

» Promoviert – was nun? «

Karriereorientierungen, -pläne und -beratung
des wissenschaftlichen Nachwuchses

Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

1. DIE PROMOTION: Einstieg in die oder Ausstieg aus der Wissenschaft?



In der entstehenden »Wissensgesellschaft« gehört die Wissenschaft zu den Bereichen, in denen eine Chancengleichheit von Frauen anzustreben ist. Frauen sind hier – trotz einer in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegenen Bildungsbeteiligung, die sich ausdrückt in einer wachsenden Zahl von Abiturientinnen, besseren Schulabschlüssen von jungen Frauen, steigenden Frauenanteilen an den Studienanfängerinnen und den -absolventinnen – in den oberen Ebenen des Wissenschaftsbetriebs weiterhin und beharrlich unterrepräsentiert. Einen wesentlichen Einschnitt in die wissenschaftlichen Karriereverläufe scheint das Geschehen rund um die Promotion darzustellen. Mit Erwerb des Dokortitels sind die Promovierten an einer zentralen Weggabelung in ihrer Karriere angekommen: Die erfolgreich abgeschlossene Promotion kann den Einstieg in eine berufliche Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft ermöglichen und erfüllt zugleich eine notwendige Voraussetzung für eine wissenschaftliche Laufbahn. In dieser Qualifizierungsphase werden folglich Weichen für die weitere Karriere gestellt.

Dass im deutschen Wissenschaftssystem eine Vielzahl von begonnenen wissenschaftlichen Laufbahnen von Frauen nach dem Abschluss der Promotion nicht fortgesetzt wird, ist empirisch belegt (vgl. Enders 1997). Dieser »Frauenschwund« zeigt sich in einem durchweg niedrigeren Frauen- als Männeranteil an den abgeschlossenen Habilitationen und den Professuren – wenn auch mit fächerspezifischen Unterschieden. Mit höheren Karrierestufen bleibt die Beteiligung von Frauen an der Wissenschaft immer weiter hinter dem verfügbaren Potenzial zurück. Das Wissenschaftssystem muss somit auf erhebliche Potenziale von Frauen unwiederbringlich verzichten. Warum weniger Frauen als Männer nach der Promotion eine Habilitation oder eine äquivalente wissenschaftliche Qualifikation anstreben oder gar abschließen beziehungsweise das Karriereziel einer ordentlichen Universi-

tätsprofessur verfolgen, ist bisher für das deutsche Hochschulwesen kaum erforscht (vgl. Lind 2004: 79).

Nur wenige Studien beleuchten, zumeist im Rahmen anders fokussierter Themenstellungen, wie sich der Übergang von der Promotions- zur Postdoc-Phase gestaltet. Als ein Beispiel ist die Untersuchung von Jutta Allmendinger und Team (vgl. Allmendinger u.a. 1999) zu nennen, die der Chancengleichheitsfrage am Beispiel der außeruniversitären Max-Planck-Gesellschaft nachgegangen sind. Sandra Beaufays (2003) richtet in einer ethnographischen Studie zu Wissenschaftskarrieren von Frauen und Männern in den Fächern Biochemie und Geschichte den Fokus darauf, wie das wissenschaftliche Feld funktioniert und Laufbahnen hervorbringt. Dabei bleibt aber unterbelichtet, wie im Karriereverlauf bestimmte Akteure zu einem Teil des wissenschaftlichen Feldes werden, andere Akteure jedoch nicht. Auch Ulrike Vogel und Christina Hinz (2004) analysieren die Bewältigungsstrategien einer Wissenschaftskarriere in den Sozialwissenschaften und der Mathematik. Frauen signalisieren demnach auf ihrem Karriereweg mehr Verunsicherung und Probleme als Männer, bedingt durch die Balance zwischen Beruf und Familie, und auch durch ihre geringere Förderung und Integration in wissenschaftliche(n) Arbeitszusammenhänge(n).

Wenngleich diese Studien erste Hinweise darauf liefern, wie sich der Statusübergang von der Promotions- in die Postdoc-Phase gestaltet und inwiefern er vergeschlechtlicht ist, wurden die Karriereorientierungen und -planungsprozesse dieser hoch qualifizierten Personengruppe bisher für das deutsche Wissenschaftssystem nicht systematisch Geschlechter und/oder Fächer vergleichend untersucht. Das Bild, das von Wissenschaftskarrieren von Frauen (und Männern) in der Literatur gezeichnet wird, fokussiert auf die Professuren als Spitzenpositionen

in der Wissenschaft und rückt so den erfolgreichen wissenschaftlichen Karriereverlauf in den Vordergrund (vgl. z.B. Strehmel 1999; Zimmer u.a. 2007). Hingegen fehlen die Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses und vor allem derjenigen (Frauen und auch Männer), die der Wissenschaft auf dem Weg an die Spitze verloren gehen.

Hier setzt das Forschungsprojekt »Wissenschaftskarrieren: Orientierung, Planung und Beratung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie« an.

IM MITTELPUNKT DES PROJEKTS STANDEN FOLGENDE FRAGEN:

- Wie müsste der Übergang in die Postdoc-Phase in individueller, institutioneller und struktureller Hinsicht gestaltet sein, damit Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre wissenschaftliche Laufbahn nach der Promotion fortsetzen (können)?
- Und wie könnte in diesem Statusübergang die Fortsetzung der wissenschaftlichen Laufbahn durch professionelle Karriereberatung unterstützt werden?

Das Forschungsprojekt wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) der Europäischen Union im Themenschwerpunkt »Frauen an die Spitze« von März 2008 bis Februar 2011 gefördert und unter der Leitung von PD Dr. Heike Kahlert am Institut für Soziologie und Demographie der Universität Rostock durchgeführt. Vorstand und Beirat der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW) initiierten es, der Vorstand der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) unterstützte es. Die vorliegende Broschüre präsentiert in Kürze die wichtigsten Forschungsergebnisse und daraus abzuleitende Handlungsempfehlungen. ■

2. FORSCHUNGSDESIGN: Der Übergang von der Promotions- in die Postdoc-Phase

Während die meisten Forschungen zu Wissenschaftskarrieren unter »Karriere« eine aufstiegsorientierte Laufbahn verstehen, baut die vorliegende Studie auf einem mehrdimensionalen Karrierebegriff auf, wie er in der professionellen Karriereberatung entwickelt wird (vgl. Rappe-Giesecke 2008). Der hier zugrunde gelegte Karrierebegriff orientiert sich nicht nur an der vertikalen Mobilität durch Aufstieg, sondern bezieht auch die horizontale Mobilität bis hin zum Ausstieg aus der traditionellen, durch die Organisation Universität vorgegebenen Wissenschaftslaufbahn ein. Karriere wird dabei verstanden als das »emergente Produkt der bisherigen Lebensgeschichte eines Professionals, seiner bisherigen Laufbahn in der Organisation und seines bisherigen Werdegangs in der Profession« (Rappe-Giesecke 2008: 45). Dieser mehrdimensionale Karrierebegriff ermöglicht es, die Komplexität von »Karriere« zu erfassen, ohne eine einzelne Dimension zu präferieren, wie dies etwa in vorliegenden Untersuchungen zu Wissenschaftskarrieren üblich ist. Karriere ist demnach als dynamisch zu verstehen, als eine Bewegung, deren Richtung nicht zwangsläufig linear nach oben, sondern auch zur Seite oder nach unten weisen kann.

Obwohl die Fragestellungen dieser Studie auf den Gewinn von Grundlagenwissen über und die Entwicklung von Strategien zur Herstellung der Chancengleichheit der Geschlechter zielen und vor allem die NachwuchswissenschaftlerInnen in den Blick nehmen, ist die Vorgehensweise Geschlechter vergleichend, denn nur so lassen sich eventuelle geschlechtertypische Erkenntnisse gewinnen. Der Fächervergleich ermöglicht die Identifikation von Mechanismen und Bedingungen, die über fachspezifische Besonderheiten hinaus als typisch für das deutsche Wissenschaftssystem angesehen werden können. Zugleich ermöglicht er exemplarische Aussagen über fachkulturell besondere Ausgangslagen für wissenschaftliche Laufbahnen. Während die Politikwissenschaft in Deutschland hinsichtlich ihrer Institutionalisierung eine vergleichsweise junge Sozialwissenschaft ist, handelt es sich bei der Chemie um ein altes naturwissenschaftliches Fach. In der Chemie wird das Studium zumeist mit der Promotion abgeschlossen, in der Politikwissenschaft erfordert die Aufnahme der Promotion eine gezielte Entscheidung zur Fortsetzung der

wissenschaftlichen Qualifikation nach dem Studienabschluss mit dem Magister, Master oder Diplom. Beiden Fächern gemeinsam sind hohe Frauenanteile bei Studienabschlüssen und Promotionen, ein »Frauenschwund« nach der Promotion sowie der hohe Stellenwert der Habilitation für das Erreichen des Karriereziels einer Universitätsprofessur. Die das Projekt unterstützenden Fachgesellschaften engagieren sich zudem aktiv für die Chancengleichheit der Geschlechter.

Die explorative Studie umfasst neben Literaturstudien zur Karriereorientierung und -planung und zur professionellen Karriereberatung des wissenschaftlichen Nachwuchses verschiedene empirische Untersuchungen:

DATENANALYSEN:

Eine sekundäranalytische Auswertung statistischer Daten zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland zeigt die Entwicklung und den Status quo der Geschlechterverhältnisse allgemein und in den beteiligten Fächern auf.

NACHWUCHSSTUDIE:

60 Problemzentrierte Interviews (vgl. Witzel 2000) mit Promovierenden und Promovierten der beteiligten Fächer dienen der Analyse der individuellen Motive, institutionellen Aspekte und strukturellen Bedingungen der Karriereorientierungs- und -planungsprozesse von NachwuchswissenschaftlerInnen. Bundesweit wurden zwischen Herbst 2008 und Frühjahr 2009 je Fach 15 Frauen und 15 Männern interviewt, die mittels theoretischer Samplebildung zudem nach weiteren Kriterien wie sozialer Herkunft, Lebensform, Promotionsstatus (Promotionsabschluss innerhalb eines Jahres geplant beziehungsweise erfolgt), Promotionsmodell (Stelle, Stipendium...) und Karriereziel (Wissenschaft, Außerwissenschaftliche Tätigkeit, Unentschieden) differenziert sind. Die leitfadengestützten Interviews wurden digital aufgezeichnet und dauerten zwischen 1,5 und 3 Stunden. Die qualitative inhaltsanalytische Auswertung (vgl. Mayring 2008) und Typenbildung (vgl. Kelle/Kluge 1999) der schriftlichen Interviewfassungen erfolgte mit Unterstützung der Software MAX.qda.

BERATUNGSSTUDIE:

10 Experteninterviews (vgl. Meuser/Nagel 1991) mit professionellen Karriere-/WissenschaftsberaterInnen ermöglichen die Analyse der Gegenstände, Verläufe und Ergebnisse der Beratung von Promovierenden hinsichtlich der Karriereplanung. Von den bundesweit im Wintersemester 2009/10 interviewten 8 Frauen und 2 Männern arbeiten 3 ausschließlich freiberuflich, 4 ausschließlich in der Wissenschaftsadministration und 3 in beiden Bereichen zugleich. 3 haben einen naturwissenschaftlichen Hintergrund, und 7 kommen aus den Sozial- und Erziehungswissenschaften. 8 sind promoviert. Die leitfadengestützten Interviews wurden digital aufgezeichnet und dauerten zwischen 1,5 und 3 Stunden. Ihre Auswertung erfolgte mittels der qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Mayring 2008).

ANALYSE PROFESSIONELLER KARRIEREBERATUNGSANGEBOTE:

Eine bundesweite Bestandsaufnahme gibt einen Überblick über professionelle Karriereberatungsangebote für NachwuchswissenschaftlerInnen insbesondere im Übergang zur Postdoc-Phase. Analysiert wurden 63 Mentoringprogramme für den wissenschaftlichen Nachwuchs, 80 Career Services an Universitäten und Hochschulen mit Promotionsberechtigung und alle 39 Graduiertenschulen, die in der 1. und 2. Runde der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder gefördert werden. Methodisch stützt sich diese zwischen Herbst 2010 und Frühjahr 2011 durchgeführte Studie auf die inhaltsanalytische Auswertung (vgl. Mayring 2008) der Internetseiten der genannten Programme und Einrichtungen.

Auf der Fachtagung »Promotion – und was dann?« Karriereorientierungen, -wege und -beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses«, die am 27./28.09.2010 an der Universität Rostock stattfand, wurden Zwischenergebnisse mit VertreterInnen der hochschul- und wissenschaftspolitischen Akteure und der beteiligten wissenschaftlichen Fachgesellschaften, FachwissenschaftlerInnen und professionellen KarriereberaterInnen an aktuelle fachliche Diskurse rückgebunden, überprüft und geschärft. Die Anregungen und Diskussionen der Fachtagung fließen in die Ergebnisse der Untersuchungen ein. ■

3. DATENLAGE:

Geschlechterverhältnisse in Politikwissenschaft und Chemie im Vergleich

GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DER WISSENSCHAFTLICHEN LAUFBAHN

Ein knapper deskriptiver Überblick anhand von statistischen Daten zeichnet ein erstes Bild zu den Geschlechterverhältnissen in Politikwissenschaft und Chemie. Die verwendeten Daten beziehen sich auf das Jahr 2008, in welchem der Feldzugang der vorliegenden Studie begann. Querschnittsdaten zu den Geschlechterverhältnissen in wissenschaftlichen Laufbahnen belegen, dass der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal mit zunehmendem Status abnimmt. Inwiefern trifft dies auch auf die beiden untersuchten Fächer Politikwissenschaft und Chemie zu? Die folgenden Aussagen beziehen sich lediglich auf die Statusgruppen an Hochschulen, denn für öffentlich geförderte außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und für die industrielle Forschung liegen keine Daten vor, die eindeutig nach Fächern unterscheiden und einen Vergleich zwischen der Politikwissenschaft und Chemie zulassen.

