

# Promotionsförderung und Geschlecht



**Almut Kirschbaum, Dorothee Noeres,  
Karin Flaake, Heike Fleßner**

## **Promotionsförderung und Geschlecht**

Zur Bedeutung geschlechtsspezifisch wirkender  
Auswahlprozesse bei der Förderung von Promotionen  
an niedersächsischen Hochschulen



Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg  
2005

Erstellt mit freundlicher Unterstützung des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur

Redaktion: Almut Kirschbaum und Dorothee Noeres

Copyright © 2005

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Alle Rechte vorbehalten. Auch die fotomechanische Vervielfältigung der Dokumentation oder von Teilen daraus bedarf der vorherigen Zustimmung der Herausgeberinnen.

Verlag / Druck /  
Vertrieb:

Bibliotheks- und Informationssystem  
der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg  
(BIS) – Verlag –  
Postfach 25 41, 26015 Oldenburg  
Tel.: 0441/798 2261, Telefax: 0441/798 4040  
E-Mail: [verlag@bis.uni-oldenburg.de](mailto:verlag@bis.uni-oldenburg.de)

ISBN 3-8142-0941-9

Der Veröffentlichung liegen die Ergebnisse des Forschungsprojektes „Promotionsförderung und Geschlecht. Empirische Untersuchung zur Bedeutung geschlechtsspezifisch wirkender Auswahlprozesse bei der Förderung von Promotionen an niedersächsischen Hochschulen“ (Leitung: Prof. Dr. Karin Flaake, Prof. Dr. Heike Fleßner, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen: Almut Kirschbaum, Dorothee Noeres, wissenschaftliche bzw. studentische Hilfskräfte: Anke Kleyda, Kaja Swanhilt Haeger) zugrunde. Das Projekt wurde mit Mitteln des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur gefördert.

# Inhalt

|   |    |
|---|----|
| <b>Vorwort des Niedersächsischen Ministers<br/>für Wissenschaft und Kultur</b>  | 12 |
| <b>Einleitung</b>   | 14 |
| <b>Teil A    <b>  </b>ERGEBNISSE DER STUDIE – KURZFASSUNG</b>   | 17 |
| <b>1    <b>  </b>Ausgangslage und Forschungsfragen</b>  | 19 |
| <b>2    <b>  </b>Methode</b>  | 19 |
| <b>3    <b>  </b>Promovieren an niedersächsischen Hochschulen –<br/>geschlechtsspezifische Befunde</b>  | 23 |
| <b>4    <b>  </b>Graduiertenförderungsstipendien des Landes Niedersachsen</b>   | 23 |
| 4.1 Vergabep Praxis und geschlechtsspezifische Verteilung der Stipendien  | 23 |
| 4.2 Bedeutung der niedersächsischen Graduiertenförderungsstipendien<br>als Instrument der Promotionsförderung von Frauen  | 25 |
| 4.3 Empfehlungen zur Verbesserung der Graduiertenförderungsstipendien   | 26 |
| <b>5    <b>  </b>Geschlechtsspezifische Befunde zur Förderung von<br/>Promovierenden auf befristeten wissenschaftlichen<br/>Mitarbeiterstellen – Daten und Einschätzungen</b> | 27 |
| <b>6    <b>  </b>Zusammenfassung</b>  | 31 |
| <b>Teil B    <b>  </b>PROMOTIONSFÖRDERUNG UND GESCHLECHT –<br/>DIE ERGEBNISSE DER STUDIE</b>  | 33 |
| <b>I    <b>  </b>ZUR STUDIE</b>   | 35 |
| <b>1    <b>  </b>Forschungsstand</b>  | 37 |
| <b>2    <b>  </b>Untersuchungsmethoden</b>  | 41 |
| <b>II   <b>  </b>PROMOVIEREN AN NIEDERSÄCHSISCHEN HOCHSCHULEN –<br/>GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BEFUNDE</b>  | 43 |
| <b>1    <b>  </b>Promotionen von Frauen und Männern an niedersächsischen<br/>Hochschulen</b>  | 45 |
| <i>Ausgangssituation</i>  | 45 |
| <i>Hochschulen im Vergleich</i>   | 46 |
| <i>Fächergruppen im Vergleich</i>   | 47 |
| <i>Zeitliche Entwicklung</i>  | 52 |
| <i>Zusammenfassung</i>  | 53 |

|          |   |    |
|----------|---|----|
| <b>2</b> | <b>Graduiertenförderungsstipendien als Instrument zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses</b>                               | 54 |
| 2.1      | Vergabepraxis der Stipendien der niedersächsischen Graduiertenförderung   | 54 |
|          | <i>Ausschreibung und Bekanntmachung der Graduiertenförderungsstipendien</i>   | 54 |
|          | <i>Schritte des Vergabeverfahrens und Zusammensetzung der Entscheidungsgremien</i>  | 55 |
|          | <i>Beteiligung der Frauenbeauftragten am Verfahren</i>  | 57 |
|          | <i>Kriterien zur Vergabe der Graduiertenförderungsstipendien</i>  | 57 |
|          | <i>Beurteilung der Qualität von Stipendienanträgen</i>  | 59 |
|          | <i>Zusammenfassung</i>  | 59 |
| 2.2.     | Das Vergabeverfahren aus Geschlechterperspektive – Daten und Einschätzungen   | 60 |
|          | <i>Graduiertenförderungsstipendien – zeitliche Entwicklung, Anträge und Bewilligungen</i>   | 60 |
|          | <i>Zur Rolle der Frauenbeauftragten im Vergabeprozess</i>   | 65 |
|          | <i>Bedeutung von Promotionsthemen aus der Frauen- und Geschlechterforschung</i>   | 66 |
|          | <i>Empfehlungen zur Verbesserung der Vergabepraxis</i>  | 66 |
|          | <i>Zusammenfassung</i>  | 67 |
| 2.3.     | Bedeutung der niedersächsischen Graduiertenförderungsstipendien als Instrument der Promotionsförderung von Frauen und Veränderungsmöglichkeiten | 68 |
|          | <i>Erfolgsindikator Abschlussquote</i>  | 68 |
|          | <i>Rahmenbedingungen und Empfehlungen zur Verbesserung</i>  | 71 |
|          | <i>Finanzielle Ausstattung der Graduiertenförderungsstipendien</i>  | 71 |
|          | <i>Institutionelle Einbindung der Geförderten</i>   | 73 |
|          | <i>Zusammenfassung</i>  | 74 |
| <b>3</b> | <b>Förderung von Promotionen durch wissenschaftliche Mitarbeiterstellen – Daten und Einschätzungen der Expertinnen und Experten</b>             | 76 |
| 3.1      | Bedeutung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen   | 76 |
| 3.2      | Geschlechtsspezifische Verteilung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen   | 76 |
| 3.3      | Bewertung und Einschätzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen zur Promotionsförderung von Frauen   | 81 |
| 3.4      | Ursachen für die fehlende Geschlechterparität bei der Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen                                       | 82 |
| 3.5      | Veränderungsmöglichkeiten für eine geschlechtergerechte Praxis bei der Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen                      | 83 |
| 3.6      | Zusammenfassung   | 85 |
| <b>4</b> | <b>Zwischenbilanz</b>   | 86 |

|            |  |     |
|------------|--|-----|
| <b>III</b> | <b>PROMOTIONSFÖRDERUNG UND GESCHLECHT –<br/>ZUR SITUATION IN VIER AUSGEWÄHLTEN FÄCHERN</b> | 89  |
| <b>1</b>   | <b>Untersuchungsmethoden, Auswahl der Fächer und Hochschulen</b>                           | 91  |
| <b>2</b>   | <b>Situation in der Mathematik</b>   | 93  |
| 2.1        | Geschlechterverhältnisse im Datenüberblick   | 93  |
| 2.1.1      | Technische Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig                                   | 93  |
|            | Situation im Fach  | 93  |
|            | Studienabschlüsse und Promotionen  | 94  |
|            | Graduiertenförderungsstipendien  | 95  |
| 2.1.2      | Georg-August-Universität Göttingen   | 96  |
|            | Situation im Fach  | 96  |
|            | Studienabschlüsse und Promotionen  | 97  |
|            | Graduiertenförderungsstipendien  | 97  |
| 2.1.3      | Universität Hannover   | 99  |
|            | Situation im Fach  | 99  |
|            | Studienabschlüsse und Promotionen  | 100 |
|            | Graduiertenförderungsstipendien  | 101 |
| 2.1.4      | Zusammenfassung  | 102 |
| 2.2        | Einschätzungen der Expertinnen und Experten  | 103 |
| 2.2.1      | Mathematik an der Universität D  | 103 |
|            | <i>Situation im Fach</i>   | 103 |
|            | <i>Wege zur Promotion</i>  | 104 |
|            | <i>Integration in den wissenschaftlichen Alltag während der Promotion</i>                  | 105 |
|            | <i>Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen</i>                                     | 105 |
|            | <i>Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien</i>   | 107 |
|            | <i>Unterstützungsstrukturen für Frauen auf dem Weg zur Promotion –<br/>Empfehlungen</i>    | 107 |
|            | <i>Zusammenfassende Einschätzung</i>   | 108 |
| 2.2.2      | Mathematik an der Universität E  | 109 |
|            | <i>Situation im Fach</i>   | 109 |
|            | <i>Wege zur Promotion</i>  | 109 |
|            | <i>Integration in den wissenschaftlichen Alltag während der Promotion</i>                  | 110 |
|            | <i>Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen</i>                                     | 111 |
|            | <i>Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien</i>   | 112 |
|            | <i>Unterstützungsstrukturen für Frauen auf dem Weg zur Promotion –<br/>Empfehlungen</i>    | 112 |
|            | <i>Zusammenfassende Einschätzung</i>   | 113 |
| 2.2.3      | Mathematik an der Universität F  | 114 |
|            | <i>Situation im Fach</i>   | 114 |
|            | <i>Wege zur Promotion</i>  | 114 |
|            | <i>Integration in den wissenschaftlichen Alltag während der Promotion</i>                  | 115 |

|          |   |     |
|----------|---|-----|
|          | <i>Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen</i>                                  | 116 |
|          | <i>Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien</i>                                      | 116 |
|          | <i>Unterstützungsstrukturen für Frauen auf dem Weg zur Promotion –<br/>Empfehlungen</i> | 117 |
|          | <i>Zusammenfassende Einschätzung</i>  | 118 |
| 2.3      | Resümee – Promotionsförderung und Geschlecht in der Mathematik                          | 119 |
| <b>3</b> | <b>Situation in der Biologie</b>  | 121 |
| 3.1      | Geschlechterverhältnisse im Datenüberblick  | 121 |
| 3.1.1    | Technische Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig                                | 121 |
|          | Situation im Fach   | 121 |
|          | Studienabschlüsse und Promotionen   | 122 |
|          | Graduiertenförderungsstipendien   | 123 |
| 3.1.2    | Georg-August-Universität Göttingen  | 124 |
|          | Situation im Fach   | 124 |
|          | Studienabschlüsse und Promotionen   | 125 |
|          | Graduiertenförderungsstipendien   | 125 |
| 3.1.3    | Universität Hannover  | 126 |
|          | Situation im Fach   | 126 |
|          | Studienabschlüsse und Promotionen   | 127 |
|          | Graduiertenförderungsstipendien   | 128 |
| 3.1.4    | Zusammenfassung   | 128 |
| 3.2      | Einschätzungen der Expertinnen und Experten   | 129 |
| 3.2.1    | Biologie an der Universität D   | 129 |
|          | <i>Situation im Fach</i>  | 129 |
|          | <i>Wege zur Promotion</i>   | 130 |
|          | <i>Integration in den wissenschaftlichen Alltag während der Promotion</i>               | 130 |
|          | <i>Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen</i>                                  | 130 |
|          | <i>Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien</i>                                      | 131 |
|          | <i>Unterstützungsstrukturen für Frauen auf dem Weg zur Promotion –<br/>Empfehlungen</i> | 132 |
|          | <i>Zusammenfassende Einschätzung</i>  | 132 |
| 3.2.2    | Biologie an der Universität E   | 133 |
|          | <i>Situation im Fach</i>  | 133 |
|          | <i>Wege zur Promotion</i>   | 133 |
|          | <i>Integration in den wissenschaftlichen Alltag während der Promotion</i>               | 133 |
|          | <i>Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen</i>                                  | 134 |
|          | <i>Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien</i>                                      | 135 |
|          | <i>Unterstützungsstrukturen für Frauen auf dem Weg zur Promotion –<br/>Empfehlungen</i> | 136 |
|          | <i>Zusammenfassende Einschätzung</i>  | 136 |
| 3.2.3    | Biologie an der Universität F   | 137 |

|          |   |     |
|----------|---|-----|
|          | <i>Situation im Fach</i>  | 137 |
|          | <i>Wege zur Promotion</i>   | 138 |
|          | <i>Integration in den wissenschaftlichen Alltag während der Promotion</i>               | 138 |
|          | <i>Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen</i>                                  | 138 |
|          | <i>Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien</i>                                      | 139 |
|          | <i>Unterstützungsstrukturen für Frauen auf dem Weg zur Promotion –<br/>Empfehlungen</i> | 139 |
|          | <i>Zusammenfassende Einschätzung</i>  | 139 |
| 3.3      | Resümee – Promotionsförderung und Geschlecht in der Biologie                            | 140 |
| <b>4</b> | <b>Situation in der Erziehungswissenschaft bzw. in der Soziologie</b>                   | 143 |
| 4.1      | Geschlechterverhältnisse im Datenüberblick  | 143 |
| 4.1.1    | Technische Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig                                | 143 |
|          | <i>Situation im Fach</i>  | 143 |
|          | <i>Studienabschlüsse und Promotionen</i>  | 144 |
|          | <i>Graduiertenförderungsstipendien</i>  | 145 |
| 4.1.2    | Georg-August-Universität Göttingen  | 147 |
|          | <i>Situation im Fach</i>  | 147 |
|          | <i>Studienabschlüsse und Promotionen</i>  | 148 |
|          | <i>Graduiertenförderungsstipendien</i>  | 149 |
| 4.1.3    | Universität Hannover  | 149 |
|          | <i>Situation im Fach</i>  | 149 |
|          | <i>Studienabschlüsse und Promotionen</i>  | 151 |
|          | <i>Graduiertenförderungsstipendien</i>  | 152 |
| 4.1.4    | Zusammenfassung   | 153 |
| 4.2      | Einschätzungen der Expertinnen und Experten   | 154 |
| 4.2.1    | Erziehungswissenschaft an der Universität D   | 154 |
|          | <i>Situation im Fach</i>  | 154 |
|          | <i>Wege zur Promotion</i>   | 154 |
|          | <i>Integration in den wissenschaftlichen Alltag während der Promotion</i>               | 155 |
|          | <i>Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen</i>                                  | 156 |
|          | <i>Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien</i>                                      | 156 |
|          | <i>Unterstützungsstrukturen für Frauen auf dem Weg zur Promotion –<br/>Empfehlungen</i> | 157 |
|          | <i>Zusammenfassende Einschätzung</i>  | 158 |
| 4.2.2    | Erziehungswissenschaft an der Universität E   | 159 |
|          | <i>Situation im Fach</i>  | 159 |
|          | <i>Wege zur Promotion</i>   | 160 |
|          | <i>Integration in den wissenschaftlichen Alltag während der Promotion</i>               | 161 |
|          | <i>Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen</i>                                  | 162 |
|          | <i>Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien</i>                                      | 163 |
|          | <i>Unterstützungsstrukturen für Frauen auf dem Weg zur Promotion –</i>                  |     |

|             |   |     |
|-------------|---|-----|
|             | <i>Empfehlungen</i>   | 163 |
|             | <i>Zusammenfassende Einschätzung</i>  | 164 |
| 4.2.3       | Soziologie an der Universität F   | 166 |
|             | <i>Situation im Fach</i>  | 166 |
|             | <i>Wege zur Promotion</i>   | 166 |
|             | <i>Integration in den wissenschaftlichen Alltag während der Promotion</i>                     | 167 |
|             | <i>Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen</i>  | 168 |
|             | <i>Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien</i>  | 168 |
|             | <i>Unterstützungsstrukturen für Frauen auf dem Weg zur Promotion –<br/>Empfehlungen</i>       | 169 |
|             | <i>Zusammenfassende Einschätzung</i>  | 170 |
| 4.3         | Resümee – Promotionsförderung und Geschlecht in der<br>Erziehungswissenschaft bzw. Soziologie | 172 |
| <b>IV</b>   | <b>ERGEBNISSE UND PERSPEKTIVEN – ABSCHLIEßENDE<br/>BEMERKUNGEN</b>                            | 175 |
| <b>V</b>    | <b>LITERATUR</b>  | 183 |
| <b>VI</b>   | <b>TABELLENVERZEICHNIS</b>  | 187 |
| <b>VII</b>  | <b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS</b>  | 193 |
| <b>VIII</b> | <b>ANHANG</b>   | 197 |
| 1           | Tabellen  | 199 |
| 2           | Gesetz und Erlass   | 205 |
| 3           | Interviewleitfäden  | 215 |

## Vorwort

Deutschland bildet mit der Promotionsquote von 35 % Frauen im EU-Vergleich das Schlusslicht. In den meisten anderen Ländern sind Frauenanteile an den Promotionen von über 40 % erreicht, in Italien und Portugal sogar von über 50 %. In Deutschland dagegen klafft nach wie vor eine beträchtliche Lücke zwischen der Zahl der Absolventinnen akademischer Studiengänge (in Niedersachsen 53 % in 2001) und der Zahl der weiblichen Promovierten (36 %).

Die Promotionsquote liegt also um ein Drittel niedriger als aufgrund der Absolventenquote zu erwarten gewesen wäre. Wie kommt es zu diesem Dropout? Welche Rolle spielt dabei die Förderpolitik, etwa die Vergabe von Stipendien des Landes Niedersachsen? Um Fragen wie diese zu untersuchen, hat das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur von 2001 bis 2003 Mittel für die Durchführung des Forschungsprojektes „Promotionsförderung und Geschlecht“ bereitgestellt und an die Carl von Ossietzky Universität vergeben.

Bereits 1998 hat der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung die unterschiedliche Promotionsintensität von Frauen und Männern eingehend thematisiert: Frauen schließen die Promotion zwar ab, entschieden sich aber dann für andere Tätigkeitsfelder, da es für sie keine ausreichende Anerkennung und Bestätigung im Feld gebe. Er hielt eine gezielte Ermutigung von Frauen insbesondere in der Promotionsphase für erforderlich, um ein Dropout zu verhindern.

Sowohl der ETAN-Bericht „Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality“ der EU-Kommission aus dem Jahr 2000 wie auch der Bericht der Bund-Länder-Kommission „Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit“ aus dem Jahr 2000 empfahlen, Forschungsprojekte zu unterstützen, die die Verfahren der Feststellung der Qualität im Hinblick auf die Vergabe von Stellen und Stipendien wissenschaftlich untersuchen.

Deshalb hat sich das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur entschlossen, das Projekt „Promotionsförderung und Geschlecht“ zu fördern, um hinsichtlich eines zentralen Ausschnitts der wissenschaftlichen Karriere weitere Erkenntnisse – insbesondere auch zur Wirkungsweise der Graduiertenförderung – zu erhalten.

Ich würde es sehr begrüßen, wenn die Ergebnisse und Befunde des Projektes in den niedersächsischen Hochschulen nachhaltige Beachtung finden und zu produktiven Diskussionen führen, um systematisch geschlechtergerechte Instrumente und Strategien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu entwickeln.

Lutz Stratmann  
Niedersächsischer Minister für Wissenschaft und Kultur  
Hannover im Juli 2004

## Einleitung

Diskussionen über Karrieren von Frauen im Hochschulbereich sind seit Jahren Bestandteil der wissenschaftspolitischen Debatte auf nationaler wie internationaler Ebene. Bundesdeutsche Hochschulen – so auch niedersächsische Hochschulen – sind durch eine in den letzten Jahren deutlich gestiegene Präsenz von Frauen gekennzeichnet, die sich aber bezogen auf berufliche Positionen fast ausschließlich auf die unteren Stufen der Karriereleiter bezieht. Mit jeder Qualifikationsstufe sinkt der Frauenanteil, sodass im Jahr 2001 lediglich 12,9 % der Professuren an niedersächsischen Hochschulen<sup>1</sup> mit Frauen besetzt waren. Der erste deutliche Rückgang des Frauenanteils ist beim Übergang zur Promotion (35,9 %) feststellbar. Auf diese Phase richtet sich das Interesse unserer Untersuchung.

Ausschlaggebend für den erfolgreichen Abschluss einer Promotion sind u. a. die universitären institutionellen Rahmenbedingungen, unter denen sich Absolventinnen und Absolventen für eine Promotion entscheiden und anschließend ihre Dissertation bearbeiten. Ausgewählte universitäre Unterstützungsstrukturen rückten deshalb in den Fokus dieser Studie, die sich im Folgenden auf zwei wesentliche Förderformen auf dem Weg zur Promotion konzentriert:

- Stipendien im Rahmen der vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur vergebenen Graduiertenförderung und
- befristete wissenschaftliche Mitarbeiterstellen<sup>2</sup> mit dem Ziel der Promotion

Im Zentrum stehen die Fragen: Treten bei der Anwendung dieser Förderformen an niedersächsischen Hochschulen geschlechtsspezifische Unterschiede auf und tragen diese zu einem Frauenanteil an den Promotionen bei, der deutlich unter dem Frauenanteil an den Studienabschlüssen liegt? Welche Veränderungsperspektiven sind sinnvoll?

Die vorliegende Untersuchung stützt sich auf die Auswertung von quantitativem Datenmaterial sowie auf Interviews mit Expertinnen und Experten an allen niedersächsischen Hochschulen mit Ausnahme der Fachhochschulen. In einer ersten Erhebungsphase wurden die Hochschulfrauenbeauftragten sowie mit der Graduiertenförderung befasste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

---

1 Quelle: Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Referat 22A. Fachhochschulen sind nicht einbezogen.

2 Im Folgenden wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit die Bezeichnung wissenschaftliche Mitarbeiterstellen statt wissenschaftliche Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen gewählt.

aus den zentralen Verwaltungen befragt. In der zweiten Phase erfolgte eine vertiefende Untersuchung der Fächergruppen Biologie, Mathematik sowie Erziehungswissenschaft und Soziologie an den Universitäten TU Braunschweig, Göttingen und Hannover. In dieser Phase wurden Interviews mit den dezentralen Frauenbeauftragten und weiteren Expertinnen und Experten des jeweiligen Faches, in der Mehrzahl Hochschullehrenden, geführt.

Zwei zentrale Ergebnisse seien vorweg genannt: Systematisch geschlechtsspezifisch aufbereitete Zahlen zu Studienabschlüssen, Promotionen und wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen lagen an den Universitäten kaum bzw. sehr lückenhaft vor. Um ein einigermaßen vollständiges Bild zu erhalten, waren umfangreiche Recherchen in den verschiedenen Abteilungen der Hochschulen notwendig. Unser Fazit: Wenn die Universitäten die vom Land Niedersachsen unterstützte Strategie des Gender Mainstreaming erfolgreich einsetzen wollen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, ist die kontinuierliche Sammlung, Aufbereitung und Veröffentlichung geschlechtsspezifischer Daten auch zum Themenkomplex „wissenschaftlicher Nachwuchs“ eine notwendige Voraussetzung.

Ein zweiter Befund: In der aktuellen Debatte um die Reform auch der niedersächsischen Graduiertenausbildung werden Graduiertenkollegs aufgrund ihres Beitrags zu einer besseren Strukturierung der Doktorandenausbildung und aufgrund ihrer interdisziplinären Ausrichtung als *die* zukunftsweisende Form der Promotionsförderung diskutiert. Auch im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurde von einem Großteil der Befragten auf Graduiertenkollegs als sinnvolle und auszuweitende Förderform hingewiesen. Aus Sicht der von uns befragten Expertinnen und Experten können Graduiertenkollegs die Promotionsförderung auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen und durch Graduiertenförderungsstipendien jedoch nicht ersetzen. Flexible Promotionsförderangebote, die eine zügige Erarbeitung einer Dissertation ermöglichen, erscheinen sinnvoll, um vielfältigen Lebensentwürfen und auch der Bandbreite gewählter Promotionsthemen gerecht zu werden. Gerade dazu können Graduiertenförderungsstipendien, sofern sie in ihrer Ausstattung verbessert werden, einen wichtigen Beitrag leisten.

In der vorliegenden Studie werden neben einer detaillierten Bestandsaufnahme zweier Promotionsförderungsformen an niedersächsischen Hochschulen mögliche hochschul- und gleichstellungspolitische Interventionen in Richtung einer geschlechtergerechten, systematischen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Blick genommen.

Eine wesentliche Basis dieser Untersuchung bildeten die Interviews mit den Frauenbeauftragten, den Mitarbeiterinnen in den Frauenbüros, mit Ange-

stellten der Hochschulverwaltungen und mit Hochschullehrenden, die uns ihre Expertise bereitwillig zur Verfügung stellten. Ihnen allen gilt unser herzlicher Dank. Zudem danken wir dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur für die finanzielle Förderung, die das Projekt möglich machte, und insbesondere Frau Dr. Barbara Hartung als Leiterin des Referats Chancengleichheit (22A) im Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur für ihre konstruktive Begleitung.

**Teil A**  
**Ergebnisse der Studie –**  
**Kurzfassung**



# 1 Ausgangslage und Forschungsfragen

Obwohl heute bundes- wie niedersachsenweit mehr Frauen als Männer ein Hochschulstudium aufnehmen, ist im weiteren Verlauf von Hochschulkarrieren eine ständige Abnahme des Frauenanteils zu beobachten. Der Männeranteil in den verschiedenen Stadien der wissenschaftlichen Laufbahn nimmt mit jeder Karrierestufe zu, bis er bei den Professuren fast 90 % erreicht. Der Frauenanteil dagegen sinkt mit jeder Qualifikationsstufe ab. Die Situation ist durch eine insgesamt immer weiter auseinanderklaffende Schere gekennzeichnet. Der erste deutliche Rückgang des Frauenanteils ist beim Übergang zur Promotion feststellbar. Dort liegt der Anteil der Frauen bei 35,9 %. (Vgl. B II, Abb. 1.1)

Das Interesse unserer Untersuchung richtet sich auf die Unterstützungsstrukturen auf dem Weg zur Promotion. Ein bedeutendes Element dieser Unterstützungsstrukturen stellen die universitären institutionellen Rahmenbedingungen dar, die auf geschlechtsspezifische Unterschiede hin beleuchtet werden. Die Studie konzentriert sich dabei auf zwei wesentliche Förderformen:

- Stipendien im Rahmen der vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur vergebenen Graduiertenförderung und auf
- befristete wissenschaftliche Mitarbeiterstellen (BAT IIa) mit dem Ziel der Promotion

Die Forschungsfragen lauten: Treten bei der Anwendung dieser Förderformen an niedersächsischen Hochschulen geschlechtsspezifische Unterschiede auf und tragen diese zu einem Frauenanteil an den Promotionen bei, der deutlich unter dem Frauenanteil an den Studienabschlüssen liegt? Welche Veränderungsperspektiven sind sinnvoll?

## 2 Methode

Die Untersuchung stützt sich auf die Auswertung von statistischem Datenmaterial sowie auf Interviews mit Expertinnen und Experten an allen niedersächsischen Hochschulen. In einer ersten Erhebungsphase wurden die Hochschulfrauenbeauftragten sowie die mit den Graduiertenförderungsstipendien befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den zentralen Verwaltungen befragt. Die zweite Phase konzentrierte sich auf die Fächergruppen Biologie, Mathematik sowie Erziehungswissenschaft und Soziologie und zwar an den Universitäten Göttingen und Hannover sowie an der TU Braunschweig. In dieser Phase erfolgten Interviews mit den dezentralen Frauenbeauftragten und weiteren Expertinnen und Experten des jeweiligen Faches.

### 3 Promovieren an niedersächsischen Hochschulen – geschlechtsspezifische Befunde

Bei der Betrachtung der Promotionen an niedersächsischen Hochschulen fällt zunächst auf, dass sich die einzelnen Fächer bezüglich der Anzahl der Promotionen bzw. bezüglich ihrer Promotionsquoten deutlich unterscheiden<sup>1</sup> (vgl. B II, Tab. 1.1). In der Chemie und der Medizin, zwei Fächern bzw. Fächergruppen mit hohen Promotionsquoten, ist die Promotion selbstverständlicher Bestandteil der Ausbildung und eine wichtige Qualifikation und Berufseintrittspforte. Besonders in der Chemie wird der wissenschaftlichen Forschung durch Promovierende ein hoher Stellenwert beigemessen. Doktorarbeiten sind hier elementarer Bestandteil für die Weiterentwicklung des Faches und es stehen ausreichend Drittmittel zur Verfügung (vgl. Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen 1999).

Für die mittlere Gruppe von Fächern, das sind Physik, Biologie, Maschinenbau und Elektrotechnik trifft auch noch bedingt zu, was für die erste Gruppe gilt. Auch hier stehen i. d. R. verhältnismäßig viele Drittmittel zur Finanzierung von Doktorarbeiten bereit. Die Promotionsquote ist hier jedoch schon deutlich niedriger, da sich für Absolventinnen und Absolventen auch ohne Promotion i. d. R. gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt ergeben. In der dritten Gruppe mit der Mathematik sowie den Sozial-, Literatur- und Sprachwissenschaften, den Erziehungs- und Wirtschaftswissenschaften stellt die Promotion keine für berufliche Laufbahnen notwendige Qualifikation dar, sondern ist eine zusätzliche Qualifikation, die den Zugang zu statushöheren und prestigeträchtigeren beruflichen Positionen eröffnen kann. Zudem werden im Vergleich zu den Naturwissenschaften nur wenig Drittmittel eingeworben und ein großer Teil der Finanzierung von Dissertationen erfolgt durch Stipendien (vgl. Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen 1999).

Analysiert man die einzelnen Fächergruppen nach der Höhe der Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen an den Studienabschlüssen und an den Promotionen für den Zeitraum von 1995 bis 2000, so zeigt sich, dass die literatur-, erziehungs- und geistes- sowie sozialwissenschaftlichen Fächergruppen die größte Diskrepanz aufweisen (vgl. B II, Abb. 1.5). In der Biologie, die ebenfalls mit fast 60 % einen hohen Frauenanteil an den Studienabschlüssen

---

1 Die Promotionsquoten errechnen sich aus dem Anteil der Promotionen an den Studienabschlüssen desselben Zeitraums, wobei hier nur die Abschlüsse zugrundegelegt wurden, an die sich eine Promotion anschließen kann, also Diplom, Magister sowie Lehramt an Gymnasien und weiterführenden Schulen. Der Wissenschaftsrat verwendet hier den Begriff „Promotionsintensität“ und bezieht sich dabei auf Abschlüsse, die drei bis fünf Jahre zurückliegen, vgl. Wissenschaftsrat 2002.

zeigt, ist der Unterschied zum Anteil an den Promotionen ebenfalls recht hoch. In der Fächergruppe Mathematik/Informatik erscheint die Differenz zwischen 19,8 % und 17,8 % fast irrelevant. Diese geringe Differenz ist aber hauptsächlich durch den hohen Anteil promovierter Frauen in der Informatik bedingt. In der Mathematik allein (d. h. an den Universitäten Hannover, Göttingen, Oldenburg und TU Braunschweig) liegt der Frauenanteil an den Studienabschlüssen bei 32,2 %, an den Promotionen dagegen nur bei 20 %.

Die Tatsache, dass sich der Frauenanteil an den Studienabschlüssen in der Medizin kaum von ihrem Anteil an den Promotionen unterscheidet, ist auf den relativ geringen Aufwand für eine Promotion zurückzuführen. Die Promotion erfolgt oft gleichzeitig mit der Approbation und bedarf keiner gesonderten finanziellen Förderung.

Statistisch fallen der hohe Frauenanteil an den Studienabschlüssen wie Promotionen sowie die hohe Promotionsquote in der Medizin deutlich ins Gewicht: Unter Einbezug der Medizin liegt der Frauenanteil an den Promotionen in zwölf ausgewählten Fächergruppen in den Jahren 1995 bis 2000 bei durchschnittlich 34,6 %. Betrachten wir den Frauenanteil an den Promotionen ohne die Medizin, so liegt dieser nur noch bei 26 %. (Der Männeranteil an den Promotionen erhöht sich entsprechend auf 74 %.)

Wie sieht es nun mit der zeitlichen Entwicklung des Anteils promovierter Frauen in den vergangenen zehn Jahren aus? Den Statistiken der Bund-Länder-Kommission ist zu entnehmen, dass bundesweit seit 1992 der Frauenanteil an den Promotionen um knapp sieben Prozent (von 28,9 % auf 35,5 % im Jahr 2001) gestiegen ist. Allerdings hat der Frauenanteil an den Studienabschlüssen ebenso zugenommen. Somit ist die Differenz zwischen dem Anteil der Frauen an den Promotionen und an den Studienabschlüssen unverändert geblieben. Diese Tendenz zeigt sich auch im Vergleich einzelner Fächergruppen und gilt sowohl bundesweit als auch für Niedersachsen.<sup>2</sup>

In den meisten Fächern promovieren deutlich weniger Frauen, als es ihrem Anteil an den Studienabschlüssen entsprechend zu erwarten wäre. Warum ist das so? Auffallend ist, dass gerade in jenen Fächern, die als typische Frauenfächer gelten und die dementsprechend gekennzeichnet sind durch einen hohen Anteil von Frauen an den Studienabschlüssen, der Frauenanteil an den Promotionen besonders gering ist. Für die geistes-, sozial- und erziehungswissenschaftlichen Fächer gilt i. d. R., dass der Einstieg in den Beruf auch ohne Promotion möglich ist, eine Promotion jedoch den Zugang zu statushöheren und prestigeträchtigeren Positionen eröffnet und zugleich

---

<sup>2</sup> Vgl. Bund-Länder-Kommission 2003. Das gilt besonders für Tiermedizin und Jura vor Medizin und Ingenieurwissenschaften.

weniger durch Drittmittel finanzierte Stellen zur Verfügung stehen. Damit entsteht eine Situation, in der Konkurrenz unter den potentiellen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern eine große Bedeutung erhält und sich zu Ungunsten der Frauen auswirken kann. Zudem könnte in diesen Fächern die relative Offenheit bei der Bestimmung von Leistungskriterien mit dazu beitragen, dass traditionelle geschlechterspezifische Zuschreibungen wirksam werden, durch die Frauen in geringerem Maße zur Promotion ermutigt werden als Männer. Diese Vermutung wird gestützt durch eine in der Schweiz durchgeführte Untersuchung von Regula Julia Leemann (2002a, 2002b).

Den Aussagen der befragten Fachexpertinnen und -experten bezogen auf die Fächer Soziologie, Erziehungswissenschaft, Biologie und Mathematik ist zu entnehmen, dass die geringe Promotionsquote von Frauen auf einem Zusammenspiel zwischen der eher distanzierten Haltung von Frauen zur Promotion einerseits und einer teilweise für Frauen wenig förderlichen und wenig Anerkennung stiftenden Fachkultur andererseits beruht. Nicht zuletzt spielen die geringe Präsenz von Frauen unter den Lehrenden eine wichtige Rolle. Diese Faktoren erschwerten für Frauen eine positive Identifikation mit der wissenschaftlichen Karriere und auch eine selbstbewusste Präsentation der eigenen Fähigkeiten sowie die Durchsetzung eigener Interessen. Hinzu komme die mit der Hochschulkarriere verbundene unsichere, weil sozial nicht abgesicherte Perspektive, die Frauen von der Entscheidung zur Promotion abhalte. Direkte Diskriminierung sei kaum mehr festzustellen. Dennoch gibt es nach den Einschätzungen der Befragten subtil wirkende Mechanismen, über die sich geschlechtsspezifische Auswahlprozesse bezogen auf Promotionen durchsetzen. Dazu gehören Ausgestaltungen von Fachkulturen, in denen Vorstellungen von Wissenschaft eng mit Bildern von Männlichkeit verknüpft sind. Dadurch werden Frauen eher ausgeschlossen, als zu aktiver Mitarbeit eingeladen.

## **4 Graduiertenförderungsstipendien des Landes Niedersachsen**

### **4.1 Vergabep Praxis und geschlechtsspezifische Verteilung der Stipendien**

Bei den Graduiertenförderungsstipendien handelt es sich um vom Land Niedersachsen vergebene Stipendien, die an den Hochschulen ein- bis zweimal im Jahr ausgeschrieben werden (vgl. Gesetzestext im Anhang). Die Summe der an jeder Hochschule zur Verfügung stehenden Graduiertenförderungsstipendien variiert erheblich zwischen den einzelnen Hochschulen und wird aus den Studienabschlusszahlen des Vorjahres berechnet. An den größeren Hochschulen sind es ca. 15 bis 20 Stipendien, die pro Jahr vergeben werden. Dort erfolgt i. d. R. auf Fachbereichsebene eine Vorauswahl der Anträge, die anschließend in Form einer Listung an das zentrale Entscheidungsgremium der Hochschule weiter geleitet wird. An den kleinen Hochschulen werden die Anträge samt Gutachten direkt an das jeweilige zentrale Gremium gegeben.

Die Vergabep Praxis der Graduiertenförderungsstipendien wird von den Befragten mehrheitlich als sinnvoll formalisiert und transparent bezeichnet. Bei der Auswahl der Anträge werden zunächst die offiziellen Kriterien des Gesetzestextes zur Vergabe der Graduiertenförderungsstipendien angewandt und durch zusätzliche Kriterien ergänzt. Auf die Umsetzung einer geschlechterparitätischen Vergabe wird nach Einschätzung der Expertinnen und Experten an den meisten Hochschulen geachtet. Nur gelegentlich in den zurückliegenden Jahren sahen einige Frauenbeauftragte Anlass zur Intervention, um Benachteiligungen von Frauen zu vermeiden. Als zusätzliches, gesetzlich zu verankerndes Vergabekriterium wurde von einigen Frauenbeauftragten die Berücksichtigung von Themen der Frauen- und Geschlechterforschung angeregt.

Der Frauenanteil an den Geförderten lag zu Beginn der 90er Jahre noch deutlich unter der Hälfte, hat sich seitdem aber auf 58,5 % im Jahr 2001 erhöht (vgl. B II, Abb. 2.2.1). Auffällig ist der Anstieg in den Jahren 1996 bis 1998. Dies ist nach Auskunft der Befragten u. a. auf einen Erlass des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur vom April 1996 zurückzuführen, demzufolge die Stipendien zu gleichen Teilen an Frauen und

Männer vergeben werden sollten.<sup>3</sup> Es ist deutlich, wie unmittelbar der Erlass Wirkung gezeigt hat.

Auch die Betrachtung der Bewilligungsquoten der an sechs niedersächsischen Hochschulen im Zeitraum von 1991 bis 2001 eingereichten Anträge zeigt die vermehrte Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe der Stipendien der Landesgraduierföderung (vgl. B II, Abb. 2.2.2).

Ungeföhur die Hölftu aller Stipendienantröge wurde bewilligt. Bei den Frauen betrug die Bewilligungsquote 54,7 %, bei den Mönnern erhielten 43,6 % der Antragsteller ein Stipendium. Allerdings haben deutlich weniger Frauen einen Antrag gestellt. Die hohen Bewilligungsquoten zeigen sich auch im Vergleich einzelner Fächergruppen:

In den Fächern Mathematik/Informatik fällt der Unterschied zwischen den Bewilligungsquoten von Frauen (63,6 %) und Mönnern (62,5 %) deutlich geringer aus als in den anderen hier genannten Fächergruppen (vgl. B II, Abb. 2.2.3). Besonders hoch ist der Unterschied in der Biologie, wo über die Hölftu aller Antröge von Frauen bewilligt wurde, aber nur 23,7 % der Antröge von Mönnern. Die Tatsache, dass 66,3 % der von Biologen gestellten Antröge „durchfielen“ erscheint erstaunlich.<sup>4</sup> Denkbar wöre, dass sich die im Sinne der Fachkultur besser qualifizierten Mönner auf die in der Biologie generell zahlreich vorhandenen wissenschaftliche Mitarbeiterstellen beworben haben, sodass sich lediglich in dieser Hinsicht weniger qualifizierte Mönner für ein Stipendium interessierten.

Die verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Graduierföderungsstipendien ist nach Einschätzung der Expertinnen und Experten als Auswirkung verschiedener zusammenwirkender Faktoren zu verstehen: Erstens zeigen frauenfödernde Instrumente (Frauenföderpläne und –richtlinien) deutliche Wirkung, ebenso der zuvor erwöhnte Erlass des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur. Zweitens weisen die Stipendienantröge von Frauen nach Einschätzung der Befragten hohe Qualität auf und finden deshalb Berücksichtigung. Drittens seien die Föderbedingungen von entscheidender Bedeutung. Der geringe Föderbetrag von 620 €, der seit 1984 niemals angehoben wurde sowie weitere wenig günstige Rahmenbedingungen (z. B. die Anrechnung des Gehalts des Ehepartners oder der Ehepartnerin bei der Bestimmung der endgültigen Födersumme und die Einschränkung des Zuverdienstes) lassen die niedersächsischen Graduierfö-

---

3 Erlass des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur vom 04.04.1996: „Die Stipendien sollten zu gleichen Teilen an Frauen und Mönner vergeben werden.“

4 Biologen stellten im Untersuchungszeitraum 59 Antröge, Biologinnen stellten 78 Antröge.

förderungsstipendien im Vergleich zu anderen Förderformen weniger attraktiv erscheinen.

## **4.2 Bedeutung der niedersächsischen Graduiertenförderungsstipendien als Instrument der Promotionsförderung von Frauen**

Zwischen den niedersächsischen Hochschulen zeigen sich deutliche Unterschiede in den Abschlussquoten<sup>5</sup> der durch niedersächsische Graduiertenförderungsstipendien geförderten Stipendiatinnen und Stipendiaten (vgl. B II, Abb. 2.3.1). Die Medizinische Hochschule Hannover sowie die Universitäten Hildesheim, Oldenburg, Göttingen und die Hochschule für Musik und Theater in Hannover weisen relativ hohe Abschlussquoten auf. Die durchschnittliche Abschlussquote an den acht untersuchten Hochschulen liegt bei 58,6 %. Vergleicht man diese mit denen der Stiftungen (Villigst 90 %, Heinrich Böll 80 %, Friedrich Ebert 75 % und Hans Böckler 65 %)<sup>6</sup>, so ist die Abschlussquote der durch Graduiertenförderungsstipendien Geförderten vergleichsweise gering, in Anbetracht der besonderen Förderbedingungen (z. B. der geringen Fördersumme, der häufig fehlenden institutionellen Einbindung etc.) jedoch positiv zu bewerten.

An manchen Hochschulen werden die Graduiertenförderungsstipendien von den Befragten als eine wichtige Unterstützung für Promovierende beschrieben, die entscheidend zur Fertigstellung einer Dissertation beitragen. An anderen Hochschulen – an denen aufgrund von mehr Haushaltsstellen, Drittmittelprojekten und weiteren Stipendien eine größere Auswahl an Fördermöglichkeiten zur Verfügung steht – wird die Landesgraduiertenförderung eher als Überbrückungslösung verstanden, die im Zusammenspiel mit diesen genannten anderen Förderungen zum erfolgreichen Abschluss der Promotion führen *kann*. An diesen Hochschulen finden sich niedrigere Abschlussquoten.

Nachdenklich macht die größtenteils geringere Abschlussquote von Frauen. Mit Ausnahme der HMT Hannover und der HBK Braunschweig beenden weniger Frauen als Männer ihre Dissertation mithilfe von Graduiertenförderungsstipendien. Zur Begründung liegen keine eindeutigen Aussagen vor, da

---

5 Die Abschlussquote bezeichnet den Anteil der durch Graduiertenförderungsstipendien geförderten Stipendiatinnen und Stipendiaten, die ihre Promotion abgeschlossen haben, an den Geförderten. Einbezogen wurden in diesem Fall auch die Promovierenden, die ihre Promotion noch ein bis zwei Jahre nach Ablauf des Förderzeitraums abschlossen.

6 Quelle : <http://www.boeckler.de/studienfoerderung/stips/promo/lk/auswahl-stiftung.htm>

Ursachen für Abbrüche von Dissertationen nicht erfasst werden. Die Gründe dafür mögen in komplexeren Lebensentwürfen bzw. Zuständigkeiten von Frauen liegen, etwa in der Anforderung, Familientätigkeit und wissenschaftliche Tätigkeit miteinander zu vereinbaren, aber auch in einer geringeren Einbindung in universitäre Unterstützungsstrukturen.

### **4.3 Empfehlungen zur Verbesserung der Graduiertenförderungsstipendien**

Stipendiatinnen und Stipendiaten erhalten monatlich einen Basisbetrag von 620 € zuzüglich Sachkostenzuschuss und dürfen bis zu vier Stunden wöchentlich arbeiten und hinzuverdienen. In der derzeitigen Form gewähren Graduiertenförderungsstipendien keine genügende soziale Absicherung der Geförderten: Der seit 20 Jahren unveränderte Förderbetrag von 620 € sowie die Einschränkung des zusätzlichen Gelderwerbs ermöglichen kaum eine Existenzsicherung – zumindest für Stipendiatinnen und Stipendiaten, die über keine weiteren Mittel der Absicherung des Lebensunterhalts verfügen. Auch die Anrechnung des Ehegatteneinkommens auf das Stipendium schließt etliche als förderungswürdig eingeschätzte Personen von der Förderung aus und ist somit besonders aus der Sicht von Frauen zu kritisieren. Laut Aussage der Expertinnen und Experten lassen sich diese Rahmenbedingungen an vielen Punkten verbessern. Dazu gehören:

- Anhebung des finanziellen Basisbetrags auf mindestens ein existenzsicherndes Grundgehalt bzw. Angleichung an außeruniversitäre Stiftungen
- Unabhängigkeit des Fördersatzes vom Einkommen des Ehegatten bzw. Erhöhung des jährlichen Freibetrags auf über 12.300 €
- Erhöhung der erlaubten zusätzlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf acht bis zehn Stunden zur Absicherung des Lebensunterhalts bzw. die Möglichkeit zur Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft
- Verlängerung der Stipendienlaufzeit auf bis zu fünf Jahre
- Einrichtung von Stipendien für Teilzeitpromovierende, um Geförderten zu ermöglichen, Familie und Beruf zu vereinbaren
- Verbleib der von den Geförderten zurückgegebenen Mittel an den Hochschulen zur direkten und effektiven Weiterverwendung in der Landesgraduiertenförderung bzw. in der universitären Promotionsförderung

Neben der besseren finanziellen bzw. sozialen Absicherung beziehen sich die Verbesserungsvorschläge auf die Arbeitsbedingungen und den Erwerb von zusätzlichen Qualifikationen im Zusammenhang eines Stipendiums. Auf Graduiertenförderungsstipendien Promovierende sind häufig nicht ausreichend in universitäre Strukturen eingebunden. Das Promovieren erfolgt nicht selten in individuell gestalteten Arbeitsprozessen. Damit entfallen Einbindungen in wissenschaftliche Diskussionszusammenhänge, die auch auf weitere berufliche Perspektiven im Wissenschaftsbereich vorbereiten können. Dementsprechend lauten die Empfehlungen:

- Bereitstellung eines Arbeitsplatzes (entsprechend der Ausstattung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle)
- gesetzliche Vorgabe zum verbindlichen Einbezug der Geförderten in die Aufgaben des Hochschulpersonals (Lehre, Weiterbildung in Hochschuldidaktik, Gremienbeteiligung)
- umfassende Betreuung, die bereits in der Bewerbungsphase der Stipendiatinnen und Stipendiaten einsetzt und mit Abschluss der Förderung nicht beendet sein sollte
- Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit, z. B. die Bekanntgabe der Arbeitsergebnisse der Geförderten

Die genannten Verbesserungsvorschläge könnten zu einer effektiveren Nutzung der Graduiertenförderungsstipendien beitragen und damit auch zur effizienteren Promotionsförderung von Frauen durch die Stipendien.

## **5 Geschlechtsspezifische Befunde zur Förderung von Promovierenden auf befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen – Daten und Einschätzungen**

Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen spielen neben Stipendien eine maßgebliche Rolle bei der Nachwuchsförderung. Die Mehrzahl der befragten Expertinnen und Experten beurteilt wissenschaftliche Mitarbeiterstellen als attraktivste Form der Förderung für promovierende Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere planen – wenn die institutionelle Einbindung die zügige Anfertigung der Dissertation zulässt und nicht mit einer Überlastung durch qualifikationsfremde Aufgaben verbunden ist.

Die technischen Universitäten weisen im Vergleich die höchste Stellenzahl insbesondere bei den durch Drittmittel geförderten Stellen auf. Die künstlerischen Hochschulen haben dagegen nur eine geringe Anzahl von bis zu zehn wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen (vgl. B II, Abb. 3.2.1).

Fasst man die uns vorliegenden Zahlen der niedersächsischen Hochschulen zusammen, so beträgt der Anteil der Männer, die auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen beschäftigt waren 66,7 %, der Anteil der von Frauen besetzten Stellen lag bei einem Drittel. *Eine* mögliche Erklärung besteht darin, dass sich hier der hohe Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern niederschlägt, in denen der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen und Promotionen gering ist.

Einige Hochschulen weisen indessen eine geschlechtergerechte paritätische Verteilung der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen auf: Die Universität Hildesheim zeigt einen Frauenanteil von 69,1 %; bei der Verteilung der Drittmittelstellen liegt der Frauenanteil sogar bei 72 %. Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen finden sich dort mehrheitlich in geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern und sind überwiegend mit Frauen besetzt. Die von uns befragten Expertinnen und Experten führten den hohen Frauenanteil auf den hohen Anteil qualifizierter Frauen bei den Studienabschlüssen zurück, der im Vergleichsjahr bei 60,7 % lag. Außerdem würden durch die Präsenz und Einflussnahme der Frauenbeauftragten wissenschaftliche Mitarbeiterstellen geschlechtergerecht bzw. mit Frauen besetzt. Die mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle verbundenen anfallenden Aufgaben wie Gremienarbeit und Lehre werden allerdings als starke Belastungen während der Promotionsphase beschrieben.

Auch an der Universität Lüneburg wird die nahezu geschlechterparitätische Verteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen (mit einem Frauenanteil von 45,5 %) auf die aktive Gleichstellungsarbeit und Nachwuchsförderung innerhalb der Universität zurückgeführt.

An der Tiermedizinischen Hochschule Hannover wird der hohe Frauenanteil von 63,9 % bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen auf das deutlich gewachsene Interesse von Frauen an einer wissenschaftlichen Laufbahn zurückgeführt. Bereits der Frauenanteil an den Abschlüssen liegt bei etwa 70 %. Zudem verfolgt die Universität das Ziel, insbesondere den Frauenanteil an den Professuren zu erhöhen und stellt nach Angaben des Frauenbüros seit dem Jahr 2001 einen Finanztopf zur Förderung und Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zur Verfügung, der auch für die Finanzierung von Mitarbeiterstellen, Reisekostenzuschüssen und Kongressgebühren genutzt wird.

An den künstlerischen Hochschulen ist die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen sehr klein und lässt kaum verallgemeinerbare Aussagen über die Geschlechterrelationen zu. Der Frauenanteil von 100 % an der Hochschule für Bildende Kunst Braunschweig (drei Stellen) ist jedoch ein Hinweis, dass an dieser kleinen Universität die als stark vernetzt und als kooperativ beschriebene Gleichstellungspolitik bei der Besetzung von Mittelbaustellen Frauen unterstützend wirkt. Zugleich wird dort angestrebt, vermehrt wissenschaftliche Mitarbeiterstellen zur Promotion zu schaffen, da eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung zunehmend auch auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt im Bereich der Medien- und Kunstwissenschaften an Bedeutung gewinnt.

Bei unserer Untersuchung an ausgewählten Hochschulen zeigten sich ebenfalls Beispiele für den Erfolg gleichstellungsorientierter Bemühungen. In einigen Fächern, die – wie die Mathematik – traditionell männlich geprägt und durch Frauendistanz gekennzeichnet sind, kann ein frauenförderliches Klima und eine ausdrückliche Bereitschaft zur Frauenförderung unter den Lehrenden dazu beitragen, dass der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen hoch ist.

Im Fach Erziehungswissenschaft ist an den von uns im Detail untersuchten Hochschulen eine geschlechterparitätische Verteilung bei den im Haushalt verankerten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zu finden. Aus der Sicht der Expertinnen spielen dabei zwei Faktoren eine Rolle. Erstens: Eine zunehmende Bereitschaft von Frauen zu promovieren und sich dafür auf wissenschaftliche Mitarbeiterstellen zu bewerben. Und zweitens: Die zunehmende Wirksamkeit der Gleichstellungsarbeit und Aufgeschlossenheit für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.

Hingewiesen wird aber auch auf die problematischen Aspekte von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen: Sie sind häufig mit Lehrverpflichtungen und Gremienarbeit verbunden und lassen daher wenig Zeit für die Anfertigung der Promotion.

Bei der Mehrzahl der Hochschulen liegt der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen jedoch deutlich unter dem der Männer – wir finden eine Spannweite von 19 % bis zu 38 %. Der geringe Frauenanteil auf den zur Promotion dienenden wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass insbesondere bei den Drittmittelstellen Auswahlprozesse wenig formalisiert sind, sodass informellen Beziehungen und persönlichen Einschätzungen möglicherweise mehr Spielraum geboten wird. So können sich geschlechtsspezifische Zuschreibungen durchsetzen, durch die Frauen in geringerem Maße als potentielle Mitarbeiterinnen wahrgenommen werden.

Zugleich weisen unsere Befunde darauf hin, dass die Promotionsförderung auf Drittmittelstellen zunehmend an Bedeutung gewinnt, u. a. da die Zahl der zur Verfügung stehenden Graduiertenförderungsstipendien sehr gering ist und Haushaltsstellen in zunehmendem Maße abgebaut werden. Dies kann zur Verstärkung der geschlechterungleichen Verteilung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen führen (vgl. B II, Abb. 3.2.3). Weitere Ursachen für die ungleiche Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen werden aus der Sicht der Expertinnen so beschrieben:

- Die Entscheidung über die Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen scheint auch geprägt zu sein durch Bezüge auf traditionelle Rollenverteilungen zwischen den Geschlechtern. So wurde berichtet, dass bei den Frauen ihre familiäre Situation, z. B. das Vorhandensein von Kindern, bei der Entscheidung über die Stellenbesetzung mit einbezogen wird, bei Männern jedoch nicht.
- Geschlechtsspezifische Auswahlprozesse finden zum Teil nicht bewusst statt. So werden Frauen als potentielle Kandidatinnen für Mitarbeiterstellen oft nicht wahrgenommen, da sie nicht an den von Männern dominierten wissenschaftlichen Netzwerken teilhaben.

Zudem wird beschrieben, dass Männer nicht nur bessere Zugangschancen zu wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen haben, sondern dabei auch häufiger als Frauen besser ausgestattete Stellen wie Planstellen bzw. Vollzeitstellen erhalten. Diese Einschätzungen können wir allerdings nicht durch Zahlen belegen. Die Empfehlungen der Expertinnen und Experten zur Verbesserung der Stellenbesetzungspraxis betonen im Besonderen Folgendes: Je mehr Transparenz bei der Stellenausschreibung und den Auswahlverfahren, desto größer die Chance einer geschlechtergerechten Besetzung. Die Empfehlungen lauten im Einzelnen:

- Drittmittelstellen sollten mindestens hochschulintern ausgeschrieben werden.
- Die Stellenbesetzungsverfahren sollten geschlechtsspezifisch dokumentiert werden. So sollte die Dokumentation die Begründung der Auswahl, wie auch der Nichtwahl eines Kandidaten bzw. einer Kandidatin beinhalten.
- Einige Frauenbeauftragte befürworten ihre Teilnahme an Besetzungsverfahren von Drittmittelstellen, andere halten dies aufgrund der sonstigen

vielfältigen und zeitaufwendigen Arbeitsaufgaben sowie der besonderen Situation bei Drittmittelprojekten für unrealistisch.<sup>7</sup>

## 6 Zusammenfassung

Die Graduiertenförderungsstipendien in den verschiedenen Fächern werden von den Expertinnen und Experten zwar unterschiedlich bewertet, aber grundsätzlich als sinnvolle und flexibel einsetzbare Förderform beschrieben. Obwohl Graduiertenkollegs als die zukunftsweisende Form der Promotionsförderung diskutiert werden, stellen Graduiertenförderungsstipendien also weiterhin eine sehr wichtige Förderform dar.

