

«Weibliche Vorbilder sind rar»

Tiermedizin ist für immer mehr Frauen und immer weniger Männer ein Traumberuf. Gleichzeitig hat die Universität Mühe, genügend wissenschaftlichen Nachwuchs zu rekrutieren – gerade bei den Frauen. Viele verlassen nach der Dissertation die Alma Mater. Die Soziologin Andrea Glauser hat im Auftrag von Universitätsleitung und Vetsuisse-Fakultät nach Gründen gesucht.

Von Marcus Moser

Andrea Glauser, wollten Sie auch mal Tierärztin werden?

Nein (lacht), ich hätte zu viel Respekt. Ein Flair im Umgang mit Tieren ist ja eine Voraussetzung für diesen Beruf.

Heute gibt es zu wenig Tierärztinnen und Tierärzte, richtig?

Das kommt auf den Bereich an. In der Nutztiermedizin mangelt es an Nachwuchs – und ebenso in den Bereichen Wissenschaft und Forschung. Es besteht die Gefahr, dass verschiedene Mangelbereiche in Konkurrenz geraten. Dann stellt sich die Frage, was man wo wie fördern soll.

Sie haben als Soziologin das Nachwuchsproblem im Bereich Wissenschaft und Forschung untersucht. Was läuft denn schief?

In den letzten Jahren gab es teils grosse Schwierigkeiten, ausgeschriebene Professuren besetzen zu können, da es an Bewerbungen mangelte. Allgemein gilt: In der Phase nach dem Doktorat gehen überproportional viele Personen trotz vielversprechendem Start für die Wissenschaft verloren. Das betrifft vor allem die Frauen: Je höher die Qualifikationsstufe, desto weniger Frauen gibt es.

Das ist an einer Universität nicht aussergewöhnlich ...

Ja, aber bedenken Sie, dass heute fast 90 Prozent der Studierenden der Veterinärmedizin Frauen sind – mehr als in jedem anderen Fach. Frauenmehrheiten bei den Studierenden gibt es bereits seit den 1990er Jahren: Deshalb müsste der Frauenanteil heute auch auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen nach dem Doktorat erheblich höher sein. Aber das ist er nicht. Aktuell gibt es an der Vetsuisse-Fakultät der Universität Bern zwar mehrere ausgewiesene Forscherinnen und Dozentinnen, aber keine ordentliche Professorin mehr.

Was passiert da, welche Wege schlagen die Personen ein und aus welchen Gründen? Mein Auftrag bestand darin, möglichst Licht in die Blackbox der Ausstiegsgründe nach der Dissertation zu bringen.

Wie sind Sie vorgegangen?

Meine Untersuchung basierte auf der Methodik der sogenannten Fallrekonstruktion. Im Zentrum standen Bildungs- und Berufsbiografien von Frauen und Männern, die Veterinärmedizin studiert und wissenschaftlich gearbeitet haben. Einige sind an der Universität geblieben, andere haben zur Verwaltung oder in die Industrie gewechselt. Dritte wiederum haben sich mit einer Tierarztpraxis selbständig gemacht. Es ging mir darum, Muster zu rekonstruieren, die – da unbekannt – bei standardisierten Verfahren nicht ins Blickfeld geraten würden. Über die statistische Verteilung der eruierten Muster werden aber keine Aussagen gemacht.

Was steht am Anfang des Entscheids, Tiermedizin studieren zu wollen?

Diese Entscheidung ergibt sich mehrheitlich in der Kindheit. Im Vordergrund steht ein je eigenes Bild der kurativen Praxis: Das ist die Tierärztin, der Tierarzt, der Tieren hilft. Bei Männern ist es insbesondere das Bild des Landtierarzts, das prägend wirkt. Bei Frauen scheint insgesamt die Affinität zu naturwissenschaftlichen Fächern respektive zur Medizin grösser. Beide Geschlechter sprechen häufig von Berufung, wenn es um die Berufswahl geht.

Wann entsteht das Interesse an einer akademischen Laufbahn?

Relativ spät, typischerweise im Rahmen von konkreten Forschungsprojekten, also häufig während der Dissertation. Allgemein kann man sagen: Forschungsinteresse entzündet sich an Forschungserfahrung. Als Kind haben ja die wenigsten eine Vorstellung von Forschung.

«Nach dem Doktorat gehen viele Personen trotz vielversprechendem Start für die Wissenschaft verloren. Das betrifft vor allem die Frauen.»

Andrea Glauser



© Adrian Moser

Und welche Auswirkung hat das auf den ursprünglichen Berufswunsch, Tierärztin zu werden?

Dieser ursprüngliche Berufswunsch ist in den von mir untersuchten Biografien nach und nach «verblasst». Die Studierenden absolvieren verschiedene Praktika in Tierarztpraxen – und werden da mit Realitäten konfrontiert, die nicht ihren idealen Vorstellungen des Berufs entsprechen. Damit nährt sich der Wunsch, an der Universität zu bleiben, aus zwei Quellen: einerseits aus einem erwachten Interesse an Forschung und Lehre, andererseits aus einer Enttäuschung über die kurative Praxis.

Sie sagten vorhin, dass gerade bei Frauen das Interesse an Naturwissenschaften und Medizin ausgeprägter sei als bei den Männern. Das käme ihrem Verbleib an der Universität ja entgegen. Stimmt, aber die Zahlen sprechen leider dagegen. Zunächst gab es Vermutungen, die hohe Weggangquote werde vor allem durch die Vereinbarkeit – oder besser: die Nicht-Vereinbarkeit – von akademischer Karriere und Familie verschuldet.

Die Vereinbarkeit von akademischer Qualifikations-tätigkeit und Familie ist schwierig, gerade in einem so kompetitiven Umfeld wie einer Universität ...

... und akzentuiert in allen medizinischen Berufen mit Klinikanteil. Die Arbeit in der Klinik schliesst Wochenenddienste und Nachtdienste mit ein. Das ist eine Herausforderung für Leute mit Kindern, weil zu diesen Zeiten Krippen schlicht geschlossen sind. Die institutionellen Angebote stehen dann nicht zur Verfügung; die Eltern sind auf private Lösungen angewiesen.

Sie schreiben in Ihrer Studie, dass die Geschlechtszugehörigkeit eine Rolle bei den Karrierechancen spiele. Was meinen Sie damit?

Ob und inwiefern Karrierechancen durch die Geschlechtszugehörigkeit beeinflusst werden, variiert stark nach Disziplin. In der Veterinärmedizin spielt

das Geschlecht eine nicht zu vernachlässigende Rolle. Das zeigt sich etwa darin, dass es kaum noch Männer gibt, die sich für diese Studienrichtung entscheiden, und umgekehrt Frauen überdurchschnittlich hohe Verlustraten bei der akademischen Karriere aufweisen. Die Problematik ist höchst vielschichtig. Die angesprochene Vereinbarkeit von Karriere und Familie ist nur ein Aspekt, bei der aktuellen Frauenmehrheit aber wohl ein zentraler.

Universität und Fakultät sind bestrebt, die Vereinbarkeit weiter zu fördern.

Richtig. Meine Untersuchung zeigt aber, dass die Unterstützung der Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit stark personen- und institutsabhängig ist. Auch sind Vorbilder auf der Ebene Professur zwar nicht inexistent, aber doch noch vergleichsweise rar. Ein anderer Aspekt sind Formen der Entmutigung, die mit der Untervertretung von Frauen auf den höchsten Hierarchiestufen zusammenhängen. Es lässt sich diesbezüglich eine gewisse Verunsicherung spüren.

Zeitraum	Tierärzte	Tierärztinnen
1941–1950	251	5
1951–1960	228	7
1961–1970	191	36
1971–1980	491	126
1981–1990	566	367
1991–2000	294	473
2001–2010	213	801

Bestandene eidgenössische Fachprüfungen in der Tiermedizin nach Geschlechtern 1941–2010. Die Trendwende fand in den 1990er Jahren statt: Von der Männer- zur Frauenmehrheit. aus: Häslar S.: Geschichte der Gesellschaft Schweizer Tierärztinnen und Tierärzte. Schweizer Archiv für Tierheilkunde, Band 155, 1/2013: 7–18, © 2013 Verlag Hans Huber, Hogrefe AG, Bern



© Adrian Moser

«Geeignete Personen sollten frühzeitig ermutigt und auf ihrem Karriereweg konsequent unterstützt werden.»

Andrea Glauser

Inwiefern?

Einige Frauen aus dem Mittelbau fragen sich, ob ihre Leistungen genügend gewürdigt werden, und wie es um ihre Chancen auf eine Professur bestellt ist. So wie der hohe Frauenanteil bei den Studierenden die Gefahr birgt, dass er potenziell interessierte Männer in die Flucht schlägt, so kann umgekehrt der häufige Ausstieg von Frauen nach der Dissertation Zweifel an der Akzeptanz von Frauen in der akademischen Welt wecken. Umso wichtiger ist es, dass geeignete Kandidatinnen gezielt ermutigt und unterstützt werden.

Ein häufig erwähntes Problem im Zusammenhang mit Nachwuchsförderung ist der Publikationsdruck. Auch hier?

Ja, und zwar durchaus mit einer fachspezifischen Färbung: Gerade wer an kurativer Praxis oder an der Klinik auch im Sinne eines Handwerks interessiert ist, hat häufiger Schwierigkeiten mit der einsamen Publikationsarbeit am Schreibtisch. Generell gilt: Zeit für Forschung ist knapp. Das Publizieren wird oft hintenan gestellt; dieses Problem spitzt sich bei Teilzeitarbeit sowie bei Forschenden mit Familie zu.

VetMENT Mentoring-Programm der Vetsuisse-Fakultät Bern

VetMENT ist ein Instrument der individuellen Nachwuchsförderung und verfolgt vorrangig vier Ziele:

- Aktive Unterstützung des Nachwuchses bei der Laufbahnplanung.
- Erweiterung des Netzwerks durch Kontakte zu nationalen und internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.
- Stärkung der persönlichen Kompetenzen sowie Laufbahnunterstützung durch Workshops.
- Vernetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses untereinander.

Mentoring bezeichnet ein Beziehungssystem zwischen einer berufserfahrenen, älteren Person als Mentorin oder Mentor und einer weniger erfahrenen, jüngeren Person als Mentee. Diese Mentoring-Beziehung steht ausserhalb normaler Vorgesetzten-Untergebenen-Abhängigkeiten und beruht auf Gegenseitigkeit. Mentoring ist eine

ursprünglich aus den USA stammende Methode, um gezielt Nachwuchskräfte, insbesondere Frauen, zu fördern. Da die Strukturen und Karriereschritte im universitären Umfeld vielfach an tradierten Lebensmodellen orientiert sind, hat Mentoring in der Wissenschaft eine institutionskritische Komponente und zielt auf einen Struktur- und Kulturwandel an den Universitäten.

An der aktuellen Austragung von VetMENT nehmen zwölf Frauen und ein Mann teil. Eine Bewerbung ist nötig; über die Aufnahme bestimmen das Curriculum sowie die formulierten Karrierepläne und Motivationen. Vorausgesetzt wird ein Master-Abschluss sowie eine Anstellung an der Vetsuisse-Fakultät Bern im Rahmen eines Doktorats oder einer höheren Qualifikationsstufe.

Weitere Informationen:

http://www.vetsuisse.unibe.ch/content/vetment/index_ger.html

Und plötzlich ist der Vertrag abgelaufen, ohne dass die für die Karriereleiter nötigen wissenschaftlichen Arbeiten publiziert sind ...

Die befristeten, kurzfristigen Verträge mit bescheidener Bezahlung irritieren und verunsichern. Es kann vorkommen, dass Personen, die für eine wissenschaftliche Karriere von ihrem Potenzial her geeignet wären, vor einer längeren Durststrecke bei niedriger Bezahlung und mit unklarer Perspektive zurückschrecken und sicherere Wege bevorzugen. Das kann die Selbständigkeit in der kurativen Praxis oder eine andere Lösung sein; die Veterinärausbildung bietet eben viele Möglichkeiten. Dazu passt, dass gerade die Post-Doc-Phase durch eine gewisse Offenheit auch gegenüber Alternativen geprägt ist. Häufig gilt hier das Motto: Wissenschaft ja, aber nicht um jeden Preis.

