Anteil an der Gesamtheit der Förderprogramme einnehmen, jedoch speziell unter den Gesichtspunkten von Gender und Diversity interessant sind. So ließ sich einerseits ein Typus an Förderprogrammen ausmachen, der sich besonders durch kurzzeitige, über Anmeldung zugängliche Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Beratungsangebote auszeichnet (Typus „Flow“). Hierbei können die Postdocs die Möglichkeit zur Weiterbildung nutzen, jedoch werden sie nicht längerfristig eingebunden oder unterstützt, sondern müssen in „Bewegung“ bleiben. Auffällig bei diesem Typus ist auch, dass hier anteilig die meisten „diversityspezifischen“ Förderprogramme subsummiert sind, wie z. B. von ausländischen Postdocs einmalig genutzte Unterstützungsangebote (Welcome Centers, Sprachkurse etc.).

Der letzte von uns identifizierte Typus an Förderprogrammen (Typus „Grow“) zeichnet sich hingegen eher durch längerfristig angelegte Qualifizierungs- und Finanzierungsmaßnahmen aus, wie z. B. Mentoring-Programme, welche Postdocs fördern sowie in ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten auf dem Weg zu einer Professur „wachsen lassen“ sollen. Dabei ist besonders hervorzuheben, dass eine Vielzahl der Förderprogramme dieses Typus sich an Frauen richtet, es sich also zugespitzt formuliert um Fördermaßnahmen zur Stärkung der Positionierung von Frauen und deren Verbleib in der Wissenschaft handelt. Insgesamt ist festzuhalten, dass die Kategorien Gender und Diversity zwar im Rahmen einiger Förderprogramme explizit adressiert werden, angesichts der eingangs erwähnten Problematik des häufigeren und frühzeitigen Ausscheidens von Frauen aus der Wissenschaft aber unserer Meinung nach weiterhin Handlungsbedarf besteht.

Im qualitativen Untersuchungsteil wurden zusätzlich ausgewählte Ausschreibungstexte für Programme vertieft analysiert. Dabei wurde der Frage nachgegangen, wie mit Geschlechtskategorien in den Ausschreibungstexten gearbeitet wird. Wir nahmen damit organisationale Praktiken der Herstellung oder Ausblendung von Geschlecht in öffentlich zugänglichen Texten in den Blick. Dabei war festzustellen, dass es vielfältige Möglichkeiten gibt, mit Kategorien in den Texten zu arbeiten und dadurch Geschlecht zu *neutralisieren* oder es im Gegenteil *herzustellen* und in den Fokus zu rücken. Dadurch konnte exemplarisch verdeutlicht werden, dass die Relevantsetzung und Neutralisierung von Geschlecht eine aktive Herstellungsleistung ist und mitunter benötigt wird, um kommunikative Probleme zu lösen. In einem Fall bestand das Problem beispielsweise darin zu begründen, warum ein eigenes Förderprogramm für Frauen benötigt wird. Auf der Ebene der Texte zeigt sich dies durch eine spezifische Verwendungsform von Kategorien: Es gibt omnirelevante personale Kategorien aus dem Wissenschaftsfeld – Postdoc, Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerin etc. – die geschlechtsneutral verwendet werden. Das heißt, es wird von der Tatsache abgesehen, dass es sich dabei um Frauen und Männer handelt. Geschlechtliche Kategorisierungen werden in den analysierten Texten hingegen eingesetzt um zu zeigen, dass die Zugehörigkeit zur Wissenschaft durch „viele andere Mitgliedschaften gebrochen“ (*Hirschauer 2001, S. 212*) oder sogar gefährdet wird.

