



Entstehungsbedingungen und Auswirkungen von Netzwerken in Forschungskarrieren

Vorstellung der Ergebnisse des Projekts *GenderNetz*

Anne Göttgens, Matthias Dorgeist, Astrid Schulz

Abschlussworkshop am 8. und 9. Oktober 2020

„Dass Netzwerke Einfluss haben, ist doch normal...“

Zu den Karrierebedingungen von Postdocs in den Ingenieurwissenschaften und der Informationstechnologie

GEFÖRDERT VOM



Gliederung

1. Das Projekt GenderNetz: Forschungsproblem und methodisches Vorgehen
2. Bedeutung von Netzwerken in der Postdocphase
 - Fachcommunities
 - Gatekeeper/Betreuer*innen
3. Zur Situation von promovierten Frauen in männlich geprägten Fächern
4. Fazit

I. Das Projekt GenderNetz

“Gender Bias in den Karriereverläufen von Frauen in den Ingenieurwissenschaften und der Informationstechnik durch informelle Förderbeziehungen und Netzwerke”

Laufzeit: 01.11.2017- 31.10.2020 - Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung



Projektteam:

Projektleitung:

Jennifer Dahmen-Adkins und Dr. Andrea Wolfram

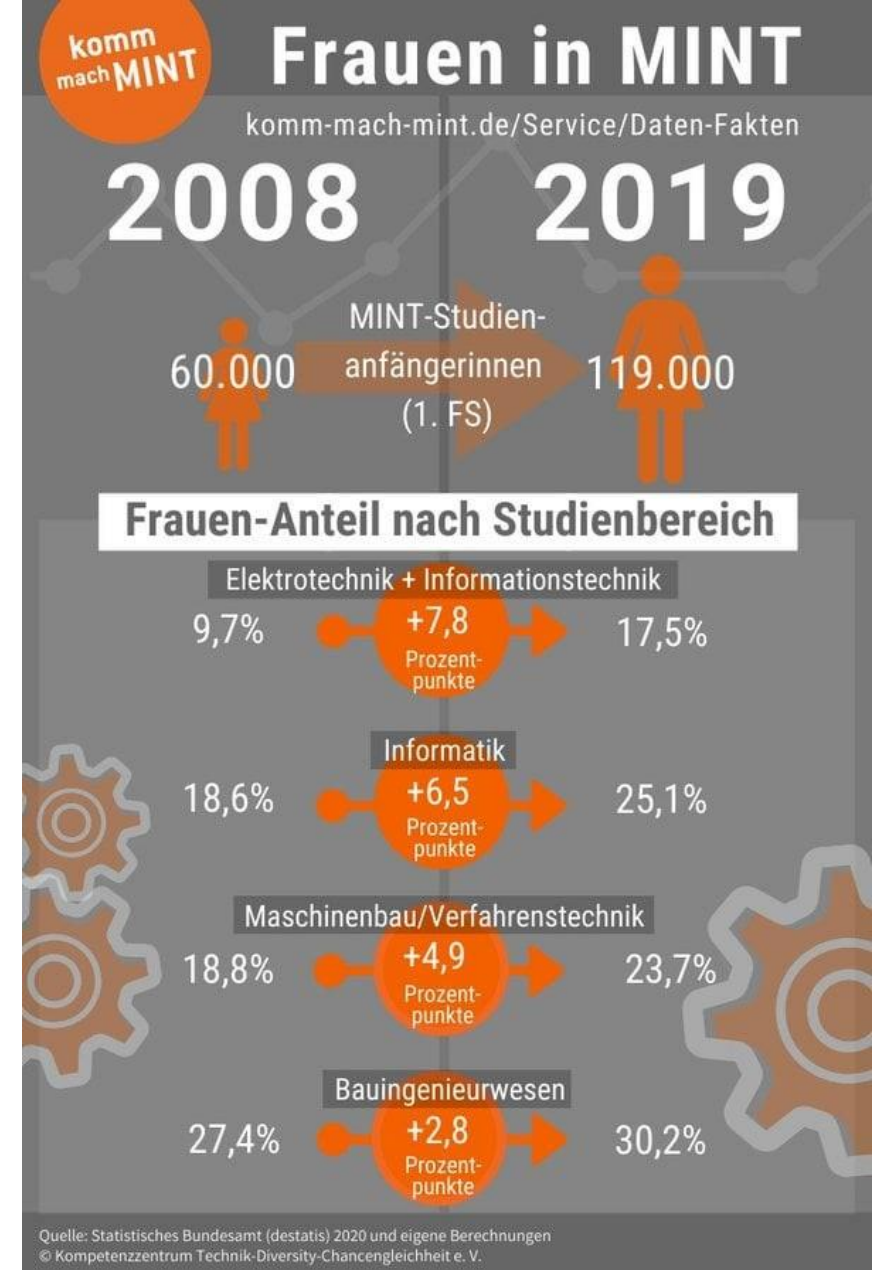
Mitarbeiter*innen:

