

Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das „akademische Frauensterben“ auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft

Heike Kahlert

Im Mittelpunkt des Beitrags stehen aktuelle fächer- und geschlechtervergleichende Forschungsergebnisse zum „akademischen Frauensterben“ (*Hassauer 1994*), das insbesondere mit bzw. nach dem Promotionsabschluss einsetzt. Aus den Perspektiven von Promovierenden und Postdocs sowie Hochschullehrenden wird die Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Hinblick auf die Karriereplanung am Übergang in die Postdocphase beleuchtet. Die Autorin vertritt dabei die These, dass das „akademische Frauensterben“ im bestehenden wissenschaftlichen Karrieresystem konstitutiv angelegt ist und in den durch Geschlechterungleichheit geprägten Wissenschaftsorganisationen weiterlebt. Es wird in sozialen Praktiken der Wissenschaft, etwa der Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, produziert und reproduziert, könnte darin aber auch verändert werden.

1 Frauen als „kontinuierliche Seltenheitsmitglieder“ in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Einer bis heute weitgehend zutreffenden und pointierten Analyse von Friederike Hassauer (*1994, S. 149*) zufolge sind Frauen in Spitzenpositionen in der Wissenschaft „keine Normalmitglieder, sondern ‚kontinuierliche Seltenheitsmitglieder‘ der Institution“. Mit Blick auf die gleichstellungspolitisch intendierte Steigerung der Frauenanteile in der Wissenschaft müsse „zwischen der Liberalisierung in der Qualifizierungsphase der Frauen einerseits und andererseits einer Verschärfung der Zugangschancen für Lebenszeitstellen“ (*Hassauer 1994, S. 150*), soll für das deutsche Wissenschaftssystem heißen: Professuren, differenziert werden.

Die Daten zu den Frauenanteilen auf den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn belegen, dass diese Diagnose auch 20 Jahre später weitgehend zutrifft: Für das Jahr 2013 weist das Statistische Bundesamt (*2015*) einen Frauenanteil von 49,8 Prozent am Studienanfang, 47,6 Prozent an den Studierenden, 50,8 Prozent an den Absolvierenden und 44,2 Prozent an den abgeschlossenen Promotionen aus. Bis einschließlich Promotionsabschluss kann also inzwischen von einer weitgehenden Geschlechterparität ausgegangen werden, abgesehen von fächerbezogenen, zum Teil erheblichen, Differenzierungen. Zugleich waren jedoch im Jahr 2013 lediglich 21,3 Prozent der Professuren insgesamt bzw. 11,3 Prozent der C4- bzw. W3-Professuren von

Frauen besetzt. Obwohl es sich bei den genannten Prozentwerten sämtlich um Querschnittsdaten handelt und obwohl der Frauenanteil auf allen Qualifikations- und Karrierestufen seit der Veröffentlichung von Hassauers Diagnose angestiegen ist, wird deutlich, dass nach wie vor nur ein Bruchteil der Frauen, die ein akademisches Studium aufnehmen, dauerhaft im Wissenschaftssystem verbleibt und eine wissenschaftliche Spitzenposition einnimmt. Gleichwohl gibt es Hinweise, dass, anders als von Hassauer behauptet, auch die Frauenanteile an den Berufungen allmählich steigen (*Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2013, S. 17*), allerdings im Schnecken-tempo.

Hassauer (1994, S. 148) beschreibt das sukzessive Verschwinden der Frauen von den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft als „akademische(s) Frauensterben“; vielerorts wird dieses Phänomen auch mit der nicht unproblematischen Metapher der *leaky pipeline*, der leckenden Rohrleitung, gefasst (*Husu 2001*). Eine wesentliche Karrierephase, in der der Wissenschaft anteilig mehr Frauen als Männer verloren gehen, stellt die Karriere- und Qualifizierungsphase zwischen dem Promotionsabschluss und der Berufung auf eine dauerhafte Professur dar. Für das deutsche Wissenschaftssystem wird bisher für diese Phase der wissenschaftlichen Laufbahn fächer- und geschlechtervergleichend kaum untersucht, wie individuelle Motive, institutionelle Aspekte und strukturelle Bedingungen das Karrierehandeln des wissenschaftlichen Nachwuchses moderieren und den Frauenschwund bedingen.

An diesem Desiderat setzen die folgenden Ausführungen an, in denen das „akademische Frauensterben“ im Übergang von der Promotions- in die Postdocphase aus den Perspektiven von Promovierenden und Postdocs sowie Hochschullehrenden am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie beleuchtet wird. In der internationalen Forschung wird für den in dieser Phase der wissenschaftlichen Laufbahn beobachtbaren Frauenschwund eine Mischung aus Fremd- und Selbstselektion verantwortlich gemacht, die sich aus *harten Faktoren* wie Rahmenbedingungen von Beschäftigungsverhältnissen und *weichen Faktoren* in Gestalt von Aspekten der Professions- und Organisationskultur zusammensetzt (zusammenfassend *Kahlert 2013b*).

Die Untersuchung und Verbesserung der Qualifizierungsbedingungen von Promovierenden und neuerdings auch von Postdocs ist seit geraumer Zeit im bildungs- und wissenschaftspolitischen Fokus (z. B. *Wissenschaftsrat 2001, 2002, 2011, 2014; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013*). Strukturierte Promotionsprogramme sollen zur Verbesserung der ersten Qualifizierungsphase beitragen, und die Probleme in der wissenschaftlichen Karrierestruktur zwischen dem Abschluss der Promotion und der Berufung auf eine Lebenszeitprofessur soll durch die Einführung neuer Karrierewege in der Postdocphase und eine neu zu gestaltende Bewährungsphase für eine so genannte

Tenure-Track-Professur gemildert werden (*Wissenschaftsrat 2014*). Hinsichtlich der *harten Faktoren* finden also im deutschen Wissenschaftssystem Kurskorrekturen statt, die zur Verbesserung der Rahmenbedingungen beitragen können, unter denen der wissenschaftliche Nachwuchs beschäftigt ist und sich weiterqualifiziert. Auch aus Gleichstellungsperspektive werden diese Aktivitäten als Beiträge zur Optimierung der Nachwuchs- und Frauenförderung gesehen.

