

Abschlussbericht „Barrieren und Ressourcen wissenschaftlicher Karrieren – eine Interviewstudie mit Doktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen am Beispiel geisteswissenschaftlicher Fächer“

Abschlussbericht zum Projekt

„Barrieren und Ressourcen wissenschaftlicher Karrieren - eine Interviewstudie mit Doktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen am Beispiel geisteswissenschaftlicher Fächer“

Übersicht

Ausgangssituation

Qualifikation

Promotion

Juniorprofessur und Habilitation

Frauenförderung

Familienfreundlichkeit

Finanziert durch *Mittel des Finanzfonds der Universität zu Köln zur Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags*

Laufzeit: 1. Juli 2016 – 28. Februar 2017

Projektleitung: PD Dr. Kirsten Schindler / Sabrina Schumacher, M.A.

Ausgangssituation

In fast allen Fächern an der Philosophischen Fakultät der Universität zu Köln studieren – teilweise deutlich – mehr Frauen als Männer (im Durchschnitt 66% Frauen; Zahlen der UzK, Studierende im SoSe 2015). Das Verhältnis ändert sich allerdings, wenn die Zahlen der abgeschlossenen Dissertationen (53% Frauen) und besonders der an der Universität zu Köln abgelegten Habilitationen (32% Frauen) berücksichtigt werden. Gerade während oder nach der Phase der Promotion scheint es also zu einem Ausstieg aus dem wissenschaftlichen System zu kommen. Neben individuellen Gründen scheinen hier auch Kräfte zu wirken, die auf eine eher strukturelle ungünstige Situation für Frauenkarrieren hindeuten (vgl. auch Pestel et al. 2014). Ähnliches wird auch in der Forschungsliteratur beschrieben, ohne allerdings einen genuin fachbezogenen Zugang zu wählen. So gehen Bauschke-Urban/Kamphans/Sagebiel (2010) davon aus, dass Hochschulen 'gendered institutions' seien und beschreiben, dass sich "nach dem Studium (...) die Schere in puncto Verteilung von Chancengerechtigkeit weiter [verschärft], je höher die Hierarchiestufen sind" (XVII) (siehe auch Pestel et al. 2014). In einer qualitativen Interviewstudie wurden deswegen Frauen befragt, die sich an diesem Karriereschritt befinden: zwei Juniorprofessorinnen, drei Habilitierte, vier Promovierende und zwei PostDoc. Bei den Befragten handelt es sich ausschließlich um Frauen, die in einem Fach an der Philosophischen Fakultät tätig sind.

Die Methode des Interviews eröffnet einen individual-biographischen Zugang zu Fachkarrieren und scheint in besonderer Weise geeignet, förderliche und hindernde Faktoren für solche Karrieren zu ermitteln (vgl. auch Kortendiek et al. 2013 sowie Metz-Göckel et al. 2009). Die Interviews, die im Durchschnitt eine halbe bis Stunde umfassten, sind transkribiert und nach Methoden der Qualitativen Inhaltsanalyse und des Experteninterviews ausgewertet. Die Auswertung konzentrierte sich auf die Themenblöcke: Betreuung in der Phase der Qualifikation (Promotion, Habilitation, Juniorprofessur), Familienfreundlichkeit und Frauenförderung; Letzteres bezog sich dabei sowohl auf die Wahrnehmung bestehender Maßnahmen an der UzK sowie auf Empfehlungen aus Sicht der Befragten.

Die Ergebnisse, die durchaus auf verschiedene Schwierigkeiten in der Karriere von Frauen hindeuten und unter anderem auf die nach wie vor schwierige Situation der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verweisen, werden mit diesem Bericht schriftlich aufbereitet. Aus dem Bericht sollen konkrete Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, die speziell auf die Bedarfe der Philosophischen Fakultät zugeschnitten sind. In Zusammenarbeit mit den zuständigen Dekanatsressorts und dem Promotionsbüro der Fakultät (a.r.t.e.s.) wird im nächsten Schritt (geplant für das Sommersemester 2017) angestrebt, erste Empfehlungen umzusetzen. Dabei sollen beispielsweise auch konkrete Hinweise für die Betreuung von Promovierenden in Broschürenform aufgearbeitet werden, um Promotionsbetreuer_innen zur Verfügung gestellt werden zu können. Denn die Auswertung hat gezeigt, dass die empfohlenen Maßnahmen zur strategischen Betreuung von Promotionen für den weiteren

Abschlussbericht „Barrieren und Ressourcen wissenschaftlicher Karrieren – eine Interviewstudie mit Doktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen am Beispiel geisteswissenschaftlicher Fächer“

Karriereverlauf von weiblichen Promovierenden von besonderer Bedeutung sind, von den Ergebnissen können jedoch alle Geschlechter profitieren.

Alle Ergebnisse der Interviewstudie werden auch auf der Webseite der Gleichstellung der Philosophischen Fakultät zur Verfügung gestellt werden.