Matthias Dorgeist, Anne Göttgens, Ronja Rieger und Astrid Schulz

1. Das Projekt GenderNetz

Hinführung zur Problemstellung:

- PECS - “Physics, Engineering and Computer Science”
- Der Studentinnenanteil wächst - doch bleibt der Anteil über die Karrierestufen erhalten? Welche Hürden zeigen sich in den jeweiligen Karrierestufen?



1. Das Projekt GenderNetz: Hinführung zur Problemstellung

Leaky Pipeline in Ingenieurwissenschaft und Informatik?



	Studierende	Studienabschluss	Promotion	Habilitation	Ernennungen	Professuren insg.
Ingenieurwiss.	20,92%	25,17 %	17,65%	25,00 %	18,46 %	12,89%
Informatik*	15,77%	14,01 %	12,64	7,41 %		12,31%
	2002/03	2008	2011	2017**	2017	2018

Quelle: Statistisches Bundesamt 2004 - 2019, Fachserie 11; Materialien der GWK, Heft 65: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2019; eigene Berechnungen.

Abbildung nach (eigene Zahlen eingefügt): „Leaky-Pipeline in der Humanmedizin – Frauenanteile in der Humanmedizin an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW“ In: Kortendiek, Beate (2018): Verhältnis von Geschlecht und Organisation in der Humanmedizin an NRW-Universitäten – zentrale Ergebnisse des Gender-Report. IZGOnZeit Nr. 7.

*Ab 2015 ändert sich die Fächerzuteilung. Informatik ist ab dem Zeitpunkt in "Ingenieurwissenschaften," als Fach inkludiert.

** sehr geringe absolute Zahlen: . insg. 92, davon 23 Frauen

I. Das Projekt GenderNetz: Hinführung zur Problemstellung

Breite Forschung zur Wirkung von Netzwerken und Sozialkapital auf den allgemeinen Karriereerfolg

- Kontakte als Informationsquelle (z. B. Granovetter 1973)
- Mentorenbeziehungen (z. B. Burke et al. 1995)
- Entwicklungsnetzwerke (z. B. Barthauer et al. 2016)
- Einfluss (z. B. Ibarra 1993, McGuire 2002)
- Implizites Wissen, resp. „Lernen Sie das Gebiet und seine spezifische Logik kennen“ (Durbin 2011)

Problem: Konzentration auf positive Erträge und Netzwerkstrukturen (Portes 1998; van den Brink & Benschop 2014)

Frage: Wie stellen sich die Handlungsweisen in Netzwerken dar? Was sind die strukturellen und kulturellen Bedingungen des Netzwerkers?

