

Gabriele Klärs

## Promovieren – Ja? Nein? Vielleicht? Karrierevorstellungen von Studierenden der Gesundheitswissenschaften aus Geschlechterperspektive

Der Frauenanteil im Bachelor- und Masterstudiengang Public Health an der Universität Bielefeld liegt stabil bei 80%. Die Themen Gesundheitskommunikation und Gesundheit finden also überwiegend das Interesse von Frauen. Jedoch entschließt sich im Vergleich zu männlichen Absolventen eine geringere Anzahl der weiblichen Absolventinnen zur Promotion. Das Geschlechterverhältnis im Promotionsstudiengang ist ungefähr ausgeglichen, der Frauenanteil sinkt also gegenüber den Studiengängen um etwa 30 Prozent. Im Zeitraum von 2007 bis 2012 wurden 127 Promotionsbewerber/innen angenommen, davon 61 Frauen und 66 Männer (Frauenanteil 48%). Diese Unterrepräsentanz der Frauen war für die Gleichstellungskommission der Fakultät Anlass, Coachingangebote für weibliche Studierende bereitzustellen. So fanden 2010 zwei Workshops statt, die darauf abzielten, Frauen zu ermutigen, eine wissenschaftliche Karriere und eine Promotion, anzustreben.

Im Jahr 2012 beschloss die Gleichstellungskommission, künftige Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in ein systematisches Verfahren einzubetten. So sollte in Anlehnung an das in den Gesundheitswissenschaften gängige Vorgehen des Public Health Action Cycle zunächst eine Problemanalyse erfolgen, die die Grundlage für die Identifizierung von Handlungsbedarf, die darauffolgende Auswahl zielführender Maßnahmen und deren Evaluation bilden soll. Zunächst wurde eine Untersuchung durchgeführt, um Erkenntnisse darüber zu generieren, welche Karrierevorstellungen weibliche und männliche Studierende haben, welche Vorstellungen sie mit einer Promotion verbinden und welche hinderlichen und förderlichen Faktoren sie in diesem Zusammenhang wahrnehmen, um Hinweise darauf zu erhalten, warum Frauen nicht in gleichem Maße wie Männer den ersten Schritt in eine wissenschaftliche Karriere – die Promotion – wagen. Aus diesen Erkenntnissen sollen gezielte Angebote für weibliche Studierende entwickelt werden.

### Methoden

Die Untersuchung fand im Zeitraum April bis Oktober 2013 statt. Für die Datenerhebung wurde eine Kombination aus quantitativer und qualitativer Vorgehensweise gewählt. Mittels der quantitativen Erhebung in Form einer schriftlichen Befragung sollten ermittelt werden, welche hinderlichen und förderlichen Faktoren im Prozess der Promotion wirksam sein können und wie in diesem Zusammenhang die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Promotion für Männer und Frauen einzuschätzen ist.

Zielgruppe der *quantitativen* Erhebung waren alle Personen, die jemals an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften ein Promotionsvorhaben begonnen hatten, unabhängig davon, ob (bereits) ein erfolgreicher Abschluss vorlag. Aufgrund der überschaubaren Stichprobengröße (N=340) war eine Vollerhebung möglich. Es wurde ein Fragebogen entwickelt, der 38 Fragen zu den Bereichen beruflicher Werdegang, Promotion, persönliche Situation sowie Angaben zur Person enthielt.

Für die Rekrutierung von Interviewpersonen für die *qualitative Befragung* wurden die Studierenden der verschiedenen Studiengänge (Bachelor-, Master- und Promotionsstudiengang) angeschrieben. Aus jedem Studiengang sollten jeweils zwei Männer und zwei Frauen rekrutiert werden, die sich aktuell mit ihrer Qualifikationsarbeit beschäftigen. Eine Person sollte eines oder mehrere Kinder haben und ggf. über eine Berufsausbildung verfügen. Ergänzt wurde die Befragung der Studierenden durch Interviews mit Professor/innen, um auch die Perspektive der Betreuer/innen einzubinden.

