mind the GAP

Broschüre zur Ausstellung

„Mind the Gap. Karriere statt Barriere!" ist eine Ausstellung über die besonderen Herausforderungen für Frauen im Wissenschaftsbetrieb sowie Maßnahmen zu deren Überwindung. Sie wurde von Studierenden der FSU Jena und der Bauhaus-Universität Weimar erstellt. Die Ausstellung wurde gefördert und unterstützt durch das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind über **http://dnb.d-nb.de** abrufbar.

Barbara Aehnlich, Andreas Christoph, André Karliczek, Michael Markert (Hg.)
Mind the Gap. Karriere statt Barriere
Jena, 2016 | SALANA

„Mind the Gap. Karriere statt Barriere!" ist eine Ausstellung über die besonderen Herausforderungen für Frauen im Wissenschaftsbetrieb sowie Maßnahmen zu deren Überwindung. Sie wurde von Studierenden der FSU Jena und der Bauhaus-Universität Weimar erstellt. Die Ausstellung wurde gefördert und unterstützt durch das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung, eine gemeinsame wissenschaftliche Einrichtung der Thüringer Hochschulen zur Bündelung, Initiierung, Weiterentwicklung und Verstetigung von Gleichstellungsmaßnahmen und zur Förderung der Chancengleichheit an den Thüringer Hochschulen.

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb des Urheberrechtsgesetzes ist unzulässig und bedarf der ausdrücklichen Zustimmung der Urheber.

Satz & Layout: Dr. André Karliczek | JUSTORANGE Jena

ISBN 978-3-00-056326-3

Thüringer
Kompetenznetzwerk
Gleichstellung

Inhalt

Über die Autorinnen und Autoren 4

Erklärung der Symbole 6

Caroline Trümner
Einführung.
Karriere statt Barriere! 8

Charlotte Niedenhoff
Studium.
Gleich und gleich gesellt sich gern! 12

Undine Fölsche
Promotion.
Steter Tropfen wahrt den Schein! 20

Kerstin Krüger
PostDoc-Phase.
Postdocmatische Belastungsstörung! 28

Maria Schröter
Juniorprofessur.
No kids, no life? No problem! 38

Caroline Trümner
Professur.
Eine Professorin macht noch
keinen Sommer! 42

Über die Autorinnen und Autoren

Studierende

Undine Fölsche ist Wissenschaftshistorikerin, Hilfskraft im Ernst-Haeckel-Briefeditions-Projekt, Mama einer wunderbaren Tochter, außerdem Leseratte und Koffein-Junkie.

Kerstin Krüger studiert an der Friedrich-Schiller-Universität Jena Bildung-Kultur-Anthropologie und spielt das Schlangen-und-Leiter-Spiel von nun an mit ganz neuen Augen.

Charlotte Niedenhoff studiert im letzten Semester Urbanistik an der Bauhaus-Universität in Weimar, engagiert sich ehrenamtlich im Gleichstellungsbeirat der Uni und liest in ihrer Freizeit leidenschaftlich gerne Harry Potter-Bücher.

Maria Schröter promoviert über die ästhetischen Schriften Schillers, liebt die Cube Escape Reihe von Rusty Lake wie auch The Legend of Zelda: Majora's Mask und übt sich in analoger Fotografie.

Maximilian Sterba studiert Germanistik und Philosophie auf Lehramt, arbeitet als Hilfskraft am Institut für Germanistische Sprachwissenschaft und lebt nebenbei seinen Spieltrieb im Theater aus.

Caroline Trümner studiert an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena Germanistik und Deutsch als Fremd- und Zweitsprache sowie Kunsterziehung an der Bauhaus-Universität in Weimar. Tee oder Kaffee? Meer oder Berge? Hunde oder Katzen? Wein oder Bier? Pizza oder Pasta? Tee, Meer, Hunde, Wein und Pasta.

Seminarleitung

Zwischen Habilitation, Gleichstellungsarbeit und Kindererziehung meistert **Dr. Barbara Aehnlich** souverän die Hürden des Alltags und setzt nach den Erkenntnissen dieser Ausstellung besonders auf den Aufbau wissenschaftlicher Netzwerke, Wissensvermittlung in der Lehre und Drittmitteleinwerbung.

Dr. Andreas Christoph ist dem Weltenwandel auf der Spur, untersucht alte Karten, Atlanten und Globen – analog und digital – und ist bereits bei diesen Recherchen über den ‚gap' gestolpert.

Neben seiner Leidenschaft für Grafik und Design versucht **Dr. André Karliczek**, über die Erforschung der Farbigkeit der Welt den Geheimnissen der Wahrnehmung und Erkenntnismöglichkeiten des Menschen auf die Schliche zu kommen.

Dr. Michael Markert erforscht die Sammelleidenschaft an Hochschulen, publiziert mit Vorliebe über biologische Lehrmittel und bastelt an seinem Modularsynthesizer, wenn er nicht gerade Jungpflanzen mulcht.

Erklärung der Symbole

Im Folgenden werden die auf den Tafeln der Ausstellung verwendeten Symbole nach ihrer Zugehörigkeit zu „Hindernissen“ und „Maßnahmen“ vorgestellt und erläutert. Eine detaillierte Beschreibung der Maßnahmen an den einzelnen Thüringer Hochschulen für den jeweiligen Karriereschritt findet sich in den entsprechenden Abschnitten dieser Broschüre.

Hindernisse

Durchschnittliches Alter auf der jeweiligen Karrierestufe

Geschlechterspezifische Sozialisation

Fehlende Netzwerke

Scheidepunkt des zukünftigen Berufsweges

Mangelndes Beziehungs- und/oder Familienleben

Sehr hohe Arbeitsbelastung durch universitäre Selbstverwaltung

Abnahme der Fertilität / Zunahme von Schwangerschaftsrisiken

Maßnahmen

Mentoring-Programme

Teilzeit-Modelle

Finanzielle Unterstützung

Kinderbetreuungsangebote

Abk.

AFE	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften
HMG	Humanmedizin & Gesundheitswissenschaften
IW	Ingenieurwissenschaften
KW	Kunst, Kunstwissenschaft
NW	Mathematik, Naturwissenschaften
RWS	Rechts-, Wirtschafts- & Sozialwissenschaften
SKW	Sprach- & Kulturwissenschaften
UE	Universität Erfurt
FHE	Fachhochschule Erfurt
TUIlm	Technische Universität Ilmenau
FSU	Friedrich-Schiller-Universität Jena
EAH	Ernst-Abbe-Hochschule Jena
HSN	Hochschule Nordhausen
HSS	Hochschule Schmalkalden
BUW	Bauhaus-Universität Weimar

Karriere statt BARRIERE!

Unser Land wird nun schon in der dritten Legislaturperiode von einer Frau geführt, über unser Militär herrscht eine Frau, Frauen spielen in unserem Land Fußball und gewinnen damit Weltmeisterschaften, drei der fünf einflussreichsten Polit-Talkshows werden von Frauen moderiert und wer sich heutzutage an einer deutschen Universität oder Fachhochschule einschreibt, dem kann es passieren, dass er oder sie tatsächlich Vorlesungen besucht, die von einer Frau gehalten werden. Liebe Feministinnen und Feministen, was wollt ihr denn? Ist doch wunderbar! Noch bis 1976 mussten verheiratete Frauen bei ihren lieben Ehemännern um Erlaubnis fragen und durften nicht ohne deren Einwilligung einen Beruf ergreifen. Und jetzt werden die sogar Professorinnen! Was denn noch? Frauen forschen, doktern, schreiben, lehren, reden, denken in unserem Land. Wie Männer. Aber eben nicht genau wie Männer!

Mutti & Flintenuschi

Unser Land wird von der „Mutti" geführt – was für ein Fauxpas, wenn diese mal Ausschnitt zeigt und wir – oh Schreck! – daran erinnert werden, dass es ja tatsächlich eine Frau ist, die das wichtigste Amt in unserem Staat innehat. Die „Flintenuschi" hat es deshalb schwer in den typisch männlichen Domänen „Kampf, Verteidigung, Waffenführung", Auto-Korsos bei der Fußball-Weltmeisterschaft? Klaro, aber nicht bei den Frauen, irgendwie kommt da keine rechte Stimmung auf. Aber gleich wichtig sind uns die Mannschaften natürlich: „Das geringere Zuschauerinteresse schlägt sich in einer entsprechend niedrigeren Entlohnung von Frauenfußball nieder. Für den Gewinn des WM-Titels bekamen die Männer im Jahr 1974 bereits eine Prämie von umgerechnet 35.900 Euro pro Person, während den Frauen 1989 für den Gewinn der Europameisterschaft ein Kaffeeservice überreicht wurde."[i] Das hat sich bis heute nur ein bisschen geändert, aber jetzt einen Namen. Der „Pay-Gap" zwischen den beiden Geschlechtern beträgt immer noch 22 Prozent.