Qualifikation

Promotion

Die Befragung zu Betreuungsverhältnissen während der Promotion zeigt, dass in unterschiedlichen Phasen der Promotion unterschiedliche Betreuungsschwerpunkte in den Vordergrund treten. Die Auswertung der Gespräche erfolgt deswegen nach diesen Schwerpunkten, die auch als Leitfaden für Betreuungsgespräche in den verschiedenen Promotionsphasen genutzt werden können. Viele der Befragten wünschen sich regelmäßiger Gespräche mit den Betreuer_innen. Wichtig ist ihnen hierbei neben der inhaltlichen Betreuung auch eine strategische Beratung zum Verhalten und Handeln in den verschiedenen Promotionsphasen. Der Fokus der Auswertung liegt deswegen auf einer strategischen Beratung der Promovierenden, die sich am Fortschreiten des Schreibprozesses orientiert und neben der geglückten Promotion auch die nächsten Karriereschritte mitberücksichtigt.

1. Finanzierung: Bereits vor der Themenfindung ist die Möglichkeit einer Finanzierung für die Entscheidung zur Promotion ausschlaggebend.

Stelle als Wissenschaftliche_r Mitarbeiter_in

Eine Stelle als Wissenschaftliche Mitarbeiter_in ermöglicht neben der wissenschaftlichen Arbeit auch Erfahrungen in der Universitätsverwaltung und die Eingebundenheit in den Universitätsalltag. Durch die direkte Angeschlossenheit an den „Flurfunk“ ergeben sich viele informelle Netzwerke und Unterstützungsmöglichkeiten. Doch gerade im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zwischen Promovierenden und Betreuer_innen sind klare Absprachen über die Betreuung sehr wichtig:

„Für Promovierende, die zeitgleich auch Beschäftigte sind, ist das sehr hilfreich, wenn es eine formelle Vorgabe gibt, wie oft man sich zusammensetzen muss, weil sowas natürlich doch noch im Arbeitsalltag häufiger mal untergeht. Weil man sehr dazu neigt, zuerst zu arbeiten und dann an die Promotion zu gehen.“ (Doktorandin)

Stipendium

Ein Stipendium bietet die optimale Möglichkeit, sich ausschließlich mit der Promotion zu beschäftigen. Wird das Stipendium nicht im Rahmen einer Graduiertenschule vergeben, kann es jedoch auch isolierend wirken. Insbesondere, wenn kein Arbeitsplatz an der Universität vorhanden ist, sind die Geförderten oft nur wenig in den Universitätsalltag und damit die informellen Netzwerke eingebunden.

Bei einem Stipendium sollten die organisatorischen Besonderheiten bedacht werden:

→ Für die Versicherung müssen die Promovierenden eigenständig sorgen!

→ Bei einer Schwangerschaft besteht kein Anspruch auf Mutterschutz oder Elternzeit!

2. Thematische Verortung: Auch bei der thematischen Verortung der Dissertation kann eine strategische Beratung durch die Betreuenden großen Einfluss auf die weitere akademische Karriere nehmen. Viele der Befragten wiesen darauf hin, dass sie mit ihrer Themenwahl bei der Dissertation auch eine Weichenstellung für ihre Laufbahn vorgenommen hätten. Eine der Befragten bezeichnete sich selbst aufgrund Ihrer interdisziplinären Forschungsarbeit als „Einzelkämpferin“ (Habilitandin). Auch in Hinblick auf Möglichkeiten der Publikation oder Anschlussfähigkeit im Fach kann die Ausrichtung des eigenen Forschungsthemas entscheidend sein und Türen öffnen oder verschließen.

3. Vernetzung: Konferenzen und Netzwerke

„Man muss eigentlich dazu gezwungen werden, noch etwas anderes zu machen als zu schreiben, also diese ganzen Konferenzen. Es gibt einem danach niemand eine Stelle, wenn er einen nicht kennt (...). Irgendwo müsste es eine Schnittstelle geben, damit man zumindest in seinem Bereich gekannt wird.“
(Postdoc, die die Universität verlassen hat)

Die formellen und informellen Netzwerke, die während der Promotion gefunden werden, sind eine wichtige Ausgangsbasis bei der weiteren wissenschaftlichen Karriere. Dabei kann eine schreibprozessorientierte Beratung entscheidend sein, um Promovierende bei der Auswahl der richtigen Konferenzen, Netzwerktreffen und Kolloquien für die aktuelle Phase im Schreibprozess zu unterstützen. So kann ein früher Beitritt im Fachverband oder erste Vortragserfahrung mit dem Thema der Abschlussarbeit auch schon zu Beginn der Promotion motivierend sein, ein zu frühes Vorstellen des Promotionsprojekts bei einer hochkarätigen Konferenz hingegen kann die gegensätzliche Wirkung haben.

„Der Beitritt zum Fachverband wurde einem schon sehr früh ans Herz gelegt. Das machen bei uns nicht nur Doktorandinnen und Doktoranden, auch Studenten können beitreten. Da hat man eine sehr gute Übersicht, wer worüber forscht und erhält Hinweise zu Konferenzen, Kolloquien und Workshops.“
(Doktorandin)

4. Austausch mit Zweit-/Drittgutachter_innen zulassen/fördern: Bei Promotionsprojekten, die nicht klar im Forschungsbereich des_der Erstbetreuer_in zu verorten sind, ist ein intensiver Kontakt zu dem_der Zweitbetreuer_in von großer Bedeutung. Besonders bei interdisziplinären Arbeiten wünschten sich die Befragten Gespräche, an denen beide Betreuer_innen beteiligt sind.