8 **Ausblick und Grenzen der Untersuchung**

Der vorliegenden Untersuchung liegen Texte auf Homepages zugrunde. Diese werden häufig geändert und auch die dahinter stehende Programmlandschaft für Postdocs ist ständig im Fluss. Insofern sind die Ergebnisse zunächst eine Momentaufnahme. Insbesondere für den qualitativen Untersuchungsteil gilt, dass es sich bei der Analyse um drei kontrastive „Tiefenbohrungen“ handelt. Dennoch sind bescheidene Generalisierungen (vgl. *Payne/Williams 2005*) durchaus möglich. So macht die Typenbildung im quantitativen Untersuchungsteil deutlich, dass Förderprogramme für Postdocs vor allem eine „Komm-Struktur“ haben. Sie sind überwiegend für „alle“ Postdocs da, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen Diversity-Kategorien. Die qualitative Analyse zeigt darüber hinaus, dass der Eindruck von „für alle“ oder „Neutralität“ in den Programmausschreibungen durch die Verwendung von Kategorisierungen aktiv hergestellt wird. Neben den Inhalten der Programme ist also auch die Form sowie die Art und Weise, *wie* argumentiert wird und wie dabei auf Geschlecht Bezug genommen wird, entscheidend für den Genderbezug von Programmen.

Literatur

Bacher, Johann; Pöge, Andreas; Wenzig, Knut (2010): Clusteranalyse. Anwendungsorientierte Einführung in Klassifikationsverfahren. München

Bergmann, Jörg (2010): Die kategoriale Herstellung von Ethnizität – Ethnomethodologische Überlegungen zur Ethnizitätsforschung. In: Müller, Marion; Zifonun, Darius (Hrsg.): Ethnowissen. Soziologische Beiträge zu ethnischer Differenzierung und Migration. Wiesbaden, S. 155–170

Brake, Anna (2011): Kombinieren, mixen, verbinden? Integration als konstruktives Element methodentriangulierender Zugänge. In: Ecarius, Jutta; Miethe, Ingrid (Hrsg.): Methodentriangulation in der qualitativen Bildungsforschung. Opladen, S. 41–63

Cooren, Francois; Kuhn, Timothy; Cornelissen, Joep P.; Clark, Timothy (2011): Communication, Organizing and Organization: An Overview and Introduction to the Special Issue. In: Organization Studies, 32, 2011, 9, S. 1149–1170

Fitzgerald, Richard; Housley, William; Butler, Carly W. (2009): Omnirelevance and interactional context. In: Australian Journal of Communication, 36, 2009, 3, S. 45–64

Gross, Christiane; Jungbauer-Gans, Monika; Kriwy, Peter (2008): Die Bedeutung meritokratischer und sozialer Kriterien für wissenschaftliche Karrieren – Ergebnisse von Expertengesprächen in ausgewählten Disziplinen. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 30, 2008, 4, S. 8–32

Hirschauer, Stefan (2001): Das Vergessen des Geschlechts. Zur Praxeologie einer Kategorie sozialer Ordnung. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 53, 2001, Sonderheft 41. Wiesbaden, S. 208–235

Hirschauer, Stefan (2004): Social Studies of Sexual Difference: Geschlechtsdifferenzierung im wissenschaftlichen Wissen. In: Steffen, Theres; Rosenthal, Caroline; Väth, Anke (Hrsg.): Gender Studies. Wissenschaftstheorien und Gesellschaftskritik. Würzburg, S. 19–42

Kessl, Fabian; Krasmann, Susanne (2005): Sozialpolitische Programmierungen. In: Kessl, Fabian; Reutlinger, Christian; Maurer, Susanne; Frey, Oliver (Hrsg.): Handbuch Sozialraum. Wiesbaden, S. 227–245

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (2006): Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. Im Auftrag der Bosch-Stiftung. <http://www.bosch-stiftung.de/content/language2/downloads/Kurzexpertise.pdf> (Zugriff: 02.06.2014)

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf (Zugriff: 02.06.2014)

Korff, Svea; Roman, Navina (2013): Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung. Wiesbaden

Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld

Lutz, Helma; Wenning, Norbert (2001): Differenzen über Differenz – Eine Einführung in die Debatten. In: dies. (Hg.): Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft. Opladen, S. 11–24

Mellinghoff, Susanne (2003): Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Max-Planck-Gesellschaft. In: Beiträge zur Hochschulforschung 25, 2003, 2, S. 84–89