Natürlich haben wir sie, die Professorinnen, mittlerweile immerhin 20,6 Prozent.[ii] Das erscheint enorm, wenn man bedenkt, dass der Anteil von Frauen in einflussreichen Führungsetagen bei gerade mal drei bis acht Prozent liegt. Aber auch das ist zu wenig, denn es werden ziemlich genau gleich viele hochqualifizierte Frauen wie Männer ausgebildet, nur erhalten erstere zu selten den Job. Es ist wichtig, dass wir alle gemeinsam an dieses Thema herantreten, denn so lange Studierende in der Mensa beim Mittagessen verkünden: „Feminismus? Das ist doch ein hausgemachtes Problem, früher hat sich doch auch keiner beschwert!", so lange die mächtigste Frau im Staat zwar in ihrer Position anerkannt, ihr gleichzeitig aber jede Weiblichkeit abgesprochen wird, solange der prozentuale Anteil von Frauen an Universitäten und Hochschulen mit der Höhe des akademischen Grades immer mehr abnimmt und wir nicht ungefähr die Hälfte aller Professuren mit Frauen besetzt sehen, so lange müssen wir weiter über dieses Thema reden.

Feminismus müffelt

Hey, wow! Du bist hier unten angekommen, obwohl das böse F-Wort mehrmals gefallen ist! Das ist schön! Katja Kuhlmann schreibt „Das Wort ‹Feminismus› müffelt übel, abgestanden, peinlich."[iv] Aber es ist in diesem Kontext unabdingbar mitzudenken. Erst wenn der Weg zur Macht allen Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht offensteht – denn Feminismus heißt „Macht für Alle!" und nicht „Alle Macht den Frauen!" –, muss der Fakt, dass Frauen es in der Wissenschaft bis nach oben schaffen können, nicht mehr ausgestellt werden.

---

i Um in der Ausstellung mit der komplexen Thematik umgehen zu können, arbeiten wir mit einer binären Codierung des sozialen Geschlechts. Uns ist natürlich bewusst, dass es ein sehr viel breiteres Spektrum an gelebten Geschlechtern gibt.

ii Historic, weiß und männlich? Fußball ist viel mehr! Eine Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung zu Homophobie, Rassismus und Sexismus im Fußball. Nina Degele/Caroline Janz: Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft. Bonn 2011. 13.

iii Andrea Löther: CEWS-Hochschulranking nach Besoldungsgruppen 2015. Köln 2015. 36.

iv Zitiert nach: Julia Korbick. Stand Up. Feminismus für Anfänger und Fortgeschrittene. Berlin 2016.

mind the GAP

Caroline Trümner

Einführung

Karriere statt BARRIERE!

Unser Land wird nun schon in der dritten Legislaturperiode von einer Frau geführt, über unser Militär herrscht eine Frau, Frauen spielen in unserem Land Fußball und gewinnen damit Weltmeisterschaften, drei der fünf einflussreichsten Polit-Talkshows werden von Frauen moderiert und wer sich heutzutage an einer deutschen Universität oder Fachhochschule einschreibt, dem kann es passieren, dass er oder sie tatsächlich Vorlesungen besucht, die von einer Frau gehalten werden.

Liebe Feministinnen und Feministen, was wollt ihr denn? Ist doch wunderbar! Noch bis 1976 mussten verheiratete Frauen bei ihren lieben Ehemännern um Erlaubnis fragen und durften nicht ohne deren Einwilligung einen Beruf ergreifen. Und jetzt werden die sogar Professorinnen! Was denn noch?
Frauen forschen, doktern, schreiben, lehren, reden, denken in unserem Land. Wie Männer. Aber eben nicht genau wie Männer.[1]

Unser Land wird von der „Mutti" geführt – was für ein Fauxpas, wenn diese mal Ausschnitt zeigt und wir – oh Schreck! – daran erinnert werden, dass es ja tatsächlich eine Frau ist, die das wichtigste Amt in unserem Staat innehat. Die „Flintenuschi" hat es deshalb schwer in den typisch männlichen Domänen „Kampf, Verteidigung, Waffenführung". Auto-Korsos bei der Fußball-Weltmeisterschaft? Klaro, aber nicht bei den Frauen, irgendwie kommt da keine rechte Stimmung auf. Aber gleich wichtig sind uns die Mannschaften natürlich: „Das geringere Zuschauerinteresse schlägt sich in einer entsprechend niedrigeren Entlohnung von Frauenfußball nieder. Für den Gewinn des WM-Titels bekamen die Männer im Jahr 1974 bereits eine Prämie von umgerechnet 35.900 Euro pro Person, während den Frauen 1989 für den Gewinn der Europameisterschaft ein Kaffeeservice überreicht wurde."[ii] Das hat sich bis heute nur ein bisschen geändert, aber jetzt einen Namen: Der „Pay-Gap" zwischen den beiden Geschlechtern beträgt immer noch 22 Prozent. Natürlich haben wir sie, die Professorinnen, mittlerweile immerhin 20,6 Prozent.[iii] Das erscheint enorm, wenn man bedenkt, dass der Anteil von Frauen in entscheidungsmächtigen Führungsetagen bei gerade mal drei bis acht Prozent liegt. Aber auch das ist zu wenig, denn es werden ziemlich genau gleich viele hochqualifizierte Frauen wie Männer ausgebildet, nur erhalten erstere zu selten den Job.

Es ist wichtig, dass wir alle gemeinsam an dieses Thema herantreten, denn so lange Studierende in der Mensa beim Mittagessen verkünden: „Feminismus? Das ist doch ein hausgemachtes Problem, früher hat sich doch auch keiner beschwert!", so lange die mächtigste Frau im Staat zwar in ihrer Position anerkannt, ihr gleichzeitig aber jede Weiblichkeit abgesprochen wird, solange der prozentuale Anteil von Frauen an Universitäten und Hochschulen mit der Höhe des akademischen Grades immer mehr abnimmt und wir nicht ungefähr die Hälfte aller Professuren mit Frauen besetzt sehen, so lange müssen wir weiter über dieses Thema reden.

Hey, wow! Du bist hier angekommen, obwohl das böse F-Wort mehrmals gefallen ist! Das ist schön! Katja Kuhlmann schreibt: „Das Wort ‹Feminismus› müffelt übel, abgestanden, peinlich."[iv] Aber es ist in diesem Kontext unabdingbar mitzudenken. Erst wenn der Weg zur Macht allen Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht offensteht – denn Feminismus heißt „Macht für Alle!" und nicht „Alle Macht den Frauen!" –, muss der Fakt, dass Frauen es in der Wissenschaft bis nach oben schaffen können, nicht mehr ausgestellt werden.

---

i Um in der Ausstellung mit der komplexen Thematik umgehen zu können, arbeiten wir mit einer binären Codierung des sozialen Geschlechts. Uns ist natürlich bewusst, dass es ein sehr viel breiteres Spektrum an gelebten Geschlechtern gibt.

ii Hetero, weiß und männlich? Fußball ist viel mehr! Eine Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung zu Homophobie, Rassismus und Sexismus im Fußball. Nina Degele/Caroline Janz. Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft. Bonn 2011: 15.

iii Andrea Löther: CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015. Köln 2015: 36.

iv Zitiert nach: Julia Korbick. Stand Up. Feminismus für Anfänger und Fortgeschrittene. Berlin 2016.

Gleich und gleich
GESELLT SICH GERN!

Es gibt heute fast genauso viele weibliche Studierende wie männliche. Doch schon bei der Studienbewerbung geht es mit der Ungleichverteilung zwischen den Geschlechtern los. Frauen entscheiden sich mehrheitlich für Berufe, die gesellschaftlich als „weiblich" gelten und meist schlechter bezahlt werden. Männer machen es da oft ganz anders: Sie denken daran, was sie beruflich weiterbringt: „Wie kann ich mir später ein Penthouse leisten?" Sie studieren deshalb häufiger Fächer mit einem technischen oder naturwissenschaftlichen Schwerpunkt, weil hier die Zukunftsaussichten rosiger scheinen. Frauen sind in den MINT-Fächern immer unterrepräsentiert, auch in Thüringen.

Rosa geboren?

Jetzt fragt sich ein objektiver Mensch: Warum machen die Frauen es so, obwohl ihre Studienwahl oft weniger berufliche und finanzielle Aussichten bietet? Die Antwort auf diese Frage lässt sich zum Teil im gesellschaftlichen Sozialisierungsprozess finden der zwischen „männlichen" und „weiblichen" Tätigkeiten unterscheidet. So wird Frauen in unserer Kultur schon immer ein „kümmernder, mütterlicher" Charakter zugesprochen, entsprechende Tätigkeitsfelder im Kindergarten oder der Pflege werden schlecht bezahlt.
Das Bildungsministerium rief 2008 den „MINT-Pakt" ins Leben, um Frauen für naturwissenschaftliche/technische Studienfächer zu begeistern. Klingt erstmal gut, aber klappt das auch? Das Ministerium schreibt: „Immer mehr Frauen [finden] den Weg in die naturwissenschaftlichen und technischen Studiengänge."EsbestehtalsoHoffnung, dass es in Zukunft den Rollenmustern unserer Gesellschaft an den Kragen geht und Mädchen die gleichen Chancen wie Jungen haben. Vielleicht sollte man bald auch über die weitere Förderung von Männern in frauendominierten Berufsfeldern nachdenken, wie es der Boys'Day schon tut?

mind
the
GAP

Charlotte Niedenhoff

Studium

Gleich und gleich GESELLT SICH GERN!

