

Promotion – und was dann?

Petra Mischnick

Zwar studieren fast genauso viele Frauen wie Männer Chemie, aber nach der Promotion beenden die meisten Frauen ihre Hochschulkarriere. Warum das so ist, hat eine qualitative Studie der Universität Rostock untersucht.

■ Die Chemie ist das Fach mit der höchsten Promotionsquote: In der Chemie promoviert ein noch höherer Anteil als in der Medizin. Dennoch stehen in der Chemie den inzwischen 45 Prozent weiblichen Studierenden nur 7,3 Prozent Professorinnen gegenüber. Einen wesentlichen Einschnitt in die wissenschaftlichen Karriereverläufe von Frauen bildet die Promotionsphase: Im Übergang zur Habilitation halbiert sich ihr Anteil annähernd. Das Forschungsprojekt „Wissenschaftskarrieren: Orientierung, Planung und

Beratung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie“ an der Universität Rostock hat dieses Phänomen untersucht. Heike Kahler und ihre Mitarbeiterinnen haben Chemikerinnen und Chemiker sowie Karriereberaterinnen befragt und sich Mentoringprogramme genauer angeschaut.

Mythos statt klare Vorstellung

■ Interviews mit einem ausgewählten Panel von je 15 weiblichen und männlichen Chemikern aus Ost und West, mit und ohne Kinder, zeigen, dass sehr viele der Befragten hinsichtlich ihres weiteren Berufslebens noch nicht festgelegt sind. Sie haben von Karrierewegen und -strategien in der Wissenschaft oft unrealistische oder keine Vorstellungen. Stattdessen existiert eine Art Mythos der Wissenschaft, also beispielsweise man forscht, entdeckt etwas Großes und hat Erfolg.

Die Offenheit gegenüber beruflichen Entwicklungen ist auch der Tatsache geschuldet, dass die Betroffenen ihre Chancen nicht durch frühe Festlegung schmälern wollen. Eine Promotion in der Chemie ist natürlich noch kein Indiz für das Anstreben einer Hochschulkarriere. Diese war jedoch im BMBF-Programm „Frauen an die Spitze“ von besonderem Interesse. Die befragten Männer hatten eine Hochschulkarriere weit häufiger im Blick als ihre Kommilitoninnen. Interessanterwei-

se waren die befragten Frauen weniger zufrieden mit der Betreuung während der Promotion als die männliche Vergleichsgruppe.

Als Motive für eine Hochschulkarriere nannten die Befragten die Leidenschaft für Forschung und Lehre sowie die vergleichsweise freie, individuell bestimmte Arbeit. Als Hindernis gelten zum Beispiel die schwer umsetzbaren Mobilitätsanforderungen in Hinblick auf die Familienplanung, die im selben Zeitraum auf der Agenda steht („Rush hour des Lebens“). Auch die lang andauernde Unsicherheit in befristeten Beschäftigungsverhältnissen ohne klar erkennbare Alternativen oder Auswege im Falle des Scheiterns schrecken ab.

Männliches Ernährermodell noch präsent

■ Eine Umfrage unter professionellen Karriereberaterinnen machte deutlich, dass Karrieren strukturell, institutionell, organisational und individuell bestimmt werden. Bei Frauen ergibt sich dabei ein komplexeres Faktorenbündel als bei Männern.

Das männliche Ernährermodell steckt nach wie vor in den Köpfen: Ist ein Kind unterwegs, fragen Männer, wie sie zu einer sicheren Anstellung kommen, während Frauen die Vereinbarkeitsfrage umtreibt. Zudem zeigen Frauen ein eher von Brüchen gezeichnetes Selbstbewusstsein als Männer.



Wie bringt man mehr Frauen dazu, eine Hochschulkarriere nach der Promotion zu verfolgen? Petra Mischnick diskutiert im Podium.

