

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

Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION

1 Wissensstand: Promotionsausbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Spiegel von Forschung und Politik

Bereits in den 1980er Jahren geriet die Verbesserung der Promotionsbedingungen in den bildungs- und wissenschaftspolitischen Fokus. Die Individualpromotion wurde kritisiert, und mit Blick auf angelsächsische Programme und eine verstärkte Internationalisierung der Hochschulen wurden in Deutschland Anfang der 1990er Jahre Graduiertenkollegs eingeführt. Im Zuge des Bologna-Prozesses und auf Empfehlung des Wissenschaftsrats wird seit Ende der 1990er Jahre verstärkt über die Reform der Doktorandenausbildung und der Nachwuchsförderung in Hochschule und Forschung diskutiert (vgl. *Wissenschaftsrat 2001, 2002, 2011; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013*). Gemäß der Programmatik der Bundesregierung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind dabei »alle Talente für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen« (*Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008: 3*). Die Herstellung und Durchsetzung von Chancengerechtigkeit ist demnach ein erklärter Bestandteil der wissenschaftspolitischen Reformstrategien.

Als zentral für die Reform der Doktorandenausbildung gilt die Einführung bzw. Ausweitung strukturierter Promotionsprogramme. Diese sollen durch die Etablierung der Promotion als dritte Studienphase im Anschluss an das gestufte Studiensystem von Bachelor- und Master-Studiengängen das nach wie vor weit verbreitete »Meister-Lehrlings-Modell« (*Fiedler 2006: 155-156*) – die Individualpromotion – ablösen. Kritisiert wird die Individualpromotion hinsichtlich des Mangels an Transparenz bei der Betreuung und Beurteilung sowie der fehlenden systematischen Ausbildung von betreuenden Hochschullehrenden. Diese bewegten sich »in einem überkomplexen Gefüge von Aufgaben – ihre Rollen umfassen Mentoren- und Supervisionsfunktionen, Gutachter- und Prüferaufgaben und oftmals auch die Rolle als Vorgesetzte bei vorliegenden Beschäftigungsverhältnissen« (*Fiedler 2006: 156*). Mit ähnlichem Tenor argumentieren Steffen Mau und Karin Gottschall (2008: 44), dass besonders im Rahmen der Individualpromotion die Erfolgchancen nicht nur mit den individuellen Anstrengungen der Doktorandinnen und Doktoranden zusammenhängen, sondern Betreuungsintensität, ideelle Betreuung und die Unterstützung hinsichtlich der Einbindung in die Scientific Community

sowie der Zugang zu Weiterbildungsangeboten nur dann zu Stande kämen, wenn der Professor bzw. die Professorin dies ermöglichte. Auch die fachliche Betreuung sei oft unsystematisch und unstrukturiert, kontinuierliche Rückmeldungen durch den Betreuer oder die Betreuerin gäbe es kaum. Bezüglich all dieser Kritikpunkte soll die strukturierte Promotionsausbildung Abhilfe schaffen.

Im Fokus der strukturierten Programme sind quantitative Aspekte wie die Verringerung der Promotionsdauer und Verjüngung der Promovierenden. Der Schwerpunkt liegt auf der Verbesserung der Rahmenbedingungen. Ziel ist es, die Promotionsphase und das Vorhaben wirksamer zu strukturieren, institutionell stärker einzubinden und die Hochschullehrenden aus der hohen individuellen Verantwortung herauszulösen. Als besonders positiv an Graduiertenkollegs und -schulen wird das Betreuungsnetz in Form einer Gruppe von Hochschullehrenden hervorgehoben, die (mögliche) internationale und interdisziplinäre Ausrichtung dieser Kollegs und Schulen sowie die institutionelle Ermöglichung des intensiven Austauschs der Promovierenden untereinander (vgl. *Stark 2003: 1-2*). Auch aus Gleichstellungsperspektive wird dem strukturierten Promovieren eine optimale Nachwuchsförderung zugeschrieben (vgl. *Korff et al. 2012*) – sofern Genderaspekte bei der Gestaltung der Promotionsprogramme berücksichtigt würden (vgl. *Leemann/Maurer 2000: 51-97*).

Mit der Ausweitung der Betreuung auf mehrere Personen, die in den strukturierten Promotionsprogrammen erfolgt, wird versucht, die Abhängigkeit zwischen Betreuungsperson(en) und Promovierenden zu lockern und Beziehungsdynamiken zu versachlichen – inwiefern dies geschehen soll und kann, bleibt im Dunkeln. In der wissenschaftspolitischen Diskussion wird nur selten die individuelle Ebene der inhaltlichen und personenbezogenen Ausgestaltung des Betreuungsverhältnisses betrachtet. Geschlechteraspekte werden dabei meistens ebenso ignoriert wie fachbezogene Besonderheiten.

In der sozialen Praxis der Wissenschaft gestalten sich die Qualifizierung und Betreuung der Promovierenden nach Disziplinen unterschiedlich. Dies hängt etwa vom Stellenwert der Promotion in den einzelnen Fächern ab: Während in Deutschland die

Promotion beispielsweise in der Chemie als Bestandteil des regulären Studiums gilt und auch für die meisten außeruniversitären Berufstätigkeiten als Chemikerin und Chemiker erwartet wird, kommt ihr beispielsweise in der Politikwissenschaft die Bedeutung einer zusätzlichen Berufsqualifikation zu, die nur für bestimmte Tätigkeiten in Hochschule und Forschung zwingend erforderlich ist. Hinzu treten fachspezifische Organisationsformen der Forschung: In einigen Fächern hängt die wissenschaftliche Reputation der Betreuungsperson(en) wesentlich von der Qualität der Arbeit ab, die der wissenschaftliche Nachwuchs leistet, so z.B. in der Chemie, wo die Promovierenden die notwendige experimentelle Forschung verrichten. In anderen Fächern, so z.B. in der Politikwissenschaft, sind die Themen und Ergebnisse der Dissertationen allenfalls lose mit den Arbeitsschwerpunkten der Betreuenden verbunden, sofern die Promotionen nicht im unmittelbaren Rahmen von Forschungsprojekten der Betreuungsperson(en) entstehen.

Boris Schmidt und Astrid Richter (2008) sehen die Betreuung als Bestandteil des Führungshandelns von Hochschullehrenden an und argumentieren, dass dieses sowohl auf der emotionalen als auch auf der Ebene der Arbeitsergebnisse unterschiedliche Auswirkungen für die Promovierenden haben könne. Die individuelle Betreuung stellt einen Schlüssel für den erfolgreichen Verlauf und Abschluss der Promotion und die Einbindung in Netzwerke sowie den Zugang zu weiterführenden wissenschaftlichen Qualifikationsangeboten dar. Die Betreuungspersonen nehmen diese Funktion jedoch selektiv und in unterschiedlicher Intensität wahr.

Ein Selektionskriterium stellt dabei das Geschlecht der Promovierenden dar (vgl. *ausf. Kahlert 2013b: 179-186, 290-306*). Insofern ist es kaum verwunderlich, dass Forschungsergebnisse eine größere Unzufriedenheit von Doktorandinnen mit der Promotionsbetreuung belegen als von Doktoranden. Mit einer verstärkten Diskussion über »gute« Betreuung kann auch die individuelle Ebene der Promotionsausbildung, also die Art und Weise, wie die Hochschullehrenden die Betreuung verstehen und ausgestalten, verändert werden. Argumentiert wird in der Literatur, dass eine gewisse Kultur mit einem Ethos der Chancengleichheit und der Inklusion »von oben« verordnet werden kann, denn eine »reform is haste-

ned when a few people of status intervene«
(Kemelgor/Etzkowitz 2001: 255).

Inwiefern die Betreuung in der Promotionsphase den Fortgang der wissenschaftlichen Laufbahn der Promovierenden beeinflusst, wird in der Forschung kaum reflektiert. Eine Ausnahme stellt die Studie von Elizabeth Prommer et al. (2006) dar. Auf der Basis einer Vollerhebung beim kommunikationswissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland, Österreich und der Schweiz wird die Zufriedenheit der Promovierenden bezüglich der Betreuung mit der Karriereplanung in Verbindung gebracht: Personen, die sich nicht genügend betreut fühlten, trauten sich weniger, das Karriereziel Professor oder Professorin zu planen (vgl. Prommer et al. 2006: 82). Diese Feststellung ist insofern besonders interessant, als der Studie zufolge vor allem Frauen mit der Betreuungssituation unzufrieden sind: Sie bemängelten hauptsächlich, dass sie wichtigen Fachpersonen in der Scientific Community nicht vorgestellt würden und sich nicht ernst genommen fühlten. Des Weiteren beklagten sie hinsichtlich Karriereplanung und »Networking«, dass insbesondere von männli-

chen Vorgesetzten die Unterstützung fehlte (vgl. Prommer et al. 2006: 80-82).

Systematisch fächer- und geschlechtervergleichend angelegte Untersuchungen zur Bedeutung der Promotionsbetreuung für die Karriereplanung und -chancen der Promovierenden sind für das deutsche Wissenschaftssystem jedoch rar. Hier setzt das Forschungsprojekt »Statuspassage Promotion: Betreuung und Förderung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie« in zwei eng miteinander verknüpften Forschungsperspektiven an:

- Die Untersuchung zielt erstens auf die Analyse der Erfahrungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern der Fächer Politikwissenschaft und Chemie mit der Betreuung und Förderung durch Hochschullehrende im Hinblick auf ihre Karrierepläne und -ziele.
- Ergänzend werden zweitens die Einstellungen und Erfahrungen von Hochschullehrenden der Fächer Politikwissenschaft und Chemie bezüglich der Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nach-

wuchses im Übergang von der Promotions- in die Postdoc-Phase und der Herstellung von Chancengleichheit der Geschlechter analysiert.

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 Januar 2011 bis Dezember 2012 gefördert und unter der Leitung von Prof. Dr. Heike Kahlert am Institut für Sozialwissenschaften der Stiftung Universität Hildesheim durchgeführt. Die Bearbeitung des Projekts erfolgte durch Franziska Baudis, Nadine Frei, Karsten Kassner und Sabrina Rutter. Die Vorstände der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW) und der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) unterstützten das Vorhaben.

In der vorliegenden Broschüre werden die wichtigsten Forschungsergebnisse und daran anschließende Handlungsempfehlungen präsentiert. ●



2 Forschungsdesign: Zentrale Konzepte, methodisches Vorgehen und Datengrundlage

Die vorliegende Untersuchung schließt an Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt »Wissenschaftskarrieren: Orientierung, Planung und Beratung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie« an (vgl. Kahlert 2011). Beobachtungen aus diesem Projekt zeigen, dass selbst in strukturierten Promotionsprogrammen und vergleichbaren Promotionssettings die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach wie vor hochgradig durch persönliche Beziehungen, individualisierte Förderpraxen und selektive Kooptationsprozesse geprägt ist (vgl. Kahlert et al. 2011). Dabei liegt der Fokus auf den Hochschullehrenden: Diese können die Entwicklung der professionellen Identität von Promovierenden fördern, ihnen Karrierewege in der Wissenschaft eröffnen und sie in die Scientific Community integrieren. Sie sind auch wichtige Akteure der Frauenförderung in der wissenschaftlichen Laufbahn, insbesondere im Übergang von der Promotions- in die Postdoc-Phase, selbst wenn ihnen dies nicht immer klar sein oder dies gar ihr professionelles Handeln beeinflussen dürfte.

Hochschullehrende als Gatekeeper

Hochschullehrende sind nicht nur Forschende, Lehrende und Administrierende, sondern sie sind auch Gatekeeper (Zuckerman/Merton 1973: 520). Dieses zuletzt genannte Rollensegment ist im Hinblick auf die vorliegende Studie von besonderem Interesse. Nach Harriet Zuckerman und Robert K. Merton (vgl. 1973: 522) übernehmen Gatekeeper die fortgesetzte oder zeitweise Bewertung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf jeder Karrierestufe vom Eintritt in die Nachwuchsphase bis zum Ruhestand und die Bereitstellung oder Ablehnung des Zugangs zu günstigen Gelegenheiten. Sie werden in Bezug auf das wissenschaftliche Personal gebeten, die Aussichten und Grenzen von Kandidatinnen und Kandidaten für neue Positionen zu beurteilen und beeinflussen auf diese Weise sowohl die Mobilität von einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als auch in der Summe die Verteilung und Zusammensetzung des Personals im ganzen Wissenschaftssystem.

Mit Blick auf die Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Promotionsphase bzw. im Übergang zur Postdoc-Phase haben Gatekeeper eine Schlüsselstellung, denn dieser Übergang

trägt Züge eines Kooptationsprozesses: Es geht nunmehr nicht mehr nur noch um die formale und durch den Erwerb des Dokortitels zertifizierte wissenschaftliche Weiterqualifizierung des Nachwuchses, sondern um die Ermöglichung des Zugangs potenzieller Hochschullehrender zur Wissenschaft als Beruf. Im Gatekeeping-Prozess ist es bedeutsam, wer auswählt, wer zur Wahl steht, welchen Regeln der Selektionsprozess folgt und welche Auswahlkriterien angelegt werden. Aus einer geschlechterreflexiven Erkenntnisperspektive kann angenommen werden, dass dabei zumindest verdeckt, vielleicht sogar unreflektiert auch mentale Modelle und Einstellungen der Auswählenden in Bezug auf das Geschlecht der Auszuwählenden eine Rolle spielen (vgl. Husu 2004). Diese beeinflussen, so die in der vorliegenden Studie vertretene These, das professionelle Handeln von Gatekeepern in Bezug auf die Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und wirken auf ihren möglichen Beitrag zur Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ein.

Betreuung: Unterstützung beim Promotionsverlauf und -abschluss

Als *Betreuung* werden in der Untersuchung die Unterstützungsleistungen von Gatekeepern und ggf. weiteren betreuungsrelevanten Personen (z.B. AG-Leitung innerhalb eines Arbeitskreises in der Chemie) gefasst, die sich unmittelbar auf den Promotionsabschluss richten. Dabei können vier Aspekte differenziert werden:

- Unter *ideell-persönlicher Betreuung* werden der Ablauf der Betreuung, der (Führungs-)Stil der Hochschullehrenden sowie die Ausgestaltung der professionellen Beziehung zwischen den Promovierenden und der Betreuungsperson bzw. den Betreuungspersonen verstanden.
- Mit *fachlicher Betreuung* sind die Besprechung bzw. Vergabe des Themas und des Exposés, die Vermittlung von Grundlagenwissen, die Unterstützung in fachlichen und methodischen Fragestellungen, neue Denkanstöße/Impulse sowie die Handhabung technischer Geräte und Software gemeint.
- Zur *strukturell-ideellen Betreuung* zählen die Strukturierung und die Rahmenbedingungen des Promotionsprozesses.

Dies beinhaltet Arbeitsbesprechungen und Kolloquien, Beratung bezüglich der Promotionsform (kumulativ, Monographie), gemeinsame Tagungsteilnahmen und/oder Vorträge sowie Unterstützung bei Stipendienuche und (Dissertations-) Gutachten. Hier geht es also um Betreuungsleistungen, die den Promovierenden über den Promotionserfolg hinaus zu Gute kommen, z.B. Einbindung in die Scientific Community, aber integraler Bestandteil der Ausbildung sind (und somit von allen Promovierenden verlangt werden).