Es gibt heute fast genauso viele weibliche Studierende wie männliche. Doch schon bei der Studienbewerbung geht es mit der Ungleichverteilung zwischen den Geschlechtern los: Was interessiert mich? Was kann ich gut? Frauen entscheiden sich hier viel häufiger für Berufe, die gesellschaftlich als „weiblich" gelten und meist schlechter bezahlt werden (Stichwort „Pay Gap": siehe Phase Professur). Sie streben häufiger Berufsziele an, in denen man später Care-Arbeit verrichtet, soziale Zusammenhänge verstehen möchte oder Sprachen untersuchen kann, kurzum sozialverträgliche Arbeit für die Gesellschaft leistet (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2014: o. A.) Es geht darum, für andere Menschen da zu sein, uneigennützig, z. B. als Pflegekraft, im Lehramt oder in der sozialen Arbeit. Männer machen es da oft ganz anders: Sie denken daran, was sie beruflich und finanziell weiterbringen kann. „Wie kann ich mich profilieren? Wo habe ich auch in Zukunft einen sicheren Arbeitsplatz? Wie kann ich mir später ein Penthouse leisten?" Sie studieren häufiger Fächer mit einem technischen oder naturwissenschaftlichen Schwerpunkt, z. B. Ingenieurwissenschaften, und stellen sich so optimal für den späteren beruflichen Werdegang auf. Frauen sind in diesen sogenannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) immer unterrepräsentiert, auch in Thüringen.

An Thüringer Hochschulen sind die Zahlen von weiblichen und männlichen Studierenden in den verschiedenen Fachrichtungen generell recht ausgeglichen. Nur bei einigen naturwissenschaftlichen/technischen Fächern, besonders bei den Ingenieurwissenschaften, gibt es um ein Vielfaches mehr Männer als Frauen schon während des Studiums. Im Gegensatz dazu gibt es bei weitem mehr weibliche Studierende in den Fächergruppen der Geisteswissenschaften und Kunst(wissenschaften). Besonders deutlich wird dies an technischen und Fachhochschulen, die sich auf wenige Fachbereiche spezialisiert haben.

Jetzt fragt sich ein objektiver Mensch: Warum machen die Frauen es so anders, obwohl ihre Studienwahl oft weniger berufliche und finanzielle Aussichten bietet? Die Antwort auf diese Frage lässt sich sicherlich zum Teil im gesellschaftlichen Sozialisierungsprozess finden. Frauen wird in unserer Kultur schon seit langem ein „kümmernder, mütterlicher" Charakter zugesprochen.

Frauen haben heute zwar die Möglichkeit, männerdominierte Berufsfelder zu erobern, tun dies aber oft nicht. Ein Grund für die geringeren Quoten an weiblichen Studierenden, besonders in MINT-Fächern, ist die frühe soziale Prägung von Mädchen und Jungen, was „männliche" und was „weibliche" Tätigkeiten seien. Die Weichenstellung für den späteren Berufsweg findet ab dem Kleinkindalter, beispielsweise über geschlechterbezogenes Spielzeug, statt.

Die Kenntnis des Problems ist der erste Schritt zur Lösung desselben: So sagten 20-jährige Frauen mit hoher Schulbildung in einer Sinus-Studie von 2007, eine Aufgabe der Gesellschaft in Zukunft sei die „Anerkennung von Frauen in bestimmten Berufen (z. B. im technischen, naturwissenschaftlichen Bereich)" und die „Auflösung von Geschlechterklischees in den wesentlichen Bereichen des Lebens (Beruf, Privatleben)".

Vom Bildungsministerium wurde hierfür 2008 der „MINT-Pakt" ins Leben gerufen (vgl. Bundesministe-

rium für Bildung und Forschung o. J.). Frauen sollen vermehrt in technische/naturwissenschaftliche Studienrichtungen gehen und so später auch in der Wissenschaft Führungspositionen übernehmen. Klingt erstmal gut, aber klappt das auch? „Durch […] den MINT-Pakt haben inzwischen viele […] junge Frauen ihre persönliche Erfolgsgeschichte in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen verwirklichen und sich erfolgreich beruflich etablieren können", schreibt das Ministerium. Die Zahlen, etwa zur TU Ilmenau, zeigen natürlich durchaus einen weiteren Bedarf. Aber es besteht Hoffnung, dass es in Zukunft den berufsbezogenen Rollenmustern in unserer Gesellschaft an den Kragen geht und Mädchen die gleichen Chancen wie Jungen haben. Vielleicht sollte man bald auch nochmal über die weitere Förderung von Männern in frauendominierten Berufsfeldern nachdenken, wie es der Boys'Day schon tut?

Quellen

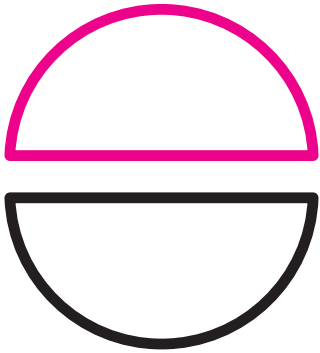
Bundesagentur für Arbeit. http://www.studienwahl.de/de/chorientieren/frau-mann-studium.htm (07.12.2016)

Bundeszentrale für politische Bildung. http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61669/studierende (07.12.2016)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (o. J.). MINT-Pakt und Girls-Day. https://www.bmbf.de/de/mint-pakt-und-girls-day-214.html (22.12.2016)

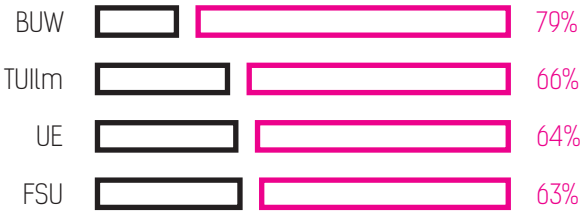
Haaf, Christina und Blome, Andrea (2012). Komm, mach MINT. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (Hrsg.), Bielefeld. 26.

49%

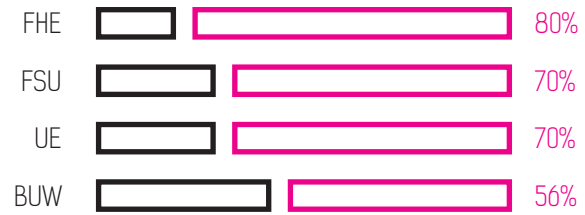


Gesamtverteilung der Studierenden aller Fachrichtungen nach Geschlecht in Thüringen*

Studierende nach Geschlecht in den Ingenieur-wissenschaften an ausgewählten Hochschulen* | 2015



Studierende nach Geschlecht in den Geistes-wissenschaften an ausgewählten Hochschulen* | 2015



Studierende nach Geschlecht in den Kunst-(Wissenschaften) an ausgewählten Hochschulen* | 2015

* Quelle: http://www.statistik.thueringen.de

Maßnahmen

Als familiengerechte Hochschule unterstützt die **Fachhochschule Erfurt** Studierende mit Familienaufgaben mit geeigneten Maßnahmen und Unterstützungsangeboten. Für eine flexible Studiengestaltung sorgen die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums sowie der Beurlaubung während des Mutterschutzes und der Elternzeit. Bei individuellen Fragen der Vereinbarkeit von Studium und Familie steht das Koordinierungsbüro für Gleichstellung und Familie zur Verfügung. Auf dem Campus kann außerdem ein flexibles Kinderbetreuungsangebot genutzt werden, das die FH Erfurt in Kooperation mit dem Studierendenwerk Thüringen und der **Universität Erfurt** anbietet. Mit dem Programm „MINT-Mentoring für Studium, Beruf & Karriere" fördert die FH Erfurt zudem gezielt Studentinnen der technischen Fachrichtungen bei der persönlichen und beruflichen Entwicklung.

Als familiengerechte Hochschule unterstützt die **Fachhochschule Erfurt** Studierende mit Familienaufgaben mit geeigneten Maßnahmen und Unterstützungsangeboten. Für eine flexible Studiengestaltung sorgen die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums sowie der Beurlaubung während des Mutterschutzes und der Elternzeit. Bei individuellen Fragen der Vereinbarkeit von Studium und Familie steht das Koordinierungsbüro für Gleichstellung und Familie zur Verfügung. Auf dem Campus kann außerdem ein flexibles Kinderbetreuungsangebot genutzt werden, das die FH Erfurt in Kooperation mit dem Studierendenwerk Thüringen und der **Universität Erfurt** anbietet. Mit dem Programm „MINT-Mentoring für Studium, Beruf & Karriere" fördert die FH Erfurt zudem gezielt Studentinnen der technischen Fachrichtungen bei der persönlichen und beruflichen Entwicklung.

