

Die zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Innenansichten

Band 11

Michaela Willert

Tierärztin Christine

Über das Berufsbild
von Studentinnen der Veterinärmedizin

Innenansichten

Schriftenreihe der
Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin,
Rudeloffweg 25-27,
14195 Berlin
Herausgegeben von Mechthild Koreuber

Die Titel der Schriftenreihe erscheinen unregelmäßig.

Band 11:
Michaela Willert
Tierärztin Christine – Über das Berufsbild von Studentinnen in der Veterinärmedizin

ISBN: 3-929968-15-0

Umschlagentwurf: Mechthild Koreuber

Alle Rechte vorbehalten
Printed in Germany
Juni 2003

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	7
1. Forschung im Selbstverständnis des Faches	11
2. Stellenangebote	13
3. Ergebnisse der Fragebogenerhebung	14
3.1 <i>Über die Befragten: Demographische Daten</i>	16
3.2 <i>Studienmotive</i>	17
3.3 <i>Berufswünsche der Studierenden</i>	20
3.3.1 Wünsche am Studienbeginn	20
3.3.2 Stabilität der Wünsche im Studienverlauf	21
3.3.3 Einschätzung der Berufsaussichten	21
3.3.4 Berufswunsch: Wissenschaftlerin	24
3.4 <i>Bedeutung beruflichen Erfolges</i>	26
3.5 <i>Vorstellungen vom Berufsfeld Universität</i>	31
3.6 <i>Frauen auf Professuren</i>	37
3.7 <i>Zwischenfazit</i>	42
4. Ergebnisse der Gespräche mit Wissenschaftlerinnen	44
4.1 <i>Persönliche Berufswege</i>	45
4.2 <i>Wissenschaft: Pro und Kontra</i>	49
4.3 <i>Sprungbretter und Hürden auf dem Weg zur Professur</i>	57
5. Empfehlungen	64
Literatur	67
Anhang	68

Einleitung

Tiermedizin ist ein Frauenfach. Bei einem Studentinnenanteil von 80 % kann das getrost behauptet werden. Vielleicht wäre es dann auch einmal an der Zeit, eine Studie über Männer in diesem Fach zu machen? Die hier vorliegende Arbeit hat sich jedoch nicht diesem Thema gewidmet, sondern der leider immer noch – nicht nur in der Veterinärmedizin – aktuellen Frage: Warum werden Frauen immer seltener, je höher es auf der wissenschaftlichen Karriereleiter hinauf geht? Und vor allem: Wie kann man das ändern?

Denn von einer vollständigen „Feminisierung“ ist das Fach noch weit entfernt. Am Fachbereich Veterinärmedizin der Freien Universität Berlin waren im Jahr 2002 nur knapp die Hälfte der 108 wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen und vier von 30 Professuren mit Frauen besetzt (alle Zahlen aus: Zentrale Frauenbeauftragte, 2002). Auch wenn man die verschiedenen Qualifikationsstufen betrachtet, sind Frauen dort nicht in dem Maße vertreten, wie man aufgrund ihres hohen Anteils an den Studierenden annehmen könnte. Etwa zwei Drittel der Promotionen im Jahr 2001 und nur fünf von 15 Habilitationen zwischen 1998 und 2001 wurden von Frauen vollendet. Letzteres ist dabei im Vergleich zur Mitte der 1990er Jahre als große Leistung zu bewerten.

Mit dem Problem mangelnder Repräsentanz von Frauen bei Habilitationen und Professuren steht die Fachrichtung Veterinärmedizin bekanntermaßen nicht allein da und so wurden grundsätzliche Barrieren für Frauen, Wissenschaft als Beruf zu wählen, bereits identifiziert. Besondere Barrieren stellen Diskriminierungen sowie fehlende Ermutigung und Unterstützung dar (zusammenfassend dazu: Sieverding 1990, S. 26ff.) Sieverding identifizierte für Humanmedizinerinnen zum einen informelle Diskriminierungen, wie z.B. die Nicht-Einstellung von Frauen aus Angst vor deren eventueller Schwangerschaft, zum anderen subtile Formen der Herabsetzung von Frauen im täglichen Umgang (Bezeichnung der Studentinnen als „girls“ oder „Mädels“ im Gegensatz zur Bezeichnung der Studenten als „Kollegen“). Auch „unbeabsichtigte“ Diskriminierung hindert Frauen an einer beruflichen Karriere. „Unbeabsichtigt“ bedeutet in diesem Fall, dass solche Auswahlkriterien relevant bei einer Einstellung sind, die eher einem bestimmten Geschlecht zugeschrieben werden. Dass Muskelkraft und Durchhaltevermögen von einem Stelleninhaber erwartet werden, kann Frauen benachteiligen, da ihnen diese Eigenschaften oft abgesprochen werden. Von besonderer Bedeutung ist auch die Tatsache, dass bereits die Erwartung von Diskriminierung ein Hindernis darstellen kann, eine bestimmte berufliche Laufbahn einzuschlagen.

Fehlende Ermutigung, eine bestimmte berufliche Richtung einzuschlagen, spielt gleichfalls eine bedeutende Rolle. Ebenso die Ermutigung zu bestimmten fachlichen Richtungen, für die Frauen aufgrund ihnen zugeschriebener Eigenschaften als besonders geeignet angesehen werden (in der Medizin bspw. für die Kinderheilkunde). Dadurch wird der berufliche Horizont der Frauen eingeschränkt, die Wahl anderer (vielleicht interessanterer oder auch lukrativerer) fachlicher Richtungen behindert.

Positiv kann Ermutigung hingegen auf Frauenkarrieren wirken, wenn es weibliche Vorbilder in „frauenuntypischen“ Bereichen gibt. Die Existenz von unterstützenden fachlichen wie auch persönlichen Netzwerken spielt ebenfalls eine große Rolle.

Ein weiterer wesentlicher Faktor bei der Entscheidung für oder gegen eine Karriere ist bei Frauen noch immer ihre Verantwortung für die Familie. Dass Frauen irgendwann Kinder bekommen, wird gesellschaftlich nahezu unverändert als selbstverständlich vorausgesetzt. Familiengründung und wissenschaftliche Qualifizierung liegen jedoch zeitlich sehr eng beieinander. Insofern wägen Frauen ihre Schritte zum Erreichen beruflichen Erfolges u.a. danach ab, wie gut sich Familie und Karriere miteinander vereinbaren lassen. Dazu gehören neben zeitlicher Flexibilität auch ein sicheres Einkommen und ein einigermaßen vorausschaubarer Berufsverlauf. Alle drei Elemente sind nicht gerade kennzeichnend für den Weg zur Professur.

Dieses generelle Wissen über berufliche Barrieren von Frauen hilft nicht in jedem Fall, wenn in einem Fachbereich konkrete Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen ergriffen werden sollen. Die vorliegende Studie wurde im Auftrag des Fachbereichs Veterinärmedizin der Freien Universität Berlin im Rahmen der Zielvereinbarungen zur Frauenförderung durchgeführt, um nach fachspezifischen Barrieren beim Zugang zu einer wissenschaftlichen Karriere und nach deren Überwindungsmöglichkeiten zu suchen.

Ausgangspunkt des Projektes war die Überlegung, dass das Berufsbild des Veterinärmediziners zunächst ein ziemlich klares zu sein scheint: Jede und jeder kann sich bei einem Tierarzt oder einer Tierärztin ein deutlich umrissenes Tätigkeitsfeld vorstellen. TV-Serien wie „Der Doktor und das liebe Vieh“, „Ein Heim für Tiere“ oder „Tierärztin Christine“ sorgen dafür, dass die tierärztliche Tätigkeit ein gewisses Maß an Vertrautheit besitzt. Die Verbindung von Veterinärmedizin und wissenschaftlicher Tätigkeit liegt im Alltagswissen hingegen nicht sofort auf der Hand. Damit bildet die Veterinärmedizin einen Gegensatz zu vielen anderen universitären Fächern, deren Absolventinnen und Absolventen sich oft die Frage anderer gefallen lassen (und sich auch selbst stellen) müssen: „Was macht man damit

eigentlich hinterher?“). Dabei spielen traditionelle Berufsbilder bei der Studienfachwahl eine große Rolle, so eine Studie des Hochschulinformationssystems (HIS 2000). Doch vor der Berufsausübung ist zunächst ein (nach Regelstudienzeit) 5 ½ - jähriges Studium zu absolvieren, das oft als sehr verschult und lernintensiv dargestellt wird. So finden Studieninteressierte in Internetforen Berichte wie den Folgenden von Sammy: „Ich glaube, die Situation heulend über den Büchern zu sitzen kennen wir alle...“ (www.fore4vet.de => Studienanfänger). Zugleich weist Nargileh darauf hin, dass zum Studium unbedingt Idealismus nötig ist:

„Um Tierärztin zu werden brauchst du erstmal viel viel Idealismus und dann noch viel viel mehr Durchhaltevermögen und Kraft. Denn es gibt viele Krisen zu bewältigen und ich glaube jeder fragt sich irgendwann während des Studiums ob es nicht sinnvoller wäre aufzuhören.“ (ebd.).

Es ist also anzunehmen, dass bei Studierenden der Veterinärmedizin eine Kombination aus einem recht festen Berufsbild und starkem Idealismus zu finden ist. Erste Befragungen unter derzeitig Studierenden mittels Internet bestätigten diese Annahme. Kurative Tätigkeiten wurden von der Mehrzahl derjenigen, die an einer Befragung im Diskussionsforum „fore4vet“ teilnahmen, präferiert. Einige sprachen sich sehr deutlich gegen eine universitäre Laufbahn aus und begründeten das damit, dort zu wenig mit Tieren zu tun zu haben, mit der Ablehnung von Tierversuchen sowie mit fachlichen Problemen.

Die wenigen publizierten Studien über die Absichten angehender VeterinärmedizinerInnen nach dem Studium zeigen, dass ihre Vorstellungen vom Beginn des Studiums bis zum Ende relativ stabil bleiben. Von den AbsolventInnen der TiHo Hannover der Jahrgänge 1977 bis 1979 wollten drei Viertel in die kurative Praxis, bei etwa der Hälfte war das die gleiche Vorstellung wie zu Beginn des Studiums. Von den Befragten der Examensjahrgänge 1984 und 1985 wollten ca. 72 % kurativ tätig werden. Der Anteil jener mit stabilen Vorstellungen betrug 61 %. Dieser Berufswunsch hängt eng mit der Motivation zusammen, das Studium aufzunehmen. In älteren Studien wurden Tierliebe, eigene Erfahrungen mit Tierärzten, Naturverbundenheit und der Wille, Tiere zu heilen als wichtige Motive ermittelt (vgl. Maurer 1997).

Die Annahmen eines sehr festgelegten Berufsbildes und einer von idealistischen Motiven geprägten Studienfachwahl wurde im Projektverlauf mittels einer Fragebogenerhebung überprüft. Welche Motivation haben Studierende der Veterinärmedizin, welche Ziele verfolgen sie mit der Aufnahme des Studiums? Welche Rolle spielt eine Tätigkeit an der Universität in ihren beruflichen Vorstellungen und Wünschen? Inwieweit bei Studentinnen der

Veterinärmedizin Erwartung von Diskriminierungen, die Erfahrung von Unterstützung und Förderung bestimmter Berufswege sowie die Wahrnehmung von Zuschreibungen und Vorurteilen gegenüber Frauen eine Rolle spielen, wurde ebenfalls untersucht.

Ein zweiter Zugangsweg zur Beantwortung der Frage nach den Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft war die Befragung von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen. Außerdem wurden zwei nicht-wissenschaftlich tätige Veterinärmedizinerinnen zum Vergleich befragt. In den Interviews wurde zum einen das Thema der beruflichen Motivation fortgeführt, um zu überprüfen, welche Motivlagen eine wissenschaftliche Karriere gefördert bzw. gehemmt haben. Zum anderen stand die konkrete Ausgestaltung der Qualifikationsphasen im Mittelpunkt. Unter welchen Bedingungen arbeiten Wissenschaftlerinnen am FB Veterinärmedizin der FU? Was erlebten sie als besonders fördernd, was als besonderes Hemmnis für ihre wissenschaftlichen Laufbahnen?

Neben den subjektiven Faktoren wurden die institutionellen Rahmenbedingungen des Studiums, d.h. die Selbstdarstellung des Faches, die Studienordnung und -organisation sowie Stellenangebote, auf Anreize zur Aufnahme einer wissenschaftlichen Tätigkeit untersucht. Dies wird im folgenden Kapitel dargestellt. Im zweiten Kapitel werden die Ergebnisse der Studierendenbefragung, im dritten Kapitel die Auswertung der Interviews mit Wissenschaftlerinnen und zwei nicht-wissenschaftlich tätigen Veterinärmedizinerinnen präsentiert. Den Abschluss bilden die Empfehlungen an den Fachbereich.

1. Forschung im Selbstverständnis des Faches

Bei der Präsentation des Faches, sowohl in der Selbstdarstellung als auch in Informationen, die in erster Linie für Studieninteressierte relevant sein könnten, kommt die Forschung als Berufsfeld häufig nicht vor. Es überwiegen Darstellungen des Praxisalltags (so zum Beispiel im Unicum 12/00 oder im Unispiegel 1/2001). Eine positive Ausnahme bildet der Info-Service der Landestierärztekammer (LTK) Hessen, in dem die Anforderungen für eine Universitätslaufbahn dargestellt werden. Auch die Veterinärmedizinische Universität Wien stellt Informationen darüber zur Verfügung (Arbeitsmarktservice Österreich, BIQ 1999). Beim deutschen Tierärzterverband scheint hingegen noch nicht einmal die Erkenntnis angekommen zu sein, dass inzwischen ca. 80 % der Studienanfänger Frauen sind. Er präsentiert im Internet unter der Rubrik „Berufsbilder Tiermedizin“: „Der Tierarzt/ die Tierärztin“.

Was rechts und links des veterinärmedizinischen Weges an beruflichen Perspektiven wartet, erschließt sich für einige Studierende wahrscheinlich erst während des Studiums. Die Tierärztliche Approbationsordnung (TAppO) als maßgebliche Verordnung für die Studienorganisation verlangt nur an wenigen Stellen explizit, die Studierenden zu wissenschaftlicher Arbeit zu befähigen. Ziel der Ausbildung insgesamt ist die Befähigung zu tierärztlicher Arbeit in ihrer ganzen Breite, speziell aber im Sinne des § 1 Bundestierärzte-Ordnung. In dieser heißt es:

„(1) der Tierarzt ist berufen, Leiden und Krankheiten der Tiere zu verhüten, zu lindern und zu heilen, zur Erhaltung und Entwicklung eines leistungsfähigen Tierbestandes beizutragen, den Menschen vor Gefahren und Schädigungen durch Tierkrankheiten sowie durch Lebensmittel und Erzeugnisse tierischer Herkunft zu schützen und auf eine Steigerung der Güte von Lebensmitteln tierischer Herkunft hinzuwirken.“ (Fassung der Bekanntmachung vom 20.11.1981, BGBl. S.1193)

Den Studierenden sollen gemäß § 1 (1) TAppO „die grundlegenden veterinärmedizinischen, naturwissenschaftlichen, fächerübergreifenden und methodischen Kenntnisse“ vermittelt werden. Jedoch erst im zweiten praktischen Ausbildungsteil nach dem 9. Semester sind die Studierenden „zu theoretisch-wissenschaftlicher Erarbeitung der Wissensgebiete, die durch die praktische Ausbildung berührt werden, anzuhalten“ (§ 56 (2) TAppO). Dies allerdings nur, wenn sie ihr Praktikum in der Tierklinik absolvieren.

Beschreibungen des Studienablaufes schildern die veterinärmedizinische Ausbildung übereinstimmend als sehr verschultes „Paukfach“. In Anbetracht des Umfangs des zu vermittelnden Wissens verwundert das nicht. Inwieweit dabei zu eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit ermutigt werden kann, ist fraglich.

Daraus könnte folgen, dass die beruflichen Anforderungen, die eine universitäre Karriere stellt, neben dem klaren Bild von der „Tierärztin“ auch während des Studiums diffus und vage bleiben.

2. Stellenangebote

Eine wichtige Rolle bei den Überlegungen, welcher berufliche Weg nach dem Studium eingeschlagen werden soll, spielt die Arbeitsmarktlage. Da im Projekt die aktuell Studierenden zu ihren Vorstellungen befragt werden sollen, wurden auch die aktuell vorliegenden Stellenangebote in veterinärmedizinischen Printmedien ausgewertet. Besonders für Studierende der Abschlusssemester dürften die Angebote handlungsrelevant sein. Ausgewertet wurden das Deutsche Tierärzteblatt (DTÄB), Ausgaben 1 bis 3, sowie 7/2002, und die Vet Impulse, Ausgaben 7 bis 13/2002, also jene Ausgaben, die in der veterinärmedizinischen Bibliothek zum Zeitpunkt der Projektdurchführung allgemein zugänglich waren. Die fehlenden Ausgaben waren dauerhaft verliehen.

Tabelle 1: Übersicht Stellenangebote 2002

	DTÄB	Vet Impulse	Gesamt	Anteil an allen Angeboten
• Praktische TÄ	312	302	614	81 %
davon:				
Kleintiere	116	120	236	31 %
Nutztiere	47	49	96	13 %
Pferde	27	23	50	7 %
Gemischtpraxen	122	110	232	31 %
• Forschung	38	3	41	5 %
davon:				
universitär	25	3	28	4 %
außeruniversitär	13	-	13	2 %
• Verwaltung / Amtstierärzte	63	-	63	8 %
• nicht kurative Tätigkeiten in der Wirtschaft	31	1	32	4 %
• Sonstiges	6	-	6	1 %
Summe	450	306	756	100 %

Stellen im kurativen Bereich werden mit Abstand am häufigsten angeboten. Dabei werden Tierärzte im Bereich Kleintiere und von Gemischtpraxen gleich häufig gesucht. Aus dem Bereich der universitären Forschung wurden vier Prozent aller Stellen angeboten. Darunter waren 10 Professuren (davon 7 C3), aber nur eine Dotierung, die üblicherweise mit der Möglichkeit zur Habilitation verknüpft ist (C1-Stelle). Der hohe Anteil an Stellenangeboten für Amtstierärzte und Stellen in der Verwaltung dürfte mit verstärkten Verbraucherschutzmaßnahmen in Zusammenhang stehen.

Es bleibt abzuwarten, wie sich die Vorstellungen der Berliner Veterinärmedizin-Studierenden mit dem Angebot decken.

3. Ergebnisse der Fragebogenerhebung

Ausgehend von der Annahme, dass die Erfahrungen im Studium die Bereitschaft, später an der Universität Karriere zu machen, vielfältig beeinflussen, wurde im Rahmen des Projektes eine Erhebung unter Studierenden am Fachbereich Veterinärmedizin durchgeführt. Besondere Bedeutung dürften bei einem sehr berufsnahem Studiengang wie der Veterinärmedizin die Studienmotive und Berufswünsche haben. In engem Zusammenhang mit dem erwünschten Beruf steht die Frage, wie wichtig beruflicher Erfolg ist, und welche Tätigkeiten, Arbeitsbedingungen, Statuspositionen erreicht sein müssen, um den eigenen Erfolgsansprüchen zu genügen. Zudem ist für den Schritt zu einer universitären Laufbahn von Bedeutung, ob es subjektive oder objektive Gründe gibt, dort nicht zu arbeiten und darüber hinaus als wie offen das Berufsfeld insbesondere von Frauen erlebt wird. Um den Einfluss, den das Studium auf eine solche berufliche Entscheidung hat, besser einschätzen zu können, wurden sowohl Studierende, die am Anfang der Ausbildung stehen, als auch Studierende am Studienende befragt.

Vor diesem Hintergrund wurden die Fragen mit folgenden Erkenntniszielen erarbeitet:

1. Gilt für die jetzige Studierendengeneration, dass idealistische Gründe die Hauptmotive für die Studienfachwahl waren?
2. Wie verbreitet ist das Berufsziel „Praktizierende Tierärztin/Praktizierender Tierarzt“ und wie festgelegt sind Studierende darauf?
3. Wenn Idealismus, besonders die Wünsche „Tieren zu helfen“ und „Tierliebe zum Beruf machen“, die Studienfachwahl determiniert, wie passt dann eine Uni-Karriere in die individuellen Vorstellungen von beruflichem Erfolg?
4. Welche Vorstellungen bezüglich der Arbeit an der Universität haben die Studierenden? Ist die Vorstellung, an der Uni Karriere zu machen, positiv oder negativ besetzt?
5. Welche Vorstellungen und Erwartungen bestehen hinsichtlich der Förderung und/oder Diskriminierung von Frauen in der Veterinärmedizin? Welche Geschlechterstereotypen gibt es?

Der Fragebogen enthielt mit einer Ausnahme geschlossene Fragen, die allerdings um eigene Bemerkungen ergänzt werden konnten. In den meisten Fällen wurden Statements vorgegeben, die auf einer Skala von 1 (das trifft gar nicht zu) bis 6 (das trifft voll und ganz zu) bewertet werden sollten.

Durchführung der Befragung

Die insgesamt 71 Fragebögen wurden in der 29. Kalenderwoche 2002 an Studierende mit der Bitte verteilt, sie sofort auszufüllen. Die Bögen konnten danach sofort an die Interviewerin zurückgegeben werden. Diese stand auch für Verständnis- und Nachfragen vor Ort zur Verfügung. Dieses Vorgehen sicherte einen sehr guten Rücklauf, alle verteilten Fragebögen wurden auswertbar beantwortet, bei einem fehlte allerdings die Angabe des Geschlechtes, so dass in den geschlechterdifferenzierten Auswertungen die Grundgesamtheit 70 beträgt.

Die Auswahl der Befragten erfolgte bei den Frauen zufällig. Zur Gewährleistung eines Mindestanteils von Männern wurden diese z.T. verstärkt um das Ausfüllen gebeten. Dadurch wurde ein Männeranteil von 17 % unter den Befragten erreicht, was ihrem Anteil an den Studierenden entspricht. Allerdings ist ihre absolute Zahl relativ klein, so dass bei der Auswertung auf Differenzierungen zwischen Anfangs- und Endphase verzichtet wurde. Aussagen über die Einstellungen männlicher Studierender der Veterinärmedizin sind aufgrund dieser geringen Anzahl daher nur bedingt verallgemeinerbar.

Die Studierenden der Anfangsphase wurden auf dem Flur des Instituts in der Koserstr. 20 befragt. Da sie zuvor gerade Klausuren geschrieben hatten, ist von einer hohen Repräsentativität auszugehen. Da nichts direkt über Studieninhalte gefragt wurde, dürfte die Klausursituation keine Antwortverzerrungen verursacht haben.

Die Studierenden in der Endphase wurden vor einer Übung in der Fortpflanzungsklinik befragt.

3.1 Über die Befragten: Demographische Daten

Von den 70 Befragten mit gültigen Angaben zur Geschlechtszugehörigkeit waren 58 Frauen und 12 Männer. Jeweils ca. die Hälfte stammt aus der Anfangs- und der Endphase des Studiums.

Tabelle 2: Geschlecht und Studienphase der Befragten

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Anfangsphase	28	48,3	6	50,0	34	48,6
Endphase	30	51,7	6	50,0	36	51,4
Gesamt	58	100,0	12	100,0	70	100,0

Anfangsphase bedeutet, dass die Studierenden im 2. bis 4. Semester sind. Die meisten waren im 2. Semester (n=26), eine Studentin im 3., sieben weitere Studierende im 4. Semester. Als Studierende in der *Endphase* werden jene bezeichnet, die mindestens im 9. Semester sind. Zweiunddreißig Befragte befinden sich im 9., vier weitere im 10. und eine im 14. Semester.

