



Wiedereinstiegsförderung im Wissenschaftsbereich

Alexander Wedel & Nicole Runge



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN

Wiedereinstiegsförderung im Wissenschaftsbereich

Alexander Wedel & Nicole Runge

Jeder Wiedereinstieg in den Wissenschaftsbereich nach einer Zeit der Distanzierung ist eine Herausforderung für Wissenschaftseinrichtungen und die WissenschaftlerInnen selbst. Distanzierungen können auf ganz unterschiedlichen Ebenen stattfinden und entsprechend verschiedene Veränderungen im Arbeitszusammenhang auslösen. Dazu gehören die alltägliche Arbeitszeit, die soziale Einbindung unter KollegInnen, der disziplinäre Wissensstand aber auch individuelle Zukunftspläne und Karrieremotivationen. Ein Wiedereinstieg findet dann statt, wenn eine entstandene oder absehbare Distanzierung zum Wissenschaftsfeld wieder in einen Annäherungsprozess übergeht. Dieser Prozess ist insofern von Beschäftigungsverhältnissen abhängig, als dass diese eine materielle Basis zum wissenschaftlichen Arbeiten bieten und es institutionell legitimieren. Da die Legitimation aber auch anderweitig erfolgen kann, wie etwa über Qualifikationsvorhaben und -vereinbarungen, ist das Beschäftigungsverhältnis ein wichtiges aber kein ausschließliches Kriterium für einen Wiedereinstieg. Genauso entscheidend dafür sind die Wahrnehmungen und Zuschreibungen der WissenschaftlerInnen selbst und anderer Akteure im Wissenschaftsfeld.

Die erfolgreiche Bewältigung eines Wiedereinstiegs ist dabei gewinnbringend für die WissenschaftlerInnen selbst, die Wissenschaftseinrichtungen und das Wissenschaftsfeld. Eine mögliche Handlungsstrategie für WissenschaftlerInnen und Organisationen sind spezifisch auf den Wiedereinstieg ausgerichtete Förderinstrumente. Diese Broschüre gibt einen Überblick über Förderprogramme zum Wiedereinstieg in die Wissenschaft in Deutschland und unterbreitet Gestaltungsangebote an Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Dazu kommen drei Bausteine zum Einsatz: (1) eine Einführung in Wiedereinstiegsförderung, (2) die Gestaltung von Wiedereinstiegsprogrammen und (3) ergänzende Vorschläge zur Implementation.

Die formulierten Erkenntnisse und Leitlinien zur Ausgestaltung von Wiedereinstiegsprogrammen resultieren aus dem Verbundvorhaben „WiFraWi – Wiedereinstieg von Frauen in Wissenschaftskarrieren - Untersuchung des Beitrages von Förderprogrammen aus Lebenslaufperspektive“, durchgeführt von der Technischen Universität Dresden und dem Institut für regionale Innovation und Sozialforschung (IRIS e.V.) in Dresden (2011-2014). Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union. Die zugrundeliegende Programmanalyse bezog 44 Förderprogramme zum Wiedereinstieg des Bundes, der Länder sowie der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen aus dem Jahr 2012 ein¹. Ziel der Forschung und des Moduls ist die Integration von Wissenschafts- und Karrierestrukturen mit Lebenslaufperspektiven von Frauen in Förderstrategien.

Inhaltsverzeichnis

Zur Einführung	3
Gestaltung von Wiedereinstiegsprogrammen	7
Handlungsempfehlungen: Wiedereinstiegsprogramme implementieren	14

¹ Im Gesamtforschungszusammenhang erfolgten zudem qualitative Erhebungen zu Wissenschaftskarrieren von Frauen in Form von Gruppendiskussionen und Interviews mit Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen mit dem Ziel der Dimensionierung von Schlüsselkonstellationen aus Lebenslaufperspektive. In einem weiteren Schritt erfolgte die Zusammenführung und Kontrastierung aller Ergebnisse sowie in Folge die Formulierung von Handlungsempfehlungen. Weitere Informationen unter www.wiedereinstieg-wissenschaft.de

Zur Einführung

Darum Wiedereinstiegsprogramme

WissenschaftlerInnen starten mit unterschiedlichen Voraussetzungen in einen Wiedereinstiegsprozess. Dazu gehören Karriereziele und Motivationen zum wissenschaftlichen Arbeiten, aber auch das aktuelle Beschäftigungsverhältnis und damit verbundene Handlungsmöglichkeiten. Diese individuellen Faktoren entstehen und verändern sich im Zusammenspiel mit den Beziehungsgefügen, in die WissenschaftlerInnen eingebettet sind. Besonders berufliche Netzwerke, Partnerschaften und Familienbeziehungen nehmen Einfluss auf die Möglichkeiten und Begrenzungen im wissenschaftlichen Arbeiten. Gerade Kinderwunsch, Pflege von Angehörigen und Familiengründung können berufliche Umorientierungen und Vergewisserungen bewirken, die sich auf der Ebene des Alltags und der biografischen Planung und Orientierung zeigen. Diese Veränderungen aufzufangen und ihre Potenziale zu erschließen, ist eine grundsätzliche Aufgabe der Wissenschaftseinrichtungen. Aus beschäftigungspolitischer Perspektive geht es dabei um die Steigerung der Attraktivität des Standorts für Personen in fürsorglicher Verantwortung. Das unterstützt die Integration von wissenschaftlicher Arbeit und Familienleben, fördert die Motivation von WissenschaftlerInnen für Karriereschritte an der ausgewählten Wissenschaftseinrichtung und erhöht somit die Chancengerechtigkeit im Wissenschaftsfeld. Wiedereinstiegsprogramme kommen als Instrument zur Organisationsentwicklung zum Einsatz und können daher zur Umsetzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers beitragen.

Wissenschaft in selbst-fürsorglicher Verantwortung – Erweiterung der Gleichstellungsperspektive auf Wiedereinstiegsprogramme

Für Wissenschaftseinrichtungen ist der arbeitsorganisatorische Umgang mit Wiedereinstiegsprozessen eine Möglichkeit, Antworten für immer wieder aufscheinende Fragen zum Umgang mit neu entstehender Sorgeverantwortung zu finden und sich gesellschaftlich an der Herstellung von Chancengerechtigkeit zu beteiligen. Ein Beitrag des Forschungsprojektes besteht in der Erweiterung der Perspektive auf Wissenschaftskarrieren im Allgemeinen und im Besonderen auf Wiedereinstiegsprozesse und entsprechende Maßnahmen und Programme des Umgangs mit absehbaren Distanzierungen der WissenschaftlerInnen vom Arbeitsfeld und möglichen Annäherungen im Zuge der Wiederkehr. Ein erweiterter Zugang gelingt durch die Verknüpfung von Lebenslauf- und Fürsorgeperspektive. Prinzipiell stehen WissenschaftlerInnen vor der biografischen Herausforderung einer Integration der leistungs- und anerknennungsbezogenen Karriereelogik in Wissenschaft und Hochschule einerseits und der auf Verbundenheit, Zuwendung und Verantwortung basierenden Sorgelogik im privaten und familialen Bereich². Das normative Konstrukt von Wissenschaft als Lebensform setzt eine selbstverantwortliche Grenzziehungsarbeit zwischen Produktions- und Reproduktionsverhältnissen voraus; tendenziell werden sowohl selbst- als auch fürsorgliche Voraussetzungen aus der Institution verlagert oder aber tabuisiert. Das Verhältnis von Leistung und Anerkennung ist im Wissenschaftsfeld durch geschlechtersegregierende Zuschreibungs- und Selektionsprozesse gebrochen³; dies gilt einmal mehr für die Wahrnehmung von Versorgungsleistungen. Im Zuge der Ökonomisierung von Wissenschaft wird der Zugang zu Versorgungs- und Anerkennungsbezügen exklusiver – Wiedereinstiegsprogramme zielen auf die Überwindung der Distanzierung von Person und Wissenschaftsfeld und schließen hierfür an den geschlechtersegregierenden Strukturen und Erwartungen an.

Das fördern Wiedereinstiegsprogramme

Förderpolitisch verfolgen Wiedereinstiegsprogramme verschiedene Stoßrichtungen. Da Wiedereinstiegs-konstellationen hochgradig unterschiedlich aussehen, steht die Klärung der individuellen Interessen und Arbeitsbedingungen im Vordergrund. Für WissenschaftlerInnen sind Förderprogramme nicht nur ein Leistungsversprechen, das persönliche Entscheidungen beeinflusst, sondern auch ein struktureller Zugang

² vgl. Conradi, E. (2005): Feministische Ethik. In: Dingel, I. (Hg.): Theologie und Gender-Forschung. Bilanz – Perspektiven – Akzente. Leipzig.