- Als *strukturell-materielle Betreuung* wird die finanzielle Unterstützung hinsichtlich Tagungsteilnahmen, Kursen und Exkursionen gefasst, insofern die Teilnahme daran als Bestandteil der Promotion angesehen wird (integraler Bestandteil bzw. common sense). Darüber hinaus zählen hierzu Stellen- und Stipendienangebote, also Unterstützungsformen, die der monetären Absicherung des Lebensunterhalts der Promovierenden dienen.



Förderung: Unterstützung über den unmittelbaren Promotionsabschluss hinaus

Als *Förderung* werden in dieser Studie Leistungen zur Unterstützung der Promovierenden im weiteren Sinne gefasst. Diese Leistungen gehen über den unmittelbaren Promotionserfolg hinaus und dienen den Promovierenden zur Einbindung in die Scientific Community bzw. sind hilfreich für das Vorankommen in der beruflichen Laufbahn und nicht integraler Bestandteil der Ausbildung. Förderung wird dabei analog zu Betreuung in vier Aspekte differenziert:

- Zur *ideell-persönlichen Förderung* zählen die Motivation und die karriereförderliche Beratung hinsichtlich einer wissenschaftlichen Laufbahn (z.B. Mobilität, Publizieren) sowie die Vermittlung von implizitem Wissen durch die Hochschullehrenden. Hier geht es wesentlich um Zuspruch, Tipps, Beratung und Hinweise.
- Die *fachliche Förderung* umfasst Angebote, die zum Erwerb von Schlüsselqualifi-

kationen dienen, und die Information über diese Angebote. Die Wahrnehmung dieser Angebote bzw. der Erwerb der betreffenden Kompetenzen gelten als vorteilhaft für eine wissenschaftliche Laufbahn (z.B. Schreiben, Präsentieren, Hochschuldidaktik, Führungskurse).

- Unter *strukturell-ideeller Förderung* werden Aspekte zusammengefasst, die sich auf ein aktives Handeln der Hochschullehrenden in Bezug auf die Karriere der Promovierenden beziehen. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um die aktive Integration des wissenschaftlichen Nachwuchses in die Scientific Community, z.B. durch gemeinsame Publikationen, gemeinsame Tagungsbesuche und/oder Vorträge, Referenzen bzw. Empfehlungsschreiben, gemeinsame Forschungsanträge, Hilfestellung beim Netzwerken oder Kontaktvermittlung. Damit geht die strukturell-ideelle Förderung über die ideell-persönliche Förderung hinaus.
- Als *strukturell-materielle Förderung* wird die durch Hochschullehrende erfolgende Bereitstellung von materiellen Ressourcen für den wissenschaftlichen Nachwuchs nach der Promotion zur Fortsetzung der Wissenschaftskarriere verstanden, z.B. die Kostenübernahme für Kongress- bzw. Vortragsreisen und Weiterbildungen oder Stellenangebote.

Methodisches Vorgehen und Daten

Die explorative Studie stützt sich neben **Literaturstudien** zur Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Promotionsphase auf zwei empirische Untersuchungen:

- **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 und -wissenschaftlern. 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 soziale Herkunft, Lebensform, Promotionsstatus (Promotionsabschluss innerhalb eines Jahres geplant bzw. erfolgt), Pro-

motionsmodell (Stelle, Stipendium...) und Karriereziel (Wissenschaft, Außerwissenschaftliche Tätigkeit, Unentschieden) differenziert sind. Diese Interviews wurden bereits im Projekt »Wissenschaftskarrieren« durchgeführt und nunmehr mit dem Fokus auf Betreuung und Förderung der Befragten analysiert.

- **Lehrendenstudie:** 17 Experteninterviews (vgl. Meuser/Nagel 1991) mit Hochschullehrenden der beteiligten Fächer ermöglichen die Analyse ihrer Einstellungen und Erfahrungen bezüglich der Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Chancengleichheit der Geschlechter. Bundesweit wurden zwischen Herbst 2011 und Frühjahr 2012 aus der Politikwissenschaft vier Frauen und fünf Männer interviewt, aus dem Fach Chemie vier Frauen und vier Männer. Auch hier erfolgte bei der Auswahl der Interviewpersonen eine Maximierung der Perspektiven. Alle Befragten sind an deutschen Universitäten tätig, vertreten unterschiedliche Teilbereiche bzw. Schwerpunkte ihres Fachs und verfügen über Erfahrungen in der Promotionsbetreuung und Nachwuchsförderung, 16 davon als Hochschullehrende und ein Interviewter als Leiter einer selbstständigen Nachwuchsgruppe. Sie repräsentieren unterschiedliche (akademische) Altersgruppen, unterscheiden sich nach den Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen und nach dem Lebensstil (z.B. Partnerschaft, Ehe oder allein stehend bzw. lebend, Kind bzw. kinderlos).

In beiden Untersuchungen wurden die leitfadengestützten Interviews digital aufgezeichnet. In der Nachwuchsstudie dauerten sie zwischen 90 und 180 Minuten, in der Lehrendenstudie hatten sie einen Umfang von 65 bis 150 Minuten. Die qualitative inhaltsanalytische Auswertung (vgl. Mayring 2008) und im Fall der Nachwuchsstudie auch die Typenbildung (vgl. Kelle/Kluge 1999) der schriftlichen Interviewfassungen erfolgte mit Unterstützung der Software MAX.qda. ●



3 Sichtweisen von Promovierenden und Postdocs: Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Basierend auf 60 qualitativen Interviews mit Promovierenden und Promovierten der Fächer Politikwissenschaft und Chemie aus dem Projekt »Wissenschaftskarrieren« wurden die Erfahrungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Promotionsphase und im Übergang in die Postdoc-Phase hinsichtlich der Betreuung und Förderung der Karriereentwicklung durch Hochschullehrende analysiert. Folgende Fragen leiteten die Analyse: Welche Bedeutung messen die Interviewten den sie in der Promotionsphase begleitenden Hochschullehrenden bei? Wie erleben sie deren Betreuungs- und Förderungspraxen? Welchen Einfluss schreiben sie diesen Erfahrungen auf ihre Karrierepläne und ihr Karrierehandeln innerhalb und außerhalb der Wissenschaft zu?

Politikwissenschaft differenzieren die Interviewten aus der Chemie »die Wissenschaft« nach Organisationen: Einige der Interviewpersonen wollen in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung und andere in der Hochschule forschend tätig sein. Daher können bei diesem Typ für die Chemie zwei Subtypen unterschieden werden, die durch die angestrebten Arbeitsorte und damit verbundenen spezifischen Karriereverläufe charakterisiert sind.

Die Ergebnisse zur Politikwissenschaft werden sämtlich dem Subtyp »Wissenschaft als Beruf in der Universität« zugeordnet, da die Befragten als Karriereziel durchweg eine Universitätsprofessur anstreben.

entdecken und Grundlagenforschung betreiben. Alle kennen die wissenschaftlichen Spielregeln und den nächsten Karriereschritt auf dem Weg zum Karriereziel einer Professur. Die Risiken einer Wissenschaftskarriere spielen in ihren Überlegungen keine Rolle, denn alle haben ein großes Selbstvertrauen und glauben an sich selbst und ihr Tun. Auch die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie schätzen sie als gut ein. Finanzielle Überlegungen sind bei diesem Karrieretyp nicht relevant.

Die Promovierenden und Promovierten, die diesem Subtyp zugeordnet werden, machen unterschiedliche Erfahrungen mit der Betreuung in der Promotionsphase. Während einige rundherum mit der Betreuungsbeziehung, -intensität und -qualität zufrieden sind, zeigen sich andere unzufrieden. Den meisten Unzufriedenen gelingt es jedoch, die erlebten Mängel in persönlich-ideeller und fachlicher Hinsicht (wenig Kontakt, zu viel bzw. zu wenig intellektueller Freiraum, zum Teil destruktive Rückmeldungen) zu kompensieren oder positiv als Ansporn zu mehr Eigenständigkeit umzudeuten. Möglicherweise hängt dies damit zusammen, dass die Befragten dieses Subtyps in ihrer Wissenschaftssozialisation im Studium mehrheitlich einzelne Lehrende als persönliches und/oder fachliches Vorbild empfunden und förderliche Studienbedingungen erlebt haben, überwiegend zum Teil oder sogar ganz im englischsprachigen Ausland, und dass sie zum Teil bereits als studentische Hilfskräfte tätig waren oder ein Stipendium hatten. Zumeist zeigen sie sich auch sehr eigenständig im Umgang mit den Anforderungen der Qualifizierungsphase, sodass sie diese Phase des professionellen Werdegangs, gewollt oder ungewollt, ohne umfängliche Unterstützung durch Hochschullehrende bewältigen. In der Chemie haben alle Männer von ihren Diplombetreuern ein Angebot zur Weiterbeschäftigung erhalten, nur die einzige Frau nicht, in der Politikwissenschaft wechseln die Promovierenden zumeist zur Dissertation an eine andere Hochschule. Strukturell-ideelle Betreuung scheinen die Befragten nicht zu erfahren, nur zum Teil erhalten sie Stellen- oder Stipendienangebote für die Promotion.

In ihrem Selbstbild ist die Wissenschaftskarriere an sich etwas, das eigeninitiativ hergestellt und selbst verantwortet werden

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 im Projekt »Wissenschaftskarrieren«

Dabei wurde in der Auswertung auf die im Projekt »Wissenschaftskarrieren« gebildeten Typen Bezug zu den Karrierezielen der Befragten genommen (vgl. Tabelle; vgl. Kahlert 2011, 2012). Die Typen werden zur besseren Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse des Vorhabens im Folgenden nochmals kurz dargestellt.

Typ I: »Wissenschaft als Beruf«

Alle befragten Akademikerinnen und Akademiker, die dem Typ »Wissenschaft als Beruf« zugeordnet werden können, möchten nach Abschluss der Promotion weiter wissenschaftlich im Hochschul- und Forschungssystem tätig sein. Anders als in der

Subtyp »Wissenschaft als Beruf in der Universität«

Gemeinsames Hauptmerkmal derjenigen, die nach der Promotion eine hochschulische Laufbahn anstreben, ist der Wunsch in Verbindung mit einer Leidenschaft, wissenschaftlich zu arbeiten bzw. zu forschen. Das freie und unabhängige Forschen, die ausführliche Auseinandersetzung mit Problemlagen und Thematiken und selbst bestimmtes Arbeiten an der Hochschule ohne enge Vorgaben begeistert die Betreffenden. Alle Befragten dieses Subtyps möchten etwas ganz Spezielles erreichen, etwas Weltbewegendes

muss, sodass sie weder persönliche noch strukturelle Förderung von den Betreuungspersonen erwarten. Demzufolge sind sie auch nicht enttäuscht, wenn Förderung nur gering ausfällt oder gar ausbleibt. In der Politikwissenschaft berichtet nur eine Befragte von einem expliziten Gespräch mit ihrem Promotionsbetreuer zu ihren beruflichen Perspektiven in der Wissenschaft, andere bekommen Stellenangebote für die Postdoc-Phase bzw. in der Chemie eine kurzfristige Verlängerung der Promotionsstelle und die Vermittlung auf eine Postdoc-Stelle an einem anderen Institut bzw. finanzielle Unterstützung für Konferenzenreisen. Zwei weiteren Personen aus der Chemie wird von ihren Betreuern eine Postdoc- bzw. Habilitationsstelle angeboten.

Subtyp »Wissenschaft als Beruf in der außeruniversitären Forschung«

Diejenigen, sämtlich in der Chemie fachlich verorteten Interviewpersonen, die nach der Promotion an einem außeruniversitären Forschungsinstitut verbleiben möchten, weisen eine starke Anwendungsorientierung auf. Auch sie wünschen sich eine gewisse Freiheit in ihrer Arbeit und lehnen Routine ab, möchten aber nicht an einer Hochschule forschen. Neben der Praxisnähe der Forschung vermissen sie dort angesichts der befristeten Verträge die Planungssicherheit. Wenn überhaupt, so streben sie als höchstes Karriereziel eine Gruppenleitung an. Die fehlende Aufstiegsorientierung und auch die Ablehnung einer Hochschulkarriere resultieren überwiegend aus dem starken Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben, der sich in der privaten Lebensform der Befragten widerspiegelt. Die Interviewpersonen dieses Subtyps leben zumeist in einer festen Beziehung, wollen am Wohnort bleiben und möchten zügig eine unbefristete Beschäftigungsposition erreichen.

Die Promovierenden und Promovierten dieses Subtyps haben weder positive noch negative Sozialisationserfahrungen im Chemie-Studium gemacht und wurden von Hochschullehrenden auch nicht sonderlich unterstützt. Möglicherweise ist dies auch ein Grund, warum sie in der außeruniversitären Forschung promovieren wollen und sich er-



folgreich dorthin bewerben. Auch in diesem Subtyp sind nicht alle Befragten mit der Betreuungsbeziehung, -intensität und -qualität zufrieden, gestalten diese Qualifizierungsphase aber den eigenen Vorstellungen entsprechend selbstständig aus. Die einzige Frau trägt sich allerdings mit Gedanken, die Promotion abzubrechen, weil sie insbesondere die (fehlende) fachliche Betreuung als schlecht erlebt. Zugleich werden die meisten Befragten dieses Subtyps hinsichtlich Tagungsbesuchen und Publikationen gefördert. Alle erhalten im Anschluss an die Promotion Stellenangebote in der außeruniversitären Forschung, sodass ihr Wunsch nach einer Tätigkeit in der anwendungsbezogenen Forschung und beruflicher Sicherheit zumindest befristet in Erfüllung geht.

Fazit zu Typ I: »Wissenschaft als Beruf«

Trotz insgesamt gemischter Erfahrungen mit der Betreuung in der Promotionsphase geben die meisten Befragten dieses Karrieretyps eine eher positive Einschätzung dazu ab. Alle zeigen sich sehr selbstständig hinsichtlich des eigenen Karrierewegs und bejahen diese Autonomie auch, die zum Teil gewünscht ist, zum Teil durch (zu) geringe Betreuung entwickelt wird bzw. werden muss. Zugleich gelingt es den meisten, Betreuung dann und so zu organisieren, wenn und wie sie sie jeweils benötigen. Während sich in der Politikwissenschaft keine Geschlechterdifferenzen feststellen lassen, fällt für die Chemie auf, dass nur befragte Männer ein Angebot zur Promotion erhalten und

die einzige Frau im Subtyp »Wissenschaft als Beruf in der außeruniversitären Forschung« so unzufrieden mit der (fachlichen) Betreuung ist, dass sie überlegt, die Promotion abzubrechen. Dies ist umso bemerkenswerter, als in den Interviews die Betreuungs- und Förderungsbedingungen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Vergleich mit den Universitäten durchweg als besser beschrieben werden. Wenngleich vor allem die Befragten des zweiten Subtyps insbesondere persönlich-ideelle und strukturell-materielle Förderung erfahren, erwarten die Interviewpersonen beider Subtypen, Fächer und Geschlechter von den Betreuungspersonen keine Förderung.

