

Bielefeld, 24. Januar 2003

## **Die Situation von Studierenden und Promovierenden an der Fakultät für Soziologie**

### **Zusammenfassender Bericht mit Empfehlungen der Gleichstellungskommission**

Die von der Fakultätskonferenz am 2.2.2000 beschlossenen „Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter“ sehen vor, dass die Fakultät für Soziologie einen regelmäßigen Bericht zur Situation von Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Nichtwissenschaftlerinnen vorlegen soll. Die Gleichstellungskommission hat es sich in den Jahren 2001/02 zur Aufgabe gemacht, hierfür eine empirische Grundlage zu schaffen und Befragungen zur Situation von Studierenden und Promovierenden durchzuführen. Die Befragungen wurden im Wintersemester 2001/02 (Studierendenbefragung) bzw. im Sommersemester 2002 (Promovierendenbefragung) durchgeführt; die Analysen wurden im Wintersemester 2002/03 abgeschlossen. Nachfolgend werden die beiden Befragungen und ihre wichtigsten Ergebnisse in Kürze dargestellt. Hierauf bezogen hat die Gleichstellungskommission jeweils Empfehlungen erarbeitet, die auf eine Verbesserung der Situation von Studentinnen und Promovierenden an der Fakultät für Soziologie abzielen.

Beide Befragungen wurden aus Eigenmitteln der Gleichstellungskommission finanziert und mit Hilfe von Malte Hegeler als studentischer Hilfskraft realisiert. Die wissenschaftliche Verantwortung für die Studierendenbefragung lag bei HD Dr. Angelika Engelbert, für die Promovierendenbefragung bei Dr. Gabriele Abels.

Die ausführlichen Forschungsberichte sind über die Homepage der Gleichstellungskommission zugänglich (<http://www.uni-bielefeld.de/soz>).

### **I. Kurzbericht zur Befragung von Studierenden an der Fakultät für Soziologie**

#### *Konzept der Studie*

Im Zentrum der Studie stand die Studiensituation an der Fakultät für Soziologie. Studentinnen und Studenten aller Fachsemester und aller an der Fakultät vertretenen Studiengänge wurden zu ihren Studienaktivitäten, zu Studiererfahrungen und zu Studienproblemen befragt. Hierbei ging es zunächst um die Frage, ob diese bei Frauen und Männern jeweils unterschiedlich ausgeprägt sind. Eine solche Annahme wurde u.a. durch Studienergebnisse aus den 1980er und 1990er Jahren nahegelegt. Darüber hinaus wurden objektivierbare Studienmerkmale (Studiengang, Fachsemes-

ter, Studienphase, Fach- und Hochschulwechsel), soziodemographische Daten (Alter, Nationalität, Familiensituation) sowie die Erwerbssituation der Studierenden erfragt (Arbeitsstunden während der Vorlesungszeiten und in der vorlesungsfreien Zeit). Erhoben wurden dabei auch Tätigkeiten als studentische Hilfskraft. Neben einer geschlechtsspezifischen Differenzierung dieser Studien- und Lebenslagemerkmale interessierten auch allgemeine und geschlechtsspezifische Erklärungsmodelle für die einbezogenen Indikatoren der Studiensituation. Zentrale Fragestellungen der Studie waren somit:

- Unterscheiden sich Studenten und Studentinnen an der Fakultät für Soziologie hinsichtlich ihrer Studiensituation und hinsichtlich ihrer Studienmerkmale?
- In welchem Zusammenhang stehen Studiensituation auf der einen Seite und Studienmerkmale, Familiensituation und Erwerbssituation auf der anderen Seite?
- Gibt es Unterschiede in der Richtung oder in der Stärke solcher Einflüsse auf die Studiensituation zwischen Männern und Frauen?

#### *Methodisches Vorgehen und Untersuchungssample*

Die (schriftliche) Befragung der Studierenden fand im Dezember 2001 statt. Aus Kostengründen und um eine möglichst hohe Rücklaufquote zu erzielen, sollte die Erhebung während der Veranstaltungszeit in den Seminarräumen durchgeführt werden. In die Erhebung sollten alle Studierenden, die während einer Woche eine Lehrveranstaltung an der Fakultät besuchen, einbezogen werden. Ausgeschlossen wurden dabei lediglich die Kolloquien, die sich hauptsächlich an DoktorandInnen richten. Insgesamt konnte eine Zahl von 141 Lehrveranstaltungen ermittelt werden, von denen 82% in die Erhebung einbezogen wurden.

Von den insgesamt 624 befragten Studierenden strebten 39,4% das Diplom in Soziologie an, 11,5% den Magisterabschluss, 30,6 % hatten einen Lehramtsstudiengang belegt und 8,7% studierten im Hauptfach Pädagogik. Weitere 9,6% kamen aus anderen Studiengängen bzw. Studienangeboten (z.B. Promotionsstudiengang, Frauenstudien, Studieren ab 50). Aufgrund der besonderen Situation dieser Studierenden wurden sie bei den weiteren, hier zu dokumentierenden Analysen nicht berücksichtigt. Von den verbleibenden 563 Studierenden hatte darüber hinaus ein verhältnismäßig großer Teil das Studium an der Fakultät für Soziologie gerade erst aufgenommen bzw. in diesem Semester die erste Lehrveranstaltung hier besucht. Da sich die Fragen zu Studierenerfahrungen ausschließlich auf die Erfahrungen an der Fakultät für Soziologie bezogen, erschien es sinnvoll, diese Studierenden ebenfalls nicht in die weitere Auswertung einzubeziehen. Damit verblieb eine Zahl von 341 Studierenden, die in den „Standard“-Studiengängen an der Fakultät studieren und bereits auf mindestens ein Semester Studierenerfahrung zurückblicken können. Auf dieses Sample beziehen sich alle hier angeführten Ergebnisse.

Der Frauenanteil in dieser Untersuchungsgruppe beträgt 50,1%. Die studiengangsspezifischen Frauenquoten weichen von den Frauenquoten unter den eingeschriebenen Studierenden (jeweils ohne Erstsemester) teilweise recht deutlich ab. So beträgt die Frauenquote unter den Eingeschriebenen des Diplomstudiengangs 52,4%, die im Sample dagegen nur 46,2%. Im Magisterstudiengang sind 45,1% der Eingeschriebenen Frauen, von den Befragten sind dies 56,1%. Die Differenzen im Lehramtsstudiengang Sozialwissenschaften sind dagegen eher geringfügig. Die Frauenquote beträgt 39,3% bei den Eingeschriebenen und 42,3% bei den Befragten.

## Zentrale Ergebnisse

Beim Vergleich der Studienmerkmale von Männern und Frauen wurde – neben Studiengang, Fachsemester und Studienphase – nach vollzogenem bzw. erwogenem Fachwechsel und Hochschulwechsel sowie nach einem absolvierten Studienaufenthalt im Ausland gefragt. Hier zeigten sich leichte Differenzen zwischen den Geschlechtern. Frauen sind etwas eher „im Studienplan“, d.h. sie haben anstehende Prüfungen eher im vorgesehenen Zeitrahmen absolviert bzw. angemeldet, und gehören seltener zu den sog. „Langzeitstudierenden“. Männer haben eher schon einmal ihr Studienfach, aber auch den Hochschulort gewechselt bzw. eines von beidem in Erwägung gezogen. Frauen dagegen waren etwas öfter zu Studienzwecken im Ausland (16,4% im Vergleich zu 10,6% bei den Männern). Bezüglich der Erwerbssituation während des Semesters oder in den Semesterferien unterscheiden sich Männer und Frauen lediglich in einem Punkt: Frauen arbeiten seltener als studentische Hilfskraft als Männer (35,5 % der Männer hatten jetzt oder früher schon einmal eine Stelle als studentische Hilfskraft, dagegen nur 27,5% der Frauen). Die Differenzen sind noch deutlicher, wenn man nur die Studierenden des Diplomstudiengangs betrachtet.

Bezüglich der subjektiven Wahrnehmung der Studiensituation konzentrierten sich die Auswertungen auf folgende Indikatoren: Unzureichende Rückmeldungen, Erfahrung von Herabsetzung durch Lehrende, Probleme mit KommilitonInnen, Versagensängste, Belastungsempfinden und Orientierungsprobleme. Folgende Zusammenhänge mit dem Geschlecht der Studierenden waren feststellbar:

- Frauen äußern eher als Männer Probleme mit fehlenden oder unzureichenden *Rückmeldungen*.
- Frauen leiden in deutlich stärkerem Maße unter *Versagensängsten* als Männer (gemessen u.a. an der Angst vor anstehenden Prüfungen, vor Misserfolgen und „Blamagen“). Dieses Ergebnis verweist auf das bekannte Problem geringer Selbsteinschätzung der weiblichen Studierenden und bestätigt Ergebnisse anderer Studien nun auch für den Studienkontext einer soziologischen Fachkultur.

Darüber hinaus zeichneten sich einige geschlechtsspezifische Zusammenhänge hinsichtlich der Erklärung der subjektiven Einschätzung der Studiensituation ab:

- Für Frauen spielt die Frage der Nationalität eine wichtige Rolle hinsichtlich der Probleme mit fehlenden bzw. unzureichenden *Rückmeldungen*. Das bedeutet, dass solche Probleme von ausländischen eher als von deutschen Studentinnen geäußert werden. Bei den Männern lassen sich diese Zusammenhänge nicht feststellen.
- Für Männer konnte ein negativer Zusammenhang zwischen empfundenen *Versagensängsten* und einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft festgestellt werden: Wer von den Studenten als studentische Hilfskraft tätig war, hatte solche Probleme also in geringerem Maße, was darauf hinweisen könnte, dass Studenten aus einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft für sich eher Ressourcen ziehen können. (Plausibel ist hier allerdings auch der Umkehrschluss: wer sich von den Männern weniger überfordert fühlt, hat sich eher auf eine studentische Hilfskraftstelle beworben.). Bei den Studentinnen gab es solche Zusammenhänge nicht.
- Das *Belastungsempfinden* von Studierenden ist insgesamt recht gut erklärbar. Hier spielen vor allem das Ausmaß der Erwerbstätigkeit im Semester, aber auch in den Semesterferien,

ausbleibender Studienfortschritt und familiäre Verpflichtungen eine wichtige Rolle. Unterschiede zwischen Männern und Frauen betreffen die Stärke der Einflussgewichte. Männer fühlen sich dann stärker belastet, wenn ihr Studienfortschritt nicht den geforderten Kriterien entspricht und wenn sie aus dem Ausland kommen. Diese klaren Zusammenhänge lassen sich bei den Frauen nicht feststellen. Für sie wirkt dagegen eine Erwerbstätigkeit im Semester stärker belastend als für Männer.

### *Schlussfolgerungen*

Aus der Sicht der Gleichstellungskommission liegt ein besonders problematischer Aspekt der Situation von Studentinnen an der Fakultät für Soziologie in ihren im Vergleich zu Studenten stärkeren Versagensängsten. Hierin kommt sicherlich nicht nur ein geringeres Selbstbewußtsein der Frauen zum Ausdruck, sondern höchstwahrscheinlich auch ein verhältnismäßig hohes Anforderungsniveau an eigene Leistungen. Dass sich diese Situation auch (oder vielleicht aufgrund des hohen Stellenwertes diskursiver Lernformen sogar ganz besonders) im Rahmen der hier in den Blick genommenen Fachkultur einer soziologischen Fakultät einstellt (und damit auch hier geschlechtsspezifische Unterschiede fortlaufend reproduziert werden), ist sicherlich ein wichtiges Ergebnis der Untersuchung. Um in diesem Kontext unterstützend wirken zu können und die Studentinnen in ihrem Selbstbewußtsein zu stärken, sind Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen erforderlich. Sie betreffen sowohl die Sensibilisierung der Lehrenden und Studierenden für dieses Problem als auch eine Stärkung der Selbstorganisation der Studentinnen sowie konkrete Angebote der Fakultät.

### **Empfehlungen zur Verbesserung der Situation von Studentinnen**

1. Erforderlich ist zum einen eine stärkere *Sensibilisierung* der Lehrenden für offensichtlich geschlechtsspezifische Probleme wie Selbstunterschätzung und Angst vor anstehenden Prüfungssituationen. Dabei ist zu bedenken, dass auch Besprechungen in Sprechstunden und das Halten von Referaten von vielen als eine Art Prüfungssituation erlebt werden. Eine einfühlsame, responsive und unterstützende Beratung ist deshalb ganz besonders für Studentinnen bedeutsam.
2. Grundsätzlich ist der Problematik von inhaltlichen Rückmeldungen an Studierende stärker Beachtung zu schenken. Frauen – und insbesondere ausländische Studentinnen – vermissen solche Rückmeldungen häufiger als Männer. Die Fakultät sollte auch vor diesem Hintergrund *der hochschuldidaktischen Fortbildung* ihrer Lehrenden (aller Statusgruppen) weitaus stärkeres Gewicht als bislang zukommen lassen und eigene diesbezügliche Initiativen entwickeln. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, entsprechende Kriterien in die zu entwickelnde Lehrevaluationsordnung aufzunehmen und auf jeden Fall eine geschlechtsspezifische Differenzierung zu ermöglichen.
3. Für den Abbau von Ängsten und Überforderungsgefühlen ist der gegenseitige Austausch und die gegenseitige Unterstützung von Betroffenen ganz besonders wichtig. Die Fakultät sollte aus diesem Grunde vorhandene Gruppen bzw. *Netzwerke von Studentinnen* fördern bzw. ihre Gründung initiieren. Dies betrifft einerseits den bereits seit einigen Jahren erfolgreich arbeitenden „Soziologinnensalon“. Denkbar ist aber auch die Anregung weiterer informeller Strukturen, wie etwa von Studienanfängerinnengruppen, Frauenstammtischen, Studiengruppen, Diplo-

mandinnengruppen etc.

4. In diesem Zusammenhang sollte auch über eine Neuauflage des vor einiger Zeit begonnenen *MentorInnenprogramms* nachgedacht werden. Aufgrund der Bedeutung weiblicher Identifikationspersonen bietet sich möglicherweise auch eine geschlechtsbezogene Zuordnung von Studentinnen zu Mentorinnen an.
5. An der Fakultät sollte weiterhin Wert darauf gelegt werden, dass im Rahmen der studentischen *Studienberatung* sowohl Studenten als auch Studentinnen eingesetzt werden und dass spezielle Beratungsstunden für Studentinnen eingerichtet werden. Dies unterstreicht noch einmal entsprechende Vorgaben in den „Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter der Fakultät für Soziologie“.
6. Die befragten Frauen hatten seltener als ihre Kommilitonen die Möglichkeit, auf *studentischen Hilfskraftstellen* Erfahrungen im Wissenschaftsbetrieb zu sammeln. Bei der Vergabe von solchen Stellen sollten – bei gleicher Qualifikation – deshalb Frauen bevorzugt berücksichtigt werden. Bereits im Vorfeld sollte darüber hinaus aber auch eine gezielte Ansprache von Studentinnen erfolgen. Diese Vorgaben finden sich im übrigen bereits in den „Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter in Stellenbesetzungsverfahren“, die von der Fakultät 1998 verabschiedet wurden. Nachzudenken ist des Weiteren über Anreizsysteme für die Vergabe von Hilfskraftstellen an Studentinnen. Alle Ausschreibungen sollten auch am Info-Brett der Gleichstellungskommission ausgehängt werden. Die Gleichstellungskommission verweist in diesem Zusammenhang noch einmal auf die Notwendigkeit einer konsequenten Einhaltung der Vorgaben und Empfehlungen der Fakultät zur Gleichstellung der Geschlechter, nach denen auch alle Ausschreibungen für studentische Hilfskraftstellen zur Information an die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät gehen sollen. Zur fortlaufenden Beobachtung der Vergabepaxis bei studentischen Hilfskraftstellen empfiehlt sich des Weiteren die Fortschreibung einer geschlechtsdifferenzierenden Personalstatistik durch die Fakultätsverwaltung.

## **II. Kurzbericht zur Befragung von Promovierenden an der Fakultät für Soziologie**

### *Konzept der Studie*

Im Sommersemester 2002 hat die Gleichstellungskommission eine Promovierendenbefragung durchgeführt. Ziel der Befragung war es, das Promotionsverhalten und die Promotionssituation von Frauen und Männern speziell im Hinblick auf geschlechtsspezifische Faktoren zu erforschen, die Hinweise auf die – wenn sich auch tendenziell abschwächende – Unterrepräsentation von Frauen in der Gruppe der Promovierenden bzw. vor allem der abgeschlossenen Promotion geben.

Die Befragung konzentrierte sich auf wissenschaftsinterne Faktoren und ging von der Annahme aus, dass die Strukturen an der Hochschule – insbesondere die Betreuungssituation und die Einbindung in ein wissenschaftliches Arbeitsumfeld – ein entscheidender Grund für das Interesse an einer Promotion und ihrem erfolgreichen Abschluss sind. Es wurde weiterhin unterstellt, dass die subjektive Verarbeitung dieser Faktoren geschlechtsspezifisch erfolgt. Die zentralen Fragen sind somit:

- Wie stellt sich die Situation Promovierender an der Fakultät für Soziologie dar?

- Welche vor allem wissenschaftsinternen Faktoren lassen sich identifizieren, die einen Einfluß haben auf die Situation Promovierender an der Fakultät für Soziologie?
- Inwiefern wirken sich geschlechtsspezifische Faktoren auf die Situation promovierender Frauen aus?

### *Methodisches Vorgehen und Untersuchungssample*

Auf der Grundlage anderer Promovierendenbefragungen wurde ein standardisierter Fragebogen entwickelt, der einem Pretest unterzogen wurde. Angestrebt wurde eine Vollerhebung aller Promovierenden an der Fakultät für Soziologie zum Zeitpunkt der Erhebung im Sommersemester 2002 sowie all derjenigen, die seit Anfang 2001 ihre Promotion entweder abgeschlossen oder auch abgebrochen haben. Die Adressenrecherche erfolgte über die folgenden Wege: (1) betreuende Fakultätsmitglieder; (2) Graduiertenkollegs; (3) Promotionsausschuss (für die seit 2001 abgeschlossenen Promotionen); (4) Studierendensekretariat (alle im Promotionsstudiengang Immatrikulierten). Die Namen und Adressen aus diesen unterschiedlichen Quellen wurden miteinander abgeglichen, um ein möglichst vollständiges Sample zu erzielen. Insgesamt wurden 230 Promovierende angeschrieben, 90 Fragebögen sind bei uns eingegangen (Rücklaufquote: 40%). Im Gesamtsample sind 120 Frauen (52,2%) und 110 Männer (47,8%). Damit stellen Frauen im Vergleich zu den Vorjahren, in denen sie in der Gruppe der Promovierenden unterrepräsentiert waren, derzeit mehr als die Hälfte aller an der Fakultät Promovierenden!

Das Sample weist drei Besonderheiten auf: (1) Von den Befragten sind 47%, in einem Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung; weitere 17,8% sind Mitglied in einem Graduiertenkolleg. (2) Fast Zweidrittel der eingegangenen 90 Fragebögen sind von Frauen (63,3%) und nur ein Drittel von Männern (36,7%); damit ist ihr Anteil überdurchschnittlich hoch. (3) Gut ein Viertel der Promovierenden ist nicht-deutscher Nationalität (26,7%). In der Gruppe der Frauen ist der Anteil der ausländischen Promovierenden etwas niedriger (24,6%) als in der Gruppe der Männer (30,3%).

Alle Daten wurden anonymisiert; die statistische Datenanalyse und Aufbereitung erfolgte mittels des Statistik-Programms SPSS. Die Analyse besteht im wesentlichen aus Häufigkeitsauszählungen; hauptsächlich wurden Kreuztabellen verwendet, um deskriptive Zusammenhänge aus den Daten gewinnen zu können. Weiterhin wurden zu einzelnen Aspekten, einfaktorielle Varianzanalysen (ANOVA) und vor allem das Zusammenhangsmaß Cramers V berechnet.

An der Befragung haben sich kaum Personen beteiligt, die ihre Promotion abgebrochen haben (2,2%). Ebenso war der Anteil derjenigen mit einer seit Januar 2001 abgeschlossenen Promotion („Ehemalige“) mit 15,6 % relativ niedrig, wobei in dieser Gruppe der Frauenanteil erheblich niedriger war als der Anteil der Männer (12,3% zu 21,2%). 80% der Befragten sind im Promotionsstudiengang immatrikuliert.

### *Zentrale Ergebnisse*

Erfreulich ist, dass der Frauenanteil in der Gruppe der an der Fakultät für Soziologie Promovierenden in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen ist und zur Zeit sogar über 50% liegt. Dies ist überraschend und wäre bei einem Fokus allein auf die im Promotionsstudiengang Immatrikulierten (Frauenanteil im WS 2001/2: 46,4%) nicht aufgefallen. Die quantitative Angleichung kann jedoch nicht darüber hinwegsehen lassen, dass Frauen und Männer als Promovierende unterschiedliche

Erfahrungen machen und unterschiedliche Bedürfnisse haben.

Die Promotionssituation wird wesentlich von wissenschaftsinternen Faktoren bestimmt. Hierzu gehört sowohl eine institutionelle Beziehung zur Fakultät als auch die individuelle Betreuungssituation. Im Hinblick auf beide Aspekte besteht ein Verbesserungsbedarf des Ist-Zustandes. Zugleich gibt es außerwissenschaftliche Faktoren, die jenseits der Gestaltungsmöglichkeiten der Fakultät liegen. So ist ein hervorstechendes Ergebnis die geschlechtsdifferente soziale Herkunft der Promovierenden. Insbesondere bei Frauen wirkt der Bildungshintergrund der Eltern als ein sozialer Filter für eine wissenschaftliche Qualifizierung und Karriere. Frauen aus „bildungsfernen“ Elternhäuser sind unter den Promovierenden deutlich unterrepräsentiert.

Die Gruppe der Promovierenden kann insgesamt als hoch motiviert bezeichnet werden; dies gilt für beide Geschlechter gleichermaßen. Fachlich-intrinsische Motive stehen für die Promovierenden im Vordergrund sowohl bei der Entscheidung für eine Promotion als auch bei der für das Promotionsthema, dieses wird überwiegend aus persönlichem Interesse gewählt. Bei Frauen spielt allerdings der Bezug des Themas zur beruflichen Tätigkeit eine etwas größere Rolle und die Promotion wird in geringerem Maße aus der Abschlussarbeit heraus entwickelt.

Zugleich ist festzuhalten, dass die Anzahl derer, die sich mit dem Gedanken an eine Aufgabe der Promotion (ernsthaft) befasst haben oder die Promotion schon mal längere Zeit (durchschnittlich 16 Monate) unterbrochen haben, alarmierend hoch ist (knapp 50%). Die Gründe hierfür sind, so die Annahme, vermutlich weitgehend identisch mit den wichtigsten Gründen, die auch zu einer längeren Unterbrechung der Promotion führen. Hier ist allen voran eine zu hohe Arbeitsbelastung durch Tätigkeiten, die nicht mit der Promotion im Zusammenhang stehen, zu nennen, aber auch finanzielle Probleme, die für gut ein Fünftel der Befragten zu den wichtigsten Unterbrechungsgründen zählen.

Für die Promovierenden ist die hohe Arbeitsbelastung – sei es durch die Tätigkeit in Forschung und Lehre, sei es durch eine andere Berufstätigkeit – der Aspekt, der die Promotionssituation insgesamt bestimmt (Mittelwert Zustimmung 3,3 auf Skala 1-6). Dabei geben Frauen an, in mehr Tätigkeiten eingespannt zu sein als Männer (2,5 : 2,1 Tätigkeiten). Zwar sehen Qualifikations- und drittmittelfinanzierte Stellen einen Teil der Arbeitszeit für die eigene Qualifikation vor, doch zumeist wird ein höherer Anteil als arbeitsvertraglich festgelegt für andere Tätigkeiten aufgewendet, so dass sich die für die Promotion zur Verfügung stehende Zeit entsprechend verkürzt.

Aus geschlechterpolitischer Perspektive muss ferner zu denken geben, dass Arbeitsprobleme mit der Dissertation und Zweifel an der eigenen Eignung ausschließlich von Frauen (40% bzw. 27%) zu den drei wichtigsten Gründen zählen, die zu einer Unterbrechung führen. Zwar mögen auch für Männer solche Probleme in der Promotionszeit relevant sein, sie sind aber offenbar nicht so gewichtig, dass sie zu einer Unterbrechung (oder gar zum Abbruch) des Promotionsvorhabens führen. In diesem Bereich sind, so die Vermutung, auch relevante geschlechtsspezifische Gründe für einen Abbruch der Promotion zu suchen. Gerade im Hinblick auf diese Aspekte sind Frauen mit ihrer Betreuungssituation unzufriedener als Männer.

Die promovierenden Frauen kommen eher von anderen Universitäten (46%) und aus anderen Fächern (25%). Vor allem „Externe“ geben an, dass die Kontakte zu den Hochschullehrenden gegen Ende des Studiums weniger intensiv waren. Da in dieser Übergangsphase jedoch wichtige Weichen für eine Promotion gestellt werden, insbesondere in Bezug auf die künftige Betreuung, haben „Externe“, wenn sie zum Promotionsstudium an die Universität Bielefeld wechseln, einen zumindest sozialen (und ggf., wenn sie von anderen Fächern kommen, auch fachlichen) Nachholbedarf.

Erfreulicherweise haben die Befragten überwiegend eine relativ gute finanzielle Absicherung ihrer Promotion entweder über Stipendien, ob innerhalb oder außerhalb eines Graduiertenkollegs (17,8%), oder über eine Stelle an einer Hochschule/Forschungseinrichtung (59%). Es kann jedoch zum einen nicht davon ausgegangen werden, dass dies für alle an der Fakultät Promovierenden im gleichen Maße zutrifft. Zum anderen gehören immerhin für gut ein Fünftel der Befragten finanzielle Probleme zu den drei wichtigsten Gründen, um die Promotion zu unterbrechen (oder möglicherweise abzubrechen); ein Unterschied zwischen Männern und Frauen besteht nicht. Die befragten Frauen verfügen allerdings über mehr Einkommensquellen als die befragten Männer, da sie stärker durch ihr privates Umfeld finanziell unterstützt werden. Zugleich haben sie signifikant häufiger Hilfskraftstellen mit Abschluss, die keine ausreichende Absicherung für eine Promotion bieten.

Im Zentrum der Promotionssituation steht die Betreuungsbeziehung zwischen der/dem Promovierenden und der/dem BetreuerIn. Sie ist gekennzeichnet durch Abhängigkeit und Autonomie. Während einerseits ein eigenständiger Beitrag zur Wissenschaft geleistet werden soll, ist andererseits die Abhängigkeit von einer Anerkennung der Leistungen zunächst durch den/die BetreuerIn sehr hoch. Erfreulicherweise sind die Befragten mit ihrer Betreuungssituation insgesamt relativ zufrieden. Zwischen 70-80% gaben an, dass Beratungsgespräche so häufig stattfanden, wie dies von ihnen gewünscht wurde. Relativ zufrieden (Mittelwert 2,75 auf Skala von 1-6) sind sie mit den Betreuungsleistungen, die von den Betreuenden im Hinblick auf unmittelbar wissenschaftsrelevante Aspekte erbracht werden (z.B. Diskussion inhaltlicher Fragen, Lesen und Kommentieren von Teilen der Doktorarbeit oder Publikationen, Literaturhinweise). Bei Betreuungsleistungen, welche den engen fachlichen Rahmen sprengen, die aber dennoch in hohem Maße promotionsrelevant sind (z.B. Arbeits- und Schreibhemmungen) fühlen sich Promovierende insgesamt nur sehr schlecht betreut (Mittelwert 3,75). Da solche Betreuungsleistungen von den wissenschaftlichen BetreuerInnen nicht in geeignetem oder zureichendem Maße übernommen werden können, stellt sich hier die Frage nach anderen unterstützenden Strukturen, welche solche Probleme auffangen und bearbeiten können. Geschlechterpolitische Relevanz gewinnt dieser Aspekt insofern, als – wie bereits ausgeführt – solche Probleme ebenso wie Zweifel an der fachlichen Eignung ausschließlich von Frauen als Unterbrechungsgrund genannt werden (und möglicherweise ein wichtiger Abbruchgrund sind); Frauen sind in höherem Maße mit der Betreuungssituation unzufrieden, insbesondere mit der Vorbereitung auf die Disputation (30% Unzufriedene). Hierfür mögen größere Prüfungsängste der Grund sein.

Mit diesem Befund korrespondiert, dass Frauen insgesamt einen höheren Bedarf an Gesprächen bekunden, und zwar sowohl mit ihrer/ihrem BetreuerIn als auch mit anderen Promovierenden und sonstigen KollegInnen. Der fachliche Austausch steht dabei im Vordergrund, ist aber nicht das alleinige Motiv. Dieses Ergebnis, dass Frauen höhere Ansprüche an die Betreuung stellen sowie einen höheren Bedarf an persönlicher Ermutigung und Zuspruch haben, werden sowohl in der von der Gleichstellungskommission durchgeführten Studierendenbefragung auch in einer Befragung von AbsolventInnen der Universität Bielefeld als wichtige geschlechtsspezifische Aspekte deutlich und von den befragten Frauen zugleich als großes Manko der realen Situation genannt. Mögliche Gründe hierfür sind die hohen Ansprüche, welche die Frauen an sich selbst stellen, wobei ihre Perfektionsansprüche zu einer Selbstblockade führen können.

Die Promovierenden schätzen sich selber als mittelmäßig aktiv ein, wenn es um Aktivitäten geht, die für eine wissenschaftliche Tätigkeit und eine Integration in die Fachcommunity erforderlich sind wie z.B. Teilnahme an Kolloquien und Tagungen, Kontakte knüpfen, Lehrveranstaltungen durchführen, publizieren. Frauen schätzen sich insgesamt als etwas aktiver ein als Männer (Mittelwert



3,4 : 3,7 auf Skala von 1-6); zugleich fühlen sich 35% der befragten Frauen nicht ausreichend unterstützt. Die Betreuenden halten die Promovierenden zwar sehr stark zu einer Teilnahme an Doktorandenkolloquien an, sie unterstützen ihre Promovierenden allerdings weniger, wenn es um andere Tätigkeiten geht, am wenigsten bei der Veröffentlichung von (Zwischen-)Ergebnissen. Da diese jedoch eine Schlüsselqualifikation für eine wissenschaftliche Tätigkeit ist, sollten entsprechende Bemühungen etwa im Rahmen der IGSS verstärkt werden.

Nur 20% der Promovierenden haben eine Betreuerin, wobei Frauen (28,5%) eher eine Betreuerin haben als Männer (6%). Frauen geben ihrer Betreuerin etwas bessere Noten (2,6; Männer: 2,8), Männer umgekehrt ihrem Betreuer.

Gefragt nach Erfahrungen von positiver und negativer Diskriminierung geben Frauen in stärkerem Maße an, sich benachteiligt zu fühlen – und zwar sowohl aufgrund ihrer sozialen Herkunft (21%) als auch des Geschlechts (19%). Dies trifft insbesondere auf ausländische Frauen zu. Mangelnde Deutschkenntnisse werden als ein Faktor benannt. Dieser Befund stimmt nachdenklich angesichts der Tatsache, dass die Fakultät durch die IGSS bemüht ist, künftig verstärkt Promovierende aus dem Ausland zu erreichen, und unterstreicht die Zielvorgabe, einen Rahmen für die soziale Integration von Promovierenden schaffen zu wollen.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass in dem Konzept der IGSS wichtige Aspekte berücksichtigt werden, die für ein erfolgreiches Promovieren wichtig sind. Entsprechend findet das Angebot der IGSS bei den Promovierenden hohe Zustimmung, bei den Frauen noch etwas stärker als bei den Männern (Mittelwert 2,1 : 2,5 auf Skala von 1-6). Ein Doktorandenkolloquium wird durchgängig begrüßt (1,75). Die Bereitschaft zur freiwilligen Teilnahme variiert zwischen den Angeboten und ist bei Frauen insgesamt etwa größer. Entscheidend für die Bewertung ist der individuelle Nutzen für die eigene Promotion. Dieser Nutzen wird gegen den Kostenfaktor Zeit durch den Besuch von Veranstaltungen abgewogen, was mit der durchgängig hohen Arbeitsbelastung durch andere Tätigkeiten sowie durch die Promotion erklärt werden kann.

Ein großer Teil der Promovierenden bzw. der „Ehemaligen“ hat Interesse an einer Fortsetzung der wissenschaftlichen Laufbahn, evt. bereits mit einer Habilitation begonnen, oder ist noch unentschieden; die Unzufriedenheit mit der Begleitung dieses nächsten Karriereschritts durch die/den BetreuerIn ist relativ hoch.

### *Schlussfolgerungen*

Promotionen sind wissenschaftliche Qualifikationsschritte, die zum einen in einem institutionellen Rahmen stattfinden. Zum anderen ist die Promotionsphase durch eine mehr oder weniger intensive Beziehung der/des Promovierenden von ihrer/ihrem BetreuerIn gekennzeichnet. Deshalb müssen Verbesserungen sowohl auf der Ebene der Fakultät als auch bei der Gestaltung der individuellen Betreuungssituation ansetzen.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass in dem Konzept des Internationalen Promotionsstudiengangs IGSS wichtige Aspekte berücksichtigt werden, die für ein erfolgreiches Promovieren wichtig sind. Zugleich stehen die Angebote des Promotionsstudiengangs nur einem kleinen Teil der an der Fakultät Promovierenden zur Verfügung; in den nächsten Jahren wird es Übergangsweise eine Parallelstruktur zwischen IGSS-Promovierenden und anderen Promovierenden geben. Mit den Empfehlungen soll aus gleichstellungspolitischer Perspektive einerseits eine Verbesserung der Angebote des IGSS und andererseits eine Ausweitung von einzelnen Angeboten auch auf Promovierende, die nicht IGSS-Mitglied sind, angeregt werden; dies gilt insbesondere für die Gruppe der (weiblichen) ausländischen Promovierenden.

## Empfehlungen zur Verbesserung der Situation von Promovendinnen

1. Insgesamt ist eine verstärkte *Sensibilisierung* der BetreuerInnen für die besonderen Erfahrungen und Bedürfnisse promovierender Frauen vonnöten.
2. Kern der Promotionssituation ist die Beziehung zwischen PromovendIn und BetreuerIn. Sie ist durch ein einseitiges strukturelles Abhängigkeitsverhältnis gekennzeichnet ebenso wie durch vielfach unklare Erwartungen und Ansprüche aneinander. Um diesem Aspekt und der Individualität der Betreuungssituation Rechnung zu tragen, halten wir das Instrument von *Promotionsvereinbarungen* für sinnvoll.<sup>1</sup> Der Zweck solcher Vereinbarungen ist es, die Betreuungsbeziehung zu formalisieren sowie wechselseitige Erwartungen und Verpflichtungen transparent zu machen. Leitlinie hierbei muss der Bedarf sein, der von der/dem Promovierenden artikuliert wird. Insbesondere sollte in ihnen das Thema der Dissertation, ein Zeit- und Arbeitsplan, Berichtspflichten, Teilnahme an Kolloquien, die zur Verfügung stehenden Ressourcen, gegebenenfalls die Vereinbarkeit der Dissertation in zeitlicher und fachlicher Hinsicht mit anderen Tätigkeiten in Forschung und Lehre sowie eines individuellen Ausbildungsganges u.ä. geklärt werden. Bei Promovierenden mit Kind(ern) ist auch die Vereinbarkeit von Promotion und Familie zu berücksichtigen. Zu den Leistungen der Betreuenden gehören in erster Linie regelmäßige und ausführliche Besprechungstermine. Darüber hinaus sollten, sofern dies von der/den Promovierenden gewünscht wird, auch Betreuungsleistungen gehören, die auf eine Integration in die wissenschaftliche Community abzielen, wie etwa Hinweise auf einschlägige Konferenzen und ggf. Hilfe bei Finanzierungsanträgen, Unterstützung bei der Vorbereitung von Veröffentlichungen, Vermittlung von Kontakten, Ermöglichung von Lehraufträgen. Die Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Disputation gehört ausdrücklich mit zu den Betreuungspflichten; insbesondere Frauen fühlen sich diesbezüglich zu wenig unterstützt. Die Fakultät sollte Richtlinien für solche Promotionsvereinbarungen bzw. eine solche Vereinbarung selber entwickeln.
3. Die Arbeitsbelastung durch andere Tätigkeiten neben der Promotion ist für einen Großteil der Befragten das zentrale Problem in der Promotionsphase und der wichtigste Grund für eine Unterbrechung; ferner fühlen sich Frauen in noch stärkerem Maße als Männer durch solche Tätigkeiten belastet. Soweit es sich hierbei um außeruniversitäre (Berufs-)Tätigkeit handelt, liegt dieser Aspekt außerhalb des Handlungsspielraum der Fakultät. Soweit die Promovierenden allerdings an der Fakultät selber beschäftigt sind, ist es Aufgabe der Hochschullehrenden/Betreuenden, denen die promovierenden MitarbeiterInnen zugeordnet sind, auf die *Einhaltung der arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitszeiten* und ihrer Verwendungsanteile für andere Tätigkeiten wie Lehre und Forschungsprojekt einerseits und eigene Qualifizierungsarbeit andererseits zu achten. Die Arbeit an der eigenen Promotion darf nicht den anderen Tätigkeiten nachgeordnet werden, sondern ist gleichrangig zu behandeln; bei Drittmittelprojekten ist auf eine möglichst effektive Abstimmung zwischen Projektarbeit und Promotion zu achten.
4. Zweifel an der eigenen Eignung sowie Arbeits- und Schreibhemmungen sind Probleme, die insbesondere von promovierenden Frauen erlebt werden und die zum Teil zu Unterbrechung (und vermutlich zum Teil auch zum Abbruch) der Promotion führen. Gerade promovierende Frauen erleben dann die Grenzen der individuellen Betreuungssituation. Dementsprechend ist die *psychosoziale Beratung* von Promovendinnen zu verbessern. Coaching-Gruppen<sup>2</sup>, Supervisionen oder informelle Treffen wie ein „Doktorandinnenstammtisch“ können Instrumente sein,

---

<sup>1</sup> Diese werden z.B. von einer Initiativgruppe von Promovierenden aus den politischen Stiftungen als Zielvereinbarungen für Hochschulen empfohlen und an einigen Universitäten (z.B. am FB Gesellschaftswissenschaften der Universität Frankfurt/Main) inzwischen bereits erprobt, allerdings ist die Ausgestaltung variabel.

<sup>2</sup> Diese werden von der Zentralen Studienberatung bereits angeboten.

damit promovierende Frauen über ihre Promotions- und Betreuungssituation Beratungs- und Austauschmöglichkeiten erhalten. Neben den zentralen Angeboten der Universität könnten weitere von der Fakultät, insbesondere im Rahmen der IGSS, gemacht bzw. Unterstützungsmaßnahmen entwickelt werden.

5. Weiterhin ist über ein *Mentoring-Programm* für Promovendinnen als Instrument nachzudenken, um ihre Integration in die wissenschaftliche Community zu verbessern oder um einen Rahmen zum Austausch über Probleme der Promotions- und Betreuungssituation zu schaffen. Als MentorInnen könnten bereits promovierte Angehörige des wissenschaftlichen Mittelbaus auftreten.
6. Im Rahmen der IGSS sollten Kursangebote auch im Bereich sog. *Schlüsselqualifikationen* angeboten werden. Neben Rhetorik, Präsentationstechniken etc. gehören hierzu auch eine Schreibwerkstatt, Planung und Vorbereitung von Veröffentlichungen u.a. Gerade letzteres wird von vielen als vernachlässigter Bereich der Betreuung kritisiert. Da diese jedoch eine Schlüsselqualifikation für eine wissenschaftliche Tätigkeit ist, sollten entsprechende Angebote in Kooperation mit den zentralen Stellen der Universität entwickelt werden. Hierbei sollten nach Bedarf spezielle Kurse für Frauen angeboten werden.
7. Für die Gruppe der ausländischen Promovenden, die außerhalb der IGSS promovieren, sollten die *Betreuungsangebote der IGSS*, welche auf eine soziale Integration der Promovierenden abzielen, geöffnet werden. Dabei sollten die besonderen Probleme ausländischer Frauen berücksichtigt und gegebenenfalls spezielle Angebote für sie gemacht werden.
8. *Graduiertenkollegs* werden als ein guter Rahmen für eine Promotion betrachtet, da sie neben der finanziellen Grundsicherung Voraussetzungen für einen fachlichen Austausch und eine soziale Integration von Promovierenden bieten und somit Strukturen schaffen, welche für eine wissenschaftliche Laufbahn unterstützend wirken. Diese Unterstützung ist insbesondere aus gleichstellungspolitischer Perspektive relevant, insofern die Kollegs den Bedürfnissen von Frauen entgegenkommen. Deshalb sollte auch künftig darauf geachtet werden, dass Frauen in ausreichendem Umfang in die Graduiertenkollegs an der Fakultät aufgenommen werden.
9. Die Fakultät sollte schließlich eine *Broschüre* (Informationsblatt) ausarbeiten, in der fakultätsbezogene sowie allgemeine Informationen für Promovierende enthalten sind. Hierbei sind die spezifischen Bedürfnisse von Promovendinnen zu berücksichtigen und insbesondere ist auf bestehende Beratungsangebote hinzuweisen.

Soweit möglich, sollten die Empfehlungen der Gleichstellungskommission zur Verbesserung der Situation von Studentinnen und Promovendinnen in den entsprechenden Richtlinien der Fakultät für Soziologie festgeschrieben werden.