³ vgl. Beaufaÿs, S. (2012): Führungspositionen in der Wissenschaft. Zur Ausbildung männlicher Soziabilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. In Beaufaÿs, S./Engels, A./Kahlert, H. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt/New York, S. 87-117. und Flick, S. (2012): Selbstsorge als forschungsleitende Perspektive einer Untersuchung bei Beschäftigten in Banken und Versicherungen. In: ÖZS 37. S. 367 – 384.

zu GatekeeperInnen in der Organisation. Sind Verantwortungsbereiche und Zuständigkeiten personell benannt und beschrieben, erleichtert das die Orientierung im Organisationsgefüge, die Kommunikation mit wichtigen Handlungs- und EntscheidungsträgerInnen der Institution und die arbeitsbezogene Planung des Wiedereinstiegs. Hält ein Förderprogramm nur Maßnahmen zur Förderung ausgewählter WissenschaftlerInnen vor, reduzieren sich auch die positiven Effekte auf die jeweiligen EffekträgerInnen. Eine nachhaltige und gelingende Wiedereinstiegsförderung ist durch Strategien der Individualisierung, der Zuschreibung von Gesamtverantwortung an die einzelnen WissenschaftlerInnen, nur begrenzt möglich.

Organisations- und Personalentwicklung ist daher eine zweite Chance von Wiedereinstiegsprogrammen. Dabei geht es um die Verankerung klarer Handlungsabläufe und Zuständigkeiten in den lokalen Strukturen der jeweiligen Einrichtung. Dazu können die Programme einen Wissensvorrat beisteuern, der sich zum einen inhaltlich auf die Wiedereinstiegskonstellation bezieht und zum anderen über Ziele und Vorstellungen der Wissenschaftseinrichtung informiert. Die Erarbeitung eines Wiedereinstiegsprogramms setzt dabei die Kommunikation innerhalb der Organisation über Interessen, Möglichkeiten und Vorgehensweisen voraus und macht die (notwendige) Arbeit an Wiedereinstiegsprozessen sichtbar. Zugleich schult die Begleitung von Wiedereinstiegsprozessen die Führungskompetenz des Personals hinsichtlich der langfristigen Organisation von Arbeitszusammenhängen. Da eine Integration von anderen Angeboten der Wissenschaftseinrichtungen ratsam ist, können sich diese durch eine Zentralisierung der Planung und Personalschulung auch wirksam als familienfreundliche Hochschule qualifizieren und präsentieren.

Nicht zuletzt kann sich das wissenschaftliche Arbeiten auch nach Fachkultur sehr verschieden gestalten. In den Disziplinen kommen dabei ganz unterschiedliche Praktiken und Voraussetzungen des Forschens zum Tragen. So erfordert und ermöglicht die Nutzung von Labors und Messaufbauten andere Arbeitsgestaltungen als längere oder häufige Feldaufenthalte im In- und Ausland oder wiederum der Arbeit in Archiven und mit Versuchspersonen. Auch in der Lehre folgt die Planung und Durchführung von Veranstaltungen und Prüfungen unterschiedlichen Anforderungen, die sich bspw. an der Studierendenanzahl und an den handlungspraktischen Anteilen der Ausbildung bemisst. Hier können Wiedereinstiegsprogramme mit speziell angepassten Maßnahmen zur Entwicklung der Fachkulturen in Richtung von Chancengerechtigkeit beitragen.

Vom Stipendium zum Förderprogramm - Kritische Forschungsergebnisse

Aus historischer Sicht trat Wiedereinstiegsförderung zum ersten Mal mit dem zweiten Hochschulsonderprogramm von 1990 auf die gleichstellungspolitische Agenda der Wissenschaftseinrichtungen. Zur Erhöhung der Chancengleichheit der Geschlechter sahen das HSP II und III die Förderung von Frauen vor, die sich in Familienphasen befanden. Dafür vorgesehene Stipendien sollten den Kontakterhalt zur Einrichtung und die Rückkehr in die Wissenschaft unterstützen. Nach einer negativen Evaluation durch die BuKoF und das CEWS im Jahr 2006, setzten die meisten Bundesländer eine dezidierte Wiedereinstiegsförderung aus. Gründe dafür waren zu kurze Laufzeiten der Stipendien, keine existenzsichernde Dotierung, keine Aussicht auf Verstetigung und der unklare institutionelle Status der Stipendiatinnen.

Neben der Kritik an Stipendien als Beschäftigungsverhältnis, monierte die Geschlechterforschung auch die individualisierende Förderung von Frauen. Der Fokus der Förderung liegt nun vermehrt auf strukturellen Bedingungen und Familienfreundlichkeit an Wissenschaftseinrichtungen. Dennoch ist der Wiedereinstieg nach wie vor eine gelebte Konstellation im Wissenschaftsfeld und Wissenschaftseinrichtungen reagieren darauf auch aktuell mit Vorstellungen und Instrumenten zur Unterstützung von Wiedereinstiegsprozessen. Dabei kommen nicht mehr nur Stipendien zum Einsatz, sondern ganze Wiedereinstiegsprogramme. Förderprogramme zum Wiedereinstieg bündeln verschiedene Maßnahmen, die einen Wiedereinstieg an der Wissenschaftseinrichtung erleichtern. Angebot und Zuschnitt der Instrumente sind von Vorstellungen über die Organisation, Wiedereinstiegsprozesse und Wissenschaftskarrieren von Männern und Frauen abhängig. Entsprechend dieser Vorstellungen setzen die Programme auf verschiedene Förderstrategien. Zur Gestaltung von Wiedereinstiegsprogrammen ist zunächst ein kritischer Blick auf eine dominierende Vorstellung zum Wiedereinstieg in aktuellen Wiedereinstiegsprogrammen nötig.

Vorstellungen zum Wiedereinstieg

In der bundesweiten Untersuchung von Wiedereinstiegsprogrammen fand sich überwiegend die Vorstellung vom Wiedereinstieg als eine biografische Korrektur. Der Wiedereinstieg markiert dabei eine vorübergehende Abweichung von der Ausrichtung des ganzen Lebenszusammenhangs auf das Wissenschaftsfeld. Mit dieser Vorstellung festigen die Förderprogramme eine stereotype Annahme über die Wissenschaft und die scientific community. Eine Förderung scheint besonders dann anstrebenswert, wenn das Idealbild einer exklusiven und ununterbrochenen biografischen Orientierung auf wissenschaftliches Arbeiten und Forschen wiederhergestellt werden kann. Diese Normalitätsfolie trifft aber erstens von vornherein nur auf wenige WissenschaftlerInnen zu und kann dadurch auch nur einen kleinen Personenkreis erreichen. Zweitens unterstützen die Wissenschaftseinrichtungen durch entsprechende Wiedereinstiegsprogramme zwar individuelle Planungsprozesse und fördern das Engagement in fürsorglichen Kontexten, über die Rahmung als 'Korrektur von Familienzeit' verstärken sie aber zugleich das Stereotyp einer Wissenschaft ohne fürsorgliche Verantwortung.

Als abweichendes Element identifizieren die Programme durchgehend eine bestimmte Personenkonstellation, dabei handelt es sich meist um Frauen und Männer mit Kindern oder Frauen mit Kinderwunsch. Die zu korrigierende Abweichung von der Vorstellung eines 'normalen' Verbleibs im Wissenschaftsfeld stellt sich dadurch als Vereinbarkeitsfrage. Das Problem liegt aus dieser Perspektive nicht in der Art und Weise der wissenschaftlichen Erkenntnisproduktion oder den organisationalen Abläufen im Wissenschaftsbetrieb, sondern in der Ausrichtung persönlicher Lebenszusammenhänge.

Dementsprechend richtet sich auch die Förderung mehrheitlich auf Unterstützung einzelner Karriereschritte und der Erschließung von Ressourcen zur Auslagerung der Fürsorgepraxis aus dem Wissenschaftsbetrieb heraus (z.B. in andere Dienstleistungsbereiche). Hierzu bietet der Förderbereich der Familienfreundlichkeit bereits Perspektiven an, die auf eine Integration von Orten des Arbeitens und der Fürsorge hinarbeiten. Eine alternative Vorstellung der Wiedereinstiegsförderung sieht den Wiedereinstieg als Übergang in einen veränderten Lebens- und Arbeitszusammenhang von WissenschaftlerInnen und der jeweiligen Wissenschaftseinrichtung. Als AdressatInnen sollten Förderprogramme daher immer auch Führungspersonal ansprechen, das über Handlungs- und Entscheidungsmacht zur Gestaltung von Arbeitszusammenhängen und Vorstellungen wissenschaftlichen Arbeitens verfügt.

Förderstrategien zum Wiedereinstieg: Entzerrung und Synchronisierung

Momentan setzen Wiedereinstiegsprogramme auf zwei verschiedene Strategien, um familiäre Planungsprozesse von WissenschaftlerInnen zu unterstützen und Chancengerechtigkeit im Wissenschaftsfeld zu fördern. Wissenschaftseinrichtungen greifen in der Gestaltung von Förderprogrammen auf die Förderstrategien der Entzerrung und Synchronisierung zurück. Aus Perspektive von Wissenschaft in selbstfürsorglicher Verantwortung skizzieren wir einige Eckpunkte, die in der aktuellen Planung und Steuerung von Förderung zum Wiedereinstieg zur Anwendung kommen.