Weiche Faktoren in Verbindung mit wissenschaftlichen Professions- und Organisationskulturen, wie etwa die im wissenschaftlichen Karriereprozess hohe Abhängigkeit von professionellen Beziehungen zwischen statusdifferenten Personen, werden über diese Reformmaßnahmen aber kaum adressiert. So werden zwar unter dem Stichwort der Qualitätssicherung in Promotionsverfahren auch die Betreuungsverhältnisse thematisiert (*Wissenschaftsrat 2011, S. 19–20*) oder aber in Verbindung mit der angestrebten Qualitätssicherung bei Personalgewinnung und -beurteilung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern das „Mehraugenprinzip“ (*Wissenschaftsrat 2014, z. B. S. 10*) gefordert. Auch die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie(ngründung) soll verbessert werden. Inwiefern damit jedoch kulturell tradierte Betreuungs- und Förderungspraktiken sowie Rekrutierungsprozesse durchbrochen werden und dabei im professionellen Alltagshandeln in den Wissenschaftsorganisationen chancengleichheitsbezogene Fragen mehr Gewicht erhalten, ist offen.

Aus Sicht der Geschlechterforschung ist diesbezüglich jedenfalls Skepsis angebracht. So zeigen diverse Studien etwa, dass die Personalauswahl in der Wissenschaft in erster Linie „nach dem Prinzip der geschlechtlichen Homogamie“ (*Lind 2004, S. 117*) erfolgt. Doktorandinnen schätzen ihre Betreuung als schlechter bzw. weniger intensiv ein als Doktoranden und erleben im Promotionsprozess weniger Förderung und Ermutigung als Männer (*Lind 2004, S. 85*). Auch in den Bereichen Karriereplanung und Networking beklagen Nachwuchswissenschaftlerinnen fehlende Unterstützung durch ihre männlichen Vorgesetzten (*Prommer/Lünenborg/Matthes/Mögerle/Wirth 2006, S. 80–81; Frank Fox 2003, S. 254–255*). Sie fühlen sich eher als ihre Kollegen aus informellen Netzwerken ausgeschlossen und verfügen meist über ein kleineres Kontaktnetzwerk. Zudem wird Untersuchungen zufolge der wissenschaftliche Nachwuchs jeweils eher vom gleichen Geschlecht gefördert, wobei widersprüchliche Befunde dazu existieren, ob Frauen insgesamt weniger Unterstützung erhalten oder gleichermaßen wie Männer gefördert werden.

Nur in wenigen Studien wird reflektiert, inwiefern die Betreuung und Förderung in der Promotionsphase den Fortgang der wissenschaftlichen Laufbahn der Promovierenden beeinflussen. Dies ist umso bemerkenswerter, als eine Vollerhebung beim kommunikationswissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland, Österreich und der Schweiz die Zufriedenheit der Promovierenden bezüglich der Betreuung mit der Karriereplanung

in Verbindung bringt: Personen, die sich nicht genügend betreut fühlten, trauten sich der Studie zufolge weniger zu, das Karriereziel Professur zu planen (*Prommer/Lünenborg/Matthes/Mögerle/Wirth 2006, S. 82*). Dabei zeigten sich vor allem Frauen mit der Betreuungssituation unzufrieden (*Prommer/Lünenborg/Matthes/Mögerle/Wirth 2006, S. 80–82*).

Im Folgenden wird auf der Grundlage eigener empirischer Studien¹ erstens erörtert, welche Erfahrungen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler der Fächer Politikwissenschaft und Chemie mit der Betreuung und Förderung durch Hochschullehrende im Hinblick auf ihre Karrierepläne und -ziele machen. In einem weiteren Schritt werden die Einstellungen von Hochschullehrenden beider Fächer bezüglich der Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Übergang von der Promotions- in die Postdocphase und der Herstellung von Chancengleichheit der Geschlechter analysiert. Eine abschließende Diskussion führt die Ergebnisse zusammen.

2 Zentrale Konzepte, methodisches Vorgehen und Datengrundlage

Die diesem Beitrag zugrunde liegenden Forschungen stützen sich in akteursorientierter Perspektive auf den triadischen Karrierebegriff nach Kornelia Rappe-Giesecke. Demnach erscheint die Wissenschaftskarriere als „das emergente Produkt von Lebensgeschichte (also persönlicher Biographie), Laufbahn in der Organisation und Werdegang in der Profession“ (*Rappe-Giesecke 2008, S. 45*). Eine Wissenschaftskarriere entsteht also „aus den Relationen zwischen den drei simultan ablaufenden Prozessen der Gestaltung der Biographie, der beruflichen Laufbahn und des professionellen Werdegangs“ (*Rappe-Giesecke 2008, S. 139*). In struktur- und organisationsozentrierter Perspektive stützt sich das Vorhaben auf das Konzept der „inequality regimes“ nach Joan Acker (*2006*) und auf das Cooling-out-Konzept nach Burton R. Clark (*1959*). Beide Konzepte dienen dazu, den Beitrag von Wissenschaft und Hochschule als Institution bzw. Organisation zum individuellen Karrierehandeln zu identifizieren.