In der Chemie waren 2008 insgesamt 9.964 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beschäftigt. Bezogen auf das wissenschaftliche Personal ist das Fach Chemie fünfmal so groß wie das Fach Politikwissenschaft mit 2.081 WissenschaftlerInnen. Auch bei den Studierenden fallen deutliche Unterschiede auf. In der Chemie liegt die Anzahl der Studierenden um circa 30 Prozent höher als in der Politikwissenschaft. Für das Jahr 2008 weist das Statistische Bundesamt 25.720 Studierende in der Politikwissenschaft und 33.843 in der Chemie aus (vgl. Statistisches Bundesamt 2009c, 2010e).

In beiden Fächern bewegt sich das Verhältnis von Männern und Frauen bei den Studierenden gerade noch im ausgewogenen Bereich. Frauen stellen sowohl in der Politikwissenschaft als auch in der Chemie um die 50 Prozent der Studierenden, wobei der Frauenanteil mit 46 Prozent in der Chemie deutlich höher ist als in der Politikwissenschaft mit 40,2 Prozent. Beim wissenschaftlichen Personal sind Frauen in beiden Fächern unterrepräsentiert. In der Politikwissenschaft waren im Jahr 2008 35 Prozent und in der Chemie 31,9 Prozent des gesamten wissenschaftlichen Personals weiblich (vgl. Statistisches Bundesamt 2010e). Diese Unterrepräsentanz findet sich in beiden Fächern in

allen Statusgruppen wieder und nimmt mit steigendem Status zu. In der Chemie sind alle wissenschaftlichen Statusgruppen in größerem Maße männlich dominiert als in der Politikwissenschaft. Mit einem Frauenanteil von 10,6 Prozent an den Professuren in der Chemie beträgt dieser nur etwa die Hälfte des Frauenanteils an Professuren in der Politikwissenschaft.

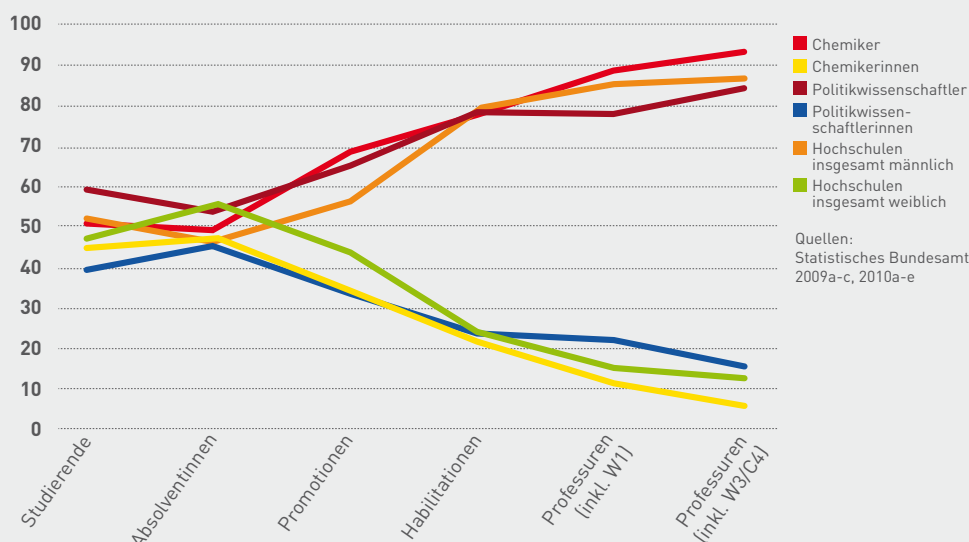
In der Chemie sind die Frauenanteile bezogen auf die Zahlen für das wissenschaftliche Personal im Fächer übergreifenden Vergleich in allen Statusgruppen unterdurchschnittlich. Die auffälligsten Unterschiede zum Fächer übergreifenden Durchschnitt weist die Chemie in den höchsten Statusgruppen auf: Bei den Professuren und den Juniorprofessuren betragen die Frauenanteile im Fach Chemie jeweils nur 10,6 Prozent beziehungsweise 16,1 Prozent gegenüber den Anteilen an Hochschulen von 17,4 Prozent bei den Professuren und 35,6 Prozent bei den Juniorprofessuren. Der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal in der Politikwissenschaft war im Jahr 2008 in allen Statusgruppen höher als der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal an Hochschulen insgesamt, lediglich bei den Studierenden und den Lehrkräften für besondere Aufgaben zeigen sich unterdurchschnittliche Werte (vgl. Grafik unten).

Ein interessanter Befund, der für die Politikwissenschaft genauso wie für die Chemie gilt, sind die Anteile der Juniorprofessuren an den Professuren insgesamt. Diese sind in beiden Fächern überdurchschnittlich: In der Chemie liegt der Anteil der Juniorprofessuren an den Professuren im Jahr 2008 bei 5,3 Prozent, in der Politikwissenschaft sogar bei 14,2 Prozent. Beide Fächer liegen damit sowohl deutlich über dem Fächer übergreifenden Durchschnitt von 2,3 Prozent und den Durchschnittswerten der ihnen übergeordneten Fächergruppen. In der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften liegt dieser Wert bei 3,5 Prozent und in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sogar nur bei 2 Prozent. ■

DER STELLENWERT DER PROMOTION

Die »Promotionsintensität« bezeichnet das Verhältnis von Promotionen zu abgelegten Examen drei beziehungsweise bis fünf Jahre früher. Sie sagt etwas darüber aus, wie groß die Neigung ist, nach Abschluss des Studiums zu promovieren beziehungsweise welcher Prozentanteil der StudienabsolventInnen promoviert. Diesbezüglich weisen beide untersuchten Fächer große Unterschiede auf. In der Politikwissenschaft liegt die Promotionsintensität bei 14,2 Prozent, in der Chemie hingegen liegt diese bei 87,2 Pro-

Geschlechterverhältnisse an Hochschulen nach Statusgruppen und Qualifikation im Fächervergleich (2008)



zent. Damit ist dieser Wert im Vergleich zu allen anderen Fächergruppen am höchsten, sogar noch höher als in der Humanmedizin, in der die Promotionsintensität bei 70,5 Prozent liegt. Die Chemie liegt in Bezug auf die Promotionsintensität auch sehr deutlich über dem Fächer übergreifenden Durchschnitt von 14,6 Prozent, die Politikwissenschaft zu 0,4 Prozent leicht darunter (vgl. Statistisches Bundesamt 2009b: 12-13).

Diese Daten belegen, dass die Promotion in der Chemie einen anderen Stellenwert hat als in der Politikwissenschaft. In der Politikwissenschaft ist die Promotion nur für eine wissenschaftliche Karriere zwingend erforderlich, für eine außeruniversitäre Laufbahn stellt sie in der Regel eine Zusatzqualifikation dar. In der Chemie hingegen ist die Promotion in vielen Bereichen der erste berufsqualifizierende Abschluss. Chemie-Studierende legen mit der Entscheidung Chemie zu studieren also bereits fest, die Universität in der Regel erst mit der Promotion zu verlassen.

Beim Vergleich der Geschlechterverteilung bei der Promotionsintensität zeigen sich in beiden Fächern deutliche Unterschiede. In der Politikwissenschaft liegt die Promotionsintensität bei den Männern mit 16,2 Prozent deutlich höher als bei den Frauen mit 11,6 Prozent. Jedoch ist die Promotionsintensität in der Chemie bei Frauen mit 82,1 Prozent nicht nur geringer als bei den Männern mit 90,5 Prozent, sondern die Differenz zwischen den Frauen- und Männeranteilen in beiden Fächern ist mit 5 Prozent in der Politikwissenschaft deutlich geringer als in der Chemie mit etwa 8 Prozent. Interessant ist hierbei auch, dass Frauen in der Chemie gerade in den Studienbereichen stärker vertreten sind, in denen eine Promotion weniger üblich ist, beispielsweise Lebensmittelchemie. ■

KARRIEREWEGE AUSSERHALB DER WISSENSCHAFT

Abschließend soll ein kurzer Blick auf die beruflichen Möglichkeiten der AbsolventInnen beider Fächer außerhalb der Wissenschaft erfolgen. Das Berufsspektrum der AbsolventInnen der Chemie ist so vielfältig wie das Fach selbst. Dabei wird in der Literatur die Beschäftigung in der Industrie gegenüber der Beschäftigung in der Universität als vorrangig dargestellt. So ist nach Könekamp (2007:

148) »der Schwerpunkt der Berufstätigkeit [...] in der Arbeitswelt von Wirtschaft, Naturwissenschaft und Technik zu verorten«.

Verglichen mit der Chemie ist das Berufsspektrum in der Politikwissenschaft zwar ebenso vielfältig, aber auch unspezifisch. Henning (2001: 13) konstatiert dabei, dass SozialwissenschaftlerInnen in diesen vielfältigen und unspezifischen Berufsfeldern gute Chancen haben, weil ihnen ihr Studium mehr als nur fachliche Kenntnisse vermittelt. SozialwissenschaftlerInnen wären »Fachleute mit besonderen Gebietskompetenzen«, die ihrem Studium durch »den Erwerb zusammenhängender Kenntnisse, bezogen auf bestimmte inhaltliche, zeitliche oder geographische Gebiete [...] besondere Konturen« verleihen (Henning 2001: 107). Zacharias (2003: 174) weist jedoch auch darauf hin, dass PolitikwissenschaftlerInnen ihr Berufsfeld außerhalb der Lehre, Forschung und Schule erst noch schaffen müssen. Daher ist es für PolitikwissenschaftlerInnen von wesentlicher Bedeutung, ihr eigenes Profil herauszuarbeiten und zu präsentieren.

Dass die Berufsfelder für ChemikerInnen deutlich spezifischer sind, zeigt sich auch anhand einer Statistik der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) zum Verbleib nach der Promotion von 1.097 (79 Prozent) der 1.384 in 2008 promovierten ChemikerInnen. Der größte Teil der 1.097 frisch promovierten ChemikerInnen, nämlich 397 (36 Prozent), wurde in der chemischen und pharmazeutischen Industrie eingestellt. 9 Prozent fanden eine Stelle in der übrigen Wirtschaft, 18 Prozent traten eine befristete Stelle in der Industrie, einem Forschungsinstitut oder einer Hochschule im Inland an. Ins Ausland zog es 20 Prozent der Promovierten, hierbei handelt es sich überwiegend um Postdoc-Aufenthalte. Weitere 5 Prozent blieben nach der

Promotion zunächst an der Hochschule oder dem Forschungsinstitut, wo sie promoviert hatten, während 4 Prozent im öffentlichen Dienst eine Stelle fanden. Nur ein geringer Anteil der promovierten ChemikerInnen entschied sich nach der Promotion für ein Zweitstudium (0,3 Prozent) oder eine freiberufliche Tätigkeit (0,9 Prozent). 6,7 Prozent der ChemikerInnen waren zum Zeitpunkt der Befragung noch Stellen suchend (vgl. GDCh 2009: 10–11).

Eine systematische Erfassung zum Berufsverbleib von AbsolventInnen der Politikwissenschaft liegt bisher nicht vor. Die meisten AbsolventInnenstudien zeigen, dass ein Großteil der PolitologInnen eine adäquate und fachnahe Tätigkeit aufgenommen hat (meist innerhalb eines Jahres nach Studienabschluss) und beweisen damit, dass das Bild der Taxi fahrenden PolitologInnen ein Mythos ist. Charakteristisch für die Beschäftigungsverhältnisse der PolitologInnen ist, dass sie nach dem Studium Praktika absolvieren (»Generation Praktikum«), wobei sich eine Zunahme des Anteils der »PraktikantInnen« im Zeitverlauf abzeichnet, insbesondere bei den Frauen (vgl. Pfau 2007: 58). Des Weiteren ist das Berufsleben von PolitologInnen von Phasen der Erwerbslosigkeit und Befristungen gekennzeichnet. Deutlich wird auch, dass praktische Erfahrungen während des Studiums und Netzwerke die Suche nach einer Beschäftigung nach dem Abschluss erleichtern. Insgesamt wird in der Literatur ein relativ positives Bild der Arbeitsmarktsituation der PolitikwissenschaftlerInnen gezeichnet (vgl. Pfau 2007; Wagner/Sehring 2009: 472–476). ■

PROMOTIONSINTENSITÄTEN FÜR DAS JAHR 2008 OHNE FACHHOCHSCHULEN FÜR DIE POLITIKWISSENSCHAFT UND CHEMIE NACH GESCHLECHT

	Frauen	Männer	Insgesamt
Politikwissenschaft	11,6	16,2	14,2
Chemie	82,1	90,5	87,2

Quellen: Statistisches Bundesamt 2010a–d und eigene Berechnungen

4. WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHS: Karriereziele promovierender und promovierter PolitikwissenschaftlerInnen und ChemikerInnen

Welches Karriereziel verfolgen PolitikwissenschaftlerInnen und ChemikerInnen im Anschluss an die abgeschlossene Promotion? Welche individuellen Karriereorientierungen und -motive liegen diesen Karriereplänen zugrunde? Und welchen Beitrag leisten institutionelle und strukturelle Bedingungen zur Fortsetzung oder zum Abbruch der wissenschaftlichen Laufbahn von Frauen nach dem Abschluss der Promotion?