Aber diese Art der Förderung ist verbesserungsbedürftig: Insgesamt geht es um die

- bessere finanzielle Ausstattung (derzeit 620 € monatlich) und die
- bessere Einbindung der Promovierenden in wissenschaftliche Zusammenhänge und in überfachliche Qualifizierungsprogramme, die Schlüsselqualifikationen der Wissenschaftspraxis absichern

Bei der Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien zeigt sich die positive Wirkung Frauen fördernder Maßnahmen. Im April 1996 veröffentlichte das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur einen Erlass, demzufolge die Stipendien zu gleichen Teilen an Männer und Frauen vergeben werden sollten. Unsere Befunde zeigen, dass seit 1997 der Frauenanteil an den Geförderten über dem Anteil der Männer liegt und sich bis zum Jahr 2001 auf 58,5 % erhöht hat.

Zugleich ist festzuhalten, dass Graduiertenförderungsstipendien weniger gute Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Abschluss der Promotion bieten als wissenschaftliche Mitarbeiterstellen. Dies gilt für die finanzielle Absicherung ebenso wie für die Einbindung in den Wissenschaftsbetrieb. Bei unserer Bewertung gehen wir allerdings von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen aus, die nicht durch qualifikationsfremde Aufgaben überbelastet sind. Gerade bei den Mitarbeiterstellen sind daher erhebliche Anstrengungen nötig, um den Anteil von Frauen zu erhöhen. Dies betrifft sowohl die Schaffung eines für Frauen förderlichen Klimas in einzelnen Fächern als auch die Transparenz bei Besetzungsverfahren und die Anwendung gleichstellungspolitischer Instrumente.

---

7 Dies bezieht sich auf die häufig personengebundene Einwerbung von Drittmitteln für Forschungsprojekte und die Entscheidungsfreiheit der Hochschullehrenden bei der Besetzung der entsprechenden wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen.

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. 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 würde ein hoher Anteil von Frauen an den Promovierten durch zusätzliche Mittel belohnt. Zugleich ist der Ausbau institutioneller Angebote für potentielle Nachwuchswissenschaftlerinnen, wie z. B. Mentoring-Programme zur Karriereplanung und wissenschaftlichen Vernetzung und zum Erwerb von überfachlichen Qualifikationen sinnvoll. Benötigt werden flexible Promotionsförderangebote, die eine zügige Erarbeitung einer Dissertation ermöglichen, um vielfältigen Lebensentwürfen und auch der Bandbreite gewählter Promotionsthemen gerecht zu werden.

**Teil B**  
**Promotionsförderung  
und Geschlecht –  
Die Ergebnisse der Studie**



I

**Zur Studie**



# 1 Forschungsstand

Die Unterrepräsentanz von Frauen besonders in den gehobenen Positionen der Wissenschaft, auch als *glass ceiling* Phänomen bezeichnet, wird seit langem in theoretischen und empirischen Untersuchungen der Frauen- und Geschlechterforschung thematisiert. Ein deutliches Merkmal der Geschlechtersegregation in den Hochschulen wird darin gesehen, dass der Anteil von Frauen mit zunehmender Hierarchiestufe sinkt (vgl. Bund-Länder-Kommission 2003 und ETAN 2000).<sup>1</sup>

Zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Phase der Promotion, auf die sich die vorliegende Studie konzentriert, liegen u. a. einige fachspezifische Untersuchungen vor, die im Folgenden skizziert werden. Hasenjürgen (1996) z. B. untersuchte in einer qualitativen Studie die Erfahrungen und den Erfolg von Promovierenden im Fach Soziologie. Sie kam zu dem Ergebnis, dass – neben dem im Elternhaus erworbenen Habitus – der „Umfang der Integration bzw. Desintegration (Projektzusammenhang, Stipendien, Mitgliedschaften)“ (Hasenjürgen 1996, S. 270) in die Universität von zentraler Bedeutung für das Selbstbild der Promovierenden und deren Deutungen des universitären Alltags sind. Diese beeinflussten das Verhältnis zu den betreuenden Hochschullehrenden – „entweder als einseitige Abhängigkeit oder als Tauschbeziehung“ (ebd., S. 271) – und die Fähigkeit, diese Beziehung für sich nutzbar zu machen. Nach Hasenjürgen scheinen unter den Hochschulabsolvierenden diejenigen „mit hohem kulturellen Erbe“ und Männer tendenziell bessere Ausgangsbedingungen mitzubringen, um sich als wissenschaftlicher Nachwuchs zu behaupten, da es ihnen u. a. besser gelinge, sich als „soziologische InsiderInnen [zu inszenieren], die den Fachdiskurs mitbestimmen“ (ebd., S. 272). Aisenbrey und Pflaum (2001) befragten in ihrer quantitativen Untersuchung Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu den Rahmenbedingungen ihrer Promotion – ebenfalls in der Soziologie. Auch ihre Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung von guten Förderstrukturen wie die Art der institutionellen Einbindung<sup>2</sup>, die Betreuung und die Beschäftigungssituation und enthalten Hinweise auf unterschiedlich geschlechtsspezifisch geprägte Formen der finanziellen Förderung. So würden die Promotionen von Frauen tendenziell seltener finanziert und Frauen eher als Männer den Weg der externen Stellensuche zur Finan-

---

1 Für einen aktuellen Überblick über die Literatur zu diesem Thema vgl. Majcher et al. 2003, Lind 2004. Zur Situation in den Niederlanden vgl. Brouns 2000.

2 Untersucht wurden die Rahmenbedingungen von Promotionen an Universitäten, Max-Planck-Instituten, Sonderforschungsbereichen, Graduiertenkollegs und anderen wissenschaftlichen Institutionen.

zierung der Promotion wählen. Frauen beschrieben darüber hinaus das Verhalten ihrer Betreuungspersonen eher als passiv und fühlten sich insgesamt weniger angehalten, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben. Auch zeigten Aisenbrey und Pflaum auf, dass sich gerade bei Frauen die Herkunft aus einem „bildungsreicheren“ Elternhaus als positiv für die eigene Karriere erweist. Geschlecht und soziale Herkunft scheinen somit entscheidende Parameter für das erfolgreiche Abschließen einer Promotion in der Soziologie darzustellen.

Die Tatsache, dass wesentlich weniger Mathematikerinnen als Mathematiker eine Promotion anstreben, war Ausgangssituation der Studie von Curdes u. a. (2003). Die schriftliche Befragung von 700 Mathematikstudentinnen und -studenten aus unterschiedlichen Studiensemestern an verschiedenen Universitäten sowie zusätzliche qualitative Interviews ergaben, dass die „Einschätzung der eigenen mathematischen Leistungstärke und die persönliche Beziehung zur Mathematik als Studienfach und als Wissenschaft“ (Curdes u. a. 2003, S. 225) den deutlichsten Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen eine Promotion hatten – wobei nicht abschließend geklärt werden konnte, warum sich mehr Frauen als Männer nach erfolgreichem Studium von der Wissenschaftsdisziplin Mathematik abwandten (vgl. ebd. S. 227). Es zeigte sich jedoch deutlich, dass Frauen sich durch äußere Bestätigung stärker beeinflussen ließen. Die Autorinnen schlussfolgerten, dass eine intensivere Motivierung von Frauen durch geeignete Maßnahmen zu einer positiveren Selbsteinschätzung und damit zur Erhöhung des Frauenanteils an den Promovierenden in der Mathematik beitragen könnte.

Einen Beitrag zur Untersuchung von fachkulturell und geschlechtsspezifisch geprägter Nachwuchsförderung leistet die Studie von Barbara Nägele (1998) zum Geschlechterverhältnis im Fach Chemie an einem ausgewählten Fachbereich.<sup>3</sup> Ihre Untersuchung ergab, dass die Leistung von Frauen weniger Anerkennung findet und Frauen seltener gezielt für die wissenschaftliche Laufbahn gefördert werden als Männer. Dieses zeigte sich u. a. bei der Vorauswahl von Bewerberinnen und Bewerbern und der Art der Stellen für die Diplom- und Promotionsarbeit im Bereich der „Spitzen- und Eliteforschung“, was sich in der Phase der Habilitation fortsetzte.

Fach- und fakultätsspezifische Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen wurden von Holzbecher u. a. (2002) mittels einer schrift-

---

3 Sie stellte fest, dass bei der Beurteilung von mündlichen Promotionsprüfungen das Ergebnis der Männer in den meisten Fällen der schriftlichen Note angepasst wurde – denn das entsprach dem allgemein üblichen Bewertungsverfahren – bei den Frauen passierte das nicht. Das hatte zur Folge, dass Männer ihre Promotion viel häufiger mit einem summa cum laude abschließen konnten.

lichen Befragung von Absolventinnen und Absolventen an der Universität Bielefeld untersucht. Sie stellten fest, dass in Fächern mit einem hohen Frauenanteil an den Studienabschlüssen – wie den Geistes- und Sprachwissenschaften – die Motivation zu promovieren bei Männern deutlich höher ist als bei Frauen. In einigen Fächern zeigte sich, dass Frauen sich deutlich schlechter gefördert fühlten. In den Naturwissenschaften wurde die geringere Promotionsneigung von Frauen trotz der allgemein guten Förderbedingungen auf ein schlechtes Klima im Fachbereich zurückgeführt. Die fächervergleichende Studie von Regula Julia Leemann (2002a, 2002b) analysierte die Bedeutung von Geschlecht und sozialer Herkunft für den Übergang von Hochschulabsolventinnen und -absolventen in die Phase der Promotion in der Schweiz. Geschlecht und soziale Herkunft werden von Leemann insofern als ausschlaggebend angesehen, als sie die Übernahme des jeweils disziplinär geforderten wissenschaftlichen Habitus und auch die Wahrnehmung durch die Lehrenden bei der Bewertung potentieller Kandidatinnen und Kandidaten beeinflussen. Die Ergebnisse ihrer multivariaten Regressionsanalyse zeigen, dass Frauen und Studierende aus bildungsfernen Familien seltener für eine wissenschaftliche Laufbahn rekrutiert werden als Männer und Studierende aus akademischem Milieu, wobei die Chancenungleichheiten zwischen den einzelnen Fächern variieren. Die Bedeutung des akademischen Habitus und dessen Einfluss auf die Karrierechancen von Frauen und Studierenden aus bildungsfernen Schichten ist nach Leemann in solchen Fächern besonders groß, in denen es einen geringeren „kognitiven Konsens“ über die Relevanz von Fragestellungen und über die Bewertung der Leistungen gibt und in denen „für die wissenschaftliche Arbeit irrelevante Merkmale wie das Geschlecht mehr Gewicht erhalten“ (Leemann 2002, S. 211). Dieses gelte z. B. besonders für die Sozial- und Sprachwissenschaften, das heißt für ein Fächerspektrum, das zum Großteil von Frauen studiert wird. Gleichzeitig gebe es in diesen Fächern wenig aussichtsreiche Stellen auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt, was ebenso dazu führe, dass vermehrt Männer in die wissenschaftlichen Nachwuchsstellen drängten (vgl. ebd.). Umgekehrt lässt sich – so Leemann – für die Naturwissenschaften jedoch nicht nachweisen, dass Frauen aufgrund der geringeren Bedeutung des akademischen Habitus oder wegen des höheren „kognitiven Konsenses“ in diesem Wissenschaftsbereich dieselben Promotionsmöglichkeiten wie Männer haben. Vielmehr sei hier aufgrund des stark gestiegenen Frauenanteils an den Studienabschlüssen zu vermuten, dass Frauen als Konkurrenz erlebt werden und deswegen nicht dieselbe Förderung und Unterstützung wie ihre Kollegen erhalten (vgl. ebd., S. 213).<sup>4</sup>

---

4 Die Frauenanteile an den naturwissenschaftlichen Studienabschlüssen in der Schweiz liegen

Schließlich sei die Untersuchung von Enders und Bornmann (2001) genannt, die anhand einer Befragung von 2200 Promovierten in acht Disziplinen in verschiedenen wissenschaftlichen Institutionen in Deutschland die Bedeutung der Promotion untersuchten. Für die berufliche Laufbahn von Frauen zahle sich die Promotion besonders aus, allerdings fänden Frauen dazu seltener Zugang. Frauen fühlten sich durch ihre Mentoren seltener zu einer wissenschaftlichen Karriere ermutigt. Auch hätten sie bei gleicher sozialer Herkunft und Studienleistungen relativ höhere „Qualifikationen“ vorzuweisen um promovieren zu können (vgl. Enders/Bornmann 2001, S. 2). Die Autoren kritisieren die gängige Praxis der Rekrutierung der Doktorandinnen und Doktoranden wegen der geringen Formalisierung der Auswahlprozesse, welche die Möglichkeiten für partikularistische Kriterien und für die bevorzugte Auswahl von Doktoranden wie Doktorandinnen aus dem eigenen Umfeld eröffne.

Die genannten Studien zeigen die Mechanismen bestehender Chancenungleichheiten bereits in der Phase der Promotion auf und heben die große Bedeutung von unterstützenden Förderstrukturen und deren geschlechtergerechter Ausgestaltung während der Promotionsphase hervor, um einem Ausschluss von Nachwuchswissenschaftlerinnen entgegen zu wirken. Die vorliegende Studie versteht sich in diesem Kontext als ein Forschungsbeitrag, der sich auf die Bedingungen des Landes Niedersachsen bezieht. Auf der Basis der Untersuchung von zwei ausgewählten Instrumenten zur Promotionsförderung – Stipendien der Landesgraduiertenförderung und wissenschaftliche Mitarbeiterstellen – wird eine geschlechtsspezifische Analyse von Förderstrukturen an niedersächsischen Hochschulen bereit gestellt. Diese wird ergänzt durch die Befragung der mit der Promotionsförderung und Gleichstellungspolitik betrauten Expertinnen und Experten an den Hochschulen. Auf diese Weise werden mögliche hochschul- und gleichstellungspolitische Interventionen in Richtung einer geschlechtergerechten, systematischen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Blick genommen.

---

hier nicht vor. Leemann unterstreicht jedoch, dass im Vergleich zu den technischen Wissenschaften Frauen in der Biologie und in der Chemie keine unbedeutende Minderheit mehr stellen und deswegen in Anlehnung an die „Konkurrenzthese“ als Konkurrenz wahrgenommen würden (vgl. Tolbert u. a. 1995). In Niedersachsen lag der Frauenanteil an den Studienabschlüssen im Zeitraum von 1995 bis 2000 in der Biologie bei 57,9 %, in der Chemie bei 30,6 % (vgl. Abb. 1.5, S. 51).

## 2 Untersuchungsmethoden

Im Zentrum der vorliegenden Studie steht die Frage, ob bei der Förderung von Promotionen an niedersächsischen Hochschulen geschlechtsspezifische Unterschiede in den Unterstützungsstrukturen vorhanden sind. Dazu wurden die institutionellen Rahmenbedingungen auf dem Weg zur Promotion anhand der Untersuchung zweier zentraler Förderformen näher in den Blick genommen: Stipendien der niedersächsischen Landesgraduierföderung und befristete wissenschaftliche Mitarbeiterstellen (BAT IIa). Die Untersuchung gliederte sich in zwei Phasen. In der ersten Phase wurden die genannten Förderformen an allen niedersächsischen Hochschulen mit Ausnahme der Fachhochschulen untersucht. In der zweiten Phase wurden zur Differenzierung dieser Ergebnisse einzelne Fächer auf ihre strukturellen Rahmendingungen bei der Förderung von Promotionen an drei ausgewählten Universitäten analysiert. Die zentralen Fragen der Untersuchung lauten:

- Wie sind die Geschlechterrelationen bei der Beantragung und der Bewilligung von Graduierföderungsstipendien? Sind geschlechtsspezifisch selektiv wirksame Prozesse bei der Vergabepaxis feststellbar?
- Gibt es Tendenzen, dass Männer häufiger als Frauen auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen promovieren, Frauen dagegen überwiegend mit einem vergleichsweise weniger attraktiven Stipendium ihre Dissertation bearbeiten?
- Wie sehen die Geschlechterrelationen in solchen Fachgebieten aus, in denen es attraktivere Rahmenbedingungen für die Erarbeitung einer Dissertation gibt als durch ein Stipendium im Rahmen der Landesgraduierföderung?
- Werden Veränderungen für notwendig gehalten, die eine größere Geschlechtergerechtigkeit bei der Förderung von Promotionen ermöglichen? Wenn ja welche?

In der ersten Phase wurden geschlechtsspezifische statistische Daten zu promotionsrelevanten Studienabschlüssen, zu Promotionsabschlüssen sowie zur Verteilung von Graduierföderungsstipendien und von befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen gesammelt. Zusätzlich wurden die zentralen Frauenbeauftragten und die mit der Verwaltung der Graduierföderungsstipendien betrauten Universitätsangestellten zu den universitären bzw. fachspezifischen Rahmenbedingungen und Verbesserungsmöglichkeiten der Promotionsföderung von Frauen befragt.

Um die für die Untersuchungsfragen relevanten statistischen Materialien zu erhalten, wurden die Frauenbüros und die zentralen Hochschulverwaltungen

kontaktiert. Einige Hochschulen konnten die angefragten geschlechtsspezifischen Daten zu Studienabschlüssen und Promotionen nicht bereit stellen. In diesem Fall wurden Statistiken des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur genutzt. Das vorliegende Datenmaterial wurde gemäß unserer Fragestellung aufbereitet und ausgewertet.

In der zweiten Forschungsphase wurden die von uns ausgewählten Förderformen in den Fächern Mathematik, Biologie und Erziehungswissenschaft bzw. Soziologie an den drei größten Universitäten Niedersachsens vertiefend untersucht (Kap. III). Die Auswahl und Untersuchung der Fächer basierte auf den Ergebnissen der ersten Forschungsphase (vgl. Kap. II). Die in der ersten Phase erhobenen Daten wurden auch in der zweiten Phase genutzt und durch weitere statistische Angaben einzelner Fachbereiche und Institute ergänzt. Interviews wurden mit dezentralen Frauenbeauftragten sowie mit weiteren Expertinnen und Experten der jeweiligen Fächer, in der Mehrzahl Hochschullehrenden, durchgeführt. Dabei wurden auch bereits erhobene Daten vorgelegt und es wurde um Kommentierungen gebeten. In beiden Untersuchungsphasen wurden die Interviewpartnerinnen und -partner über Anschreiben an die Frauenbüros an den einzelnen niedersächsischen Hochschulen gefunden. In den meisten Fällen waren die angefragten Personen umgehend bereit, sich für ein Interview zur Verfügung zu stellen oder halfen alternativ bei der Vermittlung an andere Expertinnen und Experten. In einigen Fällen kam auf Wunsch der Befragten eine weitere Person zu dem Interviewgespräch hinzu. In wenigen Fällen wurden Gruppeninterviews mit mehr als zwei Personen (ebenfalls auf Wunsch der Befragten) geführt.

Die auf Kassette festgehaltenen Interviews wurden transkribiert und mit Hilfe eines computergestützten qualitativen Auswertungsprogramms (winMAX) codiert. Im Anschluss wurden die Textbausteine paraphrasiert und in Form der vorliegenden Auswertung zusammengestellt. Im Vordergrund der qualitativen Auswertung der Interviews stand die Bündelung der Einschätzungen und des Wissens der befragten Personen als Expertinnen und Experten bezogen auf das Thema Promotionsförderung und Geschlecht (vgl. Meuser/Nagel 1991).<sup>5</sup> Für die Darstellung der Ergebnisse wurden Personennamen und der jeweilige institutionelle Hintergrund anonymisiert.

---

5 Die Interviewleitfäden befinden sich im Anhang der Studie.

**II**

**Promovieren an  
niedersächsischen Hochschulen –  
geschlechtsspezifische Befunde**

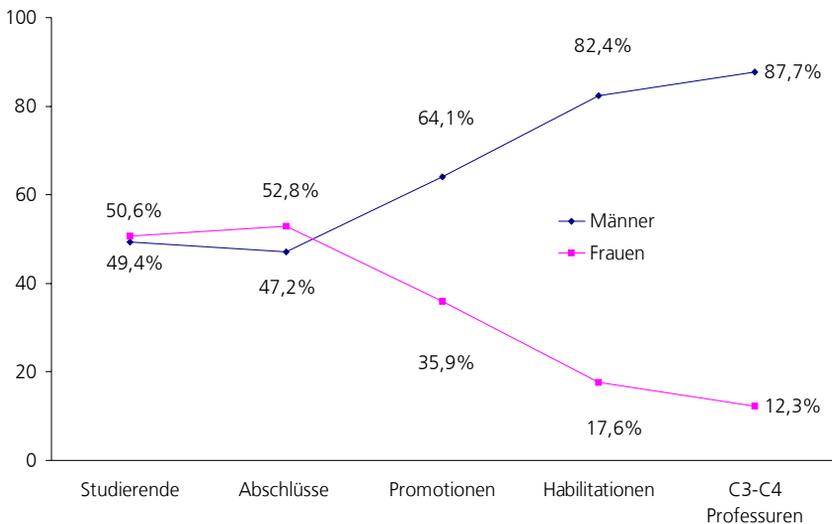


# 1 Promotionen von Frauen und Männern an niedersächsischen Hochschulen

## Ausgangssituation

Obwohl heute bundes- wie niedersachsenweit mehr Frauen als Männer ein Hochschulstudium aufnehmen, ist im weiteren Verlauf von Hochschulkarrieren eine ständige Abnahme des Frauenanteils zu beobachten. Der erste deutliche Rückgang ist beim Übergang zur Promotion feststellbar.

**Abbildung 1.1: Frauen- und Männeranteile in wissenschaftlichen Karrierestufen an niedersächsischen Hochschulen (2001)\***



\*mit Ausnahme der künstlerischen Hochschulen in Braunschweig und Hannover  
Quelle: Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Referat 22 A

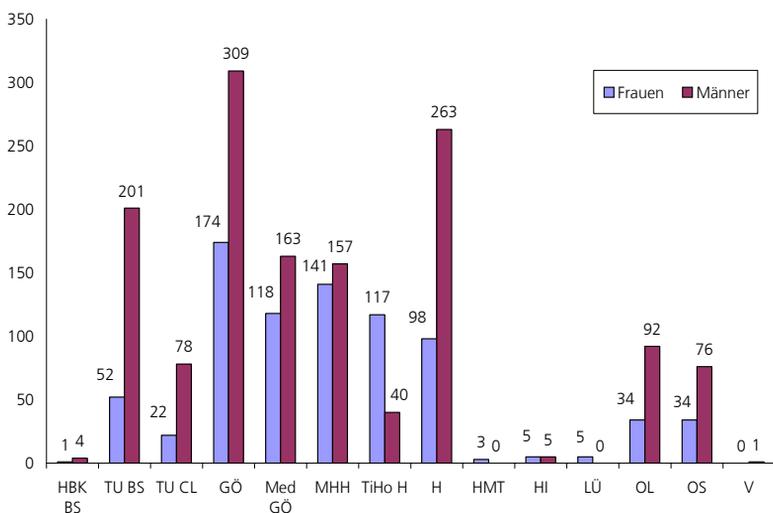
Wie für das Jahr 2001 deutlich wird, stellt die Promotion als Eintrittspforte in die wissenschaftliche Laufbahn die erste bedeutsame Hürde für Hochschulabsolventinnen dar. Nach dem Studienabschluss verlassen deutlich mehr Frauen als Männer die Universität und suchen sich ein anderes Betätigungsfeld. In Niedersachsen lag der Frauenanteil an den Promotionen mit 35,9 % leicht über dem Anteil der im selben Jahr in der gesamten Bundesrepublik

Deutschland promovierten Frauen (35,3 %, vgl. Bund-Länder-Kommission 2003). Es zeigt sich damit sowohl auf Bundes- wie auf Landesebene eine deutliche Abnahme des Frauenanteils an den Promotionen gegenüber dem Frauenanteil an den Studienabschlüssen.

### Hochschulen im Vergleich

Eine Analyse der Geschlechterverteilung bei den Promotionen an niedersächsischen Hochschulen im Jahr 2000 bietet einen ersten Hinweis darauf, dass die von Hochschule zu Hochschule unterschiedlichen Frauenanteile zum Teil auf die Fächerprofile der einzelnen Hochschulen zurückzuführen sind.

**Abbildung 1.2: Verteilung der Promotionen an niedersächsischen Hochschulen nach Geschlecht im Jahr 2000 (abs. Zahlen)**



Quelle: Verwaltungen der niedersächsischen Hochschulen, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Referat 16 und eigene Berechnungen

An den technischen wie technisch orientierten Universitäten Braunschweig (TU BS), Clausthal (TU CL) und Hannover (H) promovierten Männer etwa dreimal so häufig wie Frauen und stellten damit ca. drei Viertel der im Jahr

2000 Promovierten. Ebenfalls auffällig sind die im Geschlechtervergleich deutlich geringeren Zahlen promovierter Frauen an den Hochschulen mit einem ausgeprägten geisteswissenschaftlichen Fächerangebot in Oldenburg (OL) und Osnabrück (OS). Auch in den medizinischen Fakultäten in Göttingen (Med GÖ) und Hannover (MHH), die durch eine hohe Studienbeteiligung von Frauen gekennzeichnet sind, promovierten weniger Frauen als Männer, wenn auch die Differenz deutlich geringer als in den zuvor genannten Hochschulen ausfällt. Außergewöhnlich erscheint die hohe Anzahl der Promotionen von Frauen an der Tiermedizinischen Hochschule Hannover (TiHo H). Hier promovierten im Jahr 2000 fast dreimal so viele Frauen wie Männer.

### **Fächergruppen im Vergleich**

Es zeigt sich, dass sich die einzelnen Fächer bezüglich der Anzahl der Promotionen bzw. bezüglich ihrer Promotionsquoten<sup>1</sup> deutlich unterscheiden (vgl. Tabelle 1.1). Mit 92,4 % bzw. 50,7 % sind die Chemie und die Medizin/Tiermedizin die Fächergruppen mit den höchsten Promotionsquoten. Hier ist die Promotion selbstverständlicher Bestandteil der Ausbildung und eine wichtige Qualifikation und Berufseintrittspforte. Besonders in der Chemie wird der wissenschaftlichen Forschung von Promovierenden ein hoher Stellenwert beigemessen. Dissertationen sind dabei elementarer Bestandteil für die Weiterentwicklung des Faches, und es stehen nach Einschätzung der befragten Expertinnen und Experten i. d. R. ausreichend Drittmittel zur Verfügung. Für die Physik, Biologie, Maschinenbau und Elektrotechnik trifft auch noch bedingt zu, was für die Chemie und die Medizin gilt. Auch in diesen Fächern stehen verhältnismäßig viele Drittmittel zur Finanzierung von Doktorarbeiten bereit.<sup>2</sup> Die Promotionsquote ist hier jedoch schon deutlich niedriger, da sich für Absolventinnen und Absolventen auch ohne Promotion i. d. R. gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt ergeben. Dies gilt jedoch weniger für Frauen, die einer Studie von Franziska Schreyer (1999) zufolge in den Technik- und Ingenieurwissenschaften für sich nur geringe Berufsaussichten auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt antizipieren und dies auf ihr Geschlecht zurückführen. In der dritten Gruppe mit der Mathematik sowie den Sozial-, Literatur- und Sprachwissenschaften, der Erziehungswissenschaft

---

1 In der Mehrzahl der folgenden Berechnungen wird die Summe der Studien- und Promotionsabschlüsse von 1995 bis 2000 zugrundegelegt. Die Promotionsquoten errechnen sich aus dem Anteil der Promotionen an den Studienabschlüssen desselben Zeitraums. Dabei wurden hier nur die Abschlüsse zugrunde gelegt, an die sich eine Promotion anschließen kann, also Diplom, Magister sowie Lehramt an Gymnasien und weiterführenden Schulen.

2 Zur Verteilung von Drittmittelstellen an den einzelnen Hochschulen siehe Abbildung 3.2.3.

und den Wirtschaftswissenschaften stellt die Promotion keine für berufliche Laufbahnen notwendige Qualifikation dar, sondern ist eine zusätzliche Qualifikation, die den Zugang zu statushöheren und prestigeträchtigeren beruflichen Positionen eröffnen kann. Zudem werden im Vergleich zu den Naturwissenschaften nur wenig Drittmittel eingeworben, und ein großer Teil der Finanzierung von Dissertationen erfolgt durch Stipendien.

**Tabelle 1.1: Promotionsquoten\* an niedersächsischen Hochschulen (1995-2000)**

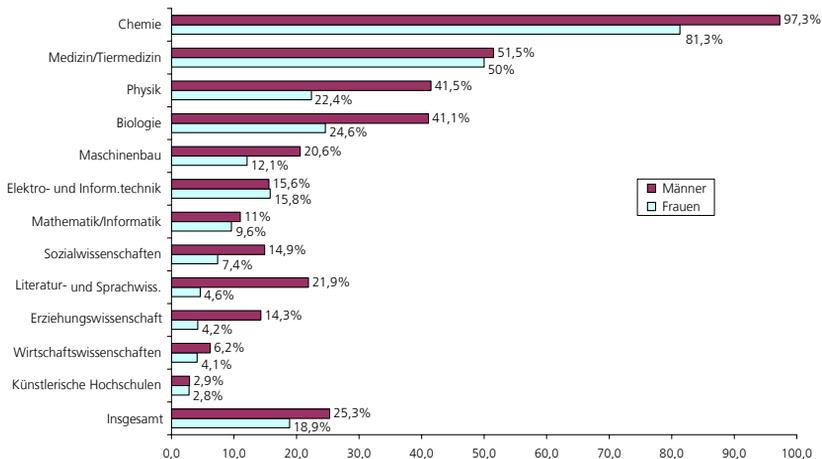
|                                     | Promotionen | Studienabschlüsse | Promotionsquoten in % |
|-------------------------------------|-------------|-------------------|-----------------------|
| Chemie                              | 1403        | 1518              | 92,4                  |
| Medizin/Tiermedizin                 | 3491        | 6883              | 50,7                  |
| Physik                              | 728         | 1873              | 38,9                  |
| Biologie                            | 1068        | 3383              | 31,6                  |
| Maschinenbau                        | 681         | 3382              | 20,1                  |
| Elektro- und Informationstechnik    | 301         | 1925              | 15,6                  |
| Mathematik /Informatik              | 297         | 2779              | 10,7                  |
| Sozialwissenschaften                | 656         | 6184              | 10,6                  |
| Literatur- und Sprachwissenschaften | 169         | 1885              | 9                     |
| Erziehungswissenschaft              | 194         | 2891              | 6,7                   |
| Wirtschaftswissenschaften           | 500         | 9244              | 5,4                   |
| Künstlerische Hochschulen           | 35          | 1219              | 2,9                   |
| <b>Insgesamt</b>                    | <b>9488</b> | <b>41947</b>      | <b>22,6</b>           |

\*Die Promotionsquoten errechnen sich aus dem Anteil der Promotionen an den Studienabschlüssen desselben Zeitraums.

Quelle: Verwaltungen der niedersächsischen Hochschulen, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Referat 16 und eigene Berechnungen

Nach Frauen und Männern getrennt betrachtet ergeben sich zum Teil deutliche Unterschiede in der Höhe der Promotionsquoten in den einzelnen Fächergruppen. Die Promotionsquote dient hier als Indikator dafür, in welchem Maße die Potentiale von Absolventinnen im Vergleich zu denen der Absolventen genutzt werden, um wissenschaftlichen Nachwuchs zu qualifizieren.

**Abbildung 1.3: Promotionsquoten\* an niedersächsischen Hochschulen nach Geschlecht in Prozent (1995-2000)**



\*Die Promotionsquoten errechnen sich aus dem Anteil der Promotionen an den Studienabschlüssen desselben Zeitraums. Die dieser Aufstellung zugrunde liegenden Daten befinden sich in Tabelle A 1 im Anhang.

Quelle: Verwaltungen der niedersächsischen Hochschulen, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Referat 16 und eigene Berechnungen

Es zeigt sich, dass in den Erziehungs- und Sozialwissenschaften wie in den Literatur- und Sprachwissenschaften die Promotionsquoten der Männer mehr als doppelt so hoch liegen wie die der Frauen. Auch in der Physik und in der Biologie zeigen sich noch deutliche Ungleichgewichte zugunsten der Männer. Allein die medizinischen Fächer, die Elektrotechnik und bedingt auch die Chemie weisen fast gleiche Promotionsquoten für Männer und Frauen auf.

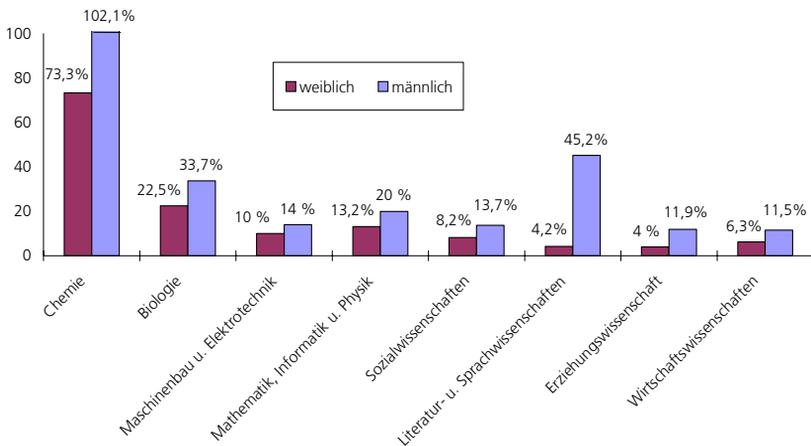
Um die Unterschiede zwischen den Promotionsquoten von Frauen und Männern noch einmal zu verdeutlichen, werden im Folgenden beispielhaft die Übergangsquoten von den Studienabschlüssen des Jahres 1995 zu den Promotionen des Jahres 2000 dargestellt.<sup>3</sup> Dabei wird davon ausgegangen, dass eine Promotion bis zu fünf Jahren dauert.<sup>4</sup> Auffällig ist der Unterschied zwi-

3 Die Übergangsquote eines Faches bezeichnet den Anteil der Promotionen aus dem Jahr 2000 an den Studienabschlüssen aus dem Jahr 1995.

4 In dieser Darstellung wurde die Medizin nicht berücksichtigt, da die Promotion oft gleichzeitig mit der Approbation erfolgt.

schen den Geschlechtern in den Literatur- und Sprachwissenschaften. Die Übergangsquoten der Männer liegen mit 45 % mehr als zehn mal so hoch wie die der Frauen (4,2 %). Aber auch in den Sozial-, Erziehungs- und Wirtschaftswissenschaften betragen die Übergangsquoten der Männer das Anderthalb- bis Dreifache der Übergangsquoten der Frauen.<sup>5</sup> Hier zeigt sich noch deutlicher, wie wenig die Potentiale von Frauen – wie sie in den Studienabschlüssen zum Ausdruck kommen – genutzt werden.

**Abbildung 1.4: Übergangsquoten von Studienabschlüssen (1995) zu Promotionen (2000) nach Geschlecht und ausgewählten Fächergruppen\* an niedersächsischen Hochschulen**



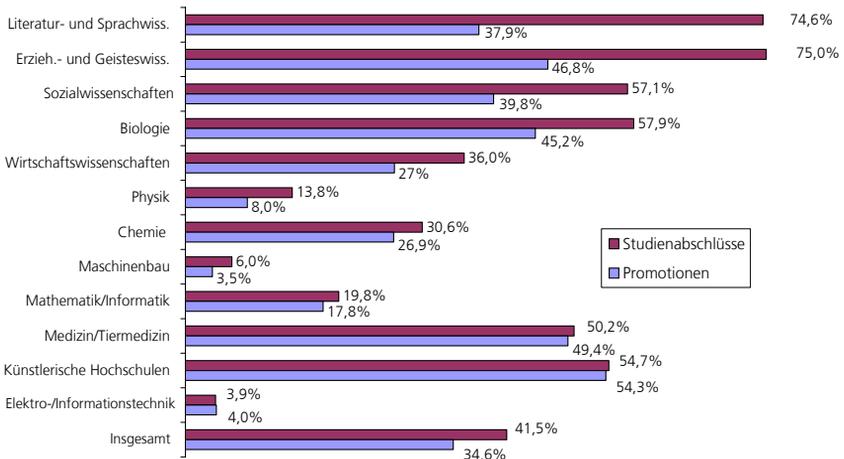
\*In dieser Fächerauswahl wurden einige Fächer zusammengefasst, die künstlerischen Hochschulen wurden nicht mit berücksichtigt. Die dieser Aufstellung zugrunde liegenden Daten befinden sich in Tabelle A 2 im Anhang.

Quelle: Verwaltungen der niedersächsischen Hochschulen, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Referat 16 und eigene Berechnungen

5 Vgl. Tabelle A 2 im Anhang

Vergleicht man in den einzelnen Fächern den Frauenanteil an den Studienabschlüssen mit dem Frauenanteil an den Promotionen, so sind ebenfalls deutliche fachspezifische Unterschiede festzustellen.

**Abbildung 1.5: Frauenanteile an Studienabschlüssen und Promotionen an niedersächsischen Hochschulen (1995-2000) in Prozent**



Quelle: Verwaltungen der niedersächsischen Hochschulen, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Referat 16 und eigene Berechnungen

Abbildung 1.5 zeigt die einzelnen Fächergruppen angeordnet nach der Höhe der Differenz zwischen den prozentualen Frauenanteilen an den Studienabschlüssen und an den Promotionen. Die Übersicht wird angeführt durch die literatur-, geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächergruppen, die die größte Diskrepanz aufweisen. In der Biologie, die mit fast 60 % ebenfalls einen hohen Frauenanteil an den Studienabschlüssen zeigt, ist auch der Unterschied zum Anteil an den Promotionen recht hoch. In der Fächergruppe Mathematik/Informatik erscheint die Differenz zwischen 19,8 % und 17,8 % fast irrelevant. Diese geringe Differenz ist aber hauptsächlich durch die hohe Übereinstimmung der Frauenanteile in der Informatik bedingt: Hier waren Frauen mit 12,3 % bei den Studienabschlüssen und mit 12,4 % bei den Promotionen vertreten. In der Mathematik (d. h. an den Universitäten Hannover, Göttingen, Oldenburg und der TU Braunschweig) lag der Frauenanteil an den Studienabschlüssen bei 32,2 %, an den Promotionen dagegen nur bei 20,0 %. Die Tatsache, dass sich in der Medizin der Frauenanteil an den

Approbierten kaum von ihrem Anteil an den Promotionen unterscheidet, ist auf den relativ geringen Aufwand für eine Promotion zurückzuführen. Die Promotion erfolgt oft gleichzeitig mit der Approbation und bedarf i. d. R. keiner gesonderten finanziellen Förderung.

### Zeitliche Entwicklung

Wie sieht es nun mit der zeitlichen Entwicklung des Anteils promovierter Frauen in den vergangenen zehn Jahren aus? Den Statistiken der Bund-Länder-Kommission (2003) zufolge ist seit 1992 der Frauenanteil an den Promotionen niedersachsenweit um gut sechs Prozent von 29,5 % auf 35,9 % im Jahr 2001 gestiegen. Diese Tendenz entspricht der bundesdeutschen Entwicklung. Hier stieg der Frauenanteil an den Promotionen von 28,9 % im Jahr 1992 auf 35,5 % im Jahr 2001 (vgl. Bund-Länder-Kommission 2003). Allerdings hat der Frauenanteil an den Studienabschlüssen in Deutschland ebenso zugenommen. Im Ergebnis ist die Diskrepanz zwischen der Beteiligung der Frauen an den Promotionen und an den Studienabschlüssen relativ unverändert geblieben, in manchen Fächergruppen hat sie sogar leicht zugenommen.

**Tabelle 1.2: Veränderung der Frauenanteile an Studienabschlüssen und Promotionen in Deutschland im Jahr 2001 gegenüber 1992 in Prozent**

|                         | Studienabschlüsse<br>Frauenanteile in % |       |             | Promotionen<br>Frauenanteile in % |       |             |
|-------------------------|---|-------|-------------|-----------------------------------|-------|-------------|
|                         | 1992                                    | 2001  | Veränderung | 1992                              | 2001  | Veränderung |
| Sprach- und Kulturwiss. | 65,5%                                   | 73,9% | 8,4%        | 39,2%                             | 45,3% | 6,1%        |
| Veterinärmedizin        | 63,7%                                   | 79,7% | 16%         | 54,0%                             | 69,5% | 15,5%       |
| Humanmedizin            | 44,5%                                   | 50,0% | 5,5%        | 42,2%                             | 45,2% | 3,0%        |
| Ingenieurwiss.          | 11,4%                                   | 20,2% | 8,8%        | 4,8%                              | 11,4% | 6,6%        |

Quelle: Bund-Länder-Kommission 2003

Besonders hoch war der Anstieg des Frauenanteils an den Promotionen in der Veterinärmedizin, die Zunahme entspricht jedoch ziemlich genau dem Anstieg des Frauenanteils an den Studienabschlüssen. Auch die Sprach- und Kulturwissenschaften sowie die Ingenieurwissenschaften weisen mit mehr als

sechs Prozent eine deutliche Steigerung des Anteils promovierter Frauen auf, aber auch hier verhält sich diese Veränderung entsprechend zum Frauenanteil an den Studienabschlüssen. An niedersächsischen Hochschulen zeigt sich eine ähnliche Tendenz.<sup>6</sup>

## Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass in den meisten Fächern deutlich weniger Frauen promovieren, als es ihrem Anteil an den Studienabschlüssen entsprechend zu erwarten wäre. Wo liegen die Ursachen?

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. Wie bei der Betrachtung der Promotionsquoten (vgl. Abb. 1.3) bereits zu beobachten ist, gilt für die geistes-, sozial- und erziehungswissenschaftlichen Fächer, dass der Einstieg in den Beruf auch ohne Promotion möglich ist, eine Promotion jedoch den Zugang zu statushöheren und prestigeträchtigeren Positionen eröffnet und zugleich i. d. R. weniger durch Drittmittel finanzierte Stellen zur Verfügung stehen. Damit entsteht eine Situation, in der Konkurrenz unter den potentiellen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern eine große Bedeutung erhält und sich zu Ungunsten der Frauen auswirken kann. Zudem könnte in diesen Fächern die relative Offenheit bei der Bestimmung von Leistungskriterien mit dazu beitragen, dass traditionelle geschlechtsspezifische Zuschreibungen wirksam werden, durch die Frauen in geringerem Maße zur Promotion ermutigt werden als Männer. Diese Vermutung wird gestützt durch die Untersuchung von Regula Julia Leemann (2002a, 2002b), die für die Schweiz zu ähnlichen Schlussfolgerungen kommt (vgl. Kap. I. 1).

---

6 Für Niedersachsen liegen entsprechende Daten nur für den Zeitraum von 1995 bis 2000 vor. Da deren Darstellung nicht als vergleichbar aussagekräftig angesehen wird, sind die Daten hier nicht aufgeführt, aber in Tabelle A 3 im Anhang nachzulesen.

## **2 Graduiertenförderungsstipendien als Instrument zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses**

Bei den Graduiertenförderungsstipendien handelt es sich um vom Land Niedersachsen vergebene Stipendien, die an den Hochschulen ein- bis zweimal im Jahr ausgeschrieben werden. Ihnen liegt das Gesetz zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses (Graduiertenförderungsgesetz GradFöG) vom 17. November 1984 zugrunde.<sup>1</sup> Die Summe der an jeder Hochschule jährlich zur Verfügung stehenden Graduiertenförderungsstipendien variiert erheblich zwischen den einzelnen Hochschulen und wird aus den Absolvierendenzahlen des Vorjahres berechnet. An den größeren Hochschulen sind es etwa 15 bis 20 Stipendien, die pro Jahr vergeben werden, an den kleineren Hochschulen entsprechend weniger. Die folgenden Ergebnisse basieren auf Datenanalysen und Materialauswertungen sowie auf Einschätzungen der zentralen Frauenbeauftragten und der mit der Graduiertenförderung befassten Verwaltungsangestellten an allen niedersächsischen Hochschulen.<sup>2</sup>

### **2.1 Vergabepaxis der Stipendien der niedersächsischen Graduiertenförderung**

Die Vergabepaxis der Graduiertenförderungsstipendien wird von den Befragten mehrheitlich als sinnvoll formalisiert und transparent bezeichnet. Die Darstellung der einzelnen Vergabeschritte sowie der am Entscheidungsverfahren beteiligten Personen und Gremien gibt Aufschluss über einen komplexen wie zügigen Vergabeprozess, der die umgehende finanzielle Unterstützung der Geförderten i. d. R. gewährleistet.

#### **Ausschreibung und Bekanntmachung der Graduiertenförderungsstipendien**

Die Ausschreibung und finanzielle Abwicklung der Stipendien ist Aufgabe der zuständigen Verwaltungsangestellten in der jeweiligen zentralen Verwaltungsabteilung der Hochschule (z. B. Forschungsabteilung, Dezernat für

---

1 Der vollständige Gesetzestext befindet sich im Anhang.

2 In unseren Ergebnissen beziehen wir uns auf alle niedersächsischen Hochschulen mit Ausnahme der Fachhochschulen.

Immatrikulations- und Prüfungsangelegenheiten, Studierendensekretariat). Von dort werden die einzelnen Dekanate durch Anschreiben informiert. Die Dekanate beteiligen sich mehrheitlich an der Bekanntmachung der Stipendien. Interessierte werden durch Aushänge oder durch direkte Ansprache von Lehrenden auf die Stipendien hingewiesen. Zusätzlich werden in den zentralen Anlaufstellen der jeweils zuständigen Verwaltungsabteilung und in den Frauenbüros Informationen über die Förderung angeboten.

Informationen und Hinweise zu aktuellen Ausschreibungen der niedersächsischen Graduiertenförderungsstipendien werden auch über die Homepages der Universitäten verbreitet. Eine Recherche der universitären Internetseiten im Dezember 2002 ergab, dass die größeren Universitäten zumeist ausführlich über die gesetzlich festgelegten Rahmenbedingungen und Möglichkeiten der Förderung informieren, diese Informationen jedoch im Vergleich zu anderen Förderformen oft schwer zu finden sind. Die Internetpräsentationen der kleineren Hochschulen bieten ausschließlich über den Link der Frauenbeauftragten bzw. des jeweiligen Frauenbüros ausführliche Hinweise über die Rahmenbedingungen von Graduiertenförderungsstipendien sowie anderer aktueller Möglichkeiten der Promotionsförderung und weisen auf den Beratungsservice weiterer universitärer Anlaufstellen hin.

### **Schritte des Vergabeverfahrens und Zusammensetzung der Entscheidungsgremien**

Die fünf größten niedersächsischen Hochschulen nutzen ein mehrstufiges Verfahren bei der Vergabe der Graduiertenförderungsstipendien. Die Stipendienanträge werden an zentraler Stelle gesammelt und auf Vollständigkeit und Förderungsanspruch überprüft. Anschließend werden die Anträge an die für die Entscheidung zuständige Senatskommission weitergeleitet. Oft wird eine Vorauswahl durch die Fachbereichsräte oder -kommissionen zwischengeschaltet, die eine Reihung der aus ihrem Fachbereich stammenden Anträge vornehmen und in Form einer „Prioritätenliste“ der anschließend entscheidenden Senatskommission vorlegen.

Diese Senatskommission ist i. d. R. nach Statusgruppen (Professorinnen und Professoren, Angehörige des Mittelbaus, des Technik- und Verwaltungspersonals sowie Studierende im Verhältnis von 4:1:1:1) zusammengesetzt und für zwei Jahre vom Senat bestellt. An einigen Hochschulen bleibt dieses Gremium in seiner Zusammensetzung jedoch deutlich länger als zwei Jahre bestehen, an anderen wesentlich kürzer.

An einer der Universitäten wird über die Vergabe der Stipendien durch eine fünfköpfige Sonderkommission des Senats entschieden. Diese Kommission

setzt sich jedes Jahr neu zusammen; es wird darauf geachtet, dass die beteiligten Professorinnen und Professoren jeweils aus den Natur- und Geisteswissenschaften stammen und geschlechterparitätisch vertreten sind.

An den kleineren Hochschulen entscheiden oftmals kleinere Gremien über die Stipendienvergabe. Diese Gremien können sowohl im Präsidium direkt angesiedelt sein wie auch aus einem kleineren Promotionsausschuss bestehen, der sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Fachkommissionen zusammensetzt.

Die Entscheidungsgremien aller Hochschulen sind neben der Förderung geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten bei der Bewilligung von Anträgen darauf bedacht, die einzelnen Fachbereiche gleichmäßig und bedarfsgerecht zu berücksichtigen. Zu diesem Zweck entwickelten die Entscheidungsgremien der einzelnen Hochschulen ihre eigenen Verfahren. Folgende Modelle seien beispielhaft genannt:

**Anzahl der Bewerbungen:** Nach gleichmäßiger Verteilung auf die Fachbereiche werden die noch verbleibenden Stipendien an die Fachbereiche mit den meisten Bewerbungen vergeben.

**Sichtung fachfremder Anträge zur Vorbereitung auf die Diskussion:** Hier wird der Entscheidungsprozess differenziert, indem die wissenschaftlichen Mitglieder der entscheidenden Senatskommission jeweils nur fachfremde Anträge sichten und beurteilen. Anschließend werden die Anträge anhand von schriftlich festgehaltenen zusammenfassenden Statements diskutiert und die Stipendien entsprechend vergeben.

**Kopplung an die Zahl der Anträge:** Die Fachbereichsreihenfolge der Stipendienvergabe ist mit der Zahl der Anträge verknüpft: Das erste Stipendium wird an die/den Erstbewerber(in) des Fachbereichs mit den meisten Anträgen vergeben, das zweite an den Fachbereich mit der zweithöchsten Anzahl der Anträge usw.

**Aushandlung durch Gutachtergruppen:** Drei Gutachter- bzw. Gutachterinnengruppen – jeweils eine Person aus den Naturwissenschaften, den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie aus den Geisteswissenschaften – sichten die eingereichten Anträge aus den jeweiligen Fächern. Laut Aussage der Frauenbeauftragten wird die Entscheidung über die Vergabe der Stipendien bei diesem Verfahren bereits im Vorfeld aushandelt.

**Rotationsprinzip:** Das jährlich zu vergebende Stipendium wird nach dem „Rotationsprinzip“ an die einzelnen Fachbereiche verteilt.

## **Beteiligung der Frauenbeauftragten am Verfahren**

Die zentralen Frauenbeauftragten der niedersächsischen Hochschulen sind in unterschiedlichem Ausmaß in die Vergabe der Graduiertenförderungsstipendien involviert. Sie besitzen Beratungs- und Vortragsrecht, aber kein Stimmrecht bei der Entscheidung über die Vergabe der Stipendien (vgl. NHG § 42 (3)). In der Regel können sie die Bewerbungsunterlagen im Vorfeld einsehen und im Entscheidungsverfahren ihr Veto einlegen. Über die Hälfte der im Untersuchungszeitraum tätigen Frauenbeauftragten nimmt regelmäßig am Auswahlverfahren bzw. an den Sitzungen der entscheidenden Gremien teil, um den Prozess zu beobachten und ihren Einfluss geltend machen zu können. Dazu gehört unter Umständen auch die Begleitung der im Vorfeld der Vergabe stattfindenden Gespräche mit Gutachterinnen und Gutachtern oder Gutachtergruppen.

Manche Frauenbeauftragte partizipieren nur gelegentlich bzw. in größeren Abständen an den Sitzungen oder lassen sich von anderen Teilnehmenden von den Ergebnissen berichten. Ein kleiner Teil der Frauenbeauftragten befasst sich aus Kapazitätsgründen, oder weil aus ihrer Sicht keine Notwendigkeit besteht, nicht mit dem Vergabeverfahren der Graduiertenförderungsstipendien.

An zwei größeren Universitäten, die ein „gestuftes Verfahren“ durchführen, sind die jeweiligen dezentralen Frauenbeauftragten als beratendes Mitglied auf Fachbereichs- bzw. Fakultätsebene am Vergabeprozess beteiligt; sie können die Stipendienanträge einsehen und werden in die über die Vorauswahl entscheidende Sitzung eingeladen.

An den Hochschulen, an denen die Vergabe der Graduiertenförderungsstipendien durch ein kleineres, der Hochschulleitung angehöriges Gremium geregelt ist, nehmen die Frauenbeauftragten diesbezüglich direkten Kontakt zur Hochschulleitung auf.

## **Kriterien zur Vergabe der Graduiertenförderungsstipendien**

Entsprechend § 2 des niedersächsischen Graduiertenförderungsgesetzes zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses kann durch ein Stipendium gefördert werden, wer die „Voraussetzungen für die Zulassung zur Promotion nach § 26 (3)“ erfüllt, eine „überdurchschnittliche Qualifikation“ nachweist und wessen Dissertationsvorhaben einen wichtigen Beitrag zur Forschung erwarten lässt. Im Gesetzestext § 2 (2) wird als weitere Voraussetzung für eine Förderung formuliert: „Der Stipendiat muss von einem Professor wissenschaftlich betreut werden.“

Grundsätzlich sollten gemäß § 1 (2) bei der Verteilung der Haushaltsmittel auf die Hochschulen und der Gewährung der Stipendien Fachgebiete berücksichtigt werden, in denen ein besonderer Nachwuchsbedarf besteht, sowie Forschungsschwerpunkte und Verpflichtungen des Landes existieren, die aus Programmen der wissenschaftlichen Zusammenarbeit mit Entwicklungsländern hervorgehen. Zudem „[...] ist sicherzustellen, dass auch Vorhaben in kleinen Wissenschaftsgebieten gefördert werden können.“ Außerdem heißt es in einem Erlass des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur vom 04.04.1996: „[...] die Stipendien sollten zu gleichen Teilen an Frauen und Männer vergeben werden.“<sup>3</sup>

Die Graduiertenförderungsstipendien werden an den einzelnen Hochschulen nach unterschiedlichen Kriterien vergeben. Einige Hochschulen halten sich ausschließlich an die gesetzlich vorgegebenen Vergabekriterien. Andere ergänzen diese durch eigene Kriterien wie Altersbegrenzung, Aussicht auf Realisierung des Forschungsvorhabens im Förderungszeitraum, Geschlechterparität bzw. Frauenförderung, persönliche Eignung, Bedürftigkeit der Antragstellenden, Etablierung universitärer Forschungsschwerpunkte sowie das Vorhandensein strukturierter Lehr- und Betreuungsangebote speziell für Doktorandinnen von Seiten der Fakultäten.

An einigen anderen Hochschulen werden die offiziellen Kriterien des Gesetzestextes zur Vergabe der Graduiertenförderungsstipendien nur zum Teil angewandt. Diese Hochschulen greifen auf eine Kombination aus universitären Vergabekriterien zurück, die sich im Laufe der Praxis der Vergabekommissionen herausgebildet und sich im Sinne einer Berücksichtigung sowohl von Leistung als auch von Bedürftigkeit bewährt haben. Die folgenden Modelle spiegeln die „Kriterienkataloge“ einiger Universitäten wider:

- Kombination aus „Studiendauer“ (unter Berücksichtigung „schwieriger persönlicher Bedingungen“), Abschlussnote sowie „außergewöhnlichen Leistungen und Fähigkeiten“ der Antragstellenden
- Fachliche Kriterien, vorrangige Förderung der an der eigenen Hochschule ausgebildeten Promovierenden sowie ggf. „soziale Bedürftigkeit“
- Formale Voraussetzungen („Qualität und Realisierbarkeit des Antrags“) sowie die vorrangige Förderung von Absolventinnen und Absolventen der eigenen Universität neben „Studiendauer“, „Alter der Antragstellenden“, „zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen“, „Engagement“ sowie „Geschlechterparität“

---

3 Der vollständige Gesetzestext und der Text des Erlasses befinden sich im Anhang.

Nach den Berichten der Frauenbeauftragten kommt es nur in seltenen Fällen zu Meinungsverschiedenheiten bei der Aushandlung der Vergabekriterien innerhalb der Kommissionen. In der Regel werden die an einer Hochschule bewährten Kriterien sachlich angewandt und über die Vergabe wird zügig entschieden.

### **Beurteilung der Qualität von Stipendienanträgen**

Als ausschlaggebender Maßstab für die Vergabe der Stipendien gilt in den meisten Fällen die Qualität des Stipendienantrags sowie die persönliche Eignung der Kandidatin, des Kandidaten. Nach Auskunft der Befragten wird die Qualität des Antrags anhand unterschiedlicher Kriterien gemessen. Dazu gehören die Relevanz des Vorhabens für die fachinterne Entwicklung und die Realisierbarkeit des Projektes in der vorgesehenen Frist. Ebenfalls geben die jeweiligen Abschlussnoten und die Gutachten Aufschluss über die zu erwartende Qualität des Vorhabens.

### **Zusammenfassung**

Die Graduiertenförderungsstipendien werden ein- bis zweimal im Jahr an den Hochschulen ausgeschrieben. Die Bekanntmachung erfolgt durch Aushänge und direkte Hinweise der Lehrenden und ist ebenfalls auf den Internetseiten aller Hochschulen abrufbar.