Die erste Förderstrategie zielt darauf, Familiengründung und Karriere als biografische Phasen voneinander zu entzerren. Familiengründung und Karriere in unterschiedlichen Lebensabschnitten zu realisieren, soll die beiderseitig hohen Anforderungen von Qualifizierung und fürsorglicher Verantwortung auf weitestgehend einen Bewältigungskontext reduzieren. Beiden Lebensbereichen spricht diese Strategie eine notwendige Prioritätensetzung im Lebenszusammenhang zu. Praktisch stellen Förderprogramme dahingehend Instrumente zur Verfügung, die eine exklusive Familienphase unterstützen und voraussetzen. Die Förderprogramme markieren den Wiedereinstieg als Zeitpunkt, der nach dem Übergang in neue fürsorgliche Verantwortung einsetzt. Ausgangspunkt dafür ist die Annahme einer Unterbrechung und Neuaufnahme des Arbeitsverhältnisses, so dass die Förderung auf Ebene der vertraglichen Beschäftigung angesiedelt ist. Der große Umfang dafür zu mobilisierender finanzieller Mittel setzt einen zentralisierten Ausschreibungs- und Bewerbungsprozess voraus, der die NutzerInnen zahlenmäßig begrenzt und in einen Wettbewerb untereinander bringt. Dafür müssen die Wissenschaftseinrichtungen sowohl Auswahlkriterien als auch Förderziele festlegen, die einen Erfolg signalisieren können. Das angewendete Input-Output Modell misst den Ertrag des Programms über die Auswirkungen der Förderung auf die einzelnen WissenschaftlerInnen und verortet den Input in den Unterstützungsmaßnahmen. Zumeist orientieren sich die Programme dafür an angestrebten oder begonnenen Qualifizierungsvorhaben, in denen ausgewählte Etappen oder der Abschluss erfolgreich verlaufen sollen und als Leistung bewertet werden können. Diese

Förderstrategie konzentriert sich weniger auf Möglichkeiten der Alltagsgestaltung, sondern vielmehr auf das Erreichen institutionell angebotener Karrierestationen. Dabei liegen die Entscheidungen über die Förderung auf Seite der Wissenschaftseinrichtungen, während die WissenschaftlerInnen für die Leistungserbringung in Verantwortung gehen.

Die zweite Förderstrategie setzt auf die Ermöglichung einer parallelen Verantwortungsübernahme in Familie und Beruf. Mit der Freisetzung von der Entweder-Oder-Lösung soll WissenschaftlerInnen mehr Entscheidungsfreiheit in ihrer biografischen Planung und Karrieregestaltung zugesprochen werden. Die Förderinstrumente zur praktischen Umsetzung dieser Synchronisierung zielen besonders auf Unterstützung im Arbeitsalltag. In den Programmen ist der Wiedereinstieg als Übergang konzipiert, dessen Beginn selbstgesteuert mit der Planung von Veränderungen im Arbeitsalltag beginnt und mit der Etablierung eines neuen bzw. äquivalenten Arbeitsverhältnisses abschließt. Die Inanspruchnahme der Förderung ist dadurch eng an eine (weiter-)bestehende Beschäftigung an der jeweiligen Wissenschaftseinrichtung gebunden. Ausgehend von einer graduellen Veränderung des Arbeitsalltags, geht es in den Unterstützungsmaßnahmen um die soziale und wissensbezogene Integration der WissenschaftlerInnen, wie auch um die Übernahme einzelner Arbeitsaufgaben durch Umverteilung in der Wissenschaftseinrichtung. In der Entscheidung der Wissenschaftseinrichtung über die Förderung ist dafür ein hohes Maß an Spezialwissen über die Handlungsmöglichkeiten der WissenschaftlerInnen und die Rahmenbedingungen ihrer Arbeitsumgebung nötig. Das können Wissenschaftseinrichtungen über die dezentrale und schrittweise Organisation von Entscheidungen im Verlauf der Förderung umsetzen. Programme können dafür insbesondere kontinuierliche Personalgespräche vorsehen und Gesprächsleitfäden bereitstellen. Der Erfolg der Förderung misst sich dann über die Weitererfüllung der Arbeitsaufgaben innerhalb der Wissenschaftseinrichtung.

Ein Fördermodell aufstellen

In der institutionellen Begleitung von Wiedereinstiegsprozessen kommen je nach Möglichkeiten innerhalb der Einrichtung unterschiedliche Fördermodelle zum Einsatz. Im Kern dieser Modelle stehen fünf Dimensionen, die es in der konkreten Gestaltung der Förderprogramme näher zu bestimmen gilt.

Die Konzeption des Wiedereinstiegs

In Wissenschaftseinrichtungen gibt es Vorstellungen über die zeitliche Gestalt von Wiedereinstiegsprozessen. Diese liegen auf einer Spanne zwischen der Orientierung auf ein einzelnes Ereignis und einem kontinuierlichen Übergang. In den Programmen realisieren sich diese Vorstellungen über terminliche Anforderungen an die WissenschaftlerInnen, den Charakter der vorgehaltenen Unterstützungsmaßnahmen (kurzfristig, einmalig etc.) und die Erwartungshaltung der Organisation (kontinuierliche Personalgespräche, Kommunikation über Formulare etc.). In einem ersten Schritt sollten die Beteiligten an der Programmerstellung ihre Vorstellungen über Start, Verlauf und Ende eines Wiedereinstiegs abgleichen und auf ausschließende Regelungen prüfen. Die zeitliche Konzeption des Wiedereinstiegs entscheidet über den Kreis potentieller TeilnehmerInnen am Förderprogramm.

Formen der Unterstützung

Zur Unterstützung kommen je nach Konzeption des Wiedereinstiegs verschiedenartige Maßnahmen in Betracht. Dazu gehören bspw. finanzielle Maßnahmen, wie die Karriereförderung im Eigenbereich der Einrichtung über ein Stipendium. Aber auch integrierende Maßnahmen wie die Vernetzung mit regionalen Angeboten der Kinderbetreuung, anderen Wissenschaftseinrichtungen und Angebote der Personalschulung sind möglich. Der zweite Schritt in der Erstellung eines Fördermodells besteht in der Konzeption des Unterstützungsangebots. Da die Auswahl möglicherweise stereotype Annahmen über die Bedarfslage von WissenschaftlerInnen beinhaltet, kann es auch hier zur Bevorzugung oder Benachteiligungen bestimmter Personengruppen kommen. Umso wichtiger ist die Erschließung der aktuellen Bedarfe.

Steuerung von Entscheidungsprozessen

In Wiedereinstiegsprozessen spielen Personalentscheidungen eine wichtige Rolle. Förderprogramme sind der Ort, an dem Verantwortungsbereiche, Entscheidungsbefugnisse und Handlungsspielräume für die Institution und die WissenschaftlerInnen verteilt und fixiert werden. Diese sollten die ErstellerInnen des Fördermodells in einem dritten Schritt unter Berücksichtigung von Handlungs- und Entscheidungskompetenzen des Personals festlegen. Dabei ist besonders zu beachten, welche Kontakte und Ressourcen die potentiellen NutzerInnen des Wiedereinstiegsprogramms haben müssen, um die Förderung in Anspruch nehmen zu können.

Modus der Anerkennung

Eine Förderung durch ein Programm setzt einen Bewerbungs- und Auswahlprozess voraus. Dieser bringt die BewerberInnen in ein Verhältnis untereinander, das Konkurrenz oder Solidarisierung auslösen kann. Ein vierter Schritt der Programmerstellung sollte den angestrebten Modus der Anerkennung beschließen, einschließlich der Dimension wissenschaftsbezogener Selbst-Fürsorge, entsprechende Auswahlkriterien festlegen und Bewerbungsmodalitäten transparent darstellen. Basiert die Unterstützung auf begrenzten Ressourcen, können chancengerechte Förderkriterien einen fairen Wettbewerb herstellen. Die kommunikative Einbindung der betreffenden WissenschaftlerInnen im Auswahlprozess ist in jedem Fall anzustreben, um formale Barrieren abzubauen.

Design des Förderplans

Wissenschaftseinrichtungen können für die Gestaltung des Wiedereinstiegs unterschiedliche Angebotsstrukturen unterbreiten, die sich auf das Zusammenspiel von geförderten WissenschaftlerInnen und der Organisation auswirken. Zur Anwendung kommen vor allem das Baukastenprinzip, Ablaufpläne und Checklisten. Auch Kombinationen sind denkbar, um WissenschaftlerInnen in den jeweiligen Abläufen, Phasen und Entscheidungsfragen ein hohes Maß an Selbstbestimmung und zugleich Entlastung zu eröffnen. Ein fünfter Schritt sollte es daher sein, die Zumutbarkeit der notwendigen und möglichen Arbeitsbelastungen für die WissenschaftlerInnen und die Handlungs- und Entscheidungsträger seitens der Wissenschaftseinrichtung zu prüfen.

