



Strategien gegen die „Leaky Pipeline“: Wie bleiben Akademikerinnen in der Postdoc-Phase der Wissenschaft erhalten?

Petra Wagner

Die Zeit nach einer erfolgreichen Promotion ist ein besonderer Abschnitt im Karriereverlauf von Wissenschaftlerinnen: In dieser Postdoc-Phase verlassen anteilig mehr hochqualifizierte Frauen als Männer die Wissenschaft. Warum das so ist und was moderne Personal- und Gleichstellungsarbeit dagegen tun kann, war Gegenstand des BarCamps #fempostdoc. Das IAB und die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg setzten damit ihre Fachtagung zur geschlechtergerechten Personalentwicklung in der Wissenschaft fort.

„Postdoc“ bezeichnet in der Regel die Phase des Übergangs zwischen dem Abschluss der Promotion und einer unbefristeten Professur an einer Universität oder Hochschule. Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen verstehen darunter meist die befristete, aber auch die unbefristete Beschäftigung von Promovierten, die nicht unbedingt mit einer Führungsaufgabe verbunden sein muss. Trotz dieser Unterschiede besteht Einigkeit bezüglich

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/strategien-gegen-die-leaky-pipeline-wie-bleiben-akademikerinnen-in-der-postdoc-phase-der-wissenschaft-erhalten/> | 1

der großen Bedeutung dieser Gruppe für die wissenschaftliche Entwicklung in den beiden Wissenschaftsbereichen.

Mehr Frauen als Männer gehen in der Postdoc-Phase der Wissenschaft verloren

Heute kann bei den Studienabschlüssen in Deutschland von einer Gleichverteilung der weiblichen und männlichen Studierenden ausgegangen werden. Der Anteil der Frauen hat auf allen Qualifikations- und Karrierestufen kontinuierlich zugenommen. Allerdings sinkt ihr Anteil nach Abschluss des Studiums mit jeder weiteren Stufe auf der Karriereleiter. Dieses Phänomen wird auch als „Leaky Pipeline“ bezeichnet, also als „undichte Leitung“.

In der Postdoc-Phase verändert sich die Verteilung drastisch zu Lasten der Wissenschaftlerinnen. Frauen sind in akademischen Führungspositionen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Dies zeigt auch der Bericht [„Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“](#) der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz aus dem Jahr 2018.

Die mangelnde Attraktivität einer akademischen Laufbahn für promovierte Frauen kann vielfältige Gründe haben: Sie reichen von einer langjährigen, unsicheren Beschäftigungssituation, der problematischen Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, über Geschlechterstereotype und männlich dominierte Machtstrukturen im Wissenschaftssystem bis hin zum Selbstkonzept junger Frauen.

Fachtagung zur geschlechtergerechten Personalentwicklung in der Wissenschaft fortgesetzt

Die besondere Situation von Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase war bereits bei der Fachtagung [„Geschlechtergerechte Personalentwicklung in der Wissenschaft“](#), die das IAB im Juli 2018 gemeinsam mit der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) veranstaltete, von vielen Teilnehmenden betont worden. Das Organisationsteam mit Prof. Dr. Annette Keilhauer, Universitätsfrauenbeauftragte der FAU, Dr. Imke Leicht vom Büro für Gender und Diversity an der FAU, Prof. Dr. Karl Wilbers, Sonderbeauftragter für Personalentwicklung der FAU, und Petra Wagner, Gleichstellungsbeauftragte des IAB, entschied sich dafür, die inhaltliche Auseinandersetzung mit diesem Thema in einem neuen Format anzugehen: einem BarCamp.