Durch die kostenlose, am 1. April 2009 eingeführte HSN-Family Card soll die Familienfreundlichkeit an der **Hochschule Nordhausen** gestärkt werden. Studierende Eltern, deren jüngstes Kind nicht älter als 16 Jahre ist, können diese Karte beantragen und erhalten

dafür unter anderem Sonderberatungen für ein Studium mit Kind, kostenlose Vormerkungen in der Bibliothek sowie die Möglichkeit, im Medienzentrum ein Notebook über einen längeren Zeitraum für die Arbeit zu Hause auszuleihen. Mit dieser Förderung soll gewährleistet werden, dass Studium und Kind miteinander vereinbar sind und sich die Familie in die berufliche Tätigkeit (und damit einhergehend in die Karriere) einbinden lässt.

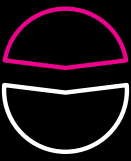
Die **Hochschule für Musik FRANZ LISZT Weimar** bietet Studierenden gezielt Orientierungshilfen für das Berufsleben. Die Übergänge in ebendieses einfacher zu gestalten und den Musikstudierenden das notwendige Handwerkszeug zu vermitteln – darum geht es in der stark nachgefragten GetReady-Reihe. Seit 2016 gibt es im Rahmen dieses Formats eine eigens an Frauen adressierte Veranstaltung, wobei Vertreterinnen der Musikbranche (u. a. Künstlerinnen, Wissenschaftlerinnen, Musikpädagoginnen) eingeladen werden und von ihren Erfahrungen berichten. In diesen Seminaren und Workshops werden sowohl genderspezifische Chancen als auch Probleme verdeutlicht und bearbeitet. Themen der Veranstaltungsreihe sind etwa die Möglichkeiten der beruflichen Selbstständigkeit für Absolventinnen und Absolventen eines künstlerischen Studiums und Fragen der strategischen Planung einer finanziell gesicherten Karriere, in der auch die Familie ihren Platz haben kann.

Steter Tropfen
WAHRT DEN SCHEIN!

Aus der Geschlechterperspektive scheint in der Promotionsphase noch alles in Ordnung zu sein. So waren 2015 in Thüringen 46,8 % der Promovierenden weiblich.

Das akademische Frauensterben

Die Gründe, die fast unbemerkt das sogenannte „akademische Frauensterben" einleiten, sind so vielfältig wie schwer zu greifen. Sicher ist: Sie hindern Frauen daran, eine Promotion zu beenden bzw. mit erlangtem Doktortitel in der Wissenschaft zu verbleiben.
Ein Problem sind die Arbeitsverhältnisse an deutschen Hochschulen. Wissenschaftlerinnen sind häufiger als ihre Kollegen auf befristeten (Teilzeit-)Stellen angesiedelt. Das erschwert die langfristige Planung einer wissenschaftlichen Karriere. Doktorandinnen fühlen sich während ihrer Promotion insgesamt schlechter betreut – sofern sie denn überhaupt zu einer solchen ermutigt werden. Die Wissenschaft als Arbeitgeberin ist nach wie vor männerdominiert. Wer da nicht die „richtigen" Netzwerke hat, kommt schwerer voran. Zudem haben Doktorandinnen meist kleinere Netzwerke, auch weil sie häufiger auf der Grundlage von Stipendien und damit außerhalb des Instituts betrieben promovieren.
Männerorientiert ist auch das Ideal von wissenschaftlicher Arbeit als Berufung und nicht nur Beruf, der man sich 24 Stunden sieben Tage die Woche hinzugeben habe – idealerweise inklusive einer langen Liste an Publikationen, Drittmitteleinwerbungen und Lehrerfahrungen, und das natürlich möglichst schnell zustande gekommen.
Spätestens in Verbindung mit dem Thema „Kind" – nebenbei gesagt auch eine 24/7-Verpflichtung – ergibt sich für Frauen die Frage: Lege ich meinen Kinderwunsch (zunächst) auf Eis, oder doch eher die wissenschaftliche Karriere ob der schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf(ung)?



mind
the
GAP

Undine Fölsche
Promotion

Steter Tropfen WAHRT DEN SCHEIN!

Aus Geschlechterperspektive scheint in der Promotionsphase alles noch in Ordnung zu sein, immerhin wurden 2015 in Thüringen 46,8 % der Promotionen von Frauen erbracht[i] – Unterschiede in der Verteilung der Geschlechter zeigen sich lediglich, wie bereits im Studium, zwischen den verschiedenen Fachbereichen[ii] und den einzelnen Hochschulen.[iii]

Doch beginnt bereits hier das „akademische Frauensterben"[iv] – die Gründe sind so vielfältig wie schwer zu greifen, weil nicht nur „harte", sondern auch „weiche Faktoren"[v] vor allem Frauen daran hindern, eine Promotion zu beenden bzw. mit erlangtem Doktorgrad in der Wissenschaft zu verbleiben.[vi]

Ein „harter Faktor" sind die prekären Beschäftigungsverhältnisse, welche sich durch den gesamten universitären Mittelbau ziehen: Wissenschaftlerinnen sind zumeist auf statusniedrigeren Positionen mit befristeten (Teilzeit-)Verträgen angesiedelt, die meist mit kürzerer Laufzeit und weniger Forschungsmitteln einhergehen – verbunden mit höherem Arbeitslosigkeitsrisiko, geringerer Entlohnung und geringerer beruflicher Integration.[vii] So promovieren Frauen häufiger auf der Grundlage von Stipendien, was durch die vereinzelte Arbeitssituation die Integration in die „scientific community" erschwert.[viii]

Gerade die geringe Integration ist eng verknüpft mit einem „weichen Faktor": Auch in der Wissenschaft wird wissenschaftlicher Nachwuchs (oft unbewusst) eher vom gleichen Geschlecht gefördert,[ix] was in einer männerdominierten wissenschaftlichen Umgebung[x] dazu führt, dass Frauen seltener zur Promotion ermutigt werden.[xi] Haben sie den Sprung in die Promotionsphase geschafft, schätzen Doktorandinnen die Betreuung ihrer Promotion als weniger intensiv bzw. sogar schlechter ein als die ihrer männlichen Kollegen; sie fühlen sich zudem weniger in ihrer Karriereplanung gefördert und ermutigt. Doktorandinnen haben zumeist ein kleineres Kontaktnetzwerk und werden teilweise sogar aus informellen Kontaktnetzwerken ausgeschlossen.[xii]

Aber als übermotivierte Doktorandin steht frau das durch, denn schließlich will frau ja mitmachen im großen Betrieb Wissenschaft. Jedoch gleicht der Karriereweg in der Wissenschaft bis zur Professur einer Durststrecke mit einer langen Qualifikationsphase und den bereits erwähnten befristeten Beschäftigungsverhältnissen und damit einer großen Planungsunsicherheit der Karriere.[xiii] Die Arbeit in der Wissenschaft wird nicht nur als Beruf, sondern vor allem als Berufung verstanden, der man/frau sich hundertprozentig hingeben müsse und für die es sich lohnt, alle anderen Lebensbereiche zu vernachlässigen. Orientiert ist dieses Berufsethos am „Mythos des Vollblut- und Vollzeitwissenschaftlers" sowie an der „männlichen Normalbiografie", die vor Publikationen, Drittmitteleinwerbungen, Lehrerfahrungen etc. nur so strotzt.[xiv]

In Verbindung mit dem Thema „Kind" – das in der Promotionszeit durchaus aktuell ist – kollidieren verschiedene soziale Anforderungen an die promovierenden Frauen: das eben genannte Wissenschaftsideal mit der Forderung permanenter Verfügbarkeit und der Orientierung an einem Familienmodell, das nach wie vor die Frau als zuständig für Heim und Herd betrachtet.[xv] Wissenschaftlerinnen werden geringere Leistungs- und Verfügbarkeitsfähigkeiten zugeschrieben, weil sie

irgendwann Kinder bekommen könnten, um welche sie sich dann auch kümmern müssten, während die männlichen Kollegen einen „Vertrauensvorschuss" in Bezug auf Verfügbarkeit und Zeit genießen.[xvi] Eine Frau kann zwar auch Karriere machen (wollen), muss diese durch die problematische Vereinbarkeit von „Kind und Karriere" aber häufiger zeitweise buchstäblich auf Eis legen.[xvii]

---

i Löther, Andrea: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015. Köln 2015. S. 8.

ii Promovierende in Deutschland. Wintersemester 2014/2015. Herausgegeben vom Statistischen Bundesamt. Wiesbaden 2016. S. 26.

iii Löther, Andrea: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015. Köln 2015.

iv Kahlert, Heike: Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das „Akademische Frauensterben" auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 37. Jahrgang 3/2015, Thema: Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft. S. 61.

v Ebd. S. 62.

vi Ebd. S. 61.

vii Rusconi, Alessandra: Kunze, Karen: Einführung in das Themenheft. Reflexionen zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 37. Jahrgang 3/2015, Thema: Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft, S. 10-11.

viii Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung. Im Auftrag der Robert Bosch Stiftung. Bonn 2006. S. 7.

ix Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. S. 10.

x Beaufays, Sandra: Die Freiheit arbeiten zu dürfen. Akademische Laufbahn und legitime Lebenspraxis, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 37. Jahrgang 3/2015, Thema: Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft, S. 44.

xi Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. S. 6.

xii Kahlert, Heike: Über das „Akademische Frauensterben", S. 62.

xiii Beaufays, Sandra: Akademische Laufbahn und legitime Lebenspraxis. S. 48.

