

# **PROMOTIONSFÖRDERUNG UND GESCHLECHT**

## **Ergebnisse einer empirischen Studie und Folgerungen für die Praxis**

Dokumentation des Abschlussworkshops  
am 19. Januar 2004  
an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg  
Dorothee Noeres/Almut Kirschbaum (Hrsg.)

Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung Band 1

Herausgegeben vom  
Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZFG)

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, 26111 Oldenburg

Tel.: (0441) 798-4316

E-Mail: [zfg@uni-oldenburg.de](mailto:zfg@uni-oldenburg.de)

Internet: [www.uni-oldenburg.de/zfg](http://www.uni-oldenburg.de/zfg)

Erstellt mit freundlicher Unterstützung des Niedersächsischen Ministeriums für  
Wissenschaft und Kultur

Redaktion und Layout: Almut Kirschbaum und Dorothee Noeres

Druck: Bibliotheks- und Informationssystem der  
Carl von Ossietzky Universität  
Oldenburg (BIS)

Oldenburg im September 2004

ISSN 1614-5577

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

# Inhaltsverzeichnis

## Vorwort

Dorothee Noeres und Almut Kirschbaum 5

## Eröffnung

Prof. Dr. Heike Fleßner 7

## Grußwort

Dr. Barbara Hartung 10

## Grußwort

Prof. Dr. Wolf-Dieter Scholz 13

## Vorträge

Dorothee Noeres und Almut Kirschbaum  
**Zur Bedeutung geschlechtsspezifischer Auswahlprozesse bei der  
Förderung von Promotionen an niedersächsischen Hochschulen  
– Ergebnisse der Studie** 15

Prof. Dr. Margo Brouns  
**Excellency and Transparency in the 21th Century:  
Minimising Gender Bias** 37

## Round-Table-Gespräch

**Promotionsförderung und Geschlecht – Erhöhung des Anteils  
von Frauen in wissenschaftlichen Karrieren.  
Erfahrungen – Perspektiven – Politiken**  
Moderation: Prof. Dr. Heike Fleßner 53

**Die Mitwirkenden** 74



## Vorwort

„Promotionsförderung und Geschlecht – Ergebnisse einer empirischen Studie und Folgerungen für die Praxis.“ Zu diesem Thema veranstaltete das Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZFG) an der Universität Oldenburg unter der Leitung von Prof. Dr. Karin Flaake und Prof. Dr. Heike Fleßner einen Abschlussworkshop, der den Schlusspunkt eines zweijährigen, durch das niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur geförderten Forschungsprojektes setzte.<sup>1</sup> Anlass für das Projekt bildete der deutliche „Schwund“ des Frauenanteils im Verlauf von Hochschulkarrieren an bundesdeutschen wie niedersächsischen Hochschulen, der bereits beim Übergang zur Promotion zu verzeichnen ist.<sup>2</sup> Im Zentrum der Untersuchung wie des Abschlussworkshops standen universitäre Rahmenbedingungen und Unterstützungsstrukturen, die bei der Förderung von Promotionen an niedersächsischen Hochschulen von Bedeutung sind.

Die Veranstaltung umfasste zwei Fachvorträge und ein Round Table Gespräch. Im ersten Fachvortrag (Dorothee Noeres und Almut Kirschbaum) wurden die Ergebnisse des Forschungsprojektes präsentiert, in dessen Mittelpunkt die Untersuchung von zwei Instrumenten der Promotionsförderung an niedersächsischen Hochschulen – Graduiertenförderungsstipendien und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterstellen<sup>3</sup> – aus der Geschlechterperspektive stand. Im zweiten Fachvortrag rückte Prof. Dr. Margo Brouns (Rijksuniversiteit Groningen) geschlechtsspezifisch unterschiedlich ausfallende Zuschreibungen von Exzellenz im Wissenschaftsbetrieb in das Zentrum ihrer Darstellungen und verwies auf mögliche Strategien, den so genannten *gender bias* zu verringern. Im abschließenden, von Prof. Dr. Heike Fleßner moderierten Round-Table-Gespräch diskutierten Expertinnen und Experten mögliche Perspektiven und Politiken im Hinblick auf das Ziel, den Frauenanteil in wissenschaftlichen Karrieren zu erhöhen.

---

<sup>1</sup> Der Titel des Forschungsprojektes lautete „Promotionsförderung und Geschlecht. Empirische Untersuchung zur Bedeutung geschlechtsspezifisch wirkender Auswahlprozesse bei der Förderung von Promotionen an niedersächsischen Hochschulen“. Die Projektleitung lag bei Prof. Dr. Karin Flaake und apl. Prof. Dr. Heike Fleßner. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen: Dipl. Sozialwiss. Almut Kirschbaum, Dipl. Sozialwiss. Dorothee Noeres. Projektzeitraum: 1/2002-12/2003. Die finanzielle Förderung erfolgte durch das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur.

<sup>2</sup> Der Frauenanteil an den Promotionen an niedersächsischen Hochschulen – mit Ausnahme der künstlerischen Hochschulen – lag im Jahr 2001 bei 35,9 % (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Referat 22A).

<sup>3</sup> Im Folgenden wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit die Bezeichnung „wissenschaftliche Mitarbeiterstellen“ statt „wissenschaftliche Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen“ gewählt.

Der Austausch des Fachpublikums über die vorgetragene Befunde und Einschätzungen war intensiv und ergiebig. Die Realisierung einer systematischen und geschlechtergerechten Promotionsförderung wurde als Aufgabe nicht nur der gleichstellungspolitischen Akteurinnen, sondern vor allem der Fakultäten formuliert. Neben der Diskussion von Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Promovierenden wurden Anregungen und Fragen für weitere Forschungsprojekte formuliert. Die vorliegende Dokumentation fasst dies zusammen und bietet somit eine Vielfalt an Forschungsergebnissen, Erfahrungen und Ansatzpunkten für eine geschlechtergerechte, systematische Promotionsförderung – auch im Hinblick auf gegenwärtige Transformationsprozesse an den Hochschulen.

*Dorothee Noeres und Almut Kirschbaum*

## Eröffnung

Prof. Dr. Heike Fleßner

Sehr verehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Gäste!

Sehr geehrter Herr Vizepräsident Prof. Scholz, sehr verehrte Frau Dr. Hartung! (Sie vertreten heute zum einen Herrn Minister Stratmann, der gerne gekommen wäre, aber terminlich verhindert war; zum zweiten aber heißen wir Sie als im Thema hoch engagierte Leiterin des Referats Chancengleichheit willkommen.)

Liebe Gastreferentin Prof. Dr. Margo Brouns und verehrte Round-Table-Beteiligte, die ich später noch im Einzelnen vorstellen werde (also neben den schon Genannten Frau Dr. Roloff, Frau Gotzmann und Frau Seipel)!

Ich begrüße Sie alle im Namen der Projektleitung – d. h. im Namen von Frau Prof. Dr. Karin Flaake und mir – sowie im Namen der Projektmitarbeiterinnen, der beiden Diplom Sozialwissenschaftlerinnen Almut Kirschbaum und Dorothee Noeres, sehr herzlich zu diesem Workshop.

Im Verlauf des Workshops werden wir Ihnen heute Ergebnisse eines Forschungsprojektes vorstellen, in dem wir bestimmte Unterstützungsinstrumente der Promotionsförderung an niedersächsischen Hochschulen daraufhin untersucht haben, ob mit ihrer Hilfe mehr Frauen an die Promotion herangeführt wurden und – hochschulpolitisch gewendet – ob darin ein Beitrag zu erkennen ist zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit an einem Schlüsselpunkt der Weiterentwicklung von Hochschule als zukunftsbedeutsamem Ort der Ausbildung, der Wissenschaftsproduktion und der Produktion relevanter gesellschaftlicher symbolischer Systeme.

Hochschulen sind in hohem Maße *gendered institutions* und zwar im Sinne einer außerordentlich hartnäckigen männlichen Dominanz in allen zentralen und gesellschaftlich als bedeutsam bewerteten Bereichen. Dieser Befund gilt trotz gesetzlich verankerter Gleichstellungsaufträge, trotz der im gesellschaftlichen Gegenwartsdiskurs angekommenen Forderung nach Geschlechtergerechtigkeit und trotz der zumindest rhetorischen politischen Akzeptanz der Strategie des Gender Mainstreaming. Der Befund ist so nachdrücklich existent, dass Veränderungen und positive Entwicklungen, die sich zur gleichen Zeit abzeichnen, es schwer haben wahrgenommen zu werden: Der eher pessimistische Blick auf solche Veränderungen empfindet diese als marginal und nicht bedeutsam; der eher rosige Blick (häufig in den politischen

Führungsetagen vertreten) liefert tendenziell die Argumente fürs Schönreden.

Wir haben es vor diesem Hintergrund als eine sehr wichtige Forschungsfrage angesehen, zu prüfen, ob a) das in Niedersachsen angewendete Instrument der Graduiertenförderungsstipendien und die Art und Weise wie es in den niedersächsischen Hochschulen genutzt wird und b) die Möglichkeit, auf wissenschaftlichen Mittelbaustellen zu promovieren, als Instrumente der Unterstützung von Frauen auf dem Weg zur Promotion wirksam sind.

Im Laufe der zwei Jahre, während derer Frau Kirschbaum und Frau Noeres an diesem Problem arbeiteten – wobei sehr viel Zeit auf den außerordentlich mühsamen Prozess der Datenrecherche aufgewendet werden musste – wurde unser Thema politisch immer stärker aufgeladen:

Es ging nun – und zwar noch unter der SPD-Landesregierung – plötzlich um die Abschaffung der Graduiertenförderungsstipendien.

Es wurde zugleich die Exzellenzförderung propagiert (in Niedersachsen etwa mit dem Programm der Lichtenberg-Stipendien). Das Thema ist eingebettet in die seit längerem andauernde Diskussion der führenden Wissenschafts- und Hochschulgremien um die Optimierung der Promotionsförderung.

Und wir haben seit kurzem die von der Bundesregierung angestoßene Diskussion um Elite-Hochschulen.

Wir werden sicherlich heute Nachmittag die Gelegenheit wahrnehmen, in der Round Table Diskussion diese politischen Rahmungen zu thematisieren. Die Ergebnisse unseres Forschungsprojektes – so sehr sie auch, wie vielfach bei Forschungsprojekten, vor allem neue Fragen generieren – sind unseres Erachtens sehr geeignet, in dieser Debatte eine wichtige Rolle zu spielen und beachtet zu werden. Dies auch aus folgendem Grunde:

Der Wissenschaftsrat hat Ende 2002 seine Empfehlungen zur Doktorandenausbildung herausgegeben<sup>3</sup>, ein Papier, dem in der entsprechenden Diskussion eine zentrale Rolle zukommt. In diesem Papier wird jedoch das Thema Gender nahezu komplett ausgespart – als ob es ein Problem der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft und in der Produktion wissenschaftlichen Nachwuchses niemals gegeben habe. Zwar werden an einer Stelle des 119-Seiten-Papieres im Zusammenhang mit einer genaueren Inspektion der DFG-Graduiertenkollegs die Stipendiatinnen als Gruppe erwähnt: „Der Anteil der Doktorandinnen unter den Stipendiaten lag deutlich über einem Drittel und variierte stark nach Wissenschaftsbereichen“ (S. 22). An einer anderen

---

<sup>3</sup> Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Drs. 5459/02 v. 15.11.2002

Stelle des Papiers wird ein wenig später lapidar gehofft, dass dem Nachwuchsmangel in den Natur- und Technikwissenschaften längerfristig durch eine Steigerung des Anteils der weiblichen Studierenden entgegengewirkt werden könne (S. 8). Aber dies bleiben die einzigen Aussagen. *Keine* Analyse, *keine* Schlussfolgerung und dementsprechend auch *keine* Empfehlung.

Wir befinden uns also demnach immer noch – oder erneut – mitten in einem hochschul- und gesellschaftspolitischen Terrain, die Förderung von Frauen überhaupt erst einmal – oder wieder – zum Thema gemacht werden muss. Hochschulen und Wissenschaft haben hier – ich komme zum Schluss und zum Anfang zurück – eine Schlüsselfunktion. Die Ergebnisse unserer Forschungsprojektes sollen in diesem Kontext zur aufklärenden und hoffentlich Veränderungen bewirkenden Debatte einen wichtigen Beitrag leisten.

Ich möchte abschließend nicht versäumen, mich – auch im Namen von Professorin Karin Flaake – sehr herzlich zu bedanken.

Zunächst bei Frau Dr. Hartung vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur, die darauf besteht, dass die Frage der Geschlechtergerechtigkeit in niedersächsischen Hochschulen Thema ist und dass dabei der Frage der Förderung von Frauen eine zentrale Rolle zukommt. Ihr war es wichtig, das dieses Forschungsprojekt durchgeführt wird.

Ich bedanke mich bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des Projekts, Almut Kirschbaum und Dorothee Noeres, nicht nur für ihre beharrliche und produktive Arbeit sondern auch dafür, dass sie es geschafft haben, während des gesamten Projektverlaufs eine überzeugende Teamarbeit in freundschaftlich-kollegialer Atmosphäre zu kreieren.

Ich bedanke mich bei den Hilfskräften, die in diesem Team hoch engagiert mitgearbeitet haben. Kaja Swanhilt Haeger ist diejenige, die heute den Überblick darüber hat, dass alles gut organisiert läuft.

Ein kleines Wort abschließend zur strukturellen Einbindung des Forschungsprojektes. Formal angesiedelt war es in den beiden Fakultäten für Human- und Gesellschaftswissenschaften (im Institut für Soziologie) und Erziehungs- und Bildungswissenschaften (im Institut für Pädagogik). Inhaltlich ist die Thematik verankert im Zentrum für interdisziplinäre Frauen und Geschlechterforschung an der Carl von Ossietzky Universität, die das stabile und zugleich ebenso lebendige wie vorwärtstreibende Umfeld für die genderbezogene Forschung an dieser Universität bildet.

Ich wünsche uns und Ihnen einen interessanten, produktiven Tag!

## Grußwort

Dr. Barbara Hartung

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Universität Oldenburg ist – wie so oft – up to date mit dem Thema dieser Tagung „Promotionsförderung und Geschlecht“: titelte doch der SPIEGEL letzte Woche „Frau Doktor auf dem Vormarsch“<sup>4</sup> und wies – sogar Zutreffenderweise – darauf hin, dass Deutschland mit seiner Promotionsquote von Frauen von 35 % im EU-Vergleich im Wettkampf um die rote Schlusslaterne ganz vorne liegt. Die meisten anderen Länder haben Frauenanteile an den Promotionen von über 40 % erreicht, Italien und Portugal sogar von über 50 %. In Deutschland dagegen klafft nach wie vor eine beträchtliche Lücke zwischen der Zahl der Absolventinnen (in Niedersachsen 53 % in 2001) und der Zahl der Promovendinnen (36 %). Die Promotionsquote liegt also um ein Drittel niedriger als aufgrund der Absolventenquote zu erwarten gewesen wäre. Wie kommt es zu diesem Dropout? Welche Rolle spielt dabei die Förderpolitik, die Vergabe von Stipendien? Das ist die eine Frage, auf die ich mir auch von dieser Tagung einige Antworten erwarte. Die zweite Frage sollte sich unmittelbar anschließen, und ich gehe davon aus, dass wir heute Nachmittag in der Diskussion darauf eingehen werden: Was kann man, was können wir tun, um diese Dropout-Quote zu verringern und das Potential von Frauen für die Wissenschaft zu erhalten?

Lassen Sie mich unsere heutige Tagung ein wenig in den allgemeinen Diskussionszusammenhang einordnen und zugleich die Motive beleuchten, die das Ministerium für Wissenschaft und Kultur zu einer Förderung des Projektes „Promotionsförderung und Geschlecht“ bewogen haben.

Bereits 1998 hat der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung die unterschiedliche Promotionsintensität von Frauen und Männern eingehend thematisiert und empfohlen, Promotionsstipendien entsprechend dem Anteil von Frauen an den Studienabschlüssen zu vergeben; solange bis dies erreicht sei, sollten begleitend gezielte Förderprogramme eingesetzt werden. Zur Analyse verwies der Wissenschaftsrat insbesondere auf die Untersuchung von Allmendinger bei den Max-Planck-Instituten<sup>5</sup>, die ein schwindendes Interesse von Frauen an ihrer weiteren wissenschaftlichen Karriere während der Promo-

---

<sup>4</sup> UniSpiegel, 09.01.2004

<sup>5</sup> Allmendinger, Jutta (1995): Münchner Projektbericht Nr. 1: Motoren und Blockaden: Zur Integration von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft.

tionsphase festgestellt haben. Sie wiesen darauf hin, dass die Frauen die Promotion zwar abschließen, sich aber dann für andere Tätigkeitsfelder entschieden. Ein Grund hierfür war die mangelnde Anerkennung und Bestätigung im Feld. Diese Erkenntnis wird durch die spätere internationale Untersuchung (z. B. am MIT) bestätigt; auch dort ergaben die Umfragen, dass die Professorinnen sich gegenüber ihren männlichen Kollegen weniger anerkannt und in der *scientific community* integriert fühlten.

Der Wissenschaftsrat hat eine kontinuierliche Berichterstattung über die statistisch erfassbaren Ergebnisse von Wettbewerbs- und Auswahlprozesse für erforderlich gehalten durch die Bereitstellung geschlechtsdifferenzierter Daten zur Verwendung von Mitteln und Stellen, mit denen die Doktorandenausbildung gefördert wird. Er hielt eine gezielte Ermutigung von Frauen insbesondere in der Promotionsphase für erforderlich, um ein Dropout zu verhindern.

Auch der sogenannte ETAN-Bericht "Promoting excellence through mainstreaming gender equality" aus dem Jahr 2000 forderte zum einen eine gezielte statistische Erhebung bezüglich der Vergabepolitik von Stipendien und Forschungszuschüssen. Ferner regte der ETAN-Bericht an, entsprechend der Untersuchung von Wennerås/Wold, Nepotism and Sexism in Peer Review aus dem Jahr 1997 weitere Untersuchungen zur Erklärung des Phänomens der "leaky pipeline" durchzuführen.

Diese Anregung wurde in dem Bericht der Bund-Länder-Kommission (BLK) „Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit“ aus dem Jahr 2000 aufgenommen: Bund und Länder erklärten sich bereit, Forschungsprojekte zu unterstützen, die die Verfahren der Feststellung der Qualität im Hinblick auf die Vergabe von Stellen und Stipendien auch in Deutschland wissenschaftlich untersuchen (S. 14).

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

Die Ergebnisse, die uns gleich vorgestellt werden und auf die ich sehr gespannt bin, sind ein Baustein, ein Meilenstein auf dem Weg, den der Titel des ETAN-Berichtes (englisch) aus meiner Sicht hervorragend beschreibt: Promoting excellence through mainstreaming gender equality. Dies macht deutlich worum es geht, nämlich um die Sicherung der Qualität wissenschaftlicher Leistungen. Qualitätssicherung an Hochschulen wird bislang

(abgesehen von der finanztechnischen Seite: Kosten- und Leistungsrechnung etc.) inhaltlich vorwiegend mit Blick auf die Instrumente Evaluation und Akkreditierung diskutiert, wobei Akkreditierung ein Instrument der vorgehenden, und Evaluation der nachgehenden Qualitätssicherung ist.