Ist der_die Erstgutachter_in gleichzeitig auch Arbeitgeber_in, kann der Kontakt mit einem_einer Ansprechpartner_in außerhalb des Arbeitsverhältnisses eine wissenschaftliche aber auch strategische Unterstützung sein. Dort können Fragen nach der weiteren Karriereplanung oder dem Gleichgewicht zwischen Beruf und Promotion ohne die zusätzliche Komplikation einer Vorgesetzten-Angestellten-Beziehung geklärt werden.

„Die Betreuung über meine Zweitbetreuerin ist fantastisch, weil da natürlich auch kein Arbeitsverhältnis besteht.“ (Doktorandin)

5. Peergrouprückmeldungen als wichtige Unterstützung: Kolloquien, Institutsabende und andere informelle institutsinterne Peergroupveranstaltungen können eine wichtige Unterstützung während der Promotion bieten. Dies schließt sowohl wissenschaftliche als auch emotionale Unterstützung ein. Das gegenseitige Korrigieren und Bewerten von Texten und Vorträgen oder der Austausch von Zeitplänen und Schreibtechniken wurde von den Befragten als hilfreich empfunden. Der Vergleich mit anderen Promovierenden kann jedoch auch als Belastung empfunden werden:

„Das war ein Umfeld, das einerseits sehr anregend und bereichernd war, aber der Vergleich fiel für mich immer negativ aus. Mein Doktorvater musste mir dann sagen, dass man auf unterschiedliche Weise gut sein und unterschiedliche Qualitäten haben kann.“ (Juniorprofessorin)

Die beispielsweise in Graduiertenschulen gegebene Peerberatung, die durch professorale Betreuer_innen angeleitet wird, sorgt deswegen für die notwendige Balance. Doch auch außerhalb der Strukturen einer Graduiertenschule gibt es die Möglichkeit durch regelmäßige Kolloquien oder Arbeitstreffen den Raum für Peerberatung zu schaffen.

6. Karrierecoaching: Durch das Teilen von „Geheimwissen“ können die Karrierewege von Promovierenden entscheidend beeinflusst werden. Dadurch, dass immer mehr Juniorprofessuren geschaffen werden, kann für Promovierende schon kurz nach der Promotion der erste Probevortrag für eine professorale Stelle anstehen. Kandidat_innen, die von ihren Betreuer_innen bereits während des Promotionsverfahrens ermuntert wurden, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen, haben hier die besten Chancen. Konkrete Hinweise über den Ablauf von Berufungsverfahren wurden von den Befragten als besonders hilfreich empfunden:

„Mein Doktorvater hat mich den klassischen Verlauf eines Berufungsgesprächs aufschreiben und eine Vorlage daraus machen lassen. Ich hatte das Gefühl, das war Geheim- oder Halbwissen, das ich nicht irgendwo hätte nachgucken können.“ (Juniorprofessorin)

Ebenso lohnt es sich, bereits während des Promotionsprozesses alternative Karrierewege in den Blick zu nehmen. Stellt sich bereits während der Promotion heraus, dass der Weg zur Professur nicht weiter verfolgt werden soll, können hier bereits Grundsteine für eine weitere Karriere, beispielsweise in der Wissenschaftsverwaltung, gelegt werden.

7. Transparente und schreibprozessorientierte Betreuung: Das wichtigste ist aber natürlich eine transparente Betreuung, in der Betreuer_in und Promovierende klar kommunizieren, was sie von dem Betreuungsverhältnis erwarten. Die Mehrheit der Befragten äußerte den Wunsch nach intensiverer Betreuung, selbst wenn sie das bestehende Betreuungsverhältnis bereits als gut einstufen. Besonders zu empfehlen sind deswegen regelmäßige Gespräche, die den aktuellen Stand der Promotion abfragen und den strategischen Betreuungsbedarf zu diesem Zeitpunkt feststellen. So können Hinweise auf Netzwerke und Publikationen in der Endphase der Promotion als zusätzliche Belastung und Ablenkung empfunden werden. In

anderen Phasen der Promotion sind sie jedoch unerlässlich, um bereits die wissenschaftliche Karriere nach der Promotion in den Fokus zu nehmen.

Juniorprofessur oder Habilitation

Die befragten Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen gaben an, die **Entscheidung für die Juniorprofessur oder Habilitation** aus pragmatischen Gründen getroffen zu haben. Aus dem bisherigen Karriereverlauf ergab sich eine Assistentenstelle oder die Bewerbung auf eine ausgeschriebene Juniorprofessur.

Also, hätte ich die Chance gehabt auf eine Juniorprofessur, dann hätte ich die wahrscheinlich wahrgenommen. Also es ging nicht um das Verfahren, ich war nicht festgelegt auf die Vorstellung, dass es auf eine Habil rauslaufen muss, sondern ich hab mir dann praktisch unter meinen individuellen Bedingungen den Weg gesucht, der für mich gangbar war, der andere hat sich nicht ergeben.
(Privatdozentin)

Viele der Befragten gaben an, **zum Zeitpunkt der Entscheidung nicht gewusst zu haben, was die Aufgabenbeschreibung einer Juniorprofessur umfasst**. In der Rückschau wurde jedoch aus beiden Gruppen der Befragten deutlich, dass **die umfassenden Verpflichtungen der Juniorprofessur als schwierig** und teilweise sogar der Forschung abträglich eingestuft werden.