Ziel: Bedarfe der Postdocs herausarbeiten und die bestehenden Praktiken unter dem Aspekt der Chancengleichheit analysieren

I. Das Projekt GenderNetz: Erhebung und methodisches Vorgehen

4 Universitäten - 4 Fachhochschulen - 2 Unternehmen - 1 Forschungseinrichtung

63 narrative Einzelinterviews

**32 Postdocs
(20 Frauen / 12 Männer)**

aus Ingenieurwissenschaften und Informationstechnik

**31 Gatekeeper
(13 Frauen / 18 Männer)**

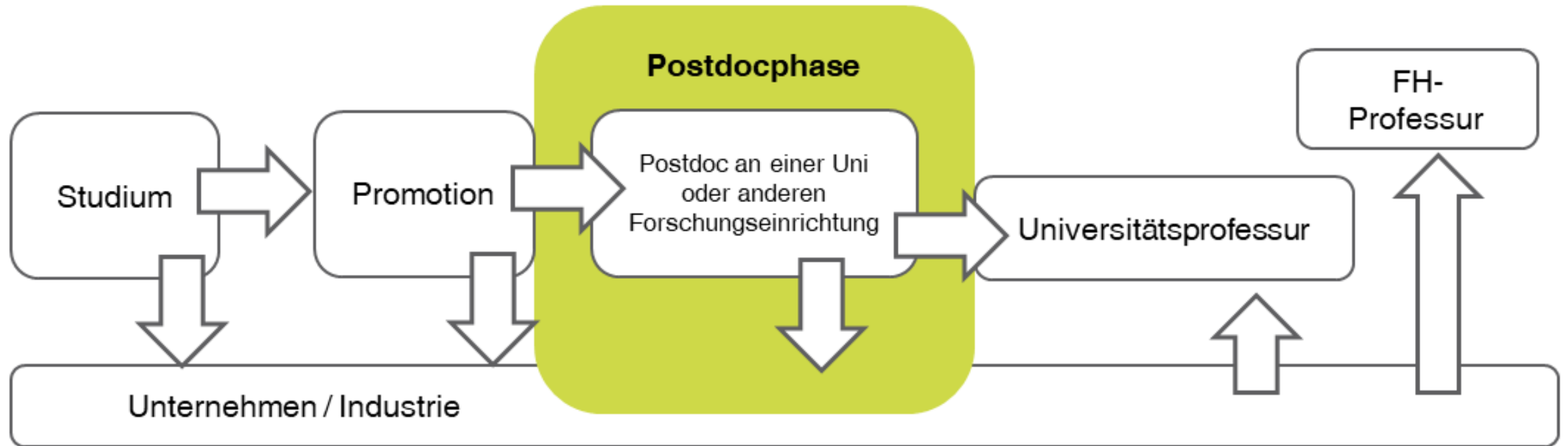
z.B. Dekan*in, Professor*in, Abteilungsleiter*in

12 Gruppeninterviews mit 2-6 Personen

Change und Transfer Agents

z.B. Gleichstellungs- und Diversitybeauftragte

Karriereverläufe in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik



TEIL 2

Bedeutung von Netzwerken in der Postdocphase

2. Bedeutung von Netzwerken in der Postdocphase

Charakteristiken und Anforderungen der Postdocphase – zwischen Unabhängigkeit und Abhängigkeit

- Mobilitätsanforderungen durch (internationale) Forschungs- und Auslandsaufenthalte
- Familiengründungsphase
- Bewältigung von Zukunftsungewissheit, unsicheren Stellenaussichten und Befristung
- Einwerben eigener Forschungsgelder und -kooperationen
- Projekt- und Personalverantwortung

- Etablieren eines eigenständigen wissenschaftlichen Forschungsschwerpunktes

Fokus des 2. Teils

- Hinwendung zur Fachcommunity

- Auf- und Ausbau eines eigenständigen Netzwerks und Intensivierung des Kontakts zu relevanten Personen
- Sichtbarkeit und Anerkennung generieren

2.1 Bedeutung von Netzwerken in der Postdocphase - Fachcommunities

Fachcommunity: Unterschiedliche Beschreibungen und Charakterisierungen

Wir sind so [in meinem Fachbereich]. Die sagen selber immer von sich „Eine große Familie“. [...] als ich dann da das erste Mal war, hat mein Professor mich halt allen vorgestellt und [ich] bin da sehr gut aufgenommen worden. P33-U0_w_Ing