Aus den Interviews mit 60 NachwuchswissenschaftlerInnen lassen sich drei Typen von Karrierezielen herauskristallisieren, die in Tabelle 2 im Überblick dargestellt sind. Diese drücken die Visionen, Ziele und Grundannahmen der Interviewten im Hinblick auf ihre weitere professionelle Karriere aus. Aussagen darüber, inwiefern die Befragten diese Ziele realisiert haben beziehungsweise realisieren werden, sind auf der Basis der vorliegenden Daten nicht möglich. Hierzu müssten die Interviewpersonen erneut befragt werden. Da es sich um eine qualitative Studie handelt, sind die Daten nicht repräsentativ, zeigen in explorativer Hinsicht aber wichtige Trends auf. In den folgenden Abschnitten werden die Typen näher charakterisiert. Alle Namen sind Pseudonyme, und alle Informationen, die Aufschluss über die konkrete Person geben könnten, sind ebenfalls anonymisiert. Dabei wird, wie in der qualitativen Sozialforschung üblich, die

gesprochene Sprache aus den Interviews im Original beibehalten.

TYP I: »WISSENSCHAFT ALS BERUF«

Alle Befragten, die dem Typ »Wissenschaft als Beruf« zugeordnet werden können, möchten nach Abschluss der Promotion weiter wissenschaftlich im Hochschul- und Forschungssystem tätig sein. In der Chemie ist hier die Anzahl der Frauen (3) im Vergleich zu den Männern (7) wesentlich geringer als die der Frauen (4) gegenüber den Männern (5) in der Politikwissenschaft. Anders als in der Politikwissenschaft differenzieren die Interviewpersonen in der Chemie »die Wissenschaft« jedoch nach Institutionen: Einige wollen konkret in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung und andere in der Hochschule wissenschaftlich tätig sein. 6 Promovierende (1 Frau, 5 Männer) beziehungsweise Promovierte in der Chemie streben eine Laufbahn innerhalb der Hochschule und 4 Personen (2 Frauen, 2 Männer) eine Tätigkeit in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung an.

Gemeinsames Hauptmerkmal derjenigen, die eine **hochschulische Laufbahn** verfolgen wollen, ist der Wunsch und die Leidenschaft, wissenschaftlich zu arbeiten beziehungsweise zu forschen. Die Betreffenden identifizieren sich erkennbar mit den Werten wissen-

schaftlichen Arbeitens und der Wissenschaft als Lebensform. Das freie und unabhängige Forschen, die ausführliche Auseinandersetzung mit Problemlagen und Thematiken und selbst bestimmtes Arbeiten an der Hochschule ohne enge Vorgaben begeistern sie. Alle Befragten dieses Subtyps möchten Grundlagenforschung betreiben.

» *Dass ich festgestellt habe, durch diese wissenschaftliche Tätigkeit bin ich jetzt irgendwo das, was ich eigentlich immer machen wollte. Und das, was ich vorher gemacht habe, war'n die Kompromisse. Hab ich vorher keine Zeit gehabt, um ganze Bücher zu lesen und einen Aufsatz zu schreiben, war'n 's vorher nur Texte und Exzerpte. Und das Ganze ist jetzt als etwas Ganzes entstanden. Und dieses, dieses ganze Entstehen ist wie auch ähm, dass man, dass man selber endlich dazu kommt, etwas zu vervollständigen. Und dieses Gefühl, [...] dem Ganzen eine ganze, eine Gestalt zu geben... ähm, ja das führt natür'ch dazu, dass man zufrieden ist.*

Frau Rabe (Politikwissenschaftlerin)

Sie wissen, was sie tun müssen, um den nächsten Karriereschritt auf dem Weg zum Karriereziel einer Professur zu erreichen. Die Karriererisiken sind ihnen bekannt, spielen aber keine besondere Rolle in ihren Überlegungen, denn alle haben ein großes Selbstvertrauen und sind davon überzeugt, erfolgreich zu sein. Auch die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie schätzen sie als gut ein. Das ausschlaggebende Motiv für dieses Karriereziel ist die auf Fachlichkeit ausgerichtete Karriereorientierung der Frauen und Männer und der Wunsch, etwas Besonderes zu leisten. Finanzielle Überlegungen spielen keine Rolle.

Auch wenn die **Laufbahn in einem außeruniversitären Forschungsinstitut** nicht unbedingt von der Laufbahn an der Hochschule abweicht, geben vier ChemikerInnen dieses Karriereziel an. Diese Befragten haben jedoch ganz andere Vorstellungen und Wünsche als diejenigen, die eine Hochschullaufbahn anstreben. Das hervorstechendste Merkmal ist die starke Anwendungsorientierung, die auch darin gründet, dass fast alle während der Promotion an einem Forschungsinstitut praxisnah beziehungsweise anwendungsbezogen gearbeitet haben und durchweg betonen, wie bedeutsam die inhaltlichen Aspekte ihrer Arbeit für sie sind.

TYPOLOGIE DER KARRIEREZIELE DER BEFRAGTEN

Karrieretyp	Politikwissenschaft		Chemie	
	Frauen (n = 15)	Männer (n = 15)	Frauen (n = 15)	Männer (n = 15)
I: Wissenschaft als Beruf	4	5	3	7
Universität	4	5	1	5
Außeruniversitäre Forschung	–	–	2	2
II: Außerwissenschaftliche Tätigkeit	3	4	4	5
III: Offenheit	8	6	8	3
Ambivalente	4	2	3	1
Wiedereinstiegsbereite	–	2	3	–
Realistische	2	–	2	2
Mehrgleisige	2	2	–	–

Quelle: Eigene Erhebung

Dabei wünschen sie sich auch eine gewisse Freiheit in ihrer Arbeit und lehnen Routine ab. Neben der Praxisnähe vermissen sie an der Hochschule angesichts der befristeten Verträge aber die Planungssicherheit. Wenn überhaupt, so streben sie als höchstes Karriereziel eine Gruppenleitung an. Die

» Man investiert dann sechs Jahre und dann muss man sehen, dass man einen Lehrstuhl kriegt. Ich kenn das von vielen, die dann fertig waren mit habilitieren. Die haben sich dann mit befristeten Verträgen über Wasser gehalten und über Wasser gehalten bis sie mal das Glück hatten eine Professur zu kriegen. Ja. Das ist unheimlich schwer. Das... Das ist ein-. Das ist zu dünnes Eis für mich. Da fehlt mir einfach die Sicherheit auch. Wenn man dann ne Professur hat, dann mag 's wohl schleichen, aber vorher hat man absolute Unsicherheit. Und das kann man sich eigentlich mit Familie nicht erlauben.
Herr Nabe (Chemiker)

fehlende Aufstiegsorientierung und auch die Ablehnung einer hochschulischen Laufbahn resultieren überwiegend aus dem starken Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben. Die Interviewpersonen dieses Subtyps leben zumeist in einer festen Beziehung, wollen am Wohnort bleiben und möchten zügig eine unbefristete Beschäftigungsposition erreichen. ■

TYP II: »AUSSERWISSENSCHAFTLICHE TÄTIGKEIT«

Alle AkademikerInnen, die dem Typ »Außerwissenschaftliche Tätigkeit« zugeordnet werden können, möchten das Wissenschaftssystem nach Abschluss der Promotion verlassen. Eine außerwissenschaftliche Tätigkeit streben von den befragten ChemikerInnen 9 Interviewpersonen (4 Frauen, 5 Männer) an, wobei die gewünschten oder ausgeübten Tätigkeiten sehr breit gefächert sind. Von den interviewten PolitikwissenschaftlerInnen möchten im Anschluss an die Promotion 7 Personen (3 Frauen, 4 Männer) außerwissenschaftlich tätig sein. In beiden Fächern ist das Geschlechterverhältnis in diesem Typ also recht ausgeglichen.

In diesem Typ finden sich zum einen NachwuchswissenschaftlerInnen, die die Promotion bereits mit dem Ziel begonnen haben, nach deren Fertigstellung außerhalb der Wissenschaft zu arbeiten. Zum anderen fin-

den sich hier NachwuchswissenschaftlerInnen, die sich erst am beziehungsweise zum Ende der Promotion entscheiden, die Wissenschaft zu verlassen; sie haben zumeist in dieser Karrierephase schlechte Erfahrungen im Wissenschaftsbetrieb gemacht. Charakteristisch für die Befragten dieses Typs ist, dass sie lieber praxisnah, problembezogen und lösungsorientiert arbeiten wollen. Demnach ist es primär die Art der Arbeit, die zu einer Orientierung weg von der Wissenschaft führt. Diese Interviewpersonen haben oft schon Berufserfahrungen in anderen Bereichen gesammelt und festgestellt, dass ihnen eine andere Art der Arbeit mehr liegt beziehungsweise sie darin »besser« sind, beispielsweise Managementtätigkeiten und politisches Agieren.

Die Befragten dieses Typs kritisieren auch die schlechte finanzielle Ausstattung, die konkurrenzhaftere Arbeitsatmosphäre, die undurchsichtige Stellenvergabe und die großen Risiken der wissenschaftlichen Laufbahn, denn die vorhandenen Stellen würden nicht für alle Qualifizierten reichen. Vor allem die ChemikerInnen weisen zudem darauf hin, dass sie in der Industrie deutlich besser bezahlt (werden) würden als in der Wissenschaft. Ihr Bedürfnis nach Sicherheit und Beständigkeit verbindet sie mit denjenigen, die in außeruniversitären Forschungseinrichtungen tätig sein möchten.

» [...] dass mir das, was ich denke was zentral ist für die Forschung und Hochschule jetzt, dass mir das zu wenig Spaß macht. Ja? Also ähm das Bücherschreiben... ja, erstmal zentral das Bücherschreiben. Ich glaube nicht, dass ich das also ich weiß, das möchte ich nicht mein Leben lang machen. Ja, da bin ich nicht-. Ähm ich fühle mich nicht gut genug dafür. Es gibt mir auch nicht die Befriedigung, die- die meine Betreuerin zum Beispiel immer ausstrahlt, wenn sie Artikel schreibt oder Bücher schreibt. Ich find es auch teilweise bei unseren Themen nicht wichtig genug. Ich weiß auch nicht, ähm wofür das denn gut ist, wenn da noch 'n Buch steht, das vielleicht drei Leute lesen.
Frau Uecker (Politikwissenschaftlerin)

Dass diese Personen jedoch keine Tätigkeit in einem außeruniversitären Forschungsinstitut anstreben, scheint dabei auf die verschiedenartigen Interessen in Bezug auf Grundlagen- oder anwendungsorientierte

» also dadurch, dass ich eigentlich nicht so... der Forscher bin und mir wahrscheinlich irgendwann die Ideen ausgehen würden, was an was ich noch forschen könnte, ((lacht)), wär's vielleicht nicht wirklich was für mich. [...] Hm. Das war für mich damals schon recht schnell klar, dass ich das nicht will. Also die Laborpraktika haben halt immer Spaß gemacht [...], aber es war halt immer so, dass ich gedacht hab: »Hm.« Also ich bin einfach keiner, der sich irgendwie da so ewig lange im Labor verkriecht und dann auch noch irgendwie ganz viel Literatur wälzt, um da irgendwelche wichtigen Ergebnisse rauszukriegen, die sowieso niemanden interessieren, außer mich selber.

Frau Baade (Chemikerin)

Forschung und auf das stärker ausgeprägte Bedürfnis nach finanzieller und zeitnahe Sicherheit zurückzuführen zu sein. ■

TYP III: »OFFENHEIT«

Gemeinsam ist denjenigen Interviewpersonen, die dem Typ »Offenheit« zugeordnet sind, dass ihr Karriereziel zum Zeitpunkt des Interviews offen war. Die Zahl der Promovierenden mit offenem Karriereziel ist sehr groß – in der Chemie sind es insgesamt 11 Befragte und in der Politikwissenschaft 14 Befragte – und die Ursachen für diese Offenheit sind vielfältig. Daher ist dieser Typ in vier Subtypen untergliedert, die näheren Aufschluss über die Motive und Bedingungen der Offenheit geben: Unterschieden werden »Ambivalente«, »Wiedereinstiegsbereite«, »Realistische« und »Mehrgleisige«. Auffällig ist, dass die Offenheit bezüglich des beruflichen Karriereziels deutlich mehr Frauen (16, also etwas mehr als die Hälfte der in der Studie interviewten) als Männer (9, also etwas weniger als ein Drittel der in der Studie interviewten) betrifft. Besonders krass ist die Geschlechterdifferenz in der Chemie (8 Frauen, 3 Männer), aber auch in der Politikwissenschaft dominieren in diesem Typ die Frauen (8) gegenüber den Männern (6).

Den »Ambivalenten« gemeinsam ist, dass sie eher eine abstrakte als eine klare beziehungsweise genaue Vorstellung von ihrer beruflichen Zukunft haben. Die diesem Subtyp zugeordneten Interviewpersonen, 6 PolitikwissenschaftlerInnen (4 Frauen, 2 Männer) und 4 ChemikerInnen (3 Frauen, 1 Mann), wägen besonders die Vor- und

Nachteile bestimmter Berufsfelder ab, ohne sich jedoch konkret auf ein bestimmtes künftiges berufliches Tätigkeitsfeld festzulegen. An Wissenschaft reizen sie die inhaltliche Arbeit an Themen, die sie interessieren, sowie das freiheitliche und flexible Arbeiten, aber die von ihnen ebenfalls benannten Nachteile wie die finanzielle Lage des wis-

»Also ich- ich weiß jetzt nicht mehr wirklich, ob ich in der Chemie arbeiten will. Also würd ich 'n Job angeboten bekommen, so angeboten bekommen, so ähnlich wie während der Promotionsphase, dass ich am Messgerät sitze und auswerte, Hilfskräfte anleite, das wär super. Ähm... aber dass ich als Leiter eingesetzt werde [...], wo ich denke, die Anforderungen sind zu hoch, das ist für mich jetzt vielleicht doch nicht machbar. So dass ich schon manchmal überlege, ob ich total was anderes machen sollte. [...] Und- oder ja, ich hab auch Nachhilfe gegeben- ob [...] ich Tagesmutter mache. [...] Das ist ja perfekt für Kinder. Und dass ich 'n bisschen was zuverdiene.