Typ II: »Außerwissenschaftliche Tätigkeit«

Alle interviewten Akademikerinnen und Akademiker, die dem Typ »Außerwissenschaftliche Tätigkeit« zugeordnet werden können, möchten das Wissenschaftssystem nach Abschluss der Promotion verlassen. Für Politikwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler heißt dies, dass sie etwa in Verbänden, Parteien, internationalen Organisationen, Unternehmensberatungen, in den Medien oder in der öffentlichen Verwaltung Beschäftigung finden, und damit kaum noch wissenschaftlich bzw. forschend tätig sind. In der Chemie hingegen wird auch fern der Hochschule Forschung betrieben. Obwohl die industrielle Forschung ebenfalls dem wissenschaftlichen Arbeiten

und damit dem ersten Typ zugeordnet werden könnte, werden die Interviewpersonen, die explizit in die industrielle Forschung gehen möchten, dem zweiten Typ zugeordnet. Chemikerinnen und Chemiker sind neben der Forschung auch in anderen Berufsfeldern tätig, etwa in der öffentlichen Verwaltung, Personalvermittlung, Unternehmensberatung und in Verbänden.

Alle Interviewpersonen beider Fächer, die in diesen Typ eingeordnet sind, stellen ihre Entscheidung für einen künftigen Karriereweg außerhalb der Wissenschaft als klar dar. Oft haben die Betreffenden schon Berufserfahrungen in anderen Bereichen als der Wissenschaft gesammelt und festgestellt, dass ihnen eine andere Art der Arbeit mehr liegt. Universitäre bzw. grundlagenorientierte Forschung macht ihnen in der Regel nicht genug Spaß, denn sie wollen lieber praxisnah, problembezogen und lösungsorientiert arbeiten. Die universitäre Wissenschaft erscheint ihnen häufig als realitätsfern und nicht immer relevant. Sie kritisieren auch die schlechte finanzielle Ausstattung, die konkurrenzhaftere Arbeitsatmosphäre, die undurchsichtige Stellenvergabe und die großen Risiken der wissenschaftlichen Laufbahn hinsichtlich dauerhafter Beschäftigungsmöglichkeiten. Vor allem die Chemikerinnen und Chemiker weisen zudem darauf hin, dass sie in der Industrie besser bezahlt (werden) würden als in der Wissenschaft und dass sie dort mehr und schneller eine Sicherheit hinsichtlich einer dauerhaften Berufsperspektive erwarten und anwendungsorientiert forschen könnten.

Auch bei diesem Karrieretyp lassen sich aus den Interviews für die Politikwissenschaft gemischte Erfahrungen mit der Betreuung in der Promotionsphase herausarbeiten, die von guten bis sehr guten Bewertungen bis zur Unzufriedenheit reichen, wobei sich die Männer eher zufrieden und die Frauen eher unzufrieden zeigen. Auffällig ist, dass die meisten Befragten der Politikwissenschaft extern promovieren. In der Chemie wechseln alle Befragten wegen personen- und/oder fachbezogener Unzufriedenheit und schlechter Erfahrungen im Studium und/oder in der Studienabschlussphase zur Promotion den Arbeitskreis. Die männlichen Befragten aus der Chemie sind mit der neuen Betreuung weitgehend zufrieden. Anders sieht dies für die Chemikerinnen aus: Sie berichten auch nach Arbeitskreis-

wechseln von schlechten Betreuungsbedingungen vor allem in persönlich-ideeller und fachlicher Hinsicht, zum Teil gar von Behinderungen der eigenständigen Forschungsarbeit durch die Betreuungsperson(en) beim Abschluss der Dissertationen, und tragen sich vereinzelt außerdem mit Überlegungen, die Promotion abzubrechen oder erneut den Arbeitskreis bzw. die Betreuungsperson zu wechseln. Eine Chemikerin, die zu Beginn ihrer Promotion noch Professorin werden wollte und entsprechend erfolgreiche Schritte unternommen hatte, orientiert sich aufgrund nachhaltig schlechter Betreuungserfahrungen um und verlässt die Wissenschaft nach einem hindernisreichen Promotionsabschluss. Kaum eine Interviewperson ist während des Studiums in zusätzliche akademische Zusammenhänge involviert, die besonders motivierend gewesen wären, eine Promotion aufzunehmen oder eine über die Promotion hinausgehende wissenschaftliche Laufbahn zu verfolgen.

Bei diesem Karrieretyp lassen sich kaum fachbezogen unterschiedliche Betreuungsbedingungen und -erfahrungen in der Promotionsphase feststellen. Die Förderung scheint in beiden Fächern ebenfalls ausgesprochen gering zu sein und wird von einigen Befragten auch mit ihrem Entschluss in Verbindung gebracht, außeruniversitär Karriere machen zu wollen. Auffällig ist, dass sich die Promovenden beider Fächer zufriedener mit der Förderung zeigen als die Promovendinnen. Dabei artikulieren die Politikwissenschaftlerinnen ihre Kritik an der mangelnden Förderung verhalten und lassen durchblicken, dass sie bei entsprechender Motivation und Integration durch ihre Betreuungspersonen durchaus an einer Wissenschaftskarriere interessiert wären. Die Chemikerinnen sprechen offen und deutlich über die problematische Betreuung in persönlich-ideeller, fachlicher und strukturell-ideeller Hinsicht und die insgesamt ausbleibende Förderung.

Inwiefern es sich bei dieser Differenz zwischen den Politikwissenschaftlerinnen und den Chemikerinnen um qualitative Unterschiede in der fachbezogenen Wahrnehmung der Unzulänglichkeiten in den Betreuungsverhältnissen oder aber um eher generellere fachkulturell verschiedene Artikulationsweisen handelt, kann aus den Interviews nicht abgeleitet werden. Nur in der Chemie scheinen die Unzufriedenheiten von Frauen mit der Betreuung und Förderung jedoch so groß zu sein, dass Überlegungen formuliert werden, die Promotion abzubrechen oder erneut den Arbeitskreis und den Betreuer zu wechseln. Diverse Beispiele aus den In-



terviews lassen sich allerdings dahingehend deuten, dass Promovendinnen und weibliche Postdocs in der Chemie schlechter betreut und gefördert werden als ihre Kolleginnen in der Politikwissenschaft.

Typ III: »Offenheit«

Gemeinsam ist denjenigen Befragten, die dem Typ »Offenheit« zugeordnet sind, dass ihr Karriereziel zum Zeitpunkt des Interviews offen ist. Die Betreffenden können bzw. wollen sich bezüglich ihrer Karriereplanung nicht festlegen, wobei ihre Offenheit verschiedene Formen annimmt. Dieser Typ ist in vier Subtypen differenziert: »Ambivalente«, »Wiedereinstiegsbereite«, »Realistische« und »Mehrgeleisige«.

Subtyp »Offenheit: Ambivalente«

Die »Ambivalenten« haben eher eine abstrakte als eine konkrete Vorstellung von ihrer beruflichen Zukunft. Sie wägen besonders die Vor- und Nachteile bestimmter Berufsfelder ab, ohne sich jedoch konkret auf ein bestimmtes künftiges berufliches Tätigkeitsfeld festzulegen. Sie haben die Promotion überwiegend ziellos begonnen und währenddessen keine Karriereplanung vorgenommen. An der 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 wissenschaftlichen



Nachwuchses, die geforderte lange Anwesenheit am Arbeitsplatz und die Anfertigung einer Habilitationsschrift zur Weiterqualifizierung wiegen schwer gegen die Vorteile. Folglich sind diese Interviewpersonen in besonderem Maß hin- und hergerissen. Wichtig ist ihnen, dass die Arbeit Spaß machen und erfüllen soll.

Die Erfahrungen der Promovierenden und Promovierten, die in diesen Subtyp eingeordnet sind, mit Betreuung und Förderung sind keineswegs einheitlich. Nur eine Interviewperson ist mit der Betreuung zufrieden, die meisten anderen zeigen sich diesbezüglich eher kritisch. Ihre Unzufriedenheit resultiert aus den Beziehungen mit den Betreuungspersonen und der geringen Betreuungsintensität. Noch deutlicher wird die Kritik an der fachlichen Betreuung zum Ausdruck gebracht, in der zum Teil sogar die fachliche Expertise der Betreuenden vermisst wird. Dabei fällt auf, dass sich die meisten Promovierenden aktiv für die Betreuungsperson entschieden haben, in der Politikwissenschaft und teilweise auch in der Chemie von dieser sogar zur Promotion ermutigt wurden und Stellen- bzw. Stipendienangebote erhielten. Bei den anderen Befragten aus der Chemie erfolgte die Betreuungsentscheidung in Verbindung mit einem Arbeitskreiswechsel.

Die Erfahrungen mit der Betreuung verstärken sich in Bezug auf Förderungserfah-

rungen. In der Politikwissenschaft waren die Befragten zum Teil als studentische Hilfskräfte bei ihren Betreuungspersonen tätig und blicken auf sehr positive und förderliche Erfahrungen im Studium zurück, die sich aber nicht in der Promotionsphase fortsetzen. Wenngleich sie durch die Betreuenden motiviert und ermuntert werden, vermissen sie die Einbindung in die Scientific Community und Informationen, etwa zum Publizieren, durch die Betreuungspersonen. In der Chemie scheinen die Interviewpersonen kaum persönlich-ideelle Förderungserfahrungen zu haben und halten sich aufgrund dessen für weniger gut für eine wissenschaftliche Laufbahn geeignet. Während mit Blick auf die strukturell-materielle Betreuung allen Befragten dieses Subtyps aus der Politikwissenschaft eine Mitarbeiterstelle in einem Forschungsprojekt oder ein Stipendienplatz in den Forschungsgruppen der Betreuungspersonen angeboten wird, erhalten in der Chemie zwei Befragte ein derartiges Angebot, eine weitere Chemikerin bekommt ein solches Angebot von einem anderen Arbeitskreis. Zugleich werden einigen Befragten der Chemie in strukturell-materieller Hinsicht Tagungsbesuche sowie eine kurzfristige Weiterbeschäftigung finanziert.

Subtyp »Offenheit: Wiedereinstiegsbereite«

Die »Wiedereinstiegsbereiten« streben keine wissenschaftliche Laufbahn an, lassen sich aber die Möglichkeit der Rückkehr an die Hochschule bzw. in die Wissenschaft offen. Sie haben sich zum Teil bereits in anderen Berufsfeldern etabliert. Dementsprechend formulieren sie die Rückkehr in die Wissenschaft als etwas Fernes, das wünschenswert ist, aber an bestimmte Bedingungen geknüpft wird, etwa ein konkretes Stellenangebot. Der Wunsch an die Hochschule zurückzukehren 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 Befragten, die diesem Subtyp zugeordnet sind, können sich als Karriereziel eine Fachhochschulprofessur vorstellen.

Die Promovierenden und Promovierten dieses Subtyps haben überwiegend positive Sozialisationserfahrungen im Studium gemacht und waren partiell als studentische Hilfskräfte in Forschungsprojekten tätig. In der Promotionsphase machen sie hingegen zumeist weniger gute Erfahrungen mit der

Betreuung. Sowohl der extern promovierenden Politikwissenschaftler als auch die Chemikerinnen sind sehr unzufrieden mit der persönlich-ideellen und der fachlichen Betreuung. Die Betreuungsintensität ist ihnen zu gering, fachliche Rückmeldungen sind nicht nur selten, sondern dauern bei dem externen Doktoranden zum Teil auch noch sehr lange. Eine Chemikerin wechselt wegen ihrer Unzufriedenheit den Arbeitskreis und ist mit der neuen Betreuungssituation sehr zufrieden. Alle Chemikerinnen erhalten Stellenangebote zur Promotion, zumeist von ihren Betreuungspersonen aus der Diplomphase.

Alle Interviewten machen während der Promotionsphase keine besonders förderlichen Betreuungserfahrungen hinsichtlich einer weiteren wissenschaftlichen Laufbahn. Eine Chemikerin betont die stete zustimmende Ermunterung des Betreuers, die sie seinerseits in Bezug auf ihre Spezialisierung auf das Gebiet der Hochschuldidaktik erfährt (wofür sie parallel zur Promotionsstelle eine weitere Tätigkeit ausübt). In ihrem fachwissenschaftlichen Engagement wird sie offensichtlich nicht von ihrem Betreuer unterstützt. Die andere Chemikerin verdeutlicht am Beispiel einer Schulung zum Patentrecht, dass ihr Betreuer gegenüber zusätzlichen Qualifizierungsmöglichkeiten ihrerseits nicht aufgeschlossen ist und ihr davon abrät. Strukturelle Förderung erfahren die Befragten dieses Subtyps nicht.

Subtyp »Offenheit: Realistische«

Kennzeichnend für den Subtyp der »Realistischen« ist, ebenso wie für den Typ »Wissenschaft als Beruf«, der starke Wunsch, wissenschaftlich zu arbeiten. Die Befragten dieses Subtyps 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 Faktor, 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 bzw. wollen die »Realistischen« diese Entscheidung (noch) nicht treffen: Sie präferieren die Wissenschaft als Berufsfeld, schätzen aber die Hürden und Hindernisse in der Laufbahn sowie Widersprüche mit der eigenen Lebensplanung nüchtern ein. Sie sehen das strukturelle Risiko, nach der Habilitation keinen Ruf zu erhalten und auch in anderen Branchen nicht mehr Fuß fassen zu können, den Zwang zur Mobilität, die fehlende (Planungs-)Sicherheit sowie die antizipierte Unvereinbarkeit der wissenschaftlichen Laufbahn mit Elternschaft als Hindernisse für eine wissenschaftliche Laufbahn an. Daher schieben sie die Entscheidung für die Wissenschaft erst einmal auf.

Die Promovierenden und Promovierten, die diesem Subtyp zugeordnet werden, haben keine besonderen Sozialisationserfahrungen im Studium gemacht oder als Hilfskraft in der Wissenschaft gearbeitet. Nur eine Politikwissenschaftlerin war und ist in hochschul- und wissenschaftspolitischen Gremien aktiv. In diesem Subtyp werden die Betreuungserfahrungen sowohl

aus politikwissenschaftlicher als auch aus chemischer Perspektive überwiegend in persönlich-ideeller und fachlicher Hinsicht als schlecht, zum Teil sogar als konflikthaft beschrieben und intensiv kritisiert. Ein Chemiker wechselt deshalb bereits zum Diplom den Arbeitskreis, eine Chemikerin sucht sich nach dem Diplom einen neuen Arbeitskreis. Beide Politikwissenschaftlerinnen wechseln wegen der Unzufriedenheit mit der Betreuung die Betreuungspersonen, sind aber auch dann nicht wirklich zufriedener. Ein Betreuer wird als unzuverlässig erlebt, der andere lässt seine Doktorandin lange auf das Gutachten zur Dissertation warten, was sie mit seiner (ablehnenden) Haltung gegenüber erwerbstätigen Müttern in der Wissenschaft in Zusammenhang bringt. Einflussreich auf die sehr kritische Sicht beider Politikwissenschaftlerinnen mag, neben schlechten Erfahrungen mit der Betreuung, sein, dass beide vor Promotionsbeginn außeruniversitär berufstätig waren, durch Gelegenheitsstrukturen (außeruniversitärer Jobverlust bzw. Wunsch nach Wechsel und Stellenangebote aus der Wissenschaft) jedoch in die Hochschule zurückkehren. Die Chemikerinnen zeigen sich eher zufrieden mit der Betreuung.