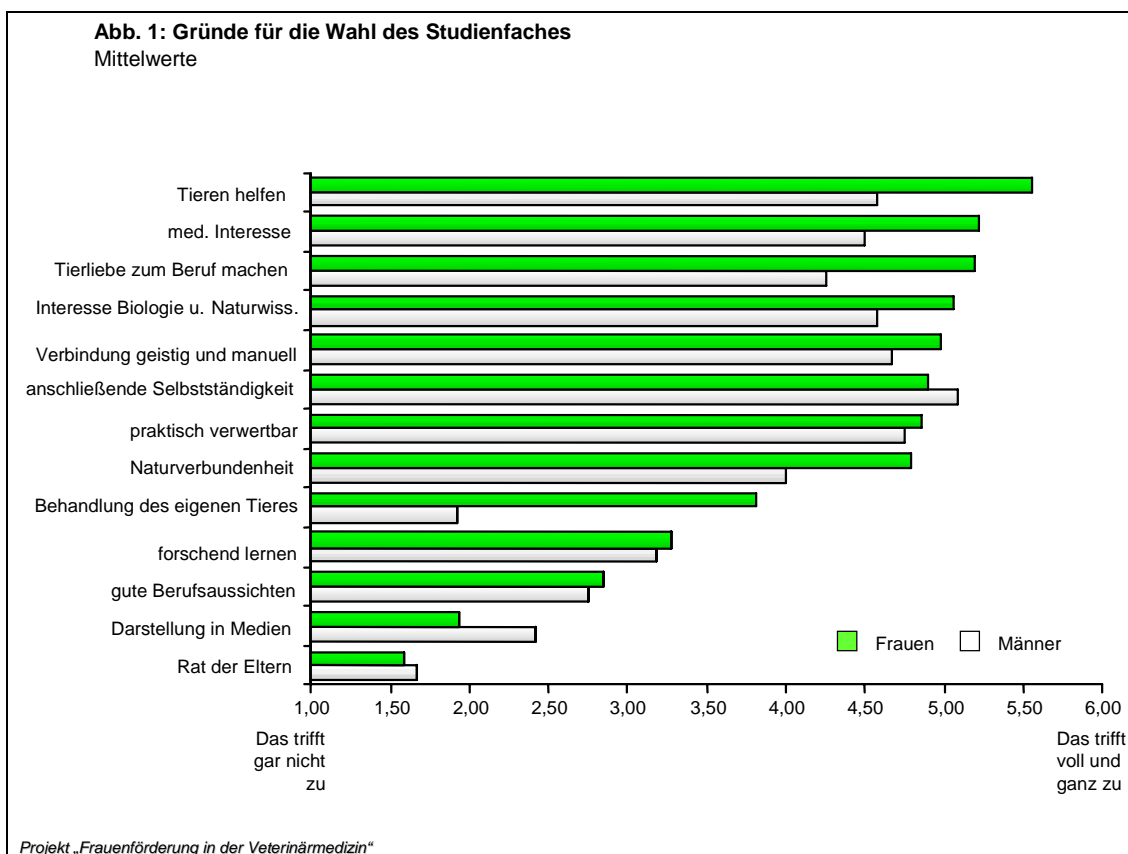
Mit durchschnittlich knapp über 28 Jahren sind die Studierenden in der Endphase rund 5 Jahre älter als die Studierenden in der Anfangsphase, die fast 23 Jahre alt sind. Die Frauen in der Anfangsphase sind dabei ein knappes Jahr jünger; in der Endphase hingegen ein Jahr älter als ihre männlichen Kommilitonen. Knapp über 40 % aller Befragten haben bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung, wobei keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder bzgl. der Studienphase bestehen.

Fünf Frauen und ein Mann in der Studien-Endphase haben Kinder unter 18 Jahren im Haushalt.

3.2 Studienmotive

Um die Studienmotivation der Studierenden zu erfahren, wurde ihnen eine Liste mit verschiedenen Statements vorgelegt, die sie auf einer Skala von 1 (trifft gar nicht zu) bis 6 (trifft voll und ganz zu) bewerten sollten. Dabei wurden Aussagen zu verschiedenen motivierten Bereichen gemacht, die zum Teil aus Befragungen zur Lehrevaluation, z.T. aus älteren quantitativen und qualitativen Befragungen von Studierenden der Veterinärmedizin entnommen wurden. Es wurden die Motive Tierliebe, inhaltliche Aspekte des Studiums, Aspekte der anschließenden Tätigkeit und externe Anstöße aufgenommen.

Bei Betrachtung der Bewertungen der einzelnen Statements zur Frage: „Was hat dich bewogen, Veterinärmedizin zu studieren?“ in Abbildung 1 zeigt sich, dass die Motivlagen relativ gemischt sind.



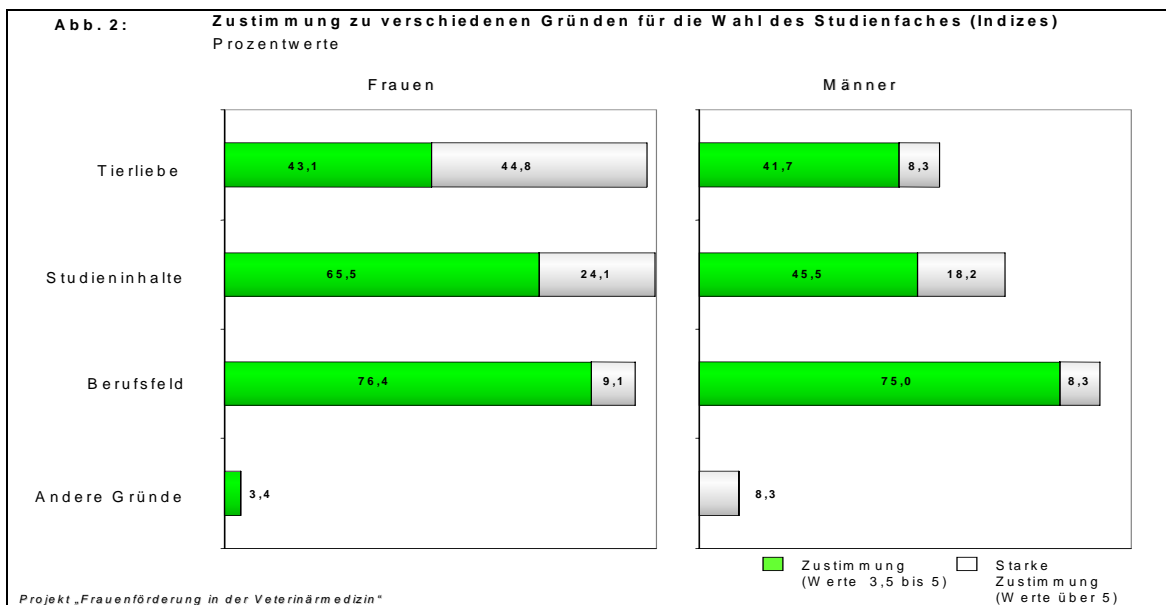
Sowohl Aspekte, die Tierliebe erfassen, als auch Studieninhalte erhalten die höchsten Zustimmungswerte. Die Studentinnen stimmen dem Statement „Die Möglichkeit, Tieren zu helfen“ mit Abstand am stärksten zu. Medizinisches Interesse, Tierliebe sowie Interesse an biologischen und naturwissenschaftlichen Zusammenhängen folgen mit ähnlich hohen Zustimmungswerten. Zwischen den Studentinnen aus dem Anfangs- und den Endsemes-

tern gab es kaum Unterschiede in den Bewertungen. Nur das Interesse an biologischen und naturwissenschaftlichen Zusammenhängen ist bei der älteren Studentinnengeneration signifikant höher.

Die männlichen Befragten geben im Schnitt etwas verhaltenere Bewertungen ab als die Frauen und stimmen seltener „voll und ganz“ zu. Von ihnen erhält das Motiv der anschließenden Selbstständigkeit den größten Zuspruch, gefolgt von dem Aspekt, dort praktisch verwertbares Wissen zu erwerben und der Verbindung geistiger und manueller Tätigkeiten im Studium. Der Wunsch Tieren zu helfen, rangiert bei ihnen erst auf dem 4., Tierliebe auf dem 7. Rang. Der größte Unterschied zu ihren Kommilitoninnen zeigt sich in dem Motiv, das Studienfach durch die Beobachtung, wie das eigene Tier behandelt wurde, gewählt zu haben.

Der Aspekt, während des Studiums forschend lernen zu können, wird von Männern und Frauen eher skeptisch bewertet, was allerdings nicht unerheblich mit der Studienorganisation zu tun haben könnte.

Fasst man die verschiedenen Statements inhaltlich zusammen¹, so zeigt sich zwischen Frauen und Männern ein großer Unterschied in den Motivlagen, wie in Abbildung 2 ersichtlich wird. Während für Frauen die Studieninhalte die wichtigste Rolle spielen, sind es für Männer mit großem Abstand jene Aspekte, die mit der praktischen Ausrichtung des Studiums in Verbindung stehen.



¹ Die Indizierung erfolgte durch Bildung der arithmetischen Mittel verschiedener, inhaltlich zusammengehöriger Statements. Für die Darstellung wurden die so gebildeten Mittelwerte umkodiert, wobei errechnete Werte über 3,5 als Zustimmung, über 5 als starke Zustimmung gelten; zur Zusammensetzung der Indizes vgl. den Anhang.

Männer scheinen das Studienfach Veterinärmedizin also stärker hinsichtlich der Umsetzbarkeit und Anwendbarkeit des erlangten Wissens auszuwählen, als dies Frauen tun. Durch die Indexbildung wird ebenfalls die immense Bedeutung der Tierliebe und weiterer emotional aufgeladener Gründe für die Studienfachwahl der Frauen deutlich. Der Mittelwert dieses Indexes ist signifikant höher als jener der Männer. Nahezu die Hälfte der Frauen stimmt jenen Statements stark zu, die sich auf Tierliebe beziehen. Von den Männern tun dies nicht einmal 10 %.

Positiv hinsichtlich einer eventuellen Karriere in der Wissenschaft ist die hohe Zustimmung der Frauen zu den inhaltlichen Aspekten des Studiums zu bewerten. Der Anteil der Frauen mit starker Zustimmung zu diesen Studienmotiven fällt mit knapp einem Viertel jedoch deutlich geringer aus, als jener beim Index „Tierliebe“. Wie sich bei den Expertinnengesprächen später zeigt, spielt großes Interesse an biologischen und naturwissenschaftlichen Zusammenhängen für die befragten Wissenschaftlerinnen eine wesentliche Rolle für ihren beruflichen Weg.

Der Praxisbezug der Ausbildung spielt bei der Wahl des Studienfaches für die Studentinnen ebenfalls eine positive Rolle, wie die hohe Zustimmung von insgesamt ca. 85 % zeigt. Allerdings liegt die sehr starke Zustimmung mit weniger als 10 % weit unter den anderen Aspekten. Dass der Wunsch nach Praxisorientierung nicht nur durch das Motiv bestimmt wird, Tieren helfen zu wollen, wozu ja ein großer praktischer Wissensvorrat notwendig ist, zeigt sich in der hohen Zustimmung zu den einzelnen Statements, geistige und manuelle Tätigkeiten verbinden sowie anschließend selbstständig arbeiten zu können.

Externe Gründe, wie der Rat der Eltern oder die Darstellung tierärztlichen Alltags in den Medien, spielen bei Frauen und Männern so gut wie keine Rolle bei der Wahl des Studiums.

Einige der Befragten haben die Möglichkeit genutzt, offen auf die Frage nach den Gründen für die Studienfachwahl zu antworten. Hier werden Praktika und Erfahrungen in der Landwirtschaft als zusätzliche Studienmotive genannt. Zwei der Befragten betonen, dass Tierärztin bzw. Tierarzt ihr Traumberuf sei. Wissensdrang nach der Ausbildung zur Tierärzthelferin und Tierschutz werden ebenfalls genannt.

Insgesamt lässt sich die Frage nach den Hauptmotiven für die Studienfachwahl so beantworten, dass für Frauen emotionale Gründe immer noch eine sehr wichtige Rolle spielen, und zwar eine wichtigere als für männliche Studierende. Daneben haben aber weitaus weniger emotionale Motive, wie das Interesse an den Studieninhalten und der hohe Praxisbezug gleichfalls einen hohen Stellenwert.

3.3 Berufswünsche der Studierenden

3.3.1 Wünsche am Studienbeginn

Sowohl die Studierenden in der Anfangsphase, als auch jene am Ende ihres Studiums wurden nach ihren anfänglichen Berufswünschen gefragt, letztere mit der Bitte, sich an ihren Studienanfang zurück zu erinnern. Wie Tabelle 3 zeigt, wollen fast alle Befragten kurativ tätig werden, fast die Hälfte von ihnen im Kleintierbereich. Der Anteil der Frauen mit diesem Wunsch liegt geringfügig über jenem aller Befragten. Große Unterschiede gibt es hier zwischen den Frauen in den verschiedenen Studienphasen. Nur ein Viertel der Studienanfängerinnen hat aktuell diesen Wunsch, von den Studentinnen am Studienende hatten dies anfänglich immerhin zwei Drittel.

Tabelle 3: Berufswunsch am Studienanfang
(Mehrfachantworten möglich)

Gewünschter Bereich <i>Prozentwerte</i>	Gesamt	Frauen
<i>Kurative Praxis</i>	95,7	96,6
davon:		
- Kleintiere	44,3	46,6
- Nutztiere	22,9	22,4
- Pferde	27,1	25,9
- Exoten	27,1	27,6
- egal	11,4	13,8
<i>Forschung</i>	24,3	22,4
davon:		
- Industrie und freie Wirtschaft	4,3	3,4
- Universität	11,4	6,9
- andere Forschungsanstalten	18,6	17,2
<i>Öffentl. Veterinärwesen</i>	4,3	3,4
<i>anderer Bereich</i>	5,8	7,0

Mit Pferden und Exoten wünschen immerhin noch ein Viertel der Studierenden zu arbeiten, wobei die Exoten bei den Studienanfängerinnen besonders beliebt sind. Mehr als ein Drittel von ihnen möchte in diesem Bereich tätig werden. Mit Pferden will ein gutes Fünftel der Studierenden arbeiten, hier wiederum sind die Frauen in der Endphase ihres Studiums stärker vertreten. Insgesamt liegt aber bei den Studentinnen der Anteil künftiger Pferdepraktikerinnen etwas niedriger als der Durchschnitt. Noch weniger Studierende möchten in den Nutztierbereich, wobei Frauen genauso häufig diesen Wunsch haben wie der Durchschnitt.

Insgesamt möchten jeweils etwa zwei Drittel der Frauen und Männer ausschließlich kurativ arbeiten. Allerdings zeigen sich hier sehr große Unterschiede zwischen der älteren und der jüngeren Studierendengeneration. Studierende am Studienbeginn scheinen wesentlich flexibler in ihren Wünschen zu sein. Sie legten sich nur zur Hälfte ausschließlich auf den kurativen Bereich fest, von den Befragten am Studienende waren es hingegen 90 %. Woran dies liegt, lässt sich anhand der erhobenen Daten leider nicht nachvollziehen. Die Studienmotivation beider Gruppen wies, wie oben beschrieben, kaum signifikante Unterschiede auf. Ob dies Folge einer veränderten Arbeitsmarktsituation zum jeweiligen Studienbeginn ist oder Ausdruck einer grundsätzlich offeneren Herangehensweise an das Studium, muss leider offen bleiben.

Immerhin ein Viertel insgesamt, aber nur ein gutes Fünftel der Frauen kann sich vorstellen, in die Forschung zu gehen, wobei außeruniversitäre Forschungsanstalten bevorzugt werden. Das Öffentliche Veterinärwesen und „Andere Bereiche“² spielen anteilmäßig kaum eine Rolle.

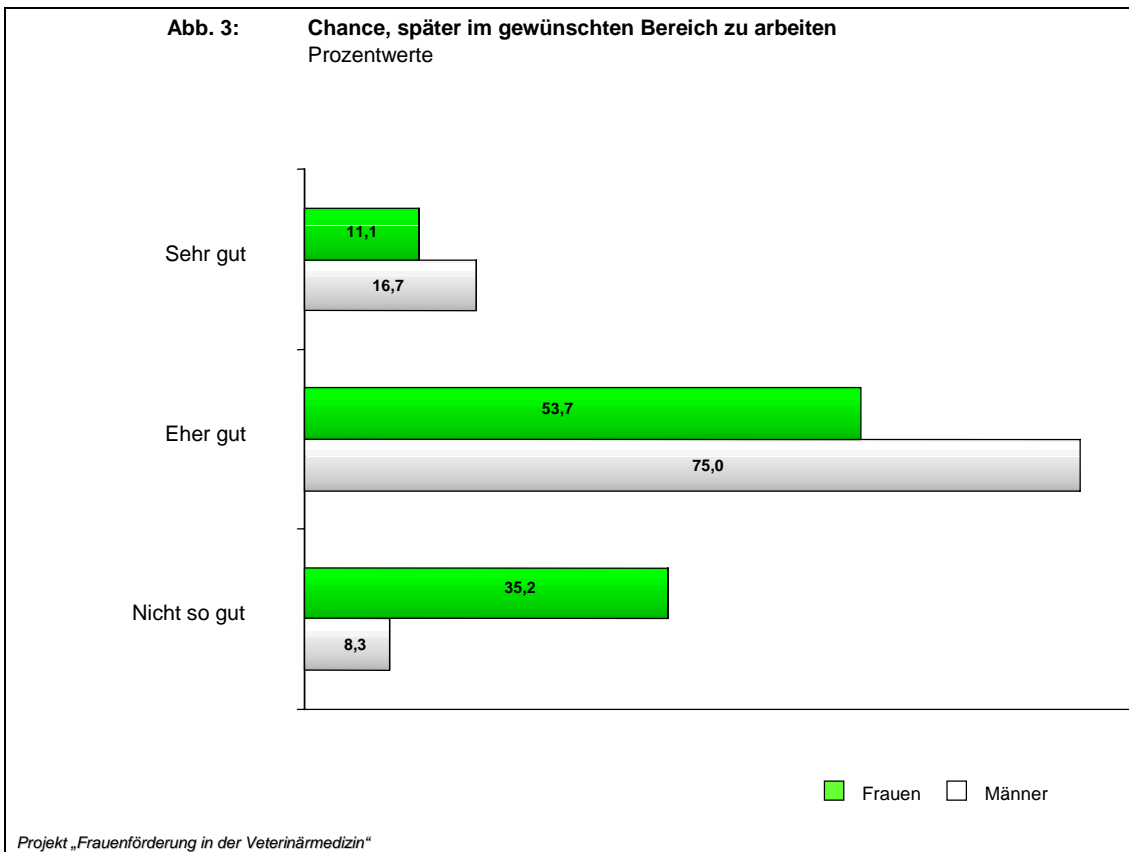
3.3.2 Stabilität der Wünsche im Studienverlauf

Von den Studierenden, die sich bereits am Ende ihrer Ausbildung befinden, lassen sich Aussagen über die Stabilität ihres Berufswunsches im Studienverlauf treffen. Von dieser Studierendengruppe wollten zu Beginn alle kurativ tätig werden. Fast 60 % geben an, dass sich ihr Berufswunsch seit Studienbeginn nicht geändert hat. Mehr als ein Viertel von ihnen möchte zwar immer noch kurativ tätig werden, allerdings in einem anderen Bereich. Nur vier Frauen geben an, dass sie nicht mehr vorhaben, als Tierärztin zu praktizieren. Das Spektrum der möglichen beruflichen Tätigkeiten hat sich bei den Frauen, nicht aber bei den Männern, im Vergleich zu den Wünschen am Studienbeginn verbreitert. Nur noch zwei Drittel der Studentinnen möchten ausschließlich als praktische Tierärztin arbeiten. Etwas mehr als ein Viertel kann sich jetzt auch Forschung als Aufgabenbereich vorstellen, wobei die Art der Forschungseinrichtung relativ unwichtig zu sein scheint. Drei Frauen würden am Studienende das Öffentliche Veterinärwesen als Arbeitsgebiet wählen, eine möchte in den Tierschutz.

3.3.3 Einschätzung der Berufsaussichten

Berufswünsche sind das eine, deren Realisierung jedoch etwas anderes. Die Mehrheit der Studierenden ist diesbezüglich optimistisch (vgl. Abb. 3).

² Bei der offenen Ergänzungsmöglichkeit zu diesem Bereich wurden Tierschutz sowie Heilpraktiker angegeben.



Die männlichen Kommilitonen sehen zu über 90 % optimistisch in ihre berufliche Zukunft, bei den jungen Frauen sind es immerhin noch 2/3. Umgekehrt befürchtet aber mehr als ein Drittel der Studentinnen, dass sie ihre Wünsche nicht verwirklichen können. Die Unterschiede zwischen den Studierendengenerationen sind nur sehr gering.

Bei Auswertung der offenen Antworten auf die Bitte, die eigene Einschätzung der Berufsaussichten kurz zu begründen, zeigt sich, dass der Optimismus aus unterschiedlichen Quellen rührt. Ein großer Teil derjenigen, die ihre Berufsaussichten für gut realisierbar halten, kommt zu dieser Meinung durch Beobachtung des Stellenmarktes. Hier finden sich z.B. folgende Begründungen:

„Ich betrachte die Fakten (Anspruch im Studium, Stellenangebote später) möglichst realistisch, kümmere mich um realistische Aussichten“ (weibl., 21 Jahre, Fragebogen Nr. 2)

„Dadurch, dass ich mich nicht auf irgendetwas festgelegt habe und bei vielen der Trend zur Kleintierpraxis geht, sind die Aussichten bei Großtieren eher gut.“ (männl., 29 Jahre, Fragebogen Nr. 43)

„Beobachtung des Stellenmarktes, halte mich für halbwegs geeignet.“ (weibl., 23 Jahre, Fragebogen Nr. 71)

Als besonders optimistisch aufgrund der Marktlage zeigen sich diejenigen, die gern Nutztierpraktiker werden möchten.

Einige Studierende, nicht nur im Nutztierbereich, haben sogar bereits Stellen in Aussicht oder pflegen Beziehungs- und Unterstützungsnetzwerke, die ihnen bei der Stellenbeschaffung einmal nützlich sein können:

„Mache div. Seminare (z.B. am Max-Planck-Inst.), habe gutes feed-back gekriegt. (weibl., 26 Jahre, Fragebogen Nr. 59)

„Jobbe noch nebenbei im öffentl. Dienst.“ (weibl., 31 Jahre, Fragebogen Nr. 48)

„Ich könnte die Praxis von dem Tierarzt übernehmen, wo ich mit meinen Tieren in Behandlung bin.“ (weibl., 20 Jahre, Fragebogen Nr. 28)

Ebenfalls eine große Rolle für den optimistischen Blick in die Zukunft spielen das Vertrauen auf die eigenen Fähigkeiten, gute Studienleistungen und positive Erfahrungen bei den Praktika. Diese sind jedoch häufig kombiniert mit einer Einstellung, die eher Wunschdenken als realistische Einschätzung ist:

„Ich denke, dass es nicht so schwierig sein sollte das zu realisieren“ (weibl., 24 Jahre, Fragebogen Nr. 5)

„Jeder kann erreichen was er will, indem er es sich erarbeitet.“ (männl., 28 Jahre, Fragebogen Nr. 51)

Diese Einstellung haben nicht nur Studierende in den Anfangssemestern, sondern bedenklicher Weise auch jene in der Endphase ihres Studiums. Besonders verbreitet ist diese Einstellung unter den Studentinnen.

„Weil ich immer optimistisch bin und ich denke, dass es eine Frage des Ehrgeizes und Einsatzes ist.“ (weibl., 24 Jahre, Fragebogen Nr. 47)

Überwiegend die angespannte Marktlage veranlasst einige Studierende, ganz besonders Studentinnen, zu einem eher pessimistischen Blick auf die eigene Zukunft:

„Es studieren mehr als in Rente gehen, Landwirte machen immer mehr selbst.“ (männl., 22 Jahre, Fragebogen Nr. 8)

„Es gibt schon sehr viele Kleintierpraxen u. man bekommt nicht viel Praktisches mit von der Uni, was Bewerbungschancen vermindert.“ (weibl., 25 Jahre, Fragebogen Nr. 57).

Besonders für den Kleintierbereich beobachten die Studentinnen eine hohe Anzahl bestehender Praxen, wenig Stellen und geringe Verdienstmöglichkeiten. Ob gegen diese Tatsache blauäugiger Optimismus und Vertrauen auf das „Glück der Tüchtigen“, wie von einigen Optimistinnen formuliert, ausreicht, ist wenig wahrscheinlich und die faktisch nicht stattfindende berufliche Planung ist kritisch zu sehen.

Als weitere Gründe wurde das Vorhandensein von Kindern genannt, das durch den Anspruch an feste Arbeitszeiten oder aber generell die Berufsaussichten schmälert.

Die Antworten auf die Frage nach der Realisierung der Berufswünsche hat noch etwas anderes deutlich werden lassen: Studenten nehmen sehr deutlich ihre besseren Chancen aufgrund des Geschlechts wahr, Studentinnen hingegen ihre geschlechtsspezifischen Beschränkungen nur in einigen Bereichen:

(gute Berufsaussichten) „Weil ich ein Mann bin – traurig aber wahr“ (männl., 26 Jahre, Fragebogen Nr. 3)

„Männer haben bessere Berufschancen“ (männl., 25 Jahre, Fragebogen Nr. 52)

„Frauen werden im Bereich Pferde/Nutztiere eher weniger akzeptiert.“ (weibl., 23 Jahre, Fragebogen Nr. 29)

„Exoten: eher nicht so gut – Männerdomäne“ (weibl. 31 Jahre, Fragebogen Nr. 44)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Wunsch einer kurativen Tätigkeit im Anschluss an das Studium dominant ist. Im Studienverlauf bleibt dieser Berufswunsch bei einer großen Anzahl Studierender konstant. Allerdings zeigen sowohl die Ergebnisse der Studierenden aus der Anfangsphase, als auch die Veränderungen bei jenen in der Endphase, dass sich der berufliche Horizont besonders bei den Frauen weitert und sich neue Möglichkeiten ergeben. Die Beobachtung des Stellenmarktes, Flexibilität, die Pflege von Netzwerken und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten führen dazu, dass die Mehrheit der Studierenden optimistisch ist, die eigenen Wünsche realisieren zu können, wobei Frauen zu einem relevanten Prozentsatz nicht so optimistisch in die Zukunft schauen. Die offenen Antworten spiegeln einen geschlechtssegmentierten Arbeitsmarkt mit unterschiedlicher Verteilung der Chancen wider. Frauen sehen sich durch ihren Wunsch, im Kleintierbereich tätig zu werden, einer starken Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt, in der sie zudem männlichen Bewerbern tendenziell unterliegen. Zugleich bestehen für sie aber Barrieren, sich anderen Bereichen zuzuwenden.

