

Gleichstellungsstrukturelle Maßnahmen zur Leaky Pipeline



UNIKASSEL
VERSITÄT | GESELLSCHAFTS
WISSENSCHAFTEN

UNIKASSEL
VERSITÄT | BAUINGENIEUR
UND
UMWELT
INGENIEURWESEN

UNIKASSEL
VERSITÄT

Vorwort

Grundlage dieser Broschüre sind die Ergebnisse der qualitativen Studie *„Leaky Pipeline am Fachbereich 05 und Fachbereich 14“*, die 2014 bis 2015 an der Universität Kassel durchgeführt und vom „Sonderfond Strukturelle Chancengleichheit“ finanziert wurde. Die Studie fand in Kooperation zweier Fachbereiche statt und richtete einen lokalen Blick auf ein innerhalb der Geschlechter- und Hochschulforschung diskutiertes Phänomen. Die Studie widmete sich insbesondere den folgenden Fragen:

- Warum gehen trotz gleichstellungspolitischer Maßnahmen auf den verschiedenen universitären Ebenen Frauen in der Promotionsphase ‚verloren‘?
- Was sehen die befragten Promovendinnen als unterstützende und hinderliche Faktoren im Promotionsprozess?

- Welche Maßnahmen müssten getroffen werden, um den ‚Drop-outs‘ von Frauen in der Promotionsphase entgegen zu wirken?

In der vorliegenden Broschüre stellen wir eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse der Interviews mit Promovendinnen und ehemaligen Promovendinnen vor.

Einem individualisierenden Blick entgegen sehen wir die ‚Leaky Pipeline‘ als (gleichstellungs)strukturelles Phänomen und stellen aus diesem Grund im Folgenden Überlegungen zu gleichstellungsstrukturellen Maßnahmen vor, die aus den Interviews abgeleitet und angeregt werden können

Dr. Pinar Tuzcu

Dr. Volker Jahr

Prof. Dr. Elisabeth Tuider

Patricia Cortmann

Inhalt

1. Was ist die ‚Leaky Pipeline‘?	4
2. ‚Leaky Pipeline‘ in Deutschland	6
3. Die Promotion an der deutschen Hochschule	7
4. ‚Leaky Pipeline‘ an der Universität Kassel	10
5. Das Projekt-Sample.....	13
6. Ergebnisse zur ‚Leaky Pipeline‘ am FB 05 & FB 14.....	14
7. Geschlechtergerechte Hochschulkultur im Blick der interviewten Promovendinnen	15
8. Gleichstellungsstrukturelle Empfehlungen	20
9. Navigation für Promovierende: Das gibt’s!.....	30
10. Literaturverzeichnis.....	32
11. Abbildungsverzeichnis.....	35
Impressum	36



1. Was ist die ‚Leaky Pipeline‘?

Das Konzept ‚Leaky Pipeline‘, geprägt von Sue Berryman (1983), bezeichnet den graduellen Ausstieg von Frauen aus dem Wissenschaftssystem im Verlauf der akademischen Karrierestufen (Mergaert/Forest 2015: 127). Das Phänomen der ‚Leaky Pipeline‘ beschreibt jedoch nicht nur ein ‚Verlorengehen‘ von Frauen innerhalb der Wissenschaft, sondern darüber hinaus:

- ein höheres Risiko des ‚Drop-Outs‘ von Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen (Thege 2014: 119)
- die anhaltende Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen trotz einer ‚Feminisierung‘ einzelner Wissenschaftsbereiche bzw. -fächer (Kemmer/Reinbold 2015: 157)
- und „die Segregation von Wissenschaftlerinnen innerhalb mathematischer, naturwissenschaftlicher und technischer Studienfächer“ (Gstöttner 2014: 11).