Förderung im Hinblick auf die weitere wissenschaftliche Laufbahn erfahren die beiden Politikwissenschaftlerinnen, anders als die meisten Befragten aus der Chemie, nicht. In der Chemie überwiegen bei den Befragten dieses Subtyps die positiven Förderungserfahrungen: Die Betroffenen berichten, dass sie ausdrücklich ermuntert werden, Konferenzreisen zu unternehmen, und dass generell großer Wert auf den Austausch mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gelegt wird. Immerhin zwei haben zudem ausreichende Möglichkeiten, eigene wissenschaftliche Aufsätze zu publizieren. Eine Chemikerin wird von ihrem Betreuer auf die Notwendigkeit der Planung der wissenschaftlichen Laufbahn hingewiesen, z.B. in Bezug auf Auslandsaufenthalte als Postdoc. Die beiden Chemikerinnen werden von ihren Betreuern auch hinsichtlich der Weiterverfolgung einer wissenschaftlichen Laufbahn motiviert.

Subtyp »Offenheit: Mehrgleisige«

Die »Mehrgleisigen«, ausschließlich Politikwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, lassen sich bewusst die Entscheidung für oder gegen eine Wis-



senschaftskarriere offen. Sie haben bereits konkrete Vorstellungen von bestimmten Wegen bzw. Berufsfeldern inner- und außerhalb der Wissenschaft, die sie beschreiten können und schätzen ihre Erfolgchancen 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. Die Offenheit für verschiedene Wege resultiert bei diesen Interviewpersonen aus der Ambivalenz, ob sie sich besser und lieber in einer wissenschaftlichen oder einer eher praktisch orientierten Tätigkeit verwirklichen können. Gemeinsam ist ihnen, 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 Interviewpersonen im Hinblick auf aktuelle und zukünftige berufliche Entscheidungen eine wichtige Rolle spielt. Die »Mehrgleisigen« erscheinen vor allem im Gegensatz zu den »Ambivalenten« aktiv in der Schaffung von Möglichkeiten. Sie nennen konkrete Pläne für ihre berufliche Zukunft bzw. haben konkrete Ideen, wie sie ihre berufliche Zukunft gestalten können. Es scheint, dass sie in beruflicher Hinsicht bewusster daran arbeiten, sich Gelegenheiten zu schaffen bzw. diese aufzubauen.

Die Promovierenden und Promovierten dieses Subtyps blicken zu Promotionsbeginn auf recht positive Sozialisationserfahrungen während ihres Studiums zurück, ein Politikwissenschaftler hat währenddessen bereits als studentische Hilfskraft an der Universität gearbeitet. Die Befragten werden teilweise schon während des Studiums zur Promotion ermutigt und haben selbst zudem eine hohe intrinsische Motivation. Ihre Betreuungserfahrungen während der Promotionsphase sind zum Teil relativ gut, zum Teil aber auch von Unzufriedenheit am mangelnden Interesse und/oder der unzureichenden fachlichen Sorgfalt der Betreuungsperson geprägt. Während ein einjährig und ganzjährig stattfindendes Forschungskolloquium positiv bewertet wird, empfindet ein anderer Doktorand die Veranstaltungen des strukturierten Promotionsprogramms als Zeitverschwendung.

Auch bei diesen Befragten finden sich kaum Erwartungen an explizite Förderung

durch ihre Promotionsbetreuerinnen und -betreuer. Zugleich werden jedoch drei von ihnen durch die Betreuungspersonen zumindest partiell gefördert. In persönlich-ideeller Hinsicht wird eine Politikwissenschaftlerin während der Promotionsphase durch den Betreuer explizit darin unterstützt, wissenschaftliche Artikel zu publizieren und nützliche Kontakte in die Scientific Community herzustellen. Ein anderer ist sich der wohlwollenden Unterstützung der Betreuungsperson sicher. Einige Befragte wurden früh durch ihre Betreuungspersonen in das »normale wissenschaftliche Netzwerk« eingeführt, die ihnen auch ermöglichten, an internationalen Projektworkshops teilzunehmen, internationale Konferenzen zu besuchen und dort Vorträge zu halten. Eine Politikwissenschaftlerin erhält von ihrem Betreuer ein Stellenangebot in Verbindung mit der Erwartung, bei ihm zu habilitieren.

Fazit zu Typ III: »Offenheit«

Die Zusammenschau der Betreuung- und Förderungserfahrungen der Befragten der verschiedenen Subtypen verstärkt das uneinheitliche Bild, das sich aus der Auswertung der einzelnen Subtypen ergibt. In allen Subtypen gibt es Befragte, die mit der Betreuung vergleichsweise zufrieden sind, während andere Interviewpersonen dieses Subtyps damit unzufrieden sind. Unzufriedenheit mit der Betreuung wird vor allem von den Doktorandinnen und weiblichen Postdocs zum Ausdruck gebracht, wobei diesbezüglich auch bei den »Offenen« die Chemikerinnen hervorstechen. Insgesamt zeigt sich auch bei diesem Typ, dass die Befragten kaum Förderung erwarten, sodass die diesbezüglich vereinzelt geschilderten Ansätze der Betreuungspersonen per se positiv bewertet werden.

Zwischenfazit: Betreuung und Förderung der Karrieretypen im Vergleich

Insgesamt zeichnen die Befragten ein recht ernüchterndes Bild auf die alltägliche Betreuungs- und Förderungspraxis in der Promotionsphase im deutschen Wissenschaftssystem. Neben guten Erfahrungen mit der sozial kompetenten und fachlich versierten Ausgestaltung von Betreuungs- und Förderungsbeziehungen finden sich zahlreiche Schilderungen von schlechten Erfahrungen. Diese umfassen wesentliche Mängel auf Seiten der Betreuungspersonen, unabhängig davon, ob es sich um eine Individualpromotion oder ein strukturiertes Promotionsprogramm handelt: Zeit und in Verbindung damit die Intensität, soziale Kompetenzen in der Ausgestaltung der Betreuungsbezie-

hungen und fachliches Desinteresse oder gar ungenügende Fachkompetenz für das Promotionsthema. Auffällig erscheinen in der fächer- und geschlechtervergleichenden Betrachtung vor allem vier Aspekte.

Erstens: Die Befragten schließen ihre Promotion mehrheitlich direkt an das Studium an. In der Politikwissenschaft begründen sie die Promotionsaufnahme mit fachlichem Interesse, in der Chemie vor allem damit, dass sie für den Studienabschluss gefordert und auf dem Arbeitsmarkt erwartet wird. Insbesondere in der Politikwissenschaft finden sich im Sample auch einige, die nach dem Studienabschluss zunächst außeruniversitär berufstätig waren und zur Promotion an die Universität oder an ein außeruniversitäres Forschungsinstitut zurückkehren. Auch diese Befragten sind, wie die meisten Promovierenden aus der Chemie, weniger intrinsisch motiviert als vielmehr mit ihrer beruflichen Situation außerhalb der Wissenschaft unzufrieden, sodass sie sich durch die Promotion eine Verbesserung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhoffen. Ihre außeruniversitären Berufserfahrungen machen sie möglicherweise aber auch noch kritischer bezüglich ihrer Betreuungserfahrungen, als sie von denjenigen artikuliert werden, die die Wissenschaft nach dem Studium noch nicht verlassen haben.

Zweitens: Die Betreuungssituation scheint in der Politikwissenschaft insgesamt besser zu sein als in der Chemie, wobei Befragte beider Fächer die Arbeitsüberlastung der Betreuungspersonen hervorheben. Besonders in den Karrieretypen II (»Außerwissenschaftliche Tätigkeit«) und III (»Offenheit«) finden sich im Sample recht viele Chemikerinnen und Chemiker, die wegen schlechter Betreuungserfahrungen während des Studiums oder zur Promotion den Arbeitskreis wechseln. Nur in der Chemie wird in den Interviews auch über Abbruchgedanken reflektiert. Hochschulwechsel in der Politikwissenschaft werden hingegen mehrheitlich mit fachlichen Aspekten und nur vereinzelt mit schlechten Betreuungserfahrungen begründet.

Dies könnte mit der unterschiedlichen Strukturierung der Promotion in beiden Fächern zusammenhängen: In der Chemie stehen die Promovierenden in einer recht starken persönlichen und fachlichen Abhängigkeit von der Betreuungsperson, da die Dissertationsthemen zumeist aus den Forschungsprojekten der Hochschullehrenden entstehen. Hinzu kommt, dass die Promovierenden über Stellen und/oder Stipendien

auch materiell an den Arbeitskreis gebunden sind. Die fachliche Eigenständigkeit scheint hier in der Promotionsphase eher nicht gefordert und/oder gefördert zu werden. Die vergleichsweise größere Zufriedenheit der Promovierenden in der Politikwissenschaft mit der Betreuung könnte damit zusammenhängen, dass in dem Fach Promotionen vergleichsweise selbstständig verfasst werden (können und müssen), was die Eigeninitiative fordert und fördert. Da sich die meisten Befragten ihr Promotionsthema selbst suchen, sind sie zumeist relativ bald Experte bzw. Expertin in diesem Themenfeld. Das macht sie vergleichsweise unabhängig von Betreuungspersonen. Zudem promovieren sie häufig auf Basis von Stipendien, die sie selbst eingeworben haben, und damit als Externe.

Auch dies fordert und fördert ihre Unabhängigkeit von der Betreuerin bzw. dem Betreuer. Eventuell könnte die recht deutliche Differenz zwischen beiden Fächern hinsichtlich der Zufriedenheit der Befragten mit der Betreuung aber auch ein Artefakt sein, dass aus der Samplebildung resultiert.

Drittens: Insgesamt fällt auf, dass die Befragten ihren Aussagen zufolge wenig Förderung erfahren. Die Interviewpersonen kritisieren diesen Mangel jedoch nicht, da die wenigsten Erwartungen an eine Förderung durch ihre Betreuungsperson(en) haben: Sie gehen mehrheitlich davon aus, dass sie selbst für die Gestaltung und den Erfolg ihrer weiteren Karriere innerhalb und außerhalb der Wissenschaft verantwortlich

sind. Die Interviewanalysen zeigen auch, dass sich schlechte Betreuungserfahrungen in schlechten bzw. mangelnden Förderungserfahrungen fortsetzen. Umgekehrt gilt aber nicht, dass diejenigen, die gute Betreuungserfahrungen machen, auch entsprechend gefördert werden. Wenn die Promovierenden gefördert werden, so scheint dies eher in der Chemie als in der Politikwissenschaft der Fall zu sein. Diese Förderung umfasst dann vor allem Publikationen, Konferenzreisen und Vernetzungsmöglichkeiten, also Aspekte, die der Integration in die Scientific Community dienlich sind. Strukturell-materielle Förderung in Form von Stellenangeboten im Anschluss an die Promotion ist in beiden Fächern rar. Dies könnte jedoch auch damit zusammenhängen, dass die Interviewpersonen kurz vor oder nach dem Abschluss der Promotion befragt wurden.

Viertens: In beiden Fächern thematisieren die befragten Frauen schlechte Betreuungserfahrungen, die von mangelnder Anerkennung bis zu offener Diskriminierung wegen Schwanger- und/oder Mutterschaft reichen. Auffällig ist, dass die Chemikerinnen deutlich größere Unzufriedenheiten zum Ausdruck bringen als die Politikwissenschaftlerinnen. Bei den Chemikerinnen finden sich auch einige, die bereits mit der Diplombetreuung schlechte Erfahrungen gemacht haben und für die Promotion den Arbeitskreis wechseln. Ebenfalls nur die Chemikerinnen sprechen von Überlegungen, wegen der schlechten Betreuungserfahrungen die Promotion abbrechen zu wollen. Insgesamt scheinen die befragten Frauen für eine gute Betreuung mehr Aktivität aufwenden zu müssen als die männlichen Interviewpersonen. Vereinzelt signalisieren weibliche Befragte beider Fächer auch, dass sie sich eine wissenschaftliche Laufbahn eher vorstellen könnten bzw. verfolgen würden, wenn sie entsprechend gefördert würden.

Festzuhalten ist: Mit Blick auf die Fragestellung der Studie ist aus den Interviewanalysen kein systematischer Zusammenhang zwischen den Betreuungs- und Förderungserfahrungen und der Karriereplanung im Übergang von der Promotions- in die Postdoc-Phase erkennbar. Das heißt jedoch nicht, dass gute bzw. schlechte Erfahrungen mit der Betreuung und Förderung keinen Einfluss auf die Karriereplanung haben: Sie können positiv und/oder negativ verstärkend auf Karrierepläne einwirken. Insofern können sie in forschungsmethodologischer Hinsicht nicht isoliert betrachtet werden, sondern müssen im Kontext der Karriereorientierungen erörtert werden. ●



4 Sichtweisen von Gatekeepern: Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Wie gestalten Hochschullehrende der Fächer Politikwissenschaft und Chemie die Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Promotionsphase und im Übergang zur Postdoc-Phase? Wie schätzen sie ihre diesbezügliche professionelle Praxis im Hinblick auf die Entwicklung von Karriereorientierungen und -zielen und die professionelle Identitätsbildung der Promovierenden und der Postdocs ein? Wo sehen sie Ansatzpunkte zur Verbesserung der Chancengleichheit? Welche Faktoren moderieren ihre Förderungs- und Kooptationspraxen mit Blick auf den promovierenden (und promovierten) wissenschaftlichen Nachwuchs? Welche Rolle spielt dabei das Geschlecht (der Hochschullehrenden, aber auch der Promovierenden)?

Die folgenden Ausführungen zu den Ergebnissen der Interviews mit 17 weiblichen und männlichen Gatekeepern der Fächer Politikwissenschaft und Chemie fokussieren die Darstellungen der Befragten hinsichtlich der Rekrutierung, Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Dabei werden geschlechter- und chancengleichheitsbezogene Aspekte berücksichtigt, sofern die Befragten in den einzelnen Fragenblöcken der Interviews darauf eingegangen sind.

Rekrutierung von Promovierenden

Die Auswertung der Interviews hinsichtlich der Rekrutierung von Promovierenden verweist auf fachspezifische Unterschiede, die eng mit der unterschiedlichen Bedeutung der Promotion in beiden Fächern verbunden sind. In der Chemie rekrutieren sich Promovierende überwiegend aus dem vorangegangenen Studium und schließen die Promotionsphase mehrheitlich direkt an den Studienabschluss an. Sie verbleiben laut den befragten Gatekeepern in der Regel in dem Arbeitskreis, in dem sie bereits ihr Diplom- oder Masterstudium abgeschlossen haben und erhalten im Arbeitskreis entweder eine befristete Teilzeitstelle oder ein Stipendium zur Promotion. Diejenigen, die den Arbeitskreis für die Promotion wechseln (wollen), gelten aus Sicht der Interviewpersonen entweder als besonders »gut«, weil sie noch etwas Neues lernen wollen, oder aber als besonders »schlecht«, weil sie in ihrem bisherigen Arbeitskreis kein Angebot zum Verbleib erhalten haben. Da die von Promovierenden geleistete Arbeit notwendig für den Fortschritt der Forschung der Hochschul-

lehrenden in der Chemie ist, besteht unter den Lehrenden eine große Konkurrenz um (gute) Promovierende. In der Politikwissenschaft hingegen erscheint ein Wechsel der Hochschule und der Betreuungsperson(en) nach dem Studienabschluss »normaler«, zumal die Promovierenden zumeist eigenständig gewählte Themenstellungen bearbeiten (wollen), die zu den Forschungsschwerpunkten der Hochschullehrenden passen.