3.3.4 Berufswunsch: Wissenschaftlerin

In Anbetracht der Fragestellung der Studie soll hier ein genauerer Blick auf diejenigen geworfen werden, die sich vorstellen können, als Wissenschaftlerin tätig zu werden. Wie oben bereits gezeigt, kann oder konnte sich in der Rückschau etwa ein Fünftel der Studentinnen zu Beginn ihres Studiums vorstellen, wissenschaftlich tätig zu werden. Bei den Anfangssemestern ist der Anteil mit 40 % fast doppelt so hoch. Von den Studentinnen in der Endphase ihres Studiums gaben lediglich zwei an, dass sie zu Studienbeginn diesen Berufswunsch hegten. Dies hat sich zum Studienende verändert: Etwa ein Drittel der Studierenden kann sich jetzt eine solche Tätigkeit vorstellen. Im weiteren Verlauf soll überprüft werden, ob diese Gruppe Studentinnen spezifische Eigenschaften und Einstellungen aufweist. Auf-

grund zu geringer Fallzahlen ist der Vergleich zu Männern mit diesem Berufswunsch nicht möglich.

Ein erster Unterschied zwischen potentiellen Wissenschaftlerinnen und Nicht-Wissenschaftlerinnen zeigt sich hinsichtlich ihrer Studienmotive. Frauen, die am Studienanfang bereits Interesse an Forschung zeigten, haben das Studium in signifikant geringerem Maße aus Motiven gewählt, die mit Tierliebe zu tun haben. Zugleich sind sie wesentlich weniger an Aspekten des Studiums interessiert, die eine hohe Praxisbezogenheit versprechen.

Tabelle 4: Studienmotive bei Studentinnen mit und ohne Wissenschaftsinteresse

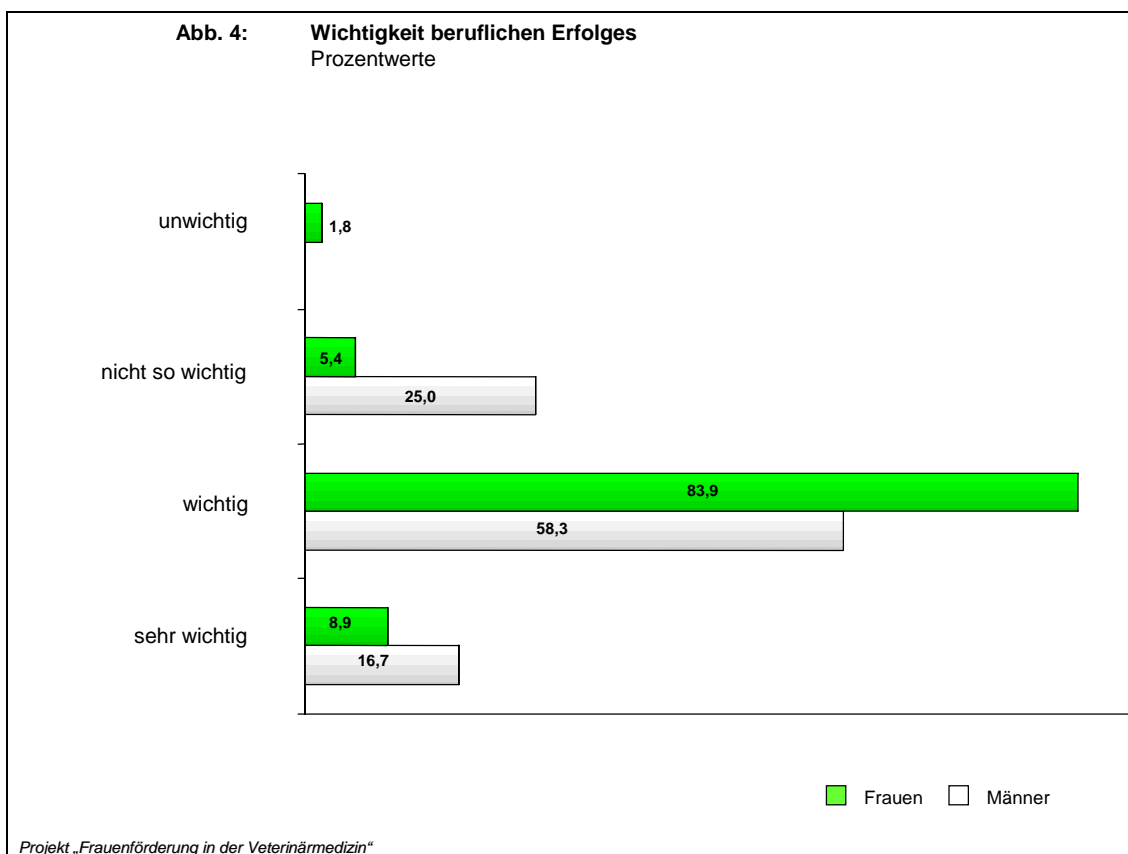
<i>Mittelwerte</i>	Interesse an Wissenschaft	Kein Interesse an Wissenschaft
<i>Studienanfang</i>		
Index Tierliebe	4,27	5,00
Index Berufsfeld	3,98	4,48
<i>Studienende</i>		
Index Tierliebe	4,18	5,09
Index Studieninhalte	5,03	4,27

Bei den Studentinnen, die am Studienende vorhaben, in die Wissenschaft zu gehen, verhält sich dies ähnlich. Auch sie haben das Studium signifikant seltener aus emotionalen Gründen gewählt. Der Aspekt der Selbstständigkeit nach dem Studium ist ihnen wesentlich unwichtiger gewesen, als den Studentinnen, die nicht unbedingt beruflich forschen wollen. Zugleich zeigten sie ein höheres Interesse an den Studieninhalten. Forschend zu lernen war ihnen wesentlich wichtiger als den Kommilitoninnen. Allerdings kann es sein, dass sie jetzt am Ende des Studiums eine Umdeutung ihrer Motive vorgenommen haben und sie den während des Studiums entwickelten Vorlieben und Neigungen anpassen.

Im Optimismus hinsichtlich der Erfüllung ihres Wunsches unterscheiden sie sich nicht von ihren Kommilitoninnen, die nicht wissenschaftlich arbeiten möchten. Verbal wurden Schwierigkeiten aufgrund der Stelleneinsparungen an Universitäten, Probleme bei der Verbindung von Wissenschaft und Praxis, aber auch Wissensdrang und Neugierde auf Inhalte geäußert, die im Studium nicht vermittelt werden.

3.4 Bedeutung beruflichen Erfolges

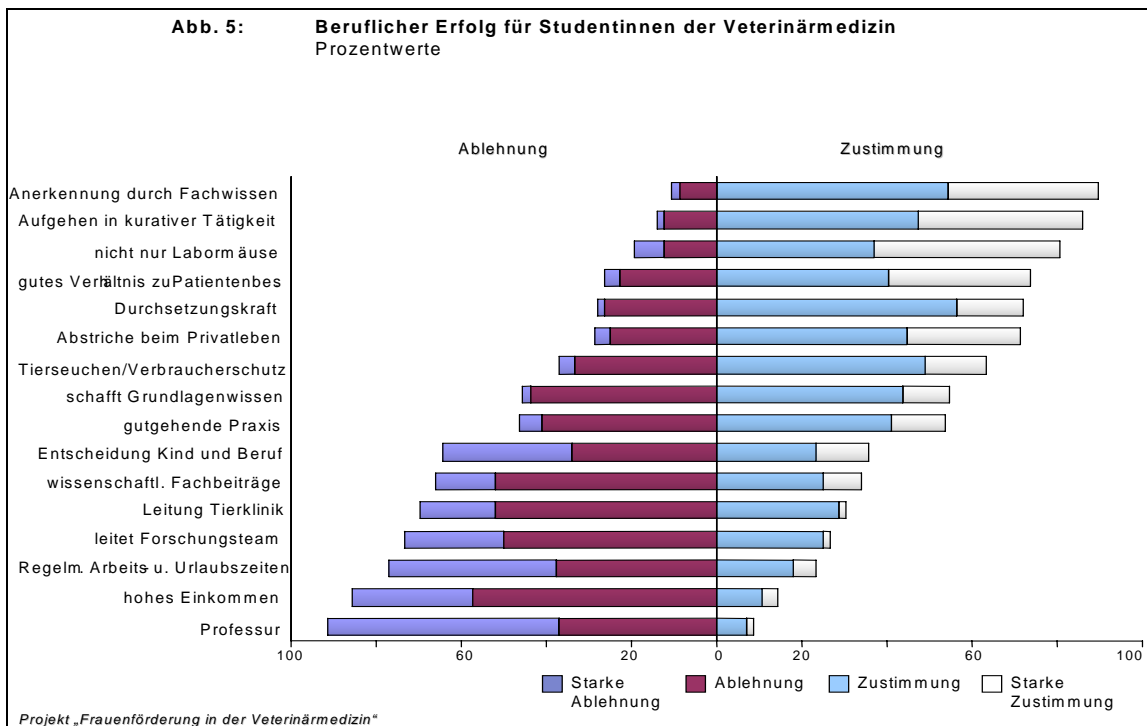
Trotz der hohen Bedeutung eher emotionaler Motive wie Tierliebe für die Studienfachwahl ist beruflicher Erfolg den Befragten wichtig bis sehr wichtig (vgl. Abb. 4)



Für Frauen ist beruflicher Erfolg insgesamt wichtiger als für Männer. Für fast alle Studentinnen ist Erfolg wichtig bzw. sehr wichtig. Die Meinung der Männer stellt sich polarisiert dar. Zwar sagen knapp 17 % und damit mehr als bei den Frauen, dass es ihnen sehr wichtig ist, erfolgreich zu sein. Dafür hält allerdings auch ein Viertel von ihnen Erfolg für nicht so wichtig.

Wichtiger als das Erfolgsstreben ist jedoch, was sich die Studierenden unter Erfolg vorstellen. Beruflich erfolgreich zu sein kann eine Vielzahl subjektiver Bedeutungen beinhalten, die von Selbstverwirklichung im Beruf bis zur Erlangung von Statussymbolen reichen. Beruflicher Erfolg kann weiterhin verknüpft sein mit dem Erreichen bestimmter Positionen in einem hierarchischen Gefüge, also mit Schritten nach oben auf der Karriereleiter. Bei Veterinärmedizinern spielt die „Karriereleiter“ jedoch keine Rolle, wenn Selbstständigkeit angestrebt wird. Die Studierenden wurden gebeten, ihre Auffassung einer beruflich erfolgreichen Veterinärmedizinerin oder eines beruflich erfolgreichen Veterinärmediziners auf einer

Skala von 1 (das trifft gar nicht zu) bis 6 (das trifft voll und ganz zu) darzustellen. Abbildung 5 zeigt das Ergebnis der Studentinnen³.



Zustimmung finden fast ausschließlich jene Aspekte beruflichen Erfolges, die wenig mit der Erlangung prestigeträchtiger Positionen zu tun haben. Selbstentfaltung und Anerkennung durch andere stehen auf den obersten Rängen. Allenfalls die gutgehende Praxis wird noch als beruflicher Erfolg gewertet, die Leitung einer Tierklinik, geschweige denn eines Forschungsteams oder eine Professur werden als Zeichen von Erfolg weitgehend abgelehnt. Ebenso sieht es mit hohem Einkommen aus. Schwierigkeiten auf dem Weg zum Erfolg werden von den Studentinnen ebenfalls gesehen: Dass man sich für das Erreichen der erfolgreichen Position sehr gut durchsetzen können und Abstriche beim Privatleben machen muss, findet bei gut zwei Dritteln der befragten Studentinnen Zustimmung. Dass ebenfalls eine Entscheidung zwischen Beruf und Kind anstehen könnte, wird von den meisten jedoch verneint. Das steht in starkem Gegensatz zu den Erfahrungen, die später in den Expertinnengesprächen deutlich wurden.

Die hohe Bewertung des Aufgehens in einer kurativen Tätigkeit und der Wunsch nach einem guten Verhältnis zu den Patientenbesitzern verdeutlicht zudem den hohen Stellenwert, den das Berufsbild der praktischen Tierärztin für den Erfolgshorizont einnimmt. Dafür

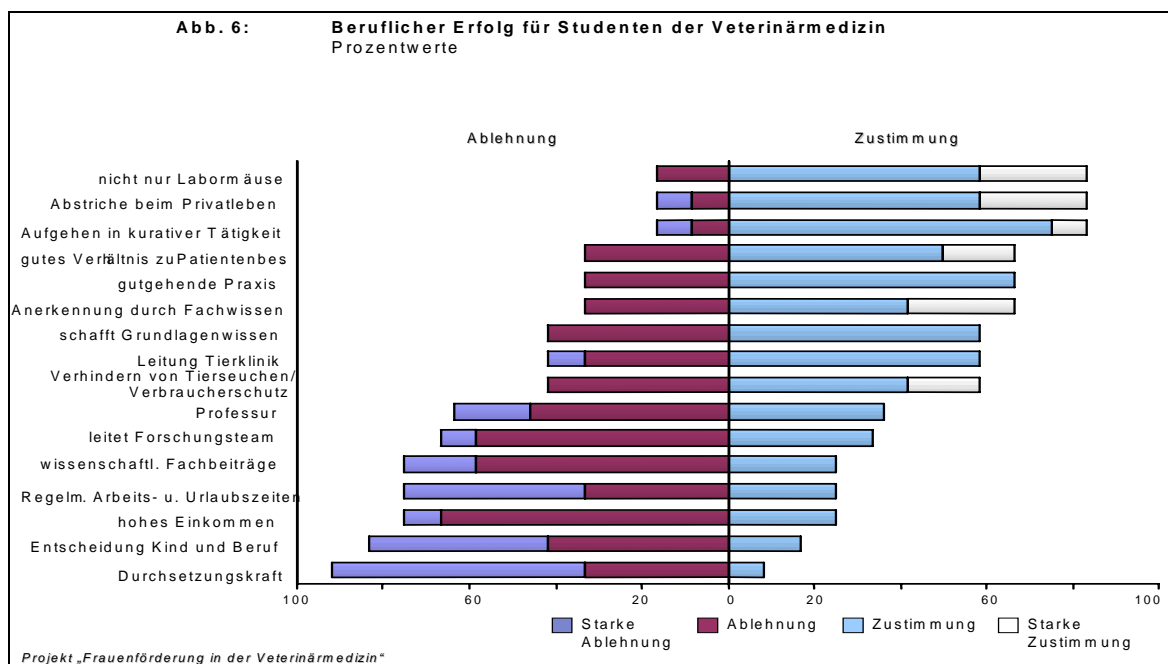
³ Zur übersichtlicheren Darstellung wurden hier und bei den weiteren Abbildungen die Skalenwerte folgendermaßen zusammengefasst:

1 = starke Ablehnung, 2 und 3 = Ablehnung, 4 und 5 = Zustimmung, 6 = starke Zustimmung.

spricht ebenso die hohe Zustimmung zu dem Statement „Eine erfolgreiche Tierärztin hat mit mehr Tieren als nur mit Labormäusen zu tun“. Allenfalls dem „Schaffen von Grundlagenwissen“ wird aus dem Bereich, der eine Forschungstätigkeit als erfolgreich bewerten würde, eine gewisse Relevanz eingeräumt. Eine Professur wird hingegen von mehr als 90 % der befragten Studentinnen nicht als Erfolg gewertet, mehr als die Hälfte findet sogar, dass eine erfolgreiche Tierärztin eine Professur hätte, träfe „gar nicht“ zu.

Diejenigen, die sich zu Studienbeginn eine Forschungstätigkeit als berufliche Zukunft vorstellen können, stimmen den Faktoren „Aufgehen in der kurativen Tätigkeit“, „gutgehende Praxis“ und einem „guten Verhältnis zu den Patientenbesitzern“ signifikant weniger zu. Für Studentinnen mit Forschung als Berufswunsch am Ende ihres Studiums zählen das Leiten eines renommierten Forschungsteams und die Publikation zahlreicher wissenschaftlicher Fachbeiträge im Gegensatz zu den anderen Studentinnen als erfolgreiche Arbeit. Ein Professur wird zwar von den potentiellen Wissenschaftlerinnen weniger als Erfolg abgelehnt, aber mit einer durchschnittlichen Bewertung von 2,5 ist die Nicht-Akzeptanz immer noch beträchtlich. Eine Ursache dafür könnte darin liegen, dass für die Studentinnen der Weg zu dieser Position nur undeutlich nachzuvollziehen ist, der Weg bis zur Berufung nicht als die Abfolge hart umkämpfter Positionen verstanden und entsprechend wenig gewürdigt wird. Eine weitere Rolle könnten negative Erfahrungen mit Professoren spielen, die von einer positiven Identifikation, dem Annehmen als Vorbild für den eigenen beruflichen Weg, absehen lassen.

Der Erfolgshorizont der männlichen Studierenden unterscheidet sich in einigen Punkten beträchtlich von ihren Kommilitoninnen, wie Abbildung 6 zeigt.



Besonders jenen Aspekten, die mit der kurativen Tätigkeit zu tun haben, wird eine hohe Relevanz für beruflichen Erfolg zugesprochen. „Mit mehr Tieren, als nur mit Labormäusen zu arbeiten“ sowie das „Aufgehen in der kurativen Tätigkeit“ bekommt von ihnen fast ebenso hohe Zustimmung wie von den Frauen. Auch die Bedeutung des „guten Verhältnisses zu Patientenbesitzern“ und der „gutgehenden Praxis“ sprechen für eine hohe praktische Orientierung. Diese Ergebnisse decken sich stark mit der hohen Bedeutung des späteren Berufsfeldes für ihre Studienmotive. Weniger wichtig ist es für sie, Anerkennung für ihr Fachwissen zu erhalten. Die Besetzung prestigeträchtiger Positionen als Leiter einer Tierklinik, eines Forschungsteams oder Professor hat für sie einen wesentlich höheren Stellenwert als für die Frauen, immerhin finden mehr als ein Drittel der Studenten, dass ein erfolgreicher Tierarzt eine Professur besetzt. Diese Aussage steht bei ihnen auf dem 10. Rang der Zustimmung, im Gegensatz zu den Frauen, wo sie auf dem letzten Platz steht.

Als eigenen Einsatz für die Erlangung einer erfolgreichen Position sehen sie besonders, dass sie Abstriche in ihrem Privatleben machen müssen. Eine Entscheidung zwischen Kind und Beruf sieht immerhin jeder sechste auf sich zukommen. Interessant ist der große Unterschied zwischen den Geschlechtern bei der Bedeutsamkeit von Durchsetzungskraft für den eigenen beruflichen Erfolg. Mehr als 70 % der Frauen sehen sie als notwendig an, aber nicht einmal 10 % der Männer. Die Erwartung, sich bis zum Erfolg durchkämpfen zu müssen, bestätigt die starke Konkurrenzsituation, die bereits im vorigen Kapitel deutlich wurde. Die Wahrnehmung besserer Chancen auf dem Stellenmarkt und das Fehlen des Zwanges, die Eignung zum Beruf des Tierarztes beweisen zu müssen (wofür der hohe Bedarf der Frauen spricht, für ihr Fachwissen anerkannt zu werden) könnten ebenfalls Ursachen dieses Ergebnisses sein.

Eine weitere Begründung bietet Geenen. Sie schreibt in Anschluss an Bourdieu, „dass dort, wo ‚Menschen nur ihren Habitus agieren lassen müssen, um der immanenten Notwendigkeit des Feldes nachzukommen und den mit dem Feld gegebenen Anforderungen zu genügen (was in jedem Feld die Definition der herausragenden Leistung ausmacht), ... ihnen überhaupt nicht bewusst (ist), daß sie nur ihre Schuldigkeit tun...“ (Geenen 2001, S. 63). Das bedeutet, dass die Studenten Durchsetzungskraft vielleicht deswegen nicht als explizit notwendig für das Erreichen beruflichen Erfolges erachten, weil sie sich bereits im Studium problemlos durchsetzen können. Andersherum bedeutet das für Frauen, dass ihnen ein Mangel an Durchsetzungsfähigkeit bzw. die ständige Erfordernis, sich behaupten zu müssen, auffallen.

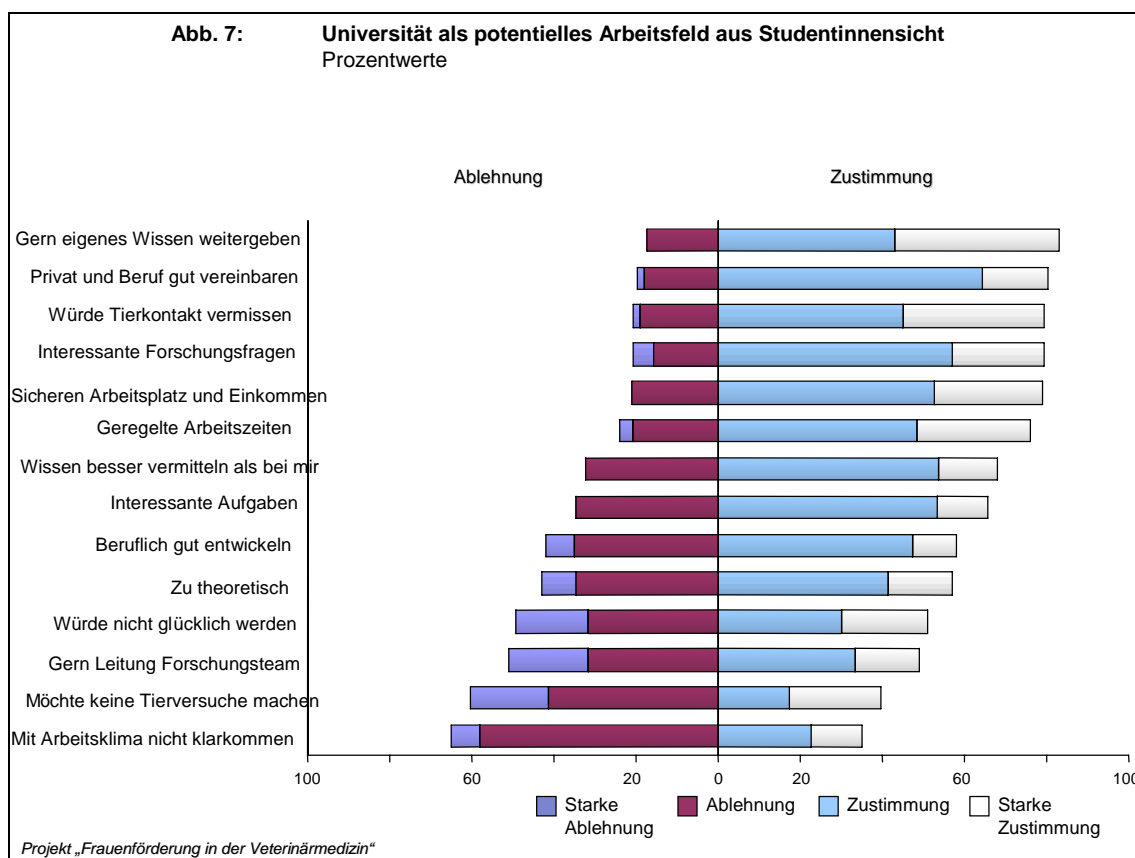
Einige Befragte nutzten die Möglichkeit, ihre Ansichten zu beruflichem Erfolg zu ergänzen. Überwiegend weisen sie darauf hin, dass eine Tierärztin vorrangig zum Wohle der Tiere da zu sein hat. Die meisten legten Wert darauf, dass ein erfolgreicher Tierarzt gut mit Tieren umgehen könne. Weitere Aspekte sind hohe Patientenzahlen, der Einsatz für den Tierschutz und das Meistern des „Spagats zwischen Privat und Beruf“.

Insgesamt zeigt sich, dass die kurative Praxis tatsächlich wesentlich das Bild einer erfolgreichen Tierärztin oder eines erfolgreichen Tierarztes bestimmt. In dieser Hinsicht ist das berufliche Erfolgsbild der Befragten sehr eingengt. Bei Frauen treten Aspekte von Selbstverwirklichung und Anerkennung durch andere hinzu. Eine Tätigkeit in der Wissenschaft wird von ihnen kaum als Erfolg gewertet. Männer legen hingegen trotz einer sehr starken Ausrichtung auf die tierärztliche Praxis einen gewissen Wert auf das Erreichen bestimmter Positionen im hierarchischen Gefüge, worunter auch eine Professur fällt. Tendenziell passen neben der praktischen auch andere berufliche Tätigkeiten in ihr Bild von Erfolg.

3.5 Vorstellungen vom Berufsfeld Universität

Nachdem die Relevanz verschiedener Tätigkeiten und Positionen für das Bild von erfolgreichen Veterinärmedizinerinnen und Veterinärmedizinern dargestellt wurde, geht es in diesem Abschnitt konkreter um die Vorstellungen und Einstellungen gegenüber der Universität als eventuellem Arbeitsfeld nach dem Studium. Dabei spielen berufliche Rahmenbedingungen ebenso eine Rolle wie Arbeitsinhalte. Zusätzlich werden die Studierenden zu ihren eher affektiven Einstellungen zum Arbeitsfeld Universität befragt, die die Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere beeinflussen können. Auch zu dieser Thematik lagen ihnen Statements vor, die sie auf der Skala von 1 (trifft gar nicht zu) bis 6 (trifft voll und ganz zu) bewerteten.