Verschiedene Studien bieten Erklärungsansätze für das Phänomen der ‚Leaky Pipeline‘:

- Frauen werden in der Hochschule vertikal und statusbezogen sowie kontraktuell (z.B. durch befristete Verträge im Mittelbau oder bei Professuren) diskriminiert. Je höher die Statusstufe, desto größer die vertikale Benachteiligung in der Personalstruktur der Hochschulen (Kahlert 2013: 91). Bereits zu Beginn des Studiums sind Frauen stärker in Fächern vertreten, die weniger Prestige und Einkommen versprechen.
- Die Wissenschaftskultur erfordert eine intensive Anwesenheit und Sichtbarkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses, die so weit geht, dass ständige Verfügbarkeit als Ausdruck einer wissenschaftlichen Befähigung interpretiert wird. Andere, insbesondere Care-Arbeiten, bleiben in einer solchen Wissenschaftskultur unberücksichtigt. Das Bild der wissenschaft-

lichen Persönlichkeit ist implizit an einer männlichen Lebensweise orientiert und benachteiligt damit diejenigen, die diese ständige Präsenz nicht zeigen (können) (Klein/Heitzmann 2012: 16).

- Organisationsstrukturen sind nicht geschlechtsneutral organisiert, da ihnen tief verwurzelte Annahmen über Geschlecht zugrunde liegen (Acker 1990). Die ‚Gläserne Decke‘ (engl.: glass ceiling) bezeichnet das Phänomen, nach welchem Frauen der Aufstieg in Spitzenpositionen durch unsichtbare Barrieren verweigert oder deutlich erschwert wird. Die „asymmetrische Geschlechterkultur“ in der Wissenschaft verhindere Karrierechancen von Frauen. Darüber hinaus wird die Unterrepräsentation von Frauen in Führungsposition durch die nicht vorhandene Transparenz der Verfahren und der Karrierestrukturen erhöht (Haghanipour 2013: 94).

- Das Konzept des ‚Old Boys Network‘ beschreibt das Phänomen, dass die sich bereits mehrheitlich im Wissenschaftsbetrieb befindenden Männer in erster Linie den männlichen wissenschaftlichen Nachwuchs fördern. Dies bezieht sich auf die persönliche Förderung sowie auf die Förderung der Teilhabe an informellen Netzwerken, (Blome u.a. 2013: 62).

- Erschwernisse durch Mutterschaft: Frauen entscheiden meistens nach der Post-Doc-Phase Mutter zu werden. Vor allem in der Post-Doc-Phase beenden sie ihre wissenschaftliche Karriere oder finden nur schwer eine Stelle (Metz-Göckel 1991; Blimoria/Liang 2012: 33).

- Zentral ist dabei die gelungene ‚Work-Life-Balance‘, die mehr als die Vereinbarkeit von „Familie und Beruf“ erfasst. Die soziale und Persönlichkeitsentwicklung und das Wohlbefinden als Arbeiter*innen gilt es in ein „harmonisches Gleichgewicht“ zu bringen (Jürgens 2006: 165).



2. ‚Leaky Pipeline‘ in Deutschland

In Deutschland lag im Jahr 2012 der Anteil promovierter Frauen in wissenschaftlichen Positionen bei 26% (Grade C) (im Gegensatz zu 44% im Jahr 2006). Auf der Ebene der C3/W2-Professuren betrug der Anteil von Frauen 21% (Grade B) und auf der Ebene der C4/W3 Professuren nur noch 15% (Grade A) (KOM 2012: 90). Es lässt sich folglich beobachten, dass Frauen graduell aus dem Wissenschaftssystem aussteigen („Drop-Out“) (vgl. etwa Kemelgor/Etzkowitz 2001; Metz-Göckel u.a. 2007; 2009).

In Bezug auf Frauen in der Wissenschaft lässt sich des Weiteren feststellen, dass:

- die disziplinäre Segregation nach Geschlecht sehr hoch ist. Während in den Sozialwissenschaften die Studienanfängerinnen mehr als 60% ausmachen, liegt in den Natur- und Ingenieurwissenschaften der Anteil der Studenten bei über 60% (Stockmann 2002; Meindl 2015)

- der Anteil an verheirateten Professorinnen unter dem Anteil der verheirateten Professoren liegt. Darüber hinaus haben 67% der Professoren Kinder, wohingegen nur 38% der Professorinnen Kinder haben (Metz-Göckel u.a. 2008: 8)
- mit 11% Frauenteil an C4/W3 Professuren Deutschland im europäischen Vergleich an vorletzter Stelle steht (Cornelißen u.a. 2011: 10)
- erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern der EU in Bezug auf die Anzahl der Beiträge von Frauen in Wissenschaft und Technologie bestehen. Deutschland, Österreich und die Schweiz schneiden in diesem Ranking vergleichsweise schlecht ab (Frietsch u.a. 2008).