Frau Croppenstedt (Chemikerin)

senschaftlichen Nachwuchses, die geforderte lange Anwesenheit am Arbeitsplatz und die Anfertigung einer Habilitationsschrift zur Weiterqualifizierung wiegen schwer gegen Vorteile, sodass diese Interviewpersonen in besonderem Maß hin und her gerissen sind. Wichtig ist den Befragten dieses Subtyps, dass die Arbeit Spaß machen und erfüllen soll. Sie haben überwiegend ziellos die Promotion begonnen und währenddessen keine Karriereplanung vorgenommen. Innerhalb dieses Subtyps können nochmals zwei verschiedene Ausprägungen ausgemacht werden: zum einen Singles und unverheiratet zusammen lebende Paare, zum anderen Personen mit einer hohen Familienorientierung, von denen ein Großteil verheiratet ist und Kinder hat.

Die »Wiedereinstiegsbereiten« streben keine wissenschaftliche Laufbahn an, lassen sich aber die Möglichkeit der Rückkehr an die Hochschule beziehungsweise in die Wissenschaft offen. Die 2 Politikwissenschaftler und 3 Chemikerinnen haben sich zum Teil bereits in anderen Berufsfeldern etabliert. Dementsprechend formulieren sie die Rückkehr in die Wissenschaft als etwas Fernes, das durchaus wünschenswert ist, allerdings an bestimmte Bedingungen geknüpft wird,

zum Beispiel an ein konkretes Stellenangebot. Der Wunsch an die Hochschule zurück-

»Ja also auf der... also die Arbeit mit den Studierenden hat mir immer sehr viel Spaß gemacht, also ganz konkret mit den Studierenden. Also, und auch, auch das Schreiben äh, von, von Lehrbriefen oder das Abhalten von Seminaren und Ähnliches, das war das, was mir wirklich an der Universität extrem Spaß gemacht hat. Und das ist, das wäre auch ne Motivation, ähm, oder Motivation in den Bereich reinzugehen. Ähm, der, der Forschungsbereich, wär da keine Motivation. Oder viel weniger.«

Herr Tuscher (Politikwissenschaftler)

zukehren ist dabei nicht unbedingt greifbar und wird eher als Bonus gesehen denn planvoll angegangen. Er erwächst zumeist aus der Vision, die beruflichen Erfahrungen in der Lehre weitergeben zu wollen. Fast alle in diesem Subtyp sprechen davon, sich als Karriereziel eine Fachhochschulprofessur vorstellen zu können.

Abschreckend finden die »Wiedereinstiegsbereiten« die materielle Unsicherheit einer wissenschaftlichen Laufbahn, aber auch die Ineffizienz der Forschung und die fehlende Praxisorientierung. Deshalb haben sie sich zunächst Arbeitsfelder außerhalb der Wissenschaft gesucht beziehungsweise suchen danach. Allerdings reizt sie auch die Möglichkeit, etwas Neues, Eigenes zu schaffen, bestimmte fachliche Aspekte durch eine Professur revolutionieren zu können und ihr Wissen weitergeben zu können. Aus diesen Gründen wenden sie sich nicht vollständig von der Wissenschaft ab, sondern behalten diese Option als mögliches Karriereziel im Hinterkopf.

Kennzeichnend für den Subtyp der »Realistischen« ist, ebenso wie für den Typ »Wissenschaft als Beruf«, der starke Wunsch, wissenschaftlich zu arbeiten beziehungsweise zu forschen. Die Befragten möchten keine Routinetätigkeiten ausführen oder ein Leben lang die gleiche Arbeit machen, sondern inhaltlich abwechslungsreich und kreativ in flachen Hierarchien arbeiten und für ihre Arbeit Anerkennung bekommen. Ebenso wie jene, die dem Typ »Wissenschaft als Beruf« zugeordnet sind, schätzen diese Interviewpersonen die Freiheit des Forschens und

den Umstand, dass eine Professur sehr viel Verantwortung mit sich bringt, als Hauptkriterien für eine wissenschaftliche Laufbahn. Sie wollen mitgestalten und beeinflussen. Auch die Tatsache, dass ihnen finanzielle Aspekte weniger wichtig sind als der Spaß an der Arbeit und der Umstand, dass ihnen Lehre sehr wichtig ist, sind bei denen, die das Karriereziel Wissenschaft ins Auge gefasst haben, ebenfalls zu finden. Anders als diese jedoch können beziehungsweise wollen die »Realistischen« sich (noch) nicht für dieses Ziel entscheiden.

Die 6 Interviewpersonen dieses Subtyps, 2 Politikwissenschaftlerinnen und 4 ChemikerInnen (2 Frauen, 2 Männer), präferieren die Wissenschaft als Berufsfeld, schätzen aber die Hürden und Hindernisse in der Laufbahn sowie Widersprüche mit der eigenen Lebensplanung nüchtern ein und formulieren das Karriereziel dadurch sehr eingeschränkt. Die meisten sehen vor allem das strukturelle Risiko, nach der Habilitation keinen Ruf zu erhalten und auch in anderen Branchen nicht mehr Fuß fassen zu können, sowie den Zwang zur Mobilität als Hindernisse an, sich tatsächlich für eine wissenschaftliche Laufbahn zu entscheiden. Zum Teil führen sie auch die Problematik der fehlenden (Planungs-)Sicherheit sowie die Unvereinbarkeit der wissenschaftlichen Laufbahn mit der jetzigen oder zukünftigen angestrebten Lebenssituation an, vor allem

Ich hab mir 'ne Frist gesetzt von zwei Jahren, mir anzugucken, wie das alles so läuft und dann will ich noch mal ähm 'ne Bilanz ziehen und mal gucken was, was hat mir das gebracht und was hat mich das gekostet ((lacht)). [...] Und ähm... ich versuche die Augen aufzuhalten, tatsächlich immer so 'n bisschen in Richtung Wissenschaft zu schielen und zu gucken, na 'ne Juniorprofessur mit 'ner abgeschlossenen Promotion wäre ja schon mal drin und wer weiß, you never know. Es kann immer mal sein, dass in K (Ort), dass in A (Ort) oder in, ich mein, da kommt man mit dem ICE in anderthalb Stunden hin, also insofern liegt A (Ort) näher als D (Ort), ähm, absurderweise, ähm oder in B (Ort) oder in H (Ort) oder, oder in E (Ort), ob da nich mal doch mal was frei wird, und mein Kind wird ja auch älter denn, macht auch zunehmend sein eigenes Ding dann irgendwann so.

Frau Uwe (Politikwissenschaftlerin)



mit der Elternschaft. Daher schieben sie die Entscheidung erst einmal auf und wollen zu einem späteren Zeitpunkt die Lebenssituation und die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Laufbahn noch einmal abwägen.

Dem Wunsch nach einer wissenschaftlichen Laufbahn und dem Verlangen nach freier Forschung und Selbstständigkeit stehen die hohe Arbeitsbelastung, die große finanzielle Einschränkung und die Tatsache gegenüber, nicht zu wissen, ob die Betreffenden das Karriereziel einer Professur erreichen können und wie die Familie beziehungsweise die Partnerschaft darin Platz finden kann. Anders als jene, die dieses versuchen wollen, sind die »Realistischen« hin und her gerissen zwischen dem Wunsch, wissenschaftlich zu arbeiten, und den Hindernissen, die sie bei dessen Erfüllung sehen. Die Befragten des Typs »Wissenschaft als Beruf« sehen diese Hindernisse zwar auch, bewerten sie aber als weniger gravierend beziehungsweise nehmen sie in Kauf, um ihr Karriereziel zu erreichen.

Die »Mehrgleisigen«, ausschließlich PolitikwissenschaftlerInnen (2 Frauen, 2 Männer), zeichnen sich im Unterschied zu den anderen Subtypen dadurch aus, dass sie sich bewusst die Entscheidung für oder gegen die Wissenschaft noch offen lassen. Sie haben bereits konkrete Vorstellungen von bestimmten Wegen beziehungsweise Berufsfeldern inner- und außerhalb der Wissenschaft, die sie beschreiten können und schätzen ihre Erfolgschancen in der Wissenschaft als gut ein. Oftmals haben sie die Weichen bereits so gestellt, dass sie die Möglichkeit haben, sich zu einem späteren Zeitpunkt für oder gegen eine wissenschaftliche Laufbahn zu entscheiden. Diesem Subtyp können keine ChemikerInnen zugeordnet werden, da die Differenz zwischen »Wissenschaft als Beruf« und »Außerwissenschaftlicher Tätigkeit« in der Chemie durch das durchweg sehr verbreite-

te experimentelle Arbeiten deutlich geringer ist und sich die Frage von Wissenschaft oder außeruniversitären Arbeitsfeldern für sie nicht so wie für die PolitikwissenschaftlerInnen stellt.

Die Offenheit für verschiedene Wege resultiert bei diesen Interviewpersonen, anders als beispielsweise bei den »Ambivalenten«, zum größten Teil nicht aus den strukturellen Risiken einer wissenschaftlichen Laufbahn, sondern aus der Ambivalenz, ob sie sich besser und lieber in einer wissenschaftlichen oder einer eher praktisch orientierten Tätigkeit verwirklichen können. Gemeinsam ist den »Mehrgleisigen«, dass sie eine recht starke intrinsische Motivation für das wissenschaftliche Arbeiten aufweisen, ebenso wie diejenigen des Typs »Wissenschaft als Beruf«. Der Entscheidungsaufschub gründet auch in der privaten Lebenssituation, die für die Befragten im Hinblick auf aktuelle und zukünftige berufliche Entscheidungen eine

wichtige Rolle spielt. Alle setzen den künftigen beruflichen Weg mit privaten Bedürfnissen in Beziehung.

Die hohe Bedeutung der privaten Lebenssituation unterscheidet die »Mehrgleisigen« auch beispielsweise deutlich von den »Ambivalenten«. Die »Mehrgleisigen« erscheinen vor allem im Gegensatz zu den »Ambivalenten« aktiv in der Schaffung von Möglichkeiten. Sie nennen konkrete Pläne für ihre berufliche Zukunft beziehungsweise haben konkrete Ideen, wie sie ihre berufliche Zukunft gestalten können. Es scheint, dass sie in beruflicher Hinsicht bewusster daran arbeiten, sich Gelegenheiten zu schaffen beziehungsweise diese aufzubauen. ■

KARRIEREZIELE DES WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES IM VERGLEICH

Obwohl die dargestellten Ergebnisse auf die individuellen Perspektiven der Promovierenden und Postdocs der Fächer Politikwissenschaft und Chemie fokussieren, greift es zu kurz, die Karriereorientierungen und -pläne der Befragten als lediglich individuell gestaltet zu deuten. Alle Interviewpersonen gingen auf die Rahmenbedingungen von Wissenschaftskarrieren im deutschen Hochschul- und Forschungssystem ein und problematisierten einige der darin verankerten Aspekte der Nachwuchphase. Fast alle benannten die Risiken der wissenschaftlichen Laufbahn mit ihren Zwängen zu räumlicher Mobilität und zur Habilitation ohne funktionsbezogene Alternativen jenseits der Professur, die zum Teil extrem kurz befristeten Arbeitsverträge, die lange Lebensphase bis zum eventuellen Erhalt einer unbefristeten Stelle in der Wissenschaft sowie die Herausforderung, die lange Qualifikationsphase mit einer Familiengründung vereinbar zu machen. Hinzu kommt Kritik an den intransparenten Stellenvergabe- und Rekrutierungspraktiken im Wissenschaftsbetrieb, der langen Abhängig-

»Ja, also es ist einerseits offen, bei mir, hatte ich ja gesagt. Aber es ist nicht, also einfach offen eher wegen der Gelegenheiten, weil das einfach ah mehrere Möglichkeiten gibt und darunter keine klare und auch keine sichere, ja? Also ich seh mich durchaus auch in der Wissenschaft in zehn Jahren, ja? Vielleicht äh, mit äh, einigem Glück auch mit ner Professur. [...] Ich seh mich aber eben auch, ja, durchaus, sag ich mal, in dem Bereich so vielleicht der Politikberatung, ja? Und kann eben kein so klares Ziel vorgeben, weil ich das eben durchaus auch mit anderen privaten Dingen abwägen würde. [...] ich wäre auch zufrieden quasi, wenn meine Karriere flacher verläuft und äh, vielleicht die Karriere meine Partnerin äh, dadurch, ne, also deshalb, es gibt so 'n paar, sagen wir mal, ich hab keinen Plan, sondern es sind eher Szenarien, die ich mir durchaus vorstellen kann, ne?«

Herr Putzker (Politikwissenschaftler)

keit von Vorgesetzten und der konkurrenzhaften Arbeitsatmosphäre. Insbesondere die ChemikerInnen weisen zudem darauf hin, dass die Verdienstmöglichkeiten in der Industrie besser als in der Hochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind.

Deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Typen zeigen sich hinsichtlich der Bewertung dieser Aspekte und der individuellen Konsequenzen für die weitere Karriereplanung: Abgesehen vom Typ »Wissenschaft als Beruf« und hier insbesondere dem Subtyp derjenigen mit dem Karriereziel einer hochschulischen Laufbahn und dem Subtyp der »Mehrgleisigen« sehen die Befragten in den genannten Kritikpunkten gewichtige Gründe, eine Wissenschaftskarriere nicht in Betracht zu ziehen. Insbesondere die Chemikerinnen zeigen sich zudem mit der Betreuung während der Promotionsphase deutlicher unzufriedener als die Chemiker und die PolitikwissenschaftlerInnen und haben damit auch negativere Erfahrungen gemacht. Das Karrierehandeln in Wissenschaftskarrieren ist also auch institutionell und strukturell hergestellt, beispielsweise durch Laufbahnmuster und professionelle Besonderheiten.

