

# Der schwierige Weg zur Promotion

Von Dorothee Noeres

Obwohl mehr Frauen als Männer ihr Studium erfolgreich abschließen, schlagen nur relativ wenige eine wissenschaftliche Laufbahn ein. Eine Untersuchung für Niedersachsen ergab, dass Frauen seltener als Männer zur Promotion ermutigt und eher durch Stipendien als durch Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen gefördert werden. Gerade letztere beinhalten jedoch eine bessere Vorbereitung auf die weitere wissenschaftliche Karriere. Für die Herstellung von mehr Geschlechtergerechtigkeit bieten sich verschiedene Maßnahmen an.



Frauen deutlich in der Minderheit: DoktorInnen in Deutschland.

Seit Jahren ist zu beobachten, dass deutlich mehr Frauen als Männer nach erfolgreichem Studienabschluss die Universität verlassen und keine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen. Denn obwohl heutzutage mehr Mädchen als Jungen mit durchschnittlich besseren Leistungen die Hochschulreife erlangen und auch mehr Frauen als Männer ein Hochschulstudium aufnehmen, machen Frauen unter den Promovierenden nur noch ein Drittel aus. Auf den folgenden Karriere-stufen nimmt ihr Anteil immer mehr ab, so dass sie zurzeit in Deutschland nur ca. 13 Prozent aller Professuren besetzen. Auf die Verhältnisse in Niedersachsen bezieht sich die im Folgenden beschriebene Studie, die an der Universität Oldenburg durchgeführt wurde (gefördert durch das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur; Projektleitung: Prof. Dr. Karin Flaake und Prof. Dr. Heike Fleßner; Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen: Almut Kirschbaum und Dorothee Noeres).

## Zahlen und Interviews

Für die Untersuchung der Promotionsförderpraxis an niedersächsischen Hochschulen wurden zwei wesentliche Instrumente - Stipendien der niedersächsischen Landesgraduiertenförderung und befristete Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen (BAT IIa) - in den Blick genommen.

Die Forschungsfragen lauteten: Werden Frauen seltener als Männer zur Promotion und zur Inanspruchnahme dieser beiden Förderformen ermutigt? Liegt dies auch an geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Bewilligungspraxis bzw. Stellenvergabe? Die Untersuchung stützt sich auf Zahlenmaterial und auf Interviews mit Frauenbeauftragten, Verwaltungsangestellten und Lehrenden an allen niedersächsischen Hochschulen.

## Fachspezifische Unterschiede

In den meisten Fächern promovieren deutlich weniger Frauen, als es nach ihrem Anteil an den Studienabschlüssen entsprechend zu erwarten wäre. Auffallend ist, dass gerade in jenen Fächern, die als typische Frauenfächer gelten und die dementsprechend durch einen hohen Anteil von Frauen an den Studienabschlüssen gekennzeichnet sind, der Frauenanteil an den Promotionen besonders gering ist. Für die geistes-, sozial- und erziehungswissenschaftlichen Fächer sowie für die Mathematik gilt in der Regel, dass der Einstieg in den Beruf auch ohne Promotion möglich ist, obwohl eine Promotion den Zugang zu statushöheren und prestigeträchtigeren Positionen eröffnet. Zugleich stehen hier weniger durch Drittmittel finanzierte Stellen zur Verfügung. Damit entsteht eine Situation, in der Konkurrenz unter den potenziellen Nachwuchswissenschaftlerinnen

Women have been completing university in Germany in higher numbers than men, but comparatively few women go on to a university career. A study in Lower Saxony showed that women tend to be less motivated to write a doctoral dissertation and that the form of support for doctoral students differs: Women are more often supported by state-funded grants whereas men receive contracts as research assistants. Research assistants, however, are much better prepared for an academic career. Various steps could be taken to insure more gender equality.

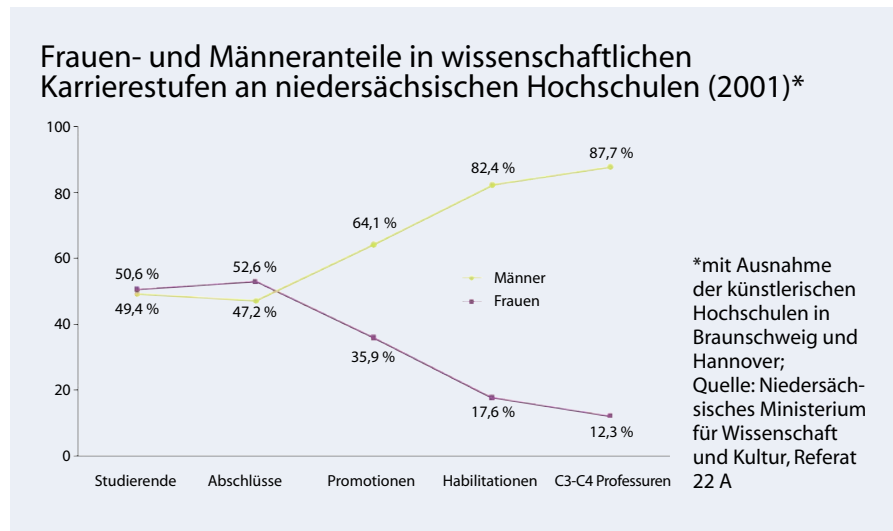
und Nachwuchswissenschaftlern eine große Bedeutung erhält und sich zu Ungunsten von Frauen auswirken kann. Aber auch in der Biologie, in der erheblich mehr Drittmittelstellen zur Verfügung stehen, verringert sich der Frauenanteil an den Promotionen deutlich gegenüber dem Frauenanteil an den Studienabschlüssen.

## Unterschiedliche Förderformen und Geschlecht

Betrachtet man im Zeitraum von 1991 bis 2001 die Verteilung der bewilligten Graduiertenförderungsstipendien, so zeigt sich, dass der Frauenanteil an den Geförderten ständig gestiegen ist. Lag er zu Beginn der 90er Jahre noch deutlich unter der Hälfte, hat er sich seitdem auf bis zu 58,5 Prozent im Jahr 2001 erhöht. Hier zeigt sich der deutliche Erfolg frauenfördernder Maßnahmen und die Wirkung eines Erlasses des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur vom April 1996, wonach die Stipendien zu gleichen Teilen an Frauen und Männer zu vergeben sind. Diese Maßnahmen haben dazu beigetragen, die Aufmerksamkeit der Betreuenden für die fachlichen Qualifikationen von Frauen zu erhöhen.

Zugleich ist festzuhalten, dass Graduiertenförderungsstipendien im Vergleich zu anderen Förderformen mit deutlich schlechteren Rahmenbedingungen im Hinblick auf einen erfolgreichen Abschluss der Promotion verbunden sind. Der Förderbetrag liegt bei lediglich 620 € monatlich und bietet somit kaum eine genügende finanzielle Absicherung. Zugleich arbeiten die Stipendiatinnen und Stipendiaten oft isoliert und werden deutlich weniger als z.B. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den wissenschaftlichen Alltag integriert. Gerade diese Integration ist jedoch wichtig für das Erlernen außerfachlicher Qualifikationen und das Knüpfen der notwendigen Kontakte im Hinblick auf die eigene wissenschaftliche Karriere.

Wie sieht nun die Verteilung von Frauen und Männern auf Wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen aus? Bei der Mehrzahl der Hochschulen lag der Frauenanteil im Jahr 2001 deutlich unter dem der Männer - wir finden eine Spannweite von 19 Prozent bis zu 38 Prozent. Der geringe Frauenanteil auf den zur Promotion dienenden Wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass insbesondere bei den Drittmittelstellen Auswahlprozesse wenig formalisiert sind, so dass informellen Beziehungen und persönlichen Einschätzungen mehr



Spielraum geboten wird. Dadurch können sich geschlechtsspezifische Zuschreibungen durchsetzen, durch die Frauen in geringem Maße als potenzielle Mitarbeiterinnen wahrgenommen werden als Männer. Es gibt jedoch auch einige Hochschulen, die eine geschlechterparitätische Verteilung der befristeten Wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen aufweisen. Das sind Hochschulen, deren Schwerpunkte eher im geisteswissenschaftlichen oder medizinischen Bereich liegen, und zum großen Teil auch Hochschulen, in denen ein entsprechendes frauenpolitisches Engagement zu Erfolgen geführt hat.

## Das Interesse von Absolventinnen erhöhen

Überblickt man die Gesamtheit der zusammengetragenen Befunde, so zeigen sich deutliche Erfolge gleichstellungspolitischer Bemühungen an den Hochschulen. Das gilt sowohl für die Vergabe der Graduiertenförderungsstipendien als auch an einigen Hochschulen und in einigen Fächern für die Besetzung von Wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen als Basis für die Promotion. Dennoch kann von Geschlechtergerechtigkeit bei der Förderung von Promotionen generell noch keine Rede sein. Frauen werden nicht in gleichem Maße wie Männer zu einer akademischen Karriere ermutigt.

Um einer geschlechtergerechten Förderpraxis Nachdruck zu verleihen, könnte es sinnvoll sein, wirkungsvolle Bonus- und Anreizsysteme für die erfolgreiche Promotionsförderung von Frauen zu schaffen, die sowohl für Hochschulen als auch für die Fakultäten gelten. Dabei werden diese für ei-

nen hohen Frauenanteil an den Promovierten durch zusätzliche Mittel belohnt. Zugleich ist der Ausbau institutioneller Angebote für potenzielle Nachwuchswissenschaftlerinnen sinnvoll, wie z.B. Mentoring-Programme zur Karriereplanung und wissenschaftlichen Vernetzung und zum Erwerb von überfachlichen Qualifikationen. Benötigt werden flexible Promotionsförderangebote, die das Interesse von Absolventinnen an einer Promotion erhöhen und die zugleich eine zügige Erarbeitung einer Dissertation ermöglichen, um vielfältigen Lebensentwürfen und auch der Bandbreite gewählter Promotionsthemen gerecht zu werden. Bei der Vergabe von Wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen ist eine transparentere und formalisiertere Vergabepaxis erforderlich, um Frauen den gleichen Zugang zu ermöglichen.

## Die Autorin



Dorothee Noeres, Dipl.-Sozialwissenschaftlerin, arbeitete bis 2004 als Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt „Promotionsförderung und Geschlecht“ an der Universität Oldenburg. Sie promoviert dort zum Thema „Lebensgestaltungen und Karrieren von Mathematikprofessorinnen“ und ist zurzeit als Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Medizinischen Soziologie an der Medizinischen Hochschule Hannover tätig.