Auslandaufenthalte sind für eine wissenschaftliche Karriere unabdingbar, nur so entsteht das nötige Netzwerk. In meiner Klischeevorstellung sind Tierärzte eher erdverbundene, bodenständige Menschen ...

Das ist durchaus unterschiedlich. Tatsächlich gibt es in diesem Bereich Leute, die sehr ortsverbunden sind und sich mit Reisen schwertun; andere hingegen geniessen Mobilität und die damit verbundene Horizonterweiterung. Auf eine Affinität zu Grossstädten bin ich allerdings kaum gestossen (lacht).

Es ist auffallend, dass sich das Interesse an einer akademischen Laufbahn bei vielen während eines Auslandsaufenthaltes entzündet hat. Das Wissen darum, dass an ganz unterschiedlichen Orten auf der Welt zu ähnlichen Fragen geforscht wird sowie die Einblicke in die Arbeitsweise anderer Institute können offenbar motivierend wirken. Das ist umso relevanter, als es in der Schweiz ja nur eine veterinärmedizinische Fakultät gibt und Auslandsaufenthalte für die Habilitation gefordert sind. Je später sie im Karriereverlauf stattfinden, desto schwerer sind sie zu organisieren und desto grösser sind die Hemmnisse. Wenn die Aufenthalte nicht flexibel gestaltet werden können, droht auch hier ein mögliches Ende der akademischen Karriere: Ein halbwegs spannender Job bei anständiger Bezahlung in der Schweiz wird der Unsicherheit mit mehrjähriger Auslandsverpflichtung wiederum vorgezogen.

Was kann die Universität Bern in dieser vielschichtigen Problemlage gegen den Nachwuchsmangel in der Veterinärmedizin tun?

Die universitäre Karriere muss gegenüber den bestehenden Alternativen attraktiver werden – gerade für die

Frauen. Generell gilt es, das Betreuungssystem für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verbessern: Geeignete Personen sollten frühzeitig ermutigt und auf ihrem Karriereweg konsequent unterstützt werden. Dass die Fakultät bewährte Massnahmen wie die Schaffung von Assistenzprofessuren oder das Mentoringprojekt in aktualisierter Form (siehe Kasten links) weiterführen will, ist daher unbedingt zu begrüssen.

Zudem sollten Studierende wissenschaftliches Arbeiten möglichst rasch kennenlernen. Gerade weil sich das Forschungsinteresse an Forschungserfahrung entzünden kann. Die Verschulung der Curricula steht solchen Erfahrungen häufig im Weg. Schliesslich kann die frühe Förderung der Mobilität bei Nachwuchskandidatinnen und -kandidaten zu entsprechenden Erfahrungen führen, bevor die berufliche Mobilität wegen Familien Gründungen eingeschränkter wird.

Und wie könnte die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie weiter gefördert werden?

Zentral scheint mir die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Auch die Verlängerung der Assistenzzeit bei Betreuungspflichten müsste möglich werden. Am Massachusetts Institute of Technology MIT zum Beispiel gibt es ein Modell zur Verlängerung der jeweiligen Qualifikationsphasen bei Betreuungspflichten. Man hat dann zum Beispiel vier statt drei Jahre Zeit bis zur Evaluation. In jedem Fall ist es wichtig, auf unterschiedlichen Ebenen anzusetzen, um der Vielfalt sowohl der Problemlagen wie auch der Tätigkeitsgebiete gerecht zu werden.

Kontakt: Dr. Andrea Glauser, andrea.glauser@hslu.ch

Dr. rer. soc. Andrea Glauser (1972) hat in Bern und New York Soziologie, Kunstsoziologie, Philosophie und Volkswirtschaftslehre studiert und mit einer Untersuchung zum Verhältnis von Kulturpolitik und künstlerischer Praxis promoviert. Zu ihren Forschungsinteressen gehören Arbeitswelten sowie kultur- und stadtsoziologische Themen. Sie ist Mitinhaberin des Büros für Sozioanalyse und Dozentin für qualitative Methoden an der Hochschule Luzern.

UniPress Gespräch als Podcast

Sie können ein Interview mit Andrea Glauser hören. Podcast unter www.unipress.unibe.ch, «Download».