Der Vergabeprozess der Graduiertenförderungsstipendien an den niedersächsischen Hochschulen wird als transparent und sinnvoll formalisiert beschrieben. Abhängig von der Zahl der Fachbereiche nutzt die Mehrzahl der niedersächsischen Hochschulen ein mehrstufiges Vergabeverfahren. In dem Fall erfolgt auf Fachbereichsebene eine Vorauswahl der Anträge, die anschließend in Form einer Listung an das zentrale Entscheidungsgremium der Universität weiter geleitet wird. An den kleinen Hochschulen werden die Anträge direkt an das jeweilige zentrale Gremium gegeben.

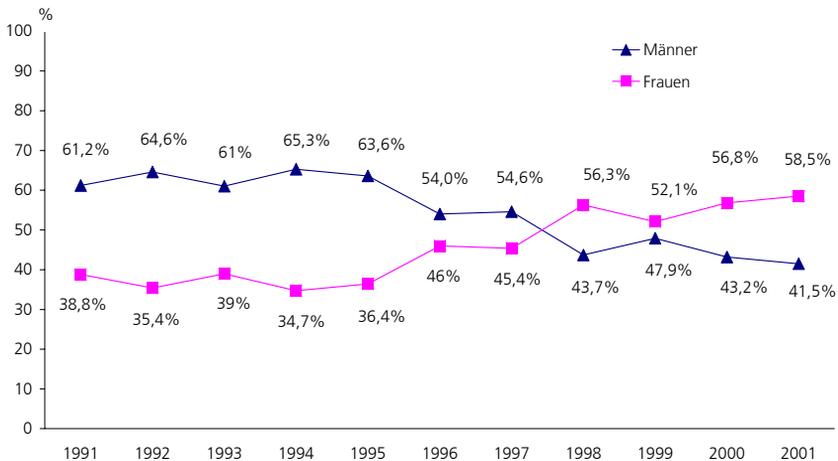
Die gesetzlich festgelegten Kriterien sind Basis für die Vergabe der Graduiertenförderungsstipendien. In vielen Fällen werden diese durch die Formulierung eines eigenen universitären Kriterienkatalogs von Seiten der Vergabekommission differenziert und ergänzt.

## 2.2 Das Vergabeverfahren aus Geschlechterperspektive – Daten und Einschätzungen

### Graduiertenförderungsstipendien – zeitliche Entwicklung, Anträge und Bewilligungen

Die folgende Abbildung zeigt die Förderung von Frauen und Männern in der zeitlichen Entwicklung von 1991 bis 2001.

**Abbildung 2.2.1: Prozentuale Entwicklung der Frauen und Männeranteile an den Graduiertenförderungsstipendien des Landes Niedersachsen (1991-2001)**

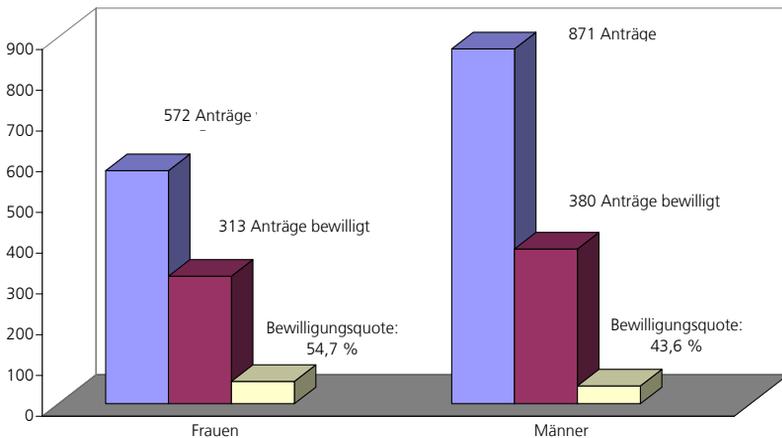


Quelle: Verwaltungen der Hochschulen GÖ, H, HI, LÜ, OS sowie TU BS, HKB BS, TU CL und eigene Berechnungen

Der Frauenanteil an den Geförderten lag zu Beginn der 90er Jahre noch deutlich unter der Hälfte, hat sich seitdem aber auf bis zu 58,5 % im Jahr 2001 erhöht. Besonders deutlich ist der Anstieg in den Jahren 1996 bis 1998. Dieser kann insbesondere auf einen Erlass des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur vom April 1996 zurückgeführt werden, demzufolge die Stipendien zu gleichen Teilen an Frauen und Männer

vergeben werden sollten.<sup>4</sup> Anhand der Grafik ist zu erkennen, wie unmittelbar dieser Erlass Wirkung gezeigt hat. An einzelnen Hochschulen wie bspw. Lüneburg, Osnabrück und Oldenburg wurde von den befragten Frauenbeauftragten unterstrichen, dass die geschlechterparitätische Vergabe als explizites Vergabekriterium oder auch als „ungeschriebenes Gesetz“ berücksichtigt wird. Ebenfalls kommt es den Aussagen der Frauenbeauftragten zufolge in der Vergabekommission nur in seltenen Fällen zu Meinungsverschiedenheiten über die Umsetzung der Geschlechterparität. Solange genügend Anträge von Frauen vorlägen bzw. von dezentraler Stelle empfohlen würden, erführen diese entsprechende Aufmerksamkeit und Berücksichtigung nach formalen Kriterien. Die Betrachtung der Bewilligungsquoten der an sechs niedersächsischen Hochschulen im Zeitraum von 1991 bis 2001 eingereichten Anträge auf Landesgraduierfönerförderung bestätigt diese Einschätzung und verweist auf die vermehrte Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe der Stipendien (vgl. Abb. 2.2.2).

**Abbildung 2.2.2: Bewilligungsquoten der Anträge auf Graduiertenförderungsstipendien nach Geschlecht an sechs niedersächsischen Hochschulen (1991-2001)**



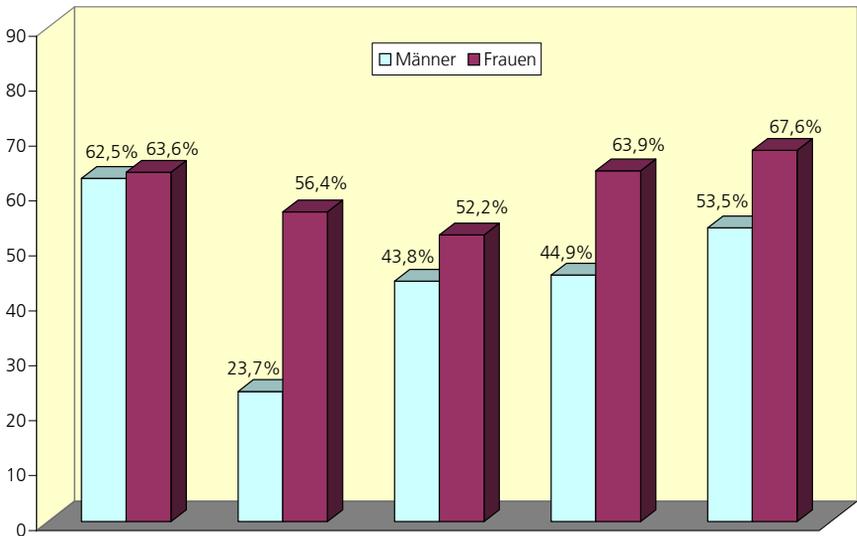
Quelle: Verwaltungen der niedersächsischen Hochschulen H, BS, GÖ, OS, HI und LÜ und eigene Berechnungen

4 Erlass des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur vom 04.04.1996: „Die Stipendien sollten zu gleichen Teilen an Frauen und Männer vergeben werden.“

Zunächst wird deutlich, dass ungefähr die Hälfte aller Anträge bewilligt wurden. Bei den Frauen betrug die Bewilligungsquote 54,7 %, bei den Männern erhielten 43,6 % der Antragstellenden ein Stipendium. Es zeigt sich jedoch auch, dass im Untersuchungszeitraum von 1991 bis 2001 deutlich weniger Frauen einen Antrag gestellt haben, und dass im Vergleich der absoluten Zahlen mehr Männer (380) als Frauen (313) durch ein Graduiertenförderungsstipendium gefördert wurden.

Die hohen Bewilligungsquoten von Frauen zeigen sich ebenfalls im Vergleich einzelner ausgewählter Fächergruppen:

**Abbildung 2.2.3: Bewilligungsquoten der Anträge auf Graduiertenförderungsstipendien nach Fachbereichen und Geschlecht an sechs niedersächsischen Hochschulen (1991-2001)**



|             | Mathematik Informatik |        | Biologie |        | Sozialwissenschaften |        | Erziehungs- und Geisteswiss. |        | Rechtswissenschaften |        |
|-------------|-----------------------|--------|----------|--------|----------------------|--------|------------------------------|--------|----------------------|--------|
|             | Männer                | Frauen | Männer   | Frauen | Männer               | Frauen | Männer                       | Frauen | Männer               | Frauen |
| n=beantragt | 32                    | 11     | 59       | 78     | 112                  | 69     | 49                           | 36     | 43                   | 37     |
| n=bewilligt | 20                    | 7      | 14       | 44     | 49                   | 36     | 22                           | 23     | 23                   | 25     |

Quelle: Verwaltungen der Hochschulen H, BS, GÖ, OS, HI und LÜ und eigene Berechnungen

In den Fächern Mathematik/Informatik fällt der Unterschied zwischen den Bewilligungsquoten von Frauen (63,6 %) und Männern (62,5 %) deutlich geringer aus als in den anderen hier gezeigten Fächergruppen. Besonders hoch ist der Unterschied im Fach Biologie, in dem über die Hälfte aller Anträge von Frauen bewilligt wurden, aber nur 23,7 % der Anträge von Männern. Die Tatsache, dass von 59 Anträgen der Männer 45 Anträge „durchfielen“, erscheint erstaunlich. Denkbar wäre, dass sich die im Sinne der Fachkultur besser qualifizierten Männer auf die in der Biologie zahlreich vorhandenen wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen beworben haben, sodass sich lediglich in diesem Sinne weniger qualifizierte Männer für ein Stipendium interessierten.

Die verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien ist nach Einschätzung der Expertinnen und Experten als Auswirkung verschiedener zusammenwirkender Faktoren zu verstehen. Zum einen zeigten die Frauen fördernden Instrumente (Frauenförderpläne und -richtlinien) sowie der bereits zitierte Erlass des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur deutlich positive Wirkung. Zum anderen seien die Förderbedingungen von entscheidender Bedeutung: Der geringe Förderbetrag von 620 €, der seit 1984 niemals angehoben wurde sowie weitere wenig günstige Rahmenbedingungen (z. B. die Anrechnung des Gehalts des Ehepartners oder der Ehepartnerin bei der Bestimmung der endgültigen Fördersumme und die Einschränkung des Zuverdienstes) ließen die niedersächsischen Graduiertenförderungsstipendien im Vergleich zu anderen Förderformen weniger attraktiv und somit für männliche Nachwuchswissenschaftlicher möglicherweise nicht erstrebenswert erscheinen.

In diesem Zusammenhang lohnt sich ein näherer Blick auf die Fächergruppen, in denen die Graduiertenförderungsstipendien aufgrund geringer Förderalternativen bevorzugt genutzt werden. In Tabelle 2.2.1 werden in den Fächergruppen Sozialwissenschaften, Mathematik/Informatik und Erziehungs- und Geisteswissenschaften die an Frauen vergebenen Stipendien mit ihren Anteilen an den Studienabschlüssen verglichen. Als Vergleichsgruppe wurde die Biologie gewählt, da für Promovierende in diesem Fach i. d. R. ein weitaus größerer Pool an wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zur Verfügung steht.

Die Gegenüberstellung ergibt folgendes Bild: In den Fächergruppen Sozialwissenschaften und Mathematik/Informatik entsprechen die Anteile der Frauen an den Geförderten mit 56,4 % bzw. 21,4 % ungefähr ihren Anteilen an den Absolventinnen und Absolventen (Sozialwissenschaften 57,1 % Mathematik/Informatik 19,8 %). In den Erziehungs- und Geisteswissenschaften erhielten weniger Frauen ein Graduiertenförderungsstipendium als es

ihrem Anteil an den Studienabschlüssen nach zu erwarten gewesen wäre. Im Fach Biologie ergibt sich ein deutlich anderes Verhältnis. Hier wurden 80,6 % aller Stipendien an Frauen vergeben, obwohl diese nur 57,9 % der Studienabschlüsse stellten. Zu vermuten ist, dass aufgrund mangelnder alternativer Fördermöglichkeiten in den Erziehungs- und Geisteswissenschaften Graduiertenförderungsstipendien eine relativ große Bedeutung haben und dadurch eine Konkurrenzsituation zwischen Frauen und Männern entsteht, die dazu führt, dass Frauen von vornherein weniger motiviert sind bzw. motiviert werden, Anträge zu stellen, als es ihrem hohen Anteil an den Studienabschlüssen entsprechend zu erwarten wäre.

**Tabelle 2.2.1: Frauenanteile an Studienabschlüssen und Graduiertenförderungsstipendien an niedersächsischen Hochschulen - ausgewählte Fächer/Fächergruppen(1995-2000)**

|                             | Studienabschlüsse |             | bewilligte Stipendien |             |
|-----------------------------|-------------------|-------------|-----------------------|-------------|
|                             | insgesamt         | Frauen in % | insgesamt             | Frauen in % |
| Erziehungs- u. Geisteswiss. | 2891              | 75,0        | 39                    | 51,3        |
| Sozialwiss.*                | 6462              | 57,1        | 55                    | 56,4        |
| Mathematik/ Informatik      | 2779              | 19,8        | 28                    | 21,4        |
| Biologie                    | 3383              | 57,9        | 31                    | 80,6        |

\*Bei den Sozialwissenschaften an der Universität Hannover wurden die Fächer Philosophie und Geschichte mit berücksichtigt.

Quelle: Verwaltungen der Hochschulen H, GÖ, BS, OL, OS, LÜ, HI und CL, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Referat 16 und eigene Berechnungen

Außerdem mag der Stellenwert der Promotion in diesen Fächern, in denen die Promotion keine für berufliche Laufbahnen notwendige sondern eine zusätzliche Qualifikation darstellt, die den Zugang zu statushöheren und prestigeträchtigeren beruflichen Positionen eröffnet, eher Männer als Frauen dazu motivieren, sich für ein Graduiertenförderungsstipendium zu bewerben. Umgekehrt kann in der Biologie angenommen werden, dass Männer sich eher auf die in der Biologie zahlreich vorhandenen wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen beworben haben. Insgesamt ist jedoch festzuhalten, dass – von wenigen Ausnahmen abgesehen – in den vergangenen Jahren die nie-

dersächsischen Graduiertenförderungsstipendien geschlechterparitätisch bzw. sogar mit leichter Überzahl an Frauen vergeben wurden.

### **Zur Rolle der Frauenbeauftragten im Vergabeprozess**

Grundsätzlich besteht seitens der beteiligten Frauenbeauftragten ein Interesse daran, dass Frauen bei der Vergabe in größtmöglichem Umfang Berücksichtigung finden, wenn „ihre Vorhaben realisierbar“ sind und „Qualität“ aufweisen. Die Einsicht der Anträge im Vorfeld ermöglicht es den Frauenbeauftragten, die Sitzung bestmöglichst vorzubereiten und Argumente für die Vergabe der Stipendien an Frauen zu sammeln. Die Mehrzahl der Befragten ist grundsätzlich mit den Vergabeverfahren für die Graduiertenförderungsstipendien an ihren Universitäten zufrieden. Die eigene Rolle im Vergabeverfahren wird überwiegend als einflussreich beschrieben.

Die Frauenbeauftragten betonen, dass sie die Diskussionen insbesondere um die Kompetenz der Antragstellerinnen genau verfolgen. Offene Diskriminierungsformen seien nicht zu beobachten; jedoch seien geschlechtsspezifische Zuschreibungen in den Beurteilungen der Kompetenz einer Antragstellerin oder eines Antragsstellers nur schwer erfassbar und die Anwendung vermeintlich geschlechtsneutraler, objektiver Qualitätskriterien schwer zu prüfen.

Drei Frauenbeauftragte berichten von ihrem Eingreifen in die Vergabeentscheidung in Einzelfällen. Dabei ging es z. B. um die Erwirkung einer Fristverlängerung aufgrund der Schwangerschaft einer Stipendiatin. An einer anderen Hochschule konnte die Frauenbeauftragte die grundsätzliche Änderung der Förderregelung durchsetzen, um eine Unterbrechung von länger als sechs Monaten zu ermöglichen. Im dritten Fall hatte die Frauenbeauftragte den direkten Weg zum Präsidenten gewählt, um zu erreichen, dass einige Bewerbungen von Frauen, die zunächst nach Ablauf der Bewerbungsfrist nicht mehr bearbeitet werden sollten, doch noch Eingang in das laufende Verfahren fanden, da die Frist nicht öffentlich transparent gemacht worden war.

Hinsichtlich der Bereitschaft zur Förderung von Frauen berichten viele Frauenbeauftragte von einer grundsätzlich offenen Einstellung unter den an der Vergabeentscheidung beteiligten Personen, sodass sie, von einigen Ausnahmen abgesehen, keinen Anlass zur Intervention sahen. Das Verfahren zur Vergabe der Graduiertenförderungsstipendien wurde von den Frauenbeauftragten insgesamt als transparent und größtenteils als geschlechtergerecht bewertet, wobei sie in Einzelfällen eine Intervention als notwendig und erfolgreich ansahen. Einige der Befragten betonten jedoch, dass Themen der

Frauen- und Geschlechterforschung als Inhalte von Promotionen noch nicht ausreichend anerkannt sind.

### **Bedeutung von Promotionsthemen aus der Frauen- und Geschlechterforschung**

Promotionsthemen aus der Frauen- und Geschlechterforschung werden lediglich an den Universitäten Hannover, Oldenburg, Osnabrück und Lüneburg bei der Entscheidung über die Vergabe berücksichtigt; sie stellen jedoch nach Aussage der Befragten kein explizites Vergabekriterium dar. Allerdings seien an den genannten wie auch an anderen Hochschulen nicht immer entsprechende Promotionsthemen unter den Anträgen zu finden. Dieser Umstand erschwere die Unterstreichung der Relevanz dieses Themas. Deshalb sollte nach Ansicht der meisten niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten im Vorfeld verstärkt auf die Bearbeitung und Anerkennung von Themen aus der Frauen- und Geschlechterforschung hingewirkt werden. Förderlich sei dafür die zunehmende Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung durch entsprechende Studiengänge (z. B. Gender Studies) oder Zentren bzw. Institute für Frauen- und Geschlechterforschung. Eine Frauenbeauftragte betont, dass, anknüpfend an die Vorgaben des Frauenförderplans der Universität, beabsichtigt wird, die Beachtung von Themen der „Frauen- und Geschlechterforschung“ als „hartes“ Kriterium bei der Vergabe der Graduiertenförderungstipendien zu verankern.

### **Empfehlungen zur Verbesserung der Vergabepaxis**

Die Mehrzahl der Befragten ist grundsätzlich mit den Vergabeverfahren der Graduiertenförderungstipendien an ihren Hochschulen zufrieden. Ausgehend von der gegenwärtigen Finanzlage und Förderungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses an den niedersächsischen Hochschulen formulieren die befragten Expertinnen und Experten jedoch eine Reihe von Empfehlungen zur Verbesserung der jeweiligen Förderpraxis. Die im Folgenden aufgeführten Vorschläge zielen nach Aussage der Befragten auf eine Optimierung der Rahmenbedingungen der Graduiertenförderungstipendien sowohl aus Sicht der Geförderten als auch der Hochschulen:

- Berücksichtigung von Themen aus der Frauen- und Geschlechterforschung als zusätzliches Vergabekriterium
- freie Verfügbarkeit der Universitäten über Restmittel bzw. zurückgegebene Stipendien, um damit weitere Promovierende zu fördern

- Hochschulinterne Evaluation der Landesgraduiertenförderung zur Erfassung von Abschlussraten, Promotionsdauer sowie Gründen, die bei den Geförderten zu einer verlängerten Promotionszeit bzw. zum Abbruch der Promotion führen

Die genannten Maßnahmen könnten nach Einschätzung der Befragten zu einer an den Spezifika der einzelnen Fächer ausgerichteten geschlechtergerechten Promotionsförderung durch Graduiertenförderungsstipendien beitragen.

## **Zusammenfassung**

Im Laufe der 90er Jahre hat sich der Frauenanteil an den durch Stipendien der niedersächsischen Graduiertenförderung Geförderten von deutlich unter der Hälfte auf fast 60 % im Jahr 2001 erhöht.

Auch das Verhältnis der im Zeitraum von 1991 bis 2001 bewilligten Stipendien zu den gestellten Anträgen spiegelt diese Tendenz wider. Prozentual wurden mehr Anträge von Frauen bewilligt als von Männern. Im Vergleich absoluter Zahlen erhielten an den untersuchten Hochschulen im genannten Zeitraum jedoch mehr Männer (380) als Frauen (313) ein Graduiertenförderungsstipendium. Die Daten zeigen, dass in den Erziehungs- und Geisteswissenschaften deutlich weniger, in der Biologie deutlich mehr Frauen durch ein Graduiertenförderungsstipendium gefördert wurden, als es ihrem Anteil an den Studienabschlüssen entsprach. Zu vermuten ist, dass aufgrund mangelnder alternativer Fördermöglichkeiten in den Erziehungs- und Geisteswissenschaften Stipendien eine höhere Bedeutung erlangen und damit eine Konkurrenzsituation zwischen Frauen und Männern entsteht, die dazu führt, dass Frauen von vornherein weniger Anträge stellen, als es ihrem hohen Anteil an den Studienabschlüssen entsprechend zu erwarten wäre. Außerdem mag die Tatsache, dass die Promotion in diesen Fächern lediglich eine zusätzliche Qualifikation darstellt, die den Zugang zu statushöheren und prestigeträchtigeren beruflichen Positionen eröffnet, eher Männer als Frauen dazu motivieren, sich für ein Graduiertenförderungsstipendium zu bewerben. Umgekehrt kann in der Biologie angenommen werden, dass Männer sich eher auf die zahlreich vorhandenen wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen bewerben und zu diesen eher Zugang als Frauen haben.

Insgesamt kann der Anstieg der Frauenanteile an den Geförderten auf die positive Wirkung Frauen fördernder Maßnahmen zurückgeführt werden, insbesondere auf den entsprechenden Erlass des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur aus dem Jahr 1996. Auf die Umsetzung einer geschlechterparitätischen Vergabe wird nach Einschätzung der Befrag-

ten an den meisten Hochschulen geachtet. Nur gelegentlich sahen Frauenbeauftragte in den zurückliegenden Jahren Anlass zur Intervention, um Benachteiligungen von Frauen zu verhindern. Als zusätzliches, gesetzlich zu verankerndes Vergabekriterium wurde von einigen Frauenbeauftragten die Berücksichtigung von Themen der Frauen- und Geschlechterforschung sowie eine hochschulinterne Evaluation der Förderung durch Graduiertenförderungsstipendien angeregt. Die Evaluation sollte unter anderem die Ursachen für den Abbruch einer Promotion erfassen.

### **2.3 Bedeutung der niedersächsischen Graduiertenförderungsstipendien als Instrument der Promotionsförderung von Frauen und Veränderungsmöglichkeiten**

Die Bedeutung der Graduiertenförderungsstipendien für die Förderung von Frauen hängt laut Einschätzung der Befragten von einer Vielzahl von Einflussfaktoren ab. Dazu zählen das Vorhandensein zusätzlicher Instrumente zur Förderung von Promotionen an den jeweiligen Universitäten, die Forschungsbedingungen in einzelnen Fachbereichen sowie die Rahmenbedingungen der Landesgraduiertenförderung für die Stipendiatinnen und Stipendiaten, insbesondere die finanzielle Ausstattung und institutionelle Einbindung der Geförderten. All diese Faktoren beeinflussen die Attraktivität der Stipendien und damit die Zahl der Anträge. Sie haben aber auch – neben der Eigenleistung der Geförderten – entscheidenden Anteil daran, wie sicher ein Stipendium zum Erfolg d. h. zum Abschluss einer Dissertation führt.

#### **Erfolgsindikator Abschlussquote<sup>5</sup>**

Zwischen den niedersächsischen Hochschulen zeigen sich deutliche Unterschiede in den Abschlussquoten der durch niedersächsische Graduiertenförderungsstipendien geförderten Stipendiatinnen und Stipendiaten (vgl. Abb. 2.3.1). Die durchschnittliche Abschlussquote an den acht untersuchten Hochschulen liegt bei 58,6 %. Vergleicht man diese mit denen der Stiftungen (Villigst 90 %, Heinrich Böll 80 %, Friedrich Ebert 75 % und Hans Böckler 65 %)<sup>6</sup>, so ist die Abschlussquote der durch Graduiertenförderungs-

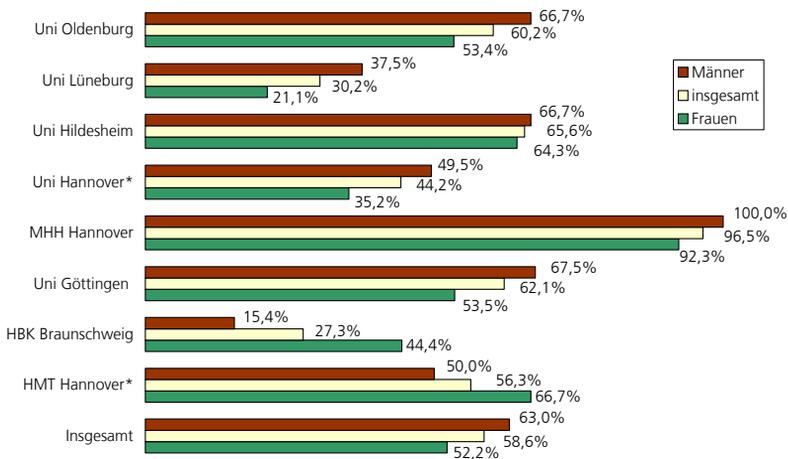
---

5 Die Abschlussquote bezeichnet den prozentualen Anteil der durch Graduiertenförderungsstipendien Geförderten, die ihre Promotion abgeschlossen haben, an den Geförderten. Einbezogen wurden in diesem Fall auch die Promovierten, die ihre Promotion noch ein bis zwei Jahre nach Ablauf des Förderzeitraums abschlossen.

6 Vgl. <http://www.boeckler.de/studienfoerderung/stips/promo/lk/auswahl-stiftung.htm>

stipendien Geförderten vergleichsweise gering, in Anbetracht der besonderen Förderbedingungen (z. B. der geringen Fördersumme, der häufig fehlenden institutionellen Einbindung etc.) jedoch positiv zu bewerten. Die höchsten Abschlussquoten sind an der Medizinischen Hochschule Hannover und an den Universitäten Hildesheim, Oldenburg und Göttingen festzustellen.

**Abbildung 2.3.1: Abschlussquoten\*\* der in Niedersachsen durch Graduiertenförderungsstipendien geförderten Stipendiatinnen und Stipendiaten in Prozent (1984-2002)**



\*An der Universität Hannover und an der HMT lagen nur Daten für den Zeitraum von 1990 bis 2002 vor. Bei der HMT wurden ausschließlich Stipendien für wissenschaftliche Arbeiten berücksichtigt.

\*\*Die Abschlussquote bezeichnet den prozentualen Anteil der durch Graduiertenförderungsstipendien Geförderten, die ihre Promotion abgeschlossen haben, an den Geförderten.

Quelle: Verwaltungen der einzelnen Universitäten und eigene Berechnungen

An der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) werden den Graduiertenförderungsstipendien trotz der fast hundertprozentigen Abschlussquote eine geringe Bedeutung zugemessen. Absolventinnen und Absolventen der Medizin promovieren i. d. R. mit einem relativ geringen Aufwand gleichzeitig mit der Approbation und greifen dafür nicht auf eine gesonderte Finanzierung zurück.<sup>7</sup>

7 In den zurückliegenden 18 Jahren wurden nach Aussage der Befragten nur acht Stipendien von Medizinerinnen und Medizinern in Anspruch genommen. Diese führten alle zum Erwerb des Dokortitels. Der Großteil der Stipendien (jährlich ein bis zwei) wurde an Promovierende in der Biologie und Biochemie vergeben und stellte in diesen Fällen eine erfolbringende Unterstützung dar.

An anderen Hochschulen, denen aufgrund von mehr Haushaltsstellen, Drittmittelprojekten und weiteren Stipendien eine größere Auswahl an Fördermöglichkeiten zur Verfügung steht, wird die Landesgraduiertenförderung eher als Überbrückungslösung verstanden, die im Zusammenspiel mit den genannten anderen Förderungen zum erfolgreichen Abschluss der Promotion führen kann. An diesen Hochschulen finden sich zum Teil niedrige Abschlussquoten, deren Aussagekraft jedoch begrenzt ist, da die Dissertation – besonders in den geisteswissenschaftlichen Fächern – selten innerhalb des Förderzeitraums, sondern häufig deutlich später abgeschlossen wird.

Auffällig ist die größtenteils geringere Abschlussquote der durch niedersächsische Graduiertenförderungsstipendien geförderten Frauen. Mit Ausnahme der Hochschule für Musik und Theater Hannover (HMT) und der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig (HBK) beenden weniger Frauen als Männer ihre Dissertation mithilfe von Graduiertenförderungsstipendien. Zur Begründung liegen keine eindeutigen Aussagen vor, da Ursachen für Abbrüche von Dissertationen an den Hochschulen nicht erfasst werden. Die Gründe dafür mögen in komplexeren Lebensentwürfen bzw. Zuständigkeiten von Frauen liegen, z. B. in der Anforderung, Familienarbeit und wissenschaftliche Tätigkeit miteinander zu vereinbaren, aber auch in einer geringeren Einbindung in universitäre Unterstützungsstrukturen.

Die Bedeutung der Graduiertenförderungsstipendien differiert deutlich zwischen den verschiedenen Fachgebieten. Die Relevanz der Graduiertenförderungsstipendien hängt z. B. von den unterschiedlichen Forschungsbedingungen in den einzelnen Fachbereichen ab. So hat die Landesgraduiertenförderung nach Einschätzung der befragten Expertinnen und Experten die größte Bedeutung in den Fächern, denen nur wenig wissenschaftliche Mitarbeiterstellen und Drittmittel zur Verfügung stehen. Dies betrifft vor allem die Geistes- und Sozialwissenschaften. Grundlegend anders wird die Situation in den Ingenieurwissenschaften beurteilt, wo aufgrund der guten Stellensituation in Drittmittelprojekten die Graduiertenförderungsstipendien eher als bedeutungslos eingeschätzt werden. Tabelle 2.3.1 zeigt die an sechs niedersächsischen Hochschulen vergebenen Graduiertenförderungsstipendien und die Abschlussquoten der geförderten Frauen und Männer.

An den sechs untersuchten Hochschulen wurden die meisten Stipendien in den Sozialwissenschaften vergeben, gefolgt von den Fächern Biologie und Chemie. Auch in der Erziehungswissenschaft wurden mit insgesamt 53 Stipendien relativ viele Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler gefördert. Allerdings zeigen sich in den Sozial- und Erziehungswissenschaften die niedrigsten Abschlussquoten. Eine mögliche Erklärung dafür besteht nach Aussage der Befragten darin, dass in diesen Fächern der Stipendienför-

derzeitraum von zwei bis maximal drei Jahren selten zur Fertigstellung der Dissertation ausreicht. In den Sozialwissenschaften ist zudem die größte Diskrepanz zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Abschlussquote festzustellen.

**Tabelle 2.3.1: Abschlussquoten\* der Graduiertenförderungsstipendien nach Fächergruppen und Geschlecht (1984-2001)**

|                             | Frauen     |                        | Männer     |                        |
|-----------------------------|------------|------------------------|------------|------------------------|
|                             | Stipendien | Abschlussquote<br>in % | Stipendien | Abschlussquote<br>in % |
| Sozialwissenschaften        | 51         | 38,7                   | 65         | 59,2                   |
| Biologie                    | 44         | 62,5                   | 33         | 64,3                   |
| Chemie                      | 21         | 78,9                   | 40         | 80,6                   |
| Erziehungswissenschaft      | 30         | 47,6                   | 23         | 50,0                   |
| Physik                      | 9          | 77,8                   | 34         | 85,2                   |
| Mathematik/Informatik       | 12         | 72,2                   | 30         | 80,8                   |
| Garten- und<br>Maschinenbau | 4          | 100,0                  | 19         | 100,0                  |

\*Die Abschlussquote bezeichnet den prozentualen Anteil der durch Graduiertenförderungsstipendien Geförderten, die ihre Promotion abgeschlossen haben, an den Geförderten.

Quelle: Verwaltungen der Hochschulen GÖ, H, HI, LÜ, OL, TU BS und eigene Berechnungen

Einen erheblichen Einfluss auf die Bedeutung und Attraktivität der Graduiertenförderungsstipendien haben die Bedingungen, unter denen die Geförderten ihre Dissertation bearbeiten. Diese werden im Folgenden ausführlicher dargestellt.

## Rahmenbedingungen und Empfehlungen zur Verbesserung

### *Finanzielle Ausstattung der Graduiertenförderungsstipendien*

Stipendiatinnen und Stipendiaten erhalten monatlich einen Basisbetrag von 620 € zuzüglich Sachkostenzuschuss und dürfen bis zu vier Stunden wöchentlich arbeiten. Die finanzielle Ausstattung der Stipendien wurde von der Mehrheit der Befragten als nicht ausreichend bewertet. Zudem gewähren Graduiertenförderungsstipendien in der derzeitigen Form nach Ansicht der befragten Expertinnen und Experten keine genügende soziale Absicherung

der Geförderten. Der seit 20 Jahren unveränderte Förderbetrag von 620 € sowie die Einschränkung des zusätzlichen Gelderwerbs ermögliche kaum eine Existenzsicherung – zumindest für Geförderte, die über keine weiteren Mittel der Absicherung des Lebensunterhalts verfügen. Auch die Anrechnung des Einkommens des Ehepartners bzw. der Ehepartnerin auf das Stipendium schließe zahlreiche als förderungswürdig eingeschätzte Personen von der Förderung aus. Diese Regelung betreffe vorrangig Frauen. Außerdem bieten Graduiertenförderungsstipendien nach Einschätzung der Befragten insbesondere für Alleinerziehende keine ausreichende Absicherung. Auch dieser Umstand treffe häufiger auf Frauen als auf Männer zu. Besonders nachteilig wirke sich nach Einschätzung einer Expertin die begrenzte Möglichkeit des Nebenverdienstes auf Stipendiatinnen wie Stipendiaten der Kultur- und Medienwissenschaften aus, da in diesem Bereich dem Sammeln von Praxiserfahrung auf dem Arbeitsmarkt ein hoher Stellenwert beigemessen werde.

Die geringe finanzielle sowie die fehlende soziale Absicherung der durch Graduiertenförderungsstipendien Geförderten führt nach den Auskünften einiger in den Hochschulverwaltungen Tätiger zu einer hohen Fluktuationsrate bei der Nutzung der Stipendien und damit verbunden zu finanziellen Einbußen bei der Landesgraduiertenförderung, da die Mittel i. d. R. an das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur zurückfließen.

Laut Aussagen der Frauenbeauftragten sowie der in den Verwaltungen für die Graduiertenförderungsstipendien zuständigen Personen lassen sich diese Rahmenbedingungen an vielen Punkten verbessern. Dazu gehören:

- Anhebung des finanziellen Basisbetrags auf mindestens ein existenzsicherndes Grundgehalt bzw. Angleichung an außeruniversitäre Stiftungen
- Unabhängigkeit des Fördersatzes vom Einkommen des Ehepartners oder der Ehepartnerin bzw. Erhöhung des jährlichen Freibetrags auf deutlich über 12.300 €
- Erhöhung des Familienzuschlags um 50 bis 100 € sowie Erhöhung des Sachmittelzuschusses
- Erhöhung der erlaubten zusätzlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf acht bis zehn Stunden zur Absicherung des Lebensunterhalts bzw. die Möglichkeit zur Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft
- Bezuschussung des Krankenkassenbeitrags bzw. Leistung von Sozialversicherungsbeiträgen
- Verlängerung der Stipendienlaufzeit auf bis zu fünf Jahren

- die Einrichtung von Stipendien für Teilzeitpromovierende, um Geförderten zu ermöglichen, Familie und Beruf zu vereinbaren. Das betrifft immer noch in der Mehrzahl Frauen.
- Verbleib der von den Geförderten zurückgegebenen Mittel an den Hochschulen zur direkten und effektiven Weiterverwendung in der Graduiertenförderung

Durch eine entsprechende Reform der Rahmenbedingungen anhand der genannten Vorschläge – so die Befragten – sei die soziale Absicherung der Stipendiatinnen und Stipendiaten und die Finanzierung ihrer Promotion weit besser als bisher zu gewährleisten und eine weitaus effektivere bzw. effizientere Nutzung der Stipendien möglich.

### ***Institutionelle Einbindung der Geförderten***

Die Notwendigkeit der universitären Einbindung von Promovierenden im Hinblick auf eine sinnvoll unterstützende Nachwuchsförderung wurde von den Befragten kontrovers diskutiert. Einige Expertinnen und Experten bewerten den Freiraum bzw. die Möglichkeit der Stipendiatinnen und Stipendiaten, sich vorrangig auf ihre Promotion zu konzentrieren, als Vorteil. Die Geförderten müssten keinen erheblichen Zeitaufwand für andere Arbeiten erbringen, wie es im Rahmen von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen im Allgemeinen der Fall sei. Andere Befragte unterstrichen jedoch, dass eine Einbindung in Hochschulstrukturen für die universitäre Karriere bzw. für den erfolgreichen Promotionsverlauf der Promovierenden unerlässlich ist. Die Hochschulsozialisation und insbesondere das Erlernen des universitären Habitus werden als wichtig angesehen. Darüber hinaus erweise sich bspw. in den Ingenieurwissenschaften der Kontakt zur Industrie als ganz besonders wichtig. Wenn dieser Kontakt für Stipendiatinnen und Stipendiaten nicht hergestellt werde, könne sich die Förderung durch ein Stipendium als nachteilig auswirken. Ebenfalls nicht zu unterschätzen sei – für die Promovierenden aller Fächer – der mit Büromaterialien und den nötigen Forschungsinstrumenten ausgestattete Arbeitsplatz. Und schließlich geht aus den Aussagen fast aller Befragten der hohe Stellenwert einer intensiven Betreuung der Promovierenden durch die Hochschullehrenden hervor, deren Qualität sich allerdings schwer messen lasse.

Zur Verbesserung der Einbindung der Geförderten in den Hochschulalltag und zur Optimierung der Karriereförderung lauten die Vorschläge der Expertinnen und Experten:

- Bereitstellung eines Arbeitsplatzes entsprechend der Ausstattung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle
- gesetzliche Vorgabe zum verbindlichen Einbezug der Geförderten in die Aufgaben des Hochschulpersonals (Lehre, Weiterbildung in Hochschuldidaktik, Teilnahme an Gremien)
- umfassende Betreuung, die bereits in der Bewerbungsphase der Geförderten einsetzt und mit Abschluss der Förderung nicht beendet sein sollte
- curriculare Einbindung in Form von Promotionsstudiengängen, Kollegs, Kolloquien u. a.
- Unterstützung bei der Netzwerkbildung
- vermehrter Einsatz von Trainingsmaßnahmen wie Karriereberatung, Bewerbungstraining, Coaching und Mentoring
- Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit, z. B. durch die Bekanntgabe der Arbeitsergebnisse der Geförderten
- Förderung von Auslandsaufenthalten

## **Zusammenfassung**

Die Bedeutung der Graduiertenförderungsstipendien variiert zwischen den einzelnen Hochschulen und zwischen verschiedenen Fächergruppen. Der Stellenwert richtet sich in erster Linie nach dem Vorhandensein alternativer Fördermöglichkeiten. So besteht nach Einschätzung der befragten Expertinnen und Experten der größte Bedarf an Stipendien der Landesgraduiertenförderung in den Fächern, denen nur wenig wissenschaftliche Mitarbeiterstellen und Drittmittel zur Verfügung stehen. Dies betrifft vor allem die Erziehungs-, Geistes-, und Sozialwissenschaften. Die Betrachtung der Abschlussquoten zeigt, dass gerade in diesen Fächergruppen das Graduiertenförderungsstipendium relativ selten zum Abschluss einer Dissertation führt. Dies wird von den befragten Expertinnen und Experten auch darauf zurückgeführt, dass der Förderzeitraum von zwei Jahren in diesen Fächern selten zur Fertigstellung der Dissertation ausreicht.

Gründe für die größtenteils geringeren Abschlussquoten von Frauen mögen in komplexeren Lebensentwürfen bzw. Zuständigkeiten von Frauen liegen, z. B. in der Anforderung, Familienarbeit und wissenschaftliche Tätigkeit miteinander zu vereinbaren, aber auch in einer geringeren Einbindung in universitäre Unterstützungsstrukturen. Weitere Ursachen für die im Vergleich zu

den von Stiftungen vergebenen Stipendien niedrig ausfallenden Abschlussquoten der durch die niedersächsische Graduiertenförderung geförderten Stipendiatinnen und Stipendiaten liegen vermutlich in den Rahmenbedingungen der niedersächsischen Graduiertenförderungsstipendien.

In der derzeitigen Form gewähren die Stipendien den Geförderten keine genügende finanzielle und soziale Absicherung: Der seit 20 Jahren unveränderte Basisbetrag von 620 € sowie die Einschränkung des zusätzlichen Gelderwerbs auf wöchentlich nicht mehr als vier Stunden Arbeitszeit ermöglichen keine Existenzsicherung – zumindest für Stipendiatinnen und Stipendiaten, die über keine weiteren Mittel der Absicherung des Lebensunterhalts verfügen. Auch die Anrechnung des Einkommens des Ehepartners bzw. der Ehepartnerin schließt etliche als förderungswürdig eingeschätzte Personen von der Förderung aus und betrifft besonders Frauen. Die finanzielle Ausstattung der Geförderten ist somit in mehreren Punkten verbesserungswürdig.

Die Graduiertenförderungsstipendien sehen i. d. R. keine Einbindung der Geförderten in universitäre Strukturen vor. Stipendiatinnen und Stipendiaten mit wissenschaftlichen Karriereambitionen sind in geringerem Maße eingebunden in die Hochschule; zugleich ist dies jedoch ein notwendiger Bestandteil der überfachlichen Qualifizierung. Zur Verbesserung bieten sich Maßnahmen wie z. B. die curriculare Anbindung (Promotionsstudiengänge, Promotionskollegs und Kolloquien etc.), die gezielte Betreuung, die Bereitstellung eines Arbeitsplatzes und die Einbeziehung der Geförderten in Hochschulgremien an.

### **3 Förderung von Promotionen durch wissenschaftliche Mitarbeiterstellen<sup>1</sup> – Daten und Einschätzungen der Expertinnen und Experten**

#### **3.1 Bedeutung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen**

Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen sind ein wesentliches Instrument der Nachwuchsförderung an niedersächsischen Hochschulen. Die Mehrzahl der von uns befragten Expertinnen und Experten beurteilt wissenschaftliche Mitarbeiterstellen als attraktivste Form der Förderung für Promovierende, die eine wissenschaftliche Karriere planen – wenn die institutionelle Einbindung die zügige Anfertigung der Dissertation zulässt und nicht mit einer Überlastung durch qualifikationsfremde Aufgaben verbunden ist.

Es handelt sich dabei i. d. R. um befristete, halbe wissenschaftliche Mitarbeiterstellen (BAT IIa), die entweder aus universitären Haushaltsmitteln<sup>2</sup> oder eingeworbenen Drittmitteln finanziert werden.<sup>3</sup> Das Gehalt einer Teilzeitstelle (0,5) nach BAT IIa ist annähernd vergleichbar mit der Stipendienhöhe von promotionsfördernden Stiftungen, bzw. liegt etwas darüber. Durch die Anstellung an einer Hochschule ist jedoch eine bessere soziale Absicherung als bei einem Promotionsstipendium gegeben. Ein Stipendium beinhaltet zu meist keine Leistungen für die Sozialversicherung.

#### **3.2 Geschlechtsspezifische Verteilung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen**

Die geschlechtsspezifische Verteilung der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen an niedersächsischen Hochschulen im Jahr 2001 zeigt, dass der Anteil der Männer auf diesen Stellen mehrheitlich doppelt bis dreimal so hoch ist wie der Anteil der Frauen.

---

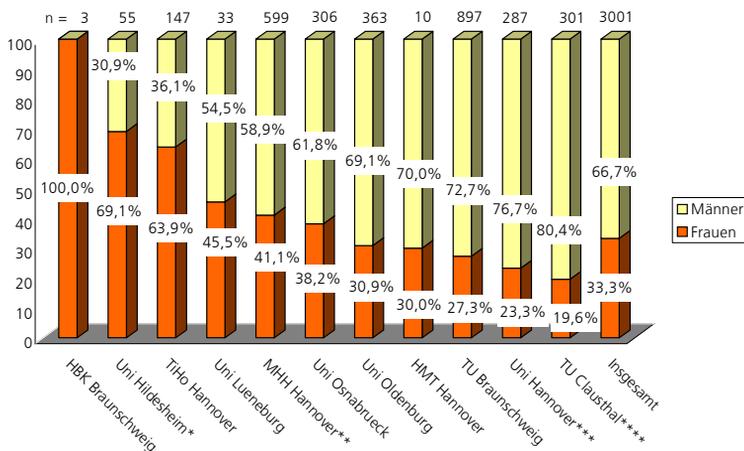
1 Im Folgenden wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit die Bezeichnung wissenschaftliche Mitarbeiterstellen statt wissenschaftliche Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen gewählt.

2 Dazu zählen auch die aus Haushaltsmitteln finanzierten „Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ (FwN).

3 Promovierende, die ihre Qualifizierungsphase als Hilfskraft eines Instituts finanzieren oder jene, die gänzlich ohne Stipendium oder/und universitäre Einbindung promovieren, werden an dieser Stelle nicht berücksichtigt. Diese Möglichkeiten wurden von einigen Expertinnen und Experten jedoch auch thematisiert. Die Daten beziehen sich mehrheitlich auf das Jahr 2001 und beinhalten Haushalts- und Drittmittelstellen. Ausnahmen sind die Hochschulen: Hildesheim (2000), MHH (08/1998), TU Clausthal (1999) und dort nur Drittmittel; für die Universität Hannover liegen Daten über FwN-Stellen vor. Die restlichen niedersächsischen Hochschulen bleiben aufgrund nicht aussagekräftiger Daten unberücksichtigt.

Die Stellensituation, d. h. die Anzahl der vorhandenen wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen, ist an den einzelnen Hochschulen sehr unterschiedlich. Die technischen Hochschulen weisen im Vergleich die höchste Stellenzahl auf. Dies ist insbesondere auf die hohe Zahl der durch Drittmittel geförderten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zurückzuführen (vgl. Abb. 3.2.3). Die künstlerischen Hochschulen haben nur eine geringe Anzahl von bis zu zehn wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen.

**Abbildung 3.2.1: Befristete wissenschaftliche Mitarbeiterstellen an niedersächsischen Hochschulen im Jahr 2001\* (in Prozent)**



\*Jahr 2000, \*\*August 1998, \*\*\*nur FwN Stellen, \*\*\*\*Jahr 1999 nur Drittmittel. Die absoluten Zahlen (n=) kennzeichnen die Anzahl der vorhandenen wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen an den Hochschulen.

Quelle: Verwaltungen der niedersächsischen Hochschulen und eigene Berechnungen

Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen lag in den meisten Fällen bei etwa einem Drittel. Der Großteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen wurde also an männliche Nachwuchswissenschaftler vergeben (66,7 %).

Ausnahmen bilden die Universität Hildesheim (Frauen: 69,1 %), die Tiermedizinische Hochschule Hannover (TiHo) (Frauen: 63,9 %), die Universität Lüneburg (Frauen: 45,5 %) und die Hochschule für Bildende Künste Braunschweig (HBK) (Frauen: 100 %). Die befragten Expertinnen der HBK Braunschweig und der Universität Lüneburg führen den hohen Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen auf die erfolgreiche Verankerung gleichstellungspolitischer Bemühungen in Stellenbesetzungsverfahren zurück. So sei z. B. der Frauenanteil von 100 % bei den wenigen wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen (n=3) an der HBK Braunschweig darauf zurückzuführen, dass hier eine stark vernetzte Gleichstellungspolitik bei der Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen Frauen unterstützend wirke. An der Universität Hildesheim finden sich wissenschaftliche Mitarbeiterstellen mehrheitlich in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern; der hohe Frauenanteil wird von den befragten Expertinnen auf die hohe Zahl qualifizierter Absolventinnen zurückgeführt. Auch an der Tiermedizinischen Hochschule Hannover wird der hohe Frauenanteil bei wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen mit dem hohen Frauenanteil an den Studienabschlüssen (etwa 70 %; vgl. Tabelle 1.2 in Kapitel 1) und insbesondere mit dem deutlich gewachsenen Interesse von Frauen an einer wissenschaftlichen Laufbahn begründet.

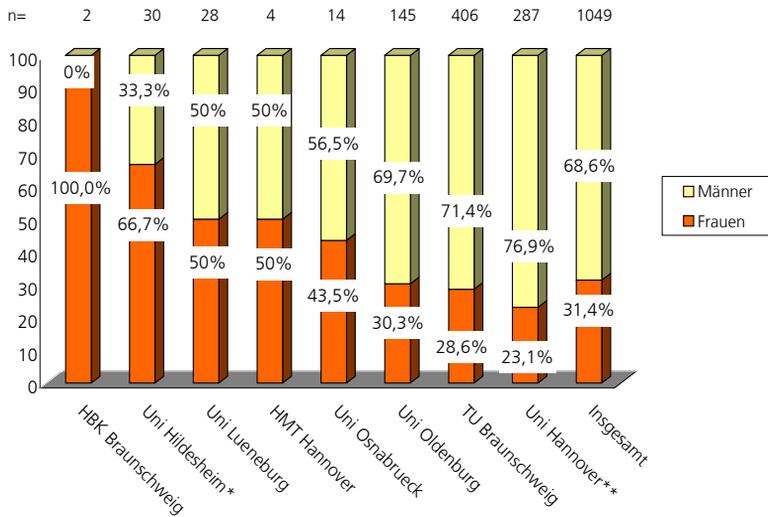
Die Abbildung 3.2.1 zeigt ein besonderes Ungleichgewicht bei der Verteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen an den technischen Universitäten Braunschweig (Frauen: 27,3 %; Männer: 72,7 %) und Clausthal (Frauen: 19,6 %; Männer: 80,4 %). Ähnliches zeigt sich aber auch an den Hochschulen mit einem ausgewogeneren Verhältnis zwischen den geistes- und naturwissenschaftlichen Fächern wie z. B. in Oldenburg (Frauen: 30,9 %; Männer: 69,1 %).<sup>4</sup>

Auch bei einer getrennten Betrachtung der durch Haushaltsmittel und der durch Drittmittel finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen in den folgenden Abbildungen zeigt sich nur an wenigen Hochschulen eine geschlechterparitätische Verteilung. Haushaltsstellen werden, fasst man die Stellen an allen niedersächsischen Hochschulen zusammen, zu einem Drittel mit Frauen besetzt (31,4 %).

---

4 Zum Vergleich der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen: TU Braunschweig 30,5 % (2001), TU Clausthal 12,5 % (1999), Universität Oldenburg 48,1 % (2000), HMT 59 % (2001), HBK 71,4 % (2001)

**Abbildung 3.2.2: Befristete wissenschaftliche Mitarbeiterstellen aus Haushaltsmitteln an niedersächsischen Hochschulen im Jahr 2001\* (in Prozent)**



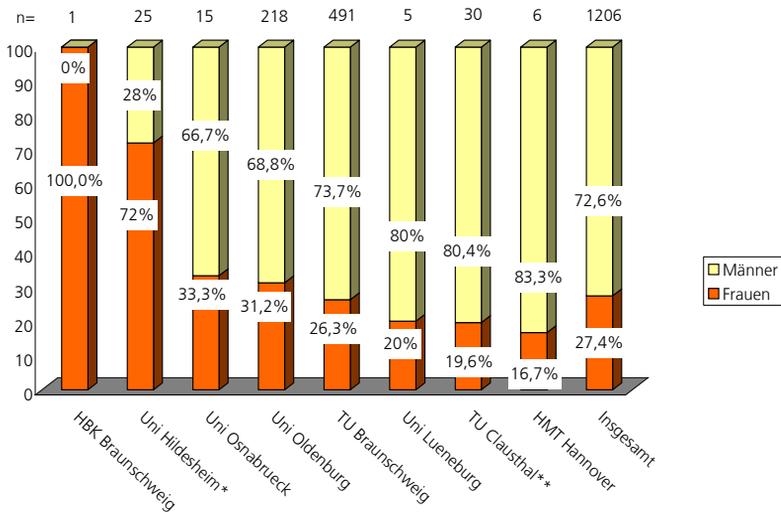
\*Jahr 2000, \*\*nur FwN Stellen. Die absoluten Zahlen (n=) kennzeichnen die Anzahl der vorhandenen wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen an den Hochschulen.

Quelle: Verwaltungen der niedersächsischen Hochschulen und eigene Berechnungen

Allein an den Hochschulen Osnabrück, Lüneburg und Hildesheim sind Haushaltsstellen nahezu geschlechterparitätisch verteilt bzw. sogar zu einem höheren Anteil mit Frauen besetzt. Ebenso wurde die im Vergleich zu diesen Hochschulen sehr kleine Anzahl von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen an der HMT Hannover und der HBK Braunschweig geschlechtergerecht bzw. vorwiegend mit Frauen besetzt.

Bei geschlechterdifferenzierender Betrachtung der Drittmittelstellen an den Hochschulen zeigt sich eine größere Diskrepanz zwischen den Geschlechtern zuungunsten von Frauen als bei den Haushaltsstellen; der Frauenanteil bei den Drittmittelstellen liegt durchschnittlich bei 27,4 %.

**Abbildung 3.2.3: Befristete wissenschaftliche Mitarbeiterstellen aus Drittmitteln an niedersächsischen Hochschulen im Jahr 2001\* (in Prozent)**



\*Jahr 2000, \*\*Jahr 1999. Die absoluten Zahlen (n=) kennzeichnen die Anzahl der vorhandenen wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen an den Hochschulen.

Quelle: Verwaltungen der niedersächsischen Hochschulen und eigene Berechnungen

Nach den Einschätzungen der befragten Frauenbeauftragten ist die Unterrepräsentanz von Frauen besonders bei Drittmittelstellen im wissenschaftlichen Mittelbau vor allem darauf zurückzuführen, dass die Mehrzahl der Stellen in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern zu finden sind. In Fächern bzw. Fachbereichen, in denen Männer bereits bei den Studierenden in der Mehrzahl sind, wie in der Informatik, Elektrotechnik und einigen Naturwissenschaften, promovieren nach Beurteilung der Expertinnen auch weit mehr Männer als Frauen auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Zur fachspezifischen Verteilung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen vgl. Kap. II 2.1, II 3.1 und II 4.1.

### **3.3 Bewertung und Einschätzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen zur Promotionsförderung von Frauen**

Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen werden von fast allen Expertinnen und Experten als wirkungsvollste Promotionsförderung für jene Frauen bewertet, die eine Karriere in der Wissenschaft planen. Die vertragliche Anbindung bzw. Einbindung in die universitären Strukturen als wissenschaftliche Mitarbeiterin wird mehrheitlich als positiv für die wissenschaftliche Karriere bewertet. Es wird jedoch als Voraussetzung betont, dass die institutionelle Einbindung die zügige Anfertigung der Dissertation ermöglichen muss und nicht mit einer Überlastung durch qualifikationsfremde Aufgaben verbunden ist. Das Verfolgen des eigenen Promotionsvorhabens werde unter solchen weniger förderlichen Rahmenbedingungen erschwert. Darin liege eine mögliche Ursache für die Verzögerung bzw. den Abbruch des Promotionsvorhabens. In Anbetracht der Mittelkürzungen an Hochschulen, auch im Bereich der Nachwuchsförderung bezeichnet eine Expertin Promovierende auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen als privilegiert.

