GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Der Postdoc-Karriereschritt: Geschlechterrollen, transnationale Mobilität und soziales Leben

Lorenz-Schmidt, Sabine

2016

https://doi.org/10.25595/3451

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lorenz-Schmidt, Sabine: *Der Postdoc-Karriereschritt: Geschlechterrollen, transnationale Mobilität und soziales Leben*, in: Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 25 (2016) Nr: 1, 165–170. DOI: https://doi.org/10.25595/3451.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v25i1.23423

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Publikation „Teaching With Feminist Materialism“

In der Reihe von ATGender erschien 2015 der Sammelband „Teaching With Feminist Materialism. Teaching with Gender. European Women's Studies in International and Interdisciplinary Classrooms“ von Peta Hinton und Pat Treusch. Die Publikation steht zum kostenfreien Download zur Verfügung.
Internet: http://atgender.eu/files/2015/12/Teaching_with_Feminist_Materialisms.pdf

Der Postdoc-Karriereschritt: Geschlechterrollen, transnationale Mobilität und soziales Leben

SABINE LORENZ-SCHMIDT

Zehn Postdocs eines internationalen Forschungsinstituts in Schweden, die als PhysikerInnen arbeiten, haben über Karriere- und Bildungswege und ihre Lebensplanung im Rahmen eines Interviewprojekts[1] Auskunft gegeben. Die Studie stellt die Frage nach dem Emanzipationspotential in der zukünftigen WissenschaftlerInnengeneration im Hinblick auf das Geschlechterverhältnis. Die männlich dominierte Arbeitskultur in den Naturwissenschaften gerät in den Fokus und gewährt Einblicke in Mobilitätsmuster und Diskriminierungserfahrungen.
Ausgehend von der These, dass die Kategorie Geschlecht Einfluss auf den Karriereschritt des Postdoc-Status hat, sowie mit Blick auf die hinlänglich bekannte Tatsache, dass Frauen in der Physik stark unterrepräsentiert sind, standen Erfahrungen, Motivationen und Einstellungen in Bezug auf Karriere und Geschlechterrollen, auf Mobilitätsprofile und auf das soziale Leben im Vordergrund. Zum Beispiel: Welche Auswirkungen hat die Arbeitskultur auf die Berufsbiographien und die Lebensgestaltung junger WissenschaftlerInnen? Welche Vorstellungen entwickelt die zukünftige WissenschaftlerInnengeneration in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit? Wie möchte sie Leben und Arbeiten gestalten?

Prekarität in der Postdoc-Phase

Die Postdoc-Qualifizierungsphase ist von befristeten Arbeitsverträgen, intensiver transnationaler Mobilität und hohem Publikationsdruck geprägt. Etwa zwischen dem 28. bis 35. Lebensjahr stellen diese Faktoren im Hinblick auf die Karriere- und Lebensplanung ein großes Unsicherheitspotential dar (Bauschke-Urban 2010). Im neoliberal organisierten, globalisierten Wissenschaftsbetrieb arbeiten und leben die hochqualifizierten WanderarbeiterInnen unter Bedingungen, die von geschlechterspezifischen Kriterien und Strukturen beeinflusst sind. Deutlich mehr Frauen als

Männer verlassen die Wissenschaft (sog. Science Leavers). Als Leaky Pipeline Syndrom wird der mit jeder höheren Karrierestufe immer kleiner werdende Frauenanteil bezeichnet (obwohl es z.B. 50% Studentinnen in einem Fach gibt, sinkt dieser Anteil auf nur noch 10% Professorinnen). Erklärt wird das Leaky Pipeline Syndrom u.a. damit, dass in der Postdoc-Phase Karriere- und Lebensplanung (Doppelkarrierepaare, Mobilität, Familienplanung) kollidieren. Gesellschaftlich geprägte Geschlechterstereotype beeinflussen individuelle Karriereentscheidungen, die durch strukturelle Hindernisse in der Arbeitskultur verstärkt werden. Das männlich geprägte Ideal der lebenslangen, ununterbrochenen Vollbeschäftigung gilt nach wie vor als erstrebenswertes Arbeitsmodell, wenngleich der männliche Alleinverdiener in ökonomischer und sozialer Hinsicht weitgehend ausgedient hat.