Wie Abbildung 7 zeigt, finden Statements, die für die Universität als Arbeitsort sprechen, im Schnitt bei den Studentinnen hohe Zustimmung, das schlechteste Ergebnis liegt bei knapp 50 %.



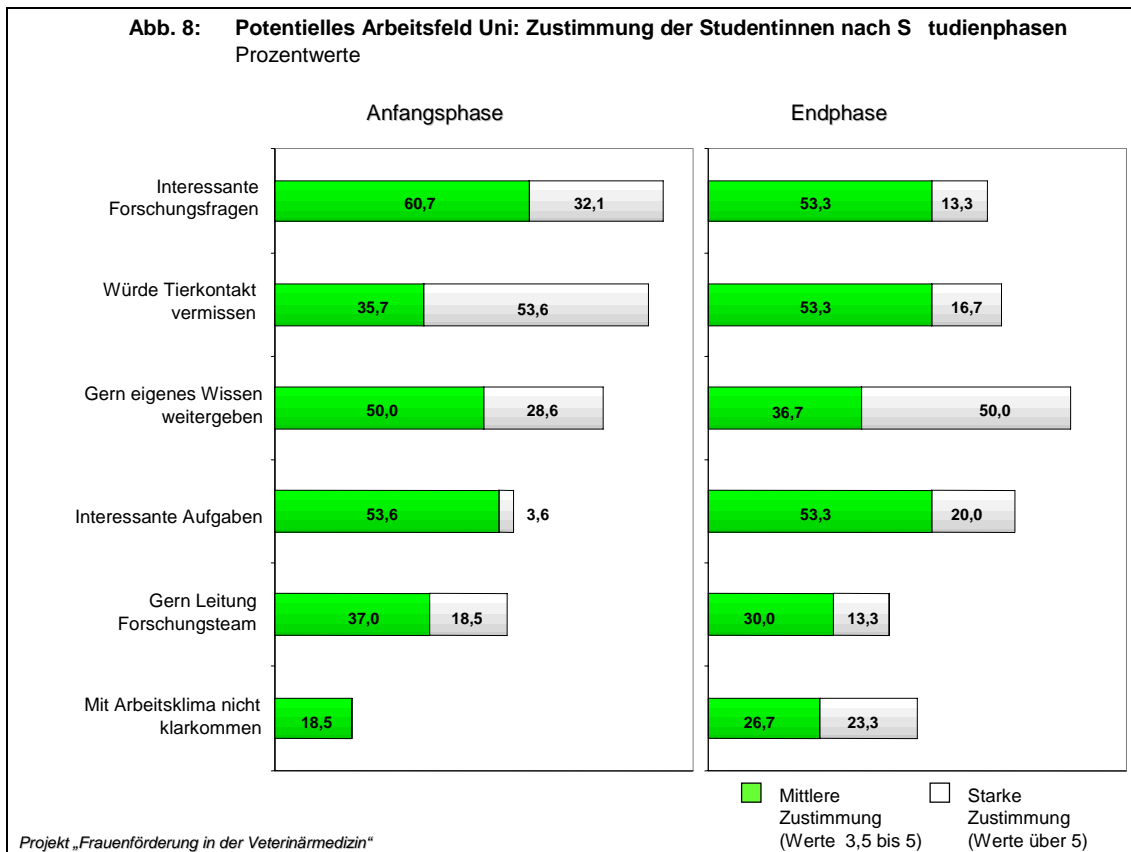
Das Weitergeben von Wissen steht bei den Frauen ganz oben auf der Liste der positiv besetzten Tätigkeiten einer Uni-Laufbahn. Gleich auf der nächsten Position steht eine gute

Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Dieser Aspekt steht allerdings im Widerspruch dazu, dass eine erfolgreiche Tierärztin beim Privatleben Abstriche machen müsse.

Insgesamt werden sowohl inhaltliche Aspekte der Forschung als auch die Rahmenbedingungen der Arbeit an der Universität positiv eingeschätzt. Dass man interessanten Forschungsfragen auf den Grund gehen könnte, steht immerhin auf dem vierten Rang und erhält von 80 % der Studentinnen Zustimmung. Die große Zustimmung zu dem Statement, dass man an der Universität einen „sicheren Arbeitsplatz und sicheres Einkommen“ hätte, zeugt allerdings von einiger Realitätsferne der Studentinnen bzw. von ungenügendem Wissen. Aspekte, die mit der Karriereplanung zusammenhängen, finden sich ebenfalls eher auf den hinteren Rängen. Dem Statement, dass man sich an der Universität beruflich gut entwickeln kann, stimmt die Mehrzahl der Studentinnen zu. Die Leitung eines Forschungsteams würde immerhin noch knapp die Hälfte der Studentinnen gern übernehmen. Allerdings hat dieses Statement mit einem Anteil von fast 20 % auch den größten Anteil an Frauen, die es sehr stark ablehnen.

Die Statements, in denen Ablehnung gegenüber einer Tätigkeit an der Universität formuliert wird, finden zwar in der Regel weniger Zustimmung als jene, die einer Uni-Laufbahn positiv gegenüber stehen. Eine Ausnahme stellt das Statement „An der Universität würde ich den Kontakt mit Tieren vermissen“ dar, dem knapp 80 % der Studentinnen zustimmen, ein Drittel sogar sehr stark. Obwohl diejenigen Statements, in denen Ablehnung gegenüber einer Tätigkeit an der Universität formuliert wurde, insgesamt weniger Zustimmung als die anderen Statements erhielten, gibt es einen bemerkenswert hohen Anteil von Studentinnen, die ihnen dennoch zustimmen. Nahezu 60 % der Studentinnen finden, die Arbeit wäre ihnen zu theoretisch. Fast ebenso viele haben den Eindruck, sie würden an der Uni nicht glücklich werden. Hinter diesem Statement stehen eher subjektive Befindlichkeiten als objektivierbare Gründe der Ablehnung. Die hohe Zustimmung dazu ist insbesondere unter dem Gesichtspunkt ernst zu nehmen, dass Selbstverwirklichung, also auch das Streben nach individueller Zufriedenheit in einem Beruf, von den Studentinnen für ihren Erfolg als sehr wichtig eingeschätzt wird. Die geringste Zustimmung von allen Statements erhält jenes, das sich konkreter auf das Arbeitsklima an einer Universität bezieht. Allerdings gibt hier mehr als ein Drittel der befragten Studentinnen an, dass sie mit dem Arbeitsklima an der Universität nicht klarkommen würde, für jede zehnte trifft dies sogar „voll und ganz“ zu.

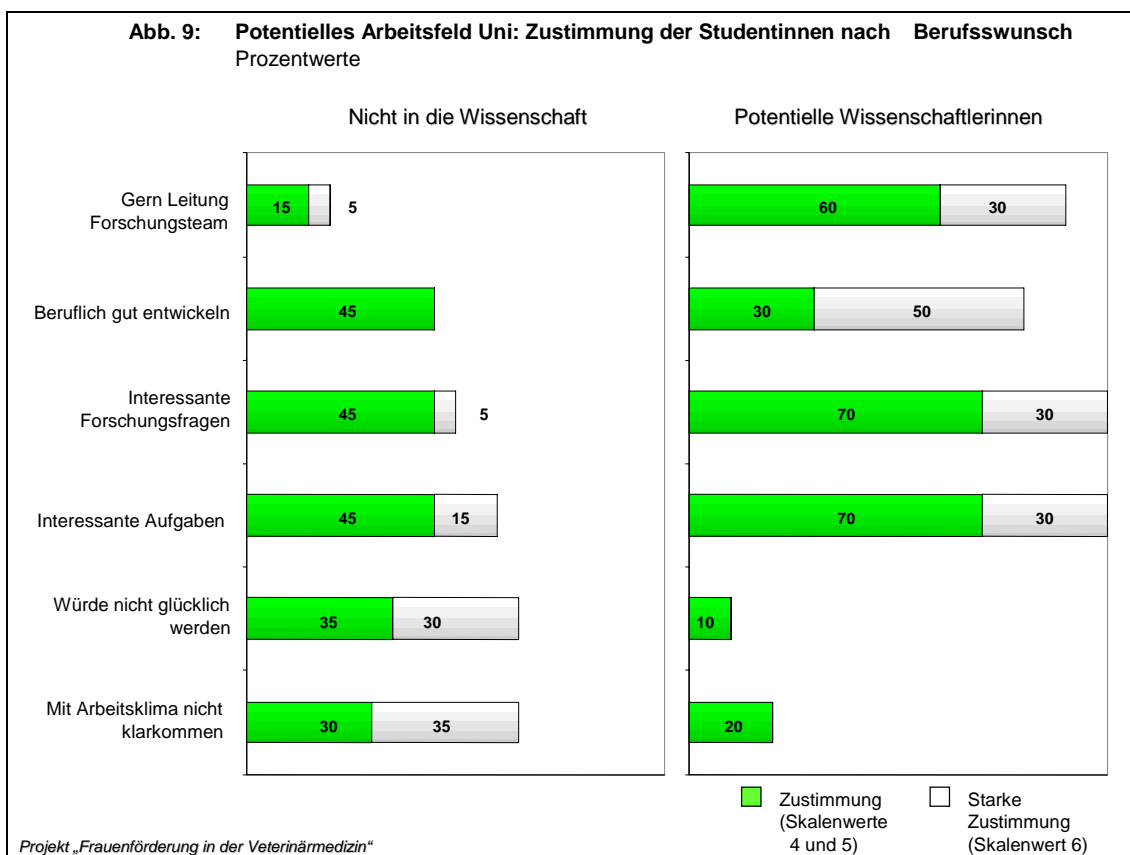
Einschätzungen über die Universität als Arbeitsfeld werden sicherlich stark von individuellen Erfahrungen innerhalb dieser Institution geprägt. Deshalb ist es interessant zu überprüfen, ob ein unterschiedlich langer Aufenthalt an der Universität auch Unterschiede in deren Bewertung als Arbeitsfeld mit sich bringt. Abbildung 8 zeigt, bei welchen Statements sich die Meinungen zwischen Studentinnen in der Anfangs- und der Endphase des Studiums sehr stark, meist sogar signifikant unterscheiden.



Über 90 % der Studentinnen aus der Anfangsphase des Studiums möchten „interessanten Forschungsfragen auf den Grund gehen“, in der Endphase sind es hingegen nur noch zwei Drittel. Den Frauen in den Anfangsemestern würde allerdings der Tierkontakt stärker fehlen, als es bei jenen in den Endsemestern der Fall ist. Dies könnte aber daran liegen, dass es an der Universität Bereiche gibt, in denen mit Tieren gearbeitet wird, mit denen die Frauen am Studienbeginn jedoch noch nicht in Kontakt kamen. Dass den Studentinnen kurz vor dem Studienabschluss der Tierkontakt weniger wichtig sein könnte, ist in Anbetracht ihrer hohen Orientierung auf die kurative Tätigkeit wenig wahrscheinlich. Dass die Endsemester hingegen lieber das eigene Wissen vermitteln würden als die Frauen am Studienanfang, kann einfach damit zu tun haben, dass letztere noch nicht über so viel Wissen verfügen, das sie weitergeben könnten. Im Gegensatz zu dem hohen Interesse an Forschungsfragen wird das weitere Spektrum universitärer Aufgaben von ihnen als weniger reizvoll eingeschätzt. Auch dies könnte jedoch mit einem zunächst begrenzten Überblick zusammen hängen. Die Frauen am Studienende stimmen diesem Aspekt wesentlich stärker zu. Die abwechslungsreiche Tätigkeit an der Uni wurde auch in den Expertinnengesprächen als besonders positiv hervorgehoben. Die Lust auf die Leitung eines Forschungsteams ist bei den Frauen am Ende ihres Studiums wesentlich geringer. Besonders kritisch ist zu werten, dass die Hälfte dieser Gruppe angibt, dass sie mit dem Arbeitsklima an der Universität nicht klarkommen würde, für ein knappes Viertel trifft dies sogar „voll und ganz“ zu. Worauf sich die Ableh-

nung des Arbeitsklimas konkret bezieht, kann im Rahmen einer quantitativen Erhebung leider nicht nachvollzogen werden. Die hohe Relevanz dieses Aspektes könnte jedoch ein Indiz dafür sein, dass die Zusammenarbeit und Nachwuchsförderung am Fachbereich nicht überall konfliktarm ist und die Frauen negative Beobachtungen oder Erfahrungen gemacht haben.

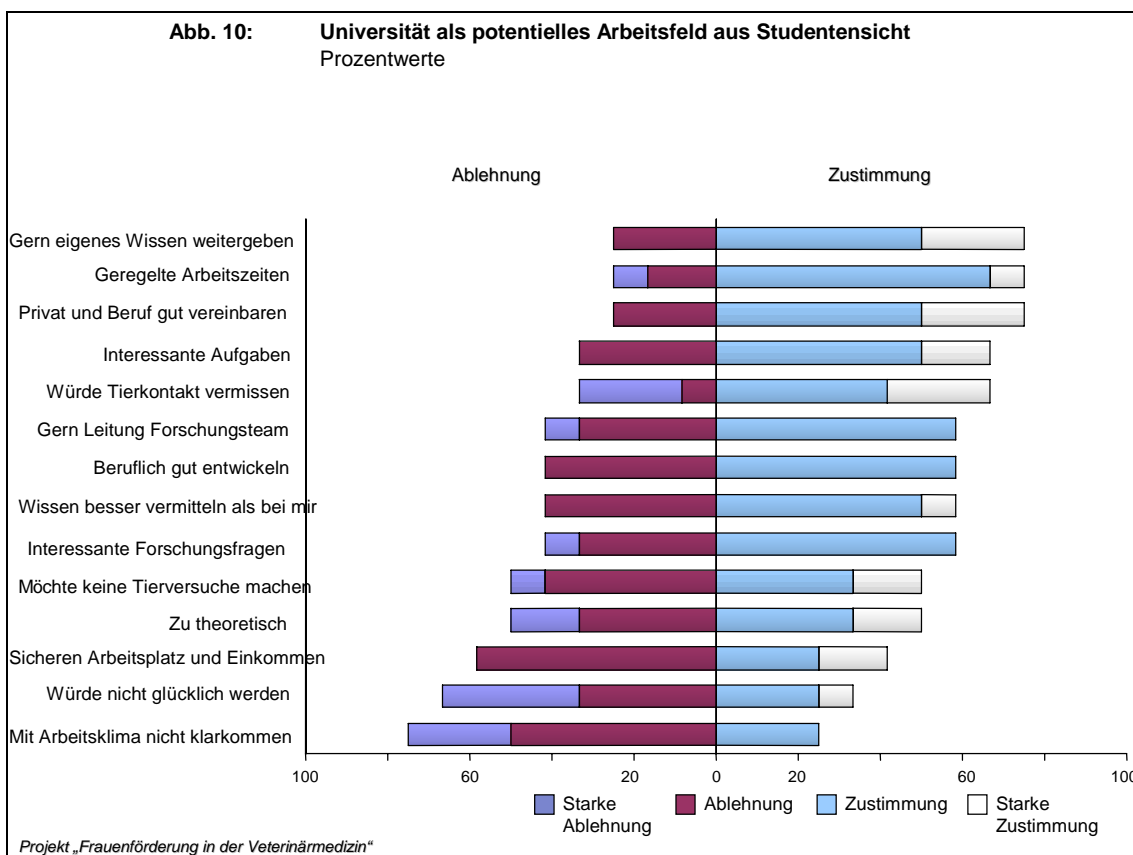
Welche Komponenten des potentiellen Berufsfeldes Universität fördern eine Hinwendung zur Forschung, was wirkt eher abschreckend auf die jungen Frauen? In der folgenden Abbildung 9 sind die signifikanten Unterschiede zwischen jenen Studentinnen, die sich am Studienende eine Tätigkeit in der Forschung vorstellen können und jenen ohne diesen Wunsch dargestellt.



Die Grafik zeigt, dass die beruflichen Rahmenbedingungen, eine Entscheidung zwischen Kindern und Beruf oder ein sicheres Einkommen scheinbar wenig Einfluss auf den Berufswunsch Forschung haben. Frauen, die nicht in die Forschung möchten, haben nur zu 20 % Interesse an der Leitung eines Forschungsteams. Außerdem sehen sie dort signifikant weniger Chancen einer für sie positiven beruflichen Entwicklung. Dass sie weniger für die inhaltlichen Frage- und Aufgabenstellungen zu begeistern sind, ist kaum verwunderlich, aber immerhin zeigt noch die Hälfte von ihnen Interesse daran. Die größte Zustimmung

erhalten aber jene Statements, die mit konkreten Arbeitsinhalten am wenigsten zu tun haben: Die Befürchtung, dort nicht glücklich zu werden und mit dem Arbeitsklima nicht klarzukommen, haben immerhin zwei Drittel der nicht an einer wissenschaftlichen Tätigkeit interessierten Studentinnen. Über das letzte Statement gab sogar mehr als ein Drittel an, dass es auf sie „voll und ganz“ zutreffen würde. Diesem Aspekt sollte bei der Durchführung von Maßnahmen zur Nachwuchs- und insbesondere zur Frauenförderung Beachtung geschenkt werden.

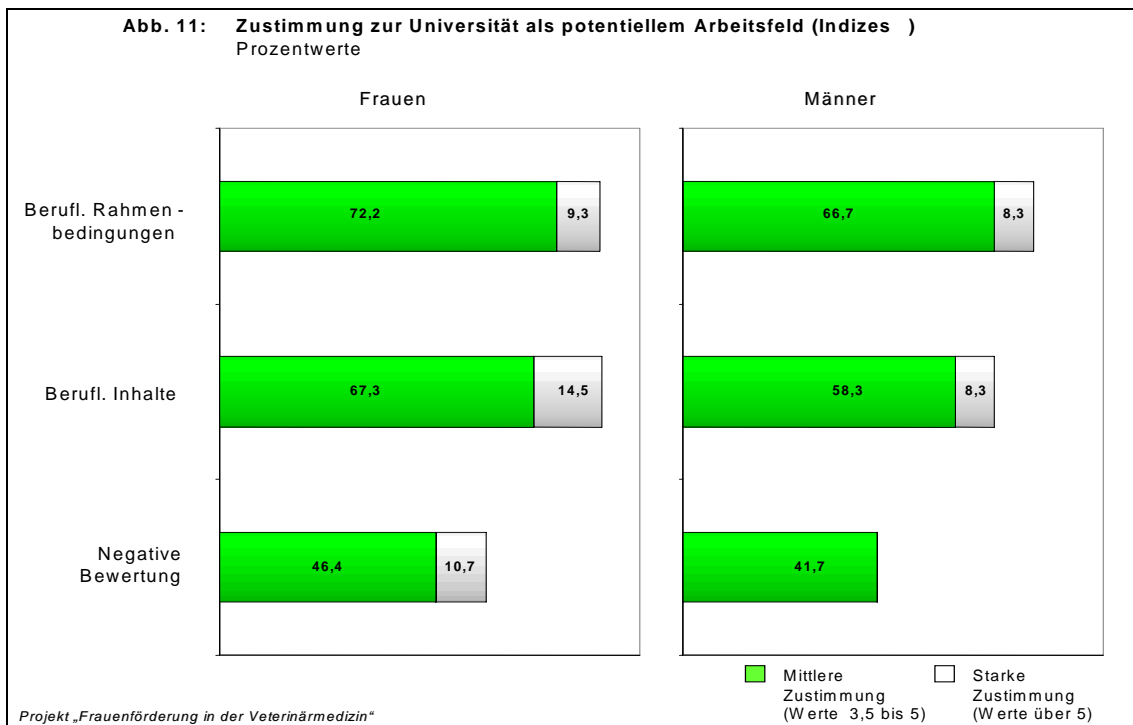
Denn, wie Abbildung 10 zeigt, auch bei den männlichen Studierenden finden jene eher emotional gefärbten Argumente gegen die Aufnahme einer wissenschaftlichen Laufbahn Zustimmung, jedoch längst nicht so stark wie bei den Frauen.



Ansonsten unterscheidet sich die Sicht der Studenten auf die Universität als potentielles Arbeitsfeld nicht sehr stark von jener der Studentinnen. Rahmenbedingungen und Inhalte der Tätigkeit finden im großen und ganzen hohe Zustimmung. Aspekte des beruflichen Aufstieges, wie die positiven Entwicklungsmöglichkeiten und Leitungstätigkeit, besetzen bei ihnen jedoch höhere Ränge als bei den Frauen. Dies stimmt mit ihren Vorstellungen von beruflichem Erfolg überein. Wesentlich realistischer als die jungen Frauen sehen sie die Möglichkeit, an der Universität einen sicheren Arbeitsplatz und sicheres Einkommen zu

erhalten. Dieses Statement steht erst an drittletzter Stelle, während es bei den Studentinnen auf dem fünften Rang war.

Fasst man die verschiedenen Aspekte des Arbeitsfeldes Universität zu Indizes zusammen, bestätigen sich die geringen Unterschiede in der Sichtweise der Frauen und Männer (Abb. 11).



Während die beruflichen Rahmenbedingungen und Inhalte von den Frauen gleich hohe Zustimmung erhalten, wenn auch mit leicht stärkerem Gewicht auf die Inhalte, scheinen den Männern die Rahmenbedingungen etwas wichtiger zu sein. Die höhere Wertschätzung von Aspekten der Selbstverwirklichung durch die Frauen, die bereits bei deren Erfolgsbildern deutlich wurde, findet sich bei der Bewertung des Arbeitsfeldes Universität wieder. Dies führt jedoch dazu, dass als negativ empfundene Arbeitsbedingungen, die diesem Anspruch entgegenstehen, zu einer Ablehnung dieses Berufsfeldes führen können. Dass mehr als die Hälfte der Studentinnen jenen Statements zustimmt, die gegen eine Arbeit an der Universität sprechen, ist deshalb besonders kritisch zu werten.

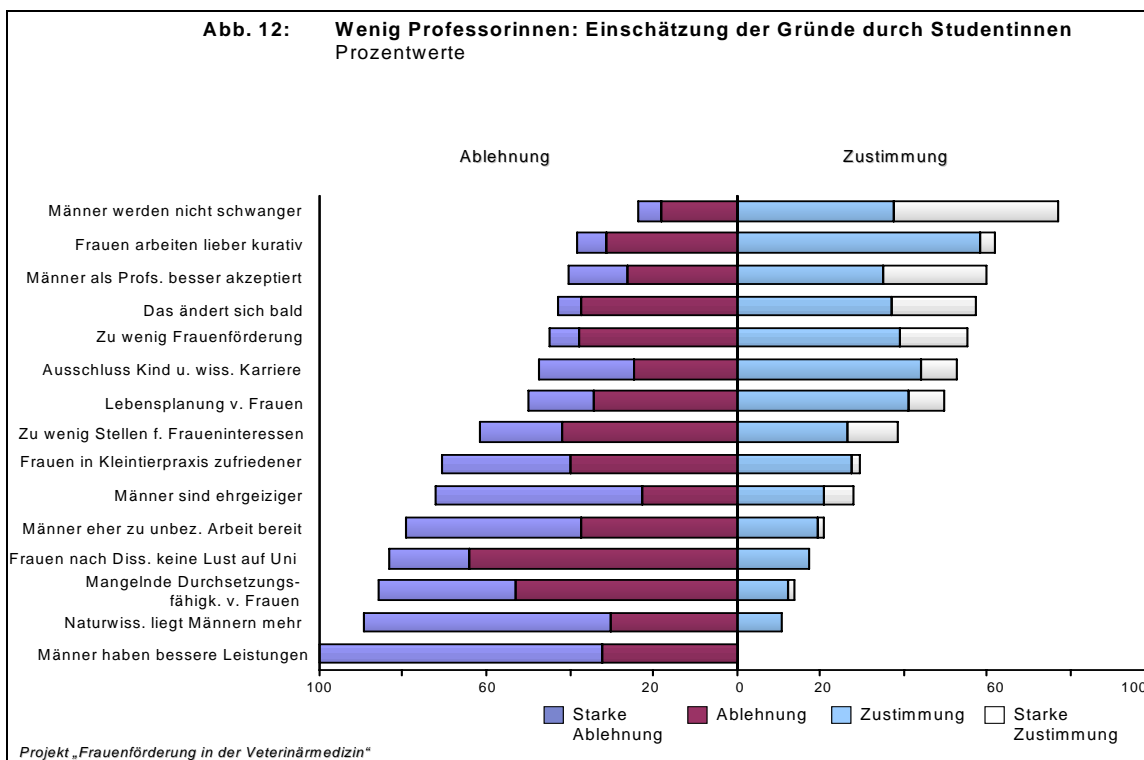
Auch Männer haben den ablehnenden Statements zu einem nicht unerheblichen Prozentsatz zugestimmt. Bei ihnen könnte jedoch die höhere Zustimmung zu den als positiv bewerteten beruflichen Rahmenbedingungen und die Aussicht auf prestigeträchtige Positionen innerhalb der scientific community bzw. der Universität noch eher zu dem Weg in die Wissenschaft ermutigen.