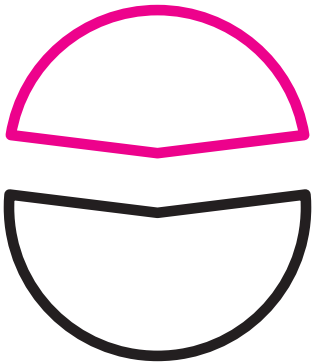
xiv Rusconi, Alessandra: Kunze, Karen: Reflexionen zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft. S. 11.

xv Kahlert, Heike: Über das „Akademische Frauensterben", S. 71.

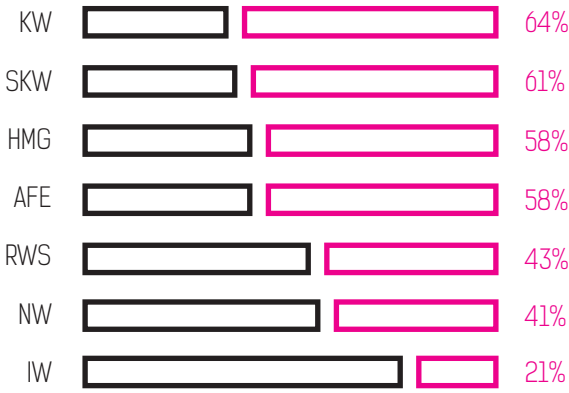
xvi Rusconi, Alessandra: Kunze, Karen: Reflexionen zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft, S. 11.

xvii Kahlert, Heike: Über das „Akademische Frauensterben", S. 74.

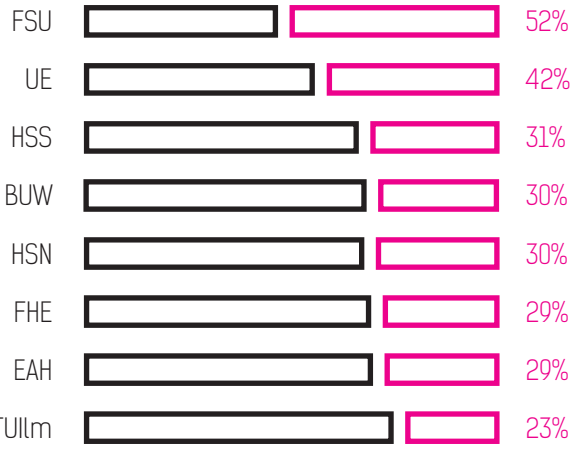
46,8%



Gesamtverteilung der Promovierenden aller Fachrichtungen nach Geschlecht in Thüringen



Promovierende nach Geschlecht und ausgewählten Fächergruppen | WS 2014/15 (Grafik zu FN **ii**)



Promovierende nach Geschlecht und Thüringer Hochschulen | Daten von 2013 (Grafik zu FN **iii**)

Maßnahmen

Doktorandinnen an der **TU Ilmenau** werden in ihrer wissenschaftlichen Karriere durch verschiedene Maßnahmen unterstützt, u. a. finanziell bei Kongressreisen und Weiterbildungen zur Förderung der persönlichen Karriere. Nach einer mindestens sechsmonatigen Familienzeit wird den Wissenschaftlerinnen eine Wiederaufnahme ihres Qualifikationsvorhabens durch die Vergabe eines Wiedereinstiegsstipendiums (maximal bis zu zwölf Monate) ermöglicht. Durch dieses Stipendium wird ihnen die Möglichkeit geboten, nach der Elternzeit wieder Anschluss an ihr Fachgebiet zu finden und die Qualifikationsarbeit weiter voranzutreiben. Die TU Ilmenau vergibt außerdem Anschub- und Abschlussstipendien für ein wissenschaftliches Vorhaben (Promotion/Habilitation).

Erwähnenswert ist an dieser Stelle, dass die **Ernst-Abbe-Hochschule Jena** bestrebt ist, 50 % der Promotionsplätze an Frauen zu vergeben. Mehr zu dem Gleichstellungsplan der EAH Jena siehe Phase ‚Professur'.

Der Frauenförderfonds der **Bauhaus-Universität Weimar** richtet sich insbesondere an Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen und fördert Frauen im Rahmen ihrer Qualifizierungsvorhaben. In der jährlichen Ausschreibung besteht die Möglichkeit, einen Zuschuss zu Forschungs- und Projektarbeiten oder eine finanzielle Unterstützung für Veröffentlichungen zu beantragen. Im Fonds für Kongressreisen der Bauhaus-Universität Weimar wird die Präsentation der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerisch-gestalterischen Arbeit im Rahmen einer Tagungs- oder Ausstellungsbeteiligung unterstützt. Außerdem werden auf diese Weise der (inter-)nationale Austausch und die fachliche Vernetzung gefördert. Der Fonds richtet sich an Mitarbeiterinnen und Promovendinnen und wird mehrmals jährlich ausgeschrieben.

mind
the
GAP

PostDocmatische BELASTUNGSSTÖRUNG!

Da hat man ihn also, den Titel, und steht vor der Frage: Doktorin und was nun? Im Grunde entscheidet sich jetzt, ob und wie man der Wissenschaft treu bleiben will oder nicht.
In vielen Fächern führt der Weg hoffentlich direkt in eine lukrative Stelle in der Wirtschaft oder ein weniger lukratives Praktikum. Ein Doktortitel dient dann meist dem Prestigegewinn oder ist ein Erfordernis seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.
Aber es gibt natürlich auch jene, die es noch höher drängt. Ziel: Ganz oben ankommen, dem Dr. noch ein Prof. voranstellen. Die Post-Doc-Phase kann darin bestehen, sich zu einer möglichen Berufung auf einen Lehrstuhl hin zu orientieren und – meist im Hochschuldienst – darauf hinzuarbeiten.

O-Töne von Frauen in der Postdoc-Phase:

"Die Entscheidung für oder gegen die Professur ist für mich gekennzeichnet durch Unsicherheit."

"Man hangelt sich von einer Befristung zur anderen ..."

"Ein Doktortitel ist dem Ansehen und der Akzeptanz im mitunter doch recht hierarchischen wissenschaftlichen Betrieb förderlich ..."

„Die Gegenwart ist geprägt von Koordinationsaufgaben, Absprachen, Aushandlungsprozessen, Zeitplanung. Das Zukünftige ist unklar."

„Mit Extremen meine ich nicht nur die Entscheidung: Karriere oder Familie, sondern auch, wie man eigene Rechte als Frau vertreten kann, ohne gleich als ‚frustrierte Emanze' oder ‚Quotenfrau' oder ‚schüchterne Maus' abgestempelt zu werden."

mind *the* GAP

Kerstin Krüger

PostDoc-Phase

Post Docmatische BELASTUNGSSTÖRUNG!

Da hat man ihn also, den Titel, und nachdem man ihn mit unendlichem Eifer in jeglichen Adressfeldern hinzugefügt hat, steht man vor der Frage: Doktorin und was nun?

Erscheinen die Geschlechterverhältnisse bei der Promotion noch relativ ausgeglichen, so trennen sich nach dem erfolgreichen Titelerwerb die Wege. Im Grunde entscheidet sich nun, ob und wie man der Wissenschaft treu bleiben will oder nicht. In vielen Fächern, z. B. den Ingenieurwissenschaften, führt der Weg direkt in eine lukrative Stelle in der Wirtschaft, wenn dies nicht längst vor der Promotion geschehen ist. Aber auch so manchen Dr. phil. treibt es aus den heiligen Hallen der Universität in die weite (und oft besser bezahlte) Welt von Forschungsinstituten, Museen, Bildungseinrichtungen und Verlagen. Der Doktortitel dient dann meist dem Prestigegewinn oder ist ein Erfordernis seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, das ohne wirkliche intrinsische Motivation erfüllt wird. Aber es gibt natürlich auch jene, die es innerhalb der Universitätsstrukturen noch höher drängt. Ihr Ziel: Ganz oben ankommen, dem „Dr." noch das Kürzel „Prof." voranstellen. Es gibt mehrere Wege, diese Phase hin zu einer Berufung zu gestalten:

Die Habilitation als üblicher Weg zur Professur gilt schon seit längerer Zeit als unsicherer Karrierepfad. Es gibt zwei Varianten, mit denen die besondere Befähigung zu selbstständiger wissenschaftlicher Forschung und Lehre in der ganzen Breite eines Fachs

nachgewiesen wird: die klassische Habilitation mit einer großen Monographie zum eigenen Forschungsthema sowie die kumulative Habilitation, die aus mehreren bereits publizierten Aufsätzen besteht. 2014 habilitierten sich in Deutschland 1627 Menschen, davon 462 Frauen (also bei weitem nicht einmal die Hälfte), Durchschnittsalter 41,2 Jahre (in Thüringen 37 ohne Geschlechtsangabe, eine Thüringer Pressemitteilung sagt dagegen 38 Männer und 19 Frauen)[i].