Die interviewten Gatekeeper präferieren, von potenziellen Promovierenden persönlich als Betreuungsperson angefragt zu werden. Diese Präferenz geht damit einher, dass sich die Kandidatinnen und Kandidaten dies zutrauen und aktiv um Betreuung anfragen müssen. Die Hochschullehrenden sprechen nur dann gezielt potenzielle Promovierende an, wenn sie diese für besonders geeignet halten oder dringend jemand suchen, etwa für die Mitarbeit in einem drittmittelgeforderten Forschungsvorhaben. Öffentliche Ausschreibungen von Stipendien oder Stellen zur Promotion scheinen nur dann relevant zu sein, wenn sie konkret und zwingend gefordert werden, z.B. für die Stipendienvergabe in einem Promotionskolleg oder die Besetzung einer Mitarbeiterstelle, oder falls, insbesondere in der Chemie, die benötigten Personalkapazitäten nicht intern, also aus dem Arbeitskreis, gedeckt werden können.

Die Eignung für die Promotion wird von den Befragten überwiegend anhand von nicht-formalisierten Einschätzungen dargestellt. Diese Einschätzungen können nach Kompetenzen unterschieden werden. Im Bereich der Sozialkompetenz fällt auf, dass diese recht häufig mit einem eher undifferenzierten »Kennen« umschrieben wird. Hohe Bedeutung für die Annahme als Doktorandin oder Doktorand kommt demnach der Bekanntheit und bisherigen Erfahrungen in der Zusammenarbeit in Seminaren oder auch im Rahmen von Hilfskrafttätigkeiten und universitären Gremien zu. Aber auch die Studienleistungen sind relevant. Die Lehrenden wollen wissen, was ein potenzieller Doktorand oder eine potenzielle Doktorandin zu leisten im Stande ist, bevor sie ihn oder sie zur Promotion annehmen. Während dabei in der Chemie eher die tatsächliche Beobachtung des Studienverlaufs und der Studienpraxis im Mittelpunkt zu stehen scheint, bilden in der Politikwissenschaft mögliche Fragestellungen der Promotion und zugehö-

rige Exposés den Schwerpunkt. Damit verschwimmen Sozial- und Fachkompetenzen bei der Rekrutierung von Promovierenden.

»Also ich beobachte die Leute gerne über solche Vorgängerarbeiten oder Praktika, und dann kann man so ein bisschen besser einschätzen, ob das dann auch passen würde, dass die hier mitarbeiten.«

Sozial- und Fachkompetenzen haben ein deutliches Übergewicht gegenüber Methoden- und Individualkompetenzen. Methodenkompetenzen werden im Zusammenhang mit der Rekrutierung von Promovierenden überhaupt nur selten in den Interviews angesprochen. Werden sie erwähnt, so geht es vor allem um die Fähigkeiten der Promovierenden, Ergebnisse mündlich und schriftlich präsentieren und strukturiert arbeiten zu können. Dies scheint vor allem in der Chemie hoch bedeutsam zu sein. In der Politikwissenschaft spielen demgegenüber Präsentations- und vor allem Schreibkompetenzen lediglich in der Politischen Theorie eine herausragende Rolle. Daneben werden noch organisatorische Fähigkeiten als Methodenkompetenzen benannt. Diese scheinen insbesondere in der Chemie für die Arbeit im Labor notwendig zu sein. Zudem können sie bereits im Studium beobachtet werden. Kommt in den Interviews die Rede auf Individualkompetenzen, so ähneln sich die genannten Kompetenzen: Motivation, Eigeninteresse, Engagement und Selbstständigkeit scheinen im Vordergrund zu stehen – allesamt Kompetenzen, die wiederum eng an eine nähere Kenntnis der betreffenden Person(en) gebunden sind. Auch hier erweist sich also das (vorherige) »Kennen« der potenziellen Promovierenden als wichtig. Daneben benennen die Hochschullehrenden auch das Streben nach Wahrheit und eine intellektuelle Stimulierbarkeit der angehenden Doktorandinnen und Doktoranden als wünschenswert.

Vor allem die männlichen Befragten scheinen sich zudem bei der Rekrutierung von Promovierenden auch an formalen Qualifikationen wie Auslandserfahrung/Sprachkenntnissen und evtl. bereits vorhandenen Veröffentlichungen zu orientieren. Noten werden ebenfalls angeführt, in ihrer Aussagekraft jedoch zumeist kritisch reflektiert. Des Weiteren erwarten alle Gatekeeper, dass die formellen Kriterien für eine Stipendienvergabe und/oder Zulassung zur Promotion

von den künftigen Nachwuchsforscherinnen und -forschern erfüllt werden.

Vereinzelte reflektieren die Befragten, dass geeignete Personen, insbesondere Frauen, ggf. »mehr Ermutigung« und gezielte Ansprache benötigen, um eine Promotion aufzunehmen. Unsichere Personen könnten so einen Weg in die Promotion finden, sofern ihr Potenzial erkannt wird. Zugleich ist die in den Interviews zum Ausdruck kommende Rekrutierungspraxis der persönlichen Ansprache allerdings hochgradig selektiv, da nur Personen ermutigt werden (können), die zuvor bereits bekannt und positiv aufgefallen sind. Insbesondere dieser Aspekt ist für die Chancengleichheit der Geschlechter, aber auch anderer sozialer Gruppen, relevant: Wer nicht auffällt, wird nicht angesprochen und also auch nicht rekrutiert.

Für Hochschullehrende beider Geschlechter und Fächer gilt zudem, dass sie sich gegenüber externen Promovierenden zurückhaltender als gegenüber internen zeigen. Externe müssen sich besonders auszeichnen, z.B. empfohlen werden, möglichst von Kolleginnen und Kollegen, die man kennt, über eine gewisse Zeit hinweg freiwillig beispielsweise am Masterprogramm des jeweiligen Bereichs teilnehmen und/oder attraktiv für die Zusammensetzung des Arbeitskreises (in der Chemie) oder für den eigenen Arbeitsbereich sein. Die aus den Interviews erkennbare Skepsis gegenüber Externen wächst noch gegenüber Anfragen und Bewerbungen aus dem Ausland. Externe haben zumeist schlechtere Chancen als Interne, als Promovierende angenommen zu werden.

Betreuung der Promovierenden

Die Befragten stellen die Betreuung von Promovierenden insgesamt als sehr zeitaufwändig und intensiv dar. Nur wenige Promovierende erfordern demnach wenig Zeitaufwand bzw. Intensität. Das Spannungsverhältnis, wie viel Betreuung angemessen ist und wie viel Freiheit die Promovierenden benötigen, wird in allen Interviews thematisiert und von den einzelnen Gatekeepern unterschiedlich gelöst. Die Bandbreite von Betreuung reicht von enger Führung mit klar strukturierten Zeitfenstern und Aufgaben – diese Ausrichtung scheint in der Chemie zu überwiegen – bis zu Betreuung auf Anfrage mit flexibler Termingestaltung und offenen Aufgaben – diese Ausrichtung scheint in der Politikwissenschaft zu überwiegen.

In Bezug auf die *ideell-persönliche Betreuung* lassen sich aus den Interviews drei

verschiedene Phasen im Betreuungsablauf herauskristallisieren: eine zeitaufwändige und intensive Anfangsphase, auf die eine lange Phase folgt, in der die Betreuung eher locker ist, und eine arbeitsintensive Abschlussphase. In mehreren Interviews wird auch auf unplanbare persönliche Krisen im Promotionsprozess verwiesen, die die Betreuenden ebenfalls fordern.

Die von den Befragten verschiedentlich angesprochene Form der Betreuung nach Bedarf bzw. der Ad-hoc-Betreuung findet zumeist in unstrukturierten und nicht regelmäßigen Einzelgesprächen statt. Da in diesen häufig auch informelle Angelegenheiten angesprochen werden, gehen Promovierenden, die derartige Gespräche nicht bzw. nicht so häufig einfordern, möglicherweise bedeutende Informationen verloren. Hinzu kommt, dass durch diese Art der Betreuung Probleme der Promovierenden erst erkannt werden können, wenn sie für die promovierende Person deutlich sind und der Mut gefasst ist, die Schwierigkeiten offen mit der Betreuungsperson zu besprechen.

In diesem Zusammenhang ist auch das je nach Fach unterschiedliche Ausmaß an Anwesenheit der Betreuungspersonen am universitären Arbeitsplatz bedeutend. Während es in der Chemie aufgrund einer hohen Präsenzkultur der Lehrenden am universitären Arbeitsplatz leicht fallen dürfte, eine »offene Tür« wahrzunehmen, ist dies in der Politikwissenschaft aufgrund der eher lockeren Präsenz der Lehrenden am universitären Arbeitsplatz eher unwahrscheinlich.

Nur die männlichen Befragten der Politikwissenschaft betonen ihre Funktion als Berater und Anregende von Promotionen und stellen die Freiheit der Promovierenden in den Vordergrund. Einige weibliche Hochschullehrende beider Fächer schildern demgegenüber eine eher »mütterlich-fürsorgliche« Ausgestaltung der Betreuungsbeziehung und sehen Unterschiede im Betreuungsverhalten zwischen Professorinnen und Professoren.

»Ich glaub' schon, dass das Care in der Frau ([Lachen]) also dann doch auch eine intensivere Verantwortung als bei Männern produziert. Also wo Männer dann eher sagen: »Der bringt es einfach nicht.« Ne? Also, ich glaub' schon, das hat was mit geschlechtsspezifischen Beziehungsstrukturen zu tun, die sich zwischen dem Doktoranden oder zwischen der Doktorandin und dem Betreuer aufbauen.«

Weibliche und männliche Befragte sprechen die Notwendigkeit an, Frauen explizit zur Promotion zu ermutigen und besonders zu beraten.

Die *ideell-persönliche Betreuung* wird in den Interviews eng mit Aspekten der *fachlichen Betreuung* verknüpft. In der Politikwissenschaft, wo die Promovierenden in der Regel selbst gewählte Fragestellungen bearbeiten, erfordert die Anfangsphase der Promotion eine intensive fachliche Auseinandersetzung mit dem Thema und Exposé, inmitten des Promotionsprozesses kommt es zu fachlichen Krisen, und zum Ende hin sind erneut verstärkte fachliche Rückmeldungen gefragt. In der Chemie ergeben sich die Themenstellungen der Promotion häufig aus den Forschungsprojekten der Hochschullehrenden, sodass sich die fachliche Betreuung weniger auf Themenfindung und -eingrenzung oder gar die so genannte Materialkrise bezieht. Stattdessen geht es hier bei der fachlichen Betreuung darum, Versuchsanlagen zu beraten und Zwischenergebnisse zu besprechen sowie die Verschriftlichung der Ergebnisse fachlich anzuleiten.

Ausführlich wird in den Interviews die *strukturell-ideelle Betreuung* thematisiert. Dabei gibt es hinsichtlich der Strukturierung der Betreuung erhebliche Unterschiede zwischen den beiden Fächern, die sich durch die grundlegend verschiedene Anlage der Promotion herausbilden. In der Chemie ist die Promotion allein schon durch die dafür zumeist notwendige Arbeit im Labor strukturiert angelegt als in der Politikwissenschaft. Durch die Laborarbeit wird nicht nur der zeitliche Ablauf der Promotion und die damit verbundene Betreuung weitgehend vorgegeben, sondern auch der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen und der Betreuungsperson bzw. den Betreuungspersonen. Verstärkt wird diese Strukturierung noch durch verschiedene institutionelle Settings (regelmäßig in kurzen Abständen stattfindende Arbeitskreisseminare, Kolloquien), in denen die Betreuungspersonen den fachlichen Austausch organisieren. Für diese Settings besteht in der Regel die Erwartung kontinuierlicher Anwesenheit und regelmäßiger aktiver Mitarbeit der Promovierenden, z.B. durch Präsentation von (Zwischen-)Ergebnissen. In der Politikwissenschaft erfolgt eine strukturell-ideelle Betreuung, wenn überhaupt, zumeist nur in Form von Kolloquien, die in unterschiedlichen Zeitabständen angesetzt werden, z.B. alle vier Wochen oder einmal im Semester, und teils sehr unterschiedliche Gruppen vereinen, etwa Bachelor-, Master- und/oder Diplomstudi-

erende, Promovierende, wissenschaftliche Mitarbeitende der Professur bzw. des Lehrstuhls und/oder des Instituts. Die Verbindlichkeit der Teilnahme und der aktiven Mitarbeit scheint hier laut den Darstellungen der Gatekeeper geringer zu sein.

Für beide Fächer heben die Befragten geschlechtsbezogene Aspekte der strukturell-ideellen Betreuung hervor, die sich auf die Familiengründung und die Vereinbarkeit von Familie und Promotion beziehen. In der Politikwissenschaft umfasst dies etwa Workshop-Angebote zu dieser Thematik, die von den Lehrenden organisiert werden. In der Chemie wird in diesem Zusammenhang auf Arbeitsschutzbestimmungen für schwangere und stillende Frauen verwiesen, die keine Laborarbeit durchführen dürfen. Diesbezüglich sprechen einige Interviewpersonen im Arbeitskreis praktizierte Möglichkeiten an, die Betreffenden durch »Laboranten und so weiter« zu unterstützen, damit die Forschungsarbeit an der Dissertation nicht unterbrochen werden muss. Zugleich weisen sie darauf hin, dass zum Teil Probleme

mit den Drittmittelgebern auftauchen, da die Projekte weiterlaufen müssen und die unterstützende Laborarbeit gesondert finanziert werden muss.

Strukturierte Promotionsprogramme werden von den meisten Gatekeepern sehr kritisch betrachtet, wenn auch aus unterschiedlichen Beweggründen. Aus Sicht der Chemie stellen sich diese Programme als überflüssig dar, da die Promotion in der Chemie ohnehin eng in die Arbeitskreise und deren Organisationsstrukturen mit Seminaren, Kolloquien etc. eingebunden erfolgt. Aus Sicht der Politikwissenschaft wird die Strukturierung als unnötiger Eingriff in die akademische Freiheit der Lehrenden und Promovierenden bewertet.

Die *strukturell-materielle Betreuung* wird ebenfalls in den Interviews thematisiert. Hier geht es neben der Vergabe von Stellen und Stipendien zur Promotion, die in der Chemie der Regelfall und in der Politikwissenschaft die Ausnahme ist, um die finanzielle Unterstützung von Tagungsteilnahmen

und Weiterbildungen, die dem Fortschritt des Promotionsvorhabens dienen. Diese Kosten im Zusammenhang mit der Dissertation werden in der Chemie aus Haushalts- oder Drittmitteln der Professur bzw. des Lehrstuhls übernommen, sofern sie von der Betreuungsperson als notwendig angesehen werden. In der Politikwissenschaft erfolgt die Kostenübernahme durch die Professur bzw. den Lehrstuhl nur vereinzelt und in der Regel in Verbindung mit haushalts- oder drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnissen. An diesen Beispielen wird deutlich, wie die unterschiedliche Ausstattung der Fächer mit Ressourcen (Stellen, Geld), aber auch die jeweiligen Möglichkeiten zur Einwerbung von Drittmitteln die Ausgestaltung der Betreuung in der Promotionsphase beeinflussen.