Trotz der problematischen Aspekte wird die Bedeutung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen hervorgehoben. Wichtig sei etwa, dass der Berufsalltag in der Wissenschaft gegenseitige Anerkennung und Ermutigung ermögliche. Zudem sei mit der Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin i. d. R. ein Arbeitsplatz verbunden, d. h. den Promovierenden stünden ein Büro, PC und Büromaterialien zur Verfügung. Es wird positiv bewertet, dass Promovierende, indem sie in den Wissenschaftsbetrieb eingebunden sind, die für eine wissenschaftliche Karriere nötige Hochschulsozialisation durchlaufen. Dazu zählen nach Ansicht der Befragten Lehrerfahrung, das Erlernen des akademischen Habitus und die Mitarbeit in Gremien. Promovierende müssten lernen, wissenschaftliche Arbeitsprozesse zu organisieren; sehr wichtig sei deshalb das Angebundensein an den Informationsfluss, das Bilden von Netzwerken und die Teilnahme an Fachtagungen. Mehrheitlich wird darauf hingewiesen, dass wissenschaftliche Mitarbeiterstellen im Kontrast zu Stipendien auch eine bedeutende soziale und finanzielle Absicherung bzw. Ausstattung bieten. Als Nachteil der Mitarbeiterstellen wird die starke zeitliche Belastung der Promovierenden durch anfallende Projekt- und Institutsarbeit und durch eine zu starke Einbindung in die Lehre beschrieben. Zudem sei eine Stelle mit vertraglich festgelegten Arbeitszeiten oftmals mit einem deutlich darüber hinausgehenden Arbeitsquantum verbunden, das nicht vergütet werde. Eine Frauenbeauftragte beschreibt diese Bedingungen als das Opfer, das in der Qualifizierungsphase aufzubringen sei.

Die Aussagen der befragten Expertinnen und Experten verweisen auf fachspezifische Unterschiede in der Bedeutung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen. Demnach kommt wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften und in der Medizin ein besonders hoher Stellenwert zu. In der Medizin und der Biologie sei die Anstellung auf einer solchen Stelle, die eine Arbeit auf Laborplätzen ermögliche, eine wichtige Voraussetzung für die Promotion. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ingenieurwissenschaften lernten neben ihrer Forschungstätigkeit auch, ihr wissenschaftliches Vorhaben in der Öffentlichkeit bzw. in Wirtschaftsunternehmen zu präsentieren. Eine Anstellung biete daher bessere Chancen, Kontakte zum späteren Arbeitgeber in der Industrie zu knüpfen. Im Hinblick auf die wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen in den Medizinischen Hochschulen wird ein anderer Aspekt betont: Die medizinische Arbeit „an Menschen“ erfordere besonderen Daten- und Versicherungsschutz, der nur durch eine vertragliche Anbindung an die Hochschule gegeben sei. Nach Ansicht einer Expertin können Assistenzarztstellen mit einer sehr hohen Belastung verbunden sein. Die Weiterqualifikation zur Promotion sei gleichzeitig neben den alltäglichen, sehr hohen Arbeitsanforderungen mit enormem Stress verbunden. Dieses betreffe Frauen mehr als Männer, denn sie werden nach Einschätzung der befragten Expertinnen sowohl im Privatleben als auch in der medizinischen Praxis stärker für soziale Aufgaben (Versorgung der eigenen Familie und der Patientinnen und Patienten) vereinnahmt.

### **3.4 Ursachen für die fehlende Geschlechterparität bei der Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen**

Die Frauenbeauftragten berichten mehrheitlich davon, dass Männer eher Zugang zu wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen erhalten als Frauen. Darüber hinaus erhielten sie – so die Wahrnehmung – oftmals besser ausgestattete Stellen als Frauen wie z. B. Haushaltsstellen bzw. Vollzeitstellen.<sup>6</sup>

Den Verfahren zur Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen mangelt es nach Auskunft der Expertinnen an Transparenz. Insbesondere im Bereich der Drittmittelforschung würden Stellen nicht ausgeschrieben, sondern bereits für ausgewählte Personen eingeworben. Während Haushaltsstellen einer öffentlichen Ausschreibungspflicht unterliegen, ist dies bei Drittmittelstellen nicht der Fall. Mögliche Auswahlkommissionen zur Beset-

---

<sup>6</sup> Diese Aussagen konnten aufgrund fehlender Daten statistisch nicht nachgewiesen werden, entsprachen aber den Beobachtungen vieler Frauenbeauftragter.

zung einer Stelle werden dabei i. d. R. in den jeweiligen institutionellen Arbeitszusammenhängen gebildet. Da Stellen häufig bereits für eine konkrete Person beantragt wurden, sei es insbesondere bei Stellenbesetzungen im Drittmittelbereich schwierig, Einfluss auf eine geschlechterparitätische Besetzung zu nehmen. Die spezifische Stellen- und Fördersituation sowie die Forschungsaktivitäten in den einzelnen Fächern scheinen einen Einfluss auf die geschlechtsspezifische Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zu haben: Konkurrieren Frauen mit Männern um attraktive Stellen – so die Einschätzung – besteht die Tendenz, dass Stellen geschlechterasymmetrisch zu Ungunsten von Frauen besetzt werden.

Die Expertinnen weisen vielfach darauf hin, dass das Geschlecht in Auswahlprozessen eine Rolle spielt, was aber zum Teil nicht bewusst geschehe. So würden Frauen als potentielle Kandidatinnen einer Stelle oft nicht wahrgenommen, da sie nicht in die von Männern dominierten Netzwerke einbezogen seien. Die Entscheidung über die Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen sei zudem auch geprägt durch Bezüge auf die traditionelle Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern. So wirke sich die familiäre Situation von Frauen – wie z. B. das Vorhandensein von Kindern – bei der Entscheidung über die Vergabe von Stellen anders als bei Männern eher nachteilig aus.<sup>7</sup>

### **3.5 Veränderungsmöglichkeiten für eine geschlechtergerechte Praxis bei der Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen**

Die Mehrheit der befragten zentralen Frauenbeauftragten hält Veränderungen bei der Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zur wirkungsvolleren Umsetzung der Geschlechterparität für notwendig. Die Befragten formulierten eine Reihe von Veränderungsvorschlägen, die in unterschiedlichen Phasen von Besetzungsverfahren ansetzen.

Ein *transparentes Besetzungsverfahren* sei Voraussetzung, um Frauen bei Stellenbesetzungen gleiche Chancen einzuräumen wie Männern. Nur so könne ausgeschlossen werden, dass trotz Stellenausschreibung bereits vorab eine Auswahl statt finde. Empfohlen wird auch, Drittmittelprojekte, deren

---

<sup>7</sup> So wurde etwa bezogen auf das Fach Medizin berichtet, dass Frauen im Vergleich zu Männern in ihrer Assistenzzeit als Ärztin deutlich kürzere Verträge erhalten als Männer. Über 60 % der Frauen bekämen keinen Vertrag, der über ein Jahr hinaus gehe, sondern nur sogenannte Vertretungsverträge, um die aus einer möglichen Schwangerschaft resultierenden Risiken für den Arbeitgeber gering zu halten.

Stellen nicht ausschreibungspflichtig sind, zumindest hochschulintern auszu-schreiben und einem transparenten Besetzungsverfahren unter Beteiligung der Frauenbeauftragten zu unterziehen. Da dies ggf. ein hohes Arbeitsaufkommen mit sich bringe, müsse die Beteiligung der Frauenbeauftragten entsprechend geregelt bzw. ermöglicht werden. Andere Frauenbeauftragte halten derartige Regelungen aufgrund der sonstigen vielfältigen und zeit-aufwändigen Arbeitsaufgaben sowie der besonderen Situation bei Drittmit-telprojekten für unrealistisch.<sup>8</sup>

Wichtig für die Umsetzung der Geschlechterparität bei der Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen sei zudem die *geschlechtsspezifische Dokumentation und Evaluation der Stellenbesetzungsverfahren*; die nieder-sächsischen Hochschulen sollten durch Erlass des Niedersächsischen Ministe-riums für Wissenschaft und Kultur dazu verpflichtet werden. Die Dokumen-tation solle die Begründung der Auswahl wie auch der Nichtwahl einer Kan-didatin bzw. eines Kandidaten beinhalten.

Einige der Befragten befürworten die Einführung von *universitären Bonussys-temen*, die die Anstellung von Frauen finanziell belohnen. Dieser Anreiz könne die Qualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses attraktiver machen.

Der Passus „*bei gleicher Qualifikation*“ in Stellenausschreibungen solle ein-deutig definiert und in Besetzungsverfahren unter Berücksichtigung der zum Teil sehr unterschiedlichen Ausbildungs- und Berufsbiografien der Bewerber-innen und Bewerber gelten.

Um benachteiligende Mechanismen bei der Besetzung von wissenschaftli-chen Mitarbeiterstellen zu durchbrechen, wird auch die *Bedeutung aktiven Agierens seitens der promovierenden Frauen* unterstrichen. Dies beinhalte etwa, eigene Netzwerke zu bilden, und den Kontakt und Austausch mit den Professorinnen und Professoren zu pflegen. Die Netzwerkbildung gelte es durch entsprechende institutionelle Angebote zu unterstützen.

In Betreuungszusammenhängen sei es zudem besonders wichtig, die Initiati-ve von Frauen zur Finanzierung möglicher Projekte durch selbstständige Drittmittelbeantragung voranzutreiben und zu unterstützen. Vielfach sei bereits die Bewerbung um eine Hilfskraftstelle bzw. die Anstellung als Hilfs-kraft im Vorfeld ein gelungener Einstieg für Nachwuchswissenschaftlerinnen in eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle an der Universität.

---

8 Dies bezieht sich auf die häufig personengebundene Einwerbung von Drittmitteln für For-schungsprojekte und die Entscheidungsfreiheit der Hochschullehrenden bei der Besetzung der entsprechenden wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen.

### 3.6 Zusammenfassung

In den Natur- und Technikwissenschaften ist die Anzahl der durch Drittmittel finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen deutlich größer als in den Erziehungs-, Geistes- und Sozialwissenschaften. Das schlägt sich in einer geschlechtsspezifischen Verteilung dieser Stellen zu Ungunsten von Frauen nieder. Die geschlechtsspezifische Verteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen insgesamt zeigt, dass der Anteil der Männer mehrheitlich doppelt bis dreimal so hoch ist wie der Anteil der Frauen. Dies wird u. a. auf die Stellenbesetzungspraxis zurückgeführt, die sich zum Teil durch mangelnde Transparenz der Verfahren auszeichnet. Die Umsetzung einer geschlechtergerechten Verteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen scheint insbesondere abhängig von der jeweiligen Stellen- und Finanz- bzw. Forschungssituation in den einzelnen Hochschulen und Fächern zu sein.

An Hochschulen mit einer geschlechterparitätischen Besetzung der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen bzw. einem hohen Frauenanteil von über 50 % werden die Verankerung und die positiven Effekte gleichstellungspolitischer Regelungen als ausschlaggebende Faktoren genannt. Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen werden von den Expertinnen und Experten unter promotionsförderlichen Bedingungen als optimale Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere von Frauen gesehen. Die Einbindung in die Hochschule und das Erlernen des akademischen Habitus, Lehrerfahrung, Gremienarbeit, die Teilnahme an Fachtagungen und die Möglichkeit Netzwerke zu bilden, kennzeichnen i. d. R. die Promotionsförderung auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen. Im Vergleich zu Stipendien werden die bessere finanzielle und soziale Absicherung sowie die Einbindung in die universitären Strukturen bzw. das Eingebundensein in den „Gesamtbetrieb Wissenschaft“ positiv hervorgehoben. Als Nachteil von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen wird die oftmals starke zeitliche Belastung der Promovierenden durch anfallende Projekt- und Institutsarbeit bzw. überproportionale Einbindung in die Lehre beschrieben. Zur Veränderung der Besetzungspraxis von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen im Sinne der Umsetzung von Geschlechterparität werden folgende Empfehlungen genannt: transparentere Besetzungsverfahren, zum Teil auch für Drittmittelprojekte, Anreiz- und Bonussysteme, die die Anstellung von Frauen finanziell belohnen sowie eine geschlechtsspezifische Dokumentation bzw. Evaluation der Stellenbesetzungen.

## 4 Zwischenbilanz

Die Ergebnisse der ersten Untersuchungsphase zeigen, dass die Frauenanteile an den Promotionen an den niedersächsischen Hochschulen besonders niedrig sind in den Fächern mit einem deutlich hohen Frauenanteil an den Studienabschlüssen (Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften). In diesen Fächern ist der Einstieg in den Beruf auch ohne Promotion möglich; eine Promotion eröffnet jedoch den Zugang zu statushöheren und prestigeträchtigeren Positionen. Da i. d. R. gerade in diesen Fächern im Vergleich zu den natur- und technikwissenschaftlichen Fächern deutlich weniger finanzielle Fördermöglichkeiten (Drittmittel) für Promovierende zur Verfügung stehen, kann eine Konkurrenzsituation zwischen Frauen und Männern entstehen, die sich zu Ungunsten potentieller Nachwuchswissenschaftlerinnen auswirkt. Zudem könnte eine relative Offenheit bei der Definition von Leistungskriterien in diesen Fächern dazu beitragen, dass traditionelle geschlechtsspezifische Zuschreibungen wirksam werden, durch die Frauen in geringerem Maße zur Promotion ermutigt werden bzw. auf dem Weg zur Promotion gefördert werden als Männer.

Die Entscheidung von Frauen gegen eine Promotion hängt nach Einschätzung der Expertinnen und Experten mit den Unsicherheiten zusammen, die mit den Perspektiven einer Hochschulkarriere verbunden sind. Zudem werden wenig förderliche und Anerkennung stiftende Fachkulturen als beeinflussende Faktoren genannt. Nicht zuletzt spielen dabei die geringe Präsenz von Frauen unter den Hochschullehrenden als potentielle Vorbilder eine Rolle. So sei zwar offene Diskriminierung kaum mehr feststellbar, wirksam seien jedoch subtile Ausschlussmechanismen gegenüber Frauen in einem universitären Umfeld, in dem die Vorstellung von Wissenschaft durch einen männlich geprägten Habitus bestimmt werde.

Der Frauenanteil an den durch Graduiertenförderungsstipendien geförderten Promovierenden an niedersächsischen Hochschulen lag zu Beginn der 90er Jahre noch deutlich unter der Hälfte (38,8 %) und ist auf bis zu 58,5 % im Jahr 2001 angestiegen. Diese Entwicklung ist u. a. auf die erfolgreiche Umsetzung eines Erlasses des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur aus dem Jahr 1996 zur geschlechterparitätischen Vergabe der Stipendien und gleichstellungspolitischer Bemühungen an den Hochschulen zurückzuführen. Das Verfahren der Stipendienvergabe an den Hochschulen wird überwiegend als transparent und sinnvoll formalisiert beschrieben.

Graduiertenförderungsstipendien wird, abhängig von alternativen und attraktiveren Fördermöglichkeiten in den verschiedenen Fächergruppen, eine unterschiedliche Bedeutung beigemessen. Der größte Bedarf an Gradui-

tenförderungsstipendien besteht nach Aussage der Befragten in der Fächergruppe der Geistes-, Sozial und Erziehungswissenschaften. Die geringen Abschlussquoten der in diesen Fächern Promovierenden, die ihre Promotion mit einem Stipendium der Landesgraduierendenförderung finanziert haben, deuten jedoch darauf hin, dass ein Förderzeitraum von zwei Jahren nicht ausreicht. Die unzureichende finanzielle Absicherung durch ein Graduiertenförderungsstipendium und die häufig fehlende Einbindung der Geförderten in institutionelle Förderzusammenhänge werden als verbesserungswürdig angesehen.

Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen werden im Vergleich zu Stipendien – unter promotionsförderlichen Bedingungen – als beste Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere von Frauen gesehen. Die geschlechtsspezifische Verteilung der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zeigt einen mehrheitlich doppelt bis dreimal so hohen Männer- wie Frauenanteil. Die Verteilung der Stellen scheint abhängig von den jeweiligen Rahmenbedingungen der Fächer, d. h. der Stellen- und Finanz- bzw. Forschungssituation zu sein. An Hochschulen mit einer geschlechterparitätischen Besetzung der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen werden die Verankerung und die positiven Effekte gleichstellungspolitischer Regelungen als wichtige ausschlaggebende Faktoren genannt. Um eine geschlechtergerechte Verteilung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zu bewirken, werden transparentere Besetzungsverfahren, Anreiz- und Bonussysteme für eine geschlechtergerechte Besetzungspraxis und deren Evaluation unter Gleichstellungsaspekten empfohlen.



**IV**

**Promotionsförderung und Geschlecht  
– Zur Situation  
in vier ausgewählten Fächern**



# 1 Untersuchungsmethoden, Auswahl der Fächer und Hochschulen

Im Zentrum der ersten Phase der Studie stand die Analyse der Förderpraxis bei Promotionen an allen niedersächsischen Hochschulen. Untersucht wurden dabei die Geschlechterrelationen bei der Stipendienvergabe durch die niedersächsische Landesgraduiertenförderung und bei der Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen mit dem Ziel der Promotion. Dazu wurden neben der Auswertung quantitativer Daten Interviews mit Hochschulfrauenbeauftragten und dem für die Abwicklung der Graduiertenförderungsstipendien zuständigen Verwaltungspersonal geführt.

In der zweiten Phase der Studie wurden Prozesse, die zur Reproduktion bzw. zum Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in der Promotionsförderpraxis beitragen, an drei ausgewählten Hochschulen vertiefend analysiert. Ausgewählt wurden die Technische Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig, die Georg-August-Universität Göttingen und die Universität Hannover – alle drei gehören zu den ältesten und größten Hochschulen in Niedersachsen und verfügen über ein breites Fächerspektrum, sowohl im naturwissenschaftlich-technischen als auch im geistes- und sozialwissenschaftlichen Bereich. An diesen drei Hochschulen wurde die Situation in vier unterschiedlichen Fächern, die bezüglich der Beteiligung von Frauen deutliche Unterschiede aufweisen, untersucht. Die Auswahl und Analyse der Fächer basierte auf den Ergebnissen der ersten Forschungsphase. Ausgewählt wurden die Fächer Biologie, Mathematik und Erziehungswissenschaft bzw. Soziologie.

Die Biologie stellt innerhalb der naturwissenschaftlichen Fächergruppe das Fach mit dem höchsten Frauenanteil an den Studienabschlüssen dar. In den Jahren von 1995 bis 2000 lag der Frauenanteil an den Studienabschlüssen im Fach Biologie in Niedersachsen insgesamt bei 57,9 % (vgl. Abb. 1.5). Auch unter den Promovierenden sind Biologinnen in relativ hoher Anzahl vertreten, ihr Anteil an den Promotionen (45,2 %) liegt jedoch deutlich unter ihrem Anteil an den Studienabschlüssen (vgl. ebd.). Zudem stellen biologische Fachbereiche bzw. Fakultäten gewöhnlich eine verhältnismäßig große Anzahl von Nachwuchsstellen in der Forschung bereit und bieten damit für viele Biologinnen und Biologen sowohl einen Arbeitsplatz als auch die Möglichkeit zur Promotion.

Die Mathematik gilt immer noch als ein von Männern bevorzugtes Studienfach und ist durch einen relativ geringen Frauenanteil sowohl unter den Studierenden als auch den Promovierenden gekennzeichnet. Im Zeitraum von 1995 bis 2000 lag der Frauenanteil an den Studienabschlüssen in Nie-

dersachsen bei etwa 20 % (19,8 %) und an den Promotionen etwa zwei Prozentpunkte niedriger bei 17,8 % (vgl. Abb. 1.5).<sup>1</sup>

Das Fach Erziehungswissenschaft wird vorrangig von Frauen studiert, im Studienjahr 1999 betrug der Frauenanteil an den Studienabschlüssen an niedersächsischen Hochschulen 82,7 % und an den Promotionen 45,5 % (vgl. ZEvA, Lehre an Hochschulen 27/2002).<sup>2</sup> Damit ist die Erziehungswissenschaft eines der Fächer mit der höchsten Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen an Studienabschlüssen und Promotionen.

Die Soziologie wurde für die fachspezifische Untersuchung ausgewählt, da an der Universität Göttingen keine Erziehungswissenschaftliche Fakultät besteht, zugleich aber eine ähnliche statistische Ausgangslage im Hinblick auf die Geschlechterverteilung bei den Abschlüssen und Promotionen gegeben ist.

Für die Analyse der Fächer wurden zusätzlich zu den in Phase I erhobenen Daten weitere Statistiken von den einzelnen Instituten, Frauenbeauftragten und auch zentralen Verwaltungen der drei Hochschulen eingeholt. Diese wurden gemäß unseren Untersuchungsfragen aufbereitet und ausgewertet. Im Anschluss erfolgten Interviews mit dezentralen Frauenbeauftragten sowie mit weiteren Expertinnen und Experten der jeweiligen Fächer, in der Mehrzahl mit Hochschullehrenden. Dabei wurden auch die bereits erhobenen Daten vorgelegt und um Kommentierungen gebeten.<sup>3</sup>

---

1 Die Zahlen beziehen sich auf die Fächergruppe Mathematik/Informatik.

2 Der Frauenanteil an den Studienabschlüssen in den Erziehungs- und Geisteswissenschaften lag an niedersächsischen Hochschulen im Zeitraum von 1995 bis 2000 bei 75 % (vgl. Abb. 1.5). Unter den im selben Jahr Promovierten waren 46,8 % Frauen (vgl. ebd).

3 Die Interviewleitfäden aus der Phase II befinden sich im Anhang.

## 2 Situation in der Mathematik

### 2.1 Geschlechterverhältnisse im Datenüberblick

#### 2.1.1 Technische Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig

##### Situation im Fach

An der TU Braunschweig ist das Fach Mathematik dem Fachbereich für Mathematik und Informatik zugeordnet. Es gibt fünf mathematische Institute.<sup>4</sup> Die Lehrinheit Mathematik war im Februar 2002 mit insgesamt zwölf Professoren und einer Professorin besetzt. Das wissenschaftliche Personal dieser Institute umfasste zu diesem Zeitpunkt insgesamt 35,25 Vollzeitstellen,<sup>5</sup> davon entfielen 5,5 Stellen auf Frauen (15,6 %). Etwas mehr als die Hälfte der insgesamt vorhandenen wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen (FwN) war zu diesem Zeitpunkt mit Frauen besetzt (4,5 Stellen), unter den sechs Angestellten (A13-A15 bzw. BAT IIa) befanden sich dagegen ausschließlich Männer.

**Tabelle 2.1.1: Wissenschaftliches Personal\* im Fach Mathematik an der TU Braunschweig im Februar 2002**

|                                     | Insgesamt | Frauen |       | Männer |        |
|-------------------------------------|-----------|--------|-------|--------|--------|
| Professur (C2-C4)                   | 13        | 1      | 7,7%  | 12     | 92,3%  |
| Wiss. Assistent/in (C1)             | 4,5       |        | 0,0%  | 4,5    | 100,0% |
| Angestellte (A13-A15)               | 5         |        | 0,0%  | 5      | 100,0% |
| Angestellte (BAT IIa)               | 1         |        | 0,0%  | 1      | 100,0% |
| FwN (IIa + Ib) aus Haushaltsmitteln | 6,75      | 4      | 59,3% | 2,75   | 40,7%  |
| FwN (IIa + Ib) aus Drittmitteln     | 2         | 0,5    | 25,0% | 1,5    | 75,0%  |
| Insgesamt                           | 35,25     | 5,5    | 15,6% | 29,75  | 84,4%  |

\*Die Stellenangaben beruhen auf den Additionen von Teilzeit- wie Vollzeitstellen, sodass sich ggf. Stellen hinter dem Komma ergeben.

Quelle: TU Braunschweig, Institut für Analysis und eigene Berechnungen

4 Institut für Analysis, Institut für Geometrie, Algebra und Diskrete Mathematik, Institut für Angewandte Mathematik, Institut für Mathematische Stochastik, Institut für Wissenschaftliches Rechnen sowie die Arbeitsgruppe Angewandte Geometrie und Computergraphik

5 Die Stellenangaben beruhen auf den Additionen von Teilzeit- wie Vollzeitstellen, sodass sich ggf. Stellen hinter dem Komma ergeben.

Am Fachbereich werden neben dem Lehramtsstudium der Diplomstudiengang Mathematik und seit dem Wintersemester 1999/2000 der Diplomstudiengang Finanz- und Wirtschaftsmathematik angeboten. Im Wintersemester 2001/2002 waren 422 Studenten und 148 Studentinnen der Mathematik eingeschrieben, das entspricht einem Frauenanteil von 26 %.<sup>6</sup>

### Studienabschlüsse und Promotionen

In den Jahren 1995 bis 2000 promovierten an der TU Braunschweig insgesamt zehn Mathematikerinnen (23,3 %) und 33 Mathematiker (76,7 %). Der Frauenanteil an den zur Promotion berechtigenden Studienabschlüssen betrug im gleichen Zeitraum 39,5 %. Somit promovierten deutlich weniger Frauen, als es ihrem Anteil an den Studienabschlüssen entsprechend zu erwarten wäre. Im Jahr 2001 lag der Frauenanteil an den Promotionen bei 16,7 % und war damit gegenüber früheren Jahren deutlich niedriger.

**Tabelle 2.1.2: Studienabschlüsse und Promotionen in der Mathematik an der TU Braunschweig (1995-2001)**

| Jahr                      | Diplom |    | Lehramt<br>Gymnasien<br>(LG) |    | Abschlüsse<br>insgesamt<br>(Summe Dipl. + LG) |    |      | Promotionen |      |      |  |
|---------------------------|--------|----|------------------------------|----|---|----|------|-------------|------|------|--|
|                           | m      | w  | m                            | w  | m   | w  | w %  | m           | w    | w %  |  |
| 1995                      | 10     | 4  | 5                            | 1  | 15  | 5  | 25,0 | 2           | 1    | 33,3 |  |
| 1996                      | 8      | 6  | 5                            | 7  | 13  | 13 | 50,0 | 5           | 2    | 28,6 |  |
| 1997                      | 20     | 9  | 9                            | 6  | 29  | 15 | 34,1 | 3           | 4    | 57,1 |  |
| 1998                      | 17     | 10 | 2                            | 3  | 19  | 13 | 40,6 | 4           | 0    | 0,0  |  |
| 1999                      | 8      | 7  | 4                            | 2  | 12  | 9  | 42,9 | 4           | 1    | 20,0 |  |
| 2000                      | 8      | 9  | 6                            | 2  | 14  | 11 | 44,0 | 10          | 1    | 9,1  |  |
| 2001                      | 4      | 2  | 1                            | 2  | 5   | 4  | 44,4 | 5           | 1    | 16,7 |  |
| Insgesamt                 | 75     | 47 | 32                           | 23 | 107   | 70 | 39,5 | 33          | 10   | 23,3 |  |
| Promotions-<br>quote in % |        |    |                              |    |   |    |      |             | 30,8 | 14,3 |  |

\*Die Promotionsquoten errechnen sich aus dem Anteil der Promotionen an den Studienabschlüssen desselben Zeitraums.

Quelle: TU Braunschweig, Institut für Analysis; Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Referat 21 und eigene Berechnungen

6 Quelle: TU Braunschweig, Institut für Analysis.

Von 1995 bis 2001 schlossen an der TU Braunschweig in der Mathematik 70 Frauen ein Studium ab und zehn Frauen vollendeten ihre Promotion. Damit erreichten Frauen eine Promotionsquote<sup>7</sup> von 14,3 %, die Promotionsquote der Männer lag in diesem Zeitraum mit 30,8 % mehr als doppelt so hoch. Das heißt, dass in der Mathematik in Braunschweig die Zahl der Promovenden ca. einem Drittel der Absolventen entspricht. Dagegen entspricht die Zahl der Promovendinnen nur einem Sechstel der Absolventinnen.

### Graduiertenförderungsstipendien

In den Jahren 1991 bis 2001 wurden in der Mathematik acht Graduiertenförderungsstipendien vergeben, jeweils vier an Frauen und vier an Männer. Die Summen der von Frauen und Männern gestellten Anträge sind gleich, und es wurde jeweils nur ein Antrag abgelehnt. Auffällig ist jedoch die geringe Anzahl der Anträge insgesamt wie auch die Tatsache, dass der Großteil der Stipendien in den frühen 90er Jahren vergeben wurde. Seit 1996 wurden nur eine Promovendin und drei Promovenden durch ein Graduiertenförderungsstipendium gefördert.

**Tabelle 2.1.3: Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien am Fachbereich für Mathematik und Informatik der TU Braunschweig (1991-2001)\***

| Jahr      | Anträge |        | Bewilligungen |        | Bewilligungsquote in %** |        |
|-----------|---------|--------|---------------|--------|--------------------------|--------|
|           | Männer  | Frauen | Männer        | Frauen | Männer                   | Frauen |
| 1991      | 0       | 1      | 0             | 1      |                          | 100    |
| 1992      | 1       | 1      | 1             | 1      | 100                      | 100    |
| 1993      | 1       | 1      | 0             | 1      | 0                        | 100    |
| 1994      | 0       | 0      | 0             | 0      |                          |        |
| 1996      | 1       | 0      | 1             | 0      | 100                      |        |
| 1997      | 1       | 0      | 1             | 0      | 100                      |        |
| 1998      | 0       | 0      | 0             | 0      |                          |        |
| 1999      | 0       | 2      | 0             | 1      |                          | 50     |
| 2000      | 1       | 0      | 1             | 0      | 100                      |        |
| 2001      | 0       | 0      | 0             | 0      |                          |        |
| Insgesamt | 5       | 5      | 4             | 4      | 80                       | 80     |

\*Keine Vergabe im Jahr 1995

\*\*Die Bewilligungsquote errechnet sich aus dem Anteil der bewilligten an den beantragten Stipendien.

Quelle: Universität Braunschweig, zentrale Verwaltung und eigene Berechnungen

7 Die Promotionsquoten errechnen sich aus dem Anteil der Promotionen an den Studienabschlüssen desselben Zeitraums.

## 2.1.2 Georg-August-Universität Göttingen

### Situation im Fach

Die Mathematische Fakultät der Universität Göttingen umfasst drei Institute, das Mathematische Institut, das Institut für Numerische und Angewandte Mathematik und das Institut für Mathematische Stochastik. 18 Professuren waren im Februar 2002 an der Fakultät besetzt, darunter eine mit einer Frau, die seit dem Frühjahr 2003 die Position der Dekanin bekleidet. In den drei Instituten waren im Jahr 2002 im wissenschaftlichen Bereich insgesamt 44,75 Stellen<sup>8</sup> besetzt, davon acht mit Mathematikerinnen (17,9 %). Bei den 11,75 FwN-Stellen ergab sich eine Verteilung von 17 % Frauen (zwei Stellen) und 83 % Männer (9,75 Stellen). Im Wintersemester 2002/2003 waren in der Mathematik 13 Promotionsstudentinnen (24,1 %) und 41 Promotionsstudenten (75,9 %) eingeschrieben.<sup>9</sup> Für den mathematischen Nachwuchs existiert an der Fakultät das Graduiertenkolleg „Gruppen und Geometrie“, in dem im August 2003 elf Stipendiaten und eine Stipendiatin promovierten.<sup>10</sup>

**Tabelle 2.1.4: Wissenschaftliches Personal\* im Fach Mathematik an der Universität Göttingen im Februar 2002**

|                         | Insgesamt | Frauen |       | Männer |       |
|-------------------------|-----------|--------|-------|--------|-------|
| Professur (C2-C4)       | 18        | 1      | 5,6%  | 17     | 94,4% |
| Oberassistent/in (C2)   | 3         | 1      | 33,3% | 2      | 66,7% |
| Wiss. Assistent/in (C1) | 7         | 3      | 42,9% | 4      | 57,1% |
| Angestellte (A13-A15)   | 4         | 1      | 25,0% | 3      | 75,0% |
| Angestellte (BAT IIa)   | 1         | 0      | 0,0%  | 1      | 100%  |
| FwN (IIa)               | 11,75     | 2      | 17,0% | 9,75   | 83,0% |
| Insgesamt               | 44,75     | 8      | 17,9% | 36,75  | 82,1% |

\*Die Stellenangaben beruhen auf den Additionen von Teilzeit- wie Vollzeitstellen, sodass sich ggf. Stellen hinter dem Komma ergeben.

Quelle: Universität Göttingen, Mathematische Fakultät und eigene Berechnungen

8 Die Stellenangaben beruhen auf den Additionen von Teilzeit- wie Vollzeitstellen, sodass sich ggf. Stellen hinter dem Komma ergeben.

9 Quelle: Mathematische Fakultät der Universität Göttingen

10 Quelle: <http://www.uni-math.gwdg.de/grad/listestipendiaten.html>

## Studienabschlüsse und Promotionen

Im Vergleich zu den beiden anderen untersuchten Universitäten stellt die Mathematische Fakultät der Universität Göttingen für den Zeitraum von 1995 bis 2000 mit 57 Promotionen die höchste Anzahl von mathematischen Promotionen, gleichzeitig aber mit 10,9 % den geringsten Frauenanteil an den Promotionen. Auch fällt in Göttingen eine besonders starke Differenz zwischen dem relativ geringen Frauenanteil an den Promotionen (10,9 %) und dem relativ hohen Frauenanteil von 30,2 % an den Studienabschlüssen auf.

**Tabelle 2.1.5: Studienabschlüsse und Promotionen in der Mathematik an der Universität Göttingen (1995-2000)**

| Jahr                       | Diplom |    | Lehramt<br>Gymnasien<br>(LG) |    | Abschlüsse<br>insgesamt<br>(Summe Dipl. + LG) |    |        | Promotionen |     |        |
|----------------------------|--------|----|------------------------------|----|---|----|--------|-------------|-----|--------|
|                            | m      | w  | m                            | w  | m   | w  | w in % | m           | w   | w in % |
| 1995                       | 21     | 5  | 1                            | 4  | 22  | 9  | 29,0   | 4           | 0   | 0,0    |
| 1996                       | 22     | 8  | 6                            | 2  | 28  | 10 | 26,3   | 11          | 0   | 0,0    |
| 1997                       | 25     | 14 | 5                            | 9  | 30  | 23 | 43,4   | 11          | 1   | 8,3    |
| 1998                       | 32     | 16 | 8                            | 3  | 40  | 19 | 32,2   | 9           | 3   | 25,0   |
| 1999                       | 17     | 4  | 7                            | 3  | 24  | 7  | 22,6   | 9           | 1   | 10,0   |
| 2000                       | 30     | 7  | 2                            | 1  | 32  | 8  | 20,0   | 13          | 2   | 13,3   |
| Insgesamt                  | 147    | 54 | 29                           | 22 | 176   | 76 | 30,2   | 57          | 7   | 10,9   |
| Promotions-<br>quote* in % |        |    |                              |    |   |    |        | 32,4        | 9,2 |        |

\*Die Promotionsquoten errechnen sich aus dem Anteil der Promotionen an den Studienabschlüssen desselben Zeitraums.

Quelle: Universität Göttingen, Verwaltung und eigene Berechnungen

Auch in der Mathematik an der Universität Göttingen zeigt sich bei den Frauen mit 9,2 % eine deutlich niedrigere Promotionsquote<sup>11</sup> als bei den Männern (32,4 %).

## Graduiertenförderungsstipendien

Im betrachteten Zeitraum von 1991 bis 2001 wurden einmalig, d. h. im Jahr 1997, zwei Graduiertenförderungsstipendien an Promovendinnen (28,6 %) der Mathematischen Fakultät vergeben. Männer erhielten fünf Stipendien

<sup>11</sup> Die Promotionsquoten errechnen sich aus dem Anteil der Promotionen an den Studienabschlüssen desselben Zeitraums.

(71,4 %) über die Jahre verteilt. Auffällig ist, dass Frauen lediglich drei der insgesamt 14 Anträge stellten.

**Tabelle 2.1.6: Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien an der Mathematischen Fakultät der Universität Göttingen (1991-2001)\***

| Jahr      | Anträge |        | Bewilligungen |        | Bewilligungsquote in %** |        |
|-----------|---------|--------|---------------|--------|--------------------------|--------|
|           | Männer  | Frauen | Männer        | Frauen | Männer                   | Frauen |
| 1991      | 0       | 0      | 0             | 0      |                          |        |
| 1992      | 0       | 0      | 0             | 0      |                          |        |
| 1993      | 2       | 0      | 1             | 0      | 50,0                     |        |
| 1994      | 1       | 0      | 0             | 0      | 0,0                      |        |
| 1996      | 1       | 0      | 0             | 0      | 0,0                      |        |
| 1997      | 0       | 2      | 0             | 2      |                          | 100,0  |
| 1998      | 3       | 0      | 1             | 0      | 33,3                     |        |
| 1999      | 2       | 0      | 1             | 0      | 50,0                     |        |
| 2000      | 1       | 0      | 1             | 0      | 100,0                    |        |
| 2001      | 1       | 1      | 1             | 0      | 100,0                    | 0,0    |
| Insgesamt | 11      | 3      | 5             | 2      | 45,5                     | 66,6   |

\*Keine Vergabe im Jahr 1995

\*\*Die Bewilligungsquote errechnet sich aus dem Anteil der bewilligten an den beantragten Stipendien.

Quelle: Universität Göttingen, Abteilung Forschung und eigene Berechnungen

In Anbetracht der relativ hohen Zahl von Promotionen (Tabelle 2.1.5) weisen die wenigen Graduiertenförderungsstipendien auf eine geringe Bedeutung dieser Förderform in der Mathematik an der Universität Göttingen hin.

### 2.1.3 Universität Hannover

#### Situation im Fach

An der Universität Hannover bildeten die Mathematik und die Informatik bis zum 31.03.2002 einen gemeinsamen Fachbereich. Am 1. April 2002 erfolgte die Trennung in zwei eigenständige Fachbereiche. Dem Fachbereich Mathematik sind drei Institute zugeordnet, das Institut für Mathematik, das Institut für Mathematische Stochastik und das Institut für Angewandte Mathematik. Am Fachbereich gab es im Juli 2002 eine Professorin und 13 Professoren. Im darauf folgenden Wintersemester wurden zwei weitere Professorinnen berufen, sodass Frauen anschließend mit einem Anteil von 18,75 % an den Professuren vertreten waren. Im Juli 2002 waren von insgesamt 43,75 Stellen im gesamten wissenschaftlichen Personal nur 3,75 Stellen mit Frauen (8,6 %) und 91,4 % mit Männern besetzt. Der Frauenanteil an den insgesamt elf Beschäftigten auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen (FwN) lag bei 18,2 % (zwei Stellen). Im Wintersemester 2001/2002 waren im Studiengang Mathematik 260 Studenten (63,3 %) und 151 Studentinnen (36,7 %) eingeschrieben.

**Tabelle 2.1.7: Wissenschaftliches Personal\* im Fach Mathematik an der Universität Hannover im Juli 2002**

|                         | Insgesamt | Frauen |         | Männer |         |
|-------------------------|-----------|--------|---------|--------|---------|
| Professur (C2-C4)       | 14        | 1      | 7,1 %   | 13     | 92,9 %  |
| Wiss. Assistent/in (C1) | 3         | 0      | 0,0 %   | 3      | 100,0 % |
| Angestellte (A13-A15)   | 15        | 0      | 0,0 %   | 15     | 100,0 % |
| Erlebenprogramm         | 0,75      | 0,75   | 100,0 % | 0      | 0,0 %   |
| FwN (Ila)**             | 11        | 2      | 18,2 %  | 9      | 81,8 %  |
| Insgesamt               | 43,75     | 3,75   | 8,6 %   | 40     | 91,4 %  |

\*Die Stellenangaben beruhen auf den Additionen von Teilzeit- wie Vollzeitstellen, sodass sich ggf. Stellen hinter dem Komma ergeben.

\*\*Von den elf FwN-Stellen wurden vier aus Drittmitteln finanziert.

Quelle: Universität Hannover, Evaluationsbüro und eigene Berechnungen

## Studienabschlüsse und Promotionen

In den Jahren von 1995 bis 2000 lag der Frauenanteil an den Studienabschlüssen bei 27,3 %, an den Promotionen bei 20,5 %. Bezogen auf 78 Absolventinnen im gleichen Zeitraum liegt die Promotionsquote<sup>12</sup> von Frauen bei 10,3 % und damit unter der Promotionsquote der Männer (14,9 %). Hier ist der Unterschied in der Promotionshäufigkeit von Frauen und Männern nicht so hoch wie an der TU Braunschweig und an der Universität Göttingen. An der Universität Hannover liegen die Promotionsquoten der Mathematiker (14,9 %) jedoch deutlich unter den Promotionsquoten der Mathematiker an den Universitäten in Braunschweig (30,8 %) und Göttingen (32,4 %).

**Tabelle 2.1.8: Studienabschlüsse und Promotionen in der Mathematik an der Universität Hannover (1995-2000)**

| Jahr                        | Diplom |    | Lehramt<br>Gymnasien |    | Abschlüsse insgesamt<br>(Summe Dipl. und LG) |    |        | Promotionen |      |        |
|-----------------------------|--------|----|----------------------|----|--|----|--------|-------------|------|--------|
|                             | m      | w  | m                    | w  | m  | w  | w in % | m           | w    | w in % |
| 1995                        | 28     | 12 | 3                    | *  | 31   | 13 | 29,5   | 4           | 3    | 42,9   |
| 1996                        | 25     | 13 | 5                    | *  | 30   | 14 | 31,8   | 12          | 1    | 7,7    |
| 1997                        | 27     | 13 | 5                    | *  | 32   | 14 | 30,4   | 5           | 0    | 0,0    |
| 1998                        | 30     | 14 | 10                   | 4  | 40   | 18 | 31,0   | 3           | 1    | 25,0   |
| 1999                        | 35     | 7  | 4                    | 6  | 39   | 13 | 25,0   | 4           | 0    | 0,0    |
| 2000                        | 21     | 5  | 15                   | 1  | 36   | 6  | 14,3   | 3           | 3    | 50,0   |
| Insgesamt                   | 166    | 64 | 42                   | 14 | 208  | 78 | 27,3   | 31          | 8    | 20,5   |
| Promotions-<br>quote in %** |        |    |                      |    |  |    |        | 14,9        | 10,3 |        |

\*In der Quelle sind aus Datenschutzgründen Zahlen, die kleiner als drei waren, durch ein \* ersetzt worden. Hier wurde für \* jeweils die Zahl eins zugrunde gelegt, sodass sich bei der Addition der Lehramtsabschlüsse eine Summe von 14 ergibt. Würde der Höchstfall von jeweils 2 Lehramtsabschlüssen vorausgesetzt, ergäbe sich bei einer Summe von 17 Lehramtsabsolventinnen ein Prozentsatz von 30,0.

\*\*Die Promotionsquoten errechnen sich aus dem Anteil der Promotionen an den Studienabschlüssen desselben Zeitraums.

Quelle: Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Referat 21, <http://www.math.uni-hannover.de/forschen/arbeiten/promotio.shtml> und eigene Berechnungen

12 Die Promotionsquoten errechnen sich aus dem Anteil der Promotionen an den Studienabschlüssen desselben Zeitraums.

## Graduiertenförderungsstipendien

In den Jahren 1991 bis 2001 wurden in der Mathematik insgesamt drei Graduiertenförderungsstipendien vergeben, zwei an Männer, eins an eine Frau. Eingereicht wurden insgesamt sechs Anträge, drei von Männern gestellte Anträge wurden nicht bewilligt. Dass in den Jahren insgesamt nur sechs Anträge auf Graduiertenförderungsstipendien gestellt wurden, spricht für eine nur geringe Bedeutung dieser Förderform in der Mathematik an der Universität Hannover. Eine ähnliche Tendenz zeigte sich auch an den anderen beiden Hochschulen.

**Tabelle 2.1.9: Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien im Fachbereich Mathematik an der Universität Hannover (1991-2001)\***

| Jahr      | Anträge |        | Bewilligungen |        | Bewilligungsquote in % |        |
|-----------|---------|--------|---------------|--------|------------------------|--------|
|           | Männer  | Frauen | Männer        | Frauen | Männer                 | Frauen |
| 1991      | 0       | 0      | 0             | 0      |                        |        |
| 1992      | 1       | 0      | 0             | 0      | 100,0                  |        |
| 1993      | 0       | 0      | 0             | 0      |                        |        |
| 1994      | 2       | 1      | 0             | 1      | 0,0                    | 100,0  |
| 1996      | 1       | 0      | 1             | 0      | 100,0                  |        |
| 1997      | 0       | 0      | 0             | 0      |                        |        |
| 1998      | 1       | 0      | 1             | 0      | 100,0                  |        |
| 1999      | 0       | 0      | 0             | 0      |                        |        |
| 2000      | 0       | 0      | 0             | 0      |                        |        |
| 2001      | 0       | 0      | 0             | 0      |                        |        |
| Insgesamt | 5       | 1      | 2             | 1      | 40,0                   | 100,0  |

\*Keine Vergabe im Jahr 1995

Quelle: Universität Hannover, Dezernat 1 und eigene Berechnungen

### 2.1.4 Zusammenfassung

Im Wintersemester 2002/2003 rangierten die Frauenanteile an den Professuren in den drei untersuchten mathematischen Fachbereichen zwischen 5,6 % an der Universität Göttingen und 18,8 % an der Universität Hannover. An allen drei Hochschulen lag der Frauenanteil an den Studienabschlüssen deutlich über dem Frauenanteil an den Promotionen. Auffällig sind auch die Unterschiede in den Promotionsquoten<sup>13</sup> von Männern und Frauen. Diese lagen in den Jahren 1996 bis 2001 bei den Mathematikerinnen an der TU Braunschweig und an der Universität Göttingen deutlich, an der Universität Hannover in geringerem Umfang unter den Promotionsquoten der Mathematiker.

Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen (FwN) waren an den Universitäten Göttingen und Hannover in deutlicher Mehrheit mit Männern, dagegen an der TU Braunschweig geschlechterparitatisch besetzt. Auch bei den Graduiertenförderungsstipendien erfolgte eine geschlechterparitätische Vergabe nur an der TU Braunschweig, an den beiden anderen Universitäten erhielten Frauen weniger Stipendien als Männer. Frauen stellten jedoch auch deutlich weniger Anträge. Bei der Verteilung der Graduiertenförderungsstipendien in der Mathematik zeigt sich – anders als in den anderen Fächern – keine verstärkte Berücksichtigung der Anträge von Frauen seit dem Jahr 1996, als das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur einen Erlass zur geschlechterparitätischen Vergabe an die Universitäten erteilte.

---

<sup>13</sup>Die Promotionsquoten errechnen sich aus dem Anteil der Promotionen an den Studienabschlüssen desselben Zeitraums.

## 2.2 Einschätzungen der Expertinnen und Experten

### 2.2.1 Mathematik an der Universität D<sup>14</sup>

#### Situation im Fach

Am mathematischen Fachbereich der Universität D befragten wir zwei Hochschullehrende: einen Professor und eine Professorin der Mathematik, die das Amt der Frauenbeauftragten bekleidete.

Nach Auskunft der von uns Befragten werden Promovierende der Mathematik an der Universität D hauptsächlich durch Haushaltsstellen und DFG-finanzierte Drittmittelstellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie durch Stipendien gefördert. Die Fördermöglichkeiten würden von Frauen und Männern gleichermaßen wahrgenommen. Zusätzlich gebe es fächerübergreifende Weiterbildungen des Frauenbüros und des Didaktischen Zentrums, von denen auch Doktorandinnen profitieren könnten, z. B. im Bereich der Lehre.

An der Universität D promovieren weniger Frauen, als es ihrem Anteil an den Studierenden und an den Studienabschlüssen entsprechend zu erwarten wäre. Der insgesamt niedrige Frauenanteil an den Promotionen liegt aus der Sicht beider Befragten vorrangig in der distanzierten Einstellung von Frauen zur Promotion begründet. Zum Teil beruhe diese auf Vorbehalten gegenüber der fehlenden dauerhaften sozialen Absicherung durch eine wissenschaftliche Karriere. Die Entscheidung gegen eine Promotion könne aber auch dadurch verursacht sein, dass Frauen eher als Männer Konsequenzen aus Leistungsbewertungen ziehen, die unter ihren Erwartungen liegen. Männer ließen sich dagegen seltener durch unterdurchschnittliche Noten beeindrucken. Auch bewirke eine in der Mathematik immer noch übliche traditionelle Geschlechtsrollenzuschreibung – sowohl auf Seiten der Lehrenden als auch der Studierenden – oft die Entscheidung potentieller Nachwuchswissenschaftlerinnen gegen eine Promotion.

---

<sup>14</sup> Bei der folgenden Darstellung geht es nicht um die Bewertung der einzelnen Hochschulen. Im Mittelpunkt steht vielmehr das Zusammenspiel unterschiedlicher Rahmenbedingungen in den ausgewählten Fächern. Auf die namentliche Nennung der Hochschule wird daher verzichtet, anstatt dessen werden die drei untersuchten Hochschulen mit den Buchstaben D, E und F bezeichnet.

## Wege zur Promotion

Der Stellenwert einer Promotion in der Mathematik außerhalb einer wissenschaftlichen Karriere wird als gering eingestuft. Angesichts der ungünstigen konjunkturellen Lage auf dem Arbeitsmarkt erscheint es aus Sicht beider Lehrenden oft sinnvoller, ihre „Schützlinge“ möglichst früh in die freie Wirtschaft zu entlassen, solange noch Stellen vorhanden sind. Diese Erwägungen erklären zum Teil die verhältnismäßig niedrige Anzahl von Promotionen in der Mathematik. Nach Aussage der Frauenbeauftragten kann sich die Promotion jedoch in einigen Fällen auch außerhalb des Wissenschaftsbereichs als sinnvoll erweisen, z. B. in einem Beschäftigungsfeld, in dem ein hohes Maß an Selbstständigkeit und fachlichen Qualifikationen gefordert sind. Zudem ermögliche eine Promotion ggf. ein höheres Einstiegsgehalt. Insgesamt erscheint es jedoch aus Sicht beider Befragten wenig sinnvoll, eine große Anzahl von Absolventinnen und Absolventen zu promovieren.

Zu den zentralen Voraussetzungen für eine Promotion zählen aus Sicht der befragten Hochschullehrenden ein gutes bis sehr gutes Diplom sowie die Fähigkeit zu selbstständiger Arbeit. Ebenfalls werden Forschungsinteresse, Fleiß und Durchhaltevermögen erwartet. Nach Ansicht der Frauenbeauftragten können eine gute Betreuung sowie ein gutes Arbeitsklima besonders Frauen in der Entscheidung zur Promotion unterstützen. Diese Bedingungen seien in den mathematischen Instituten der Universität D gegeben. Außerdem Sorge die Einrichtung von interdisziplinären Studiengängen für ein zunehmendes Interesse von Frauen. Höhere Studentinnenzahlen seien die Folge.

Eine fehlende Motivierung potentieller Kandidatinnen durch die Lehrenden kann nach Ansicht der Befragten nicht die Ursache für den geringen Frauenanteil an den Promotionen sein. Die Ansprache von guten Absolventinnen und Absolventen durch die Lehrenden könne zwar den Ausschlag für deren Entscheidung zur Promotion geben, letztendlich stehe jedoch die Eigenmotivation der Absolvierenden im Vordergrund. Der zur Promotion motivierende Beitrag der Lehrenden sollte aus guten und interessanten Vorlesungen über Spezialgebiete bestehen. Ferner könne die Vermittlung von interessanten Arbeitskontakten auch außerhalb der eigenen Universität für Studierende die ersten Anstöße zur weiteren Forschungstätigkeit und Qualifikation liefern.

## **Integration in den wissenschaftlichen Alltag während der Promotion**

Die Integration in den wissenschaftlichen Alltag beginnt nach Einschätzung der Befragten schon am Ende des Studiums, d. h. während des Schreibens der Diplomarbeit. Bereits durch die Abschlussarbeit würden Studierende an spannende Themen und Forschungsgebiete herangeführt, die ggf. auch für die betreuende Lehrperson interessant seien. Promovierende arbeiten mit ihrer Doktormutter oder ihrem Doktorvater zusammen und tauschen sich in Forschungskolloquien aus. Darüber hinaus würden sie grundsätzlich von ihren Betreuenden zum Besuch von Fachtagungen angehalten, allerdings könnten die Reisemittel dafür vom Fachbereich nicht immer gestellt werden. Außerdem erführen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine starke Einbindung über ihre Beteiligung an der Lehre. Ein Engagement in der Gremienarbeit erhöhe die Einbindung in den Fachbereich oder das jeweilige Institut.

Nach Ansicht der Befragten spielt das Geschlecht bei der Integration des Nachwuchses in den wissenschaftlichen Alltag keine Rolle. Es sei jedoch in der Mathematik nicht ungewöhnlich, dass Studentinnen in Seminaren, in denen sie eine deutliche Minderheit bilden, mit „dummen Sprüchen“ konfrontiert würden. In ihren eigenen Lehrveranstaltungen an der Universität D hat die Frauenbeauftragte diese Art der Diskriminierung jedoch noch nicht beobachtet. Beide befragten Hochschullehrenden betonen, dass die Zurückhaltung von Frauen gegenüber der Mathematik weniger mit den konkreten Inhalten des Faches zusammenhängt, als möglicherweise stärker mit der Vorstellung, dass „Mathematik“ kein Ort für Frauen sei.

## **Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen**

Nach Auskunft der Befragten werden Drittmittelstellen, die den Großteil der Förderung ausmachen, direkt durch die zuständige Betreuungsperson bzw. Arbeitsgruppenleitung besetzt. Nach Möglichkeit werde eine bereits bewährte Mitarbeiterin oder ein bewährter Mitarbeiter ausgewählt. Empfehlungen von Kolleginnen und Kollegen stellten ebenfalls eine wertvolle Hilfe bei der Personalauswahl dar. Es sei von Vorrang, dass die einzustellende Person sich gut in die Arbeitsgruppe einfügen könne. Habe sich der Arbeitsgruppenleiter bzw. die Arbeitsgruppenleiterin für eine Person entschieden, schreibe er bzw. sie die Stelle unter Anwendung eines eng definierten Ausschreibungstextes aus und stelle die ausgewählte Person ein. Bei der Besetzung von Planstellen werde ähnlich verfahren, jedoch treffe dabei die oder der zuständige Betreuende unter Einbezug der Frauenbeauftragten die Auswahl. Außerdem bestehe die Möglichkeit, für ausgewählte Mitarbeiterinnen oder

Mitarbeiter ein Projekt bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) oder ein Stipendium zu beantragen.

Aus Sicht der Frauenbeauftragten ist die Umsetzung von Geschlechterparität schwer einzufordern bzw. zu gewährleisten, obwohl diese laut Frauenförderplan vorgeschrieben sei. Denn im Moment der Vergabe gebe es i. d. R. nur eine Stelle und meistens nur einen Kandidaten oder eine Kandidatin. Es werde also immer nur bezogen auf einen Einzelfall entschieden. Ob daraus eine geschlechterparitätische Verteilung unter den auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen Promovierenden resultiert, hänge vorrangig vom *goodwill* der Betreuenden ab. Generell wird diesen jedoch von beiden Befragten eine offene Einstellung gegenüber „guten Frauen“, oder auch ein Bemühen um Fairness gegenüber Diplomandinnen und Diplomanden bescheinigt. Dieses trage zu einem guten Arbeitsklima im Fach bei, das zunehmend Frauen einlade, sich weiter zu qualifizieren. Die Frauenförderung im Nachwuchsbereich sei durchaus ein Anliegen des Fachbereichs, die vorhandenen Potentiale von Frauen würden berücksichtigt.

Insgesamt spielt das Geschlecht nach Ansicht der Frauenbeauftragten keine entscheidende Rolle bei der Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen, da die Betreuenden bei der Stellenvergabe zuerst auf die „objektiv feststellbare Qualifikation“ der sich bewerbenden Person achten und unabhängig vom Geschlecht alles daran setzen, qualifizierte Mathematikerinnen wie Mathematiker am Fachbereich zu halten. Ihrer Funktion misst die Frauenbeauftragte keinen besonderen Einfluss auf die Entwicklung des Frauenanteils an den Promotionen bei, da in der Mathematik die Geschlechtergerechtigkeit schon relativ weit umgesetzt sei. Dennoch bewertet sie die Existenz von dezentralen Frauenbeauftragten als positiv und sinnvoll, um die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen.

Diskussionen über den Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen in der Mathematik werden an der Universität D gelegentlich geführt, sie gehen aber hauptsächlich vom zentralen Frauenbüro aus. Letzteres betont die Notwendigkeit einer Erhöhung des Frauenanteils in den entsprechenden Positionen. Diese Auffassung wird von der dezentralen Frauenbeauftragten nicht uneingeschränkt geteilt, denn aus ihrer Sicht sollte die Qualifikation der Einstellenden Vorrang haben, wie es in der Mathematik ohnehin üblich sei. Eine Veränderung der Besetzungspraxis mit dem Ziel einer ausgewogenen Geschlechterparität unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird von den Befragten nicht als notwendig erachtet – zum einen sei der Frauenanteil unter den Promovierenden relativ hoch, zum anderen sollte den Instituten die Auswahl ihrer Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter nach persönlichen und teamorientierten Gesichtspunkten vorbehalten sein.

### **Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien**

Nach Auskunft der Befragten erfolgt die Vergabe aufgrund der geringen Antragszahlen seit Jahren nicht mehr in einem formalen Verfahren, sondern nach dem Zufalls- bzw. Bedarfsprinzip: Wenn zum Zeitpunkt der Ausschreibung der Graduiertenförderungsstipendien bereits alle wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen besetzt sind, aber eine weitere geeignete Person zur Verfügung steht, wird diese für ein Stipendium vorgeschlagen. Dieses Verfahren wird, da es aus Sicht der Befragten wenige geeignete Kandidatinnen und Kandidaten gibt, als effektiv und sinnvoll bewertet.<sup>15</sup> Dabei stellten die Graduiertenförderungsstipendien für Frauen wie Männer eine interessante Fördermöglichkeit dar, denn die Geförderten würden nicht durch qualifikationsfremde Arbeiten belastet.

### **Unterstützungsstrukturen für Frauen auf dem Weg zur Promotion – Empfehlungen**

Aus Sicht der Befragten bedürfen Frauen innerhalb ihrer fachlichen Arbeit keiner gesonderten fachlichen Hilfen auf dem Weg zur Promotion. Sehr wichtig und notwendig sei dagegen Unterstützung im außerfachlichen privaten Bereich. Gemeint sind damit Entlastungen von vielfältigen familiären Aufgaben durch ein verbessertes Angebot an Kinderbetreuungsmaßnahmen. Wichtig für die Unterstützung der Doktorandinnen sei – neben dem richtig ausgestatteten Arbeitsplatz – eine gute Betreuung sowie die ständige Ansprechbarkeit der betreuenden Lehrperson.

Formale Vereinbarungen zwischen Betreuenden und Promovierenden erscheinen beiden Befragten weder realisierbar noch sinnvoll. Der Verlauf einer Promotion in der Mathematik sei nicht planbar, auch sei die Eignung der Absolvierenden für ein bestimmtes Thema schwer einzuschätzen. Deswegen sei es sinnvoll, die Themenstellung zu Beginn der Promotion relativ offen zu halten und erst im späteren Verlauf genauer einzugrenzen. Wichtig für Frauen und Männer sei zudem eine regelmäßige Betreuung.

Aus Sicht der Frauenbeauftragten stellt die Reform des Hochschulrahmengesetzes vom Juni 2002 keine Verbesserung für die Situation von Frauen dar. Damit seien für viele Hochschulgremien, u. a. auf der Mittelbauebene, Frau-

---

<sup>15</sup>Früher habe es eine Kommission gegeben, die beim Vorliegen mehrerer Anträge geheim abgestimmt habe, jetzt werde die Vergabeentscheidung ggf. vom Fachbereich getroffen.

enquoten festgelegt worden. Dies führe aufgrund der geringen Frauenanteile in den Statusgruppen zu einer erheblichen Zusatzbelastung für einzelne Wissenschaftlerinnen. Von Seiten des Landes sei vor allem eine verbesserte finanzielle Unterstützung der Graduiertenförderungsstipendien zu wünschen sowie Förderprogramme zur Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden der Mathematik. Die derzeitige Promotionsförderung an der Universität D wird von den Befragten als angemessen und effektiv eingeschätzt.

### **Zusammenfassende Einschätzung**

In der Lehreinheit Mathematik an der Universität D gibt es keine systematische Promotionsförderung, bei der die Erhöhung des Frauenanteils an den Promovierenden eine ausdrückliche Rolle spielt. Die Befragten äußerten, dass es aus Sicht der Hochschullehrenden in erster Linie darum gehe, Stellen zu besetzen bzw. geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Arbeitsgruppen zu finden. Dabei spiele die Qualifikation, nicht jedoch das Geschlecht die entscheidende Rolle. Für die Promotionsförderung werden gelegentlich auch Drittmittel eingeworben. Die Betreuung finde auf individueller Ebene mittels Absprache zwischen Betreuungsperson und Doktorandin bzw. Doktorand statt. Der Stellenwert einer Promotion für die freie Wirtschaft wird als niedrig bewertet, im Rahmen der Hochschulkarriere sei die Promotion dagegen unerlässlich. Zu den nötigen Voraussetzungen gehören ein gutes Diplom und vor allem die Fähigkeit zur selbstständigen Arbeit.

Nach Einschätzung der am Fachbereich befragten Lehrenden ist das Klima im Fach insbesondere für Frauen durch zwei Faktoren gekennzeichnet: Erstens seien die Lehrenden zunehmend bereit, die Fähigkeiten von Frauen anzuerkennen und diese zu fördern. Zweitens herrsche in der Mathematik eine gute, einladende Arbeitsatmosphäre, welche für die Entscheidung von Frauen zur Promotion ganz besonders wichtig sei.

Den beiden Befragten zufolge ist eine gesonderte fachliche Unterstützung von in der Mathematik promovierenden Frauen nicht notwendig. Jedoch stelle ein verbessertes Kinderbetreuungsangebot eine sinnvolle Unterstützung für Frauen mit Kindern dar, da diese mehr als Männer mit Familienaufgaben belastet seien.

## 2.2.2 Mathematik an der Universität E

### Situation im Fach

Am Fachbereich Mathematik der Universität E befragten wir zwei Professorinnen. Darüber hinaus erhielten wir telefonische Auskünfte vom Graduiertenförderungsbeauftragten des Fachbereichs.

Die finanzielle Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses am Fachbereich Mathematik der Universität E erfolgt nach Auskunft der Befragten vorwiegend durch eingeworbene DFG-Projekte und vereinzelt durch drittmittel-finanzierte Stipendien. Zusätzlich gebe es einige Planstellen.

Aus Sicht der Befragten ist die Anzahl der an der Universität E promovierten Frauen zwar gering, bezogen auf ihren Anteil an den Studienabschlüssen dagegen als zufriedenstellend zu bewerten. Ein positiver Einfluss auf die Entscheidung von Frauen zur Promotion könne möglicherweise auf die langjährige Anwesenheit einer Professorin am Fachbereich zurückzuführen sein. Die geringe Anzahl von Promovendinnen und Promovenden hänge mit dem niedrigen Stellenwert der Promotion im Fach zusammen. Zugleich gebe es nur wenige zur Promotion geeignete Absolventinnen und Absolventen. Eine zusätzliche Rolle spielen – so die Einschätzung – die abwartende Haltung von Frauen zur Promotion und die wenig Frauen fördernde Fachkultur.

### Wege zur Promotion

An der Universität E wird – wie an der Universität D – die Bedeutung einer Promotion in der Mathematik als relativ gering angesehen, es sei denn, eine wissenschaftliche Karriere werde angestrebt. Für eine Stelle in der Industrie bzw. auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt reiche i. d. R. das Diplom. Dort könne eine Promotion sogar nachteilig sein, da sie ein höheres Einstiegsalter impliziere. Zudem besteht die Einschätzung, dass es aufgrund der insgesamt zu geringen Zahl geeigneter Diplomandinnen und Diplomanden schwierig sei, überhaupt förderungswürdigen Nachwuchs zu finden. Die wenigen guten Kandidatinnen und Kandidaten würden durch die besseren Angebote aus der Industrie von der Universität abgeworben. Außerdem könne auch der Generationenwechsel der letzten Jahre zur geringen Anzahl von Promotionen am Fachbereich beitragen, da sowohl die Hochschullehrenden kurz vor der Emeritierung als auch die neu Berufenen weniger Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler promovieren würden.

Die Motivation zur Promotion muss laut Aussage der Befragten in erster Linie „von innen“ kommen. Spaß an der Mathematik und ein guter Studienabschluss seien der beste Ansporn. Zu den wichtigsten Voraussetzungen für

eine Promotion zählten Durchhaltevermögen sowie ein starkes Eigeninteresse an der Forschung. Zudem spielten auch persönliche Ausstrahlung und Überzeugungsvermögen eine Rolle in der Mathematik. Die Kunst bestehe darin, „ein System aufbauen und Phänomene neu entwickeln“ zu können. Die Aufgabe der Lehrenden bestehe vorrangig darin, – und das könne vielleicht einen zusätzlichen Motivationsschub geben – die Interessen und Fähigkeiten der an der Promotion Interessierten zu erfassen und ein entsprechendes Thema für die Dissertation anzubieten. Aber ohne Eigeninitiative und Bereitschaft der Absolventinnen und Absolventen, Arbeit zu investieren, sei es aus Sicht der Hochschullehrenden wenig sinnvoll, diese zur Promotion zu drängen. Im Gegenteil, Absolvierende sollten ihre Fähigkeiten und ihre Eignung zur Promotion unterstreichen. Frauen seien – so die Einschätzung – in dieser Hinsicht oft zu passiv und erwarteten, dass andere ohne ihr Zutun auf ihre Fähigkeiten aufmerksam würden. Männer seien oft geschickter darin, positiv auf sich aufmerksam zu machen.

Nach Ansicht der Befragten gestalten sich jedoch die Integrations- und Identifikationsmöglichkeiten von Frauen bezogen auf das Fach Mathematik anders als für Männer. Es fehlten entsprechende Vorbilder für die akademische Karriere, da es bei den Professuren bislang nur vereinzelt Frauen gebe. Außerdem existiere immer noch das Bild des Mathematikprofessors, der typischerweise durch einen Mann in den fortgeschrittenen Jahren verkörpert werde. Auch gebe es immer noch Professoren, die den Potentialen von Frauen weniger Aufmerksamkeit und Anerkennung entgegenbrächten als den Potentialen von Männern. Den Aussagen der Befragten ist zu entnehmen, dass sich eine mangelnde Eigeninitiative von Frauen und die Fachkultur in der Mathematik gegenseitig bedingen und zur Unterrepräsentanz von Frauen unter den Promovierenden beitragen können.

### **Integration in den wissenschaftlichen Alltag während der Promotion**

Nach Aussage der Befragten basiert eine Promotion in der Mathematik vorwiegend auf der individuellen Arbeit am Schreibtisch bzw. Computer. Dennoch werde die Interaktion mit Anderen zunehmend wichtiger. Der Nachwuchs integriere sich in den wissenschaftlichen Alltag durch den Austausch in Arbeitsgruppen und im Rahmen von Tagungen. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würden zudem durch Lehrtätigkeiten in die wissenschaftliche Arbeit des jeweiligen Instituts eingebunden.

Die inhaltliche Förderung und Begleitung finde auf der persönlichen individuellen Ebene statt, d. h. im Gespräch zwischen Betreuenden und Promovierenden. Dabei würden Frauen und Männern gleichermaßen gefördert. Eine vermehrte inhaltliche Förderung von Frauen sei nicht notwendig.

## **Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen**

Nach Auskunft der Befragten gibt es am größten der mathematischen Institute einen Pool befristeter, zumeist halber Stellen, deren Vakanzen hausintern unter den Kolleginnen und Kollegen bekannt gemacht werden. Nach Möglichkeit würden bereits bekannte und bewährte Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter ausgewählt, um sie erfolgreich in einer Arbeitsgruppe zu platzieren. Dabei werde großer Wert darauf gelegt, dass sich neu eingestellte Personen gut in die jeweilige Arbeitsgruppe einfügen können. Wenn keine geeignete Person für die freie Stelle vor Ort sei, werde gelegentlich auch bundesweit ausgeschrieben, um dann anhand der Bewerbungen die beste Mitarbeiterin oder den besten Mitarbeiter auszuwählen. Über die Vergabe entscheide entweder die Leitung der Arbeitsgruppe oder auch eine kleine Personalkommission, die aus drei Hochschullehrenden bestehe und zusammen mit dem Institutsvorstand über die Stellenbesetzung befinde. Im Rahmen des Verfahrens spiele Geschlechterparität keine Rolle. Laut Einschätzung der Befragten gab es dabei bislang keine Auseinandersetzungen über das Thema „Geschlechtergerechtigkeit“. Zudem gebe es eine zunehmende Bereitschaft von Professoren, Diplomandinnen die gleichen Chancen wie Diplomanden einzuräumen.

Im Herbst 2002 wurde in Zusammenarbeit zwischen Vertreterinnen und Vertretern des Fachbereichs und des zentralen Frauenbüros die Fortschreibung des Frauenförderplans verhandelt. Nach Ansicht einer der Befragten sollte am Fachbereich die Beteiligung von Frauen weiterhin thematisiert werden. Inzwischen sei dafür im Fach unter den männlichen Kollegen eine größere Offenheit vorhanden. Dennoch sei es sinnvoll, weitere gleichstellungspolitische Strategien behutsam zu platzieren, um ablehnende Reaktionen zu vermeiden. Die vermehrte Diskussion um die Erhöhung des Anteils von Frauen im Wissenschaftsbereich habe vor allem unter den jüngeren wissenschaftlichen Mitarbeitern Beunruhigung und Angst vor Benachteiligung hervorgerufen.

## **Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien**

Die geringe Ausschöpfung von Graduiertenförderungsstipendien ist nach Ansicht eines Befragten auf den Mangel an förderungswürdigem Nachwuchs zurückzuführen. Gelegentlich seien sogar die wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen schwer zu besetzen. Dennoch könnten die Graduiertenförderungsstipendien eine wichtige zusätzliche Fördermöglichkeit darstellen, weil sie das Abwandern von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, für die keine Stelle vorhanden sei, verhindern könnten. Dabei sollte ein etwas flexiblerer Umgang mit dieser Förderform möglich sein, z. B. durch Umwandlung in entsprechend entlohnte Lehraufträge.

## **Unterstützungsstrukturen für Frauen auf dem Weg zur Promotion – Empfehlungen**

Nach Ansicht der Befragten ist eine Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen nicht durch gesetzliche Vorschriften bzw. Anweisungen von der Universitätsleitung erreichbar. So wird auch die Bindung der indikatorengesteuerten Mittelvergabe an den Frauenanteil an Promotionen abgelehnt. Eine vermehrte Integration von Frauen in den Wissenschaftsbetrieb sollte auf Basis von Freiwilligkeit erreicht werden. Es sei bereits eine zunehmende Bereitschaft vorhanden, Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern.

Nach Ansicht der Befragten würden Frauen von der Einrichtung eines größeren Lehrveranstaltungsangebots für Promovierende und von Karriereberatungsangeboten profitieren. Während der Promotionsphase müssten für Promovierende genügend Austauschforen und die Gelegenheit zum Besuch von Tagungen geschaffen werden. Frauen sollten dort die Chance nutzen, Vorträge zu halten und Präsentations- und Argumentationstechniken zu trainieren. Eine inhaltliche Formalisierung der Absprachen zwischen Betreuenden und Promovierenden wird abgelehnt. Wichtig seien eine frühzeitige Einschätzung der individuellen Ressourcen und Interessen sowie eine gute Betreuung, denn in der Mathematik seien eine genaue Planung des Ablaufs einer Dissertation und verbindliche Vereinbarungen im Vorfeld nicht realisierbar.

Positive Entwicklungsmöglichkeiten sehen die Befragten in der seit einiger Zeit im Mittelbaubereich praktizierten Umwandlung von Dauerstellen in befristete Stellen. Diese lasse eine vermehrte Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Nachwuchsstellen erhoffen. An den Hochschulen sollten Mittel zur Verfügung stehen, die für Ausschreibungen von Wettbewerben bzw. attraktiven Preisen für den wissenschaftlichen Nachwuchs genutzt werden könnten. Diese Anreize dienen der Weiterqualifikation und

erweiterten die Kenntnisse und Fähigkeiten besonders auch im Hinblick auf Einwerbung von Drittmitteln.

### **Zusammenfassende Einschätzung**

Auch am Fachbereich Mathematik der Universität E gibt es keine systematische, auf Geschlechterparität ausgerichtete Promotionsförderung. Zum einen fehle eine breitere Basis förderungswürdiger Absolventinnen und Absolventen. Zum anderen habe der Generationenwechsel unter den Lehrenden in den letzten Jahren dazu geführt, dass weniger Promotionsvorhaben entwickelt worden seien. Die Promotionsförderung und Betreuung findet nach Aussage der Befragten vorrangig auf individueller Ebene mittels Abprache zwischen Betreuungsperson und Doktorandin oder Doktorand statt. Ein positiver Einfluss auf die Entscheidung der wenigen Frauen, die tatsächlich promovierten, könne möglicherweise auf die langjährige Anwesenheit einer Professorin am Fachbereich zurückzuführen sein.

Ähnlich wie an der Universität D wird der Stellenwert einer Promotion für die spätere Tätigkeit auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt als gering angesehen. Die Promotion gelte jedoch für Mathematikerinnen und Mathematiker als sinnvoll, die ein gutes Diplom vorweisen können und ein starkes, mit Durchhaltevermögen verbundenes Interesse an der Hochschulkarriere sowie an der eigenständigen Forschung haben.

Den Aussagen der an der Universität E Befragten zufolge beruht die geringe Promotionsquote von Frauen auf einem Zusammenspiel zwischen der distanzierten Einstellung von Frauen zur Promotion einerseits und einer teilweise wenig Frauen fördernden Fachkultur andererseits. Letztere drücke sich zum Teil in einer mangelnden Berücksichtigung der Potentiale von Frauen aus. Das Thema Geschlechterparität spielt laut Aussage der Befragten bei Stellenbesetzungen keine Rolle und war auch in den Vergabekommissionen für die Graduiertenförderungsstipendien bislang kein Thema. Die Berücksichtigung von Frauen in Auswahlverfahren sollte am Fachbereich thematisiert werden, dabei sei es jedoch sinnvoll, gleichstellungspolitische Strategien behutsam zu platzieren, um ablehnende Reaktionen zu vermeiden.

Um einen höheren Frauenanteil an den Promotionen zu erreichen, ist es aus Sicht der Befragten sinnvoll, das Interesse und eine aktive und positive Einstellung möglicher Kandidatinnen zur Promotion zu fördern. Empfohlen werden Karriereberatung für Frauen, eine curriculare Anbindung der Promovierenden durch den Besuch von Seminaren und Lehrveranstaltungen sowie eine Motivierung durch Ausschreibungen von Wettbewerben und Preisen.

## 2.2.3 Mathematik an der Universität F

### Situation im Fach

Am mathematischen Fachbereich der Universität F befragten wir den Fachbereichsreferenten sowie drei Vertreterinnen des Frauenbüros, darunter eine Diplomandin, eine Stipendiatin und eine weitere wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Promotionsphase.

Am mathematischen Fachbereich der Universität F steht nach Auskunft der Befragten ein breites Spektrum an Förderangeboten für Promovierende zur Verfügung. Dazu gehören drittmittelfinanzierte Stipendien, Drittmittelstellen und einige Planstellen.

Als ausschlaggebend für die geringe Promotionsquote von Frauen wird von den meisten Befragten die sozial wenig abgesicherte Universitätslaufbahn angesehen, die längerfristig keine sichere Perspektive bietet. Befristete Verträge ohne Aussicht auf eine Dauerstelle kämen für Frauen wegen ihrer potentiellen Familienorientierung seltener in Frage. Das Problem liege in der zu geringen Anzahl von Bewerberinnen und nicht in deren Benachteiligung durch den Fachbereich. Das Geschlecht spiele bei der Auswahl von Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen keine Rolle. Aus Sicht der Frauenbeauftragten ist der geringe Anteil von promovierten Frauen am mathematischen Fachbereich der Universität F vorrangig durch das weitgehende Fehlen von weiblichen Vorbildern zu erklären. So sei z. B. in einem der Institute keine einzige Frau im Mittelbau beschäftigt, in einem anderen arbeiteten zumindest einige Doktorandinnen.

### Wege zur Promotion

Auch an der Universität F wird der Stellenwert einer Promotion in der Mathematik außerhalb einer wissenschaftlichen Karriere als eher marginal bewertet. In einigen hochtechnisierten Industriezweigen würden zwar promovierte Mathematikerinnen und Mathematiker durchaus nachgefragt. Insgesamt sei eine Promotion für die Industrie jedoch nur bedingt verwendbar. Für die wissenschaftliche Laufbahn dagegen sei sie notwendig und im Zusammenhang mit der Arbeit in Forschungsgruppen besonders interessant. Die nötigen Voraussetzungen für eine Promotion setzen sich nach Ansicht der Befragten aus der Fähigkeit zur selbstständigen Arbeit und bereits erworbenem Fachwissen zusammen. Die Diplomarbeit sei i. d. R. ein verlässlicher Indikator für die Fähigkeiten der Absolvierenden im Hinblick auf eine mögliche Promotion.

Zur Rekrutierung und Motivierung von Promovierenden habe an der Universität F die Ansprache von geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten durch die Lehrenden große Bedeutung. Dabei würden über Vorlesungen und Seminare gezielt Absolvierende für bestimmte Fachrichtungen angesprochen. Wenn für die Promotion der ausgewählten Person keine Finanzierung bestehe, würden entsprechende Mittel beantragt bzw. eingeworben. Jedoch gehen nach Aussage der Frauenbeauftragten nicht alle Hochschullehrenden auf Diplomandinnen und Diplomanden zu, um sie zu promovieren. Einige Lehrende seien der Nachwuchsförderung gegenüber deutlich reserviert, und die Eigeninitiative der an einer Promotion Interessierten sei gefordert. In diesem Fall suchten sich die Promovierenden einen Doktorvater oder Doktormutter selbst. Graduiertenkollegs und Promotionsstudiengänge ermöglichen eine formalisierte Auswahl der Promovierenden, die Frauen zugute komme. Auch böten sie gute Integrationschancen für die Promovendinnen und Promovenden in den Fachbereich.

### **Integration in den wissenschaftlichen Alltag während der Promotion**

Die Integration in den wissenschaftlichen Alltag ergibt sich nach Auskunft der Befragten für alle Promovierenden zunächst aus dem Austausch mit Mathematikerinnen und Mathematikern der eigenen und anderer Universitäten. Promovierende am Fachbereich würden dazu angehalten, selbst Vortragende von anderen Universitäten einzuladen. Vermutet wird, dass gerade die neueren Förderformen wie bspw. Graduiertenkollegs eine zunehmende Systematisierung der Förderung von Promotionen und vermehrte Integrationschancen in den Fachbereich böten. Alle Promovierenden würden dazu ermutigt, zu Tagungen zu fahren und erhielten dafür, wenn möglich, finanzielle Unterstützung. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erführen darüber hinaus eine starke Einbindung in die Lehre und in die Gremlenarbeit.

Aus Sicht der Frauenbeauftragten wissen Absolvierende in der Mathematik zunächst meist wenig über das Berufsbild eines Mathematikers oder einer Mathematikerin. Den meisten sei bewusst, dass neben der individuellen Arbeit der Austausch in Forschungsgruppen zunehmend an Bedeutung gewinne. Das Berufsbild, wie es den Nachwuchswissenschaftlerinnen vermittelt werde, beinhalte eine relativ freie Gestaltung der inhaltlichen Interessenschwerpunkte und freie Zeitverfügung, um ggf. auch berufliche Pflichten mit Familienaufgaben vereinbaren zu können. Dieses könne sich positiv auf die Entscheidungen von Frauen zur Promotion auswirken. Andererseits gebe es im Umfeld der Mathematik Faktoren, die die Identifikation von Frauen mit dem Fach erschwerten. Neben dem Fehlen weiblicher Vorbilder würden

einige Frauen den Konkurrenzdruck stärker als Männer empfinden. Sie könnten i. d. R. keine vergleichbare Nähe zur Betreuungsperson aufbauen, die zumeist ein Mann ist, und somit keinen vergleichbaren Nutzen aus diesem Betreuungsverhältnis ziehen. Dieser Nutzen äußere sich normalerweise im Aufbau von Selbstbewusstsein und in der Bereitschaft, die eigene Arbeit im fachlichen Diskurs zu präsentieren.

### **Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen**

Nach Aussage der Befragten werden Haushaltsstellen i. d. R. ausgeschrieben und eine zuständige Kommission entscheidet über die Stellenbesetzung. Im mathematischen Institut werde die Ausschreibung sehr offen formuliert, und die beste Bewerberin, der beste Bewerber würde ausschließlich nach Leistungskriterien ausgesucht. In diesem Institut seien die wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen aus Haushaltsmitteln relativ gleich unter Frauen und Männern verteilt. Auch von Seiten des Frauenbüros wurde berichtet, dass in der zuständigen Besetzungskommission durchaus auf Geschlechterparität geachtet werde und Bewerbungen von Frauen dabei besondere Beachtung fänden. Drittmittelstellen würden direkt durch die einwerbende Person ohne Beteiligung einer Kommission besetzt. Auch dabei werde zuallererst auf die Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern geachtet, welche anhand der Beurteilung der Diplomarbeit objektiv feststellbar sei. Dabei wurde jedoch eingeräumt, dass persönliche Gründe auch schon die Ablehnung einer Kandidatin beeinflusst hätten, was offiziell mit der nicht passenden Qualifikation begründet worden sei. Davon abgesehen spielten aber subjektive Faktoren und auch das Geschlecht grundsätzlich keine Rolle.

Auch an der Universität F wird die Diskussion über die vorgeschriebene Erhöhung der Frauenanteile als wenig förderlich erlebt. Aus Sicht der Frauenbeauftragten ist die Anwesenheit von Frauen am Fachbereich dagegen sehr sinnvoll. So werde der Diskussionsstil auch in Gremien deutlich positiv beeinflusst.

### **Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien**

Graduiertenförderungsstipendien werden nach Aussage der Befragten in Anspruch genommen, wenn keine anderen Möglichkeiten zur finanziellen Förderung einer Promotion zur Verfügung stehen. Die Ausschreibungen der Stipendien würden im Fachbereich durch öffentliche Aushänge und durch Benachrichtigungen der Lehrenden bekannt gemacht. Die Bewerbung um ein Graduiertenförderungsstipendium inklusive Gutachten der Promotionsbetreuenden gehe direkt – ohne Vorauswahl am Fachbereich – an die zu-

ständige Verwaltungseinheit und darüber zur Auswahlkommission. Dabei werde die Entscheidung für eine Bewerbung i. d. R. im persönlichen Gespräch zwischen potentiellen Kandidaten bzw. Kandidatinnen und Lehrperson getroffen. Bislang habe es sich dabei in der deutlichen Mehrzahl um männliche Nachwuchswissenschaftler gehandelt, die sich anschließend für eine Bewerbung um ein Stipendium entschieden. Nach Auskunft der Befragten werden Frauen, die eine Promotion planen, nicht benachteiligt, allerdings bekundeten zu wenige Frauen Interesse an einem Graduiertenförderungsstipendium.

### **Unterstützungsstrukturen für Frauen auf dem Weg zur Promotion – Empfehlungen**

Die von uns Befragten wiesen mehrfach auf die Risiken bei der Durchsetzung einer Frauenquote hin. Jegliche Maßnahme in Richtung einer Institutionalisierung der Erhöhung des Frauenanteils in der Mathematik untergrabe das Leistungsprinzip. Das gelte sowohl für eine Verknüpfung der indikatorengezielten Mittelvergabe mit dem Frauenanteil an den Promovierenden wie auch für formale Vereinbarungen zwischen Betreuenden und Promovierenden.

Aus Sicht der Befragten gibt es andere sinnvollere Maßnahmen, um Frauen für eine Promotion zu gewinnen. Dazu zählten die vermehrte direkte Ansprache von Frauen und die Schaffung von Vorbildern durch das Einladen von Gastdozentinnen. Wichtig seien zudem für Frauen wie für Männer eine gute und regelmäßige Betreuung sowie der fachliche Austausch. Diese seien für das Erlernen einer selbstbewussten Präsentation der eigenen Arbeit und die Durchsetzung eigener Interessen wesentlich. Die Betreuung sei dabei in einigen Punkten verbesserungswürdig. So wiesen deutliche Unterschiede in der Betreuungsqualität der Lehrenden darauf hin, dass der Weg zur Professur keine Schulung in dieser Richtung vorsehe. Es bestehe daher Bedarf an Personalentwicklungsmaßnahmen für Hochschullehrende, um eine effizientere und geschlechtergerechte Nachwuchsförderung zu erreichen. Ferner muss nach Ansicht der Frauenbeauftragten das Kinderbetreuungsangebot verbessert werden.

Neben diesen Punkten wurde darauf hingewiesen, dass die aktuellen hochschulpolitischen Umstrukturierungen keine Verbesserungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Frauenförderung bieten. Zwar sei es aufgrund der Einführung des Globalhaushaltes und der einhergehenden zunehmenden Finanzautonomie sinnvoll und theoretisch möglich, einige Dauerstellen einzurichten, bzw. Assistenzstellen dauerhaft zu besetzen, um mehr Stellen auch für

Frauen zu schaffen. Praktisch sei dies jedoch aufgrund der Mittelknappheit nicht zu realisieren.

### **Zusammenfassende Einschätzung**

Am mathematischen Fachbereich der Universität F werden zur Förderung von Promotionen verschiedene Förderformen eingesetzt. Dazu gehören wissenschaftliche Mitarbeiterstellen und Stipendien der Landesgraduiertenförderung sowie anderer Träger. Gerade die neueren Formen der Nachwuchsförderung wie Graduiertenkollegs und Promotionsstudiengänge ermöglichen nach Meinung der Befragten eine zunehmende Systematisierung der Förderung und bieten für Promovierende vermehrte Integrationschancen in den Fachbereich. Bei allen bereits durchgeführten Förderformen spiele die Geschlechterparität als Förderkriterium jedoch keine Rolle.

Der geringe Anteil von Frauen an den Promotionen wird von den Befragten einerseits durch die distanzierte Einstellung von Frauen zur Wissenschaftskarriere in der Mathematik erklärt, andererseits erschwere die geringe Anzahl weiblicher Vorbilder sowie der von Frauen stärker als von Männern empfundene Konkurrenzdruck eine Identifikation von Frauen mit der Hochschulkarriere in der Mathematik. Mathematikerinnen würden nicht ausdrücklich benachteiligt, viele entschieden sich jedoch frühzeitig gegen eine Promotion. Zur Erhöhung des Frauenanteils sollten nach Aussage der Befragten Frauen vermehrt angesprochen und zu einer Promotion motiviert werden. Auch sei es ratsam Gastdozentinnen einzuladen, um damit die Identifikationsmöglichkeiten von Frauen mit einer akademischen Karriere zu erweitern. Wichtig erscheint außerdem, die Qualität der Betreuung von Promovierenden durch Hochschullehrende zu verbessern. Zur Vorbereitung böten sich Schulungsmaßnahmen für das betreuende Hochschulpersonal an.

## 2.3 Resümee – Promotionsförderung und Geschlecht in der Mathematik

Die Mathematik weist an den untersuchten Hochschulen einen Frauenanteil an den Studienabschlüssen von ca. 37 % bis 40 % auf, der in den Jahren 1995 bis 2000 deutlich über dem Frauenanteil an den Promotionen von ca. 10 % bis 23 % lag. In den zurückliegenden Jahren wurden an zwei der genannten Hochschulen deutlich mehr Promovenden als Promovendinnen durch Graduiertenförderungsstipendien und wissenschaftliche Mitarbeiterstellen (FwN) gefördert, bei der dritten Hochschule waren die finanziellen Mittel paritätisch auf Frauen und Männer verteilt.

Den Aussagen aller in der Mathematik befragten Fachexpertinnen und -experten ist zu entnehmen, dass die Promotion hauptsächlich im Rahmen einer Hochschulkarriere interessant und notwendig ist. Für den außeruniversitären Bereich sei diese Qualifikation nicht erforderlich. Im Vergleich zu anderen naturwissenschaftlichen Fächern promovieren in der Mathematik relativ wenige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, auch werden weniger Drittmittel für die Forschung und Promotionsförderung eingeworben.<sup>16</sup>

Für eine Promotion werden die Fähigkeit zu selbstständigem Arbeiten, Durchhaltevermögen und Interesse an der Forschung vorausgesetzt. Die Diplomarbeit gilt allgemein als ein zuverlässiger Indikator für die Eignung zur Promotion. Betont wird, dass es in der Mathematik im Wesentlichen um eindeutig feststellbare Qualifikationen und Leistungen geht. Dementsprechend spielten der persönliche Hintergrund sowie das Geschlecht bei der Promotionsförderung keine Rolle. Eine direkte Benachteiligung von Frauen wird nicht gesehen. Von den Befragten wurde jedoch eingeräumt, dass gerade bei der Besetzung von Stellen persönliche Einschätzungen der Auswählenden oft den Ausschlag geben.

Die Tatsache, dass so viel weniger Frauen als Männer in der Mathematik promovieren, wird nicht mit fehlenden fachlichen Fähigkeiten erklärt, sondern, wie manche der von uns Befragten nahe legen, mit der Zurückhaltung von Frauen bei der Präsentation ihrer eigenen Stärken und bei der Durchsetzung ihrer Interessen. Hinzu komme die mit der Hochschulkarriere verbundene unsichere, weil sozial nicht abgesicherte Perspektive, die Frauen von der Entscheidung zur Promotion abhalte. Zusätzlich seien jedoch die Integrations- und Identifikationschancen für Frauen in der Mathematik geringer als für Männer. Dieses liege an fehlenden weiblichen Vorbildern, sei gelegentlich aber auch in der mangelnden Aufmerksamkeit der Lehrenden für die

---

<sup>16</sup> Vgl. Kap. II 1, S. 52 und Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen 1999.

Qualifikationspotentiale von Frauen begründet. Generell wird jedoch an allen drei Universitäten die erhöhte Bereitschaft betont, promovierende Frauen zu fördern. Eine gute Betreuung, so die weitere Übereinstimmung, sei für Frauen besonders wichtig, aber nicht immer gegeben.

An keiner der drei Universitäten gibt es eine systematische, an der Geschlechterparität orientierte Promotionsförderung. Eine ausschlaggebende Rolle für die Entscheidung zur Promotion spielen der persönliche Kontakt und das Betreuungsverhältnis zwischen den Kandidatinnen bzw. Kandidaten und den Hochschullehrenden. Bei der Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen geht es primär darum, passende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Arbeitsgruppen zu finden. Dabei wird auf eine möglichst geschlechterparitätische Besetzung geachtet. Das sei bei Drittmittelprojekten jedoch kaum möglich, da Stellen gemäß den Interessen der Projektleitenden besetzt würden. So ist an allen drei Universitäten die Tendenz feststellbar, dass Stellen, auf denen promoviert werden kann, nach Qualifikationsgesichtspunkten vergeben werden, ohne dass dabei mögliche geschlechtsspezifische Voreingenommenheiten in den Blick geraten. Die klassische Form der Promotionsförderung auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen wird allmählich durch neuere Formen wie Graduiertenkollegs und Promotionsstudiengänge und daran anknüpfende formalisierte Auswahlverfahren ergänzt.

Um den Frauenanteil unter den Promovierenden zu erhöhen, wurden von den Befragten eine Reihe von Maßnahmen vorgeschlagen. Dazu zählen die vermehrte Ansprache geeigneter Kandidatinnen, Unterstützung bei der Karriereplanung, die Schaffung zusätzlicher Anreize durch das Ausschreiben von Wettbewerben und Preisen im Nachwuchsbereich, die Erhöhung des Frauenanteils im Lehrpersonal und die Verbesserung von Kinderbetreuungsangeboten. Unter Bezugnahme auf den Umstand, dass die Universität wie auch das Fach Mathematik ein von Männern dominierter Ort sei, wurde betont, dass Frauen die Präsentationen ihrer Arbeiten und die Durchsetzung ihrer Interessen vorantreiben müssten. Institutionalisierte, von Seiten des Gesetzgebers oder der Universitätsleitung auferlegte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen wurden von den Befragten mehrheitlich abgelehnt.

### 3 Situation in der Biologie

#### 3.1. Geschlechterverhältnisse im Datenüberblick

##### 3.1.1 Technische Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig

###### Situation im Fach

Die Biologie besteht seit 1996 an der TU Braunschweig und ist der Fächergruppe Biowissenschaften sowie dem Fachbereich 4 (Biowissenschaften und Psychologie) zugeordnet.<sup>1</sup> Die Durchführung von Promotionen in der Biologie wird seit 1997 durch eine fachbereichsübergreifend geltende Promotionsordnung in einer „Gemeinsamen Naturwissenschaftlichen Fakultät“ geregelt. Im Sommersemester 2003 waren an der TU Braunschweig 61 % der insgesamt 457 Studierenden des Diplomstudiengangs Biologie weiblich.<sup>2</sup>

In den Biowissenschaften der TU Braunschweig sind insgesamt 21 Professuren angesiedelt, von denen eine mit einer Frau besetzt ist. Die Daten (Tab. 3.1.1) zeigen eine deutliche Mehrheit der durch Drittmittel geförderten Promovierenden gegenüber den auf Haushaltsstellen beschäftigten Promovierenden. Der prozentuale Anteil promovierender Frauen an den durch Haushaltsmitteln finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen lag im Jahr 2002 bei 33,3 % an den Drittmittelstellen bei 40,9 %.

**Tabelle 3.1.1: Wissenschaftliches Personal in den Biowissenschaften an der TU Braunschweig im Jahr 2002**

|  | Insgesamt | Frauen |       | Männer |       |
|--|-----------|--------|-------|--------|-------|
| Professuren (2003)   | 21        | 1      | 4,8%  | 20     | 95,2% |
| Promovierende auf wiss. Mitarbeiterstellen (Haushaltsmittel) | 6         | 2      | 33,3% | 4      | 66,6% |
| Promovierende auf wiss. Mitarbeiterstellen (Drittmittel)     | 44        | 18     | 40,9% | 26     | 59,1% |

Quelle: Dezentrale Frauenbeauftragte des Fachbereichs Biowissenschaften und Psychologie und eigene Berechnungen.

<sup>1</sup> Der Fachbereich ist aufgeteilt in das Institut für Biochemie und Biotechnologie, das Institut für Genetik, das Institut für Mikrobiologie, das Institut für Pflanzenbiologie und das Zoologische Institut (<http://www.tu-braunschweig.de/fb4/forschung/institute>, Stand:10.01.04).

<sup>2</sup> Quelle: TU Braunschweig, Dezernat 5, Abteilung 52 (Stand 06.2003)

### Studienabschlüsse und Promotionen<sup>3</sup>

Der Frauenanteil an den Studienabschlüssen in der Biologie an der TU Braunschweig (Tab. 3.1.2) lag in den Jahren von 1995 bis 2001 deutlich über der Fünfzigprozentmarke und stieg bis zum Jahr 2001 auf 66,1 %. Der Frauenanteil an den Promotionen im Zeitraum von 1995 bis 2001 (40,4 %) fiel deutlich geringer aus als es dem Frauenanteil an den Studienabschlüssen entsprechend zu erwarten wäre. Besonders deutlich sind die Unterschiede in den Promotionsquoten von Frauen und Männern. In den Jahren 1995 bis 2001 erreichten Biologinnen eine Promotionsquote<sup>4</sup> von etwas über 32,5 %, Biologen dagegen 66,1%; es promovierten also deutlich über die Hälfte der Absolventen und etwa ein Drittel der Absolventinnen.

**Tabelle 3.1.2: Studienabschlüsse und Promotionen in der Biologie an der TU Braunschweig (1995-2001)**

| Jahr                     | Abschlüsse<br>Diplom Biologie |     |      | Promotionen |      |      |
|--------------------------|-------------------------------|-----|------|-------------|------|------|
|                          | m                             | w   | w %  | m           | w    | w %  |
| 1995                     | 18                            | 24  | 57,1 | 12          | 6    | 33,3 |
| 1996                     | 33                            | 41  | 55,4 | 16          | 9    | 36,0 |
| 1997                     | 23                            | 35  | 63,3 | 13          | 9    | 40,9 |
| 1998                     | 30                            | 34  | 53,1 | 17          | 17   | 50,0 |
| 1999                     | 16                            | 30  | 65,2 | 17          | 14   | 45,2 |
| 2000                     | 26                            | 27  | 50,9 | 24          | 10   | 29,4 |
| 2001                     | 19                            | 37  | 66,1 | 10          | 9    | 47,4 |
| Insgesamt                | 165                           | 228 | 58,0 | 109         | 74   | 40,4 |
| Promotionsquote<br>in %* |                               |     |      | 66,1        | 32,5 |      |

\*Die Promotionsquoten errechnen sich aus dem Anteil der Promotionen an den Studienabschlüssen desselben Zeitraums.

Quelle: Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Referat 21 und eigene Berechnungen

<sup>3</sup> Für die Analyse der geschlechtsspezifischen Verteilung bei den Promotionen wurden nicht die Zahlen der zentralen Verwaltung der ersten Erhebungsphase genutzt. Basis der folgenden Betrachtungen sind die Datenangaben der dezentralen Frauenbeauftragten, die den strukturellen Verschiebungen der Fächerzusammensetzung im Fachbereich Rechnung tragen. Da keine Daten über erfolgte Abschlüsse in den Biowissenschaften aus der Universität vorlagen, wurde auf Zahlenmaterial des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur zurückgegriffen.

<sup>4</sup> Die Promotionsquoten errechnen sich aus dem Anteil der Promotionen an den Studienabschlüssen desselben Zeitraums.

## Graduiertenförderungsstipendien

Daten zur geschlechtsspezifischen Verteilung der Graduiertenförderungsstipendien liegen nur für den gesamten Fachbereich einschließlich der Psychologie vor.

**Tabelle 3.1.3: Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien am Fachbereich Biowissenschaften und Psychologie an der TU Braunschweig (1991-2001)**

| Jahr      | Anträge |        | Bewilligungen |        | Bewilligungsquote % |        |
|-----------|---------|--------|---------------|--------|---------------------|--------|
|           | Männer  | Frauen | Männer        | Frauen | Männer              | Frauen |
| 1991      | 1       | 2      | 0             | 1      | 0                   | 50     |
| 1992      | 2       | 2      | 1             | 1      | 50                  | 50     |
| 1993      | 2       | 3      | 0             | 2      | 0                   | 66,6   |
| 1994      | 0       | 1      | -             | 1      | -                   | 100    |
| 1995      | 0       | 3      | -             | 3      | -                   | 100    |
| 1996      | 3       | 3      | 0             | 2      | 0                   | 66,6   |
| 1997      | 3       | 1      | 1             | 1      | 33,3                | 100    |
| 1998      | 1       | 1      | 0             | 1      | 0                   | 100    |
| 1999      | 0       | 2      | 0             | 1      | -                   | 50     |
| 2000      | 1       | 2      | -             | -      | -                   | -      |
| 2001      | 1       | 3      | 0             | 3      | 0                   | 100    |
| Insgesamt | 14      | 23     | 2             | 16     | 14,3                | 69,6   |

Quelle: TU Braunschweig, zentrale Verwaltung und eigene Berechnungen

Im Zeitraum von 1991 bis 2001 wurden insgesamt 18 Stipendien vergeben; davon 16 Stipendien an Frauen. Sehr hoch war die Bewilligungsquote der Stipendienanträge von Frauen: Etwa 70 % der insgesamt 23 von Frauen gestellten Anträge führten zur Bewilligung eines Stipendiums. Demgegenüber wurden nur zwei der 14 von Männern gestellten Anträge bewilligt. Aufgrund der relativ geringen Zahl der zu vergebenden Graduiertenförderungsstipendien liegt die Vermutung nahe, dass diese Förderform im Vergleich zu den vielen Drittmittelstellen, auf denen promoviert wird, eine eher marginale Rolle spielt.

### 3.1.2 Georg-August-Universität Göttingen

#### Situation im Fach

Die Biologische Fakultät an der Georg-August-Universität Göttingen wurde 1969 eingerichtet und umfasst im Jahr 2003 insgesamt zehn wissenschaftliche Institute und Zentren.<sup>5</sup> In der Fakultät sind im Wintersemester 2003/2004 vier der insgesamt 36 Professuren mit Frauen besetzt. Die Verteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zeigte im Jahr 2002 sowohl bei den in der Mehrzahl vorhandenen Drittmittelstellen als auch bei den Haushaltsstellen einen Frauenanteil, der deutlich unter dem der Männer lag (41,9 % bzw. 44,3 %) (vgl. Tab. 3.1.4). Im Studienjahr 2002 waren 61,1 % der insgesamt 1314 im Fach eingeschriebenen Studierenden Frauen.<sup>6</sup>

**Tabelle 3.1.4: Wissenschaftliches Personal an der Biologischen Fakultät der Universität Göttingen**

|   | Insgesamt | Frauen |       | Männer |       |
|---|-----------|--------|-------|--------|-------|
| Professuren C2-C4*                              | 36        | 4      | 11,1% | 32     | 88,9% |
| Wiss. Mitarbeiterstellen aus Haushaltsmitteln** | 13,0      | 5,8    | 44,3% | 7,2    | 55,7% |
| Wiss. Mitarbeiterstellen aus Drittmitteln**     | 58,4      | 24,5   | 41,9% | 33,9   | 58,1% |

\*Stand November 2003, \*\*Angaben beziehen sich nicht auf Personen, sondern auf die Anzahl der Stellen berechnet nach Vollzeit-Stellen und können Angaben zu wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen, die mit bereits promovierten Personen besetzt sind, enthalten. Stand 1.1.2002. Quelle: Universität Göttingen, Dekanat der Biologischen Fakultät, zentrale Verwaltung und eigene Berechnungen

<sup>5</sup> Albrecht-von-Haller-Institut für Pflanzenwissenschaften, Institut für Mikrobiologie und Genetik, Zoologisches Institut – Entwicklungsbiologie, Georg-Elias-Müller-Institut für Psychologie, Institut für Zoologie und Anthropologie, Didaktik der Biologie, Zentrum für Naturschutz, Forschungszentrum Waldökosysteme (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/4090.html> und <http://www.user.gwdg.de/~dheinek/studber/BioGeschichte.html>, Stand 06.08.03). Die Psychologie wird auf Grund ihrer experimentellen Forschungsausrichtung und wissenschaftlicher Kooperationen innerhalb der Fakultät als integrierter Teil der Biologischen Fakultät betrachtet.

<sup>6</sup> Angabe des Studiensekretariats der Georg-August-Universität Göttingen, Oktober 2003

## Studienabschlüsse und Promotionen

Der Frauenanteil von 45,0 % an den Promotionen liegt in den Jahren von 1995 bis 2000 deutlich unter dem Anteil von Frauen an den Studienabschlüssen (58,8 %). Der geschlechtsspezifische Vergleich der Promotionsquoten zeigt, dass nahezu die Hälfte der Absolventen des Diplom-Studiengangs promovierten (49,1 %), jedoch weniger als ein Drittel der Absolventinnen (28,2 %).

**Tabelle 3.1.5: Studienabschlüsse und Promotionen in der Biologie an der Universität Göttingen (1995-2000)**

|                          | Diplom Abschlüsse |     |      | Promotionen |      |      |
|--------------------------|-------------------|-----|------|-------------|------|------|
|                          | m                 | w   | w%   | m           | w    | w%   |
| 1995                     | 98                | 127 | 56,4 | 45          | 28   | 38,4 |
| 1996                     | 42                | 72  | 63,2 | 45          | 38   | 45,8 |
| 1997                     | 94                | 111 | 54,1 | 39          | 32   | 45,1 |
| 1998                     | 106               | 139 | 56,7 | 39          | 35   | 47,3 |
| 1999                     | 83                | 120 | 59,1 | 38          | 28   | 42,4 |
| 2000                     | 72                | 137 | 65,6 | 37          | 38   | 50,7 |
| Insgesamt                | 495               | 706 | 58,8 | 243         | 199  | 45,0 |
| Promotionsquote<br>in %* |                   |     |      | 49,1        | 28,2 |      |

\*Die Promotionsquoten errechnen sich aus dem Anteil der Promotionen an den Studienabschlüssen desselben Zeitraums.

Quelle: Universität Göttingen, zentrale Verwaltung und eigene Berechnungen

## Graduiertenförderungsstipendien

In der Biologischen Fakultät erhielten Frauen 70,4 % der im Vergleichszeitraum von 1991 bis 2001 vergebenen Stipendien der niedersächsischen Graduiertenförderung. Etwa die Hälfte der 36 von Frauen gestellten Anträge und nur jeder vierte Stipendienantrag eines Mannes wurden bewilligt.

**Tabelle 3.1.6: Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien an der Biologischen Fakultät der Universität Göttingen (1991-2001)\***

| Jahr      | Anträge |        | Bewilligungen |        | Bewilligungsquote in % |        |
|-----------|---------|--------|---------------|--------|------------------------|--------|
|           | Männer  | Frauen | Männer        | Frauen | Männer                 | Frauen |
| 1991      | 7       | 5      | 1             | 2      | 14,3                   | 40,0   |
| 1992      | 2       | 4      | 0             | 2      | 0,0                    | 50,0   |
| 1993      | 7       | 8      | 0             | 3      | 0,0                    | 37,5   |
| 1994      | 4       | 3      | 2             | 1      | 50,0                   | 33,3   |
| 1996      | 1       | 4      | 0             | 3      | 0,0                    | 75,0   |
| 1997      | 4       | 2      | 2             | 1      | 50,0                   | 50,0   |
| 1998      | 2       | 3      | 1             | 1      | 50,0                   | 33,3   |
| 1999      | 2       | 2      | 0             | 1      | 0,0                    | 50,0   |
| 2000      | 0       | 4      | 0             | 4      |                        | 100,0  |
| 2001      | 3       | 1      | 2             | 1      | 66,6                   | 100,0  |
| Insgesamt | 32      | 36     | 8             | 19     | 25,0                   | 52,8   |

\*keine Vergabe im Jahr 1995

Quelle: Universität Göttingen, zentrale Verwaltungen und eigene Berechnungen

### 3.1.3 Universität Hannover

#### Situation im Fach

Der Fachbereich Biologie an der Universität Hannover umfasst insgesamt fünf Institute: Biophysik, Botanik, Geobotanik, Mikrobiologie und das Lehrgebiet Molekulargenetik.<sup>7</sup> Der Anteil der Studentinnen im Diplomstudengang Biologie lag im Wintersemester 2001/2002 bei 63,5%.<sup>8</sup>

In der Statusgruppe der C3-C4 Professuren war im Jahr 2003 neben sieben Hochschullehrern nur eine Hochschullehrerin vertreten (12,5 %). Im Oktober 2002 hat eine Wissenschaftlerin die Tätigkeit als Juniorprofessorin begonnen. Im wissenschaftlichen Mittelbau liegen die Frauenanteile deutlich höher als bei den Professuren: Im Jahr 2001 waren 14 der insgesamt 25 drittmittel-finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen mit Frauen besetzt (56 %).

<sup>7</sup> Quelle: <http://www.uni-hannover.de/fb/biologie.htm>, Stand 6.08.03

<sup>8</sup> Bericht zum Frauenförderplan 2003, Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Hannover (keine Absolutzahlen für Frauenanteil Studierende WS 2001/2002)

**Tabelle 3.1.7: Wissenschaftliches Personal im Fach Biologie an der Universität Hannover**

|   | Insgesamt | Frauen |       | Männer |       |
|---|-----------|--------|-------|--------|-------|
| Professuren 2003  | 8         | 1      | 12,5% | 7      | 85,0% |
| Promovierende auf wiss. Mitarbeiterstellen (Drittmittel) 2001 | 25        | 14     | 56,0% | 11     | 44,0% |

Quelle: Dezentrale Frauenbeauftragte des Fachbereichs Biologie und eigene Berechnungen

### Studienabschlüsse und Promotionen

Im Vergleich zu den Universitäten Braunschweig und Göttingen weist die Biologie an der Universität Hannover die geringste Differenz zwischen den Frauenanteilen an den Studienabschlüssen (61,2 %) und den Promotionen (53,0 %) auf. Dennoch ist auch in Hannover festzustellen, dass Absolventinnen mit einer Promotionsquote<sup>9</sup> von 37,4 % im Vergleich zu den Absolventen (56,8 %) deutlich seltener promovieren, bzw. dass Frauen seltener promovieren, als es ihrem Anteil an den Studienabschlüssen entsprechend zu erwarten wäre.

**Tabelle 3.1.8: Studienabschlüsse und Promotionen in der Biologie an der Universität Hannover (1998-2001)**

| Jahr                   | Abschlüsse |     |      | Promotionen |      |      |
|------------------------|------------|-----|------|-------------|------|------|
|                        | m          | w   | w%   | m           | w    | w%   |
| 1998*                  | 28         | 45  | 62,0 | 11          | 13   | 54,2 |
| 1999*                  | 23         | 44  | 66,0 | 17          | 14   | 45,2 |
| 2000                   | 20         | 21  | 51,2 | 11          | 12   | 52,2 |
| 2001                   | 17         | 29  | 63,0 | 11          | 13   | 54,2 |
| Insgesamt              | 88         | 139 | 61,2 | 50          | 52   | 53,0 |
| Promotionsquote in %** |            |     |      | 56,8        | 37,4 |      |

\*Ausschließlich Diplomstudiengang, \*\*Die Promotionsquoten errechnen sich aus dem Anteil der Promotionen an den Studienabschlüssen desselben Zeitraums.

Quelle: Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Referat 21; Universität Hannover, Dezernat 6, dezentrale Frauenbeauftragte und eigene Berechnungen

<sup>9</sup> Die Promotionsquoten errechnen sich aus dem Anteil der Promotionen an den Studienabschlüssen desselben Zeitraums.

## Graduiertenförderungsstipendien

Die vorliegenden Daten zeigen, dass jährlich etwa ein bis zwei Promovierende im Fachbereich Biologie in Hannover mit einem Stipendium gefördert wurden. Frauen erhielten sechs der zehn bewilligten Stipendien. Allerdings zeigt sich, dass Frauen fast doppelt so viele Anträge (15) stellten wie Männer (8) und die Anträge von Männern eine höhere Bewilligungsquote erzielten als die der Frauen.

**Tabelle 3.1.9: Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien im Fachbereich Biologie der Universität Hannover (1991-2001)**

| Jahr      | Anträge |        | Bewilligungen |        | Bewilligungsquote in % |        |
|-----------|---------|--------|---------------|--------|------------------------|--------|
|           | Männer  | Frauen | Männer        | Frauen | Männer                 | Frauen |
| 1991      | 0       | 2      | 0             | 2      | 0,0                    | 100,0  |
| 1992      | 0       | 3      | 0             | 2      | 0,0                    | 66,7   |
| 1993      | k. A.   | k. A.  | k. A.         | k. A.  |                        |        |
| 1994      | 1       | 6      | 0             | 1      | 0,0                    | 16,7   |
| 1995      | 2       | 2      | 0             | 0      | 0,0                    | 0,0    |
| 1996      | 0       | 1      | 0             | 1      | 0,0                    | 100,0  |
| 1997      | 1       | 0      | 1             | 0      | 100,0                  | 0,0    |
| 1998      | 1       | 1      | k. A.         | k. A.  |                        |        |
| 1999      | k. A.   | k. A.  | k. A.         | k. A.  |                        |        |
| 2000      | 1       | 0      | 1             | 0      | 100,0                  | 0,0    |
| 2001      | 2       | 0      | 2             | 0      | 100,0                  | 0,0    |
| Insgesamt | 8       | 15     | 4             | 6      | 50,0                   | 40,0   |

Quelle: Universität Hannover, zentrale Verwaltung und eigene Berechnungen

### 3.1.4 Zusammenfassung

Das Fach Biologie ist an den drei untersuchten Hochschulen durch einen deutlich höheren Frauen- als Männeranteil sowohl an den Studierenden als auch an den Studienabschlüssen gekennzeichnet (ca. 60%).

Professorinnen sind im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen an allen drei Hochschulen deutlich unterrepräsentiert. In den Universitäten Braunschweig und Hannover ist im Untersuchungszeitraum jeweils nur eine der insgesamt 21 bzw. acht Professuren mit einer Frau besetzt; in der Universität Göttingen sind es vier von 32 Professuren.

Frauen promovieren in der Biologie nicht so häufig wie es ihrem hohen Anteil an den Studienabschlüssen entsprechend erwartet werden könnte. Der Frauenanteil sinkt auf der Ebene der Promotion auf durchschnittlich 40,4 % in Braunschweig, 45 % in Göttingen und 53 % in Hannover. Die Promoti-

onsquoten<sup>10</sup> von Frauen in den drei Hochschulen deuten darauf hin, dass etwa nur ein Drittel der Absolventinnen (Hannover 37,4%, Braunschweig 32,5 %, Göttingen 28,2%) eine Promotion abschließen.

Die vorliegenden Daten der drei Hochschulen zeigen, dass der Frauenanteil an den Promovierenden auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen aus Haushaltsmitteln bei etwa einem Drittel bzw. etwas über zwei Fünftel und damit deutlich unter dem Anteil der Männer liegt. Drittmittelstellen, die i. d. R. in deutlich höherer Anzahl zur Verfügung stehen als Haushaltsstellen, sind an den Universitäten Braunschweig und Göttingen mit einem Männeranteil von etwa 60 % und an der Universität Hannover zu 44 % mit Männern besetzt.

Stipendien der Landesgraduiertenförderung haben eine geringe Bedeutung für die Promotionsförderung in der Biologie an den untersuchten Hochschulen. An der TU Braunschweig und der Universität Göttingen waren die Bewilligungsquoten der von Frauen gestellten Anträge auf ein Stipendium deutlich höher als die der Männer. In Braunschweig wurden 16 der insgesamt 23 von Frauen gestellten Anträge bewilligt und nur zwei der 14 Anträge von Männern. In Göttingen wurde etwa die Hälfte der 36 Anträge von Frauen bewilligt und nur jeder vierte Stipendienantrags eines Mannes. Eine Ausnahme bildet die Universität Hannover: Dort stellten Frauen in der Biologie fast doppelt so viele Anträge (15) wie Männer (8), die Anträge von Männern erzielten aber eine höhere Bewilligungsquote.

## **3.2 Einschätzungen der Expertinnen und Experten**

### **3.2.1 Biologie an der Universität D**

#### **Situation im Fach**

An der Universität D wurde die dezentrale Frauenbeauftragte des Fachbereichs interviewt, die auch als Hochschullehrende tätig ist.<sup>11</sup> Für weitere Informationen zur Promotionsförderung durch Graduiertenförderungsstipendien stand uns ein Professor der Biologie zur Verfügung. Betont wurde, dass die Biologie bevorzugt von Frauen als Studienfach gewählt werde. Im Vergleich zu den anderen Fachbereichen wiesen Frauen in der Biologie die höchste Promotionsquote auf.

---

<sup>10</sup> Die Promotionsquoten errechnen sich aus dem Anteil der Promotionen an den Studienabschlüssen desselben Zeitraums.

<sup>11</sup> Der Interviewleitfaden wurde in diesem Fall ausschließlich in schriftlicher Form beantwortet. Dieses Verfahren schloss Nachfragen durch die Interviewerin aus.

## **Wege zur Promotion**

Nach Aussage der Befragten gilt die Diplomnote „gut“ bis „sehr gut“ als Mindestvoraussetzung für die Weiterqualifizierung. Da die Promotion i. d. R. eine erforderliche Voraussetzung für den Berufseinstieg in die Biologie darstelle, bedürfe es keiner zusätzlichen Motivierung dazu. Die meisten Absolventinnen und Absolventen entschieden sich bereits während des Studiums für oder gegen die Promotion.

## **Integration in den wissenschaftlichen Alltag während der Promotion**

Für die Promotionsförderung stünden Haushaltsstellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (FwN), eingeworbene Drittmittelstellen sowie aus Drittmitteln finanzierte Stipendien zur Verfügung. Die Promotion in der Biologie basiert nach Aussage der Befragten auf der praktischen Tätigkeit im Labor und wird häufig im selben Arbeitszusammenhang weitergeführt wie die Diplomarbeit. Neben der erforderlichen Eigeninitiative hänge daher die Motivation zu promovieren auch von der bisherigen Betreuungsperson ab. Bei der Aufnahme einer Promotion seien Gespräche mit der Mentorin oder dem Mentor über ein aktuelles Forschungsthema und dessen Relevanz für den Arbeitsmarkt besonders wichtig.

Promovierende erhielten i. d. R. einen Arbeitsvertrag für eine halbe wissenschaftliche Mitarbeiterstelle (BAT IIa), der zunächst auf einen Zeitraum von zwei Jahren befristet und meistens bis zum Ende der Promotion verlängert werde. Dabei würden Promovierende in Arbeitsgruppen, Dienstbesprechungen und in die Lehre eingebunden. Eine besonders wichtige Rolle während der Promotionsphase spielt nach Einschätzung der Befragten die Integration in wissenschaftliche Kooperationen und Gelegenheiten zur Forschung in anderen Laboratorien.

## **Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen**

Die Ausschreibung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle erfolgt laut Angaben der Befragten universitätsintern, im Internet und zum Teil in Fachzeitschriften. Drittmittelstellen würden i. d. R. von Professoren und Professorinnen bzw. den Leitenden von Arbeitsgruppen personengebunden eingeworben und mit Absolventinnen bzw. Absolventen institutsintern besetzt. Die dezentrale Frauenbeauftragte sei an dem Entscheidungsprozess durch Einsicht in die Bewerbungsunterlagen beteiligt. Häufig seien Nachfragen bzw. Detailklärungen, nicht aber Einwände bei Stellenbesetzungen zu verzeichnen. Die Entscheidung über die Personalauswahl unter den Bewerbenden werde in Übereinstimmung mit den fachlichen Schwerpunkten des je-

weiligen Lehrstuhls getroffen; entscheidend seien dabei das Diplomarbeitsthema und die Prüfungsfächer sowie die fachliche Eignung; das Geschlecht spiele keine Rolle. Geschlechterparität werde nach Möglichkeit als Besetzungskriterium berücksichtigt, dies sei aber aufgrund der personengebundenen Besetzungspraxis häufig nicht realisierbar. Wenn sich keine Frauen auf Stellenausschreibungen bewerben, werde die entsprechende Stelle mit einem Mann besetzt, da die Forschung „nicht warten“ könne. Vor diesem Hintergrund sei auch die Festschreibung einer Quote nicht förderlich, um mehr Frauen auf den Weg zur Promotion zu bringen.

Betont wird, dass auch die Biologie zunehmend mit Sparauflagen der Landesregierung, d. h. mit dem Abbau von Personalstellen und Wiederbesetzungssperren konfrontiert ist. Deshalb gebe es bald nicht mehr die Möglichkeit zur Promotionsförderung durch wissenschaftliche Mitarbeiterstellen aus Haushaltsmitteln, sondern nur durch halbe wissenschaftliche Mitarbeiterstellen (BAT IIa) aus Drittmitteln. Zudem wird auf unterschiedliche Forschungsrahmenbedingungen der einzelnen biowissenschaftlichen Institute verwiesen. Demnach werde in einigen Teilbereichen häufig auf internationale Bewerbungen zurückgegriffen, da qualifizierte deutsche Bewerberinnen und Bewerber für die Stellen fehlten.

### **Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien**

Nach Aussagen der Befragten leisten die Graduiertenförderungsstipendien nur einen kleinen Beitrag zur Promotionsförderung in der Biologie. Jährlich würden nur sehr wenige Promovierende der Biologie mit diesen Stipendien gefördert. Restmittel aus nicht vollständig genutzten Graduiertenförderungsstipendien dienen häufig zur Abschlussfinanzierung einer Promotion. Die zentrale Kommission verfähre professionell. In erster Linie gebe die Studienabschlussnote der Antragstellenden bei der Stipendienvergabe den Ausschlag, da die Bewertung der Aktualität eines Themas nicht von allen Kommissionsmitgliedern fachgerecht beurteilt werden könne. Das Qualifikationsprofil der Antragstellenden sei besonders in den letzten Jahren deutlich gestiegen, die Diplomabschlussnoten lägen im Bereich von „sehr gut“. Innerhalb des Fachbereichs werde die Bewilligung der Stipendien unter gleichmäßiger Berücksichtigung aller Institute umgesetzt. Bei der Vergabe würden Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt.

In einigen biologischen Fachgebieten werde die Förderung zumeist über die volle Laufzeit von zwei Jahren in Anspruch genommen, in anderen bestehe dagegen eher Fluktuation bzw. Abwanderung auf attraktivere wissenschaftliche Mitarbeiterstellen (BAT IIa). Für die Stipendiatinnen und Stipendiaten bestehe im Vergleich zu wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zwar ein deut-

licher finanzieller Nachteil, aber kein Unterschied in der universitären Einbindung. Die Befragten sehen Graduiertenförderungsstipendien jedoch aufgrund ihrer geringen finanziellen Ausstattung und ihrer fehlenden sozialen Absicherung als nicht mehr zeitgemäße, ungenügende Förderform an.

### **Unterstützungsstrukturen für Frauen auf dem Weg zur Promotion – Empfehlungen**

Aus Sicht der Befragten besteht aufgrund der positiven Entwicklung der Geschlechterverteilung sowohl bei den Studienabschlüssen als auch bei den Promotionen kein Handlungsbedarf zur Verbesserung der Promotionsbedingungen für Frauen. Der kommende Generationenwechsel und der wachsende Nachwuchspool hochqualifizierter Biologinnen biete die Chance, den Frauenanteil in wissenschaftlichen Karrieren zu erhöhen, und verschiebe den notwendigen Unterstützungsbedarf von Frauen auf die der Promotion nachfolgenden Karrierestufen.

### **Zusammenfassende Einschätzung**

Eine gute bis sehr gute Diplomnote gilt als Einstiegsvoraussetzung für den Beginn einer Promotion. Der Dokortitel wird in der Biologie als Grundvoraussetzung für den Berufseinstieg sowohl in eine wissenschaftliche Karriere als auch in den nichtakademischen Arbeitsmarkt beschrieben. Die Förderung von Promovierenden in der Biologie an der Universität D wird als grundsätzlich gut und nicht reformbedürftig eingestuft. Die Förderung verlaufe über die aktive Einbindung in den wissenschaftlichen Alltag in Arbeitsgruppen und in die Lehre sowie durch die direkte Betreuung von Frauen und Männern während der Promotion, das Geschlecht spiele dabei keine Rolle. Hervorgehoben wird der hohe Frauenanteil an den Studierenden wie den Promovierenden. Handlungsbedarf zur Umsetzung der Geschlechtergleichstellung bestehe auf den nächsthöheren wissenschaftlichen Karrierestufen.

Bei der Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen werde versucht auf Geschlechterparität zu achten. Häufig sei dies aber wegen der personengebunden eingeworbenen Drittmittelgelder nicht möglich. Bei der Vergabe der jährlich etwa zwei bis drei zur Verfügung stehenden Stipendien der Landesgraduiertenförderung würden Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt. Der geringe Förderbetrag und die fehlende soziale Absicherung der Graduiertenförderungsstipendien werden jedoch kritisiert. Die Aussagen der Befragten weisen darauf hin, dass die Graduiertenförderungsstipendien eine unterschiedliche, z. T. geringe Bedeutung in den einzelnen biologischen Fachrichtungen haben.

### **3.2.2 Biologie an der Universität E**

#### **Situation im Fach**

Die folgenden Darstellungen basieren auf den Aussagen einer dezentralen Frauenbeauftragten des Fachbereichs, die als Hochschullehrende und als Betreuerin von Promovierenden tätig ist.

Die Befragte bezeichnet den vergleichsweise geringen Frauenanteil an den Promotionen gegenüber den hohen Absolventinnenzahlen als verbesserungsfähig. Die Promotionsquoten von Frauen und Männern seien innerhalb des biologischen Fächerkanons unterschiedlich ausgeprägt. Im Bereich der pflanzlichen Biologie gebe es sogar deutlich mehr promovierende Frauen als Männer. Dagegen sei in einem anderen Fachgebiet, das hohes Renommee besitze und daher viele Männer anspreche, ein eher geringer Frauenanteil an den Promotionen zu verzeichnen.

#### **Wege zur Promotion**

Nach Einschätzung der Frauenbeauftragten ist die Promotion die entscheidende Voraussetzung für eine qualifizierte berufliche Karriere als Biologin bzw. Biologe. Viele Studierende seien sich dessen jedoch nicht bewusst. Die Entscheidung für die Promotion falle i. d. R. spätestens während der Diplomarbeit. Eine rechtzeitige Planung der Promotion sei notwendig. Berufsfelderkundungsseminare würden angeboten, um Studierenden zu verdeutlichen, dass eine Promotion die Voraussetzung für den späteren Karriereweg darstelle. Die Resonanz auf diese Seminare sei jedoch erstaunlich gering. Die Fähigkeit eigenständig zu arbeiten sowie der Umgang mit Computern werden als notwendige Voraussetzungen für das Promovieren genannt. Insbesondere gefordert sei eine hohe Kommunikationsfähigkeit sowohl im Rahmen von Teamarbeit wie auch z. B. auf Tagungen, um Kooperationen zu knüpfen.

#### **Integration in den wissenschaftlichen Alltag während der Promotion**

Die Integration der Promovierenden in den wissenschaftlichen Alltag ist nach Aussage der Befragten gegeben. Das hänge damit zusammen, dass das Promovieren in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten möglich sei. Die finanzielle Förderung von Promovierenden finde i. d. R. über Projekte aus Mitteln der DFG und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) statt. Doktorandinnen und Doktoranden arbeiteten dabei nur für die Promotion. Stipendiatinnen und Stipendiaten der Graduiertenförderung

werden wie die durch Drittmittel geförderten Promovierenden in das Fach eingebunden. Ein Laborarbeitsplatz und ein eigener Schreibtisch sowie Zugang zu einem Computer seien dabei selbstverständlich. Vorträge über die eigene Arbeit würden durch ein institutsübergreifend angebotenes Seminar für Doktorandinnen und Doktoranden ermöglicht. Dieser Arbeitszusammenhang fördere die Qualität der Vorträge. Eine wichtige Rolle spielten zudem das persönliche Netzwerk sowie die Betreuungspersonen der Promovierenden. In der Mikrobiologie würde bspw. ein Informationsseminar angeboten, in dem Biologinnen und Biologen über ihre Karrierewege in der freien Wirtschaft berichteten. Computer- und Kommunikationskurse des zentralen Weiterbildungszentrums richteten sich auch an die an der Universität beschäftigten Promovierenden. Die Befragte fordert nach eigener Aussage ihre Promovierenden auf, nach dem ersten Jahr erste schriftliche Ergebnisse abzuliefern, um die Entwicklung der Arbeit effektiv begleiten zu können. Es bestehe ein geschlechtsspezifischer Unterschied in der Motivierung und Förderung der Promovierenden. So würden Frauen wesentlich seltener ermuntert zu promovieren; Männer dagegen würden gezielter von den Betreuenden auf dem Weg zur Promotion gefördert. Bereits während der Diplomphase würden Männer stärker als Frauen ermutigt, auf Tagungen zu fahren und erste Vorträge zu halten.

### **Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen**

Für das Fach Biologie an der Universität E stehen nach Angabe der Frauenbeauftragten keine wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen aus Haushaltsmitteln zur Verfügung. Die einzige Möglichkeit, Stellen zu schaffen, bestehe darin, Haushaltsmittel einer Assistenzstelle zu halbieren und für die Förderung von Promotionen einzusetzen. Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen würden i. d. R. mithilfe von Drittmittelprojekten (finanziert durch DFG oder BMBF) geschaffen und öffentlich in Zeitungen sowie hochschulintern ausgeschrieben. Informationen über vakante Stellen würden auch mündlich weitergegeben; die Stellen würden von den Projektleitungen zumeist mit „eigenen“ qualifizierten Absolventinnen und Absolventen besetzt.

Der Einbezug der dezentralen Frauenbeauftragten bei der Besetzung von Drittmittelstellen sei nicht verpflichtend, sodass sie selten Informationen über aktuelle Besetzungsverfahren erhalte. Bei der Besetzung von aus Haushaltsmitteln finanzierten Stellen sei die Frauenbeauftragte beteiligt und bringe Geschlechterparität als ein Entscheidungskriterium mit ein. Das Argument, dass Männer die Rolle des Familienernährers einnähmen, werde wiederholt eingesetzt, um die Besetzung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle mit einem Mann zu unterstützen. Es komme auch vor, dass die Promotionsarbeit

z. B. nach Ablauf des Arbeitsvertrags unentgeltlich weitergeführt werden müsse. Die Frauenbeauftragte berichtet, dass dies ihrer Erfahrung nach vorrangig auf Frauen zutrifft. Der Lebensunterhalt werde dabei in manchen Fällen durch den Ehemann getragen. Aufgrund des hohen Frauenanteils an wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen besonders in der Pflanzenbiologie, bestehe grundsätzlich kein Anlass zur Intervention durch gleichstellungspolitische Regelungen. Dies sei hingegen ab der nächsthöheren Ebene wichtig, da im Fachbereich keine Akademische Rätin und nur wenige Professorinnen tätig seien.

### **Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien**

Auf die Stipendien der niedersächsischen Landesgraduiertenförderung werde i. d. R. zurückgegriffen, wenn keine besseren Fördermöglichkeiten existierten. Sie seien deshalb häufig eine Übergangslösung und keine Förderung für überdurchschnittlich qualifizierte Absolventinnen und Absolventen. Über die Vorauswahl der Stipendienanträge werde durch direkte Absprachen im Fachbereich entschieden. Eine Auswahlkommission existiert nach Auskunft der Befragten nicht. Dass laut Statistik weniger Frauen als Männer durch die Graduiertenförderungsstipendien gefördert wurden, sei möglicherweise ein erfreulicher Hinweis darauf, dass Frauen besser dotierte Stellen erhalten haben könnten. Die Stipendien würden besonders aufgrund der zu geringen finanziellen Ausstattung und der fehlenden sozialen Absicherung als Promotionsförderung grundsätzlich und vor allem als Unterstützung für Frauen abgelehnt. Eine Reform der Landesgraduiertenförderung sei nur in Form einer angemessenen Höherdotierung der Stipendien sinnvoll, die der Ausstattung einer halben wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle (BAT IIa) entspreche.

## **Unterstützungsstrukturen für Frauen auf dem Weg zur Promotion – Empfehlungen**

Nach Auskunft der Befragten bietet die Universität E ein Mentoring-Programm für Frauen an, das sehr gut angenommen wird. Zudem könnten schwangere Doktorandinnen anfallende Labortätigkeiten an eine durch die Universität finanzierte technische Assistenzstelle abgeben. Informationen über diese Möglichkeit sollten breiter gestreut werden, da sie die Karriere- und Familienplanung von Frauen vereinfachen könne. Die Befragte befürwortet eine schriftlich fixierte Vereinbarung zwischen Betreuenden und Promovierenden. Zeitpläne und Zielgrößen seien sinnvoll, um Arbeitsprozesse während der Promotion noch wirkungsvoller und überschaubarer zu gestalten. Sie empfiehlt Mentoring-Programme und Tutorensysteme, die sowohl Studentinnen als auch Studenten bereits im Studium bei der wissenschaftlichen Karriereorientierung unterstützen.

Im Fach bestehe große Nachfrage nach einem Seminar, das die Situation von Wissenschaftlerinnen in den Naturwissenschaften thematisiere und über Möglichkeiten, Voraussetzungen und Organisation des wissenschaftlichen Karrierewegs informiere. Frauenförderung auf der Ebene der Promotion als Teil einer indikatoren gesteuerten Mittelvergabe werde am Fachbereich nicht praktiziert. Die Befragte hebt kritisch hervor, dass viele Promotionsstellen in Drittmittelprojekten nicht ausreichend mit qualifizierten Biologinnen und Biologen besetzt werden können. Auch die fehlende Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriereperspektive nach der Promotion führe zur Abwanderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Am Beispiel der Deutschen Forschungsgemeinschaft, dem maßgeblichen Drittmittelgeber für Forschungsprojekte im Fach, empfiehlt die Befragte folgende Veränderungsvorschläge für die finanzielle Förderpraxis: Die Vergabe der Fördergelder sollte an den Frauenanteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen des geplanten Forschungsprojekts, an den Frauenanteil in der Leitung des beantragten Forschungsprojektes und – bei geförderten Tagungen – an den Frauenanteil an den Vortragenden geknüpft werden. Zudem sollten neben Promotionsstellen auch Postdoc-Stellen gefördert werden.

## **Zusammenfassende Einschätzung**

Die Promotion wird auch in der Biologie an der Universität E als grundlegende Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere und den außeruniversitären Berufseinstieg beschrieben. Promovierende werden zumeist in Drittmittelprojekten gefördert und leisten einen großen Teil der wissenschaftlichen Forschung im Fachbereich. In einigen Fachdisziplinen sei es schwierig, Promovierende für wissenschaftliche Mitarbeiterstellen zu finden. Als Ursache

werden die mangelnden Optionen für eine wissenschaftliche Karriere genannt.

Die Befragte berichtet, dass Frauen seltener als Männer zur Promotion aufgefordert und dabei unterstützt werden. Die Geschlechterverteilung bei den Promotionen sei unterschiedlich in den biologischen Fachdisziplinen. In den angeseheneren Disziplinen sei die Besetzung von drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen nicht formalisiert: Hochschullehrende vergeben Stellen, deren finanzielle Mittel sie eingeworben haben, häufig an eigene Absolventinnen und Absolventen. Bei der Entscheidung über die Besetzung einer aus Haushaltsmitteln finanzierten Stelle werde bei Beteiligung der dezentralen Frauenbeauftragten auf Geschlechterparität geachtet. Eine bewusste Förderung und Unterstützung von Frauen in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn durch Hochschullehrende existiere jedoch nicht. Da der Anteil promovierender Frauen auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen insbesondere in der Pflanzenbiologie sehr hoch sei, verschiebe sich der beschriebene gleichstellungspolitische Handlungsbedarf in diesem Teilgebiet – wie an der Universität D – auf die Phase nach der Promotion. Graduiertenförderungsstipendien werde auch aufgrund der geringen finanziellen Attraktivität eine geringe Bedeutung im Fach allgemein und insbesondere zur Promotionsförderung von Frauen beigemessen. Die Universität biete promovierenden Frauen im Falle einer Schwangerschaft die Möglichkeit der Übergabe ihrer Labortätigkeiten an technische Assistentinnen bzw. Assistenten. Unterstützungsinstrumente wie z. B. Mentoring-Programme für den potentiellen wissenschaftlichen Nachwuchs sollten im Fach implementiert werden und Frauen und Männern bereits während des Studiums Möglichkeiten der Gestaltung einer wissenschaftlichen Karriere aufzeigen.

### **3.2.3 Biologie an der Universität F**

#### **Situation im Fach**

Der befragte Experte beschreibt die Möglichkeiten zur Promotion insbesondere auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen in der Drittmittelforschung der zahlreichen biologischen Institute der Universität F als nahezu einmalig in Deutschland. Das Angebot zur wissenschaftlichen Qualifizierung sei gewährleistet, da viele wissenschaftliche Abteilungen des Biologischen Fachbereichs großen Bedarf an Promovierenden verzeichneten und auf deren Arbeit in der wissenschaftlichen Forschung angewiesen seien. Geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei der Promotionsförderung seien nicht bekannt.

## **Wege zur Promotion**

Formale Voraussetzung für eine Promotion in der Biologie sei ein Diplom in einem mathematisch-naturwissenschaftlichen Fach. Im Normalfall werde eine geeignete Person mit Promotionsplänen nach Fertigstellung der Diplomarbeit in einer Abteilung für eine Qualifikationsstelle (BAT IIa) übernommen. Ein hoher Anteil derjenigen, die sich für eine Promotion entschieden, planten eine akademische Forschungskarriere. Der Befragte betont, dass die Promotion nicht nur Bedingung für eine Karriere in der Wissenschaft, sondern auch für den Großteil der außeruniversitären beruflichen Tätigkeiten ist.

## **Integration in den wissenschaftlichen Alltag während der Promotion**

Die Integration der Promovierenden in den wissenschaftlichen Alltag im biologischen Fachbereich sei abhängig von der Forschungsausrichtung der jeweiligen Abteilungen sowie der betreuenden Hochschullehrenden. Doktorandinnen und Doktoranden würden bei der eigenständigen Entwicklung und Umsetzung des Promotionsvorhabens durch ihre Betreuenden begleitet und in die Lehre der Abteilung – z. B. in die Betreuung von Praktika und Seminaren – einbezogen. Es sei zudem Standard in allen Abteilungen des Biologischen Fachbereichs, dass Doktorandinnen und Doktoranden im Rahmen von Seminaren regelmäßig über ihre Ergebnisse berichteten. In einzelnen Abteilungen sei die regelmäßig wöchentlich stattfindende Betreuung der Promovierenden üblich. Eine Vorgabe zur Formalisierung der Promotionsbetreuung seitens des Fachbereichs werde auch aufgrund der unterschiedlichen Forschungspraxen der einzelnen Abteilungen nicht beabsichtigt.

## **Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen**

Nach Auskunft des Befragten existieren am Fachbereich in nur geringem Umfang wissenschaftliche Mitarbeiterstellen aus Haushaltsmitteln zur Förderung von Promotionen. Promovierende würden daher hauptsächlich durch die Beschäftigung in Drittmittelprojekten gefördert. Der Experte stellt fest, dass die Zahl der Haushaltsstellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses abnimmt. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen seien weitgehend geschlechterparitätisch besetzt; das sei durch den Frauenförderplan sichergestellt worden. Demzufolge müsse im Falle zweier gleichwertiger Bewerbungen die Frau ausgewählt werden. Da wissenschaftliche Mitarbeiterstellen vorwiegend durch Drittmittel finanziert würden und häufig bereits eine Bewerberin oder ein Bewerber feststehe, werde die entsprechende Stelle i. d. R. nicht ausgeschrieben. Die Besetzung einer Drittmittelstelle durchlaufe daher zumeist einen kurzen formalen Weg über die Unterschrift der

entsprechenden Verwaltungsstelle, ggf. auch der Frauenbeauftragten. Zeitintensive Einstellungsverfahren stünden zudem dem Bedarf und Interesse an effektiver Nutzung der Forschungsgelder in Drittmittelprojekten entgegen.

### **Vergabe der Graduiertenförderungsstipendien**

Nach Auskunft des Befragten strebt die einmal im Jahr tagende Kommission eine paritätische Verteilung der zur Verfügung stehenden Stipendien zwischen den Instituten an. Die finanzielle Ausstattung der Stipendien im Vergleich zu halben wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen (BAT IIa) sei ungenügend und nicht im Interesse des Fachbereichs. Die Graduiertenförderungsstipendien seien daher als Förderform für Promovierende unattraktiv. Stipendiatinnen und Stipendiaten der Graduiertenförderung würden ebenso wie Promovierende auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen in den wissenschaftlichen Alltag integriert. Aufgrund der geringen Fördersummen beschäftigten viele Abteilungen Stipendiatinnen und Stipendiaten als wissenschaftliche Hilfskräfte in der Lehre und ermöglichten damit den maximal zulässigen Zuverdienst von zwei- bis dreihundert Euro.

### **Unterstützungsstrukturen für Frauen auf dem Weg zur Promotion – Empfehlungen**

Der Befragte führt die geschlechtsspezifische Verteilung der abgeschlossenen Promotionen nicht auf strukturelle Ursachen zurück. Häufig würden Frauen den wissenschaftlichen Karriereweg während der Promotion unterbrechen, weil sie sich um Kinder und Familie zu kümmern hätten. Um dem entgegen zu wirken, wären Angebote zur Kinderbetreuung effektiver als Frauenfördermaßnahmen. Ein sinnvoller Ansatz für eine systematische Nachwuchsförderung im Fach, auch aus der Geschlechterperspektive, sei die Einführung eines verpflichtenden Anmeldeverfahrens für Promovierende, um Promotionsverläufe statistisch verfolgen zu können. Dazu seien strukturelle Reformen im Fach nötig, deren Realisierung aufgrund der Stellenbesetzungspraxis im Rahmen der unabhängigen Drittmittelforschung schwierig sei.

### **Zusammenfassende Einschätzung**

Der Befragte betont, dass eine Promotion sowohl für eine wissenschaftliche Karriere als auch für den außeruniversitären Arbeitsmarkt notwendig ist. Im biologischen Fachbereich der Universität F erfolge die Promotionsförderung zum größten Teil in Drittmittelprojekten. Diese Stellen würden i. d. R. ohne offizielle Ausschreibung mit im Vorfeld bestimmten Bewerberinnen und

Bewerbern besetzt. Durch Drittmittelprojekte werde eine optimale Integration der Promovierenden in den wissenschaftlichen Alltag geboten.

Nach Auskunft des Befragten werden Graduiertenförderungsstipendien zur Nachwuchsförderung genutzt, allerdings in ihrer finanziellen Ausstattung stark kritisiert. Der Fachbereich ergänze daher den Förderbetrag durch Hilfskraftmittel. Graduiertenförderungsstipendien scheinen im Vergleich zur Promotionsförderung in Drittmittelprojekten eine geringe Bedeutung für die Promotionsförderung im Fachbereich zu haben.

Vermutet wird, dass der an den Studienabschlüssen gemessene geringe Frauenanteil an den Promotionen mit der häufiger von Frauen getroffenen Entscheidung gegen eine als beruflich unsicher eingeschätzte wissenschaftliche Karriere sowie mit der Notwendigkeit, eigene Kinder zu betreuen, zusammenhängt.

### **3.3 Resümee – Promotionsförderung und Geschlecht in der Biologie**

Die Biologie ist an den betrachteten Hochschulen durch einen hohen Frauenanteil an den Studienabschlüssen (ca. 60 %) gekennzeichnet. Der Frauenanteil an den Promotionen (ca. 40-50 %) liegt unter dem Frauenanteil an den Studienabschlüssen. Promovierende werden i. d. R. durch wissenschaftliche Mitarbeiterstellen in drittmittelfinanzierten Stellen gefördert. Der Frauenanteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen aus Drittmitteln in der Biologie liegt mit Ausnahme einer der drei Hochschulen unter dem Anteil der Männer. In den zurückliegenden Jahren wurden mehr Frauen als Männer durch Graduiertenförderungsstipendien gefördert. Zu vermuten ist, dass die Promovenden auf andere Förderformen wie etwa durch Drittmittel geförderte Stipendien oder Stellen zurückgriffen.

Der Stellenwert einer Promotion in der Biologie wird von allen Befragten als hoch eingeschätzt. Sie dient als berufliche Einstiegsvoraussetzung sowohl für eine akademische Laufbahn als auch für den außeruniversitären Arbeitsmarkt. Als Voraussetzungen für den Beginn einer Promotion werden eine „gute“ bis „sehr gute“ Diplomnote sowie die Fähigkeit zur eigenständigen Arbeit, zur Teamarbeit in Forschungsprojekten und eine hohe Kommunikationsfähigkeit genannt. Die Drittmittel-Forschung hat den Aussagen der Befragten zufolge zentrale Bedeutung für die Förderung von Promovierenden sowie für deren Integration in das Fach Biologie. Die Promotion ist dabei identisch mit den Forschungsleistungen und -ergebnissen der Drittmittelpro-

jekte in den jeweiligen Fachdisziplinen. Alle Befragten verweisen auf die Mittelkürzungen und den daraus resultierenden Rückgang der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen aus Haushaltsmitteln.

Die Besetzung von drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen erfolge zumeist ohne öffentliche Ausschreibung, da Kandidatinnen bzw. Kandidaten bereits feststünden. Das Geschlecht spiele dabei keine Rolle. Auf Geschlechterparität zu achten sei aufgrund der besonderen Situation in der Drittmittelforschung nicht immer möglich. In einigen Fachdisziplinen bestehe die Priorität zunehmend darin, überhaupt qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Graduiertenförderungstipendien würden in der Biologie gegenüber der Promotionsförderung in Drittmittelprojekten in deutlich geringerem Umfang genutzt und werden insbesondere in ihrer finanziellen Ausstattung sowie der damit verbundenen geringen Attraktivität als verbesserungswürdig beschrieben. Die Stipendiatinnen und Stipendiaten würden ebenso wie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den wissenschaftlichen Alltag integriert.

Die Befragten an den drei untersuchten Hochschulen bewerten die Frauenanteile an den Promotionen gegenüber den Frauenanteilen an den Abschlüssen in der Biologie unterschiedlich und zum Teil als weiterhin verbesserungsfähig. Die erschwerte Planbarkeit und die relativ geringe finanzielle Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere im Vergleich zum außeruniversitären Arbeitsmarkt werden als Gründe für die Entscheidung von Frauen gegen eine Promotion genannt. Promoviert werde i. d. R. in Zusammenhängen von Drittmittelprojekten, daher sei eine entsprechende Förderung an das Betreuungsverhältnis zu den einzelnen Hochschullehrenden geknüpft. Eine Befragte rekurriert auf Erfahrungen im Fachbereich, denen zufolge Männer mehr Unterstützung und Motivation durch die Betreuenden ihrer Promotion erfahren als Frauen.

In einigen der untersuchten Fachbereiche werden Informationsveranstaltungen für Studierende und Promovierende über die Perspektiven einer wissenschaftlichen Laufbahn angeboten. Die Thematisierung weiblicher Vorbilder spiele dabei eine große Rolle, um Frauen zum Start einer wissenschaftlichen Karriere zu motivieren. An einer Universität wird von der möglichen Unterstützung von schwangeren Promovendinnen berichtet, wobei die Übergabe der anfallenden Laborarbeit an eine durch die Universität finanzierte technische Assistenzstelle möglich ist.

Die Förderung von promovierenden Frauen wird von den Befragten als grundsätzlich gut bewertet. Allerdings wird die nachhaltige Motivierung des potentiellen wissenschaftlichen Nachwuchses bereits im Studium als sehr wichtig hervorgehoben. Dies sei eine herausfordernde Aufgabe, da sich die

Planbarkeit und die Chancen einer wissenschaftlichen Karriere auch aufgrund der Umstrukturierungen und Mittelkürzungen in den verschiedenen Fachdisziplinen als zunehmend schwierig darstellten. Mentoring-Programme und Tutorensysteme könnten eine systematischere, geschlechtergerechtere Promotionsförderung im Fach verankern. Eine statistische, geschlechtsspezifische Datenerfassung von Promotionsverläufen könnte mögliche Ursachen für den Rückgang des Frauenanteils an den Promotionsabschlüssen erklären helfen.

## **4 Situation in der Erziehungswissenschaft bzw. in der Soziologie**

### **4.1 Geschlechterverhältnisse im Datenüberblick**

#### **4.1.1 Technische Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig**

##### **Situation im Fach**

Die Erziehungswissenschaft an der TU Braunschweig ist durch jahrelange Umstrukturierungen gekennzeichnet, deren Anfänge bis in die 60er (Einführung des Studiums für höhere Lehrämter) und 70er Jahre (Integration der ehemaligen Pädagogischen Hochschule in die TU Braunschweig) zurück reichen. Seit 1999 ist das Fach Erziehungswissenschaft Teil des neugegründeten Fachbereichs für Geistes- und Erziehungswissenschaft, der fünf Institute, sieben Seminare und zwei weitere Sonderabteilungen umfasst. Im Herbst 2003 waren am Fachbereich zehn von 44 C1 bis C4 Professuren, d. h. weniger als ein Viertel, mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil war nach Auskunft der Frauenbeauftragten vor einigen Jahren noch deutlich niedriger; in der jüngsten Vergangenheit wurden jedoch vermehrt Frauen berufen.

Als zentrale Orte für eine Promotion in Erziehungswissenschaft gelten das Institut für Schulpädagogik und Allgemeine Didaktik sowie das Institut für Allgemeine Pädagogik und Technische Bildung. Auf diese beiden Institute beschränkt sich die im Folgenden beschriebene Statistik, wenn auch nach Auskunft der von uns befragten Personen Absolventinnen und Absolventen der erziehungswissenschaftlichen Studiengänge in Ausnahmefällen auch in einem der fachdidaktischen Institute<sup>1</sup> promovieren. Das Institut für Allgemeine Pädagogik und Technische Bildung wurde im Oktober 2002 umstrukturiert, sodass es im Untersuchungszeitraum mit drei neu gegründeten Abteilungen über mehr personelle Kapazitäten verfügt als noch im Jahr 2000.

---

<sup>1</sup> Dazu gehören das Institut für Didaktik der Mathematik und Elementarmathematik, das Institut für Fachdidaktik der Naturwissenschaften und das Institut für Schulpädagogik und Allgemeine Didaktik.

**Tabelle 4.1.1: Wissenschaftliches Personal im Fach Erziehungswissenschaft\* an der TU Braunschweig im November 2003**

|                                  | Insgesamt | Frauen |        | Männer |       |
|----------------------------------|-----------|--------|--------|--------|-------|
| Professur (C2-C4)                | 6         | 1      | 16,7%  | 5      | 83,3% |
| Wiss.Mitarbeiter/innen (Postdoc) | 12        | 3      | 25,0%  | 9      | 75,0% |
| FwN (Ila 0,5)                    | 5         | 5      | 100,0% | 0      | 0,0%  |
| Insgesamt                        | 23        | 9      | 39,1%  | 14     | 60,9% |

\*Institut für Schulpädagogik und Allgemeine Didaktik, Institut für Allgemeine Pädagogik und Technische Bildung

Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Auskünften und Internetseiten des Fachbereichs 9 der TU Braunschweig

Im Herbst 2003 beschäftigen die beiden erziehungswissenschaftlichen Institute fünf Professoren und eine Professorin. Unter den zwölf wissenschaftlichen Mitarbeitern (Postdoc) befinden sich drei Frauen. Alle fünf FwN-Stellen sind mit Frauen besetzt, die damit den durchschnittlichen Frauenanteil am wissenschaftlichen Gesamtpersonal auf 39,1 % anheben. Im Wintersemester 1999/2000 waren insgesamt 447 Studierende des Faches Erziehungswissenschaft eingeschrieben, davon 344 Frauen (80 %).

### **Studienabschlüsse und Promotionen**

In den Jahren von 1995 bis 2001 promovierten an der TU Braunschweig im Fach Erziehungswissenschaft sieben Frauen und sieben Männer. Damit betrug der Frauenanteil an den Promotionen genau die Hälfte, der Frauenanteil an den Magister- und Diplomabschlüssen lag mit 70 % bzw. 82,3 % jedoch deutlich darüber.

**Tabelle 4.1.2: Studienabschlüsse und Promotionen in der Erziehungswissenschaft an der TU Braunschweig (1996-2001)**

| Jahr                              | Abschlüsse Magister |   |      | Abschlüsse Diplom |     |      | Promotionen |     |      |
|-----------------------------------|---------------------|---|------|-------------------|-----|------|-------------|-----|------|
|                                   | m                   | w | w%   | m                 | w   | w%   | m           | w   | w%   |
| 1996                              | 0                   | 1 | 100  | 6                 | 25  | 80,6 | 2           | 2   | 50   |
| 1997                              | 1                   | 3 | 75   | 6                 | 21  | 77,8 | 0           | 1   | 100  |
| 1998                              | 1                   | 1 | 50   | 4                 | 16  | 80   | 1           | 2   | 66,7 |
| 1999                              | 0                   | 0 |      | 1                 | 23  | 95,8 | 3           | 1   | 25   |
| 2000                              | 0                   | 0 |      | 7                 | 24  | 77,4 | 0           | 0   |      |
| 2001                              | 1                   | 2 | 66,7 | 4                 | 21  | 84   | 1           | 1   | 50   |
| Summe                             | 3                   | 7 | 70   | 28                | 130 | 82,3 | 7           | 7   | 50   |
| Promotionsquote in % <sup>2</sup> |                     |   |      |                   |     |      | 22,6        | 5,1 |      |

Quelle: Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Referat 21; ZEvA, Lehre an Hochschulen 27/2002 und eigene Berechnungen

Im Zeitraum von 1996 bis 2001 gab es an der TU Braunschweig 137 Absolventinnen der Erziehungswissenschaft (Magister und Diplom), denen jedoch nur sieben promovierte Frauen gegenüberstehen. Damit erreichen Frauen in diesem Zeitraum eine Promotionsquote<sup>2</sup> von 5,1 %. Im Gegensatz dazu promovierte Männer im Verhältnis zur geringen Zahl der Abschlüsse (31) sehr viel häufiger und erzielten mit sieben Promotionen eine Promotionsquote von 22,6 %.

### Graduiertenförderungsstipendien

In den Jahren von 1991 bis 2001 wurden im gesamten Fachbereich 30 Graduiertenförderungsstipendien vergeben. Es fällt auf, dass 14 der insgesamt an Frauen erteilten Stipendien erst ab dem Jahr 1996 vergeben wurden und nur zwei Stipendien in den Jahren zuvor. In den Jahren 1991 bis 1996 waren die Nachwuchswissenschaftler deutlich stärker berücksichtigt worden als Nachwuchswissenschaftlerinnen. Hier zeigt sich die an allen niedersächsischen Hochschulen feststellbare steigende Tendenz des Frauenanteils an den Graduiertenförderungsstipendien, die auf Effekte gleichstellungspolitischer

<sup>2</sup> Die Promotionsquoten errechnen sich aus dem Anteil der Promotionen an den Studienabschlüssen desselben Zeitraums.

Maßnahmen sowie eines entsprechenden Erlasses aus dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur zurückzuführen sind. Dem entspricht die höhere Bewilligungsquote der Frauen, denn gemessen an der Anzahl der gestellten Anträge erhielten diese deutlich mehr Stipendien (76,2 %) als Männer (48,3 %).

**Tabelle 4.1.3: Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien am Fachbereich für Geistes- und Erziehungswissenschaft der TU Braunschweig (1991-2001)**

| Jahr  | Anträge |        | Bewilligungen |        | Bewilligungsquote in % |        |
|-------|---------|--------|---------------|--------|------------------------|--------|
|       | Männer  | Frauen | Männer        | Frauen | Männer                 | Frauen |
| 1991  | 1       | 2      | 0             | 1      | 0,0                    | 50,0   |
| 1992  | 2       | 0      | 2             | 0      | 100,0                  | -      |
| 1993  | 1       | 0      | 1             | 0      | 100,0                  | -      |
| 1994  | 2       | 1      | 1             | 1      | 50,0                   | 100,0  |
| 1995  | 1       | 0      | 1             | 0      | 100,0                  | -      |
| 1996  | 5       | 1      | 3             | 1      | 60,0                   | 100,0  |
| 1997  | 6       | 4      | 0             | 3      | 0,0                    | 75,0   |
| 1998  | 3       | 4      | 2             | 2      | 66,7                   | 50,0   |
| 1999  | 4       | 3      | 1             | 2      | 25,0                   | 66,7   |
| 2000  | 2       | 1      | 2             | 1      | 100,0                  | 100,0  |
| 2001  | 2       | 5      | 1             | 5      | 50,0                   | 100,0  |
| Summe | 29      | 21     | 14            | 16     |                        |        |
| in %  | 58,0%   | 42,0%  | 46,7%         | 53,3%  | 48,3%                  | 76,2%  |

Quelle: TU Braunschweig, zentrale Verwaltung und eigene Berechnungen

## 4.1.2 Georg-August-Universität Göttingen

### Situation im Fach

Das im Folgenden beschriebene Soziologische Seminar wurde für die fachspezifische Untersuchung ausgewählt, da keine erziehungswissenschaftliche Fakultät an der Universität besteht, zugleich aber eine ähnliche statistische Ausgangslage im Hinblick auf die Geschlechterverteilung bei den Abschlüssen und Promotionen gegeben ist.

Das Soziologische Seminar der Universität Göttingen wurde 1951 gegründet und ist der Sozialwissenschaftlichen Fakultät zugehörig.<sup>3</sup>

**Tabelle 4.1.4 Wissenschaftliches Personal am Soziologischen Seminar der Universität Göttingen**

|                                  | 1997  |          |          | 2000  |          |          | 2002  |          |          |
|----------------------------------|-------|----------|----------|-------|----------|----------|-------|----------|----------|
|                                  | Insg. | Frauen % | Männer % | Insg. | Frauen % | Männer % | Insg. | Frauen % | Männer % |
| Professur (C2-C4)                | 5     | 0        | 100      | 5     | 0        | 100      | 4     | 0        | 100      |
| Wiss. Assistent/in (C1)          | 2     | 50       | 50       | 2     | 50       | 50       | 2     | 50       | 50       |
| Wiss. Angestellte (A13-A14)      | 3     | 33       | 66       | 3     | 33       | 66       | 3     | 33       | 66       |
| Wiss. Mit. Bat IIa               | 2     | 50       | 50       | 1     | 100      | 0        | 1     | 100      | 0        |
| Wiss. Mit. Bat IIa (Drittmittel) | 4     | 50       | 50       | 3     | 66       | 33       | 1     | 100      | 0        |
| Insgesamt                        | 16    | 31,3     | 68,8     | 14    | 36,7     | 64,3     | 12    | 36,4     | 63,6     |

Quelle: Plan zur Gleichstellung der Geschlechter der Sozialwissenschaftlichen Fakultät, 12.02.2003 und eigene Berechnungen

Die Unterrepräsentanz von Frauen im Lehrkörper zeigt sich insbesondere auf der professoralen Ebene: Im Wintersemester 2002/2003 waren die insgesamt vier Professuren im Soziologischen Seminar zu 100 % mit Männern besetzt. Dem Soziologischen Seminar steht eine FwN-Stelle (BAT IIa) zur Verfügung, die in den beiden letzten Besetzungsperioden im Jahr 2000 und

<sup>3</sup> Datenangaben zur geschlechtsspezifischen Verteilung der Studierenden und zu den Studienabschlüssen liegen nicht vor.

2002 jeweils mit einer Frau besetzt wurde. Die Zahl der durch Drittmittel finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen hat sich seit 1997 von ehemals vier Stellen auf eine Stelle deutlich verringert.

Promotionen in der Soziologie werden durch eine begrenzte Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen, Stipendien der Landesgraduiertenförderung und öffentlicher Stiftungen sowie durch Eigenfinanzierung der Promovierenden realisiert. In Einzelfällen ist es möglich, im Rahmen des Graduiertenkollegs „Europäisches Sozialmodell“ der Sozialwissenschaftlichen Fakultät zu promovieren. Eine Vielzahl der Absolventinnen und Absolventen mit Promotionsziel entscheidet sich für eine Qualifikation in Projekten des von der Universität formell unabhängigen Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI).<sup>4</sup>

### **Studienabschlüsse und Promotionen**

An den Magisterabschlüssen im Fach Soziologie in den Jahren 1996 bis 2002 betrug der Frauenanteil durchschnittlich 63 % (n=45). Der Frauenanteil an den Abschlüssen im Diplomstudiengang Sozialwissenschaften lag im Jahr 2001 bei 58 % (n=47). Zwischen Wintersemester 1990/91 und Wintersemester 1998/99 lag der Frauenanteil an den Promotionen jedoch nur bei 30,8 % (n=26).<sup>5</sup>

---

4 Im SOFI zeigt sich ein deutliches Geschlechterungleichgewicht bei der Besetzung der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zu Gunsten der Nachwuchswissenschaftler: Im Jahr 2002 waren zwei promovierte Frauen und 15 promovierte Männer sowie unter den noch nicht Promovierten sechs Frauen und neun Männer auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen beschäftigt. Quelle: <http://www.gwdg.de/sofi/frames/mitarb/mitarbeiter>, 18.7.03.

5 Quelle: Evaluation von Studium und Lehre in den Fächern Soziologie, Politikwissenschaften, Publizistik und Kommunikationswissenschaften, 2.6.1999. Promotionsabschlüsse nach Rigorosum und Disputationstermin. Für darauf folgende Jahre liegen allein Zahlen für die gesamte Fakultät vor.

**Tabelle 4.1.5: Studienabschlüsse und Promotionen am Soziologischen Seminar der Universität Göttingen**

|               | Studienabschlüsse |    |     |           |    |     | Promotionen     |   |      |
|---------------|-------------------|----|-----|-----------|----|-----|-----------------|---|------|
|               | 2001              |    |     | 1996-2002 |    |     | 1990/91-1998/99 |   |      |
|               | m                 | w  | w % | m         | w  | w % | m               | w | w %  |
| Diplom Sowi.  | 34                | 47 | 58  |           |    |     |                 |   |      |
| Magister Soz. |                   |    |     | 27        | 45 | 63  |                 |   |      |
| Promotionen   |                   |    |     |           |    |     | 18              | 8 | 30,8 |

Quelle: Plan zur Gleichstellung der Geschlechter Sozialwissenschaftliche Fakultät, 12.02.03, Evaluation von Studium und Lehre in den Fächern Soziologie, Politikwissenschaften, Publizistik und Kommunikationswissenschaften, 2.6.1999

### Graduiertenförderungsstipendien

Zahlen über die geschlechtsspezifische Verteilung der Graduiertenförderungsstipendien im Soziologischen Seminar liegen nicht vor. An der gesamten sozialwissenschaftlichen Fakultät wurden im Zeitraum von 1991 bis 2001 (ohne 1995) insgesamt 20 Stipendien geschlechterparitätisch an Frauen und Männer vergeben. Demzufolge wurden jährlich durchschnittlich zwei Stipendien bewilligt. 44,1 % der Anträge stammten von Frauen; 45 % dieser Anträge wurden bewilligt. 46 % der Anträge wurden von Männern gestellt; davon wurden 37,5 % bewilligt.

## 4.1.3 Universität Hannover

### Situation im Fach

Im Jahr 1976 wurde die Pädagogische Hochschule Niedersachsen, zuständig für die Ausbildung von „Volks- und Sonderschullehrern“ und für Diplompädagogik, als Fachbereich Erziehungswissenschaften I in die Universität Hannover integriert. Gleichzeitig erfolgte die Neugründung des Fachbereichs Erziehungswissenschaften II, der auf einige Lehramtstudiengänge für Gymnasien und berufsbildende Schulen sowie auf die Magisterfächer Pädagogik und Berufspädagogik ausgerichtet wurde. Im April 1997 erfolgte die Zusammenlegung beider Fachbereiche zum Fachbereich Erziehungswissenschaften, der im Jahr 2003 aus elf Instituten und zwei Zentren besteht. Der Fachbereich Erziehungswissenschaften der Universität Hannover ist zuständig

für Lehramtsstudiengänge sowie für die Diplomfächer Erwachsenenbildung/Außerschulische Jugendbildung und für die Magisterstudiengänge Pädagogik, Berufspädagogik und Evangelische und Katholische Theologie.

**Tabelle 4.1.6: Wissenschaftliches Personal im Fach Erziehungswissenschaften an der Universität Hannover im November 2002**

|   | Insgesamt | Frauen |        | Männer |        |
|---|-----------|--------|--------|--------|--------|
| Professur C2-C4                             | 48        | 12     | 25,0 % | 36     | 75,0 % |
| Hochschuldoz./Oberass. C2                   | 18        | 3      | 16,7 % | 15     | 83,3 % |
| Wiss. Assistent/in (C1)                     | 9         | 5      | 55,6 % | 4      | 44,4 % |
| Wiss. Personal auf Dauer (A13-A15)          | 48        | 9      | 18,8%  | 39     | 81,3%  |
| Wiss. Personal auf Dauer (BAT IIa)          | 3         | 1      | 33,3%  | 2      | 66,7%  |
| Wiss. Ang. aus Haushaltsmitteln             | 10        | 6      | 60,0%  | 4      | 40,0%  |
| Lehrkräfte und höh. Dienst aus Drittmitteln | 20        | 8      | 40,0%  | 12     | 60,0%  |
| FwN (IIa 0,5) aus Haushaltsmitteln          | 4         | 2      | 50,0%  | 2      | 50,0%  |
| Insgesamt                                   | 169       | 53     | 31,4%  | 116    | 68,6%  |

Quelle: Universität Hannover, Fachbereich Erziehungswissenschaften, Fortschreibung des Frauenförderplans/Berichtszeitraum 10/2000-9/2002 und eigene Berechnungen

Im November 2002 waren 12 von 48 C2 bis C4 Professuren, d. h. genau ein Viertel mit Frauen besetzt. Beim wissenschaftlichen Personal insgesamt entfielen von 169 Stellen 53 auf Frauen (31,4 %), bei den durch Drittmittel finanzierten Lehrkräften und höheren Angestellten bildeten Frauen einen Anteil von 40 %. Von den vier befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen (FwN) waren zwei mit Frauen besetzt. Damit liegt der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal deutlich unter dem Frauenanteil an den eingeschriebenen Studierenden in den Diplom- und Magisterstudiengängen. Dieser lag im Wintersemester 2001/2002 bei 74,3 % (375 Studenten, 1082 Studentinnen).<sup>6</sup>

6 Quelle: Universität Hannover, Dezernat 6

## Studienabschlüsse und Promotionen

**Tabelle 4.1.7: Studienabschlüsse und Promotionen in den Erziehungswissenschaften an der Universität Hannover (1996-2001)**

| Jahr                   | Abschlüsse Diplom |     |      | Abschlüsse Magister |    |      | Promotionen* |     |      |
|------------------------|-------------------|-----|------|---------------------|----|------|--------------|-----|------|
|                        | m                 | w   | w%   | m                   | w  | w%   | m            | w   | w%   |
| 1996                   | 8                 | 40  | 83,3 |                     |    |      | 3            | 3   | 50,0 |
| 1997                   | 19                | 61  | 76,3 |                     |    |      | 8            | 0   | 0,0  |
| 1998                   | 10                | 75  | 88,2 |                     |    |      | 4            | 4   | 50,0 |
| 1999                   | 15                | 80  | 84,2 | 3                   | 12 | 80,0 | 2            | 6   | 75,0 |
| 2000                   | 18                | 60  | 76,9 | 8                   | 19 | 70,4 | 5            | 5   | 50,0 |
| 2001                   | 14                | 59  | 80,8 | 8                   | 19 | 70,4 | 1            | 3   | 75,0 |
| Summe                  | 84                | 375 | 81,7 | 19                  | 50 | 72,5 | 23           | 21  | 47,7 |
| Promotionsquote** in % |                   |     |      |                     |    |      | 27,4         | 5,6 |      |

\*In den Jahren 1996-1998 sind nur die Promotionen, die sich an das Diplom anschlossen, aufgeführt. In den darauffolgenden Jahren 1999-2001 beziehen sich die Promotionen sowohl auf die Magister- als auch auf die Diplomstudienabschlüsse.

\*\* Die Promotionsquoten errechnen sich aus dem Anteil der Promotionen an den Studienabschlüssen desselben Zeitraums.

Quelle: Universität Hannover, Fachbereich Erziehungswissenschaften, Dezernat 6, Gleichstellungsbüro und eigene Berechnungen

In den Jahren von 1996 bis 2001 promovierten an der Universität Hannover im Fachbereich Erziehungswissenschaften 21 Frauen und 23 Männer. Daraus ergibt sich ein Frauenanteil an den Promotionen von 47,7 %, der deutlich unter dem Frauenanteil an den Diplom- und Magisterabschlüssen von 81,7 bzw. 72,5 % liegt. Im Zeitraum von 1996 bis 2001 gab es 425 Absolventinnen, jedoch nur 21 Promotionen von Frauen. Damit erreichten Frauen in diesem Zeitraum eine Promotionsquote von 5,6 %. Im Gegensatz dazu promovierten Männer, bezogen auf ihren geringen Anteil an den Studienabschlüssen (84 Abschlüsse im Diplomstudiengang und 19 im Magister), sehr viel häufiger und erreichten mit 23 Promotionen eine Promotionsquote von 27,4 %. In der zeitlichen Entwicklung ist zwar ein Ansteigen des Frauenanteils an den Promotionen festzustellen, dennoch promovieren Frauen bezogen auf ihren Anteil an den Studienabschlüssen immer noch deutlich seltener.

## Graduiertenförderungsstipendien

In den Jahren 1991 bis 2001 wurden im Fachbereich Erziehungswissenschaften an der Universität Hannover neun Graduiertenförderungsstipendien vergeben, davon drei an Frauen. Frauen erhielten erst in der zweiten Hälfte der 90er Jahre, und zwar ab 1998 Stipendien der niedersächsischen Graduiertenförderung. In den Jahren zuvor wurden die vier von Frauen gestellten Anträge nicht berücksichtigt. Auch hier zeigt sich ein Hinweis darauf, dass Frauen fördernde Maßnahmen erst nach 1996 durch einen entsprechenden Erlass des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur Gewicht bekamen und die Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Stipendien unterstützten.

**Tabelle 4.1.8: Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien am Fachbereich Erziehungswissenschaften der Universität Hannover (1991-2001)**

| Jahr  | Anträge |        | Bewilligungen |        | Bewilligungsquote in % |        |
|-------|---------|--------|---------------|--------|------------------------|--------|
|       | Männer  | Frauen | Männer        | Frauen | Männer                 | Frauen |
| 1991  | 0       | 0      | -             | -      | -                      | -      |
| 1992  | 0       | 0      | -             | -      | -                      | -      |
| 1993  | 2       | 0      | 2             | 0      | 100                    | -      |
| 1994  | 1       | 1      | 1             | 0      | 100                    | 0      |
| 1995  | 2       | 1      | 1             | 0      | 50                     | 0      |
| 1996  | 1       | 0      | 0             | -      | 0                      | -      |
| 1997  | 5       | 2      | 2             | 0      | 40                     | 0      |
| 1998  | 1       | 1      | 0             | 1      | 0                      | 100    |
| 1999  | 0       | 1      | 0             | 1      | -                      | 100    |
| 2000  | 0       | 2      | 0             | 1      | -                      | 50     |
| 2001  | 0       | 1      | -             | 0      | -                      | 0      |
| Summe | 12      | 9      | 6             | 3      |                        |        |
| in %  | 57,1    | 42,9   | 50,0          | 33,3   | 50,0                   | 33,3   |

Quelle: Universität Hannover, zentrale Verwaltung und eigene Berechnungen

Auffällig an der Universität Hannover ist die geringe Bewilligungsquote von Frauen in den Erziehungswissenschaften, von neun gestellten Anträgen wurden nur drei bewilligt. Dagegen erhielten Männer auf die Hälfte ihrer gestellten Anträge hin ein Stipendium.

#### **4.1.4 Zusammenfassung**

Die untersuchten Fächer Erziehungswissenschaft bzw. Soziologie sind durch einen hohen Frauenanteil an den Studienabschlüssen gekennzeichnet. Dieser lag in den vergangenen Jahren bei durchschnittlich 80,7 % in der Erziehungswissenschaft und bei 63 % in der Soziologie (Magister). Den hohen Absolventinnenzahlen stehen nur wenig Professorinnen gegenüber. In der Soziologie in Göttingen gibt es keine Professorin, die Erziehungswissenschaft an der TU Braunschweig weist neben fünf Hochschullehrern eine Hochschullehrerin auf und an der Universität Hannover sind 12 der 48 Professuren mit Frauen besetzt. Ebenfalls niedrig im Vergleich zum Frauenanteil an den Studienabschlüssen fällt der Frauenanteil an den Promotionen in allen untersuchten Hochschulen aus. (Erziehungswissenschaft 47,7 % bzw. 50 %, Soziologie 30,8 %). Besonders deutlich sind die Unterschiede in den Promotionsquoten<sup>7</sup> von Männern und Frauen in der Erziehungswissenschaft. In den Jahren 1996 bis 2001 erreichten Erziehungswissenschaftlerinnen Promotionsquoten von etwas über 5 %, Erziehungswissenschaftler dagegen von 22,6 % bzw. sogar 27,4 %. Mit anderen Worten promovierten von den männlichen Absolventen etwa ein Viertel, von den Absolventinnen etwa ein Zwanzigstel.

Die wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen (FwN) sind in allen untersuchten Instituten mehrheitlich mit Frauen besetzt. Ähnlich ist die Lage bei den Graduiertenförderungsstipendien. Hier zeigt sich die verstärkte Berücksichtigung der Anträge von Frauen seit 1996. Auffällig bei der Betrachtung des vorliegenden Datenmaterials bleibt der relativ hohe Männeranteil von ca. 50 % an den Promotionsabschlüssen, der sich weder im Anteil der Männer an den durch die Graduiertenförderungsstipendien Geförderten noch an den FwN-Stellen widerspiegelt. Zu vermuten ist, dass Männer andere Förderformen (Anstellung als wissenschaftliche Hilfskraft bzw. als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Drittmittelbereich oder Finanzierung durch Stiftungen) nutzen und dabei ggf. über bessere Zugangschancen als Frauen verfügen.

---

<sup>7</sup> Die Promotionsquoten errechnen sich aus dem Anteil der Promotionen an den Studienabschlüssen desselben Zeitraums.

## **4.2 Einschätzungen der Expertinnen und Experten**

### **4.2.1 Erziehungswissenschaft an der Universität D**

#### **Situation im Fach**

Im Fachbereich Erziehungswissenschaft der Universität D befragten wir eine der dezentralen Frauenbeauftragten zusammen mit einer Hochschullehrerin sowie einen seit langem am Fachbereich lehrenden Hochschullehrer. Die Befragten stellen fest: Mit der Höhe der Qualifikation sinkt der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal. Die Verantwortung dafür wird zum Teil bei den Frauen selbst gesehen, die sich gegen eine Promotion bzw. wissenschaftliche Karriere entscheiden. Andererseits vermuten die beiden befragten Expertinnen jedoch auch ein mangelndes Bewusstsein einiger älterer Kollegen für die Förderung von Frauen. Einige dieser Kollegen seien Frauen gegenüber ausgesprochen zurückhaltend, sodass i. d. R. mehr Männer gezielt für eine Promotion angesprochen würden als es ihrem geringen Anteil an den Studienabschlüssen entsprechend zu erwarten wäre. Eine insgesamt wenig ansprechende Förderkultur, die zum Teil durch Stellenstreichungen und Umstrukturierungen bedingt sei, trage ebenfalls wenig zur Motivation potentieller Kandidatinnen bei. Die befragten Personen stimmten darin überein, dass gerade aufgrund des anstehenden Generationenwechsels im Lehrpersonal des Fachs eine gezielte Nachwuchsförderung dringend geboten sei.

#### **Wege zur Promotion**

Voraussetzung für eine Promotion in der Erziehungswissenschaft sind ein Diplom- oder Magisterabschluss; Absolventinnen und Absolventen eines Lehramtsstudienganges müssen nach Auskunft der Befragten sowohl ein einjähriges Zusatzstudium absolvieren als auch einen anschließenden Ergänzungsstudiengang belegen, um zur Promotion zugelassen zu werden. Nach Aussage der Frauenbeauftragten gibt es ein bis zwei Lehrende, die den Großteil der Promotionen betreuen und zu denen eine rechtzeitige Kontaktaufnahme zu empfehlen ist. Für Lehramtsstudierende sei es nicht unbedingt sinnvoll, sich durch eine Promotion weiter zu qualifizieren. Diese bringe für den Schuldienst weder eine bessere finanzielle Situation noch eine höhere Anerkennung im Kollegium. Eine Promotion als Baustein einer Universitätslaufbahn sei ebenfalls keine attraktive Variante wegen der geringen Aussicht auf Stellen im Bereich der Hochschullehre. Für Diplom- und Magisterstudierende gestalte sich die Situation geringfügig besser. Nach Aussage der befragten Expertinnen ist der insgesamt abnehmende Stellenwert einer Promo-

tion in der Erziehungswissenschaft an der Universität D vorrangig auf die Abschaffung eines Diplomstudiengangs sowie auf die fehlende Förderkultur zurückzuführen. Die durch die vielen Umstrukturierungen der vergangenen Jahre bedingte mangelnde Transparenz und ein ablehnendes Klima im Fach hätten Promotionsvorhaben zusätzlich erschwert, sodass manche zum Promovieren die Universität verließen.

Bezüglich der Berufsaussichten für promovierte Erziehungswissenschaftlerinnen und Lehramtsstudentinnen gibt es jedoch auch andere Einschätzungen. Wegen der angestrebten Erhöhung des Anteils von Frauen unter den Lehrenden und aufgrund des verstärkten Einsatzes der Frauenbeauftragten hätten Frauen in Zukunft relativ gute Chancen auf eine wissenschaftliche Stelle im Hochschulbereich. So wurde auch betont, dass Frauen explizit ermutigt würden, Hochschullehrerinnen zu werden. Grundsätzlich werde versucht, besonders Diplomstudierende schon früh an wissenschaftliche Tätigkeiten heranzuführen, um erste Anreize für eine Promotion zu schaffen. Dazu gehörten der Besuch von Fortbildungen, das Vorstellen der eigenen Arbeit auf Tagungen, sowie pädagogische Berufspraxis. Die Bemühungen der Professorinnen und Professoren, potentielle Kandidatinnen und Kandidaten zu motivieren und anzusprechen, haben jedoch, so die Einschätzung, aufgrund der durch die Umstellung der Studiengänge zunehmenden Arbeitsbelastung nachgelassen.

Die Befragten differieren zwar in ihren Einschätzungen der Berufsaussichten für Erziehungswissenschaftlerinnen im Hochschulbereich, sie stimmen jedoch in ihrer Kritik an unzureichenden Fördermöglichkeiten überein. Die wenigen halben FwN-Stellen reichten nicht aus und seien finanziell wenig attraktiv. Drittmittel oder Stipendien würden nicht ausreichend eingeworben.

### **Integration in den wissenschaftlichen Alltag während der Promotion**

Promovierende auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen (FwN) haben vier Semesterwochenstunden in der Lehre abzuhalten und werden hauptsächlich darüber in den wissenschaftlichen Alltag integriert. Nach Aussage der Frauenbeauftragten müssen Promovierende auf Qualifikationsstellen in einzelnen Abteilungen mehr als vier Stunden Lehrveranstaltungen in der Woche durchführen oder werden zunehmend in Gremien eingebunden. Dies schränke ihre Arbeit an der Dissertation stark ein. Auch seien die Möglichkeiten des regelmäßigen fachlichen Austausches deutlich begrenzt. Zur Zeit des Interviews werde lediglich ein Kolloquium angeboten, das zudem nur in unregelmäßigen Abständen stattfindet.

Nach Einschätzung der Befragten gestaltet sich die Integration in den wissenschaftlichen Arbeitsalltag für Frauen etwas schwieriger als für Männer. So würden in einer der Abteilungen Frauen diverse außerfachliche Aufgaben übertragen wie z. B. Bibliotheksarbeiten, Transkriptionen oder Videoarbeiten. Dagegen bekämen Männer ein klareres Anforderungsprofil und weniger Zusatzaufgaben vorgegeben, was nach Ansicht einer der Befragten dazu führt, dass sie ihre Dissertation zügiger beenden könnten.

### **Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen**

Bei der Besetzung von FwN-Stellen ist nach Einschätzung der Befragten das Verfahren im Gegensatz zur Besetzung von Postdoc-Stellen weniger formalisiert. Die zuständigen Hochschullehrenden sprechen die aus ihrer Sicht geeigneten Personen an und versuchen, diese für die jeweilige Stelle zu gewinnen. Dabei werde die Frauenbeauftragte i. d. R. nicht beteiligt. Bei der Auswahl der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters spiele das Geschlecht keine Rolle; im Vordergrund stehe, überhaupt jemanden für eine verhältnismäßig schlecht bezahlte und mit großem Arbeitsaufwand verbundene Stelle zu gewinnen. Bezüglich der geschlechterparitätischen Besetzung bzw. der gezielten Auswahl von Frauen unterscheiden sich die Aussagen der Expertinnen. Nach Ansicht einer der Befragten wird nach Möglichkeit immer die Bewerberin eingestellt, wenn Bewerbungen von Frauen vorliegen. Die andere Expertin bestätigt diese Einschätzung nicht und bewertet die Stellenbesetzungsverfahren, die immer noch eine Bevorzugung von männlichen Mitarbeitern ermöglichen würden, als nicht transparent. Dies zeige sich zwar nicht bei den FwN-Stellen, jedoch bei den bereits promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Im Fach gebe es wenig Gelegenheit, über den Frauenanteil an den Promotionen zu diskutieren, denn die räumliche Trennung der Abteilungen erschwere die Kommunikation. Da die Beteiligung von Frauen in den Entscheidungsgremien gesetzlich vorgeschrieben sei, schätze das Kollegium jede der wenigen Mitarbeiterinnen, die sich für Gremienarbeit gewinnen lässt. Die vorgegebenen Richtlinien werden eingehalten, dies ist nach Einschätzung der Expertinnen auch als Erfolg der gleichstellungspolitischen Instrumente zu werten, beruhe jedoch eher auf Konfliktvermeidung von Seiten der Kollegen als auf Einsicht.

### **Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien**

Die Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien im Zeitraum von 1991 bis 2001 erfolgte im Fachbereich in etwa geschlechterparitätisch. Aufgrund der

vielen Umstrukturierungen sei es nicht möglich zurückzuverfolgen, an welche Fächergruppen im Fachbereich die Stipendien vergeben wurden. Unter den erfolgreichen Bewerbungen befanden sich nach Aussage der Befragten jedoch nur sehr wenig Erziehungswissenschaftlerinnen oder Erziehungswissenschaftler. Die Bedeutung dieser Förderform wird jedoch als hoch eingeschätzt, biete sie doch für Promovierende die Möglichkeit, ohne großen bürokratischen Aufwand eine finanzielle Unterstützung zu erhalten. Den Aussagen zufolge trifft der Fachbereichsrat im Falle des Vorliegens mehrerer Anträge ein Votum und leitet die Empfehlung an das zentrale Gremium weiter. Der Nachteil der Graduiertenförderung wird in der zu geringen Verbindlichkeit gesehen. Häufiger sei es bereits zum Abbruch des Promotionsvorhabens gekommen. Um die Promotionsförderung durch Graduiertenförderungsstipendien zu verbessern, empfehlen die Befragten eine Anbindung der Stipendiatinnen und Stipendiaten an ein Promotionsstudium (einschließlich der Verpflichtung Studienleistungen zu erbringen) oder andere geeignete Maßnahmen, um die Selbstverpflichtung der Promovierenden zu erhöhen.

### **Unterstützungsstrukturen für Frauen auf dem Weg zur Promotion – Empfehlungen**

Die Expertinnen empfehlen eine generelle Verbesserung des Förderangebots, um damit günstigere Bedingungen für Frauen zu schaffen. Dazu sollte auf mehreren Ebenen angesetzt werden. Zunächst sei die Finanzierung der Promotion zu bedenken. Neben den FwN-Stellen oder Stipendien stellten Start- oder Abschlussfinanzierungen eine sinnvolle Unterstützung dar, die helfen, kritische Phasen zu überbrücken. Darüber hinaus gelte es, gezielte Unterstützungsangebote im Fach zu verankern und Studierende wie Promovierende zur Teilnahme aufzufordern. Dazu gehörten Examens- oder Forschungskolloquien für den fachlichen Austausch, Veranstaltungen zur Karriereplanung oder auch Anlaufstellen zur Bewältigung von Schreibblockaden oder Sinnkrisen. Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt liegt nach Ansicht der Befragten in der Betreuung. Ein entsprechendes Coaching der Lehrpersonen könnte zur effektiveren Beratung der Promovierenden führen. Die Klarheit der Themenstellung sei bspw. ein sehr wichtiger, zum Teil vernachlässigter Faktor in der Betreuung von Promotionen. An die Kolleginnen und Kollegen richtete sich der Appell, den Promovierenden mit gutem Beispiel voranzugehen und durch die Präsentation ihrer eigenen Forschungsarbeiten und ihres eigenen Forschungsalltags Interessen zu wecken.

Zudem wird plädiert für die Einrichtung von Sonderforschungsbereichen oder interdisziplinären Forschungsprojekten als produktiver Rahmen für die Förderung von Doktorandinnen und Doktoranden. Dabei sollte an zwei

Punkten angesetzt werden, die für Frauen eine große Rolle spielen: Zum einen sollte es eine längere Laufzeit der FwN-Stellen und Stipendien geben, zum anderen eine Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Konkret gehe es im Falle der Kindererziehung um Möglichkeiten, das Promotionsvorhaben zu unterbrechen und später wieder aufzunehmen.

Um die genannten Angebote effektiver als bisher gestalten und erweitern zu können, ist es nach Ansicht der Befragten dringend notwendig, auf Instituts- bzw. Fakultätsebene die Verständigung unter den Kolleginnen und Kollegen zu verbessern und ein Einvernehmen über die dringliche Aufgabe der Nachwuchsförderung herzustellen. Dafür seien aber strukturelle Veränderungen notwendig, um die momentane Überlastung der Kolleginnen und Kollegen abzubauen. Das heißt, sowohl im Nachwuchsbereich als auch unter den Lehrenden müsse die Stellenkapazität verbessert werden.

Die Aussichten für Frauen, im Anschluss an eine Promotion befristete Stellen zu bekommen, werden als gut eingeschätzt. Dennoch ist nach Meinung der befragten Hochschullehrenden zu bedenken, dass diese Stellen aufgrund der Zwölfjahresregelung des Hochschulrahmengesetzes<sup>8</sup> keine langfristige Perspektive bieten.

### **Zusammenfassende Einschätzung**

Im Fach Erziehungswissenschaft der Universität D ist der Stellenwert von Promotionen aus Sicht der Befragten aufgrund der zahlreichen Umstrukturierungen der vergangenen Jahre gesunken. Zudem böten sich auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt für Absolventinnen und Absolventen der Erziehungswissenschaft gute Berufsmöglichkeiten. Dennoch werden im Hinblick auf den anstehenden Generationenwechsel in der Hochschullehre die beruflichen Aussichten im Wissenschaftsbereich – und das gelte besonders für Frauen – mittelfristig als gut eingeschätzt. Geäußert wurde jedoch auch die Sorge, dass sich Stellenstreichungen beim wissenschaftlichen Personal sowie mangelnde Transparenz hinsichtlich des Weges zur Promotion in diesem Fachbereich ungünstig auf die Entstehung weiterer Promotionsvorhaben auswirken könnten.

Die Tatsache, dass weniger Frauen promovieren als es ihrem Anteil an den Studienabschlüssen entspricht, wird von den Befragten auf den Verzicht von Frauen auf eine Hochschulkarriere zurückgeführt wie auch auf die fehlende

---

8 Mit dem fünften Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes (HRG), das zum Zeitpunkt der Interviews galt, wurde die zulässige Verweildauer des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals auf zwölf Jahre beschränkt, sechs Jahre vor der Promotion und sechs Jahre danach (Fristenregelung im § 57 des Hochschulrahmengesetzes).

Bereitschaft einiger männlicher Kollegen zur Förderung von Frauen. Der relativ hohe Anteil von Frauen an den FwN-Stellen erkläre sich zum Teil durch die geringe Attraktivität dieser Förderform, die auf einer vergleichsweise geringen Bezahlung bei gleichzeitig hoher Arbeitsbelastung beruhe. Offen bleibt an dieser Stelle, ob Männer auf attraktiveren Stellen promovieren.

Zur vermehrten Gewinnung von Frauen für eine Promotion bzw. wissenschaftliche Karriere schlagen die Befragten des Fachbereichs eine Reihe von Maßnahmen vor. Neben einer Ausweitung der finanziellen Fördermöglichkeiten und der Foren des fachlichen Austausches werden Unterstützungsangebote als notwendig angesehen, die über eine rein inhaltliche Betreuung hinausgehen, wie z. B. Veranstaltungen zur Karriereplanung oder auch Anlaufstellen zur Bewältigung von Schreibblockaden oder Sinnkrisen. Außerdem sollte unter den Kollegen des Faches ein Einvernehmen über die notwendige Ausbildung des eigenen Nachwuchses hergestellt werden.

## **4.2.2 Erziehungswissenschaft an der Universität E**

### **Situation im Fach**

Am Fachbereich Erziehungswissenschaft der Universität E befragten wir die dezentrale Frauenbeauftragte, die zum Zeitpunkt der Befragung einige Jahre in diesem Amt war und die zugleich die erste Professorin am Fachbereich war, die für diese Position gewonnen werden konnte. Ihrer Einschätzung nach konnte sie mit der Unterstützung ihrer Stellvertreterin und der Dekanin des Fachbereichs mehr Einfluss ausüben, als es ihren Vorgängerinnen, die die Funktion der Frauenbeauftragten als Studentinnen wahrnahmen, möglich gewesen war. Ergänzende Auskünfte zur Landesgraduiertenförderung erhielten wir von einem Hochschullehrer, der zu dem Zeitpunkt zugleich Mitglied der Promotionskommission war.

Nach Aussage der Frauenbeauftragten ist ein Ansteigen des Frauenanteils an den Promotionen feststellbar. Dieser Anstieg sei auf eine gewachsene Bereitschaft von Frauen zur Promotion zurückzuführen, die jedoch, gemessen an ihrem Anteil an den Studienabschlüssen, immer noch zu selten promovierten. Die relativ niedrige Promotionsbereitschaft von Frauen sei zum Teil durch die geringe Anzahl von Professorinnen bedingt. Auch würden Frauen mit mehr Skepsis von Seiten der Lehrenden rechnen als Männer. Beide Faktoren erschwerten eine positive Identifikation mit dem Beruf der Hochschullehrerin in der Erziehungswissenschaft sowie auch eine selbstbewusste Präsentation der eigenen Fähigkeiten.

## **Wege zur Promotion**

Über die Zulassung zur Promotion entscheidet eine ständige Promotionskommission, die sich aus drei Professoren, einer Vertretung jeweils der Studierenden und aus dem Mittelbau sowie der Frauenbeauftragten zusammensetzt. Absolventinnen und Absolventen der Diplom- und Magisterstudiengänge sind nach Auskunft der Befragten automatisch zum Promotionsstudium berechtigt, Absolvierende von Lehramtsstudiengängen oder von der Fachhochschule können in einem einjährigen Aufbaustudium die Berechtigung zur Promotion erwerben.

Gemessen bspw. an den Naturwissenschaften werde in der Erziehungswissenschaft, bedingt durch den Fokus auf das Lehramtstudium, relativ selten promoviert. Andererseits besitzt nach Ansicht der von uns befragten Expertin die Promotion in der Erziehungswissenschaft an der Universität E im Vergleich zu anderen erziehungswissenschaftlichen Fakultäten einen hohen Stellenwert, der sich in einer vergleichsweise hohen Anzahl von Promotionen ausdrücke und der zum guten Ruf des Fachbereichs beitrage. Die hohe Wertschätzung der Promotion sei zum einen auf eine engagierte Promotionskommission zurückzuführen, zum anderen würden die Promotionen und auch die Betreuungstätigkeiten der Hochschullehrenden im Fachbereich statistisch erfasst. Nach Auskunft der Befragten werden Lehrende vom Dekan dazu angehalten, Promotionsvorhaben zu fördern. Als Anreiz von Seiten der Hochschulleitung, der jedoch unter den Lehrenden wenig bekannt sei, erfolge eine Zuweisung von 1000 € für jede Promotion an den Fachbereich, der die Erstgutachterin bzw. den Erstgutachter stelle. Für jedes Zweitgutachten einer Promotion gebe es 500 € für den Fachbereich. Dabei habe das Geschlecht der promovierten Person keinen Unterschied in der Zuweisung zur Folge. Ebenfalls werden die Lehrenden am Fachbereich Erziehungswissenschaft gebeten, auf eine hohe Qualität der Dissertationen zu achten. Diese Devise kann jedoch nach Ansicht der Befragten dazu führen, dass es den Promovierenden unverhältnismäßig schwer gemacht werde.

Zu den zentralen Voraussetzungen für eine Promotion zählen aus der Sicht der befragten Professorin die Fähigkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten, ein guter Diplomabschluss sowie ein Thema, das von der Promotionskommission für relevant gehalten wird. Die Motivierung potentieller Kandidatinnen und Kandidaten erfolge in den meisten Fällen durch die gezielte Ansprache und Ermutigung durch die Lehrenden, wobei nicht bekannt sei, ob Frauen in gleichem Maße zur Promotion ermutigt würden wie Männer. Dies gelte besonders für die wissenschaftlichen Hilfskraftstellen, die in den Augen der Befragten schon während des Studiums einen ersten deutlichen Anreiz zum wissenschaftlichen Arbeiten und zur Promotion bieten können. Dem Ein-

druck der Frauenbeauftragten zufolge seien deutlich mehr Männer als wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt als Frauen. Eine andere Motivation für den Verbleib in der Hochschule und das Verfolgen einer wissenschaftlichen Karriere, sowohl für Männer als für Frauen, schaffe die derzeitige Altersstruktur der Lehrenden, die einige Neubesetzungen in Aussicht stelle.

Die Förderung und Finanzierung von Promovierenden der Erziehungswissenschaft erfolgt durch wissenschaftliche Mitarbeiterstellen (FwN), durch verschiedene Stipendien und auch durch wissenschaftliche Hilfskraftstellen. Das zentrale Frauenbüro der Universität E bietet ein Mentoring-Programm an, das nach Auskunft der befragten Professorin von promovierenden Erziehungswissenschaftlerinnen sehr geschätzt wird und für die Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen wichtige Kompetenzen vermittelt.

### **Integration in den wissenschaftlichen Alltag während der Promotion**

Nach Information der Frauenbeauftragten wird Promovierenden auf FwN-Stellen ein Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt, sie werden mit jeweils vier Semesterwochenstunden an der Lehre beteiligt und nehmen an Institutssitzungen teil. Es sei vorgeschrieben, dass Promovierende auf Nachwuchsstellen mindestens ein Drittel ihrer Arbeitszeit für die Promotion verwenden. Wissenschaftliche Hilfskraftverträge und die dazugehörigen Arbeiten böten ebenfalls für einige Promovierende eine gute Integrationsmöglichkeit in den wissenschaftlichen Alltag. Einige Doktorandinnen und Doktoranden, die entweder durch Stipendien oder fachfremde Arbeit ihre Promotion finanzierten, arbeiteten dagegen hauptsächlich zuhause und müssten auf ihre eigene Ausstattung zurückgreifen. Für alle Promovierenden gebe es die Möglichkeit des inhaltlichen Austausches in Kolloquien, die jedoch an Lehrende gebunden seien, die bereit sind, ein entsprechendes Forum anzubieten. Diese Kolloquien sind nach Ansicht der Befragten sehr wertvoll, da sie über den fachlichen Austausch hinaus soziale Kontakte fördern.

Formal gesehen sind nach Meinung der Befragten die Integrationschancen für beide Geschlechter gleich, nur erschwere die männerdominierte Personalstruktur die Identifikationsmöglichkeiten von Frauen mit einer wissenschaftlichen Karriere. Ebenfalls herrsche am Fachbereich ein beträchtliches Konkurrenzklima, welches ebenfalls auf Frauen abschreckender wirken könne als auf Männer. Ein dritter Hinderungsgrund für Frauen könne in ihrer Zuständigkeit für die Familienbetreuung liegen, die von vornherein schlechtere Aussichten auf das Gelingen einer Promotion mit sich bringe.

## **Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen**

Nach Auskunft der Frauenbeauftragten unterscheidet sich das Besetzungsverfahren für Nachwuchsstellen in den einzelnen Instituten und ist nicht verbindlich geregelt. Grundsätzlich sei der jeweilige Institutsvorstand berechtigt, die Personalauswahl zu treffen. In einem der größeren Institute sei es zuletzt die Institutskonferenz gewesen, die über Stellenbesetzungen entschied; in einem anderen treffe sich i. d. R. eine Gruppe bestehend aus dem Institutsdirektor, der dezentralen Frauenbeauftragten, einer Vertretung des Faches sowie der Studierenden, um über Stellenvergaben zu befinden.

Nach Ansicht der Frauenbeauftragten wird das Thema „Geschlechterparität“ in den Gremien vermieden, obwohl Gender Mainstreaming als offizielles, von der Universität postuliertes Prinzip der Gleichstellungspolitik vorgegeben ist. Bei der Auswahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werde immer die Qualifikation als ausschlaggebendes Kriterium gesehen und nicht die Geschlechterrelationen. So könne es auch vorkommen, dass in manchen Fällen der Bewerber als qualifizierter dargestellt wird als die Bewerberin, wenn Interesse an seiner Einstellung bestehe. Die hinter dem Argument der Qualifikation versteckten persönlichen Vorlieben der Fachvertretenden bezogen sich nach Ansicht der Frauenbeauftragten bisher nicht prinzipiell auf das Geschlecht der sich bewerbenden Person, sondern i. d. R. darauf, ob diese sich im Vorfeld schon bewährt hatte und bekannt war. Gelegentlich werde die Ausschreibung entsprechend formuliert. Vorrangig wirkten sich also persönliche Beziehungen aus, die bei Männern jedoch besser zu funktionieren schienen als bei Frauen. Auch wenn die Frauenbeauftragte in einigen Fällen ihre Position nicht durchsetzen könne, so verhindere ihre Anwesenheit eine „versehentliche“ Nichtbeachtung von Frauen. In einigen Fällen waren die Interventionen der Frauenbeauftragten erfolgreich. Als vorteilhaft für Auswahlverfahren erweise sich grundsätzlich eine durch die Fachvertretenden vorgenommene Listung von potentiell Einzustellenden, unter denen sich mindestens eine Frau befinden müsse. Dann könne die Wahl der Kandidatin durch die Frauenbeauftragte unterstützt werden.

Die momentan relativ hohe Präsenz von Frauen auf den Nachwuchsstellen ist nach Ansicht der Frauenbeauftragten nicht auf die Besetzungsverfahren zurückzuführen, sondern auf die in den letzten Jahren gestiegene Bereitschaft von Frauen zu promovieren. Auch habe der gestiegene Stellenwert der Gleichstellungsarbeit zu einer gewachsenen Anerkennung der Leistung und der Potentiale von Frauen geführt. Da jedoch Frauen hauptsächlich befristete Stellen einnehmen und diese zur Zeit verringert werden, sei zu erwarten, dass der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal wieder sinke. Diese Tendenz habe sich in den vergangenen Jahren schon gezeigt.

Diskussionen über den Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen werden am Fachbereich nach Ansicht der dezentralen Frauenbeauftragten nur geführt, wenn sie sie einfordert. Dass die Gleichstellung der Geschlechter ein immer noch unbeliebtes Thema sei, zeige sich in manchen humoristisch gemeinten Bemerkungen, wie etwa, dass es ja ohnehin genug studierende Frauen gebe. Auch unter den Studentinnen sei das Interesse an der Gleichstellungspraxis gesunken.

Veränderungen der Vergabep Praxis mit dem Ziel einer verbesserten Geschlechterparität bei der Besetzung der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen werden von der befragten Erziehungswissenschaftlerin nicht als notwendig angesehen. Der Anteil promovierender Frauen sei zwar zu steigern, zu diesem Zwecke sollten Veränderungen jedoch an anderen Punkten ansetzen (s.u.). Den Bewerberinnen auf wissenschaftliche Mitarbeiterstellen bietet die Frauenbeauftragte ihre Beratung an, um sie ggf. mit hilfreichen Informationen zu unterstützen.

### **Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien**

Nach den Erfahrungen des der Promotionskommission angehörenden Professors haben Graduiertenförderungsstipendien im Vergleich zu den Nachwuchsstellen nur eine randständige Bedeutung. Am Fachbereich gebe es kein speziell für die Vorauswahl vorgesehenes Gremium, die Anträge werden direkt an die zuständige Instanz in der Zentralverwaltung der Universität weiter geleitet. Nach Einschätzung der Frauenbeauftragten sind die Stipendien am Fachbereich wenig bekannt und eine effizientere Informationspraxis würde vielleicht deren Nutzung erhöhen. Die Ursache für die geringe Berücksichtigung von Frauen könne aber auch, so ihre Vermutung, eine Folge der weniger gelungenen Selbstpräsentation von Frauen oder möglicherweise der jeweiligen Gutachten sein.

### **Unterstützungsstrukturen für Frauen auf dem Weg zur Promotion – Empfehlungen**

Zu den grundsätzlichen Voraussetzungen einer erfolgreichen Promotionsförderung zählen nach Ansicht der Befragten Finanzierungsmöglichkeiten. Diese seien unerlässlich, um ein Abwandern vieler Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftlern in den Schuldienst zu verhindern. Außerdem könne eine verbesserte Informationspraxis von Seiten der Lehrenden die Motivation von Frauen zu promovieren steigern. Schon während des Studiums sollten Studierende auf die Möglichkeit der Promotion hingewiesen und das Interesse insbesondere von Frauen an wissenschaftlichen Hilfs-

krafttätigkeiten geweckt werden, um sie so rechtzeitig in die wissenschaftliche Arbeit einzubinden. Auch böten sich zur Planung einer wissenschaftlichen Karriere spezielle Seminare an. Eine besonders gute Möglichkeit stellten Examenskolloquien dar, die den Austausch zwischen Absolvierenden und Promovierenden fördern.

Darüber hinaus gibt es nach Ansicht der Frauenbeauftragten einige Maßnahmen, um den Frauenanteil an den Promovierenden zu erhöhen. Zu denken sei hier an eine Formalisierung der Auswahl von Doktorandinnen und Doktoranden, die sich z. B. an der Abschlussnote orientiert. Diese Art der Formalisierung habe den Vorteil, dass der Prozess der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung als selbstverständlicher angesehen wird, die Schwelle für eine Entscheidung zur Promotion gesenkt wird und Zweifel über die eigenen Fähigkeiten eine geringere Rolle spielen.

Eine zweite Möglichkeit zur Erhöhung des Frauenanteils besteht nach Ansicht der Befragten in einer Verknüpfung der Mittelzuweisung an den Fachbereich mit dem Frauenanteil unter den Promotionen. Damit könne einer immer noch praktizierten Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt werden und auch die Chancen auf das Erreichen weiterer Karrierestufen erhöht werden.

Drittens bedarf nach Ansicht der Befragten auch die Betreuung der Promovierenden einer Formalisierung. So müsse z. B. sichergestellt werden, dass die Betreuungsperson das Thema eindeutig benennt und nicht nachträglich ausweitet. Eine Formalisierung würde die Zusammenarbeit von Betreuenden und Promovierenden erleichtern. Um die Betreuung zu intensivieren, sollten zusätzlich für die Promovierenden Kolloquien oder Graduiertenkollegs geschaffen werden. Sinnvoll wären weitere, durch den Fachbereich zu stellende Angebote, die die Promovierenden in der Aneignung wesentlicher Fähigkeiten unterstützen. Dazu gehören z. B. wissenschaftliche Arbeitstechniken, Strategien zum Überwinden von Schreibblockaden und zum Präsentieren von Arbeitsergebnissen.

Von Seiten des Landes Niedersachsen sei eine Erhöhung der Mittel erforderlich, um vermehrt Promotions- und Graduiertenkollegs fördern zu können und um Nachwuchsstellen zur Verfügung stellen zu können. Zudem sei es erforderlich, die Lehrenden immer wieder auf die Wichtigkeit der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hinzuweisen.

### **Zusammenfassende Einschätzung**

Im Fachbereich Erziehungswissenschaft der Universität E wird nach Einschätzung der Frauenbeauftragten der Wert einer Promotion hoch bemessen und

die Lehrenden werden von Seiten des Vorstandes angehalten, Promotionsvorhaben anzuregen und zu betreuen. Eine geschlechterparitätische Verteilung unter den Promovierenden gilt dabei jedoch nicht als leitendes Prinzip.

Die Förderung von Promotionen erfolgt durch wissenschaftliche Mitarbeiterstellen (FwN), durch Stipendien und durch wissenschaftliche Hilfskraftstellen. Letztere dienen schon während des Studiums als erster Ansporn für das Verfolgen einer wissenschaftlichen Karriere, werden aber eher von Männern als von Frauen genutzt. Die Entscheidung für den Weg der Promotion ist häufig Ergebnis der gezielten Ansprache von Absolventinnen und Absolventen durch die Hochschullehrenden.

Der Frauenanteil an den Promotionen ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Dies wird auch auf die Gleichstellungsarbeit im Fach zurückgeführt, die zu einer gewachsenen Anerkennung der Leistungen und Potentiale von Frauen geführt hat. Dennoch bleibt der Anteil von Frauen, die promovieren unter ihrem Anteil an den Absolvierendenzahlen. Dies ist – so die Vermutung der Frauenbeauftragten – auf die geringe Anzahl von Frauen unter den Lehrenden sowie auf den Umstand zurückzuführen, dass an der Universität Frauen immer noch weniger zugetraut wird als Männern. Beide Faktoren erschweren eine positive Identifikation mit der wissenschaftlichen Karriere in der Erziehungswissenschaft sowie auch eine selbstbewusste Präsentation der eigenen Fähigkeiten.

Zur Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen und damit langfristig auch am Lehrpersonal schlägt die Frauenbeauftragte unterschiedliche Maßnahmen vor. Neben einer an den Frauenanteil an den Promovierenden geknüpften Mittelvergabe gehören dazu eine ausführliche Informationspraxis über die Perspektiven der wissenschaftlichen Karriere schon während des Studiums sowie die Formalisierung der Gewinnung von Promovierenden (z. B. nach der Abschlussnote). Die Befragte schlägt eine Formalisierung der Betreuungssituation sowie die Einrichtung weiterer Kolloquien zur Ermöglichung eines regen fachlichen Austausches unter den Promovierenden vor. Das Land Niedersachsen ist ihrer Ansicht nach gefragt, diese Maßnahmen finanziell zu ermöglichen.

Am hier beschriebenen Fachbereich fällt positiv auf, dass der Promotionsförderung von Seiten des Dekanats ein hoher Stellenwert beigemessen wird, und dass das von der Universität vertretene Leitprinzip des Gender Mainstreaming bekannt ist. Dies führt jedoch zu keinem grundsätzlichen Einvernehmen über die Nachwuchsförderung von Frauen in der Erziehungswissenschaft. Die Motivierung von Absolventinnen und Absolventen zur Promotion erfolgt immer noch auf der Ebene der Wahrnehmung individueller Eignung durch Hochschullehrerinnen und -lehrer und beruht damit vor-

rangig auf persönlichen Beziehungen. Das hat zur Folge, dass Männer häufiger in den Blick von Förderungsperspektiven geraten als Frauen.

### **4.2.3 Soziologie an der Universität F**

#### **Situation im Fach**

Auskunft über die Zusammenhänge von Promotionsförderung und Geschlecht in der Soziologie an der Universität F gaben uns die Institutsfrauenbeauftragte (zugleich Lehrende) und eine Studentin der Soziologie in ihrer Funktion als dezentrale Frauenbeauftragte. Nach Einschätzung der befragten Expertinnen liegen zentrale Ursachen für den niedrigen Frauenanteil unter den Promotionen an einer wenig promotionsfördernden Fachkultur, den unzureichenden finanziellen Fördermöglichkeiten und der auch daraus resultierenden geringen Attraktivität einer wissenschaftlichen Qualifizierung nach dem Studienabschluss.

#### **Wege zur Promotion**

Die Entscheidung für oder gegen eine Promotion wird nach Auskunft der Expertinnen von zahlreichen Faktoren geleitet. So bietet der außeruniversitäre Arbeitsmarkt insbesondere für Absolventinnen und Absolventen des Diplomstudiengangs Sozialwissenschaften weitaus bessere Berufsaussichten außerhalb des Wissenschaftsbereichs als über den Weg der Promotion innerhalb des Wissenschaftssystems. In der Konsequenz zeigt sich, dass die deutliche Mehrzahl der Studierenden lediglich einen Diplomabschluss in den Sozialwissenschaften anstrebt.

Zudem ist eine häufig lange Promotionsdauer nach Einschätzung der Institutsfrauenbeauftragten eine Ursache für die allgemein geringe Promotionsquote im Fach und Anlass dafür, dass sich viele Frauen gegen eine Promotion entscheiden.

Nach Ansicht der Expertinnen werden Absolventinnen und Absolventen im Fach generell kaum gezielt zu einer Promotion motiviert. Lehrende reagieren i. d. R. erst auf die Anfrage von Absolventinnen und Absolventen nach Promotionsmöglichkeiten. Neben fehlenden Arbeitszusammenhängen herrscht zudem keine „ansprechende Atmosphäre“ um zu promovieren. Aus diesen Gründen wurden die Möglichkeiten der Promotionsförderung in der Soziologie von den Befragten als wenig attraktiv eingeschätzt. Promovierende

arbeiteten vielfach sehr vereinzelt und seien darüber hinaus darauf angewiesen, diese Qualifikationsphase selbst zu finanzieren.

Die dezentrale Frauenbeauftragte bezeichnet die Einstellung der Lehrenden zur Frauenförderung und ihre bewusste Entscheidung für die Promotionsbetreuung von Frauen als zentral für die Motivierung und Unterstützung von Absolventinnen auf dem Weg in die Promotion. Die Wirkungsmächtigkeit des ‚old boys network‘ führe jedoch dazu, dass zumindest unbewusst vorwiegend wissenschaftliche Karrieren von Männern gefördert würden. Als weitere mögliche Ursache für den Rückgang des Frauenanteils an den Promotionen wird das Klima in der Institution Universität genannt, in der Frauen sich in Lehrveranstaltungen und Prüfungen z. T. nicht wertgeschätzt fühlen und so Abstand von einer möglichen wissenschaftlichen Weiterqualifikation nehmen.

Die Tatsache, dass keine Professur mit einer Frau besetzt ist sowie die generelle Unterrepräsentanz von Frauen im Lehrkörper könne den Studentinnen und Absolventinnen signalisieren, dass ihre Promotion nicht gewünscht ist bzw. die wissenschaftliche Karriere von Frauen sehr schwierig sein kann.

### **Integration in den wissenschaftlichen Alltag während der Promotion**

Die Integration in den wissenschaftlichen Alltag, die zugleich Raum für die Dissertation bietet, ist nach Ansicht der Expertinnen entscheidend für einen erfolgreichen Promotionsverlauf. BAT IIa Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (FwN) werden daher von den Befragten als beste Form der Promotionsförderung in der Soziologie eingestuft. Möglichkeiten zur finanziellen Förderung und der strukturellen Anbindung von Promovierenden durch wissenschaftliche Mitarbeiterstellen bestehen allerdings nach Auskunft unserer Interviewpartnerinnen kaum.

In der ortsansässigen, universitätsexternen Forschungseinrichtung, die personell getragen wird durch die Professoren der Soziologie, erfolge die Integration des (potentiellen) wissenschaftlichen Nachwuchses dagegen bereits durch die Beschäftigung als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft. Durch Drittmittel geförderte Promotionen in Forschungsprojekten werden jedoch als problematisch eingeschätzt, da den Promovierenden während der Projektphase kaum Zeit für die Arbeit an ihrer Dissertation bleibe. Das Risiko, nach Projektabschluss zu alt für ein Stipendium zu sein, mit dem sie ihre Promotion abschließen könnten, sei dabei groß.

Innerhalb des Faches wurde im Rahmen der Entwicklung eines Promotionsstudiengangs diskutiert, die Promotionsbetreuung zu intensivieren und durch

zeitliche Vereinbarungen zu strukturieren. Dieses würde sich nach Ansicht der Institutsfrauenbeauftragten auf beide Geschlechter positiv auswirken, da sich nicht nur die Promotionszeit verkürze, sondern sich die Doktorandinnen und Doktoranden auch weniger verunsichert und besser betreut fühlten. Diese Überlegungen wurden jedoch aufgrund der unterschiedlichen Bedürfnisse der diesbezüglich befragten Promovierenden bisher nicht weitergeführt.

### **Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen**

Die Institutsfrauenbeauftragte hebt hervor, dass Geschlechterparität, nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Abwesenheit von Frauen im professoralen Lehrkörper, zunehmend ein wichtiges Kriterium bei der Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen wird. Mit dem Inkrafttreten des „Plans zur Gleichstellung der Geschlechter“ wurden die Schritte des Besetzungsverfahrens festgelegt; dies habe maßgeblich zu mehr Transparenz geführt. So entscheide nicht mehr ein Professor allein, sondern ein Vorstand aus drei bis vier Professoren nach der Vorauswahl und den Vorstellungsgesprächen über die Besetzung einer BAT IIa Stelle. Die Institutsfrauenbeauftragte betont, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen vor Einführung des Gleichstellungsplans ohne Ausschreibung fast nur mit Männern besetzt wurden. Die Entwicklung der letzten Jahre zeige, dass zunehmend mehr Frauen als Männer auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen bzw. der einen BAT IIa Stelle beschäftigt sind. Auseinandersetzungen, bei denen das Geschlecht eine Rolle spielt, beginnen nach Aussage der Interviewpartnerinnen erst ab der nächst höheren Ebene der Stellenhierarchie.

### **Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien**

Im Laufe des Vergabeverfahrens wird nach der Vorauswahl in der Institutsvorstandssitzung in einem Fakultätsausschuss eine Reihung der einzelnen Anträge vorgenommen, wobei Exposés mit geringer Qualität abgelehnt werden. Diese Reihung wird an die zentrale, über die Vergabe entscheidende Graduiertenförderungskommission weitergeleitet. In der Auswahlkommission gibt es nach Aussagen beider Expertinnen keine Auseinandersetzungen über die geschlechtsspezifische Verteilung, da Geschlechterparität bei der Stipendienvergabe mit den Zielen der Fakultät übereinstimme, d. h. im Plan zur Gleichstellung der gesamten Fakultät beinhaltet sei.

Nach Aussage der Expertinnen werde die Möglichkeit der Promotionsförderung durch die Stipendien der Landesgraduiertenförderung in der Fakultät

nicht immer vollständig ausgeschöpft. Eine Ursache liege darin, dass Stipendienanträge nach der Vorauswahl im darauffolgenden Verfahrensschritt auf Fakultätsebene häufig aufgrund qualitativer Mängel abgelehnt werden. Durch eine stärkere Transparenz der Bewerbungsanforderungen seitens der Universität und der Promotionsbetreuenden sei dies deutlich zu verbessern.

Beide Expertinnen bewerten die Stipendien der Landesgraduiertenförderung als nicht zu empfehlende Promotionsförderung. Ein abnehmendes Interesse der Doktorandinnen und Doktoranden an dieser Förderung sei festzustellen. Als Gründe dafür werden insbesondere der als viel zu gering bezeichnete Förderbetrag, die fehlende soziale Absicherung während und auch nach Ende des Stipendiums sowie die fehlende Einbindung in die universitären Strukturen genannt. Aufgrund der geringen Zahl der vergebenen Stipendien wird die Bedeutung der Landesgraduiertenförderung von der Institutsfrauenbeauftragten als gering eingestuft. Angesichts der fehlenden Alternativen schätzt die dezentrale Frauenbeauftragte die niedersächsischen Graduiertenförderungsstipendien jedoch dennoch als derzeit bedeutsamste Fördermöglichkeit ein.

### **Unterstützungsstrukturen für Frauen auf dem Weg zur Promotion – Empfehlungen**

Bezogen auf die Graduiertenförderungsstipendien wird eine verstärkte Bekanntgabe der Ausschreibung für notwendig gehalten, zudem seien präzisere Informationen über die Anforderungen an ein Exposé erforderlich, um die Qualität der Anträge und damit die Bewilligungschancen zu erhöhen. Die Institutsfrauenbeauftragte kritisiert die geringe Zahl der vorhandenen wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen und formuliert einen erheblich größeren Bedarf für die Promotionsförderung im Fach. Allerdings sei die Möglichkeit, die Stellenanzahl tatsächlich zu erhöhen, aufgrund der geringen finanziellen Mittel und der geringen Chance auf Drittmittelinwerbung gering.

Neben BAT IIa Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird die Bedeutung von Graduiertenkollegs zur Verbesserung der allgemeinen Promotionsförderbedingungen im Fach und insbesondere der Förderung promovierender Frauen hervorgehoben, da in diesen Kontexten die universitäre Einbindung gewährleistet sei. Die Einrichtung von Doktorandenseminaren unter der Leitung eines oder mehrerer Dozenten könnte den Promovierenden zur Diskussion und Bearbeitung theoretischer und methodischer Themen dienen. Diese Arbeitskontexte könnten zugleich als Möglichkeit interdisziplinärer Zusammenarbeit und zur Festlegung einheitlicher Promotionsanforderungen genutzt werden. Auf institutioneller Ebene sollten bereits

zum Ende des Studiums Beratungsmöglichkeiten, obligatorische Informationsveranstaltungen und Workshops zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation angeboten werden. So könnte z. B. eine Beratungsstelle für Promovierende, u. a. zur Besprechung von Stipendienanträgen, eingerichtet werden. Die Verantwortlichkeit der Lehrenden liege besonders in einer kontinuierlichen Promotionsbetreuung. Diese sei wichtig für eine erfolgreiche Promotion, die aufgrund der Altersbegrenzung innerhalb der wissenschaftlichen wie außeruniversitären Karrieren in einer relativ kurzen Zeit fertig gestellt werden sollte.

Um den Frauenanteil unter den Promotionen zu erhöhen bzw. die Differenz zwischen dem Frauenanteil an den Studienabschlüssen und an den Promotionen zu verringern, sollte nach Ansicht der Befragten nicht nur die verstärkte Förderung von Graduiertenkollegs vorangetrieben werden, sondern die konsequente (Geschlechter-) Quotierung sämtlicher Fördermittel inklusive der Landesgraduiertenförderung umgesetzt werden. Mittel für Graduiertenkollegs bzw. deren Verlängerung sollten dabei nur bewilligt werden, wenn die Umsetzung der Geschlechterparität bei der Nachwuchsförderung gewährleistet ist. Die Bereitstellung sogenannter Vorstipendien bspw. durch das Frauenbüro könne zur zeitlichen Überbrückung zwischen Antragstellung und potentieller Bewilligung von Stipendien dienen. Die Institutsfrauenbeauftragte befürwortet zudem die Einrichtung eines Frauengraduiertenkollegs, bei dem Frauen- und Geschlechterforschung einen Themenbereich darstellt, sowie frauenfördernde Maßnahmen ähnlich den Wiedereinstiegsstipendien des Hochschulsonderprogramms II (HSP II), die an der Universität F sehr erfolgreich gewesen seien.<sup>9</sup>

Eine Expertin betont, dass sich die geschlechtsspezifische Stellenverteilung zu Ungunsten von Frauen nur verändern werde, wenn sich zahlreiche Frauen nach dem Examen für eine Promotion entschieden. Durch eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils im Lehrkörper und einer entsprechenden Vorbildfunktion weiblicher Lehrender könne die Distanz von Frauen gegenüber einer wissenschaftlichen Qualifizierung verringert werden. Die Entscheidung für eine Promotion sollte gerade für Frauen, deren wissenschaftliche Weiterqualifikation mit einer Familienphase zusammenfällt, erleichtert werden. Gleichwohl müsse die Bereitschaft der Lehrenden zunehmen, Frauen ebenso wie Männer schon während des Studiums auf die Möglichkeit der Promotion hinzuweisen und entsprechend zu fördern.

---

9 Vgl. Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 2000

## **Zusammenfassende Einschätzung**

Nach Einschätzung der Befragten besteht keine Förderkultur für Promovierende in der Soziologie, insbesondere nicht für Frauen. Die Interviewpartnerinnen formulieren einen deutlichen Verbesserungsbedarf der Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten für Promovierende zur Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen in der Soziologie.

Für zentral gehalten werden die institutionelle Einrichtung von Graduiertenkollegs, auch mit dem thematischen Fokus auf Frauen- und Geschlechterforschung, die Quotierung aller finanzieller Fördermöglichkeiten und die besondere Verantwortlichkeit aller Promotionsbetreuenden. Ein gleichstellungspolitischer Erfolg zeigt sich in der geschlechterparitätischen Besetzung der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen. Die geringe Stellenkapazität zur Finanzierung von Promotionen, die Unterrepräsentanz von Frauen im Lehrkörper und die fehlende Betreuungskultur für Promovierende führen nach Einschätzung der Expertinnen dazu, dass Absolventinnen ihre berufliche Perspektive nicht in einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung im Fach sehen.

Die Einschätzung der Bedeutung der Graduiertenförderungsstipendien bei der Promotionsförderung von Frauen ist widersprüchlich. Zur Förderung von Promotionen werden die Stipendien nicht empfohlen. Zwar wird die geringe Anzahl der zur Verfügung stehenden Stipendien in der Fakultät nicht vollständig ausgeschöpft, sie bieten nach Einschätzung der Expertinnen jedoch auch keinen Ansatz für sinnvolle Veränderungen der Promotionsförderung. Als optimale Fördermöglichkeit werden dagegen die wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bewertet. Da diese jedoch in nur geringem Maße zur Verfügung stehen, bleiben Graduiertenförderungsstipendien trotz ihrer Nachteile eine wichtige Fördermöglichkeit.

### **4.3 Resümee – Promotionsförderung und Geschlecht in der Erziehungswissenschaft bzw. Soziologie**

Die Soziologie bzw. Erziehungswissenschaft ist an den betrachteten Hochschulen durch einen hohen Frauenanteil an den Studienabschlüssen (ca. 63 % - 80 %) und einen deutlich geringeren Frauenanteil an den Promotionen (ca. 30 % - 50 %) gekennzeichnet. In den zurück liegenden Jahren wurden mehr Promovendinnen als Promovenden durch Graduiertenförderungsstipendien und FwN-Stellen gefördert. Zu vermuten ist, dass die Promovenden auf andere Förderformen wie etwa durch Drittmittel geförderte Stipendien oder Stellen zurückgriffen.

Voraussetzung für eine Promotion in der Erziehungswissenschaft sind ein Diplom- oder Magisterabschluss; Absolventinnen und Absolventen eines Lehramtstudienganges müssen i. d. R. ein Zusatzstudium absolvieren und erlangen darüber die Zulassung zur Promotion. Sowohl in der Erziehungswissenschaft als auch in der Soziologie wird die Bedeutung einer Promotion als berufliche Qualifikation vom überwiegenden Teil der Befragten als gering eingestuft. Bedingt durch die lange Promotionsdauer in diesen Fächern und durch die besseren Berufsaussichten auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt entschieden sich die meisten Absolventen und vor allem Absolventinnen gegen eine Promotion. Nur von einer befragten Erziehungswissenschaftlerin wurde der hohe Stellenwert einer Promotion an ihrem Fachbereich betont, dort werde die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als wichtig angesehen.

Die Tatsache, dass Frauen, gemessen an ihrem hohen Anteil an den Studienabschlüssen in allen drei untersuchten Fächern bzw. Fachbereichen deutlich seltener als Männer promovierten, kann u. a. darin begründet liegen, dass die Promotion in diesen Fächern keine für berufliche Laufbahnen notwendige Qualifikation darstellt, sondern eine zusätzliche Qualifikation ist, die den Zugang zu statushöheren und prestigeträchtigeren beruflichen Positionen eröffnet. Die Expertinnen und Experten zweier Fachbereiche sehen die Ursache für den geringen Frauenanteil an den Promotionen ferner in einer grundsätzlich fehlenden Betreuungskultur, die Frauen eher als Männer dazu veranlasse, sich von der wissenschaftlichen Karriere abzuwenden. Hinzu kommt – so die Einschätzung aller Befragten – die geringe Anzahl von Frauen unter den Lehrenden. Dies erschwere eine positive Identifikation mit der wissenschaftlichen Karriere. An zwei der untersuchten Fachbereiche wurde zudem eine nur begrenzte Offenheit der männlichen Kollegen gegenüber den Potentialen von Absolventinnen beobachtet.

Bei der Förderung von Promotionen durch Graduiertenförderungsstipendien stellen die Befragten eine für Frauen positive Entwicklung fest. In den Sozial- und Erziehungswissenschaften fällt die seit Mitte der 90er Jahre vermehrte Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien auf. In der Soziologie wurden Graduiertenförderungsstipendien – sowohl von Frauen als auch von Männern – weit weniger in Anspruch genommen, als es aufgrund der geringen Bandbreite finanzieller Fördermöglichkeiten entsprechend zu erwarten gewesen wäre.

Nach Einschätzung der befragten Expertinnen und Experten an den drei Hochschulen ist die hohe Zahl von Frauen auf den FwN-Stellen als erfreulich zu bewerten. Auch wenn diese Stellen mit einer relativ geringen Entlohnung bei gleichzeitig hohem Arbeitsaufkommen verbunden sind, bieten sie grundsätzlich die Möglichkeit zur Promotion. Drei Faktoren spielen für den hohen Frauenanteil – so die Befragten – eine Rolle. Erstens sei die Bereitschaft von Frauen zu promovieren und sich dafür auf wissenschaftliche Mitarbeiterstellen zu bewerben, gestiegen. Zweitens mache sich die zunehmende Wirksamkeit der Gleichstellungsarbeit und Aufgeschlossenheit für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bemerkbar. Drittens wurde jedoch eingeräumt, dass der mit FwN-Stellen verbundene hohe Arbeitsaufwand diese Stellen für Männer wenig attraktiv erscheinen lasse. Zudem äußerten einige der Befragten Bedenken darüber, dass sich die steigende Präsenz von Frauen auf FwN-Stellen nicht in die höheren Qualifikationsstufen fortsetzt, und sich für Frauen damit kaum Perspektiven auf sozial besser abgesicherte Stellen ergeben. Angesichts des relativ hohen Frauenanteils an den FwN-Stellen (und Graduiertenförderungsstipendien) bleibt die Frage offen, mithilfe welcher Finanzierung Männer gefördert werden. Denn bei den beiden untersuchten Formen der Promotionsförderung sind Männer als Geförderte kaum vertreten, obwohl sie ca. die Hälfte der Promovierenden im Fach stellen.

Zur Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen schlagen die Befragten eine Reihe von Maßnahmen vor. Neben einer an den Frauenanteil an den Promotionen geknüpften Mittelvergabe gehören dazu eine ausführliche Informationspraxis über die Perspektiven der wissenschaftlichen Karriere bereits während des Studiums, die Formalisierung der Betreuungssituation (etwa durch die Schaffung von Verbindlichkeiten sowohl für Betreuende als auch für Promovierende) sowie ggf. die Formalisierung der Auswahl von Promovierenden anhand festgelegter Kriterien (z. B. nach der Abschlussnote). Besonders die befragten Erziehungswissenschaftlerinnen weisen mit Nachdruck auf die Notwendigkeit der gezielten professionellen Betreuung hin. Von den Befragten beider Fächer wird die Einrichtung gut strukturierter

Kolloquien, im besten Fall Graduiertenkollegs, zur Ermöglichung eines intensiven fachlichen Austausches unter den Promovierenden empfohlen. Dabei seien Themen aus der Frauen- und Geschlechterforschung vermehrt anzuregen. Unterstrichen wurde, dass im Fach ein Einvernehmen über die Bedeutung der Nachwuchsförderung herbeigeführt werden müsse. Zudem bestehe weiterhin die Notwendigkeit, finanzielle Ressourcen zur Förderung von Frauen auf dem Weg zur Promotion bereitzustellen.

**IV**

**Ergebnisse und Perspektiven –  
abschließende Bemerkungen**



Treten bei der Förderung von Promotionen durch Stipendien der Landesgraduiertenförderung sowie durch befristete wissenschaftliche Mitarbeiterstellen geschlechtsspezifische Unterschiede auf? Tragen diese zu einem Frauenanteil an den Promotionen bei, der deutlich unter dem Frauenanteil an den Studienabschlüssen liegt? Und schließlich, welche Veränderungsperspektiven für eine geschlechtergerechte Förderung von Promovierenden sind sinnvoll? Dies waren die leitenden Fragen der Untersuchung von Unterstützungsstrukturen bei der Förderung von Promotionen an niedersächsischen Hochschulen.<sup>1</sup> Die Studie umfasst eine Analyse der ausgewählten Förderformen Graduiertenförderungsstipendien des Landes Niedersachsen und wissenschaftliche Mitarbeiterstellen an allen dreizehn Hochschulen sowie eine vertiefende Analyse in den Fächern Mathematik, Biologie und Erziehungswissenschaft bzw. Soziologie. Die Ergebnisse der Studie basieren auf Datenanalysen und Materialauswertungen sowie auf den Einschätzungen von befragten Expertinnen und Experten.

Insgesamt zeigt sich an den niedersächsischen Hochschulen ein Frauenanteil an den Promotionen, der deutlich unter dem Frauenanteil an den Studienabschlüssen liegt. Die allgemein begrenzten Karrierechancen im Wissenschaftssystem und die Unsicherheiten eines grundsätzlich langen Qualifikationsweges führen nach Einschätzung der Befragten in fast allen Fächern dazu, dass Frauen sich öfter als Männer gegen eine Promotion entscheiden. Neben einer möglicherweise distanzierten Einstellung von Frauen zur Promotion werden jedoch auch wenig Frauen fördernde Fachkulturen für den relativ geringen Frauenanteil an den Promotionen verantwortlich gemacht.

Die Ergebnisse der ersten Untersuchungsphase zeigen, dass die Frauenanteile an den Promotionen an den niedersächsischen Hochschulen besonders niedrig sind in den Fächern mit einem deutlich hohen Frauenanteil an den Studienabschlüssen (Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften). In diesen Fächern ist der Einstieg in den Beruf auch ohne Promotion möglich; eine Promotion eröffnet jedoch den Zugang zu statushöheren und prestigeträchtigeren Positionen. Da i. d. R. gerade in diesen Fächern im Vergleich zu den natur- und technikwissenschaftlichen Fächern deutlich weniger finanzielle Fördermöglichkeiten für Promovierende (Drittmittel) zur Verfügung stehen, kann eine Konkurrenzsituation entstehen, die sich zu Ungunsten potentieller Nachwuchswissenschaftlerinnen auswirkt. Zudem könnte eine relative Offenheit bei der Definition von Leistungskriterien in diesen Fächern dazu beitragen, dass traditionelle geschlechtsspezifische Zuschreibungen wirksam

---

1 Einbezogen waren alle niedersächsischen Universitäten einschließlich der künstlerischen und medizinischen Hochschulen. Fachhochschulen waren nicht Teil der Untersuchung.

werden, durch die Frauen in geringerem Maße zur Promotion ermutigt bzw. auf dem Weg zur Promotion gefördert werden als Männer.

Die Mathematik wird dagegen als Fach mit klaren Leistungskriterien und eindeutig feststellbaren Qualifikationen beschrieben. In diesem Fach gilt die Promotion ebenfalls als Zusatzqualifikation und nicht als notwendiger Bestandteil der beruflichen Ausbildung, und es stehen nur relativ wenige Drittmittelstellen für Promovierende bereit. Auch hier ist eine starke Konkurrenz zwischen Absolventinnen und Absolventen um solche Stellen zu vermuten. Hinzu kommt – so die Expertinnen und Experten – dass es kaum weibliche Vorbilder unter den Hochschullehrenden gibt und das Bewusstsein der Hochschullehrenden für die Qualifikationspotentiale von Frauen nicht sehr stark ausgeprägt ist. Dies zusammen genommen führt zu einem Frauenanteil an den Promotionen, der ebenfalls deutlich unter dem Frauenanteil an den Studienabschlüssen liegt.

In der Biologie promovieren vergleichsweise viele Frauen, dennoch liegt ihr Anteil an den Promotionen unter ihrem Anteil an den Studienabschlüssen. Ausschlaggebend für die verhältnismäßig hohe Anzahl von Promovendinnen sind nach Einschätzung der Befragten die hohe Bedeutung der Drittmittelforschung und die damit einher gehenden ausreichenden Finanzierungsmöglichkeiten für Promovierende in diesem Fach. Dennoch wurde auch in den untersuchten biologischen Fachbereichen das Fehlen weiblicher Vorbilder unter den Hochschullehrenden und eine geringere Motivierung und Förderung von Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Peers konstatiert.

Bei den Graduiertenförderungsstipendien des Landes Niedersachsen zeigte sich in den zurückliegenden Jahren eine fächerübergreifend zunehmend geschlechtergerechte Verteilung. Der Frauenanteil an den vergebenen Stipendien lag zu Beginn der 90er Jahre noch deutlich unter der Hälfte (38,8 %), ist aber auf bis zu 58,5 % im Jahr 2001 gestiegen. In dieser Entwicklung zeigt sich die erfolgreiche Verankerung eines Erlasses des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur zur geschlechterparitätischen Vergabe der Stipendien aus dem Jahr 1996<sup>2</sup> und der gleichstellungspolitischen Bemühungen an den Hochschulen. Der Prozess der Stipendienvergabe wurde von den befragten Expertinnen und Experten überwiegend als transparent und sinnvoll formalisiert bewertet. Als Instrument der Promotionsförderung wird den Stipendien der Landesgraduiertenförderung – abhängig von alternativen und attraktiveren Fördermöglichkeiten in den jeweiligen Hochschulen bzw. Fakultäten – eine unterschiedliche Bedeutung zu-

---

2 Erlass des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur vom 04.04.1996: „Die Stipendien sollten zu gleichen Teilen an Frauen und Männer vergeben werden.“

gewiesen. So hat die Graduiertenförderung nach Einschätzung der befragten Expertinnen und Experten die größte Bedeutung in den Fächern, denen nur wenig wissenschaftliche Mitarbeiterstellen und Drittmittel zur Verfügung stehen. Dies betrifft vor allem die Erziehungs-, Geistes- und Sozialwissenschaften.

Die durchschnittliche Abschlussquote der durch Graduiertenförderungsstipendien Geförderten liegt mit 58,6 % unter den Quoten der durch Stiftungsstipendien abgeschlossenen Promotionen (Villigst 90 %, Heinrich Böll 80 %, Friedrich Ebert 75 % und Hans Böckler 65 %)³. In Anbetracht der besonderen Förderbedingungen (z. B. der geringen Fördersumme, der häufig fehlenden institutionellen Einbindung etc.) ist dieses Ergebnis jedoch als positiv zu bewerten. Auffällig ist die größtenteils geringere Abschlussquote der durch niedersächsische Graduiertenförderungsstipendien geförderten Frauen. An fast allen Hochschulen schließen weniger Frauen als Männer ihre Dissertation mithilfe von Graduiertenförderungsstipendien ab. Die Gründe dafür mögen in komplexeren Lebensentwürfen bzw. Zuständigkeiten von Frauen liegen, z. B. in der Anforderung, Familienarbeit und wissenschaftliche Tätigkeit miteinander zu vereinbaren, aber auch in einer geringeren Einbindung in universitäre Unterstützungsstrukturen. Zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der Graduiertenförderungsstipendien wurden von den Befragten eine bessere finanzielle Ausstattung und soziale Absicherung sowie eine intensive Betreuung und der Einbezug der Geförderten in den Hochschulalltag empfohlen.

Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen werden im Vergleich zu den Stipendien der Landesgraduiertenförderung als bessere Förderungsmöglichkeit und optimale Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere von Frauen eingeschätzt – wenn die institutionelle Einbindung nicht mit einer Überlastung durch qualifikationsfremde Aufgaben verbunden ist. Die geschlechtsspezifische Verteilung der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zeigt einen mehrheitlich doppelt bis dreimal so hohen Männer- wie Frauenanteil. An Hochschulen mit einer geschlechterparitätischen Besetzung werden die Verankerung gleichstellungspolitischer Regelungen und deren positiven Effekte als wichtige ausschlaggebende Faktoren genannt. Um eine geschlechtergerechte Verteilung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zu bewirken, werden von den befragten Expertinnen und Experten transparentere Verfahren und eine geschlechtsspezifische Dokumentation der Stellenvergabe sowie Anreiz- und Bonussysteme und deren Evaluation unter Gleichstellungsaspekten empfohlen. Kritisiert werden dagegen die aktuellen Mittel-

---

3 Quelle: <http://www.boeckler.de/studienfoerderung/stips/promo/lk/auswahl-stiftung.htm>

kürzungen und der Abbau von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen für die Nachwuchsförderung (insbesondere solche aus Haushaltsmitteln).

Die von den interviewten Expertinnen und Experten genannten Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Förderpraxis von Promotionen wurden durch Beiträge der am Abschlussworkshop des Projekts Teilnehmenden ergänzt.<sup>4</sup> Im Rahmen eines Round-Table-Gesprächs zu diesem Thema wurde die institutionelle Verantwortung der Hochschulen und ihrer Fachbereiche für eine geschlechtergerechte Förderung von Promovierenden besonders hervorgehoben. Für die Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen – besonders in den erziehungs-, geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern – wurden ausreichende Möglichkeiten zur finanziellen Promotionsförderung, insbesondere durch wissenschaftliche Mitarbeiterstellen, und auch eine Höherdotierung der Graduiertenförderungstipendien gefordert. Als sinnvoll wurde es auch angesehen, Studierende frühzeitig als Hilfskräfte in unterstützende Aufgaben im Rahmen von Forschungsprojekten einzubeziehen, nicht zuletzt um die Integration in den Forschungsprozess und das Erlernen von Forschung zu fördern. Von großer Bedeutung sei die vermehrte Einrichtung verlässlicher Betreuungszusammenhänge möglichst in Form von Promotionsstudiengängen und -kollegs. Handlungsbedarf bestehe zudem im Ausbau der Drittmittelforschung und in der Einrichtung von Graduiertenkollegs. Promotionsstudiengänge und Graduiertenkollegs sollten auch Themen der Frauen- und Geschlechterforschung aufnehmen.

Neben der Bereitstellung finanzieller Fördermöglichkeiten und fachlicher Unterstützungszusammenhänge für die Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen befürworteten die Expertinnen und Experten eine gezielte, frühzeitige Motivierung und Förderung von interessierten und geeigneten Studentinnen zur Promotion. Graduiertentage für den wissenschaftlichen Austausch zwischen Studierenden und Promovierenden sowie Informationsveranstaltungen über die Fördermöglichkeiten und Rahmenbedingungen auf dem Weg zur Promotion könnten dazu beitragen. Fördernetzwerke für promovierende Frauen unterstützten zudem maßgeblich einen erfolgreichen Promotionsabschluss. Daher wurden die Weiterführung und der Ausbau der an niedersächsischen Hochschulen bestehenden Mentoring-Programme für Frauen sowie institutionelle Angebote zur Karriereplanung und zum Erwerb überfachlicher Qualifikationen befürwortet. Als deutlich verbesserungswürdig wurden die gegenwärtig vorhandenen Unterstützungsstrukturen zur Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft seitens der Hochschulen bewertet. Zur Optimierung dieser Strukturen sollten insbesondere die hinreichende

---

4 Vgl. Noeres/Kirschbaum 2004 und <http://www.uni-oldenburg.de/zfg/publikationen.htm>.

Einrichtung von Kinderbetreuungsangeboten für Studierende und für das promovierende wissenschaftliche Personal an den Hochschulen beitragen.

Im Zusammenspiel von Universitätsleitungen und Fakultäten könnten gezielte Qualitätssicherungs- und Steuerungsmaßnahmen die Promotionsförderung allgemein und auch den Frauenanteil an den Promovierenden positiv beeinflussen. Zu diesem Zweck wurde die geschlechtsspezifische statistische Datenerfassung von Promotionsverläufen bzw. das Monitoring abgeschlossener und nicht abgeschlossener Promotionen durch eine zentrale Hochschuleinrichtung vorgeschlagen. Eine solche Einrichtung sollte auch Nachwuchsförderpools zur Anschubfinanzierung von Promotionsprojekten (etwa für die Erstellung eines Forschungsexposés) bereitstellen. In diesem Zusammenhang wurden auch Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitungen und Fachbereichen zur gezielten Nachwuchsförderung von Frauen empfohlen. Sinnvoll seien finanzielle Anreize für solche Fachbereiche, die Abschlussförderungen für Promotionen bereitstellen, die aus familiären Gründen unterbrochen wurden. Dies könne verbunden werden mit einer Berichtspflicht und Rückerstattungspflicht der Fachbereiche, falls die betreffende Promotion im Rahmen der gezahlten Abschlussförderung nicht beendet wurde.

Die Expertinnen und Experten betonten die zentrale Verantwortung der Hochschulen bzw. der Hochschullehrenden für die Förderung und Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Empfohlen wurden Weiterbildung und Schulung im Bereich der Hochschuldidaktik, Organisations- und Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit bei der Nachwuchsförderung und Personalauswahl. Berichtet wurde in diesem Kontext von einem entsprechenden Training für neu eingestellte Professorinnen und Professoren an der an Rijksuniversiteit Groningen. Zusammenfassend sei betont: Systematische Promotionsförderung von Frauen ist an den Fakultäten als Gesamtkonzept zu entwickeln und darf sich nicht in Einzelmaßnahmen verlieren.

In der vorliegenden Studie wurde die Sicht der Institution Hochschule – vertreten durch Frauenbeauftragte, Mitarbeiterinnen in den Frauenbüros, Angestellte der Hochschulverwaltungen und Hochschullehrende – auf die geschlechtsspezifische Förderpraxis von Promotionen an niedersächsischen Hochschulen nachgezeichnet. Der erfolgreiche Einfluss gleichstellungspolitischer Bemühungen auf die Förderung von promovierenden Frauen konnte anhand von Beispielen dargelegt werden. Es wurde jedoch auch herausgestellt, dass wenig Frauen fördernde Fachkulturen in einzelnen Fächergruppen weiterhin zur Unterrepräsentanz von Promovendinnen beitragen. Es wäre sinnvoll, diese Einschätzungen durch eine Befragung von Promovierenden im

Rahmen einer weiteren geschlechtsspezifischen Untersuchung zur Promotionsförderung an niedersächsischen Hochschulen zu ergänzen.

Eine Promotion wird in Deutschland auch in Zukunft zentrale Einstiegsvoraussetzung für dauerhafte Tätigkeiten in universitärer Lehre und Forschung sowie in außeruniversitären wissenschaftsbasierten und wissenschaftsgenerierenden Institutionen sein. Zusätzliches Gewicht erhält sie durch die Einführung der Juniorprofessur und den Bedeutungsverlust der Habilitation als Regelvoraussetzung für die Berufung auf eine Professur. Die empirischen Ergebnisse der vorliegenden Studie und der umfangreiche Verbesserungskatalog weisen deutlich darauf hin, dass eine geschlechtergerechte Promotionsförderung und ihre an gleichstellungspolitischen Zielen orientierte Evaluation an den Hochschulen von zukunftsweisender Bedeutung sind. Hochschulen und wissenschaftliche Einrichtungen sind aufgefordert, diese Zielsetzung systematisch in ihre Politik der Nachwuchsförderung einzubeziehen. Graduiertenförderungsstipendien und wissenschaftliche Mitarbeiterstellen können unter verbesserten Rahmenbedingungen und eingebunden in eine hochschulweite gleichstellungsorientierte Förderpolitik sinnvolle Instrumente einer geschlechtergerechten Nachwuchsförderung sein.

**V**

**Literatur**



- Aisenbrey, Silke; Pflaum, Stefan (2001): Zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Soziologie. In: Zeitschrift für Soziologie Heft 4, S. 19-47.
- Bund-Länder-Kommission (2003): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsplanung. Siebte Fortschreibung des Datenmaterials, Bonn (<http://www.blk-bonn.de/papers/heft109.pdf>).
- Brouns, Margo (2000): The Gendered Nature of Assessment Procedures in Scientific Research Funding: The Dutch Case. In: Higher Education in Europe, 25, S. 193-201.
- Curdes, Beate; Jahnke-Klein, Sylvia; Langfeld, Barbara; Pieper-Seier, Irene (2003): Mathematikstudentinnen und -studenten. Studienerfahrungen und Zukunftsvorstellungen. NFFG Band 5. Norderstedt: BoD.
- Enders, Jürgen; Bornmann, Lutz (2001): Karriere mit Dokortitel? Frankfurt a. M.: Campus.
- ETAN (European Commission, Working Group on Women and Science) (2000): Science Policies in the European Union. Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality. Luxemburg: European Commission Publications.
- Hasenjürgen, Brigitte (1996): Soziale Macht im Wissenschaftsspiel. Sozialwissenschaftlerinnen und Frauenforscherinnen an der Hochschule. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Holzbecher, Monika; Küllchen, Hildegard; Löther, Andrea (2002): Fach- und fakultätsspezifische Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen. Bielefeld: IFF.
- Leemann, Regula Julia (2002a): Chancenungleichheiten beim Übergang in eine wissenschaftliche Laufbahn. In: Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften, 24. Jahrgang, S. 197-222.
- Leemann, Regula Julia (2002b): Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Zürich: Verlag Rütger.
- Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick, cews. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung No. 2. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Majcher, Agnieszka; Schenk, Annet; Zimmer, Annette (2003): Frauen in Wissenschaft und Forschung: ein Literaturbericht. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Heft 4, S. 6-17.

- Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In: Garz, Detlef; Kraimer, Klaus (Hg.): *Qualitativ-empirische Sozialforschung, Konzepte, Methoden, Analysen*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 441-449.
- Nägele, Barbara (1998): *Von Mädchen und Kollegen. Zum Geschlechterverhältnis im Fachbereich Chemie*. Mössingen-Talheim: Talheimer Verlag.
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2002): *Niedersächsisches Hochschulgesetz. Gesetzestext in der Fassung vom 24. Juni 2002*.
- Noeres, Dorothee; Kirschbaum, Almut (Hrsg.) (2004): *Promotionsförderung und Geschlecht. Ergebnisse einer empirischen Studie und Folgerungen für die Praxis*, Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung Band 1, herausgegeben vom Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, <http://www.uni-oldenburg.de/zfg/publikationen.htm>.
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2000): *Frauenfördernde Maßnahmen der Hochschulsonderprogramme II und III. Ein Evaluationsbericht für Niedersachsen*. Verfasst von Regina Erdmann und Monika Schlegel.
- Schreyer, Franziska (1999): *Der Akademikerarbeitsmarkt – ein Überblick*. In: *Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit*, Nr. 31, S. 2663-2672.
- Tolbert, P. S.; Simons, T.; Andrews, A.; Rhee, J. (1995): *The Effects of Gender Composition in Academic Departments on Faculty Turnover*. In: *Industrial and Labor Relations Review*, 48, (3), S. 562-579.
- Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (1999): *Reform der Graduiertenausbildung in Niedersachsen. Voraussetzungen, Modelle und Realisierungsmöglichkeiten*. Hannover.
- Wissenschaftsrat (2002): *Empfehlungen zur Doktorandenausbildung*. Drs. 5459/02. Saarbrücken, 15.11.02/mo.
- Zentrale Evaluations- und Akkreditierungsagentur Hannover (ZEVA) (2002): *Evaluation von Lehre und Studium in den Erziehungswissenschaften an den niedersächsischen Universitäten. Evaluationsbericht. Schriftenreihe „Lehre an Hochschulen“ 27/2002*, Hannover.

**VI**

**Tabellenverzeichnis**



|                |   |     |
|----------------|---|-----|
| Tabelle 1.1:   | Promotionsquoten an niedersächsischen Hochschulen (1995-2000)   | 48  |
| Tabelle 1.2:   | Veränderung der Frauenanteile an Studienabschlüssen und Promotionen in Deutschland im Jahr 2001 gegenüber 1992 in Prozent                               | 52  |
| Tabelle 2.2.1: | Frauenanteile an Studienabschlüssen und Graduiertenförderungsstipendien an niedersächsischen Hochschulen - ausgewählte Fächer/Fächergruppen (1995-2000) | 64  |
| Tabelle 2.3.1: | Abschlussquoten der Graduiertenförderungsstipendien nach Fächergruppen und Geschlecht (1984 - 2001)   | 71  |
| Tabelle 2.1.1: | Wissenschaftliches Personal im Fach Mathematik an der TU Braunschweig im Februar 2002   | 93  |
| Tabelle 2.1.2: | Studienabschlüsse und Promotionen in der Mathematik an der TU Braunschweig (1995-2001)  | 94  |
| Tabelle 2.1.3: | Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien am Fachbereich für Mathematik und Informatik der TU Braunschweig (1991-2001)                                | 95  |
| Tabelle 2.1.4: | Wissenschaftliches Personal im Fach Mathematik an der Universität Göttingen im Februar 2002   | 96  |
| Tabelle 2.1.5: | Studienabschlüsse und Promotionen in der Mathematik an der Universität Göttingen (1995-2000)  | 97  |
| Tabelle 2.1.6: | Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien an der mathematischen Fakultät der Universität Göttingen (1991-2001)  | 98  |
| Tabelle 2.1.7: | Wissenschaftliches Personal im Fach Mathematik an der Universität Hannover im Juli 2002   | 99  |
| Tabelle 2.1.8: | Studienabschlüsse und Promotionen in der Mathematik an der Universität Hannover (1995-2000)   | 100 |
| Tabelle 2.1.9: | Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien im Fachbereich Mathematik an der Universität Hannover (1991-2001)   | 101 |
| Tabelle 3.1.1: | Wissenschaftliches Personal in den Biowissenschaften an der TU Braunschweig   | 121 |
| Tabelle 3.1.2: | Studienabschlüsse und Promotionen in der Biologie an der TU Braunschweig (1995-2001)  | 122 |

|                |  |     |
|----------------|--|-----|
| Tabelle 3.1.3: | Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien am Fachbereich Biowissenschaften und Psychologie an der TU Braunschweig (1991-2001)    | 123 |
| Tabelle 3.1.4: | Wissenschaftliches Personal an der Biologischen Fakultät der Universität Göttingen   | 124 |
| Tabelle 3.1.5: | Studienabschlüsse und Promotionen in der Biologie an der Universität Göttingen (1995-2000)   | 125 |
| Tabelle 3.1.6: | Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien an der Biologischen Fakultät der Universität Göttingen (1991-2001)                     | 126 |
| Tabelle 3.1.7: | Wissenschaftliches Personal im Fach Biologie an der Universität Hannover   | 127 |
| Tabelle 3.1.8: | Studienabschlüsse und Promotionen in der Biologie an der Universität Hannover (1998-2001)  | 127 |
| Tabelle 3.1.9: | Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien im Fachbereich Biologie der Universität Hannover (1991-2001)                           | 128 |
| Tabelle 4.1.1: | Wissenschaftliches Personal im Fach Erziehungswissenschaft an der TU Braunschweig im November 2003                                 | 144 |
| Tabelle 4.1.2: | Studienabschlüsse und Promotionen in der Erziehungswissenschaft an der TU Braunschweig (1996-2001)                                 | 145 |
| Tabelle 4.1.3: | Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien am Fachbereich für Geistes- und Erziehungswissenschaft der TU Braunschweig (1991-2001) | 146 |
| Tabelle 4.1.4: | Wissenschaftliches Personal am Soziologischen Seminar der Universität Göttingen  | 147 |
| Tabelle 4.1.5: | Studienabschlüsse und Promotionen am Soziologischen Seminar der Universität Göttingen  | 149 |
| Tabelle 4.1.6: | Wissenschaftliches Personal im Fach Erziehungswissenschaften an der Universität Hannover im November 2002                          | 150 |
| Tabelle 4.1.7: | Studienabschlüsse und Promotionen in den Erziehungswissenschaften an der Universität Hannover (1996-2001)                          | 151 |

Tabelle 4.1.8: Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien am  
Fachbereich Erziehungswissenschaften der  
Universität Hannover (1991-2001)

152



**VII**

**Abbildungsverzeichnis**



|                  |   |    |
|------------------|---|----|
| Abbildung 1.1:   | Frauen- und Männeranteile in wissenschaftlichen Karrierestufen an niedersächsischen Hochschulen (2001)  | 45 |
| Abbildung 1.2:   | Verteilung der Promotionen an niedersächsischen Hochschulen nach Geschlecht im Jahr 2000 (absolute Zahlen)  | 46 |
| Abbildung 1.3:   | Promotionsquoten an niedersächsischen Hochschulen nach Geschlecht in Prozent (1995-2000)  | 49 |
| Abbildung 1.4:   | Übergangsquoten von Studienabschlüssen (1995) zu Promotionen (2000) nach Geschlecht und ausgewählten Fächergruppen an niedersächsischen Hochschulen     | 50 |
| Abbildung 1.5:   | Frauenanteile an Studienabschlüssen und Promotionen an niedersächsischen Hochschulen (1995-2000) in Prozent   | 51 |
| Abbildung 2.2.1: | Prozentuale Entwicklung der Frauen- und Männeranteile an den Graduiertenförderungsstipendien des Landes Niedersachsen (1991-2001)                       | 60 |
| Abbildung 2.2.2: | Bewilligungsquoten der Anträge auf Graduiertenförderungsstipendien nach Geschlecht an sechs niedersächsischen Hochschulen (1991-2001)                   | 61 |
| Abbildung 2.2.3: | Bewilligungsquoten der Anträge auf Graduiertenförderungsstipendien nach Fachbereichen und Geschlecht an sechs niedersächsischen Hochschulen (1991-2001) | 62 |
| Abbildung 2.3.1: | Abschlussquoten der durch niedersächsische Graduiertenförderungsstipendien geförderten Stipendiatinnen und Stipendiaten in Prozent (1984-2002)          | 69 |
| Abbildung 3.2.1: | Befristete wissenschaftliche Mitarbeiterstellen an niedersächsischen Hochschulen im Jahr 2001 (in Prozent)  | 77 |
| Abbildung 3.2.2: | Befristete wissenschaftliche Mitarbeiterstellen aus Haushaltsmitteln an niedersächsischen Hochschulen im Jahr 2001 (in Prozent)                         | 79 |
| Abbildung 3.2.3: | Befristete wissenschaftliche Mitarbeiterstellen aus Drittmitteln an niedersächsischen Hochschulen im Jahr 2001 (in Prozent)                             | 80 |



## **VIII Anhang**



# 1. Tabellen



**Tabelle A1: Promotionsquoten an niedersächsischen Hochschulen von 1995-2000**

|                                     | Insgesamt   |            |                           | Frauen      |            |                           | Männer      |            |                           |
|-------------------------------------|-------------|------------|---------------------------|-------------|------------|---------------------------|-------------|------------|---------------------------|
|                                     | Promotionen | Abschlüsse | Promotions-<br>quote in % | Promotionen | Abschlüsse | Promotions-<br>quote in % | Promotionen | Abschlüsse | Promotions-<br>quote in % |
| Chemie                              | 1403        | 1518       | 92,4                      | 378         | 465        | 81,3                      | 1025        | 1053       | 97,3                      |
| Medizin/Tiermedizin                 | 3491        | 6883       | 50,7                      | 1726        | 3454       | 50,0                      | 1765        | 3429       | 51,5                      |
| Physik                              | 728         | 1873       | 38,9                      | 58          | 259        | 22,4                      | 670         | 1614       | 41,5                      |
| Biologie                            | 1068        | 3383       | 31,6                      | 483         | 1960       | 24,6                      | 585         | 1423       | 41,1                      |
| Maschinenbau                        | 681         | 3382       | 20,1                      | 24          | 199        | 12,1                      | 657         | 3183       | 20,6                      |
| Elektro- und<br>Informationstechnik | 301         | 1925       | 15,6                      | 12          | 76         | 15,8                      | 289         | 1849       | 15,6                      |
| Mathematik/Informatik               | 297         | 2779       | 10,7                      | 53          | 551        | 9,6                       | 244         | 2228       | 11,0                      |
| Sozialwissenschaften                | 656         | 6184       | 10,6                      | 261         | 3534       | 7,4                       | 395         | 2650       | 14,9                      |
| Literatur und<br>Sprachwiss.        | 169         | 1885       | 9,0                       | 64          | 1406       | 4,6                       | 105         | 479        | 21,9                      |
| Erziehungs-<br>wissenschaft         | 194         | 2891       | 6,7                       | 91          | 2169       | 4,2                       | 103         | 722        | 14,3                      |
| Wirtschafts-<br>wissenschaften      | 500         | 9244       | 5,4                       | 136         | 3332       | 4,1                       | 364         | 5912       | 6,2                       |
| Künstlerische<br>Hochschulen        | 35          | 1219       | 2,9                       | 19          | 667        | 2,8                       | 16          | 552        | 2,9                       |
| Insgesamt                           | 9523        | 43166      | 22,1                      | 3305        | 18072      | 18,9                      | 6218        | 25094      | 25,3                      |

Quelle: Verwaltungen der niedersächsischen Hochschulen, Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Referat 16 und eigene Berechnungen

**Tabelle A2: Übergangsquoten von Studienabschlüssen (1995) zu Promotionen (2000)\* nach Geschlecht und ausgewählten Fächergruppen an niedersächsischen Hochschulen**

|  | Studienabschlüsse 1995 |     |     | Promotionen 2000 |     |     | Übergangsquoten<br>(Studienabschlüsse 1995 zu<br>Promotionen 2000)*<br>in % |      |       | Verhältnis der<br>Quoten<br>zueinander*<br>in % |
|--|------------------------|-----|-----|------------------|-----|-----|---|------|-------|---|
|  | insg.                  | w   | m   | insg.            | w   | m   | insg.   | w    | m     |   |
| Chemie                                 | 277                    | 90  | 187 | 257              | 66  | 191 | 92,8  | 73,3 | 102,1 | 1,39  |
| Medizin/Tiermedizin                    | 1237                   | 646 | 591 | 736              | 376 | 360 | 59,5  | 58,2 | 60,9  | 1,05  |
| Physik                                 | 376                    | 45  | 331 | 116              | 11  | 105 | 30,9  | 24,4 | 31,7  | 1,30  |
| Biologie                               | 608                    | 338 | 270 | 167              | 76  | 91  | 27,5  | 22,5 | 33,7  | 1,50  |
| Maschinenbau                           | 645                    | 39  | 606 | 102              | 4   | 98  | 15,8  | 10,3 | 16,2  | 1,58  |
| Elektro- und<br>Informationstechnik    | 362                    | 11  | 351 | 37               | 1   | 36  | 10,2  | 9,3  | 10,3  | 1,13  |
| Mathematik/Informatik                  | 457                    | 84  | 373 | 42               | 6   | 36  | 9,2   | 7,1  | 9,7   | 1,35  |
| Sozialwissenschaften                   | 835                    | 522 | 313 | 86               | 43  | 43  | 10,3  | 8,2  | 13,7  | 1,67  |
| Literatur- und<br>Sprachwissenschaften | 310                    | 237 | 73  | 43               | 10  | 33  | 13,9  | 4,2  | 45,2  | 10,71   |
| Erziehungswissenschaften               | 426                    | 325 | 101 | 25               | 13  | 12  | 5,9   | 4,0  | 11,9  | 2,97  |
| Wirtschaftswissenschaften              | 793                    | 272 | 521 | 77               | 17  | 60  | 9,7   | 6,3  | 11,5  | 1,84  |
| Künstlerische Hochschulen              | 223                    | 123 | 100 | 8                | 4   | 4   | 3,6   | 3,3  | 4,0   | 1,23  |

\*Die Übergangsquote eines Faches bezeichnet den Anteil der Promotionen aus dem Jahr 2000 an den Studienabschlüssen aus dem Jahr 1995.

Quelle: Verwaltungen der niedersächsischen Hochschulen, Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Referat 16 und eigene Berechnungen

**Tabelle A3: Veränderung der Frauenanteile an Studienabschlüssen und Promotionen in Niedersachsen im Jahr 2000 gegenüber 1995**

|                                  | Studienabschlüsse<br>Frauenanteile in % |      |             | Promotionen<br>Frauenanteile in % |      |             |
|----------------------------------|---|------|-------------|-----------------------------------|------|-------------|
|                                  | 1995                                    | 2000 | Veränderung | 1995                              | 2000 | Veränderung |
| Erziehungswissenschaft           | 76,3                                    | 74,6 | -1,7        | 52,0                              | 58,1 | 6,1         |
| Sprach- und Kulturwissenschaften | 76,6                                    | 73,3 | -3,3        | 27,5                              | 41,2 | 13,7        |
| Veterinärmedizin                 | 72,6                                    | 79,7 | 7,1         | 64,9                              | 74,5 | 9,6         |
| Humanmedizin                     | 46,7                                    | 45,3 | -1,4        | 43,1                              | 44,7 | 1,6         |
| Ingenieurwissenschaften          | 7,4                                     | 12,6 | 5,2         | 5,7                               | 9,2  | 3,5         |

Quelle: Verwaltungen der niedersächsischen Hochschulen, Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Referat 16 und eigene Berechnungen



**2.**

## **Gesetz und Erlass**



# **Gesetz zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses (Graduiertenförderungsgesetz GradFöG) vom 17. November 1984**

## **Erster Abschnitt**

Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses

### **§1**

#### **Grundsätze der Förderung**

- (1) Zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses gewähren die Hochschulen Stipendien und Sonderzuwendungen an hochqualifizierte wissenschaftliche und künstlerische Nachwuchskräfte.
- (2) Bei der Verteilung der Haushaltsmittel auf die Hochschulen und der Gewährung der Stipendien sollen
  1. Fachgebiete, in denen ein besonderer Nachwuchsbedarf besteht,
  2. Forschungsschwerpunkte und
  3. Verpflichtungen des Landes aus Programmen der wissenschaftlichen Zusammenarbeit mit Entwicklungsländernangemessen berücksichtigt werden. Es ist sicherzustellen, daß auch Vorhaben in kleinen Wissenschaftsgebieten gefördert werden können.

### **§2**

#### **Förderung von Promotionen**

- (1) Wer die Voraussetzungen für die Zulassung zur Promotion nach § 26 Abs. 3 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes erfüllt und eine weit überdurchschnittliche Qualifikation aufweist, kann auf Antrag zur Vorbereitung auf die Promotion an einer Hochschule im Geltungsbereich dieses Gesetzes ein Stipendium erhalten, wenn das Dissertationsvorhaben einen wichtigen Beitrag zur Forschung erwarten lässt.
- (2) Der Stipendiat muß von einem Professor wissenschaftlich betreut werden.
- (3) Ein Stipendium kann nicht erhalten, wer bereits promoviert ist. Auf ein Stipendium nach diesem Gesetz ist eine dem Stipendiaten gewährte andere Förderung der Promotion anzurechnen.

### **§ 3**

#### **Förderung künstlerischer Entwicklungsvorhaben**

- (1) Wer ein Studium an einer künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschule abgeschlossen hat und eine weit überdurchschnittliche Qualifikation nachweist, kann zur Erarbeitung eines künstlerischen Entwicklungsvorhabens ein Stipendium erhalten, wenn sein Vorhaben von der Hochschule anerkannt ist und einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung künstlerischer Formen und Ausdrucksmittel erwarten lässt. Bei der Feststellung der Qualifikation können neben Studien- und Prüfungsleistungen künstlerische Leistungen, Erfahrungen und Kenntnisse, die der Bewerber in oder außerhalb einer künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschule erbracht oder erworben hat, mit berücksichtigt werden.
- (2) Das künstlerische Entwicklungsvorhaben muß an einer künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschule in Niedersachsen erarbeitet werden. § 2 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.

### **§ 4**

#### **Sonderzuwendungen für Sach- und Reisekosten**

- (1) Einem Stipendiaten können nach §§ 23 und 44 der Niedersächsischen Landeshaushaltsordnung Sonderzuwendungen für Sachkosten – mit Ausnahme von Druckkosten – und für Reisekosten gewährt werden, wenn diese Aufwendungen für die Durchführung seines Vorhabens erforderlich sind. Die Sonderzuwendungen sind unter Berücksichtigung einer angemessenen Eigenbeteiligung des Stipendiaten festzusetzen.
- (2) Die Sonderzuwendungen sollen 1000 DM für ein Jahr bei einer Förderung von zwei Jahren und länger und insgesamt 2000 DM nicht überschreiten. Auslandsreisen können nur bis zur Dauer von 30 Tagen bezuschusst werden.

### **§ 5**

#### **Art und Umfang der Förderung**

- (1) Die Stipendien und die Sonderzuwendungen werden im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel zur Bestreitung der Kosten für den Lebensunterhalt und für die Vorbereitung auf die Promotion oder die Erarbeitung eines künstlerischen Entwicklungsvorhabens als Zuwendungen nach §§ 23 und 44 der Niedersächsischen Landeshaushaltsordnung gewährt. Ein Anspruch auf Gewährung eines Stipendiums oder Sonderzuwendung besteht nicht.

- (2) Die Höhe des Stipendiums beträgt monatlich 1200 DM. Verheiratete und allein erziehende Elternteile erhalten einen Familienzuschlag von monatlich 300 DM. Der Familienzuschlag entfällt, wenn beide Ehegatten ein Stipendium nach diesem Gesetz oder entsprechenden anderen Förderungsbestimmungen erhalten.
- (3) Die Dauer der Förderung beträgt bis zu zwei Jahren. In Ausnahmefällen kann eine Verlängerung um bis zu einem Jahr erfolgen, wenn dieses nach Thema und Anlage des Vorhabens erforderlich ist oder der Stipendiat die Verzögerung des Abschlusses seines Vorhabens nicht zu vertreten hat.
- (4) Der Verwendungsnachweis für Stipendien beschränkt sich auf die Vorlage der Berichte nach § 8 Abs. 1 sowie die Versicherung des Stipendiaten, daß
  1. er das Stipendium zum Lebensunterhalt verwendet hat,
  2. ihm andere Förderungsleistungen (§ 2 Abs. 3 Satz 2) sowie ihm und seinem Ehegatten anrechnungspflichtige Einkünfte (§ 6 Abs. 2) nicht zur Verfügung standen
  3. die Voraussetzungen für einen Ausschluß der Förderung bei anderer Tätigkeit ( § 7) nicht vorgelegen haben
 Standen dem Stipendiaten andere Förderungsleistungen oder standen ihm und seinem Ehegatten anrechnungspflichtige Einkünfte zur Verfügung so ist deren Höhe anzugeben.

## § 6

### **Anrechnung von Einkommen des Stipendiaten und des Ehegatten**

- (1) Einkünfte aus Tätigkeiten, die nach § 7 eine Förderung nicht ausschließen, werden auf das Stipendium nicht angerechnet.
- (2) Andere Einkünfte im Sinne des Einkommenssteuerrechts werden auf das Stipendium angerechnet, soweit das zu versteuernde Einkommen nach Abzug der Einkommenssteuer einen Beitrag bei Ledigen von 15.000 DM und bei Verheirateten – einschließlich des Einkommens des Ehegatten – von 24.000 DM jährlich übersteigt. Maßgeblich für die Berechnung des monatlichen Stipendiums ist der zwölfte Teil der entsprechenden Einkünfte im Kalenderjahr vor der Bewilligung. Für jedes Kind erfolgt ein Zuschlag zum Freibetrag in Höhe von 2000 DM je Jahr.
- (3) Erhalten beide Ehegatten Stipendien nach diesem Gesetz, so werden Einkünfte nach Absatz 2 bei dem Stipendiaten angerechnet, der die Einkünfte erzielt.
- (4) Veränderungen der Einkommensverhältnisse während der Bewilligungsdauer sind zu berücksichtigen, wenn sie zu einer Erhöhung oder Ver-

minderung des monatlichen Stipendiums um mehr als 100 DM führen. Das erhöhte Stipendium ist vom Ersten des Monats an zu zahlen, in dem die Veränderungen wirksam werden; das verminderte Stipendium ist vom ersten des Monats an zu zahlen, der auf den Monat folgt, in dem die Veränderungen wirksam geworden sind.

- (5) Der sich aus der Berechnung nach den Absätzen 1 bis 4 ergebende Betrag ist auf volle Deutsche Mark aufzurunden, liegt der ermittelte Stipendienbetrag unter 100 DM, so entfällt eine Stipendiengewährung.

## **§ 7**

### **Ausschluss der Förderung bei anderer Tätigkeit**

Eine Förderung nach diesem Gesetz ist ausgeschlossen

1. während eines Ausbildungsganges oder einer beruflichen Einführung, sofern diese Ausbildung nicht ausschließlich zum Zwecke und für die Dauer der Vorbereitung auf die Promotion oder die Erarbeitung des künstlerischen Entwicklungsvorhabens unterbrochen ist,
2. während einer Berufstätigkeit, die einen Umfang von vier Wochenstunden übersteigt.

## **Zweiter Abschnitt**

### **Änderung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes**

Das Niedersächsische Hochschulgesetz in der Fassung vom 23. Oktober 1981 (Nieders. GVBl. S. 263) zuletzt geändert durch Artikel II des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über die einstufige Juristenausbildung in Niedersachsen vom 2. Juni 1983 (Nieders. GVBl. S. 125) wird wie folgt geändert:

### **§ 47 Abs.**

1. § 47 Abs. 3 Satz wird wie folgt geändert:

Am Ende der Nummer 4 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 5 angefügt:

"5. die Beurteilung der Qualifikation der Bewerber um Stipendien und der zu fördernden Vorhaben nach Graduiertenförderungsgesetz vom 17. November 1984 (Nieders. GVBl. S. 257)"

2. § 74 Satz 2 Nr. 9 erhält folgende Fassung:

"9. die Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses entsprechend der Aufgaben und Stellung der Hochschule, die Beurteilung der Qualifikation der Bewerber um ein Stipendium und der zu fördernden Vorhaben nach dem Graduiertenförderungsgesetz vom 17. November 1984 (Nieders. GVBl. S.257)"

3. § 75 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

Am Ende der Nummer 11 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 12 angefügt:

"12. Ausschreibung und Gewährung von Stipendien und Sonderzuwendungen nach dem Graduiertenförderungsgesetz vom 17. November 1984 (Nieders. GVBl S. 257)"

### **§ 10 Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

**Erlass des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft  
und Kultur vom 04.04.1996:**

„Die Stipendien sollten zu gleichen Teilen an Frauen und Männer vergeben werden.“

F ü n f t e r A b s c h n i t t  
**Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur**

Artikel 29  
Änderung des Graduiertenförderungsgesetzes

Das Graduiertenförderungsgesetz vom 17. November 1984 (Nds. GVBl. S. 257), geändert durch Artikel VI des Gesetzes vom 10. April 1989 (Nds. GVBl. S. 85), wird wie folgt geändert:

1. In § 4 Abs. 2 Satz 1 werden der Betrag „1 000 DM“ durch den Betrag „520 Euro“ und der Betrag „2 000 DM“ durch den Betrag „1030 Euro“ ersetzt.
2. § 5 Abs. 2 wird wie folgt geändert:
  - a) In Satz 1 wird der Betrag „1 200 DM“ durch den Betrag „620 Euro“ ersetzt.
  - b) In Satz 2 wird der Betrag „300 DM“ durch den Betrag „160 Euro“ ersetzt.
3. § 6 wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Satz 1 werden der Betrag „15 000 DM“ durch den Betrag „7 700 Euro“ und der Betrag „24 000 DM“ durch den Betrag „12 300 Euro“ ersetzt.
    - bb) In Satz 3 wird der Betrag „2 000 DM“ durch den Betrag „1 100 Euro“ ersetzt.
  - b) In Absatz 4 Satz 1 wird der Betrag „100 DM“ durch den Betrag „50 Euro“ ersetzt.
  - c) In Absatz 5 Halbsatz 1 werden die Worte „Deutsche Mark“ durch das Wort „Euro“ und in Halbsatz 2 wird der Betrag „100 DM“ durch den Betrag „50 Euro“ ersetzt.



**3.**

## **Interviewleitfäden**



## **Interviewleitfaden Phase I**

### **(Interviews mit Hochschulfrauenbeauftragten und mit dem für die Landesgraduiertenförderung zuständigen Verwaltungspersonal)**

#### **I Zur Vergabep Praxis der Graduiertenförderungsstipendien**

##### **a) Zusammensetzung der Gremien**

- 1) Wie ist das formelle Verfahren bei der Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien an Ihrer Universität?
- 2) Wie wird auf die Graduiertenförderungsstipendien aufmerksam gemacht?
- 3) Wie kommt die Zusammensetzung der Kommission zustande, die über die Vergabe entscheidet? (Besetzung, Turnus, Rotation)
- 4) Wie ist die derzeitige Zusammensetzung dieser Kommission? (Anzahl, Status, Geschlecht)
- 5) Bei welchen Schritten ist die Frauenbeauftragte beteiligt? Ist die zentrale und/ oder sind die dezentralen Frauenbeauftragten beteiligt?

##### **b) Vergabekriterien und -verfahren**

- 6) Gibt es Kriterien für die Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien an Ihrer Universität?
- 7) Sind das formelle/öffentliche oder eher informelle Kriterien?
- 8) Gibt es über diese Kriterien wiederkehrende Auseinandersetzungen?
- 9) Spielt Geschlechterparität als Vergabekriterium eine Rolle?
- 10) Formell oder informell?
- 11) Spielt die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses als Vergabekriterium eine Rolle?
- 12) Ist die Förderung von Promotionsthemen aus der Frauen- und Geschlechterforschung ein Kriterium bei der Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien?

### **c) Zur Rolle der Frauenbeauftragten im Entscheidungsverfahren**

- 13) In welcher Form sind Sie bzw. die Frauenbeauftragte(n) am Vergabeverfahren beteiligt?
- 14) Gehen Sie mit einem bestimmten Ziel in das entscheidende Gremium?
- 15) Gab es Fälle, bei denen sich in der Vergabekommission eine Auseinandersetzung über die Umsetzung der Geschlechterparität entwickelte?
- 16) Wenn ja, welche? Wie gestaltete sich die Situation? Wie haben Sie sich verhalten?
- 17) Gab es Ihrer Meinung nach Konflikte, in denen es vordergründig um die Qualität des Antrags oder die Kompetenz der Person ging, versteckt aber das Geschlecht der antragstellenden Person eine Rolle spielte?
- 18) Ist dieser von Ihnen beschriebene Fall eine Ausnahme oder kommt so etwas öfter vor?

### **II Einschätzung und Bewertung der Graduiertenförderungsstipendien**

- 19) Für wie wirkungsvoll halten Sie Graduiertenförderungsstipendien, um Frauen als wissenschaftlichen Nachwuchs zu unterstützen?
- 20) Wo sehen Sie Vorteile? Wo sehen Sie Nachteile?
- 21) Für wie wirkungsvoll halten Sie eine Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin, um Frauen als wissenschaftlichen Nachwuchs zu unterstützen?
- 22) Gibt es an Ihrer Hochschule die Tendenz, dass Männer eher als Frauen Zugang zu Stellen als wissenschaftliche Mitarbeiter haben? Wenn ja: Für welche Fachgebiete gilt das?
- 23) Sind Ihrer Ansicht nach Zusammenhänge zwischen der Entwicklung der Gleichstellungsarbeit und den Zahlen zur Entwicklung der Graduiertenförderungsstipendien an Ihrer Universität erkennbar?
- 24) Welche anderen Fördermöglichkeiten für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs halten Sie für sinnvoll?

### **III Hochschulorganisation, Hochschulpolitik und Lösungsansätze**

- 25) Halten Sie Veränderungen bei den Graduiertenförderungsstipendien für sinnvoll, um eine bessere Umsetzung von Geschlechterparität zu gewährleisten?
- 26) Gibt es bereits Initiativen und Maßnahmen in dieser Richtung?
- 27) Halten Sie Veränderungen bei der Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen für sinnvoll, um Geschlechterparität wirkungsvoller umzusetzen?
- 28) Gibt es bereits Initiativen in dieser Richtung an Ihrer Universität?
- 29) Wo sehen Sie bezogen auf die Promotionsförderung von Frauen entsprechenden hochschulpolitischen Handlungsbedarf an ihrer Universität?
- 30) Wo sehen Sie bezogen auf die Promotionsförderung von Frauen entsprechenden hochschulpolitischen Handlungsbedarf bezogen auf das Land Niedersachsen?

### **IV Ausblick**

- 31) Gibt es noch andere, für Sie wichtige Aspekte bei der Promotionsförderung von Frauen, die bisher noch nicht angesprochen wurden?
- 32) Welche Unterstützungsstrukturen für Frauen auf dem Weg von der Promotion in die nächste Stufe der wissenschaftlichen Laufbahn halten Sie für wichtig?
- 33) Halten Sie eine Anschlussstudie, die diese von Ihnen genannten Aspekte aufgreift für relevant?

## **Interviewleitfaden Phase II**

### **(Interviews mit dezentralen Frauenbeauftragten und Vertreterinnen und Vertretern der ausgewählten Fächer)**

#### **I Vorlage von Datenmaterial und dessen Besprechung, z. B. der Frauenanteile an Studienabschlüssen und Promotionen**

- 1) Wie bewerten Sie dieses Ergebnis, und haben Sie eine Vermutung wie es zu Stande kommt?

#### **II Zur Promotionsförderung im Fach; insbesondere der Unterstützung von promovierenden Frauen**

- 2) Wie wichtig ist die Promotion in Ihrem Fach?
- 3) Welche Voraussetzungen und Fähigkeiten müssen AbsolventInnen in Ihrem Fach mitbringen, um zu promovieren?
- 4) Gibt es bestimmte Mittel und Wege, um AbsolventInnen für die Promotion zu motivieren?
- 5) Werden Absolventinnen in Ihrem Fach genauso motiviert zu promovieren wie Absolventen?
- 6) Wie werden Promovierende im Fach in den wissenschaftlichen Alltag integriert? (Arbeitsplatz, Gremienarbeit etc.)
- 7) Bietet die Fachkultur in der Erziehungswissenschaft (bzw. der Soziologie, Biologie, Mathematik) männlichen und weiblichen Promovierenden Ihrer Einschätzung nach gleiche Identifikationsmöglichkeiten und Integrationschancen?  
(Arbeitsprozesse, -anforderungen, -schwerpunkte)  
Wenn nein, welche Unterschiede bestehen Ihrer Ansicht nach?
- 8) Gibt es an Ihrem Fachbereich Angebote, um Promovierende zu fördern?
- 9) Werden diese Angebote von Promovendinnen und Promovenden gleichermaßen angenommen?
- 10) Halten Sie Veränderungen bezüglich der Förderung von Promovendinnen an Ihrem Fachbereich für sinnvoll?
- 11) Ist der Anteil der Frauen an den Studienabschlüssen und Promotionen Bestandteil der indikatoren gesteuerten Mittelvergabe in Ihrem Fach?  
Wenn nein: Würden Sie das für sinnvoll halten?

- 12) Was halten Sie von formellen Vereinbarungen zwischen Betreuenden und Promovierenden? Welche Auswirkungen versprechen Sie sich davon für den Promotionsabschluss von Frauen?
- 13) Können Sie sich noch andere institutionalisierte Maßnahmen vorstellen, die den Frauenanteil bei den Promotionen erhöhen?
- 14) Gibt es an der Hochschule weitere fächerübergreifende Angebote für Promovierende der Erziehungswissenschaften (bzw. der Soziologie, Biologie, Mathematik)? (Z. B. von Uni-Leitung/ Frauenbüro/ hochschuldidaktischem Zentrum)  
Ist das aus Ihrer Sicht ausreichend?  
Welche Veränderungen halten Sie für sinnvoll?

### **III Zum Besetzungsverfahren von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen im Kontext der Promotionsförderung**

- 15) Wie erfolgt die Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen an Ihrem Fachbereich?
- 16) Welches Gremium entscheidet?
- 17) Spielt Geschlechterparität als Besetzungskriterium eine Rolle?
- 18) Sind Sie an den Besetzungsverfahren beteiligt?  
Wenn ja, in welcher Form?
- 19) Gab es Fälle, in denen Sie im Laufe eines Besetzungsverfahrens von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen Anlass zur Intervention sahen?
- 20) Gab es Ihrer Meinung nach schon einmal Auseinandersetzungen in der Besetzungskommission, in denen es vordergründig um die Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern ging, Sie aber den Eindruck hatten, das Anderes eine Rolle spielte? (Z. B. Geschlecht, familiärer Hintergrund, ethnische Zugehörigkeit?)  
oder alternativ, wenn keine Kommission vorhanden:  
Gab es Momente im Verfahren, wo es vordergründig um die Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern ging, Sie aber den Eindruck hatten, das Anderes eine Rolle spielte? (Z. B. Geschlecht, familiärer Hintergrund, ethnische Zugehörigkeit?)

#### **IV Zur Promotionsförderung und zur Geschlechterverteilung im Fachbereich**

(Vorlage der Zahlen zu wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen, wenn vorhanden)

- 21) Der Frauenanteil an den durch Haushaltsmittel finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen lag in den letzten Jahren durchschnittlich bei (...) %, an den Drittmittelstellen bei (...) %. Wie bewerten Sie diese Verteilung? Haben Sie eine Vermutung, wie sie zustande kommt?

Evtl.: Ist das ein Ergebnis frauenpolitischer Bemühungen?

- 22) Gibt es an Ihrem Fachbereich Diskussionen über die Geschlechterverteilung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen?

Wenn ja, wie verlaufen die Diskussionen? Sind Ihnen Argumente bekannt, die dabei eine Rolle spielen?

Wenn nein, haben Sie eine Vermutung, warum das kein Thema ist?

#### **V Graduiertenförderungsstipendien**

- 23) Welche Bedeutung haben Graduiertenförderungsstipendien in Ihrem Fachbereich für die Promotionsförderung von Frauen im Vergleich zu anderen Fördermöglichkeiten?

- 24) Wie erfolgt die Vorauswahl der Anträge auf die Stipendien in ihrem Fachbereich?

- 25) Welche Bedeutung hat die Zusammensetzung der zuständigen Auswahlkommission für die Promotionsförderung von Frauen im Fachbereich?

- 26) Welche Rolle spielen Sie als dezentrale Frauenbeauftragte bei der Auswahl der Anträge auf Graduiertenförderungsstipendien?

- 27) Gab es Fälle bei denen sich in der Kommission eine Auseinandersetzung über die Umsetzung der Geschlechterparität bei der Auswahl der Anträge entwickelte?

Wenn ja, welche? Wie gestaltete sich die Situation? Wie haben Sie sich verhalten?

- 28) Gab es Momente im Verfahren, wo es vordergründig um die Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern ging, Sie aber den Eindruck hatten, das Andere eine Rolle spielte? (Z. B. Geschlecht, familiärer Hintergrund, ethnische Zugehörigkeit?)

oder alternativ, wenn keine Kommission vorhanden:

- 29) Gab es Ihrer Meinung nach schon einmal Auseinandersetzungen in der Auswahlkommission, in denen es vordergründig um die Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern ging, Sie aber den Eindruck hatten, dass Anderes eine Rolle spielte? (Z. B. Geschlecht, familiärer Hintergrund, ethnische Zugehörigkeit)
- 30) Halten Sie Veränderungen bei den Graduiertenförderungsstipendien für sinnvoll, um eine bessere Umsetzung der Förderung von Promovendinnen zu gewährleisten?  
Gibt es bereits Initiativen und Maßnahmen in dieser Richtung?
- 31) Uns ist aufgefallen, dass im Zeitraum von (...) bis (...) (...) Graduiertenförderungsstipendien an Frauen vergeben wurden, (...) an Männer. Haben Sie eine Vermutung wie dieses Ergebnis zu Stande kommt?

## **VI Hochschulorganisation, Hochschulpolitik und Lösungsansätze**

- 32) Welche Unterstützungsstrukturen für Frauen auf dem Weg zur Promotion halten Sie in Ihrem Fach für wichtig?
- 33) Wie schätzen Sie die Chancen von promovierten Frauen in Ihrem Fach ein, wenn sie die wissenschaftliche Laufbahn weiter verfolgen wollen?
- 34) Gibt es an der Hochschule aktuelle hochschulpolitische Veränderungen und Umstrukturierungen, die sich auf die Geschlechterverteilung unter den an Ihrem Fachbereich Promovierenden auswirken?  
Wenn ja, welche und wie wirken sie sich aus?
- 35) Wo sehen Sie bezogen auf die Promotionsförderung von Frauen hochschulpolitischen Handlungsbedarf an Ihrer Universität?
- 36) Sehen Sie auf Landesebene Möglichkeiten, die Promotionsförderung von Frauen zu verbessern?

## **VII Ausblick**

- 37) Gibt es noch andere, für Sie wichtige Aspekte bei der Promotionsförderung von Frauen, die bisher noch nicht angesprochen wurden?