Clarks Ausführungen zufolge ist die Cooling-out-Funktion, das Auskühlen und Ausgekühlt-Werden von Organisationsmitgliedern auf verschiedenen Karrierestufen und in

¹Die Basis stellen zwei Forschungsvorhaben unter der Leitung der Autorin dar. Das Forschungsprojekt *Statuspassage Promotion: Betreuung und Förderung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie* wurde von 2011 bis 2012 aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) für Deutschland im Zuge der Richtlinien zur Förderung von Forschungsvorhaben zum Themenschwerpunkt „Frauen an die Spitze“ im Rahmen des Förderbereichs „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ mit den Förderkennzeichen 01FP10127 und 01FP10128 gefördert. Vorangegangen war das Forschungsprojekt *Wissenschaftskarrieren: Orientierung, Planung und Beratung am Beispiel der Fächer Politikwissenschaft und Chemie*, das von 2008 bis 2011 ebenfalls aus Mitteln des BMBF und ESF im genannten Themenschwerpunkt mit den Förderkennzeichen 01FP0806 und 01FP0807 gefördert wurde. Die Vorstände der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW) und der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) unterstützten beide Vorhaben.

verschiedenen organisationalen Kontexten, ein fester Bestandteil demokratischer Gesellschaften, die zwar Chancengleichheit anstreben, zugleich jedoch begrenzte Ressourcen haben. Cooling out fungiert in dieser Diskrepanz zwischen Erwartungen und Möglichkeiten als Vermittlung zwischen der demokratischen Vorgabe der Chancengleichheit und der organisationalen Funktion der Selektion (Clark 1959, S. 569). Cooling out kann mit Clark als *Vermittlung* zwischen organisationalen Strategien und individuellem Handeln verstanden werden. Das Individuum erscheint dabei als handelnde und handlungsmächtige Person, die nicht nur organisationalen Effekten ausgesetzt ist, sondern diese auch verarbeiten, umdeuten oder zurückweisen kann. Cooling out kann *hart* und deutlich erfolgen, aber auch *weich* und eher verdeckt geschehen. Es findet auch im Bildungs- und Wissenschaftssystem statt. Mit der dort vorherrschenden meritokratischen Grundhaltung von Chancengleichheit und zugleich faktischen Ressourcenknappheit gehen zwangsläufig immer auch Selektionsprozesse einher.

Ackers (2006) Überlegungen zu Ungleichheitsregimes stellen eine sinnvolle Erweiterung von Clarks Ideen dar. Die Soziologin geht davon aus, dass in allen Organisationen Ungleichheitsregimes wirken. Acker versteht Ungleichheitsregimes als lose zueinander in Beziehung gebrachte Praktiken, Prozesse, Handlungen und Bedeutungen, die in bestimmten Organisationen aus Klasse, Geschlecht und rassistischen Ungleichheiten resultieren und diese aufrechterhalten. Ungleichheitsregimes haben eine *harte* Seite, etwa in Bezug auf Macht, Sicherheit und Bezahlung, und eine *weiche* Seite, etwa in Bezug auf Respekt und Arbeitsbeziehungen. Sie können folglich als berufliche Karrieren strukturierend konzeptionalisiert werden, auch in der Wissenschaft.

Die Verknüpfung der organisations- und strukturorientierten Perspektive und der aktorsorientierten Perspektive erfolgt in den vorliegenden Studien mit der Sozialtheorie der Strukturierung des britischen Soziologen Anthony Giddens (1995), die es ermöglicht, aktorsorientiert empirisch zu forschen und dabei trotzdem die Struktur und die Institutionen bzw. Organisationen einzubeziehen. Giddens' Theorie und Methodologie ermöglicht, den Mikro-Makro-Gegensatz zu überwinden und setzt Handeln und Struktur in ein wechselseitiges Verhältnis, ohne das eine oder das andere zu priorisieren. Strukturierung ist nach Giddens ein Prozess der Produktion und Reproduktion von Strukturen durch das Handeln der Akteure. Ausgehend von der Analyse des individuellen Handelns können demnach also auch Aussagen über Institutionen, Organisationen und Strukturen gemacht werden. Was als individuelle Entscheidung erscheint, beispielsweise das Karrierehandeln, nach Abschluss der Promotion in der Wissenschaft zu bleiben (bzw. bleiben zu wollen) oder diese zu verlassen, hat demnach also auch eine institutionelle bzw. organisationale und eine strukturelle Seite, die den Individuen in der und durch die Institution Wissenschaft sowie ihre Organisation(en) vermittelt wird und durch diese beeinflusst ist.

Mit Blick auf die Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Promotionsphase bzw. im Übergang zur Postdocphase haben Hochschullehrende eine Schlüsselstellung, denn insbesondere die Statuspassage zur Postdocphase 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. Insofern werden Hochschullehrende in den vorliegenden Studien in Anlehnung an Harriet Zuckerman und Robert K. Merton (1973, S. 520) als Gatekeeper verstanden. Im Gatekeeping-Prozess ist es bedeutsam, wer auswählt, wer zur Wahl steht, welchen Regeln der Selektionsprozess folgt und welche Auswahlkriterien angelegt werden (Husu 2004). Dabei können, so die hier vertretene These, auch mentale Modelle und Einstellungen der Auswählenden in Bezug auf das Geschlecht der Auszuwählenden eine Rolle spielen. Diese Modelle und Einstellungen sind durch Ungleichheitsregimes geprägt und prägen diese zugleich, können aber auch die Selektionsprozesse verändernd wirken.