Also, wenn du die nicht kennst, dann kann's sein, dass du, ja, keine Chance hast. Die sind so Fürsten sind das, so Könige. [...] Aber Maschinenbau ist geprägt von, sage ich mal, von zehn Leuten in Deutschland an der Uni, ja. Und wenn du von diesen zehn Leuten neun nicht kennst, dann läuft das nicht. P14-U4_m_Inf

→ kleine, dichte und eng verknüpfte Communities

→ eigene Logiken und Kulturen in den Fachcommunities

2.1 Bedeutung von Netzwerken in der Postdocphase - Fachcommunities

Fachcommunity: 'angemessene' Kontaktaufnahme und 'Taktgefühl'

Also, er war da wirklich sehr brachial und ist dann sofort in dieses Gespräch reingestiegen, zum Fachlichen. Klar, ist es das, was einen interessiert. Aber das hat an der Stelle nicht funktioniert. [...] Ich habe das dann immer noch ein bisschen gerettet und habe gesagt: „Ja, so war es ja gar nicht gemeint.“ oder „Können wir nicht mal heute Abend bei einem Bierchen darüber?“ und dann funktioniert das tatsächlich besser, so. P13-K1_w_Ing

→ Relevanz impliziten Wissens zu den Verhaltensweisen in der spezifischen Fachcommunity

→ frühe Sozialisierung befähigt zu 'angemessenen' Auftreten

2.1 Bedeutung von Netzwerken in der Postdocphase - Fachcommunities

Fachcommunity: 'How to' und implizites Wissen

...man muss beurteilen, sind das die richtigen Kanäle. Kommt es in der richtigen Community an. [...] Und ein wesentlicher Teil meiner Arbeit ist, jetzt als Führungsperson. [...] Gehe dahin. Stell deine Sachen da vor. Dann gehen die am Anfang mit mir mit. [...] Das kann man als Teil der Ausbildung sehen. P16-U4_w_Inf

Aber du bist ja auch irgendwie durch deine Doktormutter amerikanisch geprägt“. [...] in dem Moment ist mir das überhaupt erst aufgefallen. Weil ich kenn das nicht anders. [...] Wenn man das in der Erziehung so vorgelebt bekommt, dass man irgendwie Leute begrüßt oder irgendwie, weiß ich nicht, Gesundheit sagt, wenn jemand nießt, dann stellt man das nicht so in Frage. [...] Also das war Erziehung, die man in der Promotionszeit bekommt . P2-U0_m_Inf

→ intensive Begleitung und 'sekundäre Sozialisierung' durch Promotionsbetreuer*in

2.1 Bedeutung von Netzwerken in der Postdocphase - Fachcommunities

Fachcommunity: Zugang

Und [die Konferenz] war eigentlich eher so ein Familientreffen. 30 Leute, alle total lieb. [...] Und die Professoren, da waren dann zwei [...]. Und ich weiß nicht, warum die auf mich zukamen. [...] Und mit dem [einen] habe ich mich dann auch ganz lange unterhalten. Und DIE Konferenz, die hat mich dann tatsächlich in DER Community noch mal, ja, richtig reingebracht. P27-U3_w_Inf

→ eingebracht werden und anerkannt werden von etablierten Gatekeeper

2.2 Bedeutung von Netzwerken in der Postdocphase - Gatekeeper/Betreuer*innen

- Vermittlung von impliziten Wissen über die Mechanismen der Fachcommunity
- Integration und einbringen in die Fachcommunity

→ besondere Bedeutung der Gatekeeper (Kahlert 2015)

Unterschiedliche Betreuung und Förderung vonseiten der Gatekeeper

- Personal- und Netzwerkbewusstsein der Gatekeeper
- Vorstellungen von wissenschaftlichem Habitus und Potential
- Geschlechterstereotype

