

# Die PhysikerInnen

Autor(en): **Lorenz-Schmidt, Sabine**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **RosaRot : Zeitschrift für feministische Anliegen und Geschlechterfragen**

Band (Jahr): - **(2015)**

Heft 49

PDF erstellt am: **11.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-631885>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# Die PhysikerInnen

Unter prekären Arbeitsbedingungen und flexibilisierten Lebensumständen forschen PhysikerInnen heute um die Wette. Ihr Innovationsgeist führt zwar zu individuellen Höchstleistungen, bewegt aber nichts an festgefahrenen Geschlechterverhältnissen in Akademie und Familie. Postdocs über Publikationsdruck, Rollentausch und das Leben in Umzugskisten

von SLS

---

Postdocs sind junge WissenschaftlerInnen, die ExpertInnen auf ihrem Gebiet sind, die wissen, wie es im Forschungsbetrieb läuft und die in ihrer Forschungsarbeit weitgehend autonom sind. Sie sind hochmotiviert, publizieren viel, ziehen für die Karriere ins Ausland und hoffen auf eine feste Stelle im Forschungsbetrieb. Sie stehen an einer wichtigen Karriereschnittstelle, an der sich entscheidet, ob sie in der Forschung bleiben können und wollen, oder ob sie in einen anderen Arbeitsbereich wechseln. Im neoliberal organisierten, globalisierten Wissenschaftsbetrieb nehmen die hochqualifizierten WanderarbeiterInnen für eine Karriere in der Forschung viel auf sich.

2013 habe ich zehn PhysikerInnen, die als Postdocs an einem internationalen Forschungsinstitut in Schweden arbeiten, zu ihrer Berufsbiographie und zu ihren Lebensvorstellungen befragt. Ausgangspunkt war die hinlänglich bekannte Tatsache, dass Frauen in der Physik stark unterrepräsentiert sind. Ich wollte wissen, wie jüngere WissenschaftlerInnen mit dieser ungleichen Situation umgehen. Wird die zukünftige Generation von WissenschaftlerInnen neue Wege hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse einschlagen? Wie stellen sie sich die Arbeitsteilung vor? Wie möchten sie die männlich dominierte Wissenschaftskultur in den Naturwissenschaften verändern? Sieben Frauen und drei Männer aus Europa und den USA haben mir von ihren Erfahrungen, Hoffnungen und Enttäuschungen als Postdocs erzählt. Die akademische Arbeitskultur, internationale Mobilität, Geschlechterstereotype, Diskriminierung und die sogenannte *work-life balance* kamen in den Interviews zur Sprache.

## Motivation und Herausforderungen

---

Neugier ist der wichtigste Motor der Motivation, Wissenschaft zu betreiben. Darum bezog sich eine meiner ersten Fragen auf die Motivation, warum die Postdocs Physik studiert haben und nach der Dissertation weiter in der Forschung arbeiten wollten. Das von Anwendungszwängen freie und auf Neugier basierende Forschen ist allen InformantInnen sehr wichtig, deshalb begeistern sie sich für ihr Fach. Das wissenschaftliche Interesse spornt sie zu der langen Ausbildung an. Gleichzeitig drücken die Postdocs Empörung und Unverständnis über die derzeitige Forschungsorganisation und die Wissenschaftspolitik aus. Projektanträge nehmen unverhältnismässig viel Zeit ein, der Publikationsdruck ist enorm. Vergabekriterien ebenso wie das Verfahren des *peer review* (Fachzeitschriften ziehen unabhängige GutachterInnen zur Beurteilung eingereicherter Texte hinzu) sind häufig nicht transparent. Ein Interviewpartner erwähnte die in der *community* bekannte Bezeichnung des *failed postdoc* für jemanden, dem es nicht gelingt, eine feste Anstellung in der Forschung zu bekommen. Obwohl sich die InterviewpartnerInnen der strukturellen Probleme bewusst sind, machten sie ein Scheitern letztlich immer an persönlichen Unzulänglichkeiten fest. Erfolg wurde häufig damit erklärt, dass sie einfach Glück gehabt hätten.