3.6 Frauen auf Professuren

In der letzten Frage des Fragebogens wurden die Studierenden gebeten, sich zu den Gründen zu äußern, warum es bundesweit wesentlich weniger Frauen auf veterinärmedizinischen Professuren gibt. Die Antworten sollen über das Vorhandensein von weiblichen und männlichen Stereotypen, den Selbst- und Fremdzuschreibungen der Befragten Auskunft geben. Zuschreibungen über Frauen und Männer im wissenschaftlichen Bereich werden im Laufe des Studiums und der wissenschaftlichen Arbeit vermittelt, sie entstehen nicht einfach von selbst. Mit der Vermittlung solcher Rollenbilder und der Ermutigung zu oder Entmutigung von bestimmten Tätigkeiten werden Weichen für berufliche Entscheidungen gestellt. Zusätzlich wurde gefragt, welche strukturellen Rahmenbedingungen die Frauen auf dem Weg zur Professur behindern könnten.

Bei den Studentinnen fanden jene Statements die höchste Zustimmung, bei denen es um Vorurteile und Schwierigkeiten hinsichtlich der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Lebensplanung bzw. Kindern geht (Abb. 12).

So erhält das Statement: „Männer werden eher eingestellt, weil sie nicht schwanger werden“ mit knapp 80 % die höchste Zustimmung bei den jungen Frauen. Die Argumente, dass eine Frau mit Kindern keine Zeit mehr für die wissenschaftliche Karriere hat und sich lange Ausbildungszeiten mit der Lebensplanung von Frauen nicht vertragen, befürworten über die Hälfte der Studentinnen.

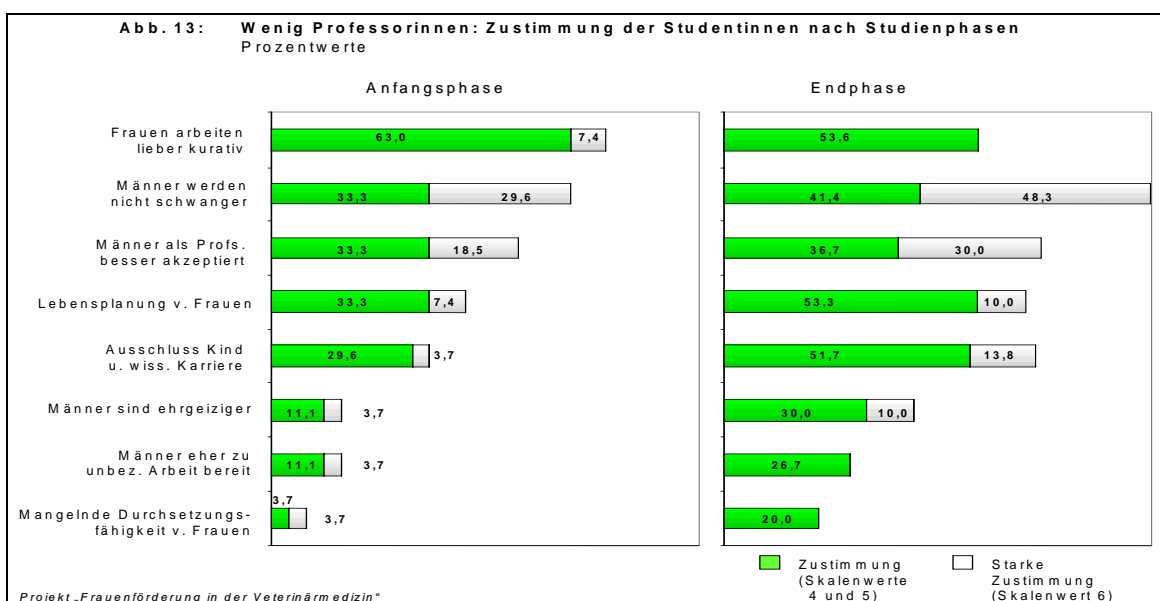


Überraschend ist die große Zustimmung zu Statements, die sich auf Geschlechtszuschreibungen stützen. Zum einen glauben fast zwei Drittel der Studentinnen, dass Frauen lieber kurativ tätig sein würden. Äußerst hohe Zustimmung fand mit ebenfalls knapp zwei Dritteln die Behauptung, dass Männer als Professoren besser akzeptiert würden. Ein Viertel der befragten Studentinnen meint sogar, dass dieses Statement voll und ganz zutreffen würde. Hier scheinen Frauen Diskriminierung und geringe Anerkennung der eigenen Fähigkeiten zu erwarten, wenn sie diese berufliche Richtung einschlagen würden.

Ebenfalls hohe Zustimmung findet die Aussage, es gäbe zu wenig Förderung für wissenschaftlich interessierte Frauen. Die Erfahrung aus den Expertinnengesprächen zeigt, dass hierunter weniger institutionelle Fördermaßnahmen verstanden wurden, als vielmehr die finanzielle Förderung der Qualifizierung. Das bedeutet, dass die Studentinnen materielle Probleme auf dem Weg zur Professur erwarten.

Jenen Argumenten, die eher subjektive Verhaltensweisen von Männern und Frauen für den geringen Professorinnenanteil verantwortlich machen, wird hingegen weniger zugestimmt. Dass Frauen in der Kleintierpraxis zufriedener sein könnten als an der Universität glaubt aber immerhin noch ein Drittel der Studentinnen. Ebenso viele halten Männer für ehrgeiziger. Die höchste Ablehnung in der gesamten Erhebung erhält jedoch das Statement, dass Männer aufgrund ihrer besseren Leistungen häufiger auf Professuren zu finden wären. Insgesamt sind zwei Drittel der Studentinnen optimistisch, dass sich der geringe Anteil der Frauen unter den Professuren bald ändern wird.

Interessant ist auch hier der Vergleich der Frauen in den verschiedenen Studienphasen. In Abbildung 13 werden jene Statements dargestellt, deren Antworten sich bei Studentinnen der Anfangsphase und der Endphase sehr stark, zum Teil sogar signifikant unterscheiden.



Die Abbildung zeigt, dass Studentinnen in der Abschlussphase weniger als die Kommilitoninnen am Studienbeginn glauben, Frauen hätten ein größeres Interesse an einer kurativen Tätigkeit. Hingegen werden im Studienverlauf und mit steigendem Alter bzw. sogar aus eigener Erfahrung stärkere Probleme mit der Vereinbarkeit von Kind und wissenschaftlicher Arbeit gesehen. Fast alle Frauen am Ende ihres Studiums befürchten, dass Männer eher eingestellt werden, weil diese keine Kinder bekommen. Der Anteil der Frauen, die eine Universitäts-Karriere als unvereinbar mit der Lebensplanung von Frauen sehen, ist ebenso angestiegen wie der Anteil derer, die glauben, eine Frau mit Kind hätte nicht mehr genug Zeit für die wissenschaftliche Karriere. Dies deutet ebenso wie die gestiegene Zustimmung zu Statements mit Zuschreibungen zu Männern auf eine Veränderung der Geschlechtsstereotypen hin. Immerhin ein Drittel der Frauen glaubt am Studienende, dass Männer als Professoren besser akzeptiert würden. Sehr gestiegen sind auch die Zustimmungsteile zu den Statements „Männer sind ehrgeiziger“ und „Männer sind eher bereit, auf dem Weg zur Professur viel unbezahlte Arbeit zu leisten“. Diese Aussagen beinhalten aktive Verhaltensweisen der Männer, um beruflichen Erfolg zu erreichen. Frauen scheinen dieses Verhalten aus der Sicht der Studentinnen am Studienende weniger an den Tag zu legen. Hinzu kommt, dass ein Fünftel von ihnen glaubt, dass sich Frauen in Forschungsteams nicht so gut durchsetzen können.

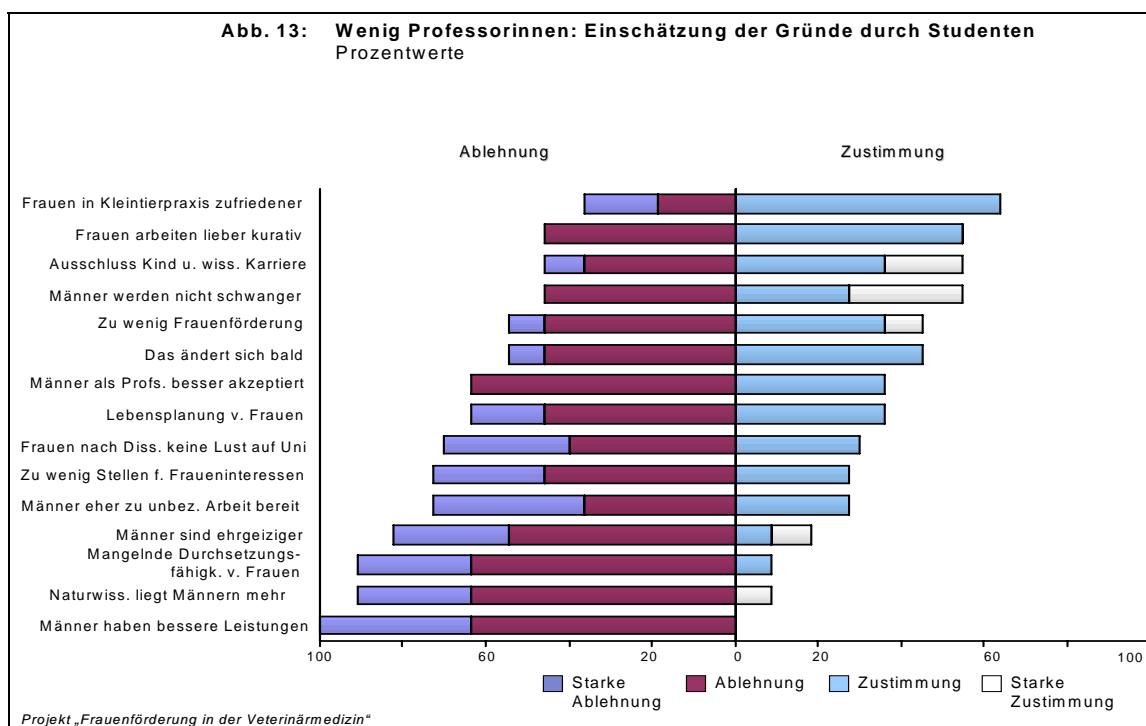
Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt im übrigen auch Sieverding in ihrer Untersuchung über Karriereambitionen von Medizinstudentinnen (Sieverding 1990). Sie stellte fest, dass die von ihr befragten jungen Frauen im Studienverlauf zunehmend traditionelle Weiblichkeitskonzepte zeigten. Dazu gehörten besonders Auffassungen zur Mutterrolle, die mehr und mehr als unvereinbar mit der Arbeit in der Klinik angesehen wurde. Laut Sieverding steht dies in engem Zusammenhang mit Diskriminierungserwartungen in der Klinik. Bei einem hohen Anspruch der Frauen an den eigenen beruflichen Erfolg und der im Studienverlauf wachsenden Befürchtung, diesen Erwartungen aufgrund diskriminierender Rahmenbedingungen nicht gerecht werden zu können, suchten sie persönliche Alternativrollen und vorweggenommene Erklärungsmuster, um den beruflichen Misserfolg für sich zu relativieren und weniger als einen solchen erscheinen zu lassen. Aufgrund der in dieser Befragung gewonnenen Daten kann davon ausgegangen werden, dass sich dieses Ergebnis auf die Veterinärmedizinerinnen übertragen lässt.

Diese Einstellungen in der Abschlussphase des Studiums finden sich bei den Studentinnen mit dem Wunsch, anschließend in der Forschung zu arbeiten, ebenso, wie bei ihren beruflich anders orientierten Kommilitoninnen. Zwischen diesen beiden Gruppen sind die Unterschiede anders gelagert. Ihre Antworten differieren vor allem dort, wo es um berufliche Vorlieben von Frauen geht. Signifikante Unterschiede gibt es in den Antworten auf das Statement „Frauen sind in der Kleintierpraxis zufriedener“. Diesem stimmen die an einer Forschungstätigkeit interessierten Frauen gar nicht zu, die anderen jedoch zu einem Drittel.

Nur ein Drittel der Frauen mit dem Berufswunsch Forschung glaubt, dass Frauen lieber kurativ arbeiten möchten, von den Kommilitoninnen mit einem anderen Berufswunsch sind es hingegen zwei Drittel. Schließlich findet die Hälfte der nicht-wissenschaftlich interessierten Studentinnen, dass es zu wenig Stellen für die Interessengebiete der Frauen gibt. Von den potentiellen Wissenschaftlerinnen stimmen dem nur 10 % zu. Zunächst erscheinen diese Aussagen banal, denn es ist sehr wahrscheinlich, dass jene Frauen, die in die kurative Praxis und zwar vorrangig in den Kleintierbereich möchten, glauben, dass dies auf die meisten anderen Frauen ebenfalls zutrifft. Allerdings könnte in solch einer Einstellung auch zum Ausdruck kommen, dass während des Studiums Frauen besonders zu dieser Fachrichtung ermutigt werden und dass dies dem Bild der Tierärztin entspricht, wie es während des Studiums vermittelt wird und welches für die Entscheidung über den eigenen beruflichen Weg im Zusammenhang mit anderen Faktoren eine Rolle spielt. Die Ermutigung zu einem bestimmten Fachgebiet impliziert aber auch immer die Einschränkung der Möglichkeit, etwas anderes zu wählen.

Für diese Interpretation sprechen die Ergebnisse der Studenten, wie Abbildung 14 zeigt. Das Argument, dass Frauen in der Kleintierpraxis zufriedener sein könnten, findet bei ihnen die größte Zustimmung. Auf dem zweiten Rang folgt, dass Frauen lieber kurativ arbeiten möchten.

Dass Frauen mit Kind nicht mehr genügend Zeit für eine wissenschaftliche Karriere haben, ist für die Männer das dritt wichtigste Argument, bei den Frauen stand es erst an sechster Stelle.



Eine hohe Bedeutung hat für sie auch das Argument „Männer werden eher eingestellt, weil sie nicht schwanger werden“. Dass Männer als Professoren besser akzeptiert werden, glauben hingegen nicht so viele Studenten wie ihre Kommilitoninnen. Die weiteren Statements mit Zuschreibungen zu den Männern lehnen die Studenten ebenso ab wie die Frauen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass aus Studierenden-Sicht Frauen aufgrund ihres mangelnden Interesses an einer Karriere in der Wissenschaft und Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit des Berufs der Wissenschaftlerin mit familiären Verpflichtungen bei den Professuren unterrepräsentiert sind. Ist letzteres Ausdruck realer struktureller Probleme, gilt dies für das angebliche Desinteresse der Frauen an Wissenschaft nicht. Hier scheint es vielmehr so, dass während ihres Studiums der Veterinärmedizin Frauen eher zu kurativen Tätigkeiten, insbesondere im Kleintierbereich, ermutigt werden. Die Verfolgung ihrer wissenschaftlichen Interessen werden hingegen weniger gefördert.

3.7 Zwischenfazit

Wie die Ergebnisse der Befragung zeigen, sind Studierende der Veterinärmedizin trotz einer hohen Orientierung auf kurative Tätigkeiten einer wissenschaftlichen Karriere gegenüber aufgeschlossen. Bei Frauen spielt Tierliebe als Motiv, das Studium aufzunehmen eine sehr große Rolle, aber nicht die einzige. Interesse an den wissenschaftlichen Inhalten des Faches ist bei ihnen im hohen Maße vorhanden, bei den jungen Männern überwiegt hingegen eine berufspraktische Orientierung. Wie schon bei den Motiven hat die Arbeit mit Tieren, d.h. das Bild der praktizierenden Tierärztin oder des praktizierenden Tierarztes für die Vorstellungen von beruflichem Erfolg, der den Studierenden beiderlei Geschlechts wichtig bis sehr wichtig ist, eine große Bedeutung. Die Studenten legen jedoch vergleichsweise größeren Wert auf das Erreichen prestigeträchtiger Positionen. Diese haben für Studentinnen nur eine sehr untergeordnete Bedeutung. Für sie sind Selbstverwirklichung und Anerkennung durch andere wesentliche Bestandteile beruflichen Erfolges. Wie es sich bei den Vorstellungen von Erfolg bereits andeutete, will die große Mehrheit der Studierenden kurativ tätig werden, ca. zwei Drittel ausschließlich. Die jüngere Studierendengeneration zeigt dabei bereits zu Studienbeginn eine größere Flexibilität und Spannbreite ihrer beruflichen Vorstellungen als es die älteren Studierenden an ihrem Studienanfang taten. Die Berufswünsche sind im Studienverlauf sehr stabil, allerdings weitet sich das gewünschte Tätigkeitsspektrum besonders bei Frauen. Ein Viertel der zum Studienende befragten Frauen kann sich eine Tätigkeit in der Forschung vorstellen. Zur Realisierbarkeit ihrer Wünsche äußerten sich die Studenten optimistischer als ihre Kommilitoninnen. Diese sehen sich mit einer schwierigen Arbeitsmarktlage und einer geschlechtsspezifischen Chancenverteilung konfrontiert. Männer sehen aufgrund einer positiveren Stellensituation vor allem im Nutztierbereich und ihrer Geschlechtszugehörigkeit für sich bessere Chancen, die eigenen Wünsche zu verwirklichen.

Das Arbeitsfeld Universität wird in vielen Aspekten positiv bewertet. Frauen hatten ein besonders positives Bild von den inhaltlichen Aspekten der universitären Arbeit. Dies könnte in Verbindung mit ihrem großen Interesse an den Studieninhalten und dem Wunsch nach Selbstverwirklichung einem Einstieg in eine berufliche Laufbahn an der Universität förderlich sein. Auch die Rahmenbedingungen bekamen hohe Zustimmungswerte. Zum Teil zeugten sie jedoch von einem unrealistischen Blick auf den beruflichen Aufstiegsweg in der Wissenschaft. Auch bei den Studenten stimmten die Bewertung des Arbeitsfeldes Universität mit ihren Studienmotiven und Erfolgsbildern überein. So war die Zustimmung zu den beruflichen Rahmenbedingungen an der Universität sehr hoch. Es wurden gute Chancen zur beruflichen Entwicklung gesehen. Zugleich gab es unter den Studierenden beiderlei Geschlechts einen nicht kleinen Anteil, der die Universität negativ und für sich als nicht wünschenswert einschätzte. Affektive Gründe dafür, wie „nicht glücklich werden“ und „mit dem Arbeitsklima nicht klarkommen“ fanden besonders starke

Zustimmung bei jungen Frauen in der Endphase ihres Studiums. Im Zusammenhang mit ihrem hohen Selbstverwirklichungs-Anspruch an eine berufliche Tätigkeit kann eine solche Sichtweise auf die Universität abschreckend wirken. Dies trifft nicht nur für die jungen Frauen zu, sondern teilweise auch für die männlichen Kommilitonen.

Auf dem Weg zur Professur scheitern Frauen aus Sicht der Studentinnen an mangelndem wissenschaftlichen Interesse und an den beruflichen Rahmenbedingungen, die nicht mit der Lebensplanung von Frauen bzw. mit Kindern vereinbar sind. Aus Sicht der Männer liegt es vor allem an der Interessenlage der Frauen. Hier scheint im Studium ein Bild vermittelt zu werden, das die Tätigkeit der Veterinärmedizinerin auf den Bereich der Kleintiermedizin beschränkt. Zugleich schätzen Frauen Männer als ehrgeiziger und aktiver ein, wenn es um die Erreichung einer Professur geht. Sie selbst beziehen verstärkt Positionen, die bei Misserfolg den Rückzug auf die alternative Mutterrolle erlauben. Dies könnte ein Indiz für die Erwartung von Diskriminierung im Berufsleben sein.

Für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses am FB Veterinärmedizin ergibt sich daraus die Konsequenz, dass es nicht von so großer Bedeutung ist, Frauen überhaupt ein Interesse für Wissenschaft zu vermitteln. Vielmehr ist das Lehrpersonal dahingehend zu sensibilisieren, in der Lehre Frauen nicht nur auf den Bereich der Kleintiermedizin festzulegen. Das vorhandene wissenschaftliche Interesse von Frauen muss ebenso gefördert werden, wie jenes der Männer, auch wenn diese durch ihren Minderheitenstatus und höhere Aktivität bei der Nachwuchsrekrutierung vielleicht augenfälliger sind. Zugleich sollte dem Aspekt des als negativ erlebten Arbeitsklimas Beachtung geschenkt werden. Wenn dieses zutreffen sollte, dürfte es auch negativen Einfluss auf die dort tätigen Beschäftigten und somit auf die wissenschaftlichen Leistungen des Fachbereichs haben.

4. Ergebnisse der Gespräche mit Wissenschaftlerinnen

Um einen Überblick über die Arbeitsbedingungen als Wissenschaftlerin am FB Veterinärmedizin der FU zu erhalten, wurden mit Frauen verschiedener Qualifikationsstufen Gespräche geführt. In diesen ging es um ihre persönlichen Qualifikationswege sowie Erfahrungen in der Organisation Universität. Dabei interessierte insbesondere Folgendes:

1. Warum entschieden sich die Befragten für eine Tätigkeit in der Wissenschaft, was spricht gegen eine solche?
2. Welche fördernden und welche hemmenden Faktoren beeinflussten ihre Qualifizierung?
3. Wie nutzen die erfahrenen Wissenschaftlerinnen ihre Erfahrungen für die Förderung von jungen Frauen in der Wissenschaft?

Befragt wurden drei Professorinnen, drei Frauen, die C1-Stellen inne hatten bzw. noch haben und zwei Doktorandinnen, mit denen ein gemeinsames Gespräch geführt wurde. Ein weiteres geplantes Gespräch mit Doktorandinnen kam leider nicht zustande. Zum Vergleich wurde mit zwei promovierten Frauen gesprochen, die derzeit nicht an der Universität tätig sind. Eine von ihnen ist an der Bundesanstalt für Veterinärwesen in der Schweiz beschäftigt, die andere arbeitet in einer Kleintierpraxis.

Ich möchte mich bei allen Gesprächspartnerinnen herzlich für ihre Auskunftsbereitschaft bedanken.

Methode

Die Befragten wurden zumeist per Email kontaktiert und um einen Gesprächstermin gebeten. In der Regel wurden die Interviews persönlich-mündlich, zwei telefonisch durchgeführt. Zur besseren Vergleichbarkeit der Ergebnisse wurde ein Leitfaden verwendet (s. Anhang). Die Gespräche dauerten durchschnittlich eine Stunde.

4.1 Persönliche Berufswege

Abhängig vom Lebensalter und der erreichten beruflichen Position unterscheiden sich die Wege der Frauen natürlich erheblich. Von den Professorinnen gehören zwei der älteren Generation an. Eine von ihnen steht kurz vor dem Ruhestand, die andere ist bereits emeritiert. Die dritte Professorin ist jünger und wurde erst vor wenigen Jahren berufen.

Den beiden älteren ist gemeinsam, dass sie das Studium aus wenig emotionalen Gründen begannen. Frau Prof. A wollte eigentlich gar nicht Tiermedizin studieren. Als Nicht-Arbeiterkind in der DDR hatte sie jedoch keine großen Wahlmöglichkeiten und nahm den Studienplatz an, als dort jemand ausfiel. Das Studium schloss sie dann nach dem Umzug in die Bundesrepublik ab. Noch vor dem Staatsexamen promovierte sie und kam dann für das Pflichtpraktikum nach Berlin, wo sie blieb. Durch familiäre Umstände konnte und wollte sie dann keine Praxis führen. Auf den Vorschlag von Kollegen hin entschied sie sich schließlich für die wissenschaftliche Tätigkeit. Während der Einstellungswelle Ende der 60er Jahre, als viele langjährige wissenschaftliche Mitarbeiter als Professoren übernommen wurden, habilitierte sie, da sie die Dauer der erforderlichen Universitätszugehörigkeit noch nicht erreicht hatte. Anschließend bekam sie eine Stelle als Oberassistentin und ein paar Jahre später wurde ihr der Professorentitel zuerkannt.

Frau Prof. B, ebenfalls in der DDR aufgewachsen, interessierte sich vor allem für Naturwissenschaften und Biologie, bekam in den entsprechenden Fächern aber keinen Studienplatz. Während des Examens wurde ihr erstes Kind geboren, was die anschließende Arbeitssuche schwierig machte, da sie nur stundenweise arbeiten wollte. Dies war nur in der Fleischuntersuchung am Schlachthof möglich. Zugleich hatte sie sich an einem Institut der Universität beworben, welches die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit bot. Als vier Jahre später dort eine Assistentinnen-Stelle frei wurde, bekam sie diese. Obwohl sie am Schlachthof bereits Oberassistentin war, ging sie trotz eines niedrigeren Gehaltes an die Universität, da die Arbeitsbedingungen für sie dort günstiger waren. Relativ schnell promovierte sie dort und bekam zwei weitere Kinder. Nach 12 Jahren als wissenschaftliche Assistentin ermutigte sie ein neuer Institutsleiter zur Habilitation bzw. zur „Promotion B“. Ihre Lehrberechtigung erhielt Frau Prof. B 19 Jahre nach ihrer Promotion im Alter von 48 Jahren. Anschließend erhielt sie eine Dozentur, die einer C3-Stelle entsprach. Mit der Wiedervereinigung kam sie an die FU.