Anlage der Studie und Ergebnisse

Offene Leitfadeninterviews als qualitative Methode ermöglichten es den Postdocs, innerhalb des Forschungsvorhabens subjektiven Sichtweisen Raum zu geben und im schnell getakteten Arbeitsalltag innezuhalten, um die eigene Karrieresituation zu reflektieren. Die Grounded Theory-Methode erlaubte es zudem, die in den Gesprächen entwickelten Themen angemessen aufzugreifen und zu analysieren (Corbin/ Strauss 2008).
In der Auseinandersetzung mit der Postdoc-Phase als einer Aneinanderreihung von Zeitverträgen spielt für die WissenschaftlerInnen die Aussicht auf eine Festanstellung eine zentrale Rolle:

> Nach dem Postdoc musst du irgendetwas werden. Es ist schwierig, als Forscher eine Festanstellung zu bekommen. (...) Eine Professur oder diese Juniorprofessur? Und dann: Auf Wiedersehen Physik. (Alice[2])

Neugier, intellektuelle Kreativität und Forschungsfreiheit sind entscheidende Beweggründe, sich über die Dissertation hinaus weiter zu qualifizieren. Die hohe Arbeitsbelastung, Konkurrenzdruck und Karriereunsicherheit werden durch fachliche Begeisterung und verinnerlichte Selbstkontrolle kompensiert. Die zunehmend als belastender empfundene Unsicherheit stellt Reflexionen in den Vordergrund, die sich um die Abwägung von Karriereaussichten inner- und außerhalb der Forschung drehten. Unbefristete Forschungsstellen jenseits von Verwaltungs- und Leitungsaufgaben sind mit Blick auf die lange wissenschaftliche Qualifizierung das Wunschziel der InformantInnen.
Im Interviewsample sind auch drei weibliche Science Leavers, sie erörtern die Beweggründe für den Wechsel in Managementpositionen. Die Unvereinbarkeit von Karriere- und Familienplanung ist, auch in Zusammenhang mit Mobilität, ein Grund, die Forschung zu verlassen.

> Wenn du deine Promotion hast und dann Entscheidungen über dein zukünftiges Leben treffen musst, dann ist da definitiv eine größere Anzahl von Frauen, die in die Industrie

> gehen, und die Männer bleiben. (…) Weil du deine Dissertation während der fruchtbarsten Jahre beendest. (Larissa)

Die hauptsächlich von Projektanträgen und Drittmitteln abhängige Forschungsfinanzierung ist ein weiteres Argument für den Ausstieg.

> Ich bin eher jemand, die Sicherheit möchte. Und nicht jemand, die sich darauf freut, jedes Jahr wieder Finanzierungsanträge stellen zu müssen. (...) In dem Sinne vermisse ich das Universitätsleben überhaupt nicht. (Larissa)

Die im männlich dominierten Forschungsbetrieb geltenden Bewertungskriterien und Hierarchien werden folgendermassen reflektiert:

> Ich hatte einen Professor, der sagte zu mir, Forschung zu betreiben ist das einzige, was man tun sollte. Das ist sehr egozentrisch. Und so ist die Forschung. Du vermarktest dich die ganze Zeit. (…) und du fühlst dich, als seist du ganz oben auf der akademischen Leiter angekommen. (...) Das ist ein sehr elitärer Haufen. (...) Ich verstehe, wie das System funktioniert (...) aber ich denke, es ist sehr schwierig, so zu leben. (Sandra)

Wissenschaftliche Begeisterung und Neugier treten hinter die Kritik des als elitär und egozentrisch beschriebenen Forschungsbetriebs zurück und führen, neben familiären Gründen, zum Ausstieg.

Männerdomäne Naturwissenschaften und Diskriminierung

Die naturwissenschaftlichen Disziplinen, insbesondere die Physik, sind nach wie vor von männlich geprägten Arbeitsstrukturen dominiert. Geschlechterstereotype beherrschen den Diskurs und die Praxis, wie Frauen und Männer und deren Arbeit wahrgenommen und bewertet werden. “One privilege of the privileged is not to see their privilege” (Acker 2006, 452). Joan Acker verweist auf die Haltung der Gate Keeper, deren mangelndes Bewusstsein und Machtansprüche die Exklusion von Frauen und Minoritäten aufrechterhalten. Eine Interviewpartnerin beschreibt eine Gruppe männlicher, meist älterer und in der Hierarchie höher stehender Kollegen als „bellende Hunde“, die ihr Gebiet verteidigen. Frauen finden in Sitzungen, Gremien und Laboren kein Gehör und werden übersehen. Sandra schildert folgende Begebenheit, die exemplarisch für vergleichbare Diskriminierungserfahrungen im Interviewmaterial steht:

> Es waren nur Männer im Raum, ich hatte eine Idee, und die wurde einfach abgetan. Kurz danach äußert jemand neben mir die gleiche Idee, die ich schon hatte, und alle finden die Idee hervorragend. Wie kann das sein? Wie kann ich vollkommen unsichtbar sein? Wie kann es sein, dass sie mich nicht hören? (Sandra)