Insgesamt wurden drei Interviewleitfäden entwickelt. Der Leitfaden für Bachelor- und Masterstudierende beinhaltete Fragen zur Studienmotivation, zu den Erwartungen und Zielen, die sich mit dem Studium verbinden, den inhaltlichen Schwerpunkten sowie zur Einschätzung einer wissenschaftlichen Laufbahn. Der Interviewleitfaden für Promovierende umfasste Fragen zur Entscheidung für eine Promotion, zur Bedeutung einer Promotion, zu den Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Promotion sowie zu Prioritäten und Werten im Leben. Die Professor/innen wurden zur Betreuung von Promovierenden sowie zur Einschätzung der Auswirkungen einer Familiengründung auf die Promotion befragt.

### **Zusammensetzung der Stichprobe**

Es wurden insgesamt 340 Personen zur quantitativen Befragung eingeladen; 69 Personen haben die Online-Befragung aufgerufen. Daraus ergibt sich eine Rücklaufquote von 30,5%. Die auswertbare Anzahl lag bei insgesamt 58 Fällen, was einer Responserate von 25,7% entspricht. 60% der Antwortenden waren Frauen und 40% Männer. Um zu unterscheiden, ob es sich bei den Befragten um aktuell Promovierende oder um ehemalige (erfolgreiche) Promovierende handelt, wurde nach dem aktuellen Stand der Promotion gefragt. Der größte Anteil des Rücklaufs entfällt auf die Gruppe der erfolgreichen Promovierenden (50,9%), gefolgt von der Gruppe der Promovierenden, die aktuell an ihrer Dissertation arbeiteten (31,6%). 17,5% gaben an, ihr Promotionsvorhaben aufgegeben zu haben. Das mittlere Alter der Studienteilnehmer/innen beträgt 42,4 Jahre und variiert zwischen 26 und 58 Jahren. Insgesamt besitzen 94,8% der Befragten die deutsche, 5,2% haben eine andere Staatsangehörigkeit. Die Mehrheit der Befragten (82,5%) hat angegeben, während der Promotionszeit in einer Partnerschaft zu leben bzw. gelebt zu haben. Fast ein Drittel der Befragten gab an, eigene Kinder zu haben.

Insgesamt wurden 14 leitfadengestützte Interviews geführt. Das gewünschte Teilnahmeprofil konnte nicht vollkommen erfüllt werden. Es konnten kein Bachelor- und Promotionsstudent mit Kind sowie kein Masterstudent ohne Kind zur Befragung gewonnen werden.

### **Zentrale Ergebnisse**

Im Folgenden werden einige Ergebnisse dargestellt, die sich auf die berufliche Orientierung, die Einschätzung der Bedeutung einer Promotion für die eigene Berufsplanung und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienplanung der Studierenden beziehen. Die Ausführungen verbinden die quantitativen mit den qualitativen Ergebnissen, wenn nicht anders kenntlich gemacht.

#### **• Studium und berufliche Orientierung**

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

Der Entschluss zur Promotion und zur wissenschaftlichen Karriere wird gemäß der Literatur (Kahlert, Kruppa 2013; Stark 2003) durch die Tätigkeit als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft begünstigt. Auch in unserer Erhebung lässt sich das

bestätigen sowohl bei den Interviewpartner/innen als auch bei den befragten (ehemaligen) Promovierenden. Einen noch größeren Einflussfaktor hat nach dieser Erhebung jedoch die persönliche Ansprache der Hochschullehrer/innen, die sich motivierend auf die Promotionsentscheidung auswirkt.

Zu den bedeutendsten Voraussetzungen für eine Entscheidung zur Promotion zählen für beide Geschlechter gleichermaßen finanzielle Sicherheit, ein hohes Interesse am Promotionsthema sowie im Bedarfsfall die Sicherstellung der Kinderbetreuung. Die beruflichen Ziele, die die Promovierenden mit einer Promotion erreichen möchten, richten sich nur vereinzelt auf die Tätigkeit an einer Hochschule. Obwohl die wissenschaftliche Arbeit hoch geschätzt ist, wird das Arbeitsfeld Hochschule mit Perspektivlosigkeit assoziiert und damit als Arbeits- und Lebensort vielfach unattraktiv. Dies ist vor allem den schwierigen Arbeitsbedingungen des Mittelbaus geschuldet, die als hinderlich für eine langfristige private Lebens- und Familienplanung bewertet werden. Bessere berufliche Möglichkeiten versprechen sich die Studierenden daher außerhalb der Hochschule bei großen Trägern und Forschungsinstituten des Gesundheitswesens. Auch die (ehemaligen) Promovierende der quantitativen Befragung äußern in hohem Maße Interesse an wissenschaftlicher Forschung (95%), doch nur knapp die Hälfte (46%) strebt die Hochschule als künftigen Beschäftigungsort an. Allerdings geben dieses Ziel im Verhältnis mehr Männer als Frauen an.