Frau Prof. C nahm hingegen einen sehr kurzen Weg zur Professur. Sie studierte direkt nach dem Abitur, promovierte anschließend sehr schnell. Zwischenzeitlich arbeitete sie in einer Großtierpraxis, bis sie von ihrem Doktorvater eine Stelle angeboten bekam. Anschließend

ging sie für zwei Jahre ins Ausland. Zurück in Deutschland arbeitete sie erneut an der Universität, habilitierte nach fünf Jahren und wurde zwei Jahre später berufen.

Frau Dr. D studierte Veterinärmedizin aus naturwissenschaftlichem Interesse. Auch ein Lehramtsstudium Biologie wäre für sie in Frage gekommen, sie entschied sich jedoch aufgrund der schlechten Stellenlage in diesem Bereich am Anfang der 80er Jahre für die Tiermedizin. Dementsprechend wollte sie nach dem Studium nicht unbedingt kurativ tätig werden. Sie bewarb sich anschließend sowohl für einen Aufbaustudiengang, als auch auf eine Stelle am Veterinär- und Lebensmitteluntersuchungsamt. Eigentlich gab es noch einen anderen Bereich, in dem sie gern promoviert hätte, von dem sie aufgrund negativer Berichte über den Betreuer jedoch absah. Schließlich fand sie eine Dissertation an einem anderen Institut, wo ihr zudem ein Promotionsstipendium in Aussicht gestellt wurde. Durch den Einsatz und das Gutachten des Doktorvaters hat sie dieses auch bekommen, ebenso wie eine Teilzeitstelle im Veterinär- und Lebensmitteluntersuchungsamt. Als eine Assistentenstelle ausgeschrieben war, bewarb sie sich auf diese und arbeitete dann Vollzeit an der Universität. Ihre Promotion schloss sie nach knapp drei Jahren ab, danach ist sie, wie sie über sich sagt, „an der Universität hängen geblieben“. Sie bekam Anfang der 90er Jahre eine C1-Stelle, auf der sie sich zu habilitieren begann. Dieses Vorhaben gab sie jetzt vorläufig auf, da ihre Bewerbung auf eine Dauerstelle als wissenschaftliche Rätin erfolgreich war. Frau Dr. D hat eine kleine Tochter.

Frau Dr. E hatte begonnen, Rechtswissenschaften zu studieren. Dabei wurde ihr medizinisches Interesse geweckt und der Wunsch, Kinderärztin zu werden. Da sie den NC für Humanmedizin nicht erfüllte, wurde ihr der Tipp gegeben, über Veterinärmedizin einen Quereinstieg zu versuchen, wo sie dann „vollblutmäßig hängen geblieben“ ist. Zu Beginn ihrer Promotion übernahm sie zunächst Praxisvertretungen bzw. arbeitete mit Zeitverträgen. Zwischenzeitlich arbeitete sie an einer Universität im Ausland. Schließlich bekam sie an einer Universitätsklinik eine Assistentinnenstelle. Aufgrund ihrer Einteilung in den normalen Schichtdienst dauerte die Promotion sechs Jahre. Anschließend besetzte sie eine C1-Stelle. Ihre Habilitationsschrift hat sie nach zehn Jahren eingereicht. Deren Fertigstellung war ihr nur möglich, indem sie ein halbes Jahr unbezahlten Sonderurlaub nahm. Heute ist Frau Dr. E arbeitslos. Sie ist geschieden und hat keine Kinder.

Frau Dr. F ist studierte Volkswirtin. Sie suchte nach dem Studium eine Tätigkeit, in der sie ihr Wissen als Statistikerin praxisnah anwenden konnte. Dies fand sie nach einem Hinweis ihres Diplomvaters auf eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle in der Biometrie, wo sie schließlich auch promovierte. Durch die Einarbeitung in einen völlig anderen Bereich dauerte die Promotion fünf Jahre. Da das Gebiet als sehr zukunftssträftig eingeschätzt wurde, entschloss sie sich zur Habilitation. Zunächst stand sie jedoch mit den Kolleginnen und Kollegen vor der Aufgabe, das Institut nach der Fusion der FU mit der Veterinärmedizin der Humboldt-Universität umzustrukturieren und eine Serviceeinrichtung aufzubauen.

Dies war nach ca. zwei Jahren umgesetzt, ihre Habilitation dauerte dann etwa vier bis fünf Jahre. Die C1-Stelle von Frau Dr. F ist noch etwa fünf Jahre verlängerbar. Eine anschließende Berufung zur Professorin sieht Frau Dr. F eher skeptisch, da sich durch die Einsparungen im universitären Bereich die ursprünglich positive Prognose der Stellensituation leider als falsch erwiesen hat. Mittlerweile werden in ihrem Fachgebiet bei Berufungen Veterinärmediziner mit biometrischen Zusatzkenntnissen gegenüber ausgewiesenen Spezialistinnen bevorzugt.

Frau G und Frau H promovieren auf halben Stellen in einem paraklinischen Drittmittelprojekt. Für beide ist die Promotion zunächst „eine gute Möglichkeit, noch nicht voll ins Berufsleben einzusteigen. Es graut einem ja auch immer ein bisschen davor“. Beide haben ihr Studium 1994 begonnen und wollten anschließend nicht kurativ arbeiten. Frau H wollte von Anfang an in die Lehre, Frau G wissenschaftlich arbeiten, „Praxis und Schlachthof kamen nicht in Frage“, so dass eine Promotion für beide unausweichlich war.

Frau Dr. I studierte Ende der 80er Jahre an der FU Veterinärmedizin. Anschließend hatte sie vor, im Nutztierbereich kurativ zu arbeiten, wollte sich jedoch mit einer Promotion den weiteren Weg offen halten. Sie bekam eine halbe Stelle im klinischen Bereich, auf der sie innerhalb von zwei Jahren promovierte. Anschließend absolvierte sie im Ausland eine zweijährige Zusatzausbildung, die in Deutschland nicht angeboten wird. Derzeit hat sie eine PostDoc-Stelle am Bundesamt für Veterinärwesen in der Schweiz inne.

Frau Dr. K ist über den zweiten Bildungsweg zum Studium der Veterinärmedizin gekommen. Ein sehr wichtiges Studienmotiv war für sie, dass sie Tiere sehr mag und dass sie miterlebte, wie der Hund ihres Freundes an einer Vergiftung starb, die der Tierarzt nicht erkannt hatte. Da sie selbst keine Reiterin ist und die Haltung von Nutztieren allgemein kritisiert, war der Bereich Kleintiermedizin für sie sehr schnell klar: „Ich wollte immer Kleintiere machen“. Sie schloss ihr Studium Anfang der 90er Jahre ab. Danach arbeitete sie zunächst ein Jahr im Büro, übernahm anschließend Praxisvertretungen. Aus persönlichem Ehrgeiz begann sie, in der freien Zeit zu promovieren. Zunächst an der Geflügelklinik, wo sie jedoch, wie sie sagt, nicht motiviert genug war und ihr das Thema nicht lag. Nachdem ein knappes Jahr später zusätzlich der Computer mit ihren Ergebnissen defekt war und fast alle Forschungsergebnisse verloren gingen, wechselte sie Betreuer und Thema. Dieses Jahr schloss sie ihr Promotionsverfahren ab. Sie arbeitet derzeit im Angestelltenverhältnis in einer Kleintierpraxis in Berlin, in die sie gegebenenfalls als Partnerin eintreten könnte.

Insgesamt fällt auf, dass großes Interesse an den fachlichen Inhalten, an naturwissenschaftlichen und medizinischen Fragestellungen ein wichtiges Studienmotiv für viele der Frauen war, die sich später für eine wissenschaftliche Laufbahn entschieden. Tierliebe als Motiv findet sich vor allem bei Frau Dr. K, die den Weg in die kurative Praxis wählte. Sie ist auch

die einzige, die nicht im Rahmen einer Assistentinnen-Stelle an der Universität promovierte und eine Fragestellung bearbeitete, die mit einem externen Doktorvater abgestimmt war. Einige der Wissenschaftlerinnen (Frau Prof. C, Frau Dr. D und Frau Dr. E) begannen ihre Dissertationen zunächst ohne Stellen, aber mit universitärer Anbindung. Sie wurden während ihrer Promotionsphase angestellt. In den Gesprächen ist häufig die Rede davon, dass man an der Universität „hängen geblieben“ sei, oder dass ihnen eine Stelle angeboten worden wäre. Nur Frau Dr. F und Frau H berichten von ihrer aktiven Suche nach Promotionsstellen:

„Ich wollte halt eine Doktorarbeit machen. Als ich fertig war mit dem Studium bin ich halt zu den Leuten, die mich interessiert haben, gegangen. Da waren ein paar Parameter, die ich wichtig fand: Es sollte schon irgendwie interessant sein, etwas was ich spannend finde, dann wollte ich auch bei einer Frau promovieren und das waren auch die Schwerpunkte. Und dann bin ich zu den Leuten gegangen.“ (Frau H)

Welche Gründe und Erwägungen für den eigenen beruflichen Weg eine Rolle spielten, was aus Sicht der Befragten für und gegen Wissenschaft als Beruf spricht, soll im folgenden Kapitel dargestellt werden.

4.2 Wissenschaft: Pro und Kontra

Die meisten Befragten schätzen an ihrer universitären Tätigkeit besonders inhaltliche Aspekte sowie die vielfältigen Aufgaben. Die Gründe unterscheiden sich bei den im klinischen und im vorklinischen Bereich Tätigen kaum:

„Für mich war das reizvolle, auch mal längere Zeit in einer Klinik zu bleiben, dass man die meisten Dinge auch machen konnte, ohne unbedingt auf das Finanzielle zu sehen. Man konnte Patienten intensiver behandeln, wenn sie von besonderem Interesse waren. Man konnte Dingen sehr intensiv nachgehen, was natürlich in der Praxis nicht möglich ist, und wenn jemand sehr neugierig ist, und das bin ich sicher, dann ist das etwas, was sehr motiviert, in diese Richtung zu gehen.“ (Frau Prof. A)

„Und da hab ich mich dann halt beworben, hab mir das angehört und habe eben gesehen, das ist richtig ein Gebiet wo man auch praktisch Statistik machen kann, nicht nur theoretisch, wie das in Volkswirtschaft eigentlich mehr der Fall ist. Und so bin ich hier eigentlich gelandet.“ (Frau Dr. F)

„Man hat die Möglichkeit, Ausbildung zu machen, man bleibt bei der Forschung immer dabei, man kriegt über die anderen Forschungsprojekte ganz viel mit, weil die Diagnostik immer in die Projekte eingebunden ist... Ich hab's jetzt erlebt, wenn auch nur ein ¾ Jahr, im Amt zu arbeiten. Das ist eben was völlig anderes. Es kommt in der Uni nie Routine auf, es ist immer spannend.“ (Frau Dr. D)

Frau Prof. A sieht in spannenden Fragen und Neugier auch ein Motiv, warum Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler im klinischen Bereich ein Interesse an Forschung entwickeln:

„Wissen Sie, die Doktoranden, die kommen vom Studium, die haben noch überhaupt keine Vorstellungen, die kriegen irgendein Thema oder sie werden erst so und so lange eingesetzt und kriegen dann ein Thema, aber da ist noch nicht viel mit wissenschaftlichem Denken. Das kommt erst später. Das kommt erst, wenn man mit den Fällen konfrontiert wird, wenn man anfängt nachzulesen über Sachen, wenn man wirklich neugierig auf die Dinge wird. Nicht nur lernen um was mitzunehmen, sondern aus wirklicher Neugierde.“ (Frau Prof. A)

Freude an der Lehrtätigkeit ist ein weiterer Aspekt, den die Befragten an der universitären Arbeit sehr positiv finden. Die Abwechslung von Lehre und Forschung findet auch Frau Dr. I, die nicht an der Universität arbeitet, sehr reizvoll.

„An mich wurden zahlreiche Vorlesungen und Veranstaltungen abgegeben, wahrscheinlich auch zur Entlastung des Professors. Das hat mir riesig Spaß gemacht.“ (Frau Prof. C)

„Ein wichtiger Punkt war für mich die Arbeit mit den Studenten.“ (Frau Dr. E)

Für Frau Dr. K war gerade dies ein Grund gegen eine Tätigkeit an der Universität, denn sie ist „kein Typ für Forschung und Lehre, ich kann Lehrstoff nicht gut weiter vermitteln“. Die Möglichkeit, dort Teilzeit arbeiten zu können, war für Frau Prof. B neben der Freude an der Lehrtätigkeit ein Grund, sich an der Universität zu bewerben. Für Frau Dr. F spielte hingegen eine wichtige Rolle, dass sie gute Zukunftsaussichten für die von ihr gewählte Richtung sah.

Die Entscheidung, sich weiter zu qualifizieren, begründeten viele Frauen mit dem besonderen Reiz einer Professur: selbst zu gestalten, kreativen Freiraum zu haben, eigene Themen und Forschungsfragen verfolgen zu können.

„Ich habe an der Professur am meisten geschätzt, dass sich mein Handlungsspielraum erweitert hat. Ich konnte Doktoranden selber annehmen und Themen bearbeiten lassen. Ich musste nicht immer um Erlaubnis fragen. Wir mussten uns zwar abstimmen, denn die Arbeit von Doktoranden ist auch eine Haushaltsfrage, das Geld dafür muss da sein, der Arbeitsplatz muss da sein. Aber ich konnte eigene Themen festlegen und bearbeiten lassen, so dass ich eine größere Chance hatte, ein Arbeitsgebiet auszubauen zu einem Schwerpunkt der Institutsarbeit, was von anderen nicht so bearbeitet wird. Das war eine Riesen-Chance, die ich auch genutzt habe.“ (Frau Prof. B)

„Es gehört eben auch die Bereitschaft dazu, eine große Portion Verantwortung zu übernehmen, nicht nur zu sagen, ‚Ich tu hier meinen Job, tu das, was mir gesagt wird, erledige das wunderbar zu aller Zufriedenheit, aber ansonsten sollen die andern sich mal damit abplacken, sich zu überlegen, wo soll es in zwei, drei Jahren hingehen‘. Sich mit anderen zu raufen und zu streiten um Geld, um Stellen, um sonst was, das gehört dazu. Man muss einfach die Bereitschaft dazu mitbringen.“ (Frau Dr. F)

„Was ich jetzt natürlich nicht hab, was ich als Professorin hätte, diese völlige Entscheidungsgewalt. Dass man mit Geld selbst gestalten kann. Das kann ich so (als akademische Rätin) nicht.“ (Frau Dr. D)

Zugleich blicken die befragten Frauen kritisch auf die Universität und die dort geltenden Spielregeln. Einige der kritisierten Aspekte betreffen ihre eigene Situation, bei anderen können sie sich hingegen gut vorstellen, dass sie für andere Frauen eine Barriere bilden, die sie von einer Laufbahn als Wissenschaftlerin absehen lassen. Eine sehr wichtige Rolle spielt die hohe Unsicherheit, die mit einer wissenschaftlichen Qualifikation verbunden ist. Das betrifft sowohl die Qualifikationsphase, als auch die Zeit „danach“.

„Zwischendurch waren bei mir auch die Zweifel da: Was bringt's, wenn ich mich habilitiert habe. Man ist für viele Jobs überqualifiziert... So rosig sind die Aussichten nicht, dadurch, dass es hier in Deutschland nur fünf veterinärmedizinische Ausbildungsstätten gibt, dann noch Österreich und Schweiz vielleicht ... Man hat nicht so ein breites Feld wie die Humanmedizin. Dafür kommt man ja auch nicht in Frage.“ (Frau Dr. D)

„Es fängt auch mit der Frage an, wie weit ist man überhaupt bereit, sich auf befristete Stellen einzulassen, und das ist es zu Beginn der Qualifikationsphase im wissenschaftlichen Bereich immer erst mal. In wie weit ist man überhaupt bereit, eine unsichere Zukunftsperspektive in Kauf zu nehmen.“ (Frau Dr. F)

Für Frau Dr. I war dies sogar ein wichtiger Grund, nicht an die Universität zu gehen. Das von ihr gewählte Fachgebiet ist in Deutschland nur schwach vertreten, Professuren gibt es dafür kaum. Eine berufliche Zukunft an der Universität könnte sie sich höchstens im Ausland vorstellen, verbunden mit der Erlangung des PhD statt der Habilitation.

Die von einigen geäußerten Zukunftsängste sind für andere bereits Realität: eine Befragte war zum Zeitpunkt des Gesprächs nach Auslaufen ihrer C1-Stelle arbeitslos.

„Wenn es mit der Professur nichts wird, steht man vor dem Nichts: weder Arbeit noch Kinder und Familie, und das obwohl nichts abgebrochen und alles durchgezogen wurde.“ (Frau Dr. E)

Diese Perspektive, nach erfolgreicher Habilitation in relativ fortgeschrittenem Lebensalter kaum sozial abgesichert auf der Straße zu stehen⁴, vermittelt sich natürlich auch dem potentiellen wissenschaftlichen Nachwuchs.

Durch die berufliche Unsicherheit erfordert die Qualifizierung einen hohen persönlichen Einsatz. Je unsicherer das Resultat eines solchen Einsatzes ist, desto geringer ist die Bereitschaft, ihn zu erbringen. Besonders die Beobachtungen, wie Kolleginnen habilitierten, wirkten zum Teil entmutigend auf die Befragten:

„Unter den Voraussetzungen wäre eine Habilitation so viel Aufwand gewesen, dass sie für mich nicht realistisch erschien. Eine Kollegin hat unter den gleichen Bedingungen arbeiten müssen. Die ist ein ganz anderes Naturell, hat auch nie Familie gehabt, hat in Berlin gar nichts gehabt im Prinzip, außer ihrer Arbeit. Die hat vor mir angefangen am Institut und hat sich letztes Jahr habilitiert. Das ging über etliche Verlängerungen. Die ist jetzt auch knapp 50. Die hat sich völlig abgeschottet und hier in Berlin nur gearbeitet. Das wär nicht so das gewesen, was ich gewollt hätte... Es hat für mich nicht so den vollen Nutzen gehabt. So dass ich dann auch in der ganzen Zeit, als es so schwierig gewesen wär, und wo sich die Frau X so durchgebissen hat, immer gedacht hab, dazu ist es mir nicht wichtig genug.“ (Frau Dr. D)

„In einer Klinik zu habilitieren ist heutzutage nur möglich, wenn man nichts anderes im Leben mehr will. Aber wirklich nichts anderes. Und wenn man dann nicht einmal weiß, ob man jemals im Leben eine Chance hat, eine Stelle zu kriegen...“ (Frau Dr. E)

„Es ist schon eine schwerwiegende Überlegung, wenn man sich entscheidet zu habilitieren, muss man von der Freizeit ziemlich viel wegstecken. Das System ist nicht für Leute ausgelegt, die nebenbei viel Zeit für anderes haben müssen.“ (Frau Dr. I)

Zumeist ist bereits am Beginn der Qualifikationsphase deren Finanzierung und Lebenssicherung ein Problem. Wie bereits bei der Darstellung der beruflichen Wege deutlich wurde, beginnt die Promotion häufig ohne eine Anstellung. Das hängt natürlich auch mit den hohen Promovendinnen-Zahlen zusammen.

„In der Tiermedizin ist es so, dass es hier nur eine begrenzte Zahl von Mitarbeiterstellen gibt. Dass man sich also entscheiden kann: Entweder findet man Eltern, Großeltern oder dergleichen, die einen noch drei/vier Jahre finanzieren oder man arbeitet eben sofort, wenn man die Möglichkeit hat eine Stelle zu finden, die einem zusagt, und macht es nebenbei.“ (Frau Dr. F)

„Viele Promovendinnen haben die Nase danach voll, begeben sich auf Jobsuche, da sie alle freischaffend tätig sind oder waren. Alle haben nebenbei gejobbt.“ (Frau Prof. B)

„Das können nur Leute machen, die Mami und Papi haben, die das finanzieren. Das ist halt diese Elite, die da gefördert wird. Ja, es ist halt da die finanzielle Elite, das hat jetzt nichts mit erlesenen Leuten aus dem Studium zu tun.“ (Frau H)

„Es ist nur machbar, auch bevor ich dann die Stelle hatte, ich hätte nicht so lange durchhalten können, es wäre nicht möglich gewesen, wenn mich meine Eltern nicht eine Zeit finanziert hätten. Wenn Leute heutzutage keine finanzielle Unterstützung von außerhalb bekommen, dann hat vielleicht einer als Ausnahme von der Regel die Chance, den Weg bis zur Habilitation zu gehen... Ich sehe das durch die vielen Doktorandinnen, die ich in den letzten 10 Jahren mitbetreut habe. Unter denen sind nur zwei Frauen mit Kindern. Aber in beiden Fällen hat der Ehemann die vollkommene Finanzierung übernommen. Sie mussten sich nicht um noch irgendwas anderes kümmern, dass war ihre einzige Möglichkeit, zu promovieren.“ (Frau Dr. E)

⁴ Aufgrund des befristeten Beamtenverhältnisses besteht keine Arbeitslosenversicherung. Nach einem halbjährigen Bezug von Übergangsgeld gibt es keine Leistungen vom Arbeitsamt und dadurch auch keinen Anspruch auf Fördermaßnahmen. Es bleibt dann nur der Gang zum Sozialamt.

Im Zitat von Frau Dr. E wird ein weiteres Problem sichtbar: die Vereinbarkeit der wissenschaftlichen Laufbahn mit familiären Wünschen und Verpflichtungen von Frauen. Das betrifft sowohl die räumliche, als auch die zeitliche Flexibilität. Die räumliche Flexibilität ist dabei stärker durch einen Lebenspartner, als durch das Vorhandensein von Kindern eingeschränkt:

„Ich bin nun nicht so super flexibel, nicht nur wegen dem Kind, aber mein Mann ist hier auch selbstständig in Berlin und es ist für ihn auch nicht so einfach, sein Geschäft hier abzubrechen. Für mich wäre ja nur die Alternative gewesen, woanders hinzugehen, wenn man sich habilitiert hat.“ (Frau Dr. D)

„Wenn sie eine Professorenstelle anstreben, da streben sie ein Berufsbild an, wo eine hohe Flexibilität von ihnen erwartet wird. Es ist ja in der Regel so, dass es mit einem Ortswechsel verbunden ist und sei es nur innerhalb Deutschlands, und unter Umständen nicht nur mit einem, sondern mit mehreren. Und da stellt sich halt die Frage: Wenn sie Familie haben, sind die bereit mitzuziehen? Oder wären sie ggf. bereit, alleine unter der Woche zu leben? Ich denke, wenn sie in der Situation sind, dass ihr Ehepartner nicht berufstätig ist und Zeit hat, sich um Haushalt und Kinder zu kümmern, dann können sie das sagen, dann können sie von denen auch verlangen, dass sie mitziehen, wenn sie den Ort wechseln und woanders einen Beruf annehmen. Wenn der andere berufstätig ist, wird das schwierig. Denn das heißt unter Umständen, sie verlangen von dem, den Beruf aufzugeben. Wenn sie mit jemandem zusammen oder verheiratet sind, der auch eine hohe Position hat, können sie davon nicht ausgehen, dass das funktioniert. Dafür haben die dann selbst auch zulange dafür geackert.“ (Frau Dr. F)

Wie einfach oder schwierig es ist, Familienaufgaben und wissenschaftliche Qualifizierung zeitlich miteinander zu vereinbaren, wird von den Befragten sehr differenziert eingeschätzt. Besonders der kurative bzw. klinische Bereich stellt an die Alltagsbewältigung hohe Anforderungen, während der paraklinische als relativ gut zu bewältigen gilt.

„Wenn erwartet wird, dass die Leute 12 Stunden in der Klinik sind, das kann keine Frau, wenn sie Familie hat. Das kann sie schon nicht, wenn sie einen Partner hat der in einem anderen Beruf ist, der spielt nicht mit... Und es ist immer noch in den theoretischen Instituten so, da kann man manches mit nach Hause nehmen an Arbeit. Aber wer auf Laborgeräte angewiesen ist, kann das nicht.“ (Frau Prof. A)

„Mal abgesehen von dem regelrechten Klinikbetrieb, der ja nun mal organisiert werden muss, können sie nicht sagen ‚O.K., ich mach das heute von 9-17 Uhr‘ wenn die Notfälle rein kommen. Das können sie so nicht planen und da muss dann jemand da sein. Dementsprechend müssen die Schichten geplant werden. Aber so in allen anderen Bereichen an der Uni sind wir da doch sehr flexibel, wenn dann halt jemand sagt ‚Ich muss heute mal früher nach Hause, ich arbeite das zu einer anderen Zeit nach‘.“ (Frau Dr. F)

Besonders verschärft zeigt sich dieses Problem in der Kleintiermedizin, bei Frauen ein ausgesprochen beliebter Bereich. Dies gilt nicht nur für die Universität. So berichtet Frau Dr. K von Sprechstundenzeiten bis 20 Uhr und regulären Wochenendsprechstunden, die mit Familienleben so gut wie unvereinbar sind - Erfahrungen die Frau Dr. E bestätigt

„Mit Familie könnt ich das nicht. Ich könnt's, wenn die Kinder größer wären und der Mann sich drum kümmert. Aber ich denk, ich werd auch keine Kinder mehr kriegen. ... Das war mir auch nicht klar, als ich angefangen hab, wie die Arbeitszeiten gelagert sind. Man kann das auch anders machen... aber hier in Berlin ist die Konkurrenz groß“ (Frau Dr. K)

„Geht man in Berlin den Weg in der Tiermedizin und besonders in der Kleintiermedizin, kann man sagen: Familie, nein danke. Das ist eine ganz klare Entscheidung für oder gegen Familie.“ (Frau Dr. E)

Besonders große Probleme ergeben sich, wenn Tagungen anstehen, da dann eine mehrtägige Betreuung organisiert werden muss. Sehr auffällig ist dabei, dass auf die Väter als Betreuungspersonen in diesen Fällen offenbar kaum zurückgegriffen wird bzw. werden kann.