Frauen wird auf unterschiedliche, oft subtile Weise signalisiert, dass sie in der Physik als gleichberechtigte Kolleginnen nicht willkommen sind. Aus der Sicht eines männlichen Postdocs, der in verschiedenen europäischen Ländern gearbeitet hat, stellt sich die Geschlechterordnung folgendermassen dar:

> Als Frau musst du in den Naturwissenschaften einen bestimmten Charakter haben. Du musst eine lautere Stimme haben, weil die Männer automatisch versuchen werden, die Diskussion in die Hand zu nehmen. (…) Du musst als Frau aggressiv sein, um in der männlich dominierten Wissenschaft zu überleben. (Tom)

Die Sozialisation von Jungen und Mädchen und eingeübtes geschlechterspezifisches Rollenverhalten wirken in der Arbeitswelt weiter. Das permanent neu auszuhandelnde Doing Gender (West/Zimmerman 1987) ermöglicht es, Normen zu durchbrechen und neue Verhaltens- und Hierarchiemuster auszuprobieren, um einen Wandel in der Arbeitskultur herbeizuführen. Dieser Prozess verläuft auch in der hier untersuchten Gruppe nicht ohne Widerstand. Mit dem Generationenwechsel ist bei einigen Postdocs die Erwartung an Veränderung geknüpft.

> Aber es verändert sich. Sie sterben allmählich (Lachen). Man braucht eine Art Generationenfilter, um die Dinge zu verändern. Das geht langsam, aber es ändert sich was. (Tom)

Mehrere InterviewpartnerInnen erachten Veränderungen in der Arbeitskultur als erstrebenswert, um mehr Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Verordnete Gleichstellungsmaßnahmen und Quotenregelungen werden jedoch kritisch bis ablehnend beurteilt. Es bleibt festzustellen, dass selbst von Diskriminierung betroffene Wissenschaftlerinnen resümierten, sie hätten sich im Arbeitsalltag an ihren Minderheitenstatus gewöhnt. Aktives Eingreifen in die bestehende Ordnung erachten viele von ihnen nicht für nötig.

Transnationale Mobilität

Der mit der Postdoc-Position einhergehenden intensiven Mobilität widmen alle InformantInnen große Aufmerksamkeit. Die positive Erfahrung internationaler Mobilität als Erweiterung des akademischen und persönlichen Horizonts wird anfangs als soziales und kulturelles Kapital verbucht. Mehrfachmobilität und damit einhergehende befristete Arbeitsverträge werden im weiteren Karriereverlauf als destabilisierende Faktoren erlebt. Das Verlorengehen von Normalität und Entwurzelung charakterisiert alle Erzählungen.

> Wo ich hingehöre, ist nicht immer leicht zu beantworten. (Martina)

Es werden Erfahrungen von Kontrollverlust geschildert, der Wunsch nach stabilen sozialen Beziehungen im privaten Umfeld, aber auch andere soziale Kontakte (Ehrenamt, Hobby etc.) sind von zentraler Bedeutung. Mehrfachmobilität hat gravierende Auswirkungen auf das soziale Leben:

> Wann immer ein Vertrag auslief, hatte mein Magen die Grösse einer Walnuss. Veränderung ist immer sehr schwierig, (...) das fühle ich jedes Mal so, wenn ich in ein anderes Land ziehe. Ich opfere entweder eine Liebesbeziehung, aber ganz sicher die dort geschlossenen Freundschaften. (...) Du musst dein Privatleben mit jedem Umzug neu aufbauen. (Alice)

In einer solchen Lebens- und Arbeitssituation und in der Hoffnung auf eine Festanstellung ersetzen Arbeit und die KollegInnen häufig Sozialkontakte außerhalb der Berufssphäre. Selbstzweifel an der wissenschaftlichen Qualifikation stellen sich ein, aber vor allem wird Kritik laut an einem Wissenschaftsbetrieb, der die langjährige wissenschaftliche Qualifizierung nicht adäquat würdigt. Die Postdoc-Phase wird damit zu einer Sackgasse für diejenigen, die weiterhin Forschung betreiben, jedoch nicht in Leitungsfunktionen aufsteigen wollen. Konkurrenz- und Publikationsdruck und die Schwierigkeit, als Doppelkarrierepaar bei hoher Mobilität die jeweilige Karriere im Wissenschaftsbetrieb zu verfolgen, erscheinen als ausweglose Situation.