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Während die Ausführungen der befragten Gatekeeper zur Betreuung der Promovierenden in den Interviews vergleichsweise großen Raum einnehmen, finden sich zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Promotionsphase und zu deren Abschluss deutlich weniger Aussagen.

Im Zuge der *ideell-persönlichen Förderung* thematisieren die meisten Befragten die weitere Karriereplanung der Promovierenden. Dabei werden die Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Laufbahn und die hohen Anforderungen sowie damit einhergehende Probleme besprochen. Insbesondere diejenigen, die in der Wissenschaft verbleiben möchten, werden zudem angeregt, Tagungen zu besuchen und Publikationen abzufassen.

Falls die Promovierenden mit Abschluss der Promotion die Universität verlassen wollen, werden diese zumeist für die Karriereberatung an andere Stellen verwiesen, wobei deren Qualität teilweise infrage gestellt wird. Die Betreuungspersonen bringen zum Ausdruck, dass sie sich für die Beratung und Förderung dieser Absolventengruppe nicht kompetent und auch nicht zuständig fühlen. Vermutet werden kann zudem, dass das Interesse der Gatekeeper an denjenigen, die das Wissenschaftssystem nach der Promotion verlassen, auch nicht besonders groß ist, denn die Betreuungspersonen lassen die Bedeutung der eigenen Vernetzung und des eigenen Renommées in der Scientific Community durchblicken. Ihr professionelles Handeln auch bezüglich der Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird daran ausgerichtet.



Hinzu kommt, dass einige Hochschullehrende darauf hinweisen, sich nicht zu stark in die Karriereplanung der Promovierenden einmischen zu wollen, denn Karriereplanung wird als private Angelegenheit dargestellt.

»Ja, das ist auch so, das mache ich nicht so initiativ. Das ergibt sich so aus dem Gespräch. Aber das sage ich schon, weil die, das ist auch schwierig. Man darf auch, das sind ja auch so Privatangelegenheiten, ne? Man darf sich auch nicht zu doll einmischen. ... es gibt, ich frag eigentlich immer: »Was soll denn werden?«. Ne? »Wo soll es denn hingehen?« Und manchen ist das zu viel. Manche wollen das nicht.«

Unklar bleibt in den Interviews jedoch, wo die Grenze zwischen privaten Angelegenheiten und Hinweisen bzw. Nachfragen der Betreuenden bzw. Gesprächen zur Karriereplanung gezogen wird und bei welchen Personen es die Gatekeeper für unangebracht oder aber trotzdem angebracht halten, sich eventuell doch in die privaten Angelegenheiten einzumischen.

Einige Befragte beiderlei Geschlechts sprechen die Notwendigkeit an, Promovendinnen explizit für eine weitere wissenschaftliche Laufbahn zu ermutigen und besonders zu beraten. Sie lassen jedoch offen, wessen Aufgabe dies ist.

Die *fachliche Förderung* spielt in den Interviews kaum eine Rolle. Nur wenige Befragte scheinen demnach ihren Promovierenden zu raten, weiterführende fachliche Qualifikationsangebote und/oder Angebote zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen zu besuchen. In der Chemie finden sich vereinzelte Hinweise darauf, dass die Promovierenden an Kursen zum wissenschaftlichen Schreiben teilnehmen, da dies im Studium nicht immer gut genug gelernt würde. Ansonsten dominiert eher die Haltung, dass die Promovierenden über alle nötigen Qualifikationen verfügen oder aber diese durch die Betreuung und/oder im Arbeitskreis erwerben.

Gemeinsame Tagungsbesuche, bei denen die Promovierenden bzw. Absolventinnen und Absolventen etwa gezielt bestimmten Personen vorgestellt werden, gemeinsame Publikationen, die Durchführung von gemeinsamen Tagungen und/oder Lehrveranstaltungen oder auch das Abfassen von Referenzen und Telefonate mit Kolleginnen und Kollegen zur Empfehlung der eigenen Absolventinnen und Absolventen als Beispiel



le für direkte *strukturell-ideelle Förderung* werden nur selten erwähnt. Auch Fragen der gezielten Netzworkebildung unter Beteiligung der Betreuenden werden erstaunlicherweise nur von Politikwissenschaftlerinnen und Politikwissenschaftlern diskutiert. Dass dies in der Chemie keine Erwähnung findet, könnte daran liegen, dass Chemikerinnen und Chemiker durch die in Arbeitskreisen organisierte Arbeitsform ohnehin direkte Möglichkeiten zur Vernetzung haben, sodass die Notwendigkeit, darüber hinaus von Seiten der Betreuenden die Netzworkebildung zu strukturieren, nicht gesehen wird oder eventuell auch nicht besteht.

Die zurückhaltende Thematisierung strukturell-ideeller Förderung könnte damit zusammenhängen, dass der (Wissenschafts-) Markt für Personen mit abgeschlossenen Promotionen eng ist und nur wenige eine Chance haben, nach der Promotion in der Wissenschaft zu verbleiben. Es könnte auch sein, dass über diese Formen strukturell-ideeller Förderung nicht gesprochen wird, etwa weil sie von den Gatekeepern nicht als Förderung wahrgenommen werden oder nur selektiv praktiziert werden. Manche Interviewte schätzen ihren Einfluss bzw. ihre Einflussmöglichkeiten auf die wissenschaftliche Laufbahn ihrer Promo-

vierenden zudem als sehr gering ein, da sie Wissenschaftskarrieren als »voller Unwägbarkeiten« und mit »Glück«, insbesondere bei der Berufung auf eine Universitätsprofessur, verbunden beschreiben.

Auch bezüglich der *strukturell-materiellen Förderung* des wissenschaftlichen Nachwuchses zeigen sich die Befragten zurückhaltend. Nur in der Politikwissenschaft weisen einige männliche Gatekeeper darauf hin, Wissenschaftlerinnen explizit nach der Promotion zu fördern, indem sie ihnen haushaltsfinanzierte Stellen anbieten, auf denen sich die Postdoktorandinnen weiterqualifizieren und profilieren können. Zwei Professoren berichten, dass ehemalige langjährige Mitarbeiterinnen inzwischen selbst Professorinnen seien. Einige Politikwissenschaftlerinnen betonen demgegenüber, über eine zu geringe Ausstattung zu verfügen, sodass sie allenfalls Promovierende, aber keine Postdocs oder Habilitierende, die in der Regel Vollzeitstellen inne hätten bzw. beanspruchten, fördern könnten.

Die befragten Chemikerinnen und Chemiker sind bezüglich der strukturell-materiellen Förderung von Postdocs und Habilitierenden insgesamt eher verhalten. Sie



verweisen darauf, dass in der Chemie Promovierte nach der Promotion üblicherweise für eine Postdoc-Phase ins Ausland gingen und zumeist auch nicht an den Arbeitskreis zurückkämen, in dem sie ihr Studium und/oder ihre Promotion absolviert hätten. Darüber hinaus betonen die Gatekeeper, dass von Postdocs und Habilitierenden erwartet würde, dass diese ihr eigenes Geld und Projekt mitbrächten, wenn sie sich einem bzw. ihrem Arbeitskreis anschließen wollten.

Einige Chemie-Professorinnen sehen, nicht zuletzt vor dem eigenen Erfahrungshintergrund, die Notwendigkeit, Chemikerinnen explizit strukturell-materiell nach der Promotion zu fördern, etwa durch Stellen- und/oder Stipendienprogramme. Weder männliche noch weibliche Gatekeeper der Chemie haben jedoch eigene Erfahrungen mit der Förderung von promovierten Chemikerinnen. Dies wird damit begründet, dass in ihrem Arbeitskreis bisher (noch) keine geeignete(n) Kandidatin(nen) gewesen sei(en), die sie hätten fördern können, bzw. die bei ihnen um Förderung angefragt hätten. Vereinzelt scheint es weibliche Postdocs und Habilitandinnen gegeben zu haben, die jedoch nicht im jeweiligen Arbeitskreis verblieben sind. Manchmal wird dies in den

Interviews mit privaten Gründen (zumeist: Familiengründung) erklärt. In anderen Interviews wird hierzu auch auf Nachfrage keine Erklärung gegeben.

Geschlechterkonstruktionen und Gleichstellung

Ein Fragenblock in den Interviews fokussierte darauf, welche Bedeutung die Befragten der Gleichstellung in Bezug auf ihr jeweiliges Fach beimessen und worin der mögliche eigene Beitrag zur Herstellung und Durchsetzung der Chancengleichheit bestehen könnte.

Fasst man die Erklärungsansätze der Interviewpersonen auf die Frage zusammen, wie sie sich in Bezug auf ihr jeweiliges Fach den nach Abschluss der Promotion abnehmenden Frauenanteil in der wissenschaftlichen Laufbahn erklären, so fällt auf, dass ein großer Teil der Antworten von Geschlechterdifferenzen in den Lebensläufen und -entwürfen des wissenschaftlichen Nachwuchses handelt (vgl. ausf. Kahlert 2013a). Nahezu ungebrochen in den gezeichneten Geschlechterbildern ist die Orientierung an heterosexuellen Partnerschaften und einem Familienmodell, das einen männlichen Ernährer und eine weibliche Sorgearbeiterin vorsieht. Die Kinderfrage wird als eines der Hauptprobleme von Frauen in der wissenschaftlichen Laufbahn nach der Promotion identifiziert und als Kollision verschiedener sozialer Anforderungen im weiblichen Lebenslauf beschrieben. Eine Chemikerin weist zudem darauf hin, dass auch die soziale Umwelt die Erwartung an eine Familiengründung und die damit verbundenen Aufgaben einer Vereinbarung verschiedener Lebensbereiche an die promovierten Frauen zum Ausdruck bringt, und kritisiert zugleich, dass diese Erwartung nicht auch gleichermaßen an promovierte Männer gerichtet wird. Diese Befragte ist auch die einzige, die eine bewusste Lebensplanung ohne Kinder nicht als erzwungenen Verzicht aufgrund eines eventuellen Vereinbarkeitsproblems darstellt.

Dass die Interviewpersonen das Problem der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Weiterqualifizierung und Familiengründung bzw. Sorgearbeit zum Thema machen würden, war im Rahmen der Studie zu erwarten. Auffällig, wenn auch nicht gänzlich erstaunlich, ist, dass dies mehrheitlich als ein Frauenproblem ausgelegt wird. Die Gatekeeper stellen nicht infrage, dass Frauen studieren, ggf. auch promovieren und erwerbstätig sein wollen bzw. können, sehen aber mehrheitlich die Karri-

eremöglichkeiten der promovierten Akademikerinnen durch ihre Gebärfähigkeit und die biologische Begrenzung der fertilen Phase relativ bald nach Abschluss der Promotion beeinflusst und im Fall der experimentellen Chemie auch durch Arbeitsschutzbestimmungen während der Schwangerschaft und Stillzeit eingeschränkt.

»Aber wenn dann der Familienwunsch da ist, ist es eben für die Frau schlichtweg ..., während der Schwangerschaft, während der Stillzeit kann man nicht ins Labor, aus Sicherheitsgründen. Das geht einfach nicht. Und die Arbeit hat dann eine Zäsur in gewisser Weise. Da kann man natürlich versuchen, zu unterstützen, Personen bereit zu stellen und so weiter, aber die Erfahrung lehrt, dass wenn man da eine eigene wissenschaftliche Karriere startet als Habilitand, dann die Erfahrung, die man selber schon hat, die ist unabdingbar im Labor. Die lässt sich normalerweise durch einen Zu-, Hilfskräfte oder so was nicht aufwiegen oder auch durch Mitarbeiter. Das muss einfach da sein. Das heißt, man hat hier gewisse Schwierigkeiten, die, sage ich mal, auch chemiespezifisch sind.«

Einige Befragte thematisieren auch einen Wandel in der familialen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und beobachteten Veränderungen auf Seiten der jungen Männer bzw. Väter. So stellt eine Befragte klar, dass es inzwischen auch »moderne Männer« gäbe, »die von der Familie ein bisschen mehr mitkriegen wollten, als das früher der Fall war«. Zugleich sehen die meisten Interviewpersonen angesichts der nach wie vor bestehenden Geschlechterasymmetrie dann Probleme in den Partnerschaften auftauchen, wenn die hoch qualifizierten Frauen ihr akademisches Bildungskapital auf dem Arbeitsmarkt in einer dauerhaften und anspruchsvollen Erwerbskarriere verwerten oder gar eine wissenschaftliche Laufbahn aufnehmen wollen und dabei ggf. erfolgreicher als der Partner sind.

Die Ausführungen der Befragten zur Karriereplanung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sind hingegen widersprüchlich: Zum Teil lebt in den entworfenen Geschlechterbildern das männliche Ernährermodell weiter, das es Frauen ermöglicht, ihrer beruflichen Karriere nur nachrangige Priorität in der Lebensplanung einzuräumen; anderen Interviewpersonen zufolge ist Frauen ihre berufliche Karriere so wichtig, dass ihnen die Tätigkeit als Professorin aufgrund der hohen Arbeitsbelastung, der



großen Unsicherheit in der Qualifizierungsphase und der niedrigen Verdienstmöglichkeiten als zu unattraktiv erscheint; und in einer dritten Variante kommen Frauen nicht auf die Idee, eine wissenschaftliche Laufbahn planen zu können, weil ihnen das Karriereziel Professur als unerreichbar erscheint. Einerseits ist es für die Gatekeeper also vorstellbar, dass Frauen Professorin werden (können) und ihre Laufbahn entsprechend planen, andererseits sprechen sie Frauen jedoch mit verschiedenen Begründungen ab, diesen Karriereplan zielstrebig zu verfolgen.

Eine große Rolle in den Interviews nehmen bei der Erklärung des Dropouts von Wissenschaftlerinnen nach der Promotion auch die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsethos in Hochschule und Forschung ein. Im Vordergrund stehen dabei die Nachteile des Hochschullehrendenberufs und des Karrierewegs bis zur Berufung. Die von den Befragten angeführten Befristungsregelungen, Arbeitsbelastungen und die Erwartungen an permanente Verfügbarkeit gelten zwar für beide Geschlechter, werden in den Darstellungen aber als für Frauen problematischer konstruiert, da diese auch als zuständig für die Sorgearbeit vorgestellt werden. Zugleich nehmen diverse Gatekeeper beider Fächer und Geschlechter eine Differenzierung in der Chancenstruktur des weiblichen und männlichen wissenschaftlichen Nachwuchses vor.

Weitgehend übereinstimmend sehen sie Frauen in der Protektion und Karriereförderung durch männlich geprägte Seilschaften und Netzwerke als benachteiligt an.