#### • **Einschätzung der Bedeutung einer Promotion**

Nach Einschätzung der Studierenden spielt die Promotion eine zentrale Rolle bei der Verfolgung von Karrierezielen und ist bei zwei Drittel der befragten (ehemaligen) Promovierenden Grund für die Entscheidung zur Promotion. Tendenziell sind höheres berufliches Ansehen und das Anstreben einer Hochschullaufbahn für die befragten Männer stärkere Motivatoren als für die befragten Frauen, die häufiger als die Männer angeben, mit der Promotion eine persönliche Herausforderung zu verbinden. Diese Ergebnisse decken sich mit Befunden verschiedener Studien, wonach bei der Promotionsentscheidung von Männern stärker Status- und Prestigegedanken im Fokus stehen, während Frauen häufiger angeben, sich an Arbeitsinhalten zu orientieren (Briedis 2007; Holzbecher, Küllchen, Löther 2002; Lind 2004; u.a.). Durch das gesellschaftliche Ansehen eines Dokortitels eröffnen sich berufliche Möglichkeiten, auch in Richtung höherer Positionen, Aufstiegschancen in der Hierarchie und damit verbunden bessere Entlohnung, so zeigen die qualitativen Interviews.

Die Interviews machen darüber hinaus deutlich, dass die Bachelor- und Master- wie die Studierenden des Promotionsstudiengangs auch Negatives mit einer Promotion verbinden. Als bedeutendste Nachteile werden der große Zeit- und Arbeitsaufwand sowie die Notwendigkeit, für einen bestimmten Zeitraum andere Lebensbereiche zurückzustellen, gesehen. Die Unsicherheit über Dauer und Erfolg der Promotion verschärft die Situation eines oftmals ungesicherten Arbeitsverhältnisses während der Promotionszeit. Außerdem verzögert die Promotion den Einstieg in die Erwerbstätigkeit. In anderen Studien wurden diese Aspekte ebenfalls als den Entschluss zur Promotion hemmende Faktoren ermittelt (vgl. Hachmeister 2012; Leemann et al. 2011).

#### • **Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Promotionsvorhaben**

Die Studienergebnisse zeigen, dass sich männliche und weibliche Promovierende durch eine schwierige Vereinbarkeit der Promotion mit ihrer beruflichen Situation beeinträchtigt

fühlen bzw. dass sich die mangelnde Vereinbarkeit belastend auf die Promotion auswirkt. Die Vereinbarkeit von Promotion und Berufstätigkeit ohne gemeinsame Schnittstellen wird als problematisch und schwer realisierbar gesehen. In den Interviews sprechen alle erwerbstätige Promovierende – also auch die an der Fakultät beschäftigten – mangelnde zeitliche Ressourcen für die Arbeit an der Dissertation an.

- **Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Promotion**

Für rund die Hälfte der Befragten in der quantitativen Erhebung ist die Promotion gut mit ihrer familiären Situation vereinbar. Frauen und Männer unterscheiden sich dabei deutlich: Bei den Frauen stimmen nur 39,4% dieser Aussage zu, bei den Männern sind es hingegen 78,3%. Umgekehrt geben 30,4% der Befragten an, dass die familiäre Belastung den Fortgang der Promotion hemmt. Auch hier finden sich deutliche Geschlechterunterschiede: Während diese Aussage nur 17,4% der Männer bejahen, trifft dies auf 39,4% der Frauen zu.

In den qualitativen Interviews wird deutlich, dass weibliche wie männliche Studierenden geschlechtstypische Verteilung von Betreuungsaufgaben zu Lasten der Frauen wahrnehmen. Entsprechend schätzen sie die Chancen auf eine wissenschaftliche Laufbahn für Männer höher ein als für Frauen. Bereits in der Qualifizierungsphase stellt die schwierige Vereinbarkeit der Promotion mit der familiären Situation in erster Linie für Frauen ein Hindernis dar. Auch erleben mehr Frauen als Männer die familiären Anforderungen als belastend und das Gelingen der Promotion gefährdend.