> In der Forschung steht man unter so hohem Konkurrenzdruck und sie verlangt so viel Mobilität, dass, wenn beide Wissenschaftler sind, dann muss sich einer opfern und aus der Forschung aussteigen. Das ist wirklich frustrierend. (…) und wenn ein Mann Hausmann wird, dann ist er gesellschaftlich nicht so gut angesehen wie eine Hausfrau. (Anton)

Die Vereinbarkeit von Doppelkarrieren im Wissenschaftsbereich ist angesichts der Planbarkeits- und Mobilitätsproblematik für viele Paare kaum lösbar. Das Gedankenspiel, die Rolle des mitziehenden Hausmanns zu übernehmen, stellt keine überzeugende Alternative dar.

Ein neuer Geschlechtervertrag?

Die Eingangsfrage nach dem Emanzipationspotential und möglichem sozialem Wandel ist hinsichtlich asymmetrischer Geschlechterverhältnisse nicht eindeutig zu beantworten. Die zukünftige WissenschaftlerInnengeneration kritisiert in erster Linie die scheinbar geschlechtsneutralen Karriereoptionen, denen sie als Postdocs in den Arbeitsstrukturen des New Public Management ausgesetzt ist. Sowohl Männer als auch Frauen fordern Planbarkeit in Form von unbefristeten Verträgen und begrenzte Mobilitätsanforderungen. Die Karriereplanung erweist sich besonders für Doppelkarrierepaare als schwierig, die soziale Entwurzelung wird unabhängig vom Familienstatus als sehr belastend erlebt. Die männlich geprägte Arbeitskultur und Rollenstereotype werden vor allem von den Science Leavers reflektiert und kritisiert. Die geschlechterspezifische Arbeitsteilung benachteiligt Frauen in den Karrierechancen nachhaltig, aber der ausdrückliche Wunsch nach tiefgreifenden Veränderungen im Geschlechtervertrag scheint in der nachrückenden WissenschaftlerInnengeneration eher verhalten zu sein.

Anmerkungen

1 Das Interviewprojekt entstand im Rahmen des interdisziplinären Projekts „Big science in the knowledge society. The heterogeneous engineering of the European Spallation Source (ESS)", Lund, Sweden, ProjektmitarbeiterInnen: Olof Hallonsten (Universität Göteborg), Kerstin Sandell (Universität Lund), Helena Pettersson (Universität Umea); Forschungsbericht: Sabine Lorenz-Schmidt, Listening to Postdoctoral Scientists: narratives of mobility, gender

and social life, Department of Gender Studies/Universität Lund, Schweden/European Spallation Source Lund, Dezember 2013.

2 Alle Interviewauszüge sind frei aus dem Englischen übersetzt. Alle Namen wurden geändert.

Literatur

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

Bauschke-Urban, Carola, 2010: Im Transit. Transnationalisierungsprozesse in der Wissenschaft. Wiesbaden.

Corbin, Juliet/**Strauss**, Anselm, 2008: Basics of Qualitative Research. Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory. Thousand Oaks.

West, Candace/**Zimmerman**, Don H., 1987: Doing Gender. In: Gender and Society. 1 (2), 125-151.

Nichttraditionelle Bildungswege als Aspekt studentischer Heterogenität an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt

PEGGY TRAUTWEIN

Studierende, die über nichttraditionelle Bildungswege an die Hochschulen kommen, bilden eine herausfordernde Zielgruppe. Wer nicht den klassischen ersten Bildungsweg über das (Fach-)Abitur an die Hochschule beschreitet, weicht in vielerlei Hinsicht von der Normalvorstellung der bzw. des sogenannten traditionellen Studierenden ab. Das Bild des „Normalstudierenden" war lange geprägt von einer ganzen Reihe individueller und sozialer Heterogenitätskriterien: zirka 25 Jahre alt, ledig, kinderlos, ohne niedrige (Bildungs-) Herkunft, InländerIn ohne Migrationshintergrund, mit Hochschulzugangsberechtigung auf dem ersten Bildungsweg, in Vollzeit studierend und ohne körperliche und geistige Beeinträchtigung. Außerdem wurde angenommen, dass er oder sie notwendige Verhaltensweisen, Vorkenntnisse und Einstellungen, durch Eltern und Schule geprägt, mitbringt. Vor allem für dieses „homogene Ideal" sind bislang Lehrveranstaltungen und Serviceangebote konzipiert worden (Wielepp 2013, 367).

„Nichttraditionelle" Studierende weisen – aufgrund ihrer von der üblichen Sequenz abweichenden Bildungsbiografie – zumeist Berufserfahrung auf bzw. bringen bestimmte Vorkenntnisse mit. Sie sind in der Regel älter als Studierende des ersten Bildungsweges und haben vergleichsweise häufiger bereits eine Familie gegründet (Jürgens/Zinn 2012: 35f).

Was hier angesprochen wird, sind studienrelevante Heterogenitätskriterien, die Einfluss auf den Erfolg eines Studiums nehmen können. Daran knüpft sich die