Gestaltung von Wiedereinstiegsprogrammen

Im zweiten Teil des Moduls geht es um den Aufbau, grundlegende Inhalte und Zielstellungen von Wiedereinstiegsprogrammen. Das folgende Baukastensystem stellt die wichtigsten Programmbestandteile als eine Art Anleitung zur Gestaltung von Programmen zum Wiedereinstieg dar. Die vorgestellten Inhalte sind empirische Ergebnisse unseres Forschungsprojektes und sind nicht als Richtwerte sondern als momentane Umsetzung der Förderung zu verstehen. EntscheidungsträgerInnen und ProgrammverfasserInnen finden in diesem Modulabschnitt sowohl Anregungen als auch Gestaltungsoptionen um Wiedereinstiegsprogramme in ihrer Einrichtung einzuführen. Den potentiellen NutzerInnen gibt dieser Abschnitt einen Überblick zu aktuellen Umsetzungen und Möglichkeiten der Wiedereinstiegsförderung.

Bisherige Wiedereinstiegsprogramme orientieren sich zumeist an einer der beiden oben beschriebenen Förderstrategien. Exemplarisch stehen Stipendienprogramme für die Strategie der Entzerrung, Kontakthalteprogramme für die Strategie der Synchronisierung. Das Modul vereint Ausprägungen beider Strategien.

Der inhaltliche Aufbau der Wiedereinstiegsprogramme im Überblick

Die möglichen inhaltlichen Bestandteile der Wiedereinstiegsprogramme sind im Folgenden dargestellt. Dabei muss sich der Aufbau nicht zwingend an der gewählten Reihenfolge der Darstellung orientieren, vielmehr dienen die Nummerierungen der Übersichtlichkeit.

A Förderrahmen			
1. Programmziele	2. (Förder-) rechtlicher Rahmen	3. Förderhorizont	4. Verantwortlichkeiten / Kontakt / Verfahren
B Förderbedingungen / Ausgestaltung			
5. Zielgruppe und Adressierung	6. Förderziele		7. Fördermaßnahmen
8. Zeitschiene der Förderung		9. Zugangsvoraussetzungen	
C Dokumente in der Förderung			

Einzelne Bestandteile der Wiedereinstiegsprogramme

Abschnitt A: Förderrahmen

Dieser Abschnitt zum Förderrahmen versammelt übergeordnete Bezüge des Programmes, die den (förder)rechtlichen Rahmen beschreiben wie auch die Einbindung des Förderprogramms in die Wissenschaftseinrichtung.

1. Programmziele der Institution

Die Programmziele verdeutlichen den potentiellen NutzerInnen die Absichten der ausschreibenden Wissenschaftseinrichtung. Sie geben darüber die Möglichkeit für einen Interessensabgleich zwischen den WissenschaftlerInnen und der Organisation. Die WissenschaftlerInnen entscheiden sich bereits hier, ob sie als Person hinter den formulierten Zielen stehen und die Förderung entsprechend nutzen wollen bzw. an genau dieser Einrichtung arbeiten möchten. Die klare Benennung von Zielen ist entsprechend wichtig, ebenso wichtig ist dann aber auch, die Übersetzung in planbare Aufgabenbereiche und Handlungen.

Die Programme formulieren übergeordnete Ziele vor allem in den Bereichen der Nachwuchs-, der Frauen- und der Familienförderung mit dem Verweis auf hochschulpolitische Zielvereinbarungen. Grundsätzlich geht es also um die Herstellung von Chancengleichheit und -gerechtigkeit im Wissenschaftssystem, die eine Personalentwicklung in der eigenen Einrichtung stützen soll. Dabei verbinden die Wissenschaftseinrichtungen angestrebte Ziele in Richtung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit (Bestenauslese) mit gesellschaftspolitischen Zielen (Vereinbarkeit von Familie und Beruf). Aus einer erweiterten gleichstellungspolitischen Perspektive heraus geht es um die grundsätzliche Integration und biografische Passung von leistungs- und anerkennungsbezogener Karrierelogik in Wissenschaft und Hochschule einerseits und der auf Verbundenheit, Zuwendung und Verantwortung basierenden Sorgelogik im privaten und familialen Bereich. Zur Zielerreichung mobilisieren sie Wissen aus öffentlichen und fachspezifischen Diskursen (Unterrepräsentation von Frauen), wie auch Erfahrungswissen („die Erfahrung zeigt, dass...“). Durch Letzteres können personalpolitische Entscheidungen durchlässig für das Aufgreifen realer Lebenszusammenhänge der WissenschaftlerInnen sein.

ProgramminiatorInnen sollten beim Verfassen der Wiedereinstiegsprogramme darauf achten, dass die Entwicklung dauerhafter institutioneller Strukturen zur Rahmung von Übergängen oder Appelle zur Kulturveränderung (z.B. über Adressierung an Personalverantwortliche) ebenso wesentlich sind. Förderungen, die an den WissenschaftlerInnen und deren berufsbiografischer Bewältigung ansetzen, müssen zwingend durch strukturelle Änderungen gerahmt werden, um Programmziele auf hochschulpolitischer Ebene zu erreichen. Personenbezogene Wiedereinstiegsförderung kann lediglich ein Baustein dafür sein.

2. (Förder-)Rechtlicher und finanzieller Rahmen

Programme nehmen auf zugrundeliegende (förder-)rechtliche Rahmenbedingungen Bezug und benennen diese. Dies kann z.B. die Gesetzgebung zu Mutterschutz und Elternzeit sein, aber auch übergeordnete, initiierende Förderrichtlinien (z.B. der Länder). Dazu gehört auch die Offenlegung der Herkunft von Fördergeldern. Dies ermöglicht WissenschaftlerInnen den Aufbau einer Planungsperspektive für den Wiedereinstieg und damit eine gezielte Entscheidung für die Förderung.

3. Zeitliche Gültigkeit des Programms / Förderhorizont

Die zeitliche Gültigkeit der Programme ist ein wesentlicher Planungsfaktor für WissenschaftlerInnen. Die Passfähigkeit der Förderung zur aktuellen Lebenssituation der WissenschaftlerInnen hängt direkt von den terminlichen Festlegungen des Wiedereinstiegsprogramms ab.

Förderprogramme, die sich z.B. jeweils auf das aktuelle Kalenderjahr beziehen, treffen keine Aussage darüber, ob die Förderung auch darüber hinaus vorhanden sein wird. Trifft das Programm keine Aussage, dann bleibt es offen, ob die Förderung nur aktuell genutzt werden kann oder damit auch zukünftig gerechnet werden könnte. Beiden Beispielen gemein ist, dass die WissenschaftlerInnen keine Planungen aufstellen können, sondern mit dem Programm auf den aktuellen Wiedereinstieg reagieren können.

Der Verweis auf ein kontinuierliches oder wiederkehrendes Förderprogramm signalisiert WissenschaftlerInnen eine Verlässlichkeit, auf deren Grundlage sie mit reduziertem Risiko biografische Entscheidungen (z.B. über eine Familiengründung) im Wissenschaftsfeld treffen können.

4. Kontaktdaten in der Institution / Verantwortlichkeiten / Hinweise zum Verfahrensablauf

Konkrete Angaben hinsichtlich der Vergabe der Fördermittel wie auch der anschließenden Verfahren sollten Inhalt der Programmausschreibung sein, ebenso wie die Benennung konkreter Ansprechpartner an allen Punkten der Förderung.

Transparente Darstellungen der Verfahren und Ansprechpartner wie Entscheidungsträger legen die Zuteilung und Umsetzung der Förderung offen. Dadurch können WissenschaftlerInnen in die Interaktion mit der Wissenschaftseinrichtung bzw. den benannten Personen treten und die Passfähigkeit der Förderung überprüfen oder im Kontakt herstellen. Auch die Wissenschaftseinrichtung erhält über diesen Kanal Wissen zur Bedarfslage der WissenschaftlerInnen, das sie in Controlling und Steuerung der Organisation einfließen lassen kann.

Abschnitt B: Konkrete Förderbedingungen

Die inhaltliche Ausgestaltung des Förderprogramms (Teil B) liefert Informationen über die konkreten Bedingungen, die Voraussetzungen und den Ablauf der ausgeschriebenen Förderung. Die Programme definieren detailliert, mit welchem Ziel welche Personen mit welchen Maßnahmen gefördert werden und wie Organisationseinheiten verantwortlich in den Förderprozess integriert sind. Sowohl für die NutzerInnen wie auch für die Organisation erfolgt darüber die Festschreibung von Erwartungen, Verantwortlichkeiten aber auch des Nutzens, der mit der Förderung verbunden ist.

5. Zielgruppe und Adressierungen

Die Adressierung im Förderprozess relevanter Akteure und ihrer Funktion im Rahmen der Förderung stellt klare Verbindlichkeiten und Orientierungspunkte her. Dazu gehören neben den einzelnen WissenschaftlerInnen als EffekträgerInnen der Förderung auch die Entscheidungs- und HandlungsträgerInnen im Förderprozess, sowie die notwendigen UnterstützerInnen zur Umsetzung der Förderung und Erfüllung aller Voraussetzungen. Zur Bestimmung des AdressatInnenkreises greifen VerfasserInnen der Förderprogramme auf Annahmen über generatives und fürsorgliches Verhalten im Wissenschaftsfeld zurück. Sie legen förderberechtigte Status- und Personengruppen fest und legitimieren damit deren Distanzierung und Wiederannäherung an das Wissenschaftsfeld. Dadurch gestalten sie auch Handlungsspielräume im Karrierhandeln der WissenschaftlerInnen, denn zur Inanspruchnahme der Förderung müssen diese in ihrer Karrierereposition und den aufgebauten Karriereressourcen den Kriterien der ausschreibenden Wissenschaftseinrichtung entsprechen.

