

Karrierevorstellungen von Studierenden



Eine Erhebung der Gleichstellungskommission

Gabriele Klärs (Gleichstellungsbeauftragte)

Sophia Gottschall (wiss. Hilfskraft)

Anastasia Harder (wiss. Hilfskraft)

November 2013

Inhalt

Tabellenverzeichnis	iii
1. Einleitung.....	1
2. Karrierevorstellungen von Studierenden – Stand der Forschung	2
2.1 Rahmenbedingungen.....	2
2.2 Lebensalter.....	2
2.3 Tätigkeiten als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft	3
2.4 Familienplanung.....	4
2.5 Doppelkarrieren	5
2.6 Personale Faktoren	6
3. Wissenschaftliche Fragestellung und Zielsetzung der Studie	7
4. Methodik	8
4.1 Quantitative Datenerhebung.....	8
4.1.1 Erhebungsinstrument	8
4.1.2 Datenerhebung und -auswertung	9
4.2 Qualitative Interviews.....	10
4.2.1 Interviewleitfaden	10
4.2.2 Rekrutierung.....	11
4.2.3 Datenerhebung.....	11
4.2.4 Auswertung.....	11
5. Ergebnisse.....	12
5.1 Quantitative Ergebnisse.....	12
5.1.1 Fragebogenrücklauf und Zusammensetzung der Studienpopulation	12
5.1.2 Zeitpunkt und Gründe für die Promotion.....	13
5.1.3 Dauer der Promotion.....	15
5.1.4 Belastungen und Abbruchsgedanken.....	15
5.1.5 Einschätzung der Betreuung.....	17
5.1.6 Gesamtbeurteilung Vereinbarkeit Promotion und Beruf/Familie.....	17
5.1.7 Erwerbstätigkeit, Partnerschaft und Kinder	18
5.1.8 Werdegang	19
5.1.9 Anmerkungen zur Betreuungssituation.....	21
5.2 Qualitative Ergebnisse	22
5.2.1 Voraussetzungen für eine Promotion.....	22

5.2.2	Vor- und Nachteile einer Promotion	26
5.2.3	Bedeutung einer Promotion	28
5.2.4	Entscheidung für/gegen eine Promotion	29
5.2.5	Einflussmöglichkeiten auf die Rahmenbedingungen der Promotion	30
5.2.6	Wahrnehmung von Geschlechterzuschreibungen	31
5.2.7	Gründe für eine Promotion	34
5.2.8	Berufliche Ziele	35
5.2.9	Orientierungen und Ziele der Promovierenden	36
	Ergebnisse aus den Interviews mit Professor(inn)en	36
6.	Zusammenfassung und Diskussion.....	38
6.1	Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse	38
6.2	Limitationen	41
7.	Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen.....	43
8.	Literatur	46
	Anhang	49
	Fragebogen zum Verlauf Ihrer Promotion	50

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zusammensetzung nach Stand der Dissertation	12
Tabelle 2: Verteilung nach Themenfeldern (Arbeitsgruppen) der Fakultät	13
Tabelle 3: Was hat die Entscheidung für Ihre Promotion beeinflusst?	14
Tabelle 4: Wie stark belastend erleben bzw. haben Sie die folgenden Probleme / Situationen während der Promotionsphase (erlebt)?	16
Tabelle 5: Förderung während der Promotion durch Betreuer/in.....	17
Tabelle 6: Empfundene Behinderung während der Promotion durch Betreuer/in.....	17
Tabelle 7: Einbettung der Promotion in berufliche Tätigkeit.....	18
Tabelle 8: Promotion ohne thematische Schnittmengen mit der beruflichen Tätigkeit	18
Tabelle 9: Vereinbarkeit von Promotion und Familie	18
Tabelle 10: Erwerbstätigkeit neben Promotion	18
Tabelle 11: Kinderwunsch	19
Tabelle 12: Wissenschaftliche Tätigkeiten während des Studiums (N=57)*	20
Tabelle 13: Tätigkeiten als studentische Hilfskraft (N=26).....	21

1. Einleitung

Mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans hat die Gleichstellungskommission die Zielerreichung des vorangegangenen Gleichstellungsplans evaluiert, den Stand der Gleichstellung an der Fakultät beraten und Zielsetzungen ab 2013 diskutiert.

Insgesamt steht die Fakultät hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter gut da, was dem hohen Frauenanteil (43%) bei den C4/W3-Professuren und der hohen Repräsentanz weiblicher Studierender geschuldet ist. Der Frauenanteil von fast 80% im Bachelor- und Masterstudiengang deutet darauf hin, dass die Themen Gesundheitskommunikation und Gesundheit überwiegend das Interesse von Frauen finden und im Grunde eher von einer Unterrepräsentanz der Männer gesprochen werden kann.

Auffällig ist jedoch, dass sich eine vergleichsweise geringere Anzahl der weiblichen als der männlichen Absolvent(inn)en zur Promotion entschließt. Das Geschlechterverhältnis im Promotionsstudiengang ist ungefähr ausgeglichen, der Frauenanteil sinkt also gegenüber den vorhergehenden Studiengängen um etwa 30% ab (Fakultät für Gesundheitswissenschaften 2013). Im Zeitraum 2007-2012 wurden 127 Promotionsbewerber/innen angenommen, davon 61 Frauen (48%) und 66 Männer (52%) (Fakultät für Gesundheitswissenschaften 2013). Der zeitliche Verlauf zeigt zudem einen sinkenden Anteil an Promovendinnen. Während im Jahr 2005 noch 76% der Promovierenden Frauen waren, ist deren Anteil im Jahr 2010 auf nur noch 53% gesunken (Gleichstellungskommission 2012). Frauen scheinen wiederum etwas erfolgreicher zu sein, das gesetzte Ziel auch zu erreichen. Insgesamt hat im genannten Zeitraum knapp die Hälfte aller Bewerber/innen die Promotion erfolgreich abgeschlossen. Von den bisherigen 61 Absolvent(inn)en sind 35 Frauen (57%), so dass mehr Frauen als Männer den Doktorgrad erlangt haben (Fakultät für Gesundheitswissenschaften 2013).

Die Unterrepräsentanz der Frauen im Promotionsstudiengang nahm die Gleichstellungskommission bereits zu einem früheren Zeitpunkt zum Anlass, um Coachingangebote für weibliche Studierende bereitzustellen. So fanden im Jahr 2010 zwei Workshops statt, die darauf abzielten, Frauen zu ermutigen, eine wissenschaftliche Karriere und eine Promotion, als ersten Schritt auf diesem Weg, anzustreben. Die Workshops fanden damals großen Anklang. Die zugrundeliegende Problemstellung konnten sie selbstverständlich nicht lösen.

Bei der neuerlichen Auseinandersetzung mit dem beschriebenen Phänomen beschloss die Gleichstellungskommission, die Auswahl künftiger Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in ein systematisches Verfahren einzubetten. So sollte in Anlehnung an das in Public Health gängige Vorgehen des Public Health Action Cycle zunächst eine Problemanalyse erfolgen, die die Grundlage für die Identifizierung von Handlungsbedarf und die darauffolgende Auswahl zielführender Maßnahmen und deren Evaluation, bilden soll.

Die Ergebnisse der zu diesem Zweck durchgeführten Studierendenbefragung legt die Gleichstellungskommission mit diesem Ergebnisbericht zur weiteren Diskussion in der Fakultätskonferenz vor.

2. Karrierevorstellungen von Studierenden – Stand der Forschung

Ein geringeres Interesse an einer Promotion und eine weniger ausgeprägte Orientierung auf eine wissenschaftliche Karriere sind bei Frauen in verschiedenen Bereichen und Themenfeldern zu beobachten und es gibt vielfältige Erklärungsansätze für dieses Phänomen. Wie und ob sich einige der Ansätze gegenseitig bedingen, ist in der Literatur bisher nicht eindeutig geklärt.

Im Folgenden werden die unterschiedlichen Erklärungsansätze, denen ein Einfluss auf die Karriereplanung und die Orientierung auf eine wissenschaftliche Karriere haben, sowie das Fortbestehen der Karriere bis „an die Spitze“ begünstigen, dargestellt.

2.1 Rahmenbedingungen

Als zwei zentrale Voraussetzungen für eine wissenschaftliche Karriere werden in der Literatur die persönliche Bereitschaft zu hohem Einsatz sowie die externe Unterstützung durch eine/n Mentor/in beschrieben.

Auf der Ebene der Rahmenbedingungen gilt vor allem die uneingeschränkte Fokussierung auf die Wissenschaft als wichtige Voraussetzung für eine wissenschaftliche Laufbahn. Um diese voranzutreiben, müssen – so Hachmeister (2012) – andere Lebensbereiche ausgeblendet werden, nicht zuletzt durch den geforderten hohen zeitlichen Einsatz und die räumliche Mobilität. Personen, die dabei eine Vereinbarkeit von Karriere und Familie anstreben, zögen sich somit „quasi freiwillig von einer Hochschullaufbahn zurück“ (Leemann et al, 2011: 139) ziehen. Diejenigen, die die Fokussierung beibehalten „neigen dazu, auf Kinder zu verzichten“ (ebd.). Dieses gelte vor allem für Frauen.

Ein weiterer entscheidender Faktor für eine erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahn, beginnend mit der Entscheidung für eine Promotion, stellt die Unterstützung durch eine(n) Mentor(in) dar. „Nachwuchsförderung passiert im täglichen und informellen Rahmen und besteht oft aus kleinen Hinweisen, Tipps, Ratschlägen und Ermutigungen“ (Leemann et al. 2011: 125f.). Frauen hätten dabei geringere Chancen auf Unterstützung als Männer und würden weniger als diese zur Promotion ermutigt (ebd.). Hinsichtlich der Förderpraxis finden sich bei Lorenz (2004) andere geschlechtsspezifische Unterschiede. In ihrer Untersuchung geben alle weiblichen Promovenden an, gute Betreuung, Förderung und Unterstützung zu erhalten, jedoch nicht alle Männer. Daraus lasse sich die Annahme ableiten, dass Männer auch unabhängig von Förderung eine Promotion anstreben. Frauen hingegen würden trotz mehr Förderung eher eine wissenschaftliche Laufbahn an der Universität ablehnen. Das große Motivationspotential von Professor(inn)en, das in der Wissenschaft „als ungeschriebenes Gesetz für den Start in eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung“ gelte, findet sich auch bei Petersen (2007). Eine fehlende persönliche Ansprache und Ermutigung zur Promotion, und damit der Anstoß von außen, wird zudem mit einem mangelnden Zutrauen in die eigene Leistungsfähigkeit assoziiert. In der Untersuchung von Petersen haben die wenigsten Studentinnen in Eigeninitiative eine Promotion angestrebt.

2.2 Lebensalter

Geschlechtsspezifische Unterschiede finden sich auch hinsichtlich des Alters von Promovierenden. Leemann (2002) kommt in ihrer Untersuchung zu dem Ergebnis, dass Frauen sich bei der Entschei-

derung für eine wissenschaftliche Laufbahn nicht so stark von ihrem Alter beeinflussen lassen wie Männer. Mit zunehmendem Alter verzichten Männer eher auf eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung und streben eine Beschäftigung außerhalb der Wissenschaft an. Das führt dazu, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen im Durchschnitt älter als ihre Kollegen sind. Leemann leitet aus ihren Ergebnissen die Annahme ab, dass „sich Frauen eher eine Promotion zutrauen, wenn sie schon etwas älter sind“ (ebd.:162).

2.3 Tätigkeiten als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft

Ein weiterer förderlicher und motivierender Faktor für den Einstieg in die wissenschaftliche Laufbahn stellt die Tätigkeit als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft dar. Studierende verstärken so nicht nur den Kontakt zu Hochschullehrenden, sondern erhalten auch vertiefte Einblicke in das Arbeitsfeld Wissenschaft (Kahlert & Kruppa 2013). Eine Untersuchung von Stark (2003) ergab, dass die Tätigkeit als studentische Hilfskraft bewirkt, dass sich Studierende ein halbes Jahr früher für die Promotion entscheiden. Allerdings gibt es Geschlechtsunterschiede bei der Art der Tätigkeit. Lind (2004) konnte in ihrer Untersuchung belegen, dass weibliche studentische Hilfskräfte weniger Einblicke in wissenschaftliche Tätigkeiten bekommen, weniger an wissenschaftlichen Diskussionen beteiligt werden und eher mit geringer qualifizierten, administrativen Aufgaben betraut werden. Auch bei Kahlert und Kruppa (2013) finden sich Benachteiligungen von Studentinnen. Frauen werden in ihrer Funktion als studentische Hilfskraft seltener anspruchsvolle Aufgaben übertragen. Auch würden sie geringeren Kontakt zu Hochschullehrenden haben und damit weniger fachliche Förderung in Form von Fachgesprächen mit Vorgesetzten erhalten im Vergleich zu ihren Kollegen. Diese ungleiche Aufgabenverteilung spiegelt sich auch an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften wider. Bei den studentischen Hilfskraftstellen, bei denen eher administrative Tätigkeiten ausgeführt werden, liegt der Frauenanteil bei 79%. Bei den qualifizierteren Stellen der wissenschaftlichen Hilfskraftstellen sind nur gut die Hälfte (56%) der WHK-Stellen von Frauen besetzt (Gleichstellungskommission 2012).

Die Erklärungsansätze der verschiedenen potentiellen Einflussparameter spiegeln sich auch in den Ergebnissen der Studien (Briedis 2007; Briedis & Minks 2004; Holzbecher, Küllchen & Löther 2002; Lind 2004; Lind 2006; Lorenz 2004; Petersen 2007) wider, in denen Absolvent(inn)en und angehende Promovierende nach den Gründen befragt wurden, die für oder gegen die Aufnahme einer Promotion sprechen. Der positive Nutzen einer Promotion wird in den erhöhten Arbeitsmarktchancen gesehen, vor allem von Männern. Durch eine Promotion lassen sich bessere Aufstiegs- und Einkommenschancen erreichen. Wird zudem eine spätere Selbstständigkeit angestrebt, bietet eine Promotion bessere Chancen, diese auszuüben. Ein weiteres Argument, das die Promotionsentscheidung begünstigt, ist das Interesse für wissenschaftliche Forschung und Lehre und die Spezialisierung auf ein bestimmtes Fachgebiet. Bei Männern stehen vor allem Status- und Prestigedanken im Fokus, Frauen hingegen bevorzugen geringfügig eine stärkere Orientierung an Arbeitsinhalten und weniger an Statusmerkmalen.

Obwohl sich mit einer Promotion grundsätzlich bessere Arbeitsmarktchancen ausgerechnet werden, spricht gegen eine Promotion, dass diese andererseits einen geringen Nutzen für die berufliche Weiterqualifikation hat und unter Umständen eine Überqualifizierung für den späteren Beruf bedeuten kann. Diese Ansicht vertreten vor allem Frauen, die eine außeruniversitäre Beschäftigung anstreben. Die Arbeitswelt würde andere Qualifikationen verlangen, die durch eine Promotion nicht abgedeckt werden und die Promotion wird eher mit den Attributen „theorielastig“ und „praxisfern“

assoziiert. Außerdem wirkt sich die Befristungspraxis universitärer Stellen negativ für die Orientierung auf eine wissenschaftliche Karriere an der Hochschule und damit die Promotionsentscheidung aus. Das Arbeitsfeld Universität wird mit Perspektivlosigkeit assoziiert und damit als Arbeits- und Lebensort vielfach unattraktiv.

2.4 Familienplanung

In der Literatur wird häufig die These vertreten, dass sich Familiengründung und Kindererziehung ungünstig auf die Karriere von Frauen auswirken (Blossfeld & Drobnic 2001). Aktuelle Forschungen zufolge besteht jedoch kein Konsens über das Ausmaß der Karriereeinbußen für Akademikerinnen. Nach dem traditionellen Rollenverständnis verfügen Frauen aufgrund von familiären Verpflichtungen über geringere zeitliche Ressourcen für zusätzliche wissenschaftliche Leistungen. Von Personen in Führungspositionen wird eine hohe zeitliche Verfügbarkeit erwartet, die nur dann sichergestellt werden kann, wenn der Partner in hohem Umfang Arbeiten im häuslichen Bereich übernimmt (Wiegand 1995). Derzeit ist jedoch noch die Ausnahme, dass Männer ihre Frauen in dem notwendigen Umfang entlasten. Somit lässt sich für Frauen ein beruflicher Aufstieg nur schwer realisieren.

Eine weitere Erklärung, warum Akademikerinnen mit Familien weniger erfolgreich sind, benennen Knapp & Becker-Schmidt (1995). Sie sind der Überzeugung, dass Frauen mit familiären Pflichten kaum im gleichen Maße ihre volle Leistung zur wissenschaftlichen Arbeit erbringen können. Als Beispiel ist an dieser Stelle die unterschiedliche Produktivität von Frauen und Männern zu nennen. Trotz der komplexen Messbarkeit und Vergleichbarkeit von wissenschaftlichen Leistungen belegen zahlreiche Studien, dass die Produktivität von Frauen im wissenschaftlichen Betrieb geringer ist als die von männlichen Mitarbeitern (Bochow & Joas 1987 zit. nach Schubert & Engelage 2011). Eine Ursache der unterschiedlichen Produktivität stellt die Doppelbelastung von Frauen durch Familie und Beruf dar. Hochschulen sind an das meritokratische Prinzip der Bestenauslese gebunden, so dass bei zu besetzenden Lehrstühlen nur die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausgewählt werden. Wissenschaftliche Leistungen werden zum einen anhand der Qualität und Anzahl der Publikationen ermittelt, zum anderen zählt die Höhe der eingeworbenen Drittmittel (Jungbauer-Gans & Gross 2013).

In diesem Kontext sprechen die beiden Autorinnen von „Opfern doppelter Vergesellschaftung“ (Knapp & Becker-Schmidt 1995). Im Gegensatz zu Frauen weisen männliche Berufskarrieren keinen negativen Effekt aus der Familiengründung auf. Stattdessen profitieren Männer stärker vom Familienleben mit Kindern, das eher als Ausgleich zum Beruf wahrgenommen wird (Abele 2003a). Eine Untersuchung von Trappe und Rosenfeld (2000) zeigt außerdem, dass Familienväter über ein signifikant höheres Einkommen verfügen als kinderlose Männer.

Auch bei Petersen (2007) zeigt sich als größtes Karrierehindernis für Frauen, dass diese ihre Lebensplanung nach „der weiblichen Zuständigkeit für Familienaufgaben“ ausrichten. Bereits bei der Entscheidung für oder gegen eine Promotion berücksichtigen Frauen eher die Kompatibilität mit der eigenen Lebensplanung, der Vereinbarkeit von Familie und Karriere. Frauen möchten vor ihrer Familiengründung zuerst Berufserfahrung sammeln. Eine Promotion verzögert jedoch den Praxiseinstieg und damit die Familiengründung. Eine längere Auszeit kann sich wiederum als aufstiegshinderlich erweisen.

Es steht jedoch fest, dass ein beruflicher Aufstieg mit einer größeren zeitlichen Belastung einhergeht und somit die Möglichkeit einer Vereinbarkeit von Karriere und Familie in Frage gestellt wird (Wiegand 1995). Nach Abele (2003a) seien Kinder für Frauen das „Karrierehindernis Nummer 1“, da sie Akademikerinnen bei der konsequenten Verfolgung ihrer beruflichen Ziele beeinträchtigen. Nicht

selten unterbrechen Akademikerinnen aufgrund des Vereinbarkeitsproblems von Kindern und Karriere ihre Erwerbstätigkeit und weichen anschließend auf Teilzeitarbeit aus, die neben Einkommensverlusten zwangsläufig die Priorisierung der Karrieren ihrer Partner mit sich bringt (Abele 2003b). Hinsichtlich eines Wunsches nach Karriere betont Abele: „Akademikerinnenkarrieren werden häufig durch Verzicht auf Familie, teilweise auch durch Verzicht auf Partnerschaft erkaufte“ (Abele 2002: 176).

Bei denjenigen Frauen, die sich für das Anstreben einer wissenschaftlichen Karriere und damit als ersten Schritt für die Promotion entscheiden, zeigt sich nach Leemann et al. (2011) ein „schleichender Cooling-out-Prozess“. Die geschlechtsspezifische Kinderlosigkeit von Akademiker(inn)en zeigt sich bereits bei den Promovierenden. Promovendinnen sind eher kinderlos, jedoch haben dagegen die Hälfte der untersuchten promovierenden Männer Kinder (Lorenz 2004). Jüngere Wissenschaftlerinnen sehen die „Vereinbarkeit von Wissenschaft und Kindern als das zentrale Problem während der Qualifikationsphase“ an. Jedoch habe allein schon die „Vorstellung der Unvereinbarkeit“ von Familie und Karriere eine größere Bedeutung als das tatsächliche Vorhandensein von Kindern (Lind 2004). Andere Forschungsarbeiten stützen wiederum die These, dass Familiengründung keine negativen Auswirkungen auf die Karriere von Frauen haben muss (Schubert & Engelage 2010). Der Karriereverlauf von erfolgreichen Wissenschaftlerinnen sei sogar sehr kontinuierlich. Vorhandene Kinder hätten dabei keinen bzw. nur einen geringen Einfluss auf die Kontinuität (Lind 2004).

2.5 Doppelkarrieren

Eine weitere Ursache für den geringen Frauenanteil an Spitzenpositionen sind die Auswirkungen von Doppelkarrieren. Akademikerinnen gehen häufig bildungs- und/oder berufshomogame Partnerschaften ein (Dettmer 2006). Wenn beide Partner zeitgleich eine Karriere anstreben und den familiären Verpflichtungen gerecht werden müssen, gilt es eine raum-zeitliche Herausforderung zu bewältigen. Den Doppelkarrierepaaren wird somit berufliche Mobilität, zeitliche Verfügbarkeit und Flexibilität abverlangt (Könekamp & Haffner 2005).

Die Anforderungen nach Mobilität wirken sich häufig belastend auf Paarbeziehungen und das Familienleben aus, so dass Paare, insbesondere jene mit Kindern, eine geringere berufliche Mobilität aufweisen (Kalter 1998 zit. Nach Rusconi et al. 2011). Dabei gestaltet sich die Organisation eines gemeinsamen Lebens insofern schwierig, als dass beide Partner unterschiedliche Berufsorte und -zeiten aufweisen. Zugunsten der gemeinsamen Lebensführung entscheiden sich Paare häufig für nur eine Karriere, was geringere berufliche Aussichten für den/die Partner(in) bedeutet. Untersuchungen zeigen, dass die Rolle des „mitziehenden“ Partners durchschnittlich häufiger von Frauen, auch Akademikerinnen, angenommen wird (ebd.). Wird die Karriere von beiden Partnern verfolgt, muss tägliches Pendeln bzw. Wochenendpendeln in Kauf genommen werden. In manchen Fällen ist zur Realisierung beider Karrieren eine getrennte Haushaltsführung unumgänglich (Schneider et al. 2002).

Besteht neben einer Karriere auch ein Wunsch nach Kindern, stellt sich den Paaren das „Vier-Uhren-Problem“ (Sonnert 2005:101). Es gilt die zeitlichen Anforderungen zweier Berufskarrieren den Fertilitätsphasen beider Partner anzupassen. Dabei können sich kulturelle, organisatorische sowie institutionelle Verhältnisse hinderlich auf die Gesamtsituation auswirken. Beispielsweise müssen in einigen Bereichen der Wissenschaft und Privatwirtschaft Altersgrenzen (z.B. Verbeamtung) berücksichtigt werden. In der Privatwirtschaft wird häufig Anwesenheit am Arbeitsplatz vorausgesetzt, die – gemeinsam mit den hohen Mobilitätsanforderungen – die Vereinbarkeit von Familie und Karriere komplizierter gestalten lässt. Das eingeschränkte Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen sowie dessen Öffnungszeiten verpflichtet berufstätige Paare zur Neuorganisation des Berufslebens. Als Lö-

sung zum zeit-räumlichen Problem einigen sich Doppelkarrierepaare häufig auf die Priorisierung der männlichen Karriere (Könekamp & Haffner 2005).

2.6 Personale Faktoren

Unter 2.1 wurde bereits ausgeführt, dass die Bereitschaft zu hohem Einsatz und zur Setzung eindeutiger Prioritäten im beruflichen Bereich wichtige Voraussetzungen bilden. Nicht zuletzt spielen auch personale Faktoren eine Rolle für die Entscheidung pro oder contra eine wissenschaftliche Tätigkeit bzw. Karriere. Auf der individuellen bzw. psychischen Ebene sind vor allem Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Leistungen sowie ein ausgeprägtes Selbstwertgefühl wichtige Einflussfaktoren. In der Literatur werden Geschlechterunterschiede sowohl hinsichtlich der Selbsteinschätzung von Frauen und Männern als auch unterschiedliche Zuschreibungen dieser Eigenschaften zu den Geschlechtern beschrieben.