Ein weiterer Weg in die ‚echte' Professur führt über die sogenannte Juniorprofessur (s. Phase ‚Juniorprofessur'). Anders als an Universitäten fordern Fachhochschulen von ihren Professorinnen und Professoren Praxisnähe und setzen weniger umfangreiche Forschungsleistungen als vielmehr eine mindestens dreijährige, stellenrelevante Tätigkeit außerhalb von Hochschulen voraus. Inzwischen wird immer häufiger auch die aus dem US-Amerikanischen entlehnte PostDoc-Phase als habilitationsäquivalenter Karriereschritt zwischen Promotion und Professur anerkannt. Stipendien und Programme helfen in dieser Zeit, den Weg zum selbstständigen Wissenschaftler / zur selbstständigen Wissenschaftlerin zu bewältigen.

Die PostDoc-Phase ist geprägt von prekären Arbeitsverhältnissen und Unsicherheit in Zukunftsfragen. Dies kann Frau wiederum stärker treffen als ihre männlichen Kollegen, vor allem, wenn sie bereits Kinder hat oder den Wunsch hegt, „endlich" Kinder zu bekommen.

Einige gesammelte Statements[ii] von Frauen aus der Wissenschaft illustrieren die Möglichkeiten, Risiken, Probleme und Entscheidungen, von denen die PostDoc-Phase geprägt sein kann:

> „Ganz bewusst habe ich mich für eine Tätigkeit als ‚Technischer Mitarbeiter' und damit gegen eine wissenschaftliche Laufbahn entschieden. Dies ermöglichte mir darüber hinaus auch eine unbefristete Stelle ohne Zukunftssorgen.

Des Weiteren habe ich während meiner Doktorarbeit realisiert, dass ich nicht die nötige Neugier habe, um ein sehr guter Wissenschaftler zu werden. Wahrscheinlich gibt es im Wissenschaftsbetrieb zwar auch viele ‚Fleißarbeiter", aber für mich sollte ein idealer Wissenschaftler für sein Gebiet „brennen" und dieses habe ich bei mir vermisst. Auf der einen Seite fehlt mir sozusagen das Forscher-Gen, auf der anderen Seite bin ich auch kein Mensch, der gern im Mittelpunkt steht, weswegen ich nie eine Entwicklung zur Professorin angestrebt habe.

Dennoch fühle ich mich in meiner jetzigen Tätigkeit im Wissenschaftsbetrieb wohl. Als technischer Mitarbeiter profitiere ich von geregelter Arbeitszeit und projektunabhängiger Anstellung. Auch bin ich froh, dass ich nicht dem Zwang zu Veröffentlichungen und stetigem Antragstellen unterliege. Auf der anderen Seite genieße ich aber auch die Abwechslung, welche Forschung und Studentenbetrieb mit sich bringen. Obwohl ich meine Promotion für meine technische Stelle theoretisch nicht brauchte, habe ich das Gefühl, dass mein Doktortitel dem Ansehen und der Akzeptanz im mitunter doch recht hierarchischen wissenschaftlichen Betrieb förderlich ist."

„Die Entscheidung für oder gegen die Professur ist für mich gekennzeichnet durch Unsicherheit. Ich habe zunächst entschieden, weiter wissenschaftlich arbeiten zu wollen, d. h. zu forschen, zu lehren und vor allem fachübergreifend zu kooperieren. Dabei befinde ich mich in befristeten Arbeitsverhältnissen und muss stets an das Kommende denken. Die Gegenwart ist geprägt von Koordinationsaufgaben, Absprachen, Aushandlungsprozessen, Zeitplanung. Das Zukünftige ist unklar. Manchmal ist das zermürbend. Ich bin fachlich zwar orientiert, aber nicht festgelegt. Eine Professur muss also für mich noch erfunden werden.

Generell sind Wissenschaftsbetrieb und Kinderbetreuung nur mit viel Unterstützung zu vereinbaren. Die ‚Arbeitszeiten' – ich habe oft mehrere Projekte zeitgleich – passen einfach kaum zum geregelten Tagesablauf eines Schulkindes, wegen all der Abendveranstaltungen und zumal wenn Dienstreisen hinzukommen. Und auf der Ebene des sozialen Miteinanders bleiben besonders in größeren Runden die altgewohnten Rollenmuster in der Gesprächsführung präsent. Aber es tut gut, sich zu vernetzen, zusammenzuarbeiten und offen für Neues zu sein!

Mein persönliches Fazit: Ich habe mich vorerst für die Wissenschaft entschieden, ob das Professur heißt oder nicht, kann ich nicht absehen. Aber in den nächsten 2 Jahren werde ich entscheiden, wie ernst ich die Habilitation nehme."

„Nach meinem Magisterstudium habe ich den Doktortitel angestrebt, um die Möglichkeiten dafür zu optimieren, später einmal in einem Beruf arbeiten zu können, der mit Geisteswissenschaften und Forschung zu tun hat."

„Ich habe sehr gern und mit einer Menge Enthusiasmus das Fach Germanistik studiert. […] Der Wunsch, eine Dissertation zu schreiben, entstand am Ende der Studienzeit und war geleitet von dem Gedanken, einmal sehr tief geistig in ein Thema einzusteigen, um dann neue Perspektiven zu erarbeiten. […] Für mich war es bis heute weniger bis gar nicht der am Ende stehende Titel, sondern der gesamte Prozess der Entstehung mit allen motivationalen und wissenschaftlichen Herausforderungen. Nur wer schreibt, kommt letztlich in den Fluss des Denkens und der Erkenntnis. Am Ende zählt nur, was auf dem Papier steht. Sich dieser Herausforderung an das eigene Können zu stellen und damit dem Studium ein Fähnchen aufzusetzen, war sehr wichtig. Die Überzeugung, durch die Disputatio in

den Kreis der wissenschaftlich tätigen Menschen aufgenommen zu werden, habe ich als Auszeichnung empfunden. […] Heute bin ich offenkundig mutiger in den Formulierungen, im Wagnis einer These. Zweifellos bin ich sehr froh, diese Arbeit geschrieben zu haben …"

„Es bereitet mir Freude, neue Dinge auszuprobieren und zu entdecken, eben zu forschen. Daher habe ich mich für eine wissenschaftliche Karriere entschieden. An der Universität bin ich recht frei in der Wahl der Themen, die ich gerne bearbeiten möchte, genieße also als Wissenschaftlerin ein hohes Maß an Freiheit und kann mich selbst verwirklichen. Darüber hinaus ist die Universität ein recht flexibler Arbeitgeber. Das ist gerade für Frauen mit Kindern sehr wichtig. Ich kann mir beispielsweise meine Arbeitszeit frei einteilen. So kann ich bis zum Nachmittag im Büro arbeiten und dann wertvolle Zeit mit meinen Kindern verbringen. Am Abend, wenn diese im Bett sind, kann ich dann meine Arbeit fortsetzen.

Als negativ empfinde ich die unsichere Beschäftigungssituation. Man hangelt sich von einer Befristung zur anderen und nach 6 Jahren ist dann endgültig Schluss, sofern man nicht eine der wenigen Dauerstellen ergattern konnte. Alternativen gibt es nur wenige. Ein großer Teil meiner Zeit fließt in die Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen, sodass Forschung und andere für mein persönliches Vorankommen wichtige Arbeiten oftmals zu kurz kommen. Auch liegt der Fokus in der PostDoc-Phase nicht mehr ausschließlich auf der forschenden Tätigkeit, sondern eher im organisatorischen und anleitenden Bereich. Das enorme Arbeitspensum erfordert es, deutlich mehr als die täglichen 8 Stunden oder auch am Wochenende zu arbeiten.

Nichtsdestotrotz macht mir meine Arbeit Spaß und ich freue mich, dass diese inzwischen Früchte trägt. Mit einem besorgten Auge sehe ich das Ende der 6-Jahresfrist in ein paar Jahren auf mich zukommen."