Die Frauen zeigen sich in beiden untersuchten Fächern weniger als die Männer bereit, angesichts der institutionellen und strukturellen Anforderungen gezielt eine wissenschaftliche Laufbahn zu planen. Ihre Karriererefindungsprozesse scheinen zudem angesichts der nach wie vor hohen Wirksamkeit des männlichen Ernährermodells größere, sozial legitimierte Entscheidungsspielräume zu eröffnen. Als moderierende Faktoren wirken neben lebensstilbezogenen Fragen unter anderem andere Ansprüche an die Qualität der Arbeit und der Arbeitsbedingungen, aber auch des Privatlebens als bei Männern. Dies ist in der Chemie noch deutlich häufiger der Fall als in der Politikwissenschaft, zumal die Frauen hier mit einer professionellen Tradition konfrontiert sind, in der Frauen immer wieder ausgeschlossen wurden und in der sie real Arbeitsschutzbedingungen während der Schwangerschaft von der Laborarbeit fernhalten, die für sie zu einem Karrierenachteil gegenüber Männern geraten können. Im Geschlechter- und Fächervergleich zeigt sich die anhaltende



Wirksamkeit von institutionellen Faktoren wie dem geschlechtlich ungleich strukturierten Lebenslaufregime, professionell im Wissenschaftssystem differenzierten Standards und einem Karrieresystem, das das wissenschaftliche Laufbahnmuster am Ideal einer männlichen, bildungsbürgerlichen, weißen und unabhängigen Forscherpersönlichkeit ausrichtet, die Tag und Nacht für die

Wissenschaft lebt. Das Geschlecht erweist sich demnach als eine zentrale Kategorie, die die Differenzierung in den Karrierezielen moderiert. ■

5. PROFESSIONELLE KARRIEREBERATUNG: Klärungs- und Entscheidungshilfe bei der Karriereplanung

Zur Erweiterung und Vertiefung der Ergebnisse aus den fächerbezogenen Fallstudien mit NachwuchswissenschaftlerInnen wurden im Rahmen des Forschungsprojekts 10 professionelle BeraterInnen interviewt. Diese verfügen über zumeist langjährige und durchweg einschlägige Expertise und Erfahrungen in Bezug auf Gegenstände, Verläufe und Ergebnisse der professionellen Beratung von Promovierenden in Gruppen- und Einzelsettings. Dabei ist zu beachten, dass die interviewten ExpertInnen zwangsläufig einen hochgradig selektiven Blick auf Karriereorientierungen und -planungen des wissenschaftlichen Nachwuchses haben, denn professionelle Beratungsangebote nehmen in der Regel nur diejenigen Promovierenden (und Promovierten) in Anspruch, die sehr drängende Fragen und/oder Probleme hinsichtlich ihrer Karriereplanung haben und/oder über keine anderen AnsprechpartnerInnen verfügen, mit denen sie sich hierzu beraten können. Zudem kann insbesondere bei den befragten freiberuflich tätigen BeraterInnen auch von einem Eigeninteresse ausgegangen werden, ihre Expertise als wichtig für die Hochschulentwicklung und Karriereplanung der Promovierenden und Promovierten darzustellen. Gleichwohl liefern die Experteninterviews wertvolle Ergänzungen zu den Analysen der Interviews mit den NachwuchswissenschaftlerInnen der Politikwissenschaft und Chemie und schärfen den Blick für die institutionelle und strukturelle Rahmung des Promotionsprozesses und der Karriereplanung mit Blick auf die Zeit danach.

Gleicht man die Klientel der professionellen BeraterInnen mit den zuvor herausgearbeiteten Typen der Karriereziele von NachwuchswissenschaftlerInnen in der Politikwissenschaft und Chemie ab, so scheinen vor allem zwei Typen professionelle Karriereberatung in Anspruch zu nehmen: Der Typ »Wissenschaft als Beruf« geht in Beratung, um eine individuelle Strategie zu entwickeln, wie das anvisierte Karriereziel möglichst gradlinig, zügig und Erfolg versprechend erreicht und gegebenenfalls noch mit einer Familiengründung verbunden werden kann. Hier geht es wesentlich darum, das Erreichen des geplanten Karriereziels mit Unterstützung professioneller Expertise zu befördern und das strukturelle Risiko einer wissenschaftlichen Laufbahn,

nach der Habilitation gegebenenfalls keinen Ruf auf eine Universitätsprofessur oder eine adäquate anderweitige Beschäftigungssposition zu bekommen, zu minimieren. Wenn gleich alle ExpertInnen zögerlich in Bezug auf geschlechtertypisierende Zuschreibungen sind, diese Zuschreibungen problematisieren und sich je auf wenige Fallbeispiele beziehen, verbinden sie ein derartiges Beratungsanliegen in den Interviews mit ihren männlichen Kunden.

Weit mehr Raum in den Interviews mit den professionellen BeraterInnen nimmt jedoch der Typ »Offenheit« ein. Die hinsichtlich ihrer Karriereziele Unentschiedenen beschreiben die ExpertInnen als diejenigen, die bisher kaum eine gezielte Karriereplanung geschweige denn eine Realitätsprüfung hinsichtlich ihrer Pläne vorgenommen hätten. Diese Promovierenden hätten sehr unrealistische Vorstellungen und erhebliche Informationsdefizite in Bezug auf ihren weiteren beruflichen Weg. Sie wüssten beispielsweise wenig über die reale Stellensituation in ihrem jeweiligen Feld und über notwendige Karriereschritte beziehungsweise zielführende Karrierestrategien. Die Aufnahme der Promotionen sei häufig auch motiviert durch ein sozial legitimes Aufschieben von Entscheidungen in Bezug auf »das Leben nach der Qualifikationsphase«, was zugleich den Abschluss der Promotion erschwere. Andere Promovierende könnten sich nicht entscheiden, welchen möglichen Karriereweg sie nach Abschluss der Promotion einschlagen sollten, häufig bedingt durch den Wunsch nach der Vereinbarung von Beruf und Familie(ngründung). Die Betroffenen suchten in der Beratung Unterstützung bei der Karriereorientierung und Strategieentwicklung. Ein derartiges Beratungsanliegen verbinden die befragten ExpertInnen eher mit Rat suchenden Frauen.

Inwiefern die Geschlechterzuschreibungen der ExpertInnen den empirischen Tatsachen entsprechen oder Ausdruck gängiger Geschlechterstereotypen sind, die die Wahrnehmung beeinflussen und in den Interviews reproduziert werden, kann im Rahmen der Studie nicht überprüft werden. Übereinstimmend beschreiben die Befragten ihre Klientel als zu einem hohen Anteil bestehend aus Frauen sowie Personen bildungsferner Herkunft und/oder mit Migrationsintergrund. Es

scheint so zu sein, dass all diejenigen, die nicht dem nach wie vor dominierenden Stereotyp des männlichen, weißen, (bildungs) bürgerlichen und heterosexuellen (Nachwuchs-)Wissenschaftlers entsprechen, vermehrt professionelle Beratung nachfragen. Diese könnte so kompensatorische Bedeutung haben.

Obwohl alle Befragten ihre Beratungsangebote für wichtige, notwendige und sinnvolle Ergänzungen der fachbezogenen Betreuung Promovierender durch HochschullehrerInnen halten, schätzen sie die Bewertung der professionellen Beratung durch Hochschul-

» Da war eben Publikum, was ich nicht wusste, ein Medizinprofessor, ne, und als ich dann angefangen hab zu erzählen und so, da hat er gesagt: »Was soll denn der ganze Schnickschnack, Beratung ist doch Blödsinn. Wenn mich jemand fragt, wie jemand da Karriere macht in der Medizin, dann sage ich dem: »Geh zu Professor soundso aus F (Ortsname) und häng dich da dran und engagier dich und dann wirst du Prof.« Wozu der ganze Krempel?, ne. «

Expertin

lehrende nüchtern ein. Eine Karriereberaterin, die seit über 20 Jahren freiberuflich NachwuchswissenschaftlerInnen berät, beschreibt das Funktionieren des wissenschaftlichen Karrieresystems als Prinzip der »mittelalterlichen Werkstatt«, und zwar unabhängig davon, ob es sich um Promovierende in Form der traditionellen Individualpromotion oder um Promovierende in strukturierten Promotionsprogrammen handelt. Ungeachtet aller Versuche, personenbezogene Abhängigkeiten aufzubrechen und transparente Kriterien für Selektions- und Rekrutierungsprozesse einzuführen, beruhen Wissenschaftskarrieren demnach nach wie vor zu einem hohen Anteil auf Kooptionsmechanismen und persönlichen Beziehungen, in denen die Auserwählten weiter kommen, weil sie weitergereicht werden.

Das beschriebene Modell der Karriereberatung und -förderung durch Hochschullehrende ist jedoch weder für alle Promovierenden hilfreich noch allen zugänglich. Nicht alle Promovierenden sind derart in die Scientific Community eingebunden und damit auch aus Kooptionsprozessen und



Referenzsystemen ausgeschlossen, und sie gehören eben auch nicht zu denjenigen, die auf Zuruf von vakanten Stellen und Fördermöglichkeiten erfahren oder gar weiter empfohlen werden. Sowohl die Interviews mit den NachwuchswissenschaftlerInnen als auch die Interviews mit den professionellen BeraterInnen zeigen zudem, dass die fachliche Betreuung nicht immer unterstützend ist. Fragen der Karriereplanung haben hier keinen selbstverständlichen Platz. Vor allem wenn die betreffenden Promovierenden unentschieden bezüglich einer wissenschaftlichen Laufbahn sind oder aber ihre berufliche Zukunft außerhalb der Wissenschaft sehen, finden sie bei den betreuenden Hochschullehrenden nicht unbedingt ein »offenes Ohr« und/oder kompetenten Rat oder gar weitere Unterstützung.

Laut den ExpertInnen wird das »Leben nach der Promotion« in der Promotionsphase tabuisiert, und zwar sowohl von den Promovierenden selbst als auch insgesamt im Wissenschaftssystem. Dies zeigt sich ihrer Expertise zufolge auch darin, dass die Frage der Karriereplanung im Anschluss an die Promotion in der professionellen Beratung innerhalb von Hochschul- und Forschungsorganisationen schwieriger zu thematisieren sei als außerhalb. Professionelle Beratung im Gruppen- und/oder Einzelsetting über die gesamte Promotionsphase hinweg kann ihren Erfahrungen zufolge dazu beitragen, den Abschluss der Qualifizierung zu beschleunigen und die berufliche Einmündung der Promovierten in außerwissenschaftliche Tätigkeiten oder eine Fortsetzung der wissenschaftlichen Laufbahn zu fördern. Sie kann zugleich Überfrachtungen von und Unzulänglichkeiten in fachlichen Betreuungsverhältnissen kompensieren.

Festzuhalten ist: Professionelle Karriereberatung in der Wissenschaft kann und sollte die Karriereplanung der Promovierenden ergebnisoffen und in Strategie entwickelnder Absicht systematisch in den Blick nehmen. Sie unterscheidet sich damit in ihrer Zielsetzung von allen bisherigen Strategien, Maßnahmen und Instrumenten der Politik der Chancengleichheit. Sie zielt nicht zwangsläufig auf den Aufstieg im wissenschaftlichen Karrieresystem, sondern kann auch den Ausstieg oder Umstieg oder die individuelle Profilbildung begleiten.

- So kann und sollte sie bereits zu Beginn der Promotionsphase ansetzen, etwa hinsichtlich der Themen-, Methoden-, Betreuungs- und Institutionenwahl, und den Promotionsprozess mit den diesem inhärenten Krisen und Herausforderungen wie auch die Entwicklungen beruflicher Perspektiven im Anschluss an die Promotion begleiten.
- Sie kann und sollte die Professionals darin unterstützen, die Orientierungen und Werte zu entdecken, die der individuellen Karrieregeschichte zugrunde liegen und die die Karriereentscheidungen, längst nicht immer bewusst, beeinflussen.
- Sie kann und sollte die Professionals darin unterstützen, die Dysbalancen in den individuellen Karriereorientierungen zu reflektieren, beispielsweise in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf/ Wissenschaft und Familie oder in Bezug auf die Dysbalance zwischen der eigenen Biographie und funktionsbezogenen Karrierewünschen.
- Zudem kann sie die Professionals darin unterstützen, die Richtung und die damit verbundenen nächsten Schritte in

der individuellen Karriereplanung und -gestaltung herauszufinden, beispielsweise im Hinblick auf den Auf- oder Ausstieg in oder aus der Wissenschaft. Dies kann auch die Wissensvermittlung über Karrierestrategien und -wege, zum Beispiel bezüglich des Stellenmarkts, notwendige Karrierestrategien, Mobilitätsanforderungen und Publikationsanforderungen beinhalten.