(Fotos: Universität Rostock)

Neben Interviews von Chemikern und Karriereberatern setzt sich das Forschungsprojekt als dritte Säule mit Mentoringprogrammen und Career Services auseinander sowie mit den Beratungsangeboten der Graduiertenakademien der Exzellenzinitiative. Es zeigte sich: Die Angebote unterstützen vor allem diejenigen, die bereits konkrete Karriereorientierungen entwickelt haben, während die Entscheidungs-offenen mit ihrer Offenheit eher allein gelassen scheinen.

Wie reagiert man auf diese Barrieren und Fallstricke für eine Hochschulkarriere von Frauen? Um diese Frage ging es in einer abschließenden Podiumsdiskussion der Fachtagung. Auch die Frage stand im Raum, ob strukturierte Promotionsprogramme Chancengleichheit erhöhen können. Die darin oft geforderten genderbezogenen Maßnahmen werden jedoch in der Praxis von den Akteuren oft nicht besonders ambitioniert verfolgt.

Eine Podiumsvertreterin forderte den Wegfall der 12-Jahres-Befristung: Laut Gesetz dürfen Wissenschaftler nur 12 Jahre befristet beschäftigt sein. Durch den Wegfall dieser Regelung wäre alternativ auch eine Karriere unterhalb der Professur möglich. Außerdem sollen nach Ansicht der Podiumsvertreter die strukturelle Unsicherheit entschärft werden. Außerdem dürfe die strukturierte Promotion in Graduiertenprogrammen nicht die Flexibilität für Promovierende mit Kind einschränken.

Doktorvater = Karriereberater?

■ Die Frage, inwieweit Doktorväter und -mütter die Doktoranden auch hinsichtlich ihrer Karriereplanung stärker begleiten sollten, blieb ohne eindeutige Antwort. Während die professionelle Beratung durch einen Career Service der Hochschule größeren Abstand und Unabhängigkeit verspricht, kann andererseits der Mentor am ehesten die fachspezifische Kultur vermitteln, hilfreiche Kontakte herstellen und



Heike Kahlert von der Universität Rostock stellt die Ergebnisse der Studie vor.

Hinweise zu Stärken, Schwächen und Potenzialen geben.

Ob eine Frau ohne ermutigendermunternde Ansprache von außen eine Hochschulkarriere als Möglichkeit für sich sieht, hängt auch vom biographischen Hintergrund ab. Hier lässt sich bewusst ansetzen, um den Zusammenhang von Erfolg und sozialer Herkunft zu entkoppeln.

Ein besonders wichtiger Punkt ist die fortschreitende Ökonomisierung der Hochschule. Diese ist begleitet von einer zunehmenden

Quantifizierung von Qualität in Form wissenschaftlich hinterfragbarer Indikatoren. Das könnte es Frauen mit weniger stromlinienförmigen Karriereverläufen in Zukunft eher noch schwerer machen, die Mess- und Zählwerte mit anderen Stärken und Leistungen zu kompensieren.

Petra Mischnick ist Professorin am Institut für Lebensmittelchemie der TU Braunschweig. Sie ist Mitglied des GDCh-Arbeitskreises Chancengleichheit in der Chemie.

■ **Die Fachtagung**

„Promotion – und was dann?“ lautete der Titel einer Fachtagung, zu der im September die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität Rostock eingeladen hatte. Die Tagung begann mit Vorträgen zu Karrierezielen von Promovierenden, zur strukturierten Promotionsförderung in Graduiertenschulen, dem vergleichenden Blick nach Großbritannien und einem Diskurs zu Genderaspekten der sozialen Netzwerke für Nachwuchswissenschaftler. Dann stellte Heike Kahlert von der Universität Rostock die Ergebnisse einer qualitativen Studie vor: In einem BMBF-Projekt verglichen die Wissenschaftlerinnen in den Fä-

chern Politikwissenschaft und Chemie Karriereorientierungen, -wege und -beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Kontakte zu Chemikern und Chemikerinnen, die sich kurz vor oder kurz nach der Promotion befanden, hatten der GDCh-Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie und das GDCh-Jungchemikerforum vermittelt. Ein aktives und kompetentes Publikum hat diese Fachtagung bereichert. Eine solch engagierte Diskussionskultur würde man sich für manchen chemischen Workshop ebenfalls wünschen.

Petra Mischnick