Nach Petersen (2007) weisen Studentinnen ein geringeres Selbstvertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit auf als ihre Kommilitonen. Sie fühlen sich häufiger nicht fähig und fachlich nicht ausreichend vorbereitet, um eine Promotion anzustreben. Frauen neigen damit – so Petersen (ebd.) – stark zur Selbstunterschätzung ihrer Fähigkeiten. Des Weiteren würden Frauen von der Annahme ausgehen, dass sie „ihre Fähigkeiten erst unter Beweis stellen müssen, bevor ihnen Kompetenz zugeschrieben wird“. Während Frauen sich also als weniger erfolgreich als Männer einschätzen, neigen letztere wiederum zu Überschätzung ihrer Fähigkeiten (Kahlert & und Kruppa, 2013). Eine Befragung von Professor(inn)en aus dem naturwissenschaftlichen Bereich zeigte, dass Frauen bei gleicher Kompetenz ein weniger positives Selbstbild haben als Männer und ihr Auftreten selbstkritischer und zurückhaltender sei (Hachmeister 2012). Nach Lind (2004) werden Frauen als weniger zielorientiert beschrieben, was sich in der Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen zeige. Die Karriereplanung sei weniger stringent und karriererelevante Entscheidungen würden zögerlicher getroffen. Allerdings sei nach Ansicht der Autorin fraglich, ob die „weniger zielgerichtete Karriereplanung“ (ebd.: 117) den Karriereverlauf bei Frauen verlangsamt bzw. dazu führt, dass diese weniger erfolgreich sind. Auch bei Abele (2003a) findet sich bei weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen eine schwächer ausgeprägte „Karriereorientierung“ und nicht so konsequente Verfolgung von Karrierezielen. Berufslaufbahnen von Akademikerinnen weisen zudem mehr Unterbrechungen und Diskontinuität auf. Jedoch gibt es auch Forschungsergebnisse, die diese mangelnde Karriereplanung bei Frauen nicht bestätigen können, sondern zu dem Ergebnis kommen, dass im Vergleich zu Männern Frauen eher ihre Karriere planen (Lind 2006; Lorenz 2004).

Beim Gedanken an eine wissenschaftliche Laufbahn verspüren Frauen „Angst vor dem Zwang zur Leistung, vor der Übernahme hoher Verantwortung und vor der subjektiv empfundenen Wettkampfsituation, als Frau immer besser sein zu müssen, als ein Mann in vergleichbarer Position“, so Petersen (2007: 174f.). Viele möchten sich diesem zusätzlichen Leistungsdruck nicht aussetzen. Die vorurteilsbehaftete Annahme der verminderten wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit von Frauen ist auch bestehenden Geschlechterstereotypen geschuldet. Frauen, die in der Wissenschaft Spitzenpositionen bekleiden, erfahren auf zwei Wegen gesellschaftliche Abwertung, so führt Petersen weiter aus. Bei einem karriereorientierten Auftreten in der Wissenschaft wird ihnen ein männliches Verhalten und damit ein Verlust ihrer Weiblichkeit nachgesagt. Wird ihr Verhalten durch weibliche Eigenschaften dominiert, Petersen (2007) verwendet in diesem Zusammenhang das Attribut „*typisch(e) Frau*“, wird ihnen Unprofessionalität nachgesagt. Der Balanceakt zwischen diesen wahrgenommenen Rollenklischees führt zu großen Verhaltensunsicherheiten (ebd.). Diese sogenannte

„Double-Bind-Situation“ mündet in ein unauflösbares Dilemma (Kahlert & Kruppa 2013: 149): Nehmen Frauen die ihnen zugeschriebene verminderte Leistungsfähigkeit an, erfahren sie Abwertung und Ausgrenzung aus bestimmten Bereichen. Widersetzen sie sich selbstbewusst den Zuschreibungen gelten sie als unweiblich.

Es wird aber auch kritisch angemerkt, dass vorhandene Geschlechterstereotypen auf Seiten der Forschenden die Ergebnisse beeinflussen und damit unbeabsichtigt zu einer Reifikation der Geschlechterstereotype führen können. Die Karrierebenachteiligung von Frauen sei aber auch „kollektiven Konstruktionen“ geschuldet. „Sowohl Männer als auch Frauen (...) sehen Frauen als benachteiligt an wegen ihres Geschlechts, selbst wenn zum Teil gegensätzliche eigene Erfahrungen und Beobachtungen gemacht werden“ (Lorenz 2004: 211).

3. Wissenschaftliche Fragestellung und Zielsetzung der Studie

Die Darstellung des Forschungsstands zeigt die Komplexität der Faktoren, die bei der beruflichen Orientierung und der Entscheidung für oder gegen eine Promotion wirksam sein können. Um zu klären, wie sich die Situation für die Studierenden der Gesundheitswissenschaften darstellt, hielt die Gleichstellungskommission es für angebracht, eine eigene Erhebung durchzuführen.

Ziel der Untersuchung war, Erkenntnisse darüber zu generieren, welche Karrierevorstellungen weibliche und männliche Studierende der verschiedenen Studiengänge haben, welche Vorstellungen sie mit einer Promotion verbinden und welche hinderlichen und förderlichen Faktoren sie im Zusammenhang mit einer Promotion wahrnehmen, um letztlich Hinweise darauf zu erhalten, warum Frauen nicht in gleichem Maße wie Männer den ersten Schritt in eine wissenschaftliche Karriere – die Promotion – wagen. Aus diesen Erkenntnissen sollen gezielte Angebote für weibliche Studierende entwickelt werden.

Hierfür wurde ein zweifaches Vorgehen gewählt:

- **Quantitativer Teil:**
Mittels der quantitativen Analyse der fakultätseigenen Daten der Promovend(inn)en sollten Studien- und Berufsbiographien nachvollziehbar werden. Die Einzelfallanalyse sollte Rückschlüsse darauf ermöglichen, welche hinderlichen und förderlichen Faktoren im Prozess der Promotion wirksam sein können und wie in diesem Zusammenhang die Vereinbarkeit von Familie und Studium / Promotion einzuschätzen ist. Leider stellte sich zu Beginn des Forschungsvorhabens heraus, dass fakultätseigene Daten nicht verfügbar waren, so dass eine eigene, neue Erhebung durchgeführt werden musste.
- **Qualitativer Teil:**
Karrierevorstellungen und Vorstellungen, die sich mit einer Promotion verbinden, sollten im Rahmen von qualitativen Interviews erhoben werden. Die Befragung von Studierenden der verschiedenen Studiengänge (Bachelor-, Master- und Promotionsstudiengang) sollte die unterschiedlichen Perspektiven je nach Stand des Studiums erfassen. Komplettiert wurde die Befragung der Studierenden durch Interviews mit Professor(inn)en, um auch die Perspektive der Betreuer(inn)en einzubinden.

4. Methodik

4.1 Quantitative Datenerhebung

Die quantitative Erhebung richtete sich an alle Personen, die jemals an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften ein Promotionsvorhaben begonnen haben, unabhängig davon, ob (bereits) ein erfolgreicher Abschluss vorlag. Somit wurden sowohl aktuell in den Promotionsstudiengang eingeschriebene Studierende, freie Promovierende, Absolvent(inn)en als auch Personen, die ihr Promotionsvorhaben nicht an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften abgeschlossen haben¹, angesprochen. Aufgrund der überschaubaren Größe der Personengruppe war eine Vollerhebung möglich. Zur Untersuchung der Fragestellung wurde als Erhebungsinstrument ein Fragebogen entwickelt, der den Studienteilnehmer(inne)n als Online-Befragung zur Verfügung stand. Im Folgenden werden sowohl das Erhebungsinstrument als auch das Vorgehen der Datenerhebung und -auswertung detailliert beschrieben.

4.1.1 Erhebungsinstrument

Die Konzeption des Fragebogens orientierte sich überwiegend an anderen Untersuchungen, die in einem ähnlichen Kontext durchgeführt wurden (Lanka, 2011; Abele & Stief, 2006; Holzbecher, Küllchen & Löther, 2002; Matzick, 2013) und eigenen Überlegungen, die sich aufgrund der vorangegangenen Literaturrecherche ergeben haben.

Der Fragebogen setzt sich aus 38 Fragen folgender Bereiche zusammen (s. Anhang):

- **Angaben zur Promotion:** Es wurden Angaben zum *Zeitpunkt der Entscheidung* für eine Promotion und hierfür maßgebliche *Einflussfaktoren* abgefragt. Darüber hinaus wurde nach dem *Bereich, in dem promoviert wurde*, und dem *Jahr der Promotionsaufnahme* gefragt. Um nachvollziehen zu können, ob es sich bei den Studienteilnehmenden um aktuell Studierende, Absolvent(inn)en oder um Personen handelt, die ihr Promotionsvorhaben ohne Abschluss aufgegeben haben, wurde nach dem *Stand der Promotion* gefragt. Weitere interessierende Aspekte waren potentielle *Belastungsfaktoren für die Promotion*, *Abbruchsgedanken*, *Erwerbstätigkeit neben der Promotion*, *geschlechtsbezogene Förderung* und *Gesamtbewertung* der Promotionszeit.
- **Angaben zur persönlichen Situation** während der Promotionszeit: Neben der *Wohn- und Lebenssituation* wurde in diesem Bereich nach dem *Partnerschaft* und *Kindern* gefragt.
- **Angaben zum Werdegang:** In diesem Bereich wurden Fragen zum *beruflichen und studentischen Werdegang*, der zur Promotion führte, gestellt. Darüber hinaus wurden Angaben zu *Studienschwerpunkten* und *wissenschaftlichen Tätigkeit während der Studienzeit*, sowie *Angaben zur Tätigkeit als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft* erhoben.
- **Angaben zur Person:** In diesem Bereich erfolgte eine Abfrage demografischer Aspekte (*Alter*, *Geschlecht*, *Staatsangehörigkeit*).

¹ Personen können aus verschiedenen Gründen ihre Promotion nicht an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften abgeschlossen haben, dazu zählen u.a. Promotion wurde an einer anderen Universität fortgesetzt, Promotion wurde unterbrochen, Promotion wurde aus unterschiedlichen Gründen aufgeben.

Der Fragebogen wurde so konzipiert, dass bis auf Fragen, bei denen nach einer Jahreszahl gefragt wurde, überwiegend geschlossene Antwortformate zuzüglich einer jeweiligen offenen Kategorie „Sonstiges“ vorlagen. Drei Fragen wurden als Bewertungsfragen gestaltet. Als Skalierung wurden vierstufige Likert-Skalen verwendet. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden die Ergebnisse der vierstufigen Likert-Skalen zweistufig zusammengefasst. Zur Differenzierung zwischen den einzelnen Aspekten erfolgt nur eine Betrachtung der Anteile derjenigen, die einer Aussage zustimmen.

Am Ende des Fragebogens gab ein Freitextfeld den Studienteilnehmenden Raum für (persönliche u. inhaltliche) Anmerkungen und Ergänzungen.

Der erste Entwurf des Fragebogens wurde in einem Pre-Test mit einer Gruppe von 5 Personen getestet, die der Untersuchungsgruppe hinsichtlich der Promotionserfahrung glichen. So konnten inhaltliche und formale Schwierigkeiten aufgedeckt werden. Die Korrekturvorschläge flossen in die Überarbeitung des Fragebogens mit ein.

Der Fragebogen wurde so konzipiert, dass ein Zeitaufwand von ca. 15 Minuten für das Ausfüllen nicht überschritten wurde. Aus Effizienz-, organisatorischen und forschungspraktischen Gründen erfolgte die Erhebung als Online-Befragung. Dadurch wurde eine anonymisierte und personenunabhängige Datenauswertung möglich. Die technische Umsetzung wurde mit Hilfe der Online-Plattform Unipark.de (Questback GmbH) umgesetzt. Dadurch konnte eine problemlose Anwendung unabhängig vom technischen Zugang gewährleistet werden.

4.1.2 Datenerhebung und -auswertung

Über das Prüfungsamt der Fakultät für Gesundheitswissenschaften erfolgte die Adressenrecherche aller exmatrikulierten und aktuell immatrikulierten Studierenden des Promotionsstudiengangs und freier Promotionen. Neben den postalischen Adressen wurden auch die E-Mailadressen der betreffenden Personen, wenn angegeben, ermittelt.² Um eine größtmögliche Anzahl an Studienteilnehmenden zu erreichen, wurde ein zweifaches Vorgehen der Kontaktaufnahme gewählt.³ In einem ersten Schritt wurden alle betreffenden Personen einmalig postalisch zur Teilnahme eingeladen. Das Anschreiben enthielt neben dem Link zur Online-Befragung Informationen über die Inhalte der Befragung und das Ziel der Studie.⁴ In einem zweiten Schritt erhielten die Personen, von denen darüber hinaus auch eine E-Mailadresse vorhanden war, einmalig ein Erinnerungsschreiben per E-Mail, die den Link zur Online-Befragung enthielt. Es bestand die Möglichkeit, dass im zweiten Schritt des Vorgehens einige der Studienteilnehmenden erstmalig von der Studie hörten. Aus diesem Grund enthielt die Erinnerungsmail noch einmal die Informationen über die Inhalte der Befragung und das Ziel der Studie. Die alleinige Verwendung nur einer Kontaktmöglichkeit hätte die Anzahl an Studienteilnehmenden aus den genannten Gründen (siehe Fußnote 4) von vornherein bedeutend eingeschränkt.

² Die Angabe der E-Mailadresse ist eine optionale Angabe. Daher war der Adresspool an E-Mailadressen bedeutend kleiner als der Adresspool an Postanschriften.

³ Im Prüfungsamt war die Postanschrift zur Zeit der Promotion vorrätig. Es kann davon ausgegangen werden, dass vor allem exmatrikulierte Studierende unter dieser Anschrift nicht mehr zu erreichen sind. Bei den E-Mailadressen verhielt es sich ähnlich. Bei einer Vielzahl der E-Mailadressen handelte es sich um die universitäre Adresse (name@uni-bielefeld.de) bzw. einer anderen Institution.

⁴ Der erste Schritt des Vorgehens barg bereits eine Hemmschwelle. Der Link musste manuell von dem Einladungsschreiben ins Internet übertragen werden.

Die Feldphase begann mit dem Versand der Einladungsschreiben am 03.06.2013 und dauerte insgesamt vier Wochen. Der Versand der Erinnerungs-E-Mails erfolgte am 20.06.2013.

Die Daten der Online-Erhebung wurden direkt von unipark.de gespeichert und konnten nach Abschluss der Feldphase in das Statistikprogramm IBM SPSS 19.0 exportiert, aufbereitet und ausgewertet werden. Es erfolgte eine entsprechende Bereinigung der Daten, um abgebrochene und fehlerhafte Datensätze auszusortieren.

Die Befragungsergebnisse wurden zunächst deskriptiv analysiert unter Angabe der prozentualen Häufigkeiten. Unterschiede zwischen den Geschlechtern und weiterer Gruppen, die sich aus dem Datensatz ergaben, erfolgten – wenn dies unter Beachtung des geringen Stichprobenumfangs möglich war – mit dem Chi-Quadrat-Test auf Unabhängigkeit nach Pearson bei festgesetztem Signifikanzniveau $p \leq 0,05$. Es wurden Mittelwerte zum Alter und der Dauer der Promotion berechnet. Zur Bestimmung der Mittelwertunterschiede wurde der t-Test bei unverbundenen Stichproben angewendet. Weitere statistische Analyseverfahren waren aufgrund der geringen Fallzahl nicht möglich.

4.2 Qualitative Interviews

4.2.1 Interviewleitfaden

Der Interviewleitfaden wurde in Anlehnung an das von Holzbecher, Küllchen und Löther im Jahre 2002 durchgeführte Forschungsprojekt an der Universität Bielefeld konzipiert. Die Studie thematisiert die fach- und fakultätsspezifischen Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen, so dass für die Erstellung der Interviewleitfäden ähnliche Aspekte aufgegriffen werden konnten. Des Weiteren floss die durch die vorangehende Literaturrecherche erworbene Wissensgrundlage mit in die Leitfadenerstellung ein.

Der Leitfaden beinhaltet eine thematische Reihenfolge an interessierenden Fragen, die aus dem Themenfeld abgeleitet sind (Przyborski & Wohlrab-Sahr 2008). Sein Einsatz ermöglicht zum einen eine Strukturbildung und Orientierung im Gesprächsverlauf, so dass alle bedeutenden Aspekte einbezogen werden. Zum anderen lassen sich die erhobenen Daten fast vergleichen (Flick 2007).

Insgesamt wurden drei Interviewleitfäden entwickelt (s. Anhang). Ein Leitfaden diente der Befragung von Bachelor- und Masterstudierenden, ein weiterer der Befragung von Promovierenden. Die Professor(inn)en wurden unter Nutzung eines eigens entwickelten Leitfadens interviewt.

Der Leitfaden für Bachelor- und Masterstudierende beinhaltet Fragen zur Motivation zum Studium sowie zu den Erwartungen und Zielen, die sich mit dem Studium verbinden, den inhaltlichen Schwerpunkten sowie mit der Einschätzung einer wissenschaftlichen Karriere. Der Interviewleitfaden für Promovierende umfasst Fragen zur Entscheidung für eine Promotion, zur Bedeutung einer Promotion, zu den Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Promotion sowie zu Prioritäten und Werten im Leben. Die Professor(inn)en wurden zur Betreuung von Promovierenden sowie zur Einschätzung der Auswirkungen einer Familiengründung auf die Promotion befragt. Ein weiterer Bestandteil des Leitfadens waren Fragen zum beruflichen Werdegang sowie zu inhaltlichen Schwerpunkten.

Um die Verständlichkeit und Handhabbarkeit der Leitfäden zu überprüfen, fand vor der Datenerhebung ein Pretest statt. Anschließend wurden die Leitfäden überarbeitet.

4.2.2 Rekrutierung

Zur Rekrutierung der Interviewpersonen wurde ein Profil der gewünschten Interviewpartner(innen) erstellt. Aus jedem Studiengang sollten jeweils zwei Männer und zwei Frauen rekrutiert werden, die sich mit ihrer Abschlussarbeit beschäftigen. Einer der Männer bzw. eine der Frauen sollte eines oder mehrere Kinder haben und ggf. über eine Berufsausbildung verfügen.

Das Profil der gewünschten Interviewpartner konnte – bis auf zwei Ausnahmen – erfüllt werden: Im Bachelorstudiengang gab es keine männlichen Studierenden mit Kind(ern), so dass zwei Männer ohne Kinder befragt wurden. Weiterhin konnte aus dem Masterstudiengang kein männlicher Teilnehmer ohne Kind(er) rekrutiert werden. Stattdessen wurde ein an der Befragung interessierter Student mit Kindern aus dem zweiten Mastersemester befragt.

Anhand einer Rekrutierungsmail an die E-Mail-Verteiler des Bachelor- und Promotionsstudiengangs konnten für die Erhebung eine Promovendin und ein Promovend gewonnen werden. Die anderen Studierenden wurden mittels persönlicher Ansprache gewonnen. Ebenso wurden Studierende aus dem Masterstudiengang sowie Professor(inn)en gezielt angesprochen und erklärten sich zur Teilnahme an der Befragung bereit.

4.2.3 Datenerhebung

Die Datenerhebung fand zwischen dem 07. Mai und 05. Juni 2013 statt. Insgesamt wurden vierzehn Interviews geführt, davon zwölf mit Studierenden und zwei mit Professor(inn)en. Die Dauer der Gespräche lag bei 18 bis 50 Minuten. Die Durchführung der Studie erfolgte auf der Grundlage der Bestimmungen des Datenschutzgesetzes. Entsprechende Vereinbarungen zum Datenschutz wurden mit jeder/m Interviewpartner/in schriftlich getroffen.

Jedes Leitfadenterview wurde mit einer erzählgenerierenden Einstiegsfrage eingeleitet. Erst als die Gesprächsteilnehmer diese aus Sicht der Interviewerin beantwortet hatten, folgten weitere Fragen.

Parallel zur Datenerhebung erfolgte die Transkription der Leitfadenterviews.

4.2.4 Auswertung

Die Auswertung der vierzehn Leitfadenterviews erfolgte inhaltsanalytisch nach Mayring (2003). Ziel der Analyse ist, die zentralen Aussagen aus jedem Interview herauszuarbeiten und einen Fallvergleich vorzunehmen. Hierzu muss das Datenmaterial auf ein Maß reduziert werden, welches die zentralen Inhalte wiedergibt und Kategorien für den Fallvergleich entwickelt werden.

Die Auswertung erfolgte in vier Schritten:

Zunächst wurde das Datenmaterial paraphrasiert, d.h. es erfolgte eine Zusammenfassung und Umformulierung der einzelnen Textteile. In einem zweiten Schritt wurde ein Abstraktionsniveau festgelegt, anhand dessen überprüft wurde, ob die paraphrasierten Texteinheiten unter dem Abstraktionsniveau liegen. Diese wurden im Bedarfsfall an das Abstraktionsniveau angepasst. Als nächstes wurde die erste Reduktion der Paraphrasen mit ähnlicher Bedeutung vorgenommen, so dass nur relevante Textinhalte für die Weiterverarbeitung übrig blieben. Im letzten Schritt erfolgte die zweite Reduktion des Textmaterials, die eine Bündelung sowie Neuformulierung der zentralen Paraphrasen beinhaltete.

Im weiteren Vorgehen wurde eine inhaltliche Strukturierung vorgenommen, um das zuvor reduzierte Datenmaterial in Kategorien einzuordnen. Hierzu wurde für jeden Studiengang eine eigene Tabelle

mit Kategorien gebildet, die an den Fragen aus den Interviewleitfäden ausgerichtet war. Das Textmaterial wurde anschließend den Kategorien zugewiesen. Abschließend erfolgte ein Vergleich der einzelnen Fälle.

5. Ergebnisse

Die Ergebnisse werden zunächst getrennt für den quantitativen und den qualitativen Teil vorgestellt bevor sie im nächsten Kapitel themenbezogen zusammengeführt werden.

5.1 Quantitative Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Online-Befragung der (ehemaligen) Promotionsstudierenden an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften vorgestellt. Die deskriptive Darstellung der Ergebnisse erfolgt mit besonderem Fokus auf die Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Dort, wo es angebracht erscheint, erfolgt eine Unterscheidung nach weiteren Gesichtspunkten, die sich aus dem Datenmaterial ergeben.

5.1.1 Fragebogenrücklauf und Zusammensetzung der Studienpopulation

Es wurden insgesamt 340 Personen zur Befragung eingeladen. Von den versandten Anschreiben waren 114 nicht zustellbar⁵, so dass von 226 erfolgreich zugestellten Einladungsschreiben ausgegangen wird. 69 Personen haben die Online-Befragung aufgerufen (Startseite). Daraus ergibt sich eine Rücklaufquote von insgesamt 30,5%. Vier Personen haben die Befragung nach der ersten Frage abgebrochen und sieben Personen im weiteren Verlauf. Somit lag eine auswertbare Anzahl von insgesamt 58 Fällen vor, was einer Responserate von 25,7% entspricht.

59,6% der Antwortenden waren Frauen und 40,4% Männer. Eine Person machte keine Angabe zum Geschlecht.

Um zu unterscheiden, ob es sich bei den Befragten um aktuell Promovierende oder um ehemalige (erfolgreiche) Promovierende handelt, wurde nach dem aktuellen Stand der Promotion gefragt. Der größte Anteil des Rücklaufs entfällt auf die Gruppe der erfolgreichen Promovierenden (50,9%), gefolgt von der Gruppe der Promovierenden, die aktuell an ihrer Dissertation arbeiten (31,6%). 17,5% gaben an, dass sie ihr Promotionsvorhaben (aktuell) aufgegeben haben (*siehe Tabelle 1*).

Tabelle 1: Zusammensetzung nach Stand der Dissertation

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Aktuell Promovierende	11	32,4%	7	30,4%	18	31,6%
Erfolgreich Promovierende	15	44,1%	14	60,9%	29	50,9%
Dissertation (aktuell) aufgegeben	8	23,5%	2	8,7%	10	17,5%
Gesamt	34	100,0%	23	100,0%	57*	100,0%

*Eine Person hat keine Angabe zum Geschlecht gemacht.

Das mittlere Alter der Studienteilnehmer/innen beträgt insgesamt 42,4 Jahre (SD = 8,6) und variiert zwischen 26 und 58 Jahren. Bei den Frauen ist das Durchschnittsalter 42,2 (SD= 9,1), ähnlich wie bei

⁵ Nachrecherchen wurden aufgrund des begrenzten Zeitkontingents nicht durchgeführt.

den Männern (42,8 Jahre, SD=7,9). Insgesamt besitzen 94,8% der Befragten die deutsche Staatsangehörigkeit, 5,2% haben eine andere Staatsangehörigkeit. Bezüglich weiterer sozio-demografischer Angaben sei angeführt, dass die Mehrheit der Befragten (82,5%) angegeben hat, während der Promotionszeit in einer Partnerschaft zu leben bzw. gelebt zu haben. Fast ein Drittel (31,6%) der Befragten gab an, eigene Kinder zu haben.

Die (ehemaligen) Promovierenden wurden gefragt, in welchem Themenfeld sie promovieren bzw. promoviert haben. Dabei erfolgte die Zuordnung nach thematischem Bezug zu den bestehenden Arbeitsgruppen an der Fakultät. Mehr als ein Fünftel der Befragten gab an im Themenfeld Prävention & Gesundheitsförderung zu promovieren bzw. promoviert zu haben, 17,9% wählten den Bereich Versorgungsforschung & Pflegewissenschaft und jeweils 14,3% gaben als Themenfeld der Promotion die Bereiche Gesundheitssystem, -politik & -soziologie und Epidemiologie & International Public Health an (*siehe Tabelle 2*).

Bei differenzierter Betrachtung nach Geschlecht fällt auf, dass die Mehrheit der befragten Frauen (30,3%) als Promotionsfach Prävention & Gesundheitsförderung gewählt hat und bei den Männern der größte Prozentsatz (21,7%) auf das Themenfeld der Arbeitsgruppe Gesundheitsökonomie & -management entfällt.

Tabelle 2: Verteilung nach Themenfeldern (Arbeitsgruppen) der Fakultät

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Prävention & Gesundheitsförderung	10	30,3%	2	8,7%	12	21,4%
Versorgungsforschung & Pflegewissenschaft	6	18,2%	4	17,4%	10	17,9%
Gesundheitssystem, Gesundheitspolitik & Gesundheitssoziologie	4	12,1%	4	17,4%	8	14,3%
Epidemiologie & International Public Health	5	15,2%	3	13,0%	8	14,3%
Umwelt & Gesundheit	4	12,1%	2	8,7%	6	10,7%
Gesundheitsökonomie & Gesundheitsmanagement	1	3,0%	5	21,7%	6	10,7%
Bevölkerungsmedizin & biomedizinische Grundlagen	2	6,1%	2	8,7%	4	7,1%
Demografie & Gesundheit	1	3,0%	1	4,3%	2	3,6%
Gesamt	33	100,0%	23	100,0%	56*	100,0%

*Jeweils eine Person hat keine Angabe zum Geschlecht und zum Themenfeld gemacht.

5.1.2 Zeitpunkt und Gründe für die Promotion

Die Mehrheit der Befragten (35,1%; N=57) gab an, sich für die Promotion im Verlauf des postgradualen Studiums, d.h. im Masterstudium, entschieden zu haben. 29,8% haben diese Entscheidung nach besagtem Studium getroffen⁶. Der Vergleich von Männern und Frauen zeigt keine Unterschiede hinsichtlich des Zeitpunktes der Entscheidung.

⁶ Lediglich eine(r) der Befragten gab an, ihre/seine Entscheidung zur Promotion vor Aufnahme des grundständigen Studiums (Abschluss mit Bachelor, Diplom, Magister etc.) getroffen zu haben. Da besagte(r) Teilnehmer(in) die Befragung vorzeitig abgebrochen hat, können ihre/seine Angaben in der Auswertung nicht berücksichtigt werden.

Bei den Gründen, die den Beginn einer Promotion entscheidend begünstigen (siehe Tabelle 3), nannte die Mehrheit vor allem das *Interesse an der wissenschaftlichen Forschung & Lehre*. 94,6% der (ehemaligen) Promovierenden stimmten diesem Grund als Einflussfaktor für den Beginn der Promotion mit „trifft eher bis trifft stark zu“ zu. Weitere entscheidende Gründe, denen die Mehrheit der Befragten zustimmte, waren die *persönliche Herausforderung* (81,5%), die *beruflichen Aufstiegschancen* (66,7%) und das *höhere berufliche Ansehen*, welches mit dem Erlangen eines Dokortitels verbunden wird (65,5%). 46,3% nannten das *Anstreben der Hochschulkarriere* und 43,7% die *Einkommensverbesserung* als weitere Gründe. Betrachtet man die entscheidenden Gründe differenziert nach Geschlecht, fällt auf, dass bei den Männern mehr Personen den Einflussfaktor *höheres berufliches Ansehen* (72,7%) als zutreffend ansehen, noch vor dem Faktor *persönliche Herausforderung* (71,4%), wenn auch nur minimal. Bei den Frauen hatte letztgenannter Grund mehr Priorität (87,9%) als der Grund *höheres berufliches Ansehen*, welchen dagegen nur 60,7% als zutreffend befanden. Auch nannten bei den Männern mehr Personen (54,6%) den Faktor *Anstreben der Hochschulkarriere* als zutreffend als bei den Frauen (40,6%). Die aufgelisteten Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind jedoch nicht signifikant (*höheres berufliches Ansehen* $p=0,354$; *persönliche Herausforderung* $p=0,162$; *Anstreben der Hochschulkarriere* $p=0,313$).

Neben den aufgelisteten Gründen, entwickelte sich für viele der Befragten die Motivation für die Promotion aus der beruflichen Tätigkeit während des Studiums. 59,6% nannten diesen Grund als zutreffend für die Beeinflussung der Entscheidung. Motivatoren wie Freunde und Familie (23,1%) fallen weniger ins Gewicht. Immerhin 61,1% nannten die *Anregung durch einen/eine Hochschullehrer(in)* als zutreffend. Geschlechtsspezifisch betrachtet, nannten bei den Frauen geringfügig mehr Personen diesen Grund (62,5%) als bei den Männern (59,1%), wenngleich der Unterschied nicht signifikant ist ($p=0,801$).

Tabelle 3: Was hat die Entscheidung für Ihre Promotion beeinflusst?⁷

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Interesse an wissenschaftlicher Forschung und Lehre (N=56)	31	93,9%	22	95,7%	53	94,6%
Persönliche Herausforderung (N=54)	29	87,9%	15	71,4%	44	81,5%
Berufliche Aufstiegschancen (N=54)	24	77,4%	12	52,2%	36	66,7%
Höheres berufliches Ansehen durch Dokortitel (N=55)	20	60,6%	16	72,7%	36	65,5%
Berufliche Tätigkeit während des Studiums (N=52)	18	58,1%	13	61,9%	31	59,6%
Anstreben wissenschaftlicher Karriere an Universität/Hochschule (N=54)	13	40,6%	12	54,5%	25	46,3%
Einkommensverbesserung (N=55)	13	40,6%	11	47,8%	24	43,6%
Berufliche Tätigkeit vor dem Studium (N=53)	9	28,1%	5	23,8%	14	26,4%
Nicht arbeitslos zu sein (N=54)	4	12,5%	3	13,6%	7	13,0%
Anregung durch Hochschullehrer(in) (N=54)	20	62,5%	13	59,1%	33	61,1%
Anregung durch Freunde, Familie (N=52)	10	31,3%	2	10,0%	12	23,1%
Anregung durch Partner(in) (N=53)	8	25,0%	0	,0%	8	15,1%

⁷ Es werden nur die Prozentwerte für „trifft eher/sehr stark zu“ aufgelistet. Eine Person machte keine Angabe zum Geschlecht. Die Angaben beziehen sich nur auf die Personen, für die diese Angaben zutreffend waren.

Die Befragten hatten die Möglichkeit, noch weitere Gründe zu nennen. Zusätzliche Motivatoren für die Promotion stellten Aspekte dar, die sich aus der beruflichen Anstellung heraus ergaben („Anstellung in Forschungsprojekt“, „Promotion war Bestandteil der Beschäftigung an der Universität“).

5.1.3 Dauer der Promotion

Die Befragten wurden gebeten, jeweils das Jahr, in dem sie die Promotion aufgenommen und abgeschlossen bzw. (vorübergehend) aufgegeben haben, anzugeben. Die sich aus diesen Angaben ergebende Zeitdauer der Promotion wird im Folgenden nur für die ehemaligen Promovierenden dargestellt.

Die erfolgreichen Promovierenden (N=26, bei drei Personen konnte die Promotionsdauer aufgrund fehlender Angaben nicht ermittelt werden) haben im Durchschnitt 4,1 Jahre (SD=1,6) für ihre Promotion gebraucht, das Spektrum der Angaben reicht von zwei bis sieben Jahre. Frauen haben durchschnittlich etwas länger (4,5 Jahre, SD=1,5) gebraucht als Männer (3,7 Jahre, SD=1,7), jedoch ist dieser Unterschied nicht signifikant ($p=0,218$).

Diejenigen, die ihre Promotion (bisher) nicht erfolgreich abgeschlossen haben (N=10), haben diese durchschnittlich nach 3 Jahren (SD=1,2) unter- bzw. abgebrochen. Die Angaben von Frauen und Männern unterscheiden sich dabei nicht.

Ausgehend von der Angabe des Geburtsjahres wurde das Alter zu Beginn der Promotion ermittelt. Es gibt keinen Unterschied hinsichtlich des Alters zu Beginn der Promotion ($p=0,689$). Diejenigen, die ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen haben, waren im Durchschnitt 35,65 Jahre (SD= 5,29) alt. Die Personen, die (vorübergehend) ihre Promotion aufgegeben haben, wiesen ein durchschnittliches Alter zu Beginn der Promotion von 34,3 Jahre (SD=8,2) auf.

5.1.4 Belastungen und Abbruchgedanken

Eine weitere Frage bezog sich auf die Probleme bzw. Situationen, die während der Promotionsphase als belastend wahrgenommen wurden (*siehe Tabelle 4*). Über die Hälfte der Befragten (55,6%) empfand *Belastung durch außeruniversitäre Erwerbstätigkeit* als eher belastend bis stark belastend. Weitere als Belastung wahrgenommene Faktoren waren *unzureichende Vereinbarkeit von Promotion und Familie* (36,4%), *Zweifel an persönlicher Eignung* (33,9%), *Belastung durch universitäre Erwerbstätigkeit* (32,7%), *Forschungsbezogene Gründe* (32,7%), *Familiäre Belastung* (30,4%) und *unzureichende Betreuung der Promotion* (30,4%). Markant ist, dass Frauen signifikant häufiger (51,5%) *Zweifel an persönlicher Eignung* angegeben haben als Männer (8,7%) ($p=0,001$). Weitere signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern finden sich auch bei den *forschungsbezogenen Gründen* (45,5% zu 13,6%, $p=0,014$). Auch benennen deutlich mehr Frauen (39,4%) als Männer (17,4%) die *familiäre Belastung* als eher bis stark belastend, jedoch ist dieser Unterschied nicht signifikant ($p=0,078$). Gleiches gilt für die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den genannten belastenden Faktoren *Unzureichende Vereinbarkeit Promotion und Familie* (Frauen 46,9%, Männer 21,7%, $p=0,056$), *Organisationsbezogene Gründe* (Frauen 36,4%, Männer 13%, $p=0,053$) und *Verlust des Interesses am Forschungsthema* (21,2% zu 4,5%, $p=0,126$).

Tabelle 4: Wie stark belastend erleben bzw. haben Sie die folgenden Probleme / Situationen während der Promotionsphase (erlebt)?⁸

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Belastung durch außeruniversitäre Erwerbstätigkeit (N=54)	17	54,8%	13	56,5%	30	55,6%
Unzureichende Vereinbarkeit von Promotion und Familie (N=55)	15	46,9%	5	21,7%	20	36,4%
Zweifel an persönlicher Eignung (N=56)	17	51,5%	2	8,7%	19	33,9%
Belastung durch universitäre Erwerbstätigkeit (N=55)	13	39,4%	5	22,7%	18	32,7%
Forschungsbezogene Gründe (N=55)	15	45,5%	3	13,6%	18	32,7%
Familiäre Belastung (Kindererziehung/ Schwangerschaft) (N=56)	13	39,4%	4	17,4%	17	30,4%
Unzureichende Betreuung der Promotion (N=56)	10	30,3%	7	30,4%	17	30,4%
Organisationsbezogene Gründe (N=56)	12	36,4%	3	13,0%	15	26,8%
Finanzielle Belastung (N=56)	8	24,2%	5	21,7%	13	23,2%
Zu hohe Anforderungen durch die Promotion (N=56)	6	18,2%	4	17,4%	10	17,9%
Persönliche/familiäre Probleme (N=56)	5	15,2%	5	21,7%	10	17,9%
Verlust des Interesses an Forschungsthema (N=55)	7	21,2%	1	4,5%	8	14,5%
Mangelnde Finanzierung des Dissertationsvorhabens (N=56)	7	21,2%	1	4,3%	8	14,3%
Gesundheitliche Probleme (N=55)	5	15,2%	2	9,1%	7	12,7%
Mangelnde Unterstützung durch Partner(in) (N=56)	2	6,1%	1	4,3%	3	5,4%
Verzicht auf bzw. Einschränkung der Promotion zu Gunsten eines Karriere-vorteils des/r Partners/in (N=56)	2	6,1%	0	0,0%	2	3,6%

Zusätzlich hatten die Befragten noch die Möglichkeit weitere belastende Situationen zu nennen. Dabei wurden Probleme mit dem Betreuer genannt („*der Willkür des Betreuers ausgesetzt sein, als Doktorand keine Rechte und Ansprüche haben*“; „*unklare/wechselnde Anforderungen seitens des betreuenden Hochschullehrenden*“).

Die Studienteilnehmer(innen), die ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen haben, wurden gefragt, ob sie während der Zeit ihrer Promotion mit dem Gedanken gespielt haben, die Promotion abzubrechen. Die Mehrheit der Befragten (69%) gab an, diesen Gedanken nicht gehabt zu haben.

Die ehemaligen Promovierenden, die ihre Promotion aktuell ausgesetzt bzw. aufgegeben haben (N=10), wurden gefragt, ob die Probleme, die bei belastenden Faktoren genannt wurden, entscheidend für die Unterbrechung bzw. den Abbruch waren. 80% der Befragten bekräftigten diese Aussage. Vor allem die *außeruniversitäre Erwerbstätigkeit* (70%), *familiäre Belastung* (60%) und *unzureichende Vereinbarkeit von Promotion und Familie* (70%) fielen dabei ins Gewicht.

⁸ Es werden nur die Prozentwerte für „eher/stark belastend“ aufgelistet. Die Angaben beziehen sich nur auf die Personen, für die diese Angaben zutreffend waren. Zwei Personen machten keine Angabe zum Geschlecht.

5.1.5 Einschätzung der Betreuung

Die (angehenden/ehemaligen) Absolvent(innen) wurden gefragt, ob sie während der Zeit ihrer Promotion durch eine Person des Lehrkörpers (Dozent(inn)en/Professor(inn)en) besondere Förderung erhalten haben. Die Hälfte der Befragten gab an, während der Promotion keine besondere Förderung durch Dozent(inn)en und/oder Professor(inn)en zu erhalten bzw. erhalten zu haben (*siehe Tabelle 5*).

Tabelle 5: Förderung während der Promotion durch Betreuer/in

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja	9	27,3%	9	39,1%	18	32,1%
Nein	19	57,6%	9	39,1%	28	50,0%
Weiß nicht	5	15,2%	5	21,7%	10	17,9%
Gesamt	33	100,0%	23	100,0%	56*	100,0%

*Jeweils eine Person machte keine Angaben zum Geschlecht und zur Frage.

Von den 32,1% der Befragten, die angaben eine Förderung erhalten zu haben (N=18), gab die Hälfte auf die Frage nach dem Geschlecht des Förderers an, dass es sich bei den betreffenden Dozent(inn)en und/oder Professor(inn)en um Männer gehandelt habe.⁹

Neben der Erfahrung einer besonderen Förderung wurden die Studienteilnehmer(innen) gefragt, ob sie während der Zeit Ihrer Promotion das Verhalten einer Dozentin bzw. eines Dozenten oder einer Professorin bzw. eines Professors als hinderlich für die Promotion empfunden haben (*siehe Tabelle 6*). Etwas mehr als ein Viertel der Befragten empfand während der Promotionszeit das Verhalten einer Dozentin/ eines Dozenten und/oder Professorin/Professors als hinderlich für die eigene Arbeit.

Tabelle 6: Empfundene Behinderung während der Promotion durch Betreuer/in

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja	11	33,3%	5	21,7%	16	28,6%
Nein	15	45,5%	15	65,2%	30	53,6%
Weiß nicht	7	21,2%	3	13,0%	10	17,9%
Gesamt	33	100,0%	23	100,0%	56*	100,0%

*Jeweils eine Person machte keine Angaben zum Geschlecht und zur Frage.

5.1.6 Gesamtbeurteilung Vereinbarkeit Promotion und Beruf/Familie

Die (ehemaligen) Promovierenden wurden gebeten, ihre Gesamtzufriedenheit zur Vereinbarkeit von Promotion und Beruf bzw. Familie einzuschätzen.

Für insgesamt 57,4% der Befragten war die Promotion eingebettet in die berufliche Situation und dadurch gut vereinbar (*siehe Tabelle 7*). Frauen und Männer unterscheiden sich dabei kaum bei der Einschätzung.

Der Aussage „Die Promotion ist bzw. war nicht Teil meiner beruflichen Situation, aber dennoch gut mit dieser vereinbar“ stimmten insgesamt 28,3% zu (*siehe Tabelle 8*). Dieses Ergebnis zeigt, dass eine Vereinbarkeit von Promotion und Berufstätigkeit ohne gemeinsame Schnittstellen erschwert ist.

⁹ Aufgrund der geringen Fallzahl sollte dieses Ergebnis kritisch betrachtet werden.

Tabelle 7: Einbettung der Promotion in berufliche Tätigkeit

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
trifft gar/eher nicht zu	14	43,8%	9	40,9%	23	42,6%
trifft eher/sehr stark zu	18	56,3%	13	59,1%	31	57,4%
Gesamt	32	100,0%	22	100,0%	54*	100,0%

* Eine Person machte keine Angabe zum Geschlecht, drei Personen machten keine Angaben zur Frage.

Tabelle 8: Promotion ohne thematische Schnittmengen mit der beruflichen Tätigkeit

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
trifft gar/eher nicht zu	24	77,4%	14	63,6%	38	71,7%
trifft eher/sehr stark zu	7	22,6%	8	36,4%	15	28,3%
Gesamt	31	100,0%	22	100,0%	53*	100,0%

* Eine Person machte keine Angabe zum Geschlecht, vier Personen machten keine Angaben zur Frage

Für insgesamt 55,4% der Befragten ist die Promotion gut mit ihrer familiären Situation vereinbar (siehe Tabelle 9). Frauen und Männer unterscheiden sich dabei aber deutlich. Bei den Frauen stimmen nur 39,4% dieser Aussage zu, bei den Männern sind es hingegen 78,3% ($p=0,004$).

Tabelle 9: Vereinbarkeit von Promotion und Familie

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
trifft gar/eher nicht zu	20	60,6%	5	21,7%	25	44,6%
trifft eher/sehr stark zu	13	39,4%	18	78,3%	31	55,4%
Gesamt	33	100,0%	23	100,0%	56*	100,0%

* Jeweils eine Person machte keine Angabe zum Geschlecht und zur Frage

5.1.7 Erwerbstätigkeit, Partnerschaft und Kinder

Die (ehemaligen) Promovierenden wurden gefragt, ob und in welchem Bereich sie während der Promotionszeit erwerbstätig sind bzw. waren (siehe Tabelle 10). Insgesamt 94,6% gaben an, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen bzw. nachgegangen zu sein. Über die Hälfte der Befragten war dabei im außeruniversitären Kontext (53,6%) tätig, 37,5% hatten eine Mitarbeiterstelle an der Universität/Hochschule, die über Drittmittel finanziert wurde.

Tabelle 10: Erwerbstätigkeit neben Promotion

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja, im außeruniversitären Kontext	18	54,5%	12	52,2%	30	53,6%
Ja, Mitarbeiterstelle an Universität/ Hochschule (Finanzierung aus Haushaltsmitteln)	1	3,0%	1	4,3%	2	3,6%
Ja, Mitarbeiterstelle an Universität/ Hochschule (Finanzierung aus Drittmitteln)	13	39,4%	8	34,8%	21	37,5%
Nein	1	3,0%	2	8,7%	3	5,4%
Gesamt	33	100,0%	23	100,0%	56*	100,0%

*Jeweils eine Person machte keine Angaben zum Geschlecht und zur Frage.

Es konnten keine Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Erwerbstätigkeit hinsichtlich des Belastungserlebens der (ehemaligen) Promovierenden gefunden werden. Dies kann jedoch auch im Zusammenhang mit der geringen Fallzahl stehen.

Eine weitere Frage bezog sich auf den Einfluss der Partnerschaft auf das Promotionsverhalten hinsichtlich potentieller Karrierekonflikte. Die Studienteilnehmer(innen), die angegeben haben, in einer Partnerschaft zu leben, wurden gefragt, ob der Partner bzw. die Partnerin zu Gunsten der Promotion auf einen Karrierevorteil verzichtet hat. 91,5% der Befragten beantworteten dies mit nein.

Die Studienteilnehmer(innen), die angegeben haben, während der Promotionszeit Kinder gehabt zu haben (N=18), wurden um die Angabe der Anzahl ihrer Kinder gebeten. 44,4% gaben an zwei Kinder zu haben, 33,3% hatten ein Kind und jeweils 11,1% hatten drei bzw. mehr als drei Kinder.

Um zu ergründen, ob die Promotionszeit die geeignete Zeit ist, um ein Kind zu bekommen, wurde im Weiteren gefragt, ob diejenigen mit Kindern ihre Kinder bzw. eines ihrer Kinder während der Promotionszeit bekommen haben. Immerhin 66,7% (N=12) der Befragten beantworteten die Frage mit ‚ja‘. Davon gaben 50% an, die Entscheidung, die Kinder während der Promotionszeit zu bekommen, bewusst getroffen zu haben. Jedoch ist dieses Ergebnis aufgrund der sehr geringen Fallzahl wenig aussagekräftig.

Die Studienteilnehmer(innen), die bisher keine Kinder haben (N=38), wurden gefragt, ob ein Kinderwunsch besteht (*siehe Tabelle 11*). Die Hälfte der Befragten gab an, dass sie Kinder möchte. Auffallend ist, dass bei den Männern 76,5% und bei den Frauen lediglich 28,6% einen Kinderwunsch äußerten ($p=0,012$). Deutlich mehr Frauen möchten innerhalb dieser Gruppe keine Kinder (47,6%). Nur 17,6% der Männer verneinten die Kinderfrage. Dieses Ergebnis lässt vermuten, dass sich Kind und Karriere für Frauen nicht vereinbaren lassen. Ausgehend von diesem Ergebnis ist es nicht verwunderlich, dass auf die Frage, ob der Kinderwunsch bei der beruflichen Planung eine Rolle spielt, 57,9% angegeben haben, dass der Kinderwunsch keine Rolle spiele.

Tabelle 11: Kinderwunsch

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja	6	28,6%	13	76,5%	19	50,0%
Nein	10	47,6%	3	17,6%	13	34,2%
Weiß nicht	5	23,8%	1	5,9%	6	15,8%
Gesamt	21	100,0%	17	100,0%	38	100,0%

5.1.8 Werdegang

67,9% der Befragten verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Dabei unterscheiden sich die Frauen nicht von den Männern.

Insgesamt 42,1% der (ehemaligen) Promovierenden haben direkt nach dem Erlangen der Hochschulreife das Studium aufgenommen. Über ein Viertel der Befragten (26,3%) gab an, das Erststudium erst nach vier Jahren oder länger aufgenommen zu haben. Diejenigen, die nicht direkt nach ihrem Schulabschluss das Studium aufgenommen haben (N=33) wurden gefragt, welche Tätigkeit sie während dieser Zeit ausgeübt haben. 57,6% nannten Berufsausbildung und 36,4% gaben Freiwilliges soziales bzw. ökologisches Jahr/Zivildienst/Wehrdienst an.

42,1% der Studienteilnehmer(innen) haben direkt im Anschluss an das Bachelorstudium (bzw. an ein vergleichbares Studium) das Masterstudium aufgenommen. 22,8% der (ehemaligen) Promovierenden unterbrachen für weniger als ein Jahr ihre akademische Laufbahn, 15,8% nahmen nach ein bis unter zwei Jahren und 12,3% nach vier Jahren wieder ein Studium auf. Die Mehrheit der Befragten, die das Studium nicht direkt im Anschluss fortgesetzt hat (N=34), gab an, in dieser Zeit zunächst einer Berufstätigkeit nachgegangen zu sein (91,2%).

36,8% der Befragten haben direkt im Anschluss an das Masterstudium ihr Promotionsvorhaben aufgenommen. Diejenigen, die nicht direkt im Anschluss promoviert haben (N=36), waren während dieser Zeit berufstätig (97,2%).

Die Studienteilnehmer(inn)en wurden gebeten, die Tätigkeiten zu nennen, die sie während ihres Studiums ausgeführt haben. 44,8% waren während ihres Studiums als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft tätig, 60,3% gaben an neben dem Studium einer Berufstätigkeit nachgegangen zu sein.

Auf die Frage, welche wissenschaftlichen Tätigkeiten während der Studienzeit ausgeübt wurden (siehe Tabelle 12), nannten 56,1% die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen. Frauen machten diese Angabe mit 58,8% geringfügig häufiger als Männer (52,2%). Insgesamt 38,6% nannten den Austausch mit Fachleuten außerhalb der Hochschule, wobei Männer diese Tätigkeit häufiger nannten (Frauen 35,3%; Männer 43,5%). Gleiches gilt auch für das Halten von Fachvorträgen, was insgesamt 42,1% angaben (Frauen 38,2%; Männer 47,8%). 50,9% haben an wissenschaftlichen Veröffentlichungen (mit)gearbeitet. Diesen Aspekt nannten geringfügig mehr Frauen (52,9%) als Männer (47,8%).

Tabelle 12: Wissenschaftliche Tätigkeiten während des Studiums (N=57)*

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen in Ihrem Forschungsfeld	20	58,8%	12	52,2%	32	56,1%
(Mit)Arbeit an wissenschaftlichen Veröffentlichung/en	18	52,9%	11	47,8%	29	50,9%
Halten von Fachvorträgen auf einer Tagung etc.	13	38,2%	11	47,8%	24	42,1%
Austausch mit Fachleuten außerhalb der Hochschule	12	35,3%	10	43,5%	22	38,6%
Keine	6	17,6%	3	13,0%	9	15,8%

* Eine Person hat keine Angabe zum Geschlecht gemacht.

Um zu untersuchen, ob sich das thematische Interesse des Promotionsvorhabens bereits anhand der gewählten Schwerpunkte im Studium zeigt, wurden die Studienteilnehmer(inn)en gebeten, die Bereiche aufzuzählen, in denen während ihrer Studienzeit ihre Interessen lagen (Studienschwerpunkte). Es zeigte sich, dass bei allen Studienteilnehmer(innen), die Angaben zu dieser Frage gemacht haben, Studienschwerpunkt und Themenfeld der Promotion weitgehend übereinstimmen. Geschlechtsspezifisch betrachtet gibt es keine Auffälligkeiten hinsichtlich der Wahl der Studienschwerpunkte.

Als Einstieg in die wissenschaftliche Laufbahn gilt eine Tätigkeit als studentische Hilfskraft. Um zu belegen, ob sich die Geschlechter hinsichtlich des Zugangs und der Art der Tätigkeit unterscheiden, wurden die (ehemaligen) Promovierenden, die als SHK beschäftigt waren (N=26), gefragt, wie sie ihre Stelle erhalten haben. Insgesamt betrachtet, nannten 61,5% der Befragten, dass sie ihre Stelle auf-

grund ihrer Eigeninitiative erhalten haben. Bei den Frauen nannten 66,7% diesen Einstieg, bei den Männern 54,5%. 46,2% wurden von einem/r Hochschullehrenden persönlich angesprochen (Frauen 53,3%; Männer 36,4%) und 30,8% nannten, dass sie durch eine Stellenausschreibung auf die Tätigkeit aufmerksam wurden. Auf die Frage nach der Art der ausgeübten Tätigkeit nannten 76,9%, dass sie mit Literaturrecherche betraut wurden. 65,4% waren in unterstützende Tätigkeiten bei administrativen und organisatorischen Aufgaben eingebunden (Frauen 66,7%; Männer 63,6%), 61,5% waren in Forschungsprojekte involviert (Frauen: 60%; Männer 63,6%) und 61,5% haben Tutorien durchgeführt (siehe Tabelle 13). Jedoch können aufgrund der geringen Fallzahl keine Aussagen darüber gemacht werden, ob der Unterschied zwischen Frauen und Männern signifikant ist.

Tabelle 13: Tätigkeiten als studentische Hilfskraft (N=26)

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Literaturrecherche	12	80%	8	72,7%	20	76,9%
Unterstützung bei administrativen und organisatorischen Aufgaben	10	66,7%	7	63,6%	17	65,4%
Durchführen von Übungsgruppen/Tutorien	10	66,7%	6	54,5%	16	61,5%
Inhaltliche Mitarbeit in Forschungsprojekten	9	60,0%	7	63,6%	16	61,5%
Unterstützung der Lehrenden bei der Vorbereitung von Lehrveranstaltungen	7	46,7%	7	63,6%	14	53,8%
Unterstützung der Lehrenden bei der Arbeit für Veröffentlichungen/Tagungen/Vorträge etc.	5	33,3%	6	54,5%	11	42,3%
Sonstige Tätigkeit	2	13,3%	1	9,1%	3	11,5%

5.1.9 Anmerkungen zur Betreuungssituation

Die befragten (ehemaligen) Promovierenden hatten die Möglichkeit am Ende der Befragung in einem Freitextfeld („Platz für Anmerkungen“) Kommentare jeglicher Art zur Studie anzuführen. Einige der Befragten nutzten die Gelegenheit für Kritik, die sich überwiegend auf die Betreuung der Promotion und die Anbindung an die Fakultät bezogen:

„Von Anfang (an) soll man seinem Betreuer klar machen, dass viele laufende Aufgaben nebenbei zu machen (sind) und dann noch an dem Manuskript zu arbeiten, nicht möglich ist.“ (ehemaliger Promovierender ohne Abschluss, Wiederaufnahme der Promotion ist geplant, 28 J.)

Ein anderer Studienteilnehmer bemerkt kritisch, dass es keine Standards für die Betreuung von Promotionen gibt, die Betreuer bspw. stärker den Interessen der Promovierenden verpflichten.

„Ich finde es grundsätzlich schlecht, das(s) Promotionsbetreuer machen können was sie wollen. Teilweise sogar nur ihre eigenen Interessen vertreten.“ (erfolgreich Promovierender, Abschluss erfolgte nicht an der Universität Bielefeld, 44 J.)

Ein weiterer Studienteilnehmer bemängelt, dass er als freier Promovend zu wenig Anbindung an die Fakultät habe und nicht an den Seminaren des Promotionsstudiengangs teilnehmen können:

„Ich hatte an der Uni Bielefeld eine Freie Promotion. Und wollte mich ins Promotionskolleg dazu setzen um davon zu profitieren, um mich an die Wünsche der Uni zu halten. Und wurde des Raumes verwiesen mit der Begründung ich hätte nur eine Zulassung zur Freien Promotion.“ (erfolgreich Promovierender, Abschluss erfolgte nicht an der Universität Bielefeld, 44 J.)

Weitere Studienteilnehmer(innen) merkten die Unvereinbarkeit von Promotion und Berufstätigkeit an:

*„Promotionsvorhaben musste ich abbrechen wegen Unvereinbarkeit mit einer Vollzeitätigkeit (...)“
(ehemalige Promovierende, ohne Abschluss, 58 J.)*

„Strebe jetzt ein Jahr Freistellung von Berufstätigkeit an, um mich ausschließlich meiner Promotion zu widmen.“ (aktuell Promovierender, 45 J.)

Weitere aufgelistete Probleme mit der/dem Betreuer(in) waren „*der Willkür des Betreuers ausgesetzt sein, als Doktorand keine Rechte und Ansprüche haben*“ und „*unklare/wechselnde Anforderungen seitens des betreuenden Hochschullehrenden*“.

5.2 Qualitative Ergebnisse

Im Folgenden werden die qualitativen Ergebnisse zur Forschungsfrage dargestellt. Das Kapitel gliedert sich in zehn Abschnitte, die jeweils die Ergebnisse unterschiedlicher Aspekte behandeln. Ein besonderer Fokus liegt hierbei in der Auseinandersetzung mit den Voraussetzungen für eine Promotion, den Vor- und Nachteilen sowie der Bedeutung einer Promotion aus Studierendensicht. Zudem wird auf die Entscheidung für/gegen eine Promotion der Befragten, die Einflussmöglichkeiten auf die Rahmenbedingungen der Promotion sowie die Wahrnehmung von Geschlechterzuschreibungen eingegangen. Dabei werden jeweils in vergleichender Darstellung die Ergebnisse der Befragung des Bachelor-, Master- und Promotionsstudiengangs vorgestellt. Im letzten Unterkapitel 6.2.10 werden die Ergebnisse der Interviews mit den Professor(inn)en in Kürze vorgestellt.

5.2.1 Voraussetzungen für eine Promotion

Bei der Auswertung der qualitativen Interviews mit Bachelorstudierenden im Hinblick auf die Voraussetzungen für eine Promotion lässt sich ein grundsätzlicher Trend beobachten. Alle befragten Bachelorstudierenden geben an, dass **finanzielle Sicherheit** einer der wichtigsten Faktoren für eine Promotion darstellt. Für einige Studierende stellt die wissenschaftliche Tätigkeit an der Universität mit einem Stellenumfang von 50% die finanzielle Sicherung dar. Für andere wiederum wäre eine optimale Voraussetzung, wenn die Arbeitskraft vollständig für die Promotion verwendet werden könnte und keine Berufstätigkeit ausgeübt werden müsste.

„Also förderlich sind natürlich, ja, Geld. Weil wenn die finanzielle Sicherheit da ist, das würde dann auch heißen, ich hätte mehr Zeit. Hinderlich ist, dass ich also kein Geld habe.“ (BSc, weibl, 38 J., Z. 177ff.)

„(...) positiv würde sich auf jeden Fall eine Unabhängigkeit, eine finanzielle Unabhängigkeit auswirken, ne? Das ist ganz klar. Wenn ich finanziell unabhängig wäre, das klassische Beispiel, ich gewinne im Lotto, dann würde ich natürlich auch weitermachen und würde natürlich wahrscheinlich auch (...) promovieren wollen, klar. Weil ich dann diesen Druck nicht habe, ne? Aber der Druck ist halt einfach da.“ (BSc, männl., 48 J., Z. 378ff.)

Für die befragten Masterstudierenden stellt die finanzielle Sicherung während der Promotionsphase zwar auch einen bedeutenden Aspekt dar, jedoch betonen die Befragten vielmehr die Notwendigkeit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an der Universität mit einem Stellenumfang von 50% für die Dauer der Promotion, anhand derer sie die Promotion finanzieren. Zudem sollte die wissenschaftliche

Tätigkeit an das Promotionsprojekt angegliedert sein, um eine thematische Anbindung und einen Austausch mit Kollegen aus der AG zu haben.

Ebenso sprechen alle Promovierenden auf die Frage nach den Voraussetzungen für eine Promotion die finanzielle Sicherheit an. Wie schon die Masterstudierenden, assoziieren die Promovierenden mit der finanziellen Sicherheit eine Arbeitsstelle, die ihnen für die Dauer der Promotion zugesichert ist. Darüber hinaus schildert eine Promovendin einen weiteren, die finanzielle Situation betreffenden Aspekt. Für sie impliziert eine finanzielle Sicherheit während der Promotion nicht nur die Sicherung des Lebensunterhaltes, sondern auch die Möglichkeit zur Finanzierung der Studiendurchführung.

„(...) ich habe keine Finanzierung der Promotion, man hängt da so ein bisschen in der Luft (...) bei mir ist grade die ganze Forschung, wo ich die Forschung durchführe, infrage gestellt, weil ich nicht mehr weiß, ob die Organisation das finanzieren kann.“ (DrPH, weibl., 38 J., Z. 200f., 300f.)

Darüber hinaus ist es sowohl den Masterstudierenden als auch den Promovierenden wichtig, dass eine hohe **Korrelation zwischen dem Stellenumfang und der tatsächlichen Arbeitszeit** besteht. So schildert eine Promovendin, dass sie die Forschungsarbeit im Rahmen der Promotion als Teil ihres Arbeitsvertrages versteht.

„Im Moment ist es ziemlich wichtig für mich, weil ich grade in der Phase bin, wo ich meine Daten erhebe und auch ganz viele Interviews führe und Beobachtungsdaten sammle und, ja, also das tue ich auch organisationsmäßig praktisch von HIER aus. (...) Und das ist, so fasse ich das zumindest auf, auch in meinem Stellenumfang sind fünfzig Prozent Forschung vorgesehen (...) Und ich denke, dass meine Promotion diese fünfzig Prozent Forschung einfach ist. Also die Forschung, die ich für meine Arbeitsstelle leisten soll.“ (DrPH, weibl., 26 J., Z. 148ff.)

Für die Beschäftigung im Rahmen einer Promotionsstelle betonen Studierende, dass gewährleistet sein müsse, dass der Stundenumfang von 50% für die universitäre Tätigkeit nicht überschritten werde und sehen hier auch die Vorgesetzten/Professor(inn)en in der Pflicht, hierfür Sorge zu tragen. Außerdem sei eine gewisse Planungssicherheit in Form eines Vertrags für einen Zeitraum von drei Jahren wichtig, um sich der Promotion widmen zu können.

„Also MINDESTENS eine Fünfzigprozentstelle und zwar für die Dauer der Promotion, ja? Oder für die, ich sage mal, für die Zeit, die man gewöhnlich braucht. Dann natürlich eine hohe Korrelation zwischen dem Stellenumfang und der tatsächlichen Arbeitszeit. Weil wenn ich nur für eine halbe Stelle bezahlt werde, habe ich auch keine Lust hier jeden Tag acht Stunden zu sitzen, das geht auch nicht.“ (MSC, männl., 34 J., Z. 227ff.)

„(...) dass man eine finanzielle Absicherung bekommt, die auch, vielleicht auch gleich auf drei Jahre ausgeschrieben [ist]. Also diese Absprachen, (...) DIE auch wirklich von Professorenmenseite auch, ich sage mal, ja, berücksichtigt und auch beachtet werden. Also dass man auch sieht: Okay, der hat zu viele Stunden, der muss jetzt mal kürzer treten.“ (DrPH, männl., 31 J., Z. 475ff.)

Auch für extern Beschäftigte ist es eine Herausforderung, neben beruflichen und privaten/familiären Verpflichtungen genug Freiraum für die kontinuierliche Arbeit an der Promotion zu schaffen.

„Es ist natürlich für mich immer ein Abwägen zwischen Zeit für die Promotion und eben Zeit für meine berufliche Tätigkeit. Das ist schon eine gewisse Herausforderung, ohne Zweifel.“ (DrPH, männl., 41 J., Z. 169ff.)

Ferner sind einem befragten Masterstudierenden **strukturelle Vorgaben im Promotionsstudiengang** wichtig.

„Ja, also ein vernünftiges Kolloquium, also ich sehe schon den Promotionsstudiengang auch als eine im Grunde positive Geschichte (...) wenn man eine gewisse Struktur im Rahmen eines solchen Studiengangs auch vorgegeben kriegt, dann hat das mit Sicherheit für mich mehr Vor- als Nachteile“ (MSc, männl., 33 J., Z. 285ff.)

Darüber, dass eine weitere Voraussetzung zur Promotion die Wahl eines interessanten Promotions-themas ist, sind sich die befragten Bachelor- und Masterstudierenden einig.

Den Bachelorstudierenden ist das tiefe Interesse am **Promotionsthema**, welches sich bereits im Vorfeld entwickelt, bedeutsam für eine Promotion.

„Ich habe schon ein Thema, also schon eine grobe Vorstellung von, wo es hingehen soll, also ich fange jetzt nicht aus dem Blauen an irgendwie zu promovieren.“ (BSc, weibl., 22 J., Z. 315ff.)

„Also es müsste mein Interesse ja auch geweckt werden bzw. ich müsste ja Interesse, so ein immenses Interesse haben (...) dass ich sagen würde: Dafür würde es sich lohnen eine Doktorarbeit zu schreiben.“ (BSc, männl., 48 J., Z. 454ff.)

Eine befragte Masterstudentin betont, dass ein Thema ein gewisses Niveau haben sollte. Ein anderer Befragter ist der Meinung, dass ein spannendes Thema für eine langfristige Auseinandersetzung unabdingbar ist.

Schließlich schätzen alle befragten Bachelorstudierenden ein unterstützendes **soziales Umfeld** als einen der wichtigsten Faktoren für eine Promotion ein.

„Es müsste mitgetragen werden ja irgendwie von dem Partner“ (BSc, männl., 48 J., Z.446)

„Ja, förderlich ist Unterstützung von Familien vor allen Dingen mit Kind, von Freunden, von Familie, von meinem Mann, dass man einfach Zeit hat, auch Ruhe.“ (BSc, männl., 48 J., Z. 294ff.)

Ferner sind einige der befragten Bachelorstudierende der Meinung, dass ein Promotionsvorhaben Mobilität verlangt, um die Nähe zur Hochschule gewährleisten zu können. Auch eine Promovendin erachtet es als vorteilhaft für das eigene Forschungsvorhaben mobil zu sein. Sie bringt damit die Möglichkeit in Verbindung, deutschlandweit qualitative Daten erheben zu können.

Zu einer weiteren wichtigen Voraussetzung eines Promotionsvorhabens gehört laut denjenigen befragten Masterstudierenden und Promovierenden, die Kinder haben, die Sicherstellung der **Kinderbetreuung** durch eine KiTa bzw. Großeltern.

„Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind da, denke ich, sehr, sehr wichtig und da eben mehr Frauen als Männern eben eine Promotion oder eine akademische Karriere dann zu ermöglichen.“ (MSc, männl., 33 J., Z.312ff.)

„(...) unser Kind relativ bald auch in die Kita kann und ich dann sozusagen wieder jeden Tag sechs bis acht Stunden, sage ich mal, gezielt an der Promotion arbeiten kann.“ (DrPH, weibl., 38 J., Z. 326f.)

Sofern die Entscheidung, ob eine Promotion vor oder nach der **Familiengründung** erfolgen soll, noch vor einem liegt, sollte man sich laut einer Masterstudentin für eine Promotion ohne Kinder entscheiden.

„Wenn ICH es mir aussuchen könnte, würde ich aber sagen, dass ich es nicht unbedingt vielleicht mit Kind machen würde.“ (MSc, weibl., 32 J., Z.295f.)

Bezüglich des Alters sind sich einige der befragten Masterstudierenden mit Kindern einig, dass eine Promotion vorzugsweise im jungen Alter erfolgen sollte. Promovierende hingegen gehen nicht auf das Thema Alter ein.

„Ich bin nicht mehr ganz der Jüngste, man ist dann natürlich auch länger in einem eher unsicheren Arbeitsverhältnis.“ (MSc, männl., 33 J., Z.204f.)

Schließlich erachten die Masterstudierenden eine gute Promotionsbetreuung als unerlässlich für einen erfolgreichen Abschluss.

„Sicherlich eine gute Betreuung, also das ist, glaube ich, auch sehr ausschlaggebend, dass man einen Ansprechpartner hat, der sich Zeit nimmt, der INHALTLICH versiert ist, ja.“ (MSc, weibl., 32 J., Z. 269f.)

Darüber hinaus gehen die Promovierenden auf einige weitere Aspekte ein, die zu den Voraussetzungen einer Promotion gehören. Vielen der befragten Promovierenden fehlt es im **Studiengang** an fachlichen **Austauschmöglichkeiten** mit anderen Doktorand(inn)en. Demnach wünschen sich viele der Befragten ein Kolloquium zum Austausch, welches an eine AG angegliedert ist.

„DA fehlt mir der Austausch. Also mit den anderen dann, ne? Deswegen kommt man sich ein BISSCHEN vor wie so ein Alleinkämpfer und muss sich halt IRGENDWOHER dann fachlichen Input organisieren.“ (DrPH, weibl., 26 J., Z. 274ff.)

„(...) so ein Doktorcolloquium einzurichten, in dem man sich eben regelmäßig trifft. (...) Wo man dann sagt: Einmal im Monat trifft man sich und da doch die Anzahl der Promovenden recht groß ist, ist ja auch nicht so, dass das verpflichtend sein müsste, es würden trotzdem immer genügend sich dort treffen.“ (DrPH, männl., 41 J., Z. 179ff.)

Zudem sollte der bzw. die betreuende(r) Professor(in) jeden Monat ein **Gespräch** zur Dissertation anbieten. Als eine weitere Voraussetzung einer erfolgreichen Promotion nennt ein Promovend das Angebot einer **methodischen Betreuung** an der Fakultät, die – unabhängig von der AG – als Anlaufstelle bei methodischen Fragen fungiert.

„Dann sollte es in der Fakultät eine methodische Betreuung geben, die nicht unbedingt an die AG gekoppelt sein muss. Wir haben in unserer Fakultät keinen Experten für qualitative Sozialforschung ODER quantitative Sozialforschung offiziell ausgeschrieben, dass man den auch fragen oder die fragen kann“ (DrPH, männl., 31 J., Z. 467ff.)

Die Interviews mit den Promovend(inne)en enthalten ebenfalls Anregungen für die Gestaltung des Promotionsstudiengangs. So würde der Studiengang an Qualität gewinnen, wenn die **Seminarinhalte** stets aktuell wären und die einzelnen Blockveranstaltungen durch ein erkennbares Gesamtkonzept stärker aufeinander abgestimmt würden.

„Dann die Seminarinhalte, finde ich, könnte man auch hier und dort es etwas erneuern oder etwas mehr durchdenken. Das scheint mir doch eher so zu sein, dass jeder Lehrstuhl dann sich mit SEINEM Modul beschäftigt und dann etwas anbietet, aber es nicht so richtig ein Gesamtkonzept eben gibt.“ (DrPH, männl., 41 J., Z. 184ff.)

5.2.2 Vor- und Nachteile einer Promotion

Zu der Frage, welche Vor- und Nachteile eine Promotion mit sich bringt, nennen die Befragten des Bachelor-, Master- und Promotionsstudiengangs unterschiedliche Aspekte.

Bei den Bachelorstudierenden scheint der Vorteil ‚**gesellschaftliches Ansehen**‘ am bedeutendsten zu sein. Zum einen bedeutet der Titel Selbstbewusstsein, zum anderen spielt er eine zentrale Rolle bei der Verfolgung von Karrierezielen. Durch das gesellschaftliche Ansehen eines Promotionstitels können im Beruf hohe Positionen erlangt werden.

„Auf jeden Fall gesellschaftliches Ansehen, auch schon alleine wäre das für mich auch noch mal so eine Bestätigung dafür.“ (BSc, weibl., 22 J., Z.180f.)

„Der Vorteil, es ist das Ansehen. Also ich persönlich glaube, dass kein Mensch frei ist davon, zu sagen, dass er sich nicht blenden lässt von beruflichen Professionen oder sonst was. Deswegen (...) unterstelle ich, dass es vielen so geht. (...) Also man kann da viel blenden und das geht dann mit Titeln auch so. (...) Ich mag das System, also dieses Blenden mag ich nicht und ich würde es auch so nicht nutzen wollen sozusagen, aber es ist nun mal leider gängige Praxis, um etwas zu erreichen. Also ich würde es als, ich würde das schon fast als notwendiges Übel sehen über ein sinnvolles Thema, um in eine Position zu gelangen, in der man VIELLEICHT etwas erreichen kann.“ (BSc, männl., 28 J., Z. 257ff.)

Weiterhin nannte eine Bachelorstudentin als Vorteil einer Promotion die Möglichkeit der Netzwerkbildung und des Erkenntnisgewinns.

„Vorteil ist natürlich wieder neue Erkenntnisse, neue Leute kennenlernen und, ja, vielleicht bei irgendeiner wichtigen Erkenntnis sogar dabei zu sein.“ (BSc, weibl., 38 J., Z.136f.)

Eine Masterstudentin äußert ebenso den Aspekt ‚gesellschaftliche Anerkennung‘ und fügt hinzu, dass die gesellschaftliche Anerkennung berufliche Möglichkeiten eröffnet, die zusätzlich auch noch gut entlohnt werden.

„Also ich glaube, um eben in gewisse Bereiche der Wissenschaft zu kommen, braucht man diesen Titel. (...). Also dass man in dieser wissenschaftlichen Gemeinschaft einfach auch anerkannt wird. Also ich verbinde damit, wie gesagt, Anerkennung und wenn man denn die richtige Stelle hat auch, wenn man sich jetzt die Tarifverträge anguckt; natürlich auch mehr Geld“ (MSc, weibl., 32 J., Z. 128ff.)

Des Weiteren äußern die Masterstudierenden als Vorteile der Promotion die Möglichkeit der Spezialisierung auf einen Interessenschwerpunkt, **bessere Arbeitsmarktchancen** sowie den Aufstieg in der Hierarchie.

„Ich glaube, man hat einfach nachher bessere Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt, ja, wenn man sich spezialisiert hat. Und das macht man in der Regel mit einer Promotion.“ (MSc, männl., 34 J., Z. 137f.)

Weiterhin betonte ein Familienvater aus dem Masterstudiengang als Vorteil die flexiblen Arbeitszeiten an der Universität als wissenschaftlicher Mitarbeiter, wodurch sich die Versorgung der Kinder einfacher gestalten lasse.

„Weshalb ich mich DAFÜR entscheiden würde oder dann hoffentlich auch werde, (lachend) wenn das alles so klappt, wie ich mir vorstelle, ist eben wirklich die höhere Flexibilität was Arbeitszeiten angeht und was die Möglichkeit angeht, sich eben auch kurzfristig um die Kinder zu kümmern.“ (MSc, männl., 33J., Z.223ff.)

Im Gegensatz zu den Bachelor- und Masterstudierenden ordnen die Promovierenden die Promotion stärker in ihre berufliche Orientierung und ihre Überlegungen hinsichtlich einer anschließenden Berufstätigkeit ein. Den Vorteil einer Promotion sehen sie insbesondere in der **Spezialisierung** auf ein Thema und in der Möglichkeit seiner eigenständigen Bearbeitung.

„Das intensive Beschäftigen mit verschiedenen Themenkomplexen und, ja/ (...) Ja, einfach eine lange Zeit sich mit einem Thema zu beschäftigen.“ (DrPH, weibl., 38 J., Z.170f.)

„Und bei einer Promotion habe ich eben die Möglichkeit, das sehr frei und individuell genau SO zu machen, wie ich das MÖCHTE. Und DAS finde ich schon, ja, das ist schon SEHR, sehr reizvoll (lacht).“ (DrPH, weibl., 26 J., Z. 99ff.)

Zuletzt sei laut einem Promovenden der Vorteil der Promotion, als promovierte/r Wissenschaftler/in eine **verantwortungsvolle Erwerbstätigkeit** übernehmen zu können.

Neben Vorteilen einer Promotion nannten die Befragten aller Studiengänge auch einige Nachteile.

Sowohl für die Bachelorstudierenden als auch für die Masterstudierenden ist der bedeutendste Nachteil einer Promotion der große **Zeit- und Arbeitsaufwand**. Für die Bachelorstudierenden ist dieser Nachteil schließlich ausschlaggebend für die Entscheidung gegen eine Promotion. Des Weiteren schätzen sie die finanzielle Belastung während der Promotionsphase als einen Stressfaktor ein.

„Also Nachteile wären ganz klar, weil es ist immens arbeitsaufwendig und das noch nebenbei machen zu können oder zu wollen, das ist eine, das ist so viel, da muss man so viel Energie investieren“ (BSc, männl., 48 J., Z.288ff.).

„Ich kenne halt Viele, die müssen parallel dann halt noch woanders arbeiten, dann müsste ich halt meinen Lebensunterhalt auch noch selber finanzieren. Und das wären einfach so viele Stressfaktoren, das wäre, glaube ich, überhaupt nichts für mich.“ (BSc, weibl., 22 J., Z. 299ff.)

Mit dem Zeit- und Arbeitsaufwand assoziieren die Masterstudierenden Stress, einen hohen persönlichen Einsatz sowie die lange Dauer einer Promotion. Sofern man als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität beschäftigt ist, bestehe laut den Masterstudierenden darüber hinaus die Gefahr, mit einem Stellenumfang von 50% dennoch 100% arbeiten zu müssen.

„Und Nachteile, es dauert natürlich ein paar Jahre, man muss sich in der Regel mit einer Fünfzigprozentstelle irgendwie zufrieden geben und trotzdem hundert Prozent arbeiten können, das ist zumindest das, was man so hört.“ (MSc, männl., 34 J., Z.140 ff.)

Ein befragter Promovend äußert sich ebenso zum Zeit- und Arbeitsaufwand der Promotion. Er bringt damit die unberechenbare Dauer der Promotion in Verbindung.

„Der Nachteil ist eben das Zeitliche und dass man keinen richtigen Punkt hat, wo man weiß: Ich bin jetzt fertig. Also das ist echt UNBERECHENBAR, der Umfang.“ (DrPH, männl., 41 J., Z. 86ff.)

Ferner teilt ein Bachelorstudent auf die Frage nach den Nachteilen einer Promotion mit, dass Promotionsabsolvent(inn)en über eine eingegengte fachliche Perspektive verfügen und dadurch der Blick für Zusammenhänge fehle.

„Und ich glaube, umso LÄNGER man in einem Betrieb ist jeglicher Art und grade in der Uni vielleicht noch ein bisschen mehr, weil es oft sehr theoretisch alles aufgebaut ist, man verliert den Blick fürs GANZE und verfährt sich nur noch im DETAIL. Man muss es aber immer im Gesamtzusammenhang

sehen und da sehe ich die Schwierigkeit drinnen, das zu behalten, diese Fähigkeit.“ (BSc, männl., 28 J., Z. 288ff.)

Eine Reihe weiterer Nachteile einer Promotion benennen die Promovierenden. Viele der Befragten äußern den Nachteil, aufgrund der **Spezialisierung** auf ein Themenfeld andere Arbeitsfelder auszugrenzen.

„Und zusätzlich kann es auch passieren, dass man sich dadurch was verbaut, weil man sich ja, man muss sich auf EIN Thema begrenzen“ (DrPH, weibl., 26 J., Z. 165f.)

Des Weiteren sehen einige der Befragten in der Promotion den Nachteil, in bestimmten Arbeitsbereichen als überqualifiziert zu gelten.

„Natürlich werden bestimmte, ich sage mal, auf dem Arbeitsmarkt werden bestimmte Arbeitsfelder fallen für mich dann wiederum flach, weil ich dann überqualifiziert bin“ (DrPH, männl., 31 J., Z. 264ff.)

„Der Nachteil ist, dass ich eventuell danach als überqualifiziert angesehen werde.“ (DrPH, weibl., 26 J., Z. 164f.)

Hinsichtlich der Schwierigkeiten, die sich für promovierte Personen in der Erwerbstätigkeit ergeben können, äußert sich eine Doktorandin. Sie erachtet die Suche nach einer auf die Qualifikation zugeschnittenen Erwerbstätigkeit als einen Nachteil einer Promotion.

„Ja, dann gezielt auch auf den Bereich einen Job zu suchen und auch qualifiziert dafür zu sein, das man gezielt einen Job findet, der in diesem Themenbereich angesiedelt ist.“ (DrPH, weibl., 38 J., Z. 185f.)

Nicht zuletzt wird von den Promovierenden der Nachteil genannt, dass – trotz der gegebenen Austauschmöglichkeiten mit anderen Promovierenden – die Arbeit an der Promotion ein hohes Maß an Eigenständigkeit und individueller Auseinandersetzung mit dem Promotionsthema erfordere.

„(...) der Austausch ist zwar gegeben durch das Kolloquium (...). Aber man ist doch sehr alleine in dem ganzen Thema, beschäftigt sich da sehr alleine mit.“ (DrPH, weibl., 38 J., Z. 189ff.)

5.2.3 Bedeutung einer Promotion

Die qualitative Erhebung konnte zeigen, dass die befragten Studierenden der Promotion unterschiedliche Bedeutungen zuschreiben. Dabei haben die Masterstudierenden deutlichere Vorstellungen, welche Bedeutung eine Promotion haben könnte, als die Bachelorstudierenden.

Der 28-jährige befragte Bachelorstudent schätzt die Promotion als notwendige Voraussetzung für eine berufliche Selbstständigkeit ein, da mit dem Dokortitel höheres gesellschaftlichen Ansehen und professionelle Seriösität verbunden wird.

„JA, weil unsere Gesellschaft leider auf vielen Zertifikaten und Titeln aufbaut. Und grade in der Selbstständigkeit später kann ich mir vorstellen, dass ein Doktor Soundso heißt, ist besser als Herr Soundso.“ (BSc, männl., 28 J., Z.223ff.)

Ein anderer Bachelorstudent, 48 Jahre, verbindet für sich zunächst mit einer Promotion die Notwendigkeit der Weiterqualifikation im Masterstudiengang sowie Mobilität, die er nicht aufbringen kann. Eine befragte 22-jährige Studentin schrieb lediglich ‚gesellschaftliches Ansehen‘ als Bedeutung der Promotion zu. Die vierte Bachelorstudentin, eine 38-jährige Mutter verbindet mit einer Promotion vor allem hohe Arbeitsintensität und einen geringen Praxisbezug.

„Ich denke, wieder sehr viel Arbeit, zusätzliche Arbeit und dadurch, dass ich jetzt einfach durch, einfach noch, schon lange nicht mehr so wirklich praktisch gearbeitet habe, also ich habe was gelernt und will das jetzt praktisch anwenden, ist es so, dass ich erst mal dieses Theoretische eigentlich abschließen muss danach.“ (BSc, weibl., 38 J., Z. 129ff.)

Im Gegensatz zu den Bachelorstudierenden haben die Masterstudierenden eine differenziertere Einschätzung. Neben der mit dem Titel verbundenen ‚Anerkennung‘ nennen sie vor allem den Aufstieg in der beruflichen Hierarchie und damit verbunden bessere Verdienstmöglichkeiten sowie die Möglichkeit, verantwortungsvolle Tätigkeiten ausüben und sich auf einen Bereich spezialisieren zu können. Weiterhin verbinden die Masterstudierenden mit einer Promotion eine wissenschaftliche Tätigkeit an der Universität, die flexiblen Arbeitszeiten und das besondere Interesse an der Forschungsthematik.

„In erster Linie sehe ich das im Zusammenhang mit einer Stelle, weil das ja meist an Stellen hier gekoppelt ist (...). Insofern also eine Möglichkeit hier ein bisschen weiter in der Forschung zu arbeiten, aber mittelfristig natürlich auch als Möglichkeit beruflich interessantere Dinge zu machen, irgendwie Projektleitung zu machen, ein bisschen ambitioniertere Tätigkeiten zu übernehmen.“ (MSc, männl., 34 J., Z. 132ff.)

Des Weiteren wird angemerkt, dass der Titel in der Wissenschaft, Wirtschaft bzw. Medizin notwendig ist und neue berufliche Möglichkeiten eröffnet.

„Eine Promotion, denke ich, öffnet Türen, ganz einfach. (MSc, weibl., 32 J., Z. 128)

Da die Mehrzahl der Promovierenden erwerbstätig ist, wurde in den Interviews – anders als bei den Bachelor- und Masterstudierenden – nach der Bedeutung der Promotion im Arbeitsfeld gefragt. Auch hier findet sich die Einschätzung, dass das gesellschaftliche Ansehen des Dokortitels im persönlichen Arbeitsfeld eine positive Bedeutung ist. Der 31-jährige Promovend berichtet, dass er bereits als Doktorand von den Universitätskolleg(inn)en anders wahrgenommen wird. Für einen weiteren Befragten, der als Freiberufler tätig ist, stellt die Promotion einen Vorteil dar, der für die Freiberuflichkeit nützlich sein kann.

„Sie kann eben ein Bonus sein, ne, ein Doktor kann ein gewisses Aushängeschild dann sein, das ist das eine. Aber das andere ist, dadurch dass ich auch in dem Bereich tätig bin, ist es schon eine gegenseitige Befruchtung“ (DrPH, männl., 41 J. Z. 69ff.)

Im Gegensatz zu den männlichen Befragten, die vorwiegend den Aspekt gesellschaftliche Anerkennung nennen, schätzt eine weibliche Befragte die Bedeutung des Dokortitels in ihrem Arbeitsumfeld anders ein. Sie forscht im Bereich Entwicklungsarbeit und berichtet über ein großes Interesse zu ihrem Promotionsthema von Seiten der internationalen Entwicklungsorganisationen.

„(...)also ich merke, dass internationale Organisationen großes Interesse an meiner Promotion haben (...) Und es gibt auch, im theoretischen Teil meines Promotionsthemas gibt es sehr wenig, ja, und deshalb spielt es, denke ich, schon eine Rolle.“ (DrPH, weibl., 38 J., Z. 148ff.)

5.2.4 Entscheidung für/gegen eine Promotion

Im Allgemeinen lässt sich sagen, dass keine(r) der vier befragten Bachelorstudierenden einen festen Entschluss zur Promotion gefasst hat. Lediglich zwei Studierende – ein 28-jähriger Mann und eine 22-jährige Frau – sind noch unentschlossen und ziehen es evtl. nach einem Masterstudium in Betracht zu promovieren. Dabei fällt auf, dass die beiden älteren Studierenden, ein 48-jähriger Mann und eine

38-jährige Frau, eine Promotion von vornherein ausschließen. Als Grund geben die beiden zum einen ihr fortgeschrittenes Alter an, zum anderen halten sie den hohen Arbeitsaufwand für nicht vereinbar mit ihrer familiären bzw. beruflichen Situation.

„Aufgrund meines Alters, habe ich da, ist das überhaupt nicht in meinem Kopf“. (BSc, weibl., 38 J., Z.118f.)

„Genau, und das ist der Aufwand halt und ich glaube, (...) dass man das, glaube ich, ganz gut einschätzen kann, dass es einfach zu aufwendig ist, um das nebenbei machen zu können.“ (BSc, männl., 48 J., Z.340ff.)

Im Vergleich zu den Bachelorstudierenden haben sich die befragten Masterstudierenden konkreter mit der Entscheidung für oder gegen eine Promotion auseinandergesetzt. Allerdings ist sich nur einer der vier Befragten Studierenden – ein 33-jähriger Mann und Familienvater – sicher, dass er im Anschluss an den Masterstudiengang promovieren möchte. Auch der zweite befragte, 34-jährige Student und Familienvater zieht eine Promotion in Erwägung, wartet jedoch noch ab, wie sich die berufliche Situation gestaltet. Die beiden befragten Frauen äußern keine bzw. eine geringe Motivation zur Promotion. Die 32-jährige Studentin ist zurzeit aufgrund der langen hinter ihr liegenden Ausbildungszeit unentschlossen, ob sie für weitere drei Jahre in ein berufliches Projekt eingebunden sein möchte.

„Irgendwann will man ja vielleicht auch mal so für sich ein etwas ruhigeres, geordnetes Leben haben, ohne wieder das nächste Projekt zu Hause ständig zu haben und ständig denken zu müssen: Ich bin jetzt irgendwie drei Jahre noch mal an irgendwas beschäftigt.“ (MSc, weibl., 32 J., Z. 117ff.)

Die andere befragte Studentin, eine 45-jährige Mutter zweier Kinder, lehnt eine Promotion aufgrund der hohen Belastung von vornherein ab.

„Ja, zum Schluss hin wurde es mir einfach zu viel auch mit Familie, mit Beruf. Ich hatte ja eine Halbezeitstelle und ein Vollzeitstudium und dann auch mit der Masterarbeit, also, ich glaube, jetzt im Moment ist das mir einfach zu viel. Da sind halt andere Dinge wichtiger.“ (MSc, weibl., 45 J., Z. 111ff.)

5.2.5 Einflussmöglichkeiten auf die Rahmenbedingungen der Promotion

Explizite Fragen zu entscheidungsabhängigen Aspekten waren nicht Gegenstand der Untersuchung, jedoch ließ sich auch dieser Aspekt aus den Interviews analysieren. Dabei wurden beeinflussbare bzw. nicht beeinflussbare Aspekte hinsichtlich der Entscheidung zu promovieren herausgearbeitet.

Zunächst einmal fällt auf, dass die Befragten der beiden Studiengänge eine geringere Anzahl von beeinflussbaren Faktoren einschätzen als nicht beeinflussbare. Zudem unterscheiden sich die Aspekte inhaltlich vom Studierenden zu Studierenden, abhängig vom Alter sowie familiärem Hintergrund.

Als einen beeinflussbaren Aspekt nennen die Bachelorstudierenden die Familienplanung, die Wahl des Promotionsthemas, der Universität sowie der Arbeitsstelle. Weiterhin erachten sie das Zeitmanagement, die Motivation, finanzielle Sicherheit sowie Wohnortmobilität als zu beeinflussende Faktoren. Die Masterstudierenden schätzen ebenso die Wahl der Arbeitsstelle sowie die Kompatibilität der Familie mit der Arbeit als einen beeinflussbaren Faktor ein.

Als nicht beeinflussbar schätzen alle Bachelorstudierenden das gesellschaftliche Rollenverständnis der Geschlechter ein. Darüber hinaus werden finanzielle Sicherheit, Alter, Betreuer der Promotion, die weibliche biologische Uhr, Geschlecht sowie das gesellschaftliche Ansehen des Dokortitels ge-

nannt. Weiterhin meint eine weibliche Befragte, dass bestimmte vorhandene Strukturen, wie bspw. Männer in Führungspositionen sowie weibliche und männliche Charaktereigenschaften nicht veränderbar sind. Zudem ist ein 48-jähriger Bachelorstudent der Meinung, dass der Mutterinstinkt, den alle Mütter haben, nicht beeinflussbar ist. Ähnlich denkt eine 22-jährige weibliche Befragte und teilt mit, dass das traditionelle Rollenverständnis der Arbeitgeber ein nicht zu beeinflussender Aspekt ist.

Von den Masterstudierenden werden noch weitere nicht beeinflussbare Aspekte genannt: Der 33-jährige befragte Familienvater erachtet die Sicherstellung der Kinderbetreuung sowie die nicht vorhandene Wohnortmobilität als nicht beeinflussbar. Des Weiteren ist die kinderlose 32-jährige Studentin der Meinung, dass die Kompatibilität der Familie mit der Erwerbstätigkeit seitens des Arbeitgebers durch das traditionelle Denken behindert wird. Hierunter versteht sie, dass eine verheiratete Frau im gebärfähigem Alter von Mitte Dreißig aufgrund von Kindern aus dem Beruf ausscheidet und nicht zeitnah wieder einsteigt. Darüber hinaus erachtet sie das Geschlechterverhältnis im Studienfach als unbeeinflussbar. Weiterhin schätzt die 45-jährige Studentin und Mutter zweier Kinder ihre Situation als Hausfrau sowie Teilzeiterwerbstätige als nicht beeinflussbar ein.

5.2.6 Wahrnehmung von Geschlechterzuschreibungen

Die Analyse des Datenmaterials hinsichtlich der Frage, ob es Männer bzw. Frauen bei der Promotion bzw. einer wissenschaftlichen Karriere einfacher haben und wenn ja, warum, nimmt eine hohe Bedeutung ein.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass unter allen befragten Studierenden eine einheitliche Wahrnehmung von Geschlechterrollen herrscht. So wird berichtet, dass es für Männer einfacher ist eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen als für Frauen. Das Argument wird unterschiedlich begründet. Die Befragten geben an, dass es Frauen aufgrund der Geburt und Versorgung von Kindern schwerer haben zu promovieren und eine Karriere einzuschlagen. Der 48-jährige Bachelorstudent ist der Meinung, dass bei Frauen neben der körperlichen Bindung zum Kind – bedingt durch Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett – eine seelische Bindung vorhanden ist, die ihnen eine frühe Trennung vom Kind erschwert.

„Auf jeden Fall glaube ich, dass das immer noch so ist heute, dass sich das eher nachteilig für die Frau auswirkt, weil die halt einfach in der Zeit, wo sie schwanger ist, schon beeinträchtigt ist. (...) Und dann ist man quasi auch mindestens drei Monate raus aus dem Ganzen, ne, vor der Geburt, nach der Geburt. Und wenn man dann gleich wieder anfängt zu arbeiten, das kann man ja, geht heute ja alles, dann kann ja auch der Mann zu Hause bleiben und dann kann man seine Karriere weitermachen. Aber dann ist doch die Mutter da und dann ist doch dieses Gefühl da: Ich muss mich doch noch ein bisschen mehr kümmern. Das ist vielleicht auch von der Natur gegeben, das sage ich jetzt einfach mal so, ich glaube schon, dass am Anfang eine engere Beziehung zwischen dem Kind und der Mutter da ist.“ (BSc, männl., 48 J., Z. 526ff.)

Ähnlich denkt die 32-jährige befragte Masterstudentin über die Benachteiligung der Frauen aufgrund des Kinderkriegens.

„Das ist im Moment (...) noch so ein bisschen das alte Lied, dass Männer diese Unterbrechung dann ja nicht hätten durch eine Schwangerschaft oder wie auch immer (...), dass es Männer immer noch leichter haben dadurch (...) aus anatomischen Gründen“ (MSc, weibl., 32 J., Z. 300ff.)

Auch die meisten Promovierenden berichten über negative Auswirkungen des Kinderkriegens auf die Karriere von Frauen. Die 26-jährige befragte Promovendin ist der Meinung, dass Frauen es bereits in der Promotionsphase schwerer haben als Männer.

„Die Promotionszeit ist nun mal die potenziell (lachend) WAHRSCHEINLICHSTE Zeit, wo man dann eine Familie gründet. Entsprechend ist natürlich das Potenzial, dass eine Frau ausfällt während der Promotionszeit aufgrund von Schwangerschaft (...) und Erziehungszeit. (...) Also DAS sehe ich als, ja, potenziell schwierigere, ja, Hürde beim Promovieren für Frauen.“ (DrPH, weibl., 26 J., Z. 234ff.)

Eine weitere Promovendin und Mutter kommt auf die Gründe zu sprechen, warum es Männer mit Kindern einfacher haben als Frauen mit Kindern. Ihrer Meinung nach können Männer, im Gegensatz zu Frauen, ihre Karriereziele trotz Kindern einfacher weiterverfolgen.

„ich habe das auch GESCHRIEBEN, dass ich jetzt erst seit drei Monaten ein Kind habe und da wird mir jetzt bewusst, dass es als Frau schon eine größere Herausforderung ist. Also mein Mann und meine Familie unterstützen mich da, aber ich merke, die Zeit wird einfach knapper. Und die ist erst mal knapper für die Frau, vor allen Dingen, wenn der Mann auch arbeitet nebenbei. (...) Also ich glaube, ein Mann, wenn Kinder da sind, kann einfacher erst mal auch seine Promotion durchziehen oder auch seine Karriere durchziehen als eine Frau.“

Zwei Masterstudierende gehen davon aus, dass Frauen anders als Männer gezwungen sind, sich zwischen Karriere und Familiengründung zu entscheiden.

„Das hat natürlich was mit diesen biografischen Umbrüchen zu tun, grade bei den Frauen, die dann ja irgendwann auch mal Richtung Familiengründung denken und da muss man sich irgendwann entscheiden. Und so eine Promotion ist natürlich eine Entscheidung, für die man sich am Markt für ein paar Jahre bindet und für die man sich auch entscheidet und zwar gegen Familiengründung und erst mal für die Promotion. Und man weiß ja, dass, na ja, viele Frauen dann auch nach der Promotion eigentlich sagen: Jetzt habe ich so viel in die Bildung investiert, jetzt will ich nicht gleich das Kind bekommen und mir dadurch meine, wie sagt man, das, was ich mir hier erarbeitet habe, wieder kaputt machen. Sondern möchte das auch erst mal umsetzen am Arbeitsmarkt und entsprechend Geld verdienen und Karriere machen. Und irgendwann ist dann die Tür zu und dann geht es nicht mehr mit dem Kinderkriegern. Von daher glaube ich, die Männer haben es deutlich einfacher, ja.“ (MSc, männl, 34 J., Z. 248ff.)

„es ist auch halt eine lange Zeit, bis ich dann erst mal promovieren kann, ne als Frau dann, die biologische Uhr tickt (...) dann muss man sich eigentlich so entscheiden“ (MSc, weibl., 45 J., Z.205ff.)

Zum anderen schildert eine weibliche Bachelorstudentin, dass Frauen im Alter von Anfang 30 Jahren Kompromisse zwischen Privat- und Berufsleben eingehen müssen und in diesem Punkt Männern gegenüber benachteiligt sind.

„Ich glaube, die Frauen haben es einfach total schwierig, (...) weil das alles so ein bisschen korreliert, die berufliche und die private Perspektive korrelieren in dieser Altersspanne (...) und da muss die Frau dann einfach, sie muss Kompromisse machen. Das müssen Männer nicht, ist so.“ (BSc, weibl., 22 J., Z.360ff.)

Ein weiterer Grund für die besseren Aufstiegschancen von Männern liegt laut den befragten Bachelorstudierenden in Geschlechterrollenzuschreibungen und unterschiedlichen Verhaltensweisen von Frauen und Männern. Demnach verhalten sich Frauen eher zurückhaltend, Männer seien dagegen mutiger und selbstsicherer.

„Ich kann mir vorstellen, dass sich viele Frauen zu vorsichtig verhalten, (...) zu ungewagt verhalten oder zu respektvoll (...) nicht mutig genug (...) eher zuvorkommender, würde ich schon fast sagen. (...) Dass es einfach von der Art her eher Richtung Harmonie geht.“ (BSc, männl., 28 J., Z.582ff.)

Ebenso schildert eine befragte Promovendin die unterschiedlichen Verhaltenweisen von Frauen und Männern im Zusammenhang mit Geschlechterklischees als mehr oder weniger karriereförderlich. Insbesondere die mangelnde Konkurrenzorientierung, Selbstdarstellung und Konzentration auf die eigenen Interessen gereiche den Frauen nicht zum Vorteil.

„also ich habe es schon erlebt, dass Männer bevorzugt werden und eher Positionen bekommen mit mehr Verantwortung. (...) Zum Teil ist es bestimmt immer noch so in unserer Gesellschaft, dass Frauen benachteiligt SIND zum Teil und Männer vielleicht auch anders auftreten, vom TYP her zum Teil anders sozialisiert sind.“ (DrPH, weibl., 38 J., Z.226ff.)

„Männer können sich vielleicht besser präsentieren und auch besser verkaufen so. (...) Ja, Frauen, denke ich zum Teil auch, sind zum Teil feinfühlicher, was dann in dem Moment vielleicht nicht unbedingt immer positiv ist. Nehmen vielleicht auch viel Rücksicht auf andere, vielleicht manchmal zu VIEL, also so habe ich es in meinem Job öfter erlebt so, ne. Können sich vielleicht nicht so gut abgrenzen wie Männer zum Teil. Ja, opfern sich dann auch vielleicht eher auf. Sind schon Dinge, die sich, denke ich, auf die Karriere ausspielen und vielleicht auch, ja, durch gewisse Dinge Frauen sich anders Respekt verschaffen als Männer, ne?“ (DrPH, weibl., 38 J., Z.269ff.)

Allerdings ist ein anderer Bachelorstudent der Meinung, dass allgemeine Aussagen darüber, wie Männer und Frauen angeblich sind, wenig aussagekräftig sind und letztlich das Individuum betrachtet werden müsse.

Darüber hinaus benennen die Bachelorstudierenden ein weiteres Problem, das Frauen den Karriereaufstieg schwerer gestaltet: Da zurzeit die Führungspositionen überwiegend von Männern besetzt werden, haben Frauen es schwerer aufzusteigen und müssen mehr Kraft aufbringen, um das gleiche Ziel zu erreichen.

„Also es ist ja auch bekannt, dass halt die Führungspositionen halt oft mehr von Männern besetzt sind (...) und dass die Männer es einfacher haben in dem Fortkommen. Also das ist ja, das ERGIBT sich quasi daraus.“ (BSc, männl., 48 J., Z.479ff.)

„(...) dass die Macht der Männer noch vorhanden ist und wahrscheinlich auch erst mal die höheren Jobs doch eher an die Männer verteilt werden.“ (BSc, weibl., 38J.,Z.266f.)

Ein ähnlicher Aspekt wird auch von einer Masterstudentin aufgegriffen. Sie nimmt an, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt noch nicht umgesetzt ist. So ist in vielen Arbeitsprojekten, insbesondere an der Universität, Kontinuität notwendig. Diese kann aus Sicht der Arbeitgeber eher von Frauen ohne Kinder bzw. von Männern sichergestellt werden, so dass Müttern der Karriereaufstieg erschwert wird.

Darüber hinaus spielt der Aspekt der Sicherstellung der Kinderbetreuung bei den Masterstudierenden eine besondere Rolle. Sowohl ein befragter Mann als auch eine befragte Frau betonen die Unerlässlichkeit einer organisierten Kinderbetreuung bei der Verfolgung von Karrierezielen.

„Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind da, denke ich, sehr, sehr wichtig und da eben mehr Frauen als Männern eben eine Promotion oder eine akademische Karriere dann zu ermöglichen. Dieser klassische

Kariereknick, der ja auch in der Privatwirtschaft mit Kinderkriegen einhergeht, der wirft mit Sicherheit auch in der akademischen Karriere Probleme auf.“ (MSc, männl., 33 J., Z. 312ff.)

Eine andere Meinung zum Thema Frauen und Karriere vertritt der 31-jährige befragte Promovend. Er äußert, dass es Frauen an der Universität Bielefeld nicht schwerer haben zu promovieren als ihre männlichen Kommilitonen, da den Frauen Unterstützung durch Mentoring-Programme angeboten werden. Gleichzeitig sieht er jedoch, dass Frauen in der Arbeitswelt durch negative Zuschreibungen behindert und kaum positive Rollenvorbilder für erfolgreiche Frauen vorhanden seien. Die Gründe hierfür sieht er auf der individuellen Ebene, in der geschlechterspezifischen Sozialisation, die Mädchen und Jungen diese Geschlechterklischees vermittele.

„da haben es Frauen vielleicht auch wieder ein bisschen SCHWERER, (...) denn ganz viele Frauen, die in einer wissenschaftlichen Karriere oder überhaupt in einer Karriere in der privaten Wirtschaft oftmals sehr erfolgreich SIND, (...) werden nach einem bestimmten Schema immer abgestempelt: Oftmals kurze Haare, ein sehr ruppiges Auftreten (...), also als Mannsweib. Wiederum Frauen, die erfolgreich sind, (...) vielleicht auch gut aussehen oder besonders weiblich sind, werden halt irgendwie schlechter abgestempelt ganz schnell von den Männern (...) Also, und das passiert, glaube ich (...) im Kontext von Männern sehr SELTEN. Also da ist man (...) erfolgreich und gutaussehend und da haben es Frauen (...) aufgrund der Sozialisation haben es Frauen, glaube ich, schwerer.“ (DrPH, männl., 31 J., Z.399ff.)

Trotz der vielen Argumente zur Benachteiligung von Frauen in der Verfolgung von Karrierezielen gibt es einen Promovenden, der einer anderen Meinung ist. Der Promovend berichtet, dass er insb. im Wissenschaftsbereich eine Gleichstellung der Geschlechter wahrnimmt und hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Karriere gleiche Chancen für Frauen und Männer sieht.

„Ich glaube, dass das Geschlecht eher eine geringere Rolle spielt, weil man jetzt keiner Tätigkeit nachgeht, in der man jetzt viel reisen müsste oder in der man jetzt irgendwie anders eingebunden wäre. Daher glaube ich, dass der Bildungskontext vielleicht in anderen Arbeitssektoren doch immer etwas liberaler und fortschrittlicher ist. Darum glaube ich, dass in vielleicht anderen Arbeitsbereichen es sicherlich verbesserungswürdig ist, ist es immer, aber jetzt unterm Strich sehe ich jetzt keine pikante Benachteiligung für irgendein Geschlecht. Auch nicht bei der Frage der Familiengründung.“ (DrPH, männl., 41 J., Z. 128ff.)

5.2.7 Gründe für eine Promotion

Ein weiterer Aspekt des Leitfadens war die Frage nach den ausschlaggebenden Gründen für eine Promotion. Hauptmotivation bei allen befragten Promovierenden ist die Möglichkeit, sich intensiv mit einem gewählten Thema auseinander zu setzen und ein Themenfeld neu zu erforschen. Ein Promovend spricht in diesem Zusammenhang von der Möglichkeit, sich durch die Promotion fachlich und thematisch weiterzuentwickeln.

„Das war für mich eigentlich eine persönliche Fortbildung oder das Bestreben da, mich mit einem Thema mich intensiv auseinanderzusetzen.“ (DrPH, männl., 41 J., Z.49f.)

Eine weitere Promovendin nutzt die Promotion, um eine zusätzliche Qualifikation für die Tätigkeit an einer Hochschule zu erwerben.

„also der erste Grund war (...) für die Unitätigkeit weiter qualifiziert zu sein. Als zweiter wichtiger Grund war für mich, mich mit dem Thema, was mich sehr interessiert (...) mich mehr auch theoretisch und fachlich zu beschäftigen, mich weiter zu qualifizieren“ (DrPH, weibl., 38 J., Z.107ff.)

Des Weiteren wird als Promotionsgrund die Motivation seitens der/des Professorin/ Professors zur Promotion angegeben. Eine andere Promovendin bekam die Möglichkeit zur Promotion durch die Arbeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität.

„Und die Promotion war dann die logische Konsequenz, wenn man an der Uni arbeitet, ist es häufig so, dass dann die Promotion mit vorgesehen ist bzw. ja, das kommt dann, wenn der Prof einen fragt: ‚Willst du (lachend) promovieren?‘“ (DrPH, weibl. 26 J., Z. 16ff.)

Das soziale Umfeld ist ein weiterer Faktor der befragten Promovierenden, der die Entscheidung zur Promotion beeinflusst.

„Ich glaube, es ist ein bisschen das Umfeld, also mein Freund promoviert auch hier an der Uni (...) Meine Eltern sind auch Akademiker (...) Und meine jüngere Schwester zum Beispiel hat gerade in diesem Moment ihre Doktorverteidigung in Medizin. Also es ist relativ üblich in meinem Umfeld“ (DrPH, weibl., 26 J., Z.79ff.)

Nicht zuletzt spielt die Aussicht, auf berufliche Positionen mit höherer Entlohnung bei der Entscheidung zur Promotion in einigen Fällen eine Rolle.

„Also ich möchte halt irgendwann mal für das, was ich hier an Lorbeeren geerntet habe, auch GELD haben. Also ist natürlich auch das Geld ausschlaggebend, weil ich mir davon natürlich mehr Geld erhoffe“ (DrPH, männl., 31 J., Z.129ff.)

5.2.8 Berufliche Ziele

Um zu erfahren, welche beruflichen Ziele die Promovierenden mit einer Promotion verfolgen, wurde in den Interviews nach den Vorstellungen hinsichtlich des zukünftigen Arbeitsfeldes gefragt. Dabei fällt auf, dass nur die 38-jährige Befragte eine Professur an einer Fachhochschule anstrebt. Falls sie dieses Ziel nicht erreicht, möchte sie an einer Universität als Dozentin tätig sein und andere Aufgaben übernehmen.

„Mit ein Ziel ist auch, zu versuchen, an der FH auf eine Professur mich zu bewerben, das wird bei mir eher wahrscheinlich im methodischen Teil sein. Ja, oder an der Uni an einem Forschungsprojekt mitzuarbeiten, auch als Dozentin mehr zu verdienen, andere Rolle und Position haben zu können.“ (DrPH, weibl., 38 J., Z.79ff.)

Der als Freiberufler tätige 41-jährige Promovend möchte die Promotion nutzen, um sich in der Freiberuflichkeit stärker profilieren zu können.

Die anderen befragten Promovierenden, die zurzeit als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen tätig sind, streben eine Arbeit außerhalb der Universität an. Sowohl die befragte Promovendin als auch der befragte Promovend möchten zwar weiterhin wissenschaftlich arbeiten, jedoch möchten sie aufgrund der strukturellen Unsicherheit an den Universitäten – bedingt durch die üblichen befristeten Verträge – sowie der Bürokratie perspektivisch nicht an einer Hochschule tätig sein. Laut der 26-jährigen Befragten hindern die universitären Rahmenbedingungen die langfristige private Lebens- und Familienplanung.

„Dann gibt es IMMER nur befristete Verträge (...). Und das sind so Punkte, die für MICH, obwohl ich das SEHR, sehr GERNE hier mache, dagegen sprechen, weil ich gerne Sicherheit für MICH hätte und auch, um eine Familie zu gründen, und um zu wissen: Ich arbeite an einem bestimmten Ort und da arbeite ich auch noch, keine Ahnung, für die nächsten fünf bis zehn Jahre wenigstens. (...) Also diese Rahmenbedingungen hier im wissenschaftlichen Bereich sind für mich ein GANZ klares Hindernis, deswegen

präferiere ich im Moment eher Stellen außerhalb des wissenschaftlichen Bereichs.“ (DrPH, weibl., 26 J., Z. 187ff.)

Stattdessen favorisiert sie die Arbeit bei freien Trägern und Verbänden.

„Und ich könnte mir, ja, gut vorstellen, bei so großen Trägern als, ja, Fachberatung, Fachreferent zu arbeiten, ja, Verbandsarbeit, Lobbyismus.“ (DrPH, weibl., 26 J., Z.)

Der Promovend strebt aus ähnlichen Gründen eine Beschäftigung in einem (Forschungs-)Institut oder einer Behörde des Bundes an.

„Ja, ich würde gerne weiter wissenschaftlich arbeiten, allerdings nicht unbedingt an der Uni und auch nicht an der Uni Bielefeld. Also ich würde schon gerne irgendwie an einem Institut, vielleicht beim Robert Koch-Institut oder so, gerne weiterarbeiten, VIELLEICHT auch ins Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit. (...) Mir gefällt das strukturelle Umfeld der Universität nicht, hier ist sehr viel Bürokratie.“ (DrPH, männl., 31 J., Z.284ff.)

5.2.9 Orientierungen und Ziele der Promovierenden

Zuletzt beinhaltet der Leitfaden Fragen zu den Werten und Prioritäten der Promovierenden sowie zu ihrer Familien- und Lebensplanung. Die Analyse hat ergeben, dass alle Promovierenden ihrer Familie sowie einem guten sozialen Netzwerk eine hohe Bedeutung zuschreiben. Zudem wünschen sich die Befragten eine hohe Zufriedenheit mit ihrer beruflichen Tätigkeit, die sie allerdings nicht unbedingt von einer bestimmten Karriere abhängig machen.

Eine 26-jährige Promovendin strebt vor allem eine erfüllende Berufstätigkeit an, die ihr Gestaltungsspielraum bietet und ihr darüber hinaus ermöglicht, berufliche mit persönlichen Zielen zu verbinden. Die Promotion müsse sich in dieses Konzept einpassen und habe keinen Selbstzweck.

„(...) es [ist] jetzt nicht mein Lebensziel, wahnsinnig Karriere zu machen, sondern ich möchte mich NATÜRLICH beruflich verwirklichen, aber gleichzeitig, ja, eine Familie haben. (...) Diese klassische Work-Life-Balance.“ (DrPH, weibl., 26 J., Z.387ff)

Zu der Herausforderung, Familie und Arbeit zu vereinbaren, äußert sich auch die 38-jährige Mutter und Promovendin.

„(...) ja, das gut hinkriege mit Familie und Freunden und sonstigem Engagement zu kombinieren“ (DrPH, weibl., 38 J.)

Zudem betont die Promovendin, dass es zu ihren Werten gehöre, eine auch für andere Menschen sinnstiftende Tätigkeit auszuüben.

„Nicht einfach nur Geld zu verdienen, sondern irgendwie zu schauen, was bewirkt es und was kann ich damit erreichen. (...) Ich meine, nicht unbedingt egoistisch nur sein Ziel durchzuziehen vielleicht, sondern auch auf die anderen zu achten.“ (DrPH, weibl., 38 J.)

Für den 31-jährigen Promovenden ist die eigene Gesundheit am wichtigsten. Diese hängt allerdings seiner Meinung nach eng von der Zufriedenheit im Beruf ab.

Ergebnisse aus den Interviews mit Professor(inn)en

Die Interviews mit den Professor(inn)en wurden im Hinblick auf die Erfahrungen und Inhalte in der Betreuung von Promotionen und speziell auf die Vereinbarkeit von Familie und Promotion ausgewertet.

Auf die Frage nach den Inhalten der Betreuung von Promovend(inn)en sprechen die Professor(inn)en verschiedene Aspekte an. So wird zu Beginn des Betreuungsverhältnisses zunächst auf die Rahmenbedingungen der Promotion eingegangen. Dabei erfragt der/die Professor(in) nach der privaten Situation, d.h. wie die finanzielle Situation während der Promotion ist, ob neben der Promotion ein Arbeitsverhältnis besteht und ob Kinder zu betreuen bzw. Angehörige zu pflegen sind. In der weiteren Promotionsbetreuung beraten die Professor(inn)en zu Themen, die die Arbeitsorganisation betreffen. Im Bedarfsfall besprechen sie Schwierigkeiten im Arbeitsprozess und versuchen, die Promovend(inn)en bei deren Bewältigung in geeigneter Weise zu unterstützen.

Bezüglich der Erfahrungen zur Familiengründung in der Promotionsphase berichten die Professor(inn)en, dass es nur vereinzelt vorkommt, dass Promovierende während der Promotionsphase Kinder bekommen und es noch seltener der Fall ist, dass deswegen die Promotion komplett abgebrochen wird. Stattdessen erfordert die neue Situation als Familienvater bzw. -mutter eine Neugestaltung des Lebens und der Arbeit an der Dissertation, bei der die Professor(inn)en ggf. beratend zur Seite stehen. Die befragten Professor(inn)en vertreten jedoch die Ansicht, dass sich die Promotion nach den Kindern richten muss und nicht umgekehrt.

Hinsichtlich der Auswirkungen von Familiengründung auf die Leistungsfähigkeit der Promovierenden sind die Professor(inn)en einer Meinung. Ein Kind zu bekommen kann sowohl förderliche als auch hinderliche Effekte auf die Promotion haben. Unter förderlichen Aspekten verstehen die Professor(inn)en die Zunahme der Motivation, an der Dissertation weiterzuarbeiten und Kraft aus dem Elternsein zu schöpfen. Allerdings berichten sie auch von hinderlichen Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der Promovierenden, insbesondere der Frauen. Biologisch bedingt sind Frauen aufgrund des Stillens und der nächtlichen Versorgung mehr als die Männer an das Kind gebunden und von diesem gefordert, was zu einer veränderten Prioritätensetzung zu Lasten der Ressourcen für die Promotion und zur Einschränkung der persönlichen Leistungsfähigkeit führen kann. Unter Umständen ist eine Zeitlang keine kontinuierliche Arbeit an der Promotion möglich oder muss die Arbeit ganz ausgesetzt werden, wodurch der spätere Wiedereinstieg erschwert wird. Zusammenfassend sind die Professor(inn)en der Ansicht, dass sich die Prioritäten der Frauen, die Mütter werden, deutlich in Richtung des/der Kindes/r verschieben und eine Familiengründung während der Promotionsphase eher Karrierenachteile für die Frauen mit sich bringt.

6. Zusammenfassung und Diskussion

In diesem Kapitel werden die zentralen Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Erhebung zusammenfassend dargestellt, mit dem Stand der Forschung verglichen und diskutiert.

6.1 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse

Das Kapitel gliedert sich in fünf Abschnitte. Ein besonderer Fokus liegt hierbei auf der Auseinandersetzung mit dem Studium und der beruflichen Orientierung der Befragten, der Einschätzung der Bedeutung einer Promotion sowie der Wahrnehmung von Geschlechterzuschreibungen im Zusammenhang mit einer wissenschaftlichen Karriere. Zudem werden die Wünsche und Anforderungen an die Betreuung der Promotion aus Studierendensicht zusammengefasst.

Studium und berufliche Orientierung

Der feste Entschluss zur Promotion wird in der Regel erst während des Masterstudiums gefasst, entwickelt sich im Rahmen von Tätigkeiten an der Fakultät oder es wird die Gelegenheit genutzt, im Rahmen einer Qualifizierungsstelle zu promovieren. Ein fortgeschrittenes Alter und der hohe Arbeitsaufwand der Promotion, der unter Umständen nur schwer mit der familiären bzw. beruflichen Situation zu vereinbaren ist, hemmen den Entschluss. Die Evaluation des Promotionsstudiengangs zeigt, dass die Mehrheit der Promovend(inn)en zwischen 25 und 34 Jahren ist, nach Geschlecht differenziert zeigt sich zudem, dass die Männer eher älter sind als die Frauen, wenn sie sich zur Promotion entschließen. Dieser Befund korrespondiert mit dem Ergebnis der Befragung 2010 (Gleichstellungskommission 2010), dass die männlichen Studierenden älter sind und bereits vor dem Studium eine Ausbildung im Gesundheitswesen absolviert haben oder durch die damalige Ableistung des Zivildienstes mit zeitlicher Verzögerung gegenüber den weiblichen Studierenden das Studium aufnehmen. Möglicherweise ergibt sich aber auch der Zugang zu Thema Gesundheit für Männer erst durch eine entsprechende praktische Erfahrung durch Ausbildung oder Berufstätigkeit.

Der Entschluss zur Promotion und zur wissenschaftlichen Karriere wird gemäß der Literatur durch die Tätigkeit als SHK/WHK begünstigt. Sowohl bei den Interviewpartner(inne)n als auch bei den befragten (ehemaligen) Promovierenden zeigt sich im Lebenslauf die Anstellung als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskraft. Einen größeren Einflussfaktor stellt jedoch die persönliche Ansprache der Hochschullehrer/innen dar, die sich motivierend auf die Promotionsentscheidung auswirkt.

Bevor der Entschluss zur Promotion gefasst wird, sollten aus Perspektive der Studierenden einige Voraussetzungen erfüllt sein. Zu den bedeutendsten Voraussetzungen zählen finanzielle Sicherheit, ein hohes Interesse am Promotionsthema sowie im Bedarfsfall die Sicherstellung der Kinderbetreuung.

Die beruflichen Ziele, die die Promovierenden mit einer Promotion erreichen möchten, richten sich nur vereinzelt auf die Tätigkeit an einer Hochschule (Professur bzw. einer Dozententätigkeit), so zeigen die qualitativen Ergebnisse. Obwohl die wissenschaftliche Arbeit einen hohen Stellenwert einnimmt und hochgeschätzt wird, wird die Hochschule als unattraktiver Beschäftigungsort gesehen. Dies ist vor allem den schwierigen Arbeitsbedingungen des Mittelbaus geschuldet, die als hinderlich für die langfristige private Lebens- und Familienplanung bewertet werden. Bessere berufliche Mög-

lichkeiten versprechen sich die Studierenden daher außerhalb der Hochschule. Die Erkenntnisse des Forschungsstandes, dass das Arbeitsfeld Universität mit Perspektivlosigkeit charakterisiert wird und als Arbeits- und Lebensort unattraktiv erscheint, bestätigen sich somit. Stattdessen wird die Arbeit bei großen Trägern und Forschungsinstituten des Gesundheitswesens favorisiert.

Einschätzung der Bedeutung einer Promotion

Der positive Nutzen einer Promotion wird in der Literatur in den erhöhten Arbeitsmarktchancen gesehen, vor allem von Männern. Die Interviews haben gezeigt, dass die Bachelor- und Masterstudierenden der Gesundheitswissenschaften eher den Vorteil „gesellschaftlicher Anerkennung“ in einer Promotion sehen. Zum einen fördert der Titel das Selbstbewusstsein, zum anderen spielt er eine zentrale Rolle bei der Verfolgung von Karrierezielen. Durch das gesellschaftliche Ansehen eines Dokortitels eröffnen sich berufliche Möglichkeiten, auch in Richtung höherer Positionen, Aufstiegschancen in der Hierarchie und damit verbunden bessere Entlohnung. Die Einschätzung konkretisiert sich und orientiert sich stärker an Inhalten und Fachlichkeit, wenn mit der Promotion begonnen wurde. So sehen alle Promovierenden in einer Promotion insbesondere den Vorteil der Spezialisierung auf ein Thema. Diese wird vereinzelt jedoch auch mit Theorielastigkeit und Praxisferne assoziiert. Tendenziell sind höheres berufliches Ansehen und das Anstreben einer Hochschulkarriere für die Männer stärkere Motivatoren als für die Frauen, die mit der Promotion häufiger als die Männer die persönliche Herausforderung verbinden.

In eine ähnliche Richtung weisen die Evaluationsergebnisse des Promotionsstudiengangs. Hier sind die Hauptgründe für die Promotion thematisches Interesse (88,7%), Interesse an wissenschaftlicher Arbeit (81,8%) und die persönliche Herausforderung (75%). Für gut die Hälfte (57%) ist die Erlangung des Titels Motivator, die Promotion anzustreben und fast ebenso viele (56,8%) versprechen sich verbesserte berufliche Aufstiegschancen (Fakultät für Gesundheitswissenschaften 2013). Die Daten liegen leider nicht nach Geschlecht differenziert vor.

Die Interviews zeigen auch, dass sowohl die Bachelor- und Master- als auch die Studierenden des Promotionsstudiengangs auch Negatives mit einer Promotion verbinden. Als bedeutendste Nachteile werden der große Zeit- und Arbeitsaufwand sowie die Notwendigkeit, für einen bestimmten Zeitraum andere Lebensbereiche zurückzustellen, gesehen. Die Unsicherheit über Dauer und Erfolg der Promotion verschärft die Situation eines oftmals ungesicherten Arbeitsverhältnisses während der Promotionszeit. Außerdem verzögert die Promotion den Einstieg in die Erwerbstätigkeit.

Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Promotionsvorhaben

Die Studienergebnisse zeigen, dass sich Promovierende durch eine schwierige Vereinbarkeit der Promotion mit ihrer jeweiligen Lebenssituation – der familiären oder der beruflichen Situation – beeinträchtigt fühlen bzw. dass sich die mangelnde Vereinbarkeit belastend auf die Promotion auswirkt. Die Vereinbarkeit von Promotion und Berufstätigkeit ohne gemeinsame Schnittstellen wird als problematisch und schwer vereinbar gesehen. Auch die Evaluation des Promotionsstudiengangs zeigt, dass Verzögerungen der Promotion für 63,7% der Befragten größtenteils durch die Berufstätigkeit zustande kamen (Fakultät für Gesundheitswissenschaften 2013). In den Interviews werden sowohl von intern als auch extern beschäftigten Promovend(inn)en angelnde zeitliche Ressourcen für die Arbeit an der Dissertation angesprochen.

Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Promotion

In der Literatur wird die Vereinbarkeit von Karriere und Familie aus Geschlechterperspektive problematisiert. Insbesondere hier offenbaren sich Geschlechterzuschreibungen und ihre Effekte hinsichtlich geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. In den qualitativen Interviews zeigt sich, dass die Studierenden die Chancen einer wissenschaftlichen Karriere für Männer höher einschätzen als für Frauen und dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere zur Lasten der Frauen geht.

Diese Einschätzung deckt sich nicht immer, aber häufig mit den persönlichen Erfahrungen. Gerade für Frauen stellt die mangelnde Vereinbarkeit der Promotion mit ihrer familiären Situation ein Hindernis für eine erfolgreiche Promotion dar – so zeigen auch die hier vorgelegten Studienergebnisse. Auch erleben mehr Frauen als Männer die familiären Anforderungen als belastend und das Gelingen der Promotion gefährdend. So werden als Hauptgründe für den Abbruch der Promotion familiäre Belastung und unzureichende Vereinbarkeit von Promotion genannt.

Insgesamt ist der Anteil der Promovend(inn)en mit familiären Verpflichtungen an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften jedoch sehr gering und in der Literatur lassen sich ebenfalls Belege dafür finden, dass Kinder keinen bzw. nur einen geringen Einfluss auf die Kontinuität des Karrierestrebens haben. In den vorliegenden Studienergebnissen finden sich jedoch eher Negativbeispiele, die darauf hindeuten, dass diejenigen, die Kinder haben, unter Umständen sehr belastet sind und dadurch die Weiterarbeit an der Promotion erschwert ist. Dies scheint vor allem Frauen zu betreffen.

Zweifel an persönlicher Eignung

Die in der Literatur beschriebenen Zweifel von Frauen in Bezug auf ihre fachliche Kompetenz und ihre Eignung für eine wissenschaftliche Laufbahn beeinflussen deren berufliche Orientierung und Zielsetzungen. Die vorgelegten Ergebnisse zeigen aber darüber hinaus, dass auch nach begonnener Promotion Frauen häufiger Zweifel an ihrer persönlichen Eignung für das angestrebte Vorhaben hegen. Dieses Ergebnis ist eines der wenigen mit statistischer Signifikanz. Deutlich geht aus den Daten außerdem hervor, dass diese Selbstzweifel als belastend für den Fortgang der Promotion erlebt werden. Denkbar wäre weiterhin, dass schwierige Rahmenbedingungen und Belastungen – familiär oder beruflich – vorhandene Selbstzweifel noch verstärken.

Geschlechterzuschreibungen

Geschlechterzuschreibungen und ihre Effekte werden in der Literatur beschrieben und auch die qualitativen Interviews zeigen, dass die Studierenden Geschlechterklischees wahrnehmen. Die Effekte werden auf den verschiedenen Ebenen beschrieben:

- geschlechtsspezifische Arbeitsteilung hinsichtlich der Wahrnehmung familiärer Aufgaben zu Lasten der Frauen,
- strukturelle Benachteiligung von Frauen,
- Zuschreibung von Charaktereigenschaften, die Aufstiegschancen von Frauen mindern,
- Bevorzugung von Männern bzw. Benachteiligung von Frauen bei der Stellenbesetzung („Männer fördern Männer“).

Die qualitative Befragung zeigt, dass fast alle Befragten der Meinung sind, dass eine Frau sich zwischen Kind und Karriere entscheiden muss. Aber auch unabhängig vom Familienstatus werden den Frauen schlechtere Aufstiegschancen und geringere berufliche Erfolgsaussichten zugesprochen und als Gründe vor allem individuelle Charaktereigenschaften von Frauen und Männern genannt. Frauen verhalten sich eher zurückhaltend, Männer hingegen mutiger und selbstsicherer. Die schlechteren Aufstiegschancen von Frauen werden auf die unterschiedlichen Charaktereigenschaften von Frauen und Männern zurückgeführt. Auch werden Frauen aufgrund ihrer Charaktereigenschaften bei der Stellenvergabe den Männern gegenüber benachteiligt. Als weiteres Hindernis wird formuliert, dass Führungspositionen überwiegend von Männern besetzt sind und somit Frauen der Aufstieg erschwert ist. Die Befragten folgern daraus, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt noch unzureichend ist und einer Weiterentwicklung bedarf.

Diese Einschätzungen decken sich zwar nicht unbedingt mit der persönlichen Erfahrung, werden aber dennoch als wirksam wahrgenommen.

Wünsche und Anforderungen an die Betreuung der Promotion

Die Evaluation des Promotionsstudiengangs (Fakultät für Gesundheitswissenschaften 2013) stellt insgesamt eine deutliche Zufriedenheit mit der Betreuung der Promotion fest. Die Betreuung war in dieser Befragung eher relevant im Hinblick auf die Frage nach förderlichen Personen und Faktoren. Dennoch haben in der quantitativen Befragung einige Promovend(inn)en die Gelegenheit der freien Antwortmöglichkeit für Anmerkungen zur Betreuung genutzt. Beim Vergleich der qualitativen und quantitativen Ergebnisse finden sich viele Belege für die Notwendigkeit der stärkeren Berücksichtigung der jeweiligen Lebenssituation des/r Promovierenden in die Betreuung. Aus der Befragung kristallisieren sich zwei zentrale, belastende Bereiche heraus:

- die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Promotion
- die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Promotion.

Die beschriebenen Belastungen und Problemlagen finden aus Sicht der Promovierenden nicht ausreichend Berücksichtigung bei der/m Betreuer/in. Fast jede(r) Dritte Promovierende sieht die unzureichende Betreuung der Promotion als belastend an für den Fortgang der Promotion, so zeigen die quantitativen Daten.

6.2 Limitationen

Sowohl bei den qualitativen als auch bei den quantitativen Ergebnissen finden sich verschiedene Limitationen. Daher müssen die Ergebnisse der Auswertung kritisch betrachtet werden.

Qualitativer Teil:

Die Rekrutierung der Studienteilnehmer(inn)en für die qualitativen Interviews per E-Mail fand keine Resonanz. Lediglich zwei Promovierende bekundeten ihr Interesse an der Studie und konnten befragt werden. Von den Bachelor- und Masterabsolvierenden erfolgte keine Rückmeldung. Mögliche Gründe sind die durch die Abschlussarbeiten der Studierenden bedingte räumliche Distanz zur Universität sowie deren begrenztes Zeitkontingent. Als weiterer Grund für das geringe Teilnahmeinteresse wird vermutet, dass keine materiellen Anreize zur Teilnahme an der Studie gesetzt wurden. Außerdem ist

für eine Reihe von Studierenden der Gedanke an eine Promotion möglicherweise zu weit weg, als dass sie sich vorstellen könnten, hierzu interviewt zu werden.

Aufgrund der Schwierigkeiten in der Rekrutierung der Teilnehmer(inn)en konnte das gewünschte Teilnahmeprofil nicht vollkommen erfüllt werden. Es wurden kein Bachelor- und Promotionsstudent mit Kind sowie kein Masterstudent ohne Kind zur Befragung gewonnen. Dadurch fehlt möglicherweise eine Perspektive in den Interviews. Auch die Tatsache, dass sechs von zwölf Befragten an der Universität beschäftigt sind, kann dazu führen, dass die Ergebnisse Tendenzen in eine bestimmte Richtung aufweisen.

Quantitativer Teil:

Auch bei den quantitativen Ergebnissen finden sich verschiedene Limitationen. Die geringe Teilnahmebereitschaft bei den aktuell Promovierenden kann zum einen darauf zurückgeführt werden, dass wenige Monate zuvor im Rahmen der Evaluation des Promotionsstudiengangs eine ausführliche Befragung dieser Zielgruppe stattgefunden hatte. Zum anderen kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Briefe immer die gewünschten Adressat(inn)en erreichten, da die verwendeten Postadressen nicht auf dem aktuellen Stand waren. Für die Teilnahme an der Online-Befragung musste der Link aus dem Anschreiben genutzt werden. Es wird angenommen, dass die manuelle Eingabe eine Hürde darstellte und zu einer Senkung der Teilnahmebereitschaft geführt hat. Darüber hinaus barg das gewählte Vorgehen die Gefahr von Übertragungsfehlern und kann in einzelnen Fällen dazu geführt haben, dass die Befragung nicht aufgerufen werden konnte und dann kein erneuter Versuch unternommen wurde.

Die Teilnahme an der Befragung erfolgte selbständig. Es kann daher nicht nachvollzogen werden, ob es systematische Ursachen für die Nichtteilnahme gibt. Mögliche Gründe für eine Nichtteilnahme können darin liegen, dass Gründe, die zum Abbruch der Promotion geführt haben, wie beispielsweise die Unzufriedenheit mit der Betreuungssituation oder der eigenen Leistung, auch die Teilnahmebereitschaft an der Studie beeinträchtigt haben. Darüber hinaus können die Ergebnisse durch Erinnerungsfehler verfälscht sein, wenn die Promotion bereits eine längere Zeit zurück liegt.

Es sind keine Aussagen zur Repräsentativität der Studienpopulation möglich, da nicht nachvollzogen werden kann, ob prozentual die gleiche Anzahl an (ehemaligen) Promovierenden, die die Promotion vorzeitig abgebrochen, erfolgreich abgeschlossen haben oder aktuell noch promovieren, erreicht wurde, wie es der tatsächlichen Verteilung entspricht. Auch lässt die erzielte geringe Fallzahl kaum statistische Analyseverfahren und Gruppenvergleiche zu. Ermittelte Ergebnisse können daher tatsächliche Zusammenhänge bzw. Unterschiede stark über- bzw. unterschätzen. Die Befunde können aber als Tendenzen interpretiert werden.

7. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Im Folgenden sollen aus den dargestellten Ergebnissen Schlussfolgerungen gezogen und Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, die den ermittelten Handlungsbedarf aufgreifen sollen. Diese sind als Ideen und Vorschläge zu verstehen, die die Diskussionen und weiteren Beratungen der Fakultätskommission sowie der Gleichstellungskommission unterstützen und anregen wollen.

Entwicklung eines Informationskonzepts für weibliche Studierende

Die Ergebnisse zeigen, dass den Studierenden eine Tätigkeit an der Hochschule wenig attraktiv erscheint. Der persönliche Nutzen einer Promotion ist für die meisten Studierenden zwar erkennbar, steht jedoch aus Studierendensicht in keinem guten Verhältnis zu den Rahmenbedingungen einer Promotion. Neben dem geforderten hohen persönlichen Einsatz werden hier insbesondere Schwierigkeiten der Finanzierung benannt. Eine wissenschaftliche Laufbahn ist nur für einen Teil der Studierenden interessant.

Aus der Erhebung geht nicht hervor, wie gut sich Studierende über die umfangreichen Informationen, Unterstützungsangebote und Finanzierungsmöglichkeiten der Universität, die sich zum Teil speziell an Frauen richten, informiert fühlen. Möglicherweise wäre hier noch eine Informationslücke zu schließen. Die Entscheidung für eine Promotion könnte außerdem dadurch unterstützt werden, dass den Studierenden der Nutzen einer Promotion in den Gesundheitswissenschaften verdeutlicht wird.

Um weibliche Studierende zum einen stärker für eine wissenschaftliche Laufbahn zu interessieren und ihnen gleichzeitig universitäre Unterstützungsangebote (wie Karriereberatung, Mentoringprogramm „movement“) und Finanzierungsmöglichkeiten (Stipendien, Forschungsmittel) aufzuzeigen, könnte ein Informationskonzept entwickelt werden, das sich speziell an weibliche Studierende richtet.

Die universitären und fakultätsspezifischen Informationen für die Karriereplanung könnten auf zweierlei Weise aufbereitet und vermittelt werden:

- **Leitfaden** für Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Gesundheitswissenschaften mit
- **Informationsveranstaltung** im dritten Semester des Masterstudiengangs Public Health.

Weitere Überlegungen und deren Konkretisierung müssten im Rahmen der Konzeptentwicklung vorgenommen werden.

Gezielte Ansprache von Studierenden

Insbesondere weibliche Studierende sollten für Tätigkeiten als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte und vor allem für qualifiziertere wissenschaftliche Hilfskraftstellen angesprochen werden. Bei Interesse an wissenschaftlicher Arbeit sollten sie außerdem gezielt auf die Möglichkeit der Promotion aufmerksam gemacht werden.

Coachingangebote für Studierende und Promovendinnen

Bereits 2011 wurden Coachings für weibliche Studierende und Promovendinnen angeboten, die die berufliche Orientierung und Karriereplanung unterstützen sollten. Die Angebote stießen damals auf große Resonanz. Ob sich die Teilnahme auch positiv auf die Entscheidung zur Promotion ausgewirkt hat, kann aufgrund fehlender Daten leider nicht nachvollzogen werden. Die noch zur Verfügung stehenden Frauenfördergelder könnten verwendet werden, um im Februar / März 2014 erneut zwei Seminare anzubieten. Dabei sollte ein besonderer Schwerpunkt auf den Abbau von Selbstzweifeln und die Förderung des Vertrauens in die eigene Kompetenz gelegt werden. Die Angebote sollten evaluiert werden.

Betreuung von Promotionen

Die Rückmeldungen der Promovend(inn)en lassen Rückschlüsse auf die Gestaltung und Ausrichtung der Betreuung von Promotionen zu. Neben der intensiven fachlichen Beratung sollte die Betreuung einen Austausch über die berufliche Orientierung und Zielsetzung des/r Promovenden/-in beinhalten. Bei Interesse an einer wissenschaftlichen Laufbahn sollten Promovierende gezielt dabei beraten werden, welche Schritte notwendig sind, um das angestrebte Ziel zu erreichen (s. auch Punkt 5 der Leitlinien der Universität Bielefeld zur guten Betreuung von Promotionen vom 04. Mai 2010). Die Ergebnisse zeigen auch, dass Promovierende sich die Berücksichtigung ihrer Lebenssituation in der Betreuung wünschen. Seitens der Betreuerin/des Betreuers beinhaltet dies auch die Sensibilität für geschlechtsspezifische Lebenslagen wie z.B. Doppelbelastung durch Studium / Promotion und Familienaufgaben.

Des Weiteren könnte diskutiert werden, ob es sinnvoll wäre, in der Fakultät unabhängige Ansprechpartner/in zu benennen, die im Problemfall von Promovend(inn)en angesprochen werden können und die beratend bzw. vermittelnd unterstützen können. Diese Empfehlung ist bereits in den Leitlinien für die Betreuung von Promovend(inn)en der Universität enthalten (Punkt 8 der Leitlinien vom 04. Mai 2010).

Umgang mit Qualifizierungsstellen

Die Schwierigkeit, Berufstätigkeit mit Promotion zu verbinden, thematisieren sowohl an der Fakultät als auch extern Beschäftigte. Die Qualifizierungsstellen an der Fakultät betrifft sie jedoch in besonderer Weise. So kann die Tatsache, dass der/die Betreuer/in der Promotion in der Regel auch der/die Vorgesetzte ist, situativ eine zusätzliche Schwierigkeit bei der Bewältigung des Arbeitsaufkommens im universitären Kontext bedeuten. Die Belastung des Mittelbaus wird seit längerem bereits in anderen Zusammenhängen thematisiert und problematisiert. Die Gleichstellungskommission regt an, die Belastung des Mittelbaus weiter zu untersuchen und eine Diskussion auf Fakultätsebene zum Umgang mit Qualifizierungsstellen zu führen.

Datenlage der Fakultät

Vor der Erhebung ging die Gleichstellungskommission davon aus, dass von der Fakultät vorgehaltene Daten für die Auswertung genutzt werden können. Dies war jedoch nicht möglich, da keine vollständigen Datensätze vorhanden waren. Der Zugang zu den postalischen und Email-Adressen der Promovend(inn)en konnte zwar ermöglicht werden, die Adressen mussten jedoch mühsam aus dem Archiv zusammengestellt werden. Dieser Vorgang hat jedoch erhebliche zeitliche und personelle Ressourcen gebunden, die vorher nicht eingeplant waren. Letztlich musste die Laufzeit der Studie hierdurch für zwei Personen um einen Monat verlängert werden.

Die Gleichstellungskommission nimmt dies zum Anlass, eine Diskussion auf Fakultätsebene anzuregen, wie unter Wahrung datenschutzrechtlicher Vorgaben für künftige Evaluationen und Erhebungen ähnlicher Art die Datenlage verbessert bzw. eine solide Datenbasis geschaffen werden kann.

8. Literatur

- Abele, A. E. (2002). Geschlechterdifferenzen in der beruflichen Karriereentwicklung. Warum sind Frauen weniger erfolgreich als Männer? In B. Keller & A. Mischau, A. (Hrsg.), Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik (S. 49–63). Baden-Baden: Nomos
- Abele, A. E. (2003a). Beruf – kein Problem, Karriere – schon schwieriger. Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich. In A.E. Abele, E.H. Hoff & H.U. Hohner (Hrsg.), Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverbände und Berufserfolg (S. 157-182). Heidelberg: Asanger.
- Abele, A. E. (2003b). Frauenkarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft – Ergebnisse der Erlanger Langzeitstudien BELA-E und MATHE. Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 4, 49-61.
- Blossfeld, H.-P. & Drobnic, S. (Hrsg.) (2001). Careers of Couples in Contemporary Society. From Male Breadwinner to Dual-Earner Families. Oxford: Oxford University Press.
- Bochow, M. & Joas, H. (1987). Wissenschaft und Karriere. Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus. Frankfurt a. M.: Campus.
- Briedis, K. (2007). Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss. Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005. Hannover: HIS. Verfügbar unter: http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-200713.pdf (15.07.2013)
- Briedis, K. & Minks, K.-H. (2004). Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt. Eine Befragung der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001. Hannover: HIS. Verfügbar unter: http://www.bmbf.de/pub/his_projektbericht_12_03.pdf (15.07.2013)
- Dettmer, S. (2006). Berufliche und private Lebensgestaltung in Paarbeziehungen. Zum Spannungsfeld von individuellen und gemeinsamen Zielen. Freie Universität Berlin. Dissertation.
- Flick, U. (2007). Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Fakultät für Gesundheitswissenschaften (2013). Bericht zur Evaluation des Promotionsstudiengangs Doctor of Public Health an der Universität Bielefeld. Fakultätsinternes unveröffentlichtes Dokument.
- Gleichstellungskommission der Fakultät für Gesundheitswissenschaften (2010). Gleichstellung von Studentinnen und Studenten sowie von Studierenden mit und ohne Migrationshintergrund hinsichtlich verschiedener Studienbedingungen, -belastungen und -thematiken im gesundheitswissenschaftlichen Studium. Ergebnisbericht der Studierendenbefragung des Bachelor-, Master- und Promotionsstudiengangs der Fakultät für Gesundheitswissenschaften. Fakultätsinternes unveröffentlichtes Dokument.
- Gleichstellungskommission (2012). Gleichstellungsplan der Fakultät für Gesundheitswissenschaften 2013-2015.
- Hachmeister, C.-D. (2012). Einsam an der Spitze: Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft aus Sicht von Professor(inn)en in den Naturwissenschaften. Verfügbar unter: http://www.che.de/downloads/CHE_AP_153_Einsam_an_der_Spitze.pdf (17.07.2013).
- Holzbecher, M. Küllchen, H.& Löther, A. (2002). Fach- und fakultätsspezifische Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen. Interdisziplinäres Frauenforschungszentrum (IFF). Bielefeld.

- Hopf, C (2007). Qualitative Interviews – ein Überblick. In U. Flick, E. v. Kardorff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung: Ein Handbuch*. 5. Aufl., (S. 177-181) Hamburg: Rowohlt.
- Jungbauer-Gans, M. & Gross, C. (2013). Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. *Zeitschrift für Soziologie*, 42 (1), 74-92.
- Kahlert, H. & Kruppa, D. (2013). *Risikante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Knapp, G.-A. & Becker-Schmidt, R. (Hrsg.) (1995). *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Könekamp, B. & Haffner, Y. (2005). Ein Balanceakt? Dual CareerCouples in den Berufsfeldern der Natur- und Ingenieurwissenschaften. In H. Solga, H. & C. Wimbauer (Hrsg.), „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples (S. 77-100). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Leemann, R. J. (2002). *Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen*. Zürich: Verlag Rüegger.
- Leemann, R. J., Da Rin, S. & Boes, S. (2011). Katalysatoren und Handicaps wissenschaftlicher Karrieren von Frauen. In B. Blättel-Mink (Hrsg.), *Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen. Neue Karrierewege für Frauen?* (S. 123–142). Sulzbach: Ulrike Helmer Verlag.
- Lind, I. (2004). *Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick*. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Lind, I. (2006). *Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung*. Bonn: Informationszentrum Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung Center of Excellence Women and Science (CEWS). Verfügbar unter: <http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Publikation.pdf> (15.07.2013)
- Lorenz, Fiona (2004). *Lebensraum Universität. Lebenskonzepte von Hochschulabsolventinnen und -absolventen*. 1. Aufl. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Mayring, P. (2003). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- Petersen, R. (2007). *Entscheidungsphase Promotion. Studentinnen reflektieren Voraussetzungen, antizipieren Folgen sowie Alternativen und erkennen Barrieren/Hürden*. Duisburg. Verfügbar unter: duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet/Document/16943/Petersen_Renate_Diss.pdf (02.04.2013).
- Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr (2008). *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. Oldenbourg Verlag. München.
- Rusconi, A., Cornelißen, W. & Becker, R. (Hrsg.) (2011). *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*. Wiesbaden: Springer.
- Schneider, N., Limmer, R. & Ruckdeschl, K. (2002). *Berufsmobilität und Lebensform. Sind berufliche Mobilitätserfordernisse in Zeiten der Globalisierung noch mit Familie vereinbar?* Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 208. Stuttgart: Kohlhammer
- Schubert, F. & Engelage, S. (2010). *Sind Kinder ein Karrierehindernis für Hochgebildete? Karriere und Familie bei Promovierten in der Schweiz*. *Zeitschrift für Soziologie*, 39, 382-401.
- Schubert, F. & Engelage, S. (2011). *Wie undicht ist die Pipeline? Wissenschaftskarrieren von promovierten Frauen*. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 63 (3), 431-457.
- Sonnert, G. (2005): *Geteiltes soziales Kapital oder innerpartnerschaftliche Konkurrenz in Dual Career Couples?* In H. Solga & C. Wimbauer, C. (Hrsg.), „Wenn zwei das Gleiche tun...“ Ideal

und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples (S. 101-122). Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Stark, Barbara (2003). Qualität der Förderung in Graduiertenkollegs. Ergebnisse einer Kollegiatenbefragung. Weinheim: Wiley-VCH Verlag.

Trappe, H. & Rosenfeld, R. (2000). How do Children Matter? A Comparison of Gender Inequality for Young Adults in the Former East Germany and the Former West Germany. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 489-507.

Anhang

- I. Fragebogen für die standardisierte Befragung der Promovend(inn)en**
- II. Sozio-demografischer Kurzfragebogen**
- III. Interviewleitfaden für qualitative Interviews**
 - a. der Studierenden des Bachelor- und Masterstudiengangs
 - b. des Promotionsstudiengangs
 - c. der Professor(inn)en

I. Fragebogen für die standardisierte Befragung der Promovend(inn)en

Fragebogen zum Verlauf Ihrer Promotion

(Anmerkung: Auf das Layout des Fragebogens (inklusive Hinweise zum Ausfüllen) wurde nicht weiter geachtet, da der Fragebogen als Online-Fragebogen erstellt wurde)

I. Angaben zu Ihrer Promotion

1. Wann haben Sie die Entscheidung getroffen zu promovieren?

- Vor Aufnahme des grundständigen Studiums (Abschluss mit Bachelor, Diplom, Magister etc.)
- Im Verlauf des grundständigen Studiums
- Vor Aufnahme des postgradualen Studiums (Abschluss mit Master)
- Im Verlauf des postgradualen Studiums
- Nach dem postgradualen Studium
- Zu einem anderen Zeitpunkt und zwar _____

2. Was hat die Entscheidung für Ihre Promotion beeinflusst? (1=trifft gar nicht zu, 2= trifft eher nicht zu, 3=trifft eher zu, 4= trifft sehr stark zu) (Bitte kreuzen Sie in jeder Zeile an.)

Berufliche Tätigkeit vor dem Studium	1-2-3-4
Berufliche Tätigkeit während des Studiums	1-2-3-4
Anregung durch PartnerIn	1-2-3-4
Anregung durch Freunde, Familie	1-2-3-4
Anregung durch HochschullehrerIn	1-2-3-4
Berufliche Aufstiegschancen	1-2-3-4
Einkommensverbesserung	1-2-3-4
Anstreben wissenschaftlicher Karriere an Universität/Hochschule	1-2-3-4
Höheres berufliches Ansehen durch Dokortitel	1-2-3-4
Persönliche Herausforderung	1-2-3-4
Interesse an wissenschaftlicher Forschung und Lehre	1-2-3-4
Nicht arbeitslos zu sein	1-2-3-4
Sonstiges und zwar _____	

3. In welchem Bereich promovieren Sie bzw. haben Sie promoviert?

- Gesundheitssystem, Gesundheitspolitik & Gesundheitssoziologie
- Bevölkerungsmedizin und biomedizinische Grundlagen
- Epidemiologie & International Public Health
- Prävention & Gesundheitsförderung
- Gesundheitsökonomie & Gesundheitsmanagement
- Versorgungsforschung & Pflegewissenschaft
- Umwelt und Gesundheit
- Demografie & Gesundheit

4. In welchem Jahr haben Sie den Promotionsstudiengang bzw. Ihre Dissertation aufgenommen? (Bitte geben Sie die Jahreszahl vierstellig an, z.B. 2004.)

5. Auf welchem Stand befindet sich Ihre Dissertation?

- Dissertation befindet sich aktuell in Arbeit
- Dissertation wurde unterbrochen, eine Wiederaufnahme ist geplant
- Dissertation wurde endgültig aufgegeben
- Dissertation wurde an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften abgeschlossen
- Dissertation wurde an einer anderen Universität/Hochschule abgeschlossen

6. In welchem Jahr haben Sie Ihre Dissertation abgeschlossen, unterbrochen bzw. abgebrochen? (Bitte geben Sie die Jahreszahl vierstellig an, z.B. 2010.)

7. Wie stark haben Sie folgende Probleme/Situationen während der Promotionsphase belastet?

(1= nicht belastend, 2= eher nicht belastend 3= eher belastend 4=stark belastend)
(Bitte kreuzen Sie in jeder Zeile an.)

Finanzielle Belastung	1-2-3-4
Belastung durch außeruniversitäre Erwerbstätigkeit	1-2-3-4
Belastung durch universitäre Erwerbstätigkeit (zu starke Einbindung in Lehrveranstaltungen, Studierendenbetreuung, Forschungsprojekte etc.)	1-2-3-4
Familiäre Belastung (Kindererziehung/Schwangerschaft)	1-2-3-4
Unzureichende Vereinbarkeit von Promotion und Familie	1-2-3-4
Verzicht auf bzw. Einschränkung der Promotion zu Gunsten eines Karrierevorteils des Partners/ der Partnerin	1-2-3-4
Mangelnde Unterstützung des Partners/ der Partnerin	1-2-3-4
Zu hohe Anforderungen durch die Promotion	1-2-3-4
Zweifel an persönlicher Eignung	1-2-3-4
Verlust des Interesses an Forschungsthema	1-2-3-4
Organisationsbezogene Gründe (z.B. Themen-, Betreuerwechsel)	1-2-3-4
Unzureichende Betreuung der Promotion	1-2-3-4
Forschungsbezogene Gründe (z.B. Schwierigkeiten mit Daten)	1-2-3-4
Mangelnde Finanzierung des Dissertationsvorhabens	1-2-3-4
Gesundheitliche Probleme	1-2-3-4
Persönliche/ familiäre Probleme	1-2-3-4
Sonstige Gründe, und zwar _____	

8. Falls Sie Ihre Promotion unter- bzw. abgebrochen haben (sonst bitte weiter mit Frage 10.), waren die genannten Probleme mit entscheidend für die Unterbrechung bzw. den Abbruch Ihrer Promotion?

- Ja, die genannten Gründe waren entscheidend für meine Unterbrechung bzw. meinen Abbruch
- Nein, andere Gründe waren entscheidend und zwar _____

9. Falls Sie Ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen haben (sonst bitte weiter mit Frage 10),

a) hatten Sie während Ihrer Promotion Gedanken des Abbruchs?

- Ja Nein (Bitte weiter mit Frage 10.)

b) Falls ja, wer hat Sie im Wesentlichen unterstützt weiter zu machen?

(Mehrfachnennungen möglich)

- Person aus Familie, Freundeskreis PartnerIn Andere Promovenden
 Hochschullehrende

b) Sind bzw. waren Sie neben der Promotion erwerbstätig?

- Ja, im außeruniversitären Kontext
 Ja, Mitarbeiterstelle an Universität/ Hochschule (Finanzierung aus Haushaltsmitteln)
 Ja, Mitarbeiterstelle an Universität/Hochschule (Finanzierung aus Drittmitteln)
 Nein

c) Werden bzw. wurden Sie während der Zeit Ihrer Promotion durch DozentInnen, ProfessorInnen besonders gefördert?

- Ja Nein Weiß nicht

d) Falls eine Förderung erfolgt(e), ist bzw. waren die betreffenden Personen Frauen oder Männer?

- Frauen Männer Unterschiedlich Weiß nicht

e) Empfinden bzw. empfanden Sie während der Zeit Ihrer Promotion das Verhalten einer DozentIn, ProfessorIn als hinderlich für Ihre Arbeit?

- Ja Nein Weiß nicht

f) Falls ein hinderliches Verhalten empfunden wird bzw. wurde, handelt es sich bei der betreffenden Person um eine Frau oder einen Mann?

- Frau Mann Unterschiedlich Weiß nicht

g) Wie bewerten Sie Alles in Allem die Zeit Ihrer Promotion?

(1=trifft gar nicht zu, 2= trifft eher nicht zu, 3=trifft eher zu, 4= trifft sehr stark zu)

(Bitte kreuzen Sie in jeder Zeile an.)

- Die Promotion ist bzw. war Teil meiner beruflichen Situation und dadurch gut mit dieser vereinbar. 1-2-3-4
 Die Promotion ist bzw. war nicht Teil meiner beruflichen Situation, aber dennoch gut mit dieser vereinbar. 1-2-3-4
 Die Promotion ist bzw. war gut mit meiner familiären Situation vereinbar. 1-2-3-4

II. Angaben zu Ihrer persönlichen Situation während der Promotionszeit

h) Leben bzw. lebten Sie während der Promotionszeit... (Mehrfachnennungen möglich)

- Allein Alleinerziehend In einer Partnerschaft (getrennte Haushalte)
 In einer Partnerschaft (gemeinsamer Haushalt) In einer Wohngemeinschaft
 Bei den Eltern
 Mit eigenem/n Kind/Kindern Mit anderen Kindern

i) Falls Sie in einer Partnerschaft leben bzw. lebten, welche Tätigkeit übt(e) Ihr Partner/ Ihre Partnerin aus?

(Mehrfachnennungen möglich) (Sonst bitte weiter mit Frage 19.)

- Studiert(e) Promoviert(e) Befindet bzw. befand sich in einer Ausbildung
 Berufstätig ohne akademischen Abschluss
 Arbeitet(e) als WissenschaftlerIn einer fachfremden Disziplin
 Arbeitet(e) als WissenschaftlerIn der gleichen Disziplin
 Arbeitet in einem ganz anderen beruflichen Kontext
 Betreut(e) das Kind/die Kinder Ist bzw. war arbeitslos
 Sonstiges und zwar _____

j) Hat bzw. hatte Ihr Partner/ Ihre Partnerin auf einen Karrierevorteil zu Gunsten Ihrer Promotion verzichtet?

- ja nein

k) Falls Sie Kinder haben, (Sonst bitte weiter mit Frage 21.)

a.) wie viele Kinder haben Sie?

- 1 2 3 Mehr als 3

b.) haben Sie Ihr Kind bzw. (eines) Ihre(r) Kinder während der Promotion bekommen?

- Ja Nein, davor Nein, danach

l) Falls Sie während der Promotionsphase Ihr Kind bzw. (eines) Ihre(r) Kinder bekommen haben, war es eine bewusste Entscheidung, dieses in der Promotionsphase zu bekommen?

- Ja Nein Weiß nicht

m) Falls Sie keine Kinder haben (sonst bitte weiter mit Frage 22),

a.) möchten Sie Kinder?

- Ja Nein Weiß nicht

b.) spielt bei Ihrer beruflichen Planung der Wunsch nach einem Kind oder Kindern eine Rolle?

- Ja Nein Weiß nicht

III. Angaben zum Werdegang

n) Haben Sie eine abgeschlossene Berufsausbildung?

- Ja Nein

o) Wie viel Zeit ist zwischen Erlangen der Hochschulreife und der Aufnahme des grundständigen Studiums (Abschluss mit Bachelor, Diplom etc.) vergangen?

- Keine (Studienaufnahme direkt im Anschluss)(Bitte weiter mit Frage 25..)
 Weniger als 1 Jahr 1 bis 2 Jahre Mehr als 2 Jahre bis 3 Jahre
 Mehr als 3 Jahre bis 4 Jahre Mehr als 4 Jahre

p) Falls Sie Ihre akademische Ausbildung unterbrochen haben, welche Tätigkeit haben Sie vor Aufnahme des grundständigen Studiums ausgeführt? (Mehrfachnennungen möglich)

- Ausbildung/Berufstätigkeit Kindererziehung Pflege von Angehörigen
 Aufenthalt im Ausland Praktika
 Freiwilliges soziales bzw. ökologisches Jahr/Bundesfreiwilligendienst/Bundeswehr/Zivildienst
 Anderes, abgeschlossene Studium Anderes, abgebrochene Studium
 Sonstiges und zwar _____

q) Wie viel Zeit ist zwischen Abschluss des grundständigen Studiums und der Aufnahme des postgradualen Studiums (Master) vergangen?

- Keine(Studienfortsetzung direkt im Anschluss)(Bitte weiter mit Frage 27.)
 Weniger als 1 Jahr 1 bis 2 Jahre Mehr als 2 Jahre bis 3 Jahre
 Mehr als 3 Jahre bis 4 Jahre Mehr als 4 Jahre

r) Falls Sie Ihre akademische Ausbildung unterbrochen haben, welche Tätigkeit haben Sie vor Aufnahme des postgradualen Studiums (Master) ausgeführt? (Mehrfachnennungen möglich)

- Berufstätigkeit Kindererziehung Pflege von Angehörigen
 Aufenthalt im Ausland Sonstiges und zwar _____

s) Wie viel Zeit ist zwischen Abschluss des postgradualen Studiums (Master) und der Aufnahme der Promotion vergangen?

- Keine(Promotion direkt im Anschluss) (Bitte weiter mit Frage 29.)
 Weniger als 1 Jahr 1 bis 2 Jahre Mehr als 2 Jahre bis 3 Jahre
 Mehr als 3 Jahre bis 4 Jahre Mehr als 4 Jahre

t) Falls Sie Ihre akademische Ausbildung unterbrochen haben, welche Tätigkeit haben Sie vor Aufnahme der Promotion ausgeführt?(Mehrfachnennungen möglich)

- Berufstätigkeit Kindererziehung
 Pflege von Angehörigen
 Aufenthalt im Ausland
 Sonstiges und zwar _____

u) Wie viele Semester haben Sie vor Aufnahme der Promotion an einer deutschen Hochschule studiert?

- 10 11 12
 13 14 mehr als 14

v) Welche Tätigkeiten haben Sie während Ihres Studiums ausgeführt?(Mehrfachnennungen möglich)

- Studentische/wissenschaftliche Hilfskraft Kindererziehung
 Pflege von Angehörigen Studienaufenthalt im Ausland
 Praktika Hochschulpolitische Arbeit Berufstätigkeit
 Sonstiges und zwar _____

w) Welche wissenschaftlichen Tätigkeiten haben Sie während Ihres Studiums ausgeführt? (Mehrfachnennungen möglich)

- Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen in Ihrem Forschungsfeld
 Austausch mit Fachleuten außerhalb der Hochschule
 Halten von Fachvorträgen auf einer Tagung etc.
 (Mit)Arbeit an wissenschaftlichen Veröffentlichung/en
 Keine Sonstiges und zwar _____

x) In welchen Bereichen lagen Ihre Interessen während Ihrer Studienzeit (Studienschwerpunkte)?

IV. Angaben zur Tätigkeit als studentische (SHK) bzw. wissenschaftliche Hilfskraft (WHK)

y) Waren Sie als SHK und/oder WHK tätig?

- Ja Nein (Bitte weiter mit Frage 37.)

z) Falls Sie als SHK/WHK gearbeitet haben,

a.)Wie viele Stellen hatten Sie? _____ Stellen

b.)Wie lange waren Sie insgesamt beschäftigt? (z.B. 2 Jahre und 9 Monate)
 _____Jahre und _____Monate

aa) Auf welche Weise erhielten Sie Ihre Stelle(n)? (Mehrfachnennungen möglich)

- Durch Eigeninitiative Durch persönliche Ansprache einer/s HochschullehrerIn
 Durch Hinweis von Mitstudierenden Durch Ausschreibung
 Durch Kontakt zu studentischen Vertretungsgruppen/ Gremien

bb) Welche Tätigkeiten haben Sie ausgeführt? (Mehrfachnennungen möglich)

- Durchführen von Übungsgruppen/Tutorien Literaturrechercheunterstützung bei
 administrativen und organisatorischen Aufgaben
 Inhaltliche Mitarbeit in Forschungsprojekten
 Unterstützung der Lehrenden bei der Vorbereitung von Lehrveranstaltungen
 Unterstützung der Lehrenden bei der Arbeit für Veröffentlichungen/Tagungen/ Vorträge etc.
 Sonstiges und zwar _____

V. Angaben zur Person

cc) Wie alt sind Sie?

(Bitte geben Sie Ihr Geburtsjahr vierstellig an, z.B. 1975.)

dd) Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an:

- Weiblich Männlich

ee) Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie?

- Deutsche Staatsangehörigkeit Andere Staatsangehörigkeit

Haben sie noch Anmerkungen?

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

II. Sozio-demografischer Kurzfragebogen

Kurzfragebogen

I Allgemeine Fragen zur Person

Name _____

Telefonnummer _____

Studiengang

BSc

MSc

DrPH

Alter _____ Jahre

Staatsangehörigkeit _____

Geschlecht

weiblich

männlich

Familienstand

ledig

in Partnerschaft

verheiratet

zusammenlebend

getrennt lebend

mit Kindern ohne Kinder

geschieden

verwitwet

Kinder

ja, Anzahl _____, Alter _____

keine

II Fragen zu Ausbildung, Studium und Beruf

Verfügen Sie über eine Berufsausbildung?

ja, folgende _____

nein

Waren Sie vor dem Studium berufstätig?

ja, Dauer _____

nein

Sind Sie derzeit berufstätig?

ja, als _____ nein

Bachelorstudierende:

Ist dies Ihr Erststudium?

ja
 nein → Welchen Studiengang haben Sie davor studiert? _____

Beginn des Studiums

_____ (Monat/Jahr)

Angestrebter Abschluss

Bachelor
 Master
 Promotion

Masterstudierende:

In welchem Studiengang haben Sie Ihren Bachelorabschluss erworben?

Beginn des Studiums

_____ (Monat/Jahr)

Angestrebter Abschluss

Master
 Promotion

Promotionsstudierende:

In welchem Studiengang haben Sie Ihren Bachelorabschluss erworben?

In welchem Studiengang haben Sie Ihren Masterabschluss erworben?

Beginn des Studiums

_____ (Monat/Jahr)

III. Leitfaden für die qualitativen Interviews

a. mit Bachelor-und Masterstudierenden

Leitfrage 1: Wie sind Sie überhaupt zum Studium und zu diesem Studiengang gekommen?		
Inhaltliche Aspekte	Konkrete Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<p><i>Motivation zum Studium</i></p> <p><i>Erwartungen und Ziele, die sich mit dem Studium verbinden</i></p>	<p>Als Sie angefangen haben zu studieren, welche Erwartungen und Ziele hatten Sie?</p> <p>Was haben Sie sich von dem Studiengang erhofft?</p> <p>Welche Pläne hatten Sie?</p> <p>Und wie ist es jetzt?</p>	<p>Gibt es sonst noch etwas?</p> <p>Fällt Ihnen sonst noch etwas ein?</p> <p>Und weiter?</p> <p>Und dann?</p> <p>Können Sie das genauer beschreiben?</p> <p>Was meinen Sie damit konkret?</p>

Leitfrage 2: Welche inhaltlichen Schwerpunkte interessieren Sie?		
Inhaltliche Aspekte	Konkrete Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<p><i>Inhaltliche Ausrichtung / Schwerpunkte im Studium</i></p> <p><i>Berufliche Ausrichtung</i></p>	<p>Welche Schwerpunkte haben Sie in Ihrem Studium gewählt? Warum haben Sie sich gerade dafür entschieden?</p> <p>Verfügen Sie über berufspraktische Erfahrungen?</p> <p>In welchem Zusammenhang stehen Ihre bisherige Tätigkeit, das Studium und Ihre weiteren beruflichen Pläne?</p>	<p>Gibt es sonst noch etwas?</p> <p>Fällt Ihnen sonst noch etwas ein?</p> <p>Und weiter?</p> <p>Und dann?</p> <p>Können Sie das genauer beschreiben?</p> <p>Was meinen Sie damit konkret?</p>

Leitfrage 3: Was verbinden Sie mit einer wissenschaftlichen Karriere?		
Inhaltliche Aspekte	Konkrete Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<i>Einschätzung einer wissenschaftlichen Karriere</i> <i>Bedeutung einer Promotion</i>	Wie stehen Sie zu einer Promotion? Was verbinden Sie mit einer Promotion? Mit welchen Vor- und Nachteilen ist eine Promotion verbunden?	
<i>Prozess der Entscheidungsfindung</i>	Was sind wichtige Gründe bei Ihrer Entscheidung? (evtl. schon bei Frage „Wie stehen Sie zu einer Promotion“ beantwortet) Welche Rolle spielen andere Menschen? Wie stehen sie zu Ihrer Entscheidung (nicht) zu promovieren?	
<i>Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für Promotion</i> <i>Geschlechteraspekte</i>	Welche Bedingungen sind förderlich, welche hinderlich für eine Promotion? Was wären optimale Bedingungen für eine Promotion? Haben es Männer / Frauen leichter, zu promovieren und eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen?	

b. Leitfaden für Interviews mit Promovend(inn)en

Leitfrage 1: Wie sind Sie zur Promotion gekommen?		
Inhaltliche Aspekte	Konkrete Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<p><i>Entscheidung für eine Promotion</i></p> <p><i>Berufliche Situation / beruflicher Werdegang</i></p> <p><i>Karriereplanung</i></p>	<p>Als Sie angefangen haben zu studieren, welche Erwartungen und Ziele hatten Sie?</p> <p>Was haben Sie sich von dem Studiengang erhofft? Welche Pläne hatten Sie?</p> <p>Welcher Tätigkeit sind Sie vor Aufnahme Ihres Studiums nachgegangen? Üben Sie diese noch aus? Wenn ja, welchen Einfluss nimmt diese auf Ihre Promotion? Wenn nicht, sind Sie anderweitig erwerbstätig und wie wirkt sich die Tätigkeit auf Ihre Promotion aus?</p> <p>Aus welchen Gründen haben Sie sich für eine Promotion entschieden?</p> <p>Welche Rolle spielen andere Menschen? Wie standen sie zu Ihrer Entscheidung zu promovieren?</p> <p>Was waren wichtige Gründe bei Ihrer Entscheidung?</p>	<p>z.B.</p> <p>Gibt es sonst noch etwas? Fällt Ihnen sonst noch etwas ein? Und weiter? Und dann? Können Sie das genauer beschreiben? Was meinen Sie damit konkret?</p>

<i>Prozess der Entscheidungsfindung</i>	<p>Welche Aspekte spielten eine Rolle bei Ihrer Entscheidungsfindung?</p> <p>Welche Rolle spielten/spielen andere Menschen?</p> <p>Wie beurteilen Sie die Bedeutung der Promotion in Ihrem Arbeitsfeld?</p>	
---	---	--

Leitfrage 2: Was verbinden Sie mit einer Promotion?		
Inhaltliche Aspekte	Konkrete Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<p><i>Einschätzung einer wissenschaftlichen Karriere</i></p> <p><i>Bedeutung der Promotion für die berufliche Entwicklung</i></p>	<p>Mit welchen Vor- und Nachteilen ist die Promotion für Sie verbunden?</p> <p>Welche beruflichen Ziele verfolgen Sie mit der Promotion?</p>	
<i>Persönliche Bedeutung der Promotion</i>	Wie fühlen Sie sich als Promovierende/r? Haben Sie das Gefühl, dass Sie von anderen Personen in bestimmten Momenten anders wahrgenommen werden?	
<i>Geschlechteraspekte</i>	Haben es Männer / Frauen leichter, zu promovieren und eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen?	

Leitfrage 4: Wie läuft es mit der Promotion?		
Inhaltliche Aspekte	Konkrete Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<i>Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Promotion</i>	<p>Welche Bedingungen sind förderlich, welche hinderlich für Ihre Promotion?</p> <p>Was wären optimale Bedingungen für eine/Ihre Promotion?</p> <p>Hatten Sie schon einmal Gedanken an einen Abbruch der Promotion? Wenn ja, wie war das? In welcher Situation waren Sie?</p>	

Leitfrage 5: Was ist Ihnen wichtig im Leben?		
Inhaltliche Aspekte	Konkrete Nachfragen	Aufrechterhaltungsfragen
<p><i>Prioritäten</i></p> <p><i>Werte</i></p> <p><i>Orientierungen</i></p> <p><i>Familienplanung</i></p>	<p>Welche beruflichen und persönlichen Ziele (z.B. Familienplanung) haben Sie im Leben? Wie stellen Sie sich Ihr weiteres Leben vor?</p> <p>Wie wichtig ist die Promotion?</p>	

c. Leitfaden für Interviews mit Professor(inn)en

Leitfrage 1: Wie ist die Betreuung von Promovierenden – vom Promotionsvorhaben bis zur Disputation – bei Ihnen gestaltet?	
Inhaltliche Aspekte	Konkrete Nachfragen
<i>Betreuung von Promovierenden</i>	Wie entwickelt sich ein Promotionsvorhaben?
	Welche Art von Unterstützung fordern die Studierenden und Promovierenden von Ihnen?
<i>Inhaltliche Ausrichtung der Beratung</i>	Welche Themen beziehen Sie in die Beratung eines Promotionsvorhabens mit ein? (Familie, Finanzierung, Zeitmanagement, psychische Belastung)
	Welche Qualitäten werden von Ihnen als BetreuerIn besonders gefordert? (Kontinuität, Einbezug in Publikationen etc.)

Leitfrage 2: Die Promotionsphase fällt häufig in ein Alter, in dem die Promovierenden eine Familie gründen. Was können Sie über Familiengründung in der Promotionsphase berichten?	
Inhaltliche Aspekte	Konkrete Nachfragen
<i>Einschätzung der Auswirkungen auf die Promotion</i>	Wie häufig kommt das Ihrer Erfahrung nach vor?
	Wie beeinflusst Mutter-/ bzw. Vaterschaft die Promotion? Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?
	Welche Auswirkungen hat Familiengründung in der Promotionsphase Ihrer Erfahrung nach auf die

<i>Bedeutung einer Familiengründung in der Promotionsphase</i>	Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit? (Kind als Hindernis? Irrelevant? Neue Motivation?)
Leitfrage 3: Wie sind Sie dazu gekommen als HochschullehrerIn tätig zu sein?	
Inhaltliche Aspekte	Konkrete Nachfragen
<i>Beruflicher Werdegang</i>	Welche beruflichen und persönlichen Ziele (z.B. Familienplanung) hatten Sie als StudentIn im Leben?
<i>Berufliche und persönliche Ziele</i>	Welche Ziele haben Sie erreicht und welche nicht?
<i>Unterstützung von anderen Personen</i>	Welche Personen, z.B. Partner, Familie, Freunde unterstützten Sie bei der Erreichung der Ziele? Wie standen sie zu Ihrer Entscheidung zu promovieren?
<i>Prozess der Entscheidungsfindung</i>	Was waren wichtige Gründe bei Ihrer Entscheidung? Welche Aspekte spielten eine Rolle bei Ihrer Entscheidungsfindung? Welche Rolle spielten andere Menschen? Wie standen sie zu Ihrer Entscheidung zu promovieren?
Leitfrage 4: Was interessiert Sie besonders an der wissenschaftlichen Arbeit?	
Inhaltliche Aspekte	Konkrete Nachfragen
<i>Inhaltliche Ausrichtung / Schwerpunkte</i>	Warum haben Sie sich für den von Ihnen gewählten Schwerpunkt entschieden?