„Also ich habe mich damals auf eine Juniorprofessur beworben, allerdings ohne wirklich eine Idee gehabt zu haben, was das bedeutet und ich glaube, wenn ich jetzt darüber nachdenke, war der Weg, den ich gegangen bin, gut. Auch einfach, weil man dann noch stärker betreut wird auf einer wissenschaftlichen Stelle. Auf einer Juniorprofessur ist man viel eigenständiger, man muss ja auch viel mehr Organisatorisches übernehmen und der Lernweg dahin, der hat mir gut getan. Ich glaube jetzt wäre ich an einer Stelle angekommen, wo ich sagen würde, das würde ich mir zutrauen und könnte mir das auch gut vorstellen, aber da war ich glaub ich noch nicht so weit.“ (Habilitandin)

„So im Nachhinein, wenn ich jetzt, wo man auch die Erfahrung hat, was es bedeutet, Juniorprofessorin zu sein - würde ich, ich will nicht sagen, dass es einfacher wäre - das würde ich nicht sagen. Aber man hat schon sehr viele Pflichten als Juniorprofessorin, die man eben nicht hat, wenn man sich auf einer Assistentenstelle habilitiert, also diese ganzen Gremien, Sitzungen, Betreuung von Doktoranden, plötzlich die ganzen Abschlussarbeiten, ähm nicht nur die Doktoranden, sondern auch, ich mache ja Bachelor-, Masterarbeiten, also das sind so viele Verantwortungsbereiche, die man eben nicht hat, die einen zeitlich enorm aufhalten und mir macht das jetzt Freude, es ist nicht so, als würde ich diesen Teil nicht gerne machen, aber da geht einfach Zeit für die Forschung verloren, weil irgendwie spart man immer daran, also ich zumindest - vielleicht da, weil man da die größten Freiheiten hat.“ (Juniorprofessorin)

Wenn man da sagt, gut, ich kann mir die Jahre ausrechnen, so und so viele Jahre hab ich für die Habil hier, dann ist das im Vergleich zu einer Juniorprofessur nicht unbedingt schlechter. Ja, also vom Finanziellen will ich jetzt mal gar nicht reden, weiß ich auch nicht so genau, ist mir auch letztlich gleich. Was wichtig ist, ist dass ich hier genau wusste, welche Arbeitsbedingungen ich für diese Arbeit habe und wenn ich da in eine Juniorprofessur, wo ich mehr Veranstaltungen geben muss, etc. etc. - dann

hab ich es eben so leichter. Also da ist der Weg vielleicht sogar noch der schnellere als über eine Juniorprofessur das zu machen. Ich kenne bis jetzt auch ein oder zwei Fälle in Deutschland, wo es von dieser Juniorprofessur dann ohne den Habilitationschritt überhaupt auf eine richtige Professur geklappt hat, ja und diese Fälle sind mir viel zu selten (...). (Habilitandin)

So wird die Habilitation als der effektivere Weg zur Professur angesehen. Dabei muss der Unterschied zwischen Juniorprofessuren mit und ohne tenure track beachtet werden. Es gibt jedoch auch andere Einschätzungen. So äußerte eine Juniorprofessorin die Beobachtung, dass Habilitationen für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere in ihrem Feld keine Voraussetzung mehr seien.

„Ich fände es gut, wenn sie sich langsam von selbst abschafft. Weil es ja international irgendwie...scheint es mir nicht mehr besonders zeitgemäß zu sein. (...) Also ich weiß von ein paar Berufungen, wo die Leute nicht habilitiert sind auf W2 und W3-Stellen sogar, also zumindest in dem Fachbereich scheint sich das ein bisschen aufzulösen.“ (Juniorprofessorin)

Wunsch nach Mentoring

Bei Juniorprofessuren ist Mentoring ein Pflichtbestandteil der Ordnung zur Qualitätssicherung im Tenure Track-Verfahren. Die Ordnung schreibt auch ein Statusgespräch vor, bei dem Hinweise zur Karriereplanung vorgesehen sind. Juniorprofessor_innen OHNE tenure track sind jedoch nicht verpflichtet, eine_n Mentor_in zu benennen. Statusgespräche sind ebenfalls nicht verpflichtend vorgesehen. **Gerade bei Juniorprofessor_innen ohne tenure track, deren berufliche Zukunft auch bei einer positiven Abschlussevaluation ungewiss ist, wäre ein strategisches Mentoring zur weiteren Karriereplanung jedoch von großer Bedeutung.** Aufgrund der schwierigen Positionierung als Juniorprofessor_in ist das Einfordern von Mentoring und Statusgesprächen ohne die Verpflichtung durch eine Ordnung schwierig. Eine fakultätsinterne Regelung, die auch für Juniorprofessuren ohne tenure track Mentoring und Statusgespräche vorsieht, könnte hier Abhilfe schaffen.