Metz-Göckel, Sigrid; Selent, Petra; Schürmann, Ramona (2010): Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. In: Beiträge zur Hochschulforschung 32, 2010, 1, S. 8–35

Payne, Geoff; Willams, Malcolm (2005): Generalization in Qualitative Research. In: Sociology, 39, 2005, 2, 295–314

Putnam, Linda L.; Nicotera, Anne M. (2009): Building theories of organization: The constitutive role of communication. New York

Sacks, Harvey (1992): Lectures on Conversation. Oxford

Schweitzer, Eva Johanna (2010): Politische Websites als Gegenstand der Online-Inhaltsanalyse. In: Welker, Martin; Wünsch, Carsten (Hrsg.): Die Online-Inhaltsanalyse. Forschungsobjekt Internet. Köln, S. 44–102

Silverman, David (2012): Beyond armed camp: A response to Stokoe. In: Discourse Studies 14, 2012, 3, S. 329–337

Stokoe, Elisabeth (2012): Moving forward with membership categorization analysis: Methods for systematic analysis. In: Discourse Studies 14, 2012, 3, S. 277–303

Watson, D. Robert (1978): Categorization, Authorization and Blame-Negotiation in Conversation. In: Sociology 12, 1978, 1, S. 105–113

West, Candance; Zimmerman, Don H. (1987): Doing Gender. In: Gender & Society, 1, 1987, 2, S. 125–151

West, Candance; Zimmerman, Don H. (2007): Doing Difference. In: Gender & Society, 9, 2007, 1, S. 8–37

Wolff, Stephan (1995): Text und Schuld. Die Rhetorik psychiatrischer Gerichtsgutachten. Berlin

Wolff, Stefan (2004): Dokumenten- und Aktenanalyse. In: Flick, Uwe (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg, S. 502–513

Frankfurter Rundschau (2013): Doktorhut von der FH. <http://www.fr-online.de/bildung/promotion-an-fachhochschulen-doktorhut-von-der-fh,24827914,25090554.html> (Zugriff: 10.12.2013)

Anhang¹⁴

Material 1: „Pearls“.

<http://www.pogs.uni-potsdam.de/article/kap-standortbestimmung.html>
(Zugriff: 06. Februar 2013)

Material 2a: „Ziele des Alice-Salomon-Programms“.

www.ash-berlin.eu/postdoc-programm/=anker15 (Zugriff: 15. Februar 2013)

Material 2b: „Hintergrund“.

www.ash-berlin.eu/postdoc-programm/=anker15 (Zugriff: 15. Februar 2013)

Material 3: „Flexible Arbeitsgestaltung und Freiräume für wissenschaftlich tätige Eltern und Pflegende“.

www.gleichstellung.uni-konstanz.de/stipendien-und-zuschuesse/ (Zugriff: 18. Januar 2013)

Aktuell verfügbare Seiten (Stand: 11.06.2014)

<http://www.gleichstellung.uni-konstanz.de/>

<http://www.pogs.uni-potsdam.de/>

Manuskript eingereicht: 30.10.2013
Manuskript angenommen: 04.06.2014

Anschrift der Verfasserinnen:

Dr. Daniela Böhringer
Dipl.-Soz. Julia Gundlach
Dipl.-Soz. Svea Korff
Institut für Sozial- und Organisationspädagogik
Universität Hildesheim
Marienburger Platz 22
31141 Hildesheim
E-Mail: boehring@uni-hildesheim.de
E-Mail: gundlach@uni-hildesheim.de
E-Mail: korffs@uni-hildesheim.de

Daniela Böhringer, Julia Gundlach und Svea Korff sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am Institut für Sozial- und Organisationspädagogik der Universität Hildesheim.

¹⁴Der Vollständigkeit halber geben wir die Links und das Zugriffsdatum der analysierten Websites an. Allerdings sind sie nicht mehr aktuell. Das Material wurde daher als Screenshot gesichert und kann bei den Autorinnen angefordert werden.