Relevant für die Herstellung von Chancengleichheit und sogar von Gleichstellung werden die angesprochenen Punkte dadurch, dass sich einige der erwähnten Herausforderungen bisher eher für Frauen als für Männer als typisch in ihren Karriereplänen und -verläufen erwiesen haben, etwa die Frage der Vereinbarkeit von Beruf/ Wissenschaft und Familie. Auch die sorgfältige Reflexion eines jeden Karriereschritts gehört vor allem zu den Karriereentscheidungen und -wegen von Frauen, während Männer die Schritte einfach auszuprobieren scheinen, ohne sie allzu intensiv abzuwägen. Die Gleichstellungsrelevanz von professioneller Karriereberatung läge demzufolge darin, diejenigen empirisch bisher vor allem weiblichen beziehungsweise nicht mit ihren Lebensweisen und Karrierevorstellungen in der monokulturellen Organisation gleichberechtigt repräsentierten Individuen auf ihrem (Karriere-)Weg zu begleiten und im Such- und Klärungsprozess bezüglich der weiteren Karriere zu unterstützen. Professionelle Karriereberatung stellt folglich Klärungs- und Entscheidungshilfen zur individuellen Karriereplanung bereit. ■

6. BESTANDSERHEBUNG: Professionelle Karriereberatung für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass professionellen Beratungsangeboten für die berufliche Orientierung und Karriereplanung im Anschluss an die Promotion eine zentrale Bedeutung zukommen kann, auch im Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter. Doch inwiefern sind Promovierende und Promovierte im Blick der professionellen Karriereberatung? Welche Beratungsangebote gibt es insbesondere für diejenigen, die im Übergang von der Promotions- in die Postdoc-Phase offen bezüglich ihrer weiteren Karriereplanung sind? Wie könnte professionelle Karriereberatung die Fortsetzung der wissenschaftlichen Laufbahn insbesondere von Frauen unterstützen? Gibt es im deutschen Hochschul- und Forschungssystem professionelle Beratungsangebote, die sich dieser Zielsetzung widmen? Wie sind diese konzipiert und welche Themen verfolgen sie? Aufschluss zu diesen Fragen sollte eine bundesweite Bestandserhebung von vorhandenen Karriereberatungsangeboten für Promovierende im Übergang in die Postdoc-Phase geben, die auf einer Homepage-Analyse basiert.

Professionelle Karriereberatungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs können derzeit in verschiedenen institutionellen Kontexten ausgemacht werden. Entsprechend institutionalisierte Angebote innerhalb des Hochschul- und Wissenschaftssystems finden sich etwa in den Programmen der Personalentwicklung für den Wissenschaftsbereich, der Career Services, der Graduiertenakademien und -schulen, der hochschuldidaktischen Weiterbildungen sowie im Rahmen formaler Mentoringprogramme, die je wiederum in verschiedenen Bereichen in den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen angesiedelt sind. Wendet man zudem ein breiteres Verständnis von Karriereberatung an, das auch semi-professionelle Beratung integriert, so können auch Hochschullehrende als Karriereberatende gefasst werden, beispielsweise im Rahmen von Mentoringbeziehungen. Daneben wird Karriereberatung außerhalb des Hochschul- und Wissenschaftssystems in der Promotionsförderung durch die Begabtenförderwerke und durch individuelle BeraterInnen, zum Beispiel sogenannte Wissenschafts- oder Promotionscoaches, angeboten.

Die vorliegende Bestandserhebung konzentriert sich auf institutionalisierte professionelle Karriereberatungsangebote innerhalb des deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystems. Sie stützt sich auf die Analyse der Webseiten von formalen Mentoringprogrammen, Career Services sowie Graduiertenschulen an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit Fokus auf professionellen Karriereberatungsangeboten. Die untersuchten Programme und Einrichtungen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer institutionellen Verankerungen und der Zielgruppenorientierung: Angebote im Rahmen von Career Services und Graduiertenschulen stehen in der Regel allen Interessierten zur Verfügung, die bestimmte formale Kriterien erfüllen (Mitgliedschaft beziehungsweise Angehörigkeit bezüglich der anbietenden Hochschule, Aufnahme in die jeweilige Graduiertenschule...). Formelle Mentoringprogramme begrenzen hingegen ihre Zielgruppe(n) beispielsweise durch Fokussierung auf ein bestimmtes Merkmal. In den hier untersuchten Beispielen handelt es sich dabei um das zumeist weibliche Geschlecht, zum Teil noch in Verbindung mit der Fächer(gruppen)zugehörigkeit. ■

MENTORINGPROGRAMME

Mentoring wird in der Wissenschaft als Instrument zur Förderung der Chancengleichheit insbesondere von Frauen eingesetzt. Bei den Mentoringbeziehungen im Rahmen des formellen Mentorings handelt es sich um eine semi-professionelle Beratung, die per se auch eine Beratung zu Karrierefragen der mentierten Person durch die Mentorin beziehungsweise den Mentor, in der Regel Hochschullehrende, impliziert. Diese Perspektive der Hochschullehrenden, die qua Funktion mit der fachlichen Betreuung und Förderung von Promovierenden und Promovierten betraut sind und zum Teil auch in Mentoringprogrammen als MentorIn mitwirken, wird gesondert in einer Anschlussstudie untersucht und hier nicht weiter vertieft (vgl. Kahlert 2013). Die meisten Mentoringprogramme verfügen neben der eigentlichen Mentoringbeziehung auch über ein Rahmenprogramm, das Workshops, Seminare und gegebenenfalls professionelle Karriereberatungsangebote beinhaltet.

Von den analysierten 63 Mentoringprogrammen, die auf die Promotions- und

die Postdoc-Phase fokussieren, sind 59 an Hochschulen und Universitäten angesiedelt. Lediglich ein Programm wird von einer wissenschaftlichen Fachgesellschaft organisiert und ist damit unabhängig von der Anbindung an eine einzelne Universität. 3 Mentoringprogramme werden von außeruniversitären Forschungsgesellschaften angeboten und beziehen sich auf deren verschiedene Standorte. Mit Blick auf die regionale Verteilung der untersuchten Mentoringprogramme fällt die starke Konzentration auf wenige Bundesländer und Universitäten auf: Die analysierten 59 Mentoringprogramme verteilen sich auf 43 Universitäten und 4 mit diesen kooperierende Fachhochschulen, 38 von 59 hochschulbezogenen Mentoringprogrammen werden in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen (22), Niedersachsen (9) und Bayern (7) angeboten.

Die fächer(gruppen)bezogene Analyse weist 29 Mentoringprogramme in den Natur- und Technikwissenschaften und der Medizin aus. Damit ist immerhin fast die Hälfte der analysierten Programme auf diese Fächergruppen spezialisiert. Demgegenüber stehen nur 7 Mentoringprogramme mit einer Spezialisierung auf die Geistes- und Sozialwissenschaften und den Sport. Immerhin 27 Mentoringprogramme richten sich an den wissenschaftlichen Nachwuchs aller Fachrichtungen. Die Mehrzahl der untersuchten Programme ist offen für verschiedene Statusgruppen im wissenschaftlichen Nachwuchs.

57 Mentoringprogramme nehmen ausschließlich Frauen auf, und 6 Mentoringprogramme sind für beide Geschlechter offen, davon hat ein Programm eine Frauenquote. Mentoringprogramme in der deutschen Hochschul- und Wissenschaftslandschaft dienen folglich in erster Linie der Frauenförderung. Dies wird auch darin deutlich, dass immerhin 37 Mentoringprogramme bei der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt sind. Neben oder ergänzend zum geschlechtsbezogenen Fokus finden sich aber nur sehr vereinzelt Mentoringprogramme, die auch noch andere Diversitätskriterien wie Klasse beziehungsweise soziale Herkunft, Ethnie beziehungsweise Migrationshintergrund, sexuelle Orientierung und Behinderung in den Blick nehmen. 42 Mentoringprogramme bieten Trainings sowie Fort- und Weiterbildungen an, die für



eine wissenschaftliche Laufbahn qualifizieren (etwa Präsentationstrainings, Seminare zu Drittmittelakquise und Forschungsförderung). 32 Mentoringprogramme halten ergänzend zu den semi-professionellen Mentoringbeziehungen professionelle Karriereberatungsangebote vor. Dabei handelt es sich in der Regel um gruppenbezogene Angebote in Form von Workshops oder Seminaren. Der Kontext, in dem diese Karriereberatungsangebote stehen, deutet darauf hin, dass die Zielgruppe vornehmlich aus NachwuchswissenschaftlerInnen besteht, die eine wissenschaftliche Laufbahn verfolgen (wollen) und hierfür gezielt ihre Strategien weiterentwickeln möchten. Die Mentees haben sich also zumeist bereits für eine Fortsetzung der wissenschaftlichen Laufbahn entschieden und gehören somit dem Karrieretyp »Wissenschaft als Beruf« an. ■

CAREER SERVICES

Career Services, zum Teil auch Career Centers oder Career Offices genannt, sind Einrichtungen an Universitäten und Hochschulen, die explizit der Berufsorientierung

und -vorbereitung von Studierenden und AbsolventInnen dienen. Damit gehört die professionelle Karriereberatung zu ihren Aufgaben. Da im Zuge des Bologna-Prozesses die Promotionsphase als dritte Studienphase festgeschrieben wurde, können auch Promovierte zu den HochschulabsolventInnen gezählt werden. Inwiefern Promovierende und Promovierte jedoch als Zielgruppen der Career Services angesehen werden, ist umstritten. So wird nach Grünh u.a. (2008: 18) unterstellt, dass »der »Mittelbau« und »Promovierende« generell die Hochschullehrerlaufbahn beziehungsweise den Weg dorthin eingeschlagen haben«. Von den 106 deutschen Universitäten und Hochschulen mit Promotionsrecht, die sich im Career Service Netzwerk Deutschland e.V. zusammengeschlossen haben, verfügen 80 über einen Career Service. Lediglich 10 bieten laut ihren Webseiten explizit Veranstaltungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Promotionsphase an, also Veranstaltungen, die sich an diejenigen richten, die an einer Promotion arbeiten.

Die Analyse zeigt, dass sich diese 10 Career Services überschaubar auf die alten Bundesländer verteilen. Sofern eine Fächergruppeneinschränkung erfolgt, bezieht sich diese in 2 Fällen auf die Natur- beziehungsweise Technikwissenschaften und in je einem Fall auf die Wirtschafts- beziehungsweise Geistes- und Kulturwissenschaften. 3 Career Services bieten einige Veranstaltungen an, die sich ausschließlich an promovierende Frauen richten und auf die Stärkung von Soft Skills wie Verhandlungs- und Führungsfähigkeiten zielen oder aber für Bewerbungen trainieren. Postdocs und Habilitierende gehören in 3 Career Services zur Zielgruppe, 1 Career Service richtet sich auch an neu berufene Hochschullehrende. Andere Diversitätskriterien wie Klasse beziehungsweise soziale Herkunft, Ethnie beziehungsweise Migrationshintergrund, sexuelle Orientierung und Behinderung finden keine besondere Berücksichtigung in den Veranstaltungsankündigungen. Alle 10 Career Services machen ausdrücklich auf Veranstaltungen zur Karriereplanung für Promovierende und Promovierte aufmerk-

sam, einmal explizit für Berufsfelder außerhalb der Hochschule. Bei den Veranstaltungen zur professionellen Karriereberatung handelt es sich in der Regel um gruppenbezogene Angebote in Form von Workshops oder Seminaren, ergänzt durch individuelle Beratung.

GRADUIERTENSCHULEN

Graduiertenschulen richten sich in strukturierter und strukturierender Form explizit an die Promovierenden. Diese zielgruppenspezifische Ausrichtung zeichnet sie gegenüber den anderen Einrichtungen aus, an denen professionelle Karriereberatung für den Übergang von der Promotions- in die Postdoc-Phase angeboten wird. Die im Rahmen der vorliegenden Studie untersuchten 39 Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative gelten als »Qualitätsinstrument zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und folgen dem Prinzip der Qualifizierung herausragender Doktorandinnen und Doktoranden innerhalb eines exzellenten Forschungsumfelds« (Deutsche Forschungsgemeinschaft o.J.). Sie sollen »optimale Promotionsbedingungen« (Deutsche Forschungsgemeinschaft o.J.) bieten und damit weit über Graduiertenkollegs hinausgehen und sich substantiell von diesen unterscheiden.

Die 39 Graduiertenschulen verteilen sich auf 33 Universitäten in 13 Bundesländern, wobei sich die stärkste Konzentration mit 9 Graduiertenschulen in Baden-Württemberg (9), Berlin (7), Bayern (5) und Nordrhein-Westfalen (5) findet. 27 Graduiertenschulen richten sich an Promovierende der Natur- und Technikwissenschaften und der Medizin, 10 an Promovierende der Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaften, eine Graduiertenschule fördert Promovierende an der Schnittstelle von Geistes- und Naturwissenschaften, und eine Graduiertenschule ist für Promovierende aller Fachrichtungen offen. Nur wenige Graduiertenschulen bieten auch Veranstaltungen für Postdocs an.

Alle Graduiertenschulen sind für beide Geschlechter offen, wobei nur eine konkrete Aussagen zum Frauenanteil macht und mindestens 50 Prozent Frauen aufnehmen möchte. Andere Diversitätskriterien wie Klasse beziehungsweise soziale Herkunft, Ethnie beziehungsweise Migrationshintergrund, sexuelle Orientierung und Behinde-

rung werden auf den Webseiten nicht als explizite Aufnahmekriterien genannt. Bei 19 Graduiertenschulen ist auch die Förderung von Eltern Bestandteil ihres Gender-Equality-Plans.