2.2 Bedeutung von Netzwerken in der Postdocphase - Gatekeeper/Betreuer*innen

Einstellungen der Gatekeeper

Ich hab jemanden getroffen, der so wirklich die Mutterrolle irgendwie ausgelebt hat. [...] der dann auch wirklich sehr daran interessiert war, wie man sich selber fortentwickelt. P2-U0_m_Inf

Der [Prof] ist da ein ganz anderer Typ. Der lässt Leute da nicht so nah an sich ran [...]. Das ist nicht seine Sache. [...] Er lässt einem sehr viele Freiheiten. Der würde einem da nie irgendwelche Steine in den Weg legen. Aber er steuert es nicht. P11-F_m_Inf

→ Betreuungsverhältnis und Wahrnehmung der Personalverantwortung

Die entscheiden über Leben oder Tod einer wissenschaftlichen Laufbahn, die Kontakte. G19-U1_m_Ing

Das ist ja nun aber auch so, dass ich eben tatsächlich diesem aktiven Kontaktaufbauen sehr ablehnend gegenüberstehe. G11-FH1_m_Inf

→ Netzwerkbewusstsein

2.2 Bedeutung von Netzwerken in der Postdocphase - Gatekeeper/Betreuer*innen

Vorstellungen und Zuschreibungsprozesse gegenüber Postdocs

Die Personen, die Feuer in den Augen haben, wenn sie über ihre Arbeit reden, bei denen ich der Meinung bin, dass eine wissenschaftliche Karriere für sie Sinn macht, die versuche ich gezielt zu fördern. G1-U0_m_Ing

→ Vorstellungen von wissenschaftlichem Habitus und Potential

2.2 Bedeutung von Netzwerken in der Postdocphase - Gatekeeper/Betreuer*innen

Vorstellungen und Zuschreibungsprozesse gegenüber Postdocs

Es ist einfach so. Leute, die man nett findet, mit denen arbeitet man lieber zusammen und dann gehen auch Sachen ganz gut. G2-K2_w_Ing

also es ist nicht nur abhängig von den Kompetenzen, es reicht auch wenn man sich persönlich nicht versteht. P20-U2_w_Inf

→ Sympathie und Passung

2.2 Bedeutung von Netzwerken in der Postdocphase - Gatekeeper/Betreuer*innen

sehr viele Väter kümmern sich [in meiner Arbeitsgruppe] um die Kinder. Es ist oft der Fall, dass dann ein männlicher Promovend die zwei Jahre Elternzeit nimmt [...]. Meine Frau ist auch 100 Prozent werkstätig. Das Hausfrauenmodell kommt für uns überhaupt nicht infrage. G7-U2_m_Inf

kann jetzt aus der anderen Sicht sagen, dass das ganz schön lästig ist. (lacht) Es ist so, dass man dann für drei Jahre ein Projekt hat und dann für ein Jahr jemand wegbriecht, der sich gerade schön eingearbeitet hat. G16-F1_w_Inf

→ Einstellungen zu Vereinbarkeit

Er hat mir trotzdem die Verantwortung zugetraut. Das war toll für mich, dadurch habe ich mich nicht abgeschrieben gefühlt P9-U1_w_Inf

→ Benachteiligung von Müttern

2.2 Bedeutung von Netzwerken in der Postdocphase - Gatekeeper/Betreuer*innen

Ich denke, es braucht halt einfach eine Ermutigung. Viele Frauen trauen sich das eventuell nicht zu. Männer sind meistens etwas mutiger. G6-U2_w_Inf

→ Geschlechterstereotype

Aber bei einer Frau, [...] die begabt ist, die mit Auszeichnung promoviert hat, das ist etwas das ich unterstütze, [...] und dann kann die halt schön diese Sternchen sammeln, dass sie sagen kann, so ich bin auch zweifelsfrei qualifiziert, dass nicht irgendeiner hinterher sagt, ach ja, nur weil sie eine Frau ist. Sie ist schon gut qualifiziert, aber dann ist sie halt top qualifiziert. G10-U1_m_Ing