Es fällt auf, dass die Interviewpersonen die Ursachen für die Geschlechterungleichheit in Hochschule und Forschung hauptsächlich auf Bedingungen und Einflüsse außerhalb der Wissenschaft zurückführen. Vor allem die Geschlechterverhältnisse in Partnerschaft und Familie sowie Sozialisationsprozesse jenseits der Wissenschaft werden als Begründungen für das Dropout von Frauen auf dem Weg in wissenschaftliche Spitzenpositionen angegeben. Deutlich wird dabei, dass die Interviewpersonen brüchige Leitbilder der Lebensführung zeichnen: Zwar zeigen sie sich zumeist (noch?) dem Leitbild des modernisierten Ernährermodells verhaftet, stellen zugleich zum Teil aber auch klar, dass dieses Leitbild im Wandel begriffen ist und durch die Praxis von Doppelkarrieren in Partnerschaften und Familien abgelöst wird. Auffällig ist zudem, dass ein (bewusst geplantes) Leben ohne Kinder für die meisten Befragten nicht vorstellbar ist. Kinderlosigkeit erweist sich demnach in den Interviews als Preis für eine wissenschaftliche Laufbahn, nicht aber als gewolltes Ergebnis der individuellen Lebensplanung.

Die eigenen Einflussmöglichkeiten auf die Herstellung der Chancengleichheit von

Frauen und Männern in der Wissenschaft stellen einige Befragte als auf die Rekrutierung des Personals für Promotions- und Postdoc-Stellen und Professuren und die Ermütigung von Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine wissenschaftliche Laufbahn begrenzt dar. Andere Befragte sehen sich selbst nicht als Akteurinnen und Akteure der aktiven Förderung von Chancengleichheit. Gleichstellung ist ihrer Ansicht nach vor allem abhängig von Veränderungen in den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, wie Bereitstellung von flexibler und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung, den individuellen Einstellungen von Männern/(potenziellen) Partnern gegenüber der Erwerbstätigkeit von hoch qualifizierten Frauen sowie den Bildungs- und Qualifikationsprozessen, die Frauen durchlaufen, bevor sie in die Hochschule eintreten. Demzufolge werden der organisationale Spielraum, aber auch individuelle Möglichkeiten zur Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft als eingeschränkt oder gar nicht vorhanden angesehen. Wenn auch Hochschule und Forschung einen Beitrag zur Gleichstellung leisten soll(t)en, so wird die Verantwortung dafür zumeist »der Hochschule« bzw. ihrer Leitung und/oder der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten bzw. allgemeiner »der Politik« zugeschrieben. ●

5 Fazit: Chancenungleiche Praktiken und Erfahrungen in der Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie zielt die vorliegende Studie auf die Analyse der Erfahrungen des wissenschaftlichen Nachwuchses mit der Betreuung und Förderung durch Hochschullehrende. Diese werden im Zusammenhang mit den Karriereplänen und beruflichen Aspirationen der Promovierenden und Promovierten betrachtet. Ergänzend werden die Einstellungen und Erfahrungen der Hochschullehrenden in Bezug auf die Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Herstellung von Chancengleichheit der Geschlechter erforscht.

Rekrutierung von Promovierenden

Die Interviews mit den Gatekeepern zeigen, dass bereits die Rekrutierung für die Promotion und das Matching zwischen Betreuungsperson(en) und den Promovierenden ein bedeutsames Nadelöhr für die wissenschaftliche Weiterqualifizierung und eine mögliche wissenschaftliche Laufbahn darstellen. Formalisierte Rekrutierungspraxen scheinen den Befragten zufolge Ausnahmen zu sein. Die Hochschullehrenden sprechen vielmehr die Studierenden auf eine Promotion an, die sie kennen, weil sie ihnen im Studium und/oder in der Examensphase positiv aufgefallen sind. Werden die Studierenden bzw. potenziellen Promovierenden nicht von ihren Betreuungspersonen auf eine Promotion angesprochen, so müssen sie den Lehrenden möglichst positiv im Studium aufgefallen sein, bevor sie die Lehrenden mit Erfolgchancen ansprechen können. Für Promotionswillige stellt die Wahl der Betreuungsperson(en) im Studium, insbesondere in der Studienabschlussphase, und die Einbindung in den Wissenschaftsbetrieb bereits während des Studiums, z.B. im Rahmen einer studentischen Hilfskrafttätigkeit, folglich eine Weiche für ihre mögliche berufliche Zukunft in der Wissenschaft. Eine Garantie für gute Betreuung in der Promotionsphase und/oder eine gelingende wissenschaftliche Laufbahn ist dies jedoch nicht. Dies belegen auch die Interviews mit den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern.

Wer »von außen« um Betreuung ersucht, also extern promovieren möchte, muss den Darstellungen der Gatekeeper zufolge eine höhere Hürde nehmen, da er bzw. sie in der Regel den Hochschullehrenden eben nicht persönlich bekannt ist. Er bzw. sie hat schlechtere Chancen, von den Hochschul-

lehrenden rekrutiert zu werden, weil er bzw. sie extern ist. Die Interviews mit den Promovierenden und Promovierten zeigen, dass die Betreuungsbeziehung in diesen Fällen zumeist als distanzierter, zum Teil auch in persönlich-ideeller und fachlicher Hinsicht als schlechter erlebt wird als bei internen Promotionen. Wer im Studium schlechte Betreuung erlebt und deshalb zur Promotion eine neue Betreuungsperson und in der Chemie auch einen neuen Arbeitskreis sucht, hat also bereits weniger gute Ausgangsbedingungen, in der Promotionsphase bessere Betreuungserfahrungen zu machen als im Studium.

Betreuung in der Promotionsphase

Bezieht man die Darstellungen der Betreuungspraxen der Gatekeeper und der Betreuungserfahrungen des Nachwuchses aufeinander, so werden erhebliche Diskrepanzen deutlich. Bei beiden Befragtengruppen lassen sich verschiedene Betreuungsstile identifizieren, die von Laissez-faire-Strategien über Ad-hoc-Betreuung bis zu strukturierten und fast schon formalisierten Praktiken reichen. Wenngleich sowohl bei den Promovierenden als auch bei den Hochschullehrenden Personen Erfahrungen mit strukturierten Promotionsprogrammen und Individualpromotionen haben, sind in den Darstellungen und Erlebensweisen kaum Unterschiede zwischen beiden Promotionsformaten erkennbar, einmal davon abgesehen, dass die Beschreibungen zum strukturierten Promovieren mehr Angaben zur Formalisierung des Promotionsprozesses enthalten.

Deutlich wird, wie abhängig »gute« und »schlechte« Betreuung von individuellen Bedürfnissen und Wünschen auf Seiten der Promovierenden und individuellen Führungsstilen sowie institutionellen Rahmenbedingungen (Zeit, Stellen, Geld, Infrastruktur) auf Seiten der Betreuenden ist. Darüber hinaus zeigen sich fachkulturell bedingte Unterschiede, etwa hinsichtlich der Anwesenheit von Promovierenden und Betreuungspersonen am Arbeitsplatz in Hochschule und Forschung und des Umgangs mit dem Spannungsverhältnis zwischen Autonomie und Abhängigkeit in der Themen- und Methodenwahl für die Dissertation. Auffällig ist zudem, dass die Gatekeeper laut eigenen Aussagen mehrheitlich dem Geschlecht der Promovierenden, aber auch ihrem eigenen keine Bedeutung in der Betreuung beimes-

sen. Wenngleich deutlich wird, dass sie individuelle Unterschiede in der Betreuung machen, beschreiben sie ihre Betreuungspraxis durchweg wissenschaftlichen Standards folgend als weitgehend geschlechtsneutral.

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Unabhängig vom Geschlecht der Befragten und der zu Fördernden zeigen sich die Gatekeeper hinsichtlich der Förderung von Promovierenden und Promovierten in Bezug auf eine wissenschaftliche Laufbahn verhalten. Deren Reüssieren in Gestalt einer Berufung auf eine (Universitäts-)Professur wird als »Glück« und von »Zufällen« geprägt beschrieben oder aber als »private Angelegenheit« dargestellt, in die man sich als Betreuerin bzw. Betreuer nicht einmischen möchte und/oder sollte. Demzufolge ist eine Wissenschaftskarriere nach Ansicht der befragten Gatekeeper das Ergebnis individuellen Handelns der Aspirantinnen und Aspiranten und nicht (auch) das Ergebnis professionellen Führungshandelns mit entsprechenden Praxen der Nachwuchsförderung. Ein Rollenverständnis als Gatekeeper lassen nur sehr wenige Interviewpersonen erkennen. Auch die befragten Promovierenden und Promovierten sehen eine bzw. ihre mögliche Wissenschaftskarriere als etwas individuell Herzustellendes an und erwarten diesbezüglich kaum Förderung von den Hochschullehrenden.

Über die Promotionsbetreuung hinaus scheinen die Hochschullehrenden allenfalls eine hoch selektive und vorwiegend zufällige Förderung des potenziellen Hochschullehrendennachwuchses zu praktizieren, z.B. hinsichtlich von Publikationen, Konferenzbesuchen und Vorträgen oder in Einzelfällen auch in Gestalt von Stellenangeboten nach der Promotion. Insbesondere die strukturell-materielle Nachwuchsförderung ist freilich auch mit der Ressourcenstruktur und Ausstattung der Professuren bzw. Lehrstühle mit haushaltsgeforderten Qualifikationsstellen verbunden. So verfügen zumindest in der Politikwissenschaft C3- bzw. W2-Professuren nicht immer überhaupt über Nachwuchsstellen, auch ist die Ausstattung von den einzelnen Hochschulen abhängig. Die verfügbaren Ressourcen differieren somit nach Fächern, Statusposition der Gatekeeper und Standorten.

Einstellungen zu Chancengleichheit und Ideen zur Frauenförderung

Führt man nun diese Ergebnisse mit den analysierten Geschlechterkonstruktionen der Gatekeeper zusammen, so kann vermutet werden, dass die Hochschullehrenden Frauen und Männer im wissenschaftlichen Nachwuchs unbewusst unterschiedlich behandeln. Das von ihnen mehrheitlich, und weitgehend unabhängig vom Geschlecht der Befragten, gezeichnete Bild vom Geschlechterverhältnis besteht nach wie vor aus einem männlichen Ernährer und einer weiblichen Sorgearbeiterin. Diese kann zwar auch erwerbstätig sein und Karriere machen (wollen), steckt nach Ansicht der Befragten im problematischen Vereinbarkeitsmanagement oder aber auch um des partnerschaftlichen Machtgefälles zuliebe zumeist in ihren ohnehin zum Teil ambivalenten Karriereambitionen zurück. Einige Gatekeeper weisen auch explizit darauf hin, dass die wissenschaftliche Weiterqualifikation von Frauen heutzutage bis einschließlich der Promotion als »normal« angesehen werden kann. Impliziert ist demnach, dass die Aspiration von Frauen, wissenschaftliche Spitzenpositionen einnehmen zu wollen und so in Hochschule und Forschung als Professorin zu verbleiben, [noch?] nicht als »normal« gilt. Zu vermuten ist, dass dieses verinnerlichte Geschlechterbild auch Auswirkungen auf geschlechterdifferente Betreuungs- und Förderpraxen von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Nachwuchs hat, möglicherweise auch ohne dass dies den Hochschullehrenden bewusst ist.

Zwar kann mit der Studie ein geschlechterdifferentes Verhalten der Gatekeeper gegenüber Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern aus methodischen Gründen nicht belegt werden. Auch kann nicht aus den Untersuchungsergebnissen abgeleitet werden, inwiefern die stärkere Kritik der promovierenden Frauen an der Betreuung und Förderung aus objektiv schlechteren Erfahrungen gegenüber den promovierenden Männern herrührt oder aber die Nachwuchswissenschaftlerinnen die Kritik lediglich deutlicher und offener artikulieren.

Es fällt jedoch auf, dass vor allem die befragten Doktorandinnen und weiblichen Postdocs über schlechte Betreuungserfahrungen und zum Teil sogar Diskriminierung durch Hochschullehrende berichten. Dieser Befund gilt für fast alle Chemikerinnen und einige Politikwissenschaftlerinnen. Konflikte mit der bzw. den Betreuenden gibt es vereinzelt auch bei den befragten Doktoranden und männlichen Postdocs. Nur die Frauen bringen jedoch zum Ausdruck, dass ihre schlechten Erfahrungen und die erlebten Diskriminierungen in der Promotionsphase ihre Karriereplanung dahingehend beeinflussen, über einen Promotionsabbruch nachzudenken oder aber nach dem Promotionsabschluss die Wissenschaft zu verlassen. Umgekehrt weisen auch einige Nachwuchswissenschaftlerinnen darauf hin, dass sie durch Förderung motiviert (werden) würden, ihre wissenschaftliche Laufbahn fortzusetzen.

Alle befragten Hochschullehrenden zeigen sich – die Frauen eher mehr, die Männer eher weniger – informiert in Bezug auf Frauenfördermaßnahmen in Hochschule und Forschung und bejahen deren strukturelle Notwendigkeit zur Herstellung von Chancengleichheit für beide Geschlechter. Hingegen stellen die meisten Gatekeeper die Frauenförderung in der Wissenschaft nur selten als individuell von ihnen zu leistende Aufgabe dar. Als zuständig für die Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern werden vor allem andere – »die Hochschulen«, deren Präsidium oder Rektorat und/oder die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte oder aber »die Politik« – angesehen.

Diese Zuschreibung von Zuständigkeiten an abstrakte Institutionen kann mit dem kaum entwickelten Gatekeeper-Bewusstsein zusammenhängen, das bereits erwähnt wurde. Sie kann auch in der Vorstellung begründet sein, dass eine Wissenschaftskarriere etwas individuell Hergestelltes und von Glück abhängig ist. Bei dieser Zuschreibung von Zuständigkeiten an andere könnte es sich aber auch um einen Ausdruck von Widerstand von Professorinnen und Professoren gegenüber Gleichstellung handeln. Jedenfalls haben die meisten befragten Gatekeeper kaum Ideen, welche Beiträge sie selbst zur Chancengleichheit leisten könnten – von der Berufung von Frauen auf Professuren und der Ermutigung von Nachwuchswissenschaftlerinnen einmal abgesehen. ●



6 Handlungsempfehlungen: Durchsetzung von Chancengleichheit in der Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Ergebnisse des Forschungsprojekts zeigen Handlungs- und Forschungsbedarf in der Wissenschaftspolitik, in Hochschulen und Forschungsorganisationen einschließlich der Personalentwicklung in der Wissenschaft sowie in der Ausbildung von Promovierenden auf. Hinsichtlich der Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Promotionsphase und im Übergang in die Postdoc-Phase fällt auf, dass die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prinzips im deutschen Wissenschaftssystem weit hinter den Möglichkeiten zurückbleibt. Politische Verlautbarungen und Empfehlungen, aber auch Anstrengungen zur Reform der wissenschaftlichen Organisationen und ihrer Leistungen, etwa Promotionsausbildung, berücksichtigen nur punktuell das in der Verfassung verankerte Gebot zur Gleichstellung der Geschlechter und die Verpflichtung zum Gender Mainstreaming. Damit wird eine Chance zum Anschluss an internationale Entwicklungen, in denen oft wissenschaftliche Exzellenz selbstverständlich mit Gleichstellung gekoppelt wird, nicht adäquat genutzt.