Neben Trainings und Fort- und Weiterbildungen, etwa zu Selbstmarketing oder Präsentationsfähigkeiten, gehört bei 20 Graduiertenschulen auch Mentoring zum Rahmenprogramm, zum Teil in Kooperation mit den Mentoringprogrammen der betreffenden Universitäten. Davon sind 13 naturwissenschaftlich-technisch beziehungsweise medizinisch, 4 sozial-, geistes- und kulturwissenschaftlich und 2 Fächer übergreifend ausgerichtet. Lediglich 13 Graduiertenschulen weisen auf ihren Internetseiten explizit auf eine programminterne professionelle Karriereberatung hin, wobei die Ausführungen hierzu zumeist sehr knapp gehalten sind, sodass offen bleiben muss, was jeweils darunter verstanden wird, welche Konzepte verfolgt und welche Settings gewählt werden. ■

STATUSPASSAGE PROMOTION ALS LEERSTELLE PROFESSIONELLER KARRIEREBERATUNG

Die Untersuchung der professionellen Karriereberatungsangebote, die auf den Übergang von der Promotions- in die Postdoc-Phase fokussieren, zeigt, dass die verschiedenen Karriereziele von Promovierenden und Promovierten nur partiell im Rahmen von Mentoringprogrammen, Career Services und Graduiertenschulen adressiert werden. Die Tendenz ist eindeutig: Im Blick der hochschulischen Nachwuchs- und Frauenförderung sind vor allem diejenigen, die rund um den Abschluss der Promotion entschieden sind, ihre wissenschaftliche Laufbahn fortsetzen zu wollen und hierfür Beratungs- und Unterstützungsangebote suchen, die sie in Mentoringprogrammen finden. Beratungsangebote für diejenigen Frauen und Männer, die mit Abschluss der Promotion aus der Wissenschaft ausscheiden wollen, sind rar. Promovierende und auch promovierte Frauen, aber auch Männer, die in der Bestimmung ihres Karriereziels im Anschluss an die Promotion offen beziehungsweise unentschieden sind, finden im deutschen Hochschul- und Forschungssystem ebenfalls kaum professionelle Beratungsmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Karriereplanung in institutionalisierter Form vor.

Damit bleiben möglicherweise Potenziale von Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn ungenutzt. Nur wenige Career Services bieten Karriereberatung für Promovierende an, und auch die Graduiertenschulen scheinen die Karriereplanung ihrer AbsolventInnen für die Zeit nach der Promotion nicht systematisch in ihr Beratungsangebot integriert zu haben. Insbesondere diejenigen Promovierenden, die unentschieden oder zögerlich in ihrer Entscheidung für die Fortsetzung einer wissenschaftlichen Laufbahn sind, werden so in ihrer Karriereplanung allein gelassen. An den Universitäten und Hochschulen mit Promotionsberechtigung scheint zudem nicht eindeutig geklärt zu sein, wo die Frage professioneller Karriereberatung für Promovierende und Promovierte institutionell zu verankern ist.

Die nähere Analyse der räumlichen und geschlechter- wie fächergruppenbezogenen Verteilung der vorhandenen Karriereberatungsangebote zeigt beachtliche Differenzen auf. In räumlicher Hinsicht wird deutlich, dass die Universitäten und Hochschulen mit Promotionsberechtigung in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich aktiv in der Förderung der Karriereplanung Promovierender und Promovierter sind. Die neuen Bundesländer bleiben diesbezüglich noch hinter den alten Bundesländern zurück. Insgesamt sind Veranstaltungen, die sich gezielt an den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs richten, in den Career Services und den Graduiertenschulen eher selten. Inwiefern die gezielte Frauenförderung seitens dieser Einrichtungen den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der betreffenden Hochschulen überlassen und von diesen in Bezug auf promovierende und promovierte Frauen auch aufgegriffen wird, konnte in dieser Studie nicht untersucht werden. Als weitere Diversitätskriterien findet in den untersuchten Programmen und Einrichtungen lediglich die Lebensform Familie Berücksichtigung. Auffällig ist schließlich das starke Gewicht der gezielten Förderung von Frauen in den naturwissenschaftlich-technischen Fächern und der Medizin, während die anderen Fächergruppen deutlich weniger Beachtung finden. ■

7. FAZIT:

Individuelle Karriereplanung und institutionalisierte Laufbahnmuster im Spannungsverhältnis



Die zentrale wissenschaftliche Zielsetzung des Forschungsprojekts »**Wissenschaftskarrieren: Orientierung, Planung und Beratung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie**« war eine detaillierte Analyse der Karriereorientierungen und -pläne von NachwuchswissenschaftlerInnen der Fächer Politikwissenschaft und Chemie im Statusübergang von der Promotions- in die Postdoc-Phase. Darüber hinaus sollte geklärt werden, inwiefern professionelle Karriereberatung die Fortsetzung der wissenschaftlichen Laufbahn von Frauen nach der Promotion unterstützen kann.

Mit dem im Vorhaben verwendeten mehrdimensionalen Karrierebegriff können die Beziehungen der Faktoren »Profession«, »Person« und »Funktion« unter Berücksichtigung von Raum und Zeit in den Karriereorientierungen der befragten PolitikwissenschaftlerInnen und ChemikerInnen analysiert werden (vgl. Kahlert 2012). Dabei zeigt sich, dass der Faktor »Profession« überwiegend im Einklang mit den Werten der Befragten ist. Die meisten Interviewten haben eine sehr hohe Motivation zur fachbezogenen Arbeit an politikwissenschaftlichen beziehungsweise chemischen Fragestellungen und sind mit der gewählten Profession zufrieden. Einschränkungen machen sie jedoch hinsichtlich der Anforderung nach räumlicher Mobilität: Diese steht bei einer Reihe der Befragten in Spannung zu wertbezogenen Fragen der privaten Lebenspla-

nung, die mit Mobilitätsanforderungen nicht immer nahtlos kompatibel zu machen ist.

Großes Gewicht kommt in den Interviews folglich dem Faktor »Person« zu. Dies zeigt sich in der Bedeutung, die die Befragten der Vereinbarkeit von Aspekten des Privatlebens, beispielsweise hinsichtlich der Familiengründung oder des Familienlebens, aber auch der vorhandenen oder gewünschten Partnerschaft sowie dem Wohnort, mit den Anforderungen der angestrebten professionellen Tätigkeit im Anschluss an die Promotion beimesen. Lebensstilbezogene Fragen werden in den Interviews von beiden Geschlechtern als bedeutsam für die Karriereplanung thematisiert. Frauen scheinen ihnen jedoch bei der Realisierung ihrer Karrierepläne größeres Gewicht beizumessen als Männer.

Der dritte Faktor »Funktion« umfasst nicht nur den formalen Status und Belohnungen, sondern auch die für die Karriere so wichtige berufliche Laufbahn. Abgesehen vom Typ »Wissenschaft als Beruf« und hier insbesondere vom Subtyp derjenigen mit dem Karriereziel einer hochschulischen Laufbahn und dem Subtyp der »Mehrgleisigen« kritisieren die Befragten zentrale Anforderungen einer wissenschaftlichen Laufbahn in Deutschland. Bei den Befragten der Typen »Außerwissenschaftliche Tätigkeit« und »Offenheit«, abgesehen von den »Mehrgleisigen«, steht der Faktor »Funktion« in erheblicher

Spannung insbesondere zum Faktor »Person«, bei vielen auch zum Faktor »Profession«. Aus diesen Spannungen im individuellen Karriereverständnis resultiert auch die Ablehnung einer wissenschaftlichen Laufbahn beziehungsweise das Hin- und Herbegriffen zwischen verschiedenen möglichen Karrierewegen nach der Promotion.

Insbesondere die »Offenen« könnten bei der Klärung und Entscheidungsfindung hinsichtlich der nächsten Karriereschritte nach Abschluss der Promotion durch ergebnisoffene professionelle Karriereberatung unterstützt werden. Dies muss nicht zwangsläufig bedeuten, dass sie die wissenschaftliche Laufbahn fortsetzen (wollen). Es kann sie jedoch im Orientierungsprozess im Anschluss an die Promotionsphase bei der Entwicklung eines individuellen Karriereplans und entsprechender Karrierestrategien unterstützen. Die Bestandsaufnahme professioneller Karriereberatungsangebote an Universitäten und Hochschulen mit Promotionsberechtigung und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zeigt jedoch, dass diese Gruppe nicht im Fokus institutionalisierter Karriereberatungsangebote steht. Genau an der Gabelung verschiedener Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft werden Promovierende folglich in ihrer Karriereplanung sich selbst überlassen. Vorhandene Angebote professioneller Karriereberatung in der Statuspassage Promotion richten sich vor allem an diejenigen, die entschieden haben, eine wissenschaftliche Laufbahn weiter verfolgen zu wollen.

Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung können folglich **nicht nur individuell an den Frauen** ansetzen, sondern müssen auch die **strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen** des wissenschaftlichen Karrieresystems in Deutschland in den Blick nehmen. Im Fokus steht damit das Spannungsverhältnis zwischen der individuellen Karriereplanung und den institutionalisierten Anforderungen an eine wissenschaftliche Laufbahn. Personenbezogene Maßnahmen wie Beratungsangebote allein greifen folglich zu kurz, denn sie verlagern die Herstellung einer Balance zwischen »Profession«, »Funktion« und »Person« einseitig auf die – im hier interessierenden Fall weiblichen – Individuen. ■

8. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN: Durchsetzung von Chancengleichheit in der Förderung und Beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Ergebnisse des Forschungsprojekts zeigen Handlungs- und Forschungsbedarf hinsichtlich gleichstellungsorientierter struktureller Reformen und institutioneller Unterstützungsstrukturen im Übergang von der Promotions- in die Postdoc-Phase auf.

REFORM DES WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESYSTEMS

- Im deutschen Hochschul- und Forschungssystem sind Wissenschaftskarrieren nach wie vor ausschließlich als Führungskarrieren konstruiert. Sie zielen auf die Berufung auf eine Universitätsprofessur. Dieses institutionalisierte Karriereprogramm stellt für viele Promovierende und Promovierte eine zu hohe Hürde für die Fortsetzung der wissenschaftlichen Laufbahn dar, zumal das Risiko des Scheiterns groß ist. Die Einrichtung alternativer Karrieremöglichkeiten und unbefristeter Mittelbaustellen könnte dazu beitragen, mehr hoch qualifizierte Frauen für eine Wissenschaftskarriere zu gewinnen.
- Neu unter Bedingungen sich globalisierenden Wettbewerbs um wissenschaftliche Exzellenz zu überdenken ist aber auch die Bedeutung der Habilitation als wissenschaftlicher Qualitätsnachweis. Die Interviews mit den NachwuchswissenschaftlerInnen beiderlei Geschlechts zeigen, dass die Habilitation ein zentrales Hindernis für die Fortsetzung der wissenschaftlichen Laufbahn ist, zumal damit keine Garantie für eine dauerhafte qualifizierte Beschäftigung im Wissenschaftsbetrieb verbunden ist. Ein Tenure-Track-Modell für diejenigen, die die formale Qualifikation für eine Universitätsprofessur (Habilitation beziehungsweise Habilitationsäquivalenz) erwerben, könnte einen Anreiz für die individuell erforderlichen Qualifizierungsinvestitionen im Anschluss an die Promotion darstellen.
- Zahlreiche Maßnahmen zur Nachwuchs- und Frauenförderung setzen an der Promotionsförderung an. Demgegenüber stehen deutlich weniger Förderangebote für Postdocs. Denkbar als Maßnahme der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Postdoc-Phase wäre folglich ein Stellenprogramm, etwa in Gestalt von Juniorprofessuren oder Nachwuchsgruppenleitungen, das den hoch qualifizierten Frauen die Durchführung

weisungsungebundener Forschung und den Erwerb weiterer wissenschaftlicher Qualifikationen ermöglicht.

- Im deutschen Wissenschaftssystem dominieren insbesondere hinsichtlich von Wissenschaftskarrieren an Universitäten noch immer Vorstellungen einer linear sich entwickelnden Laufbahn, in der vorgegebene Qualifizierungs- und Karriereschritte lückenlos aufeinander aufbauen. Der professorale wissenschaftliche Nachwuchs soll zudem möglichst jung sein. Dieses normativ aufgeladene Karrieremodell entspricht längst nicht mehr den Lebensplänen und den Rahmenbedingungen auf einem sich globalisierenden akademischen Arbeitsmarkt. Gefordert sind mehr Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Sektoren des Arbeitsmarktes und des Wissenschaftssystems, seitens der Wissenschaft eine institutionelle Wertschätzung von Qualifikationen, die in anderen Arbeitsbereichen als der Wissenschaft erworben wurden, Programme zur Rückgewinnung von qualifizierten AkademikerInnen aus anderen Bereichen des Arbeitsmarktes für eine wissenschaftliche Laufbahn und der Verzicht auf normative Vorgaben hinsichtlich des Alters auch in arbeits- und beamtenrechtlichen Regelungen. ■

ORGANISATIONS- UND PERSONALENTWICKLUNG IN HOCHSCHULEN UND FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

- Personalentwicklung in der und für die Wissenschaft muss bereits in der Promotionsphase ansetzen, um die Promovierenden systematisch auf die Übernahme von Führungspositionen in der Wissenschaft vorzubereiten und in ihrer Karriereentwicklung zu begleiten. Dies könnte etwa in Form von Förderprogrammen, Bereitstellung von Mitteln für internationale Vernetzung, Anreizsystemen zum Verbleib in der Wissenschaft, Rückkehroptionen nach einem Auslandsaufenthalt oder einer Tätigkeit in einem qualifizierten Berufsfeld außerhalb der Wissenschaft und Dual-Career-Programmen für Promovierende und Postdocs umgesetzt werden.
- Die Entwicklung einer Kultur der Wertschätzung von hoch qualifizierten (Nachwuchs-) WissenschaftlerInnen umfasst auch eine Bindung des Personals an die jeweilige

Organisation. Dies beinhaltet auch eine Revision der Anforderungen an räumliche Mobilität nach erfolgreichem Abschluss einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung (einschließlich des Hausberufungsverbots). Warum müssen Hoch qualifizierte nach erfolgreichem Abschluss der Promotion und gegebenenfalls Habilitation die Organisation verlassen? Warum investieren Hochschulen und Forschungseinrichtungen in die Qualifikation ihres Personals, um es nach Erwerb der Qualifikation wegzuschicken? Die Erweiterung der wissenschaftlichen und persönlichen Perspektiven muss nicht zwangsläufig mit einem vollständigen Wechsel des Arbeitsplatzes und des privaten Lebensumfelds einhergehen, sondern kann auch durch die Förderung von vorübergehenden Forschungs- und Lehraufenthalten an anderen Hochschulen und Forschungseinrichtungen oder auch bei anderen Arbeitgebern im In- und Ausland erreicht werden.