Die Bedeutung des Gender Mainstreaming als Querschnittsansatz, die Einbeziehung der geschlechtersensiblen Sichtweise (so übersetzt Bayern), der geschlechterdifferenzierten Analyse als Querschnittsinstrument der Qualitätssicherung, wird in der Debatte noch kaum thematisiert. Hier Abhilfe zu schaffen und die Diskussion auf diesen Aspekt stärker zu fokussieren, halte ich für eine wichtige Aufgabe der Gleichstellungspolitik der nächsten Jahre. Es geht hierbei nicht nur um die – von vielen Frauen kritisierte – ökonomische Betrachtungsweise, die Argumentationslinie: „Wir müssen das Potential von Frauen ausschöpfen, um in der zukünftigen globalisierten Wirtschaft wettbewerbsfähig zu sein.“ Sondern es geht vor allem darum, das bestmögliche Leistungsniveau zu erreichen, nicht nur weil der Begriff z. Zt. in vieler Munde ist, sondern weil es Freude macht, die eigenen Potentiale zu entfalten, zu testen, auszureizen, um ein produktives und erfülltes Leben regional, national und international in die *scientific community* einzubinden und somit auf der jeweiligen Ebene zu einem Erkenntnisgewinn beizutragen.

Die Diskussion um „Elite“-Hochschulen verstellt aus meiner Sicht zum Teil den Blick darauf, worum es wirklich geht: In Deutschland wird der Begriff Elite nach wie vor ambivalent wahrgenommen und diskutiert; es schwingt zu oft noch die Perspektive des Klassenkampfes mit. Deshalb plädiere ich dafür, eher von Exzellenz zu sprechen, weil hier der Bezug zur personalen Ebene, d. h. zu der Person der einzelnen Wissenschaftlerin, des einzelnen Wissenschaftlers, die in ihrer Gesamtheit (nicht Summe) zur Exzellenz einer Institution beitragen, eher hergestellt wird als durch Bezugnahme auf die Kategorie (Klasse) „Elite“.

Auf welche Irrwege der Klassenbezug führen kann, hat uns die ehemalige DDR vorgeführt mit dem Studierverbot für Akademikerkinder. Das Kriterium Klassenzugehörigkeit ist genauso ein sachfremdes Kriterium für den Abschluss von Bildungschancen wie das Rekurrieren auf das Kriterium Geschlecht. Weder Akademikerkinder noch Frauen sind per se intelligenter, aber die Ausschaltung eines Potentials aus ideologischen Gründen ist kein geeignetes Mittel, um eine Gesellschaft insgesamt voran zu bringen. Denn darum geht es, um das Vorwärtsbewegen, was ja der eigentliche Sinn des Wortes Promotion - lateinisch: *promovere* (vorwärtsbewegen) – ist.

Bewegen wir uns vorwärts – im Programm der Tagung "Promotionsförderung und Geschlecht". Ich wünsche uns einen spannenden Weg!

## **Grußwort**

Prof. Dr. Wolf-Dieter Scholz

Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Ich darf Sie alle im Namen des Präsidiums unserer Universität zum Abschlussworkshop „Promotionsförderung und Geschlecht – Ergebnisse einer empirischen Studie und Folgerungen für die Praxis“ herzlich begrüßen. Ich möchte den Projektleiterinnen dieser empirischen Untersuchung schon jetzt meinen Respekt und meine Anerkennung für die Initiative und für die Entwicklung dieser Untersuchung aussprechen. Über Ergebnisse und mögliche bildungs- und hochschulpolitische Konsequenzen wird ja heute noch zu sprechen sein. Ich danke aber auch denen, die sich dafür eingesetzt haben, dass eine solche Untersuchung die zu ihrer Realisierung notwendigen finanziellen Mittel bekommen hat – es mag manchen überraschen, auch empirische Forschung in den sozial-, geistes- und kulturwissenschaftlichen Themenfeldern kostet Geld. Ich möchte an dieser Stelle besonders Frau Dr. Hartung aus dem NIEDERSÄCHSISCHEN MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT UND KULTUR begrüßen. Sie war und ist immer eine wichtige und hoch geschätzte Vermittlungsperson zwischen unserer Universität und ihrem Ministerium, und sie ist ganz besonders aufgeschlossen, wenn es um die Frage der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung von Frauen geht.

Ich bin der Bitte der Veranstalterinnen nach einem Grußwort für den heutigen Workshop sehr gerne gefolgt. Zum Einen bin ich als Vizepräsident ressortmäßig für die wissenschaftliche Nachwuchsförderung zuständig und erhoffe mir von dieser Untersuchung wichtige Anregungen für eigenes Handeln, zweitens habe ich in meinen Jahren als Dekan der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät die Frauenförderung in unserem Fach für eine zentrale Aufgabe gehalten und dabei versucht, einen spürbaren Beitrag zur Steigerung des Anteils an Frauen im Bereich der Professuren wie auch im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses zu leisten. Schließlich habe ich mich als Hochschullehrer seit vielen Jahren intensiv mit den Fragen des Hochschulzugangs, der Hochschulsozialisation und der Bedingungen für Erfolg im und nach dem Hochschulstudium beschäftigt. Dabei ist es ganz unvermeidlich, die Disparitäten im Bildungsbereich zwischen Männern und Frauen zu thematisieren. Mit der heute im Mittelpunkt des Workshops stehenden Frage nach den Wirkungen von Promotionsförderprogrammen für die Herstellung von Chancengleichheit für Frauen, die die wissenschaftliche Qualifikation über das Diplom, den Magister oder die Staatsprüfungen hinaus anstreben, die motiviert und geeignet für die wissenschaftliche Laufbahn sind, wird ein Thema behandelt, dass nach wie vor von hoher bildungs- und gesellschafts-

politischer Bedeutung ist. Hier wird aber gleichzeitig auch ein Widerspruch in der Entwicklung gleicher Bildungschancen für Männer und Frauen aufgegriffen, der darin besteht, dass heute auf allen Ebenen qualifizierter Schulabschlüsse und der Aufnahme eines wissenschaftlichen Studiums die Mädchen/Frauen den Jungen/Männern voraus sind. Das klingt gut und ist in der Tat ein ermutigendes Zeichen dafür, dass der gesellschaftliche Fortschritt in vielen Bereichen erkennbar ist. Dieses darf aber nicht den Blick und die wissenschaftliche Analyse davon ablenken, dass es im Rahmen erreichter Gleichheiten zwischen den beiden Geschlechtern im Bildungssystem immer noch starke und bedeutsame Ungleichheiten gibt. Bei den erfolgreich abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen, bei der Besetzung mit Hochschullehrerinnenstellen trübt sich nämlich das positive Bild ein. Hier sind Frauen nach wie vor benachteiligt, hier besteht unvermindert Verbesserungsbedarf in unserer Gesellschaft und den wissenschaftlichen Hochschulen. Ich hoffe und wünsche mir sehr, dass Sie mit Ihrer Untersuchung und den daraus entwickelten Konsequenzen Impulse für eine weitere gesellschaftliche Skandalisierung und für eine Überwindung dieses Sachverhaltes geben können. Das wird nicht einfach sein, weil es nicht nur die Strukturen und Mechanismen innerhalb der Hochschulen berührt, sondern mit vielfachen und wirksamen gesellschaftlichen Bedingungen zusammenhängt, die es vielen Frauen schwer machen, trotz hervorragender wissenschaftlichen Voraussetzungen und einer vorhandenen Motivation, den Weg in die erfolgreiche Promotion und die wissenschaftliche Karriere zu gehen, ohne auf die Befriedigung anderer, privat-familiärer Wünsche verzichten zu müssen.

Das örtliche Umfeld für Ihre heutigen Diskussionen ist günstig. Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg ist in ihrer Frauen- und Geschlechterforschung „leuchtturmverdächtig“, sie ist auch in ihrem Bemühen um die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgreicher als viele andere Hochschulen. Das hat das entsprechende Ranking aus dem letzten Jahr gezeigt. In der Erwartung, dass auch in Oldenburg das Gute noch besser wird und auf andere Hochschulen stimulierend wirkt, wünsche ich einen produktiven und schönen Tag des wissenschaftlichen Diskurses und freue mich darüber, dass Sie mich zum Round-Table-Gespräch eingeladen haben. Ich komme gerne!

# Vorträge

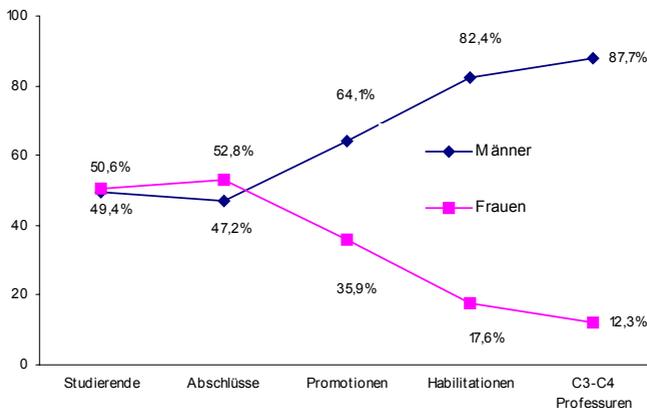
Dorothee Noeres und Almut Kirschbaum

## Zur Bedeutung geschlechtsspezifisch wirkender Auswahlprozesse bei der Förderung von Promotionen an niedersächsischen Hochschulen – Ergebnisse der Studie

### Zur Studie – Fragestellung und Methode

Diskussionen über Karrieren von Frauen im Hochschulbereich sind seit Jahren Bestandteil der wissenschaftspolitischen Debatte auf nationaler wie internationaler Ebene. Deutsche Hochschulen sind durch eine in den letzten Jahren stark gestiegene Präsenz von Frauen gekennzeichnet, die sich aber bezogen auf berufliche Positionen fast ausschließlich auf die unteren Positionen der Karriereleiter bezieht. Die vorliegende Studie versteht sich als ein detaillierter Forschungsbeitrag für das Land Niedersachsen, der mögliche hochschul- und gleichstellungspolitische Interventionen in Richtung einer geschlechtergerechten, systematischen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Blick nimmt. In unseren Ergebnissen beziehen wir uns auf alle niedersächsischen Hochschulen mit Ausnahme der Fachhochschulen. Für das Jahr 2001 ergibt sich an den niedersächsischen Hochschulen folgendes Bild:

**Abbildung 1: Frauen- und Männeranteile in wissenschaftlichen Karrierestufen an niedersächsischen Hochschulen\* im Jahr 2001 (in Prozent)**



\* mit Ausnahme der Künstlerischen Hochschulen

Quelle: Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Referat 22A

Der Männeranteil in den verschiedenen Stadien der wissenschaftlichen Laufbahn nimmt mit jeder Karrierestufe zu, bis er bei den Professuren fast 90 % erreicht. Der Frauenanteil dagegen sinkt mit jeder Qualifikationsstufe ab. Das Bild ist durch eine insgesamt immer weiter auseinanderklaffende Schere gekennzeichnet. Der erste deutliche Rückgang des Frauenanteils ist beim Übergang zur Promotion feststellbar. Dort liegt der Anteil der Frauen bei ca. 35 %. Auf diese Phase richtet sich das Interesse unserer Untersuchung und zwar insbesondere auf die Unterstützungsstrukturen auf dem Weg zur Promotion. Ein bedeutendes Element dieser Unterstützungsstrukturen stellen die universitären institutionellen Rahmenbedingungen dar, die wir im Folgenden auf geschlechtsspezifische Unterschiede hin beleuchten. Die Studie konzentriert sich dabei auf zwei wesentliche Förderformen:

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

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

## **Methode**

Unsere Untersuchung stützt sich auf die Auswertung von statistischem Datenmaterial sowie auf Interviews mit Expertinnen und Experten an allen niedersächsischen Hochschulen. In einer ersten Erhebungsphase befragten wir die Hochschulfrauenbeauftragten sowie mit der Graduiertenförderung befasste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den zentralen Verwaltungen. In der zweiten Phase konzentrierten wir unsere Erhebung auf die Fächergruppen Biologie, Mathematik sowie Erziehungswissenschaft und Soziologie und zwar an den Universitäten Göttingen, Hannover und TU Braunschweig,. In dieser Phase befragten wir die dezentralen Frauenbeauftragten und weitere Expertinnen und Experten des jeweiligen Faches.

Bevor wir uns im Folgenden einer fachspezifischen Bestandsaufnahme zuwenden, kurz zu zwei zentralen Ergebnissen: Systematisch geschlechtsspezifisch aufbereitete Zahlen zu Studienabschlüssen, Promotionen und wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen lagen an den Universitäten kaum bzw. sehr lückenhaft vor. Wir danken den Frauenbüros, die uns einen Teil dieser Daten

zur Verfügung stellen konnten, die sie ihrerseits mit teilweise nicht unerheblichem Aufwand von den einzelnen Fachbereichen hatten einholen können. Um ein einigermaßen vollständiges Bild zu erhalten, waren von unserer Seite jedoch weitere umfangreiche Recherchen notwendig. Unser Fazit: Wenn die Hochschulen die vom Land Niedersachsen unterstützte Strategie des Gender Mainstreaming erfolgreich einsetzen wollen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, ist die kontinuierliche Sammlung, Aufbereitung und Veröffentlichung geschlechtsspezifischer Daten auch zum Themenkomplex „wissenschaftlicher Nachwuchs“ eine notwendige Voraussetzung.

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

## Promovieren an niedersächsischen Hochschulen – geschlechtsspezifische Befunde

Bei der Betrachtung der Promotionen an niedersächsischen Hochschulen fällt zunächst auf, dass sich die einzelnen Fächer bezüglich der Anzahl der Promotionen bzw. bezüglich ihrer Promotionsquoten deutlich unterscheiden.<sup>1</sup> Die Promotionsquoten errechnen sich aus dem Anteil der Promotionen an den Studienabschlüssen desselben Zeitraums, wobei hier nur die Abschlüsse zugrundegelegt wurden, an die sich eine Promotion anschließen kann, also Diplom, Magister sowie Lehramt an Gymnasien und weiterführenden Schulen.

**Tabelle 1: Promotionsquoten\* an niedersächsischen Hochschulen (1995-2000)**

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

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

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

Es gibt zwei Fächer bzw. Fächergruppen mit hohen Promotionsquoten, die Chemie und die Medizin. Hier ist die Promotion selbstverständlicher Bestandteil der Ausbildung und eine wichtige Qualifikation und Berufseintrittspforte. Besonders in der Chemie wird der wissenschaftlichen Forschung durch

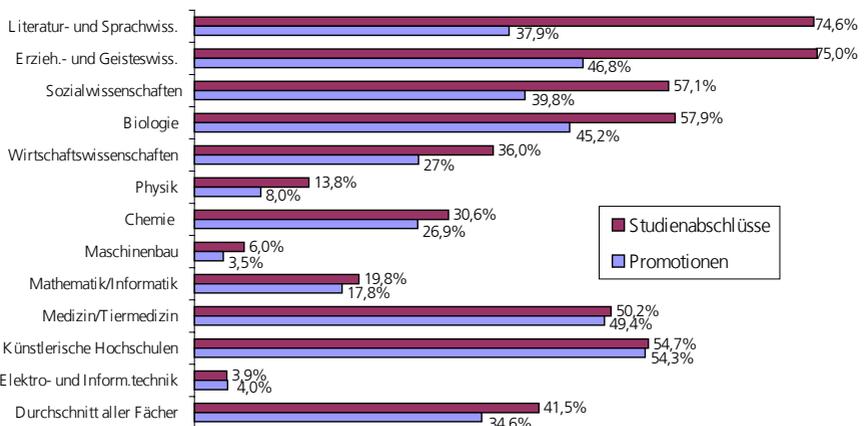
<sup>1</sup> Der Wissenschaftsrat verwendet hier den Begriff „Promotionsintensität“, und bezieht sich dabei auf Abschlüsse, die drei bis fünf Jahre zurückliegen, vgl. Wissenschaftsrat 2002.

Promovierende ein hoher Stellenwert beigemessen. Doktorarbeiten sind hier elementarer Bestandteil für die Weiterentwicklung des Faches und es stehen i. d. R. ausreichend Drittmittel zur Verfügung. Wir werden später sehen, dass Frauen sowohl in der Chemie als auch in der Medizin unter denen die eine Promotion abschließen relativ gut vertreten sind.

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

Betrachten wir nun die einzelnen Fächergruppen hinsichtlich der Frauenanteile an den Studienabschlüssen und an den Promotionen:

**Abbildung 2: Frauenanteile an Studienabschlüssen und Promotionen an niedersächsischen Hochschulen (1995-2000)**



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

Abbildung 2 zeigt die einzelnen Fächergruppen angeordnet nach der Höhe der Diskrepanz zwischen den Frauenanteilen an den Studienabschlüssen und an den Promotionen für den Zeitraum von 1995 bis 2000. Die Übersicht wird angeführt durch die Literatur-, Erziehungs- und Geistes- sowie sozialwissenschaftlichen Fächergruppen, die die größte Diskrepanz aufweisen. In der Biologie, die ebenfalls mit fast 60 % einen hohen Frauenanteil an den Studienabschlüssen zeigt, ist der Unterschied zum Anteil an den Promotionen ebenfalls recht hoch. In der Fächergruppe Mathematik/Informatik erscheint die Differenz zwischen 19,8 % und 17,8 % fast irrelevant. Diese geringe Differenz ist aber hauptsächlich durch den hohen Anteil promovierter Frauen in der Informatik bedingt. In der Mathematik allein (d. h. an den Universitäten Hannover, Göttingen, Oldenburg und TU Braunschweig) liegt der Frauenanteil an den Studienabschlüssen bei 32,2 %, an den Promotionen dagegen nur bei 20 %.

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

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

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

---

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

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass in den meisten Fächern deutlich weniger Frauen promovieren, als es ihrem Anteil an den Studienabschlüssen entsprechend zu erwarten wäre. Warum ist das so? Auffallend ist, dass gerade in jenen Fächern, die als typische Frauenfächer gelten und die dementsprechend gekennzeichnet sind durch einen hohen Anteil von Frauen an den Studienabschlüssen, der Frauenanteil an den Promotionen besonders gering ist. Wie wir bei der Betrachtung der Promotionsquote bereits feststellten, gilt für die geistes-, sozial- und erziehungswissenschaftlichen Fächer, dass der Einstieg in den Beruf auch ohne Promotion möglich ist, eine Promotion jedoch den Zugang zu statushöheren und prestigeträchtigeren Positionen eröffnet und zugleich weniger durch Drittmittel finanzierte Stellen zur Verfügung stehen. Damit entsteht eine Situation, in der Konkurrenz unter den potentiellen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern eine große Bedeutung erhält und sich zu Ungunsten der Frauen auswirken kann. Zudem könnte in diesen Fächern die relative Offenheit bei der Bestimmung von Leistungskriterien mit dazu beitragen, dass traditionelle geschlechterspezifische Zuschreibungen wirksam werden, durch die Frauen in geringerem Maße zur Promotion ermutigt werden als Männer. Diese Vermutung wird gestützt durch eine in der Schweiz durchgeführte Untersuchung von Regula Julia Leemann (2002).