Ich halte die für totalen Schwachsinn. Im Rahmen von wissenschaftlicher Forschung, ist mir das völlig wurscht, ob hier jemand als Neutrum auftaucht, als Zwitter oder irgendetwas. G18-K1_m_Ing

→ Einstellungen zur Förderung von Frauen

TEIL 3

Zur Situation von promovierten Frauen in männerdominierten Fächern

3. Zur Situation von promovierten Frauen in männerdominierten Fächern

Positionierung in der Fachcommunity als Frau

- *Token-Situation* (Kanter 1977)
- spezifische Barrieren auf dem Karriereweg (Lyness & Thompson 2000):
 - besondere Sichtbarkeit
 - *lack of cultural fit*
 - hoher Anpassungsdruck

3. Zur Situation von promovierten Frauen in männlich geprägten Fächern

frauenspezifische Herausforderungen bei der Positionierung in der Fachcommunity

wenn es Veranstaltungen sind, die ein bisschen kleiner sind, 20, 30, 40, 50 Leute, bin ich teilweise die einzige Frau. (...) Alle Männer haben hellblau, grau, blau, schwarz. So. Ich bin der einzige, der ein rotes Jackett hat. Na. So. Schon deshalb falle ich ja auf. P16-U4_w_Inf

aber auf so Projekttreffen am Anfang oder auch mittlerweile, achte ich da viel mehr drauf, wo ich mich hinsetze, wie ich mich vorstelle, halt mich vielleicht auch nicht so sehr zurück, wie ich es sonst tun würde. [...] Man muss aber aufpassen, dass man nicht ganz am Anfang in eine falsche Schublade gesteckt wird. P32-U0_w_Ing

→ besondere Sichtbarkeit von Frauen

3. Zur Situation von promovierten Frauen in männlich geprägten Fächern

Positionierung in der Fachcommunity als Frau - eine Chance

das war auch immer eine Motivation und ich sehe das auch an allen meinen Mitarbeiterinnen, man ist einfach in vielen Dingen besser, weil man an sich den Anspruch hat, sich in dieser Männerdomäne zu behaupten. P33-U0_w_Ing

Also ich sehe tatsächlich eher für mich eine Chance darin, dass es eben keine Professorin [in meinem Fachbereich] gibt. [...] Ich weiß nicht, ob ich denselben Weg gehen würde, wenn ich ein Mann wäre. Ich glaube tatsächlich, dass ich ihn nicht so gehen würde. Weil die Chance, dann trotzdem nochmal geringer ist bei gleicher Leistung, wahrscheinlich. P21-U4_w_Ing

→ Frau sein als Vorteil

3. Zur Situation von promovierten Frauen in männlich geprägten Fächern

Der Fall P22

Und da hatte ich sicher den Vorteil, dass zum einen eine Frau im Maschinenbau, also in meinem Feld, ist schon einmal alleine etwas Besonderes. [...] Und ich glaube, dadurch, dass ich recht klein bin, werde ich eher erst einmal unterschätzt. [...] Mir hat das sogar mal ein Prof gesagt. Also der hatte nur meine Paper gelesen [...] und da hat er gesagt, er hat sich jemand ganz anderen dahinter vorgestellt. Also ich habe das immer als Vorteil empfunden, weil man dann erst einmal die Erwartung übertrifft. Und dadurch aber auch im Gedächtnis bleibt. Also so dieser Überraschungseffekt. P22-U4_w_Ing