Obwohl die Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der aktuellen wissenschaftspolitischen Diskussion großen Raum einnimmt, sind die damit verbundenen Konzepte forschungsmethodologisch kaum geschärft. So werden die beiden Begriffe den Alltagsverständnissen der jeweiligen Akteure und Akteurinnen entsprechend verwendet, jedoch nicht näher expliziert. In den vorliegenden Untersuchungen wurde demgegenüber ein begriffliches Instrumentarium erarbeitet, das eine systematische Differenzierung von Betreuung und Förderung im hier interessierenden Kontext ermöglicht.

Als *Betreuung* werden die Unterstützungsleistungen von Gatekeepern und ggf. weiteren betreuungsrelevanten Personen gefasst, die sich unmittelbar auf den Promotionsabschluss richten. Dabei lassen sich vier Aspekte unterscheiden: die ideell-persönliche Betreuung (Ablauf und Ausgestaltung der professionellen Betreuungsbeziehung), fachliche Betreuung (z. B. Beratung in fachlichen und methodischen Fragen), strukturell-ideelle Betreuung (Strukturierung und Rahmenbedingungen des Promotionsprozesses) sowie strukturell-materielle Betreuung (finanzielle Unterstützung des Lebensunterhalts und von Tagungsteilnahmen der Promovierenden, insofern diese integraler Bestandteil der Promotion sind).

Leistungen zur Unterstützung der Promovierenden im weiteren Sinne werden in der Studie als *Förderung* begriffen. 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 kein integraler Bestandteil der Ausbildung. Förderung wird analog zu Betreuung in vier Aspekte differenziert: die ideell-persönliche Förderung (Motivation, Laufbahn-

beratung und Vermittlung impliziten Wissens), fachliche Förderung (Vermittlung von Schlüsselkompetenzen für eine wissenschaftliche Laufbahn), strukturell-ideelle Förderung (aktives Handeln der Hochschullehrenden in Bezug auf die Karriere der Promovierenden, z. B. Integration in die Scientific Community) und strukturell-materielle Förderung (Bereitstellung von materiellen Ressourcen zur Fortsetzung der Wissenschaftskarriere im Anschluss an die Promotion).

Die explorativen Studien sind fächer- und geschlechtervergleichend angelegt. Mit dem Bezug auf die Fächer Politikwissenschaft und Chemie fokussieren die Untersuchungen ein vergleichsweise junges geistes- und sozialwissenschaftliches sowie ein vergleichsweise altes naturwissenschaftlich-technisches Fach.² Somit sind die beiden großen Wissenschaftskulturen mit den ihnen zugeschriebenen wissenschaftskulturspezifischen unterschiedlichen Weltanschauungen und Werthaltungen repräsentiert. Hinzu kommt der unterschiedliche Stellenwert der Promotion für eine außerhochschulische Berufstätigkeit: In der Chemie ist die Promotion in Deutschland auch für eine außerhochschulische Berufstätigkeit etwa in der Industrie notwendig, in der Politikwissenschaft ist dies nicht zwingend der Fall.

Die folgenden Ausführungen gründen sich erstens auf 60 problemzentrierte Interviews (*Witzel 2000*) mit Promovierenden und Promovierten der Fächer Politikwissenschaft und Chemie. Bundesweit wurden zwischen Herbst 2008 und Frühjahr 2009 je Fach 15 Frauen und 15 Männer interviewt, die mittels theoretischer Samplebildung zudem nach weiteren Kriterien wie sozialer Herkunft, Lebensform, Promotionsstatus (Promotionsabschluss innerhalb eines Jahres geplant bzw. erfolgt), Promotionsmodell (Stelle, Stipendium...) und Karriereziel zum Zeitpunkt des Interviews (Wissenschaft, außerwissenschaftliche Tätigkeit, unentschieden) differenziert sind. Ergänzend ermöglichen zweitens 17 Experteninterviews (*Meuser/Nagel 1991*) mit Hochschullehrenden der beteiligten Fächer die Analyse ihrer Einstellungen und Erfahrungen bezüglich der Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Chancengleichheit der Geschlechter. Hierzu wurden bundesweit 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. Die Befragten sind etwa an verschiedenen deutschen Universitäten tätig, vertreten unterschiedliche Teilbereiche ihres Fachs und repräsentieren unterschiedliche (akademische) Altersgruppen sowie Lebensstile. Die leitfadengestützten Interviews wurden aufgezeichnet und mithilfe von QDA-Software qualitativ inhaltsanalytisch ausgewertet (*Mayring 2008*).

²An deutschen Universitäten wurde die Politikwissenschaft erst 1949 als Disziplin gegründet (zum Vergleich: in den USA bereits 1880, in Österreich 1963), während die Chemie hier bereits seit 1783 existiert.

3 **Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aus Sicht der Betroffenen**

Unabhängig von den ebenfalls analysierten Karriereorientierungen, die in verschiedenen Karrieretypen („Wissenschaft als Beruf“, „Außerwissenschaftliche Tätigkeit“ und „Offenheit“) zusammengefasst werden können (Kahlert 2012), zeichnen alle befragten Promovierenden und Postdocs ein recht ernüchterndes Bild der Betreuungs- und Förderungspraxis im deutschen Wissenschaftssystem. Neben guten Erfahrungen mit der sozial kompetenten und fachlich versierten Ausgestaltung von Betreuungs- und Förderungsbeziehungen finden sich zahlreiche Schilderungen schlechter Erfahrungen. Diese werden als wesentliche Mängel auf Seiten der Betreuungspersonen dargestellt, unabhängig davon, ob es sich um eine Individualpromotion oder ein strukturiertes Promotionsprogramm handelt, nämlich Zeit und in Verbindung damit die Intensität, soziale Kompetenzen in der Ausgestaltung der Betreuungsbeziehungen und fachliches Desinteresse oder gar ungenügende Fachkompetenz für das Promotionsthema.