Den Aussagen der von uns befragten Fachexpertinnen und -experten bezogen auf die Fächer Soziologie, Erziehungswissenschaft, Biologie und Mathematik ist zu entnehmen, dass die geringe Promotionsbeteiligung von Frauen auf einem Zusammenspiel zwischen der eher distanzierten Haltung von Frauen zur Promotion einerseits und einer teilweise für Frauen wenig förderlichen und wenig Anerkennung stiftenden Fachkultur andererseits beruht. Nicht zuletzt spielen die geringe Präsenz von Frauen unter den Lehrenden eine wichtige Rolle. Diese Faktoren erschweren für Frauen eine positive Identifikation mit der wissenschaftlichen Karriere und auch eine selbstbewusste Präsentation der eigenen Fähigkeiten sowie die Durchsetzung eigener Interessen. Hinzu kommt die mit der Hochschulkarriere verbundene unsichere, weil sozial nicht abgesicherte Perspektive, die Frauen von der Entscheidung zur Promotion abhalte. Diese Einschätzungen wurden von den Vertreterinnen aller vier untersuchten Fächer geteilt. Dazu einige Aussagen:

*Männer werden gezielt auf eine Promotion angesprochen und darauf vorbereitet. Es gibt immer einen Mentor, der oftmals die männlichen Studenten vorantreibt. Und das ist viel weniger ausgeprägt bei Frauen.*

Biologie

*Der professorale Habitus, sich also eher einen männlichen Schüler heranzuziehen als eine weibliche Studierende hat sicherlich bis vor fünf Jahren dazu geführt, dass eher Männer dazu angeregt worden sind, über diesen Weg in die Forschung zu gehen.*

Soziologie

*Das wird natürlich niemand mehr offiziell sagen, so weit hat sich das schon geändert. Aber die Vermutung, dass eigentlich die Männer doch besser sind als die Frauen, ist schon noch in den Köpfen.*

Erziehungswissenschaft

Diesen Einschätzungen ist zu entnehmen, dass direkte Diskriminierung kaum mehr festzustellen ist. Dennoch aber gibt es subtil wirkende Mechanismen, über die sich geschlechtsspezifische Auswahlprozesse bezogen auf Promotionen durchsetzen. Dazu gehören Ausgestaltungen von Fachkulturen, in denen Vorstellungen von Wissenschaft eng mit Bildern von Männlichkeit verknüpft sind. Dadurch werden Frauen eher ausgeschlossen, als zu aktiver Mitarbeit eingeladen. Die Bedeutung dieser Mechanismen wird in der Einschätzung einer Befragten folgendermaßen zusammengefasst:

*Je mehr ein wissenschaftlicher Habitus erforderlich ist, also Auftreten und Ellenbogenmentalität, desto geringer sind die Chancen, und da, wo es rein um wissenschaftliche Fakten geht und gar nicht um einen wissenschaftlichen Habitus, da sind die Chancen für Frauen auch sehr gut, weil sie es können.*

Zentrale Frauenbeauftragte

## **Graduiertenförderungsstipendien des Landes Niedersachsen – Vergabep Praxis und geschlechtsspezifische Verteilung**

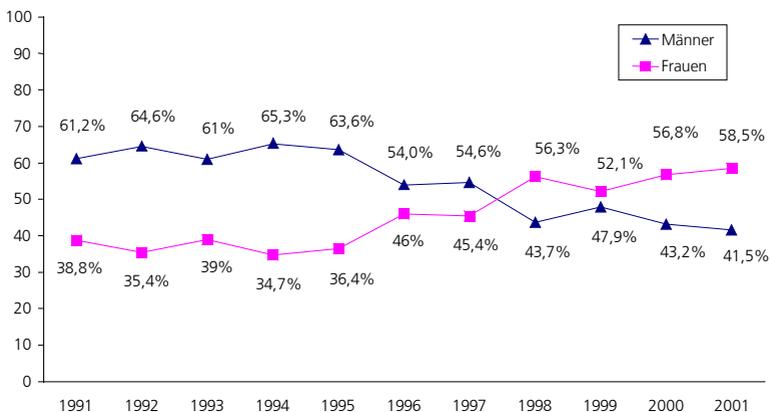
Bei den Graduiertenförderungsstipendien handelt es sich um vom Land Niedersachsen vergebene Stipendien, die an den Hochschulen ein bis zweimal im Jahr ausgeschrieben werden. Zunächst werden die Vergabep Praxis und die geschlechtsspezifische Verteilung der Stipendien in den Jahren 1991 bis 2001 dargestellt, anschließend wird auf die Bedeutung der Stipendien für

die Promotionsförderung von Frauen in den einzelnen Fächer eingegangen.

Die Summe, der an jeder Hochschule zur Verfügung stehenden Graduiertenförderungsstipendien, variiert erheblich zwischen den einzelnen Hochschulen und wird aus den Studienabschlusszahlen des Vorvorjahres berechnet. An den größeren Hochschulen sind es ca. 15 bis 20 Stipendien, die pro Jahr vergeben werden. Dort erfolgt in der Regel auf Fachbereichsebene eine Vorauswahl der Anträge, die anschließend in Form einer Listung an das zentrale Entscheidungsgremium der Hochschule weiter geleitet wird. An den kleinen Hochschulen werden die Anträge samt Gutachten direkt an das jeweilige zentrale Gremium gegeben.

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

**Abbildung 3: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile an den Graduiertenförderungsstipendien des Landes Niedersachsen (1991-2001)**

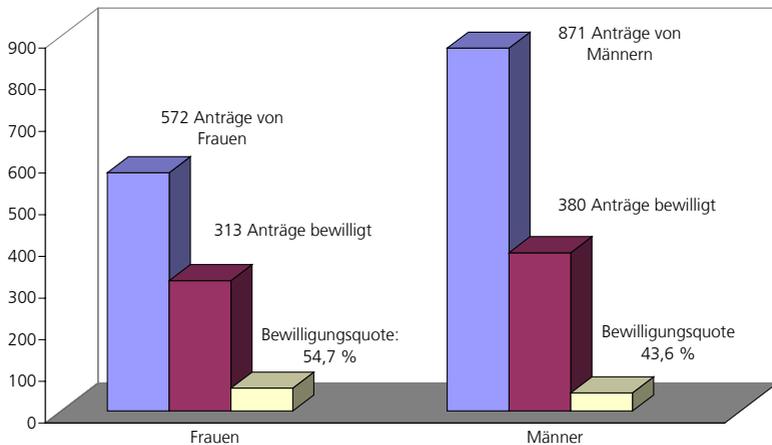


Quelle: Verwaltungen der niedersächsischen Hochschulen und eigene Berechnungen

Wie die Abbildung zeigt, lag der Frauenanteil an den Geförderten zu Beginn der 90er Jahre noch deutlich unter der Hälfte, hat sich seitdem aber auf über 50 % bis zu 58,5 % im Jahr 2001 erhöht. Besonders deutlich ist der Anstieg in den Jahren 1996 bis 1998. Dies ist nach Auskunft der Befragten auf einen Erlass des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur vom April 1996 zurückzuführen, demzufolge die Stipendien zu gleichen Teilen an Frauen und Männer zu vergeben sind.<sup>3</sup> Es ist deutlich zu sehen, wie unmittelbar dieser Erlass Wirkung gezeigt hat.

Auch die Betrachtung der Bewilligungsquoten der an sechs niedersächsischen Universitäten im Zeitraum von 1991 bis 2001 eingereichten Anträge auf Graduiertenförderung zeigt die vermehrte Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe der Stipendien.

**Abbildung 4: Bewilligungsquoten der Anträge auf Graduiertenförderungsstipendien an sechs niedersächsischen Universitäten (1991-2001)**



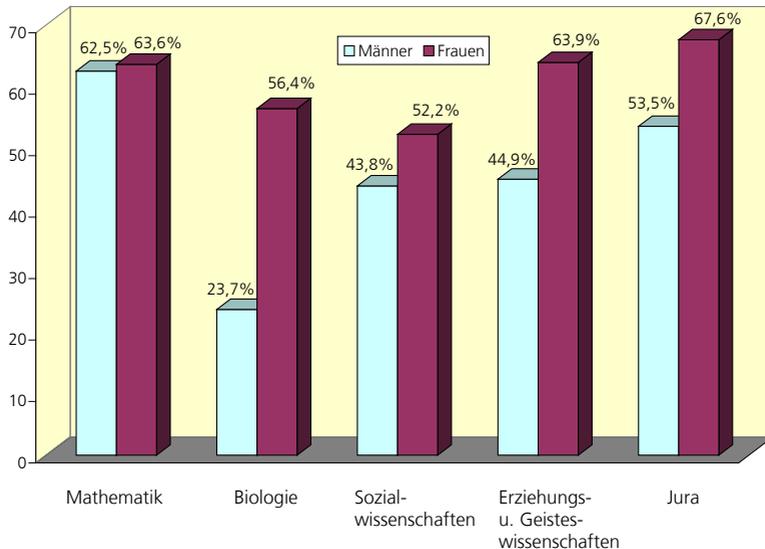
Quelle: Verwaltungen der niedersächsischen Hochschulen und eigene Berechnungen

Zunächst fällt auf, dass etwa die Hälfte aller Anträge bewilligt wurde. Bei den Frauen betrug die Bewilligungsquote 54,7 %, bei den Männern erhiel-

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

ten 43,6 % der Antragsteller ein Stipendium. Es ist aber auch zu sehen, dass deutlich weniger Frauen einen Antrag gestellt haben. Die hohen Bewilligungsquoten zeigen sich auch im Vergleich einzelner Fächergruppen:

**Abbildung 5: Bewilligungsquoten der Anträge auf Graduiertenförderungsstipendien nach Fakultäten an sechs niedersächsischen Universitäten (1991-2001)**



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

In den Fächern Mathematik/Informatik fällt der Unterschied zwischen den Bewilligungsquoten von Frauen (63,6 %) und Männern (62,5 %) deutlich geringer aus als in den anderen hier angezeigten Fächergruppen. Besonders hoch ist der Unterschied in der Biologie, wo über die Hälfte aller Anträge von Frauen bewilligt wurden, aber nur 23,7 % der Anträge von Männern. (Mit einem Männeranteil von 43 % an den Anträgen entspricht dieser dem Anteil der Männer an den Absolventen.) Die Tatsache, dass 66,3 % der von Biologen gestellten Anträge „durchfielen“ erscheint erstaunlich.<sup>4</sup> Denkbar wäre, dass sich die im Sinne der Fachkultur besser qualifizierten Männer auf die in

<sup>4</sup> Biologen stellten im Untersuchungszeitraum 59 Anträge, Biologinnen stellten 78 Anträge.

der Biologie generell zahlreich vorhandenen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen beworben haben, sodass sich lediglich in diesem Sinne weniger qualifizierte Männer für ein Stipendium interessierten.

Die verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien ist nach Einschätzung der Expertinnen und Experten als Auswirkung verschiedener zusammenwirkender Faktoren zu verstehen: Erstens zeigen frauenfördernde Instrumente (Frauenförderplänen und -richtlinien) deutliche Wirkung, ebenso der zuvor erwähnte Erlass des Ministeriums. Zweitens weisen die Stipendienanträge von Frauen nach Einschätzung der Befragten hohe Qualität auf und finden deshalb Berücksichtigung. Drittens seien die Förderbedingungen von entscheidender Bedeutung. Der geringe Förderbetrag von 620 €, der seit 1984 niemals angehoben wurde sowie weitere wenig günstige Rahmenbedingungen (z. B. die Anrechnung des Gehalts des Ehepartners oder der Ehepartnerin bei der Bestimmung der endgültigen Fördersumme und die Einschränkung des Zuverdienstes) lassen die niedersächsischen Graduiertenförderungsstipendien im Vergleich zu anderen Förderformen weniger attraktiv erscheinen.

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

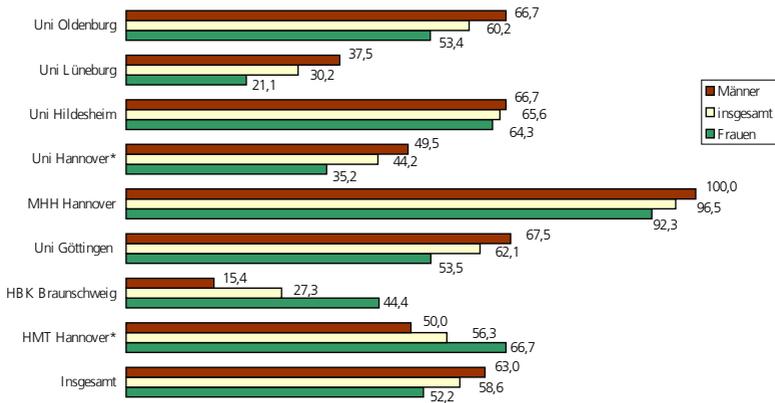
Zwischen den niedersächsischen Hochschulen zeigen sich deutliche Unterschiede in den Abschlussquoten der durch niedersächsische Graduiertenförderungsstipendien geförderten Stipendiatinnen und Stipendiaten, d. h. dem Anteil derjenigen, die ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen haben, an den Geförderten (vgl. Abbildung 6).

Die Medizinische Hochschule Hannover sowie die Universitäten Hildesheim, Oldenburg, Göttingen und die Hochschule für Musik und Theater in Hannover weisen relativ hohe Abschlussquoten auf. Die durchschnittliche Abschlussquote an diesen sechs Universitäten liegt bei 58,6 %. Vergleicht man diese mit denen der Stiftungen wie etwa Villigst (90 %), Heinrich Böll (80 %), Friedrich Ebert (75 %), Hans Böckler (65 %),<sup>5</sup> so ist die Abschlussquote vergleichsweise gering, wobei der Unterschied zur Hans Böckler Stiftung jedoch nicht allzu erheblich ist. Berücksichtigt man jedoch die relativ ungünstigen Bedingungen unter denen das Graduiertenförderungsstipendium zur Durchführung der Promotion beiträgt, so ist die Promotionsquote an einer Reihe von Hochschulen durchaus positiv zu bewerten.

---

<sup>5</sup> Vgl. Hans Böckler Stiftung, Referat Promotionsförderung 2002: <http://www.boeckler.de/studienfoerderung/stips/promo/lk/auswahl-stiftung.htm>

**Abbildung 6: Abschlussquoten<sup>6</sup> der durch Graduiertenförderung geförderten Stipendiatinnen und Stipendiaten (1984-2002)**



\* Zeitraum 1991-2002. Für die HMT Hannover sind hier nur Stipendien für wissenschaftliche Arbeiten, nicht für künstlerische Vorhaben verwendet worden.

Quelle: Verwaltungen der niedersächsischen Hochschulen und eigene Berechnungen

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

Nachdenklich macht die größtenteils geringere Erfolgsquote von Frauen. Mit Ausnahme der HMT Hannover und der HBK Braunschweig beenden weniger Frauen als Männer ihre Dissertation mithilfe von Graduiertenförderungs-

<sup>6</sup> Die Abschlussquote bezeichnet den Anteil der durch Graduiertenförderungsstipendien geförderten Stipendiatinnen und Stipendiaten, die ihre Promotion abgeschlossen haben, an den Geförderten. Einbezogen wurden in diesem Fall auch die Promovierenden, die ihre Promotion noch ein bis zwei Jahre nach Ablauf des Förderzeitraums abschlossen.

stipendien. Zur Begründung liegen keine eindeutigen Aussagen vor, da Ursachen für Abbrüche von Dissertationen an den Hochschulen nicht erfasst werden. Die Gründe dafür mögen in komplexeren Lebensentwürfen bzw. Zuständigkeiten von Frauen liegen, d. h. z. B. in der Anforderung, Familien-tätigkeit und wissenschaftliche Tätigkeit miteinander zu vereinbaren, aber auch in einer geringeren Einbindung in universitäre Unterstützungsstrukturen.

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

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

- Anhebung des finanziellen Basisbetrags auf mindestens ein existenzsicherndes Grundgehalt bzw. Angleichung an außeruniversitäre Stiftungen
- Unabhängigkeit des Fördersatzes vom Einkommen des Ehegatten bzw. Erhöhung des jährlichen Freibetrags auf über 12300 €
- Erhöhung der erlaubten zusätzlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf acht bis zehn Stunden zur Absicherung des Lebensunterhalts bzw. die Möglichkeit zur Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft
- Verlängerung der Stipendienlaufzeit auf bis zu fünf Jahren
- die Einrichtung von Stipendien für Teilzeitpromovierende, um Geförderten zu ermöglichen, Familie und Beruf zu vereinbaren. Das betrifft immer noch in der Mehrzahl Frauen
- Verbleib der von den Geförderten zurückgegebenen Mittel an den Hochschulen zur direkten und effektiven Weiterverwendung

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

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

Die genannten Verbesserungsvorschläge könnten zu einer effektiveren Nutzung der Graduiertenförderungstipendien beitragen und damit auch zur effektiveren Nutzung der Stipendien durch promovierende Frauen.

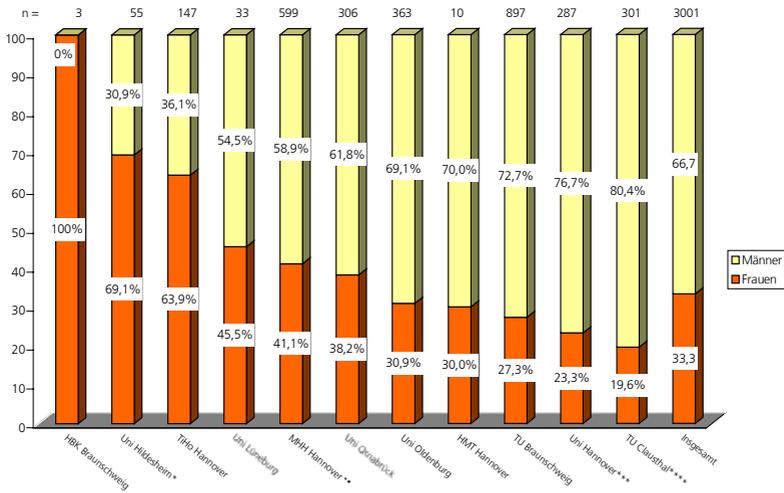
### **Befunde zur Förderung von Promovierenden auf befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen an niedersächsischen Hochschulen**

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

Zunächst zur geschlechtsspezifischen Verteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen: Zur Erläuterung der Daten werden die Kommentierungen der befragten Expertinnen und Experten herangezogen. Im zweiten Schritt folgen Einschätzungen der Expertinnen und Experten über die Bedeutung der

wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen für die Promotionsförderung von Frauen und Empfehlungen zur Umsetzung von Geschlechterparität bei Stellenbesetzungen.

**Abbildung 7: Befristete wissenschaftliche Mitarbeiterstellen an niedersächsischen Hochschulen nach Geschlecht im Jahr 2001 (in Prozent)**



\*Jahr 2000, \*\*August 1998, \*\*\*nur FwN-Stellen, \*\*\*\*Jahr 1999, nur Drittmittel  
 Die absoluten Zahlen (n=) kennzeichnen die Anzahl der vorhandenen wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen an den Hochschulen.  
 Quelle: Verwaltungen der niedersächsischen Hochschulen und eigene Berechnungen

Als Grundlage dienen geschlechtsspezifische Daten zu befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen, auf denen promoviert wird bzw. auf denen promoviert werden kann – dies bezieht sich auf Stellen aus Haushaltsmitteln, auf Haushaltsstellen zur „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ – sogenannte FwN-Stellen sowie auf Mitarbeiterstellen, die aus Drittmitteln finanziert werden. Wir haben uns an die zentralen Hochschulverwaltungen und Frauenbüros gewendet, um die Daten aus den Jahren 1997 bis 2001 zu erheben. Leider liegen uns nicht von allen niedersächsischen Hochschulen Daten vor. Als Bezugsjahr wurde das Jahr 2001 definiert, drei Hochschulen haben jedoch Zahlen jeweils aus dem Jahr 1998, 1999, 2000 bereit gestellt.

Die technischen Hochschulen weisen im Vergleich die höchste Stellenzahl insbesondere bei den durch Drittmittel geförderten Stellen auf. Die künstlerischen Hochschulen haben dagegen nur eine geringe Anzahl von bis zu zehn wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen.

Fasst man die uns vorliegenden Zahlen der niedersächsischen Hochschulen zusammen, so beträgt der Anteil der Männer, die im Jahr 2001 auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen beschäftigt waren 66,7 %, der Anteil der von Frauen besetzten Stellen lag bei einem Drittel. Eine mögliche Erklärung besteht darin, dass sich hier der hohe Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern niederschlägt, in denen der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen und Promotionen gering ist.