Die berufliche Unsicherheit und der Wartestand des Postdoc-Daseins war für die sogenannten *science leavers* – drei Frauen – ausschlaggebend, aus der Forschung auszusteigen. Der Frauenanteil unter den *leavers* ist insgesamt höher als der ihrer Kollegen. Die Unvereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familienarbeit wird als Hauptargument angeführt und resultiert im sogenannten *leaky pipeline syndrom* (damit ist der mit jeder höheren Karrierestufe immer kleiner werdende Frauenanteil gemeint, z.B. 50 Prozent Studentinnen, 10 Prozent Professorinnen). Die drei Aussteigerinnen bedauerten zwar, keine Forschung mehr zu betreiben, lehnten aber ausdrücklich die männlich dominierte Arbeitskultur als Arbeitsmodell ab.

## Hartnäckige Männerbilder

---

Auch einige Männer haben sich aus Vereinbarkeitsgründen mit dem Ausstieg aus der Forschung auseinandergesetzt, sie sind diesen Schritt jedoch (noch) nicht gegangen. In zwei Interviews wurden Rollentausch und hartnäckige Geschlechterklischees angesprochen. Die Auseinandersetzung mit Männlichkeitsstereotypen wurde explizit thematisiert: «If a man becomes a househusband, it is not as well seen socially as housewife», sagte Michael. Die Durchsetzung neuer Modelle geschlechterspezifischer und gesellschaftlicher Arbeitsteilung gegen die herkömmlichen, von sozialen Privilegien geprägten Organisationsformen gestaltet sich nach wie vor schwierig. Michael hatte in Erwägung gezogen, Hausmann zu werden, falls sich seine beruflichen Erwartungen nicht erfüllen sollten. Aber den Gedanken an die Hausmännerrolle verwarf er schnell wieder, weil er die soziale Ausgrenzung fürchtete. Der Rollentausch blieb für ihn vorerst nur ein Gedankenspiel. Auch Elisabeth war gezwungen, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Ihr Mann ist für ihre Karriere mit ins Ausland gezogen und ist jetzt Hausmann. «He is not working. It is hard. During my studies we always joked that, you know, I will be the breadwinner, I will make the money, he will be a househusband. [...] But it is not what he

expected.» Es falle ihm schwer, diese Rolle anzunehmen, für die es keine männlichen Vorbilder gäbe.

### Diskriminierung und Marginalisierung der Frauen

Die Erzählungen von offenen oder verdeckten Diskriminierungserfahrungen durch männliche Vorgesetzte und Kollegen zogen sich durch die Mehrzahl der Interviews. Die männlich dominierte Arbeitskultur geht einher mit Geschlechterstereotypen, die Frauen als Minorität in der Physik marginalisieren. Karen berichtete von einem Professor, der in seinen Vorlesungen Frauen in der Physik lächerlich machte, indem er sie mit Meerschweinchen verglich: Die Nager hätten weder mit Schweinen noch mit dem Meer etwas gemein, genau so wenig wie Frauen mit Physik. Karen fühlte sich von dieser öffentlichen Diskriminierung verletzt. Mit anderen Kommilitoninnen versuchte sie sich mit Humor dagegen zu wappnen. Es gab jedoch kein kollektives Aufbegehren, darum wehrte sich Karen individuell gegen die Diskriminierung: Mit exzellenter Arbeit demaskierte sie die männlichen Vorurteile als falsch. Kompensation als Strategie wurde auch von anderen Interviewpartnerinnen bestätigt. Damit geht in der Regel eine höhere Arbeitsbelastung einher. Frauen sehen sich gezwungen, besser zu sein als ihre Kollegen, um im Arbeitsumfeld überhaupt wahrgenommen zu werden.