Die fächer- und geschlechtervergleichende Betrachtung zeigt, dass die Befragten ihre Promotion mehrheitlich direkt an das Studium anschließen. Insbesondere in der Politikwissenschaft beinhaltet das Sample aber auch einige, die nach dem Studienabschluss zunächst außeruniversitär berufstätig waren und zur Promotion an die Universität oder an ein außeruniversitäres Forschungsinstitut zurückkehren. 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 der Bewertung ihrer Betreuungserfahrungen gegenüber denjenigen, die die Wissenschaft nach dem Studium noch nicht verlassen haben.

Die Betreuungssituation in persönlich-ideeller und fachlicher Hinsicht scheint den Interviews zufolge in der Politikwissenschaft insgesamt besser zu sein als in der Chemie, wobei Befragte beider Fächer die Arbeitsüberlastung der Betreuungspersonen hervorheben. Besonders in den Karrieretypen „Außerwissenschaftliche Berufstätigkeit“ und „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. Hochschul- bzw. Betreuungswechsel in der Politikwissenschaft wird 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 Arbeitskreisleitungen 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). Das fordert und fördert die Eigeninitiative. Da sich die meisten Befragten ihr Promotionsthema selbst suchen, sind sie zumeist relativ bald Experte bzw. Expertin in diesem Themenfeld. Das macht sie in fachlicher Hinsicht vergleichsweise unabhängig von Betreuungspersonen. Zudem promovieren sie häufig auf Basis von Stipendien, die sie selbst erworben haben. Auch dies fordert und fördert ihre Unabhängigkeit von der Betreuerin bzw. dem Betreuer.

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) zu haben scheinen. Sie gehen vielmehr 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. Förderung scheinen die Promovierenden eher in der Chemie als in der Politikwissenschaft zu erhalten. Diese Förderung umfasst dann vor allem die Mitwirkung an 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 in der Politikwissenschaft damit zusammenhängen, dass die Ausstattung des Fachs mit Personalstellen für promovierte Personen insgesamt eher bescheiden ist. In der Chemie hingegen ist es üblich, dass Postdocs den Arbeitskreis nach der Promotion verlassen und ins Ausland gehen.

Die befragten Frauen thematisieren in beiden Fächern 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. Nur bei den Chemikerinnen finden sich auch einige, die bereits mit der Betreuung im Diplomstudium schlechte Erfahrungen gemacht und für die Promotion den Arbeitskreis

gewechselt haben. 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 Aktivitäten aufwenden zu müssen als die männlichen Interviewpersonen. Vereinzelt signalisieren weibliche Befragte beider Fächer auch, dass sie sich eine wissenschaftliche Laufbahn eher vorstellen könnten bzw. diese eher verfolgen würden, wenn sie entsprechend gefördert würden, was bei den Befragten kaum der Fall zu sein scheint.

In den Interviewanalysen wird kein systematischer Zusammenhang zwischen den Betreuungs- und Förderungserfahrungen und der Karriereplanung im Übergang von der Promotions- in die Postdocphase erkennbar. Das heißt jedoch nicht, dass gute bzw. schlechte Erfahrungen mit der Betreuung und Förderung keinen Einfluss auf die Karriereplanung haben: Sie können sehr wohl positiv und/oder negativ verstärkend auf Karrierepläne einwirken. Insofern können sie nicht isoliert betrachtet werden, sondern müssen im Kontext der Karriereorientierungen und des weiteren Karriereverlaufs der Befragten analysiert werden.

4 Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aus Sicht von Gatekeepern und Gatekeeperinnen

Die befragten 17 weiblichen und männlichen Gatekeeper der Fächer Politikwissenschaft und Chemie stellen die Betreuung von Promovierenden insgesamt als sehr zeitaufwändig und intensiv dar. Dabei reicht die Bandbreite der Betreuung 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 wird aus den Interviews deutlich, dass Betreuung nach Bedarf bzw. ad hoc zumeist in unstrukturierten und unregelmäßigen Einzelgesprächen erfolgt. In diesem Zusammenhang ist das je nach Fach unterschiedliche Ausmaß an Anwesenheit der Betreuungspersonen am universitären Arbeitsplatz bedeutend: Während es dem wissenschaftlichen Nachwuchs 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. Die fachliche Betreuung wird in den Interviews eng mit der ideell-persönlichen Betreuung verknüpft und kaum weiter ausgeführt.

Ausführlich thematisieren die Befragten die strukturell-ideelle Betreuung. Dabei werden erhebliche Unterschiede zwischen den beiden Fächern deutlich, 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 strukturierter 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 wissenschaftliche Austausch. Für beide Fächer heben die Befragten geschlechtsbezogene Aspekte als Hemmnisse zuungunsten von Nachwuchswissenschaftlerinnen hervor, die sich auf die Familiengründung und die Vereinbarkeit von Familie und Promotion beziehen, z.B. Arbeitsschutzbestimmungen für schwangere und stillende Chemikerinnen, die keine Laborarbeit durchführen dürfen.

Mit Blick auf die strukturell-materielle Betreuung geht es in den Interviews 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. Dabei 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: Die Chemie ist als forschungsintensive Naturwissenschaft diesbezüglich per se besser aufgestellt als die Politikwissenschaft als lehrintensive Geistes- bzw. Sozialwissenschaft.