In der Literatur lassen sich zwar Belege dafür finden, dass Kinder keinen bzw. nur einen geringen Einfluss auf die Kontinuität des Karrierestrebens haben. In den vorliegenden Studienergebnissen finden sich jedoch eher Beispiele, die darauf hindeuten, dass diejenigen, die Kinder haben, zum Teil sehr belastet sind und dadurch die Weiterarbeit an der Promotion erschwert ist. Wenngleich insgesamt der Anteil der Promovierende mit familiären Verpflichtungen an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften sehr gering ist, scheint das beschriebene Problem vor allem Frauen zu betreffen. Befunde aus anderen Studien stützen diese Annahme. Bereits im Vorfeld der Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Laufbahn bezögen Frauen die Vereinbarkeit von Karriere und Familie in ihre Überlegungen ein und stünden stärker als Männer unter dem Druck, sich für das eine oder andere entscheiden zu müssen (vgl. Hachmeister 2012; Leemann et al. 2011).

- **Zweifel an persönlicher Eignung**

Die in der Literatur beschriebenen Zweifel von Frauen in Bezug auf ihre fachliche Kompetenz und ihre Eignung für eine wissenschaftliche Laufbahn beeinflussen deren berufliche Orientierung und Zielsetzungen (Petersen 2007; Kahlert, Kruppa 2013). Das spiegelt auch diese Untersuchung wieder. So äußerte jede zweite befragte Promovendin und nur jeder zehnte Promovend Zweifel an der persönlichen Eignung für das angestrebte Vorhaben. Diese Selbstzweifel werden als belastend für den Fortgang der Promotion erlebt. Nahe liegt, dass schwierige Rahmenbedingungen und Belastungen – familiär oder beruflich – vorhandene Selbstzweifel noch verstärken können.

- **Geschlechterzuschreibungen**

Die Studierenden nehmen deutliche Geschlechterunterschiede hinsichtlich Karrierechancen und Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit wahr: Frauen seien stärker als Männer gezwungen, sich zwischen Kind

und Karriere entscheiden zu müssen. Aber auch unabhängig vom Familienstatus werden Frauen schlechtere Aufstiegschancen und geringere berufliche Erfolgsaussichten zugesprochen. Als Gründe hierfür nennen die Befragten Charaktereigenschaften von Frauen und Männern bzw. Geschlechterklischees, die Frauen eher zurückhaltendes Verhalten und Männern eher Mut und Selbstsicherheit zuschreiben. Sie werden auch als Grund für die Benachteiligung von Frauen bei Stellenvergaben gesehen. Als weiteres Hindernis wird formuliert, dass Führungspositionen überwiegend von Männern besetzt sind und die homosoziale Personalauswahl dazu führt, dass Männer bevorzugt werden und Frauen der Aufstieg erschwert wird. Die Befragten folgern daraus, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt noch unzureichend umgesetzt ist und der Weiterentwicklung bedarf.

### **Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen**

Die Untersuchung bestätigt für die Studierenden der Gesundheitswissenschaften weitgehend die Befunde der Literatur. Die Gleichstellungskommission der Fakultät nutzt daher die Ergebnisse für die Entwicklung von Maßnahmen, die den angedeuteten Handlungsbedarf aufgreifen sollen.

- **Informationen „rund um die Promotion“ für weibliche Studierende**

Um weibliche Studierende zum einen stärker für eine wissenschaftliche Laufbahn zu interessieren und ihnen gleichzeitig Möglichkeiten zur Absicherung der Promotionsphase aufzuzeigen, sollte die Fakultät über Finanzierungsmöglichkeiten (Stipendien, Forschungsmittel) und über universitäre frauenspezifische Unterstützungsangebote (wie Karriereberatung, Mentoringprogramm „movement“) informieren. Aufgrund der erhöhten Betroffenheit sollte hierbei insbesondere die Vereinbarkeit von familiären Betreuungsaufgaben mit einer Promotion thematisiert werden. Ziel der Information sollte außerdem sein, den Studierenden mit der Promotion verknüpfte Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten außerhalb der Hochschule aufzuzeigen.