Die folgende Übersicht zeigt Ausprägungen der untersuchten Wiedereinstiegsprogramme zur Adressierung der WissenschaftlerInnen. Diese sind unterteilt in die zwei hauptsächlichen Merkmale – eine Beschreibung der Zielgruppen anhand ihres Status im Wissenschaftsfeld sowie über ihr Geschlecht – wobei die Förderprogramme Statusmerkmale kombinieren.

Status im Wissenschaftsfeld	Geschlechtliche Dimensionierung
<ul style="list-style-type: none"> • WissenschaftlerInnen in Qualifikationsprozessen • WissenschaftlerInnen an der Institution • Verknüpfung zwischen Karriere- und Familienstatus • Verknüpfung zu familiär bedingter Unterbrechung bzw. zu zeitweiser Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtsspezifische Ansprache • Verknüpfung zu familiärer Mehrbelastung • Anbindung an biologische Elternschaft • Explizit „aktive Väter“ (unter Beweispflicht)

Förderprogramme zum Wiedereinstieg richten sich vorrangig an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Qualifikationsprozessen, die aufgrund familiär bedingter Unterbrechungen (Kinder), Verzögerungen, Mehrbelastungen, Unterstützung bei der Fortführung ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit benötigen. Die direkte Verknüpfung von Wiedereinstieg und Qualifizierungsprozessen verdeutlicht die Karrierevorstellungen der Institution und das Ziel, konkret die Unterrepräsentanz von Frauen in den verschiedenen Qualifikationsstufen zu verringern. Programme sprechen aber auch potentielle NutzerInnen in ihrer konkreten familialen Position unabhängig der Position im Wissenschaftsfeld an. Darüber werden unabhängig der institutionellen Karrierebilder alltägliche Identifizierungsangebote bereitgestellt (z.B. werdende Mütter und Väter). Das macht einen Wiedereinstieg auch unabhängig von Qualifizierungsprozessen denkbar. Alternative wissenschaftliche Karrierewege können Programme, z.B. auch mit der Adressierung an (potentielle) Lehrende, Forschende oder an der Institution Beschäftigte stützen.

Die Ansprache von Frauen und Männern, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Kontrast zum geschlechtlichen Neutrum spricht für das Bewusstsein der Programmkonstrukteure um die Bedeutung der Dimension Geschlecht im Arbeitsverhältnis. Mit dem Fokus auf durch Familienarbeit belastete Frauen und „aktive Väter“ nehmen die Wissenschaftseinrichtungen allerdings kulturelle Geschlechterstereotype in die Programmkonstruktion auf. Diese können zwar der Realität entsprechen, als grundlegende Voraussetzung einer Förderung reproduzieren sie aber auch das bestehende Machtgefälle im gesellschaftlichen Geschlechter- und Versorgungsverhältnis und geschlechtsspezifische Unterschiede im generativen und fürsorglichen Verhalten von WissenschaftlerInnen.

Wir empfehlen mit Nachdruck, dass die Förderprogramme auch WissenschaftlerInnen, die einen Wiedereinstieg nach Pflege von Angehörigen planen, als Zielgruppe aufnehmen. Diese und weitere Lebens- und Verantwortungskonstellationen können zu Distanzierungen vom Wissenschaftsfeld führen, die in unterschiedlichen Phasen der wissenschaftlichen Karriere einen Wiedereinstieg notwendig machen.

Mit einer anerkennenden Sprache, die Familienzeiten und Wiedereinstiege deutlicher als zu vereinbarende, biografische Komponente denn als Einschränkung der wissenschaftlichen Tätigkeit oder zu vermeidende Diskontinuität beschreibt, können Wissenschaftseinrichtungen ebenfalls zum Wiedereinstieg ermutigen. Z.B. „Unterstützung bei der Fortführung der wissenschaftlichen Tätigkeit“ statt „Unterstützung wegen Verzögerung/Belastung durch Familie“.

6. Förderziele

In Abgrenzung zu den übergeordneten Zielen der Institution (Abschnitt A Förderrahmen) formulieren die Programme zudem operationalisierte Ziele auf der Handlungsebene der WissenschaftlerInnen. Die Wissenschaftseinrichtungen übersetzen in diesem Programmaustein die angestrebten Veränderungen im Wissenschaftsfeld in Karrierehandeln einzelner Personen. Damit legen sie auch die „Förderwürdigkeit“ von Karriereschritten fest, die aus ihrer Sicht einen gelingenden Berufsverlauf ausmachen.

Die Förderprogramme zum Wiedereinstieg fokussieren dabei auf zwei abgrenzbare Zielbereiche:

Erwerb formaler Qualifikation	Erwerb/Erhalt weiterer für eine wissenschaftliche Tätigkeit / Karriere aus institutioneller Sicht notwendiger Kompetenzen
<ul style="list-style-type: none"> • Aufnahme, Weiterführung, Abschluss von Promotionsvorhaben • Aufnahme, Weiterführung, Abschluss von Habilitationsvorhaben • Verknüpfung mit Erlangung einer Professur als intentionalem Ziel 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzentwicklung und -erhalt • Strukturierter Wiedereinstieg als Instrument der Personalplanung • Publikationsvorhaben • Integration in karriererelevante Netzwerke • Projektakquise

Der Zielbereich formaler Qualifikation schafft für WissenschaftlerInnen eine klare Orientierung am Stufenmodell der klassischen wissenschaftlichen Aufstiegskarriere mit dem Karriereziel der Professur. Wissenschaftseinrichtungen können neben dem Erwerb formaler Qualifikation auch weitere für eine wissenschaftliche Karriere wesentliche Bausteine unterstützen. Bekannte Faktoren und mögliche Förderziele der Programme, die sich positiv auf Karrieren im Wissenschaftsfeld auswirken, sind die Unterstützung von Publikationsvorhaben, von Projektakquise sowie die Integration in berufliche Netzwerke.

Sichtbar und kritisch zu prüfen sind zwei Punkte – zum einen die Schwerpunktsetzung auf Promotionsvorhaben, die der aktuellen Forschungslage nach Ausstieg von Frauen aus Wissenschaftskarrieren vor allem nach der Promotion entgegensteht. Zum anderen unterstützen die Programme einen möglichst schnellen Wiedereinstieg mit dem Hinweis darauf, Kompetenz- und Wissensverlust vorzubeugen. Da Sorgeverantwortung die Planungs- und Entscheidungskompetenzen von WissenschaftlerInnen vielfach stärkt, sollten Wissenschaftseinrichtungen entsprechende Defizitannahme prüfen.

Der strukturierte Wiedereinstieg als Instrument der Personalplanung ist ebenso Ziel von Wiedereinstiegsprogrammen, stützt aber gezielt die Kontinuität wissenschaftlicher Beschäftigung durch die Erstellung eines institutionellen Ablaufschemas.

Der Breite möglicher Förderziele (und potentieller NutzerInnen), die den Wiedereinstieg in Wissenschaften rahmen können, können Wissenschaftseinrichtungen durch modularisierte Förderprogramme begegnen.

7. Fördermaßnahmen

Im Rahmen der Programme werden die oben beschriebenen Förderziele durch explizierte Maßnahmen und Instrumente untersetzt. Sowohl finanzielle als auch karrierestrategische Maßnahmen unterstützen WissenschaftlerInnen bei ihrem Wiedereinstieg. Ein Großteil der angebotenen Maßnahmen ist in nachfolgender Tabelle dargestellt.

Finanzielle Unterstützung	Karrierestrategische Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none"> • Stipendium • Promotion (700-1.600 € monatlich) • Habilitation (920- 2.000 € monatlich) • Publikationsvorhaben / Projektakquise • Tagungs- /Reisekosten • Fortbildungszuschüsse • Familienzuschläge (Kinder, Kinderbetreuung) • Finanzielle Unterstützung Haushaltshilfe 	<ul style="list-style-type: none"> • Informations- und Beratungsangebote • Coaching • Fort- und Weiterbildungen • Personalgespräche • Angebote zu Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort (Teilzeit, Telearbeit) • Kinderbetreuung (regulär und flexibel) • Personelle Unterstützung (SHK)

Finanzielle Förderungen in Form von Stipendien honorieren über unterschiedliche Förderhöhen fortgeschrittene Wissenschaftskarrieren. Mit Stipendien und der finanziellen Förderung von Publikationsvorhaben, Tagungen und Projektakquise können Wissenschaftseinrichtungen eine kurzfristige Existenzsicherung und Beschäftigung der WissenschaftlerInnen erreichen. Dabei bleibt die soziale und rechtliche Einbindung der geförderten Personen in die Wissenschaftseinrichtung bzw. den Arbeitsbereich weitestgehend den informellen Aushandlungen der WissenschaftlerInnen überlassen. Darüber hinaus

können Programme auch Wiedereinstiegsstellen als Maßnahme beinhalten, die über eine Stellenbeschreibung verschiedene Aufgabenbereiche für die WissenschaftlerInnen im Arbeitsbereich festlegen. Damit bieten Wissenschaftseinrichtungen einen formalen Rahmen für den Aufbau von Arbeitsbeziehungen an und stellen die wohlfahrtsstaatliche Begleitung des Arbeitsverhältnisses sicher.