→ Minderheitenposition und Stereotype zum eigenen Vorteil nutzen

3. Zur Situation von promovierten Frauen in männlich geprägten Fächern

Der Fall P22

Man muss sagen, das ist, also durch diese männerdominierte Welt kommen sicher Anmerkungen, also Anspielungen, oder mal Kommentare, [...] die auch vielleicht in den falschen Hals kommen könnten, dagegen bin ich immun. Also das stört mich nicht. Ich lasse das abprallen [...]. Das passiert natürlich bei Frauen nicht. [...] Also, das ist, da könnte ich mir vorstellen, dass jemand Probleme mit hat. Also ich weiß es zum Beispiel von meiner Schwester. Wenn ich ihr das erzähle, sagt sie: „Boah, das wäre gar nichts für mich.“ P22-U4_w_Ing

→ spezifische Positionierung als Frau in einer ‘Männerwelt’

3. Zur Situation von promovierten Frauen in männlich geprägten Fächern

Der Fall P13

Da kommt auch mal ein doofer Spruch, klar natürlich. Aber auch das ist völlig in Ordnung. Da muss man damit leben. [...] was wäre so ein blöder Spruch? [...] „Heute deine High-Heels zu Hause gelassen?“, wenn ich mit Arbeitsschutzschuhen komme oder „Gab es deine Sachen auch in passend?“, weil meine Sachen mir sehr zu groß sind, tatsächlich. [...] Und dementsprechend sehe ich aus, wie ein Schlumpf in meinen Sachen. Und da kommen dann auch so Sprüche: „Na Schlumpf, alles okay?“. Aber das ist völlig nett und lieb gemeint. Und dann muss man halt einen Spruch zurückgeben und dann geht das auch, genau.

Und ich habe das am Anfang tatsächlich so gemacht, dass ich mich selbst hingestellt habe und [die spezifische Tätigkeit ausgeführt] habe, was tatsächlich bei Gott nicht leicht ist [...] hat unheimlich viel Kraft und Wucht. [...] Ich habe es auch nicht lange durchgehalten [...]. Aber allein dieses, ich habe das gemacht, weil ich wissen will, wie es funktioniert und wissen will, wovon ich rede, hat die Männer einfach schon [...] sehr beeindruckt, dass man da einfach sich hinstellt und das dann selbst macht.

→ keine Problematisierung, Souveränität

3. Zur Situation von promovierten Frauen in männlich geprägten Fächern

Der Fall P22 - Promovierte Ingenieurin



Postdoc an einer Universität
Ehemalige Stipendiatin
Der Doktorvater beantragt für sie eine Promotionsstelle
Die Eltern sind Akademiker*innen

Der Fall P13 - Promovierte Ingenieurin



Fachingenieurin, unbefristeter Vertrag
Starke Unterstützung von Promotionsbetreuer und zukünftigem Chef
Prägende Vaterfigur, ebenfalls im technischen Bereich promoviert

→ mit Bourdieu gesprochen: sie besitzen beide eine ausgezeichnete Kapitalausstattung

3. Zur Situation von promovierten Frauen in männlich geprägten Fächern

Positionierung als Frau

- sich als Frau zu positionieren, ist voraussetzungsvoll
- Frauen mit hoher Kapitalausstattung gelingt dies sehr gut
- Frauen handeln nicht weniger strategisch bei der Umwandlung des Sozialkapitals

Perspektiven auf Chancenungleichheiten für Frauen durch den Einfluss von (Förder-)Beziehungen und Netzwerken

- Fokus auf alltägliche (Förder-)Beziehungen im wissenschaftlichen Alltag
- Spezifika der Token-Situation in männerdominierten Fächern
- Relevanz sozialer Herkunft: Frauen \neq Frauen \rightarrow Heterogenität
- stete Reproduktion der Vorstellungen von 'typisch männlichem' und 'typisch weiblichen' Netzwerken
- Relevanz Gatekeeper und der Fachcommunity

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Matthias Dorgeist
mdorgeist@soziologie.rwth-aachen.de

Anne Göttgens
agoettgens@soziologie.rwth-aachen.de

Astrid Schulz
aschulz@soziologie.rwth-aachen.de



Literatur:

- Auspurg, K., Hinz, T., & Schneck, A. (2017): Berufungsverfahren als Turniere: Berufungschancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Appointment Procedures as Tournaments: Gender-Specific Chances of Being Appointed as Professorships. *Zeitschrift für Soziologie* 46 (4).
- Barthauer, L., Spurk, D., Kauffeld, S. (2016): Women's Social Capital in Academia. A Personal Network Analysis. In: *International Review of Social Research* 6 (4), 195-205.
- Beaufays, S. (2015): Die Freiheit arbeiten zu dürfen: akademische Laufbahn und legitime Lebenspraxis. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 37(3), 40-58.
- Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches, kulturelles, soziales Kapital. In: Kreckel, R. (Hg.): *Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt Sonderband*. Göttingen: Schwartz, 183-198.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. J. (2017): *Reflexive Anthropologie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Burke, R. J., Rothstein, M. G. & Bristor, J. M. (1995): Interpersonal networks of managerial and professional women and men. Descriptive characteristics. In: *Women in Management Review* 10 (1), 21-27.
- Burt, R. (1995): *Structural holes. The social structure of competition*. Harvard Univ. Press paperback ed. Cambridge, Mass.: Harvard Univ. Press.
- Chant, S., Sweetman, C. (2012): Fixing women or fixing the world? 'Smart economics', efficiency approaches, and gender equality in development. *Gender & Development* 20 (3), 517-529.
- Cimpian, J. R., Kim, T. H. & McDermott, Z. T. (2020): Understanding persistent gender gaps in STEM. *Science* 368 (6497), 1317-1319.
- Durbin, S. (2011): Creating Knowledge through Networks. A Gender Perspective. In: *Gender, Work & Organization* 18 (1), 90-112.
- Engler, S. (2001): "In Einsamkeit und Freiheit"? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Darmstadt, Techn. Univ., Habil.-Schr. Konstanz: UVK-Verlag.
- Färber, C, Riedler, U. (2016): *Black Box Berufung. Strategien auf dem Weg zur Professur*. Frankfurt am Main: Campus.
- Granovetter, M. S. (1973): The Strength of Weak Ties. In: *American Journal of Sociology* 78 (6), 1360- 1380.
- Ibarra, H. (1992): Homophily and Differential Returns. *Sex Differences in Network Structure and Access in an Advertising Firm*. *Administrative Science Quarterly* 37 (3), 422-447.
- Kahlert, H. (2015): Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das „akademische Frauensterben“ auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 37(3), 60-78.
- Kanter, R. M. (1977): *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Krais, B. (2000): Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen. In: dies. (Hg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt am Main: Campus, 31-54.
- Littmann-Wernli, S., Scheidegger, N. (2004): Mit sozialem Kapital durch die "gläserne Decke". In: Peters, S., Schmicker, S. & Weinert, S. (Hg.): *Flankierende Personalentwicklung durch Mentoring*, 49-63.
- McGuire, G. M. (2002): Gender, Race, and the Shadow Structure. In: *Gender & Society* 16 (3), 303-322.
- Poggio, B. (2006): Outline of a theory of gender practices. *Gender Work and Organization* 13 (3), 225-233.
- Portes, A. (1998): Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual review of sociology* 24 (1), 1-24.
- Schütz, F., Sinell, A., Trübswetter, A., Kaiser, S., & Schraudner, M. (2016): Der Science Case attraktiver Karrierewege – Eine gegenstandsbezogene Perspektive auf Karrierebedingungen und -modelle im deutschen Wissenschaftssystem. *Beiträge zur Hochschulforschung* 38 (1-2), 64-84.
- Schütze, F. (1983): Biographieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis* 13 (3), 283-293.
- Van den Brink, M. & Benschop, Y. (2014): Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment. *Journal of Management Studies* 51 (3), 460-490.

Matthias Dorgeist, Astrid Schulz

Netzwerke in Forschungskarrieren – Entstehungsbedingungen in der Postdocphase
Sektion Soziologische Netzwerkforschung: „Entstehung und Auswirkungen von Netzwerken“
17.9.2020 - 40. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie

