

Kurzfassung des Berichts zur Erhebung „Karrierevorstellungen von Studierenden“ der Gleichstellungskommission

Hintergrund und Fragestellung

Der Frauenanteil von fast 80% im Bachelor- und Masterstudiengang deutet darauf hin, dass die Themen Gesundheitskommunikation und Gesundheit überwiegend das Interesse von Frauen finden und hier im Grunde eher von einer Unterrepräsentanz der Männer gesprochen werden kann. Auffällig ist jedoch, dass sich eine vergleichsweise geringere Anzahl der weiblichen als der männlichen Absolvent(inn)en zur Promotion entschließt. Das Geschlechterverhältnis im Promotionsstudiengang ist ungefähr ausgeglichen, der Frauenanteil sinkt also gegenüber den vorhergehenden Studiengängen um etwa 30% ab (Fakultät für Gesundheitswissenschaften 2013). Im Zeitraum 2007-2012 wurden 127 Promotionsbewerber/innen angenommen, davon 61 Frauen (48%) und 66 Männer (52%) (Fakultät für Gesundheitswissenschaften 2013). Die Unterrepräsentanz der Frauen im Promotionsstudiengang nahm die Gleichstellungskommission bereits zu einem früheren Zeitpunkt zum Anlass, um Coachingangebote für weibliche Studierende bereitzustellen. So fanden im Jahr 2010 zwei Workshops statt, die darauf abzielten, Frauen zu ermutigen, eine wissenschaftliche Karriere und eine Promotion, als ersten Schritt auf diesem Weg, anzustreben.

Bei der neuerlichen Auseinandersetzung mit dem beschriebenen Phänomen beschloss die Gleichstellungskommission, die Auswahl künftiger Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in ein systematisches Verfahren einzubetten. So sollte in Anlehnung an das in Public Health gängige Vorgehen des Public Health Action Cycle zunächst eine Problemanalyse erfolgen, die die Grundlage für die Identifizierung von Handlungsbedarf und die darauffolgende Auswahl zielführender Maßnahmen und deren Evaluation, bilden soll.

Ziel der Untersuchung war, Erkenntnisse darüber zu generieren, welche Karrierevorstellungen weibliche und männliche Studierende der verschiedenen Studiengänge haben, welche Vorstellungen sie mit einer Promotion verbinden und welche hinderlichen und förderlichen Faktoren sie im Zusammenhang mit einer Promotion wahrnehmen, um letztlich Hinweise darauf zu erhalten, warum Frauen nicht in gleichem Maße wie Männer den ersten Schritt in eine wissenschaftliche Karriere – die Promotion – wagen. Aus diesen Erkenntnissen sollen gezielte Angebote für weibliche Studierende entwickelt werden. Die Untersuchung fand im Zeitraum April bis Oktober 2013 statt.

Methode

Die durchgeführte Literaturrecherche sollte den Stand der Forschung erfassen und gleichzeitig Orientierung für die eigene Untersuchung geben. Für die Datenerhebung wurde eine Kombination aus quantitativer und qualitativer Vorgehensweise gewählt. Zielgruppe der quantitativen Erhebung waren alle Personen, die jemals an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften ein Promotionsvorhaben begonnen hatten, unabhängig davon, ob (bereits) ein erfolgreicher Abschluss vorlag. Da leider nicht auf Daten der Fakultät zurückgegriffen werden konnte, musste eine eigene Erhebung durchgeführt werden. Es wurden sowohl aktuell in den Promotionsstudiengang eingeschriebene Studierende und freie Promovierende als auch Absolvent(inn)en und Personen, die ihr Promotions-

vorhaben nicht an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften abgeschlossen haben, angeschrieben. Aufgrund der überschaubaren Stichprobengröße ($N = 340$) war eine Vollerhebung möglich. Als Untersuchungsinstrument wurde ein Fragebogen entwickelt, der den Studienteilnehmer(inne)n als Online-Befragung zur Verfügung stand. Die Datenauswertung erfolgte mit SPSS.

Für die Rekrutierung von Interviewpersonen für die qualitative Befragung wurden die Studierenden der verschiedenen Studiengänge (Bachelor-, Master- und Promotionsstudiengang) angeschrieben. Das Ziel war, zwei Studierende pro Studiengang für ein Interview zu gewinnen. Komplettiert wurde die Befragung der Studierenden durch Interviews mit Professor(inn)en, um auch die Perspektive der Betreuer/innen einzubinden. Die Auswertung der qualitativen Interviews erfolgte inhaltsanalytisch nach Mayring.

Zusammensetzung der Stichprobe

Es wurden insgesamt 340 Personen zur Befragung eingeladen. Von den versandten Anschreiben waren 114 nicht zustellbar¹, so dass von 226 erfolgreich zugestellten Einladungsschreiben ausgegangen wird. 69 Personen haben die Online-Befragung aufgerufen (Startseite). Daraus ergibt sich eine Rücklaufquote von insgesamt 30,5%. Vier Personen haben die Befragung nach der ersten Frage abgebrochen und sieben Personen im weiteren Verlauf. Somit lag eine auswertbare Anzahl von insgesamt 58 Fällen vor, was einer Responserate von 25,7% entspricht. 59,6% der Antwortenden waren Frauen und 40,4% Männer. Eine Person machte keine Angabe zum Geschlecht. Um zu unterscheiden, ob es sich bei den Befragten um aktuell Promovierende oder um ehemalige (erfolgreiche) Promovierende handelt, wurde nach dem aktuellen Stand der Promotion gefragt. Der größte Anteil des Rücklaufs entfällt auf die Gruppe der erfolgreichen Promovierenden (50,9%), gefolgt von der Gruppe der Promovierenden, die aktuell an ihrer Dissertation arbeiten (31,6%). 17,5% gaben an, dass sie ihr Promotionsvorhaben (aktuell) aufgegeben haben.

Aufgrund der Schwierigkeiten bei der Rekrutierung der Teilnehmer(inn)en konnte das gewünschte Teilnahmeprofil nicht vollkommen erfüllt werden. Es wurden kein Bachelor- und Promotionsstudent mit Kind sowie kein Masterstudent ohne Kind zur Befragung gewonnen. Dadurch fehlt möglicherweise eine Perspektive in den Interviews. Auch die Tatsache, dass sechs von zwölf Befragten an der Universität beschäftigt sind, kann dazu führen, dass die Ergebnisse Tendenzen in eine bestimmte Richtung aufweisen.

Zentrale Ergebnisse

Studium und berufliche Orientierung

Der feste Entschluss zur Promotion wird in der Regel erst während des Masterstudiums gefasst, entwickelt sich im Rahmen von Tätigkeiten an der Fakultät oder es wird die Gelegenheit genutzt, im Rahmen einer Qualifizierungsstelle zu promovieren. Ein fortgeschrittenes Alter und der hohe Arbeitsaufwand der Promotion, der unter Umständen nur schwer mit der familiären bzw. beruflichen Situation zu vereinbaren ist, hemmen den Entschluss.

Der Entschluss zur Promotion und zur wissenschaftlichen Karriere wird gemäß der Literatur durch die Tätigkeit als SHK/WHK begünstigt. Sowohl bei den Interviewpartner(inne)n als auch bei den befrag-

¹ Nachrecherchen wurden aufgrund des begrenzten Zeitkontingents nicht durchgeführt.
Gleichstellungskommission der Fakultät für Gesundheitswissenschaften, November 2013

ten (ehemaligen) Promovierenden zeigt sich im Lebenslauf die Anstellung als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft. Einen größeren Einflussfaktor stellt jedoch die persönliche Ansprache der Hochschullehrer/innen dar, die sich motivierend auf die Promotionsentscheidung auswirkt.

Bevor der Entschluss zur Promotion gefasst wird, sollten aus Perspektive der Studierenden einige Voraussetzungen erfüllt sein. Zu den bedeutendsten Voraussetzungen zählen finanzielle Sicherheit, ein hohes Interesse am Promotionsthema sowie im Bedarfsfall die Sicherstellung der Kinderbetreuung.

Die beruflichen Ziele, die die Promovierenden mit einer Promotion erreichen möchten, richten sich nur vereinzelt auf die Tätigkeit an einer Hochschule (Professur bzw. einer Dozententätigkeit), so zeigen die qualitativen Ergebnisse. Obwohl die wissenschaftliche Arbeit einen hohen Stellenwert einnimmt und hochgeschätzt wird, wird die Hochschule als unattraktiver Beschäftigungsort gesehen. Dies ist vor allem den schwierigen Arbeitsbedingungen des Mittelbaus geschuldet, die als hinderlich für die langfristige private Lebens- und Familienplanung bewertet werden. Bessere berufliche Möglichkeiten versprechen sich die Studierenden daher außerhalb der Hochschule bei großen Trägern und Forschungsinstituten des Gesundheitswesens.

Einschätzung der Bedeutung einer Promotion

Nach Einschätzung der Studierenden spielt die Promotion eine zentrale Rolle bei der Verfolgung von Karrierezielen. Durch das gesellschaftliche Ansehen eines Dokortitels eröffnen sich berufliche Möglichkeiten, auch in Richtung höherer Positionen, Aufstiegschancen in der Hierarchie und damit verbunden bessere Entlohnung. Tendenziell sind höheres berufliches Ansehen und das Anstreben einer Hochschulkarriere für die Männer stärkere Motivatoren als für die befragten Frauen, die mit der Promotion häufiger als die Männer eine persönliche Herausforderung verbinden.

Die Einschätzung konkretisiert sich und orientiert sich stärker an Inhalten und Fachlichkeit, nachdem mit der Promotion begonnen wurde. So sehen alle Promovierenden in einer Promotion insbesondere den Vorteil der Spezialisierung auf ein Thema.

Die Interviews zeigen auch, dass sowohl die Bachelor- und Master- als auch die Studierenden des Promotionsstudiengangs auch Negatives mit einer Promotion verbinden. Als bedeutendste Nachteile werden der große Zeit- und Arbeitsaufwand sowie die Notwendigkeit, für einen bestimmten Zeitraum andere Lebensbereiche zurückzustellen, gesehen. Die Unsicherheit über Dauer und Erfolg der Promotion verschärft die Situation eines oftmals ungesicherten Arbeitsverhältnisses während der Promotionszeit. Außerdem verzögert die Promotion den Einstieg in die Erwerbstätigkeit.

Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Promotionsvorhaben

Die Studienergebnisse zeigen, dass sich Promovierende durch eine schwierige Vereinbarkeit der Promotion mit ihrer jeweiligen Lebenssituation – der familiären oder der beruflichen Situation – beeinträchtigt fühlen bzw. dass sich die mangelnde Vereinbarkeit belastend auf die Promotion auswirkt. Die Vereinbarkeit von Promotion und Berufstätigkeit ohne gemeinsame Schnittstellen wird als problematisch und schwer vereinbar gesehen. Auch die Evaluation des Promotionsstudiengangs zeigt, dass Verzögerungen der Promotion für 63,7% der Befragten größtenteils durch die Berufstätigkeit zustande kamen (Fakultät für Gesundheitswissenschaften 2013). In den Interviews werden

sowohl von intern als auch extern beschäftigten Promovend(inn)en mangelnde zeitliche Ressourcen für die Arbeit an der Dissertation angesprochen.

Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Promotion

In den qualitativen Interviews zeigt sich, dass die Studierenden die Chancen einer wissenschaftlichen Karriere für Männer höher einschätzen als für Frauen und dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere zur Lasten der Frauen geht. Gerade für Frauen stellt die mangelnde Vereinbarkeit der Promotion mit ihrer familiären Situation ein Hindernis für eine erfolgreiche Promotion dar. Auch erleben mehr Frauen als Männer die familiären Anforderungen als belastend und das Gelingen der Promotion gefährdend.

Insgesamt ist der Anteil der Promovend(inn)en mit familiären Verpflichtungen an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften jedoch sehr gering und in der Literatur lassen sich ebenfalls Belege dafür finden, dass Kinder keinen bzw. nur einen geringen Einfluss auf die Kontinuität des Karrierestrebens haben. In den vorliegenden Studienergebnissen finden sich jedoch eher Negativbeispiele, die darauf hindeuten, dass diejenigen, die Kinder haben, unter Umständen sehr belastet sind und dadurch die Weiterarbeit an der Promotion erschwert ist. Dies scheint vor allem Frauen zu betreffen.

Zweifel an persönlicher Eignung

Die in der Literatur beschriebenen Zweifel von Frauen in Bezug auf ihre fachliche Kompetenz und ihre Eignung für eine wissenschaftliche Laufbahn beeinflussen deren berufliche Orientierung und Zielsetzungen. Dies spiegeln auch die vorgelegten Ergebnisse wider. Frauen äußern aber auch nach begonnener Promotion häufiger als Männer Zweifel an ihrer persönlichen Eignung für das angestrebte Vorhaben. Dieses Ergebnis ist eines der wenigen mit statistischer Signifikanz. Deutlich geht aus den Daten außerdem hervor, dass diese Selbstzweifel als belastend für den Fortgang der Promotion erlebt werden. Denkbar wäre weiterhin, dass schwierige Rahmenbedingungen und Belastungen – familiär oder beruflich – vorhandene Selbstzweifel noch verstärken.

Geschlechterzuschreibungen

Die qualitative Befragung zeigt, dass fast alle Befragten der Meinung sind, dass eine Frau sich zwischen Kind und Karriere entscheiden muss. Aber auch unabhängig vom Familienstatus werden den Frauen schlechtere Aufstiegschancen und geringere berufliche Erfolgsaussichten zugesprochen. Als Gründe hierfür nannten die Befragten individuelle Charaktereigenschaften von Frauen und Männern und Geschlechterklischees, die Frauen eher zurückhaltendes Verhalten und Männern eher Mut und Selbstsicherheit zuschreiben. Sie seien auch der Grund dafür, dass Frauen bei der Stellenvergabe den Männern gegenüber benachteiligt seien. Als weiteres Hindernis wird formuliert, dass Führungspositionen überwiegend von Männern besetzt sind und somit Frauen der Aufstieg erschwert ist. Die Befragten folgern daraus, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt noch unzureichend ist und einer Weiterentwicklung bedarf. Diese Einschätzungen decken sich zwar nicht unbedingt mit der persönlichen Erfahrung, werden aber dennoch als wirksam wahrgenommen.

Wünsche und Anforderungen an die Betreuung der Promotion

Beim Vergleich der qualitativen und quantitativen Ergebnisse finden sich viele Belege für die Notwendigkeit der stärkeren Berücksichtigung der jeweiligen Lebenssituation des/r Promovierenden in der Betreuung. Aus der Befragung kristallisieren sich zwei zentrale, belastende Bereiche heraus:

- die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Promotion
- die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Promotion.

Die beschriebenen Belastungen und Problemlagen finden aus Sicht der Promovierenden nicht ausreichend Berücksichtigung bei der/m Betreuer/in. Fast jede(r) dritte Promovierende sieht die unzureichende Betreuung der Promotion als belastend an für den Fortgang der Promotion, so zeigen die quantitativen Daten.

Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Die nachfolgenden Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen sollen den ermittelten Handlungsbedarf aufgreifen. Sie sind als Ideen und Vorschläge zu verstehen, die die Diskussionen und weiteren Beratungen der Fakultätskommission sowie der Gleichstellungskommission unterstützen und anregen wollen.

○ **Entwicklung eines Informationskonzepts für weibliche Studierende**

Um weibliche Studierende zum einen stärker für eine wissenschaftliche Laufbahn zu interessieren und ihnen gleichzeitig universitäre Unterstützungsangebote (wie Karriereberatung, Mentoringprogramm „movement“) und Finanzierungsmöglichkeiten (Stipendien, Forschungsmittel) aufzuzeigen, könnte ein Informationskonzept entwickelt werden, das sich speziell an weibliche Studierende richtet.

Die universitären und fakultätsspezifischen Informationen für die Karriereplanung könnten auf zweierlei Weise aufbereitet und vermittelt werden:

- **Leitfaden** für Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Gesundheitswissenschaften mit
- **Informationsveranstaltung** im dritten Semester des Masterstudiengangs Public Health.

Weitere Überlegungen und deren Konkretisierung müssten im Rahmen der Konzeptentwicklung vorgenommen werden.