Einige Hochschulen weisen indessen eine geschlechtergerechte paritätische Verteilung der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen auf: Die *Universität Hildesheim* zeigt einen Frauenanteil von 69,1 %, bei der Verteilung der Drittmittelstellen liegt der Frauenanteil sogar bei 72 %. Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen finden sich dort mehrheitlich in geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern und sind überwiegend mit Frauen besetzt.

Die von uns befragten Expertinnen und Experten an der Universität Hildesheim führen den hohen Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen auf den hohen Anteil qualifizierter Frauen bei den Studienabschlüssen zurück, der im Vergleichsjahr bei 60,7 % lag. Außerdem würden durch die Präsenz und Einflussnahme der Frauenbeauftragten wissenschaftliche Mitarbeiterstellen geschlechtergerecht bzw. mit Frauen besetzt. Die mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle verbundenen anfallenden Aufgaben wie Gremienarbeit und Lehre werden allerdings als starke Belastungen während der Promotionsphase beschrieben.

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

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

weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zur Verfügung, der auch für die Finanzierung von Mitarbeiterstellen, Reisekostenzuschüssen und Kongressgebühren genutzt wird.

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

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

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

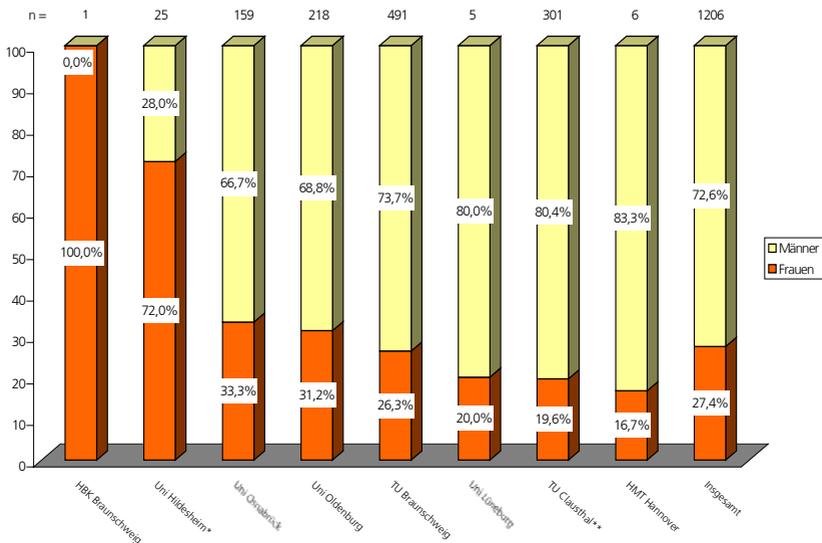
Hingewiesen wird aber auch auf die problematischen Aspekte von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen: Sie sind häufig mit Lehrverpflichtungen und Gremienarbeit verbunden und lassen daher wenig Zeit für die Anfertigung der Promotion.

Bei der Mehrzahl der Hochschulen liegt der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen jedoch deutlich unter dem Anteil der Männer – wir finden eine Spannweite von 38 % bis zu 19 %. Der geringe Frauenanteil auf den zur Promotion dienenden wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass insbesondere bei den Drittmit-

telstellen Auswahlprozesse wenig formalisiert sind, sodass informellen Beziehungen und persönlichen Einschätzungen möglicherweise mehr Spielraum geboten wird. So können sich geschlechtsspezifische Zuschreibungen durchsetzen, durch die Frauen in geringerem Maße als potentielle Mitarbeiterinnen wahrgenommen werden.

Zugleich weisen unsere Befunde darauf hin, dass die Promotionsförderung auf Drittmittelstellen zunehmend an Bedeutung gewinnt, denn die Zahl der zur Verfügung stehenden Graduiertenförderungsstipendien ist sehr gering und Haushaltsstellen werden im zunehmenden Maße abgebaut. Dies kann zur Verstärkung der geschlechterungleichen Verteilung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen führen.

**Abbildung 8: Befristete wissenschaftliche Mitarbeiterstellen aus Drittmitteln nach Geschlecht im Jahr 2001**



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

Quelle: Verwaltungen der niedersächsischen Hochschulen und eigene Berechnungen

Weitere Ursachen für die geschlechterungleiche Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen werden aus der Sicht der Expertinnen so beschrieben:

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

Zudem wird beschrieben, dass Männer nicht nur bessere Zugangschancen zu wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen haben, sondern dabei auch häufiger als Frauen besser ausgestattete Stellen wie Planstellen bzw. Vollzeitstellen erhalten. Diese Einschätzungen können wir allerdings nicht durch Zahlen belegen.

Die Empfehlungen der Expertinnen und Experten zur Verbesserung der Stellenbesetzungspraxis betonen im besonderen Folgendes: Je mehr Transparenz bei der Stellenausschreibung und den Auswahlverfahren, desto größer die Chance einer geschlechtergerechten Besetzung. Die Empfehlungen lauten im Einzelnen:

- Drittmittelstellen sollten mindestens hochschulintern ausgeschrieben werden.
- Die Stellenbesetzungsverfahren sollten geschlechtsspezifisch dokumentiert werden. So sollte die Dokumentation die Begründung der Auswahl, wie auch der Nichtwahl eines Kandidaten bzw. einer Kandidatin beinhalten.
- Einige Frauenbeauftragten befürworten ihre Teilnahme an Besetzungsverfahren von Drittmittelstellen, andere halten dies aufgrund der sonstigen vielfältigen und zeitaufwendigen Arbeitsaufgaben sowie der besonderen Situation bei Drittmittelprojekten für unrealistisch.<sup>7</sup>

---

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

## Schlussfolgerungen

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

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

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

Bei der Vergabe von Graduiertenförderungsstipendien zeigt sich die positive Wirkung frauenfördernder Maßnahmen. Im April 1996 veröffentlichte das Niedersächsische Ministeriums für Wissenschaft und Kultur einen Erlass, demzufolge die Stipendien zu gleichen Teilen an Männer und Frauen zu vergeben sind. Unsere Befunde zeigen, dass seit 1997 der Frauenanteil an den Geförderten über dem Anteil der Männer liegt und sich bis zum Jahr 2001 auf 58,5 % erhöht hat. Zugleich ist festzuhalten, dass Graduiertenförderungsstipendien weniger gute Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Abschluss der Promotion bieten als wissenschaftliche Mitarbeiterstellen. Dies gilt für die finanzielle Absicherung ebenso wie für die Einbindung in den Wissenschaftsbetrieb. Bei unserer Bewertung gehen wir allerdings von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen aus, die nicht durch qualifikationsfremde Aufgaben überbelastet sind. Gerade bei den Mitarbeiterstellen sind daher erhebliche Anstrengungen nötig, um den Anteil von Frauen zu erhöhen. Dies betrifft sowohl die Schaffung eines frauenförderlichen Klimas in einzelnen Fächern, die Transparenz bei Besetzungsverfahren und die Anwendung gleichstellungspolitischer Instrumente.

Überblickt man die Gesamtheit der zusammengetragenen Befunde, so zeigen sich deutliche Erfolge gleichstellungspolitischer Bemühungen an den Hochschulen. Das gilt sowohl für die Vergabe der Graduiertenförderungsstipendien als auch an einigen Hochschulen und in einigen Fächern für die Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen als Basis für die Promotion.

Um einer geschlechtergerechten Förderpraxis Nachdruck zu verleihen, könnte es sinnvoll sein, wirkungsvolle Bonus- und Anreizsysteme zu schaffen für die erfolgreiche Promotionsförderung von Frauen, die sowohl für Hochschulen als auch für die Fakultäten gelten. Dabei wird ein hoher Anteil von Frauen an den Promovierten durch zusätzliche Mittel belohnt. Zugleich ist der Ausbau institutioneller Angebote für potentielle Nachwuchswissenschaftlerinnen – wie z. B. Mentoring-Programme zur Karriereplanung und wissenschaftlichen Vernetzung sowie Angebote zum Erwerb von überfachlichen Qualifikationen – sinnvoll.

Eine Promotion wird in Deutschland auch in Zukunft zentrale Einstiegsvoraussetzung sein für dauerhafte Tätigkeiten in universitärer Lehre und Forschung. Zusätzliches Gewicht für akademische Karrieren erhält sie durch die Einführung der Juniorprofessur und den Bedeutungsverlust der Habilitation als Regelvoraussetzung für die Berufung auf eine Professur.

Vor diesem Hintergrund ist eine geschlechtergerechte Promotionsförderung und ihre kontinuierliche Evaluation von besonderer Bedeutung.

Hochschulen und wissenschaftliche Institutionen sind aufgefordert, diese Zielsetzung systematisch in ihrer Politik der Nachwuchsförderung einzubeziehen. Graduiertenförderungsstipendien und wissenschaftliche Mitarbeiterstellen können unter verbesserten Rahmenbedingungen und eingebunden in eine hochschulweite gleichstellungsorientierte Förderpolitik sinnvolle Instrumente einer geschlechtergerechten Nachwuchsförderung sein.

## **Literatur**

Bund-Länder-Kommission (2003): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsplanung. Siebte Fortschreibung des Datenmaterials, Bonn, (<http://www.blk-bonn.de/papers/heft109.pdf>)

Leemann, Regula Julia (2002): Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen, Zürich: Verlag Rüegger

Wissenschaftsrat (2002): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Drs. 5459/02. Saarbrücken, 15.11.02/mo

Prof. Dr. Margo Brouns

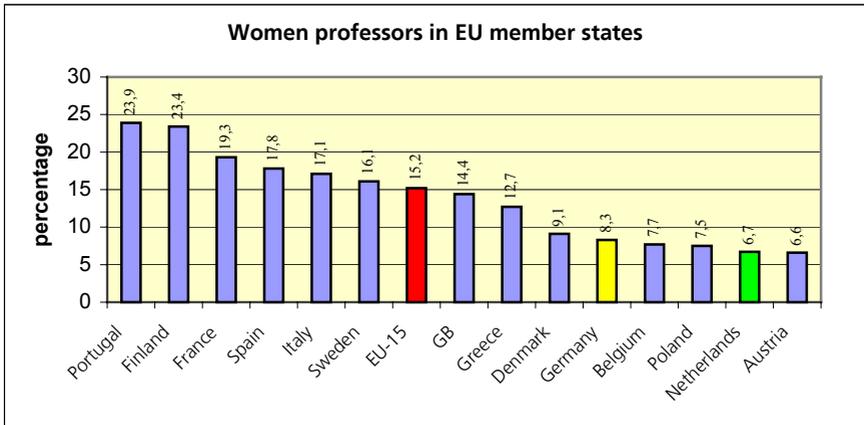
## **Excellence and Transparency in the 21<sup>st</sup> Century: Minimising Gender Bias**

### ABSTRACT

The poor representation of female scientists in senior positions of the academy is usually analysed as an issue of personnel and human resources. This paper develops a sociological analysis of the relationship between gender and conceptions of 'science', especially the notion of 'excellence', in evaluations of scientific quality. Firstly, I will investigate the way scientific standards are applied to male and female scientists and the possible gender bias in these standards, and secondly, I will describe some instruments that can contribute to a reduction of possible gender bias in election processes. Reflection on criteria for 'excellence' will show that certain conceptions of science are dominant within the evaluation procedures. I argue that these conceptions are in fact a reflection of the hegemonic position that privileges masculinity. The conclusion suggests that reflection on images of the sciences in combination with a plea for more transparent evaluation and selection procedures are important strategies. I will describe some measures taken by Dutch universities in order to make procedures more transparent.

### INTRODUCTION

In recent years, the longstanding gap between men and women in terms of scientific education has diminished. Nevertheless, the low representation of women at the highest levels of universities remains virtually unchanged. In 2002, in Germany 8.3 % of the professors was female and in the Netherlands it was a poor 6.7 % (source: She Figures 2003, data from 2002). Compared to other European countries, there is some resemblance between Germany and The Netherlands as regards the hierarchical structure of the universities, the relatively high social status of academics and – as far as it concerns The Netherlands – a long cultural tradition which clearly defines the role as mother as the only respectable one for women. Much of this has changed during the last decades. Nevertheless, women's progress toward the higher positions is very slow.



Source: She Figures 2003

How can one understand the persistence of this masculine dominance? Is it a case of generations and can we expect that the problem will disappear over time when new generations of well educated women enter the academic work force? Recent data from the Dutch universities show that these expectations seem to be an illusion (Labour market Monitor; SoFoKles, 2001).

**Table 1: Proportion men compared to women from one generation who obtained academic positions (NL, 2001)**

Male/Female	Assist. Prof.	Assoc. Prof.	Full Prof.
55-59 year	1.3	3.1	3.7
50-54 year	1.2	3.0	4.0
45-49 year	1.3	4.7	4.8
40-44 year	1.8	3.3	5.5

Source: Research voor Beleid/SoFoKles 2002

The numbers reflect the proportion of men compared to women, graduated in the same period, that obtain academic positions. Based on these figures

we can say that the differences do not occur at the level of Assistant Professor as much as at the level of Associate Professor and Full Professor. These data reflect the famous scissor diagram. We also see that the glass ceiling is very active at the level of the Associate Professors: men cross this career line three times and more as much as women. The most remarkable fact is that these data do not support the generation thesis: the differences between men and women do not decrease regarding the younger generations. On the contrary, the relatively young men obtain 5.5 times more a Full Professorships than their female counterparts in the same age. The most probable interpretation is that women need more time to enter the highest echelons of the academy. Looking from this perspective, we cannot but expect that changes in the gender composition of the highest rankings will occur very slowly.

Since overt discrimination is prohibited and 'not done', it is necessary to analyse institutional practices, and particularly the way gender is inscribed into these practices, resulting in indirect discrimination (see, for example, the MIT report on women and science 2000; Harding, 1998). A better understanding of the way scientific quality is defined and put into practice will aid understanding the slow progress of female researchers.

Mainstream ideas on the attribution of scientific competence are strongly related to the meritocratic view that individual performance determines and reflects competence. It is an old idea, rooted in the heart of the scientific ethos, connected with the struggle of science to liberate itself from theology and other societal powers (Merton, 1942). At root, it was a plea for democracy within the sciences: that the accomplishments of the individual should be what counts, and that the scientific community should evaluate scientific accomplishments. From this perspective the scientific forum is the best institution to evaluate the results of research. Peers, therefore, should assess the quality of research proposals and products. In this way the scientific community produces 'certified knowledge'. Disinterestedness and the ability to be objective are cornerstones of this scientific ethos.

Bourdieu called this claim to objectivity and disinterestedness one of the strongest myths of contemporary science (Bourdieu, 1976). It functions to mask the specific interests of individual scientists and scientific communities. Gender neutrality has been part of that myth, as many feminist reflections on science have shown (Harding, 1998; Harding and McGregor, 1995; Rose, 1994; Morley, 1999).

Following the widely accepted critiques of Lakatos (1974), Kuhn (1962), and most recently postmodernism, the central theses of this scientific ethos have been severely destabilised. Put bluntly, there is no truth, no universalism, no

straightforward objectivism. The positioning of the scientist in an academic and societal force field is crucial for the way research is conducted and knowledge is produced (Haraway, 1998). Facts do not hide behind a curtain waiting to be discovered by the researcher; facts are made manifest (constructed and created) within a seamless web of social and academic practices (Latour, 1987; Mol, 1989).

However, there remains a gap between these theoretical debates and discourses on science as institution of knowledge production on the one hand, and on the other the actual functioning of this institution, including the everyday power mechanisms regulating decision-making processes. The twin concepts of objectivity and disinterestedness have not disappeared, rather they remain at the core of rules and regulations within scientific enterprise. In evaluation procedures and their underlying criteria, the classic image of science is still dominant. The central presupposition is that these evaluation systems are relatively objective, fair and open. Competition regulates and separates 'bad science' from 'good science': the 'best' researchers succeed in open competition.

In this paper I discuss some aspects of the gendered construction of scientific quality. What about gender? Does it matter? According to the normative standards of scientific enterprise – the scientific ethos – it does not. A closer examination reveals three issues:

- 1) Gendered procedures
- 2) Gender schemes in the perception and attribution of scientific competence
- 3) Gendered definitions of scientific quality.

Finally, I will discuss some of the measures taken by some Dutch universities, especially related to the gendered procedures.

## 1. GENDERED PROCEDURES

Recent research on the so-called glass ceiling within organisations highlighted the importance of selection procedures. The paths to the top are far from transparent, and women seem to have less information on how to handle these shadowy pathways than men. Very little empirical investigation has traced the relationship between the success rates of women and the transparency of procedures; this section will demonstrate that lack of transparency often accompanies low success rates for women. Recent research by

Van Balen (2001) involved comparing the positions of women at three universities in different countries, and provides some evidence that this is also the case in the higher echelons of the academy.

Another study, investigating the selection procedures for KNAW fellowships – one of the most prestigious research awards in the Netherlands – concluded that the transparency of procedures was crucial. The research focused on the University of Groningen. Only 11 % of the candidates put forward for a postdoctoral fellowship were women, a lower proportion than would be expected, given that one of every four of those completing doctoral studies was a woman (see Brouns & Spits 2001, for a complete description). Most faculties were found to be rather reluctant to nominate female researchers for the award (see Table 1 below).

**Table 2: Nominations of men and women for the KNAW stipend at the University of Groningen (1996-2000)**

Nomination*	Men	Women
<b>Medicine</b>	14	3
<b>Mathematics and Natural Sciences</b>	26	
<b>Arts</b>	9	4
<b>Social Sciences</b>	5	51
<b>TOTAL</b>	(63*)	(9)

\* Only the largest departments are represented in the table

Particularly revealing is the fact that even those faculties with relatively large numbers of female doctorates – Mathematics and Natural Sciences with 131 women and the Social Sciences with 85 over a ten-year period – either did not nominate any women or only a few compared to male researchers. The only faculties with a nomination sex ratio comparable to the sex ratio of their successful doctoral candidates were Arts and Medicine. More detailed investigation of the procedures and files demonstrated that these faculties are also the ones with the most transparent procedures in terms of clarification of criteria, public announcement of the call for applications, and clear reporting on selection procedures and outcomes. Other faculties had almost no documentation of their selection procedures and it looked as if the selection

was strongly influenced by the informal network. One of these was the faculty with the lowest representation of female scientists as applicants for the stipend. Based on these findings we can hypothesise that women have a greater chance of success in those faculties in which the messiness of selection procedures was minimised and selection commissions were accountable for their decision-making.

Van Balen (2001) argues that a comparison of three university recruitment procedures for new professors reveals that the Dutch system is one of the least transparent. The justification for this confidentiality and secrecy is to protect the privacy of candidates. But does 'protection of privacy' serve as a veil, disguising the reproduction of masculine hegemony? Although there is currently no way of demonstrating a causal relationship (more investigation is needed), it is nonetheless widely recognised that 'old boy networks' which privilege 'the boys' function best in the twilight of an institution. Investigations of Foschi considering the application of double standards and different requirements for men and for women – which we will describe later in this article – clearly indicated that the effects of double standards decreased when the assessors were held accountable for the results by making the assessment public and known to the assessed (Foschi, 2004 forthcoming). These experiments also showed that providing explicit standards rather than allowing assessors to generate and use their own criteria reduce the gender bias. Double standards flourish if assessments, assessors and criteria are not made public, leaving much room for subjective and uncontrolled judgements. Transparency of selection procedures is, therefore, an important strategy guarding against the bias and arbitrariness of secret processes, and the reproduction of barriers to women's career progress in universities.

Decreasing these power processes would be rather simple: women, and other newcomers to the academy, could demand open and transparent procedures. The next two aspects of the gendered construction of scientific quality are more complicated to understand and address.