Juniorprofessor_innen gehören vollgültig der Gruppe der Hochschullehrenden an. Bei der Zwischen- und Abschlussevaluationen werden sie jedoch von ihren Kolleg_innen geprüft und bewertet. **Dadurch entsteht wie in anderen Betreuungsverhältnissen eine Abhängigkeit.** Zudem sind sie in vielen Fällen – nicht nur durch ihr akademisches Alter – jünger als die meisten der Kolleg_innen.

„(...)meine direkten Professorenkollegen kenne ich, aber eigentlich wäre es wahrscheinlich auch hilfreicher mit den anderen PostDocs noch mehr zu tun zu haben und das ist vielleicht so ein bisschen komisch an dieser Position der Juniorprofessur, weil man, was bestimmte Privilegien und Verantwortung angeht auf der Ebene des Professoriums ist, (...) aber ich bin akademisch noch ziemlich jung sozusagen.“ (Juniorprofessorin)

Aufgrund des jungen akademischen Alters ist die **Juniorprofessur oft die erste Führungsposition an einer neuen Universität.**

„Es gibt so vieles, was ich nach und nach und ein bisschen unnötig mühsam herausgefunden habe. Und vieles weiß ich einfach nicht. Ich war bei diesem Informationstag für Neuberufene, das fand ich zum Beispiel super hilfreich, das hätte ich eigentlich am liebsten allerdings am ersten Tag gehabt.“
(Juniorprofessorin)

Bisher wird die Einführung auf Fakultätsebene hauptsächlich den Instituten überlassen. Vorgesehen ist außerdem ein Gespräch mit der_dem Prodekan_in für Planung und akademische Karriere. Zusätzlich zu diesen Maßnahmen könnte die Fakultät die wichtigsten Informationen für neuberufene Juniorprofessor_innen sammeln und diesen zur Begrüßung zur Verfügung stellen.

Habilitation: Betreuung und/oder Mentoring

Die Aussagen der Befragten, die sich für eine Habilitation entschieden, spiegelten ein Thema, welches bereits bei den Promotionen deutlich wird. Auch hier spielt das Problem der Betreuung von interdisziplinären Arbeiten verstärkt eine Rolle, da die Habilitandinnen dort mit ihrer Forschung oft neue Gebiete erschließen und so keine Expert_innenbetreuung durch professorale Betreuer_innen in Anspruch nehmen können. Eine inhaltliche Betreuung ist deswegen bei Habilitationen nur selten gegeben. Diese wurde jedoch von den Habilitandinnen auch nicht im gleichen Maße gewünscht wie noch in der Phase der Promotion. Vielmehr bestand hier ein Bedarf an Beratung zu strategischem Vorgehen, beispielsweise um den Prozess des Habilitationsverfahrens möglichst reibungslos zu durchlaufen oder in interdisziplinären Forschungsfeldern die richtigen Kontakte zu knüpfen und Anschlussstellen zu finden.

Bei den Befragten, die angaben, in der Phase der Habilitation Unterstützung oder Mentoring erfahren zu haben, waren oft nicht die Betreuer_innen, sondern andere Professor_innen beratend tätig.

- Strategisches Mentoring auch für Juniorprofessor_innen ohne tenure track
- Information der Juniorprofessor_innen auch auf Fakultätsebene – durch entsprechende Informationen (Broschüre) über die Fakultät und die Hochschule.
- Bei Habilitationen besondere Schwierigkeit interdisziplinärer Arbeiten berücksichtigen, ggf. auch hochschulexterne Berater_innen adressieren.

Frauenförderung

Danach befragt, **welche Maßnahmen die Befragten kennen**, die an der Universität zu Köln angeboten werden, sind die Auskünfte vergleichsweise spärlich. Es scheint, dass die Befragten sich eher wenig mit den Möglichkeiten auseinandersetzen, die ihnen die Hochschule bietet. Das scheint aber nicht an der fehlenden Werbung zu liegen, so betonen die Befragten, dass sie durchaus schon Plakate im Philosophikum wahrgenommen hätten oder per Mail auf verschiedene Fristen aufmerksam gemacht würden. Nur wenige können überhaupt konkrete Angebote nennen (NetEx, Cornelia Harte Mentoring), die meisten wissen, dass es Angebote gibt, haben sich damit aber noch nicht konkret auseinandergesetzt.

„Ich habe davon gehört, ich habe es aber noch nicht weiter verfolgt“ (Habilitandin)

„Ich bekomme da immer mal E-Mails, die ich jetzt sicherlich auch wahrnehme und überfliege“ (Doktorandin)

„Also ich sehe manchmal Plakate im Philosophikum“ (Doktorandin)

„Darum kümmern, so ein bisschen Initiative ergreifen, aber es ist nicht so, dass man nie davon hört oder so. Also wenn ich jetzt an Verteiler denke, wenn ich an Aushänge denke oder so, dann begegnet einem das schon öfter“ (Doktorandin)

Sie **begründen** dieses fehlende Engagement mit Zeitknappheit aber auch der fehlenden Passung zu ihren Bedürfnissen. So glaubt eine der Befragten, sie könne das (gemeint sind alle Angebote und Maßnahmen der Universität zu Köln, die im weitesten Sinne als Frauenförderung verstanden werden) nicht wahrnehmen, denn **sie habe keine Kinder und würde entsprechend nicht zur (bevorzugten) Zielgruppe gehören**. Gezielte Frauenförderung wird dann als Förderung von Frauen mit Familie verstanden bzw. als sinnvoll wahrgenommen.