○ **Gezielte Ansprache von Studierenden auf die Möglichkeit der Promotion**

Insbesondere weibliche Studierende sollten für Tätigkeiten als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte und vor allem für qualifiziertere wissenschaftliche Hilfskraftstellen angesprochen werden. Bei Interesse an wissenschaftlicher Arbeit sollten sie außerdem gezielt auf die Möglichkeit der Promotion aufmerksam gemacht werden.

○ **Coachingangebote für Studierende und Promovendinnen**

Die noch zur Verfügung stehenden Frauenfördergelder könnten verwendet werden, um im Februar / März 2014 erneut zwei Seminare anzubieten. Dabei sollte ein besonderer Schwerpunkt auf den Abbau von Selbstzweifeln und die Förderung des Vertrauens in die eigene Kompetenz gelegt werden. Die Angebote sollten evaluiert werden.

- **Betreuung von Promotionen**

Neben der intensiven fachlichen Beratung sollte die Betreuung einen Austausch über die berufliche Orientierung und Zielsetzung des/r Promovenden/-in beinhalten. Bei Interesse an einer wissenschaftlichen Laufbahn sollten Promovierende gezielt dabei beraten werden, welche Schritte hierfür notwendig sind. Die Ergebnisse zeigen auch, dass Promovierende sich die Berücksichtigung ihrer Lebenssituation in der Betreuung wünschen. Seitens der Betreuerin/des Betreuers beinhaltet dies auch die Sensibilität für geschlechtsspezifische Lebenslagen wie z.B. Doppelbelastung durch Studium / Promotion und Familienaufgaben.

Des Weiteren könnte diskutiert werden, ob es sinnvoll wäre, in der Fakultät unabhängige Ansprechpartner/in zu benennen, die im Problemfall von Promovend(inn)en angesprochen werden können und die beratend bzw. vermittelnd unterstützen können. Diese Empfehlung ist bereits in den Leitlinien für die Betreuung von Promovend(inn)en der Universität enthalten (Punkt 8 der Leitlinien vom 04. Mai 2010).

- **Qualifizierungsstellen an der Fakultät**

Hierbei handelt es sich zwar nicht um ein Gleichstellungsproblem, aber um ein Thema, das sich deutlich herauskristallisiert hat und daher auch in diesem Berichtsteil hervorgehoben werden soll. Die Schwierigkeit, Berufstätigkeit mit Promotion zu verbinden, thematisieren sowohl an der Fakultät als auch extern Beschäftigte. Die Qualifizierungsstellen an der Fakultät betrifft sie jedoch in besonderer Weise. So kann die Tatsache, dass der/die Betreuer/in der Promotion in der Regel auch der/die Vorgesetzte ist, situativ eine zusätzliche Schwierigkeit bei der Bewältigung des Arbeitsaufkommens im universitären Kontext bedeuten. Die Belastung des Mittelbaus wird seit längerem bereits in anderen Zusammenhängen thematisiert und problematisiert. Die Gleichstellungskommission regt an, diese weiter zu untersuchen und eine Diskussion auf Fakultätsebene zum Umgang mit Qualifizierungsstellen zu führen.

- **Datenlage der Fakultät**

Vor der Erhebung ging die Gleichstellungskommission davon aus, dass von der Fakultät vorgehaltene Daten für die Auswertung genutzt werden können. Dies war jedoch nicht möglich, da keine vollständigen Datensätze vorhanden waren. Der Zugang zu den postalischen und Email-Adressen der Promovend(inn)en konnte zwar ermöglicht werden, die Adressen mussten jedoch mühsam aus dem Archiv zusammengestellt werden. Dieser Vorgang hat jedoch erhebliche zeitliche und personelle Ressourcen gebunden, die vorher nicht eingeplant waren. Letztlich musste die Laufzeit der Studie hierdurch für zwei Personen um einen Monat verlängert werden.

Die Gleichstellungskommission nimmt dies zum Anlass, eine Diskussion auf Fakultätsebene anzuregen, wie unter Wahrung datenschutzrechtlicher Vorgaben für künftige Evaluationen und Erhebungen ähnlicher Art die Datenlage verbessert bzw. eine solide Datenbasis geschaffen werden kann.