Die Wissenschaftseinrichtungen sprechen Kinderbetreuungszuschläge zumeist in Abhängigkeit des Familieneinkommens zu, der Fokus liegt dabei auf zusätzlicher flexibler Kinderbetreuung über die städtische Betreuung hinaus. Die Programme fördern damit eine bessere Vereinbarkeit familialer Aufgaben mit wissenschaftlichem Workload, ohne darüber den größeren Stellenwert der Wissenschaft gegenüber der Familie in Frage zu stellen. Durch die Aufnahme von Sorgelkontexten (wie z.B. Kinderbetreuung) in Wiedereinstiegsprogramme signalisieren die Wissenschaftseinrichtungen eine familienfreundliche Arbeitskultur. Dafür bieten einige Wiedereinstiegsprogramme auch Mittel zur Entlastung im Haushalt an, die auf einen Zeitgewinn für die Familien- und Arbeitszeit der WissenschaftlerInnen zielt.

Alternativ zur Höherbewertung von wissenschaftlicher Arbeit gegenüber Hausarbeit können Wissenschaftseinrichtungen ihre Angestellten auch entlasten, indem sie personelle Unterstützung im wissenschaftlichen Arbeiten anbieten, wie z.B. durch studentische Hilfskräfte für Labortätigkeiten. Da WissenschaftlerInnen ihre Prioritäten sehr unterschiedlich setzen, bietet sich hier eine Option zur Umwidmung von Mitteln an.

Informations- und Beratungsangebote, Coaching und Weiterbildung sind wichtige Elemente der Wiedereinstiegsförderung. Die WissenschaftlerInnen positionieren sich am Wiedereinstieg (neu) und können in diesen Angeboten eine Unterstützung für ihren Wiedereinstieg und ihre Karriereentwicklung finden. Gleichzeitig unterstützen Informations- und Beratungsangebote konkret bei der Organisation des Wiedereinstiegs und schaffen Transparenz hinsichtlich der Rechte und Pflichten sowohl der Institution als auch der WissenschaftlerInnen in diesem Prozess. Zur Abstimmung der fachwissenschaftlichen Veränderungen im Arbeitsbereich durch den Wiedereinstieg sind frühzeitige und regelmäßige Personalgespräche ein unverzichtbarer Bestandteil des Wiedereinstiegs.

Besonders durch Teilzeitregelungen auf allen Arbeitsebenen (inkl. Führungsebene) wie auch Mentoring zur Karriereplanung und Dual Career Services können Wissenschaftseinrichtungen zum Gelingen des Wiedereinstiegs beitragen und die WissenschaftlerInnen in ihren Entscheidungen über einen Wiedereinstieg ermutigen. Sind die Teilzeitregelungen dabei flexibel durch die WissenschaftlerInnen (in Aushandlung mit Personalverantwortlichen) gestaltbar, können die Beteiligten am Förderprozess je nach persönlicher Lebens- und Karriereplanung individuell passend die Arbeitszeit und mögliche gleitende Arbeitszeiterhöhungen im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Karriere gemeinsam festlegen.

8. Zeitschiene der Förderung

Zeitlich begrenzte Mittel sind charakteristisch für die Förderlandschaft und schlagen sich in Form von Laufzeiten, Stichtagen und zeitlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten auch in den Wiedereinstiegsprogrammen nieder. Der Kreis der potentiellen NutzerInnen wird hierüber eingeschränkt, denn deren biografische Situation und berufliche Planung muss zeitlich mit dem gesetzten Förderrahmen zusammenpassen.

Fördermodell der Entzerrung, bspw. in Wiedereinstiegsstipendien	Fördermodell der Synchronisierung, bspw. in Kontakthalteprogrammen
<ul style="list-style-type: none"> • Feste Stichtage für Bewerbung bzw. Förderzeitraum • Standardlaufzeiten (bei Qualifikationsarbeiten vorrangig 1 Jahr) • Möglichkeiten zur Verlängerung, Unterbrechung, Streckung der Förderung 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientierung an biologischer Rahmung durch Schwangerschaft sowie gesetzlichen Vorgaben zu Mutterschutz und Elternzeit • Weitere Ausgestaltung in Aushandlung zwischen Wissenschaftlerin und Personalverantwortlichen im Rahmen von Personalgesprächen

Grundlegend sehen Wissenschaftseinrichtungen in den Wiedereinstiegsprogrammen eine kurzfristige Förderung vor. Stichtage und Standardlaufzeiten dienen dabei der Planbarkeit der Fördermittel, erlauben aber ebenso wie Standardlaufzeiten kaum Anpassungen an die biografische Situation und Pläne der

NutzerInnen. Z.B. liegt bei Änderungen an der Standardlaufzeit häufig eine ‚Beweispflicht‘ bei den NutzerInnen. Dabei ist nachzuweisen, dass sie „besonderen sozialen oder familiären Belastungen ausgesetzt sind oder waren (z.B. Schwangerschaft, Pflege eines Kindes oder Angehörigen, schwere Krankheit)“. In diesem Fall sind die betreffenden Wiedereinstiegsprogramme erst in prekären Lebenssituationen auf Seiten der WissenschaftlerInnen passfähig. Alternativ besteht im Abgleich mit dem finanziellen Haushalt der Organisation grundsätzlich auch die Möglichkeit, eine Förderung zeitlich zu flexibilisieren (wie etwa ein variabler Förderstart, Unterbrechung der Laufzeit, Streckung der Laufzeiten verbunden mit Teilzeit).

Die in Kontakthalteprogrammen umgesetzte Förderstrategie greift dies auf. Der Wiedereinstieg wird nicht als punktuellere Ereignis sondern als Übergangszeit verstanden und obliegt auch zeitlich der Aushandlung zwischen Personalverantwortlichen und WissenschaftlerInnen. Letztere haben so Gestaltungsoptionen hinsichtlich der zeitlichen Umsetzung der Förderung und können diese an ihre biografischen Planungen anpassen.

9. Zugangsvoraussetzungen

Förderung ist aus ökonomischen, verwaltungstechnischen und ideellen Gründen begrenzt. Übersteigt das Interesse der BewerberInnen die Unterstützungsmöglichkeiten der Organisation, entsteht ein Entscheidungszwang und eine Begründungspflicht für die Förderung. Dabei schätzen die Wissenschaftseinrichtungen ab, inwiefern die BewerberInnen durch die bereitgestellten Fördermittel die vorgegebenen und vereinbarten Förderziele erreichen können. Bei der Konstruktion von Förderprogrammen mit dem Fokus Wiedereinstieg entsteht die Notwendigkeit, Annahmen über wissenschaftliche Leistungs- und Entwicklungsfähigkeit mit denen über Versorgungskontexte und reproduktive Zusammenhänge und weibliche/männliche Biografien zu verbinden. Als Kriterien ziehen die Wiedereinstiegsprogramme vielfach das meritokratische Prinzip heran, stellen auf vorhandene Arbeitsbeziehungen oder festgelegte Zeitarrangements ab. Darüber werden der Kreis der NutzerInnen explizit aber auch implizit eingeschränkt und teils hohe Anforderungen an Vernetzung und Passungsleistungen der WissenschaftlerInnen gestellt. Wesentliche Zugangsvoraussetzungen sind im Folgenden dargestellt:

Meritokratie und Vernetzung	Zeitarrangements
<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation des Arbeitsprozesses • Empfehlungen / Beurteilungen durch ProfessorInnen • Nachweis Einbindung in wissenschaftliche Arbeit / aktuelle Forschung (an der Institution) • Ökonomische und betreuerische Absicherung der Familienarbeit • Beschäftigungsabsicherung über Lehrstuhl • Wissenschaftliche Exzellenz 	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitliche Definition des Wiedereinstieges • Orientierung an den institutionellen (Lebens)Zeitvorstellungen • Selektion über kalendarisches Alter • (gradueller) Ausschluss weiterer Beschäftigungsverhältnisse

Die ausschließliche Orientierung an Leistungskriterien (wie Noten oder ein Längenvergleich der Publikationsliste) kann jedoch keine Aussage über Motivation und Verbleib der NutzerInnen in der Wissenschaft treffen. Eine Dokumentation oder Planung des eigenen Arbeitsprozesses stützt sich zum einen auf die fachwissenschaftliche Motivation der WissenschaftlerInnen und zum anderen auf ihre arbeitsorganisatorischen Fertigkeiten. Die Organisation kann dadurch einerseits Erwartungen hinsichtlich des Erfolgs der Förderung aufbauen und andererseits den Unerwartbarkeiten im Forschungs- und Lehrkontext, denen WissenschaftlerInnen beständig ausgesetzt sind, gerecht werden. Teilweise setzen die Wissenschaftseinrichtungen für die Realisierbarkeit des Vorhabens oder Exzellenz der Forschung auf Empfehlungsschreiben und Gutachten von ProfessorInnen und vertrauen ihrer sachgerechten Beurteilung. Dies erfordert jedoch eine bestehende Einbindung in eine Wissenschaftseinrichtung, die in einer Wiedereinstiegskonstellation nicht immer besteht. Zugleich fördern Wissenschaftseinrichtungen dadurch eine einseitige Abhängigkeit in hierarchischen Arbeitsbeziehungen.