„Meine Entscheidung, die Habilitation zu verfolgen, hing zunächst ganz mit meinem inneren Wunsch zusammen, unterrichten zu können. Für mich bedeutet wissenschaftliche Tätigkeit vor allem, das Wissen mit anderen zu teilen und junge Menschen zum Nachdenken zu bewegen. Direkt nach der Promotion hat bei mir der „Genderfaktor" gar keine Rolle gespielt. Die Postdoc-Phase war eine natürliche Fortsetzung meiner beruflichen Vorstellungen, die auf persönlichen Vorlieben und subjektiv geschätzten Fähigkeiten beruhten.

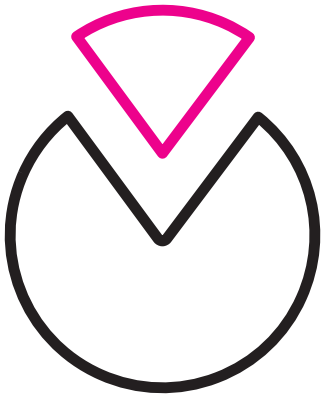
Erst im Laufe der Zeit habe ich festgestellt, je höher/weiter man in diesem Prozess (Habilitation) kommt, wird die Luft ohnehin dünner und plötzlich spielt die Tatsache, Frau zu sein, eine immer wichtigere und gleichzeitig widersprüchlichere Rolle. Ich habe auch mit Erstaunen festgestellt, dass die deutsche Gesellschaft sehr traditionell und im Grunde immer noch patriarchalisch ist. Traditionalität und Patriarchalität in einem ohnehin hierarchisch aufgebauten Betrieb wie der Wissenschaft tragen mit sich die Gefahr, dass man in einen täglichen „Kampf" ziehen muss, in welchem man zwischen Extremen balancieren muss. Mit Extremen meine ich nicht nur die Entscheidung: Karriere oder Familie, sondern auch, wie man eigene Rechte als Frau vertreten kann, ohne gleich als „frustrierte Emanze" oder „Quotenfrau" oder „schüchterne Maus" abgestempelt zu werden. Insofern würde ich meine Situation als Wissenschaftlerin als eine Herausforderung beschreiben, sowohl persönlich als auch institutionell."

---

i http://www.statistik.thueringen.de/presse/2015/pr_121_15.pdf

ii Anonym und teilweise gekürzt.

22,2%



Habilitationen aller
Fachrichtungen nach Geschlecht in Thüringen

Maßnahmen

Am **Max-Weber-Kolleg** für kultur- und sozialwissenschaftliche Studien wird, finanziert aus Mitteln des Professorinnenprogramms II, ein Annemarie-Schimmel-Fellowship für eine besonders qualifizierte Postdoktorandin vergeben. Darüber hinaus sehen die Doc- und Postdoc-Stipendien der **Universität Erfurt** einen Kinderzuschlag für jedes im eigenen Haushalt betreute Kind vor. Auch ist für Stipendiatinnen und Stipendiaten mit Familienaufgaben eine Verlängerung des Stipendiums um bis zu sechs Monate möglich. Des Weiteren gibt es an der Hochschule eine flexible Kinderbetreuung, die auch außerhalb der regulären Kita-Öffnungszeiten sowie im kurzfristigen Bedarfsfall zur Verfügung steht. Die HIT I Akademische Personalentwicklung an Hochschulen in Thüringen bietet zudem, neben einem breiten Spektrum an Workshops, ein Coaching-Programm an, im Rahmen dessen Wissenschaftlerinnen und Wisenschaftler, Lehrende und Forschende ihre berufliche Situation und Entwicklung reflektieren und optimieren können.

Seit Juni 2013 bietet die **Friedrich-Schiller-Universität Jena** gemeinsam mit den Universitäten Leipzig und Halle-Wittenberg ein hochschulübergreifendes Mentoring-Programm an. Dieses fördert Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen aller Fachrichtungen, die eine Professur anstreben und deren Promotion mindestens zwei Jahre zurückliegt. Jährlich werden 24 Nachwuchswissenschaftlerinnen über einen Zeitraum von ein bis zwei Jahren durch One-to-One-Mentoring von erfahrenen Professorinnen und Professoren aus einer der Partneruniversitäten unterstützt. Dadurch gewinnen sie Kenntnisse, die für die Verfolgung einer Hochschullaufbahn wichtig sind. Sie können sich ein eigenes Netzwerk aufbauen, welches nach der Förderung bestehen bleibt, und durch die Teilnahme an Workshops besondere Schlüsselkompetenzen für eine erfolgreiche Karriere in der Wissenschaft erwerben.

mind
the
GAP

No kids, no life?
NO PROBLEM!

Ein möglicher Weg zur Professur führt über die Juniorprofessur. Idealerweise hat die Kandidatin mit 18 ihr Studium begonnen, es in Regelstudienzeit absolviert und bereits mit 26 Jahren den Doktorgrad erworben. Nun bewirbt sie sich auf etwas, von dem keiner so genau weiß, was es ist: die Juniorprofessur. Sechs Jahre hat sie Gelegenheit, sich zu beweisen und bahnbrechende Artikel zu veröffentlichen, Abschlussarbeiten zu betreuen, endlos hochwertige Lehrveranstaltungen durchzuführen und an der universitären Gremienarbeit teilzunehmen. Fühlen darf sie sich wie eine „richtige" Professorin, nur mit weniger Geld, ohne Dauerstelle und unterbrochen von Evaluationen und Zwischenberichten in ständiger Konkurrenz mit anderen Juniorprofessorinnen und -professoren. Mit 32 Jahren hat sie den Status einer Professorin erreicht. Nun kann sie sich auch, sofern sie diesen verspürt, ohne größere Probleme den lang gehegten Kinderwunsch erfüllen.

Kind oder Wissenschaft?

Das Problem hieran? Die Vorstellung einer solchen Karriere ist lebensfern. Man sieht sich mit einer Reihe von Hindernissen konfrontiert. Zahlreiche Konkurrentinnen und Konkurrenten und zu wenig vakante Stellen sind nur zwei davon. Das schwerwiegendste Problem – man ist eine Frau. Es ist gerade die Fähigkeit, Kinder zu gebären, die sich so vernichtend auf die Karriere auswirken kann wie kein anderer Faktor. Denn selbst wenn sich die Wissenschaftlerin dazu entschließt, den steinigen und befristeten Weg einzuschlagen, an ihrer ganz eigenen Gretchenfrage kommt sie nicht vorbei: „Nun sag, wie hast du's mit dem Kinderkriegen?"

mind *the* GAP

Maria Schröter

Juniorprofessur

No kids, no life? NO PROBLEM!

Ein möglicher Weg zur Professur führt über die Juniorprofessur. Idealerweise hat die Kandidatin mit 18 ihr Studium begonnen, es in Regelstudienzeit absolviert und bereits mit 26 Jahren den Doktorgrad erworben. Nun bewirbt sie sich auf etwas, von dem keiner so genau weiß, was es ist: die Juniorprofessur. Sechs Jahre hat sie Gelegenheit, sich zu beweisen und bahnbrechende Artikel zu veröffentlichen, Abschlussarbeiten zu betreuen, endlos hochwertige Lehrveranstaltungen durchzuführen und an der universitären Gremienarbeit teilzunehmen – wie eine ‚richtige' Professorin, nur mit weniger Geld, ohne Dauerstelle und unterbrochen von Evaluationen und Zwischenberichten in ständiger Konkurrenz mit anderen Juniorprofessorinnen und -professoren. Mit 32 Jahren hat sie den Status einer Professorin erreicht. Nun kann sie sich auch, sofern sie diesen verspürt, ohne größere Probleme den lang gehegten Kinderwunsch erfüllen.
Dieser Karriereverlauf einer Frau, die sich komplett der Wissenschaft verschrieben hat, ohne Probleme immer höher kommt auf der akademischen Leiter – er ist ganz und gar unrealistisch, ist es doch gerade der Übergang zur Professur, der so vielen jungen Wissenschaftlerinnen das Genick bricht.

Die Juniorprofessur ist das Sorgenkind des akademischen Milieus. Weder ist klar, wie genau sie zu bewerten ist (ersetzt sie die Habilitation oder nicht?), noch sind die Zukunftsaussichten der betreffenden Personen eindeutig. Als seien diese stets unsicheren Pläne für später ob der stets nur befristeten Stellen nicht schon genug, tun sich noch ganz andere Prob-

leme auf. Denn selbst wenn die Juniorprofessorin tatsächlich in den Status der Professorin wechselt, ist sie doch im Durchschnitt eben nicht mehr 32, sondern bereits 40 Jahre alt.[i] Acht Jahre, möchte man nun vielleicht sagen, was macht das für einen Unterschied? Für eine Frau sind diese Jahre jedoch eben jene, in denen sie eine richtungsweisende Entscheidung für ihr restliches Leben treffen muss. Anders gesagt: Ob der geringer werdenden Fertilität sieht sie sich mit ihrer ganz eigenen Gretchenfrage konfrontiert: „Nun sag, wie hast du's mit dem Kinderkriegen?"

Betrachtet man die aktuellen Zahlen der Juniorprofessoren und -professorinnen an den Thüringer Hochschulen, kann man fast nicht anders, als zynisch zu sagen: „Na, zum Glück wissen die Frauen wenigstens um die Unsicherheit ihrer Stelle." Das Verhältnis stellt sich dementsprechend ernüchternd dar: 24 der insgesamt 31 Juniorprofessuren sind mit Männern besetzt. Beim Blick auf das Geschlechterverhältnis innerhalb der einzelnen Hochschulen (s. Grafik) wird der tiefe Graben nur noch deutlicher: Erfurt ist ein positives, Ilmenau das wohl erschreckendste Beispiel. Jena und Weimar sind ein reines Abziehbild der Klischees: Die drei Jenaer Juniorprofessorinnen sind einzig an der Philosophischen Fakultät zu finden, an der Bauhaus-Universität sind die Frauen nur in der Fakultät für Kunst und Gestaltung sowie der für Architektur und Urbanistik tätig, nicht jedoch im Bereich Physik (Jena, 5 Männer) oder Bauingenieurwesen (Weimar, 3 Männer).

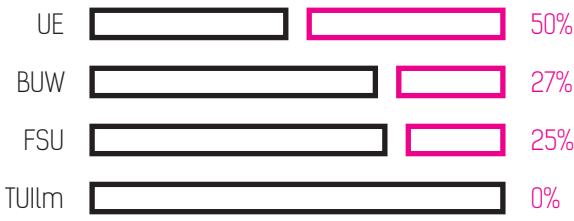
Wenn das ‚Journal Nature Cell Biology' nun die deutsche Juniorprofessur als ein „half baked attempt at a reform"[ii] benennt – welche Wissenschaftlerin würde dem widersprechen?

---

i https://www.juniorprofessur.org/positionen/ (Stand: 06.12.2016)

ii http://www.nature.com/ncb/journal/v6/n9/full/ncb0904-793.html (Stand: 21.02.2017)

Juniorprofessuren aller
Fachrichtungen nach Geschlecht in Thüringen



Juniorprofessuren nach Geschlecht und Thüringer
Hochschulen | Stand 2016

Eine Professorin macht NOCH KEINEN SOMMER!

Mit zunehmender Höhe des akademischen Abschlusses wird der Frauenanteil immer geringer. Im Vergleich zwischen den Bundesländern schneidet Thüringen dabei besonders schlecht ab. Nur 16 Prozent der Professuren sind hier mit Frauen besetzt, beim Spitzenreiter Berlin sind es 30,2 Prozent. Die Universität Erfurt liegt in Thüringen ganz vorn. Dort sind immerhin 23 Prozent der 110 Professuren mit Frauen besetzt. Dafür dürften vor allem die „typisch weiblichen" Studiengänge des Care-Bereiches verantwortlich sein (siehe Tafel 🎓☆☆☆☆). Schlusslicht bildet die TU Ilmenau, an der derzeit nur sieben der insgesamt fast 100 Professuren an Frauen vergeben sind.
Der universitäre Alltag von Professorinnen ist durch die Abwesenheit oder geringe Zahl von Kolleginnen geprägt. So sind die wenigen Frauen immer dann, wenn in Gremien, Ausschüssen oder Kommissionen ein Frauenanteil gefordert

Einsame Spitze

ist, stärker eingebunden als ihre männlichen Berufsgenossen, die diese Belastung auf mehr Schultern verteilen können. Der Zugang zu bestimmten karrierefördernden Netzwerken bleibt für Frauen dennoch erschwert. Zwar haben sie ihre Kompetenzen im wissenschaftlichen Arbeiten zu diesem Zeitpunkt schon zur Genüge unter Beweis gestellt. Aber auch Professorinnen sind nicht davor gefeit, dass ihnen in Abhängigkeit ihres Geschlechts bestimmte Eigenschaften und Kompetenzen ab- oder zugesprochen werden. Selbst im akademischen Olymp unterliegen sie noch einem gesellschaftlichen Rechtfertigungszwang.

mind the GAP

Caroline Trümner

Professur

Eine Professorin macht NOCH KEINEN SOMMER!

Es ist zu beobachten, dass der Frauenanteil mit der zunehmenden Höhe des akademischen Abschlusses immer geringer wird. So sinkt etwa der Anteil an Habilitationen gegenüber dem an Promotionen um zwölf Prozentpunkte. Es ist also von einer Zunahme der geschlechterspezifischen Karrierehindernisse auf den einzelnen Leitersprossen auszugehen.

Eine Professur stellt das oberste Ziel der universitären Karriereleiter dar, sie ist eine Führungsposition in Wissenschaft und Forschung und die wichtigste unbefristete Stellenform für wissenschaftliche Tätigkeiten an deutschen Universitäten und Fachhochschulen, wo ein Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur befristete Verträge erhält. Über den Indikator Teilhabe weiblicher Angestellter in Führungspositionen zeichnet sich entsprechend ein klares Bild über den Stand der Gleichstellung einer Hochschule.

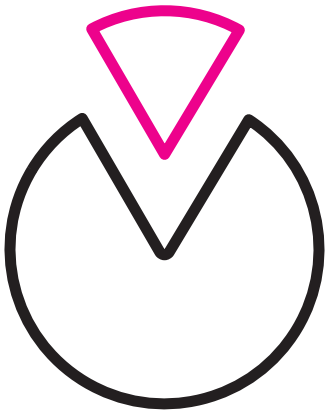
Nach statistischen Auswertungen für den Vergleich unter den Bundesländern Deutschlands liegt der Freistaat Thüringen weit hinten. Nur 16 Prozent der Professuren sind hier mit Frauen besetzt, bei Spitzenreiter Berlin sind es 30,2 Prozent (Andrea Löther: CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015. Köln 2015: 20).

Die Universität Erfurt liegt in Thüringen ganz vorn. So besetzt sie immerhin 23 Prozent ihrer 110 Professuren mit Frauen. Dafür dürften vor allem die ‚typisch weiblichen' Studiengänge des Care-Bereiches (vgl. Phase ‚Studierende') verantwortlich sein. Schlusslicht bildet

die TU Ilmenau, an der derzeit nur sieben der insgesamt fast 100 Professuren an Frauen vergeben wurden.

Auch der universitäre Alltag von Professorinnen ist durch die Abwesenheit oder geringe Zahl von Kolleginnen geprägt. So sind die wenigen Frauen immer dann, wenn in Gremien, Ausschüssen oder Kommissionen Geschlecht eine Rolle spielt, stärker eingebunden als ihre männlichen Berufsgenossen, die die Belastung auf mehr Schultern verteilen können. Der Zugang zu bestimmten karrierefördernden Netzwerken wird ihnen erschwert und obwohl sie ihre Kompetenzen im wissenschaftlichen Arbeiten zu diesem Zeitpunkt wohl schon zu Genüge unter Beweis gestellt haben, sind auch Professorinnen wie alle andere Frauen nicht davor gefeit, dass ihnen bestimmte Eigenschaften und Kompetenzen in Abhängigkeit ihres Geschlechts ab- oder zugesprochen werden und sie einem gesellschaftlichen Rechtfertigungszwang unterliegen.

16%



Professuren aller
Fachrichtungen nach Geschlecht in Thüringen

Maßnahmen

Die **Ernst-Abbe-Hochschule Jena** hat das Gender Mainstreaming zu einer zentralen Handlungsstrategie in der Ausbildungs- und Personalpolitik erklärt. Damit eine Gender-Sensibilisierung stattfinden kann, werden Workshops für Beschäftigte, Lehrende und Studierende der EAH angeboten, zum Beispiel zum Thema „Hochschullehre gendersensibel gestalten für MINT-Lehrende der EAH Jena". Weiterhin soll der Professorinnen-Anteil erhöht werden, wozu die Gleichstellungsbeauftragte alle Berufungsverfahren begleitet und in Berufungskommissionen mitwirkt.

An der **Hochschule Schmalkalden** wurde im Jahr 2008 das Schmalkalder Professorinnenmodell entwickelt. Dabei handelt es sich um einen wesentlichen Baustein des Gleichstellungskonzeptes, der dazu dienen soll, den Anteil an Frauen im wissenschaftlichen Bereich zu erhöhen. Das Modell setzt bereits bei Schülerinnen an; die Maßnahmen werden im Studium fortgeführt, indem besonders qualifizierten Studentinnen die Möglichkeit geboten wird, Erfahrungen in der wissenschaftlichen Arbeit zu sammeln. In einem weiteren Schritt werden motivierte Absolventinnen mit herausragenden Leistungen auf dem Weg zur kooperativen Promotion und darüber hinaus beim Einstieg ins Berufsleben unterstützt. Das Modell mündet darin, dass die nunmehr hochqualifizierten Frauen gezielt zur Bewerbung auf Professuren der HS Schmalkalden ermuntert werden, um den Professorinnenanteil langfristig zu steigern.

mind
the
GAP

SOLANA