Während die Ausführungen der befragten Gatekeeper zur Betreuung der Promovierenden in den Interviews vergleichsweise großen Raum einnehmen, finden sich zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses 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. Die fachliche Förderung spielt in den Interviews kaum eine Rolle.

Gemeinsame Tagungsbesuche, bei denen die Promovierenden bzw. Postdocs etwa gezielt bestimmten Personen vorgestellt werden, gemeinsame Publikationen oder auch das Abfassen von Referenzen als Beispiele für direkte strukturell-ideelle Förderung werden nur selten erwähnt. Die zurückhaltende Thematisierung dieses Aspekts von Förderung könnte damit zusammenhängen, dass der (Wissenschafts-)Markt für

Promovierte 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 oder nur selektiv praktiziert werden. Manche Interviewte schätzen ihren Einfluss bzw. ihre Einflussmöglichkeiten auf die wissenschaftliche Laufbahn ihrer Promovierenden zudem als sehr gering ein. Auch bezüglich der strukturell-materiellen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zeigen sich die Befragten zurückhaltend.

Laut eigenen Aussagen messen die Gatekeeper mehrheitlich dem Geschlecht der Promovierenden, aber auch ihrem eigenen keine Bedeutung bei. Wenngleich deutlich wird, dass sie individuelle Unterschiede in der Betreuung machen, beschreiben sie ihre Betreuungs- und Förderungspraxis durchweg wissenschaftlichen Standards folgend als weitgehend geschlechtsneutral. Zum Teil weisen die Befragten beider Geschlechter darauf hin, dass Frauen mehr Ermutigung und Zuspruch brauchen, um eine Promotion aufzunehmen bzw. eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen. Inwiefern sie selbst diese Ermutigung leisten, bleibt in den Interviews jedoch offen.

Fasst man die Erklärungsansätze der Interviewpersonen zur Frage zusammen, wie sie sich in Bezug auf ihr jeweiliges Fach den nach Abschluss der Promotion abnehmenden Frauenanteil in der wissenschaftlichen Laufbahn erklären, so handelt ein großer Teil der Antworten von Geschlechterdifferenzen in den Lebensläufen und -entwürfen des wissenschaftlichen Nachwuchses und damit von Bedingungen und Einflüssen außerhalb der Wissenschaft (*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. Einige Befragte beobachten Veränderungen auf Seiten der jungen Männer bzw. Väter und thematisieren einen Wandel in der familialen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Hingegen sind die Ausführungen der Befragten zur Karriereplanung von Nachwuchswissenschaftlerinnen widersprüchlich: Einerseits ist es für die Gatekeeper 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 Drop-outs von promovierten Wissenschaftlerinnen aus der wissenschaftlichen Laufbahn aber auch die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsethos in Hochschule und Forschung ein. Im Vordergrund stehen dabei die Nachteile des Hochschullehrendenberufs und des

Karrierewege bis zur Berufung. Die von den Befragten angeführten Befristungsregelungen, Arbeitsbelastungen und die Erwartungen an permanente Verfügbarkeit gelten zwar für beide Geschlechter, werden 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. Im Anschluss an Acker können diese Beobachtungen als Anzeichen für eine Wahrnehmung der wissenschaftlichen Organisationen als von einem geschlechtlichen Ungleichheitsregime durchzogen gedeutet werden, das zuungunsten von Frauen wirkt. Dies steht im Widerspruch zu der überwiegenden Darstellung der Befragten in Bezug auf die vermeintliche Geschlechtsneutralität bei der Rekrutierung, Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

5 Wider die Chancengleichheit – Ungleichheitsregimes im Subtext von Wissenschaftsorganisationen

Auch in strukturierten Promotionsprogrammen und vergleichbaren Promotionssettings ist die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach wie vor hochgradig durch persönliche Beziehungen, individualisierte Förderpraxen und selektive Kooptationsprozesse geprägt (*Kahlert/Gonschior/Nieter/Sarter 2011*). Selbst unter Bedingungen strukturell veränderter Promotionsbedingungen sind also die Hochschullehrenden für die Karrierepläne und –ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Entwicklung der professionellen Identität von Promovierenden, ihre Integration in die Scientific Community und auch die Frauenförderung weiterhin von hoher Bedeutung. Gatekeeping erweist sich demnach auch angesichts der Reformen von Promotionsverfahren und Karrierewegen als bedeutsam für die Karrierepläne und -chancen der einzelnen. Doch gilt dies für alle in der vorliegenden Studie befragten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler gleichermaßen?

Bezieht man die Darstellungen der Gatekeeper und des Nachwuchses hinsichtlich der Praxis und Erfahrungen von *Betreuung* aufeinander, so werden Übereinstimmungen und 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, die auch mit fachlich differenzierten Standards etwa hinsichtlich der Anwesenheit am universitären Arbeitsplatz sowie Autonomie bzw. Abhängigkeit in der Themen- und Methodenwahl für die Dissertation zusammenhängen. Deutlich wird, wie abhängig *gute* und *schlechte* Betreuung von individuellen Bedürfnissen und Wünschen auf Seiten der Promovie-

renden und individuellen Führungsstilen sowie institutionellen Rahmenbedingungen (Zeit, Stellen, Geld, Infrastruktur) auf Seiten der Betreuenden ist. Dabei hängt die Bewertung der Betreuung als *gut* bzw. *schlecht* davon ab, inwiefern Erwartungen des wissenschaftlichen Nachwuchses und Praktiken der Hochschullehrenden konvergieren.