## 2. GENDER SCHEMES IN PERCEPTION AND THE ATTRIBUTION OF SCIENTIFIC QUALITY

The scientific forum is the best institution for evaluating scientific quality and competence (De Groot, 1982). Peers are the ones who decide upon scientific quality. However, this statement is not undisputed. Evaluators are themselves competitors for scarce resources, and as such they are stakeholders with personal goals, masking their own interest in general statements on scientific development (Bourdieu, 1976). For a long time, doubts have been expressed about the reliability and impartiality of judgements by peers

(Becker & Van Raan, 1985; Van der Meulen & Rip, 1994). The Matthew Effect (Merton, 1960) – in which achievements are frequently attributed to the more famous researcher – has been documented extensively. The gendered variant, called the Matilda effect, has also been well documented: achievements of female researchers are frequently attributed to their male colleagues (Rossiter, 1993; Stamhuis, 1995). Evaluation is not free of subjective elements, prejudice and stereotypical images partly related to gender differences, nor from hierarchical position and reputational status (Boon & Vroon, 1985).

American research based on interviews with female scientists found that 'gender schemes' are active in the interpretation of the achievements and performance of men and women scientists (Valian, 1998). Such schemes – stereotypical interpretations of events and behaviour – often lead to an underestimation of the performance of female scientists. Research by Wenerås and Wold (1997) found that the peer review system was not as neutral as expected. Gender and affiliation both influence the chances of obtaining a grant. A study of the peer review system of the NWO (Dutch Organisation for Scientific Research) did not completely confirm these findings (Brouns & Scholten, 1999). Possible discrimination against women was found in some disciplines, while in others women appeared to have received preferential treatment. We investigated the two most remarkable disciplines: one in which women were very successful (Science and Mathematics), and one in which women were not (Biology). We expected a correlation between the scientific qualifications of the applicant, the results of the assessment and the decision by NWO. For the male applicants the hypothesis was confirmed: greater accomplishments led to a better assessment, which in turn was related to an increased chance of an award. However, the connection between qualification and success was not so straightforward for women, mainly due to the low success rate for women in Biology who were on average as qualified as the male candidates. The study resulted in the hypothesis that gender matters, but differently depending on the discipline. Analysis of individual files in the fields in which women were not very successful showed that, even when women had a track record comparable to that of men, male researchers were much more likely to be labelled as 'excellent'. In interviews, decision-makers mentioned the situation of the labour market as one of the explanations: scarcity of jobs is a risk for women.

This indicates that evaluation procedures must be viewed in a wider context of available opportunities and future expectations for a scientific field (the boundary work; Gieryn, 1983, 1999). Evaluating past performance is not the same as predicting prospects on the basis of this past performance, and it is

possible that the gender bias is especially active in the translation of past performance into prospects for the future. A combination of the Matilda Effect and the 'gender schemes' of perception may provide one part of the explanation for the underestimation of female scientists: women are not expected to become famous scholars. In this respect, we can suppose that affiliation with one of the evaluators or decision-makers is a powerful element in enhancing the credibility of a candidate (sometimes linked to the nepotism issue; Wennerås & Wold). Having the right connections seems to be crucial in a successful career trajectory. This is what Etzkowitz et al. (2000) have called 'the Kula Ring of scientific success'. However, only the outcomes of the evaluation procedures have been researched, not the assessment process itself.

### 3. GENDERED DEFINITIONS OF SCIENTIFIC QUALITY

The concept of scientific quality is at the heart of the micro-politics of the sciences as a social institution. According to Bourdieu (1976), epistemology – forcing a demarcation between science/'non-science' – is part of a legitimising process masking positions and strategies. Or, as Van der Meulen (1992) stated some years ago:

*The quality that is ascribed to the objects evaluated is not a property of the object but a relation between the object and the frame of reference, ascribed by an evaluator.*

(Van der Meulen, 1992: 14)

Assessments of scientific quality reflect positions and visions about the field of science. What kind of 'frames of reference' are activated in the evaluation process, creating the difference between 'excellent' and merely 'good'? What does 'science' mean to those responsible for evaluating scientific quality? What indicators do they deploy?

The position of key national funders – in the case of the Netherlands the National Research Organisation (NWO) – is crucial in this respect. For some years there has been a debate on the assessment procedures and criteria of the NWO, with questions being raised about the dominance of a quantitative-empirical framework, especially in the social sciences, but also in the humanities. Research proposals characterised by an elaborate quantitative research design and style (large surveys) are more likely to be funded than

more qualitative research projects, or less mainstream research designs. Moreover, monodisciplinary projects are more likely to be positively evaluated, due to a perception that interdisciplinary projects have difficulties developing a sound empirical basis. From the point of view of some evaluators, the only 'real' science is that using a deductive/hypothetical design, and which produces statistical data. This is a disadvantage for many women in the social sciences and humanities since they often prefer more explorative and qualitative, interdisciplinary research designs, which also holds true for researchers engaged in gender/women's studies (Fox Keller, 1985; Harding, 1986; Morley, 1999).

In some cases the measure of productivity rates for individual researchers or teams is limited to articles in scientific journals, excluding the importance of scientific books and book chapters in some fields. These standards explicitly privilege publications addressing the international scientific community above those directed at a wider audience.

All together, these criteria reflect the normative ideal of the hard/natural sciences as they are represented as an ideal for all scientific research. The normative standards for scientific quality reflect to a large extent the practices of the natural sciences: primarily targeted at the academy, the esoteric sciences publishing for the scientific community. Not only does this apply more to the behavioural repertoire of a large group of male scientists, it also reifies some functions of science and ignores other important functions of the sciences as a social institution.

In the classic model, science is an autonomous social institution which produces superior knowledge: only science delivers true and objective knowledge. This epistemological claim to truth is reflected in academic social relations: a strong pyramidal structure, and an exclusionary scientific community, admitting – at least in the Netherlands – full professors only (Van Balen, 2001). One of the powerful metaphors for science is the Olympus model, which situates the scientists, in their unselfish and disinterested quest for truth, at the top of the pyramid, far removed from the concerns of everyday life (also called the 'Mode 1' of knowledge production; Gibbons et al. 1994). It represents scientific work as ultimately an individual activity. The epistemological claim to superior knowledge and truth is reflected in the dominant characteristics of the scientific community: a strong pyramidal social structure, and a scientific community limited – at least in the Netherlands – to top positions, the full professors (Van Balen, 2001). Scientific output is primarily targeted at other scientists. In the assessment of scientific quality, interaction with a wider audience, and with other loci of knowledge production and transmission, is close to zero. The classic model, however, is increasingly

under attack. Many alternative visions of science point to a strong interaction between production of knowledge, transmission and translation of knowledge. Science is one of the loci of the marketplace of exchange, firmly rooted in, and interacting with, the knowledge society. In the Agora model – a metaphor in opposition to the Olympus model – science is analysed as a societal practice, tightly bound up with other societal practices (Harbers, 1986, 2002; Brouns & Harbers, 1994). In this model (also called ‘Mode 2’, Gibbons et al. 1994) there is a strong interaction between production of knowledge, transmission of knowledge and translation of knowledge. According to Nowotny et al. (2001), in the context of the knowledge-based society, the sciences move into the agora.

#### 4. BACK TO THE FUTURE?

Recent debates have, to some extent, produced a sense of unease in national research funders. NWO has changed its policy, committing itself to supporting more interdisciplinarity, more creative research, more attention to the heterogeneity of scientific practices and practitioners. Nevertheless, it may not be that easy to translate these principles into practice. The decision-making processes overall are conservative, even in those programmes aimed at a renewal within the scientific field (the so-called ‘Vernieuwingsimpuls’). The key question is whether this conservatism is inherent in judgements and decision-making about ‘science’. As Arie Rip noted a few years ago:

*Scientific establishments being influential with the intermediary sponsor could reproduce themselves, and did so (up to the reproduction of gender asymmetries [my emphasis, MB]). The incestuous element in such a set-up reinforces the risk-averse tendencies of a bureaucracy. Careful judgements and due procedure limit the nonsense, at the cost of limiting some of the novelty as well. In general, without external stimuli, awarding decisions tend to be conservative.*

Rip, 1977: 33

If this is the case, then the only way to reduce conservatism is to develop new assessment procedures in which different actors and stakeholders in the heterogeneous field, in which sciences actually function, are represented. Pluriformity of assessors is one possibility which, in turn, will require reformulating the image of science, and the classic scientific ethos.

Besides these questions considering the reliability and justice of evaluation systems – which tend towards an Olympus model image of sciences – new issues arise considering the adequacy of traditional indicators of scientific

quality for the evaluation of scientific endeavour in a knowledge-based society (Gibbons et al., 1994). It may be expected that images of scientific excellence and 'the excellent scientist' are changing as a result of contemporary pressures.

The Agora model is not only an epistemological notion of diversification of truth claims, it is also a model for the social structuring of the scientific field. It implies a strong network and an open interaction between universities, research and education organisations and other social institutions of the 'knowledge society', and provides a basis for direct exchange and transmission of knowledge. As a result, academic institutions and their dynamics will become more visible for a wider audience, and there will be a stronger appeal to their public accountability and social responsibility. In order to act in concert with the network of diversified institutions, universities will also need more transparent organisational structures, processes and language. This will have consequences for procedures concerning the selection of academics, and also for the assessment and attribution of scientific quality. Selection decisions can no longer be the sole domain of established scholars, other parties (like students and policymakers) will also have to have a say in the matter. Their involvement means that academic mores that are taken for granted will have to be explained and that selection and promotion procedures will become more transparent. A total commitment to research is no longer compulsory; instead the Agora approach acknowledges the value of knowledge transmission and teaching, and of social services and connections to other social fields. This leaves room for more flexible working relations, too. Scientific quality is no longer solely related to the output (defined as the number of articles in international refereed journals), but also to the processes of gathering and distributing scientific insights. The audience the sciences are addressing becomes more diversified; alongside the international scientific forum, there are also national or local social actors in search of contextualised and situated knowledge. This aspect of social responsibility induces a cultural change within the institutions, possibly bridging the gap described between value orientations of female researchers and of scientific institutions.

## 5. MEASURES

To summarise, if the implicit gender bias in selection and assessment is to be addressed, three strategies at least are needed:

- First, that the procedures and decision-making process are transparent and selectors and decision makers are held accountable for the outcome

of the processes. At the same time selectors and decision makers have to be aware of implicit notions on gender and/or scientific excellence that cause an unintentional bias against women academics. This means that selection procedures in academia become more professionalized. A training 'Quality Assurance' with an integrated gender paragraph could contribute to an avoidance of gender schemes in the perception of scientific quality.

- Second, that women are given clear and sufficient information about procedures, vacancies and requirements. Mentoring seems an effective strategy for young women who try to start a career in the university system. This could be a major strategy to women's empowering.
- Third, that the gap between theoretical debates about science, quality and excellence and actual everyday evaluative practice is lessened. This requires a profound discussion about science as a social institution in the knowledge society and reflection on the gendered constructions currently implicit in conceptions of 'quality'.

Clearly the first and second strategies are by far the easiest to realise. The plea for transparency and accountability is generally acknowledged. At the University of Groningen this resulted in the design and implementation of a so-called 'protocol for gender neutral selection procedures', a short checklist to force selection committees to make their criteria explicit and to justify their selection process and the outcome. Each committee has to fill in the checklist and deliver it to the Executive Board of the University. As the protocol was only implemented last Spring, we cannot yet present any information on the direct or indirect effects.

## **University of Groningen Protocol**

The heart of the protocol is a questionnaire about

### **1. the procedure:**

- *Public announcement or behind the scenes?*
- What sources and channels are being used to draw the attention of candidates?

## 2. the measurement of scientific excellence

- the proportional impact of 'research', 'teaching' and 'management' on the assessment of scientific excellence
- the way the research qualification is measured:

How did you assess research competence?

- ◆ Publications in international journals
- ◆ Publications in national journals
- ◆ Books and contributions to books
- ◆ Professional publications

How did you assess teaching competencies?

- ◆ Description of courses
- ◆ Evaluation by students
- ◆ A public lecture
- ◆ References

The expected results of this protocol are:

- more transparency
- more public accountability
- gender awareness

Next year a first evaluation of this protocol will take place and its effects can be evaluated. Nevertheless, it is important to reflect on the question 'What do we mean by scientific excellence?' and to legitimise the way scientific output is measured and qualified. This debate is fuelled by the gender-issue and from this point of view we can suppose that gender is a catalyst in the processes of modernization of the universities and that women are – to some extent – the change agents.

## Literature

- Becker, H.A./Van Raan, A.F.J. (1985): *Kwaliteit in de wetenschap. Een meetbaar begrip? (Quality in Sciences: a measurable concept?)* Leiden DSWO PRESS
- Boehringer Ingelheim Fonds (1999): *Boehringer Ingelheim Fonds (B.I.F.) and women. Figures and assumptions.* Stuttgart: B.I.F
- Bosch, Mineke/Hoving, Isabel/Wekker, Gloria (2001): *In het hart van de wetenschap. Naar Total E-quality en diversiteit in de universiteit. (In the heart of the sciences. To a Total E-quality and diversity at the universities).* The Hague Council for Science and Technology Policy.
- Bourdieu, Pierre (1976): *Le champ scientifique. Actes de la recherche en science sociales*, Vol. 2, nr. 3
- Brouns, Margo (2000): *The Gendered Nature of Assessment Procedures in Scientific Research Funding: The Dutch Case.* *Higher Education in Europe*, 25, 193-201
- Brouns, Margo/i.c.w. Spits, Jet (2001): *Toegang tot de Top. Onderzoek naar selectie kandidaten KNAW-fellowship Rijksuniversiteit Groningen, ronde 1996 tot en met ronde 2000. (Access to the Top. On selection of candidates for the KNAW-stipendium).* Groningen: University Groningen
- Brouns, Margo/Scholten, Monika (1999): *Kwaliteit van het Oordeel. Een onderzoek naar sekse en beoordelingssystematiek van NWO en KNAW. (The Quality of the Assessment. An investigation into gender and the assessment procedures of NWO and KNAW).* Utrecht: Nederlands Genootschap Vrouwenstudies
- Brouns, Margo/Harbers, Hans (1994): *Kwaliteit in Meervoud. Reflectie op kwaliteiten van vrouwenstudies in Nederland. (Quality in Plural).* The Hague Vuga
- European Commission (2000): *Science policies in the European Union. Promoting excellence through mainstreaming gender equality.* Brussels European Commission
- Foschi, M. (2004, forthcoming): *Blocking the use of gender-based double standards for competence.* In: *Gender and Excellence in the making.* Brussels: European Commission
- Fox Keller, Evelyn (1986): *Reflections on Gender and Science.* New Haven/London Yale University Press
- Haraway, Donna (1988): *Situated knowledges : The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective.* *Feminist Studies*, vol. 14, 575-599

- Harbers, Hans (1986): Sociale Wetenschappen en hun speelruimte. (Social Sciences and their Play ground). Groningen Wolters-Noordhoff
- Harding, Sandra (1986): The Science Question in Feminism. Ithaca/London Cornell University Press
- Harding, Sandra (1998): Is Science Multicultural? Postcolonialisms, Feminisms and Epistemologies. Bloomington, Ind. Indiana University Press
- Harding, Sandra & McGregor, Elizabeth (1995): The Gender Dimension of Science and Technology. Paris UNESCO
- Lakatos, Imre (1974): History of science and its rational reconstructions. In: Yehuda, Elkana (Ed.): The interaction between science and philosophy. Atlantic Highlands, NJ Humanities
- Latour, Bruno (1987): Science in Action. How to follow Scientists and Engineers through Society? Milton Keynes Open University Press.
- Merton, R.K. (1942/1973): The sociology of science: theoretical and empirical investigations. Chicago and London The University of Chicago Press
- Massachusetts Institute for Technology (1999), A study on the Status of Women Faculty in Science at MIT. Women Faculty of Science. Cambridge/Massachusetts M.I.T
- Mol, Annemarie (1989): "Sekse' en 'wetenschap": een vergelijking met twee onbekenden.' In: Boon, Louis & De Vries, Gerard, Wetenschapstheorie. De empirische wending. (Scientific Theory. The Empirist Turn) Groningen: Wolters-Noordhoff, 97-107
- Morley, Louise. (1999): Organising feminisms : the micro-politics of the academy. Basingstoke Macmillan
- Rip, Arie (1997): Higher Forms of Nonsense. In: The Future of the Peer Review System. The Hague, NWO, 27-52
- Rose, Hilary (1994): Love, Power and Knowledge; Towards a Feminist Transformation of the Sciences. Cambridge Polity Press
- Rossiter, Margaret (1993): The Matilda Effect in Science. Social Studies of Science, vol. 23, 325-41
- She Figures 2003 - Women and science. Statistics and indicators; [http://europa.eu.int/comm/research/science-society/highlights\\_de.html](http://europa.eu.int/comm/research/science-society/highlights_de.html)
- SoFoKles, i.s.m. Research voor Beleid en VNSU (2001). Arbeidsmarktmonitor Academische sector 2001. Den Haag: SoFoKles

- Stamhuis, Ida H (1995): 'A female contribution to early genetics: Tine Tammes and Mendel's Laws for continuous characters'. *Journal of the History of Biology*, vol. 28, 495-531
- Valian, Virginia (1998): *Why so slow? The advancement of women*. Cambridge/Massachusetts MIT
- Van Balen, Barbara (2001): *Vrouwen in de wetenschappelijke arena. Sociale sluiting in de universiteit. (Women in the scientific arena. Social closure inside the universities)*. Amsterdam Het Spinhuis
- Van der Meulen, Barend (1992): *Evaluation processes in science. The construction of quality by science, government and industry*. Enschede University Twente
- The Wellcome Trust (1997): *Women and Peer Review. An audit of the Wellcome Trust's decision-making on grants*. London: The Wellcome Trust
- Wennerås, Christine/Wold, Agnes (1997): *Nepotism and Sexism in Peer-Review*. *Nature*, vol. 22, 341-343

## Round Table Gespräch:

### **Promotionsförderung und Geschlecht – Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Karrieren. Erfahrungen – Perspektiven – Politiken**

Moderation: Prof. Dr. Heike Fleßner

Im Mittelpunkt des Round Table Gesprächs stand die folgende Frage: Wie kann eine systematische geschlechtergerechte Praxis der Promotionsförderung gestaltet werden, die Frauen fördert und sie dabei unterstützt, eine Promotion zu beginnen und erfolgreich abzuschließen? Die eingeladenen Expertinnen und Experten waren im Vorfeld gebeten worden, zu drei Aspekten dieser Frage Erfahrungen und Ideen vorzustellen:

- Der erste Aspekt aktualisiert bereits vorliegende Erfahrungen mit frauenfördernder, geschlechtergerechter Promotionsförderung. Die Frage an die Expertinnen und Experten lautete:

***Welche Möglichkeiten sehen Sie auf der Basis Ihrer Erfahrungen, um den Frauenanteil an den Promotionen zu erhöhen?***

- Der zweite Aspekt thematisiert Perspektiven einer zukunftsorientierten Promotionsförderung. Diese mögen sich von aktuellen Erfahrungen deutlich abheben, leiten sich aber zugleich vermutlich auch aus diesen ab. Dazu lautete die Diskussionsfrage:

***Welches sind wichtige Eckpunkte einer systematischen Promotionsförderung, die gerichtet ist auf die Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen?***

Die Frage ist zum einen operational zugespißt auf das Handeln in Hochschulen und zum anderen eingebunden in die größere (hochschul-) politische und normative Debatte über die Zukunft von Hochschulen als Orte der Geschlechterdemokratie.