Mehrere Frauen berichteten von Marginalisierung in der Akademie durch Übersehenwerden und Ungehörtbleiben. Elisabeths Erfahrung steht dafür, was Naturwissenschaftlerinnen häufig erleben: Sie nahm mit einem Freund an einer Sitzung teil, dem sie im Vorfeld von einer Idee erzählt hatte. Sie stellte diese in der Sitzung vor, wurde jedoch von niemandem beachtet. Der Freund stellte dieselbe Idee noch einmal vor – und alle waren begeistert davon. Elisabeth drückte Verständnislosigkeit und Empörung darüber aus, wie sie von den Kollegen demonstrativ übergangen und nicht gehört wurde. Geschlechterbedingte Diskriminierung und Marginalisierung sind in dieser männlich dominierten Fachkultur strukturell angelegt. Ungleiche und ungerechte Behandlung von Minoritäten und marginalisierten Gruppen bleiben unsichtbar, weil scheinbar neutrale Organisationsformen bestehen. In den Naturwissenschaften ist die Geschlechterblindheit strukturell darin angelegt, dass die traditionelle, männliche Berufsbiographie zum Massstab genommen wird. Die Strukturen bleiben von deren Protagonisten unhinterfragt, weil sie damit ihren privilegierten Status bewahren.

### Soziale Prekarisierung

WissenschaftlerInnen müssen in Zeiten globalisierter, neoliberaler Arbeitsbedingungen in ihrem Lebenslauf Auslandsaufenthalte aufweisen, damit sie im Rennen um feste Stellen bleiben. An der Schwelle vom Postdoc zur Festanstellung ist transnationale Mobilität von besonderer Bedeutung. Zeitverträge stellen Postdocs vor die Herausforderung, ständig flexibel auf Angebote reagieren zu müssen und mobil zu sein – ungeachtet der prekären finanziellen und sozialen

Lorenz-Schmidt, Sabine: *Listening to Postdoctoral Scientists. Narratives of Mobility, Gender and Social Life*. Lund: Lund University 2013.

Bauschke-Urban, Carola: *Im Transit. Transnationalisierungsprozesse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaft 2010.

Situation. Wie es sich anfühlt, über viele Jahre aus Umzugskisten zu leben, davon erzählten Judith und Alice. Beide Wissenschaftlerinnen haben bereits in mehreren Ländern gelebt und gearbeitet. Judith lebte seit der Doktorarbeit bereits in drei Ländern. Jedes Mal, wenn sich ein Arbeitsvertrag dem Ende zuneigte, spürte sie Beklommenheit: «My stomach was the size of a walnut. [...] Before I came here I had to put all my life into twenty boxes». Sie musste immer wieder Beziehungen und vor allem Freundschaften aufgeben. Alice hingegen wuchs bereits in einem internationalen Umfeld auf und fühlte sich den Herausforderungen der Mobilität gewachsen. Sie realisierte dann aber, dass sie in der Arbeitssituation als Postdoc nicht immer wisse, wohin sie gehöre. Die anfangs als berufliche und persönliche Bereicherung empfundene Mobilität wiegt inzwischen schwer auf ihr.

Abgesehen von prekären Karrierebedingungen werden die Beziehungen zu FreundInnen, PartnerInnen, der Familie und anderen sozialen Kontakten auf die Probe gestellt. Die Kommunikation findet zunehmend im virtuellen Raum statt. Die Walnussmetapher und die Umzugskisten, in die das Leben verstaut wird, sind Sinnbilder für die sozial unstabilen Lebensumstände der Postdocs. In der Hoffnung auf eine Festanstellung nehmen sie finanzielle Opfer und soziale Zerrissenheit in Kauf. Transnationale Mobilität birgt in sozialer Hinsicht ein weiteres Risiko: Die projektgebundenen Zeitstellen fallen in diejenige Lebensphase, in der sich Partnerschaften stabilisieren und Familiengründungen stattfinden können. Deshalb steigen Frauen häufiger aus der Forschung aus. Sie sind oft jünger als ihre Partner, die Karrieren noch nicht so weit fortgeschritten und das Einkommen demzufolge geringer. Entscheidend ist aber die geschlechterspezifische Arbeitsteilung: Zwar hat das männliche Hauptverdienermodell ausgedient, an dessen Stelle sind aber bisher keine neuen Modelle getreten, die die Vereinbarkeit von Karriere und sozialem Leben für Frauen und Männer gleichermaßen ermöglichten. Dazu müssen neue Denk(t)räume eröffnet werden.