„Also es ist ein bisschen schwierig für mich zu sagen, weil ich eben keine Kinder habe (...) diese Gründe (...) die gerade ich für wichtig halte, die in der Frauenförderung passieren sollten, also für diese Personen, die Kinder haben, die Familie haben, die betreuen müssen und so weiter, ist das was ganz anderes als für mich, ja also das ist eben das, was ich so ein bisschen sehe, ja, dass ich mich da gar nicht so wirklich angesprochen fühle“ (Doktorandin)

Denkbar ist auch, dass diese Zurückhaltung eher auf die **ambivalente Einstellung** zurückgeht. Einzelne finden es beispielsweise problematisch, solche Maßnahmen zu nutzen, würden sie dies doch eher als Stigma einschätzen und als „Zementierung von Differenz“. Selbst eine inhaltliche passende Dauerstelle (Professur), die, wenn sie mit Frauenförderung finanziert wäre, würden verschiedene der Befragten ablehnen. Eine Juniorprofessorin schlägt vor, lieber individuell zugeschnittene Angebote zu machen – unabhängig vom Geschlecht, wobei ihr auch klar ist, dass dies noch (!) nicht möglich ist.

„Ich habe da ein wirklich sehr gespaltenes Verhältnis dazu, ich (...) fände es sozusagen in der idealen oder nicht ganz idealen aber idealeren Welt fände ich es besser, wenn die Programme sich

an Individuen richten, die bestimmte Bedürfnisse haben und bestimmte Eigenschaften haben, die nicht mit dem, also die nicht einfach nur das Geschlecht sind“ (Juniorprofessorin)

Allgemeine Fortbildungsangebote werden von einzelnen Befragten dann auch eher wahrgenommen als spezifische Angebote für Frauen, auch, wenn es sich um gleiche Inhalte handelt.

„Abermals E-Mails, die ich regelmäßig bekomme, das Förderungsprogramm der Gleichstellungsbeauftragten, was ich sehr gut finde, ich mache aber relativ viel die normalen dienstlichen Fortbildungen, die einem eröffnet werden und habe also bisher ; also ich versuche mindestens zwei Fortbildungen pro Jahr zu machen und da habe ich tendenziell immer eher den regulären Fortbildungen den Vortritt gelassen“ (Doktorandin)

„Ich glaube, man sollte die Hemmschwelle noch ein bisschen herabsenken, also ich glaube, dass Stigmatisierung ist als Wort vielleicht zu stark, aber ähm, niemand zuckt mit der Wimper, wenn man sagt, man macht einen Rhetorikkurs, wenn man allerdings sagt, man macht einen Rhetorikkurs (...) im Rahmen einer Frauenförderung, ist glaube ich die Rezeption immer noch eine andere“ (Doktorandin)

Selbst im besten Fall scheint **Frauenförderung** – fasst man einzelne der Antworten zusammen – eher **als ein Übergangsinstrument** wahrgenommen zu werden. Es könne dazu dienen eigene schwierige berufliche Übergänge zu meistern oder auch das Ziel – einer Gleichstellung der Geschlechter – schneller zu erreichen; selbst wenn die Befragten da skeptisch sind.

„Also die Professur von meiner ehemaligen Chefin, das war auch eine Netzwerkprofessur, also gefördert aus solchen Mitteln, besser das als nichts, sag ich mal, also das ist keine optimale Lösung, weil die Lösung wäre einfach, dass mehr Frauen ganz normal auf ganz normalem Wege in diese Institutionen reinkommen und sie merken ja, ich bin richtig, ich mache das jetzt schon so lange mit und bin stinkwütend, weil sich wirklich nichts verändert und das ist eine Katastrophe, das wir das immer noch brauchen“ (Habilitandin)

Es finden sich aber auch Einschätzungen, die davon ausgehen, **dass Frauenförderung stigmatisiert und insgesamt ein Imageproblem hat.**

„Ich bin da so ein bisschen hin- und hergerissen, ich denke immer, auch gerade, weil die Gleichstellungsbeauftragte immer eine Frauenbeauftragte ist, also ich würde lieber für meine Qualifikation eingestellt werden und nicht deshalb, weil ich eine Frau bin, ich komme mir da teilweise diskriminiert und behindert vor.“ (Habilitandin)

„Was ich noch anmerken würde, dass die Außenwirkung von Gleichstellungsmaßnahmen doch sehr häufig auch negativ gespiegelt wird, was ich interessant finde, was ich überraschend finde. Eine Einschätzung, die ich auch nicht teile, aber gerade, wenn man mal den geschützten Raum der Universität, wenn man da mal rausguckt, das wird auch nicht wirklich ernst genommen, also zum einen wird die Notwendigkeit abgesprochen und zum anderen, wenn die Maßnahmen dann erfolgreich sind, dann werden sie auch nicht ernst genommen“ (Doktorandin)

Positiv wird die Förderung dann eingeschätzt, wenn es eine **gute Passung** zu eigenen Wünschen gibt und Frauenförderung im Sinne einer Familienförderung steht. Danach befragt, wie Maßnahmen eingeschätzt werden, die sich ausschließlich an Frauen richten, antwortet eine Befragte:

„Finde ich gut, finde ich tatsächlich sehr positiv, weil ich glaube also ohne sie jetzt wirklich zu kennen, aber ich glaube, dass die Programme vielleicht strukturell auch eher darauf eingehen, dass Frauen so familiengebunden sind durch die Kinder“ (Promovierende)

„Ich habe damals nach dem Ende des Studiums mich mit der Gleichstellungsbeauftragten in Verbindung gesetzt, weil ich mich einfach informieren wollte, was es für Möglichkeiten gibt und damals war das, glaub ich so, dass es keine konkreten Maßnahmen gab (...) hieß es, dass man von der Uni die Betreuungskosten zum Teil ersetzt bekommt, das war für mich aber persönlich, wenn ich jetzt mal ehrlich sein soll, keine große Hilfe, die Betreuung, also so Kindergartenbeiträge, richten sich bei uns ja nach dem Einkommen und das Einkommen war so minimal, dass es irgendwie auch ein minimaler Betrag war und die Finanzierung war kein Problem“ (Promovierende)

- Eine allgemeine Bewerbung scheint wenig zielgruppeneeignet zu sein, besser geeignet scheint es, Frauen gezielt – abhängig von ihrem Qualifikationsschritt und ihrer Lebenssituation – zu beraten und entsprechend zu fördern.
- Um Vorurteilen zur Frauenförderung entgegenzuwirken, sollten erste Maßnahmen bereits im Studium greifen.

Familienfreundlichkeit

Die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird als eine besondere Herausforderung wissenschaftlicher Karrieren** gesehen. Dabei verstehen die Befragten Familie durchaus in einem weiten Sinne, das schließt ebenso die Betreuung älterer oder pflegebedürftiger Menschen wie auch die Work-Life Balance als Ganzes ein.

Ich glaube, dass ist auch ehrlich gesagt ein grundsätzlicheres Problem, (...) das betrifft nicht nur Familien, sondern das betrifft (...) work-life-balance, dass wir ein Stückweit von unserer kapitalistischen Idee zurücktreten sollte, MEHR ist immer besser (...) ich habe keine Kinder, aber ich habe Eltern in einem Alter, in dem man sich kümmern muss (Habilitandin)

Die **Einschätzung, ob und wenn ja wie Kinder wissenschaftliche Karrieren beeinflussen, sind eindeutig** – und zwar unabhängig davon, ob die Befragten Kinder haben oder nicht. **So gehen alle Befragten davon aus, dass Kinder wissenschaftliche Karrieren verlangsamen** – da die Kinder ebenso Zeit benötigen wie die wissenschaftliche Arbeit – oder sogar wissenschaftliche Karrieren verhindern, weil beispielsweise die Teilnahme an Konferenzen oder anderen Networking Aktivitäten ebenso schwierig wird, wie die eingeforderte Flexibilität bei Wissenschaftler_innen. So erklärt eine Habilitandin ihren schnellen Karriereweg auch über ihre Kinderlosigkeit:

„Es ist sicherlich kein Zufall, dass ich keine Kinder, keine Familie habe und in einigermaßen ansehbarer Zeit promoviert und habilitiert habe, also das ist gar keine Frage, dass Kinder und Familie viel Zeit kosten und viel Aufmerksamkeit kosten“ (Habilitandin).

Die Befragten sehen zudem eine doppelte Problematik. Zum einen sei das Bild des „Professors“ noch an gängige Rollenstereotype gekoppelt, der „Mann“, der durch eine uneingeschränkte berufliche Aufmerksamkeit gekennzeichnet ist, die ihm eine „Frau“ ermöglicht, die zu Hause die Familie betreut. Zum anderen berichten viele Befragten darüber, dass sie meist mehr noch als der Partner mit Familienaufgaben belastet sind oder davon abhängig sind, dass der Partner sich um die Kinder kümmern kann (beispielsweise wenn es um Konferenzbesuche geht).

„Ich meine, das kommt ja immer noch von diesem altangestandenen Bild des Professors, der halt seine Stelle hat und zu Hause ist irgendwie seine Frau, die irgendwie die Familie managt und das Haus managt und er sitzt in seinem Studierstübchen“ (Doktorandin)

„Und Betreuung der Kinder, das heißt, wenn mein Mann jetzt arbeitet und seinen Dienstplan nicht tauschen kann, dann habe ich eigentlich keine Möglichkeit da [gemeint ist eine Konferenz; KS/SKS] hin zu fahren“ (Doktorandin)

Familienfreundlichkeit heißt für die Befragten eine bessere Passung von Berufs- und Familientätigkeiten wie auch eine größere Akzeptanz für ein familiäres Engagement. Familie scheint weniger als persönliche Ressource wahrgenommen, sondern als Hemmnis oder

Abschlussbericht „Barrieren und Ressourcen wissenschaftlicher Karrieren – eine Interviewstudie mit Doktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen am Beispiel geisteswissenschaftlicher Fächer“

Gegenargument zu fungieren. Das führt auch dazu, dass Familienpflichten nicht thematisiert und familiäres oder persönliches Engagement eher verschwiegen wird.