- Der dritte Aspekt knüpft hier an: Welche Politiken sind tangiert? In welche Entwicklungsrichtung hat Politik sich zu engagieren, um das Ziel geschlechtergerechter, frauenfördernder Promotionsförderung erreichen zu können? Wie schätzen die am Round Table Gespräch Beteiligten mit Blick auf diese Entwicklung die Rahmenbedingungen von Hochschul-, Wissenschafts- und Gesellschaftspolitik ein? Die Diskussionsfrage lautet: ***Welche hochschulpolitischen Forderungen und Strategien ergeben sich für Sie daraus ?***

Im Mittelpunkt des Round-Table-Gesprächs standen zunächst die Ausführungen der Expertinnen und des Experten. Danach wurde die Diskussion für den Kreis der Workshop-Teilnehmenden geöffnet. Die Zusammensetzung des Round Table<sup>1</sup> folgte der Idee, möglichst viele verschiedene Erfahrungshintergründe und Perspektiven im Blick auf die genannten Fragestellungen zu versammeln:

**J. Seipel** brachte die Perspektive der Promovendin ein, die auf unterschiedliche Weise in Förder- und Unterstützungsstrukturen eingebunden ist. Sie ist eingeschrieben in den Aufbaustudiengang Kulturwissenschaftliche Geschlechterstudien im gleichnamigen Kolleg an der Carl von Ossietzky Universität, in dem u. a. auf die Promotion vorbereitet wird; also ein thematisch-inhaltliches Studienprogramm, mit dem aber keine finanzielle Fördermöglichkeit verbunden ist. Die hatte sie bis vor Kurzem als Stipendiatin der Rosa-Luxemburg-Stiftung. J. Seipel ist Mitglied des ZFG und befindet sich also in unterschiedlichen Vernetzungszusammenhängen.

**Professor Dr. Wolf-Dieter Scholz** ist als Vizepräsident der Universität zuständig für Forschung und in dieser Funktion Vorsitzender der AG Forschung und Nachwuchsförderung. Mit ihm war die Perspektive der Hochschulleitung einbezogen.

**Dr. Christine Roloff**, langjährige Expertin für gleichstellungspolitische Fragen im Hochschulsektor, in verschiedenen Positionen und Rollen aktiv: als Wissenschaftlerin, Forscherin, als Akteurin der Geschlechtergerechtigkeit. Besonders bekannt geworden ist in diesem Zusammenhang das von ihr konzipierte und geleitete Projekt „Qualität und Innovation. Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie“ (QueR) an der Universität Dortmund. Mit ihr sollte die komplexe Perspektive der Organisations- und Personalentwicklung in das Round Table Thema hineingeholt werden.

**Dr. Barbara Hartung** führte als Ministerialrätin im Ministerium für Wissenschaft und Kultur und als dortige Leiterin des Referats „Chancengleichheit“ eine Doppelperspektive des MWK ein: als Vertreterin der Landes-Hochschuladministration und als Vertreterin des dort institutionell verankerten politischen Willens, Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Hochschulsektor umzusetzen.

Die Diplomsozialwissenschaftlerin **Helga Gotzmann** ist Vorsitzende der Landeskongress der niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten (LNHF). Sie ist von Amts wegen mit Fragen der Geschlechtergerechtigkeit

---

<sup>1</sup> Genauere Angaben zu den jeweiligen Personen, S. 77

und Frauenförderung an niedersächsischen Hochschulen betraut und hat somit den Überblick über die gesamte niedersächsische Frauenförderlandschaft. Diese Perspektive brachte sie in die Diskussion ein.

Von **Dr. Margo Brouns**, Associate Professor an der Rijksuniversiteit Groningen und dort Leiterin des Projekts „Gender in Sciences“, wurde erwartet, die Diskussion um die internationale und die niederländische hochschulpolitische Perspektive zu bereichern sowie die Thematik in Diskurse internationaler „Gender in Science“-Forschung einzubetten.

Die folgenden Passagen spiegeln die Diskussion der eingeladenen Expertinnen und Experten und die Beiträge aus dem teilnehmenden Publikum wieder. Die Moderation übernahm Prof. Dr. Heike Fleßner, neben Prof. Dr. Karin Flaake, Leiterin des Forschungsprojekts „Promotionsförderung und Geschlecht“.

***Welche Möglichkeiten sehen Sie auf der Basis Ihrer Erfahrungen, um den Anteil an den Promotionen zu erhöhen?***

**Dr. Christine Roloff:** Es ist wichtig, eine fachspezifische Differenzierung vorzunehmen. Das Reformprojekt „QueR“ an der Universität Dortmund hat sich bemüht, die Genderfrage in Hochschulstrategien wie Mittelverteilung und Evaluation mit einzubauen. Das Projekt hat konkret mit Fachbereichen an spezifischen Maßnahmen gearbeitet. In der Chemie z. B. ist nicht die Promotion das Problem, sondern die Geschlechtergerechtigkeit in den darauffolgenden Karrierestufen. Im Fachbereich Raumplanung wird dagegen nicht viel promoviert und wenn, sind es eben eher die Männer. Die Frauen haben die schlechteren Arbeitsbedingungen durch kürzere Verträge und verlassen die Universität viel eher und häufiger ohne Promotion. Hierbei ist also an den Arbeitsbedingungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Mittelbau anzusetzen. Die Lehramtsausbildung bildet an der Universität Dortmund einen starken Schwerpunkt; die Lehramtsstudentinnen haben dabei schlechtere Chancen für eine Promotion als jene Frauen, die beispielsweise in den Ingenieur- und Naturwissenschaften promovieren. Die Initiative mit dem Namen „ProDok“ für das Lehramt wurde ins Leben gerufen mit dem Ziel, sowohl die Lehrenden durch ein kleines Anreizsystem anzustoßen, Forschungsarbeiten zu schaffen, als auch Frauen und Männer anzuregen, nach einem Lehramtsstudium mit der Promotion weiterzumachen. Eingerichtet wurde ein regelhafter Zugang für die Lehramtsabsolventinnen und -absolventen der Grundschule, die ja nur 6 Semester studieren, damit sie überhaupt auf die Idee kommen, schulbezogene und pädagogische Fragestellungen zu bearbeiten und eine Promotion anzuschließen. Das „ProDok“-Studium hat dazu geführt, dass viele Interessierte von der Schule wieder an die Uni zurück kamen, aber sie kamen zurück, um dieses Aufbaustudium zu machen. Es hat viel Aufmerksamkeit gerade von jungen Frauen auf sich gezogen. Primarstufe hat sie zwar interessiert, das war aber ihr erster Karriereschritt. Ein allgemeiner Zugang zur Promotion ist wichtig. Nicht allein nach dem Prinzip der individuellen Förderung: „Ich kenne den Professor und den frag ich mal“, oder umgekehrt, „der fragt mich!“ Sondern nötig sind Promotionsprogramme und -angebote, die öffentlich ausgeschrieben werden. Aus einer neuen Bielefelder Untersuchung ist hervorgegangen, dass diejenigen eher promovieren wollen, die sich im Studium wohl fühlen, die

sich an ihrem Platz fühlen, die notwendige Bestätigung erhalten.<sup>2</sup> Dieses Wohlfühlen müssen wir auch für Frauen noch mehr hervorbringen. Heranführen kann man interessierte Studierende auch über studentische Hilfskraftstellen. Es wurde ein sogenanntes Hiwi-Profil durch eine Kommission für Nachwuchsförderung entlang der Fragen entwickelt, wie studentische und auch wissenschaftliche Hilfskräfte eingesetzt werden sollen, damit sie nicht nur kopieren, nur Sekretariatsarbeit machen, sondern wirklich adäquat für den Forschungsprozess und für die Weiterqualifikation eingesetzt werden, d. h. Zugang in die Forschung erhalten. In einigen sehr förderlichen, lehrstuhlbezogenen Arbeitsgruppen, die es an den Universitäten gibt, können wir uns abgucken wie Personalentwicklung funktioniert und wirklich betrieben wird. Dies ist nur meistens zufällig und hängt vom jeweiligen Chef oder der Chefin ab. Daher müssten systematischere Förderbedingungen für die Personalentwicklung eingeführt werden. Stipendien oder wissenschaftliche Mitarbeiterstellen müssen optimiert werden, weil tatsächlich in vielen Stellen die Arbeitsbedingungen so konzipiert sind, dass nicht promoviert werden kann. Also ist das nicht per se das Bessere! Ganz wichtig ist das Eingebundensein in Forschungszusammenhänge. Der Eintritt in die wissenschaftliche *community* muss vorbereitet werden. Ein wissenschaftliches Umfeld, das Anerkennung und Unterstützung bietet auf dem Weg zur Qualifikation ist dabei ganz wichtig für die Promovierenden oder für diejenigen, die sich zu dem Schritt entschließen sollen.

**Helga Gotzmann:** Ich freue mich grundsätzlich darüber, dass die Zahlen ansteigen. Die Universitäten müssen, wie die Studie „Frauen in Führungspositionen“ der Bund Länder Kommission (BLK) zeigt<sup>3</sup>, sehr viele Institutionen, auch in der freien Wirtschaft mit promovierten Wissenschaftlerinnen bedienen. Es ist daher ein Ziel, die Zahl der promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen zu erhöhen. Niedersächsische Hochschulen und auch die Frauenbeauftragten haben den Schwerpunkt in der Nachwuchsförderung. Das ist immer ein großer Bereich in den Programmen des Ministeriums wie z. B. das

---

<sup>2</sup> Holzbecher, Monika/Küllchen Hildegard (2002): Fach- und fakultätsspezifische Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen. Bielefeld 2002, IFF-Forschungsreihe Band 14. Abels, Gabriele (2002): Forschungsbericht zur Situation von Promovierenden an der Fakultät für Soziologie unter besonderer Berücksichtigung promovierender Frauen. Ergebnisse einer Befragung der Gleichstellungskommission im Sommersemester 2002, Universität Bielefeld, <http://www.uni-bielefeld.de/soz/frauen/pdf/Abschlussbericht.pdf>

<sup>3</sup> Bund-Länder-Kommission (2003): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsplanung. Siebte Fortschreibung des Datenmaterials, Bonn, <http://www.blk-bonn.de/papers/heft109.pdf>

Dorothea Erxleben Programm. Die Universität Hannover hat ein Habilitationsprogramm, in das viel investiert wird. Die Erfahrungen zeigen, dass es Promovendinnen zum einen an Geld für die gesamte Promotion, zum anderen an mehr Betreuung und Feedback sowie Finanzierung für den Promotionsabschluss fehlt. Promovendinnen sind häufig in Förderungen auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen und bekommen die Promotion nicht fertig oder müssen sie auf Grund von familiären Situationen unterbrechen. Hierfür stellt die Universität Hannover mit einer Promotionsabschlussförderung einen Ausgleich im Sinne von Gender Mainstreaming für Frauen und für Männer bereit. Wenn Männer nachweisen, dass sie aus familiären Gründen ihre Promotion unterbrochen haben, bekommen sie ebenfalls eine Förderung aus diesem Topf. Wir haben zum ersten Mal die Einrichtungen der Universität dazu verpflichtet per Unterschrift, das Geld zurückzuzahlen, wenn sie es verschulden, dass eine Promotion nicht rechtzeitig abgeschlossen wird! Es geht dem zu Folge nicht, dass jemand z. B. noch für drei Monate eine ganze Stelle bekommt, um die Promotion abzuschließen, jedoch dazu angehalten wird, qualifikationsfremde Aufgaben zu übernehmen – wobei letztlich das Arbeitslosengeld als Abschlussförderung dient. Inzwischen ist diese Regelung erfolgreich, d. h. die Promotionen werden fertig. Zudem entschuldigen sich die Einrichtungen umgehend, wenn sich der Abschluss um vier Wochen verspätet. Wie vor zehn Jahren brauchen wir immer noch viel Geld für die Promovendinnen. Wir müssen jedoch auch die Fächer betrachten. Die Zahlen, die heute gezeigt wurden, sind sehr interessant, nur wenn ich die Zahlen der Universität Hannover mit einem Frauenanteil von 50 % in den Sozialwissenschaften und 16 % in der Physik betrachte, dann promovieren aber in der Physik tatsächlich mehr Frauen als in den Sozialwissenschaften: da habe ich sechs Frauen in den zwei Jahren und in den Sozialwissenschaften habe ich nur zwei Frauen. Durch die Statistik wurde heute deutlich, dass aber in der Technik zahlenmäßig viele Frauen promovieren, mehr als in den Geistes- und Sozialwissenschaften bei uns an der Hochschule. Daher müssen Programme fächerspezifisch konzipiert werden. Vor ein paar Jahren wurde an der Universität Hannover ein Doktorandinnentreffen eingerichtet. Denn häufig fehlt der Austausch und die Betreuung. Wir brauchen daher Dachorganisationen, Promotionsverträge, um Promotionsverläufe auch evaluieren zu können: Haben wir wirklich Abbruchquoten? Wie groß sind sie? Und gibt es mehr Frauen als Männer die abbrechen?

**Prof. Dr. Wolf-Dieter Scholz:** Über die Kritik an den Defiziten darf man nicht die Erfolge vergessen. Politisch, strategisch gibt es doch beachtliche Fortschritte, die man so ohne weiteres vor zwanzig, dreißig Jahren nicht

erwartet hätte. Ich habe Erfahrungen auf drei Ebenen gemacht mit Promovendinnen und natürlich auch mit Promovenden: Auf der Ebene der individuellen Promotion mit all den Schwierigkeiten – bei Privatisierung der damit verbundenen Kosten und mit Hilfe eines Graduiertenstipendiums, was es wesentlich einfacher macht und Frauen wesentlich einfacher gemacht hat, erfolgreich zu promovieren. Ich habe auch Erfahrungen mit strukturierter Promotionsförderung als Mitglied des Promotionsstudienganges „Didaktische Rekonstruktion“.<sup>4</sup> Grundsätzlich funktioniert eine Promotion nur dann, wenn Promovierende von ihrem Vorhaben überzeugt sind. Es ist wichtig, dass Frauen ermutigt werden zu promovieren, und dabei die gleichen Schwierigkeiten oder vielleicht sogar noch mehr Schwierigkeiten in Kauf zu nehmen, die auch promovierende Männer haben. Wie setzt man dieses auch strukturell um? Es ist wirksam auf der individuellen Ebene, dass Kolleginnen und Kollegen bereits früh nach Promotionskandidatinnen und -kandidaten in den Veranstaltungen schauen. Wenn Interesse daran besteht, die Promotionsquote der Frauen zu fördern, muss man gezielt auf Frauen zugehen. Wenn man jemanden mit der Bereitschaft zur Promotion gefunden hat, dann muss man natürlich auch als Lehrender versuchen, finanzielle Hilfen zu geben. Da bieten sich relativ wenig Möglichkeiten an. Wenn man von Drittmittelprojekten absieht, stehen nur Graduiertenförderungsstipendien als schmales Instrument zur Verfügung und die sind auch im Vergleich zu vielen anderen Förderungsmöglichkeiten wenig attraktiv. Während Hochschullehrende der Naturwissenschaften und Informatik Graduiertenförderungsstipendien für ihre Promovierende als unattraktiv betiteln, sieht das in den Geistes- und Sozialwissenschaften, also den ärmeren Wissenschaften, schon wieder anders aus. Es wäre sinnvoll veränderte, strukturierte Formen der Promotionsförderung und rechtzeitige Einbindungen für Frauen zu finden. In dem erwähnten Promotionsstudium habe ich ausgezeichnete Erfahrungen gemacht: der Anteil der Frauen ist höher als der Anteil der Männer. Das sind ungeheuer powervolle Personen, aber das gilt für beide Geschlechter. Es zeigt, dass es in einer richtigen Struktur, verbunden mit einem vergleichsweise attraktiven Stipendium, z. B. einem Lichtenbergstipendium, viel einfacher ist zu promovieren. Der überwiegende Teil wird dennoch individuell promovieren, solange die Strukturen an unserer Hochschule so sind. Wir müssen die strukturierten Angebote verbessern.

---

<sup>4</sup> Hinweise über Rahmenbedingungen und Ausstattung der Lichtenberg Stipendien im Promotionsstudiengang Didaktische Rekonstruktion an der Universität Oldenburg: <http://www.diz.uni-oldenburg.de/forschung/ProDid/Prodid-Bedingungen-GLS.htm>.

**J. Seipel:** Ich würde gerne noch mal eine Stufe tiefer ansetzen, nämlich bei der Frage, wie wir eigentlich mehr Frauen dazu bringen, überhaupt eine Promotion anzufangen. Es ist wichtig, schon während des Studiums Studierende auf die Möglichkeit der Promotion hinzuweisen. Mich hat während meines Studiums niemand informiert, das mag jetzt ein individueller Fall sein. Von mehr Männern als von Frauen weiß ich, dass sie von Hochschullehrenden auf eine mögliche Promotion angesprochen wurden. Es ist wichtig, schon während des Studiums die wissenschaftliche Forschung der Studierenden zu fördern, d. h. Möglichkeiten aufzuzeigen, z. B. an Konferenzen teilzunehmen und eigene Arbeiten zu präsentieren. Eine gute Möglichkeit stellen Graduiertentage für Studierende der Abschlusssemester, Promovierende und z. T. auch Habilitierende dar. Studierende können ihre Abschlussarbeiten vorstellen und ein Podium finden auf einer ähnlichen Ebene zu diskutieren. Die Einbindung in einen Arbeitszusammenhang ist wichtig z. B. in Graduiertenkollegs, in Aufbaustudiengänge, auch in Promotionskolloquien innerhalb der Universitäten, um Kritik und Anerkennung der eigenen Arbeiten zu erfahren. Die Betreuung ist ein eminenter Punkt, sowohl um den Anteil von Frauen an Promotionen zu erhöhen als auch an den Studienabschlüssen zu erhöhen. Kritisch ist das allgemeine Betreuungsverhältnis in den Geisteswissenschaften: Es gibt zuwenig Hochschullehrende für zuviel Promovierende. Hochschullehrende betreuen teilweise zwanzig Promovierende und haben dazu noch ihre normale Lehre durchzuführen! Wenn wir mehr Professorinnen hätten – ich meine jetzt: mit kleinem „i“ – so hätten wir mehr positive, motivierende Vorbilder für Frauen einen wissenschaftlichen Karriereweg zu starten. Denn wenn ich im eigenen Studiengang keine Professorinnen sehe, komme ich vielleicht überhaupt nicht auf die Idee, dass ich das mal werden könnte?! Es ist sehr schwierig, eine Promotion zu finanzieren, vor allem in den Geistes- und Kulturwissenschaften. Je weniger etabliert ein Feld ist, desto schwieriger ist die Finanzierung! Die Stiftungen sind eine gute Möglichkeit, aber wir wissen alle, wie wenig finanzielle Mittel ihnen zur Verfügung stehen. Sie können daher nur einen minimalen Prozentsatz der Anträge anerkennen.

**Dr. Barbara Hartung:** Es wird genau die Aufgabe des Ministeriums sein, die strukturellen Rahmenbedingungen für die Promotionsförderung zu stärken. Ich fände es wichtig gerade in die Debatte, die sich um die „Exzellenz“ dreht, einzubringen, dass eben Exzellenz auch von unten wächst, die entsteht ja nicht über Nacht. Sondern wir müssen wirklich gucken, wo sich Talente auftun und gezielt auf sie zugehen. Insofern fände ich es gut, wenn Sie diese Methode auf der universitären Ebene weiter verbreiten, sie etablierten

und in Ihren Kreisen darüber redeten – auch über das Thema „Frauenquote“. Frauen stärker an eine Promotion heranzuführen, da liegt ein unausgeschöpftes Potential, die Zahlen belegen das ja! Niedersachsen hat einen etwas, um ein Prozent immerhin, über dem Bundesdurchschnitt liegenden Frauenanteil bei den Promotionen. Im europäischen Durchschnitt sieht das sehr traurig aus. Aber wir sollten uns klar machen, welche Verantwortung auch Deutschland für Europa hat. Ein Frauenanteil bei den Promotionen von einem Drittel ist immer noch zu wenig, gemessen an unserem Anteil an der Wissenschaft insgesamt und das verstehe ich unter europäischer Verantwortung. Selbstkritisch möchte ich anmerken, dass sich vielleicht die Strukturen für die Promotionsförderung etwas verschlechtert haben durch die Umstellung von Hochschulsonderprogrammen, also HSP II und III auf das Hochschulwissenschaftsprogramm. Im Arbeitskreis „Frauen“ haben wir das Programm „Chancengleichheit im Hochschulwissenschaftsprogramm“ im wesentlichen ausgearbeitet. Bei der Umstellung fokussierten wir auf bestimmte Brennpunkte, und zwar auf die Qualifizierung für eine Professur und nur in Ausnahmefällen noch für eine Promotion, in den Fächern wo Unterrepräsentanz vorherrscht insbesondere in den naturwissenschaftlichen Fächern. Zuvor gab es im Hochschulsonderprogramm Wiedereinstiegs-, Promotionsstipendien im weiteren Maße. Aber angesichts der Promotionsquoten, die sich in den geisteswissenschaftlichen Fächern gut den 50 Prozent nähern, schien dort eine Förderung nicht mehr notwendig, da aus dem Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes immer eine Äqui-Präsentanz, also fifty-fifty abgeleitet wird. Mein Blick hat sich gerade heute noch mal geschärft hinsichtlich der Promotionsquoten und der Rückgänge und der vorhandenen Differenzen. Handlungsbedarf besteht, wenn 70 % der Studierenden eines Faches weiblich sind und nur 30 % der Promovierenden. Männer werden im allgemeinen nicht gehindert, Erzieher zu werden oder Grundschullehrer, aber aus irgendwelchen Gründen tun sie es halt nicht. Promotionen qualifizieren nicht nur für die Wissenschaft, sondern insbesondere auch für das berufliche Feld der Wirtschaft. Die Promotion ist neben der dreijährigen beruflichen Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereiches die Voraussetzung für den Berufeinstieg in die Fachhochschulen, was den Universitäten aus dem Blickfeld gerät. Es ist wichtig, in den Universitäten das Bewusstsein dafür wachsen zu lassen, dass auch in diesem Feld ein erheblicher Bedarf besteht und auch die Beratung daraufhin mit auszurichten. Ich erinnere ein Projekt „PROfessur“, sozusagen ein Marketingprogramm, um zu informieren über die Chancen des Berufes der Fachhochschulprofessorin.<sup>5</sup> Ich habe angeregt, und das wäre

---

<sup>5</sup> Projekt PROfessur; Gewinnung von Frauen für eine Fachhochschulprofessur, Fachhochschule

auch ein Vorschlag für Ihre lokale Ebene, eine gezielte Stärkung in der Zusammenarbeit zwischen den örtlichen Fachhochschulen und den Universitäten zu verfolgen, um die Universitätsabsolventinnen auf dieses Arbeitsfeld hinzuweisen.

**Prof. Dr. Margo Brouns:** It is very important to make a difference between the entrance of women into PhD projects, and regretting the losses the moment they drop out. These imply different mechanisms, so the problems taking shape are different kinds of problems. From my personal experience - lets make a clear statement here – money works! It works the moment you give some additional money to those who frequently spotted female talents. For those disciplines with less entrance of women into PhD, you can imagine an effect, after stipendia for qualified women PhD students have been given. It is very important to rethink the idea of the scientific community, because in the Netherlands it is more or less limited to the professors. They are the ones who establish the scientific community. Many women and also many young men don't feel very welcomed and don't feel encouraged to take part. One can see the lack of commitment and supervision of the younger ones. I think it is very important to welcome the younger generation. This is not always the case in the Netherlands. From my experience, this is one of the main strategies, to get a new idea of the scientific community and to make a connection to this new generation and to let them feel good about it.

**DiskutantIn 1:** Ich habe ganz klassisch in der Naturwissenschaft promoviert. Es gab Doktorandenseminare und auch regelmäßige Meetings, wo mein Chef, seine ehemaligen, mittlerweile habilitierten Postdocs und deren Doktoranden zusammen gekommen sind. Dabei wurden Vorträge auf gleicher Ebene sowohl von Diplomandinnen und Diplomanden als auch Habilitandinnen und Habilitanden gehalten. Es ist wichtig, Wissenschaft und wissenschaftliches Denken kennen zu lernen und auch einmal mit seinem eigenen Doktorvater in einer anderen Situation zusammen zu sein. Der hat dann auch abends ganz andere Hinweise zur Arbeit gegeben, als er sie vielleicht im Labor gegeben hätte. Es ist förderlich, Studierende früh einzubinden in die *scientific community*, ihnen Einblicke zu geben in die Abläufe in Lehrstühlen und sie nicht als Hilfskräfte zu sehen, sondern schon frühzeitig wirklich als wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

**DiskutantIn 2:** Gerade wenn sich Studierende für eine Promotion entscheiden, passiert das meistens in der Endphase des Studiums, also während einer

Diplomarbeit. Doch was im Moment erschwerend hinzukommt für eine Promotion, sind einmal die Studiengebühren ab dem vierten Semester über der Regelstudienzeit und dann noch die Modularisierung von Studiengängen.

**DiskutantIn 3:** Meines Erachtens ist z. B. die Heinrich-Böll-Stiftung einer der wenigen Stipendiengeber, die in ihren Auswahlausschüssen, in denen die nächste Runde der Stipendiatinnen und Stipendiaten ausgewählt wird, auch die aktiven, aktuell geförderten Promovierenden beteiligen. Die Ausfallquote ist da übrigens sehr hoch. Bei etwa 1000 Bewerbungen können nur noch zehn bis zwanzig Stipendien vergeben werden.

**Dr. Christine Roloff:** Inzwischen wird von der Heinrich-Böll Stiftung stärker geprüft, wie die Betreuung ihrer Stipendiaten sein wird. Sie geben nicht einfach das Stipendium nur an die Einzelperson, sondern begutachten auch das Umfeld. An der Uni Dortmund wird ein Graduiertenzentrum eingerichtet, wo diese Betreuung der Promovierenden auch systematischer gegeben ist. Wahrscheinlich wird es durch die Stipendienorganisationen sogar größere Aufmerksamkeit geben und auch eher die Möglichkeit, ein Stipendium zu bekommen, wenn man so betreut und eingebunden ist, vorausgesetzt alle anderen Faktoren sind erfüllt.

**DiskutantIn 4:** Ich komme aus den Middle Eastern Gender Studies, einem Forschungsbereich, der in Deutschland nicht institutionalisiert ist und wo wir keine Betreuung von Professorinnen und Professoren haben. Wir haben einen Zusammenhang von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern gegründet und versuchen, uns gegenseitig zu betreuen. Es ist enorm schwierig und bringt uns aber nicht irgendwie in die Nähe von Fördertöpfen. Ich glaube, es stimmt: Money works! Als Frage für die nächste Runde: Wie ist denn die Möglichkeit für Nachwuchsförderungen, wenn es so gut wie keine Gelder mehr gibt? Wie stellen Sie sich das konkret vor?

***Welches sind wichtige Eckpunkte einer systematischen Promotionsförderung, die gerichtet ist auf die Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen?***

**Dr. Barbara Hartung:** Natürlich ist die Perspektive des Geldes im Moment sehr vor aller Augen, das ist ganz klar. Kürzungen sind nicht nur in Niedersachsen, sondern auch in anderen Bundesländern sicherlich harte Schnitte

gerade im Bildungsbereich. Dass Bildung wichtig ist, zeigt auch die Diskussion auf Bundesebene um die Eliteuniversitäten. Selbst wenn man die Diskussion an sich nicht begrüßt, aber auf jeden Fall ist das Bewusstsein da, dass man etwas tun möchte und auch noch Geld hineingeben möchte. Es fragt sich immer nur, auf welcher Ebene, denn Exzellenz fängt eben nicht nur oben an, sondern muss von unten aufgebaut werden. Für das Ministerium gesprochen, sehe ich als Strategie, die strukturierte Promotionsförderung durch mehr Graduiertenkollegs und Promotionsstudiengänge anzubieten oder die Hochschulen zu ermuntern, dass zu tun. Inwieweit das durch spezifische Fördermittel unterstützt werden kann oder inwieweit das Graduiertenförderungsgesetz in jetzigen Zeiten ausgebaut werden kann und nicht ganz abgeschafft wird, das bleibt abzuwarten. Aber ich habe auf jeden Fall mitgenommen, dass es gerade in bestimmten Bereichen doch sehr wichtig ist, auch wenn es so geringe Summen sind. Die Hochschulen müssen entscheiden, was wichtiger ist: 10 Top-Forschungsprofessuren oder eher 9 Top-Forschungsprofessuren und eine, die man nutzt um Nachwuchsstellen zu generieren! Es ist die Frage: wie viele Häuptlinge, wie viele Indianer?! Meistens neigt man in einem System dazu, zu viele Häuptlinge zu produzieren. Nur am Rande haben wir die Frage diskutiert, wie die Promotionsförderung in den BA- und MA- Prozess und Bologna integriert wird. Gerade wurde in Berlin auf der Folgekonferenz beschlossen, auch die Phase der Graduierung in den Bologna-Prozess mit hinein zu nehmen. Ich denke, im europäischen Forschungsraum sind wir schon sehr weit. Als Mitglied der „Helsinki Group – Women and Sciences“ beobachte ich die Entwicklungen und Empfehlungen, die gerade im 6. Forschungsrahmenprogramm umgesetzt werden.<sup>6</sup> Es ist sinnvoll die Verlinkung zwischen dem europäischen Hochschulrahmen und dem europäischen Forschungsraum herzustellen und spezifisch für Deutschland zu diskutieren, wie Bachelor- und Master-Studienabschlüsse und dann die folgende PhD-Phase unter Integration des Gender Mainstreaming zu strukturieren sind.

**Prof. Dr. Margo Brouns:** It's the issue of what we think of the scientific community in the future. What do we need? What is best for scientific development in the future? Nowadays many new researchers are rather conservative: What has been successful in the past, will get new success in the future. In my opinion, we need some reflection on the university as a social institution in a knowledge-based society, and to think about the indirect mechanisms always stimulating the conservatism. Now maybe we have to

---

<sup>6</sup> Informationen zur Helsinki Group – Women and Sciences  
<http://www.cordis.lu/improving/women/helsinki.htm>

look for moments of opening up new opportunities, new fields of research and new promotion processes, and in that case I think, that the women will be the first ones to open up new positions. In order to build a systematic promotion of women in PhD projects the supervision idea is crucial.

**J. Seipel:** Fördermöglichkeiten sind notwendig, Stiftungsstipendien, Graduiertenförderungsstipendien sind speziell auch für Frauen notwendig und gezielte Informationen für Studierende auch schon als Teil des Studiums. Den Nachwuchstag fand ich wirklich gut.<sup>7</sup> Wenn es finanzielle Anreize gibt, Promotionen von Frauen zu fördern, passiert auch etwas in den Fachbereichen. Ich bin durchaus nicht gegen Quotierung für Mittelbau und Promotionsstellen. Sehr produktiv sind Mentoring-Projekte. Ich habe am ersten Durchgang des Mentoring-Projekts „WOMEN@Tec“ an der Universität Oldenburg teilgenommen, woran auch Studentinnen der Fachhochschulen beteiligt waren.<sup>8</sup> Es fand ein guter Austausch statt und daraus ergab sich die Forderung nach Bildung von Seilschaften und Netzwerken. Das Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZFG) und das Zentrum für Feministische Studien der Universität Bremen (ZFS) bieten dazu sehr gute Möglichkeiten.<sup>9</sup> Wie ist aber eine gute Betreuung von Promovierenden durchführbar, ohne den Hochschullehrenden noch mehr Arbeitslast aufzuladen? Problematisch empfinde ich den in der Diskussion konservativ besetzten Elite- und Exzellenzgedanken. Wie wird überhaupt wissenschaftliche Leistung und Wissenschaft beurteilt? Meine subjektive Erfahrung ist, dass Frauen einen leichteren Zugang zu weniger etablierten, finanziell gering und mit wenig Status und Prestige ausgestatteten Forschungsbereichen finden.

**Prof. Dr. Wolf-Dieter Scholz:** Wir stehen vor dem Problem der erheblichen finanziellen Mittelknappheit und werden mit der Einführung der konsekutiven Studiengänge vermutlich deutlich mehr Betreuungsaufgaben im Bereich der Lehre leisten. Gleichzeitig müssen wir Forschung und Nachwuchsförderung betreiben, das ist fast ein Widerspruch in sich selbst. Ein Hinderungsgrund, der möglicherweise mehr Frauen als Männer von der Promotion abhält, ist bei uns immer noch die – aus dem spezifischen deutschen Bildungsverständnis stammende – nachdrückliche symbolische Bedeutung von Promotion. Das ist für manche ein Zauberwort, für andere geradezu abschreckend, sich zuzumuten, in diese hohen Sphären reinzukommen. Promo-

---

<sup>7</sup> Informationsveranstaltung „Tag des wissenschaftlichen Nachwuchses. Wege zur Promotion in der Frauen- und Geschlechterforschung“ im Herbst 2003 an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg <http://www.uni-oldenburg.de/zfg/docs/nachwuchstag.pdf>

<sup>8</sup> Mehr über das Mentoring-Projekt WOMEN@Tec: <http://www.uni-oldenburg.de/gss/996.html>

<sup>9</sup> <http://www.uni-oldenburg.de/zfg>, <http://www.zfs.uni-bremen.de/>

tionen werden in erster Linie, wie Wissenschaft überhaupt, durch die Fächer gemacht und durch die dort arbeitenden Professorinnen und Professoren und wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Ich empfehle den Fachbereichen und Fakultäten nachdrücklich, sich ihre dezentralen Frauenförderungspläne anzusehen, die sind in vielen Fällen beinahe verfasst worden, um beiseite gelegt zu werden. Promotionsförderung läuft nicht ohne die wirkliche Bereitschaft der einzelnen Leute, sich in dieser Frage zu engagieren. Die Geschlechterfrage wird auch davon abhängen, das Bewusstsein im Kollegium der Universitäten zu verstärken, dass man, solange es die Disparitäten gibt, Frauen noch stärker fördern muss als Männer. Ich sage „noch stärker“, weil ich es nicht für richtig halte, Männer nicht auch zu fördern, das kann ja auch nicht das Prinzip sein, aber die Frauen zu fördern, stärker anzusprechen und auf diese Weise die Quote vielleicht zu erhöhen. Es wäre klug, wenn die Landesregierung noch einmal bedenkt, dass sie sich mit der Beschneidung der Graduiertenförderungsstipendien ein wichtiges Instrument aus der Hand nimmt, gerade auch im Hinblick auf Frauen. Das zeigt die vorgelegte Untersuchung und das zeigen auch die Erfahrungen, die wir persönlich machen. Ich wünsche mir wirklich eine bessere, attraktivere Mittelausstattung. Man promoviert verhältnismäßig gut auch in geordneten Bahnen von Drittmittelprojekten. Das heißt, es muss auch versucht werden, den Bereich der Drittmittelprojekte weiter auszubauen. Mit Blick auf die Nachwuchsförderung für Frauen ist es wichtig, dass wir uns im Bereich der Graduiertenkollegs stärker als bisher profilieren. In Oldenburg befinden sich derzeit zwei interessante Graduiertenkollegs in Planung, die sich der Geschlechterfrage zuwenden zu den Themenfeldern: "Die Geschlechterordnung zwischen Gesellschaft, Natur- und Technikwissenschaften" und „Adoleszenz und Geschlecht in der hegemonialen Einwanderungsgesellschaft“. Damit wird man vor allem Frauen ansprechen können. Wenn es uns gelingt, an dieser Stelle neue Strukturen zu schaffen, wird es uns auch gelingen über diesen Weg signifikant die Quote der Promovendinnen zu erhöhen. Bei aller Skepsis, die ich auch gegenüber den Heilserwartungen mit den neuen Studiengängen habe, sehe ich Chancen, dadurch auch die Promotionsförderung systematischer zu betreiben. Beispielsweise durch einen PhD-Master für gezielt an Wissenschaft interessierte Personen, der dann relativ zügig zur Promotion zu führen wird und der es möglicherweise sogar zulässt, auf den Master zu verzichten.

**Helga Gotzmann:** Zu besseren Zeiten als jetzt hat der Präsident der Universität Hannover in Berufungsverhandlungen betont: „Wenn Sie eine Frau mitbringen, bekommen Sie noch eine dritte Stelle.“ Also, money works! In Berufungsverhandlungen können Professorinnen und Professoren Leute

mitbringen – je mehr Stellen desto besser die Reputation. Und das sind heute i. d. R. Promotionsstellen, früher Habilitationsstellen. Man kann systematisch ansetzen und die Hochschule bitten, die Frage der Nachwuchsstellen in die Berufungsverhandlungen einzubeziehen. Promotionen sind auch Visitenkarten von Hochschulen, bedeuten auch die Reputation von Professorinnen und Professoren und kennzeichnen die Entwicklung von Forschungsgebieten. Hochschullehrende werden nach der Zahl der betreuten Promotionen, den Promotionsnoten evaluiert, und danach ob sie international referiert werden. Das sind Qualitätsmerkmale! Auch in Zukunft wird es Stellen geben, denn jede W3-Professorin, jeder W3-Professor wird mindestens ein, zwei Stellen auch in der Zukunft haben, ansonsten wechselt niemand an eine Universität. Zusätzlich brauchen wir Stipendien! Die LNHF spricht sich grundsätzlich für eine Vielfalt der Möglichkeiten aus, von den Stellen über Stipendien hin zu berufsbegleitenden Studiengängen. Es ist wichtig, Zusatzqualifikation über fachliche Qualifikationen in die Promotionslaufbahn zu integrieren. Verschiedene Hochschulen bieten jetzt Mentoring-Programme insbesondere auch für Promovendinnen an, um ihnen die Möglichkeit zu geben, „über den Tellerrand zu schauen“ und Kontakte zu knüpfen. Wie werden im Rahmen des Bologna-Prozesses zukünftig die Standards gesetzt, um zu promovieren? Das ist ein ganz wichtiger Faktor! Ich selber würde mich auch für Promotionsverträge aussprechen, um Pflichten, die Betreuung und die Finanzierung besser zu regeln sowie die Weiterqualifikation in einem Programm zu regeln, etwa durch erwähnte Dachorganisationen. Manches wird als Frauenförderung abgetan, aber worauf wir nicht verzichten können in der Promotionsphase sind Kinderbetreuungseinrichtungen an den Hochschulen, um den Nachwuchskräften mehr Freiheiten zu geben, sich ihrer Arbeit widmen zu können. In der Promotionsphase drei Jahre in den Erziehungsurlaub zu gehen, kann sich eigentlich weder ein Mann noch eine Frau leisten im Moment.

**Dr. Christine Roloff:** Zusätzlich ist es wichtig, in den wissenschaftlichen Karrieren so etwas zu akzeptieren wie eine Work Life Balance, also nicht nur irgendwie Kinderbetreuung für diejenigen, die eben Kinder haben. Sondern, dass insgesamt klar wird: Man kann eine wissenschaftliche Karriere machen und gleichzeitig daneben ein persönliches Leben führen! Man muss nicht Tag und Nacht im Labor stehen, wie das viele, vor allem Chemiker, immer "wunderbar" präsentieren und behaupten, deshalb könne es halt keine Frau machen. Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen brauchen eine systematische Ausbildung in Hochschuldidaktik, Organisations- und Personalentwicklung und auch eine Sensibilisierung in hochschulbezogenen Geschlechterverhältnissen. Ganz wichtig ist also, eine systematische institutionelle Perso-

alentwicklung zu verankern und das nicht immer nur dem Zufall zu überlassen. Die Professoren und Professorinnen, die überlastet sind mit Personalentwicklungsmaßnahmen sind meistens diejenigen, die sich selbst aus Überzeugung engagieren. Sie werden vielleicht weniger belastet sein, wenn auch alle anderen mit in die Pflicht genommen werden. Es muss eine Transparenz her in einem Fachbereich oder auch in einer Hochschule: Wie läuft eigentlich unsere Personal- und Organisationsentwicklung und Nachwuchsförderung? Wer engagiert sich da? Und was müssen wir dazu tun, damit das auch in einem guten Rahmen abläuft?

**DiskutantIn 5:** Damit die hier vorgestellten Perspektiven auch greifen können, ist es wichtig, Evaluationen von Maßnahmen und Forschung zu betreiben. Nachdem wir heute Vormittag die Ergebnisse gehört haben und Almut Kirschbaum und Dorothee Noeres davon berichteten, wie schwierig zum Teil die Datenlage war, habe ich jetzt den Eindruck, dass es viele gute Vorschläge gibt mit der Notwendigkeit, solche Programme oder Ideen umzusetzen und sie zu evaluieren. Dazu brauchen wir Daten, d. h. die Möglichkeit einer gesicherten geschlechtsspezifischen Datenerhebung. Zudem muss darauf geachtet werden, das wirklich disziplinär zu betrachten, weil die Fächerkulturen unterschiedlich sind.

**DiskutantIn 6:** Dass andere männliche Kollegen heute gar nicht da sind, ist ein Zeichen der Realität. Männer müssen mehr tun und zeigen, dass eine bestimmte Anzahl von Männern an Hochschulen bereit ist, Verantwortung zu übernehmen und sich mit Problemen der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung für Frauen zu beschäftigen und sich nicht darauf beschränken, auf zuständige frauenfördernde Einrichtungen zu verweisen. Ich glaube, es gibt männerspezifische Argumentationsweisen und Befürchtungen auch unter denjenigen, die guten Willens sind oder die Bekenntnisse dazu abgeben, sich dann aber mit Fragestellungen und Problemen konfrontiert sehen, die sie teils nicht so offen zusammen gleich mit Kolleginnen diskutieren wollen, die aber auch schwierig mit bestimmten männlichen Kollegen und ihren Seilschaften zu diskutieren sind. Deshalb wäre es wichtig, vielleicht ausgehend von Männern und Frauen, eine Art „aufsuchende“ sozusagen aktivierende Kommunikation oder Beratung mit Männern zu machen, die nun mal an den entscheidenden Weichenstellungen sitzen. Sicher wird man damit nicht diejenigen erreichen, die das eh alles reserviert zur Seite kehren. Ich glaube aber, dass diejenigen, die guten Willens sind, oft Fehler machen, falschen Argumenten aufsitzen oder sich an falscher Stelle Sorgen machen über ihr Fach, es sei bedroht und wird nun durch die Probleme der Frauenförderung vielleicht noch zusätzlich bedroht etc. Wichtig wäre eine Bestandsaufnahme

von falschen, halbrichtigen Argumentationen, die immer wiederkehren unter Männern, wenn es um Probleme der Frauenförderung geht.

**Dr. Christine Roloff:** Wenn wir hier von Personalentwicklung reden, dann meinen wir nicht nur Frauenförderung, sondern insgesamt etwas, was die Hochschulen zur Zeit brauchen, nämlich eine verstärkte Aufmerksamkeit auf die Talente für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Wenn ich sage, die Hochschullehrenden brauchen eine Ausbildung in Hochschuldidaktik, in Organisations-, Personalentwicklung, dann meine ich nicht nur die Ausbildung für angehende Hochschullehrende, sondern so etwas wie eine Zielvereinbarung zwischen Rektoraten und Fachbereichen über diese Fragen und ein in Gang setzen einer Diskussion und von Strukturen. Wenn wir Personalentwicklung sagen, dann meinen wir das tatsächlich im Sinne einer Qualifizierung der Hochschulen und der Wissenschaft. Natürlich fordert eine systematische Personalentwicklung dazu auf, Frauen eben genauso wie Männer zu beachten.

***Welche hochschulpolitischen Forderungen und Strategien ergeben sich für Sie daraus?***

**Dr. Christine Roloff:** Monitoring und Datenentwicklung. Was die Frauen anbelangt haben die Bund Länder Kommission und auch der Wissenschaftsrat bereits solche Dinge in Gang gesetzt, aber auch vor Ort in jeder Hochschule müssen wir ein Monitoring, so etwas wie ein Gleichstellungscontrolling verankern. Selbstverständlich interdisziplinäre Geschlechterforschung und Integration von Gender Studies, weil wir das Wissen verbreitern müssen: Wo müssen wir ansetzen? Was machen wir mit den Daten überhaupt? Wo können wir etwas verbessern? Es ist notwendig, weiterhin Frauenförderung zu betreiben in dem Sinne, dass Frauen eingestellt werden, damit die Lehrenden auch gleichmäßiger auf die Geschlechter verteilt sind. Zu empfehlen sind Zielvereinbarungen sowohl zwischen Ministerien und Hochschulen über bestimmte Fortschritte, wie aber auch zwischen Rektoraten und Fachbereichen im Sinne einer höheren Wertschätzung der Lehre. Es darf nicht sein, dass Leute praktisch nur auf Grund der wissenschaftlichen Qualifikation berufen werden an eine Hochschule, ob sie jetzt in einer renommierten Zeitschrift publiziert haben oder nicht, das ist sicherlich wichtig, davon hängt ja auch wiederum Exzellenz ab. Obwohl es bei gewissen Seilschaften nicht immer das gleiche ist, die "mainstreams" haben auch immer ihre Finger in den renommierten Zeitschriften! Deswegen sind Publikationen nicht allein ein Kriterium, die Lehrqualifikation, eben die Zuwendungsbereitschaft zu

Menschen muss hinzukommen. Das wird nie oder selten abgeprüft. Daher fände ich die Entwicklung einer Ausbildung in Professionalisierung von Auswahlprozessen gut. Die Evaluation der Nachwuchsförderung ist wichtig.

**Helga Gotzmann:** Ich lege die Priorität auf eine Einschreibungspflicht aller Promovierenden in einer Dachorganisation an den Hochschulen zur fächer-spezifischen Verstärkung, um Promotionsbetreuung sowie Evaluation von Abbruchquoten und Erfolgsquoten zu garantieren. Die Festlegung von Qualitätskriterien in so einer Dachorganisation mit Promotionsverträgen oder ähnlichem können die Hochschulen sehr gut leisten. Qualitätskriterien sollten auch gesichert sein, um evaluieren zu können, so dass man selber fördern kann, was man fördern will, z. B. Berücksichtigung der Gender Dimension, Internationalität oder Interkulturalität. Genauso wie einen Berufungspool, kann man einen Nachwuchsförderpool einrichten, um bestimmte innovative (Drittmittel-) Projekte anzuschieben, damit man dort schon mal Geld hat, oder um Promotionen anzuschieben.

**Prof. Dr. Wolf-Dieter Scholz:** Nach wie vor läuft der Mechanismus der akademischen Karriere über im Zweifelsfall noch so belanglose Publikationen, jedenfalls sind die wichtiger als ein noch so engagiertes Vorgehen in der Betreuung von Studierenden, das ist nun mal so. Und ich vermute, vielleicht ist es ja die Generation meiner Urenkel, die das mal anders erleben wird an deutschen Hochschulen, ich bin da eher skeptisch, dass es wirklich zu einer Veränderung kommt. Die Universität Oldenburg hat einen Forschungsförderpool, der dafür eingesetzt wird, dass Drittmittelprojekte auch schon im Antragsverfahren unterstützt werden. Das halte ich für ein wichtiges Instrument auch der gezielten Nachwuchsförderung für Frauen. Die wissenschaftliche Kommission evaluiert ja die Forschung und gleichzeitig auch die wissenschaftliche Nachwuchsförderung. Ein wichtiger Punkt, den wir auch in die beabsichtigte Zielvereinbarung aufgenommen haben, betrifft die Kombination erfolgreicher Nachwuchsförderung und Frauenförderung als Leistungsindikator. Das sind relativ kleine Anteile, mehr ist vermutlich im Moment nicht durchzusetzen, aber es hat auch eine symbolische Bedeutung. Ein wichtiger Punkt ist die Verstärkung des Mittelaufkommens in Drittmittelprojekten, die Schaffung von Graduiertenkollegs, das bietet Strukturen in denen man einfacher promovieren kann, als bei dem individuellen Weg. Ich empfehle auch darüber nachzudenken, mit W2-, W3- Besetzungen flexibel umzugehen und ob es nicht sinnvoll ist im Rahmen der Nachwuchsförderung, auch der Nachwuchsförderung für Frauen, eine W2- oder W3- Professur in Zukunft mit einer Juniorprofessur zu besetzen. Entweder eine Juniorprofessur, die nach 6 Jahren endet oder einer Juniorprofessur über einen tenure track, wo eine qualifizierte Person weiß, dass sie nach 6 Jahren eine

reelle Chance hat, auf eine Lebenszeitprofessur zu kommen. Damit gehen wir dem Problem aus dem Weg, uns heute junge Professorinnen und Professoren einzukaufen, die wir 30 Jahre nicht loswerden, wenn die an sie geknüpften Erwartungen nicht erfüllt werden.

**J. Seipel:** Es ist wichtig durch mehr Promotions- und Mittelbaustellen an der Universität eingebunden promovieren zu können. Das heißt auch, dass diese Stellen von der Arbeitsbelastung her so sind, dass es möglich ist, zu promovieren. Geeignete Instrumente zur Frauenförderung sollten die Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen evaluieren. Gut wären Stipendien für Teilzeit-Promotionen und auch eine Verlängerung der Förderdauer, da die wenigsten Promotionen innerhalb von drei Jahren, also der Höchstförderdauer abgeschlossen werden. Sowohl Frauenförderung als auch Frauenforschung sind in alle Fachdisziplinen zu integrieren. Gender ist eine grundlegende Kategorie in unserer Gesellschaft, in der Mathematik genauso wie in den Sozialwissenschaften. Auf der Ebene der Hochschullehrenden anzusetzen durch Hochschuldidaktik z. B. Equality Trainings, was in der freien Wirtschaft in fortschrittlicheren Betrieben durchaus stattfindet. Dabei wird an Kategorien angesetzt, bei Gruppen, die unterrepräsentiert sind, nicht nur im Blick auf Geschlecht, sondern etwa auch im Blick auf Ethnizität oder bildungsferne soziale Herkunft. Lehrqualifikation zählt meiner Ansicht nach zur Nachwuchsförderung, wird aber nicht wirklich gefördert in der Universität. Es ist sehr schwierig, einen bezahlten Lehrauftrag in einer Universität zu bekommen, zumindest in den Geisteswissenschaften. Lehraufträge sind sehr schlecht bezahlt und es ist unmöglich, sich mit Lehraufträgen zu finanzieren. Es fehlt die Anerkennung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern; viele würden gerne Seminare geben, können sich das finanziell und wegen des zeitlichen Aufwands jedoch nicht leisten. Hochschule und Wissenschaft und auch das Konzept von wissenschaftlicher Arbeit sind in unserer Gesellschaft ganz klar vergeschlechtlicht. Es ist ein männlich definiertes Arbeitskonzept, welches am besten funktioniert, wenn zu Hause eine emotionale Unterstützung vorhanden ist. Es ist für Männer in der Regel wesentlich leichter, eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen als für Frauen.

**Dr. Barbara Hartung:** Ich habe mitgenommen, dass die Datenlage die Voraussetzung ist für das Monitoring. Ich werde prüfen, wie die Datenlage verbessert werden kann, um eine nachgehende Evaluation des Bereiches Nachwuchsförderung, Promotionsförderung zu gewährleisten. Ein wichtiger Punkt wird die allgemeine Diskussion BA, MA und Bologna-Prozess sein, aber das ist ja immer noch sehr global. Ich denke, wir stehen da erst noch am Anfang. Der Bereich Nachwuchsförderung ist expliziter Bestandteil in den

Zielvereinbarungen zwischen Land und allen Hochschulen – gerade auch diese strukturierte Formen wie Graduiertenstudiengänge, Graduiertenkollegs etc. Das wird ergänzt werden, wenn das System der Mittelbemessung auch für Universitäten eingeführt wird, der Zeitpunkt ist jetzt noch unklar ob 2006 oder 2007. In diese Mittelbemessung wird ein Parameter bezogen auf die Promotionsabschlüsse eingeführt, d. h. dass der Universität daran gelegen sein muss einen entsprechenden Output zu erzielen. Dabei wäre die Umsetzung der Geschlechterparität einzubauen, d. h. es gibt einen Abzug, wenn Frauen unterproportional zu den Absolventinnenzahlen promovieren. Generell ist es wichtig, das Phänomen der *leaky pipeline* über alle wissenschaftlichen Karrierestufen hin zu thematisieren, und insoweit auf die Promotionsstufe zu beziehen, weil da die Basis heranwächst für weitere Exzellenz, für die Weiterentwicklung der Hochschulen, des Hochschulsystems und der *scientific community*. Als unterstützende Strategie werde ich mich sicher dafür einsetzen, das Mentoring fortzuführen, das ist ein wichtiges Instrument für Frauen gerade in der Phase der Promotion wie auch bereits im Studium. Eine besondere Wirkung für die Studierenden haben Vorbilder. Ich bin ein bisschen skeptisch gegenüber dem Begriff, weil ein Vorbild manchmal auch vor einem steht und man kann vielleicht schlecht dran vorbeigucken! Aber ein Vorbild wirkt als Orientierungsbild. Von anderen zu lernen ist wichtig, man muss es ja nicht genauso machen. Interessant fand ich auch den Punkt, den Dialog zu stärken und die Gutwilligen mit einzubeziehen in eine Diskussion, wo es darum geht, den Begriff des Gender Mainstreaming durchzudeklinieren in Forschung, in Lehre und auch Management. Innerhalb des Kongresses GenderKonsequent an der TU Braunschweig gab es eine spezifische Fortbildung für Mitglieder von Hochschulleitungen oder auf Dezernentenebene, die dann allerdings im Geschlechtertandem da sein mussten mit Gleichstellungsbeauftragten oder anderen Interessierten. Die bekamen ein spezifisches Gender Training, was zu wichtigen Erkenntnissen auf beiden Seiten geführt hat. Die männlichen Kollegen haben begriffen, wo überhaupt die Problematik liegt und die Gleichstellungsbeauftragten merken, dass die nicht alle bösen Willens sind. In dieser Richtung würde ich gerne fortfahren mit bestimmten Themen, also z. B. Trainings zur Frage der Qualität in Berufungsverfahren, zur Frage Evaluation und zwar unter der Patenschaft von Hochschulleitungen. Eine gezielte Fortbildung sollte sich mit einem Thema befassen, das ich für die nächsten Jahre für wichtig halte: Gleichstellungspolitik als Element des Qualitätsmanagements. Das lenkt den Blick darauf, dass der Begriff der Frauenförderung in der alten Form abgelöst ist. Denn es geht nicht darum, dass die Hochschulen die Frauen fördern, sondern umgekehrt, wie die Bundeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten (BuKoF) sagte: „Die Frauen fördern die Hochschulen“.

**Prof. Dr. Margo Brouns:** I have some examples from the Dutch situation, on the level of the institutions. We have at this moment a discussion with the Royal Dutch Academy, that is responsible for the assessment of the research schools. We are discussing, whether to integrate a gender dimension as one of the aspects to evaluate the research schools: Not only the way women are engaged in commissions and women's participation as researchers, but also the gender dimension of the research topics. The moment they are assessing the quality and at the same time integrating the gender dimension, you have a huge step forward in the whole discussion. There is more transparency and it is made visible whether there are enough women engaged in these programs. The Netherlands Organization for Scientific Research (NWO) established specific projects and stipendia for female researchers in those disciplines, which are very problematic, such as the natural and technical sciences. In the Dutch case we see that the NWO does have money and is really willing to make investments in these kind of issues. The level of the individual changes is very important, too. At the University of Groningen we have a training for new professors, for every new professor, he or she has to go for two days of training. It is not gender specific, but that is the moment new professors get some reflection on their management quality and teaching quality. The intention is to integrate a gender dimension as one of the aspects of the training. Maybe there are some good practices in the industry the university can use for its own practices. There is some movement on the individual level too and the last one is about women, and to encourage women to enter the research atelier. It is a mixture of mentoring and discussing and reaching new research applications and to try to get more money, from the big money out there. We have to think of a mixed strategy on the institutional level and on the individual level. Sometimes you have to focus on one minor point and at the same time not lose sight of the big perspective and the interrelatedness of the institutional and individual level.

**Prof. Dr. Heike Fleßner:** Abschließend möchte ich nochmals einen Punkt, der ein wenig untergegangen ist, zur Sprache bringen: In unserer Untersuchung haben wir herausgefunden, dass bei aller Problematik das finanzielle Instrument des Graduiertenförderungsstipendiums ein wichtiges Instrument ist, das flexibel einsetzbar und für unterschiedlichste individuelle Lebensläufe und Wissenschaftsbiographieverläufe tauglich ist. Das sollten wir im Blick behalten bei all den ausgezeichneten Vorschlägen, die heute zusammengetragen wurden. Diese Vorschläge sollten Ausgangspunkt für weiteres Handeln sein. Ihnen allen herzlichen Dank.

## Die Mitwirkenden

**Brouns, Margo**, Prof. Dr., Groningen

Associate Professor, Projekt "Gender and Sciences", Faculty of Social Sciences an der Rijksuniversiteit Groningen

**Flaake, Karin**, Prof. Dr., Oldenburg

Professorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt „Frauen- und Geschlechterforschung“ am Institut für Soziologie der Fakultät IV der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Leiterin des Projektes „Promotionsförderung und Geschlecht“

**Fleißner, Heike**, Prof. Dr., Oldenburg

Professorin für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Sozialpädagogik am Institut für Pädagogik der Fakultät I der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Leiterin des Projektes „Promotionsförderung und Geschlecht“

**Gotzmann, Helga**, Hannover

Diplom-Sozialwissenschaftlerin, Vorsitzende der Landeskonferenz niedersächsischer Frauenbeauftragter und Hochschulfrauenbeauftragte der Universität Hannover

**Haeger, Kaja Swanhilt**, Oldenburg

Studentin der Soziologie und Frauen- und Geschlechterstudien (MA) und Hilfskraft im Projekt „Promotionsförderung und Geschlecht“

**Hartung, Barbara**, Dr., Hannover

Ministerialrätin im Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur und Leiterin des dortigen Referats Chancengleichheit (22A)

**Kirschbaum, Almut**, Oldenburg

Diplom-Sozialwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt „Promotionsförderung und Geschlecht“ an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

**Noeres, Dorothee**, Hannover

Diplom-Sozialwissenschaftlerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Promotionsförderung und Geschlecht“ an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

**Roloff, Christine**, Dr., Dortmund

Sozialwissenschaftlerin, Hochschuldidaktisches Zentrum Universität Dortmund, Projekt „Qualität und Innovation. Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie“ (QueR)

**Scholz, Wolf-Dieter**, Prof. Dr., Oldenburg

Vizepräsident für Forschung und Nachwuchsförderung an der Carl von Ossietzky Universität und Dekan der Fakultät I Erziehungswissenschaften Universität Oldenburg

**Seipel, J.**, Oldenburg

Promotion im Kolleg 'Kulturwissenschaftliche Geschlechterstudien' an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Promotionsstipendium der Rosa Luxemburg Stiftung Berlin