Quer dazu liegt ein geschlechtliches Ungleichheitsregime, in dem der Kinderfrage eine Schlüsselrolle zukommt, unabhängig von einer evtl. bestehenden faktischen Elternschaft oder zumindest Absicht zur Familiengründung. Nahezu alle befragten Hochschullehrenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen gehen in den Interviews auf die (potenzielle) Mutterschaft ein, die in der Promotions- bzw. Postdocphase eintreten kann. Dabei wird die (potenzielle) Mutterschaft von den Gatekeepern mehrheitlich als Mobilitäts- und damit Karrierehindernis von Frauen dargestellt, das die Attraktivität ihres wissenschaftlichen Lebenslaufs schmälert (Kahlert 2014). Nachwuchswissenschaftlerinnen beschreiben die (potenzielle) Mutterschaft demgegenüber als Anlass zur Diskriminierung durch Hochschullehrende, vor allem in der Chemie, in der schwangere und stillende Frauen einem besonderen gesetzlichen Arbeitsschutz unterliegen. Die ebenfalls in dieser Karrierephase mögliche Vaterschaft wird hingegen längst nicht von allen Befragten thematisiert, geschweige denn mit Blick auf die wissenschaftliche Laufbahn von Männern problematisiert.

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“ abhängig und somit als kaum beeinflussbar 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 durch entsprechende Nachwuchsförderung. Ein Rollenverständnis als Gatekeeper für wissenschaftliche Karrieren des Nachwuchses lassen nur sehr wenige Interviewpersonen erkennen. Auch die befragten Promovierenden und Promovierten sehen eine bzw. ihre mögliche Wissenschaftskarriere vor allem als etwas individuell Herzustellendes an und erwarten diesbezüglich kaum Förderung von den Hochschullehrenden. Allerdings weisen einige Nachwuchswissenschaftlerinnen darauf hin, dass sie durch Förderung motiviert (werden) würden, ihre wissenschaftliche Laufbahn fortzusetzen.

Führt man nun diese Ergebnisse mit den in der Studie ebenfalls analysierten Geschlechterkonstruktionen der Gatekeeper zusammen, so kann vermutet werden, dass die Hochschullehrenden Frauen und Männer im wissenschaftlichen Nachwuchs unterschiedlich betreuen und fördern, selbst wenn sie dies nicht bewusst tun und/oder

wahrnehmen. Das von den Gatekeepern 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), stellt nach Ansicht der Interviewpersonen im problematischen Vereinbarkeitsmanagement oder aber auch um des partnerschaftlichen Machtgefälles zuliebe zumeist ihre ohnehin zum Teil vermeintlich 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 in Hochschule und Forschung als Professorin zu verbleiben, (noch?) nicht als „normal“ gilt. Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen scheinen also in den Vorstellungen von Hochschullehrenden beiderlei Geschlechts immer noch „Seltenheitsmitglieder“ (*Hassauer 1994, S. 149*) in Hochschule und Forschung zu sein. Dies korrespondiert mit den Frauenanteilen an den Professuren, die zwar sukzessiv steigen, aber noch niedrig sind.

Die Interviews mit den Hochschullehrenden und den promovierenden und promovierten Männern belegen zugleich, dass die in professionellen statusasymmetrischen Beziehungen verankerte Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht als besonders karriererelevant dargestellt wird. Die Wissenschaftskarriere wird in diesen Fällen also nicht als Handeln in Strukturen, sondern vielmehr als individuelle Leistung vorgestellt, die von einzelnen erbracht wird und vermeintlich frei von jeglichen sozialen und/oder organisationalen Einflüssen ist. Nahezu ungebrochen scheint nämlich in den Interviews mit den Gatekeepern beiderlei Geschlechts, aber auch bereits mit vielen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern die historisch etablierte implizite Orientierung am Ideal der wissenschaftlichen Persona (*Daston 2003*) bzw. der autonomen wissenschaftlichen Persönlichkeit (*Engler 2001*) auf, die das nach wie vor dominierende Leitbild von Wissenschaft als Lebensform widerspiegelt und implizit männlich vorgestellt wird.

Die Wissenschaft fordert demnach die ganze Person und scheint schwerlich mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren, für die nach wie vor Frauen als hauptverantwortlich angesehen werden. Und doch ist die „wissenschaftliche Persona“, wie Lorraine Daston (*2003, S. 109–110*) die kollektive Form der Identität von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nennt, mit Familie gedacht, als Ort der Reproduktion und Regeneration der wissenschaftlichen Arbeitskraft. Dabei muss die kollektive Identität nach Daston (*2003, S. 110*) nicht unbedingt mit der eines Individuums übereinstimmen, formt aber dennoch die Aspirationen, Eigenarten, Lebensweisen und sogar körperliche Dispositionen und Fähigkeiten einer Gruppe, die sich zu dieser Identität bekennt, und von der Öffentlichkeit auch so wahrgenommen wird. Hinzu kommt, dass diese „wissen-

schaftliche Persona“ ihre Karriere individuell, ohne Förderung durch Gatekeeper, macht und für Gelingen oder Misslingen allein verantwortlich ist.

Demzufolge ist es nicht erstaunlich, dass die befragten Hochschullehrenden weitgehend unhinterfragt die heterosexuelle Familie und die damit traditionell verbundene geschlechtliche Arbeitsteilung als private Lebensform des wissenschaftlichen Nachwuchses annehmen und die Berufung auf eine Universitätsprofessur von den Hochschullehrenden wie bereits von Max Weber (1991, S. 240) als „Hasard“, als „doch in ungewöhnlich hohem Grade“ herrschenden Zufall beschreiben. Beides weist auf die Prägung ihrer professionellen Identität durch die „wissenschaftliche Persona“ und die damit verbundenen Ungleichheitsregimes hin, die im Subtext der Wissenschaftsorganisationen verankert sind und – möglicherweise unintendiert – auch das professionelle Alltagshandeln durchziehen, aller postulierten Chancengleichheit zum Trotz.