Die folgenden Aspekte geben dementsprechend Anstöße zum wissenschaftspolitischen Weiterdenken und gleichstellungsorientierten Handeln, denn die Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit ist keine zusätzliche Leistung des Wissenschaftssystems, sondern eine wesentliche Grundlage dessen zukunftsfähiger Weiterentwicklung. Die Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit sollte demnach ein integrativer Bestandteil jeglichen Handelns in Hochschule und Forschung sein. In diesem Sinne sind die vorliegenden Handlungsempfehlungen ergänzend zu denjenigen aus dem Projekt »Wissenschaftskarrieren« (vgl. Kahlert 2011: 17–18) konzipiert.

Politische Steuerung des Wissenschaftssystems

- Wissenschaftspolitische Diskussionen und daran anschließende Empfehlungen zur Verbesserung des deutschen Wissenschaftssystems nehmen die weit ausdifferenzierten Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung zu strukturellen, institutionellen und individuellen Ursachen der Geschlechterungleichheit in der Wissenschaft nur selektiv zur Kenntnis. Sinnvoll und weiterführend wären hier der konsequente Einbezug von Genderexpertise und die Umsetzung des Gender-Main-

streaming-Prinzips in wissenschaftspolitischen Kommissionen und die Entwicklung von Maßnahmen zur Qualifizierung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

- Ein zukunftsfähiges Wissenschaftssystem bezieht sich in seiner Weiterentwicklung auch auf die Evaluation bisheriger wissenschaftspolitischer Maßnahmen. Die öffentliche Forschungsförderung leistet einen wesentlichen Beitrag dazu. Forschungsprogramme von Bund und Ländern, aber auch der öffentlichen Forschungsförderer, die das Wissenschaftssystem zum Gegenstand haben, sollten konsequent auch die Genderperspektive in die Konzeption von Forschungsfragen sowie die Bewilligung von Forschungsprojekten einbeziehen. Die Förderung der Genderforschung ist eine Querschnittsaufgabe. Sie sollte und kann sich nicht auf einige wenige Forschungsprogramme konzentrieren, die explizit auf Grundlagen- und Handlungswissen für genderbezogene Chancengleichheitspolitik zielen.
- Die zunehmende Ausdifferenzierung des Wissenschaftssystems zeigt sich nicht nur in einer Pluralisierung der Organisationstypen, die sich an der wissenschaftlichen Wissensproduktion und -vermittlung beteiligen, sondern geht auch mit einer zunehmenden Vervielfältigung von wissenschaftlichen Disziplinen und Fächern einher. Diese weisen je spezifische Besonderheiten in ihren professionellen Standards und Praktiken auf. Dementsprechend müssen auch wissenschaftspolitische Empfehlungen und Maßnahmen fachbezogene Besonderheiten bei der Entwicklung von Reformen, etwa hinsichtlich der Verbesserung der Promotionsausbildung, berücksichtigen. Die angestrebte Vereinheitlichung einer strukturierten Promotionsphase für alle Disziplinen und Fächer orientiert sich an einer vermeintlichen Einheitswissenschaft, die in der wissenschaftlichen Praxis längst überholt ist. Reformen der Promotionsausbildung und der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses müssen demnach auch den Fachkulturen gerecht werden.
- Die angestrebte Erhöhung der Exzellenz, Wettbewerbsfähigkeit und Effizienz des deutschen Wissenschaftssystems sollte insbesondere mit Blick auf den wis-

senchaftlichen Nachwuchs nicht nur quantitative, sondern auch qualitative Aspekte fokussieren. Die Erhöhung der Promotionsquoten in allen wissenschaftlichen Disziplinen und Fächern könnte mit der Verbesserung der Ausbildungsqualität einhergehen. Dies erfordert neben einer adäquaten materiellen Ausstattung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen auch die Bereitstellung entsprechend qualifizierten wissenschaftlichen Personals, das real in der Lage ist, den wachsenden Anforderungen an Professionalität nicht nur in der Forschung, sondern auch hinsichtlich Studium, Lehre und Nachwuchsförderung nachzukommen.

Reform der Promotionsausbildung

- Fragen der Berufsberatung und Karriereplanung für die Zeit nach der Promotion sollten fester Bestandteil der Promotionsausbildung sein. Dies gilt für berufliche Orientierungen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. Insbesondere Promovierende, die nach der Promotion nicht in Hochschule und Forschung verbleiben möchten, erhalten diesbezüglich im Rahmen der Promotionsausbildung offensichtlich wenig Unterstützung, zumal sich die Betreuungspersonen für diese Fragen nicht zuständig fühlen. Aber auch diejenigen Promovierenden, die in der Wissenschaft bleiben wollen, erfahren laut der vorliegenden Studie keine regelmäßige und selbstverständliche Unterstützung etwa bezogen auf Fragen zum Publizieren und zur Forschungsförderung. Die Career Services und Graduiertenakademien, die bereits an vielen Hochschulen mit Promotionsberechtigung existieren, könnten diese Aufgabe verstärkt mit übernehmen.
- Die Befragung der Promovierenden in der vorliegenden Studie verdeutlicht zudem, dass es sinnvoll sein könnte, bereits vor dem Studienabschluss Informationsveranstaltungen zum Promovieren und zur Karriereplanung mit und ohne Promotion anzubieten und die diesbezügliche Beratung nicht den individuellen Beziehungen zwischen Studierenden bzw. potenziellen Promovierenden und Hochschullehrenden zu überlassen. Die Entscheidung für oder gegen eine Promotion fällt häufig bereits im Studium, auch abhängig von den Studienerfahrungen der Absolventinnen und Absolventen.

- Trotz der vermehrten Einrichtung strukturierter Promotionsprogramme scheint die Qualität der Betreuungsbeziehung zwischen der Doktorandin bzw. dem Doktoranden und der Betreuungsperson nach wie vor eine Schwachstelle der Promotionsausbildung darzustellen. Promotionsvereinbarungen versuchen zwar, hier eine Formalisierung herbeizuführen, scheinen sich jedoch in der Praxis noch nicht befriedigend zu bewähren, da sie per se wenig Aufschluss über die wechselseitigen Bedarfe und Möglichkeiten von Betreuung geben. Eine vermehrte Diskussion über Grundlagen und Bedingungen »guter« Promotionsbetreuung unter selbstverständlicher Berücksichtigung auch der Chancengleichheitsperspektive könnte hier weiterführend sein. Als förderlich könnte sich etwa die Auslobung eines Preises für »gute« Promotionsbetreuung erweisen. Die Entlastung der Hochschullehrenden etwa von Lehrverpflichtungen oder Tätigkeiten in der Selbstverwaltung könnte ebenfalls hilfreich sein. Wegweisend könnte möglicherweise auch eine Kopplung der Ausstattung von Professuren an die geschlechtergerechte Betreuungsqualität in der Promotionsausbildung sein.

Personalentwicklung in Hochschule und Forschung

- Professorinnen und Professoren sind nicht nur Forschende, Lehrende und Administrierende, sondern auch Gatekeeper, die durch die Betreuung und Förderung in Qualifizierungsprozessen Einfluss auf die Karrierewege ihrer Absolventinnen und Absolventen nehmen (können). Insbesondere dieses Rollensegment scheint von den Hochschullehrenden jedoch wenig ausgebildet und als Bestandteil des professionellen Handelns wahrgenommen zu werden. Dies gilt gerade auch für die Förderung der Chancengleichheit. Entsprechende Coaching-Angebote, ggf. auch in Form von Peer-Coaching, könnten diesbezüglich zur Professionalisierung der Hochschullehrenden und des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses mit Aufgaben in der Nachwuchsqualifizierung und -förderung beitragen.
- Gender- und Diversity-Trainings sollten als Pflichtveranstaltungen in der hochschuldidaktischen Aus- und Weiterbildung für alle Lehrenden und in der Personalentwicklung von angehenden Hochschullehrenden und Neuberufenen etabliert werden. Der

Nachweis von Gender- und Diversity-Kompetenz sollte zudem ein Berufungskriterium für angehende Gatekeeper sein.

- Die vorliegende Studie verweist zudem darauf, dass Hochschullehrende in der Rekrutierung von Promovierenden und in der Personalauswahl auf informelle Kriterien wie Bekanntheit und Erfahrungen in der Zusammenarbeit zurückgreifen. Damit haben Bewerberinnen und Bewerber, die ihnen nicht bekannt sind, per se schlechtere Chancen. Weiterbildungsangebote für Hochschullehrende zur Personalauswahl könnten diesbezüglich zu einer verändernden Praxis beitragen, die verstärkt auf Kompetenzen jenseits des bloßen Bekanntheitsgrads von Kandidatinnen und Kandidaten basiert und dabei die Chancengleichheit wahrt.

Weiterführende Forschungsfragen

- Im Einklang mit anderen Studien zu Betreuungserfahrungen von Promovierenden zeigen sich auch in der vorliegenden Untersuchung die Doktorandinnen als unzufriedener und kritischer mit der Betreuung als ihre Kollegen. Die Analyse, wie es zu dieser Geschlechterdifferenz kommt und wie sie zu den Darstellungen der Hochschullehrenden passt, in der Betreuungspraxis keine Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Promovierenden zu machen, könnte Aufschluss über Wahrnehmungsweisen und professionelle Praktiken geben.
- Offen ist auch, wie sich die Rekrutierung, Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Post-doc-Phase darstellt. Wer erfährt von wem warum besondere Unterstützung? Welche Rolle spielt dabei das Geschlecht der Fördernden und der Geförderten? Gibt es diesbezüglich fächerspezifische Differenzen? Wie korrespondieren oder divergieren Fachkulturen mit Geschlechterkulturen hinsichtlich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses?
- Mit Blick auf die augenscheinlich gering entwickelte professionelle Praxis der Nachwuchsförderung durch Hochschullehrende stellt sich auch die Frage nach dem Zusammenhang zwischen den eigenen Betreuungs- und Förderungserfahrungen von Gatekeepern und deren eigener Betreuungs- und Förderungspraxis. Besondere Berücksichtigung sollten hierbei genderbezogene Fragen finden. ●



Literatur

Bundesministerium für Bildung und Forschung

(BMBF) (2008): Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Bonn, Berlin: BMBF.

Fiedler, Werner (2006): Zur Qualität einer strukturierten DoktorandInnenförderung. In: Promotionskolleg: Kinder und Kindheiten im Spannungsfeld gesellschaftlicher Modernisierung (Hg.): Kinderwelten und institutionelle Arrangements. Modernisierung von Kindheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 155–158.

Husu, Liisa (2004): Gate-Keeping, Gender Equality and Scientific Excellence. In: European Commission: Gender and Excellence in the Making. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, S. 69–76.

Kahlert, Heike (2011): »Promoviert – was nun?« Karriereorientierungen, -pläne und -beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen. Rostock: Universität Rostock. http://www.heike-kahlert.de/images/downloads/Broschuere_Wissenschaftskarrieren_2011.pdf [26.10.2011].

Kahlert, Heike (2012): Was kommt nach der Promotion? Karriereorientierungen und -pläne des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fächer- und Geschlechtervergleich. In: Beaufäys, Sandra/Engels, Anita/Kahlert, Heike (Hg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt, New York: Campus, S. 57–86.

Kahlert, Heike (2013a): Geschlechterkonstruktionen von Hochschullehrenden: Gatekeeping für Chancengleichheit in der Wissenschaft? In: Pascher, Ute/Stein, Petra (Hg.): Akademische Karrieren von Naturwissenschaftlerinnen gestern und heute. Wiesbaden: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 193–220.

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

Kahlert, Heike/Gonschior, Marieke/Nieter, Katharina/Sarter, Eva Katharina (2011): Wie wichtig ist Betreuung für die Orientierung auf eine wissenschaftliche Laufbahn? Eine Analyse der Betreuungssituation von Promovierenden in der Chemie und Politikwissenschaft. In: Boeck, Gisela/Lammel, Norbert (Hg.): Frauen in der Wissenschaft. Rostock: Universität Rostock, S. 109–142.

Kelle, Udo/Kluge, Susann (1999): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen: Leske + Budrich.

Kemelgor, Carol/Etzkowitz, Henry (2001): Overcoming Isolation: Women's Dilemmas in American Academic Science. In: Minerva 39 (2), S. 239–257.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.) (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.

Korff, Svea/Roman, Navina/Schröder, Julia (2012): Inside the Blackbox – Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung? In: Beaufäys, Sandra/Engels, Anita/Kahlert, Heike (Hg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt, New York: Campus, S. 25–56.

Leemann, Regula Julia/Maurer, Elisabeth (2000): Graduiertenkollegs aus Gleichstellungssicht. Zwei Basisinstrumente zur internen Prozessevaluation. Gleichstellung von Frau und Mann und Interdisziplinarität als Qualitätsdimension des Forschens Lernens. Zürich: UniFrauenstelle. http://www.phzh.ch/dotnetscripts/mitarbeitendenportraitnet/Dateien/53802/10/Bericht_Graduiertenkolleg.pdf [11.08.2008].

Mau, Steffen/Gottschall, Karin (2008): Strukturierte Promotionsprogramme in den Sozialwissenschaften. In: Soziologie 37 (1), S. 41–60.

Mayring, Philipp (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim, Basel: Beltz.

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlev/Kraimer, Klaus (Hg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 441–471.

Prommer, Elisabeth/Lünenborg, Margreth/Matthes, Jörg/Mögerle, Ursina/Wirth, Werner (2006): Die Kommunikationswissenschaft als »gendered organization«. Geschlechtsspezifische Befunde zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Publizistik 51 (1), S. 67–91.

Schmidt, Boris/Richter, Astrid (2008): Unterstützender Mentor oder abwesender Aufgabenverteiler? – Eine qualitative Interviewstudie zum Führungshandeln von Professorinnen und Professoren aus der Sicht von Promovierenden. In: Beiträge zur Hochschulforschung 30 (4), S. 34–58.

Stark, Barbara (2003): Qualität der Förderung in Graduiertenkollegs: Ergebnisse einer Kollegiatenbefragung. Weinheim: Wiley-VCH.

Wissenschaftsrat (2001): Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Berlin: Wissenschaftsrat.

Wissenschaftsrat (2002): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung, Saarbrücken: Wissenschaftsrat.

Wissenschaftsrat (2011): Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier. Köln: Wissenschaftsrat.

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].

Zuckerman, Harriet/Merton, Robert K. (1973): Age, Aging, and Age Structure in Science. In: Merton, Robert K.: The Sociology of Science. Theoretical and Empirical Investigations. Chicago, London: The University of Chicago Press, S. 497–559.

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.

Broschüre zum Projekt »Wissenschaftskarrieren«

Kahlert, Heike (2011): »Promoviert – was nun?« Karriereorientierungen, -pläne und -beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen. Rostock: Universität Rostock.
http://www.heike-kahlert.de/images/downloads/Broschuere_Wissenschaftskarrieren_2011.pdf.



Projektleitung & Kontakt

PD Dr. Heike Kahlert
mail@heike-kahlert.de
www.heike-kahlert.de

Durchführende Institution

Stiftung Universität Hildesheim
Institut für Sozialwissenschaften

Marienburger Platz 22
31141 Hildesheim, Deutschland

www.uni-hildesheim.de/index.php?id=6989

Stand: Juli 2013

GEFÖRDERT VOM