Hier können Einrichtungen institutionelle Versorgungsleistungen (z.B. Zusage einer Beschäftigung im Arbeitsbereich) als Zugangsvoraussetzung festlegen, solange die Programme auch die VertreterInnen der Organisationen verantwortlich adressieren. Sprechen Förderprogramme nur die NutzerInnen an, gehen sie auch hier davon aus, dass WissenschaftlerInnen in ihrer Wiedereinstiegskonstellation aktiv auf Netzwerke an der Organisation zugreifen und ein entsprechendes Leistungsversprechen einfordern können.

Eine weitere formulierte Zugangsvoraussetzung ist die privat organisierte ökonomische wie personelle Absicherung von Kinderbetreuung. Gegen diese Entkopplung von Wissenschaft und Elternschaft können Wissenschaftseinrichtungen wie oben beschrieben auch familienfreundliche Karrieren unterstützen, sei es durch finanzielle Mittel für Kinderbetreuung oder Entlastung im Arbeitsalltag.

Zu einem erfolgreichen Wiedereinstieg können alternative Arbeitszeitmodelle bzw. Beschäftigungskombinationen beitragen. Dazu gehören flexible Teilzeit- und Telearbeitsmodelle, der Verzicht auf Altersbegrenzungen und auf den Ausschluss weiterer Tätigkeiten auch außerhalb der Wissenschaft. In Unterstützung von Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit müssen Vergabekriterien von Förderprogrammen gefunden werden, die WissenschaftlerInnen in Sorgeverantwortung nicht implizit diskriminieren.

Abschnitt C: Dokumente in der Förderung

Programme bzw. deren Nutzung greifen zumeist auf weitere im Prozess der Bewerbung oder Förderung notwendige Dokumente zurück. Diese können unterteilt nach dem Zeitpunkt der Nutzung folgende sein:

Bewerbungsverfahren	Förderprozess
<ul style="list-style-type: none"> • Standardisierte Bewerbungsformulare • Dokumente mit weiterführenden Informationen • Informationsbroschüren zu Beratungs-/ Informationsangeboten 	<ul style="list-style-type: none"> • Gesprächsleitfäden • interne Rundschreiben • Formulare zur Dokumentation der Interaktion • Prozessbeschreibung

Auch auf Dokumente, die Abläufe innerhalb der Organisation vorgeben, sollten Wissenschaftseinrichtungen den WissenschaftlerInnen zugänglich machen. Durch Transparenz in allen Punkten der Förderprozesse ist es den RezipientInnen möglich, eröffnete Gestaltungsspielräume aktiv zu nutzen und darüber parallel Prozesse der Organisationsentwicklung mit zu initiieren.

Handlungsempfehlungen: Wiedereinstiegsprogramme implementieren

Die Handlungsempfehlungen zielen auf zwei Ebenen. Dabei geht es zum einen um die Verankerung des Wiedereinstiegs in der Arbeitsorganisation der Wissenschaftseinrichtungen und strukturelle Voraussetzungen für eine gelingende Implementation. Die zweite Ebene betrifft die konkrete Programmgestaltung.

Ebene der Arbeitsorganisation

Wiedereinstiegsprozesse sind Reaktionen auf Veränderungen in Lebenszusammenhängen von WissenschaftlerInnen. Diese Veränderungen sind oft von unbestimmter Dauer, betreffen unterschiedliche Ebenen des Arbeits- und Lebenszusammenhangs und sind teilweise mit dem Mobilitätsverhalten der WissenschaftlerInnen verbunden. Daher erfordern sie neue und bewusste Entscheidungen über Arbeitsgestaltung. Ein wichtiges Instrument dafür sind Personalgespräche mit Führungsverantwortlichen, die in direktem Kontakt zu den WissenschaftlerInnen stehen.

Da Akteure im Wissenschaftsfeld den Wiedereinstieg oft als Karriererisiko bewerten, besteht die Gefahr einer Tabuisierung (und damit fehlender Kommunikation). Das erschwert Planungs- und Entscheidungsprozesse für die WissenschaftlerInnen und Leitungspersonal. Hier kann eine anerkennende Einstellung in der lokalen Arbeitskultur zur Übernahme fürsorglicher Verantwortung die Schwelle für offene Gespräche und rechtzeitige Informationen senken.

Ein Wiedereinstieg in die Wissenschaft betrifft spezifische Distanzierungen und Annäherungen von Seiten der WissenschaftlerInnen und der Wissenschaftseinrichtungen. Dazu gehört auf Ebene der Organisation die Einbettung in den Arbeitsalltag wissenschaftlicher Praxis (z.B. Forschung, Lehre, Selbstverwaltung, Veröffentlichung) und in berufliche Beziehungen. Auf Ebene der Person liegen mögliche Distanzierungen in Ziele und Motivationen wissenschaftlichen Arbeitens, sowie die individuell verfügbare Arbeitszeit und disziplinspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten. Die Übernahme selbst-fürsorglicher Verantwortung durch WissenschaftlerInnen setzt in der Regel karrierebezogene Planungsprozesse frei; diese wirken auf institutionelle Abläufe zurück und tragen somit potenziell zur Verstetigung von Karrieren bei. Eine erneute Annäherung und Einbindung in die Wissenschaft kann durch die Unterstützung in der Aneignung ausgewählter Charakteristika erfolgen, nur selten ist eine Umstellung des ganzen Lebenszusammenhangs nötig.

Für einen Wiedereinstieg gibt es das institutionelle Kriterium des Beschäftigungsverhältnisses, entscheidender sind aber oft die Wahrnehmungen und Zuschreibungen der Personen im Arbeitszusammenhang der WissenschaftlerInnen. Für einen gelingenden Wiedereinstieg sollten institutionelle Voraussetzungen und Ansprüche geklärt und durch Zielvereinbarungen im Förderprogramm festgehalten werden. Die Beteiligung relevanter Personen aus dem Arbeitsumfeld der WissenschaftlerInnen führt dabei zu anwendungsbezogenen und realistischen Definitionen. Ziel dieser Festlegungen sind Entscheidungen darüber, wo Distanzierungen und Annäherungen seitens der Wissenschaftseinrichtung möglich und seitens der WissenschaftlerInnen erwünscht sind.

Bevor Wissenschaftseinrichtungen die finanziellen Rahmenbedingungen eines Wiedereinstiegs klären, sollten sie die genaue Konstellation des Wiedereinstiegs durch Personalgespräche mit den WissenschaftlerInnen erfassen. Die Einbindung der WissenschaftlerInnen sollte durch einen regelmäßigen und umfangreichen Informationstransfer mit flankierenden Beratungsangeboten erfolgen. Durch eine erweiterte Informationspflicht können Wissenschaftseinrichtungen das Bewusstsein der Personen im Arbeitszusammenhang der WissenschaftlerInnen (insbesondere des Führungspersonals) für den Wiedereinstieg sensibilisieren und die WissenschaftlerInnen selbst auf Informationsbedarfe und Handlungsmöglichkeiten hinweisen.

Die Information sollte angestrebte und umgesetzte Entscheidungen der Arbeitsorganisation betreffen, aber auch relevante Absprachen über Arbeitsinhalte und fachliche Ausrichtungen und Entwicklungen. Die Beratung sollte die Planung und den Ablauf des Wiedereinstiegs unterstützen. Dazu gehört die Vermittlung relevanter Verwaltungsstrukturen und Verfahrensabläufe sowie nach Möglichkeit auch Erfahrungen mit der lokalen Arbeitskultur, als auch die Personen und Schnittstellen zur kommunikativen Einbindung der WissenschaftlerInnen zu benennen und entsprechenden Kontakt herzustellen.

Ein Wiedereinstieg sieht häufig Veränderungen im Beschäftigungsverhältnis vor, die für die jeweilige Wissenschaftseinrichtung entweder vorübergehenden oder dauerhaften Charakter haben. Anzustreben sind dabei eine rechtzeitige Planung des Übergangs und flexible Abläufe in der Arbeitszeitgestaltung, sowohl bei einer geplanten Reduktion der Arbeitszeit, als auch bei der Erhöhung. Zu beachten ist, dass die hohen Mobilitätsanforderungen an WissenschaftlerInnen zu einem Wiedereinstieg an einer neuen Wissenschaftseinrichtung führen können (z.B. bei Umzügen von Dual-Career Couples). Daher gilt es, abhängig vom Beschäftigungsverhältnis auch gleitende Übergänge an andere Einrichtungen und Standorte einzuplanen.