„Auch mal über Nacht, wenn zum Beispiel Kongresse und Tagungen sind. Dass es mal zwei, drei Tage hintereinander voll ist. Wie soll sich eine Frau frei schaufeln. Die muss dann irgendjemanden organisieren, das ist manchmal gar nicht so leicht.“ (Frau Prof. A)

„Wenn irgendwas so außer der Reihe kommt, muss es organisiert werden. Ich denke mal, da sind die gut dran, die eine Oma in der Hinterhand haben, auf die rund um die Uhr zurückgegriffen werden kann, andern Leuten können sie sowas gar nicht zumuten... Wenn sie sich höher qualifizieren und in bestimmte Netzwerke rein kommen, dann heißt das ja, man muss zu Tagungen fahren und dahin zu einer Sitzung. Und kriegen sie mal so eine Woche Tagung geregelt, wenn sie ein Kind haben. Dann sind sie nicht nur tagsüber aus dem Haus, da sind sie rund um die Uhr aus dem Haus. Und das drei, vier mal im Jahr. Also das macht es ja zusätzlich schwierig, dann nicht nur normal zu arbeiten sondern eben in diesem Forschungsprozess auch eine gewisse Kommunikation mit der Fachwelt aufrecht zu erhalten.“ (Frau Dr. F)

„Es lässt sich nicht vereinbaren. Ich selber hab keine Kinderplanung, deswegen weiß ich sowas nicht, aber wie ich das in meinem Umkreis sehe, sind die meisten Frauen im Zweifel eigentlich alleinstehend mit den Kindern, und damit lässt sich das mit dem Job ganz schlecht vereinbaren.“ (Frau H)

Die Problematik der Vereinbarkeit stellt sich momentan überwiegend für die Frauen, Väter nehmen erst langsam ihre familiären Aufgaben wahr. Auch sie sind dann mit einer weiteren Schwierigkeit konfrontiert, die über jene der zeitlichen Organisation hinausgeht, wie die Schilderung von Frau Dr. D belegt:

„In einer Arbeitsgruppe gibt es auch Probleme unter Männern. Der eine Mann ist gebunden und hat seine Frau in Dresden, der möchte da auch immer hin fahren am Wochenende. Der andere akzeptiert das nun überhaupt nicht, dass der nie am Wochenende arbeitet, weil er immer da ist. Einer, der aus familiären Gründen nicht bereit ist, so viel zu geben, ist halt in der Wissenschaft nicht so gut angesehen, also bei den ‚richtigen‘ Wissenschaftlern, bei denen, die alles aufgeben und nur das machen.“ (Frau Dr. D)

Um das Bild des Wissenschaftlers zu erfüllen, müssen Frauen und Männer während der Qualifizierungsphase vollen Einsatz zeigen. Dies wird mit Familie als kaum bewältigbar erlebt. Frauen mit Kinderwunsch könnten sich dadurch von vorn herein gegen eine Karriere in der Wissenschaft entscheiden.

Einsatz ist jedoch auch gefragt, wenn man sich im Forschungsteam durchsetzen muss. Befürchtungen, mit dem Arbeitsklima nicht klarzukommen, wurden bereits bei der Befragung der Studentinnen im quantitativen Erhebungsteil in nennenswertem Ausmaß geäußert. Bei den befragten Wissenschaftlerinnen fiel in diesem Zusammenhang häufiger der Begriff „Stutenbissigkeit“.

„Im Labor muss man Nein sagen können, man muss sich abgrenzen können, sein Territorium verteidigen, gegen Konkurrentinnen und Konkurrenten. Das gehört dazu.“ (Frau Prof. C)

„Ich denke, wo es darum geht ein Rennen zu gewinnen, und das ist ja in der Wissenschaft so, da muss es einen Ersten, Zweiten, Dritten geben, das ist halt ganz normal. Das ist glaub ich ganz schön anstrengend, was ich so beobachte. Das ist im Prinzip alles so ein Theaterstück und man muss halt die Rollen

spielen, die es zu verteilen gibt. Und wenn es die Rolle des Forschers im Keller nicht gibt, dann kann man die schlecht belegen wollen. Man muss sich natürlich ein Ziel vor Augen setzen und wenn man das erreichen will, muss man halt gucken. Man kann ja keinen Weg wählen, den es nicht gibt. Also muss man halt die Wege nehmen, die es gibt und dann gucken, mit welchem kann ich mich einigermaßen identifizieren und mach ich jetzt das Spiel mit, inwieweit kann ich das mit mir selber verantworten. Und ansonsten muss man Krallen bei Hunden beschneiden. Oder Vitamin spritzen. Dann geht das halt nicht anders.“ (Frau H)

Beide Frauen, die nicht an der Universität arbeiten, betonen die geringe Teamfähigkeit, die sie erlebt haben. Zugleich lernten sie bei Auslandstätigkeiten einen anderen Arbeitsstil kennen, der ihnen besser gefiel und der insbesondere Frau Dr. I zu einer Tätigkeit an der Universität animieren könnte.

„In den meisten Bereichen, die mich interessieren, in den meisten Kliniken gibt es sehr sehr viel Konkurrenzkampf, gibt es sehr viel, ein sich gegenseitig bekämpfen. Dass sehr viel versucht wird, Forschung voranzutreiben, indem man für sich alleine die besten Ergebnisse bekommt und nur ja nichts abgibt. Ich hab nun in einem System gearbeitet, in dem man versucht, die besten Ergebnisse zu erzielen, indem man mit möglichst jedem zusammen arbeitet. Ich möchte nicht wieder zurück in die typisch deutsche Mentalität. Es gibt auch andere Arbeitsgruppen und in solch eine würde ich auch gehen. Es hängt sehr vom Professor ab, welches Klima dort herrscht. Eigentlich zu 90 %.“ (Frau Dr. I)

„...dort hatte ich das Gefühl, es ist ein Team. Die arbeiten nicht gegeneinander, der Laden soll laufen, so gut es geht, und jeder trägt dazu bei. Vielleicht sind die Deutschen nicht teamfähig.“ (Frau Dr. K)

Negativen Einfluss auf das Arbeitsklima dürften auch Diskriminierungserfahrungen haben, von denen sowohl Professorinnen als auch Doktorandinnen berichten. Sind es in der älteren Generation eher Berichte, die vom Minderheitenstatus der Frauen zeugen und von Problemen der Akzeptanz in einem Studiengang, in dem Männer überwiegen, lassen sich die Darstellungen der jüngeren Generation damit nicht mehr erklären.

„Es ist mir häufig passiert, dass neben mir ein Mann stand, ein Doktor. Der wurde dann mit Doktor X angesprochen, ich aber, die daneben stand, mit Frau C. Das ist mir schon oft aufgefallen, gerade hier in Berlin.“ (Frau Prof. C)

„Da werden die Frauen mit Mädels angesprochen, die Jungs mit Herr Kollege, schon im zweiten Semester. Aber das ist natürlich nicht richtig. Aber trotzdem denke ich, dass diese Männer nicht absichtlich irgendwas Böses da jetzt mit tun wollen. Man muss jetzt einfach nur hoffen, dass der Frauenanteil größer wird mit der Zeit und dass dann das für die normaler wird, dass auch die ‚Mädels‘ jetzt ‚Koleginnen‘ sind.“ (Frau H)

Mehrere Befragte berichteten, dass es in ihrem näheren Umfeld Professoren geben würde, die nur Männer einstellen. Darauf, dass dieses Vorgehen vielleicht nicht mehr ganz zeitgemäß ist, weist Frau Dr. I hin:

„Wenn fast 90 % der Abgänger Frauen sind, wenn man sich dann darauf spezialisiert, einen Mann einzustellen, dann muss man natürlich bei der Qualifikation objektiv gesehen ziemliche Abstriche machen. Klingt jetzt gemein, ist aber so, wenn die Auswahl größer ist.“ (Frau Dr. I)

Ein weiterer Aspekt, der von einigen Befragten als eher abschreckend für andere Frauen genannt wird, hängt mit der Notwendigkeit administrativer Arbeit zusammen. Als beson-

deres Problem werden dabei die nicht-wissenschaftlichen Bewertungskriterien gesehen, die häufig für die Vergabe von Stellen und Forschungsmitteln ausschlaggebend sind. Frauen als „Neulinge“ im professoralen Geschäft unterliegen hier häufiger und sind als C3-Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Assistentinnen nicht in den Positionen, ihre Vorhaben immer durchsetzen zu können.

„Von Frauen wird erwartet, dass sie kooperativ und harmonisch arbeiten. Aber wenn es hart auf hart kommt, sagt der Mann auf C4 ganz klar, was er will.“ (Frau Prof. C)

„Ja, ich glaube, das ist auch für viele Frauen etwas, wovor sie zurückschrecken. Eben weil das auch bedeutet, man muss auf Leute zugehen, man muss eben auch diese Kontakte pflegen, mit allen möglichen Leuten reden, sich überlegen, was ist en vogue, den Forschungsantrag schreiben, sie müssen erst mal Schaum schlagen, ohne schon zu wissen, was da konkret raus kommt.“ (Frau Dr. F)

„Ab einer bestimmten Stufe geht es nur noch darum, möglichst viele Mittel für das Institut zu organisieren, sprich um politische Beziehungen und um Verwaltung. Es geht darum, Anträge zu schreiben hier und da und dort und meistens noch nicht mal Forschungsanträge, die das fachliche drinne haben. Sondern Anträge darum, dass man jetzt diese Planstelle und jene Soll-Stelle noch behalten darf. Für mich ist da das Grundproblem, dass das nicht an Leistung gebunden ist. Dass nicht derjenige, der mehr leistet, mehr Geld bekommt und derjenige der weniger leistet auch nicht weniger.“ (Frau Dr. I)

Zusammenfassend zeigt sich, dass wissenschaftliche Neugier, ein abwechslungsreiches Aufgabenfeld sowie Freude an der Ausbildung der Studierenden wichtige Gründe für die Befragten sind, die für eine universitäre Laufbahn sprechen. An einer Professur reizt sie die Möglichkeit, frei über Themen zu entscheiden, die bearbeitet werden sollen und die Gestaltungsmacht, die diese Position mit sich bringt. Das hohe Interesse an Lehrtätigkeit, inhaltlichen Fragestellungen sowie einem breiten Aufgabespektrum wurde auch bei den Studentinnen in der quantitativen Erhebung deutlich. Hier stimmen ihre Erwartungen an das Arbeitsfeld Universität und die Realität offensichtlich überein.

Die Rahmenbedingungen einer universitären Laufbahn erschweren jedoch nach Meinung der befragten Wissenschaftlerinnen den Zugang von Frauen. Es beginnt mit der finanziellen Absicherung der ersten Qualifikationsschritte, die oftmals nicht geklärt ist. Im Anschluss eine Stelle und schließlich einen Ruf zu bekommen ist ebenfalls sehr unsicher. Die Habilitation erfordert einen hohen persönlichen Einsatz, der sich in Anbetracht einer als negativ wahrgenommenen Stellenlage kaum zu lohnen scheint. Das gilt auch für Männer, doch Frauen stehen zusätzlich vor der Entscheidung, ob sie eine Familie gründen möchten. Die mangelnde Vereinbarkeit von familiären Wünschen und Aufgaben mit der wissenschaftlichen Laufbahn wird von den Befragten als großes Problem gesehen. Ein erwerbstätiger Partner zieht nicht so ohne weiteres in eine andere Stadt um, wie es spätestens zur Berufung notwendig wird. Die Organisation der alltäglichen Kinderbetreuung wird besonders im klinischen Bereich als nicht bewältigbar angesehen. Generell ist es mit Kind(ern) schwierig, für Tagungen und Konferenzen, die für eine positive berufliche Entwicklung erforderlich sind, länger abwesend zu sein. Dieser Probleme sind sich Studentinnen meist nicht bewusst, wie die Ergebnisse des quantitativen Untersuchungsteils zeigten.

In den Gesprächen wurde deutlich, dass der hohe Konkurrenzdruck zu einem für einige Frauen abschreckenden Arbeitsklima führen kann. Wissenschaft wird als Wettbewerb erlebt, der Ellenbogen erfordert. Sehr kritisiert werden in diesem Zusammenhang jene Kriterien für Mittelzuweisungen und Publikationen, die mehr mit Netzwerken als mit Leistung zu tun haben. Dass Frauen hier als Neulinge unter den Professoren in der Veterinärmedizin des öfteren unterliegen, kann für nachfolgende Wissenschaftlerinnen-Generationen eine Barriere darstellen, die durch Diskriminierungserfahrungen noch verstärkt wird. Einige der Befragten glauben zudem, dass viele Frauen zum zähen Ringen um Personal aufgrund der Stellenknappheit an den Universitäten und insgesamt zur Übernahme jenes Aufgabenspektrums, das mit wachsender Verantwortung zu Forschung und Lehre hinzukommt, nicht bereit sind.

4.3 Sprungbretter und Hürden auf dem Weg zur Professur

Nach der allgemeinen Darstellung des Arbeitsfeldes Universität aus Expertinnensicht soll im folgenden Kapitel näher auf ihre konkreten Arbeitsbedingungen während der Qualifikationsphase eingegangen werden. Was wurde von den Wissenschaftlerinnen als besonders fördernd, was als besonders hindernd empfunden? Die Professorinnen und Assistentinnen können darüber hinaus über die Bedingungen Auskunft geben, unter denen sich die von ihnen betreuten Nachwuchswissenschaftlerinnen qualifizieren und was sie selbst für die Nachwuchsförderung tun.

Als sehr wichtig für die eigene Entwicklung schätzen fast alle Befragten ihre Betreuungsperson ein. Dies gilt sowohl in positiver, als auch in negativer Hinsicht. Besonders hervorgehoben wurde es, wenn die Doktor- bzw. Habilitationsväter⁵ den Wissenschaftlerinnen Vertrauen in ihre Fähigkeiten entgegenbrachten, sie verbal unterstützten und in ihren Vorhaben bestätigten.

„Meine Chefs haben mich immer zur Arbeit ermuntert: ‚Mädchen mach, aber mach was Anständiges.‘ Mein zweiter Chef sagt gleich bei Dienstantritt: ‚Ich würde mich freuen, wenn Sie es (die Habilitation) in Angriff nehmen.‘“ (Frau Prof. B)

„Der Ami, bei dem ich gearbeitet habe, hatte diesen amerikanischen way of life: everything is possible. Das hat er so oft gesagt, bis ich das geglaubt hab. Das wichtigste war, dass mir die Leute vertraut haben und gesagt haben: Mach mal.“ (Frau Prof. C)

„Ich hatte das Glück, dass mich mein Doktorvater und späterer Habil-Vater unendlich gefördert hat. Er hat mich laufen lassen. Ich hab mir hier und da schon mal ne Beule geholt, aber er hat immer aufgepasst, dass es keine Platzwunde wurde. Er hat mir alle Türen geöffnet, hat mich immer zu Kongressen mitgenommen. Die Möglichkeit (zur Habilitation) besteht nur, wenn man einen Mentor oder eine Mentorin hat, eine Tür geöffnet zu bekommen. Durchgehen muss man alleine.“ (Frau Dr. E)

Besonders von Frau Prof. B und Frau Prof. C wird auch versucht, dies an den wissenschaftlichen Nachwuchs weiterzugeben. Beide bezeichneten „ihre“ Doktorandinnen bzw. Habilitandinnen als „wissenschaftliche Kinder“. Sie halten es für sehr wichtig, den Frauen Selbstvertrauen zu geben: „If I can do it, you can do it“. (Frau Prof. C)

Das Verhältnis zwischen betreuender Person und angehender Wissenschaftlerin besteht durchaus nicht nur aus dem Geben der Professorin und dem Nehmen der Promovendin. Vielmehr profitieren beide von einem guten Verhältnis, besonders wenn die Qualifikationsarbeiten in hohem Maße in Forschungsprojekte des Lehrstuhls eingebunden sind.

„Mit einer Doktorarbeit profiliert sich ja im Prinzip auch der Betreuer im Grunde mit, den man hat. Und ich wollte meine Arbeitskraft keinem Mann zur Verfügung stellen. Da gibt es ja auch schon berühmte Beispiele auch aus unserem Fachbereich, der sich auch wundert, dass er keine Doktoranden mehr kriegt. Aber das wird sich über kurz oder lang dann von alleine regeln, wenn dieser Mensch dafür bekannt wird, dass er seine Leute nicht fördert...“ (Frau H)

⁵ Bei den Befragten waren es außer bei den noch nicht promovierten Frau G und Frau H tatsächlich nur Väter.

Aber natürlich ist es für den wissenschaftlichen Nachwuchs wesentlich kritischer, wenn diese Mentorenfunktion nicht ernst genommen wird. Zum einen kann dies aus Zeitmangel der Betreuenden entstehen. Zum anderen wurde aber auch das Argument erwähnt, dass es sich insbesondere bei der Habilitation um eine eigenständige wissenschaftliche Arbeit handeln solle. Dabei wird es unterlassen, Anregungen für das weitere Vorgehen zu vermitteln:

„...und hinterher wird nur über die Dinge gemeckert, die an der Arbeit nicht passen. Das geht bei den Promotionen schon los, aber für die Habil ist es tödlich, weil sich dann die Laufzeit unheimlich verlängert.“ (Frau Prof. B)

„Das deutsche System des ‚Machen Sie mal‘ ist nicht immer förderlich. In Amerika gab es regelmäßige Meetings und Feedback, das war besser.“ (Frau Dr. K)

Als besonders schwierig wird eine mangelnde Betreuung am Anfang der Promotion eingeschätzt, da wissenschaftliches Arbeiten nach Aussage mehrerer Befragter im Studium kaum vermittelt wird. Die dazu notwendigen Arbeitstechniken werden erst im Rahmen der Promotion erlernt.

„Frauen wissen meistens nicht, was in der Wissenschaft auf sie zu kommt. Während des Studiums lernt man keine Kreativität, Forschungsstil zu entwickeln, das kommt erst während der Promotion.“ (Frau Prof. C)

„Mit Forschung kam man im Studium nur in Berührung, wenn man eine wissenschaftliche Stelle bekommen hat, ansonsten nicht... Forschung wurde nicht an uns herangetragen. Aber ich persönlich fand das Studium so aufwendig, ich hätte es auch nicht aufgreifen können.“ (Frau Dr. K)

„Was man jetzt in Forschung und Wissenschaft braucht, dafür lernt man gar nichts im Studium. Es sei denn man macht es, wie wir es gemacht haben, in seinen Praktika, also im Wahlpraktikum.“ (Frau G)

„Was wir sehen ist, dass die Betreuung in vielen Fällen eher schlecht ist, z.B. was es angeht, die Fragestellung zu klären, was ist eigentlich das Thema, das sie bearbeiten, wie geht man an so etwas grundsätzlich von der Studienplanung her ran. Da werden viele doch allein gelassen... Was dazu kommt ist vielleicht auch, dass in diesem Studium die Techniken des wissenschaftlichen Arbeitens nicht vermittelt werden. Es wird im wesentlichen positives Wissen geboten und abgefragt.“ (Frau Dr. F)

„Womit man am Anfang so ein bisschen überfordert ist, ist: wie macht man Forschung eigentlich, wie organisiert man sich, Zeitmanagement, Auftreten, wie macht man einen Vortrag.“ (Frau Dr. I)

Außer der persönlichen Unterstützung, die für Frauen eine große Rolle spielt, sowie der methodischen und inhaltlichen Anleitung, übt ein Mentor zwei weitere wichtige Funktionen aus. Erstens hilft er, Kontakte zu Fachkolleginnen und -kollegen zu knüpfen und führt in wissenschaftliche Netzwerke ein. Die befragten Professorinnen nehmen diese Funktion sehr ernst. So lässt Frau Prof. B ihren Nachwuchs die Ergebnisse der Doktorarbeit auf Postern bei großen Veranstaltungen präsentieren, um mit Diskussionspartnerinnen und -partnern ins Gespräch zu kommen, Frau Prof. C versucht mit ihren Doktorandinnen ein Netzwerk aufzubauen. Auch Frau Prof. A betont, wie wichtig für sie die Unterstützung war, die sie aus der Humanmedizin erhalten hat und der dadurch vermittelte Blick über den eigenen Zaun.

Zweitens wird organisationsinternes Wissen weitergegeben, welches für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung erforderlich ist. Wie wichtig eine gute Betreuung, das Erfüllen der

Mentorenfunktion ist, wird bei Frau Dr. D sehr deutlich. Sie promovierte zunächst bei zwei Professoren, die kurz vor der Emeritierung standen.

„Er hatte nicht mehr den Drang, neue Projekte zu starten, Austausch, Kontakte oder Kooperationen zu fördern.... Dann kam die schwierige Situation, dass der Chef emeritiert wurde, dass wir umgezogen sind, dass wir, als wir dann ohne Chef waren, unheimlich viel Verwaltungsarbeit machen mussten und keine Chance hatten, gefördert zu werden. Dass keiner da war, der die wissenschaftliche Arbeit betreut, Verbindungen geknüpft hat usw. ... Ich hab da so vor mich hingewurschtelt, aber ohne ausreichenden Erfolg meiner Meinung nach. Der neue Chef, der war dann total aktiv, hat Kontakte geschaffen ...

Obwohl ich immer wusste, dass ich nicht unbedingt in die Praxis wollte, hab ich nie gewusst, wie man eine Wissenschaftskarriere plant. Man hätte gleich in dem Moment, als klar war, in dem Institut läuft nichts, weggehen müssen. Aber das habe ich nicht konsequent gemacht, weil mir das nicht klar war. Das sollte man von Anfang an klar machen, wie die Strukturen so sind und wie es laufen sollte.“ (Frau Dr. D)

Darüber hinaus gibt es weiteres internes Wissen, wie zum Beispiel Informationen über Forschungsförderung, die inneruniversitären Wege zur Beschaffung technischer Geräte und Materialien etc.

„Ich weiß von Nachwuchs, der sich bemüht hat, Fördermittel zu bekommen, der aber nicht unterstützt wurde“. (Frau Dr. I)

Wird dies nicht vermittelt, steht so gut wie jede ambitionierte Nachwuchswissenschaftlerin und -wissenschaftler irgendwann vor dem Problem, wie man irgend etwas anschafft, wo Gelder akquiriert werden etc. Frau Dr. D berichtet in diesem Zusammenhang, dass es in ihrem Institut eine wissenschaftliche Mitarbeiterin gäbe, die für eine kleine Bibliothek über Fördermöglichkeiten verantwortlich ist. Natürlich ist es wichtig und gehört zur wissenschaftlichen Qualifikationsleistung, sich solche Wege auch selbst erschließen zu können, andererseits geht viel Zeit verloren, wenn Informationen gesucht werden müssen, die am Lehrstuhl längst parat liegen. Und fehlende Zeit ist ein Faktor, der die Qualifizierung so einiger befragter Frauen gravierend gehemmt hat. Dienstleistungsintensive und klinische Bereiche sind besonders von diesem Problem betroffen. Personalkürzungen verschärfen die Situation. Patientenbetreuung ist in den Kliniken das Hauptgeschäft, Forschung und wissenschaftliche Qualifizierung scheint nur noch am Rande zu laufen, als „Privatvergnügen“ der Betroffenen. Wenn die für die Forschung durchgeführten Versuche und Untersuchungen nur in der Nacht um vier möglich sind, weil sie „im Klinikbetrieb nicht durchführbar waren“ und wenn für den Aufbau von Forschungsk Kooperationen der Jahresurlaub aufgewendet werden muss, da Dienstreisen nicht bewilligt wurden (Frau Dr. E), sollte über das Aufgabenprofil einer universitären Tierklinik stärker als bisher nachgedacht werden. Das auf einer Qualifikationsstelle vorgesehene Drittel an Zeit für die Promotion bzw. Habilitation gibt es anscheinend nur auf dem Papier.

„Da hab ich gar nichts gegen, dass man Tag und Nacht forscht, aber man kann nicht 24 Stunden Dienst machen und zwischen 24 und 0 Uhr Wissenschaft. Das geht nicht. Es muss eine Zeit da sein, die festgelegt ist, definitiv festgelegt ist: ‚Das ist deine Zeit, die kannst du für Publikationen für bestimmte Fragestellungen nutzen.‘ Wenn ein Assistent länger als drei Jahre da ist und wenn er verlängert

wird, auf eine C1-Stelle kommt, dann muss er diese Zeit haben. Sonst sind diese ganzen C1-Stellen Augenwischerei.“ (Frau Prof. A)

„Es ist ein Unding, dass es heute möglich ist, Assistentenstellen, die ja zur Qualifikation führen sollen, zu halbieren, aber von den Leuten zu erwarten, dass sie voll arbeiten. Dadurch müssen die Leute wieder nachts promovieren. Dadurch verzögert sich das unendlich... Assi- Stellen ‚mit der Möglichkeit zur Promotion‘ sind ein Witz, das geht gar nicht im klinischen Bereich.“ (Frau Dr. E)

„Hier bei uns im Institut muss viel Beratung, viel Dienstleistung für andere Institute gemacht werden, bei uns eben für andere Institute, in der Klinik in der Krankenversorgung. Und das ist quasi die Tagesarbeit, die erledigt werden muss, bevor man zu irgendwas anderem kommt. Dann ist das ein Problem für das wissenschaftliche Arbeiten. Bei Doktoranden und den Habilitanden, bei den Professoren dann auch.“ (Frau Dr. F)

Gerade junge Frauen könnten hier Schwierigkeiten haben, diese Zeit einzufordern.

„Besonders in klinischen Fächern werden Promovenden missbraucht, weil sie hilfsbereit und zu gutmütig sind und selten genug Selbstbewusstsein haben, sich zugunsten der eignen Arbeit zurückzuziehen. Das wird ihnen als Widersetzlichkeit ausgelegt, Frauen gelten dann als zickig, die kriegen dann gar keine Versuche mehr.“ (Frau Prof. B)

„Also eine Freundin hatte ihre Doktorarbeit schon begonnen und wobei dann wieder dieses typische Frauenproblem war, dass sie halt gedacht hat, es ist ihre Aufgabe ihm zu gefallen oder den Job halt zu machen. Da war es dann so, dass sie nach einem $\frac{3}{4}$ Jahr gesagt hat: ‚So es gibt die Möglichkeit, ich bleibe jetzt hier, vielleicht hab ich in sieben Jahren –juchhu– meinen Doktor, weil ich es dann doch schaffe, zwei Stunden abends irgendwas zu machen. Und knechte weiter für den rum, kriege immer eine Stelle versprochen und es wird natürlich nichts. Oder ich mache jetzt echt einen Cut und sag ich hau hier ab such mir halt jemand anders.“ (Frau H)

Bei zwei der Befragten kam während ihrer Qualifizierung der Umzug und die Umstrukturierung der Institute hinzu. Während dieser Zeit konnten sie nicht an ihrer Qualifizierung arbeiten.

Zeit für die eigene Qualifikation wird schließlich auf Kosten der Promovenden gewonnen, deren Dissertation sich dadurch ebenfalls verzögert. Dass es auch anders gehen kann, zeigt das Beispiel von Frau Dr. I, die eine halbe Stelle im klinischen Bereich hatte. Die 50 % reichten für die Durchführung der Lehrveranstaltungen und die Klinikdienste. Darüber hinaus geleistete Arbeit für den Fachbereich wurde extra vergütet, so dass 50 % der Zeit für die Dissertation blieben. Sie konnte ihre Promotion in - für klinische Verhältnisse - kurzer Zeit beenden. Frau Prof. B berichtet ebenfalls von Zeitentlastungen, die ihr auf dem Weg zur Habilitation sehr geholfen haben. So wurde ihr ein technischer Assistent für ein Jahr länger bewilligt, als der Forschungsauftrag dauerte, um ihr bei der eigenen Arbeit zu helfen und sie durfte Doktoranden integrieren.

Fast alle Frauen mit Erfahrungen bei der Betreuung wissenschaftlichen Nachwuchses plädieren dafür, zeitliche Limits für die einzelnen Arbeitsschritte zu setzen.

Zeitliche Belastungen sind zwar für Frauen wie für Männer gleichermaßen ein Problem. Allerdings scheint es so, dass Frauen solche Umstände stärker bei der Qualifikation behindern. Dabei spielen zwei Faktoren eine Rolle. Zum einen wurde von vielen der Befragten berichtet, dass Frauen in stärkerem Maße Routinetätigkeiten verrichten, die „Fleißarbeiten“

machen. Diese stehen um so stärker an, je weniger Personal dafür sonst zur Verfügung steht. Auch Lehrtätigkeiten, die die Frauen einhellig sehr gern übernehmen, vergrößern die Arbeitsbelastung.

„Diese Aufgabe des Institutes, Dienstleistung zu betreiben, erfordert bei den Mitarbeitern auch eine gewisse Mentalität. Das auch wirklich so zu machen, dass die Kunden zufrieden sind und dass man sich nicht nur die Rosinen raus pickt, sondern alle anderen Sachen, die nicht soviel Spaß machen, wo es ein bisschen mühsamer ist Dinge zu erklären oder eben auch einfache Sachen immer wieder zu machen. ... Ich denke mal, da hat er (der Institutsleiter) die Erfahrung gemacht, dass er da weniger Probleme mit weiblichen Mitarbeitern hat als mit männlichen, weil die weniger den Anspruch stellen, eine Extrawurst gebraten zu bekommen und solche „Negerarbeiten“ klagloser machen und das wird in den Kliniken nicht anders aussehen. Die Männer haben dann natürlich die Möglichkeiten, die hochkarätigen Artikel zu schreiben, weil die vorher Zeit hatten, sich darum zu kümmern.“

„Durch die Streichung der Stellen war es in den letzten vier Jahren so, dass das, was früher ein Professor, eine C1-Frau und eine Vollzeit-Assistentin gemacht haben, machte ich plötzlich alleine, einschließlich der Vorlesung, Prüfungen, Doktorandinnen-Betreuung. Dadurch hat sich die Habilitation unendlich verzögert. Ich bin nur fertig geworden, weil ich mich unentgeltlich, ohne Bezüge, für ein halbes Jahr freistellen lassen habe. Dieses ist mir nicht angerechnet worden, weil es nicht ‚im dienstlichen Interesse‘ war, also ich habe nicht einmal Rentenbeiträge in der Zeit gezahlt bekommen. Für mich war es nur möglich, weil ich von meinen Ersparnissen gelebt habe.“ (Frau Dr. E)

Hier scheint zugleich bei Frauen ein Problem bei der Darstellung der geleisteten Arbeit zu bestehen. So beobachtete bspw. Frau Prof. C:

„Ein Doktorand kam abends immer rein und hat erzählt: Heute hab ich das gemacht, war das toll. Die Mädchen kommen rein und sagen: Heute hab ich das gemacht, aber ich glaube, das war falsch.“

Der zweite Grund für eine stärkere Verzögerung der Qualifikation besteht darin, dass sich Frauen in hohem Maße mit ihrer Arbeit identifizieren. Dies legt auch ihr großes Interesse an den Arbeitsinhalten nahe. Sollten sich die Ergebnisse der quantitativen Erhebungsteils auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter übertragen lassen, legen Männer zwar ebenfalls Wert auf die Arbeitsinhalte, zugleich ist ihnen jedoch das berufliche Fortkommen wichtig. Das könnte dazu führen, dass sie sich in geringerem Maße mit der Universität und ihrer dortigen Tätigkeit identifizieren, da sie immer nur Zwischenstationen auf dem Weg zur Professur darstellen. Frauen engagieren sich wesentlich stärker, um „den Laden am Laufen zu halten“.

„Es gibt eine Reihe von Arbeiten die an so einem Institut erledigt werden müssen. Einer muss es machen. Sich um die Rechner kümmern, sich drum kümmern wenn irgendwo was abgestürzt ist, also das wo keiner so richtig sieht, was haben die da eigentlich gemacht. Es schreien nur immer alle wenn es nicht läuft. Was alles dahinter steckt, es am Laufen zu halten, sieht ein Außenstehender ja nicht. Ich glaube, da müssen Frauen auch einfach mal lernen nicht sofort die Hand zu heben, wenn es heißt: da ist was, das muss irgendwie gemacht werden. Man muss da nicht sofort ‚Ja‘ sagen ‚ich kümmere mich drum‘. Da haben Frauen schon eher die Neigung zu sagen ‚Ja ja, wir erledigen das schon.‘ Dann auch nicht drüber zu reden, dass sie es erledigt haben.“ (Frau Dr. F)

„Ich kann selbst meine Kommilitonen, die jetzt in der Praxis sind, beobachten, da gibt es ein paar männliche die ich kenne, die sagen, wenn um acht oder so Feierabend ist, dann geh ich halt heim. Und die Frauen sitzen da um halb neun und telefonieren mit dem Kollegen aus Dingens um was zu fragen, und machen sich die ganze Nacht noch Gedanken über den letzten Patienten, der um 18.30 Uhr da war und so. Wir müssen mal aus dieser Mutterrolle raus kommen langsam, dass man immer die Brust hin

hält. Das muss man halt auch lernen. Und da müssen wir natürlich in unseren Köpfen auch arbeiten und einfach auch mal sagen: ‚Nö, das geht mich jetzt gar nichts an‘. (Frau H)

Neben der Mentorenfunktion des Betreuers und zeitlichen Einschränkungen spielt für eine erfolgreiche Qualifikationsphase die inhaltliche Positionierung eine Rolle. Im paraklinischen Bereich konkurrieren Veterinärmedizinerinnen häufig mit Wissenschaftlern mit einer grundständigen Ausbildung im selben Fachgebiet.

„Wir haben weniger mit Routinebelastung zu tun als die Kliniken. Aber unsere Publikationen, unsere wissenschaftlichen Leistungen müssen mit denjenigen konkurrieren, die wirklich eine molekularbiologische Ausbildung haben. Bei uns ist ein anderer Konkurrenzdruck da, die Publikationen überhaupt zusammen zu kriegen.“ (Frau Dr. D)

Für Frau Prof. C ist die eigene Kreativität ausschlaggebend dafür, dass sie berufen worden ist. Von zwei Professorinnen wurde geäußert, dass es in der Wissenschaft eine geschlechterbezogene Arbeitsteilung gibt: Männer sind auf jenen Gebieten zu finden, die finanziell lukrativer sind.

„Frauen werden nicht auf Gebieten eingesetzt, wo teure Hightech eingesetzt werden muss, oder wenn, nur in untergeordneten Positionen. Da wo es ‚nur‘ Ruhm gibt, können sich Frauen besser profilieren. Wenn Frauen ein Gebiet erforschen, was für die Männer unattraktiv ist, weil sich nicht genug Geld damit verdienen lässt, haben sie keine oder nur wenig Konkurrenz auf dem Gebiet.“ (Frau Prof. B)

„Männer machen sich schnell vom Feld, wenn es nichts mehr zu verdienen gibt.“ (Frau Prof. C)

Besonders Frau Prof. A und Prof. B haben gute Erfahrungen mit interdisziplinärer Arbeit gemacht. Frau Prof. B plädiert sehr dafür, frühzeitig eigene Ideen neben den dienstlichen Aufgaben zu entwickeln und umzusetzen. Die Spezialisierung auf ein eigenständiges Arbeitsgebiet und die Profilbildung hält sie für wesentlich, um beruflichen Erfolg zu haben. Dass diese Strategie nicht immer zum Erfolg führt, zeigen allerdings Frau Dr. E und Frau Dr. F. Letztere spezialisierte sich auf einen Bereich, der zunächst sehr Erfolg versprechend erschien, nun aber aufgrund der Stelleneinsparungen kaum gefragt ist. Frau Dr. E sieht trotz (oder gerade wegen?) ihrer Wahl eines auch finanziell interessanten und gefragten Bereiches der Kleintiermedizin keine Chance, dort auf eine Professur berufen zu werden.

Insgesamt zeigen die Gespräche mit Wissenschaftlerinnen, dass eine Betreuungsperson, die die Funktion eines Mentors erfüllt und genügend Zeit, um sich im Rahmen einer Qualifikationsstelle auch tatsächlich qualifizieren zu können, am stärksten zu einer erfolgreichen Laufbahn in der Wissenschaft beitragen. Die Mentorenfunktion umfasst dabei neben der inhaltlichen Anleitung eine starke persönliche Ermutigung und die Einbindung in wissenschaftliche Netzwerke. Auch die Vermittlung internen Organisationswissens ist von großer Bedeutung, besonders wenn immer stärker auf Drittmittel zurückgegriffen und auch innerhalb des Fachbereiches zunehmend um die Ausstattung an Materialien und technischen

Geräten konkurriert werden muss. Das Problem, neben den Tätigkeiten in Lehre und für den Fachbereich zu wenig Zeit für die eigene Qualifikation zu haben, trifft besonders jene Frauen, die in Bereichen mit hohen Anteilen an Dienstleistung oder Patientenbetreuung tätig sind. Projekt „Frauenförderung in der Veterinärmedizin“

5. Empfehlungen

Aus den Ergebnissen des Projektes, die mittels einer quantitativen Erhebung unter Studierenden und Expertinnengesprächen mit Wissenschaftlerinnen auf verschiedenen Qualifikations-Stufen gewonnen wurden, ist folgendes zu empfehlen:

1. Eine regelmäßig stattfindende **Orientierungsveranstaltung** über Karrieremöglichkeiten außerhalb der kurativen Praxis für Doktorandinnen;
Ziel einer solchen Veranstaltung ist das Aufzeigen von beruflichen Alternativen und Wegen, um die strategische Planung des Berufsweges zu erleichtern sowie notwendige Karriereschritte und eigenen Qualifikationsbedarf frühzeitig erkennen zu können.
2. Eine regelmäßig stattfindende **Weiterbildung** für Doktorandinnen mit Interesse an einer wissenschaftlichen Karriere;
Ziel einer solchen Weiterbildung ist die Vermittlung außerfachlicher Qualifikationen wie Zeitmanagement und Durchsetzungstraining, aber auch fachspezifischer Informationen, z.B. Forschungsförderung.
3. Die langfristige Etablierung eines (überfachlichen) **Mentoren-Netzwerkes** für Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen, die eine akademische Karriere anstreben;
Ziele dieses Netzwerkes sind:
 - a) für die Mentees zum einen die Erschließung und Schaffung breiterer fachlicher Netzwerke sowie eine Ergänzung der herkömmlichen fachlichen Betreuung,
 - b) für die Mentoren das Angebot von Weiterbildung zu Fragen effektiver Nachwuchsförderung / Coaching.

Begründung

Grundsätzliche Probleme der wissenschaftlichen Karriere von Frauen stellt erstens die Stellenknappheit dar, die häufig eine Überlastung durch Dienstleistungs-Tätigkeiten zur Folge hat, die wenig Zeit für die wissenschaftliche Qualifikation lassen. Ein weiteres grundsätzliches Problem besteht in dem Mythos des 24-Stunden-Wissenschaftlers, d.h. in der Vorstellung, sich als wissenschaftlich tätiger Mensch ausschließlich der Wissenschaft zu widmen. Diese Vorstellung wird von jungen Frauen wie Männern gleichermaßen oft abgelehnt, da gegenüber der beruflichen Tätigkeit die Gestaltung der Freizeit, die Pflege des Freundeskreises und Zeit mit der Familie einen wichtigen Stellenwert erhalten haben. Darüber hinaus ist dieser Mythos mit der Lebensplanung von jungen Frauen nur sehr schwer vereinbar,

wenn sie eine Familie gründen möchten und noch schwerer, wenn sie bereits Kinder haben.

Diese Probleme sind jedoch nicht allein vom FB Veterinärmedizin zu bewältigen, sondern bedürfen vielmehr grundlegender gesellschaftlicher Veränderungen. Darum werden hier Empfehlungen formuliert und begründet, deren Umsetzung im Rahmen des Fachbereich Veterinärmedizin zu leisten ist.

Zu 1: Tierärztin zu werden ist das überwiegende Hauptziel der Studierenden der Veterinärmedizin. Im Studienverlauf weitet sich ihr Blickwinkel auf die beruflichen Möglichkeiten und gerade in der Promotionsphase können sich neue Vorstellungen über die eigene berufliche Laufbahn entwickeln. Dabei herrscht jedoch häufig Unklarheit und Unsicherheit, wie die eigenen Ziele erreicht werden können. Besonders hinsichtlich einer Hochschullaufbahn fehlen Informationen, ebenso über den Einstieg in Führungspositionen in der freien Wirtschaft. Die Orientierungsveranstaltung kann deshalb helfen, den weiteren beruflichen Weg in die Wissenschaft zu ebnen.

Zu 2: In den Expertinnengesprächen wie auch in der rezipierten Literatur wurde deutlich, dass Wissenschaftlerinnen häufiger als ihre männlichen Kollegen Routineaufgaben übernehmen, Dienstleistungen erbringen und sich stark dafür einsetzen, „den Laden am Laufen zu halten“. Im klinischen Bereich tritt als zeitlich stark belastender Arbeitsanteil die Patientenbetreuung hinzu. Aus der teils erzwungenen, teils freiwilligen Übernahme dieser Tätigkeiten ergeben sich zeitliche Defizite, die überwiegend zu Lasten der wissenschaftlichen Qualifizierung gehen. Dies wird noch verstärkt, wenn familiäre Verpflichtungen bestehen. Besonders erschwerend für Frauen kommt hinzu, dass sie offenbar sozialisationsbedingt nicht über die im wissenschaftlichen Betrieb notwendigen Durchsetzungsstrategien verfügen, das ihnen für die wissenschaftliche Qualifizierung zustehende Zeitbudget vehement einzufordern. Aus diesem Grund ist eine Weiterbildung sehr sinnvoll, die beide Elemente (Zeitmanagement und Durchsetzungstraining, besonders im klinischen Bereich) verbindet. Die Kenntnis über die für den universitären Betrieb notwendigen Verhandlungsstrategien erleichtert es, weitere von den Frauen als defizitär erlebte Gegebenheiten individuell zufriedenstellend zu lösen.

Als drittes Element bietet sich in diesem Rahmen an, Informationen zur Einwerbung von Drittmitteln für Forschungsprojekte zu vermitteln. Das Wissen über Zugänge zu Forschungsressourcen kann die eigene Profilbildung der Wissenschaftlerinnen und wichtige quasi-fachliche Qualifizierung (Drittmittel-Akquise) unterstützen. Die Veranstaltung, die für Wissenschaftlerinnen aller veterinärmedizinischer Institute angeboten werden sollte,

würde zudem die Vernetzung von Wissenschaftlerinnen in der gleichen Qualifikations-Situation fördern.

Zu 3: Die unter 2. vorgestellte Weiterbildungsveranstaltung für Doktorandinnen und Habilitandinnen könnte Ausgangspunkt für ein Mentoring-Programm sein. Für die Etablierung eines Mentoring- Programmes sprechen mehrere Gründe.

Der *erste* ist, dass die Wissenschaftlerinnen in den Expertinnengesprächen mehrfach die Wichtigkeit der jeweiligen Betreuungsperson betonten, also der Doktor- und Habiltäter (-mütter waren es bei den Befragten in den höheren Qualifikationsstufen nicht). Als besonders förderlich für die Qualifizierung erlebt wurde der persönliche Rückhalt und das Vertrauen in die Fähigkeiten, die wissenschaftliche Anleitung, ohne einzuengen, das Öffnen wissenschaftlicher Türen in Form von Kontakten, Vermittlung von Konferenzvorträgen etc. Umgekehrt wurde das Fehlen eines solchen Rückhaltes als stark hemmend in der beruflichen Entwicklung wahrgenommen. Es wurde ebenfalls deutlich, dass solche Unterstützungsstrukturen den Frauen nicht in jedem Fall zur Verfügung stehen, die Betreuer ihre Mentorenfunktion also häufig nicht erfüllen. In diesem Fall kann durch ein Mentoring-Programm die fachliche wie persönliche Betreuung ergänzt und die Qualifikationsbedingungen für Wissenschaftlerinnen so wesentlich verbessert werden.

Ein *zweiter* Grund ist die Vorstellung vieler befragter Wissenschaftlerinnen, dass die Veterinärmedizin ein Fach sei, das wenig Anschlussmöglichkeiten an andere Disziplinen biete. Dementsprechend begrenzt werden die späteren eigenen Einsatzmöglichkeiten wahrgenommen. Ein Mentoring-Programm, das Mentoren aus benachbarten fachlichen Disziplinen einbezieht, kann interdisziplinäre Anknüpfungspunkte aufzeigen und den Zugang zu neuen wissenschaftlichen Netzwerken eröffnen. Beides verbessert die beruflichen Aussichten der Teilnehmerinnen eines solchen Programms.

Ein *dritter* Grund besteht in den Angeboten, die ein solches Programm den Mentoren bietet. Mentoring soll beiden, dem Mentee und dem Mentor, etwas bringen. Über die Möglichkeit des fachlichen Austausches hinaus gibt ihnen der Mentoring-Prozess die Möglichkeit, die eigene Berufskarriere zu reflektieren und sich mit der jüngeren Generation auseinander zu setzen. Dieser Bedarf wurde auch von einigen befragten Professorinnen geäußert. Ganz wesentlich für die Mentoren dürften aber Weiterbildungsangebote zum Coaching und zur effizienten Anleitung wissenschaftlichen Nachwuchses sein. Bestandteil dieser Weiterbildung muss auch die individuelle Entwicklung geschlechtergerechter Förderstrategien sein. Von solch einem Weiterbildungsangebot profitieren idealerweise nicht nur die Mentees im Rahmen des Programms, sondern der gesamte Lehrstuhl.

Literatur:

- Arbeitsmarktservice Österreich, BIQ 1999: Arbeitsmarktchancen Österreich: Jobchancen - Studium Veterinärmedizin, Wien
- Geenen, E.M. 2001: Zufall, Gelegenheit oder zähes Ringen um Anerkennung – Selbstinterpretationen weiblicher Hochschulkarrieren bis zur Habilitation, in: DHB (Hrsg.): Frauenkarrieren in der Wissenschaft – geplantes Risiko oder riskanter Plan? Tagungsbeiträge des Öffentlichen Kolloquiums des DHB am 27.1. 2001, Kiel
- HIS 2000: Kurzinformation 5/2000 - Lebensorientierungen und Studienmotivation von Studienanfängern, Hannover
- Maurer, B. A. 1997: Frauen in der Tiermedizin - Berufsbiographische Untersuchungen anhand der Lebensläufe der ersten Tierärztinnen in Deutschland und qualitativer, berufsbiographisch orientierter Interviews mit Tierärztinnen der Approbationsjahrgänge 1950 - 1952 und 1958 - 1989, Diss. am FB Veterinärmedizin der FU Berlin
- Sieverding, M. 1990: Psychologische Barrieren in der beruflichen Entwicklung von Frauen – Das Beispiel der Medizinerinnen, Stuttgart
- www.arbeitsamt.de/hst1/services/bsw/biz/biz_online/bkb/bkb_t/8431.htm
- www.ltk-hessen.de/aktuelles/broschuere.htm
- www.spiegel.de/unispiegel/studium/0,1518,115044,00.html
- www.tieraerzteverband.de/beruf.htm
- www.unicum.de/uni/u-12-00/ka1-1200.htm
- www.unimagazin.de/200203/sites/th1_1.htm
- Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin 2002: Frauenförderung als Querschnittsaufgabe, Bericht der zentralen Frauenbeauftragten 2000-2002, Berlin

Anhang:

Bildung der Indizes:

Indizes Studienmotivation:

Index 1: Tierliebe

- Die Möglichkeit, Tieren zu helfen.
- Die Möglichkeit, meine Tierliebe zum Beruf zu machen.
- Naturverbundenheit.
- Die Beobachtung, wie das eigene Haustier/Pferd behandelt wurde.

Index 2: Berufsfeld Tierarzt/Tierärztin

- Gute Berufsaussichten nach dem Studium.
- Die Möglichkeit, danach selbstständig zu arbeiten.
- Die Möglichkeit, praktisch verwertbares Wissen zu erwerben.
- Die Möglichkeit, anspruchsvolle geistige und manuelle Tätigkeiten zu verbinden.

Index 3: Studieninhalte

- Die Möglichkeit, forschend zu lernen.
- Großes Interesse an biologischen und naturwissenschaftlichen Zusammenhängen.
- Großes medizinisches Interesse.

Index 4: andere Gründe

- Die Darstellung der Tätigkeit in den Medien.
 - Die Anregung der Eltern.
-

Indizes Arbeitsfeld Universität

Index 1: Berufliche Rahmenbedingungen

- ...könnte ich mich beruflich gut entwickeln.
- ...hätte ich geregelte Arbeitszeiten.
- ...könnte ich Privatleben und Beruf gut vereinbaren.
- ...hätte ich einen sicheren Arbeitsplatz und ein sicheres Einkommen.

Index 2: Berufliche Inhalte

- ...würde ich gern mein Wissen an andere weitergeben.
- ...hätte ich interessante Aufgaben.
- ...würde mir die Leitung eines Forschungsteams gefallen.
- ...könnte ich das Wissen besser vermitteln, als es in meinem Studium vermittelt wurde.
- ...könnte ich interessanten Forschungsfragen auf den Grund gehen.

Index 3: Negative Bewertung

- ...würde ich mit dem Arbeitsklima nicht klarkommen.
 - ...müsste ich Tierversuche machen und das möchte ich nicht.
 - ...würde ich den Kontakt mit Tieren vermissen.
 - ...würde ich nicht glücklich werden.
 - ...wäre mir die Arbeit viel zu theoretisch.
-