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/strategien-gegen-die-leaky-pipeline-wie-bleiben-akademikerinnen-in-der-postdoc-phase-der-wissenschaft-erhalten/> | 2

BarCamp - selbstbestimmt und gleichberechtigt nach Lösungen suchen

Das Veranstaltungsformat des BarCamps ist in der IT-Szene entstanden. Das Wort „Bar“ bezeichnet in der Informatik einen Freiraum, einen leeren Platz. Ein BarCamp bietet diesen Freiraum: Nicht die Veranstalterinnen und Veranstalter geben die Themen vor, sondern die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gestalten die Inhalte. Projekte, Ideen, Visionen werden auf Augenhöhe diskutiert und so nach kreativen Lösungen gesucht.

Mit dem BarCamp „#fempostdoc - Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase“, das am 4. Juli dieses Jahres am IAB in Nürnberg stattfand, nahmen die Veranstalterinnen genau diesen Grundgedanken auf. Am Vorabend trafen sich die Teilnehmerinnen, um sich auf die Veranstaltung einzustimmen. Kennenlernen und Netzwerken standen dabei im Vordergrund. Der eigentliche Haupttag - der sogenannte Frequenztag - begann mit einem gemeinsamen Frühstück und ersten Gesprächen. Prof. Dr. Ulrich Walwei, kommissarischer Direktor des IAB, unterstrich dabei die Bedeutung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Postdocs für die wissenschaftliche Exzellenz des IAB.

Nach einer Einführung in das BarCamp-Format stellten sich dann die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor: Postdoc-Wissenschaftlerinnen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Personalexpertinnen und -experten aus Universitäten und Hochschulen sowie außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschrieben sich dabei - nach den Regeln des BarCamps - nur mit jeweils drei Schlagwörtern (hashtags).

Session-Pitch - Themen in 60 Sekunden einbringen

Die Inhalte und der Ablauf der Tagung wurden anschließend bei einem Session-Pitch, dem Herzstück eines BarCamps, selbst entwickelt. Die Teilnehmenden schreiben dabei einen Vorschlag für einen Workshop (Session) mit ihrem Namen auf eine Session-Karte und erläutern ihren Vorschlag in etwa einer Minute dem Publikum. Die Session-Karten werden jeweils einem Zeitslot zugeordnet. Auf diese Weise entsteht ein Session-Board, das den Zeitraum, die Zeit und den Ort für die Sessions des BarCamps dokumentiert.

Jeder Vorschlag für eine Session ist mit der Pflicht verbunden, diese zu moderieren und zu dokumentieren. Im BarCamp #fempostdoc wurden die Teilnehmenden dabei von Studierenden der FAU unterstützt, die die Inhalte der Sessions protokollierten und die Ergebnisse auf den Flipcharts in Fotoprotokollen festhielten. Auf dieser Basis wurde noch während des BarCamps eine Dokumentation produziert und den Teilnehmenden am Ende der

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/strategien-gegen-die-leaky-pipeline-wie-bleiben-akademikerinnen-in-der-postdoc-phase-der-wissenschaft-erhalten/> | 3

Veranstaltung überreicht.

Wissenschaftliche Laufbahn und Familiengründung lassen sich schwer vereinbaren

Ausgangspunkt vieler Diskussionen war die schwierige Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie. Gerade die Lebensphase, in der für viele privat die Familiengründung ansteht, ist für promovierte Wissenschaftlerinnen durch eine hohe berufliche Beanspruchung und einen unsicheren – weil befristeten – beruflichen Status gekennzeichnet. Hier sind Maßnahmen, die eine echte Vereinbarkeit gewährleisten, gesucht. Gleichzeitig erweist sich die Definition von Leistungsstandards im männlich dominierten Wissenschaftssystem oftmals als reichlich unsensibel gegenüber familiären Anforderungen. Ein Beispiel dafür sind internationale Forschungsaufenthalte.