- **Gezielte Ansprache von Studierenden für Hilfskrafttätigkeiten**

Insbesondere weibliche Studierende sollten für Tätigkeiten als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte und hier insbesondere für solche mit qualifizierten Arbeitsaufgaben angesprochen und eingestellt werden. Bei Interesse an wissenschaftlicher Arbeit und entsprechender Eignung sollten sie außerdem gezielt auf die Möglichkeit der Promotion aufmerksam gemacht werden.

- **Coachingangebote für Studentinnen und Promovendinnen**

Seminare, die weibliche Studierende und Promovierende bei der Karriereplanung unterstützen sollen, wurden von der Gleichstellungskommission bereits in früheren Jahren organisiert und fanden große Resonanz. Bei künftigen Angeboten sollte ein besonderer Schwerpunkt auf den Abbau von Selbstzweifeln und die Förderung des Vertrauens in die eigene Kompetenz gelegt werden.

- **Belastung des Mittelbaus betrifft beide Geschlechter**

Über Gleichstellungsfragen hinaus birgt die vorliegende Erhebung Hinweise auf die Schwierigkeit, Berufstätigkeit mit Promotion zu verbinden. Dieses Problem wird von beiden Geschlechtern und von an der Fakultät wie auch von extern Beschäftigten

thematisiert. Die Qualifizierungsstellen an der Fakultät sind jedoch in besonderer Weise betroffen. So kann die Tatsache, dass der/die Betreuer/in der Promotion in der Regel auch der/die Vorgesetzte ist, situativ eine zusätzliche Schwierigkeit bei der Bewältigung des Arbeitsaufkommens im universitären Kontext bedeuten. Diese Ergebnisse verdeutlichen die Notwendigkeit, auf fakultärer wie universitärer Ebene die Diskussion um die Belastungen des akademischen Mittelbaus zu intensivieren und geeignete Vorgehensweisen zur Ermittlung und zum Abbau dieser Belastung zu entwickeln.

Die vorgelegten Ergebnisse und ersten Handlungsempfehlungen werden in künftigen Diskussionen der Gleichstellungskommission und weiteren relevanten Gremien der Fakultät konkretisiert, um insbesondere die weiblichen Studierenden bei der Karriereplanung in geeigneter Weise zu unterstützen und zu fördern.

### Literatur

- Briedis, K. 2007. Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss. Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005. Hannover: HIS. Internetquelle: [http://www.his.de/pdf/pub\\_fh/fh-200713.pdf](http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-200713.pdf) (letzter Zugriff: 15.07.2013).
- Hachmeister, C.-D. 2012. Einsam an der Spitze: Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft aus Sicht von Professor(inn)en in den Naturwissenschaften. Internetquelle: [http://www.che.de/downloads/CHE\\_AP\\_153\\_Einsam\\_an\\_der\\_Spitze.pdf](http://www.che.de/downloads/CHE_AP_153_Einsam_an_der_Spitze.pdf) (letzter Zugriff: 17.07.2013).
- Holzbecher, M. Küllchen, H. und A. Löther. 2002. Fach- und fakultätsspezifische Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen. IFF-Forschungsreihe Bd. 14. Bielefeld.
- Kahlert, H. und D. Kruppa. 2013. Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Leemann, R. J., Da Rin, S. und S. Boes. 2011. Katalysatoren und Handicaps wissenschaftlicher Karrieren von Frauen. In B. Blättel-Mink (Hg.). Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen. Neue Karrierewege für Frauen? Sulzbach: Ulrike Helmer. 123–142.
- Lind, I. 2004. Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Lorenz, F. 2004. Lebensraum Universität. Lebenskonzepte von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Petersen, R. 2007. Entscheidungsphase Promotion. Studentinnen reflektieren Voraussetzungen, antizipieren Folgen sowie Alternativen und erkennen Barrieren/Hürden. Duisburg. Internetquelle: [duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlet/DerivateServlet/Derivate-16943/Petersen\\_Renate\\_Diss.pdf](http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlet/DerivateServlet/Derivate-16943/Petersen_Renate_Diss.pdf) (letzter Zugriff: 02.04.2013).
- Stark, B. 2003. Qualität der Förderung in Graduiertenkollegs. Ergebnisse einer Kollegiatenbefragung. Weinheim: Wiley-VCH.

### Gabriele Klärs

Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Gesundheitswissenschaften  
Universität Bielefeld  
[gabriele.klaers@uni-bielefeld.de](mailto:gabriele.klaers@uni-bielefeld.de)