- Die Wissenschaftseinrichtungen sind zudem aufgefordert, sich als lernende Organisationen zu begreifen und eine Kultur der institutionellen Selbstreflexion zu entwickeln. Hierzu gehören beispielsweise Studien zum Verbleib der Promovierten, der Postdocs und der Habilitierten, aber auch zu den Gründen, warum Promovierende die Wissenschaft verlassen. Die vorliegende Studie zeigt deutlich, dass aus Sicht der Befragten insbesondere die deutschen Universitäten als wenig attraktive Arbeitgeber gelten. Universitäten könnten sich diesbezüglich Organisationen zum Vorbild nehmen, die als vorbildliche Arbeitgeber, auch hinsichtlich der Chancengleichheit, gelten. ■

PROFESSIONELLE KARRIEREBERATUNG IN DER STATUS-PASSAGE PROMOTION

- Professionelle Beratungsangebote für die berufliche Orientierung und Karriereplanung im Anschluss an die Promotion sind an deutschen Universitäten und Hochschulen mit Promotionsberechtigung sowie außeruniversitären Forschungseinrichtungen bisher kaum institutionalisiert. Dies gilt insbesondere für Angebote für diejenigen, die ihre berufliche Laufbahn außeruniversitär fortsetzen wollen, und für diejenigen, die hinsichtlich der weiteren

Karriereplanung offen und unentschieden hinsichtlich der Fortsetzung einer wissenschaftlichen Laufbahn und der Aufnahme einer außerwissenschaftlichen Tätigkeit sind. Insbesondere aus der Gruppe derjenigen mit »offenem« Karriereziel könnten gegebenenfalls weibliche Postdocs für eine Wissenschaftskarriere gewonnen werden. Hier sind die Hochschulen und Forschungseinrichtungen aufgefordert, entsprechend institutionalisierte Angebote zu entwickeln.

- Für die Konzeption und Durchführung professioneller Karriereberatung mit Gleichstellungsbezug im Übergang von der Promotions- in die Postdoc-Phase empfiehlt sich die Entwicklung und Einhaltung von Qualitätsstandards. Professionelle KarriereberaterInnen benötigen Beratungs-, Feld- und Genderkompetenz. Hierzu sind unter Einbeziehung einschlägiger Fachverbände für professionelle berufsbezogene Beratung entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote zu konzipieren, durchzuführen und zu evaluieren. Professionelle Karriereberatung ist keine Aufgabe von Hochschullehrenden.
- Die gleichstellungsbezogene professionelle Karriereberatung sollte sich an alle Fächergruppen richten und ausdrücklich auch Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften einbeziehen, denn der »Frauenschwund« nach der Promotion ist fächergruppenübergreifend. Für die verschiedenen Fächergruppen sind angesichts der fächergruppenspezifischen Besonderheiten in professionellen Karrieren unterschiedliche Karriereberatungsangebote zu entwickeln. Hinsichtlich der Konzeption, Durchführung und Evaluation dieser Karriereberatungsangebote empfiehlt es sich, die wissenschaftlichen Fachgesellschaften einzubeziehen.
- Die professionelle Beratung der Karriereplanung für Promovierende und Promovierte sollte idealerweise bereits während der Promotionsphase ansetzen. Dies umfasst die Anfangsphase mit der Themenfindung, Konzeption und institutionellen Ansiedlung des Vorhabens, die Durchführungsphase und die Abschlussphase, in der die Gestaltung des Übergangs im Mittelpunkt steht. Entsprechende Karrie-

reberatungsangebote könnten differenziell konzipiert werden und dabei die je spezifischen Bedarfe und Fragestellungen der verschiedenen Karrieretypen berücksichtigen.

- Die professionelle Karriereberatung ist eine personenbezogene Maßnahme der Nachwuchs- und Frauenförderung und als solche zielführend. Professionelle Beratung kann jedoch nur dann einen Einfluss auf die institutionelle und die strukturelle Ebene entfalten, wenn sie Hand in Hand geht mit dem kollektiven Handeln der Individuen, beispielsweise indem die Karriereberatung die Professionals ermächtigt, sich für Veränderungen in der Universität (gemeint als Idee und Organisation von Wissenschaft) einzusetzen und dafür zu arbeiten. Ergänzend sind strukturelle Maßnahmen erforderlich. ■

WEITERFÜHRENDE FORSCHUNGSFRAGEN

- In Bezug auf wissenschaftliches Grundlagenwissen fehlen systematische Geschlechter- und Fächer(gruppen)vergleiche hinsichtlich der Karrierepläne und -verläufe des wissenschaftlichen Nachwuchses. Hier empfiehlt sich die Durchführung quantitativer und qualitativer Panelstudien mit explizitem Bezug auf chancengleichheits- und gleichstellungsbezogene Fragen, die den Fokus auf die Postdoc-Phase und die berufliche Einmündung der Promovierten in außerwissenschaftliche Tätigkeitsbereiche richten.
- Mit Blick auf die Bewertung der Forschungsergebnisse und die daran anschließende Entwicklung von Handlungsempfehlungen und -ansätzen zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen bietet sich eine Erweiterung der Analysen an um die Perspektiven von Stakeholdern, beispielsweise VertreterInnen von wissenschaftlichen Fachgesellschaften, Wissenschafts- und GleichstellungspolitikernInnen und ArbeitgeberInnen.
- Zudem empfiehlt sich eine Erweiterung und Vertiefung der Analysen zu Karrieren des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fächer- und Geschlechtervergleich um die internationale Perspektive. Für den internationalen Vergleich bieten sich insbeson-

dere Fallstudien zu Ländern an, die bei einer annähernd gleichen Personalstruktur höhere Frauenanteile in der Postdoc-Phase und an den Professuren als Deutschland aufweisen. ■

LITERATUR

Allmendinger, Jutta/Brückner, Hannah/Fuchs, Stefan/Steub, Janina von (1999)

Eine Liga für sich?

Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft, in: Aylâ Neusel/Annelika Wetterer (Hg.): Verschiedene Vielfältigkeiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf, Frankfurt/New York, S. 193–220

Beaufäys, Sandra (2003)

Wie werden Wissenschaftler gemacht?

Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft, Bielefeld

Deutsche Forschungsgemeinschaft (o.J.), Graduiertenschulen,

www.dfg.de/foerderung/programme/exzellenzinitiative/graduierenschulen/index.html (06.10.2011)

Enders, Jürgen (1997)

Wissenschaft, Karriere und Geschlecht:

Chancen und Probleme der »akademischen Laufbahn« an deutschen Hochschulen, in: Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (BuKoF) (Hg.): Hochschulen im Umbruch – Chancen für Frauen. Dokumentation der 8. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, Bonn, S. 85–95

GDCh (2009)

Chemiestudiengänge in Deutschland.

Statistische Daten 2008, www.gdch.de/ks/publikationen/statistik08www.pdf (12.11.2009)

Gröhn, Dieter/Hecht, Heidemarie/Schmidt, Boris (2008)

Career Services für Promovierende?, in: career service papers 6, S. 18–21

Henning, Wolfgang (2001)

Karrieren unter der Lupe – Politologen/Soziologen, Würzburg

Kahlert, Heike (2012)

Was kommt nach der Promotion?

Karriereorientierungen und -pläne des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fächer- und Geschlechtervergleich, in: Sandra Beaufäys/Anita Engels/Heike Kahlert (Hg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft, Frankfurt/New York, S. 57–86

Kahlert, Heike (2013)

Gatekeeping für Chancengleichheit in Hochschule und Forschung: Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen, Hildesheim, www.heike-kahlert.de/images/downloads/Broschuere_Gatekeeping_2013.pdf (21.10.2013)

Kelle, Udo/Kluge, Susann (1999)

Vom Einzelfall zum Typus.

Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung, Opladen

Könekamp, Bärbel (2007)

Chancengleichheit in akademischen Berufen.

Beruf und Lebensführung in Naturwissenschaft und Technik, Wiesbaden

Lind, Inken (2004)

Aufstieg oder Ausstieg?

Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick, Bielefeld

Mayring, Philipp (2008)

Qualitative Inhaltsanalyse.

Grundlagen und Techniken, Weinheim/Basel

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (1991)

ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht.

Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion, in: Dettlev Garz/Klaus Kraimer (Hg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen, Wiesbaden, S. 441–471

Pfau, Thomas (2007)

Berliner AbsolventInnen der Politikwissenschaft zwischen Karriere, Prekarität und Arbeitslosigkeit:

Die sechste OSI-Verbleibsstudie, Berlin, www.osi-club.de/dokumente/verbleibsstudie2007.pdf (25.03.2010)

Rappe-Giesecke, Kornelia (2008)

Triadische Karriereberatung.

Die Begleitung von Professionals, Führungskräften und Selbstständigen, Bergisch-Gladbach

Statistisches Bundesamt (2009a)

Bildung und Kultur.

Personal an Hochschulen 2008. Fachserie 11 Reihe 4.4, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2009b)

Bildung und Kultur.

Prüfungen an Hochschulen 2008. Fachserie 11, Reihe 4.2, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2009c)

Bildung und Kultur.

Studierende an Hochschulen Wintersemester 2008/2009, Fachserie 11, Reihe 4.1, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2010a)

Bestandene Prüfungen nach 1. Studienfach, zusammengefassten Abschlussprüfungen und Prüfungsjahren – Biochemie,

Wiesbaden (persönliche Mitteilung von Efstathia Papadimitriou am 26.02.2010)

Statistisches Bundesamt (2010b)

Bestandene Prüfungen nach 1. Studienfach, zusammengefassten Abschlussprüfungen und Prüfungsjahren – Chemie,

Wiesbaden (persönliche Mitteilung von Efstathia Papadimitriou am 26.02.2010)

Statistisches Bundesamt (2010c)

Bestandene Prüfungen nach 1. Studienfach, zusammengefassten Abschlussprüfungen und Prüfungsjahren – Lebensmittelchemie,

Wiesbaden (persönliche Mitteilung von Efstathia Papadimitriou am 26.02.2010)

Statistisches Bundesamt (2010d)

Bestandene Prüfungen nach 1. Studienfach, zusammengefassten Abschlussprüfungen und Prüfungsjahren – Politikwissenschaft/Politologie,

Wiesbaden (persönliche Mitteilung von Efstathia Papadimitriou am 14.01.2010)

Statistisches Bundesamt (2010e)

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal 1982–2008 – Politikwissenschaft und Chemie,

Wiesbaden (persönliche Mitteilung von Efstathia Papadimitriou am 08.03.2010)

Strehmel, Petra (1999)

Karriereplanung mit Familie.

Eine Studie über Wissenschaftlerinnen mit Kindern, Bielefeld

Vogel, Ulrike/Hinz, Christiana (2004)

Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur.

Bewältigungsstrategien in Mathematik und Sozialwissenschaften, Bielefeld

Wagner, Christian/Sehring, Jenniver (2009)

Politikwissenschaft und Arbeitsmarkt,

in: Hans-Joachim Lauth/Christian Wagner (Hg.): Politikwissenschaft: Eine Einführung, 6. aktualisierte und veränderte Auflage, Paderborn/München/Wien/Zürich, S. 471–494

Witzel, Andreas (2000)

Das problemzentrierte Interview.

[26 Absätze], in: Forum Qualitative Sozialforschung: Qualitative Social Research 1 (1), <http://qualitativ-research.net/fqs> (01.09.2008)

Zacharias, Gerhard (2003)

Studienführer Sozialwissenschaften Soziologie, Politikwissenschaft,

5. überarbeitet und aktualisierte Auflage, Würzburg.

Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia (2007)

Frauen an Hochschulen: Winners among Losers.

Zur Feminisierung der deutschen Universität, Opladen/Farmington Hills

Buchpublikationen zum Projekt »Wissenschaftskarrieren«



Kahlert, Heike (2013):
Riskante Karrieren.
Wissenschaftlicher
Nachwuchs im Spiegel
der Forschung. Opladen,
Berlin, Toronto: Verlag
Barbara Budrich.



Kahlert, Heike (2014):
Promotion – und was
dann? Karriereberatung
für den wissenschaftlichen
Nachwuchs in Hochschule
und Forschung. Opladen,
Berlin, Toronto: Verlag
Barbara Budrich.



Kahlert, Heike (2014):
Wissenschaft als Beruf?
Karriereorientierungen und
-pläne des wissen-
schaftlichen Nachwuchses.
Opladen, Berlin, Toronto:
Verlag Barbara Budrich.

Universität
Rostock



Traditio et Innovatio

PROJEKTLEITUNG & KONTAKT

PD Dr. Heike Kahlert

mail@heike-kahlert.de
www.heike-kahlert.de

DURCHFÜHRENDE INSTITUTION

Universität Rostock
Institut für Soziologie und Demographie
Lehrstuhl für Allgemeine Soziologie – Makrosoziologie

Ulmenstraße 69
18057 Rostock, Deutschland

www.wiwi.uni-rostock.de/soziologie/institut/
[www.wiwi.uni-rostock.de/soziologie/makrosoziologie/
forschung/wissenschaftskarrieren0/](http://www.wiwi.uni-rostock.de/soziologie/makrosoziologie/forschung/wissenschaftskarrieren0/)

Stand: Oktober 2011,
korr. und erg. Oktober 2013

GEFÖRDERT VOM