„Und kümmere mich um meine Eltern, also das ist immer so, dass ich ein Stückweit vielleicht (...) früher so eine Tendenz hatte, das so unter den Teppich zu kehren und nach außen hin so vorzugehen, dass diese Bereiche gar nicht da sind“ (Habilitandin)

Eine Juniorprofessorin beschreibt **die Situation als permanenten Konflikt bzw. Dilemma** zwischen widerstreitenden Engagements, der sich ihres Erachtens auch nicht auflösen lässt.

„Und dann hat man immer den Konflikt, ja, fahr ich jetzt hin, weil da auch alle anderen hinfahren oder lass ich das einfach sein und bin vielleicht die Zeit bei meiner Familie“ (Juniorprofessorin)

Insgesamt klagen alle Befragten, die selbst Kinder haben, **über fehlende Betreuungsmöglichkeiten, die auch mit dem Arbeiten an der Hochschule kompatibel sind.** Die von der Hochschule vorgehaltenen Plätze decken die Nachfrage – so die übereinstimmende Sicht – bei weitem nicht. Insbesondere, weil die Plätze an bestimmte Voraussetzungen gekoppelt sind (Beschäftigung an der Universität zu Köln beispielsweise).

„Kinderbetreuungsangebote so unmittelbar an der Fakultät. Ich weiß, dass es einen Unikindergarten gibt, weiß aber auch, dass die Wartezeiten da sehr lang sind und ich glaube, die sind auch den Beschäftigten der Uni Köln irgendwie vorbehalten und ich glaube so als Externpromovierende ist man da auch erst mal nicht auf der Liste“ (Doktorandin)

Die Befragten sehen aber **auch ganz konkrete Maßnahmen, die sich verändern ließen; beispielsweise in den Sitzungszeiten** (die häufig erst spät beginnen und lange dauern bzw. überzogen werden), die Ausstattung mit Wickelplätzen auch auf den Herrentoiletten, die Möglichkeiten, zu Hause zu arbeiten bzw. insgesamt flexible Arbeitszeiten und -orte zu nutzen. So beschreiben einige gerade die Möglichkeiten der selbstständigen Gestaltung als besonders positiv.

„Meine jetzige Tätigkeit ist ideal mit Familie vereinbar, denn gerade, wenn man in der Lehre tätig ist, eben nicht vermehrt in der universitären Verwaltung, ist man wesentlich flexibler in der Einteilung seiner Arbeitszeit, es interessiert niemanden, wann ich meine Hausarbeiten korrigiere, ich kann das abends machen“ (Doktorandin)

Positiv bewerten die Befragten auch, die Bereitschaft der Kolleg_innen individuelle Lösungen zu finden, also beispielsweise einen späteren Start des Vertrages wegen einer Schwangerschaft.

„Es war überhaupt gar kein Problem, dass ich dann nicht vorzeitig angefangen habe zu arbeiten. Im Gegenteil hat man mir gesagt, „überhaupt kein Problem, das geht ja gar nicht mit der Schwangerschaft jetzt und nehmen Sie sich jetzt ihre Elternzeit und danach fangen

Abschlussbericht „Barrieren und Ressourcen wissenschaftlicher Karrieren – eine Interviewstudie mit Doktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen am Beispiel geisteswissenschaftlicher Fächer“

wir an und finden eine Lösung und wir suchen nach einer Vertretung für sie“, also das war eine ganz tolle Erfahrung“ (Juniorprofessorin)

Viele der Befragten äußern sich auch zuversichtlich, dass in den letzten Jahren ein Wandel begonnen hat; auch, was die Einstellungen gegenüber der Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft.

„Das ist hoffentlich eine aussterbende Spezies [gemeint sind Männer, die Frauen aufgrund ihres Familienengagements benachteiligen; KS/SKS], obwohl es die immer noch gibt“ (Habilitandin)

- Neben einem grundlegenden Einstellungswandel sind konkrete Veränderungen denkbar, beispielsweise bei der Festlegung von Sitzungen und Präsenzzeiten.
- Durch Maßnahmen wie den Familientag der Fakultät oder das familienfreundliche Arbeitszimmer kann auch eine Sichtbarmachung von familiären Verpflichtungen erreicht werden, die fakultätsweit zu einem erhöhten Verständnis und Entgegenkommen führt.

Literatur

- * Bauschke-Urban, Carola/ Kamphans, Marion/ Sagebiel, Felizitas (2010): Vorwort. In: Dies. (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen: Budrich, XVII-XXXIV
- * Kortendiek, Beate/ Hilgemann, Meike/ Niegel, Jennifer/ Hendrix, Ulla (2013): Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklung, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 17. Essen
- * Metz-Göckel, Sigrid/ Möller, Christina/ Auferkorte-Michaelis, Nicole (2009): Wissenschaft als Lebensform - Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen: Budrich
- * Pestel, Franziska/ Reppe, Mandy/ Pittius, Katrin/ Scholz, Sylka (2014): Welchen Wissenschaftler/innentypus wollen wir kultivieren? Lebensentwürfe von Nachwuchswissenschaftlerinnen zwischen Karriere und Familie. In: Qualität in der Wissenschaft: Zeitschrift für Qualitätsentwicklung in Forschung, Studium und Administration. 4/2014, 107-115.