Reguläre Arbeitsverhältnisse sind Stipendien deutlich vorzuziehen, da sie eine verlässlichere Arbeitsbasis bieten. Bei der Vergabe von Stipendien ist grundsätzlich eine ergänzende schriftliche Arbeitsvereinbarung zu treffen, die Rechte und Pflichten der StipendiatInnen und der Wissenschaftseinrichtungen festhält. Um den institutionellen Status der WissenschaftlerInnen zu klären, gehört dazu auch die rechtzeitige Information und Beratung um Anschlussmöglichkeiten der Einbindung und Beschäftigung.

Müssen Wissenschaftseinrichtungen oder WissenschaftlerInnen einen Erfolg der Förderung nachweisen, sollte die Differenz von In- und Output auf beiden Seiten berücksichtigt werden. Dazu gehören die jeweiligen Leistungen und relevanten Veränderungspotentiale für die Wissenschafts- und Arbeitskultur, explizit sollte der Beitrag zur Erhöhung der Diversität im Arbeitsbereich Eingang finden.

Viele Wiedereinstiegsprogramme orientieren sich in der Erstellung von Angeboten und Organisationsabläufen an gesetzlichen Regelungen zum Mutterschutz und sprechen dezidiert Frauen an. Das fördert den Wiedereinstieg von Wissenschaftlerinnen mit Kind oder Kinderwunsch, reproduziert durch den impliziten Ausschließlichkeitscharakter aber auch Geschlechterstereotype. Die Wissenschaftseinrichtungen delegieren dadurch Familiensorge weiterhin an Frauen und reduzieren fürsorgliche Verantwortung auf die frühkindliche Phase. Sowohl andere Sorgearbeit (z.B. Pflege von Angehörigen, eigene Krankheit) als auch Männer und deren Lebenszusammenhänge sollten in Wiedereinstiegsprogrammen Berücksichtigung finden.

Ob und wann die Veränderung der körperlichen Konstitution der WissenschaftlerInnen im Wiedereinstieg eine Rolle spielt, ist ein grundsätzlicher Klärungsbedarf. Kommen Arbeitsschutz und Arbeitsinhalte in Konflikt, können Wissenschaftseinrichtungen spezielle Unterstützungsmaßnahmen vorhalten. Dazu gehören die Umverteilung von Arbeitsaufgaben im direkten Arbeitszusammenhang, die Möglichkeit zur Umwidmung von Personal- und Sachmitteln und die Bereitstellung von Hilfskräften für Arbeiten mit speziellen körperlichen Voraussetzungen der Anwesenheit, z.B. im Labor. Denkbar ist auch die öffentlichkeitswirksame Einrichtung von Räumen resp. Zonen zur Herstellung, Wiedererlangung und Organisation alltäglicher Arbeitskraft (z.B. Familientreffs); auch diese Räume sollten grundsätzlich allen Beschäftigten offen stehen und zur Integration von produktiver und reproduktiver Arbeit beitragen.

Oftmals halten Wissenschaftseinrichtungen bereits Angebote vor, die sich im Rahmen der Wiedereinstiegsförderung ausbauen und für einen breiteren Kreis von WissenschaftlerInnen öffnen lassen. Dazu gehören besonders Maßnahmen aus den Bereichen der Vereinbarkeit, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit. Aber auch Angebote der Weiterbildung und Karriere- und Nachwuchsförderung. Die Verknüpfung von Wiedereinstiegsprogrammen mit anderen Förderbereichen der Wissenschaftseinrichtungen unterstützt individuelle Planungsprozesse und begünstigt die Förderung von Diversität an Hochschulen. Hier geht es strategisch darum, WissenschaftlerInnen in einer Wiedereinstiegskonstellation nicht durch exklusive Förderung aus anderen Förderkontexten auszuschließen.

Ebene der Programmgestaltung

Zur passgenauen Unterstützung der WissenschaftlerInnen im Wiedereinstieg können Wissenschaftseinrichtungen modularisierte Förderprogramme erstellen. Diese bieten unter Berücksichtigung lokaler Verwaltungsstrukturen und Arbeitskulturen vielfältige Gestaltungsoptionen eines Wiedereinstiegs und können der Polarisierung in zwei Fördermodelle entgegensteuern.

Grundlegend sollten Wissenschaftseinrichtungen bei der Auflage von Wiedereinstiegsförderung zum einen eine anerkennende Sprache verwenden, die Familie als wertvolle Ressource und Entwicklungsfeld der WissenschaftlerInnen betrachtet. Zum anderen ist es von großer Bedeutung, um strukturelle Entwicklungen und einen Kulturwandel im Wissenschaftsfeld anzuregen, dass die Programme neben den EffekträgerInnen auch andere Beteiligte am Förderprozess verbindlich adressieren. Möglichkeiten dazu bestehen in Rundschreiben oder und der Zuweisung von Zuständigkeiten für Unterstützung von Wiedereinstiegsprozessen an das Leitungspersonal.

Die Förderprogramme sollten ebenfalls ein Höchstmaß an Transparenz aufweisen. Nicht nur Programmziele, Förderziele und Unterstützungsmaßnahmen sind wesentliche Entscheidungskriterien für oder gegen die Nutzung einer Förderung. Auch die Herkunft der Fördergelder, die Verlässlichkeit und Kontinuität der Förderung sowie konkrete Angaben zum Vergabeverfahren und Förderprozess inklusive der beteiligten EntscheidungsträgerInnen sind relevante Kriterien. Zudem kann so ein Teil der Gestaltungsmacht an die WissenschaftlerInnen übergehen.

Aus den vorangestellten Erläuterungen zur Gestaltung von Wiedereinstiegsprogrammen heben wir folgende inhaltlichen Punkte zusammenfassend gesondert als Handlungsempfehlung hervor:

Das Augenmerk liegt stark auf karriere- bzw. qualifikationsintendierter Förderung. Vor dem Hintergrund der Beschäftigungsbedingungen im deutschen Wissenschaftssystem ist dies für die Karriereperspektiven der WissenschaftlerInnen wichtig. Dennoch sollten Wissenschaftseinrichtungen auch Wiedereinstiegsstellen unabhängig von Qualifikationsvorhaben anbieten. Zudem empfehlen wir eine grundsätzliche Erweiterung der Zielgruppe der Wiedereinsteigenden auf Personen, die sich (vorübergehend) auf Grund der Pflege von Angehörigen vom Wissenschaftsfeld distanzieren.

Förderprogramme, die WissenschaftlerInnen in Sorgeverantwortung als Zielgruppe adressieren, sollten vor dem Hintergrund von Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit zeitliche Flexibilisierungsmöglichkeiten anbieten. Das betrifft Gestaltungsoptionen für Teilzeit- und Telearbeit und für den Zeitpunkt des Förderbeginns, sowie Unterbrechungen/Streckung der Laufzeit. Im besten Fall erfolgt die kommunikative Beteiligung der WissenschaftlerInnen an der konkreten Ausgestaltung.

Essentiell ist die Formulierung chancengerechter Vergabekriterien. Eine reine Leistungsorientierung an Noten, kalendarische Altersgrenzen, Publikationslistenlänge u.ä. diskriminiert WissenschaftlerInnen in Sorgeverantwortung implizit. Als Alternative zur Altersgrenze kommt im Rahmen europäischer Förderung bereits die Zeit wissenschaftlichen Arbeitens, d.h. Erfahrungszeit zur Anwendung. Rückgriffe auf Gutachten der ProfessorInnen können dies aus o.g. Gründen nicht aufheben.

Als Fördermaßnahmen sind neben Kinderbetreuung und Entlastungen im Arbeitsalltag auch Angebote zur Karriereplanung und Dual Career Services wichtige flankierende Unterstützungen. Eine Auswahl der Förderbausteine durch die WissenschaftlerInnen, z.B. zwischen Haushaltshilfe und/oder Laborhilfe legt die Entscheidungsmacht über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in die Hand der WissenschaftlerInnen und erlaubt eine eigene Relevanzsetzung.

Impressum

Das dieser Handreichung zugrundeliegende Verbundvorhaben „WiFraWi - Wiedereinstieg von Frauen in Wissenschaftskarrieren – Untersuchung des Beitrages von Förderprogrammen aus Lebenslaufperspektive“ wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union unter den Förderkennzeichen 01FP1089-92 im Themenschwerpunkt „Frauen an die Spitze“ gefördert und von der Technischen Universität Dresden und dem Institut für regionale Innovation und Sozialforschung (IRIS) e.V. in Dresden im Zeitraum 01.05.2011 bis 31.07.2014 durchgeführt.

Herausgeber:

Institut für regionale Innovation und Sozialforschung
(IRIS) e.V.
Räcknitzhöhe 35a

01217 Dresden

TU Dresden
Institut für Sozialpädagogik, Sozialarbeit
und Wohlfahrtswissenschaften

01062 Dresden

VerfasserInnen:

Alexander Wedel (TU Dresden / IRIS e.V.), Nicole Runge (IRIS e.V.)

Dresden, 04.05.2015

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION