

**FREIE UNIVERSITÄT BERLIN**

Fachbereich Wirtschaftswissenschaft  
D-14195 Berlin , Garystraße 21

**FU**

**BERLIN**

---

**WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLERINNEN UND  
AKADEMISCHE KARRIERE**

**BEFRAGUNGEN VON STUDIERENDEN,  
WISSENSCHAFTLICHEN MITARBEITERINNEN UND PROFESSOREN  
ZUM PROMOVIEREN AM FACHBEREICH WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFT  
DER FREIEN UNIVERSITÄT BERLIN**

**Gertraude Krell  
Renate Ortlieb  
Alexandra Reiner  
Freie Universität Berlin**

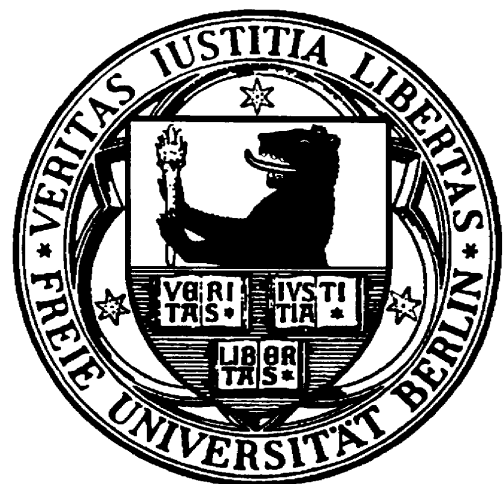
**Diskussionsbeiträge  
des Instituts für Management**

herausgegeben von

**Rudi Bresser, Gertraude Krell  
und Georg Schreyögg**

**Folge 26/05**

**ISBN 3-9809721-2-7**



## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung .....	1
1.1	Der „Stein des Anstoßes“ .....	1
1.2	Design und Aufbau der Studie .....	2
1.3	Aktualisierte Daten zu Promotionsabschlüssen und -zeiten der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (Renate Ortlieb) .....	3
2	Die Studierenden (Alexandra Reiner) .....	9
2.1	Konzeptioneller Bezugsrahmen .....	9
2.1.1	Das Erleben des Studiums .....	10
2.1.2	Die Promotion .....	13
2.1.3	Die Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn .....	15
2.2	Untersuchungsdesign und -methode .....	16
2.2.1	Methode der Datenerhebung .....	16
2.2.2	Auswahl der BefragungsteilnehmerInnen .....	16
2.2.3	Durchführung der Befragung .....	17
2.2.4	Aufbereitung der Daten .....	17
2.3	Darstellung und Interpretation der Untersuchungsergebnisse .....	18
2.3.1	Beschreibung der Stichprobe .....	18
2.3.2	Zum Erleben des Studiums .....	18
2.3.3	Zur Promotion .....	27
2.3.4	Zur Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn .....	31
2.3.5	Zusammenfassung der Ergebnisse .....	41
3	Die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (Renate Ortlieb und Alexandra Reiner) .....	45
3.1	Konzeptioneller Bezugsrahmen .....	45
3.1.1	Individuelle Motive für eine Promotion .....	45
3.1.2	Aspekte der Arbeitssituation (ohne Promotion) .....	48
3.1.3	Aspekte der Promotionssituation (im engeren Sinne) .....	50
3.1.4	Aspekte der privaten Situation .....	52
3.1.5	Weitere Aspekte .....	53
3.2	Untersuchungsdesign und -methode .....	53
3.2.1	Methode der Datenerhebung .....	53
3.2.2	Auswahl der InterviewpartnerInnen .....	54

3.2.3	Durchführung der Interviews .....	55
3.2.4	Aufbereitung der Daten.....	56
3.3	Ergebnisse .....	56
3.3.1	Beschreibung der Stichprobe .....	57
3.3.2	Indikator für den Promotionserfolg.....	57
3.3.3	Entstehungshintergrund und Motivation für eine Promotion.....	58
3.3.4	Arbeitssituation (ohne Promotion).....	61
3.3.5	Promotionsituation (im engeren Sinne).....	68
3.3.6	Private Situation .....	80
3.3.7	Zusammenfassung der zentralen Aspekte aus der Sicht der Befragten .....	82
3.3.8	Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse .....	85
4	Die Professoren (Gertraude Krell) .....	91
4.1	Konzeptioneller Bezugsrahmen .....	91
4.2	Untersuchungsdesign und -methode .....	92
4.2.1	Methode der Datenerhebung.....	92
4.2.2	Auswahl der Interviewpartner.....	94
4.2.3	Durchführung der Interviews .....	95
4.3	Detaillierte Darstellung der Ergebnisse .....	96
4.4	Zusammenfassende Diskussion der Ergebnisse.....	118
5	Schlussbemerkung .....	125
	Literatur.....	127
	Anhang.....	131

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Promotionen differenziert nach Fachrichtung und Geschlecht .....	5
Tabelle 2:	Faktoren der Entscheidung gegen die Studiengangwiederwahl .....	20
Tabelle 3:	Ansprüche an Lehrende .....	22
Tabelle 4:	Bewertung der Betreuung durch Lehrende .....	23
Tabelle 5:	Bewertung der Argumente gegen eine Promotion .....	29
Tabelle 6:	Bewertung der Argumente für eine Promotion .....	30
Tabelle 7:	Bewertung verschiedener Faktoren einer wissenschaftlichen MitarbeiterInnen-Stelle .....	34
Tabelle 8:	Mögliche Einflussfaktoren in Hinblick auf eine akademische Karriere .....	37
Tabelle 9:	Bewertung der Bedingungen für eine erfolgreiche Promotion im Rahmen der Tätigkeit als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn .....	38
Tabelle 10:	Einzelne Belastungen und Belastungsindex .....	63
Tabelle 11:	Empfindungen am Arbeitsplatz .....	65
Tabelle 12:	Merkmale von Gesprächen über die Dissertation mit den betreuenden ProfessoInnen .....	74
Tabelle 13:	Beurteilung der Betreuung durch die Professorin/den Professor .....	77
Tabelle 14:	Zusammenhang zwischen der Betreuung durch die ProfessoInnen und Promotionserfolg im Detail ( <i>Zeilenprozente</i> ) .....	78
Tabelle 15:	Betreuungsgespräche im Überblick .....	102

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Promotionsdauer aller betrachteten Personen.....	6
Abbildung 2: Promotionsdauer differenziert nach Fachrichtung und Geschlecht .....	7
Abbildung 3: Entscheidung über Studiengangwiederwahl .....	19
Abbildung 4: Gefühl beim wissenschaftlichen Arbeiten .....	24
Abbildung 5: Diskriminierungserfahrungen während des Studiums .....	26
Abbildung 6: Promotionsinteresse .....	28
Abbildung 7: Interesse an der Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn .....	32
Abbildung 8: Informationsstand in Hinblick auf eine Beschäftigung als wissen- schaftliche/r MitarbeiterIn .....	33
Abbildung 9: Gewünschte Wochenarbeitszeit in Stunden.....	40

# 1 Einleitung

## 1.1 Der „Stein des Anstoßes“

Das befristete Beschäftigungsverhältnis von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zielt zwar auf die Qualifizierung des akademischen Nachwuchses mittels einer Promotion und kann damit den ersten Schritt zu einer akademischen Karriere darstellen. Faktisch gibt es jedoch eine mehr oder weniger große Anzahl von StelleninhaberInnen, die ihre Dissertation nicht abschließen. Eine am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin (FU Berlin) dazu im Jahr 2001 von Jürgen Wolters<sup>1</sup> durchgeführte Erhebung ergab, dass von den 134 Personen, die zwischen 1989 und 1995 als wissenschaftliche MitarbeiterInnen eingestellt worden waren, bis August 2001 nur insgesamt 64,2% promoviert waren. Eine differenzierte Betrachtung zeigte, dass mit einer Quote von 69,1% vergleichsweise mehr VolkswirtInnen ihre Promotionen beendet hatten als BetriebswirtInnen; hier betrug die Quote nur 60,8%. Noch größere Unterschiede als zwischen den Fachrichtungen Volkswirtschaftslehre (VWL) und Betriebswirtschaftslehre (BWL) gab es allerdings zwischen Frauen und Männern: Während von den (insgesamt 97) wissenschaftlichen Mitarbeitern 70% ihre Promotionen abgeschlossen hatten, waren es von den (insgesamt 37) wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen nur 49%.

Dieser Befund war „der Stein des Anstoßes“ für unser Projekt, das von der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität angeregt und im Rahmen der Zielvereinbarungen des Fachbereichs mit dem Präsidium der Freien Universität gefördert wurde. Ziel war es, herauszufinden, welche Ursachen vor allem den dokumentierten Unterschieden zwischen Frauen und Männern<sup>2</sup> zu Grunde liegen, damit wirksame Gegenmaßnahmen ergriffen werden können.

---

<sup>1</sup> Jürgen Wolters ist Professor für Allgemeine Volkswirtschaftslehre, Ökonometrie und Statistik sowie Vorsitzender des Promotionsausschusses des Fachbereichs.

<sup>2</sup> Die Unterschiede zwischen den Fachrichtungen BWL und VWL werden in dieser Studie auch angesprochen, stehen aber nicht im Mittelpunkt.

## 1.2 Design und Aufbau der Studie

Der im August 2001 von Jürgen Wolters erstellte Bericht wurde im Rahmen unserer Untersuchung fortgeschrieben, wobei sich zeigte, dass immer noch zum einen vergleichsweise weniger Frauen als Männer, zum anderen vergleichsweise weniger BetriebswirtInnen als VolkswirtInnen ihre Dissertationen abgeschlossen hatten (siehe unter 1.3).

Um ein umfassendes Bild möglicher Erklärungen vor allem für die Unterschiede zwischen Frauen und Männern zu gewinnen wurde – anknüpfend an den Stand der Forschung<sup>3</sup> – eine Mehrperspektivenanalyse durchgeführt:

1. Insgesamt 97 Studierende und frisch diplomierte AbsolventInnen des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft der FU Berlin (56 Frauen und 41 Männer) wurden schriftlich befragt, und zwar zum einen nach dem Erleben ihres Studiums, zum anderen dazu, was aus ihrer Sicht für und gegen eine Promotion sowie für und gegen eine Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn und die damit verbundene Promotion spricht. Bei den Analysen wurde differenziert zwischen Frauen und Männern (und teilweise auch zwischen den Fachrichtungen BWL und VWL), und es wurde geprüft, ob es einen Zusammenhang zwischen dem Erleben des Studiums und den Einstellungen zum Promovieren und zu einer Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn gibt. Diese Teilbefragung ist Gegenstand von Kapitel 2.
2. Insgesamt 29 derzeitige und ehemalige wissenschaftliche MitarbeiterInnen des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft der FU Berlin (19 Frauen und 10 Männer) wurden mündlich nach ihren Motiven für die Promotion, nach Aspekten der Arbeitssituation generell und der Promotionssituation speziell sowie der privaten Situation befragt. Auch hier wurde zum einen zwischen Frauen und Männern (und den Fachrichtungen BWL und VWL) differenziert, zum ande-

---

<sup>3</sup> Vgl. dazu die Kapitel zwei bis vier. An dieser Stelle möchten wir nur auf zwei Beiträge hinweisen, die sich speziell auf die Wirtschaftswissenschaften bzw. die Betriebswirtschaftslehre als deren Teilgebiet beziehen: „Geschlechterfragen in den Wirtschaftswissenschaften – eine Zwischenbilanz zu den Entwicklungen in einem Männerberuf und zur Thematisierung von Geschlechteraspekten“ von Friederike Maier, Nadja Förtsch und Angela Fiedler (2000) und „Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Eine Einführung zu Geschichte und Gegenwart“ von Gertraude Krell (2005).

ren wurde jeweils geprüft, ob ein Zusammenhang mit dem Promotionserfolg besteht. Über diese Teilbefragung wird in Kapitel 3 berichtet.<sup>4</sup>

3. Schließlich wurden zehn Professoren des Fachbereichs als Vorgesetzte und Betreuende mündlich befragt. Hier ging es erstens darum, wie sie den Prozess der Promotion „ihrer“ MitarbeiterInnen ausgestalten bzw. wahrnehmen, zweitens um von ihnen in diesem Zusammenhang wahrgenommene Unterschiede oder Unterscheidungen zwischen Frauen und Männern sowie drittens um ihre Erklärungen für die Geschlechtsunterschiede, die zum einen die von Jürgen Wolters durchgeführte Erhebung und zum anderen unsere Befragung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ergeben hatten. Diese Teilerhebung, mit der nicht nur das Ziel der Datenerhebung, sondern auch das der Sensibilisierung der Befragten verfolgt wurde, ist in Kapitel 4 dokumentiert.

Unter 5. folgt eine kurze Schlussbemerkung zu den Fragen, ob, wie und gegebenenfalls welche Konsequenzen aus den Befunden gezogen werden können bzw. gezogen werden sollen.

### **1.3 Aktualisierte Daten zu Promotionsabschlüssen und -zeiten der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (Renate Ortlieb)**

#### **Datengrundlage**

Die Erhebung von Jürgen Wolters aus dem Jahr 2001 fortschreibend wurden alle wissenschaftlichen MitarbeiterInnen des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin erfasst, die zwischen Januar 1989 und Dezember 1999 auf grundfinanzierten (nicht drittmittelfinanzierten) Stellen eingestellt wurden. Dies sind insgesamt 180 Personen, darunter 48 Frauen und 132 Männer sowie 110 BetriebswirtInnen und 70 VolkswirtInnen. Für den jüngsten Jahrgang endete die Vertragszeit spätestens im Dezember 2004. Zum jetzigen Zeitpunkt (Januar 2005) sind acht Promotionsverfahren noch schwebend.

---

<sup>4</sup> Diejenigen, die ihre Promotion abgeschlossen hatten, wurden auch – wie im Projektantrag vorgesehen – nach der Attraktivität einer Juniorprofessur gefragt. Dabei ergab sich jedoch, dass die Befragten dies nicht einschätzen konnten, da eine zu große Ungewissheit über diese neue Beschäftigungsform und die mit ihr verbundenen Anforderungen und Chancen herrschte.



Sowohl die Eingrenzung des zu berücksichtigenden Personenkreises auf grundfinanzierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen als auch die Definition des Promotionszeitraums – als Zeitraum vom Tag des Dienstantritts als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn bis zum Tag der Disputation – erfolgte gemäß der Erhebung von Jürgen Wolters. In Bezug auf die Promotionsdauer ist hinzuzufügen, dass der gewählte Berechnungsweg diese nicht nur *überschätzt*, weil der Beginn der Arbeit an der Dissertation in der Regel erst nach einer mehr oder weniger langen Einarbeitungszeit erfolgt,<sup>5</sup> sondern auch *unterschätzen* kann, da es Personen gibt, die bereits vor Beginn ihrer Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität mit ihrer Promotion begonnen haben – zum Beispiel im Rahmen eines Gradiertenkollegs oder eines anderen Beschäftigungsverhältnisses.

### **Ergebnisse**

Ihre *Promotion abgeschlossen* hatten bis Januar 2005 insgesamt 71,1% der betrachteten Personen. Nimmt man hypothetisch die acht schwebenden Verfahren hinzu, so ergeben sich 75,6% abgeschlossene Promotionen. Vergleicht man dieses Ergebnis mit dem Bericht von August 2001, der sich auf die Eintrittsjahrgänge 1989 bis 1995 bezieht (64,2% abgeschlossene Promotionen) sowie die dort wiedergegebenen Ergebnisse des Berichts über die Eintrittsjahrgänge 1985 bis 1989 (67,8% abgeschlossene Promotionen), so zeigt sich die Stabilität dieser Quote.

Unterteilt man jedoch den Untersuchungszeitraum in kleinere Abschnitte, dann lässt sich ein positiver Trend erkennen: Von den Eintrittsjahrgängen 1996 bis 1999 haben immerhin 82% aller betrachteten Personen ihre Promotion bis Januar 2005 abgeschlossen (63% der Frauen und 87% der Männer). In Abhängigkeit vom Ausgang der schwebenden Verfahren wird sich diese Quote eventuell sogar noch erhöhen.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über abgeschlossene, abgebrochene und schwebende Promotionen, differenziert nach der Fachrichtung und dem Geschlecht.

---

<sup>5</sup> Dazu mehr in den Kapiteln drei und vier.

<u>BWL</u>	Frauen	Männer	gesamt
Anzahl der WM	27	83	110
<b>promoviert</b>	<b>14 = 52%</b>	<b>63 = 76%</b>	<b>77 = 70,0%</b>
schwebende Verfahren	2	3	5
<u>VWL</u>	Frauen	Männer	gesamt
Anzahl der WM	21	49	70
<b>promoviert</b>	<b>14 = 67%</b>	<b>37 = 76%</b>	<b>51 = 72,9%</b>
schwebende Verfahren	1	2	3
<u>BWL + VWL</u>	Frauen	Männer	gesamt
Anzahl der WM	48	132	180
<b>promoviert</b>	<b>28 = 58%</b>	<b>100 = 76%</b>	<b>128 = 71,1%</b>
schwebende Verfahren	3	5	8

Tabelle 1: Promotionen differenziert nach Fachrichtung und Geschlecht

Betrachtet man die Ergebnisse differenziert nach Fachrichtung und Geschlecht, so zeigt sich, dass zum einen VolkswirtInnen häufiger als BetriebswirtInnen und zum anderen Männer häufiger als Frauen ihre Promotion abgeschlossen haben. Wie bereits für den Untersuchungszeitraum 1989 bis 1995 ergibt eine logistische Regressionsanalyse des Promotionsabschlusses auf die Fachrichtung und das Geschlecht auch für den bis 1999 verlängerten Zeitraum, dass lediglich das Geschlecht einen signifikanten Einfluss darauf hat, ob eine Promotion abgeschlossen wird oder nicht (positiver Effekt auf den Abschluss für Männer).

Die *Promotionsdauer* der 128 Personen, die bis Januar 2005 abgeschlossen haben, beträgt zwischen 14 und 119 Monaten. Der arithmetische Mittelwert beträgt 60,2 Monate und der Median 60,5 Monate. Diese Häufung lässt sich auf das Ende der regulären Vertragslaufzeit der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nach 60 Monaten zurückführen. Allerdings gelang es nur knapp der Hälfte der betrachteten Personen (47,7%), ihre Promotion innerhalb der regulären Vertragslaufzeit abzuschließen.

Die relative Häufigkeitsverteilung sowie die relative kumulierte Häufigkeitsverteilung der Promotionsdauer sind in Abbildung 1 wiedergegeben.

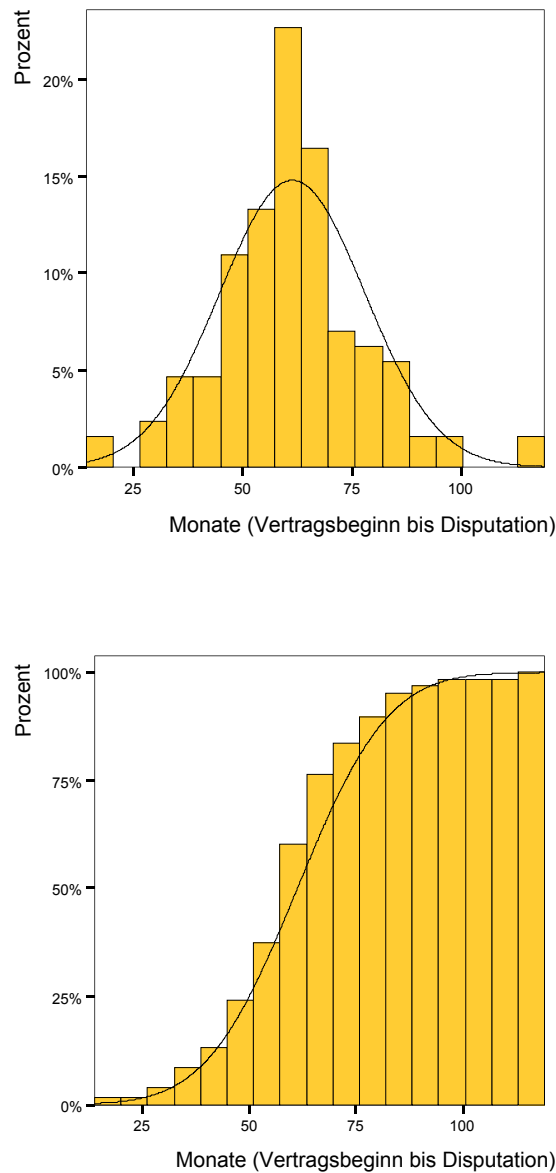


Abbildung 1: Promotionsdauer aller betrachteten Personen

Differenziert man die Ergebnisse nach der Fachrichtung und dem Geschlecht, so lassen sich wiederum einige Unterschiede erkennen: VolkswirtInnen benötigen für ihre Promotion etwas weniger Zeit als BetriebswirtInnen (durchschnittlich 56,0 Monate gegenüber 62,6 Monate; der Median beträgt 55,5 Monate für VolkswirtInnen und 61,0 Monate für BetriebswirtInnen), und Männer benötigen etwas

weniger Zeit als Frauen (durchschnittlich 59,0 Monate gegenüber 64,4 Monate; der Median beträgt 60,0 Monate für Männer und 61,0 Monate für Frauen).

Abbildung 2 veranschaulicht die Zusammenhänge. Allerdings lassen sich mittels einer Varianzanalyse keine signifikanten Einflüsse identifizieren – auch dieses Ergebnis zeigte sich bereits in der Erhebung von August 2001.

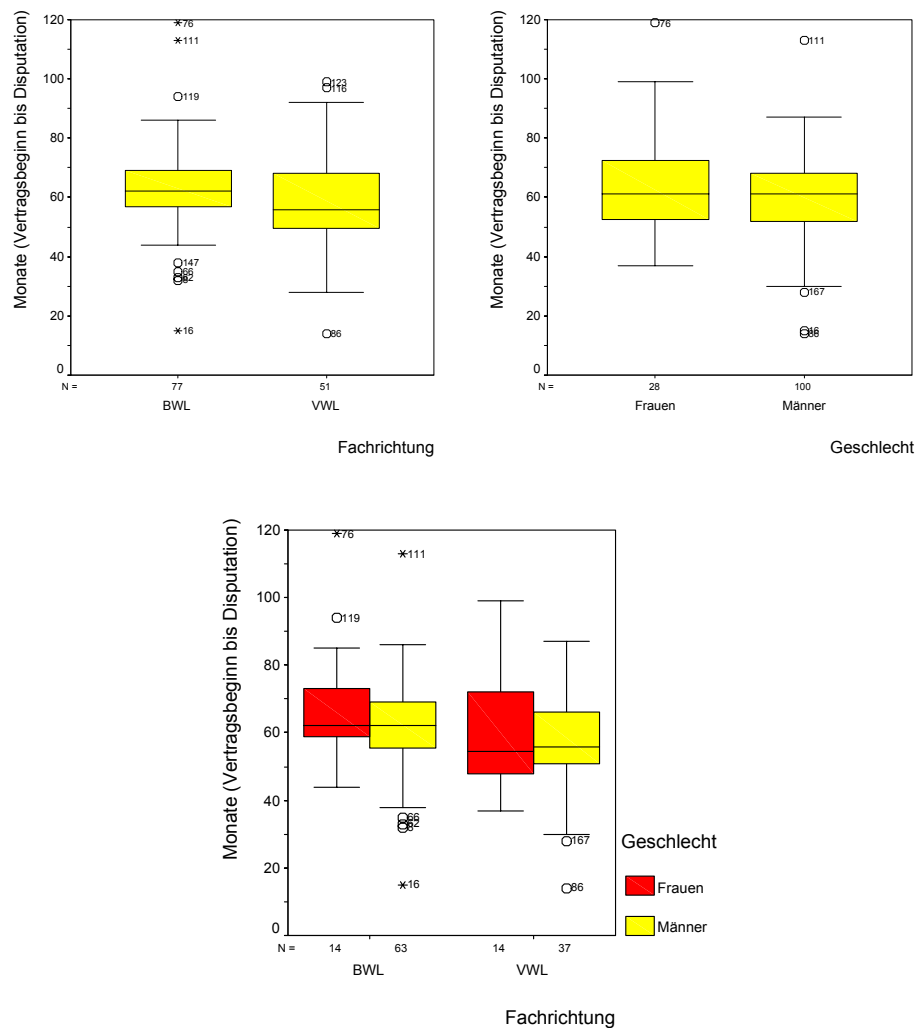


Abbildung 2: Promotionsdauer differenziert nach Fachrichtung und Geschlecht

### **Zwischenfazit**

Wie bereits in der im August 2001 durchgeführten Erhebung dargestellt, ist sowohl der Anteil der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die ihr Promotionsvorhaben überhaupt abschließen (71,1% bzw. 75,6% bei positivem Abschluss der schwebenden Verfahren), als auch der Anteil der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die ihr Promotionsvorhaben innerhalb ihrer Vertragslaufzeit abschließen (47,7%), relativ gering. In den letzten Jahren scheint sich ein Trend zur Erhöhung dieser Quoten abzuzeichnen, für exakte Aussagen hierüber reichen jedoch die Fallzahlen nicht aus.

Noch immer existieren Unterschiede sowohl zwischen BetriebswirtInnen und VolkswirtInnen als auch zwischen Frauen und Männern. Aufschluss über mögliche Erklärungen in erster Linie für die Geschlechtsunterschiede aber teilweise auch für die zwischen den Fachrichtungen sollen die Befragungen ergeben, von deren Designs und Ergebnissen die folgenden Kapitel handeln.

## **2 Die Studierenden (Alexandra Reiner)**

Dieser Abschnitt bildet den ersten von drei Teilen des Projektes „Wirtschaftswissenschaftlerinnen und akademische Karriere“. Ausgehend von der einleitend vorgestellten Statistik zum Abschluss von Promotionen am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der FU Berlin, die, wie bereits erwähnt, impulsgebend für das Projekt war, wird im Rahmen dieses Kapitels die Attraktivität einer universitären Karriere aus der Sicht von Studierenden betrachtet. Ziel hierbei ist es, die Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn als Einstieg in die wissenschaftliche Karriere zu untersuchen. Mit Hilfe einer empirischen Studie sollen hierzu etwaige Hürden identifiziert werden, die Frauen bereits zum Zeitpunkt der Entscheidung für oder gegen eine die Promotion beeinflussen bzw. benachteiligen und somit schon beim Zugang zur ersten Hierarchiestufe, der Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn, zu einer (Selbst-)Selektion nach dem Geschlecht führen. Im Mittelpunkt dieser Teilbefragung stehen daher studierende Frauen und Männer, die kurz vor dem Abschluss ihres Studiums stehen oder es kürzlich abgeschlossen haben.

### **2.1 Konzeptioneller Bezugsrahmen**

In Anlehnung an eine Studie, die „fach- und fakultätsspezifische Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen“ an der Universität Bielefeld untersucht (vgl. Holzbecher et al. 2002), werden zwei Perspektiven eingenommen. Zum einen wird das Studium *retrospektiv* betrachtet. Hierbei liegt die Annahme zugrunde, dass nur diejenigen Personen, die ihr Studium im Rückblick als insgesamt positiv bewerten, das heißt, deren Erwartungen und Bedürfnisse weitgehend mit den angetroffenen Studienbedingungen übereinstimmen, eine Beschäftigung an der Universität als berufliche Option in Betracht ziehen. Aufgrund bisheriger Forschungsergebnisse, auf die im Folgenden noch detailliert eingegangen wird, ist anzunehmen, dass Frauen im Verlauf ihres Studiums häufiger als ihre männlichen Kommilitonen Situationen der Ausgrenzung und Abwertung erleben und die Studienbedingungen in geringerem Maße als befriedigend einschätzen. Es sollen also entsprechend folgende Fragen untersucht werden:

1. Wurde das Studium an der Universität von Frauen und Männern im Rückblick betrachtet unterschiedlich erlebt und bewertet?
2. Hat dieses Erleben einen Einfluss darauf, ob die Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn als eine attraktive berufliche Option eingeschätzt wird?

Zum anderen werden *prospektiv* die Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn und die damit verbundene Promotion beleuchtet, wobei folgende Frage im Vordergrund steht:

3. Wird diese berufliche Option von Frauen anders bewertet als von Männern?

Die detaillierte Beantwortung dieser Fragen wird zum Abschluss im Rahmen des Ergebnisüberblicks in Abschnitt 2.3.5 vorgenommen. Während bisherige Studien vornehmlich einen Schwerpunkt auf die Promotion legten (vgl. z.B. Holzbecher et al. 2002; Petersen et al. 2003), steht in dieser Untersuchung die Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn, im Rahmen derer eine Promotion vorgesehen ist, im Zentrum des Interesses.

Im Folgenden werden nun die drei Themenbereiche „Erleben des Studiums“, „Promotion“ und „Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn“ näher beleuchtet, indem zunächst kurz der Stand der Forschung aufgearbeitet wird und anschließend die für die Befragung ausgewählten Aspekte vorgestellt werden.

### **2.1.1 Das Erleben des Studiums**

Studierende verbringen während ihres Studiums mehrere Jahre an der Universität. Es ist anzunehmen, dass in Abhängigkeit des Erlebten unterschiedliche individuelle Einschätzungen und Wertschätzungen des Umfeldes „Universität“ entstehen, die auch einen Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen eine Beschäftigung an der Hochschule haben könnten. In ihrer schriftlichen Befragung von 560 Studierenden aller Fachbereiche der Universität Bielefeld identifizierten Monika Holzbecher et al. (2002) deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Beurteilung der Studienrahmenbedingungen. In Hinblick auf die Betreuungs-

qualität, die räumliche Ausstattung und die Studienatmosphäre lagen die Ansprüche der Frauen weit über denen der Männer. Obwohl bei beiden Geschlechtern eine deutliche Diskrepanz zwischen Erwartungen und tatsächlich angetroffenen Bedingungen festzustellen war, zeigte sich diese besonders bei der Frage der Unterstützung durch Lehrende. Frauen fühlten sich im Vergleich zu ihren Kommilitonen in Hinblick auf eine akademische Karriere von Lehrenden deutlich seltener ermutigt, unterstützt und gefördert (vgl. ebd., S. 78ff.). Als weiterer Aspekt wurde nach Diskriminierungen und Benachteiligungen während des Studiums gefragt. Sowohl in der Bielefelder Studie als auch in einer von Dreyer und Toelle (1994) an der FU Berlin durchgeführten Untersuchung wird deutlich, dass die Diskriminierung (nicht nur) von Frauen im Universitätsalltag ein durchaus relevantes Problem darstellt. Die beiden berliner Forscherinnen hatten in ihrer Befragung mit dem Titel: „Sexuell belästigt. Studentinnen berichten über ihre Erfahrungen mit Dozenten“ problemzentrierte Interviews mit neun Frauen geführt, die ihre Diskriminierungserfahrungen schilderten. Für alle Befragten hatte die sexuelle Diskriminierung schwerwiegende Folgen: Fünf der neun Interviewpartnerinnen gaben an, dass sich durch die Ereignisse ihr Studium deutlich verlängert hätte, was auch eine finanzielle Mehrbelastung mit sich brachte. Zu einem Wechsel des Betreuers der Abschluss- bzw. Doktorarbeit führte das Erlebte bei vier Frauen. Drei Befragte berichteten, nach der sexuellen Diskriminierungserfahrung ihre beruflichen Pläne geändert bzw. aufgegeben zu haben. Für drei Frauen, die ursprünglich eine wissenschaftliche Karriere an der Universität angestrebt hatten, kam dies nach ihren Diskriminierungserfahrungen nicht mehr in Betracht. Eine Frau wechselte aufgrund der erlebten Frauenfeindlichkeit die Universität, eine weitere brach ihr Studium als Konsequenz vollständig ab.

Mit der Gruppe der studentischen Hilfskräfte, die die Universität während des Studiums auch als Arbeitsplatz kennen lernen, beschäftigten sich Kracke und English (1996). Sie gingen in einer schriftlichen Befragung von 978 studentischen Hilfskräften an der Universität Mainz der Frage nach, ob bereits auf der Vorstufe der wissenschaftlichen Karriere Faktoren zu identifizieren sind, die weibliche Hilfskräfte von einer wissenschaftlichen Karriere abhalten. Die Hilfskräfte als potenzielle Nachwuchswissenschaftlerinnen rückten hierbei aufgrund ihres frühen



Kontaktes zur Wissenschaft als Arbeitsbereich und der Professorin/dem Professor als mögliche künftige Vorgesetzte/möglichen künftigen Vorgesetzten in das Blickfeld des Interesses. Während beim Zugang zu der Hilfskraftstelle noch keine Barrieren festgestellt werden konnten, erfuhren die Hilfskräfte im Verlauf ihrer Beschäftigung eine unterschiedliche Sozialisation. Männer bekamen häufiger interessante und anspruchsvolle Aufgaben im Rahmen ihrer Beschäftigung übertragen. Sie wurden durch fachliche Gespräche stärker gefördert und auf den Wissenschaftsbetrieb vorbereitet. Im Ganzen waren sie motivierter und standen der Universität als Arbeitsplatz weniger skeptisch gegenüber als ihre weiblichen Kolleginnen, die in den Bereichen „Kooperation, Unabhängigkeit von der Gunst anderer und Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ein durchaus kritisches Bild von ihrem Arbeitsplatz hatten (ebd., S. 69).

Auf Basis dieser Ergebnisse rücken für unsere Untersuchung verschiedene Fragen in den Blickpunkt des Interesses. Erstens ist als Indiz für die Zufriedenheit von Bedeutung, ob der Studiengang BWL oder VWL im Rückblick betrachtet noch einmal gewählt werden würde. Als mögliche Erklärungsfaktoren der Entscheidung gegen die Wiederwahl des absolvierten Studiengangs sollen anschließend Studieninhalte, Rahmenbedingungen und das Klima am Fachbereich abgefragt werden. Zweitens interessieren die Ansprüche der Studierenden an Lehrende, und hier im speziellen, ob sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern ausmachen lassen, und ebenso die Frage nach Erfahrungen mit Diskriminierungen während des Studiums. In Hinblick auf einen vermuteten Zusammenhang mit dem Interesse an einer Promotion ist auch das Gefühl der Studierenden beim wissenschaftlichen Arbeiten, also zum Beispiel dem Erstellen von Seminar- und Diplomarbeiten während des Studiums, relevant. In Hinblick auf die Ergebnisse von Kracke und English soll untersucht werden, wie die Befragten, die während des Studiums als studentische Hilfskräfte gearbeitet hatten, auf die Stelle aufmerksam wurden und ob die Tätigkeit einen Einfluss auf das Interesse an einer Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn hatte. Abschließend werden Auswirkungen des Studierens mit Kindern beleuchtet.

### 2.1.2 Die Promotion

Die Promotion stellt einen zentralen Aspekt im Aufgabenspektrum der wissenschaftlichen MitarbeiterInnentätigkeit dar. Im Rahmen dieser Untersuchung soll sie auch als solcher behandelt werden. Andere Studien, so z.B. auch ein Forschungsprojekt an der Universität Essen mit dem Titel „Erfolgreich promovieren an der Uni Essen – Eine Frage des Geschlechts?“ (vgl. Petersen et al. 2003), legen den Fokus auf die Promotion, unabhängig von einer Beschäftigung an der Universität. Die zentralen Ergebnisse der 30 Interviews, die mit Studierenden der Fachbereiche Erziehungs- und Wirtschaftswissenschaft geführt wurden,<sup>6</sup> lassen sich wie folgt zusammenfassen: Die Promotion wurde von dem Großteil der Befragten als Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere angesehen (vgl. ebd., S. 36). Vorbehalte wurden vor allem hinsichtlich einer Überqualifikation und eines zu hohen Alters bei Abschluss der Promotion geäußert. Ein häufiges Argument gegen eine Promotion war der Wunsch nach mehr Praxis. Auffällig im Geschlechtervergleich erwies sich ein bei Frauen geringeres Selbstwertgefühl. Die Befürchtung einer zu geringen Selbstdisziplin zeigte sich hingegen bei Frauen und Männern gleichermaßen (vgl. ebd., S. 42 ff.). In den Gesprächen wurde zudem deutlich, dass aus der Sicht der Studentinnen weibliche Vorbilder fehlten. Ähnlich wie an vielen anderen Universitäten in Deutschland gibt es am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Universität Essen keine einzige Professorin. Die Mehrzahl der weiblichen und männlichen Interviewten beklagte zudem eine unzureichende Informationslage in Hinblick auf die Voraussetzungen und Anforderungen einer Promotion. Ein Gespräch über die Möglichkeit der Promotion mit einer Professorin/einem Professor auf eigene Initiative hin kam für kaum eine Befragte/einen Befragten in Frage. Als „ungeschriebenes Gesetz“ galt vielmehr, dass man auf eine Promotion von ProfessorInnen persönlich angesprochen werden muss (ebd., S. 45).

Auch die bielefelder Forscherinnen liefern dazu interessante Ergebnisse. Hier wurde deutlich, dass Frauen seltener an einer Promotion interessiert waren als ihre

---

<sup>6</sup> Es wurden an jedem Fachbereich jeweils 15 Interviews, davon je 11 mit weiblichen und 4 mit männlichen Studierenden, geführt.

männlichen Kommilitonen. Als Grund hierfür konnten die Forscherinnen unter anderem einen geringeren Nutzen, den die weiblichen Befragten der Promotion für die berufliche Entwicklung beimaßen, identifizieren (vgl. Holzbecher et al. 2002, S. 20). Häufiger als Männer befürchteten Frauen, als „überqualifiziert“ und „praxisfern“ zu gelten. Zusätzlich hatten Männer in Bezug auf die Karriereplanung einen deutlichen Vorsprung. Sie bemühten sich in stärkerem Maße und bekamen häufiger die Möglichkeit, sich bereits während des Studiums auf eine etwaige akademische Karriere vorzubereiten. Hierzu zählten zum Beispiel eigene Veröffentlichungen und die Teilnahme an Fachtagungen (vgl. ebd., S. 49f.). Auf Geschlechtsunterschiede in der Karriereplanung wurde bereits in einer früheren Studie hingewiesen (vgl. Wetterer 1988). Während männliche Befragte überwiegend klare Vorstellungen von ihrer beruflichen Zukunft hatten und diese auch zielstrebig verfolgten, zeigten sich die der weiblichen Befragten weniger präzise. Im Rückblick führten Männer ihren beruflichen Erfolg eher auf ihre persönlichen Fähigkeiten zurück als Frauen. Diese suchten die Ursachen für Erfolg und Karriere nicht in ihrer eigenen Person, sondern machten hierfür „glückliche Zufälle“ verantwortlich.

Als Konsequenz aus den Forschungsergebnissen stehen im Mittelpunkt unserer Untersuchung neben der allgemeinen Frage nach dem Promotionsinteresse die Beweggründe bzw. Argumente für und gegen eine Promotion. Diese werden in weiten Teilen an die Bielefelder Studie angelehnt. Zum einen erweist sich die Zusammenstellung der Argumente als sehr umfangreich. Zum anderen wird damit eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse ermöglicht. Neben den eben im Rahmen der Forschungsstandsaufarbeitung genannten Aspekten, die *gegen* eine Promotion sprechen könnten, geht es bei den Argumenten *für* die Promotion im Kern um die Motivation. Von Interesse ist hier, ob eine im weiteren Sinne extrinsische Motivation vorliegt, die eher durch „wissenschaftsunabhängige“ Faktoren wie Prestige und die Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt gekennzeichnet ist, oder ob die UntersuchungsteilnehmerInnen eher Aspekte wie die Möglichkeit zur intensiven Bearbeitung eines Themas, das ihnen wichtig ist, in den Vordergrund stellen.

### **2.1.3 Die Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn**

Sowohl die Frage nach dem Interesse an einer Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn als auch die damit verbundenen Faktoren wie z.B. das Wissen um Voraussetzungen und Anforderungen seitens der AbsolventInnen sind bisher weitgehend unbeforscht. Die folgenden Aspekte beruhen deshalb zu einem großen Teil auf eigenen Überlegungen. Da im Zusammenhang mit der Promotion auf ein Informationsdefizit verwiesen wurde, ist zu vermuten, dass dies auch auf die Tätigkeit als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn zutrifft. Von Interesse ist daher, wie die Studierenden ihre Informationslage in Hinblick auf die Möglichkeiten und Voraussetzungen einer solchen Stelle einschätzen. Des Weiteren soll in Erfahrung gebracht werden, für wie viele der Befragten diese berufliche Option in Betracht kommt. Um die Attraktivität differenzierter einschätzen zu können, ist es zudem notwendig, die Befragten eine Bewertung einzelner Faktoren der Stelle vornehmen zu lassen. Hierbei kann ein breites Spektrum an Aufgaben im Rahmen der Stelle beschrieben werden. Dazu zählen die Promotion, Lehre, die Betreuung Studierender, Korrektur von Klausuren, Gremienarbeit, Mitarbeit bei der Organisation des Lehrstuhls und die Zusammenarbeit mit der Professorin/dem Professor. Hinzu kommen noch Rahmenbedingungen wie Arbeitsklima, Verdienst, Arbeitszeit und die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Außerdem erweist es sich als sinnvoll, hier erneut auf die Promotion einzugehen, nun aber gezielt im Rahmen der Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn. Gefragt werden soll an dieser Stelle deshalb nach einer Einschätzung der Bedingungen für den erfolgreichen Abschluss der Promotion. Als solche Bedingungen werden sowohl Betreuungsaspekte als auch Rahmenbedingungen wie ausreichend Zeit und ein gut ausgestatteter Arbeitsplatz definiert. Die ausführliche Auflistung kann dem Fragebogen in Anhang 1 entnommen werden. Um ein genaueres Bild der beruflichen Vorstellungen der Befragten zu erhalten, wird zudem nach der Bedeutung von Kindern für die Karriereplanung und nach der angestrebten Wochenarbeitszeit gefragt.

## **2.2 Untersuchungsdesign und -methode**

### **2.2.1 Methode der Datenerhebung**

Bei der vorliegenden Untersuchung stand die Ermittlung von Informationen über eine möglichst große Zahl von Personen im Vordergrund, um Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen dem Merkmal Geschlecht und dem Interesse an einer Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn und der damit verbundenen Promotion feststellen zu können. Als Untersuchungsmethode wurde daher eine *schriftliche Befragung* mittels eines standardisierten Fragebogens gewählt. Aufgrund des großen Umfangs der Themenbereiche wurde bei der Fragenformulierung auf offene Fragen verzichtet, da diese bei der Beantwortung ein größeres (zeitliches) Engagement der Befragten verlangen und davon auszugehen war, dass sie durch vollständige Auslassung oder sehr kurze Antworten keinen erhöhten Erkenntnisgehalt bringen würden. Stattdessen wurden *geschlossene Fragen* verwendet. Diese zeichnen sich gegenüber der offenen Form durch eine geringere Beantwortungszeit für die Befragten aus und ermöglichen eine bessere Auswertung und Vergleichbarkeit der Ergebnisse (vgl. Bortz/Döring 2002, S. 254f.). Da in einigen Fällen der Anforderung an geschlossene Fragen, alle Antwortmöglichkeiten im Vorfeld zu identifizieren, nicht entsprochen werden konnte, wurde hier eine zusätzliche Antwortvorgabe „Sonstiges, und zwar...“ eingesetzt. Diese ermöglicht es den Befragten, bei Bedarf eine weitere Antwort anzuführen.

### **2.2.2 Auswahl der BefragungsteilnehmerInnen**

Als *Zielgruppe* wurden die Personenkreise DiplomandInnen, das heißt diejenigen, die sich im Erstellungsprozess ihrer Diplomarbeit befanden, und AbsolventInnen, die ihr Studium gerade abgeschlossen hatten, ausgewählt. Beide Gruppen waren im Rahmen ihrer Diplomarbeitsphase bereits intensiv mit wissenschaftlicher Arbeit, welche eine wichtige Komponente der in der Befragung behandelten Promotion darstellt, in Kontakt gekommen. Außerdem ist davon auszugehen, dass auf-

grund der zeitlichen Nähe zum Abschluss des Studiums bereits eine persönliche Auseinandersetzung mit der Frage der beruflichen Zukunft stattgefunden hat.

### **2.2.3 Durchführung der Befragung**

Insgesamt wurden Fragebögen an 290 Personen ausgegeben, davon 150 im Rahmen des Festakts zur Verabschiedung der AbsolventInnen des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft der FU Berlin im Dezember 2003 und Juli 2004 und 140 im Rahmen von DiplomandInnencolloquien zwischen dem Wintersemester 2003/04 und dem Wintersemester 2004/05. Für die Befragung der AbsolventInnen der Studiengänge BWL und VWL, die den Fragebogen im Rahmen der AbsolventInnenverabschiedungen in ihrer Zeugnismappe überreicht bekamen, wurde ein Begleitschreiben formuliert, in dem kurz das Projekt und die Ziele vorgestellt wurden. Bei der Befragung in den DiplomandInnencolloquien wurde auf ein Anschreiben verzichtet, da die entscheidenden Informationen hier auf persönlichem Wege übermittelt werden konnten und somit eine schriftliche Darstellung überflüssig war.

Insgesamt beteiligten sich 97 Personen an der Untersuchung. Die Rücklaufquote beträgt damit 33% und entspricht den in der Literatur angegebenen Erfahrungswerten zu Ausschöpfungsquoten schriftlicher Befragungen (vgl. z.B. Diekmann 2002, S. 441; Bronner 1999, S. 155).

### **2.2.4 Aufbereitung der Daten**

Die anhand der Befragung ermittelten Daten wurden mit dem Programm Excel™ erfasst und ausgewertet. Der Schwerpunkt lag hierbei auf deskriptiven Statistiken in Form von absoluten und relativen Häufigkeiten. Gemäß der Fragestellung wurde jedes Item anhand des Merkmals Geschlecht (Frage 22) ausgewertet, um etwaige Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei der Beantwortung der Fragen aufzuzeigen.

Bei der Berechnung der relativen Häufigkeiten wurden jeweils alle gültigen Antworten zur Frage als 100% zugrunde gelegt. Die angegebenen Prozentwerte er-

gängen sich also durchgängig zu 100%. Ausnahmen stellen die Fragen mit Mehrfachnennungen dar. Erklärtes Ziel bei der Auswertung und der folgenden Darstellung der Ergebnisse ist es, Tendenzen aufzuzeigen. Der Anspruch auf verallgemeinerungsfähige Aussagen wird nicht erhoben.

## **2.3 Darstellung und Interpretation der Untersuchungsergebnisse**

Nach der Beschreibung der Untersuchungskonzeption werden nun im Folgenden die Ergebnisse der Befragung dargestellt und interpretiert.<sup>7</sup> Hierbei wird im Anschluss an die Zusammensetzung der Stichprobe auf die im konzeptionellen Bezugsrahmen eingeführten Themenbereiche „Erleben des Studiums“, „Promotion“ und „Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn“ eingegangen.

### **2.3.1 Beschreibung der Stichprobe**

Von den BefragungsteilnehmerInnen sind 56 (57,7%) Frauen und 41 (42,3%) Männer. In Bezug auf die Studienfächer sind die VolkswirtInnen mit 15,5% Beteiligung (n=15) seltener vertreten als AbsolventInnen und DiplomandInnen des Studiengangs BWL mit 84,5% (n=82). Das Durchschnittsalter der BefragungsteilnehmerInnen beträgt 26,9 Jahre. Frauen sind mit 26,8 Jahren durchschnittlich etwas jünger als ihre männlichen Kommilitonen mit 27,2 Jahren.

Im Folgenden werden die Ergebnisse anhand der Themenbereiche dargestellt und interpretiert. Hierbei werden entsprechend der einzelnen Fragen auch die eben genannten Merkmale, insbesondere das Geschlecht, wieder aufgegriffen.

### **2.3.2 Zum Erleben des Studiums**

Die ersten zwei der untersuchungsleitenden Fragen zielen auf das *Erleben und Bewerten des Studiums* im Rückblick ab.

---

<sup>7</sup> Von der Darstellung der Ergebnisse zum Bildungsniveau der Eltern im Rahmen dieses Berichts wurde aufgrund der zu geringen Fallzahlen abgesehen.

Basierend auf der Annahme, dass eine erlebte Unzufriedenheit der Ausbildungssituation dazu führt, das Studium im Rückblick nicht noch einmal aufzunehmen, wurde die Frage gestellt, ob aus heutiger Sicht, also am Ende bzw. nach Abschluss, der gleiche Studiengang noch einmal gewählt würde (Frage 12). Dies bejahten insgesamt 60,4% der Befragten, gegenüber 19,8%, die dies verneinten und 19,8% Unentschlossenen.

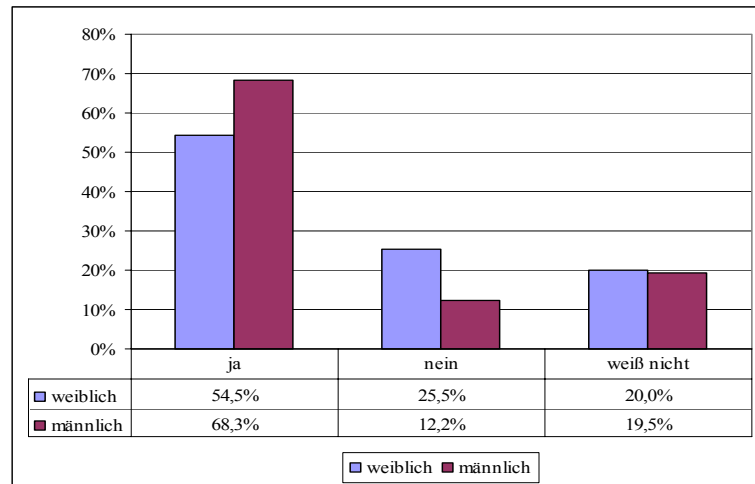


Abbildung 3: Entscheidung über Studiengangwiederwahl

Bei der in Abbildung 3 dargestellten Auswertung nach dem Merkmal „Geschlecht“ wird deutlich, dass Frauen sich mit 54,5% zu einem geringeren Anteil als ihre männlichen Kommilitonen erneut für das absolvierte Studium entscheiden würden. Bei der getrennten Auswertung nach „Geschlecht“ und „Fach“ zeigt sich allerdings auch, dass dies ausschließlich auf BWL-Studentinnen zutrifft. 71,4% der Untersuchungsteilnehmerinnen, die als Fach VWL angegeben hatten, würden das Studium erneut aufnehmen gegenüber 56,8% der Betriebswirtinnen. Bei den männlichen Volkswirten lag der Anteil hingegen nur bei 62,5% gegenüber 69,7% bei den Betriebswirten. Welche Gründe zu diesem Geschlechtsunterschied geführt haben könnten, wird im Rahmen der Darstellung weiterer Ergebnisse diskutiert.

Ein vermuteter positiver Zusammenhang zwischen der erneuten Entscheidung für das Studium und dem Promotionsinteresse kann nur mit Einschränkung bestätigt werden. Zwar gibt knapp die Hälfte (46,6%) derer, die das Studium noch einmal aufnehmen würden, an, Interesse an einer Promotion zu haben, aber auch in der Gruppe derer, die sich nicht für eine Studiengangwiederwahl entschieden hatte,



zeigten immer noch 21,1% Interesse an einer Promotion. Dieser Aspekt scheint also weniger entscheidungsrelevant als im Vorfeld der Untersuchung vermutet. Auch die Betrachtung des Zusammenhangs mit dem Interesse an einer Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn zeigt keine eindeutige Tendenz. Von den Personen, die eine Beschäftigung an der Universität als berufliche Option in Betracht ziehen, antworteten 37,9% auf die Frage nach der Studiengangwiederwahl mit „ja“. Ebenfalls 37,9% würden zwar den Studiengang noch einmal wählen, sehen aber die Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn nicht als erstrebenswert an. Auffällig ist, dass 21,1% der Befragten, die Interesse an der Mitarbeit an einem Lehrstuhl bekundet hatten, mit ihrer Studiengangwahl nicht zufrieden waren. Der vermutete Zusammenhang zwischen der Studiengangwiederwahl und dem Interesse an einer MitarbeiterInnen-Stelle erweist sich somit als weniger relevant als im Vorfeld der Untersuchung vermutet.

Interessante Ergebnisse zeigt die Auswertung der *Frage nach den Faktoren der Entscheidung gegen die Studiengangwiederwahl* (Frage 13).<sup>8</sup>

	Geschlecht						Gesamt		
	weiblich			männlich			wichtig	mittel	unwichtig
	wichtig	mittel	unwichtig	wichtig	mittel	unwichtig			
Studieninhalte	92,3%	0,0%	7,7%	80,0%	0,0%	20,0%	88,9%	0,0%	11,1%
wissenschaftliches Arbeiten	23,1%	46,2%	30,8%	20,0%	40,0%	40,0%	22,2%	44,4%	33,3%
schlechte Rahmenbedingungen (Räume, Lehrangebot, etc.)	53,8%	38,5%	7,7%	20,0%	40,0%	40,0%	44,4%	38,9%	16,7%
schlechte Arbeitsmarktchancen	7,7%	38,5%	53,8%	40,0%	20,0%	40,0%	16,7%	33,3%	50,0%
mangelhafte Betreuung/Förderung durch die Lehrenden	84,6%	15,4%	0,0%	40,0%	20,0%	40,0%	72,2%	16,7%	11,1%
fehlender/mangelhafter Kontakt zu Mitstudierenden	30,8%	46,2%	23,1%	20,0%	20,0%	60,0%	27,8%	38,9%	33,3%
Kultur/Klima am Fachbereich	30,8%	69,2%	0,0%	20,0%	40,0%	40,0%	27,8%	61,1%	11,1%

Tabelle 2: Faktoren der Entscheidung gegen die Studiengangwiederwahl

<sup>8</sup> Bei dieser Frage wurden nur die 18 Personen aufgefordert zu antworten, die ihren Studiengang nicht wiederwählen würden. Obwohl die Zahl der Antwortenden daher gering ist, werden zum Zwecke einer besseren Vergleichbarkeit die prozentualen Anteile vorgestellt.

Wie Tabelle 2 zeigt, haben die Studieninhalte für beide Geschlechter in diesem Zusammenhang die größte Relevanz. Während Frauen diese allerdings zu 92,3% als wichtig für ihre Entscheidung einschätzten, wurden sie nur von 80% der Männer als bedeutsam bewertet, 20% gaben sie sogar als unwichtig an. Als besonders für Frauen relevantes Kriterium erweist sich die als mangelhaft erlebte Betreuung und Förderung durch Lehrende. Auf diesen Aspekt haben auch Holzbecher et al. (2002, S. 21) in der bielefelder Untersuchung hingewiesen. Während 84,6% der Frauen diesen Faktor als wichtig angaben, waren es unter den männlichen Befragten nur 40%. Auch bei der Antwortoption „schlechte Rahmenbedingungen“ zeigen sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die mit den Ergebnissen von Holzbecher et al. korrespondieren (vgl. ebd.). 53,8% der Frauen nannten diese als einen wichtigen Grund für ihre Entscheidung gegen eine erneute Wahl des Studiengangs, 38,5% ordneten ihn als „mittel“ ein und 7,2% als „unwichtig“. Von den Männern hingegen wurde dieser Aspekt nur zu 20% als „wichtig“ und je zu 40% als „mittel“ bzw. „unwichtig“ bewertet. Auch den weiteren Aspekten maßen Frauen in Hinblick auf ihre Entscheidung eine höhere Bedeutung bei. Die einzige Ausnahme bildet der Erklärungsfaktor „schlechte Arbeitsmarktchancen“. Insgesamt 60% der Männer gaben diesen als relevant an, hiervon 40% als „wichtig“. Unter den weiblichen Befragten sahen hierin nur 7,7% einen wichtigen Grund, 38,5% schätzten ihn als „mittel“ ein.

Auch die Fragen nach den *Ansprüchen der Studierenden an die Lehrenden* (Tabelle 3) sowie der angetroffenen *Betreuungssituation* (Tab. 4) sollen Auskunft über die erlebte Studiensituation geben. Betrachtet man die in Tabelle 3 dargestellten Ergebnisse, wird deutlich, dass sieben der acht aufgeführten Gesichtspunkte von Frauen häufiger als wichtig eingeschätzt wurden als von den männlichen Befragten. Lediglich der Aspekt der Rückmeldungen wurde geringfügig höher bewertet.

Spalte a)						
Mir ist wichtig, ...	Geschlecht				Gesamt	
	weiblich		männlich		eher wichtig	eher unwichtig
	eher wichtig	eher unwichtig	eher wichtig	eher unwichtig		
dass viel Zeit für meine Fragen vorhanden ist.	82,7%	17,3%	73,2%	26,8%	78,5%	21,5%
dass abweichende Meinungen erwünscht sind.	77,4%	22,6%	65,0%	35,0%	72,0%	28,0%
dass ich beim Schreiben meiner Seminar- und Diplomarbeit intensiv betreut werde.	96,4%	3,6%	92,7%	7,3%	94,8%	5,2%
dass ich Rückmeldungen zu meinen Arbeiten erhalte.	96,4%	3,6%	97,6%	2,4%	96,9%	3,1%
dass ich das Gefühl habe, keine „Nummer“ zu sein.	87,0%	13,0%	65,0%	35,0%	96,9%	3,1%
dass ich ermutigt werde, an meine Fähigkeiten zu glauben.	81,8%	18,9%	64,1%	35,9%	73,9%	26,1%
dass ich umfassend über die Möglichkeiten und Voraussetzungen einer Promotion informiert werde.	48,1%	51,9%	36,6%	63,4%	43,2%	56,8%
dass ich bei einer wissenschaftlichen Laufbahn unterstützt werde.	57,7%	42,3%	45,0%	55,0%	52,2%	47,8%

Tabelle 3: Ansprüche an Lehrende

Der stärkere Wunsch von Frauen nach einer persönlichen Betreuung zeigt sich in mehreren Punkten. Besonderen Wert legten sie auf die Ermutigung seitens der Lehrenden, an ihre Fähigkeiten zu glauben. Während über 80% dies als wichtig angaben, maßen nur Männer 64,1% der Männer einer entsprechenden Betreuung eine Bedeutung bei. Allerdings sahen Frauen ihre Bedürfnisse in diesem Punkt nur zu 28,8% befriedigt, Männer zu 36,1% (vgl. Tabelle 4). Auch das Anliegen, als Person wahrgenommen zu werden und keine „Nummer“ zu sein, wurde von 87% der weiblichen Befragten als bedeutsam angegeben. Und auch hier weichen Anspruch und tatsächlich erlebte Betreuungssituation deutlich voneinander ab. Ein weiterer, aber nur geringer, Geschlechterunterschied ist in Bezug auf die Beurteilung der Erwünschtheit von abweichenden Meinungen erkennbar, der von 77,4% der Frauen, und von 65% der Männer als bedeutsam erachtet wurde. Knapp die Hälfte der Männer und Frauen gaben an, dies auch erlebt zu haben. Viel Zeit für Fragen wünschten sich 82,7% der weiblichen Untersuchungsteilnehmerinnen gegenüber 73,2% der Männer. Insgesamt 45,1% der Frauen fühlten sich in Hinblick auf diesen Aspekt gut betreut. Bei den männlichen Befragten sind es hingegen mit 50% etwas mehr, die dieses erlebt haben.

Spalte b)						
Mir ist wichtig, ...	Geschlecht				Gesamt	
	Weiblich		männlich			
	traf zu	traf nicht zu	traf zu	traf nicht zu	traf zu	traf nicht zu
dass viel Zeit für meine Fragen vorhanden ist.	45,1%	54,9%	50,0%	50,0%	47,2%	52,8%
dass abweichende Meinungen erwünscht sind.	49,1%	50,9%	45,9%	54,1%	47,8%	52,2%
dass ich beim Schreiben meiner Seminar- und Diplomarbeit intensiv betreut werde.	71,7%	28,3%	62,6%	37,8%	67,8%	32,2%
dass ich Rückmeldungen zu meinen Arbeiten erhalte.	47,2%	52,8%	47,4%	52,6%	47,3%	52,7%
dass ich das Gefühl habe, keine „Nummer“ zu sein.	28,8%	71,2%	43,2%	56,8%	34,8%	65,2%
dass ich ermutigt werde, an meine Fähigkeiten zu glauben.	28,8%	71,2%	36,1%	63,9%	34,8%	65,2%
dass ich umfassend über die Möglichkeiten und Voraussetzungen einer Promotion informiert werde.	5,7%	94,3%	10,5%	89,5%	7,7%	92,3%
dass ich bei einer wissenschaftlichen Laufbahn unterstützt werde.	14,3%	85,7%	10,8%	89,2%	12,8%	87,2%

Tabelle 4: Bewertung der Betreuung durch Lehrende

Der Aspekt der intensiven Betreuung beim Schreiben von Seminar- und Diplomarbeiten wurde von beiden Geschlechtern als sehr wichtig angesehen. Während 71,7% der Frauen angaben, dieses auch erlebt zu haben, fühlten sich mit 62,6% die Männer im Rückblick weniger häufig gut betreut. Die Beratung durch die Lehrenden in Bezug auf eine Promotion erachtete mit 48,1% fast jede zweite Frau gegenüber 36,6% der Männer als wichtig. Allerdings gaben nur 5,7% der befragten Studentinnen an, umfassend über die Möglichkeiten und Voraussetzungen einer Promotion informiert worden zu sein. Männer wurden mit 10,5% hingegen etwas häufiger diesbezüglich aufgeklärt. Und auch in Hinblick auf die Unterstützung bei einer wissenschaftlichen Laufbahn zeigen sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Immerhin 57,7% der Frauen schätzten diese als wichtig ein. Bei diesem Aspekt haben die männlichen Befragten, von denen 45% einen entsprechenden Anspruch an die Lehrenden angaben, jedoch etwas seltener als ihre Kommilitoninnen eine Unterstützung erfahren. Es bleibt also festzuhalten: Frauen haben in Hinblick auf die Betreuung durch Lehrende mehrheitlich höhere Ansprüche als ihre Mitstudenten, denen in vielen Fällen in der Realität nicht ent-

sprochen wird. Sie legen offensichtlich mehr Wert auf eine intensive, persönliche Betreuung, die aber im Rahmen des (Massen-) Universitätsalltags häufig nicht anzutreffen ist. Gerade in Bezug auf ein Promotionsvorhaben und die Unterstützung bei einer akademischen Karriere gibt es offensichtlich deutliche Defizite.

Im Folgenden soll nun das *Gefühl beim wissenschaftlichen Arbeiten* (Frage 15) während des Studiums betrachtet werden. Wie Abbildung 4 zeigt, verbanden Frauen mit dem Verfassen von Seminar- und Abschlussarbeiten seltener positive Gefühle als die männlichen Befragten. Die Gründe hierfür konnten im Rahmen der Befragung nicht identifiziert werden. Es liegt jedoch die Vermutung nahe, dass Faktoren wie zum Beispiel ein geringeres Kompetenzvertrauen, auf das auch Petersen et al. (vgl. ebd. 2002, S. 74) in ihrer Untersuchung hinweisen, hier wirksam sein könnten. Ein Indiz dafür ist, dass Frauen zu über 80% die Ermutigung durch Lehrende, an ihre Fähigkeiten zu glauben, als wichtig einschätzten.

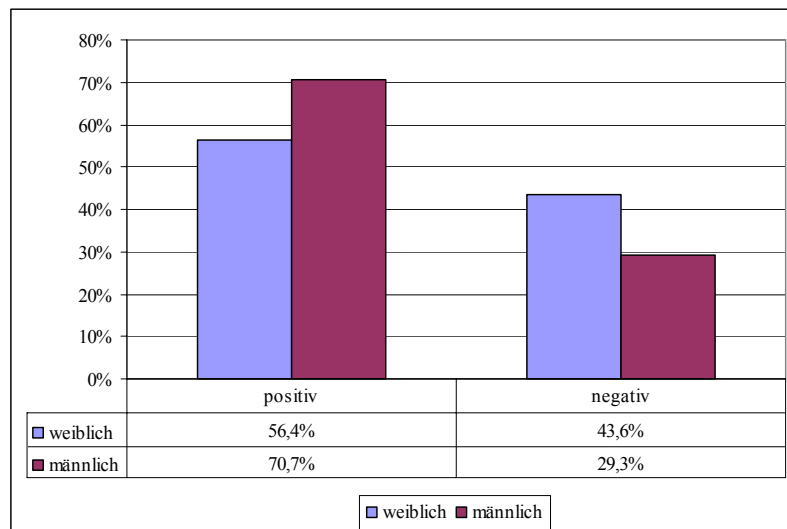


Abbildung 4: Gefühl beim wissenschaftlichen Arbeiten

Die Relevanz für die Fragestellung dieser Arbeit wird deutlich, wenn man den Zusammenhang mit dem Promotionsinteresse betrachtet: 81,6% derer, die angaben, sich für eine Promotion zu interessieren, bezeichneten ihr Gefühl, das sie mit dem wissenschaftlichen Arbeiten verbanden, als überwiegend positiv. Bei der

Gruppe, für die eine Promotion nicht in Frage kommt, fühlten sich hingegen nur 36% der Antwortenden überwiegend positiv.<sup>9</sup>

Der *Personenkreis der studentischen Hilfskräfte* rückt aufgrund der Einblicke in die Universität, die Beschäftigte während ihrer Tätigkeit an einem Lehrstuhl bekommen, in den Blickpunkt des Interesses.<sup>10</sup> Da mit fünf Personen allerdings nur 5,2% der Befragten angaben, eine entsprechende Tätigkeit im Laufe des Studiums ausgeübt zu haben, werden diese Ergebnisse hier nur kurz vorgestellt. Von den drei weiblichen Befragten, die während ihrer Studienzeit an einem Lehrstuhl gearbeitet hatten, gaben zwei an, sich auf die Aufforderung einer Professorin/eines Professors hin beworben zu haben. Jeweils eine Frau und ein Mann waren auf ihre eigene Initiative hin zu ihrer Beschäftigung gekommen. Ein Mann, der angab, als studentische Hilfskraft gearbeitet zu haben, machte bei den weiteren Fragen zu diesem Themenbereich keine Angaben. Der Einfluss der Erfahrungen als Hilfskraft auf die Attraktivität der Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn ist durchaus unterschiedlich: Je ein Mann und eine Frau gaben an, sich vor der Beschäftigung nicht für eine Promotion im Rahmen der MitarbeiterInnen-Stelle interessiert zu haben, durch die Erfahrungen als Hilfskraft jedoch nun daran interessiert zu sein. Eine Frau gab an, weder vor noch nach der Arbeit am Lehrstuhl ein entsprechendes Interesse gehabt zu haben. Eine weitere Befragte war vor ihrer Stelle als studentische Hilfskraft durchaus an einer Promotion interessiert, ist es aber nun nicht mehr.

Bei der Frage nach *Erfahrungen mit Diskriminierung*<sup>11</sup> (Frage 19) im Verlauf des Studiums zeigt sich ein interessantes Bild. Insgesamt gaben nur 13,4% der Befragten an, während des Studiums Diskriminierung erfahren zu haben. Dieser Wert erscheint noch geringer, bedenkt man, dass nicht nur nach Diskriminierung(en) der eigenen Person, sondern auch von KommilitonInnen im näheren

---

<sup>9</sup> Es muss bei dieser Frage beachtet werden, dass die Gruppe der AbsolventInnen diese Frage vor dem Hintergrund einer erfolgreich abgeschlossenen Diplomarbeit beantwortet im Gegensatz zu den Studierenden, die sich zum Zeitpunkt der Befragung in der Phase der Erstellung der Diplomarbeit befanden. Es könnten daher Antwortverzerrungen auftreten.

<sup>10</sup> Vgl. hierzu auch die Ergebnisse der Untersuchung von Kracke und English (1996), die in 2.1.1 vorgestellt wurden.

Umfeld, gefragt wurde. Das Ergebnis der Auswertung nach dem Geschlecht ist nicht minder überraschend.

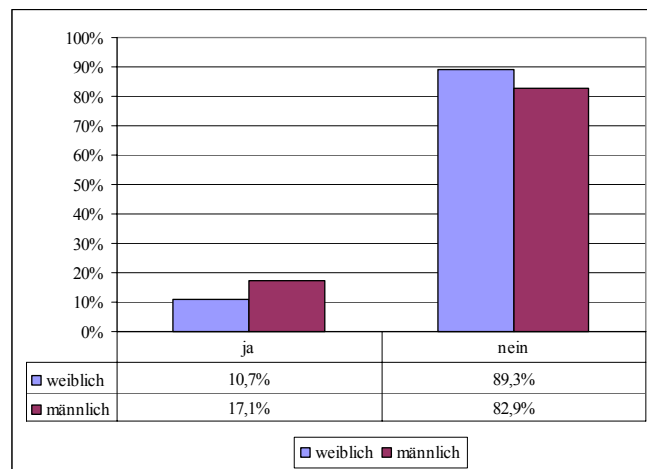


Abbildung 5: Diskriminierungserfahrungen während des Studiums

Wie Abbildung 5 zeigt, gaben mit 17,1% sogar mehr Männer als Frauen mit 10,7% an, entsprechende Erfahrungen während des Studiums gemacht zu haben. Aus mehreren Gründen erweist sich eine genauere Betrachtung dieses Resultats als notwendig: Zum einen kann anhand verschiedener Studien aufgezeigt werden, dass die Diskriminierung (nicht nur aufgrund des Geschlechts) an der Universität ein sehr häufiges Phänomen ist. Im Rahmen der quantitativen Studie von Ripke (1992) zum Beispiel, in der sowohl Studentinnen als auch weibliche Beschäftigte der Freien Universität Berlin befragt wurden, gaben knapp die Hälfte aller Untersuchungsteilnehmerinnen an, diskriminiert worden zu sein. Zum anderen kommt hinzu, dass der Diskriminierungsbegriff anhand der Fragenformulierung und der Antwortvorgaben für die Merkmale, aufgrund derer diskriminiert wurde, sehr weit gefasst wurde. Es wurde also keineswegs nur nach Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gefragt. Als Merkmale in diesem Sinne wurde von drei Männern und zwei Frauen ein Migrationshintergrund angegeben; fünf Frauen fühlten sich aufgrund ihres Geschlechts, ein Mann aufgrund seiner Behinderung und zwei weitere Männer aufgrund ihrer Homosexualität diskriminiert.<sup>12</sup> Ein möglicher Erklärungs-

<sup>12</sup> Drei weitere Nennungen entfielen auf die Antwortvorgabe „Sonstiges“. Ein Mann gab hierbei an, als Student der BWL diskriminiert worden zu sein, ein weiterer fühlte sich wegen seiner Bekleidung und seines Kraftfahrzeugs benachteiligt. Ein dritter männlicher Befragter sah sich in seiner Rolle als Nebenfachstudent benachteiligt.

ansatz für diese durchaus geringe, aber aus den genannten Gründen als zweifelhaft einzuschätzende Zahl in Hinblick auf die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, findet sich bei Margrit Brunner (1992, S. 81), die dieses mit dem „Nicht-Wahrhaben-Wollen und -Können der Frauen“ beschreibt. Die Ursache für die geringe Sensibilität sieht die Autorin in der patriarchalen Gesellschaft, in der Frauen tagtäglich mit Abwertungen ihrer Person aufgrund des Geschlechts konfrontiert werden und dadurch ein Gewöhnungseffekt eintritt, der entsprechende Erlebnisse als normal erscheinen lässt (ebd., S. 81f.).

Die letzte Frage in diesem Themenkomplex widmet sich dem *Studieren mit Kindern* (Frage 20). Diese hat allerdings für 91,5% der Befragten keine Bedeutung, da keine Kinder während des Studiums vorhanden waren oder betreut werden mussten. Drei Frauen und ein Mann gaben an, aufgrund der Betreuung von Kindern im Studium geringe Vereinbarkeitsprobleme bis starke Beeinträchtigungen erlebt zu haben. Aufgrund der sehr geringen Anzahl von Personen mit Verantwortung für Kinder während des Studiums wird auf die Untersuchung weiterer Zusammenhänge verzichtet.

### **2.3.3 Zur Promotion**

Im Mittelpunkt der folgenden Ausführungen steht nun die Promotion, die einen zentralen Aspekt der Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn darstellt.

Auf die erste Frage nach dem *Interesse an einer Promotion* antworteten 39,2% der Befragten mit „ja“, 25,8% hatten keine Promotionsinteresse und 35,1% waren noch unentschlossen.

Bei der getrennten Betrachtung nach den Studienfächern BWL und VWL zeigen sich Unterschiede: Positiv äußerten sich mit 60% anteilig deutlich mehr VolkswirtInnen als die KommilitonInnen der BWL (35,4%). Diese wählten hingegen prozentual betrachtet häufiger die Antwortoption „weiß nicht“ (37,8%). Ablehnend stehen einer Promotion in der VWL 20%, in der BWL 26,8% gegenüber.

Die in Abbildung 6 dargestellte Auswertung der Frage nach dem Merkmal „Geschlecht“ macht deutlich, dass mit 43,9% mehr Männer ein entsprechendes Inte-



resse bekundeten als Frauen mit 35,7%. Auffällig ist hierbei vor allem, dass Frauen zu einem sehr hohen Prozentsatz unentschlossen sind.



Abbildung 6: Promotionsinteresse

Eine mögliche Erklärung könnte das Informationsdefizit in Hinblick auf die Möglichkeiten und Voraussetzungen einer Promotion sein, auf das im Rahmen der Ansprüche an Lehrende hingewiesen wurde. Weitere Aspekte, die den genannten Befund erklären könnten, werden nun behandelt.

Hierbei erfolgt zunächst die Darstellung der *Bewertung von Argumenten gegen eine Promotion* (Frage 6) in Tabelle 5 auf der folgenden Seite.

Insgesamt zeigt sich in Hinblick auf die Einschätzungen der einzelnen Argumente durch Frauen und Männer ein gemischtes Bild. Die ersten beiden Argumente wurden fast einheitlich als unzutreffend angegeben. Insgesamt vier Frauen und zwei Männern wurde von Lehrenden abgeraten. Dem dritten Argument, „Das wissenschaftliche Arbeiten liegt mir nicht“, stimmten prozentual etwas mehr Frauen zu. Dieses Ergebnis korrespondiert auch mit den Ausführungen zur Frage 15, in der deutlich mehr Frauen angaben, sich beim wissenschaftlichen Arbeiten eher negativ gefühlt zu haben. Mangelnder Ehrgeiz und fehlende Disziplin wurden hingegen von Männern als Argument gegen eine Promotion geringfügig häufiger genannt. Den finanziellen Aspekt schätzten sowohl Frauen als auch Männer am häufigsten als zutreffend ein. 57,1% der Frauen und fast 63,4% der Männer gaben an, endlich (mehr) Geld verdienen zu wollen.

	Geschlecht						Gesamt		
	weiblich			männlich			trifft zu	trifft nicht zu	weiß nicht
	trifft zu	trifft nicht zu	weiß nicht	trifft zu	trifft nicht zu	weiß nicht			
Mir ist von Lehrenden abgeraten worden.	7,1%	89,3%	3,6%	4,9%	90,2%	4,9%	6,2%	89,7%	4,1%
Meine Familie wäre nicht einverstanden.	0,0%	98,2%	1,8%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	99,0%	1,0%
Wissenschaftliches Arbeiten liegt mir nicht.	30,4%	62,5%	7,1%	12,2%	63,4%	24,4%	22,7%	62,9%	14,4%
Ich halte mich für nicht ehrgeizig genug.	16,1%	78,6%	5,4%	17,1%	75,6%	7,3%	16,5%	73,3%	6,2%
Ich halte mich nicht für diszipliniert genug.	19,6%	62,5%	17,9%	25,0%	72,5%	2,5%	21,9%	66,7%	11,5%
Ich möchte endlich (mehr) Geld verdienen.	57,1%	35,7%	7,1%	63,4%	29,3%	7,3%	59,80%	33,0%	7,2%
Der Aufwand würde in keinem Verhältnis zum Nutzen stehen.	23,6%	43,6%	32,7%	24,4%	46,3%	29,3%	24,0%	44,8%	31,3%
Ich würde danach von potentiellen ArbeitgeberInnen als „überqualifiziert“ kategorisiert werden.	25,0%	42,9%	32,1%	12,2%	58,5%	29,3%	19,6%	49,5%	30,9%
Ich würde danach von potentiellen ArbeitgeberInnen als „theorieüberladen“ / „praxisfern“ kategorisiert werden.	42,9%	26,8%	30,4%	29,3%	46,3%	24,4%	37,1%	35,1%	27,8%
Ich würde danach von potentiellen ArbeitgeberInnen als „zu alt“ kategorisiert werden.	44,6%	26,8%	28,6%	41,5%	31,7%	26,8%	43,3%	28,9%	27,8%

Tabelle 5: Bewertung der Argumente gegen eine Promotion

In den folgenden Argumenten zeigen sich deutliche Parallelen zu den Ergebnissen der Bielefelder Studie. Im Geschlechtervergleich wird deutlich, dass Frauen häufiger als ihre Kommilitonen befürchten, von potenziellen Arbeitgebern als „überqualifiziert“ und „theorieüberladen“ bzw. „praxisfern“ eingestuft zu werden (vgl. hierzu auch Holzbecher et al. 2002, S. 20). Das Problem, nach einer Promotion als „zu alt“ zu gelten, wurde von Frauen und Männern in gleichem Maße gesehen bzw. nicht gesehen. Unter der Rubrik „Sonstiges“ gaben drei weibliche Untersuchungsteilnehmerinnen weitere Argumente gegen eine Promotion an: Die Ergänzung „Promotion und Praxis bevorzugt“ lässt sich allerdings thematisch dem Argument der befürchteten „Praxisferne“ zuordnen. Die zweite Ergänzung, „vier Jahre zu lang“ bezieht sich auf die Dauer der Promotionsphase. Der letzte Kommentar bezeichnet die Promotion als „Zeitverschwendung“.

Bei der separaten Betrachtung der Antworten derer, die sich *gegen* eine Promotion ausgesprochen hatten, kristallisieren sich vier Argumente als besonders relevant

heraus. Am häufigsten wurden „fehlender Ehrgeiz“ (40%), mangelnde Disziplin (36%) und die mangelnde wissenschaftliche Kompetenz (44%) als wichtige Argumente dagegen aufgeführt. In den weiteren Antwortoptionen unterscheiden sich die Angaben nicht markant von denen der Befragten, die ein Promotionsinteresse angegeben hatten.

Als nächstes werden nun die *Bewertungen der Argumente für eine Promotion* in Tabelle 6 vorgestellt.

	Geschlecht						Gesamt		
	weiblich			männlich			wichtig	neutral	unwichtig
	wichtig	neutral	unwichtig	wichtig	neutral	unwichtig			
Prestige	39,3%	33,9%	26,8%	61,0%	24,4%	14,6%	48,5%	29,9%	21,6%
Möglichkeit zur intensiven Bearbeitung eines Themas, das mir wichtig ist	69,6%	21,4%	8,9%	55,0%	32,5%	12,5%	63,5%	26,0%	10,4%
Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten	53,6%	33,9%	12,5%	41,5%	43,9%	14,6%	48,5%	38,1%	13,4%
Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere	50,0%	39,9%	10,7%	48,8%	26,8%	24,4%	49,5%	34,0%	16,5%
Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt	25,5%	58,2%	16,4%	36,6%	43,9%	19,5%	30,2%	52,1%	17,7%

Tabelle 6: Bewertung der Argumente für eine Promotion

Auch hier steht mit Blick auf die Fragestellung dieser Untersuchung der Geschlechtervergleich wieder im Zentrum der Darstellung und Interpretation der Ergebnisse. Ein Unterschied in diesem Sinne zeigt sich gleich bei der Betrachtung des ersten Argumentes für eine Promotion, dem Aspekt „Prestige“. Dieses wird von den weiblichen Befragten als weniger relevant angesehen. Männer maßen ihm hingegen im Vergleich eine recht hohe Bedeutung bei. Umgekehrt verhält es sich beim zweiten Argument. Während 69,6% der Frauen die Möglichkeit zur intensiven Bearbeitung eines Themas als wichtigen Aspekt einschätzten, war dieses auf Seiten der Männer nur für 55% der Befragten relevant. Auch dem Aspekt „Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten“ maßen die weiblichen Untersuchungsteilnehmerinnen eine größere Bedeutung bei. In Hinblick auf die Promotion als Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere unterscheiden sich die Einschätzungen hingegen nur geringfügig. Die Promotion zur Verbesserung der Chancen

auf dem Arbeitsmarkt wurde hingegen häufiger von den männlichen Befragten als bedeutsam eingestuft. Abschließend lässt sich bei der Betrachtung des Gesamtbildes feststellen, dass die männlichen Befragten eher die Argumente für eine Promotion als wichtig einschätzen, die auch als „wissenschaftsfern“ bezeichnet werden könnten. Die von den Männern präferierten Argumente sprechen eher für eine außeruniversitäre Karriereorientierung als für ein Interesse an wissenschaftlicher Arbeit. Hier lässt sich auch eine Anmerkung unter der Antwortoption „Sonstiges“ einordnen. Ein männlicher Befragter gab an, sich von der Promotion ein höheres Gehalt zu versprechen. Frauen hingegen maßen den „wissenschaftsnahen“ Aspekten mehr Bedeutung bei.

Betrachtet man nur die Gruppe der Personen, die ein Promotionsinteresse angegeben hatten, wird deutlich, dass die als „wissenschaftsnah“ bezeichneten Argumente an Bedeutung gewinnen. So wird die Möglichkeit der intensiven Bearbeitung eines Themas von diesen Personen mit 73% am häufigsten genannt, gefolgt vom Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten und der Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere. Prestige und die Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt wurden deutlich seltener als wichtig erachtet. Ein möglicher Grund hierfür könnte in der bereits angesprochenen außeruniversitären Karriereorientierung der Personen liegen, die kein Interesse an einer Promotion haben.

#### **2.3.4 Zur Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn**

Abschließend werden nun die Ergebnisse des zentralen Themenbereichs *Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn* betrachtet.

Diese berufliche Option wurde von 35,1% der Befragten als attraktiv eingeschätzt, 38,1% konnten sich nicht vorstellen, eine entsprechende Tätigkeit auszuüben und 26,8% waren unentschlossen. Bei der Auswertung der Frage nach dem Merkmal „Geschlecht“, in Abbildung 7 dargestellt, zeigt sich ein interessantes Ergebnis:

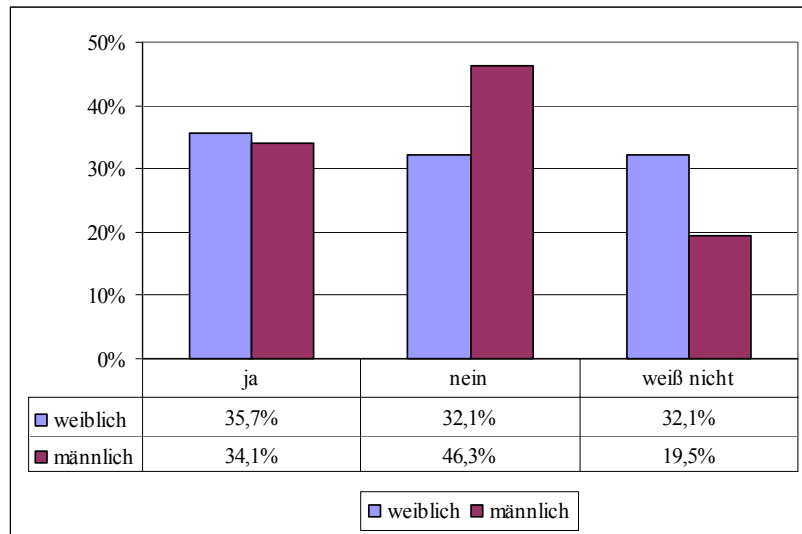


Abbildung 7: Interesse an der Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn

Der Anteil derer, die ein Interesse an dieser beruflichen Option bekundet haben, ist unter den Frauen mit 35,7% etwa gleich groß wie unter den Männern (34,1%).

In Hinblick auf die Möglichkeiten und Voraussetzungen einer Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn (Frage 2) fühlten sich 78,1% der Befragten unzureichend informiert. Lediglich 21,9% der UntersuchungsteilnehmerInnen gaben an, genügend Informationen erhalten zu haben. Betrachtet man diesen Faktor differenziert nach dem Merkmal „Geschlecht“, fühlten sich Frauen nur zu 17,9%, Männer zu 27,5% in diesem Aspekt gut beraten. Ähnliche Ergebnisse finden sich hierzu auch bei Petersen et al. (2003). Im Rahmen der qualitativen Interviews mit StudentInnen wurde ein Informationsmangel über formale und inhaltliche Aspekte der Promotion und das Berufsbild des Wissenschaftlers festgestellt (vgl. ebd., S. 78f.).

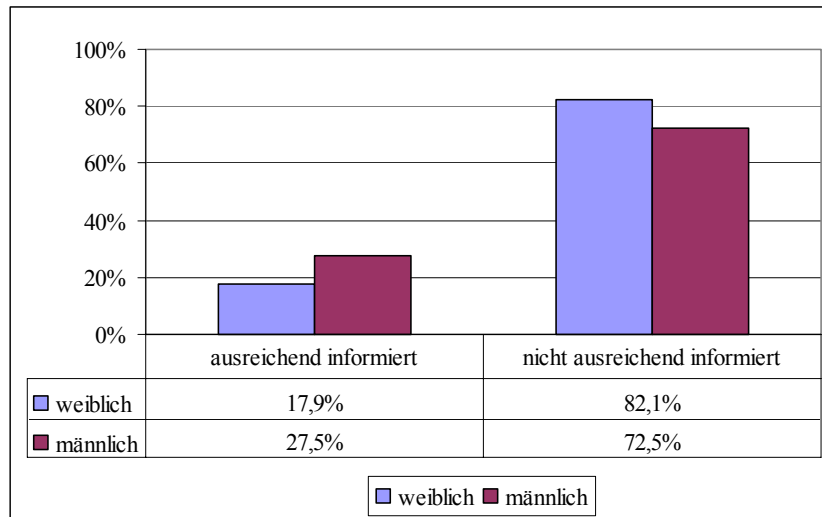


Abbildung 8: Informationsstand in Hinblick auf eine Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn

In Hinblick auf die vorliegenden Ergebnisse macht eine Betrachtung des Zusammenhangs mit dem gezeigten Interesse an einer wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstelle deutlich, dass diejenigen Personen, die sich ausreichend informiert fühlten, diese berufliche Option zu 38,1% attraktiv fanden; 42,9% zeigten kein Interesse an einer entsprechenden Tätigkeit und 19% waren unentschlossen. Die Personen, die angaben, nicht genügend Informationen erhalten zu haben, waren mit 29,3% entsprechend häufiger unschlüssig, 34,7% schätzten die Beschäftigung an der Universität als attraktiv, 36% als unattraktiv ein. Es kann folglich angenommen werden, dass der hohe Anteil der Frauen, die sich bezüglich des Interesses an einer wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstelle unentschlossen gezeigt haben, in direktem Zusammenhang mit dem empfundenen Informationsdefizit steht und dementsprechend bei einer besseren Informationslage zugunsten der anderen beiden Antwortoptionen verringert werden könnte. In welcher Weise sich diese Verlagerung vollzöge, bleibt allerdings an dieser Stelle offen.

Bei der *Bewertung verschiedener Faktoren einer Stelle als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn* (Frage 4) zeigen sich einige Unterschiede zwischen den Geschlechtern:

	Geschlecht				Gesamt	
	weiblich		männlich		spricht eher dafür	spricht eher dagegen
	spricht eher dafür	spricht eher dagegen	spricht eher dafür	spricht eher dagegen		
Promotion	96,4%	3,6%	92,7%	7,3%	94,8%	5,2%
Lehre	71,4%	28,6%	87,5%	12,5%	78,1%	21,9%
Betreuung von Studierenden	90,9%	9,1%	82,5%	17,5%	87,4%	12,6%
Korrektur von Klausuren	42,6%	57,4%	36,6%	63,4%	40,0%	60,0%
Gremienarbeit	50,0%	50,0%	35,0%	65,0%	43,6%	56,4%
Mitarbeit bei der Organisation des Lehrstuhls	91,1%	8,9%	80,0%	20,0%	86,5%	13,5%
Zusammenarbeit mit ProfessorInnen	98,2%	1,8%	90,0%	10,0%	94,8%	5,2%
Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	79,6%	20,4%	79,5%	20,5%	79,6%	20,4%
Arbeitsklima	92,3%	7,8%	80,5%	19,5%	87,0%	13,0%
Verdienst	24,5%	75,5%	20,5%	79,5%	22,8%	77,2%
Arbeitszeit	75,9%	24,1%	79,5%	20,5%	77,4%	22,6%

Tabelle 7: Bewertung verschiedener Faktoren einer wissenschaftlichen MitarbeiterInnen-Stelle

Während die Promotion noch fast einheitlich als Faktor, der für die Tätigkeit spricht, bewertet wurde, äußerten sich Frauen zu 71,4% auch hinsichtlich der Lehre positiv. Der Unterschied zu dem Ergebnis der Gruppe der Männer (87,5%) erscheint jedoch unerwartet, betrachtet man die Literatur zum Thema universitäre Lehre. Hier wird eindrücklich geschildert, dass gerade die Lehre als „Domäne der Frau“ angesehen wird, da das entscheidende Element, die Interaktion mit Personen, gesellschaftlich als weiblich eingestuft wird (vgl. z.B. Schultz 1991, S. 62; Bülow-Schramm 1997, S. 143). Zwei weitere Aspekte, die ebenfalls durch Interaktion charakterisiert sind, werden von Frauen im Vergleich zu Männern hingegen (geringfügig) häufiger als Argument für die universitäre Beschäftigung angesehen. Es handelt sich hierbei um die Betreuung von Studierenden und die Zusammenarbeit mit der Professorin/dem Professor. Auch dem Bereich der organisatorischen Tätigkeiten wird seitens der Frauen eher eine positive Bedeutung beigemessen. Die Korrektur von Klausuren und Gremienarbeit sprechen Frauen ebenfalls eher an als Männer. Im Spektrum der Tätigkeiten der Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn lässt sich im Geschlechtervergleich bei Frauen daher eine Tendenz zu organisatorischen Aufgaben erkennen. Eine mögliche Er-

klärung hierfür könnte wiederum in dem schon mehrfach angesprochenen geringeren Kompetenzvertrauen der weiblichen Befragten liegen. Im Gegensatz zu den organisatorischen Tätigkeiten erfordert die Lehre ein großes Maß an Selbstbewusstsein und Kompetenzvertrauen, nicht zuletzt auch wegen der fachbereichsspezifischen hohen Veranstaltungsgröße. Interessant ist zudem auch, dass in der Untersuchung von Bochow und Joas (1987) Frauen von einer diskriminierenden Arbeitsteilung sprachen, in der organisatorische Aufgaben mehrheitlich den weiblichen Mitarbeiterinnen zugewiesen wurden. Die Frauen fühlten sich hierbei zu „Institutssekretärinnen“ und „Zuarbeiterinnen“ degradiert (vgl. ebd., S. 161f.).

Die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Rahmen der Tätigkeit als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn wird von je knapp 80% der Frauen und Männer als positiver Faktor eingeschätzt. Auch die Aspekte „Verdienst“ und „Arbeitszeit“ werden im Geschlechtervergleich ähnlich bewertet. Nur 24,5% der Frauen und 20,5% der Männer sehen den finanziellen Faktor als ein Argument für die Universität als Arbeitsplatz. Die Arbeitszeit wird hingegen mit fast 80% auf beiden Seiten häufig als positiv angesehen. Den Faktor „Arbeitsklima“ bewerteten über 90% der weiblichen und über 80% der männlichen Befragten als ein Argument, das für die Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn spricht. Unter der Rubrik „Sonstiges“ wurden auffällig viele Ergänzungen zu den vorgegebenen Antwortoptionen gemacht. Ein Grund hierfür könnte in der Platzierung der Frage im Fragebogen liegen, da sie als vierte von 23 Fragen am Anfang des Fragebogens angesiedelt ist. Neben der Anmerkung „jung bleiben“, die als Aspekt, der für die Tätigkeit spricht, angegeben wurde, handelt es sich bei den weiteren Ergänzungen um Argumente gegen diese berufliche Option. Genannt wurden in diesem Zusammenhang je dreifach ein „fehlender Praxisbezug“ und eine „fehlende Zukunftsperspektive“, ebenso wie „Einsparungspolitik und schlechtes Klima“, „mangelnde Flexibilität“, eine „zu große Abhängigkeit vom Professor“ und „eine zu lange Dauer für Kinder und Praxis“. Bis auf eine Nennung zum fehlenden Praxisbezug kamen alle Anmerkungen von weiblichen Untersuchungsteilnehmerinnen.

Eine abschließende Einschätzung zur Frage, ob die Stelle im Geschlechtervergleich seitens der weiblichen Befragten eher positiv oder negativ gesehen wird, ist



problematisch. Zwar wurden acht der elf aufgeführten Items prozentual häufiger als Faktoren, die für diese Tätigkeit sprechen, angegeben, und in den weiteren drei lagen die prozentualen Anteile der Frauen nur geringfügig unter denen der Männer. Allerdings unterscheiden sich die Antworten nicht übermäßig, so dass nur vorsichtig von einer tendenziell positiveren Sicht der Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn seitens der weiblichen Befragten gesprochen werden kann. Dies würde auch dem geringfügig höheren Interesse an einer Stelle als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn entsprechen, auf das bereits zu Beginn dieses Abschnitts hingewiesen wurde.

Bei der separaten Betrachtung der Personen, die kein Interesse an einer MitarbeiterInnen-Stelle angegeben hatten, zeigt sich, dass der Verdienst mit 80,6% am häufigsten als negativer Faktor genannt wurde. Als ebenfalls sehr unattraktive Aspekte lassen sich aufgrund der Häufigkeit der Nennungen noch die „Korrektur von Klausuren“ (72,2%) und „Gremienarbeit“ (56,8%) identifizieren. Bei den weiteren Items liegen die prozentualen Anteile unter 50%, das heißt, dass diese (ebenso) häufig(er) von Personen, die Interesse an einer Tätigkeit als MitarbeiterIn geäußert hatten bzw. unentschlossen waren, angeführt wurden.

Im Folgenden wird die Einschätzung einiger möglicher Faktoren, die differenziert nach Geschlecht zu einer Entscheidung gegen eine akademische Karriere beitragen könnten, untersucht (vgl. Tabelle 8 auf der folgenden Seite).

Die erste der Aussagen, die sich ausschließlich an Frauen richtet, zielt auf das Bewusstsein über bzw. die Erwartung von Hürden im Wissenschaftsbereich ab. 28,3% der Frauen gaben hierzu an, aufgrund des Geschlechts mit geringeren Chancen für eine akademische Karriere zu rechnen. Knapp drei Viertel sahen dieses Problem nicht. Interessant ist auch das Ergebnis der Einschätzung zur zweiten Aussage, die sich entsprechend nur an die männlichen Befragten richtet: 15,8% der Männer gaben an, mit schlechteren Karrierechancen aufgrund von Quotenregelungen zu Gunsten von Frauen zu rechnen.

	Geschlecht				Gesamt	
	weiblich		männlich		ja	nein
	ja	nein	ja	nein		
Weil der Wissenschaftsbetrieb eine Männerdomäne ist, rechne ich mir als Frau für eine wissenschaftliche Karriere schlechtere Chancen aus.	28,3%	71,7%	/	/	/	/
Wegen der Quotenregelungen zugunsten von Frauen rechne ich mir als Mann für eine wissenschaftliche Karriere schlechtere Chancen aus.	/	/	15,8%	84,2%	/	/
Die Universität ist für mich nicht das richtige Arbeitsumfeld.	30,9%	69,1%	48,7%	51,3%	38,3%	61,7%
Ich fühle mich nicht kompetent genug bzw. traue mir eine wissenschaftliche Karriere nicht zu.	34,5%	65,5%	17,5%	82,5%	27,4%	72,6%
Eine Bewerbung auf eine Stelle als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in würde ich erst dann in Erwägung ziehen, wenn ich ein konkretes Angebot erhalte / angesprochen werde.	50,9%	49,1%	47,5%	52,5%	49,5%	50,5%

Tabelle 8: Mögliche Einflussfaktoren in Hinblick auf eine akademische Karriere

Das Arbeitsumfeld Universität erscheint hingegen fast jedem zweiten Mann (48,7%) als nicht erstrebenswert. Unter den Frauen sahen nur 30,9% in der Hochschule nicht das richtige Arbeitsumfeld. Da diese Aussage nicht weiter hinterfragt wurde, kann nur vermutet werden, dass Männer in größerem Maße karriereorientiert sind. Für diese These spricht auch das im Zusammenhang mit der Promotion beschriebene Argument des finanziellen Aspektes. Männer gaben hierbei als Grund gegen die Promotion an, „endlich (mehr) Geld verdienen“ zu wollen. Ein weiteres Indiz für eine höhere Karriereorientierung könnte auch bei der Betrachtung der Wunscharbeitszeit gefunden werden, auf die im weiteren Verlauf noch eingegangen wird.

Wie bereits mehrfach angeführt, zeigt sich auch in der folgenden Aussage ein Hinweis auf ein mangelndes Kompetenzvertrauen bei Frauen (vgl. auch Petersen et al. 2003, S. 74f.). So gaben mit 34,5% anteilmäßig deutlich mehr weibliche Befragte an, sich eine akademische Karriere nicht zuzutrauen als männliche Befragte (17,5%). Die letzte der Aussagen zeigt in der Einschätzung durch die Befragten hingegen keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern. Die Hälfte aller UntersuchungsteilnehmerInnen gab an, eine Bewerbung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn erst nach einem konkreten Angebot in Erwägung zu ziehen.

Auf die besondere Relevanz der persönlichen Aufforderung durch die Professorin/den Professor weisen auch Bochow und Joas (1987) hin.

Um die *Bedingungen für einen erfolgreichen Abschluss der Promotion im Rahmen einer Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn* geht es in der folgenden Darstellung:

Mir ist wichtig, ...	Geschlecht						Gesamt		
	weiblich			männlich			wichtig	mittel	unwichtig
	wichtig	mittel	unwichtig	wichtig	mittel	unwichtig			
dass der betreuende Professor/die betreuende Professorin mir hilfreich zur Seite steht.	89,1%	10,9%	0,0%	82,9%	14,6%	2,4%	86,5%	12,5%	1,0%
dass ich das Thema der Doktorarbeit frei wählen kann.	74,5%	23,6%	1,8%	70,7%	29,3%	0,0%	72,9%	26,0%	1,0%
dass ein gut ausgestatteter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.	66,7%	22,2%	11,1%	58,5%	36,6%	4,9%	63,2%	28,4%	8,4%
dass ich weitgehend zu Hause arbeiten kann.	20,4%	46,3%	33,3%	14,6%	48,8%	36,6%	17,9%	47,4%	34,7%
dass mir neben meinen anderen Aufgaben als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in ausreichend Zeit für mein Promotionsvorhaben zur Verfügung steht.	94,2%	5,8%	0,0%	92,1%	7,9%	0,0%	93,3%	6,7%	0,0%
dass ich meine Arbeitszeit weitestgehend flexibel gestalten kann.	58,2%	40,0%	1,8%	60,0%	37,5%	2,5%	58,9%	38,9%	2,1%
dass ich an wichtigen Tagungen/Kongressen teilnehmen kann.	54,5%	38,2%	7,3%	56,4%	38,5%	5,1%	55,3%	38,3%	6,4%
dass mein Doktorvater/meine Doktormutter mir Kontakte zu für mein Arbeitsvorhaben wichtigen WissenschaftlerInnen vermittelt.	61,8%	38,2%	0,0%	72,5%	22,5%	5,0%	66,3%	31,6%	2,1%
dass ich mich mit anderen Promovierenden austauschen kann.	74,5%	25,5%	0,0%	70,0%	25,0%	5,0%	72,6%	25,3%	2,1%

Tabelle 9: Bewertung der Bedingungen für eine erfolgreiche Promotion im Rahmen der Tätigkeit als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn

Die Unterstützung der Professorin/des Professors sahen Frauen etwas häufiger als entscheidend für die erfolgreiche Promotion an als Männer. Obwohl der Geschlechtsunterschied eher gering ist, zeigt sich doch auch hier der größere Anspruch von Frauen in Hinblick auf die persönliche Betreuung. Auf diese Tendenz wurde bereits im Zusammenhang mit den Ansprüchen an Lehrende während des Studiums hingewiesen. In den Aspekten der freien Wahl des Promotionsthemas und der guten Ausstattung des Arbeitsplatzes liegen die Einschätzungen dicht beieinander, aber auch hier zeigt sich ein geringfügig höherer Anspruch seitens

der Frauen. Die größte Bedeutung maßen die Befragten jedoch dem Umstand bei, dass ausreichend Zeit für das Promotionsvorhaben zur Verfügung steht. Über 90% gaben dieses als wichtig an. Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern schätzte keine Person den zeitlichen Aspekt als unwichtig ein. Anders als im Vorfeld der Untersuchung erwartet, herrscht in Hinblick auf die Aussagen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und der Möglichkeit der Heimarbeit weitgehend Einigkeit zwischen den Geschlechtern. 58,2% der Frauen und 60% der Männer empfinden eine flexible Arbeitszeit als wichtig. Die Möglichkeit der Arbeit von zu Hause aus wurde nur von 20,4% der Frauen und 14,6% der Männer als wichtiger Faktor angesehen. Dies ist jedoch gerade in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf interessant, da sowohl die flexible Arbeitseinteilung als auch das Arbeiten von zu Hause wichtige Elemente der Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellen. Als Erklärung für das (leicht) geringere Interesse von Frauen an einer flexiblen Arbeitszeit können nur Vermutungen angestellt werden. Möglicherweise gehen Frauen davon aus, dass sie im beruflichen Bereich, um konkurrenzfähig zu sein, mehr als männliche Kollegen leisten müssen und daher Aspekte wie eine flexible Arbeitszeit als „Privilegien“ seltener in Erwägung ziehen können. Bochow und Joas (1987) hatten in ihrer Untersuchung auf diese Problematik hingewiesen. In ihren Interviews kristallisierte sich heraus, dass viele Frauen deutlich mehr und bessere Leistung zeigen mussten, um sich gegen die männlichen Kollegen durchsetzen zu können (ebd., S. 162).

Zwei weitere Rahmenbedingungen werden ebenfalls von den weiblichen Befragten als weniger bedeutsam eingeschätzt. Die Teilnahme an Tagungen bzw. Kongressen und die Vermittlung wichtiger Kontakte durch die Doktormutter/den Doktorvater haben für die akademische Karriere eine überaus wichtige Stellung, die von den männlichen Befragten häufiger als solche gesehen wird. In Hinblick auf die letzte Nennung, den Austausch mit anderen Promovierenden, zeigt sich eine etwas höhere Beachtung dieser Bedingung auf Seiten der Frauen (74,5%). Aber auch 70% der männlichen Befragten sahen hierin eine wichtige Unterstützung.

Abschließend werden nun zwei weitere wichtige Aspekte der beruflichen Planung, und zwar die Bedeutung von Kindern und die Wunscharbeitszeit, behandelt.

In Hinblick auf den ersten Aspekt, *die Bedeutung von Kindern für die berufliche Planung*, gab die Mehrzahl der Befragten (46,3%), und differenziert nach Geschlecht betrachtet mit 55,6% mehr als jede zweite Frau und 34,1% der Männer an, zwar Kinder haben zu wollen, aber deshalb keine beruflichen Einschränkungen in Kauf nehmen zu wollen. 31,5% der weiblichen Befragten gehen davon aus, dass sie mit einem Kind beruflich kürzer treten müssen. Mit Einschränkungen rechnen damit auch 29,3% der Männer. Dieses Ergebnis erscheint überraschend, da die Verantwortung für Kinderbetreuung bisher im Wesentlichen als (alleinige) Aufgabe der Frau gesehen wird. Die befragten Männer gehen jedoch offensichtlich auch davon aus, sich um ihre Kinder zu kümmern und Verantwortung für die Betreuung zu übernehmen. Ausdrücklich gegen Kinder spricht sich nur ein kleiner Teil der UntersuchungsteilnehmerInnen aus. Insgesamt gaben nur zwei Frauen und drei Männer an, Kinder nicht in ihrem Lebensplan vorzusehen. Diesbezüglich noch keine Gedanken gemacht hatten sich 29,3% der Männer und 9,3% der Frauen.

Der bereits in Zusammenhang mit den eben beschriebenen Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Promotion erwähnte Faktor Arbeitszeit wird nun noch einmal aufgegriffen und es werden die Ergebnisse zur Frage nach der *gewünschten Wochenarbeitszeit* in Abbildung 9 dargestellt (Frage 10).

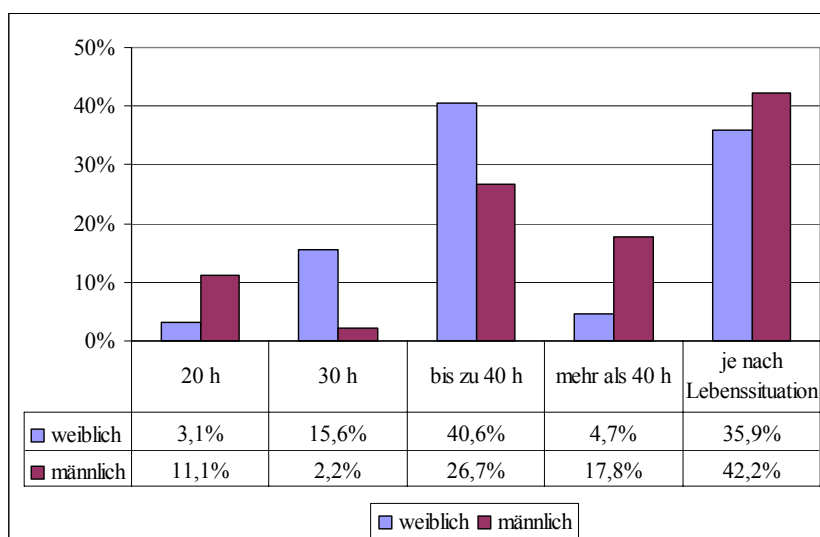


Abbildung 9: Gewünschte Wochenarbeitszeit in Stunden

Hierbei zeigt sich, dass der größte Teil der Befragten eine Wochenarbeitszeit von bis zu 40 Stunden bzw. je nach Lebenssituation bevorzugt. Markant ist zudem,

dass sich 11,1% der Männer eine Teilzeidlösung mit 20 Wochenstunden wünschen und 17,8% bereit wären, über 40 Stunden pro Woche zu arbeiten. Eine Arbeitszeit von 30 Stunden bevorzugen hingegen 15,6% der Frauen, aber nur 2,2% der Männer. Nur 4,6% der weiblichen Befragten würden allerdings gerne mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten. Wählt man den Faktor Arbeitszeit als ein Indiz für den Grad der Karriereorientierung, lässt sich erkennen, dass zwar die Antwortoption „mehr als 40 Stunden“ häufiger durch männliche Befragte ausgewählt wurde, die Teilzeitoptionen aber fast ebenso häufig von Männern wie von Frauen präferiert werden. Eine deutliche Tendenz im Geschlechtervergleich lässt sich daher nicht aufzeigen.

### **2.3.5 Zusammenfassung der Ergebnisse**

Nach der Darstellung und Interpretation der empirischen Befunde wird in diesem Abschnitt anhand der forschungsleitenden Fragen ein kurzer Überblick über die zentralen Befunde gegeben.

Zur forschungsleitenden Frage 1: *Wurde das Studium an der Universität von Frauen und Männern im Rückblick betrachtet unterschiedlich erlebt und bewertet?* In der retrospektiven Betrachtung des Studiums wurde vor allem eines deutlich: Frauen stellen höhere Ansprüche an die Rahmenbedingungen des Studiums. Dies zeigte sich sowohl in den Gründen, die gegen eine erneute Aufnahme des absolvierten Studiengangs genannt wurden, als auch in der Frage nach den Ansprüchen an Lehrende. Besonders in dem Aspekt der persönlichen Betreuung durch die DozentInnen ließen sich deutliche Geschlechterunterschiede erkennen. Frauen legten hierbei vor allem größeren Wert darauf, keine „Nummer“ zu sein und durch die Lehrenden ermutigt zu werden, an die eigenen Fähigkeiten zu glauben. Befriedigt wurden diese Bedürfnisse, das zeigte die Einschätzung der erlebten Betreuungssituation, nur mangelhaft. In diesem Zusammenhang fanden sich mehrfach Hinweise auf ein mangelndes Kompetenzvertrauen bei Frauen. In Hinblick auf die erste Forschungsfrage zeigten die Ergebnisse also viele Indizien, die für unterschiedliche Erfahrungen und Bewertungen durch Frauen und Männer sprechen.

Zur forschungsleitenden Frage 2: *Hat dieses Erleben einen Einfluss darauf, ob die Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn als eine attraktive berufliche Option eingeschätzt wird?* Ein direkter Zusammenhang mit dem Interesse an einer Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn und der damit verbundenen Promotion, auf den sich die zweite Frage richtet, kann nicht bestätigt werden. Im Gegenteil: Frauen gaben sogar etwas häufiger als Männer an, die Tätigkeit der wissenschaftlichen Mitarbeiterin/des wissenschaftlichen Mitarbeiters als berufliche Option in Erwägung zu ziehen. Dieses Ergebnis erscheint in Hinblick auf die statistischen Angaben zum Frauenanteil im Mittelbau an der Freien Universität Berlin, auf die bereits in der Einleitung eingegangen wurde, überraschend.

Zur forschungsleitenden Frage 3: *Wird diese berufliche Option von Frauen anders als von Männern bewertet?* Bei der Betrachtung der „Für und Wider“ einer Promotion, die einen zentralen Aspekt der Tätigkeit als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn darstellt, zeigte sich eine deutliche Tendenz: Frauen messen der Promotion einen geringeren Nutzen bei als Männer. Dies drückte sich auch in den Ergebnissen zum Interesse an einer Promotion aus. Die weiblichen Befragten befürchteten häufiger als ihre männlichen Kommilitonen, im Anschluss an die Promotion als „überqualifiziert“ und „praxisfern“ zu gelten. Während sie im Zusammenhang mit einer Promotion eher die „wissenschaftsnahen“ Faktoren wie zum Beispiel die Möglichkeit der intensiven Beschäftigung mit einem Thema als wichtig erachteten, standen bei den männlichen Befragten Aspekte wie Prestige und die Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt im Mittelpunkt.

In Hinblick auf die Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn konnte vor allem ein deutliches Informationsdefizit seitens der weiblichen Befragten festgestellt werden, dass in engem Zusammenhang mit der sehr hohen Unentschlossenheit bei der Frage der Attraktivität einer entsprechenden Stelle zu stehen scheint. Bei der Bewertung der Tätigkeiten einer wissenschaftlichen MitarbeiterInnen-Stelle maßen die Frauen den organisatorischen Aspekten eine höhere Bedeutung bei als Männer. Diese beurteilten den Faktor Lehre im Vergleich zu den weiblichen Befragten deutlich häufiger als positiv.

Zur Planung und Durchführung der empirischen Untersuchung lässt sich abschließend noch folgendes sagen: Trotz der durchaus zufriedenstellenden Rücklaufquote von 33% zeigten sich im Laufe der Datenauswertung auch die Grenzen der Befragung. Die Anzahl der UntersuchungsteilnehmerInnen erwies sich für die Untersuchung einiger Zusammenhänge als zu klein. Vor allem wurde aber die Notwendigkeit einer methodischen Ergänzung deutlich. Während die quantitative Untersuchung zwar interessante Ergebnisse lieferte, die es ermöglichten, Tendenzen aufzuzeigen, wäre eine qualitative Studie zur Vertiefung der Ergebnisse durchaus sinnvoll. Hierbei sollte der Schwerpunkt nochmals auf die individuellen Kriterien der Entscheidung für oder gegen eine akademische Karriere gelegt werden, deren Herausarbeitung im Rahmen der quantitativen Studie nur bedingt möglich war.





### **3 Die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (Renate Ortlieb und Alexandra Reiner)**

#### **3.1 Konzeptioneller Bezugsrahmen**

Für die Entwicklung des Befragungsinstruments wurde ein Bezugsrahmen konstruiert, der auf den Ergebnissen bisheriger theoretischer und empirischer Analysen basiert. Bisherige Befunde zeigen, dass vor allem (1) Aspekte der Arbeitssituation (wissenschaftliche MitarbeiterInnen-Stelle), (2) der Promotionssituation im engeren Sinne (insbesondere Betreuung und Anschluss an andere WissenschaftlerInnen) sowie (3) der privaten Situation (insbesondere Familienpflichten) den Erfolg von Promotionsvorhaben beeinflussen.

Daran anknüpfend wird im Folgenden für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der FU Berlin untersucht,

(1) inwieweit zum einen Aspekte der Arbeits-, der Promotions- und der privaten Situation (die sich auch gegenseitig beeinflussen können) und zum anderen individuelle Motive für eine Promotion für den Erfolg eines Promotionsvorhabens ausschlaggebend sind und

(2) inwieweit Unterschiede wie auch Gemeinsamkeiten zwischen Frauen und Männern in Bezug auf diese situations- und personenbezogenen Aspekte bestehen.

In den folgenden Abschnitten werden diese zu untersuchenden Themenbereiche erläutert, indem jeweils zunächst ein kurzer Überblick über den Stand der Forschung gegeben wird und sodann die entsprechenden, für die Untersuchung ausgewählten Aspekte dargestellt werden. Details zu den zugeordneten Fragen können dem in Anhang 2 abgedruckten Interviewleitfaden entnommen werden.

##### **3.1.1 Individuelle Motive für eine Promotion**

Dass für die erheblichen Anstrengungen, die mit einer Promotion verbunden sind, eine hohe Motivation Grundvoraussetzung ist, liegt auf der Hand. Wichtig scheint zu sein, dass DoktorandInnen ein klares Ziel vor Augen haben. Hier deuten bishe-

rige Untersuchungen auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug auf Karriereorientierung und -planung hin (vgl. z.B. Abele 2003, S. 81; Wetterer 1988; Poppenhusen 1986). Insbesondere das Phänomen, dass Frauen im Vergleich mit Männern ihren Erfolg häufig ex post auf „glückliche Zufälle“ zurückführen, lässt eine weniger zielstrebige Karriereorientierung und -planung vermuten.<sup>13</sup> Unbedingt zu beachten ist dabei allerdings, dass solche ex post-Attributionsmuster nicht immer vollständig den „tatsächlichen“ Gegebenheiten entsprechen (vgl. Macha 2000, S. 170ff.; Wetterer 1986).

Zu den bekannten „glücklichen Zufällen“ im Wissenschaftsbetrieb zählt insbesondere die „Entdeckung“ und direkte Ansprache durch ProfessorInnen oder wissenschaftliche MitarbeiterInnen bzw. HochschulassistentInnen. Diese können zum Beispiel den StudentInnen, die ihnen wegen ihrer herausragenden Leistungen aufgefallen sind, zu einer Promotion raten, ihnen Betreuung anbieten und sie auf Stellenausschreibungen von Hochschulen aufmerksam machen. Empirische Untersuchungen zu solchen direkten Ansprachen zeigen nun zum einen, dass Männer häufiger als Frauen angesprochen werden (Bochow/Joas 1987, S. 84f.; Mersmann 1996, S. 30). Zum anderen ergaben die Studie von Petersen et al. (2003, S. 45) sowie die Studierendenbefragung im Rahmen unserer Untersuchung (siehe Kapitel 2), dass Frauen häufiger als Männer erwarten, dass sie in diesem Sinne angesprochen werden.

Während nun allerdings eine direkte Ansprache durch ProfessorInnen oder andere die grundsätzliche Entscheidung für oder gegen eine Promotion und eine Tätigkeit als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn beeinflussen kann, ist noch zu klären, ob sich dies auch auf den Erfolg eines Promotionsvorhabens auswirkt: Möglicherweise sind gerade diejenigen DoktorandInnen erfolgreicher, die den persönlichen, starken Wunsch einer Promotion und einer Tätigkeit als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn verfolgt haben, auch ohne eine Ansprache oder gar Aufforderung durch andere. Umgekehrt ist aber auch denkbar, dass diejenigen DoktorandInnen, die von anderen angesprochen wurden, von diesen auch weiterhin besonders unterstützt werden, so dass sie später erfolgreicher sind.

---

<sup>13</sup> Anders dagegen die empirischen Befunde von Geenen (1994, S. 46), wonach „glückliche Zufälle“ nur eine marginale Rolle spielen.

Nicht zuletzt wegen der besseren Gelegenheiten aufzufallen und angesprochen zu werden, beeinflusst eine frühere Beschäftigung als studentische Hilfskraft oder als TutorIn die Entscheidung für oder gegen eine Promotion bzw. eine Tätigkeit als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn. Für den späteren Promotionserfolg ist darüber hinaus bedeutsam, dass die Tätigkeit als studentische Hilfskraft oder TutorIn einen sehr guten Einblick in die Anforderungen an wissenschaftliche MitarbeiterInnen und DoktorandInnen ermöglicht. Des Weiteren erwerben studentische Hilfskräfte und TutorInnen durch diese Tätigkeiten wichtige Qualifikationen, sie werden Universitäts-sozialisiert und können engere Kontakte knüpfen – alles Aspekte, die den Erfolg eines Promotionsvorhabens in der Regel begünstigen. Empirische Studien bestätigen dies (vgl. Bochow/Joas 1987, S. 84f.; Kracke/Englich 1996): Danach begünstigt eine frühere Beschäftigung als studentische Hilfskraft oder TutorIn den Erfolg eines Promotionsvorhabens. Dies gilt gleichermaßen für Frauen wie für Männer, allerdings sind Männer häufiger als Frauen als studentische Hilfskraft oder TutorIn beschäftigt.

Engere Kontakte zu ProfessorInnen und anderen Universitätsangehörigen zählen zwar nicht unmittelbar zu individuellen Motiven, sie können diese jedoch maßgeblich beeinflussen. Dasselbe gilt für (Prüfungs-)Leistungen, die während des Studiums erbracht wurden, sowie das dabei geweckte Interesse an der Forschung zu wirtschaftswissenschaftlichen Themen.

Vor diesem Hintergrund wurden für diese Untersuchung folgende individuelle Motive ausgewählt: Das Streben nach einer Karriere in der Wissenschaft, das ökonomische Motiv, zukünftig ein höheres Einkommen zu erzielen, das soziale Motiv, einen höheren gesellschaftlichen Status zu erzielen sowie das psychologische Motiv nach Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung. Außerdem interessierte, ob das Erhoffte auch eingetreten ist, ob die Befragten unbedingt promovieren wollten oder ob sich dies „so ergeben“ hat, wie gut die Leistungen und wie groß das Interesse im Studium (inkl. Diplomarbeit) waren, ob vor Beginn der Promotion bereits Kontakte zu ProfessorInnen oder anderen Universitätsangehörigen sowie zu Promovierten bestanden, ob die Befragten unbedingt eine Stelle als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn wollten und ob sie im Nachhinein betrachtet lieber extern promoviert hätten.

### 3.1.2 Aspekte der Arbeitssituation (ohne Promotion)

Da Promotionsvorhaben stets sehr zeitaufwendig sind, ist für den Erfolg eines Promotionsvorhabens auch entscheidend, wie viel Zeit die DoktorandInnen im Rahmen ihrer Tätigkeit als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn für ihre Promotion verwenden können und tatsächlich verwenden. Während nun in den Stellenbeschreibungen am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin (wie im gesamten Bundesgebiet weit verbreitet) vorgesehen ist, dass die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zu 40% ihrer Arbeitszeit in der Lehre tätig sind, zu 40% in der Forschung (die eine Promotion einschließt) und zu 20% in der akademischen Selbstverwaltung, ist die faktische Verteilung der Arbeitszeit häufig sehr unterschiedlich. Dies hängt unter anderem davon ab, wie viele Studierende in einem Arbeitsbereich<sup>14</sup> zu betreuen sind und welche weiteren Anforderungen die Vorgesetzten im Einzelnen an die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen stellen. Ferner ist zu berücksichtigen, dass am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin bis etwa Mitte der 1990er Jahre hauptsächlich Vollzeit-Stellen besetzt worden waren und seither lediglich Teilzeit-Stellen mit einem Umfang von zwei Dritteln. Da das Arbeitspensum kaum im gleichen Ausmaß verringert wurde, sondern – zum Beispiel wegen einer neuen Prüfungs- und Studienordnung und zurückgegangener Beschäftigten-Zahlen (auf allen Ebenen) – eher ausgedehnt wurde, ist zu erwarten, dass sich auch die anteilmäßige Verwendung der (bezahlten) Arbeitszeit verschoben hat. Zu vermuten ist dabei, dass die dringlichen Aufgaben in Zusammenhang mit der Lehre und mit der Betreuung von Studierenden sowie nicht-verschiebbare organisatorische Aufgaben gegenüber der längerfristigen Promotion mehr Zeit in Anspruch nehmen und die Promotionstätigkeit verstärkt außerhalb der (bezahlten) Arbeitszeit stattfindet.

Während dies grundsätzlich gleichermaßen für Frauen wie für Männer gilt, zeigen bisherige empirische Untersuchungen Unterschiede zwischen Frauen und Männern in zweierlei Hinsicht (vgl. Mersmann 1996, S. 22ff.; Schön 1989, S. 19f.; Bochow/Joas 1987, S. 161f.): Zum einen verwenden Frauen mehr Zeit als Männer

---

<sup>14</sup> Mit „Arbeitsbereich“ bezeichnen wir den Lehrstuhl bzw. die Professur, an der die Befragten beschäftigt sind, als deren enges Arbeitsumfeld.

für die Lehre und für die Betreuung von Studierenden. Zum anderen übernehmen Frauen häufiger als Männer solche Aufgaben, die mit weniger Prestige verbunden sind. Da die Zeitverwendung sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht den Promotionserfolg beeinflusst, scheinen also Frauen häufiger als Männer in einer für eine Promotion ungünstigeren Situation zu arbeiten.

Empirische Untersuchungen zeigen außerdem, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen häufiger als wissenschaftliche Mitarbeiter in ihrer Arbeitssituation Diskriminierungen aufgrund ihres Geschlechts erfahren (vgl. Bochow/Joas 1987, S. 161f.; Böhmer 1993; Mersmann 1996, S. 40f. und S. 67; Geenen 1994, S. 107ff.). Ferner ist zu vermuten, dass der Promotionserfolg auch von einem Zugehörigkeitsgefühl zur Arbeitsumgebung beeinflusst wird und sich Frauen und Männer unterschiedlich zugehörig fühlen zu ihrer – im Wesentlichen von Männern geprägten – Arbeitsumgebung. Empirische Hinweise darauf, dass Frauen ein geringeres Zugehörigkeitsgefühl zu ihrer Arbeitsumgebung (bzw. der Universität als Ganze) haben als Männer und darauf, dass dies den Erfolg eines Promotionsvorhabens erschwert, liefern die Studien von Mersmann (1996, S. 31ff.; Schultz 1991; Bochow/Joas 1987, S. 162f.; vgl. vertiefend auch Hausen/Nowotny 1986 sowie Hassauer 1994).

Für den Promotionserfolg relevante Aspekte der Arbeitssituation beziehen sich schließlich auch auf wissenschaftliche Tätigkeiten – neben oder in Koppelung mit dem Promotionsvorhaben – wie etwa Tagungs- und Kongressbesuche oder Publikationen. Diese können durch spezifische inhaltliche, methodische wie soziale Erfahrungen und durch die Gelegenheit für die Bildung von Netzwerken den Promotionserfolg positiv beeinflussen. Zu diesem Themenbereich ergab eine DoktorandInnen-Befragung von Briede et al. (2004), dass Frauen seltener als Männer aktiv an Kongressen teilnehmen und in etwa gleich häufig passiv.

Daher wurden für diese Untersuchung folgende Aspekte der Arbeitssituation ausgewählt: die personelle Ausstattung des Arbeitsbereichs, die tatsächliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit, die prozentuale Verteilung der Arbeitszeit auf die Tätigkeiten Lehre/Betreuung von Studierenden, Promotion, Lehrstuhlmanagement/Organisation sowie Tätigkeiten für die Professorin/den Professor und sons-

tige Tätigkeiten, die Anzahl der Studierenden und der betreuten Diplomarbeiten, die Möglichkeit, Lehrveranstaltungen in mehreren Semestern zu wiederholen, das Vorhandensein von besonderen oder besonders hohen Belastungen im Vergleich zu anderen Arbeitsbereichen am Fachbereich sowie das Engagement in universitären Gremien. Des Weiteren interessierte die Arbeitskultur im Arbeitsbereich, ob Aufgaben in gemischt-geschlechtlich zusammengesetzten Arbeitsbereichen unterschiedlich auf Frauen und Männer verteilt waren, ob die Befragten Diskriminierungen am Fachbereich erlebt haben und wie ihr Zugehörigkeitsgefühl zu ihrem Arbeitsbereich ausgeprägt war.<sup>15</sup> Und schließlich interessierten die Forschungsaktivitäten in Form von Tagungs-, Kongress- etc. -Besuchen sowie Publikationen.

### **3.1.3 Aspekte der Promotionssituation (im engeren Sinne)**

Zur Promotionssituation im engeren Sinne zählen insbesondere die Art der Betreuung – in dieser Studie vor allem durch die Professorin/den Professor, in deren/dessen Arbeitsbereich die DoktorandInnen beschäftigt waren – sowie weitere Möglichkeiten zum wissenschaftlichen Austausch und Ratschläge durch andere. Die Art der Betreuung durch die Erst- und ZweitgutachterIn lässt sich unter anderem kennzeichnen durch die Anzahl und Qualität der geführten Gespräche über die Dissertation, Hilfestellungen bei Themen- und Methodenwahl sowie das Angebot von internen oder Arbeitsbereich-übergreifenden Colloquien. Neben der Betreuung durch die GutachterInnen und der Beratung durch andere Personen wird die Promotionssituation auch wesentlich durch die DoktorandInnen selbst gestaltet, wie zum Beispiel die Themen- und Methodenwahl, die lang- und kurzfristige Zeiteinteilung, die aktive Einforderung von (mehr oder andersartiger) Betreuung sowie die Suche nach Möglichkeiten zum inhaltlichen und arbeitsmethodischen Austausch mit anderen. In Hinblick auf die Erfolgswirksamkeit von Aspekten der Promotionssituation ist allerdings zu beachten, dass DoktorandInnen im Allgemeinen sehr heterogene Arbeitsstile, Bedürfnisse und Ressourcen haben,

---

<sup>15</sup> Für die Fragen zu den beiden zuletzt genannten Aspekte wurden die Formulierungen von Holzbecher et al. (2002, S. 4; S. 9) verwendet.

so dass es nicht die ideale Promotionssituation für alle gibt. Vielmehr ist dafür gerade die Passung zwischen den DoktorandInnen und der Situation entscheidend.

In empirischen Untersuchungen zur Betreuung von DoktorandInnen zeigten sich folgende Unterschiede zwischen Frauen und Männern: In der Studie von Mersmann (1996, S. 25ff.) gaben Frauen häufiger als Männer an, dass ihnen ihr betreuender Professor nicht wohlwollend und interessiert gegenüberstand, dass sie sich nicht durch ihn gefördert fühlten und dass die Beziehung zu ihrem Professor von Distanz geprägt war. Frauen gaben außerdem häufiger als Männer an, dass ihnen fachlicher Austausch fehlte und dass sie sich als Einzelkämpferin fühlten. Auch in der Studie von Pfister (1986, S. 170f.) äußerte ein erheblicher Anteil der befragten Doktorandinnen Unzufriedenheit mit der Betreuung. Der Anteil der unzufriedenen Doktoranden war geringer.<sup>16</sup>

Zu Unterschieden und Gemeinsamkeiten zwischen Frauen und Männern in Bezug auf weitere Merkmale der Promotionssituation, insbesondere in Bezug auf die eigene Gestaltung durch die DoktorandInnen, sind uns keine weiteren empirischen Studien bekannt.

Vor diesem Hintergrund wurden für diese Untersuchung folgende Aspekte der Promotionssituation ausgewählt: die Art der Themenwahl und gegebenenfalls von Themenwechseln, das Interesse der Betreuerin/des Betreuers am Dissertationsthema sowie dessen inhaltliche Anknüpfung an den Arbeitsbereich, der zeitliche Verlauf der Promotion – zum einen langfristig die Verteilung der Arbeitsschritte auf die Vertragslaufzeit, ob ein Zeitplan vorhanden war, wie zufrieden die DoktorandInnen mit diesem Verlauf sind und ob sie Beschleunigungsmöglichkeiten sehen, und zum anderen kurzfristig die Verteilung der Arbeiten auf ein (durchschnittliches) Semester, ob es spezielle Aus-Zeiten bzw. Semester ohne Lehrverpflichtung gab, ob in der Universität bestimmte Umstände leicht vom Promovieren abgehalten haben, an welchen Orten an der Dissertation gearbeitet wurde und welche Vor- und Nachteile diese zeitlichen und örtlichen Arrangements hatten. Als besonders relevante Aspekte der Promotionssituation wurden außerdem sol-

---

<sup>16</sup> Die Befunde lassen allerdings offen, ob Frauen tatsächlich durch ihre BetreuerIn anders behandelt wurden als Männer oder ob sie höhere Ansprüche an die Betreuung hatten als Männer oder ob beides der Fall war.



che der Betreuung und des Austausches mit anderen Personen ausgewählt: ob die BetreuerInnen leicht zu finden waren, ob es Wechsel gab, wie viele weitere BeraterInnen es gab, wie viele und wie intensive Gespräche mit den BetreuerInnen geführt wurden, ob dazu im Voraus schriftliche Unterlagen eingereicht wurden, wie hilfreich und verlässlich Gespräche mit den BetreuerInnen waren, ob es einen informellen Austausch mit KollegInnen am Arbeitsbereich sowie spezielle Colloquien gab, was konkret an der Betreuung der Promotion hätte besser sein sollen und ob Frauen und Männern unterschiedlich gut betreut wurden. Schließlich interessierten noch der oder die Auslöser für das tatsächliche Beenden der Dissertation sowie die erzielte Note.

### **3.1.4 Aspekte der privaten Situation**

Auf die Bedeutung der privaten Situation für den Erfolg eines Promotionsvorhabens wird insbesondere in Zusammenhang mit Unterschieden zwischen Frauen und Männern häufig hingewiesen (vgl. zu einer kritischen Diskussion dieser Zuschreibung auch Matthies et al. 2001, S. 164ff.; Kraus 2000a, S. 22f.). Im Vordergrund steht dabei die Frage, inwieweit Frauen (selten auch: Männer) eine Promotion mit der Betreuung von Kindern vereinbaren können. Über diese mitunter etwas einseitige Betrachtung des Zusammenhangs zwischen Aspekten der privaten Situation und dem Erfolg eines Promotionsvorhabens hinaus ist generell davon auszugehen, dass Möglichkeiten zur Erholung und zum Ausgleich sowie eine Unterstützung im Privatleben ein Promotionsvorhaben günstig beeinflussen.

Empirische Untersuchungen deuten auch hier auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern hin: In der Studie von Mersmann (1996, S. 20) gab ein Sechstel der befragten Frauen an, dass sie ihre Promotion durch familiäre Belastungen behindert sahen. Demgegenüber gab dies kein Mann an. Ausschließlich Frauen äußerten außerdem als nachteiligen Aspekt ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit die Verschiebung eines Kinderwunsches. Auch in der Befragung von Bochow und Joas (1987, S. 161f.) gaben ausschließlich Frauen an, aufgrund von bereits bestehender oder bevorstehender Ehe oder Elternschaft benachteiligt worden zu sein.

Für unsere Untersuchung interessierten daher folgende Aspekte der privaten Situation: ob während des Promotionszeitraums Partnerbeziehungen bestanden, ob gegebenenfalls ein gemeinsamer Haushalt geführt wurde, ob die Befragten Kinder haben (die im gemeinsamen Haushalt leben) und welchen Anteil an Haus- und Erziehungsarbeiten die Befragten gegebenenfalls übernommen haben. Außerdem interessierte, ob die Befragten wegen der Promotion bewusst einen Kinderwunsch aufgeschoben haben und schließlich, ob es besondere Barrieren und/oder Förderungen aus dem privaten Umfeld gab sowie die generelle Bedeutsamkeit der privaten Situation für das Gelingen bzw. das Abbrechen der Promotion. Für den Fall, dass die Partnerin/der Partner ebenfalls als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn am selben Fachbereich beschäftigt war, interessierte des Weiteren, ob dieser Umstand eine besondere Bedeutung für die Promotion hatte.

### **3.1.5 Weitere Aspekte**

Schließlich interessierte zusammenfassend, welche Aspekte als besonders förderlich und welche als besonders hinderlich für die Promotion wahrgenommen wurden, wie sich die drei Bereiche „Arbeitssituation“, „Promotionssituation“ und „private Situation“ gegenseitig beeinflusst haben, was die Befragten aus aktueller Sicht anders machen würden und was sie anderen DoktorandInnen empfehlen.

## **3.2 Untersuchungsdesign und -methode**

### **3.2.1 Methode der Datenerhebung**

Um die individuellen Promotionsverläufe und die individuelle Situation von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen vergleichbar zu erfassen, wurde als Methode die (teil)standardisierte Befragung gewählt. Da damit zu rechnen war, dass die Promotionsverläufe und -situationen sehr unterschiedlich waren, und um Nachfragen von beiden Seiten sowie ausführliche Schilderungen zu ermöglichen, wurden die ausgewählten Personen mündlich befragt. Die Befragung wurde retrospektiv angelegt, damit die Promotionsverläufe und Situationen möglichst vollständig er-

fasst werden konnten.<sup>17</sup> Hierfür wurde ein Interviewleitfaden entwickelt, der neben den Fragen zu den oben erläuterten Aspekten und Handlungsanweisungen für die Interviewerinnen auch Antwortvorgaben enthielt. Ein erster Entwurf des Interviewleitfadens wurde in zwei Interviews getestet und daraufhin entsprechend überarbeitet.

### **3.2.2 Auswahl der InterviewpartnerInnen**

Ziel war es, Interviews mit möglichst allen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu führen, die seit Januar 1990 am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin eingestellt worden waren und deren Arbeitsvertrag bis zum Dezember 2004 endete. Dies entspricht einer Vollerhebung der aktuell frisch promovierten MitarbeiterInnen sowie (theoretisch) deren zwei Vorgängerinnen-Kohorten. Die Ergebnisse aus diesen Interviews sollten denen aus Interviews mit männlichen wissenschaftlichen Mitarbeitern vergleichend gegenübergestellt werden.

Um einen Überblick über potenzielle InterviewpartnerInnen zu erhalten, wurden zunächst auf Basis der in den Namens- und Vorlesungsverzeichnissen der Freien Universität Berlin abgedruckten Informationen über Mitglieder der verschiedenen Institute am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft Übersichten über die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen im entsprechenden Zeitraum, differenziert nach den verschiedenen Arbeitsbereichen, erstellt.

Sodann wurden die Telefonnummern bzw. E-Mail-Adressen potenzieller InterviewpartnerInnen teils durch Vorlesungsverzeichnisse, teils durch (mehrfach verzweigte) persönliche Kontakte und teils durch die öffentliche Telefonauskunft ermittelt. Mit etwa der Hälfte aller gesuchten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (19 von 39 Frauen) konnte Kontakt aufgenommen und ein Interview geführt wer-

---

<sup>17</sup> Es muss allerdings mit einem gewissen Informationsverlust gerechnet werden, zum einen aufgrund von Erinnerungslücken der Befragten und zum anderen aufgrund von Durchschnittsbildungen über die gesamte Vertragslaufzeit durch die Befragten. Zudem ist davon auszugehen, dass manche Aspekte vor dem Hintergrund eines besonders erfolgreichen Promotionsabschlusses anders beurteilt werden als vor dem Hintergrund eines weniger erfolgreichen Promotionsabschlusses oder eines Abbruchs des Promotionsvorhabens. Viele der hier untersuchten Aspekte werden davon allerdings nicht oder nur sehr schwach berührt.

den. Alle kontaktierten Frauen waren zu einem Interview bereit. Auf weitere Interviews bzw. auf Interviews mit anderen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen als den ausgewählten musste mangels Kontaktmöglichkeit und zeitlicher wie finanzieller Ressourcen verzichtet werden. Die späteren Analysen zeigen allerdings, dass das für qualitative Untersuchungen gängige Kriterium, dass zusätzliche Interviews keine neuen Erkenntnisse liefern würden, erfüllt ist.

Für eine vergleichende Gegenüberstellung wurden außerdem zehn Interviews mit wissenschaftlichen Mitarbeitern geführt.<sup>18</sup> Dafür wurden Männer ausgewählt, die an denselben Arbeitsbereichen tätig waren wie die interviewten Frauen. Die Ermittlung der Telefonnummern bzw. E-Mail-Adressen erfolgte ebenfalls über Vorlesungsverzeichnisse, persönliche Kontakte sowie die öffentliche Telefonauskunft.

Sowohl bei der Auswahl der zu interviewenden Frauen als auch bei der Auswahl der Männer wurde auch auf Personen, die ihre Promotion abgebrochen haben, fokussiert. Außerdem wurde darauf geachtet, dass ausreichend VertreterInnen aus den beiden wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtungen BWL und VWL interviewt wurden.

### **3.2.3 Durchführung der Interviews**

Die Interviews wurden von jeweils einer Projektmitarbeiterin im Zeitraum zwischen Mai und November 2004 je nach Erreichbarkeit und Wunsch der Befragten entweder telefonisch oder bei einem persönlichen Treffen geführt. Die Interviews dauerten zwischen etwa 30 und 120 Minuten. Die Ergebnisse unterscheiden sich weder nach der Person der Interviewerin noch nach der Art der Interviewdurchführung (telefonisch vs. persönliches Treffen). Allerdings dauerten die Interviews tendenziell umso länger, je mehr Barrieren und Umwege die Promotionsverläufe enthielten, da dies häufig ausführliche Schilderungen erforderte.

---

<sup>18</sup> Die Beschränkung auf zehn Interviews war ebenfalls wegen knapper zeitlicher und finanzieller Ressourcen notwendig.

Die Fragen wurden größtenteils zunächst offen – also ohne Antwortvorgaben – gestellt, und die Interviewerinnen kennzeichneten die entsprechende vorgesehene Antwort bzw. notierten die Antwort ergänzend. Falls die Befragten sehr zögerlich antworteten, nannten die Interviewerinnen unterstützend mögliche Antwortkategorien (z.B. bei der Frage nach der Anzahl der Tagungs-, Kongress-, etc. -Besuche: „keine“, „ein bis drei“, „mehr als drei“). Welche Antwortkategorien gegebenenfalls unterstützend vorgegeben wurden, ist in dem in Anhang 2 abgedruckten Interviewleitfaden vermerkt.

### **3.2.4 Aufbereitung der Daten**

Die Antworten der Befragten wurden von den Projektmitarbeiterinnen gemeinsam – teils numerisch kodiert und teils in Stichworten zusammengefasst – elektronisch erfasst (mit Hilfe des Statistik-Programmpakets SPSS, mit dem auch die Datenanalyse durchgeführt wurde). Dass alle Antworten von beiden Projektmitarbeiterinnen gemeinsam kodiert und erfasst wurden, gewährleistet Objektivität und Reliabilität des Verfahrens.

## **3.3 Ergebnisse**

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen dargestellt. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um die Ergebnisse von uni- und bivariaten, deskriptiven Analysen auf der Basis von Häufigkeitsauszählungen, gelegentlich auch auf der Basis von arithmetischen Mittelwerten. Es werden stets zunächst Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Frauen und Männern sowie zwischen den Fachrichtungen BWL und VWL in Hinblick auf den jeweiligen Aspekt herausgearbeitet. Daraufhin wird der Zusammenhang mit dem Promotionserfolg überprüft.<sup>19</sup> Auf Signifikanztests wird aufgrund der geringen Zellenbesetzungen verzichtet.

---

<sup>19</sup> Für die Zusammenhangsanalysen wurden kreuztabellierte Prozentsätze miteinander verglichen. Obwohl (aufgrund der geringen Zellenbesetzungen) keine asymmetrischen Zusammenhangsmaße berechnet wurden, ist im Folgenden gelegentlich von Einflüssen der betrachteten Aspekte auf den Promotionserfolg die Rede. Dies geschieht stets auf der Basis von inhaltlich-theoretischen

Die Darstellung der Ergebnisse folgt in etwa der Reihenfolge der Fragen im Interviewleitfaden. Einige Analysen, die wenig fruchtbar und interessant waren, werden hier zu Gunsten einer besseren Übersichtlichkeit nicht dokumentiert.

### **3.3.1 Beschreibung der Stichprobe**

Um die Anonymität der befragten Personen zu wahren, wird die Stichprobe hier nur sehr knapp beschrieben: Insgesamt wurden 29 Personen befragt, davon 19 Frauen (zwölf aus der BWL und sieben aus der VWL) und zehn Männer (sieben aus der BWL und drei aus der VWL). Vier der Befragten (zwei Frauen und zwei Männer) haben ihr Promotionsvorhaben abgebrochen. Zwölf Personen (41%) haben ihre Promotion während der Vertragslaufzeit oder in den drei darauf folgenden Monaten abgeschlossen, zehn Personen (34%) später. Im Durchschnitt benötigten die Befragten 5,7 Jahre bis zum Abschluss ihrer Promotion – Frauen mit 5,9 Jahren etwas länger als Männer mit 5,3 Jahren. Drei der Befragten arbeiteten zum Zeitpunkt der Untersuchung noch an ihrer Dissertation.

### **3.3.2 Indikator für den Promotionserfolg**

Für die Überprüfung der Zusammenhänge zwischen den Aspekten der Arbeits-, der Promotions- und der privaten Situation einerseits und dem Erfolg des Promotionsvorhabens andererseits wurde eine dichotome Variable mit den Ausprägungen „besonders erfolgreich“ und „weniger erfolgreich“ generiert.<sup>20</sup> Ziel war es, die Befragten zu zwei ähnlich großen Gruppen zusammenzufassen. Als Kriterium dafür diente – entsprechend dem Ausgangsproblem dieser Untersuchung –, ob

---

Überlegungen. Des Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass die uni- und bivariaten Analysen keinesfalls der Komplexität der hier untersuchten Fragen Rechnung tragen können. Für multivariate Analysen ist jedoch der Stichproben- (ebenso wie der Grundgesamtheits-) Umfang nicht ausreichend. Zudem schält sich auch auf Basis der zahlreichen uni- und bivariaten Analyseergebnisse ein Bild heraus, das dem von multivariaten Analysen sehr nahe kommt.

<sup>20</sup> Die Bezeichnungen „besonders erfolgreich“ und „weniger erfolgreich“ wurden so gewählt, dass eine Geringschätzung der von den Befragten erbrachten Leistungen so gut wie möglich vermieden wird. Dies erscheint als beste Lösung innerhalb des Dilemmas, einerseits Personen und deren Leistungen nicht abwerten zu wollen, andererseits aber für die Zwecke dieser Untersuchung irgendeine Form von Erfolgsindikatoren (bezeichnungen) zu benötigen.

eine Person ihre Promotion innerhalb der Vertragslaufzeit oder (voraussichtlich) innerhalb der ersten sechs Monate nach Ende der Vertragslaufzeit beendet hat (= „besonders erfolgreich“), oder ob sie ihre Promotion erst später abgeschlossen hat oder voraussichtlich abschließen wird bzw. bereits abgebrochen hat (= „weniger erfolgreich“).

Da die Anwendung dieses Kriteriums nicht zu ähnlichen Gruppengrößen führte, wurden zusätzlich diejenigen Personen als „besonders erfolgreich“ kategorisiert, die ihre Promotion zwar später als sechs Monate nach Ende der Vertragslaufzeit abgeschlossen haben, dabei aber die Note „summa cum laude“ erzielten. Damit wird auch dem Umstand Rechnung getragen, dass eine Bewertung von ausgezeichneten inhaltlichen Leistungen als „besonderer Erfolg“ durchaus angemessen ist.

Diese Kriterien für die Bildung der Erfolgsvariablen erwiesen sich sowohl als gut handhabbar wie auch als robust: Die Kategorisierung der Befragten war ohne große Spielräume möglich,<sup>21</sup> und sowohl Frauen und Männer als auch BetriebswirtInnen und VolkswirtInnen verteilen sich jeweils zu gleichen Teilen auf die beiden Kategorien. Verschiedene Varianten der so gebildeten Erfolgsvariablen führten bei den Zusammenhangsanalysen im Großen und Ganzen zu ähnlichen Ergebnissen.

### **3.3.3 Entstehungshintergrund und Motivation für eine Promotion**

Im Rahmen dieses Themenbereiches wurden die Befragten nach dem Entstehungshintergrund und der Motivation für die Promotion und die Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn gefragt.

Auf die einleitende Frage, ob die Promotion gezielt angestrebt wurde oder ob sich diese „eher so ergeben“ habe, gab gut die Hälfte der Frauen (53%) an, dass sie „unbedingt promovieren“ wollte. Bei den befragten Männern war dies für 40%

---

<sup>21</sup> Einzige Ausnahme stellen die drei zum Zeitpunkt der Untersuchung noch schwebenden Verfahren dar. Diese wurden behelfsmäßig als „weniger erfolgreich“ kategorisiert. Der Abschluss der schwebenden Verfahren wird jeweils später als sechs Monate nach Ende der Vertragslaufzeit erfolgen, die Note ist ungewiss.

der Fall. Die abgefragten ökonomischen, sozialen und psychologischen Motive spielten für Frauen und Männer eine ähnliche Rolle: Gute Studiumsleistungen als Anreiz bzw. Hintergrund für die Promotion nannten 90% der befragten Frauen und Männer als relevant. Spaß und Interesse beim Schreiben der Diplomarbeit sahen Frauen mit 84% etwas häufiger als Männer (70%) als ebenfalls ausschlaggebend an. Die Relevanz der Kontakte zu ProfessorInnen und anderen Universitätsbeschäftigten, auf die bereits im Rahmen der Studierendenbefragung eingegangen wurde, zeigt sich auch hier deutlich. Je 90% der Frauen nannten Kontakte zu ProfessorInnen und Kontakte zu anderen Universitätsbeschäftigten als Faktor, der zu der Entscheidung für eine Promotion geführt hatte. Von den männlichen Befragten sahen 80% Kontakte zu ProfessorInnen und 60% Kontakte zu anderen wissenschaftlichen Beschäftigten als Einflussfaktoren für ihre Entscheidung zur Promotion an.

Eine wissenschaftliche Karriere wurde zum Zeitpunkt der Entscheidung für die Promotion von Männern (60%) etwas häufiger angestrebt als von Frauen (53%). Mit 37% gaben die weiblichen Befragten jedoch häufiger an, mit der Promotion die Aussicht auf eine höheres Einkommen bzw. eine höhere Managementposition verbunden zu haben. Bei den befragten Männern gaben dies nur 20% als Motiv an. Den mit der Promotion verknüpften gesellschaftlichen Status erachteten 50% der Männer, aber nur 21% der Frauen als relevant für die Entscheidung zur Promotion. Ein ähnliches Bild hatte sich bereits bei der Befragung der Studierenden abgezeichnet. Von jeweils 90% der befragten wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wurde das Motiv der Selbstverwirklichung und Entfaltung genannt. Eine wissenschaftliche Karriere als das wichtigste Motiv gaben demgegenüber nur 17% der Befragten an. Dabei bestehen weder geschlechter- noch fachrichtungsbezogene Unterschiede. Dass das Erhoffte mit der Promotion auch eingetreten ist, konnten je etwa 80% der befragten Frauen und Männer, die ihre Promotion abgeschlossen hatten, bestätigen.

Bei den Antworten auf die offene Frage nach weiteren Motiven zeigten sich interessante unterschiedliche Tendenzen für Frauen und Männer. Während fünf männliche Befragte Interesse und Spaß an der wissenschaftlichen Arbeit in den Vordergrund stellten, gaben fünf Frauen die Promotion als notwendige Qualifika-



tion für eine spätere Tätigkeit in einer männlich dominierten Arbeitswelt an. Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten stand für drei Frauen im Vordergrund. Zwei Frauen sahen in der Promotion eine Verlängerung der Zeit an der Universität und der damit verbundenen Freiheit. Ähnlich äußerten sich vier Männer, die mit der Promotion auch die Arbeit an der Universität verbanden. Die Universität wurde von zwei Männern zusätzlich als nettes und offenes Umfeld bezeichnet. Einen Kindheitstraum erfüllte sich mit der Promotion ein männlicher Befragter. Von jeweils einer Frau wurde als weiterer Motivationsfaktor das Abheben von der Masse, die Möglichkeit des selbstständigen Arbeitens und die persönliche Herausforderung genannt.

Korrespondierend mit den Fragen zur Promotion wurden die UntersuchungsteilnehmerInnen nach dem Interesse an einer Stelle als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn gefragt. Hier gaben rund 60% der Frauen und Männer an, die Stelle „unbedingt gewollt“ zu haben. Für 61% der Frauen und 70% der Männer gehörten die Promotion und die Stelle als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn ausdrücklich zusammen. Nur zwei Frauen würden rückblickend betrachtet eine externe Promotion vorziehen.

Das Ansehen von wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstellen in der Gesellschaft bzw. bei späteren ArbeitgeberInnen wurde sehr kontrovers eingeschätzt. 20% der Befragten gaben an, das Ansehen als gering zu empfinden, dies aber bei der Entscheidung für die Stelle nicht geahnt zu haben. Ein geringes Ansehen vermutet hatten hingegen 32% der Frauen und 20% der Männer. 26% der Frauen und 50% der Männer gaben im Gegenzug an, das Ansehen nicht als gering zu empfinden.

Im Vergleich mit Beschäftigungen, die vor der Tätigkeit als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn an der Freien Universität Berlin ausgeübt wurden, konnten 55% der Befragten von unterschiedlichen Erfahrungen berichten. In fünf Fällen wurde die FU Berlin als Arbeits- und Promotionsort mit dem Attribut „lockerer“ betitelt. Ebenso häufig nannten die Befragten die Bedingungen ähnlich wie an anderen Universitäten. Vier Befragte beurteilten die hiesigen Arbeitsbedingungen hingegen als anstrengender und beklagten eine geringe Förderung.

### **3.3.4 Arbeitssituation (ohne Promotion)**

Im Folgenden steht die Arbeitssituation der Befragten im Mittelpunkt. Zunächst werden Rahmenbedingungen und Zeitbudgets dargestellt, sodann wird der Einfluss der Arbeitssituation auf den Promotionserfolg überprüft.

#### **Größe und Zusammensetzung der Arbeitsbereiche**

Nach den Angaben der Befragten sind an den Arbeitsbereichen insgesamt mehr Männer als Frauen beschäftigt (durchschnittlich 1,5 Männer und 1,3 Frauen), mehr in der BWL als in der VWL (durchschnittlich 2,4 in der BWL und 1,2 in der VWL), mehr in Vollzeit als in Teilzeit (durchschnittlich 2 in Vollzeit und 0,8 in Teilzeit) und mehr auf regulären Lehrstuhlstellen als auf Projektstellen (durchschnittlich 2,5 auf Lehrstuhlstellen und 0,2 auf Projektstellen). Diese Angaben stimmen mit den von uns ermittelten Verhältnissen für den gesamten Fachbereich weitgehend überein. Ein Zusammenhang zwischen Größe und Zusammensetzung des Arbeitsbereichs einerseits und dem Promotionserfolg andererseits ist nicht erkennbar.

#### **Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit**

Die Befragten gaben als ihre durchschnittliche Arbeitszeit 44,6 Stunden pro Woche an, und zwar unabhängig davon, ob sie auf einer Teilzeit- oder einer Vollzeitstelle beschäftigt waren. Frauen gaben mit 43,1 Stunden pro Woche eine deutlich geringere durchschnittliche Arbeitszeit an als Männer mit 47,4 Stunden pro Woche. Auch in Bezug auf die Fachrichtung zeigen sich Unterschiede: In der VWL liegt der Durchschnittswert bei 41,9 Stunden pro Woche, in der BWL bei 46 Stunden pro Woche. Auch hier ist kein Zusammenhang mit dem Promotionserfolg erkennbar.

#### **Verteilung der Arbeitszeit**

In diesem Abschnitt werden Ergebnisse zur Verteilung der tatsächlichen Arbeitszeit auf die Bereiche Lehre, Forschung und „Sonstiges“ dargestellt.

Für die „Lehre“ (Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen, Klausurenkorrektur, Betreuung von Studierenden etc.) verwendeten die Befragten durchschnittlich 49% ihrer Arbeitszeit. Dabei investierten Frauen mit einem durchschnittlichen Anteil von 51% etwas mehr Zeit in die Lehre als ihre männlichen Kollegen (45%). In Bezug auf die Fachrichtungen zeigen sich mit einem Anteil von 48% für die VWL und 49% für die BWL nur geringfügige Unterschiede.

Für den Bereich Forschung (Promotion und andere Projekte) ergibt sich ein durchschnittlicher Wert von 35%. Auch hier lassen sich mit einem Zeitanteil von 37% für Frauen und 30% für Männer geschlechterbezogene Unterschiede identifizieren. Ebenso ist der Anteil in der VWL mit 40% höher als in der BWL mit 32%.

Die Auswertung der Kategorie „Sonstiges“ zeigt weitere interessante Ergebnisse: Entgegen der Vermutung, dass Frauen überdurchschnittlich häufig mit organisatorischen und administrativen Tätigkeiten beschäftigt sind, gaben diese einen Zeitanteil von nur 12% an. Dieser liegt damit deutlich unter dem der männlichen Kollegen (25%). In der VWL (12%) wurde durchschnittlich weniger Zeit für sonstige Tätigkeiten aufgewendet als in der BWL (19%). Erwartungsgemäß zeigt sich ein Zusammenhang zwischen der Verteilung der Arbeitszeit und dem Promotionserfolg: Während 73% der besonders erfolgreichen Befragten abgaben, für die Forschung einen Arbeitszeitanteil von über 40% oder mehr verwendet zu haben, war dies nur für 14% der weniger erfolgreichen Befragten der Fall. Ob die übrige Arbeitszeit für die Lehre oder aber für sonstige Tätigkeiten verwendet wurde, spielt für den Promotionserfolg keine Rolle.

### **Belastungen in Zusammenhang mit der Arbeitssituation**

Um die Aussagekraft der Analysen zu erhöhen, wurden sechs einzeln abgefragte Belastungsarten wie folgt additiv zu einem dichotomen Index zusammengefasst: Am Median dichotomisiert und gegebenenfalls in einen „Belastungspunkt“ transformiert wurden jeweils die Werte (1) verwendeter Zeitanteil für Lehre (>50%), (2) verwendeter Zeitanteil für sonstige Tätigkeiten (>15%), (3) Anzahl der Studierenden am Arbeitsbereich ( $\geq 80$ ) und (4) Anzahl der pro Semester betreuten Diplomarbeiten ( $\geq 2,5$ ). Jeweils ein weiterer Belastungspunkt wurde vergeben, falls

die Befragten angaben, dass sie kaum Lehrveranstaltungen wiederholen konnten (maximal drei während ihrer Beschäftigungszeit), bzw. dass sie sich in universitären Gremien engagiert hatten. Der Belastungsindex wurde daraufhin mit der Ausprägung „1“ („hohe Belastung“) kodiert für den Fall, dass der auf die beschriebene Weise ermittelte Summenwert der sechs einzelnen Belastungsarten oberhalb des Medians aller Summenwerte lag ( $\geq 3$ ), und mit der Ausprägung „0“ („geringe Belastung“) sonst.

In Tabelle 10 ist die Häufigkeitsverteilung der einzelnen Belastungen und des Belastungsindex' differenziert nach Geschlecht und Fachrichtung wiedergegeben, und zwar jeweils die Anzahl und der Prozentsatz derjenigen, deren Belastungen oberhalb des jeweiligen Medians für alle Befragten liegen.

	Frauen Anzahl (Prozent)	Männer Anzahl (Prozent)	BWL Anzahl (Prozent)	VWL Anzahl (Prozent)	Gesamt Anzahl (Prozent)
Lehre ( $\geq 50\%$ )	14 (74%)	4 (40%)	13 (68%)	5 (50%)	18 (62%)
sonst. Tätigkeiten ( $\geq 15\%$ )	7 (37%)	8 (80%)	10 (53%)	5 (50%)	15 (52%)
Anzahl der Studierenden ( $\geq 80$ )	9 (47%)	6 (60%)	13 (68%)	2 (20%)	15 (52%)
Anzahl der Diplomarbeiten ( $\geq 2,5$ )	11 (58%)	5 (50%)	13 (68%)	3 (30%)	16 (55%)
LV- Wiederholungen	5 (26%)	8 (80%)	10 (53%)	3 (30%)	13 (45%)
Engagement in Gremien	11 (58%)	2 (20%)	8 (42%)	5 (50%)	13 (45%)
Index: hohe Belastungen ( $\geq 3$ )	10 (53%)	5 (50%)	12 (63%)	3 (30%)	15 (52%)

Tabelle 10: Einzelne Belastungen und Belastungsindex

Anhand von Tabelle 10 kann man erkennen, dass Frauen und Männer unterschiedlich starke Belastungen angegeben haben, allerdings variiert das Muster zwischen den einzelnen Belastungen. Teils sind die Männer höher belastet, teils die Frauen. Demgegenüber folgen die Unterschiede zwischen den Fachrichtungen einem einheitlichen Muster: BetriebswirtInnen gaben durchgängig höhere Belastungen an als VolkswirtInnen.

Ein (negativer) Zusammenhang zwischen den einzelnen Belastungen und dem Promotionserfolg ist lediglich für die Anzahl der Studierenden am Arbeitsbereich und für die Anzahl der pro Semester betreuten Diplomarbeiten erkennbar. Der Zusammenhang zwischen dem Belastungsindex und dem Promotionserfolg ist

dagegen stark: Etwa drei Viertel der Befragten wurden als „besonders erfolgreich“ und „gering belastet“ oder als „weniger erfolgreich“ und „hoch belastet“ kategorisiert (jeweils 38% aller Befragten).

Im Rahmen einer offenen Frage wurde zusätzlich nach besonderen Belastungen im Vergleich zu anderen Arbeitsbereichen gefragt. Hierbei wurde von fast allen BetriebswirtInnen die hohe Anzahl Studierender und der damit verbundene Betreuungs- und Korrekturaufwand angeführt. Vier Befragte sprachen von überdurchschnittlich viel Lehrstuhlorganisation und Zuarbeiten für die Professorin/den Professor, zwei von einem ausgeprägten Schwerpunkt auf Forschung am Lehrstuhl mit einer hohen Publikationsquote. Als ein besonderer Belastungsfaktor wurde von einer befragten Person, die als einzige am Lehrstuhl beschäftigt war, der fehlende Austausch mit Kollegen genannt.

Unter den VolkswirtInnen bezeichneten drei Befragte ihre Belastung als unterdurchschnittlich. Eine hohe Belastung durch hohe Studierendenzahlen im Grundstudium führten zwei Personen an, eine weitere sah eine besondere Belastung in der überdurchschnittlich intensiven Betreuung von Studierenden. Für zwei VolkswirtInnen bestand ein hoher Arbeitsaufwand durch den Aufbau des Lehrstuhls bzw. für die alleinige Verantwortung für die Lehrstuhlorganisation.

Geschlechtstypische Aufgabenverteilungen am Arbeitsbereich wurden nur selten beobachtet: Von Frauen wurden Aspekte wie die Zuteilung von Schreib- und Sekretariatsarbeiten an Frauen, der Verweis auf die Zuständigkeit der Frau für die „Harmonie am Lehrstuhl“ und für eine positive Außenwirkung genannt. Ein männlicher Befragter erwähnte in diesem Zusammenhang die Zubereitung des Essens bei Betriebsfeiern durch seine Kolleginnen.

### **„Arbeitskultur“: Führungs-/Arbeitsstil und Atmosphäre**

Den an ihrem Arbeitsbereich herrschenden Führungs- und Arbeitsstil kategorisierten die meisten Befragten (59%) als „eher laissez-faire“ (locker und auf Selbstständigkeit ausgerichtet) in Kontrast zu „eher straff“ (14%) (von Druck und Kontrolle geprägt). Geschlechterbezogene Unterschiede lassen sich hier nicht erkennen, wohl aber fachrichtungsbezogene: 80% der VolkswirtInnen gegenüber 47%

der BetriebswirtInnen gaben den Führungs- und Arbeitsstil am Lehrstuhl als „eher laissez-faire“ an. Auch ein Zusammenhang mit dem Promotionserfolg zeigt sich hier: Während 73% der besonders erfolgreichen Befragten „eher laissez-faire“ angaben, taten dies nur etwa 43% der weniger erfolgreichen.

Gemeinsame Aktivitäten (z.B. Mittagessen, Feiern oder Kneipenbesuche) an ihrem Arbeitsbereich unternommen zu haben, gaben insgesamt 83% der Befragten an. Dies gilt für 90% der Männer, aber nur für 32% der Frauen. Unterschiede zwischen den Fachrichtungen bestehen kaum. Auch hier lässt sich ein Zusammenhang zwischen gemeinsamen Aktivitäten am Arbeitsbereich und dem Promotionserfolg erkennen: 67% der besonders erfolgreichen Befragten berichteten von vielen gemeinsamen Aktivitäten, aber nur 36% der weniger erfolgreichen.

Auch in Bezug auf Empfindungen am Arbeitsplatz bzw. im Arbeitsbereich zeigen sich einige geschlechterbezogene Unterschiede sowie Zusammenhänge mit dem Promotionserfolg. Die Häufigkeitsverteilungen zu den sechs vorgegebenen semantischen Differentialen sind in Tabelle 11 dargestellt. Um die Tabelle übersichtlicher zu gestalten, werden jeweils nur die Werte für den positiv konnotierten Pol angegeben.

<b>Empfindungen</b>	Frauen Anzahl (%)	Männer Anzahl (%)	BWL Anzahl (%)	VWL Anzahl (%)	Gesamt Anzahl (%)	Zusammenhang mit Promotions- erfolg
am richtigen Ort (nicht: in einer fremden Welt)	8 (42%)	8 (80%)	11 (58%)	5 (50%)	16 (55%)	ja, positiv
unterstützt (nicht: frustriert)	6 (32%)	5 (50%)	7 (37%)	4 (40%)	11 (38%)	ja, positiv
gelassen (nicht: unter Druck)	7 (37%)	4 (40%)	7 (37%)	4 (40%)	11 (38%)	ja, positiv
gut gelaunt (nicht: niedergeschlagen)	14 (74%)	7 (70%)	13 (68%)	8 (80%)	21 (72%)	ja, positiv
beachtet (nicht: nicht gesehen)	8 (42%)	6 (60%)	9 (47%)	5 (50%)	14 (48%)	ja, positiv
engagiert (nicht: gelangweilt)	18 (95%)	9 (90%)	19 (100%)	8 (80%)	27 (93%)	nein

Tabelle 11: Empfindungen am Arbeitsplatz

Tabelle 11 zeigt zum einen einige geschlechterbezogene Unterschiede wie auch einige Gemeinsamkeiten. Auffallend ist hier insbesondere, dass Frauen sich deutlich seltener „am richtigern Ort“, „unterstützt“ und „beachtet“ fühlten als Männer. Zum anderen zeigt die Tabelle, dass BetriebswirtInnen und VolkswirtInnen sehr

ähnliche Empfindungen angeben – mit einem vernachlässigbaren Unterschied in Hinblick auf ihr Engagement (nicht Langeweile).

Ein positiver Zusammenhang zwischen den einzelnen Empfindungen und dem Promotionserfolg lässt sich identifizieren für „am richtigen Ort“ (nicht: in einer fremden Welt), „unterstützt“ (nicht: frustriert), „gelassen“ (nicht: „unter Druck“), „gut gelaunt“ (nicht: „niedergeschlagen“) sowie „beachtet“ (nicht: „nicht gesehen“).

### **Erfahrene Diskriminierungen**

Insgesamt 18 Befragte – davon 14 Frauen und vier Männer, elf BetriebswirtInnen und sieben VolkswirtInnen – gaben an, selbst Diskriminierung am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin erlebt oder davon erfahren zu haben. Folgende Arten von Diskriminierungen wurden genannt: Ausländerfeindliche Bemerkungen durch KollegInnen, ProfessorInnen oder Studierende wurden von vier Personen registriert, Kritik an Frauenfördermaßnahmen von sieben. Vier Befragte hatten erlebt, dass Frauen als Abweichung von der Norm bezeichnet wurden. Ebenso viele hatten abwertende Bemerkungen über Frauen gehört. Dass Frauen als Lehrende am Fachbereich unerwünscht sind, wurde von zwei befragten Frauen gehört. Abfälliges Reden über Homosexualität hatte niemand vernommen.

Auf die offene Frage nach Diskriminierungen hin gaben vier Frauen an, Diskriminierungen durch Studierende erlebt zu haben, darunter auch solche in Form von schriftlichen Kommentaren auf Fragebögen zur Evaluation der Lehre. Zwei männliche Befragte nannten Gerüchte um ausländerfeindliche Bemerkungen und zwei Frauen gaben an, in ihrem Arbeitskontext mit sexuellen Anspielungen konfrontiert worden zu sein.

### **Tagungen und Publikationen**

Insgesamt besuchten 52% der Befragten während ihrer Beschäftigungszeit mehr als drei wissenschaftliche Tagungen beziehungsweise Kongresse, Konferenzen, Symposien oder Ähnliches – im Folgenden zusammenfassend mit „Tagungen“

bezeichnet. Die übrigen 48% gaben bis zu drei Tagungsbesuche an. Frauen besuchten etwa gleich häufig Tagungen wie Männer. Allerdings gaben Frauen (44%) wesentlich seltener als Männer (89%) an, dass sie von ihrer Professorin/ihrer Professor zum Besuch einer Tagung aufgefordert wurden. Auch zwischen den Fachrichtungen lassen sich Unterschiede identifizieren: Die befragten VolkswirtInnen besuchten häufiger Tagungen als BetriebswirtInnen (80% der VolkswirtInnen mehr als drei Tagungen gegenüber 37% der BetriebswirtInnen). Bei beiden Aspekten besteht ein positiver Zusammenhang mit dem Promotionserfolg: Während 72% der besonders erfolgreichen Befragten mehr als drei Tagungen besucht hatten, trifft dies nur für 39% der weniger erfolgreichen zu. Auch die Aufforderung durch die Professorin/den Professor zum Besuch von Tagungen hat einen positiven Einfluss auf den Erfolg: Während 67% der besonders erfolgreichen Befragten aufgefordert wurden, war dies nur für 46% der weniger erfolgreichen der Fall.

Betrachtet werden nun die Publikationen: Insgesamt haben 72% der Befragten alleine oder in Ko-AutorInnenschaft Texte publiziert (Aufsätze in wissenschaftlichen oder praxis-orientierten Fachzeitschriften, Diskussionspapiere, Rezensionen oder Monographien), davon 52% mehr als drei, darunter auch Aufsätze in renommierten wissenschaftlichen Zeitschriften. Es haben insgesamt mehr Frauen (79%) als Männer (60%) überhaupt publiziert, allerdings haben etwa gleich viele Frauen (53%) wie Männer (50%) mehr als drei Texte, darunter auch Aufsätze in renommierten wissenschaftlichen Zeitschriften, veröffentlicht. Hier ist kein Zusammenhang mit dem Promotionserfolg erkennbar.

Interessant ist ferner, ob die Befragten alleine oder gemeinsam mit ihrer Professorin/ihrer Professor publiziert haben, und woher die Initiative für die Publikationen stammte (egal, ob Einzel- oder Ko-AutorInnenschaft). Insgesamt publizierten 43% der Befragten gemeinsam mit ihrer Professorin/ihrer Professor, und 57% gaben an, dass die Initiative für Publikationen von ihrer Professorin/ihrer Professor ausging. Frauen publizierten häufiger ohne ihre Professorin/ihrer Professor (67% der Frauen, die überhaupt publiziert haben) als Männer (33% der Männer, die überhaupt publiziert haben) und wurden auch seltener zum Publizieren aufgefordert als Männer (53% der Frauen, die überhaupt publiziert haben gegenüber



67% der Männer, die überhaupt publiziert haben). Auch fachrichtungsbezogene Unterschiede lassen sich feststellen: VolkswirtInnen publizierten seltener als BetriebswirtInnen gemeinsam mit ihrer Professorin/ihrem Professor (25% der VolkswirtInnen gegenüber 54% der BetriebswirtInnen) und wurden seltener zum Publizieren aufgefordert (Publikationen ohne Aufforderung: 66% der VolkswirtInnen gegenüber 31% der BetriebswirtInnen). Weder der Umstand, ob alleine oder gemeinsam mit der Professorin/dem Professor publiziert wurde, noch die Initiative für Publikationen hängen allerdings mit dem Promotionserfolg zusammen.

### **3.3.5 Promotionssituation (im engeren Sinne)**

Im folgenden Abschnitt steht die Promotionssituation der befragten MitarbeiterInnen im Mittelpunkt.

Einleitend zu diesem Themenbereich wurden die Befragten gebeten, stichwortartig ihre Zeit als DoktorandIn zu beschreiben. Diese Schilderungen weisen sowohl in Hinblick auf das Geschlecht als auch auf die Fachrichtung mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede auf. Alle Befragten nannten unabhängig von ihrem Promotionserfolg sowohl positive als auch negative Aspekte. Als negative Aspekte wurden von nahezu allen Befragten Qual und Zeitdruck genannt. Gleichzeitig lag die Betonung in vielen Fällen auf positiv besetzten Attributen wie Freiheit und Entfaltung sowie Interesse und Spaß am wissenschaftlichen Arbeiten. Interessant ist des Weiteren, dass die Professorin/der Professor und die Betreuungssituation ausschließlich von den weniger erfolgreichen Befragten thematisiert wurden. Von den besonders erfolgreichen wurden diese kaum erwähnt.

#### **Dissertationsthema**

Insgesamt wählten 66% der Befragten ihr Dissertationsthema eigenständig, 34% erhielten bei der Wahl Anregungen durch die Professorin/den Professor. Im Geschlechtervergleich zeigen sich ähnliche Tendenzen wie die im Rahmen der Arbeitssituation und dort im Besonderen im Bereich der Tagungen und Publikationen beobachteten: Auch bei der Themenwahl erfuhren Frauen seltener als Männer

Anregungen durch ihre Professorin/ihren Professor (25% der Frauen gegenüber 50% der Männer). Für den Promotionserfolg hatte dieser Aspekt eine positive Relevanz. Offen bleiben muss jedoch, ob es sich um eine freiwillige oder erzwungene Selbstständigkeit handelte. Dieser Frage wird anschließend im Rahmen der Professorenbefragung nachgegangen (siehe Kapitel 4).

Insgesamt gaben 48% der Befragten an, ihr Thema mindestens einmal gewechselt zu haben, jeweils die Hälfte davon gab an, dass der Wechsel die Promotion beschleunigt bzw. gebremst hat. Männer wechselten mit 40% etwas häufiger das Dissertationsthema als Frauen (16%), meistens mit beschleunigender Wirkung auf die Promotion. Ebenfalls wechselten VolkswirtInnen mit 60% häufiger das Dissertationsthema als BetriebswirtInnen (16%), auch hier überdurchschnittlich häufig mit beschleunigender Wirkung. Ein Zusammenhang zwischen dem Themenwechsel und dem Promotionserfolg ist allerdings nicht zu erkennen.

Auch in Hinblick auf das Interesse der Professorin/des Professors für das Dissertationsthema lassen sich geschlechter- und fachrichtungsbezogene Unterschiede identifizieren. Insgesamt gaben 14% der Befragten das Interesse als klein, 55% als mittelgroß und 31% als groß an. Frauen schätzten das Interesse für ihr gewähltes Thema als etwas geringer ein als ihre männlichen Kollegen: 21% der Frauen, aber keiner der Männer gab an, dass die Professorin/der Professor sich nicht bzw. nur gering für das Thema interessierte. 53% der Frauen gaben ein mittelgroßes und 26% ein großes Interesse ihrer Professorin/ihres Professors an, wohingegen 60% der Männer ein mittel großes und 40% ein großes Interesse ihrer Professorin/ihres Professors angaben. Auch zwischen den Fachrichtungen zeigen sich Unterschiede: 16% der BetriebswirtInnen gaben ein kleines, 58% ein mittelgroßes und 26% ein großes Interesse ihrer Professorin/ihres Professors an ihrem Dissertationsthema an, wohingegen 10% der VolkswirtInnen ein kleines, 50% ein mittelgroßes und 40% ein großes Interesse ihrer Professorin/ihres Professors angaben. Eine Erfolgsrelevanz dieses Aspektes ist nicht erkennbar.

Ein sehr ausgeprägter Unterschied zwischen Frauen und Männern lässt sich bei der Frage nach der Anknüpfung des Dissertationsthemas an den Arbeitsbereich erkennen. Insgesamt sahen 41% der Befragten eine enge Anbindung ihres Disser-

tationsthemas an den Arbeitsbereich. Während sich 74% der Frauen thematisch als etwas vom Arbeitsbereich entfernt einstufen, taten dies nur 30% der Männer. Auch bei der Betrachtung der Fachrichtungen lässt sich ein Unterschied beobachten: Von den VolkswirtInnen gaben 70% ein dem Arbeitsbereich fernes Thema an, von den BetriebswirtInnen 53%. Auch hier lässt sich kein Zusammenhang mit dem Promotionserfolg erkennen.

### **Promotionsrhythmus: Zeiten und Orte**

Im Folgenden wird nun der Promotionsrhythmus, zuerst in langfristiger und anschließend in kurzfristiger Perspektive, untersucht.

59% der Befragten gaben einen „typischen“ Verlauf an, der sich wie folgt charakterisieren lässt: im ersten Jahr der Beschäftigung Themensuche und Einlesen, im zweiten Jahr Konkretisieren des Themas, Lesen, erste Gliederung, erste Abschnitte schreiben, gegebenenfalls Datenerhebung bzw. erste Rechnungen, im dritten Jahr Weiterlesen und ggf. -rechnen, im vierten Jahr dasselbe, zusätzlich verstärktes Schreiben, im fünften Jahr Haupt-Schreibleistung, 1. Fassung und ggf. Fertigstellung der Dissertation.

Der Blick auf die Geschlechter lässt erkennen, dass Frauen (47%) häufiger als Männer (30%) von diesem typischen langfristigen Promotionsverlauf abweichen. Zwischen den Fachrichtungen lassen sich keine Unterschiede erkennen.<sup>22</sup>

Wie unterschiedlich die individuellen Promotionsverläufe sind, wird insbesondere bei der Betrachtung der frei formulierten Ergänzungen deutlich. Hierbei reicht das Spektrum vom ständigen Wechsel des Themas, durch den nie oder erst sehr spät mit dem eigentlichen Schreiben begonnen wurde, bis hin zur Themenfindung nach mehreren Jahren und der anschließenden sehr schnellen Fertigstellung der Arbeit.

---

<sup>22</sup> Erwartungsgemäß besteht ein statistischer Zusammenhang zwischen dem typischen langfristigen Promotionsrhythmus und dem Promotionserfolg. Dieser ist jedoch wenig aussagekräftig, da zum einen das Erfolgskriterium in Anlehnung an einen solchen Verlauf definiert wurde und somit die Befragten, die innerhalb ihrer (meist fünfjährigen) Vertragslaufzeit ihre Promotion beendet haben, von uns als „besonders erfolgreich“ kategorisiert wurden. Zum anderen sind Abweichungen von einem typischen Promotionsverlauf von unterschiedlicher Qualität: teils beschleunigend und „erfolgssteigernd“, teils erfolgsneutral und teils bremsend und „erfolgsmindernd“.

Einen Zeitplan für die Erstellung der Dissertation hatten 56% der Befragten. Dieser wurde allerdings in der Regel sehr stark revidiert. Unterschiede zwischen den Geschlechtern und Fachrichtungen zeigen sich kaum. Eine Bedeutung des Zeitplans für den erfolgreichen Abschluss einer Promotion lässt sich nicht erkennen.

Auf die Frage, ob die Befragten heute noch nachvollziehen können, warum die Promotion so lange gedauert hat, gaben 55% der UntersuchungsteilnehmerInnen an, dies nicht nachvollziehen zu können. Ein Unterschied zwischen den Geschlechtern zeigt sich nicht, jedoch zwischen den Fachrichtungen: 70% der VolkswirtInnen gaben an, die Dauer der Promotion nicht mehr nachvollziehen zu können, von den BetriebswirtInnen sagten dies nur 47%.

Die Möglichkeit einer Beschleunigung des Promotionsvorhabens sahen im Nachhinein betrachtet insgesamt 83% der Befragten, mit 90% Frauen häufiger als Männer (70%). Zwischen den Fachrichtungen zeigt sich hingegen keine Differenz. Auf die Frage nach den Möglichkeiten der Beschleunigung hin nannten die meisten Befragten einen früheren Beginn des Schreibens, eine frühere und stärkere Eingrenzung des Themas und eine bessere Arbeits- und Selbstorganisation.

Anders als für den langfristigen Promotionsrhythmus zeigen sich für den kurzfristigen keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Insgesamt gaben 66% der Befragten einen „typischen“ Promotionsverlauf innerhalb eines Semesters an. Ein typischer kurzfristiger Promotionsverlauf ist dabei gekennzeichnet durch die Gelegenheit zur Arbeit an der Dissertation an ein bis zwei Wochentagen während der Vorlesungszeit sowie an einigen zusammenhängenden Wochen nach Abschluss der Klausurenkorrekturen in der vorlesungsfreien Zeit.

Ein deutlicher Unterschied zeigt sich jedoch zwischen den Fachrichtungen: Während nur 53% der BetriebswirtInnen angaben, dem typischen Rhythmus entsprechen zu haben, sind es unter den VolkswirtInnen 90%. Eine Begründung hierfür könnte die in der BWL höhere Studierendenzahl, die auch einen Mehraufwand an Lehr- und Klausurvorbereitung mit sich bringt, sein. Diesem und anderen Belastungsfaktoren wurde bereits im Rahmen der Arbeitssituation mit Hilfe des Belastungsindex' Rechnung getragen. Ein Zusammenhang zwischen dem typischen kurzfristigen Promotionsrhythmus und dem Promotionserfolg lässt sich

identifizieren: 80% der besonders erfolgreichen Befragten gaben einen typischen Rhythmus an gegenüber 50% der weniger erfolgreichen.

Bedenken, die Promotion zeitlich nicht zu schaffen, hatten insgesamt 45% der Befragten, mit 47% Frauen geringfügig häufiger als Männer (40%). Ein markanter Unterschied wird zwischen den Fachrichtungen deutlich: Während nur 30% der VolkswirtInnen Bedenken hatten, die Promotion nicht in der Vertragslaufzeit beenden zu können, war dies bei immerhin 53% der BetriebswirtInnen der Fall. Für eine mögliche Ursache dieser Differenz sei auch an dieser Stelle auf die eben bereits erwähnte höhere Belastung der BetriebswirtInnen hingewiesen. Bei der Analyse des Einflusses auf den Promotionserfolg zeigt sich ein deutlicher positiver Zusammenhang: 71% der weniger erfolgreichen Befragten hatten solche Bedenken, aber nur 20% der besonders erfolgreichen.

Als weiterer Aspekt wurde nach speziellen für die Promotion verwendeten Auszeiten, in denen die MitarbeiterInnen von der Lehre und anderen Verpflichtungen am Arbeitsbereich freigestellt waren, gefragt. Insgesamt gaben 45% der Befragten an, eine solche Auszeit genommen zu haben, mit 53% Frauen deutlich häufiger als Männer mit 30%. BetriebswirtInnen (53%) gaben häufiger als VolkswirtInnen (30%) an, einen solchen Freiraum gehabt zu haben. Der erwartete positive Einfluss einer solchen intensiven Arbeitsphase auf den Promotionserfolg kann jedoch nicht bestätigt werden.

Ein Semester ausschließlich zum Promovieren hatten insgesamt 61% der Befragten, mit 70% Frauen deutlich häufiger als Männer mit 40%. In der VWL hatten 50% eine entsprechende Auszeit, in der BWL 67%. Ein Einfluss eines freien Semesters auf den Promotionserfolg lässt sich ebenfalls nicht erkennen.

Mit ihrem Arbeitsort waren alle bis auf zwei der Befragten zufrieden. Insgesamt gaben 60% der Befragten an, ausschließlich in der Universität an ihrer Promotion gearbeitet zu haben. Je 20% taten dies außerhalb der Universität oder zum Teil in der Universität und zum Teil an anderen Orten. Geschlechterbezogene Unterschiede sind nicht erkennbar, wohl aber fachrichtungsbezogene: Während 70% der VolkswirtInnen ausschließlich in der Universität an ihrer Promotion gearbeitet haben, taten dies lediglich 53% der BetriebswirtInnen.

Anknüpfend an die Frage nach dem Arbeitsort wurden die UntersuchungsteilnehmerInnen gefragt, ob sie sich leicht durch andere Aufgaben vom Promovieren abhalten lassen haben. Dies bejahten insgesamt 83% der Befragten, Frauen mit 90% häufiger als Männern mit 70%. In der BWL gaben 90% an, leicht abgelenkt worden zu sein, in der VWL bestätigten dies 70%. Es lässt sich ein schwacher (negativer) Zusammenhang zwischen der Ablenkung und dem Promotionserfolg erkennen: 93% der weniger erfolgreichen Befragten gaben an, leicht abgelenkt worden zu sein, gegenüber 73% der besonders erfolgreichen.

Als Anlässe für die Ablenkung wurde genannt: Vorbereitung der Lehre und Betreuung von Studierenden, Lehrstuhlmanagement und das Erledigen von Aufgaben auf Wunsch der ProfessorInnen.

Nach dem Ende ihrer Vertragslaufzeit arbeiteten die Befragten, die ihre Promotion bis dahin noch nicht abgeschlossen hatten, intensiv und größtenteils Vollzeit an ihrer Promotion.

### **Erst- und ZweitgutachterInnen**

Insgesamt gaben 24% der Befragten an, dass sie ihre Erstbetreuerin/ihren Erstbetreuer gewechselt haben, und zwar 32% der Frauen (jeweils zur Hälfte die Promotion beschleunigend bzw. bremsend) und 10% der Männer (die Promotion beschleunigend). Ein Einfluss des GutachterInnenwechsels auf den Promotionserfolg lässt sich nicht feststellen.

Die Suche einer Zweitgutachterin/eines Zweitgutachters bereitete nur zwei Befragten Probleme. Für die Mehrheit der Interviewten hatte die Zweitgutachterin/der Zweitgutachter keine weitere Bedeutung. Lediglich eine Person gab an, durch die Zweitgutachterin/den Zweitgutachter gebremst worden zu sein. Demgegenüber gaben 30% der Frauen und 20% der Männer eine Beschleunigung der Promotion an. Ein Unterschied zwischen den Fachrichtungen besteht nicht. Auch ein Einfluss auf den Promotionserfolg ist nicht ersichtlich.

## Gespräche mit der betreuenden Professorin/dem betreuenden Professor

Mit Ausnahme von zweien gaben alle Befragten an, mit ihren BetreuerInnen Gespräche über ihre Promotion geführt zu haben. Hinsichtlich deren Quantität und Qualität erstreckte sich das Spektrum einerseits von jährlichen Gesprächen über halbjährliche bis hin zu wöchentlichen Gesprächen, andererseits von spontanen, eher lockeren über vereinbarte, aber wenig vorbereitete bis hin zu längerfristig vereinbarten und intensiv vorbereiteten Gesprächen, für die die DoktorandInnen im Vorfeld schriftliche Ausarbeitungen einreichten (Exposee, Gliederung, einzelne Kapitel oder eine erste Fassung). Außerdem wurden die Gespräche als unterschiedlich hilfreich und verlässlich beurteilt.

	Frauen Anzahl (%)	Männer Anzahl (%)	BWL Anzahl (%)	VWL Anzahl (%)	Gesamt Anzahl (%)	Zusammen- hang mit Promotions- erfolg
<b>Gesprächszahl<sup>23</sup></b>						ja, positiv
- wenig ( $\leq 4$ )	9 (47%)	0	4 (21%)	5 (50%)	9 (31%)	
- mittel (5-7)	4 (21%)	1 (10%)	5 (26%)	0	5 (17%)	
- viel ( $\geq 10$ )	6 (32%)	9 (90%)	10 (53%)	7 (70%)	10 (34%)	
<b>Initiative durch ProfessorIn</b>	9 (47%)	10 (100%)	14 (74%)	5 (50%)	19 (66%)	nein
<b>schriftliche Aus- arbeitungen</b>						
- Exposé, Zeit- plan, Gliederung	14 (47%)	8 (80%)	14 (74%)	8 (80%)	22 (76%)	nein
- einzelne Kapitel	6 (32%)	6 (60%)	7 (37%)	5 (50%)	12 (41%)	ja, positiv
- 1. Fassung	7 (37%)	4 (40%)	9 (47%)	2 (20%)	11 (38%)	ja, positiv
<b>Bewertung</b>						
- hilfreich	9 (47%)	8 (80%)	10 (53%)	7 (70%)	17 (59%)	ja, positiv
- verlässlich	11 (59%)	8 (80%)	11 (59%)	8 (80%)	19 (66%)	ja, positiv

Tabelle 12: Merkmale von Gesprächen über die Dissertation mit den betreuenden ProfesorInnen

<sup>23</sup> Wegen der sehr großen Spannweite der Anzahl der Gespräche und der Schiefe der Verteilung wurden drei Kategorien gebildet. Acht oder neun Gespräche geführt zu haben, gab niemand an.

In Tabelle 12 ist die Häufigkeitsverteilung von verschiedenen Gesprächsmerkmalen – wiederum differenziert nach Geschlecht und Fachrichtung – wiedergegeben. Sie zeigt in Hinblick auf die Quantität wie auch auf die Qualität der geführten Gespräche deutliche geschlechterbezogene Unterschiede: Frauen führten seltener Gespräche als Männer, wurden dazu seltener von ihrer betreuenden Professorin/ihrem betreuenden Professor aufgefordert, reichten seltener einzelne Kapitel oder Papers vorweg ein und beurteilten die Gespräche als weniger hilfreich und verlässlich. Auch fachrichtungsbezogene Unterschiede sind erkennbar: BetriebswirtInnen führten zwar seltener Gespräche als VolkswirtInnen, wurden dazu allerdings häufiger aufgefordert und reichten häufiger eine erste Fassung ihrer Dissertation ein. BetriebswirtInnen beurteilten die Gespräche jedoch als weniger hilfreich und verlässlich.

Insgesamt fällt außerdem auf, dass sehr viele Befragte die Gespräche als (teilweise) frustrierend und verwirrend beurteilten und nur sehr wenige als motivierend und konstruktiv.

Die meisten Gesprächsmerkmale hängen positiv mit dem Promotionserfolg zusammen: 80% der besonders erfolgreichen Befragten haben mindestens fünf Gespräche geführt, gegenüber 57% der weniger erfolgreichen. Einzelne Kapitel oder Papers als Gesprächsgrundlage hatten 60% der besonders erfolgreichen, aber nur 29% der weniger erfolgreichen Befragten eingereicht. Über eine erste Fassung der Dissertation haben ebenfalls 60% der besonders erfolgreichen, aber nur 14% der weniger erfolgreichen Befragten gesprochen.

Die Beurteilung der Gespräche hängt besonders stark mit dem Promotionserfolg zusammen: 67% der besonders erfolgreichen Befragten beurteilten diese als hilfreich und alle besonders erfolgreichen beurteilten die Gespräche als verlässlich. Demgegenüber beurteilte niemand der weniger erfolgreichen Befragten die Gespräche als hilfreich, und nur 38% beurteilten sie als verlässlich.

### **Beratung durch weitere Personen, insbesondere ProfessorInnen**

Insgesamt 86% der Befragten gaben an, neben den GutachterInnen von weiteren Personen beraten worden zu sein. 21% zählten neben den GutachterInnen eine



oder mehrere weitere ProfessorInnen zu ihren BeraterInnen. Für Frauen war dies mit 26% häufiger der Fall als für Männer mit 10%. Auch im Fachrichtungsvergleich zeigt sich ein Unterschied: In der VWL hatten 30% weitere beratende ProfessorInnen, in der BWL nur 16%. Es lässt sich ein schwacher (positiver) Zusammenhang mit dem Promotionserfolg identifizieren: 27% der besonders erfolgreichen Befragten wurden durch andere ProfessorInnen beraten, gegenüber 14% der weniger erfolgreichen. In Hinblick auf weitere BeraterInnen, die keine ProfessorInnen waren, lassen sich weder geschlechts- oder fachrichtungsbezogene Unterschiede noch ein Zusammenhang mit dem Promotionserfolg erkennen.

### **Gespräche mit KollegInnen**

Insgesamt haben nur 10% der Befragten nie oder selten mit KollegInnen über die Dissertation gesprochen. 86% haben Gespräche mit KollegInnen geführt und diese auch als hilfreich empfunden, 3% hatten zwar Kontakt zu KollegInnen, nahmen diesen aber nicht als hilfreich wahr. Beim Blick auf die Geschlechter zeigt sich ein Unterschied zwischen Frauen und Männern. Alle Männer gaben an, hilfreiche Gespräche mit KollegInnen geführt zu haben, gegenüber 80% der Frauen. Auch im Fächervergleich lassen sich Unterschiede erkennen: Alle VolkswirtInnen, aber nur 80% der BetriebswirtInnen gaben an, hilfreiche Gespräche mit KollegInnen geführt zu haben. Auch hier ist ein Zusammenhang mit dem Promotionserfolg erkennbar: Alle besonders erfolgreichen hatten hilfreiche Gespräche mit KollegInnen geführt, gegenüber 71% der weniger erfolgreichen.

Als Begründung, warum auf Gespräche mit KollegInnen verzichtet wurde, nannten mehrere Befragte thematische Hürden. Andere hingegen gaben an, sich trotz unterschiedlicher Themen gegenseitig beraten und motiviert zu haben. Einige Befragte haben auch schriftliche Ausarbeitungen mit KollegInnen ausgetauscht.

### **Teilnahme an Forschungscolloquien**

90% der Befragten besuchten irgendeine Art von Colloquium, in dem Dissertationsvorhaben in größerer Runde diskutiert wurden. Dazu zählten sowohl arbeitsbereichsinterne und -übergreifende wie auch universitätsübergreifende Colloquien, die am Fachbereich angesiedelte Forschungswerkstatt sowie ein Graduiertenkol-

leg an einer anderen Universität. Eine Person hatte eine „Selbsthilfegruppe“ gegründet, in der sich DoktorandInnen verschiedener Disziplinen und Universitäten trafen. In der Mehrzahl der Colloquien wurde von den DoktorandInnen eine regelmäßige Teilnahme sowie ein eigener Vortrag pro Semester verlangt.

Als hilfreich beurteilten 66% der Befragten das Forschungscolloquium, allerdings wurde auch eine destruktive und prüfungsähnliche Atmosphäre problematisiert. Geschlechter- oder fachrichtungsbezogene Unterschiede in Bezug auf die Teilnahme an Forschungscolloquien lassen sich nicht erkennen, wohl aber ein starker Zusammenhang mit dem Promotionserfolg: Während die besonders erfolgreichen Befragten mit 87% etwas seltener an Colloquien teilgenommen hatten als die weniger erfolgreichen (93%), beurteilten diejenigen besonders erfolgreichen Befragten, die an Colloquien teilgenommen hatten, diese deutlich häufiger als hilfreich (80% aller besonders erfolgreichen) als die weniger erfolgreichen (50% aller weniger erfolgreichen). Dies bedeutet, dass 43% der weniger erfolgreichen Befragten zwar an Colloquien teilgenommen hatten, diese jedoch nicht als hilfreich beurteilten (gegenüber lediglich 7% der besonders erfolgreichen).

### **Beurteilung der Betreuung durch die ProfessorInnen**

Insgesamt beurteilten die Befragten die Betreuung durch ihre Professorin/ihren Professor sehr unterschiedlich. In Tabelle 13 ist die Häufigkeitsverteilung der Urteile dargestellt, wiederum differenziert nach Geschlecht und Fachrichtung.

	Frauen Anzahl (%)	Männer Anzahl (%)	BWL Anzahl (%)	VWL Anzahl (%)	Gesamt Anzahl (%)
sehr gut	2 (11%)	2 (20%)	2 (11%)	2 (20%)	4 (14%)
ganz gut	5 (26%)	3 (30%)	6 (32%)	2 (20%)	8 (28%)
teils, teils	3 (16%)	4 (40%)	6 (32%)	1 (10%)	7 (24%)
nicht so gut	2 (11%)	1 (10%)	1 (5%)	2 (20%)	3 (10%)
überhaupt nicht gut	7 (37%)	0	4 (20%)	3 (30%)	7 (24%)

Tabelle 13: Beurteilung der Betreuung durch die Professorin/den Professor

Anhand von Tabelle 13 lassen sich sowohl geschlechterbezogene als auch fachrichtungsbezogene Unterschiede erkennen: Männer beurteilten die Betreuung etwas besser als Frauen. Insbesondere fällt auf, dass niemand von den befragten

Männern die Betreuung als „überhaupt nicht gut“ beurteilte – gegenüber immerhin 37% der Frauen. Dieser Befund korrespondiert mit den oben dargestellten Ergebnissen über die Initiative zu Gesprächen, zu Themenvorschlägen sowie Aufforderung zu Tagungsbesuchen und Publikationen durch die ProfessorInnen. Allerdings gab niemand von den Befragten an, Unterschiede in Hinblick auf die Betreuung von weiblichen und männlichen DoktorandInnen bemerkt zu haben.

BetriebswirtInnen beurteilten die Betreuung insgesamt etwas besser als VolkswirtInnen, allerdings seltener als „sehr gut“ und häufiger als „teils-teils“. Auch hier fällt auf, dass 30% der VolkswirtInnen die Betreuung als „überhaupt nicht gut“ beurteilten – und zwar sind dies ausschließlich Frauen.

Wegen der besonderen Bedeutung dieser Frage wird der Zusammenhang mit dem Promotionserfolg im Folgenden etwas ausführlicher betrachtet. In Tabelle 14 ist die entsprechende Häufigkeitsverteilung (Zeilenprozente) dargestellt.

	<b>Beurteilung der Betreuung</b>				
	sehr gut	ganz gut	teils, teils	nicht so gut	überhaupt nicht gut
<b>Promotionserfolg</b>					
<b>„besonders erfolgreich“</b>					
-gesamt	27%	40%	20%	7%	7%
-Frauen/Männer	25%/29%	38%/43%	13%/29%	13%/0%	13%/0%
- BWL/VWL	22%/33%	44%/33%	33%/0%	0%/17%	0%/17%
<b>„weniger erfolgreich“</b>					
- gesamt	0%	14%	29%	14%	43%
-Frauen/Männer	0%	18%/0%	18%/67%	9%/33%	55%/0%
- BWL/VWL	0%	20%/0%	39%/25%	10%/25%	40%/50%

Tabelle 14: Zusammenhang zwischen der Betreuung durch die ProfessorInnen und Promotionserfolg im Detail (Zeilenprozente)

Tabelle 14 zeigt deutlich den engen Zusammenhang zwischen der Beurteilung der Betreuung und dem Promotionserfolg, der zudem unabhängig vom Geschlecht und von der Fachrichtung besteht. Zu beachten ist, dass sich hinter den Prozentangaben teilweise sehr geringe absolute Häufigkeiten verbergen, auf deren Darstellung hier lediglich zugunsten einer besseren Übersichtlichkeit verzichtet wird. Die Prägnanz des hier betrachteten Zusammenhangs spiegelt sich auch in verhält-

nismäßig hohen Korrelationskoeffizienten (Spearman's Rho) wieder: Insgesamt beträgt  $r = 0,58$  (signifikant für  $\alpha = 0,01$ ; zweiseitig), für Frauen  $r = 0,52$  und für Männer  $r = 0,68$  (beide signifikant für  $\alpha = 0,05$ ; zweiseitig), für BetriebswirtInnen  $r = 0,61$  (signifikant für  $\alpha = 0,01$ ; zweiseitig) und für VolkswirtInnen  $r = 0,49$  (nicht signifikant für  $\alpha = 0,05$ ; zweiseitig).

Offen bleiben muss an dieser Stelle, in welche Richtung der Kausalzusammenhang zwischen den beiden Größen wirkt, ob also „tatsächlich“ weniger gute Betreuung (häufiger) zu geringerem Erfolg führt, oder ob weniger erfolgreiche Personen dies – unter Umständen abweichend von den „Tatsachen“ – einer weniger guten Betreuung durch die Professorin/den Professor zuschreiben.

Auf die offene Frage nach Problemen und Verbesserungsvorschlägen in Bezug auf die Betreuung antworteten fünf Befragte zunächst, sie seien überhaupt nicht betreut worden (alles Frauen). Acht weitere Personen vermissten eine intensive(re) Auseinandersetzung der Professorin/des Professors mit der Dissertation und stärkere Verlässlichkeit. Insgesamt neun Personen wünschten sich eine straffere, strukturiertere Betreuung mit klaren (zeitlichen und inhaltlichen) Vorgaben und teilweise auch Kritik, insgesamt fünf Personen wünschten sich mehr „sanfte“ Unterstützung, Anleitung und Motivation. Zwei Personen wünschten sich mehr Freiräume zum Promovieren in Form von zeitweiser Freistellung von anderen Verpflichtungen.

### **Endphase: Motive für das Fertigstellen und Einreichen der Dissertation**

Folgende Motive und Anlässe dafür, die Arbeiten an der Dissertation schließlich beendet zu haben, nannten die Befragten (Mehrfachnennungen waren möglich; Prozentangaben beziehen sich auf alle Personen, die ihre Promotion abgeschlossen haben): Mit 46% gaben die meisten Befragten Ehrgeiz und persönlicher Wille an, gefolgt von einem attraktiven Stellenangebot (41%) und dem Ende der Vertragslaufzeit (32%). Der Druck von nahe stehenden Personen (18%), die Geburt eines Kindes (9%) und eine geplante Reise (9%) wurden als weitere Gründe genannt, ebenso von jeweils einer Person der Druck des betreuenden Professors, das Lebensalter, Weihnachten und ein besonders heißer Sommer.

Geschlechter- und fachrichtungsbezogene Unterschiede lassen sich hier nicht erkennen, mit einer Ausnahme: BetriebswirtInnen nannten mit 96% deutlich häufiger als VolkswirtInnen (11%) Ehrgeiz und persönlichen Willen. Ein Zusammenhang mit dem Promotionserfolg lässt sich nicht identifizieren.

### **Gründe für den Abbruch eines Promotionsvorhabens**

Zwei der vier Personen, die ihre Promotion abgebrochen haben, begründeten dies mit fehlendem Interesse und mangelnder Motivation. Für die beiden übrigen Personen war die Situation am Arbeitsbereich ausschlaggebend. Alle Befragten sagten, sie hätten diese Entscheidung gut verarbeitet. Hierzu trug bei drei der Befragten vermutlich der berufliche Erfolg im Anschluss an die Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn bei.

Weitere Aspekte zum Abbruch des Promotionsvorhabens wie zum Beispiel der Zeitpunkt, die Reaktion der betreuenden Professorin/des betreuenden Professors oder die private Situation der entsprechenden Personen werden hier, um die Anonymität der Befragten zu schützen, nicht dargestellt.

### **3.3.6 Private Situation**

In diesem Abschnitt wird als weiterer Bereich, der möglicherweise den Promotionserfolg beeinflusst, die private Situation der Befragten behandelt.

Insgesamt 83% der Befragten gaben an, dass ihre private Situation wichtig war für das Gelingen bzw. das Abbrechen ihrer Promotion. Weder geschlechter- noch fachrichtungsbezogene Unterschiede sind erkennbar. Es lässt sich ein schwacher Zusammenhang mit dem Promotionserfolg identifizieren: 93% der besonders erfolgreichen Befragten beurteilten ihre private Situation als wichtig gegenüber 71% der weniger erfolgreichen.

#### **Haushaltskontext/Familie**

Während der Dauer ihrer Promotion lebten 66% der Befragten größtenteils mit einer Partnerin/einem Partner in einem gemeinsamen Haushalt, und zwar 63% der

Frauen und 70% der Männer sowie 73% der BetriebswirtInnen und 50% der VolkswirtInnen. Ein Zusammenhang mit dem Promotionserfolg ist nicht erkennbar.

Mit einem oder zwei Kindern in einem gemeinsamen Haushalt lebten (zumindest zeitweise) 28% der Befragten. Weder geschlechter- noch fachrichtungsbezogene Unterschiede noch ein Zusammenhang mit dem Promotionserfolg sind erkennbar.

Die Antworten auf die offene Frage nach der Bedeutung der Kinder für die Promotion sind verhältnismäßig heterogen: Eine Frau bezeichnete ihr Kind als „besten Motivationsfaktor“, und eine Frau gab an, dass die zeitlichen Verzögerungen bei ihrer Promotion nicht auf ihre Kinder zurückzuführen seien. Von den befragten Männern gab einer an, dass sein Kind keine Bedeutung für seine Promotion gehabt hätte, und ein Vater hob die gute Vereinbarkeit zwischen seiner Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter und seiner Familie hervor. Ein weiterer Befragter sah in der Geburt seines Kindes keine Motivation zum Promovieren, sondern er nutzte diese Situation als Rechtfertigung für mehr Freizeit.

Dass sie während der Dauer ihrer Promotion einen Kinderwunsch aufgeschoben hätten, gaben insgesamt 24% der Befragten an. Männer taten dies mit 40% deutlich häufiger als Frauen mit 16%. Fachrichtungsbezogene Unterschiede lassen sich nicht erkennen, wohl aber ein schwacher Zusammenhang mit dem Promotionserfolg: 33% der besonders erfolgreichen Befragten gaben an, einen Kinderwunsch aufgeschoben zu haben, aber nur 14% der weniger erfolgreichen.

### **Förderung und Barrieren aus dem privaten Umfeld**

Insgesamt gaben 65% der Befragten an, Förderung aus dem privaten Umfeld erfahren zu haben (48% nur Förderung und keine Barrieren, 17% sowohl Förderung als auch Barrieren). 7% hatten nur Barrieren und keine Förderung erfahren und die übrigen 28% weder Förderung noch Barrieren. Es zeigen sich keine nennenswerten geschlechterbezogenen Unterschiede, wohl aber kleinere fachrichtungsbezogene: Während 42% der BetriebswirtInnen angaben, dass sie keine Förderung aus dem privaten Umfeld erfahren hatten (31% weder Förderung noch Barrieren,

11% Barrieren und keine Förderung), taten dies nur 20% der VolkswirtInnen (alle weder Förderung noch Barrieren).

Ein Zusammenhang mit dem Promotionserfolg lässt sich identifizieren: Von den besonders erfolgreichen Befragten hatten 80% Förderung erfahren (47% Förderung und keine Barrieren, 33% sowohl Förderung als auch Barrieren). Demgegenüber hatten von den weniger erfolgreichen lediglich 50% Förderung aus dem privaten Umfeld erfahren (alle Förderung und keine Barrieren).

Auf die offene Frage nach konkreten Förderungen und Barrieren antworteten elf Befragte, dass ihre Partnerin/ihr Partner sie unterstützt hätte (generelle Unterstützung und Motivierung oder auch speziell bei EDV-Problemen). Drei Befragte betrachteten ihre Partnerin/ihren Partner bzw. Partnerschaftsprobleme dagegen als eher hinderlich für die Promotion. Neben den PartnerInnen spielten im privaten Umfeld auch die Eltern eine wichtige Rolle: Vier Personen gaben an, von ihren Eltern Unterstützung erfahren zu haben. Jeweils eine Person nannte ihren Freundeskreis bzw. ihr Kind als förderlich. Unpassende Regelungen der institutionellen Kinderbetreuung wurden von einer Person als hinderlich genannt.

Sämtliche acht Befragte, deren PartnerIn ebenfalls als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft beschäftigt waren, hoben die ähnlichen Erfahrungen und das ähnliche Arbeitsumfeld, die gegenseitiges Verständnis förderten, positiv hervor. Niemand erlebte sich in einem konkurrenzorientierten Wettbewerb mit der Partnerin/dem Partner. Auffallend ist allerdings, dass alle Frauen angaben, die Beziehung (speziell) mit einem Kollegen sei für ihre Promotion bedeutsam gewesen, wohingegen alle Männer dies verneinten.

### **3.3.7 Zusammenfassung der zentralen Aspekte aus der Sicht der Befragten**

Abschließend wurden die Befragten gebeten, die für das Gelingen bzw. den Abbruch ihres Promotionsvorhabens besonders relevanten Aspekte zu nennen und über Verbesserungsmöglichkeiten zu reflektieren.

Ergebnisse von geschlechter- und fachrichtungsvergleichenden Analysen sowie der Überprüfung der Zusammenhänge mit dem Promotionserfolg werden in diesem Abschnitt – mit einer Ausnahme – nicht dargestellt, da die Kategorisierung der Antworten auf die offenen Fragen verhältnismäßig grob erfolgte und gleichzeitig zu teilweise sehr geringen Fallzahlen pro Kategorie führte.

### **Besonders relevante Aspekte für den Promotionserfolg**

Als besonders förderlich für ihre Promotion nannten zehn Befragte (Mehrfachnennungen waren möglich) Arbeits- bzw. Selbstdisziplin und Organisationsfähigkeit, neun Personen Wille, Ehrgeiz, Interesse und Spaß, jeweils fünf Personen die Betreuung durch ihre Professorin/ihren Professor bzw. ihr soziales Umfeld (fachlich wie privat) und vier Personen die Fähigkeit, sich nicht durch andere Arbeitsaufgaben vom Promovieren ablenken lassen zu haben. Jeweils eine Person nannte außerdem als förderlich: Druck von BeraterInnen, Ende der Vertragslaufzeit, Graduiertenkolleg sowie einen Auslandsaufenthalt.

Als besonders hinderlich für ihre Promotion nannten jeweils fünf Befragte die Betreuung durch ihre Professorin/ihren Professor und ihr soziales Umfeld. Vier Personen nannten andere Arbeitsaufgaben und jeweils zwei Personen fehlendes Interesse bzw. einen Mangel an Arbeitsdisziplin und Organisationsfähigkeit. Jeweils eine Person nannte außerdem als hinderlich: Formalia, Abgeschiedenheit, Komplexe, Stress, Mobbing, Schikane sowie die guten Arbeitsmarktchancen auch ohne die Promotion abgeschlossen zu haben.

Auffallend ist hier, dass sich unter den fünf Befragten, die die Betreuung durch ihre Professorin/ihren Professor als besonders förderlich für ihre Promotion genannt haben, nur eine Frau befindet (in Prozent: 40% der Männer, aber nur 5% der Frauen). Die Beurteilung der Betreuung durch die Professorin/den Professor als besonders hinderlich erfolgte allerdings nicht spiegelbildlich: Diese stammt von zwei Männern und drei Frauen (20% der Männer und 10% der Frauen).



### **Gegenseitige Beeinflussung von Aspekten der Arbeitssituation, der Promotionsituation und der privaten Situation**

Bei der Mehrheit der Befragten, nämlich 59%, dominierte die Promotion über die sonstige Arbeits- und die private Situation. 31% der Befragten gaben an, dass sich die drei Bereiche in etwa gleich stark gegenseitig beeinflusst haben. Bei den übrigen 10% dominierte die private und/oder die Arbeitssituation. Einschränkungen in einem oder mehreren Bereichen mussten 72% der Befragten in Kauf nehmen. Dazu zählte zum Beispiel der Verzicht auf Urlaub, Feierabend und Sport, aber auch der Verzicht auf weiteres Engagement für die Promotion oder die Lehre.

### **Vorschläge für Verbesserungsmöglichkeiten**

Auf die Frage danach, was sie in Hinblick auf ihre Promotion aus heutiger Sicht anders machen würden (Mehrfachnennungen waren möglich), antworteten 13 Personen, dass sie sich um eine straffere Arbeitsorganisation sowie eine frühere und bessere Themeneingrenzung bemühen würden. Sechs Personen würden sich eine andere Betreuerin/einen anderen Betreuer suchen und mehr Betreuung einfordern. Drei Personen würden stärker auf ihr soziales Umfeld (fachlich wie privat) achten, und zwei Personen würden versuchen, sich weniger durch andere Arbeitsaufgaben vom Promovieren ablenken zu lassen. Eine Person würde ein Graduiertenkolleg besuchen und eine Person würde mehr Zeit im Ausland verbringen. Nur drei Personen gaben an, dass sie nichts anders machen würden. Demgegenüber antworteten jeweils zwei Personen, dass sie überhaupt nicht promovieren würden bzw. keine MitarbeiterInnen-Stelle annehmen würden, eine Person, dass sie nicht an der Freien Universität Berlin und eine, dass sie in den USA promovieren würde.

### **Empfehlungen an DoktorandInnen**

Als häufigste Empfehlung an andere DoktorandInnen, nämlich neunmal (Mehrfachnennungen waren möglich), wurde genannt, im Vorfeld die persönlichen Motive für eine Promotion, sowie das Ausmaß an Interesse und Durchhaltevermögen, die konkreten Bedingungen und auch die Verwertungsmöglichkeiten einer Promo-

tion gut zu durchdenken. Sieben Befragte empfahlen, sich möglichst nicht durch andere Arbeitsaufgaben vom Promovieren abhalten zu lassen und entsprechende Freiräume zu schaffen und sechs Befragte, möglichst früh mit dem Schreiben zu beginnen und sich die Zeit gut einzuteilen. Jeweils fünf Personen empfahlen, eine passende Betreuung zu suchen und einzufordern bzw. sich mit anderen DoktorandInnen möglichst intensiv auszutauschen, zum Beispiel auch im Rahmen von Colloquien. Vier Personen rieten dazu, das Dissertationsthema möglichst früh festzulegen, stark einzugrenzen und pragmatisch zu bearbeiten. Jeweils zwei Personen schließlich empfahlen, viel zu publizieren bzw. mehr Ferien zu machen.

Wiederum empfahlen mehrere Befragte, in einem ganz anderen Rahmen zu promovieren: Vier Personen rieten allgemein zu einer externen Promotion (davon einmal in den USA) und vier weitere erwähnten explizit Graduiertenkollegs als vorteilhafteren Rahmen für eine Promotion als eine MitarbeiterInnen-Stelle.

### **3.3.8 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse**

Bei der folgenden Zusammenfassung werden die wichtigsten Ergebnisse noch einmal anhand der vier Themenbereiche aufgeführt. Hierbei liegt zunächst der Schwerpunkt auf der Darstellung der Unterschiede zwischen Frauen und Männern, welche auf Grund der Fragestellung des Projektes von besonderem Interesse sind. Auf eine Zusammenfassung der Ergebnisse zu Unterschieden zwischen den Fachrichtungen wird verzichtet. Anschließend wird auf den Zusammenhang mit dem Promotionserfolg eingegangen.

Zu Beginn wurde nach *individuellen Motiven für eine Promotion* gefragt. Unterschiede zwischen den Geschlechtern traten sowohl bei dem ökonomischen als auch dem sozialen Motiv auf. Während sich Frauen mit einer Promotion häufiger ein zukünftiges höheres Einkommen versprachen, standen für Männer die Aspekte Prestige und Status deutlich im Vordergrund. Dieses hatte sich schon in der Studierenden-Befragung gezeigt. Ebenso bestätigte sich die auch bereits von den Studierenden geäußerte größere Bedeutung der persönlichen Aufforderung zur Promotion durch wissenschaftliche Beschäftigte für Frauen. Auch die befragten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gaben häufiger als ihre Kollegen an, auf

Grund eines wissenschaftlichen Kontaktes die Entscheidung für eine Promotion getroffen zu haben. Eine deutlich geringere Karriereorientierung von Frauen, auf die in der Literatur hingewiesen wird (vgl. z.B. Abele 2003), lässt sich jedoch nicht eindeutig aufzeigen. Gerade aus den Anmerkungen der befragten Frauen lässt sich entnehmen, dass sie sich gezielt und kritisch mit ihrer Karriere auseinandergesetzt hatten. So wurde von verschiedenen Frauen die Promotion als notwendige Qualifikation für eine spätere Tätigkeit in der männlich dominierten Arbeitswelt benannt.

Bei der Betrachtung der *Arbeitssituation* zeigten sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der Arbeitsteilung am Lehrstuhl: Frauen waren häufiger als ihre männlichen Kollegen in Gremien engagiert und investierten mehr Zeit in die Lehre. Dies äußerte sich vor allem darin, dass sie deutlich seltener angaben, Lehrveranstaltungen wiederholt zu haben. Hiermit bestätigt sich ein Bild, das sich bereits in zahlreichen Untersuchungen abgezeichnet hatte (vgl. z.B. Mersmann 1996, S. 22ff.; Schön 1989, S. 19f.). Zudem zeigte sich, dass die weiblichen Befragten an ihrem Arbeitsbereich weniger gemeinsame Aktivitäten mit KollegInnen und ProfessorInnen erlebt hatten. Und auch ihre Empfindungen am Arbeitsplatz erwiesen sich als negativer im Vergleich mit denen der männlichen Befragten. Ein großer Anteil der Frauen fühlte sich „in einer fremden Welt“, „frustriert“ und „nicht gesehen“. Auch damit lassen sich eindeutige Parallelen zu Forschungsergebnissen anderer WissenschaftlerInnen ziehen. Bereits Mersmann (1996, S. 31ff.) und Schultz (1991) hatten auf ein geringeres Zugehörigkeitsgefühl von Frauen zu ihrem Arbeitsort „Universität“ hingewiesen, weil dieser männlich dominiert und geprägt ist (vgl. hierzu auch vertiefend Hausen/Nowotny 1986). Ein weiterer Aspekt, hinsichtlich dessen sich die weiblichen von den männlichen UntersuchungsteilnehmerInnen unterschieden, zeigte sich bei der Frage nach Tagungsbesuchen. Zwar konnte das Ergebnis der DoktorandInnen-Befragung von Briede et al. (2004), die eine weniger häufige Tagungsteilnahme von weiblichen im Vergleich zu männlichen DoktorandInnen feststellten, nicht bestätigt werden: Frauen hatten in unserer Befragung in etwa genauso häufig an Tagungen teilgenommen wie die befragten Männer. Allerdings waren sie seltener durch ihre ProfessorInnen dazu aufgefordert worden. Ähnliches zeigte die Frage nach Publikationen. Auch hier unter-

schieden sich die Geschlechter nicht in der Anzahl der Veröffentlichungen, sondern vielmehr in der Initiative durch die ProfessorInnen, die nach Angabe der befragten Frauen ihre Mitarbeiterinnen seltener zu Publikationen aufforderten als die männlichen Beschäftigten. Fraglich ist jedoch, wie diese Unterschiede zu Stande kommen. Denkbar sind hierbei zwei Szenarien,<sup>24</sup> die sowohl für sich als auch als zusammenwirkend möglich sind, nämlich:

- zum einen, dass die ProfessorInnen tatsächlich Aufforderungen zur Teilnahme an Tagungen oder zu Publikationen eher an ihre männlichen Beschäftigten richten, oder
- zum anderen, dass Frauen höhere Ansprüche an eine solche „Aufforderung“ stellen als Männer und sie nicht im selben Maße als ein Angebot wahrnehmen.

Sowohl Bochow und Joas (1987, S. 84f.) als auch Mersmann (1996, S. 30) hatten darauf hingewiesen, dass ProfessorInnen zum Zeitpunkt der Entscheidung für eine Promotion häufiger Männer direkt ansprachen als Frauen. Es bleibt also zu vermuten, dass auch im weiteren Verlauf der Promotion eine Förderung eher den männlichen als den weiblichen DoktorandInnen entgegengebracht wird, was eher für den ersten Erklärungsansatz sprechen würde.

Im Rahmen des Themenbereiches *Promotionssituation* zeigten sich die ersten Geschlechtsunterschiede in Hinblick auf das Dissertationsthema. Dieses wurde von Frauen häufiger selbständig gewählt und ließ sich seltener dem engen Forschungskontext des Arbeitsbereiches zuordnen. Zudem empfanden deutlich mehr Frauen als Männer ein geringes Interesse seitens der betreuenden Professorin/des betreuenden Professors für ihr Forschungsthema. Ebenso hatten die Frauen seltener Gespräche über die Dissertation geführt, und zwar sowohl mit den Erstgutachtenden als auch mit KollegInnen am Arbeits- und/oder Fachbereich. Und auch hier zeigte sich ein deutlicher Unterschied bei der Initiative für die Gespräche: Frauen gaben seltener an, durch ihre ProfessorInnen zu Gesprächen über die Promotion aufgefordert worden zu sein. Auch wurden die Gespräche seltener als hilfreich empfunden. Im Ganzen waren die weiblichen Befragten mit ihrer Betreuung unzufriedener als die befragten Männer. Ein ähnliches Ergebnis hatte sich auch

---

<sup>24</sup> Dazu noch einmal und ausführlicher in Kapitel 4.

bei der DoktorandInnen-Befragung von Mersmann (1996) gezeigt. Auch hier beschrieben die Frauen ihre ProfessorInnen als distanzierter und weniger wohlwollend als die Männer. Die Doktorandinnen fühlten sich weniger gefördert und empfanden ein Desinteresse seitens der Professorin/dem Professor für ihre Person und das Thema der Dissertation (vgl. ebd. S. 25ff.).

Bei der Betrachtung der *privaten Situation* zeigte sich ein überraschendes Ergebnis. Während in der Studie von Mersmann (ebd., S. 20) ausschließlich Frauen angaben, während der Promotion bewusst auf ein Kind verzichtet zu haben, waren es in unserer Untersuchung deutlich mehr Männer, die einen Kinderwunsch aufgeschoben hatten. Eine im Vorfeld der Untersuchung vermutete negative Auswirkung einer Elternschaft während der Promotionsphase konnte nicht bestätigt werden. Eine mögliche Erklärung dafür wäre, dass die Vereinbarung von Familie und Beruf eine straffere Planung und Disziplin erfordert, welche sich durchaus auch positiv auf das Dissertationsprojekt auswirken kann.

Die private Situation im Ganzen wurde sowohl von Frauen als auch von Männern sehr unterschiedlich betrachtet. Ob sie als für das Promotionsvorhaben eher hinderlich oder förderlich erlebt wurde, hing nicht vom Geschlecht, sondern vielmehr vom einzelnen Individuum ab.

Abschließend sollen nun noch einmal die Aspekte aufgelistet werden, bei denen sowohl Unterschiede zwischen Männern und Frauen als auch ein mehr oder weniger starker Zusammenhang mit dem Promotionserfolg erkennbar waren. Hierbei handelt es sich um:

- die gemeinsamen Aktivitäten am Arbeitsbereich (von Frauen seltener angegeben als von Männern / positiver Zusammenhang mit dem Promotionserfolg),
- die Aufforderung durch ProfessorInnen zur Teilnahme an Tagungen und Kongressen (von Frauen seltener angegeben als von Männern / positiver Zusammenhang mit dem Promotionserfolg),
- die Veröffentlichung ohne die Professorin/den Professor (von Frauen häufiger angegeben als von Männern / negativer Zusammenhang mit dem Promotionserfolg),

- die negativen Empfindungen in Bezug auf den Arbeitsplatz, wie zum Beispiel „in einer fremden Welt“, „frustriert“ und „nicht gesehen“ (von Frauen häufiger angegeben als von Männern / negativer Zusammenhang mit dem Promotionserfolg),
- die selbstständige Wahl des Dissertationsthemas (von Frauen häufiger angegeben als von Männern / positiver Zusammenhang mit dem Promotionserfolg),
- die Anzahl der Gespräche über die Dissertation (von Frauen eine geringere Anzahl angegeben als von Männern / positiver Zusammenhang mit dem Promotionserfolg),
- die empfundene Qualität der Gespräche (von Frauen schlechter empfunden als von Männern / positiver Zusammenhang mit dem Promotionserfolg),
- die Gespräche mit KollegInnen (von Frauen seltener angegeben als von Männern / positiver Zusammenhang mit dem Promotionserfolg),
- die Beurteilung der Betreuung insgesamt (bei Frauen schlechter als bei Männern / positiver Zusammenhang mit dem Promotionserfolg) und
- das Aufschieben eines Kinderwunsches (von Frauen seltener angegeben als von Männern / positiver Zusammenhang mit dem Promotionserfolg).



## 4 Die Professoren<sup>25</sup> (Gertraude Krell)

### 4.1 Konzeptioneller Bezugsrahmen

Im Unterschied zu den Befragungen der Studierenden und der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ging es bei der Befragung der Professoren nicht um Geschlechtsunterschiede innerhalb der befragten Statusgruppe, sondern darum, deren Erfahrungen, Einstellungen und Erklärungen hinsichtlich des Stellenwerts des Geschlechts der Promovierenden für den Promotionserfolg zu erheben. Dabei sollten die Befragten zugleich für die Problematik sensibilisiert werden.

Dementsprechend wurde der Bezugsrahmen für diese Teilbefragung auch anders konzipiert: Impuls gebend waren nicht andere Studien, sondern die bereits vorliegenden nach Geschlecht differenzierenden Erkenntnisse zu Promotionserfolg und Promotionssituation der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin. Das auf dieser Basis erarbeitete Befragungskonzept basiert auf vier – miteinander verwobenen – Strängen: Erstens wurde den Befragten die Statistik vorgelegt, die Anstoß für dieses Projekt war und aus der hervorgeht, dass der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, die ihre Promotion abgeschlossen hatten, deutlich geringer ist als der der wissenschaftlichen Mitarbeiter (siehe Kapitel 1). Zweitens wurde jeweils nachvollzogen, wie im Einzelfall der Prozess der Auswahl, Betreuung und Förderung (inklusive Tagungsbesuche und Publikationen) der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und die Rahmenbedingungen gestaltet bzw. wahrgenommen werden. Drittens wurde zu diesen Aspekten über ausgewählte Ergebnisse der Befragung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (siehe Kapitel 3) berichtet. Ausgewählt wurden solche Aspekte, bei denen es sowohl Unterschiede zwischen Frauen und Männern als auch einen Zusammenhang mit dem Promotionserfolg gab. Viertens wurden die Professoren nach den von ihnen wahrgenommenen Unterschieden zwischen Frauen und Männern gefragt sowie nach Erklärungen für die Geschlechtsunter-

---

<sup>25</sup> Die männliche Form wird hier verwendet, weil nur Männer befragt wurden (siehe unter 4.2), Frauen sind also nicht „mitgemeint“. Wenn es um die Statusgruppe insgesamt geht, wird die Schreibweise angepasst.



schiede, die zum einen die vorgelegte Statistik und zum anderen unsere Befragung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen dokumentieren.

Auf den Forschungsstand<sup>26</sup> wird in diesem Teil deshalb erst bei der Darstellung und Diskussion der Ergebnisse eingegangen. Dabei werden nicht nur empirische Studien mit ähnlichen Fragestellungen berücksichtigt, wie eine im August 2000 durchgeführte Befragung der DirektorInnen des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB) zum „Promovieren im WZB“ (Bothfeld/Eisend 2002)<sup>27</sup> sowie der Klassiker in Sachen Professorenbefragung zum Thema „Universität und Frau“ von Hans Anger (1960)<sup>28</sup>, sondern auch weitere Erkenntnisse der Geschlechterforschung, die hilfreich für die Interpretation und Diskussion der Ergebnisse unserer Befragung sind.

## **4.2 Untersuchungsdesign und -methode**

### **4.2.1 Methode der Datenerhebung**

Als Methode der Datenerhebung gewählt wurde die mündliche Befragung durch die Autorin und Projektleiterin als Gleichgestellte. Dafür gab es mehrere Gründe: Erstens ermöglicht ein Gespräch „auf Augenhöhe“ eine intensivere und differenziertere Bearbeitung der Fragen, auch weil Rückfragen seitens der Interviewten und Nachfragen seitens der Interviewerin gestellt werden können. Zweitens können auch nonverbale Reaktionen wie Lachen oder Zögern erfasst werden. Drittens können nicht nur fertige Fest-Stellungen erhoben werden, sondern es kann auch zu einer „allmählichen Verfertigung der Gedanken beim Reden“ (Kleist) kommen, was vor allem mit Blick auf das Ziel der Sensibilisierung relevant ist.

---

<sup>26</sup> Zusammenfassend dazu vgl. z.B. Kraus (2000a) und Heintz (2004).

<sup>27</sup> Die Vergleichbarkeit mit unserer Befragung wird jedoch dadurch eingeschränkt, dass es sich zum einen beim WZB um ein Forschungsinstitut handelt, zum anderen dort nicht nur auf grundfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen beschäftigte Promovierende betrachtet wurden, sondern auch durch Drittmittel, Stipendien usw. finanzierte (vgl. Bothfeld/Eisend 2002, S. 11).

<sup>28</sup> Für diese Studie wurden von 1953 bis 1955 insgesamt 138 Professoren und Dozenten aus verschiedenen Fächern an den Universitäten Bonn, Frankfurt, Heidelberg und Kiel befragt (vgl. Anger 1960, S. 1). Das Thema „Universität und Frau: die Frau als Studentin – die Frau als Dozentin“ war einer von insgesamt neun Fragekomplexen (vgl. ebd., S. 4).

Für die Gespräche wurde der oben skizzierte Bezugsrahmen in einen Leitfaden umgesetzt, der wie folgt aufgebaut war:<sup>29</sup>

Die ersten beiden Fragenkomplexe dienten zur Einstimmung bzw. Annäherung.

1. Die „Wolters-Statistik“ wurde vorgelegt, verbunden mit der Frage „Welche Erklärungen für die Unterschiede zwischen Frauen und Männern fallen Ihnen/dir spontan ein?“
2. Es folgte die Frage, ob das so auch für den eigenen Lehrstuhl bzw. Arbeitsbereich zutrifft, das heißt, ob dort bislang die Männer auch erfolgreicher waren.

Mittels der folgenden Fragenkomplexe sollten der Promotionsprozess und dessen Rahmenbedingungen genauer betrachtet werden:

3. Auswahl von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen
4. Inhaltliche Bestimmung der Fragestellung der Dissertation
5. Zeitpunkt des Starts der Arbeit an der Dissertation
6. Weitere Beratung / Betreuung
7. Arbeitsort und Arbeitszeit (hier: nur zum Promovieren)
8. Tagungsbesuche der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen
9. Publikationen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen während der Promotion
10. Geschlechtstypische Arbeitsteilung am Lehrstuhl
11. Gefühle als „weiche Faktoren“

Die beiden letzten Fragenkomplexe waren:

12. Abschlussfrage zu den Erfolgsfaktoren
13. Weitere Anmerkungen der Interviewpartner?

Wie dabei die unter 4.1 genannten Stränge verwoben wurden, soll hier am Beispiel des Fragenkomplexes „Tagungsbesuche der MitarbeiterInnen“ illustriert werden:

---

<sup>29</sup> Der Gesprächsleitfaden befindet sich in Anhang 3.

## **8. Tagungsbesuche der WM**

eher freigestellt / eher Vorschläge/Ermutigung / eher obligatorisch

Auch hier ergibt unsere WM-Befragung einen Unterschied, und zwar nicht hinsichtlich der Anzahl der besuchten Tagungen, aber hinsichtlich der Frage, von wem die Initiative dazu ausgeht: 80% der Männer, aber nur 44% der Frauen geben an, dass ihr Prof. sie zu Tagungsbesuchen auffordert bzw. animiert.

Entspricht das Ihrer/deiner Wahrnehmung bezogen auf die eigenen WM?

eher ja / eher nein

Und generell: Wie lässt sich das erklären?

Im Zusammenhang mit dem Fragenkomplex „Gefühle als ‚weiche Faktoren‘“ wurde auf die Frage nach den „eigenen“ MitarbeiterInnen verzichtet, weil die Gefühle ihrer Mitarbeiterinnen für die Professoren nicht unmittelbar wahrnehmbar sind.

### **4.2.2 Auswahl der Interviewpartner**

Hier wurden zwei Alternativen erwogen: Sollten auf Basis der Akten des Promotionsausschusses nur diejenigen, teilweise inzwischen emeritierten, Professoren ermittelt und befragt werden, aus deren Arbeitsbereichen die AbbrecherInnen oder speziell die nicht fertig gewordenen Frauen stammen, oder sollte eine Auswahl aus allen getroffen werden? Gegen die erste Variante sprach, dass sich die so ausgewählten Interviewpartner „an den Pranger gestellt“ und unter Rechtfertigungsdruck gesetzt fühlen könnten, was keine gute Voraussetzung für ein Gespräch gewesen wäre. Gegen die zweite Variante sprach, dass unter den so ausgewählten Gesprächspartnern auch solche sein könnten, die selbst gar keine Erfahrung mit MitarbeiterInnen haben, die ihre Promotion nicht abgeschlossen haben. Ange-

sichts dessen, dass sich ein Großteil der Fragen zum Thema Geschlechtsunterschiede nicht auf die (Wahrnehmung der) Situation am eigenen Lehrstuhl, sondern auf mögliche generelle Erklärungen für die im Interview rückgekoppelten Befunde über Unterschiede zwischen Frauen und Männern bezog, erschien dies vergleichsweise unproblematischer und deshalb wurde eine Auswahl aus allen getroffen.

Am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin waren zum Befragungszeitpunkt, im Frühjahr 2005, insgesamt 28 ProfessorInnen beschäftigt, darunter eine Frau (die Autorin dieses Kapitels) sowie drei Juniorprofessoren (alle männlich). 14 der ProfessorInnen waren einem der sechs betriebswirtschaftlichen, 13 einem der vier volkswirtschaftlichen Institute und einer sowohl einem betriebswirtschaftlichen als auch einem volkswirtschaftlichen Institut zugeordnet.

Im Rahmen unserer Studie befragt wurden zehn Professoren, und zwar aus jedem Institut einer, das heißt sechs Betriebswirte und vier Volkswirte. Als Gesprächspartner ausgewählt wurden nur solche Personen, die schon länger am Fachbereich arbeiten, so dass sie Erfahrungen mit mehr als einer Kohorte von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen als Promovierenden hatten. Dies bewirkte wiederum, dass alle Befragten älter als 50 Jahre waren.

### **4.2.3 Durchführung der Interviews**

Zu den zehn ausgewählten Interviewpartnern wurde telefonisch Kontakt aufgenommen. Dabei wurde das Projekt kurz vorgestellt und die strikte Wahrung der Vertraulichkeit zugesichert. Alle zehn Angesprochenen erklärten sich sofort zu einem Interview bereit.

Durchgeführt wurden die Interviews in der Regel in den Büros der Befragten, mit einem beim Mittagessen. Die Antworten (und auch nonverbale Reaktionen) wurden von der Interviewerin in Form von Notizen auf dem Gesprächsleitfaden festgehalten.

Die Gespräche dauerten zwischen einer dreiviertel und eineinhalb Stunden, im Durchschnitt etwa eine Stunde. Sie waren durch eine offene und entspannte Atmosphäre gekennzeichnet.

### **4.3 Detaillierte Darstellung der Ergebnisse**

Die Ergebnisdarstellung folgt der Reihenfolge der Fragenkomplexe im Leitfaden bzw. im Gespräch. Nur bei den ersten beiden Fragenkomplexen wurde davon abgewichen, da für das Gespräch dieEinstimmung der Befragten maßgeblich war, für die Aufbereitung der Ergebnisse dagegen die Einstimmung der LeserInnen.

#### **Die Promotionen der „eigenen“ MitarbeiterInnen im Über- und Rückblick**

Die zehn Befragten verfügten über Erfahrungen mit insgesamt 79 wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, davon 28 (35,4%) Frauen. Nur einer hatte noch nie eine wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt, alle anderen hatten Erfahrung mit wissenschaftlichen MitarbeiterInnen beiderlei Geschlechts.<sup>30</sup>

Bei sechs der Befragten (einem Volkswirt und fünf Betriebswirten) gab es neben abgeschlossenen und laufenden auch abgebrochene Promotionen. Allerdings erwies sich in einigen Fällen, die bereits ausgeschiedene Mitarbeiterinnen betrafen, die Abgrenzung zwischen „abgebrochen“ und „laufend“ als schwierig, da die Befragten dies nicht genau wussten bzw. einschätzen konnten. In einem Fall wurde auch nicht ausgeschlossen, dass die Ehemalige inzwischen anderswo promoviert haben könnte. Bei den ehemaligen MitarbeiterInnen der Befragten, die ihre Dissertationen tatsächlich oder vermeintlich abgebrochen hatten, handelte es sich um vier Männer und fünf Frauen. Betrachtet man die relativen Zahlen, dann entspricht dies nicht den Verhältnissen am Fachbereich insgesamt, die Anlass zu unserer Studie waren.

---

<sup>30</sup> Die – anknüpfend an den ersten Fragenkomplex – zur mentalen Einstimmung dienenden detaillierten Angaben zur Zahl der (seit 1990 bzw. Antritt der Professur an der FU) von den Befragten selbst beschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sowie zur Zahl der abgeschlossenen, abgebrochenen und laufenden Promotionen, jeweils differenziert nach Frauen und Männern, werden hier nicht wiedergegeben – zum einen aus Datenschutzgründen und zum anderen, weil sie aus dem Gedächtnis erfolgt sind und sich dabei Fehler eingeschlichen haben können.

Wie schon unter 4.2.2 angesprochen, wird diese Abweichung jedoch aufgrund der vielen generellen Fragen als unproblematisch eingeschätzt. Hinzu kommt, dass diese generellen Fragen, wie die folgende Darstellung zeigen wird, die ergiebigeren waren.

### **Spontane Reaktionen und Erklärungen zu den statistisch dokumentierten Geschlechtsunterschieden im Promotionserfolg**

Die Reaktionen auf die zu Gesprächsbeginn vorgelegte Statistik (siehe Kapitel 1) waren sehr breit gestreut: Während ein Befragter sagte, das Ergebnis überrasche ihn „total“, er hätte genau das Gegenteil vermutet, hätte ein anderer sogar ein noch schlechteres Ergebnis erwartet. Ein Volkswirt hob hervor, dass es in seinem Fach ja noch etwas besser aussehe als in der BWL.

Vier der Befragten sagten, dass ihnen dazu spontan keine Erklärung einfalle, wobei zwei dann nach einer Weile doch noch mögliche Erklärungen hinzufügten bzw. ausschlossen. Einige nannten mehrere Erklärungen.

Ausdrücklich ausgeschlossen wurde zunächst von zwei Befragten, dass die Unterschiede durch die geringere Eignung bzw. Leistungsfähigkeit von Frauen bedingt sein könnten.

Zwei weitere Befragte gaben Erklärungen, die sie dann aber gleich wieder verwarfen, weil sie sich nur auf den (Nicht-)Abbruch, aber nicht auf den Geschlechtsunterschied bezogen: Der eine vermutete, dass seine Kollegen zum Teil „die Faltschen“ auswählen. Der andere meinte, es könne daran liegen, dass jemand einen Job außerhalb der Universität gefunden hätte, für den die Promotion nicht erforderlich sei.

Ein Befragter erklärte, seiner Erfahrung nach seien Studentinnen zwar fleißiger, aber in seinen Seminaren zeige sich auch immer wieder, dass Frauen zurückhaltender und weniger widerstandsfähig seien, wenn er sie provoziere. Männer reagierten da besser. Und: Die guten Studentinnen wollten nicht wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden, sondern in die Praxis gehen. Ein anderer kommentierte, ein Abbruch der Promotion sei „immer eine Niederlage“ und vielleicht seien Frauen das eher gewöhnt.

Von der Hälfte der Befragten und damit am häufigsten als Erklärung genannt wurden unterschiedliche Rollenmodelle bzw. Lebensentwürfe.<sup>31</sup> Diese bewirkten, so zwei der Gesprächspartner, dass Frauen nicht in gleichem Maße wie Männer unter Karrieredruck stünden oder auf eine berufliche Karriere ausgerichtet seien, sondern eher auf Partnerschaft, Familie, Kinder. Es wurde auch von zwei konkreten Fällen berichtet, wo Mitarbeiterinnen aufgrund der Geburt von Kindern die Dissertationen (noch?) nicht abgeschlossen hatten.

### **Auswahl wissenschaftlicher MitarbeiterInnen**

Der erste Fragenkomplex zum Prozess der Promotion bezog sich auf die Stellenbesetzung. Zunächst wurden die Professoren gefragt, welches hier ihre „wichtigsten Auswahlkriterien“ sind. Es wurden genannt:

- (ganz generell) wissenschaftliche bzw. fachliche Qualifikation / Qualität (insgesamt 7 x), davon 4 x „Noten“ (zum Beispiel „sehr guter Abschluss“ und „Prädikatsexamen“) und 1 x Qualität bzw. Note der Diplomarbeit,<sup>32</sup>
- Motivation / Interesse für die Tätigkeit (4 x),
- Passung bzw. Interesse bezogen auf Fach- und Forschungsgebiet (3 x),
- persönliche bzw. soziale Passung (3 x),
- Orientierung nicht nur auf Promotion, sondern auch auf Lehre und Betreuung der Studierenden (2 x),
- Kenntnisse in Mathematik / Statistik (2 x),<sup>33</sup>
- Englischkenntnisse (2 x),
- Methodenkenntnisse,
- didaktische Fähigkeiten,

---

<sup>31</sup> Ein Befragter fügte hinzu, dies entspreche aber nicht seiner konkreten Erfahrung, hier hätten eher Stellenangebote außerhalb der Universität den Abbruch bewirkt.

<sup>32</sup> Im Zusammenhang mit der folgenden Frage wird die Diplomarbeit noch häufiger erwähnt.

<sup>33</sup> Ein Volkswirt gibt hier ergänzend an, es kämen auch „Absolventen anderer Fächer“ in Frage (z.B. Mathematik, aber nicht Soziologie).

- wissenschaftliche Phantasie,
- Belastbarkeit,
- Akzeptanz der Philosophie des Lehrstuhls,
- positive Lebenseinstellung,
- kooperativ und umgänglich und
- keine Stars, sondern solche die mitarbeiten wollen.

Ein Befragter fügte hinzu, das Geschlecht sei „als Kriterium irrelevant“.

Auf die Anschlussfrage „Wie wird im Auswahlverfahren versucht, Informationen speziell über die Motivation und Fähigkeit zum Promovieren zu gewinnen?“ gab es folgende Antworten:

Ein Kollege sagte, das sei für ihn bei der Auswahl wissenschaftlicher MitarbeiterInnen „eigentlich nicht so wichtig“, denn er lege mehr Wert auf die Mitarbeit am Lehrstuhl. Alle anderen machten Angaben zu Wegen und Mitteln der Informationsbeschaffung.

Am häufigsten (8 x) wurde die Diplomarbeit als Arbeitsprobe genannt.

Fünf der Befragten erwähnten hier, dass sie ihre wissenschaftlichen MitarbeiterInnen überwiegend intern, das heißt aus dem Kreis der studentischen Hilfskräfte und TutorInnen sowie zum Teil auch aus Graduiertenkollegs, rekrutieren. Dabei spielten auch Empfehlungen vorhandener MitarbeiterInnen<sup>34</sup> (in einem Fall auch von Studierenden) eine Rolle. Ein Befragter verwies an dieser Stelle darauf, er nehme häufig die Jahrgangsbesten. Ein anderer erläuterte: „Bei Internen weiß man’s“ und – nach einer kurzen Pause – „oder glaubt es zu wissen“ und ergänzte, bei Externen bitte er, wenn es die Zeit erlaube, um ein Exposee als Grundlage für das Auswahlgespräch.

Zum Auswahlgespräch gab es noch folgende Angaben: Zwei Professoren fragten in diesem Zusammenhang, warum jemand überhaupt promovieren will. Einer davon, der nur „intrinsisch Motivierte“ einstellen wollte, versuchte auch zu eruieren,

---

<sup>34</sup> Zwei Gesprächspartner erwähnten in diesem Zusammenhang, dass sie die Auswahl zusammen mit den bereits beschäftigten MitarbeiterInnen vornehmen.



ob die angegebenen Motive / Gründe glaubwürdig sind. Zwei fragten auch nach dem inhaltlichen bzw. wissenschaftlichen Interesse der BewerberInnen, einer, ob diese sich informiert haben, worüber an seinem Lehrstuhl promoviert wird, und ob und ggf. welche Pläne für die Zeit nach der Promotion existieren. Ein anderer stellte ihnen die Frage, ob sie in der Lage sind, irgendwann denn auch „pragmatisch zu Ende zu kommen“. Ein dritter thematisierte die Belastungssituation beim Promovieren im Sinne des Ansatzes der Realistic Job Preview<sup>35</sup> und sprach mit den BewerberInnen darüber, wie sie ihren Umgang mit dieser Belastungssituation einschätzen.

### **Inhaltliche Bestimmung der Fragestellung der Doktorarbeit**

Dazu ist zunächst festzuhalten, dass sieben der Befragten angaben, bei ihnen werde die Doktorarbeit in Form einer Monographie erstellt. Bei den restlichen dreien (alle Volkswirte) gab es „kumulative“ Promotionen durch die Verbindung von einzelnen Papers oder die Wahl zwischen den Varianten Monographie und kumulativ.

Hier wurde eingangs gefragt, ob darauf geachtet wird, dass die Themen der Doktorarbeiten einen inhaltlichen Bezug zu den Forschungsschwerpunkten des Lehrstuhls haben. Dies bejahten acht der Befragten. Zwei davon nahmen allerdings relativierende Ergänzungen vor: Einer sagte, dass dies nur „im weitesten Sinne“ der Fall sei, das Thema bzw. die Fragestellung müsse von ihm „betreubar“ sein. Der andere antwortete mit „jein“ und fügte erläuternd hinzu, in einem Fall habe er darauf nicht geachtet, und dies sei ein schwieriger Fall gewesen. Zwei Befragte antworteten hier ausdrücklich mit „nein“.<sup>36</sup>

Dementsprechend gaben diese beiden Professoren bei der folgenden Teilfrage an, bei ihnen sei die Fragestellung von den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen „frei wählbar“, wobei einer ergänzte, das Thema müsse für ihn erstens interessant und zweitens „betreubar“ sein, und dies „checke“ er bereits im Auswahlgespräch.

---

<sup>35</sup> Vgl. dazu Wanous (1980).

<sup>36</sup> Die von Silke Bothfeld und Martin Eisend im Jahr 2000 befragten acht DirektorInnen des WZB votierten dagegen alle für eine Anbindung des Themas an das Forschungsprogramm (vgl. Bothfeld/Eisend 2002, S. 35).

Auch derjenige, der „nur im weitesten Sinne“ auf den Bezug zu seinen Forschungsschwerpunkten achtete, entschied sich hier für die Antwort „frei wählbar“. Fünf Kollegen gaben an, dass ihre MitarbeiterInnen innerhalb des durch die Forschungsschwerpunkte abgesteckten Rahmens eine freie Wahl treffen können, zwei, dass die Themen in der Regel vereinbart werden. Die Antwortkategorie „i.d.R. vom Prof. vorgegeben“ wählte demnach keiner der Befragten.

Die Frage, ob ein Themenwechsel möglich sei, beantworteten sieben der Befragten mit „eher ja“. Einer ergänzte, „wenn, dann so früh wie möglich“, ein zweiter, dies komme eher bei extern Promovierenden vor, ein dritter, das sei aber sehr selten passiert. Nur ein Kollege antwortete hier mit „eher nein“ bzw. in seiner eigenen Formulierung: „extrem ungern“ und ergänzte, das sei einmal vorgekommen, in diesem Fall dann aber okay gewesen. Zwei machten hier keine Angabe, weil sie mit dieser Situation noch nie konfrontiert waren.

Die Anschlussfrage, ob sie hinsichtlich der Themenfindung bzw. Bestimmung der Fragestellung Unterschiede zwischen Frauen und Männern bemerkt hätten, verneinten sieben Kollegen sofort und entschieden. Zwei sagten, dass die bei ihnen beschäftigten Männer sich mit der Themenwahl insgesamt leichter getan hätten („sie wussten genau, was sie wollten“); dies sei, so der eine, aber auch bei einer Frau der Fall gewesen. Beide berichteten aber auch von (insgesamt drei) Frauen, die sich hier „schwer getan“ haben. Als Grund nannte der eine „sehr hohe Ansprüche“, der andere „Angst“. Der zehnte Befragte konnte dazu keine Angabe machen, da er nur Männer beschäftigte.

### **Zeitpunkt der Starts der Arbeit an der Dissertation<sup>37</sup>**

Auf die Frage, ob dieser Zeitpunkt eher von den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen selbst oder eher von den Professoren bestimmt werde, antworteten fünf der Befragten, dass es eher sie sind, die hier die Initiative ergreifen, wobei einer ergänzte, dies sei erst neuerdings der Fall. Ein weiterer verwies hier darauf, dass alle

---

<sup>37</sup> Wie auch die Ergebnisse unserer Befragung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zeigen, ist der Beginn des Beschäftigungsverhältnisses nicht gleichzeitig der Beginn der Arbeit an der Promotion, sondern es erfolgt zunächst eine Phase der Einarbeitung in die Lehre usw. sowie der Themensuche bzw. der Konkretisierung der Fragestellung. Die Arbeit an der Dissertation wird erst nach einer – kürzeren oder längeren – Zeitspanne aufgenommen.

seine DoktorandInnen einmal im Jahr in einem Colloquium vortragen müssen, dadurch entstehe ein institutionalisierter Druck anzufangen. Zwei gaben an, dass sie dies eher ihren MitarbeiterInnen überlassen. Einer verortete sich „in der Mitte“. Ein Befragter machte hier nur Angaben zum Zeitpunkt des Starts: Nach spätestens zwei Jahren sollten die MitarbeiterInnen „gründlich angefangen“ haben. Auch einige andere äußerten sich dazu, wobei die Angaben zwischen „eigentlich sofort“, und einem halben bis einem Jahr variierten.

Die Frage, ob hier ihrer Erfahrung nach Männer schneller als Frauen sind, verneinten sechs der Befragten. Einer antwortete mit „eigentlich nicht“, bei Externen habe er allerdings die Erfahrung gemacht, dass Männer eher bereit seien, „auf Risiko etwas vorzustellen“ (vor ihm und den anderen DoktorandInnen). Einer gab an, dass Männer hier mehr Eigeninitiative entwickelten. Bei den Frauen habe eher er die Initiative ergreifen müssen. Zwei machten dazu keine Angabe, einer davon, weil er nur Männer beschäftigte.

### **Weitere Beratung bzw. Betreuung**

Hier ging es zunächst darum zu eruieren, zu welchen Anlässen üblicherweise Gespräche mit den Promovierenden geführt wurden bzw. werden. Wie unterschiedlich dies gehandhabt wurde bzw. wird, dokumentiert Tabelle 15.

	<b>immer</b>	<b>bei Bedarf</b>	<b>nie</b>	<b>sonstige</b>
<b>Rückmeldung zu</b>				
Exposee / Gliederung	5	3	0	2
einzelnen Kapiteln	4	3	1	2
erster Fassung	5	1	1	3

Tabelle 15: Betreuungsgespräche im Überblick

Diese Unterschiede und auch die unter Sonstiges rubrizierten Antworten sind teilweise dadurch bedingt, dass die Promotionen bei einigen der Befragten nur oder auch kumulativ angefertigt werden. Ein Befragter erläuterte in diesem Zusammenhang, sowohl die Erstellung als auch die Betreuung des ersten Papers seien in der Regel sehr viel aufwendiger als die der nachfolgenden.

Als sonstige Gesprächsanlässe ergänzend genannt wurden regelmäßig stattfindende Colloquien bzw. der „Jour Fixe“<sup>38</sup> und die Rückkehr von einem Auslandsaufenthalt. Drei Professoren betonten, dass es oft zu informellen Gesprächen komme, beispielsweise beim gemeinsamen Mittagessen, bei Tagungen oder „wenn ich eigentlich gerade gehen und mich nur verabschieden will“. Einer fügte hinzu, bei den Gesprächen beim Mittagessen finde auch ein Austausch der MitarbeiterInnen untereinander statt. Dies funktioniere insgesamt viel besser als die Doktoranden-seminare, die er früher angeboten habe.

Gefragt wurde auch danach, von wem in der Regel die Initiative zu Gesprächen über die Dissertation ausging. Hier antworteten vier der Befragten mit „teils-teils“, drei mit „eher von mir“ und zwei mit „eher von den MitarbeiterInnen“, wobei einer relativierend hinzufügte, wenn er von jemandem lange nichts gehört habe, frage er dann doch mal nach. Der zehnte wählte keine der vorgegebenen Antwortalternativen, weil bei ihm die Gespräche „eher zufällig“ zustande kämen.

An dieser Stelle wurde das erste Ergebnis aus der Befragung der MitarbeiterInnen rückgekoppelt, nämlich dass Frauen sehr viel häufiger als Männer angaben, sie selbst ergriffen die Initiative zu Gesprächen über die Doktorarbeit.

Zunächst wurde dann gefragt, ob das der Wahrnehmung der Befragten bezogen auf die eigenen MitarbeiterInnen entspreche. Der Großteil der Befragten (acht Professoren) beantwortete dies mit „eher nein“. Einer davon betonte, ganz im Gegenteil müsse er die Frauen eher zu Gesprächen drängen. Nur ein Befragter antwortete hier mit „eher ja“. Dieser hatte bereits bei der Frage nach den Gesprächsanlässen von sich aus angesprochen, die Frauen seien eher zu ihm gekommen und auch eher bereit gewesen, seine Kritik anzunehmen als die Männer. Nun fügte er noch hinzu, die Frauen seien aktiver und lieferten auch mal „was Unvollständiges“ ab. Der zehnte Befragte konnte dazu wieder keine Angabe machen, da er nur Männer beschäftigte.

Zur folgenden Frage „Und generell: Wie lässt sich das erklären?“ fielen drei der Befragten keine Erklärungen ein. Ein weiterer meinte, es sei „völlig unplausibel“, dass Professoren Unterschiede zwischen Frauen und Männern machten, das müsse

---

<sup>38</sup> Hier reichte das Spektrum von einmal wöchentlich bis einmal jährlich.

ein „Zufallsergebnis“ sein. Die restlichen sechs Professoren nannten (eine oder mehrere) Erklärungen.

Bei zwei der Befragten waren dies „weibliche Attribute“, und zwar:

- „Vielleicht haben Frauen eher das Gefühl vernachlässigt zu werden.“
- „Frauen kommen auch bei Diplomarbeiten eher. Sie sind sicherheitsbewusster.“

Die Erklärungen der restlichen vier fokussierten nicht auf die MitarbeiterInnen, sondern auf die eigene Statusgruppe. In diesem Zusammenhang genannt wurden:

- (einmal mit der Vorbemerkung, es handele sich um eine „böartige Erklärung“): männerbündische Strukturen (2 x), die bewirkten, dass Männer eher gefördert werden und Frauen sich mehr anstrengen müssen, wenn sie promovieren wollen,
- Kollegen, die Frauen „eher schonen“ wollen und Kollegen, die „Berührungsängste“ gegenüber Frauen haben, weil sie Frauen als „kompliziert“ empfinden bzw. erleben,
- und schließlich (mit der Vorbemerkung, dies sei „wild spekuliert“): Man müsse als männlicher Professor in der Beziehung zu Mitarbeiterinnen stärker auf Distanz achten, und zwar zum einen wegen des „Geschlechterkampfes“ und der damit zusammenhängenden Gefahr, der sexuellen Belästigung bezichtigt zu werden, zum anderen, um nicht die Eifersucht seiner Ehefrau zu wecken.

### **Arbeitsort und Arbeitszeit (zum Promovieren)**

Hier wurde zunächst danach gefragt, ob eine generelle Anwesenheitspflicht besteht. Dies verneinten sechs der Befragten. Die restlichen vier antworteten mit „ja“, „eher ja“, „überwiegend ja“ und „ja, implizit, einer sollte immer da sein“.

„Eher in der Universität“ promovierten, den Angaben ihrer Vorgesetzten zufolge, aber nicht nur die MitarbeiterInnen dieser vier Kollegen, sondern auch die von vier, bei denen keine Anwesenheitspflicht herrscht. Die restlichen Professoren gaben hier „teils-teils“ an. Niemand antwortete also, seine Mitarbeiterinnen promovierten „eher zu Hause“.

Die Frage, ob sie diesbezüglich Unterschiede zwischen Frauen und Männern bemerkt hätten, antworteten sieben der Befragten mit „nein“. Einer berichtete, ein ehemaliger Mitarbeiter, der auch fertig geworden sei, habe sehr viel zu Hause promoviert, ein anderer, es seien eher die Mitarbeiterinnen, die (einen Tag in der Woche) zu Hause promovierten. Der zehnte kann aus dem genannten Grund dazu keine Angabe machen.

Die Frage, ob Auszeiten zum Promovieren möglich sind, wurde von neun Professoren mit „ja“ beantwortet. Dabei reichte das Spektrum von einem „Promotions-tag“ pro Woche bis hin zu „informellen Freisemestern“. Nur einer antwortete mit „(eher) nein“, fügte aber hinzu, er nehme generell Rücksicht darauf, dass seine MitarbeiterInnen auch zum Promovieren kommen. Von den acht Befragten, bei denen es sowohl Auszeiten als auch männliche und weibliche MitarbeiterInnen gab, berichtete nur einer, er habe hier Unterschiede zwischen Frauen und Männern bemerkt. Er sagte: „Frauen sind fleißiger“.

### **Tagungsbesuche der MitarbeiterInnen während der Promotionsphase**

Zunächst wurde eruiert, wie dies von den Befragten in der Regel gehandhabt wird. Acht der Befragten gaben hier an, dass sie ihren MitarbeiterInnen Vorschläge machen bzw. sie ermutigen, auf Tagungen zu gehen. Einer sagte, bei ihm sei dies „eher obligatorisch“ und ergänzte „Ich nehme sie mit“. Einer verortete sich „dazwischen“. Niemand gab also an, Tagungsbesuche seien den MitarbeiterInnen „eher freigestellt“.

Hierzu wurde ebenfalls ein Ergebnis der Befragung der MitarbeiterInnen rückgekoppelt: Dieses ergab zwar keinen Unterschied zwischen Frauen und Männern hinsichtlich der *Anzahl* der besuchten Tagungen, aber einen hinsichtlich der *Initiative* dazu. Hier gaben 80% der Männer, aber nur 44% der Frauen an, ihre Vorgesetzten hätten sie zu Tagungsbesuchen aufgefordert oder ermutigt. Alle neun Professoren, die sowohl Frauen als auch Männer beschäftigten, beantworteten die Frage, ob dies ihrer Wahrnehmung bezogen auf die eigenen MitarbeiterInnen entspreche, mit „eher nein“.

Auf die Frage, wie sich das generell erklären lässt, antwortete ein Befragter wiederum, dies sei ein „Zufallsergebnis“ bzw. ein „systematischer Messfehler“. Einer fand das Ergebnis „erstaunlich“, konnte es sich aber nicht erklären. Ebenfalls nicht erklären konnten sich das zwei weitere Professoren. Die übrigen sechs nannten mögliche Erklärungen, und zwar:

- Männerbünde bzw. -netzwerke bewirkten eine stärkere Förderung des männlichen Nachwuchses (2 x).
- Männer seien wohl doch chauvinistisch und die Wirtschaftswissenschaften seien eine Männerdomäne.
- Die Kollegen schätzten die Frauen wohl nicht als karriereorientiert ein.
- Vielleicht denke der Kollege, das lohnt sich bei einer Frau nicht („Sie traut sich doch nicht“).
- Der gemeinsame Tagungsbesuch von Professor und Mitarbeiterin führe zu Problemen mit dessen Ehefrau (wegen Eifersucht).
- Das liege vielleicht daran, dass die meisten Kollegen keine oder wenig Erfahrung mit Frauen als wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hätten.

### **Publikationen der MitarbeiterInnen während der Promotionsphase**

Auch hier wurde zunächst danach gefragt, wie dies am Lehrstuhl üblicherweise gehandhabt wird. Zwei Befragte gaben an, Publikationen während der Promotion seien bei ihnen „eher obligatorisch“. Mit sechs Befragten die Mehrheit wählte hier, wie bei den Tagungsbesuchen, die Antwortkategorie „i.d.R. Vorschläge / Ermutigung“. Einer sagte, dies sei seinen MitarbeiterInnen „i.d.R. freigestellt“, einer verortete sich zwischen „freigestellt“ und „Vorschläge / Ermutigung“.

Auch in diesem Zusammenhang wurde anschließend ein Ergebnis unserer Befragung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen rückgemeldet: Deren Angaben zufolge publizierten die Frauen zwar insgesamt etwas häufiger als die Männer, aber zwei Drittel der Männer und nur gut die Hälfte der Frauen gaben an, sie seien von ihren ProfessorInnen dazu angeregt worden. Auch hier sagte keiner der befragten

Professoren, dies entspreche seiner Wahrnehmung bezogen auf die eigenen MitarbeiterInnen.

Die Antworten auf die folgende Frage, wie sich das generell erklären lässt, ergaben wieder ein facettenreiches Bild:

Ein Befragter gab hier zunächst eine Erklärung dafür, warum Frauen etwas häufiger publizieren. Das liege daran, dass sie fleißiger seien.

Zwei der Befragten gingen davon aus, dass ihre Kollegen tatsächlich Unterschiede zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern machen, und führten als Erklärung dafür deren traditionelle Frauen- und Männerbilder an: Frauen würden als weniger karriereorientiert eingeschätzt als Männer und deshalb auch weniger gefördert.

Zwei der Befragten gaben zu bedenken, das müsse nicht daran liegen, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern gemacht würden. Einer bot als alternative Erklärung an, vielleicht arbeiteten die (befragten) Frauen eher an Lehrstühlen, an denen generell „laissez-faire“ herrsche. Der andere sagte, das müsse an der unterschiedlichen Kommunikation zwischen Frauen und Männern liegen – und auf die Nachfrage hin, wie er das meine: „Es ist ein Wahrnehmungsproblem“.

Ein weiterer Befragter setzte mit seiner Erklärung ebenfalls bei den MitarbeiterInnen an, allerdings nicht bei deren Wahrnehmung. Er sagte, Frauen gingen ihre Karriere vielleicht systematischer an – und außerdem könnten sie besser schreiben.

Vier Befragte äußerten, das sei ihnen unverständlich. Einer erläuterte: Wenn jemand eine Frau erst einmal eingestellt habe, müsse er sie doch genau so fördern wie seine männlichen Mitarbeiter, es sei denn „es klappt nicht“. Einer kommentierte, es gäbe Kollegen, die nicht wollten, dass ihre MitarbeiterInnen (egal, ob männlich oder weiblich) alleine publizieren.

Eine weitere Frage war, ob die MitarbeiterInnen am Lehrstuhl in der Regel allein, mit den Professoren, mit anderen oder teils-teils publizieren. Hier antworteten vier der Befragten „mit Professor“ (wobei einer ergänzte: „als Einstieg“, später auch



allein oder mit anderen), drei mit „teils-teils“, zwei mit „allein“ und einer „mit anderen“.<sup>39</sup>

Das dazu zurückgemeldete Ergebnis der Befragung der MitarbeiterInnen lautete, dass zwei Drittel der Mitarbeiterinnen, aber nur ein Drittel der Mitarbeiter angaben, häufiger ohne Professor zu publizieren.

Auf die Anschlussfrage, ob dies der wahrgenommenen Situation am eigenen Lehrstuhl entspreche, antwortete ein Befragter mit „ja“. Er habe einer (ehemaligen) Mitarbeiterin dreimal eine gemeinsame Publikation vorgeschlagen, und sie habe jedes Mal abgelehnt. Mit einem (ehemaligen) Mitarbeiter seien dagegen zwei gemeinsame Veröffentlichungen zustande gekommen. Alle anderen Professoren, die sowohl Frauen und Männer beschäftigten als auch mit ihren MitarbeiterInnen publizierten, verneinten dies. Einer betonte, bei ihm sei es genau umgekehrt, er habe häufiger mit Mitarbeiterinnen publiziert als mit Mitarbeitern.

Auf die Frage nach generellen Erklärungen für diesen Befund gaben sechs Befragte, und damit die Mehrheit, Antworten wie z.B. „verstehe ich nicht“ oder „keine Idee“. Nur vier nannten Erklärungen, und zwar:

- Der erste erinnerte sich hier, er sei zweimal von männlichen Mitarbeitern angesprochen worden, ob man nicht „was zusammen machen“ soll.
- Der zweite, der vergeblich versucht hatte, mit einer Mitarbeiterin zu publizieren, sagte, vielleicht seien Frauen „empfindlicher in der Zusammenarbeit“.
- Der dritte vermutete, dass (andere) Männer denken, sie könnten besser mit Männern zusammenarbeiten.
- Der vierte kommentierte zunächst „das passt ins Schema“ und berichtete dann über von Kollegen Gehörtes, und zwar: Diese hätten „Berührungängste“, fänden Frauen seien „komplizierter“, „empfindlicher gegen Kritik“ und „rea-

---

<sup>39</sup> Von den acht dazu befragten DirektorInnen des WZB befürwortete die Hälfte nur Co-Autorenschaften und stand dem Verfassen eigenständiger Beiträge durch die Promovierenden eher skeptisch gegenüber. Die andere Hälfte der Befragten war dagegen der Ansicht, Promovierende sollten grundsätzlich oder wenn möglich veröffentlichen, „weil das Publizieren zum wissenschaftlichen Kerngeschäft gehöre“ (Bothfeld/Eisend 2002, S. 39).

gierten emotionaler“. Deshalb fänden sie die Zusammenarbeit mit Frauen „mühsamer“.

### **Geschlechtstypische Arbeitsteilung am Lehrstuhl**

Hier wurde von der Interviewerin zunächst darüber berichtet, dass vielen Studien über WissenschaftlerInnen und auch unserer Befragung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zufolge, Frauen mehr Zeit in Lehre (und Gremienarbeit) investieren als Männer.<sup>40</sup>

Auf die Frage, ob dies ihrer Wahrnehmung bezogen auf die eigenen MitarbeiterInnen entspreche, antworteten von den neun Befragten, die Erfahrungen mit Frauen und Männern als MitarbeiterInnen hatten, fünf mit „eher nein“; einer von ihnen ergänzte bezogen auf Gremienarbeit „ganz im Gegenteil“. Ein Befragter sagte dagegen, das könne er bestätigen. Ihm sei auch schon aufgefallen, dass Männer die Studierenden eher „von oben herab“ behandeln oder sie „rausekeln“. Frauen gäben sich da „sehr viel mehr Mühe“. Die restlichen drei hatten dies bei zumindest einigen ihrer Mitarbeiterinnen beobachtet. Über eine solche konkrete Beobachtung berichtete im Folgenden auch einer der Befragten, der zuvor mit „eher nein“ geantwortet hatte: Eine seiner Mitarbeiterinnen erteile den Studierenden „ständig Nachhilfe“. Bei einer anderen sei dies allerdings überhaupt nicht der Fall gewesen.

Bei der Frage nach einer generellen Erklärung für diesen Befund äußerten sich die Professoren fast ausschließlich zur Lehre:<sup>41</sup> Drei gaben keine Erklärungen, wobei einer betonte, er gehe davon aus, dies sei individuell bedingt und nicht durch das Geschlecht. Dem vierten war nicht bekannt, wie viel Zeit seine MitarbeiterInnen in die Vorbereitung von Lehrveranstaltungen investierten. Der fünfte kommentierte, wenn sie hier wirklich mehr Zeit investierten, dann sei das „bescheuert“ von den Frauen, der sechste, das verstehe er nicht, weil man „zur Lehre Mut braucht“.

---

<sup>40</sup> Vgl. dazu Kapitel 3 dieser Studie.

<sup>41</sup> Nur eine Erklärung bezog sich auf „mehr Gremienarbeit“, und zwar die, dass immer „mindestens eine Frau drin sein muss“, aber weniger Frauen da sind als Männer, weshalb Frauen hier eher gefordert sind.

Die anderen konnten sich vorstellen bzw. hatten die Erfahrung gemacht, dass Frauen mehr Zeit für die Lehre aufwenden und gaben auch, teilweise mehrere, Erklärungen dafür, und zwar:

- Männer seien egoistischer (2 x).
- Männer hätten vielleicht eine andere Auffassung davon, was Studierende leisten müssen.
- Frauen seien fürsorglicher und (lachend): „der Brutpflegetrieb“.
- Frauen hätten mehr Interesse am Kontakt zu Studierenden.
- Frauen legten mehr Wert auf die Wertschätzung durch Studierende, erhofften sich durch dieses Engagement auch mehr Anerkennung (von den Studierenden und ihren Chefs) – „und brauchen davon auch ein bisschen mehr“.
- Studentinnen würden lieber mit weiblichen Lehrenden sprechen, und da diese seltener seien als männliche, wären sie auch stärker in die Betreuung involviert.

Der anschließend berichtete Befund aus der Forschung über Wissenschaft und Geschlecht generell, der jedoch in unserer Befragung der MitarbeiterInnen nicht bestätigt wurde, lautete, dass mit Blick auf die (lehrstuhl-)interne Arbeitsteilung Frauen eher die weniger prestigeträchtigen und karriereförderlichen Tätigkeiten übernehmen, quasi die „Hausarbeit“.<sup>42</sup> Mündlich hinzugefügt wurde, dass damit nicht nur Kaffeekochen oder Abwaschen gemeint sei, sondern alles, „was so an organisatorischen Aufgaben ansteht“.

Sechs der Befragten sagten, dies sei bei ihnen eher nicht der Fall, wobei einer ergänzte, jeder mache „seinen Kram“ und ein zweiter, er lege Wert darauf, dass „alle alles machen“ könnten. Drei antworteten mit „eher ja“, wobei einer hinzufügte, dies gelte aber nur für die studentischen MitarbeiterInnen. Einer von den dreien berichtete, er habe diese Konstellation genau so (gehabt): Der Mann sei sehr dominant gewesen und die Frau hätte „mitgemacht“. Der zehnte konnte dazu aus dem genannten Grund keine Angabe machen.

---

<sup>42</sup> Vgl. dazu Kapitel 3 dieser Studie.

Auf die Frage, wie man sich diesen generellen Befund erklären kann, antworteten neun der Befragten. Derjenige, der zuvor eine solche Konstellation geschildert hatte, erklärte dies „mit den ganz konkreten Personen“. Auch ein weiterer meinte, die interne Arbeitsteilung sei eher durch persönliche Fähigkeiten als durch das Geschlecht bedingt, und es könne grundsätzlich leicht zur „Überschätzung der eigenen Ausbeutung“ kommen. Ein dritter kommentierte ebenfalls, das habe nichts mit dem Geschlecht zu tun, es gebe MitarbeiterInnen, die „so was gerne machen“, weil es ihnen das Gefühl vermittele, etwas getan zu haben, und das könne auch Kompensation sein.

Vier der Befragten verwiesen auf Rollenklischees und zwei darauf, Frauen wehrten sich weniger gegen solche Zuteilungen. Hier bleibt allerdings offen, ob „solche Zuteilungen“ von Vorgesetzten oder/und Gleichgestellten vorgenommen werden. Einer der Befragten äußerte sich dazu direkt: Was seine studentischen MitarbeiterInnen betreffe, sei das eventuell auch von ihm beeinflusst: Wenn etwas auf die Homepage solle, dann gebe er das eher seiner studentischen Mitarbeiterin, weil er sich dann darauf verlassen könne, wenn es um SPSS gehe, dann eher seinem studentischen Mitarbeiter. Er habe die Personen schon bei der Stellenbesetzung „so ausgesucht“.

### **Gefühle als „weiche Faktoren“**

Zu diesem Aspekt wurden drei Ergebnisse der Befragung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen referiert – und auch schriftlich vorgelegt. Da es sich dabei im Unterschied zu den zuvor rückgekoppelten Ergebnissen um Empfindungen anderer Personen handelt, die sich einer unmittelbaren Beobachtung entziehen, wurde hier nicht gefragt, ob dies der Wahrnehmung der Verhältnisse am eigenen Lehrstuhl entspricht, sondern die Befragten wurden nur ganz allgemein um ihre Interpretationen bzw. Erklärungen gebeten.

Der erste Befund lautete: „Am Lehrstuhl ‚*am richtigen Ort*‘ fühlten sich 80% der befragten Männer, aber nur 42% der befragten Frauen“.

Hier gab es zunächst eine spontane Reaktion bzw. Kommentierung: „Das ist ja schlimm“. Ein anderer Kollege sagte, dies sei für ihn die Erklärung für die unterschiedlichen Erfolgsquoten bei der Promotion.

Weitere Äußerungen waren „das kann für meine nicht gelten“, „das ist mir überhaupt nicht klar“, „Wissenschaft ist doch nicht männlich oder weiblich“ sowie „das muss an der Auswahl liegen“, nach kurzer Überlegung ergänzt um „aber das erklärt nicht den Geschlechtsunterschied“. Diesem Befragten fiel dann noch ein, dass aus einem anderen Lehrgebiet zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen weggegangen waren. Warum, das wusste er allerdings nicht.

Die geschlechterbezogenen Erklärungen lauteten:

- Strukturen sind männerbündisch (2 x).
- Frauen sind in der Minderheit (2 x).
- Das Milieu passt nicht.
- Das kann an der geschlechtstypischen Arbeitsteilung am Lehrstuhl liegen.
- Männer sind stärker auf eine wissenschaftliche Karriere ausgerichtet. Frauen wollen nur promovieren „und dann raus“.

Zum zweiten hier referierten Befund „Am Lehrstuhl ‚unterstützt‘ fühlen sich 50% der Männer, aber nur 37% der Frauen“ äußerten sich acht der Befragten.

Einer kommentierte nur, bei ihm werde niemand ausgegrenzt, ein anderer erwähnte hier zunächst, er habe all seinen MitarbeiterInnen Auslandsaufenthalte ermöglicht. Auch ein dritter bezog die Frage direkt auf sich und sagte, er helfe immer, wenn jemand ein Problem artikuliere. Weil er wenig empathisch sei, spüre er allerdings nicht, wenn jemand Probleme habe, diese aber nicht äußere. Und falls das bei Frauen eher der Fall sein sollte, könnte das erklären, dass diese sich in geringerem Maße unterstützt fühlen.

Einer gab zu bedenken, es könne daran liegen, dass diejenigen Frauen (und Männer), die die Promotion nicht abschließen, dies im Nachhinein auf mangelnde Unterstützung zurückführen, um eine Entschuldigung zu finden und die Probleme nicht bei sich selbst suchen zu müssen. Ein anderer verwies darauf, das könne

dadurch bedingt sein, dass die Frauen eher an Lehrstühlen beschäftigt seien, wo die Mitarbeiter generell weniger unterstützt würden. Ein weiterer meinte, dass Frauen mehr Unterstützung bräuchten, weil sie ein stärker ausgeprägtes Sicherheitsbedürfnis hätten, und sich deshalb häufiger nicht (genug) unterstützt fühlten.

Einer berichtete, sein akademischer Lehrer habe Frauen tatsächlich deutlich weniger gefördert. Zunächst habe er überhaupt nur Männer rekrutiert. Dann habe er „völlig euphorisch“ berichtet, er habe jetzt eine Frau eingestellt. Mit der habe es aber Probleme gegeben, und deshalb habe er dann „wieder Männer genommen“ – so nach dem Motto „ich hab’s ja versucht, war aber nichts ...“.

Einem fiel als mögliche Erklärung ein, dass die Frauen seltener angegeben hatten, mit ihren Professoren zu publizieren. Und: Vielleicht meinten sie auch finanzielle Unterstützung betreffend Drittmittel, Werkverträge oder Ähnliches, dies sei ja ein generelles Problem, seit es nur noch Zwei-Drittel-Stellen gibt. Einer verwies hier noch einmal auf die „Männerbünde“.

Der dritte Befund, zu dem um Interpretationen bzw. Stellungnahmen gebeten wurde, lautete: „Am Lehrstuhl ‚beachtet‘ fühlen sich 60% der Männer, aber nur 42% der Frauen“.

Dazu gab es zunächst Statements wie „das kann nicht sein“, „ich würde mich sehr wundern, wenn das bei meinen so wäre“, „kein Grund erkennbar“, „dazu kann ich wenig sagen, das hängt von den Frauen ab“ und „... wenn die Frauen Mäuschen wären, aber das sind sie ja nicht...“. Der zuletzt zitierte Befragte resümierte schließlich mit Blick auf alle drei Befunde, es müsse sich dabei um eine Self-Fulfilling-Prophecy handeln.

Ein Befragter sagte, er könne sich vorstellen, dass dies auch die bei ihm beschäftigten Männer sagen. Er praktiziere einen „liberalen“ Führungsstil und lasse seine MitarbeiterInnen in Ruhe, und das könne von diesen möglicherweise als Nicht-Beachtung wahrgenommen werden. Später fügte er hinzu, vielleicht reagierten Frauen hier aber auch sensibler, weil sie mehr Anerkennung bräuchten. Dies könne bei gleichem Verhalten der Professoren zu unterschiedlichen Einschätzungen bei ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen führen. In die gleiche Richtung zielte die Antwort eines Befragten, der meinte, das könnte daran liegen, dass Frauen

andere Ansprüche haben als Männer, was sich ja beispielsweise auch in der Ehe zeige.

Ein Befragter konstatierte, es könne sein, dass die Kollegen mit ihren männlichen Mitarbeitern mehr reden, ohne dass dies ihnen bewusst sei, und – nach kurzem Nachdenken – „ehrlich, vielleicht redet man, auch ich, doch mehr mit Männern“.

Einer sprach in diesem Zusammenhang an, dass zum Leben am Lehrstuhl auch gehöre, dass über die Freizeit und Privates gesprochen wird. Und das klammere er im Umgang mit Mitarbeiterinnen eher aus oder spreche dies nicht aktiv von sich aus an. „Bei Männern ist man da weniger vorsichtig“.

Ein Befragter führte diesen Befund – und auch die zuvor genannten – darauf zurück, dass die akademische Welt eine „Männerwelt“ sei, und dass dies für die Wirtschaftswissenschaft in besonderem Maße gelte.

### **Erfolgsfaktoren im Resümee**

Nach der detaillierten Betrachtung des Prozesses und der Rahmenbedingungen wurde – als Anstoß zu resümieren – zunächst die Frage gestellt „Welche Faktoren sind Ihrer/deiner Meinung nach besonders wichtig für den erfolgreichen Abschluss einer Promotion?“. Die Antworten zeigen, dass einige der Befragten hier auf den gesamten Prozess fokussierten, andere eher auf die Endphase.

Zunächst wurden hier einige eher situative bzw. strukturelle Faktoren genannt, und zwar:

- Karrieredruck allgemein bzw. die konkrete Aussicht auf eine Stelle, für die eine Promotion erforderlich ist, oder Druck, weil ein Projekt beendet werden muss (2 x),
- Einbindung in einen Forschungszusammenhang,
- regelmäßige institutionalisierte Kommunikation (z.B. durch Colloquien),
- kein „Einzelkämpferdasein“ und
- eine gute Beziehung zwischen Betreuer und Promovierenden.

Häufiger angegeben wurden solche Faktoren, die sich eher auf Eigenschaften und Fähigkeiten der DoktorandInnen bezogen. Dies waren:

- Durchhaltewille / -vermögen / „Sitzfleisch“ / Disziplin / disziplinierte Zeiteinteilung als „A und O“ / Kontinuität / Konsequenz / Fleiß (8 x),
- Kompetenz (sachlich) / Können (2 x),
- wissenschaftlicher Ehrgeiz / Wollen (2 x),
- Inspiration,
- Wissensdurst,
- Pragmatismus,
- Plan machen können (Arbeitsorganisation),
- „Basisentscheidung“ treffen (enges Gebiet und Fragestellung klar abgrenzen) können,
- früh mit dem Schreiben beginnen (können) und
- Frustrationstoleranz.

Anschließend wurde wiederum gefragt: „Gibt es da Ihrer/deiner Erfahrung nach Unterschiede zwischen Frauen und Männern?“. Nur ein Befragter antwortete hier, dass jeder Fall anders laufe und dies eher persönlichkeits- als geschlechtsabhängig sei. Alle anderen berichteten über wahrgenommene Unterschiede.

In zwei Fällen ging es dabei um situative Faktoren bzw. Konstellationen: Eine (von zwei Frauen) habe sehr lange gebraucht, weil die Geburt eines Kindes und eine neue Tätigkeit außerhalb der Universität dazwischen gekommen seien, sei aber dann doch noch fertig geworden. Und: Bei zwei Frauen und einem Mann habe die Aussicht auf eine Stelle bewirkt, dass sie ihre Promotion zügig beendet hätten.

Die restlichen Nennungen betrafen eher die zuvor genannten Eigenschaften und Fähigkeiten. Hinsichtlich der folgenden Faktoren wurden Frauen als „besser“ und Männer als „schlechter“ wahrgenommen bzw. eingeschätzt:

- Frauen machten eher einen Plan, organisierten ihre Arbeit besser.



- Frauen seien fleißiger.
- Eigentlich müssten nach den Erfahrungen mit Studierenden die Frauen „da“ (gemeint sind: „Sitzfleisch“, Energie, Kontinuität, Konsequenz und Pragmatismus) besser sein.

Dem gegenüber standen allerdings deutlich mehr Faktoren, hinsichtlich derer Frauen als „schlechter“ und Männer als „besser“ wahrgenommen bzw. bewertet wurden:

- Der Wissensdurst sei bei den als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bekannten Frauen nicht so ausgeprägt (gewesen).
- Frauen hätten sich mit der „Basisentscheidung“ bzw. Themenfindung schwerer getan.
- Frauen hätten „etwas weniger wissenschaftlichen Ehrgeiz“.
- Frauen müsse man mehr drängen.
- Frauen hätten mehr Selbstzweifel.
- Frauen hätten eher Schreibhemmungen.
- Männer könnten sich besser verkaufen, seien risikofreudiger und selbstbewusster.
- Aufgrund der traditionellen Rollenverteilung sei der Karrieredruck bei Frauen geringer ausgeprägt. Sie könnten sich auch seltener vorstellen, eine wissenschaftliche Karriere zu machen.

### **Weitere Anmerkungen der Interviewpartner**

Zum Schluss wurden die Gesprächspartner gefragt, ob sie noch weitere Anmerkungen machen möchten.

Ein Befragter äußerte sich hier kritisch zu den in Deutschland üblichen Promotionsverfahren („eine dicke Arbeit und was lernen die Leute sonst noch?“), die bewirkten, dass unsere promovierten WissenschaftlerInnen nicht hinreichend auf eine akademische Karriere vorbereitet würden und international nicht konkurrenz-

fähig seien. Besser seien Papers, ein PhD-Studium und „weg von der Einzelbetreuung“.

Ein Befragter resümierte, er beobachte seit 20 Jahren, dass das Promotionsverhalten von Frauen „nicht so intensiv“ sei und spreche auch mit anderen darüber. Ergebnis: Frauen müsse mehr Mut gemacht werden. Sie meinten immer noch, sie müssten doppelt so gut sein und zahlten dafür hohe Preise (auf die Nachfrage „welche Preise“: lange Arbeitszeiten, kein Urlaub).

Ein Befragter knüpfte an seine Äußerung an, Frauen könnten sich seltener eine akademische Karriere vorstellen, und überlegte, ob das an „mangelndem Interesse“ liegen könne, verwarf dies aber gleich wieder, weil ihm Beispiele von „fitten Professorinnen“ einfielen.

Auch ein zweiter verwies hier darauf, Frauen in der Promotionsphase hätten in der Regel „unklarere Karrierevorstellungen. Sie wissen nicht so genau, was sie danach wollen, vor allem für ihr Leben“. Dies sei auch eine Erklärung dafür, dass sie den Abschluss der Promotion hinausschieben, denn damit könnten sie zugleich die Entscheidung, was sie danach machen wollen, hinauszögern.

Drei der Befragten sprachen direkt das Thema „Kinder“ an. Der eine stellte an dieser Stelle fest, dass davon in unserem Gespräch bislang nicht die Rede war. Der zweite sprach von „biologischen Notwendigkeiten“. Für ihn sei die Phase der Promotion noch ein Teil der Ausbildung und das verträge sich zwar mit einer Partnerschaft, aber nicht mit einer Familiengründung. Das gelte aber nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer.<sup>43</sup> Bisher habe auch keiner seiner wissenschaftlichen Mitarbeiter Kinder gehabt. Der dritte warf abschließend die Frage auf, warum es trotz des „guten Pools“ an studentischen Mitarbeiterinnen nicht mehr wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gibt, und gab auch drei mögliche Antworten bzw. Erklärungen, von denen eine das „Schwangerschaftsrisiko“, allerdings als Einstellungshindernis, betraf: Darüber spreche man zwar nicht offen, er habe aber in

---

<sup>43</sup> Ob die anderen im Rahmen unserer Studie befragten Professoren auch dieser Auffassung sind, muss offen bleiben. Alle acht DirektorInnen des WZB, die danach explizit gefragt wurden, halten das Promovieren grundsätzlich für vereinbar mit einer Elternschaft; zwei würden jedoch wegen der damit verbundenen höheren Belastung davon abraten (vgl. Bothfeld/Eisend o.J., S. 45).

zwei konkreten Fällen von Kollegen gehört, dass sie deshalb lieber keine Frauen einstellen. „Da gibt es Ängste von Kollegen“.

Die anderen beiden Erklärungen dieses Befragten lauteten: Professoren hätten wohl immer noch mehr Hemmungen, eine Mitarbeiterin zu Hause anzurufen als einen Mitarbeiter und Frauen beurteilten sich selbst eher schlechter als Männer. Zum Schluss gab er zu bedenken, es handele sich eventuell um „ein gesellschaftliches Problem, das wir gar nicht lösen können“.<sup>44</sup>

Derjenige, der zuvor betont hatte, jeder Fall laufe anders, äußerte abschließend: „Es gibt überraschend markante Unterschiede – zumindest in der Wahrnehmung, vermutlich auch in der Realität“. Darüber habe er noch nie nachgedacht. Professoren seien wohl doch noch tendenziell sehr konservativ. Auf die Nachfrage hin, ob er das für ein Generationenproblem hält, verneinte er. Und er betonte noch einmal: „Ich mache keine Unterschiede“.

Von zwei der Befragten gab es schließlich noch konkrete Vorschläge zum Projekt: Der eine regte an, die Diskussionspapiere des Fachbereichs daraufhin zu untersuchen, ob Professoren tatsächlich relativ häufiger gemeinsam mit Mitarbeitern als mit Mitarbeiterinnen publizieren. Der andere meinte, das Ganze solle man weiter verfolgen und schlug konkret vor, die Ergebnisse der Befragung der MitarbeiterInnen mit der aktuellen Kohorte zu diskutieren, um herauszufinden, „ob das alle so sehen“ und ob die Ergebnisse eventuell durch Geschlechtsunterschiede in der Reaktion im bzw. auf das Interview bedingt sein könnten. Er könne sich nicht vorstellen, dass das alles auch für seine MitarbeiterInnen zutrifft.

#### **4.4 Zusammenfassende Diskussion der Ergebnisse**

Bei der Ergebnisdarstellung sollte das Gesamtbild mit all seinen Details und Facetten zunächst einmal akribisch und vollständig dokumentiert werden. Nun geht es darum, die Ergebnisse gebündelt zu diskutieren.

---

<sup>44</sup> Das dies ein häufiger vorkommendes Argumentationsmuster ist, verdeutlicht der Überblicksbeitrag von Ursula Müller (1999, S. 145).

Mit Blick auf die spontanen Äußerungen zu dem statistischen Befund, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen ihre Promotion relativ seltener abschließen als wissenschaftliche Mitarbeiter, fällt zunächst auf, dass es bei aller Unterschiedlichkeit der Erklärungen auch einen gemeinsamen Nenner gibt: Mögliche Ursachen wurden zunächst fast nur auf Seiten der Frauen gesucht – und gefunden. Strukturelle Ursachen wurden zwar in Zusammenhang mit den gesellschaftlichen Rollenmodellen als mögliche Erklärungen angesprochen, nicht jedoch mit Blick auf die Universität als „vergeschlechtlichte“ Organisation.<sup>45</sup> Erst im Verlauf der Gespräche – und in Zusammenhang mit der Rückkoppelung der Ergebnisse der Befragung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen – wurden von einigen der Befragten auch Erklärungen genannt wie:

- die (Wirtschafts-)Wissenschaften als Männerdomäne,
- die Bilder von Frauen und Männern, die Professoren haben, sowie
- männerbündische Strukturen und Praktiken.

Ebenfalls zu Beginn der Gespräche schlossen zwei der Befragten eine Erklärung dafür, dass Frauen ihre Promotionen relativ seltener beenden als Männer, ausdrücklich aus: nämlich geringere Eignung bzw. Fähigkeiten der Frauen. Das Bild, das die komplette Auswertung ergibt, sieht dann aber etwas anders aus: Zum einen finden wir hier einmal mehr das sowohl aus dem Klassiker zu Frauenbildern von Professoren und Dozenten (Anger 1960, S. 470ff.) als auch aus der geschlechterbezogenen Attributionsforschung sattem bekannte Bild von der „fleißigen Liese“ (Alfermann 1993). Zum anderen wurden den jungen Frauen ein „etwas“ geringer ausgeprägter Wissensdurst und wissenschaftlicher Ehrgeiz sowie

---

<sup>45</sup> Klassische Arbeiten zur Vergeschlechtlichung von Organisationen im Allgemeinen sind z.B. „Men and Women of the Corporation“ von Rosabeth Moss Kanter (1977), „Hierarchies, Jobs, Bodies – A Theory of Gendered Organizations“ von Joan Acker (1990), „Gender and Bureaucracy“ von Mike Savage und Ann Witz (1992), „Gender, Symbolism and Organizational Cultures“ von Silvia Gherardi (1995) sowie zusammenfassend: „Organisation und Geschlecht“ von Sylvia M. Wilz (2002). Als Beispiele für Arbeiten speziell zum Wissenschaftsbetrieb bzw. zu Universitäten seien hier genannt: „Wie männlich ist die Wissenschaft?“ von Karin Hausen und Helga Nowotny (1986), „The Organization of Exclusion: Institutionalization of Sex Inequality, Gendered Faculty Jobs and Gendered Knowledge in Organizational Theory and Research“ von Joanne Martin (1994), „Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung“ von Beate Kraus (2000b) und „Wissenschaft, die Grenzen schafft: Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich“ von Bettina Heintz et al. (2004).

weniger Mut und Durchsetzungsfähigkeit attestiert. Hier zeigt sich das Phänomen der „Distinktion“ als einer Unterscheidung, die Statusvorteile verschafft, das Johanna Hofbauer in Anlehnung an Pierre Bourdieu anschaulich beschreibt: Frauen werden hier nicht mehr grundsätzlich die für bestimmte Positionen erforderlichen Voraussetzungen abgesprochen, sondern der soziale Abstand wird durch die Einschränkung markiert, „es fehle ihnen ein bzw. *das* entscheidende Quäntchen einer relevanten Eigenschaft oder Ressource“ (Hofbauer 2004, S. 54; Herv. i.O.).

Als weiteres „Manko“ wurden Schwangerschaft, Geburt, und Zuständigkeit für Kinder genannt. Hier ging es zunächst um das „Schwangerschaftsrisiko“ als Einstellungshindernis. Auch gab es konkrete Berichte über aufgrund von Geburten noch nicht abgeschlossene Promotionen sowie eher allgemeine Hinweise auf die Doppelrolle der Frauen und die damit verbundenen tatsächlichen oder antizipierten Entscheidungs- und Vereinbarkeitsprobleme. Einige der Befragten gingen auch davon aus, Frauen seien generell weniger auf eine berufliche bzw. wissenschaftliche Karriere orientiert als Männer.

Schließlich fällt auf, dass es teilweise widersprüchliche Wahrnehmungen bzw. Einschätzungen gab: So hatte ein Kollege die Erfahrung gemacht, Frauen trauten sich eher mal, „was Unvollständiges“ vorzulegen, ein anderer dagegen, Männer seien eher bereit „auf Risiko was vorzustellen“. Einer hatte Frauen als fähiger erlebt, mit Kritik umzugehen, ein anderer als empfindlicher. Einer sagte, dass Frauen besser schreiben können, ein anderer, sie hätten mehr Schreibhemmungen. Eine Erklärung für diese teilweise konträren Wahrnehmungen bietet der Token Effekt (vgl. Kanter 1977, S. 210ff.): Wenn Frauen zahlenmäßig in der Minderheit sind, dann bewirkt dies, dass von wahrgenommenen Merkmalen des „Einzelexemplars“ (über)generalisierend auf Merkmale der gesamten Kategorie geschlossen wird. Dieser Stereotypisierungseffekt wurde durch das Design unserer Befragung noch verstärkt, weil die Befragten aufgefordert wurden, auf Basis der Erfahrung mit ihren weiblichen „Exemplaren“ (und insgesamt sehr kleinen Gruppen von Frauen und Männern) generalisierende Aussagen zu machen. Dies wurde von den Gesprächspartnern auch mehrfach thematisiert.

Betrachten wir abschließend noch einmal das Spektrum der Erklärungen, die zu den referierten Ergebnissen der Befragung der MitarbeiterInnen gegeben wurden, dann wird deutlich, dass hier insgesamt sehr große Interpretationsspielräume bestehen. Wenn beispielsweise Frauen häufiger als Männer angeben, dass sie selbst die Initiative zu Gesprächen über die Promotion, zu Tagungsbesuchen und zu Publikationen ergriffen haben, weniger gemeinsam mit ihren ProfessorInnen publiziert und sich in geringerem Maße unterstützt gefühlt haben als ihre männlichen Kollegen, dann können Erklärungen fokussieren auf:

- a) Messfehler, Zufallsergebnisse usw.,
- b) Wahrnehmungen, Einstellungen und Verhalten der Professoren und
- c) Wahrnehmungen, Einstellung und Verhalten der MitarbeiterInnen.

wobei sich die unter b) und c) genannten Interpretationen teilweise wechselseitig ergänzen können.

Ad a) Mehrfach wurde nicht nur bezweifelt, dass diese Befunde für den eigenen Arbeitsbereich zutreffen, sondern es wurde auch darauf hingewiesen, es müsse oder könne sich generell nur um Messfehler, Zufallsergebnisse oder Ähnliches handeln. Dies kann nicht völlig ausgeschlossen werden. Möglicherweise haben wir es hier aber auch mit jenem Phänomen zu tun, das von Männerforschern als „interessengeleitete Nicht-Wahrnehmung“ bezeichnet wird. Diesen Begriff verwenden Stephan Höyng und Ralf Puchert (1998, S. 255ff.) in ihrer Studie „Die Verhinderung beruflicher Gleichstellung“, um zu beschreiben und zugleich zu erklären, warum Männer, die im gesamtgesellschaftlichen Kontext durchaus Diskriminierung erkennen, bezogen auf das eigene Arbeitsumfeld zutiefst überzeugt sind, hier herrsche Gleichbehandlung – und deshalb bestehe kein diesbezüglicher Handlungsbedarf.

Ad b) Wenn man, wie einige der Befragten, davon ausgeht, dass Professoren tatsächlich Unterschiede machen und Männer mehr fördern,<sup>46</sup> dann bestehen – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – folgende Möglichkeiten:

---

<sup>46</sup> In ihrem Überblicksbeitrag „Die Wissenschaft und die Frauen“ resümiert Beate Kraus (2000a): „Es wird immer wieder darüber berichtet, dass Frauen durch Mentoren – Doktorväter, Vorgesetzte – weniger gefördert werden als Männer“ (ebd., S. 22).

- (Diese) Professoren fördern *bewusst* bevorzugt Männer, wofür wiederum etwas unterschiedlich akzentuierte Erklärungen angeboten wurden, wie „männerbündische Strukturen“, „Chauvinismus“, Einschätzung der Frauen als weniger karriereorientiert usw.
- (Diese) Professoren halten *bewusst* mehr Distanz zu Mitarbeiterinnen, zum einen weil sie nicht in den Verdacht geraten wollen, diesen „zu nahe zu treten“ oder gar der sexuellen Belästigung bezichtigt zu werden, und unter Umständen auch, weil sie die Eifersucht ihrer Ehefrau fürchten, zum anderen, weil sie diese als „komplizierter“ und die Interaktion mit ihnen als „mühsamer“ empfinden – und das hat den (Neben-)Effekt, dass sie ihre Mitarbeiterinnen weniger fördern.
- (Diese) Professoren gehen *unbewusst* eher auf ihre männlichen Mitarbeiter zu und sprechen öfter mit ihnen, weil sie „Berührungängste“ gegenüber dem „anderen Geschlecht“ haben – und das hat den (Neben-)Effekt, dass sie ihre Mitarbeiterinnen weniger fördern.

Die allen drei Varianten gemeinsame soziale Präferenz für Mitglieder des eigenen Geschlechts ist ein zentrales Thema der Men's Studies als Teilbereich der Gender Studies und wird dort als „Homosozialität“ bezeichnet.<sup>47</sup> Homosozialität gilt zum einen als Ausdruck der männlichen Dominanz im Erwerbsleben. Zum anderen gilt sie als wichtiger Faktor zur Reproduktion dieser Dominanz.

Ad c) Bei einer Frau unter insgesamt 28 Professoren und 18 Frauen unter insgesamt 46 wissenschaftlichen MitarbeiterInnen treffen die Mitarbeiterinnen des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität in der Tat auf eine Arbeitswelt, in der Männer dominieren und sie eine Minorität sind. Der Begriff der Minorität bezeichnet in der Sozialpsychologie sowohl eine Gruppe, die statistisch in der Minderheit ist als auch eine, die als minderwertig empfunden wird.<sup>48</sup> Das erste gilt zweifellos für die hier zu betrachtende Gruppe. Dass dies Effekte auf deren Fremdwahrnehmung hat, wurde bereits angesprochen. Es kann aber auch von Effekten auf deren Selbstwahrnehmung ausgegangen werden, was im

---

<sup>47</sup> Vgl. zusammenfassend: Meuser (2005, S. 275ff.) und die dort angegebenen Quellen.

<sup>48</sup> Vgl. dazu z.B. Maass (1994).

Zusammenhang mit dem Befund, dass Mitarbeiterinnen sich häufiger „am falschen Ort“ fühlen als Mitarbeiter, ebenfalls schon angesprochen wurde. Das zweite kann zumindest nicht ausgeschlossen werden. In diese Richtung verweisen zum Beispiel die Einschätzungen, Frauen hätten einen etwas geringeren wissenschaftlichen Ehrgeiz oder seien weniger karriereorientiert, vor allem in Verbindung zu den genannten Erfolgsfaktoren. Was die Selbstwahrnehmung betrifft, bestehen wiederum die Möglichkeiten, dass die Mitarbeiterinnen vermuten, ihre Professoren würden sie als defizitär einschätzen, dass sie selbst an ihren Fähigkeiten zweifeln oder dass beides der Fall ist.

Damit ist der Rahmen für die Interpretationen markiert, die sich auf Wahrnehmungen, Einstellungen und Verhalten der Mitarbeiterinnen bezogen. Sie lauteten:

- (Diese) Mitarbeiterinnen haben aufgrund ihrer stärkeren Selbstzweifel und damit verbundenen „Versicherungsbedürfnisse“ einen höheren Bedarf an Gesprächen über die Doktorarbeit und generell an Unterstützung. Deshalb ergreifen sie tatsächlich häufiger selbst die Initiative zu Gesprächen und deshalb fühlen sie sich auch eher nicht genügend unterstützt.
- Weil sie davon ausgehen, dass sie sich als Frauen stärker anstrengen müssen, wenn sie Karriere machen wollen, werden (diese) Mitarbeiterinnen tatsächlich häufiger aktiv bzw. initiativ als ihre männlichen Kollegen – und kommen damit unter Umständen auch ihren Vorgesetzten zuvor (= Self-Fulfilling-Prophecy).
- Weil sie erwarten, dass die Professoren eher ihre männlichen Mitarbeiter fördern, erinnern und interpretieren (diese) Mitarbeiterinnen die Situation selektiv, nämlich so, dass sie mit ihren Erwartungen und Überzeugungen übereinstimmt (= konfirmatorische Strategie).<sup>49</sup>

Damit schließt sich der Kreis, denn konfirmatorische Strategien können sowohl mit Blick auf die befragten Mitarbeiterinnen (und Mitarbeiter) als auch mit Blick auf die befragten Professoren vorliegen.

---

<sup>49</sup> Vgl. dazu Alfermann (1993, S. 311) mit Bezug auf Snyder (1984).





## 5 Schlussbemerkung

Um Redundanzen zu vermeiden, verzichten wir hier auf eine nochmalige Zusammenfassung der (Teil-)Ergebnisse und verweisen auf die entsprechenden Abschnitte in den Kapiteln zwei bis vier.

Mit der Erstellung dieses Projektberichts ist unsere Aufgabe erfüllt.<sup>50</sup> Die im Rahmen des Konzeptes der Organisationsentwicklung anstehenden Entscheidungen, ob und gegebenenfalls wie die Befunde an die Befragten und die anderen Mitglieder der jeweiligen Statusgruppen rückgekoppelt werden sollen, ob Konsequenzen aus den Befunden gezogen werden sollen und gegebenenfalls wie und welche, können nur alle Betroffenen und Beteiligten bzw. die zuständigen Gremien treffen. Falls Ergebnispräsentationen und -diskussionen sowie Erörterungen über mögliche Konsequenzen erwünscht sind, stehen wir dafür gerne zur Verfügung.

---

<sup>50</sup> Im Rahmen der aktuellen Zielvereinbarungen des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft mit dem Präsidium der Freien Universität wurde darüber hinaus von Renate Ortlieb ein Workshop für wissenschaftliche MitarbeiterInnen beantragt und genehmigt, der Ende des Wintersemesters 2005/06 stattfinden soll.



## Literatur

- Abele, A./Hoff, E./Hohner, H. (Hg.) (2003): Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg, Heidelberg/Kröning.
- Acker, J. (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies – A Theory of Gendered Organizations, in: Gender & Society, 4. Jg., Heft 2, S. 139-158.
- Alfermann, D. (1993): Frauen in der Attributionsforschung: Die fleißige Liese und der kluge Hans, in: Krell, G./Osterloh, M. (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen?, 2. Aufl., München/Mering, S. 301-317.
- Anger, H. (1960): Probleme der deutschen Universität. Bericht über eine Erhebung unter Professoren und Dozenten, Tübingen.
- Bochow, M./Joas, H. (1987): Wissenschaft und Karriere. Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus, Frankfurt a.M./New York.
- Böhmer, E. (1993): Wissenschaftliche Werdegänge von Frauen an der Freien Universität Berlin – Erfolgsfaktoren und -hemmnisse für Wissenschaftlerinnen im Sonderprogramm des Berliner Abgeordnetenhauses zur Frauenförderung, in: Arndt, M./Deters, M./Harth, G./Jähnert, G./Kootz, J./Riegraf, B./Rossbach, M./Zimmermann, K. (Hg.): Ausgegrenzt und mittendrin – Frauen in der Wissenschaft. Dokumentation einer Tagung an der Humboldt-Universität Berlin am 23./24. Oktober 1992, Berlin, S. 146-159.
- Bortz, J./Döring, N. (2002): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, 3. Aufl., Berlin et al.
- Bothfeld, S./Eisend, M. (2002): Zwischen Effizienz und Selbstbestimmung – Promovieren im WZB, Papers des WZB P 02 - 001, Berlin.
- Briede, U./Gerhardt, A./Mues, C. (2004): Zur Situation Promovierender in Deutschland. Ergebnisse der bundesweiten THESIS-Doktorandenbefragung 2004.
- Bronner, R. (1999): Empirische Personal- und Organisationsforschung: Grundlagen – Methoden – Übungen, München.
- Brunner, M. (1992): Sexuelle Gewalt gegen Frauen und Mädchen in Bildungsinstitutionen (Schule und Universität). Ursachen – Folgen – Strategien der Befreiung, in: Färber, C. (Hg.): Dokumentation der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin: Sexuelle Diskriminierungen und Gewalt gegen Frauen an der Hochschule, Berlin, S. 65-86.
- Bülow-Schramm, M. (1997): Lehre weiblich – Forschung männlich? Zur Lehr- und Lernsituation von Frauen an der Hochschule, in: Macha, H./Klinkhammer, M. (Hg.): Die andere Wissenschaft: Stimmen der Frauen an Hochschulen, Bielefeld, S. 143-159.

- Diekmann, A. (2002): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen, 9. Aufl., Reinbek.
- Dreyer, K./Toelle, C. (1994): Sexuell belästigt. Studentinnen berichten über ihre Erfahrungen mit Dozenten, Schriftenreihe der Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin, Band 6, Berlin.
- Geenen, E. (1994): Blockierte Karrieren. Frauen in der Hochschule, Opladen.
- Gherardi, S. (1995): Gender, Symbolism and Organizational Cultures, London et al.
- Hassauer, F. (1994): Homo. Academica. Geschlechterkontrakte, Institution und die Verteilung des Wissens, Wien.
- Hausen, K./Nowotny, H. (Hg.) (1986): Wie männlich ist die Wissenschaft?, Frankfurt a.M.
- Heintz, B. (2004): Auftakt. Wissenschaftsstruktur und Geschlechterordnung, in: Heintz, B./Merz, M./Schumacher, C. (Hg.): Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich, Bielefeld, S. 19-76.
- Heintz, B./Merz, M./Schumacher, C. (Hg.) (2004): Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich, Bielefeld.
- Höyung, S./Puchert, R. (1998): Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung. Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur, Bielefeld.
- Hofbauer, J. (2004): Distinktion – Bewegung an betrieblichen Geschlechtergrenzen, in: Pasero, U./Priddat, B. (Hg.): Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender, Wiesbaden, S. 45-64.
- Holzbecher, M. (1996): Sexuelle Diskriminierung als Machtmechanismus. Vom Umgang der Hochschule mit einem unbequemen Thema., in: Bußmann, H./Lange, K. (Hg.): Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen, München, S. 20-35.
- Kanter, R.M. (1977): Men and Women of the Corporation, New York.
- Kracke, B./Englich, N. (1996): Vorbereitung auf die Professur? Erfahrungen von studentischen Hilfskräften am Arbeitsplatz Universität, in: Kracke, B./Wild, E. (Hg.): Arbeitsplatz Hochschule. Überlegungen und Befunde zur beruflichen Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Heidelberg, 47-72.
- Krais, B. (2000a): Einleitung: Die Wissenschaft und die Frauen, in: Dies. (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung, Frankfurt a.M./New York, S. 9-29.
- Krais, B. (2000b): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der der akademischen Welt, Frankfurt a.M./New York.

- Krell, G. (2005): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Eine Einführung zu Geschichte und Gegenwart, in: Dies. (Hg.): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling, Wiesbaden, S. 1-38.
- Maas, A. (1994): Minoritäten, in: Frey, D./Greif, S. (Hg.): Sozialpsychologie. Ein Handbuch in Schlüsselbegriffen, 3. Aufl., Weinheim, S. 245-249.
- Macha, H. (2000): Erfolgreiche Frauen – wie sie wurden, was sie sind, Frankfurt a.M./New York.
- Maier, F./Förtsch, N./Fiedler, A. (2000): Geschlechterfragen in den Wirtschaftswissenschaften – eine Zwischenbilanz zu den Entwicklungen in einem Männerberuf und zur Thematisierung von Geschlechteraspekten, in: Dies. (Hg.): Dokumentation der Tagung Frauen und Wirtschaftswissenschaften an Hochschulen – Geschlechtsspezifische Aspekte in der Lehre – 25./26. November 1999, Berlin, S. 5-22.
- Martin, J. (1994): The Organization of Exclusion: Institutionalization of Sex Inequality, Gendered Faculty Jobs and Gendered Knowledge in Organizational Theory and Research, in: Organization, 1. Jg., Heft 2, S. 401-431.
- Matthies, H./Kuhlmann, E./Oppen, M./Simon, D. (2001): Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferente Teilhabechancen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Berlin.
- Mersmann, R. (1996): Profession und Geschlecht. Die Promotionsbedingungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Fachbereich Rechtswissenschaft der Freien Universität Berlin, Berlin.
- Meuser, M. (2005): Men's Studies – Entwicklung, Konzepte, Diagnosen, in: Krell, G. (Hg.): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling, Wiesbaden, S. 267-286.
- Müller, U. (1999): Soziologie und Geschlechtergerechtigkeit am Beispiel der Forschung zu Frauen an Hochschulen, in: Dausien, B./Hermann, M./Oechsle, M./Schmerl, C./Stein-Hilbers, M. (Hg.): Erkenntnisprojekt Geschlecht, Opladen, S. 141-166.
- Petersen, R./Rummel, B./Kuhl, M. (2003): Erfolgreich promovieren an der Uni Essen – Eine Frage des Geschlechts? Forschungsbericht, Essen.
- Pfister, G. (1986): Anpassung, Widerstand, Resignation? Probleme und Perspektiven promovierender Frauen, in: Clemens, B./Metz-Göckel, S./Neusel, A./Port, B. (Hg.): Töchter der Alma Mater. Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung, Frankfurt a.M./New York, S. 167-190.
- Poppenhusen, M. (1986): „Eine geplante Karriere war das nicht“. Wie Wissenschaftlerinnen ihren Berufsweg darstellen, in: Clemens, B./Metz-Göckel, S./Neusel, A./Port, B. (Hg.): Töchter der Alma Mater. Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung, Frankfurt a.M./New York, S. 287-298.

- Ripke, M. (1992): Sexuelle Diskriminierungen von Frauen an der Freien Universität Berlin, in: Färber, C. (Hg.): Dokumentation der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin: Sexuelle Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen an der Hochschule, Berlin, S. 99-128.
- Savage, M./Witz, A. (Hg.) (1992): Gender and Bureaucracy, Oxford.
- Snyder, M. (1984): When belief creates reality, in: Berkowitz, L. (Hg.): Advances in Experimental Social Psychology, 18. Jg., S. 247-305.
- Schön, B. (1989): Männerforschung am Ende? Frau Macht Wissenschaft, Frankfurt a.M.
- Schultz, D. (1991): Das Geschlecht läuft immer mit... Die Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren, Pfaffenweiler.
- Wanous, J. (1980): Organizational Entry: Recruitment, Selection, and Socialization of Newcomers, Reading, Mass.
- Wetterer, A. (1986): „Ja, geben tut's das, aber mir ist das nie passiert.“ Was sagen subjektive Diskriminierungserfahrungen über die objektive Situation von Wissenschaftlerinnen aus?, in: Clemens, B./Metz-Göckel, S./Neusel, A./Port, B. (Hg.): Töchter der Alma Mater. Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung. Frankfurt a.M./New York, S. 273-286.
- Wetterer, A. (1988): „Man marschiert als Frau auf Neuland“ – über den schwierigen Weg der Frauen in die Wissenschaft, in: Gebhardt, U./Schütze, Y. (Hg.): Frauensituation. Veränderungen in den letzten zwanzig Jahren, Frankfurt a.M., S. 273-291.
- Wilz, S. (2002): Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen, Opladen.

## **Anhang**

Anhang 1: Fragebogen Studierendenbefragung

Anhang 2: Interviewleitfaden wissenschaftliche MitarbeiterInnen

Anhang 3: Interviewleitfaden Professoren



**Was spricht aus der Sicht von DiplomandInnen für bzw. gegen eine Stelle als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in, inklusive Promotion?**

Eine Befragung von AbsolventInnen des FB Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin im Rahmen des Projektes „Wirtschaftswissenschaftlerinnen und akademische Karriere“ am Arbeitsbereich Personalpolitik (Prof. Dr. Gertraude Krell)

**1) Würden Sie gerne promovieren?**

- ja   
 nein   
 weiß nicht

**2) Fühlen Sie sich über die Möglichkeiten und Voraussetzungen einer Beschäftigung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in am Fachbereich ausreichend informiert?**

- ja   
 nein

**3) Kommt eine Stelle als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in für Sie als berufliche Möglichkeit überhaupt in Frage?**

- ja   
 nein   
 weiß nicht

**4) Kennzeichnen Sie bitte (unabhängig von Ihrer Antwort auf Frage 3), ob die folgenden Faktoren aus Ihrer Sicht eher für oder eher gegen eine Stelle als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in sprechen.**

	spricht eher dafür	spricht eher dagegen
Promotion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lehre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betreuung von Studierenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Korrektur von Klausuren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gremienarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitarbeit bei der Organisation des Lehrstuhls	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusammenarbeit mit ProfessorInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsklima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verdienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Anhang 1

- 5) **Kennzeichnen Sie bitte, ob die folgenden Aussagen für Sie zutreffen. Achtung: Die erste Zeile ist nur für Frauen, die zweite Zeile nur für Männer bestimmt!**

	ja	nein
Weil der Wissenschaftsbetrieb eine Männerdomäne ist, rechne ich mir als Frau für eine wissenschaftliche Karriere schlechtere Chancen aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wegen der Quotenregelungen zugunsten von Frauen rechne ich mir als Mann für eine wissenschaftliche Karriere schlechtere Chancen aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Universität ist für mich nicht das richtige Arbeitsumfeld.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich nicht kompetent genug bzw. traue mir eine wissenschaftliche Karriere nicht zu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine Bewerbung auf eine Stelle als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in würde ich erst dann in Erwägung ziehen, wenn ich ein konkretes Angebot erhalte / angesprochen werde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 6) **Neben anderen Aufgaben ist die Promotion ein wichtiger Bestandteil der Tätigkeit als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in. Nachfolgend finden Sie eine Auflistung der gängigen Argumente/Beweggründe, die gegen eine Promotion angeführt werden. Kennzeichnen Sie bitte (unabhängig von Ihrer Antwort auf Frage 1), ob diese für Sie bzw. aus Ihrer Sicht zutreffen.**

	trifft zu	trifft nicht zu	weiß nicht
Mir ist von Lehrenden abgeraten worden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Familie wäre nicht einverstanden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftliches Arbeiten liegt mir nicht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich halte mich für nicht ehrgeizig genug.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich halte mich nicht für diszipliniert genug.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich möchte endlich (mehr) Geld verdienen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Aufwand würde in keinem Verhältnis zum Nutzen stehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich würde danach von potentiellen ArbeitgeberInnen als „überqualifiziert“ kategorisiert werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich würde danach von potentiellen ArbeitgeberInnen als „theorieüberladen“ / „praxisfern“ kategorisiert werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich würde danach von potentiellen ArbeitgeberInnen als „zu alt“ kategorisiert werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar	<input type="checkbox"/>		

- 7) **Nun zu den gängigen Argumenten/Beweggründen für eine Promotion. Kennzeichnen Sie hier bitte (unabhängig von ihrer Antwort auf Frage 1), wie wichtig diese für Sie bzw. aus Ihrer Sicht sind.**

	wichtig	mittel	unwichtig
Prestige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeit zur intensiven Bearbeitung eines Themas, das mir wichtig ist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar	<input type="checkbox"/>		

## Anhang 1

- 8) **Als Bedingungen für den erfolgreichen Abschluss einer Promotion im Rahmen einer Tätigkeit als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in werden häufig die folgenden Faktoren genannt. Kennzeichnen Sie bitte (unabhängig von Ihrer Antwort auf Frage 1), wie wichtig diese für Sie bzw. aus Ihrer Sicht sind.**

	wichtig	mittel	unwichtig
dass der betreuende Professor/die betreuende Professorin mir hilfreich zur Seite steht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dass ich das Thema der Doktorarbeit frei wählen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dass ein gut ausgestatteter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dass ich weitgehend zu Hause arbeiten kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dass mir neben meinen anderen Aufgaben als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in ausreichend Zeit für mein Promotionsvorhaben zur Verfügung steht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dass ich meine Arbeitszeit weitestgehend flexibel gestalten kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dass ich an wichtigen Tagungen/Kongressen teilnehmen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dass mein Doktorvater/meine Doktormutter mir Kontakte zu für mein Arbeitsvorhaben wichtigen WissenschaftlerInnen vermittelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dass ich mich mit anderen Promovierenden austauschen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar	<input type="checkbox"/>		

- 9) **Welche Bedeutung haben für Ihre berufliche Planung vorhandene oder gewünschte Kinder? Kennzeichnen Sie bitte die Aussage, die für Sie zutrifft.**

Das hat für mich keine Bedeutung, weil ich weder Kinder habe noch haben möchte.	<input type="checkbox"/>
Ich habe oder will Kinder, möchte mich aber deswegen nicht beruflich einschränken.	<input type="checkbox"/>
Ich habe oder will Kinder, und gehe davon aus, dass ich deshalb beruflich zurückstecke.	<input type="checkbox"/>
Ich habe mir darüber noch keine Gedanken gemacht.	<input type="checkbox"/>

- 10) **Welche der nachfolgend aufgelisteten Wochenarbeitszeit entspricht Ihren Wunschvorstellungen?**

- ca. 20 Std.
- ca. 30 Std.
- bis zu 40 Std.
- mehr als 40 Std.
- je nach Lebenssituation

## Anhang 1

Die folgenden Fragen beantworten Sie bitte im Rückblick auf Ihr Studium!

**11) Welchen Studiengang haben Sie abgeschlossen / werden Sie bald abschließen?**

- BWL Diplom   
 VWL Diplom

**12) Würden Sie sich aus heutiger Sicht wieder für diesen Studiengang entscheiden?**

- ja  bitte weiter mit Frage 14  
 nein   
 weiß nicht  bitte weiter mit Frage 14

**13) Falls Sie mit „nein“ geantwortet haben, kennzeichnen Sie bitte, wie wichtig die folgenden Faktoren für diese Entscheidung sind.**

	wichtig	mittel	unwichtig
Studieninhalte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wissenschaftliches Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
schlechte Rahmenbedingungen (Räume, Lehrangebot, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
schlechte Arbeitsmarktchancen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mangelhafte Betreuung/Förderung durch die Lehrenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fehlender/mangelhafter Kontakt zu Mitstudierenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kultur/Klima am Fachbereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**14) Die Ansprüche Studierender an die Lehrenden sind unterschiedlich. Bitte geben Sie deshalb jeweils zunächst in Spalte a) an, wie wichtig die genannten Faktoren für Sie sind, und kennzeichnen Sie dann in Spalte b), ob diese während Ihres Studiums (im Gesamteindruck) zutrafen.**

	a)		b)	
	eher wichtig	eher unwichtig	traf eher zu	traf eher nicht zu
dass viel Zeit für meine Fragen vorhanden ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dass abweichende Meinungen erwünscht sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dass ich beim Schreiben meiner Seminar- und Diplomarbeit intensiv betreut werde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dass ich Rückmeldungen zu meinen Arbeiten erhalte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dass ich das Gefühl habe, keine „Nummer“ zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dass ich ermutigt werde, an meine Fähigkeiten zu glauben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dass ich umfassend über die Möglichkeiten und Voraussetzungen einer Promotion informiert werde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dass ich bei einer wissenschaftlichen Laufbahn unterstützt werde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Anhang 1

**15) Wenn Sie an das wissenschaftliche Arbeiten (Verfassen von Seminar- und Diplomarbeiten) zurückdenken, wie haben Sie sich dabei gefühlt?**

überwiegend positiv

überwiegend negativ

**16) Haben Sie während Ihres Studiums als studentische Hilfskraft an einem Lehrstuhl gearbeitet?**

ja

nein  bitte weiter mit Frage 19

**17) Wie kam es zu Ihrer Bewerbung auf die Stelle als studentische Hilfskraft?**

Eigeninitiative

Aufforderung durch Professor/in

Sonstiges

**18) Welche der folgenden Aussagen zu den Auswirkungen der Erfahrung als studentische Hilfskraft trifft auf Sie zu?**

Ich habe mich bereits vor meiner Beschäftigung als studentische Hilfskraft für eine Promotion im Rahmen einer wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle interessiert und bin durch meine Erfahrungen als studentische Hilfskraft darin bestärkt worden.	<input type="checkbox"/>
Ich habe mich vor meiner Beschäftigung als studentische Hilfskraft noch nicht für eine Promotion im Rahmen einer wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle interessiert, bin aber durch meine Erfahrungen als studentische Hilfskraft jetzt daran interessiert.	<input type="checkbox"/>
Ich war weder davor, noch bin ich jetzt an einer Promotion im Rahmen einer wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle interessiert.	<input type="checkbox"/>
Ich war an einer Promotion im Rahmen einer wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle interessiert, bin es aber nach meinen Erfahrungen als studentische Hilfskraft nicht mehr.	<input type="checkbox"/>
Ich habe mir darüber noch keine Gedanken gemacht.	<input type="checkbox"/>

**19) Sind Sie selbst oder sind KommilitonInnen aus Ihrem näheren Umfeld während des Studiums hier am Fachbereich mit Diskriminierung konfrontiert worden? Falls Sie mit „ja“ antworten, geben Sie bitte zusätzlich an, aufgrund welcher Merkmale diskriminiert wurde (Mehrfachnennungen möglich).**

nein

ja  und zwar (Mehrfachnennungen möglich)

als Ausländer/in bzw. wegen Migrationshintergrund	<input type="checkbox"/>
als Mann	<input type="checkbox"/>
als Frau	<input type="checkbox"/>
wegen einer Behinderung	<input type="checkbox"/>
wegen Homosexualität	<input type="checkbox"/>
als Vater	<input type="checkbox"/>
als Mutter	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar	<input type="checkbox"/>

Anhang 1

20) Welche der folgenden Aussagen zum Studieren mit Kindern trifft auf Sie zu?

Das hatte für mich keine Bedeutung, weil ich keine Kinder habe oder (mit-)betreue.	<input type="checkbox"/>
Ich habe und/oder betreue Kinder, hatte aber keine oder nur geringe Vereinbarkeitsprobleme.	<input type="checkbox"/>
Ich habe und/oder betreue Kinder, und das hat mein Studium erheblich beeinträchtigt.	<input type="checkbox"/>

Nun bitten wir Sie noch um einige Angaben zu Ihrer Person!

21) Alter: \_\_\_\_\_ Jahre

22) Geschlecht: weiblich   
männlich   
sonst

23) Falls die folgenden Merkmale auf Ihren Vater und/oder Ihre Mutter zutreffen, kennzeichnen Sie dies bitte durch Ankreuzen (Mehrfachnennungen möglich).

	Vater	Mutter
hat studiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ist/war wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hat promoviert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hat habilitiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ist/war Professor/in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Vielen Dank!**

## Interviewleitfaden wiss. MitarbeiterInnen

---

### 1 Eröffnung

...

### 2 Zeitliche Einordnung

#### 1. Beschäftigungsverhältnis

- (a) Von wann bis wann waren Sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der FU beschäftigt?  
→ volle fünf Jahre, regulär – früher beendet – etwas verlängert?
- (b) War das eine Projekt- oder eine Lehrstuhl-Stelle?
- (c) War das eine Vollzeit- oder eine Teilzeitstelle?
- (d) Gab es Unterbrechungen, z.B. wg. Mutterschutz, Elternzeit, Auslandsaufenthalt o.Ä.?
- (e) Haben Sie Nebentätigkeiten ausgeübt? (wann, was, wie viel?)
- (f) Hatten Sie im Zeitraum zwischen Studium und Beginn der FU-Mitarbeiterstelle andere Stellen? (v.a. davor bereits Mitarbeiterstelle — BAT IIa, WHK? Was, wo, wie lange?)
- (g) Und seit dem Ende der Mitarbeiterstelle, in den ersten Jahren: Was haben Sie seither gemacht? (wann, wo, wie lange? (v.a. Arbeitslosigkeit, andere wissenschaftliche Institutionen, betriebl. Praxis)
- (h) Heute?

#### 2. Promotion

- (a) *Falls abgeschlossen*: wann? (→ vor Vertragsende – ziemlich genau mit Vertragsende – xy Jahre nach Vertragsende)
- (b) *Falls nicht abgeschlossen*: Läuft das Promotionsvorhaben noch?
- (c) *Falls ja*: Steht das konkrete Ende fest?
- (d) *Falls nein*: Wann endgültige Entscheidung? Und wann zum letzten Mal daran gearbeitet? (→ xy Monate bzw. Jahre vor/nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses)
- (e) Wann hatten Sie zum ersten Mal das Gefühl, das Thema gefunden zu haben?
- (f) Gab es längere Unterbrechungen: von – bis, Begründung?

### 3 Entstehungshintergrund und Motivation für Promotion

#### 1. Wie sind Sie auf die Idee gekommen zu promovieren?

- (a) Wollten Sie das unbedingt-unbedingt, oder hat es sich so ergeben?
- (b) Besonders gute Leistungen in Studium?
- (c) Spaß und Interesse geweckt beim Diplomarbeitschreiben?
- (d) Kontakt/Beziehung zu Prof.?
- (e) Kontakt/Beziehung zu AssistentInnen und MitarbeiterInnen, bereits stud. Hilfskraft oder TutorIn, Eltern oder ähnlicher Uni- oder Promotionsbezug im Verwandtschafts-, Bekanntschafts- oder Freundeskreis?
- (f) Warum wollten Sie promovieren, welche Motive hatten Sie? *erst offen, dann Alternativen abfragen*
  - i. Wissenschaftliche Karriere angestrebt, v.a. Universitätsprofessur?
  - ii. Höheres Einkommen, später höhere Managementposition in Organisation?
  - iii. Höherer gesellschaftlicher Status, auch Mithalten mit dem Status nahe stehender Personen?
  - iv. Selbstverwirklichung, Entfaltung (auch Selbstwertgefühl, Prüfung)?
  - v. War eines von den Vieren besonders Ausschlag gebend?  
*bei Prof.-Ziel nachhaken, ob eines von 2. bis 4. besonders ausschlaggebend war*
- (g) *Für diejenigen mit abgeschlossener Promotion:* Ist das Erhoffte auch eingetreten?
- (h) *Für AbbrecherInnen – jetzt gleich direkt:*
  - i. Wann und warum abgebrochen, wie kam es dazu?
  - ii. Wie verarbeitet?
  - iii. Wie hat Umfeld reagiert?

#### 2. Und wie war das mit der MitarbeiterInnen-Stelle?

- (a) Wollten Sie das unbedingt-unbedingt, oder hat es sich so ergeben? Alles ähnlich wie bei Promotion (Leistungen, Diplomarbeit, Bekanntheit usw.), d.h.: gehörte das beides zusammen, oder wollten Sie die MitarbeiterInnen-Stelle auch ohne Promotionsabsicht?
- (b) Hätten Sie — im Nachhinein betrachtet — lieber extern promoviert?



## Anhang 2

- (c) *Für diejenigen, die früher gegangen sind:* Warum, wie ist es dazu gekommen? *V.a. für diejenigen, die Promotion vorher abgeschlossen haben:* Warum nicht trotzdem Verbleiben auf der Stelle?
- (d) Haben Sie befürchtet oder erfahren, dass das Ansehen von MitarbeiterInnen-Stellen in Gesellschaft und bei späteren ArbeitgebernInnen nicht besonders hoch ist? Dass Anforderungen, notwendige und erworbene Qualifikationen wenig bekannt sind?
- (e) Falls Vergleich mit anderen Stellen möglich (evtl. auch mit MitarbeiterInnen-Stelle an anderen Orten): kurze Beschreibung/Bewertung der FU-MitarbeiterInnen-Stelle im Vergleich dazu?

### 4 Arbeitssituation (ohne Promotion)

1. **Wie viele Mitarb.** durchschnittlich:
  - (a) Vollzeit – Teilzeit
  - (b) Lehrstuhl – Projekt
  - (c) Männer – Frauen
2. Wie viele **Stunden pro Woche** durchschnittlich gearbeitet?
3. Welche Anteile – in Prozent – hatten Lehre und Betreuung von Studierenden, Promotion, Tätigkeiten für Prof., Lehrstuhlmanagement/-Organisatorisches, andere Forschungen (Publikationen und Tagungen), Gremien, Praxis-Projekte/Beratung, sonstiges?
4. Wie viele **Studierende** durchschnittlich, z.B. früher noch in Zyklus, heute in Pflicht-Vorlesungen: Wie viele Klausuranmeldungen pro Semester?
5. Wie viele **Diplomarbeiten** pro Semester durchschnittlich selbst betreut?
6. Im Vergleich zu KollegInnen von anderen Lehrstühlen: **besondere Belastungen** oder besonders hohe Belastungen, z.B. durch Klausurenkorrektur, Prof.-Zuarbeiten für Forschung und Lehre (auch „Wissenschaftsmanager“), sonstiges?
7. Eigene **Lehrveranstaltungen:** Wiederholungen möglich, oder immer wieder neue?
8. Engagement in universitären **Gremien** (Fachbereichsrat, Institutsrat, Promotionsausschuss, Qualitätszirkel usw.)? (Welche, wann/wie lange?)

## Anhang 2

9. *Falls gemischt-geschlechtlich zusammengesetzter Lehrstuhl*: Einige Fragen zur **Aufgabenverteilung** am Lehrstuhl:

- (a) Haben männliche Kollegen z.B. prestigeträchtigere Aufgaben bekommen? (Oder gab es so etwas wie unterschiedliches Prestige gar nicht?)
- (b) Und Aufteilung von Lehrveranstaltungen?
- (c) Wie war das bei Tagungsorganisationen: unterschiedliche Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen?
- (d) Und bei Buchprojekten?
- (e) Und Hilfe bei EDV-Problemen: Wer hat das übernommen?
- (f) Sonstiges?
- (g) *Ggf.*: Wie hat sich diese Aufgabenverteilung ergeben? Hat jemand einmal versucht, das zu ändern?

10. Zum „**Klima**“ am Lehrstuhl:

- (a) Zu so etwas wie **Arbeitskultur**:
  - i. Eher straff, straight und leistungsorientiert oder eher laissez-faire (z.B. Anwesenheitszeitvorgaben, wöchentl. Dienstbesprechungen, strukturierte Aufgabenverteilung, Erfolgskontrolle, ausgedehnte Arbeitszeiten, Druck, „viel weggeschafft“)?
  - ii. Gemeinsame Aktivitäten, z.B. (fast) tägliches Mittagessen, (in etwa) jährlicher Betriebsausflug, Abendessen zu Weihnachten und anderen Anlässen?
- (b) Zu **Diskriminierungen**: Haben Sie einmal so etwas erlebt — von Prof. oder auch von KollegInnen (*nachhaken*):
  - i. Ausländerfeindliche Bemerkungen?
  - ii. Kritik an Frauenfördermaßnahmen?
  - iii. Bemerkungen über Frauen als Abweichung von der Norm?
  - iv. Frauen als Lehrende am Fachbereich unerwünscht?
  - v. Abwertende Bemerkungen über Frauen?
  - vi. Abfälliges Reden über Homosexualität?

Noch einmal zurück zur **Forschung**:

- 11. Haben Sie **Tagungen und Kongresse** besucht? → nein, keine – ein bis drei – etwa fünf und mehr (wie viele?)
- 12. *Falls ja*: auf Anregung/Anordnung des Prof.s oder war das eigene Initiative?

## Anhang 2

13. Haben Sie **Aufsätze** publiziert? → nein, keine – ein, zwei kleine Papers oder PraktikerInnenzeitschrift – ein, zwei gehaltvolle in gehobeneren Zeitschriften – drei und mehr ordentliche
14. *Falls ja*: mit oder ohne Prof? (*Falls mit Prof.*: symmetrisch oder asymmetrisch (wie?)?)
15. Und: auf Anregung/Anordnung des Prof.s oder war das eigene Initiative? (*ggf. trennen zwischen Publ. mit und ohne Prof.*)
16. *Falls gemischt-geschlechtlich zusammengesetzter Lehrstuhl*: Gab es hier — bei den Gewohnheiten zur Teilnahme an Tagungen und zu Publikationen — **Unterschiede** zwischen Frauen und Männern?
17. Zusammenfassend: Ich lese gleich einige **Empfindungen** vor. Fühlten Sie sich am Lehrstuhl eher *natürlich auch teils-teils oder nichts davon zulassen*:
  - (a) am richtigen Ort – in einer fremden Welt?
  - (b) unterstützt – frustriert?
  - (c) gelassen – unter Druck?
  - (d) engagiert – gelangweilt?
  - (e) gut gelaunt – niedergeschlagen?
  - (f) beachtet – nicht gesehen?

## 5 Promotionssituation (im engeren Sinne)

Erst einmal offene Frage, dann einige konkrete Detailfragen.

1. Die offene Frage: Wenn Sie an die Zeit als DoktorandIn denken: Was fällt Ihnen dazu spontan schlagwortartig ein?  
(*Falls keine spontane Idee*: Z.B.: *froh sein, das gemacht zu haben; an den Zeitraum denken: schreckliche Zeit oder mit interessanter Tätigkeit erfüllte Zeit; Verzicht, Stress, Selbstzweifel, Versagensängste, Stolz, alles zusammen; eigentlich im Leben gar nicht so wichtig usw.*)  
Und: War die Dissertation in diesem Zeitraum besonders „präsent“, oder lief das eher so nebenher: Immer wieder daran gedacht und gearbeitet und darüber gesprochen (Uni + privat)?
2. **Thema**
  - (a) Themenwahl: → ganz selbstständig gewählt nach eigenen Interessen usw. – Anregung durch Prof., aber eigene Prägung – relativ starre Vorgabe von Prof.?

## Anhang 2

- (b) Themenwandel: gab es Themenwechsel (auch Schwerpunktwechsel): wie viele und wann?  
*Falls ja:* Hat das die Promotion eher gebremst oder eher beschleunigt?
- (c) Interesse von Prof.: → sehr groß, starker Bezug zu eigenen Interessen – eher nicht so groß?
- (d) Anknüpfung des Themas in Arbeitsbereich: → ähnlicher Kontext zu anderen Dissertationen und Forschungsprojekten im Arbeitsbereich – eher etwas Anderes?

### 3. Zum „Promotionsrhythmus“:

- (a) Erstmal langfristig: Wie verteilten sich typische Arbeitsschritte auf die Vertragslaufzeit? Z.B. typischer Fall: erstes Jahr Themensuche und Einlesen, zweites Jahr Konkretisieren des Themas, Lesen, erste Gliederung, erste Abschnitte schreiben, ggf. erste Rechnungen, drittes Jahr Weiterlesen und ggf. -rechnen und viertes Jahr ebenso, außerdem verstärktes Schreiben, fünftes Jahr Hauptschreibleistung (von dem, was heute noch übrig ist), 1. Fassung, (fast) fertig?
- (b) Hatten Sie einen Zeitplan? *Falls ja:* Wie grob, wie gut, wie stark revidiert, mit Prof. abgesprochen, Soll-Ist-Abweichung, Bedeutsamkeit?
- (c) Können Sie im Nachhinein manchmal nicht mehr nachvollziehen, warum das alles so lange gedauert hat?
- (d) Finden Sie im Nachhinein, Sie hätten das alles deutlich beschleunigen können? Und sollen? Welchen Schritt wann früher tun?
- (e) Nun kurzfristiger Promotionsrhythmus: Wie verteilten sich Promotionszeiten auf ein (durchschnittliches) Semester? Z.B. typischer Fall: während Vorlesungszeit ein bis zwei Wochentage (im letzten Jahr auch mehr), in den Semesterferien zuerst Klausuren korrigieren, dann einige Wochen am Stück promovieren?
- (f) Gab es für Sie zwischendurch Momente oder Phasen, in denen Sie dachten, die Promotion *zeitlich* nicht zu schaffen (z.B. zu wenig Zeit, zu langsam sein)?
- (g) Haben Sie sich spezielle längere Auszeiten genommen, die ausschließlich zum Promovieren gedacht waren – z.B. auch an einem anderen Ort?
- (h) Haben Sie eher in der Uni oder eher zu Hause oder anderswo an der Dissertation gearbeitet?
- (i) Vor- und Nachteile dieser Vorgehensweise, und: Hätten Sie lieber einen anderen Rhythmus gehabt? (Welchen?)
- (j) Haben Sie sich leicht durch andere Aufgaben in der Uni vom Promovieren abhalten lassen, z.B. durch Lehre/Lehrvorbereitung,

## Anhang 2

Studierendenbetreuung, Lehrstuhlmanagement u.Ä., oder ging die Dissertation immer straight vor? (Welche Aufgaben?)

- (k) Gab es einzelne Semester ohne Lehre, nur fürs Promovieren?
- (l) *Falls Promotionsabschluss nach Vertragsende*: Wie war der Rhythmus nach dem Ende des Arbeitsvertrages? (Auch: die Motivation und die Einstellung zur Dissertation?)

### 4. Betreuung und Austausch mit Anderen

- (a) ErstbetreuerIn/-gutachterIn gewechselt: wie häufig, wann, warum? (kurz)  
*Falls ja*: Hat das die Promotion eher gebremst oder eher beschleunigt?
- (b) ZweitbetreuerIn/-gutachterIn: leicht zu finden? intern – extern, hat auch mit-betreut? Besonderheiten, z.B. Bremsen, Beschleunigen oder ganz und gar „unauffällig“?
- (c) Wie viele weitere gute BeraterInnen? → eher so ein, zwei – eher um die fünf – niemanden? Ggf. darunter Prof.s?
- (d) Gespräche mit Prof. über Dissertation:
  - i. Wie viele?
  - ii. *Falls Gespräche*: wann/welcher zeitliche Abstand?
  - iii. Von wem ging Initiative aus, und war das so institutionalisiert?
  - iv. Eher spontan – eher längerfristig verabredet und „professionell“ geplant – ggf. wie viele jeweils/Anteile?
  - v. Mit schriftlichen Ausarbeitungen (1. Gliederung, einzelne Kapitel oder erste Fassung, Zeitplan)?  
Überhaupt mal/ab und an etwas schriftlich eingereicht?
  - vi. Gute, hilfreiche Gespräche, hinterher mehr Motivation und Sicherheit, oder gab es auch mal verwirrende, frustrierende?  
*Ggf.* wie viele jeweils/Anteile? *Ggf.*: weitere Details (z.B. auch, dass genau das eine Gespräch zum Abbruch geführt hat)?
  - vii. Wie verlässlich waren Gesprächsergebnisse (z.B. einmal Gliederung oder Kapitel zugestimmt, dann auch immer okay)?
  - viii. *Falls keine Gespräche*: Warum nicht? Versuche unternommen (wer, wann usw.) — oder gab es aus Ihrer Sicht überhaupt keinen Bedarf? Haben ausbleibende Gespräche die Promotion eher gebremst — sogar ggf. zum Abbruch des Vorhabens geführt oder möglicherweise beschleunigt?
  - ix. Mit KollegInnen am Arbeitsbereich/Lehrstuhl/Institut häufig informell über Dissertation ausgetauscht? (auch: erste Fassung zu lesen gegeben?) → mit allen, einigen, einer/einem? Hat das was gebracht? (was?)

## Anhang 2

- x. An FB-Forschungswerkstatt o.ä. lehrstuhlübergreifenden Kolloquien teilgenommen (welche, wie häufig + regelmäßig?), an lehrstuhlinternalen, auch DiplomandInnen- teilgenommen? (*Ggf.*: Bezeichnung, Turnus, Beteiligte und Ziel des Kolloquiums/der Kolloquien?) Hat das etwas gebracht? (was?)
  - xi. Alles in allem: Fühlten Sie sich von Prof. gut betreut? → 5 Stufen: sehr gut, ganz gut, teils-teils, nicht so gut, überhaupt nicht gut.
  - xii. Was konkret hätte besser sein sollen?
  - xiii. *Falls gemischt-geschlechtlich zusammengesetzter Arbeitsbereich*: Haben Sie das Gefühl, dass Frauen und Männer am Arbeitsbereich unterschiedlich gut betreut wurden?
5. Noch etwas speziell zur **Endphase**: Gab es einen besonderen Anlass, die Dissertation zu einem bestimmten Termin abzugeben, z.B.:
- (a) Vertragsende? (Angst vor „Lücke“ in Lebenslauf, auch vor drohenden finanziellen Problemen?)
  - (b) Attraktives Stellenangebot?
  - (c) Geburt eines Kindes?
  - (d) Besonderer Druck von Prof.?
  - (e) Druck von anderen nahe stehenden Personen?
  - (f) So etwas wie persönlicher Wille und Ehrgeiz, „Ich ziehe das jetzt durch!“?
  - (g) sonstiges?
6. Als letztes zur Promotion: **Note**?

## 6 Private Situation

1. Partnerschaft(en) relativ grob: Feste Beziehung(en), auch Ehe?  
*Falls ja*: gemeinsamer Haushalt? *Falls ja*: Anteilsmäßige Verteilung der Haus- und ggf. Erziehungsarbeit?
2. Kind(er)? *Falls ja*: Wann geboren, welche Bedeutung für Promotionsvorhaben und umgekehrt?
3. Bewusst Kinderwunsch aufgeschoben?
4. Irgendwelche besonderen Barrieren oder Förderungen aus dem privaten Umfeld?
5. Insgesamt: Gefühl, dass private Situation wichtig war für Gelingen/Abbrechen der Promotion?

### **7 Fragen an Personen, deren PartnerIn ebenfalls am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft beschäftigt war/ist**

1. Wie war das eigentlich, dass Sie dasselbe gemacht haben, hat das die eigene Arbeit, Arbeitsweise, Arbeitseinstellung verändert usw.?
2. Förderung, Behinderung, Wettbewerb, oder eben auch: EineR in der Familie genügt doch?
3. Was noch?

### **8 Zusammenfassung**

1. Was war für Sie besonders relevant für den Promotionserfolg/das Abbrechen: Besonders hinderlich und besonders förderlich, wie Hindernisse bewältigt?
2. Wie haben sich die drei Bereiche: generelle Arbeitssituation, Promotion und privates Umfeld gegenseitig berührt: Welcher hat welchen beeinflusst und wie stark?  
Und: Welche Preise/Opfer mussten Sie für die Promotion bezahlen, z.B. Urlaube, Partnerschaft, Kinder, Sport u.Ä.?
3. Was würden Sie heute anders machen?
4. Was können Sie Anderen empfehlen? Dasselbe wie für sich selbst?

### **9 Letzte Frage: Kurz zur Juniorprofessur**

1. Was halten Sie von den derzeitigen Regelungen zur Juniorprofessur und von der derzeitigen Praxis bei uns am Fachbereich: Gute Sache? Vor- und Nachteile generell?
2. Und für Sie persönlich?
3. Streben Sie eine Juniorprofessur an?
4. Wie schätzen Sie hier Fragen der Chancengleichheit ein?

### **10 Abschied**

...

Projekt: Wirtschaftswissenschaftlerinnen und akademische Karriere

**Gesprächsleitfaden für Interviews mit den Professoren**  
(Gertraude Krell)

Gespräch mit Herrn \_\_\_\_\_

am \_\_\_\_\_ von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

Zunächst Projektentstehung und Fragestellung erläutern.

**Wichtig: Geht nur um Promotionen von wiss. Mitarbeitern aus Unimitteln**, d.h. nicht von drittmittelfinanzierten ProjektmitarbeiterInnen und nicht von externen DoktorandInnen.

Befragt wurden bereits:

Im Rahmen einer Diplomarbeit Studierende kurz vor Abschluss bzw. AbsolventInnen zu deren Beweggründen für gegen Stelle als WM in Verbindung mit Promotion (schriftlich)

Von den Projektmitarbeiterinnen (derzeitige oder ehemalige) wissenschaftliche MitarbeiterInnen zu deren Arbeitssituation im Allg., deren Promotionssituation im Speziellen und deren privaten Situation (mündlich). Dabei ging es um den Einfluss dieser Faktoren auf den Promotionserfolg und Unterschiede zwischen Frauen und Männern (auch: den Fächern).



**1. Statistik von Herrn Wolters gemeinsam anschauen.**

Welche Erklärungen für die Unterschiede zwischen Frauen und Männern fallen Ihnen/dir spontan ein?

**2. Trifft das so auch für den eigenen Lehrstuhl / Arbeitsbereich zu, d.h. waren dort bislang die Männer auch erfolgreicher?**

Zur mentalen Einstimmung (LS-Zahlen werden nicht verwendet!)

WM-Zahlen (seit 1990 oder Start an der FU \_\_\_\_\_):

insgesamt: \_\_\_\_\_ davon Frauen: \_\_\_\_\_

Promotion abgeschlossen: Frauen \_\_\_\_\_ Männer \_\_\_\_\_

Promotion abgebrochen: Frauen \_\_\_\_\_ Männer \_\_\_\_\_

Promotion laufend Frauen \_\_\_\_\_ Männer \_\_\_\_\_

Im Folgenden möchte ich mit Ihnen/dir den Promotionsprozess etwas genauer betrachten

### **3. Auswahl von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen**

Welches sind Ihre/deine wichtigsten Auswahlkriterien?

Wie wird im Auswahlverfahren versucht, Informationen speziell über die Motivation und die Fähigkeit zum Promovieren zu gewinnen?

#### **4. Inhaltliche Bestimmung der Fragestellung**

auf Bezug zu Forschungsschwerpunkten des LS geachtet? ja / nein

i.d.R. von Prof. vorgegeben / vereinbart / von WM frei wählbar

Themenwechsel möglich? eher ja / eher nein

Hinsichtlich dieser Aspekte Unterschiede zwischen Frauen und Männern bemerkt? nein / ja

Wenn „ja“ welche?

#### **5. Zeitpunkt des Starts der Arbeit an der Dissertation (Anmeldung)**

eher von WM selbst \_\_\_\_\_ eher von Prof. bestimmt

Sind hier Männer Ihrer/deiner Erfahrung nach schneller als Frauen?

Ja / nein

## 6. Weitere Beratung / Betreuung

Gesprächsanlässe

Rückmeldung zur Gliederung                    immer / bei Bedarf

Rückmeldung zu einzelnen Kapiteln    immer / bei Bedarf / nie

Rückmeldung zur 1. Fassung                immer / bei Bedarf / nie

Sonstige

Gespräche zur Disseration i.d.R.

eher auf Initiative von Prof. / teils-teils / eher auf Initiative WM

Hier ergibt unsere WM-Befragung einen Geschlechts-Unterschied:  
40 % der Männer, aber nur 25% der Frauen geben an, dass der Prof.  
die Initiative zum Gespräch ergreift, und 60% der Männer aber nur  
31% der Frauen antworten teils-/teils, d.h. Frauen geben häufiger an,  
dass sie selber die Initiative ergreifen müssen, wenn Sie mit ihrem Be-  
treuer sprechen wollen.

Zuerst: Entspricht das Ihrer/deiner Wahrnehmung bezogen auf die ei-  
genen WM?    eher ja/eher nein

Und generell: Wie lässt sich das erklären?

**7. Arbeitsort und Arbeitszeit (hier: nur zum Promovieren)**

**Ort-Soll:** Anwesenheitspflicht ja / nein

**Ort-Ist:** WM promovieren eher in der Uni / teils-teils / eher zu Hause

Diesbezüglich Unterschiede zwischen Frauen und Männern bemerkt?

**Zeit:** Auszeiten zum Promovieren möglich? nein / ja

Wenn ja: in welcher Form?

Diesbezüglich Unterschiede zwischen Frauen und Männern bemerkt?

## **8. Tagungsbesuche der WM**

eher freigestellt / eher Vorschläge/Ermutigung / eher obligatorisch

Auch hier ergibt unsere WM-Befragung einen Unterschied, und zwar nicht hinsichtlich der Anzahl der besuchten Tagungen, aber hinsichtlich der Frage, von wem die Initiative dazu ausgeht: 80 % der Männer, aber nur 44 % der Frauen geben an, dass ihr Prof. sie zu Tagungsbesuchen auffordert bzw. animiert.

Entspricht das Ihrer/deiner Wahrnehmung bezogen auf die eigenen WM? eher ja / eher nein

Und generell: Wie lässt sich das erklären?

## **9. Publikationen der WM während der Promotion**

i.d.R. Freigestellt / Vorschläge/Ermutigung / Obligatorisch

i.d.R. WM allein / mit Prof. / mit anderen / teils-teils

Hier ergab unsere WM-Befragung,  
dass Frauen insgesamt etwas häufiger publizieren,  
aber zwei Drittel der Männer, und nur gut die Hälfte der Frauen von  
ihren ProfessorInnen zum Publizieren angeregt wurden

Entspricht das Ihrer/deiner Wahrnehmung bezogen auf die eigenen  
WM? eher ja / eher nein

Und generell: Wie lässt sich das erklären?

Und: Zwei Drittel der Frauen, aber nur ein Drittel der Männer geben  
an, häufiger ohne Prof. zu publizieren.

Entspricht das Ihrer/deiner Wahrnehmung bezogen auf die eigenen  
WM? eher ja / eher nein

Und generell: Wie lässt sich das erklären?

## **10. Geschlechtstypische Arbeitsteilung am Lehrstuhl**

Vielen Studien und auch unserer WM-Befragung zufolge investieren Frauen mehr Zeit in Lehre und Gremienarbeit als Männer

Entspricht das Ihrer/deiner Wahrnehmung bezogen auf die eigenen WM? eher ja / eher nein

Und generell: Wie lässt sich das erklären?

Ein weiterer Befund ist, dass Frauen eher als Männer notwendige, aber wenig prestigeträchtige bzw. karriereförderliche Tätigkeiten übernehmen – quasi die „Hausarbeit“ am Lehrstuhl.

Entspricht das Ihrer/deiner Wahrnehmung bezogen auf die eigenen WM? eher ja / eher nein

Und generell: Wie lässt sich das erklären?



## 11. Gefühle als „weiche Faktoren“

Auch hier hat unsere WM-Befragung deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern ergeben, und ich wüsste gerne Ihre/deine Interpretationen bzw. Erklärungen dazu:

Am Lehrstuhl „am richtigen Ort“ fühlen sich 80% der befragten Männer, aber nur 42% der befragten Frauen.

Am Lehrstuhl „unterstützt“ fühlen sich 50% der Männer aber nur 37% der Frauen.

Am Lehrstuhl „beachtet“ fühlen sich 60% der Männer, aber nur 42% der Frauen

## **12. Abschlussfrage zu Erfolgsfaktoren**

Welche Faktoren sind Ihrer/deiner Erfahrung nach besonders wichtig für den erfolgreichen Abschluss einer Promotion?

Und gibt es da Ihrer/deiner Erfahrung nach Unterschiede zwischen Frauen und Männern?

## **13. Weitere Anmerkungen der Interviewpartner?**