Führungskräfte verstehen sich zu wenig als Mentorinnen und Mentoren

In verschiedenen Workshops wurde die Bedeutung der Professorinnen und Professoren beziehungsweise Führungskräfte für eine akademische Karriere von Postdoc-Wissenschaftlerinnen deutlich. Die fehlende Transparenz des universitären Systems, kaum Feedback und fachlicher Austausch mit der Führungskraft, keine Einbindung in relevante Netzwerke, so die Ergebnisse einer [aktuellen Postdoc-Befragung der Universität Jena](#), zeigen, dass sich Führungskräfte anscheinend zu wenig als Mentorin und Mentor „ihrer“ Postdoc-Wissenschaftlerinnen und -Wissenschaftler verstehen. Dass hochqualifizierte Frauen die Universität dann nicht mehr als attraktive Arbeitgeberin wahrnehmen und auch aus diesem Grund dem universitären Wissenschaftssystem den Rücken kehren, ist so nachvollziehbar wie fatal.

Praxisnahe und bedarfsgerechte Lösungen standen im Mittelpunkt

Insgesamt standen praxisnahe und bedarfsgerechte Lösungen im Mittelpunkt der einzelnen Sessions. Für bereits vorhandene Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit wurden konkrete Schritte erarbeitet, um diese Angebote für Postdocs besser „an die Frau“ zu bringen. Dazu gehört eine verbesserte Analyse der Wirksamkeit von Maßnahmen wie auch die Optimierung der Informationsflüsse und institutionalisierte Netzwerke.

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/strategien-gegen-die-leaky-pipeline-wie-bleiben-akademikerinnen-in-der-postdoc-phase-der-wissenschaft-erhalten/> | 4

Einzelne Unterstützungsmaßnahmen reichen hier jedoch nicht aus. Zentral ist die Frage, welche beruflichen Perspektiven sich für die Wissenschaftlerinnen daraus entwickeln lassen. Die Teilnehmenden verwiesen hier auf die hohe Relevanz von strukturierten, transparenten Prozessen in der Personalentwicklung und Personalauswahl.

Die Sichtbarkeit von Frauen im Wissenschaftssystem erhöhen

Es wurde eine Vielzahl von Ansätzen diskutiert, wie die Situation weiblicher Postdocs verbessert werden kann. Beispielsweise lässt sich die Sichtbarkeit von Frauen im Wissenschaftssystem durch die gezielte Besetzung von Panels bei Veranstaltungen mit Expertinnen erhöhen. Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit können durch Mentoring-Programme und institutionalisierte Feedback-Gespräche gefördert werden.

Möglichkeiten einer geschlechtergerechten Personalentwicklung für Postdocs wurden ebenso reflektiert wie die Rolle erfahrener Wissenschaftlerinnen. Die ausschließliche Orientierung einer akademischen Karriere in Richtung Professur stieß in einigen Workshops auf deutliche Kritik. Welche Alternativen gibt es, ohne ganz aus der Wissenschaft auszusteigen? Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sind eine Option, auch wenn unbefristete Stellen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dort selten sind.

Führen in Teilzeit gehört im Wissenschaftsbetrieb durchaus zum Alltag

Beim Thema „Führen in Teilzeit“ wurde deutlich, dass Professuren in Verbindung mit einer außeruniversitären Beschäftigung, zum Beispiel die Leitung eines Architekturbüros oder eines Bereichs an einem Forschungsinstitut, durchaus zum Alltag gehören. Es funktioniert also. Wenn allerdings „Kinderbetreuung“ als Grund für den Wunsch nach einer Führungsposition in Teilzeit geltend gemacht wird, zweifeln manche Verantwortliche an der Motivation der Bewerberin.

Als besonders hilfreich bewerteten die Teilnehmenden die Best-Practice-Beispiele aus den einzelnen Institutionen wie zum Beispiel das [Dreisäulen-Mentoring-Modell des IAB](#) aus Entwicklung, Qualifizierung und Vernetzung.

Insgesamt hat sich das BarCamp mit #fempostdoc als ein innovatives Veranstaltungsformat für die Gleichstellungsarbeit erwiesen.

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/strategien-gegen-die-leaky-pipeline-wie-bleiben-akademikerinnen-in-der-postdoc-phase-der-wissenschaft-erhalten/> | 5