Mit der vorliegenden Studie kann aus methodischen Gründen kein geschlechterdifferentes Verhalten der Gatekeeper gegenüber Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern belegt werden. Auch kann aus den Ergebnissen nicht abgeleitet werden, inwiefern die auch in anderen Studien festgestellte stärkere Kritik promovierender 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 von schlechten Betreuungserfahrungen und zum Teil sogar Diskriminierungen 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.

Gute bzw. *schlechte* Erfahrungen mit Betreuung und Förderung beeinflussen demnach also die Karrierepläne und -entscheidungen zumindest von Frauen. Sie beschreiben, ja kritisieren ihr Karrierehandeln in den Interviews bezogen auf die Betreuungs- und Förderungserfahrungen in den wissenschaftlichen Organisationen mehrheitlich eher als auskühlend denn als aufwärmend. Das „akademische Frauensterben“ ist demnach im vergeschlechtlichten Subtext der Wissenschaftsorganisation(en) konstitutiv angelegt. Es wird in sozialen Praktiken der Wissenschaft wie beispielsweise der Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses produziert und reproduziert, könnte darin aber auch verändert werden. Bisher gilt: Frauen sind darin trotz der postulierten Chancengleichheit (noch?) nicht als Gleiche vorgesehen. Vielmehr stellen

sie noch immer, mit Hassauer (1994, S. 149) gesprochen, „eine Population mit abweichendem Habitus dar. Das Soziotop ‚Universität‘ ist für diese abweichende Population überlebensfeindlich. Mit Artenschwund muss weiterhin gerechnet werden.“

Literatur

Acker, Joan (2006): Inequality Regimes. Gender, Class, and Race in Organizations. In: *Gender & Society*, 20, 2006, 4, S. 441–464

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2008): Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Bonn/Berlin

Clark, Burton R. (1959): The „Cooling Out“ Function in Higher Education. In: *The American Journal of Sociology*, LXV, 1959, 1, S. 569–576

Daston, Lorraine (2003): Die wissenschaftliche Persona. Arbeit und Berufung. In: Wobbe, Theresa (Hrsg.): *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart*. Bielefeld, S. 109–136

Engler, Steffani (2001): „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz

Frank Fox, Mary (2003): Geschlecht, Lehrende und Promotionsstudium in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. In: Wobbe, Theresa (Hrsg.): *Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart*. Bielefeld, S. 239–258

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK (2013): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn

Giddens, Anthony (1995): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Frankfurt/New York

Hassauer, Friederike (1994): Akademisches Frauensterben: Frauen – Nachwuchs – Romanistik. Zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland und Österreich. In Seiser, Gertrud; Knollmayer, Eva (Hrsg.): *Von den Bemühungen der Frauen in der Wissenschaft Fuß zu fassen*. Wien, S. 145–154

Husu, Liisa (2001): On Metaphors on the Position of Women in Academia and Science. In: *Nora* 9, 2001, 3, S. 172–181

Husu, Liisa (2004): Gate-Keeping, Gender Equality and Scientific Excellence. In: *European Commission: Gender and Excellence in the Making*. Luxembourg, S. 69–76

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

Kahlert, Heike (2013a): Geschlechterkonstruktionen von Hochschullehrenden: Gate-keeping für Chancengleichheit in der Wissenschaft? In: Pascher, Ute; Stein, Petra (Hrsg.): *Akademische Karrieren von Naturwissenschaftlerinnen gestern und heute*. Wiesbaden, S. 193–220

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

Kahlert, Heike (2014): „Sie müssen Ihren Lebenslauf attraktiv machen!“ Karrierenormen und Geschlechterwissen in der professoralen Beratung zur wissenschaftlichen Laufbahnplanung. In: Malli, Gerlinde; Sackl, Susanne (Hrsg.): *Wider die Gleichheitsrhetorik. Soziologische Analysen – theoretische Interventionen. Texte für Angelika Wetterer*. Münster, S. 98–116

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 (Hrsg.): *Frauen in der Wissenschaft*. Rostock, S. 109–142

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

Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld

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

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlev/Kraimer, Klaus (Hrsg.): *Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen*. Wiesbaden, 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, 2006, 1, S. 67–91

Rappe-Giesecke, Kornelia (2008): Triadische Karriereberatung. Die Begleitung von Professionals, Führungskräften und Selbständigen. Bergisch Gladbach

Statistisches Bundesamt (2015): Frauenanteile – akademische Laufbahn. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html> (Zugriff: 31. März 2015)

Weber, Max (1991 [1919]): Wissenschaft als Beruf. In: Weber, Max: *Schriften zur Wissenschaftslehre*. Stuttgart, S. 237–273

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

Wissenschaftsrat (2002): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Saarbrücken

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

Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten. Dresden

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. [26 Absätze]. In: Forum Qualitative Sozialforschung: Qualitative Social Research 1 (1), <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/%201132/2519> (Zugriff: 31. März 2015)

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, S. 497–559

Manuskript eingereicht: 06.11.2014
Manuskript angenommen: 31.03.2015

Anschrift der Autorin:

Prof. Dr. Heike Kahlert
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Sozialwissenschaft
Universitätsstr. 150
44801 Bochum
E-Mail: heike.kahlert@rub.de

Heike Kahlert ist Inhaberin des Lehrstuhls für Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht an der Ruhr-Universität Bochum