

# Warum ist bei Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion häufiger Schluss mit der Wissenschaft?

Fachbereich 11 führte Studie zur Situation von Doktoranden und Post-Doktoranden durch

Im Sommer 2010 fand am Fachbereich 11 Geowissenschaften/Geographie eine Befragung von Doktoranden, Post-Doktoranden und akademische Räten, die zwischen 1997 und 2010 dem Fachbereich angehörten, statt. Ziel der Studie war es, das Verständnis für die Arbeitssituation von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und deren berufliche Werdegänge zu vertiefen, um daraus Maßnahmen für eine geschlechtergerechte Nachwuchsförderung ableiten zu können. Den Hintergrund bildet ein unausgeglichenes quantitatives Geschlechterverhältnis am Fachbereich: Während die Geschlechterquote bei den Studierenden und (mittlerweile) auch bei den Doktoranden nahezu ausgeglichen ist, nimmt der Frauenanteil mit zunehmender Qualifikation signifikant ab. Zur Zeit der Befragung lag der Frauenanteil bei den Promotionen bei etwa 40 %; bei den Postdoc-Stellen lag er bei etwa einem Drittel, bei den Professuren bei lediglich 7 % (Fachbereich Geowissenschaften/Geographie 2009). Die Ergebnisse der Studie sollen den Fachbereich bei der gezielten Förderung seiner Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler unterstützen. Initiiert und durchgeführt wurde die Untersuchung durch die Gleichstellungskommission des

Fachbereichs, finanziert wurde sie zu gleichen Teilen aus dem Förderprogramm „Kleine Genderprojekte“ des Gleichstellungsbüros der Goethe-Universität und aus Mitteln des Gleichstellungsfonds des Fachbereichs 11.

## Ergebnisse

Prozentual haben doppelt so viele Frauen wie Männer die Wissenschaft verlassen. Zudem haben bedeutend mehr (Post-)Doktorandinnen als (Post-)Doktoranden ihre wissenschaftliche Qualifikation am Fachbereich 11 nicht abgeschlossen (ein Viertel gegenüber einem Sechstel). Dies steht in engem Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit am Fachbereich 11. Bei einer insgesamt mittleren bis leicht positiven Einschätzung wurde die Arbeitssituation von den befragten Frauen durchschnittlich negativer beurteilt als von den Männern. Diese Bewertung bezieht sich sowohl auf das Verhältnis der verschiedenen Tätigkeiten (Forschung, Lehre, Administration) als auch auf die persönlichen Arbeits- und die allgemeinen Rahmenbedingungen (Umgang mit Leistungs- und Zeitdruck, Verhältnis von Beruf und Freizeit etc.). Vergleichbare Unterschiede zeigen sich bei der Einschätzung der Unterstützung durch die direkten Vorgesetzten, wenngleich sich sowohl

die befragten Frauen als auch die Männer von ihrer/ihrer Vorgesetzten nicht schlechter behandelt oder bewertet fühlen als andere Mitglieder der Arbeitsgruppe. Dieser scheinbare Widerspruch lässt sich auf Grundlage der quantitativen Daten nicht eindeutig interpretieren, gleichwohl deutet dies auf unterschiedliche Prioritätensetzungen, Förderbedarfe und Erwartungen an die Führungskraft hin – Bedürfnisse und Erwartungen, die häufig nicht erfüllt werden.

## Handlungsempfehlungen für den Fachbereich

Wir halten einen regelmäßigen institutionalisierten Austausch zwischen den Wissenschaftlichen Mitarbeitern und ihren Vorgesetzten für sinnvoll, bei dem Arbeitszufriedenheit, Zielvorstellungen und Erwartungen thematisiert werden. Ein Werkzeug dazu sind die an vielen Institutionen üblichen Mitarbeitergespräche, die einmal im Jahr geführt werden.

Die Teilnahme an Fortbildungen zu Führungsanforderungen im Wissenschaftsbetrieb, Gender-Kompetenzen u. ä. ist wünschenswert.

Darüber hinaus betrachten wir individuelle Coachings für „Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen“ als sehr hilfreich. In diesen können die persönliche Situation reflektiert,

weitere Karriereschritte und berufliche Handlungsoptionen ausgelotet sowie Selbst- und Fremdwahrnehmungen gegebenenfalls „zurechtgerückt“ werden.

Zusätzlich ist Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Teilnahme an den hessischen Mentoring-Programmen SciMento, Mentorinnen-Netzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik oder ProProfessur zu empfehlen.

Eine verstärkte Beachtung von Kompetenzen in der Mitarbeiterführung und von Lehr- und Betreuungstätigkeiten sowie von didaktischen Fähigkeiten bei der Besetzung von Professuren und anderen Führungspositionen fördert nicht nur den beruflichen Erfolg von Frauen, sondern auch Wissenschaft und Lehre als solche.

Die befragten Frauen und Männer waren sich darin einig, dass Wissenschaft und Familie schlecht miteinander vereinbar sind. Sinnvoll und notwendig erscheint uns daher eine stärkere Anerkennung von aktiver Elternschaft und darüber hinaus eine gezielte „Väterförderung“ am Fachbereich.

Wissenschaftler in der Qualifikationsphase, die nicht auf Landstellen beschäftigt sind, sollten gezielt bezahlte Lehraufträge angeboten werden. Hierdurch können sie didaktische Erfahrungen sammeln, die für ein Vorankommen in

der Wissenschaft notwendig sind, zudem erfahren sie eine stärkere Anbindung an die Universität bzw. die Institute.

Schließlich regen wir (über den Fachbereich hinausgehend) an, dass die Promotionsbüros der Universität bei Abschluss einer Promotion die überwiegende Finanzierungsquelle abfragen. In der vorliegenden Studie war der Anteil der Doktorandinnen, die ihre Promotion über ein Stipendium finanzier(t)en doppelt so hoch wie bei den Männern.

*Petra Döll und  
Claudia Wucherpennig,  
Fachbereich Geowissenschaften/  
Geographie*

Studie abrufbar unter

➤ [www.geo.uni-frankfurt.de/Dekanat/Frauen/Studie\\_DoktorandInnen\\_FB11.pdf](http://www.geo.uni-frankfurt.de/Dekanat/Frauen/Studie_DoktorandInnen_FB11.pdf)