3. Die Promotion an der deutschen Hochschule

Im Vergleich zu anderen Ländern wie z.B. Frankreich und den USA ist in Deutschland die Promotionsbetreuung eine individuelle Verpflichtung von Promovierenden, die in einer informellen Umgebung etabliert ist (Sieh 2014; Janson u.a. 2007) .

- Obwohl nach dem Bologna-Prozess neue Promotionsprogramme wie Graduiertenzentren eingeführt wurden, ist in Deutschland immer noch der traditionelle Ansatz, d.h. die individuelle Betreuung, vorherrschend (Teichler u.a. 2013: 48-49).
- Individuelle Betreuung impliziert eine „hohe“ und „starke Abhängigkeit“ von der jeweils betreuenden Person (Janson u.a. 2007: 60, 73).
- Obwohl mit dem Bologna-Prozess die Berufsrolle von Professor*innen diversifiziert wurde, ist die Promotionsbetreuung weniger institutionalisiert im Gegensatz zu anderen Aufgabenbereichen wie z.B. administrative

und Managementarbeit (Scheijderberg/Merkator 2013: 53-93).

Goastellec u.a. schreiben dazu: *“in contrast to doctoral candidates in structured programmes, especially candidates in individualized junior–senior relationship and professional doctoral programmes are often not integrated in institutional structures”* (2013: 100). Allerdings sollte die ‚institutionale Integration der Promotion‘ nicht auf die strukturelle Form reduziert werden, also darauf, ob die Promotion in ein Graduierten- oder Promotionskolleg eingebettet ist oder nicht. Die Einbindung in institutionelle Universitätsstrukturen kann vielmehr bedeuten, durch die Betreuung eine Balance zwischen individueller Einzelarbeit und hochschulstruktureller Einbindung zu finden.

Korff (2015) beschreibt dies in ihren Studien wie folgt:

- „Je ‚besser/stärker‘ die Einbindung durch die Betreuung, desto weniger häufig sind die Abbruchgedanken der Promovierenden.“(2015:75)



- „Je höher die wahrgenommene Einsamkeit, desto häufiger denken die Promovierenden an den Abbruch ihrer Promotion.“ (Korff 2015: 75)

Diese Befunde deuten darauf hin, dass insbesondere im deutschen Hochschulsystem die Betreuenden als „zentrale Ansprechperson für Promovierende“ und „erste/r Adressat/in der Promotion“ fungieren und somit eine zentrale Rolle einnehmen (Henning 2010: 79). Darüber hinaus können die Betreuenden eine Schlüsselrolle in Bezug auf die wissenschaftliche Karriere der Promovierenden darstellen. Folglich kann die Ausgestaltung des Betreuungsverhältnisses das Phänomen der ‚Leaky Pipeline‘ begünstigen oder diesem in positiver Weise entgegenwirken. Korff formulierte dazu:

- „Während sich der Familienstand und die Elternschaft auf die Intensität der Abbruchgedanken auswirken, halten nur die Einbindung durch die Betreuung oder die Betreuungsperson dem

potenziellen Abbruch entgegen.“ (Korff 2015: 118)

- „Die Betreuungspersonen reduzieren die Unsicherheit der Promovierenden innerhalb der Programme durch die Möglichkeit der Selbst- und Fremddisziplinierung.“ (Korff 2015: 171)

Zugleich stellt die Promotionsbetreuung nur eine Aufgabe von Hochschullehrenden neben Forschungs-, Projekt-, Antrags-, universitärer Selbstverwaltungs- und fachlicher Gremienarbeit dar. D.h. die Betreuung von Promotionen zählt nicht zu den Hauptaufgaben der betreuenden Professuren. Auch steht die institutionelle Anerkennung der Nachwuchsförderung als Kernaufgabe der Professuren bisher aus. Ziel der Promotionsbetreuung ist es dabei nicht nur, die Publikation eines wissenschaftlichen Buches zu begleiten, sondern auch die Promotionsforschung, die empirische Auswertung, die Lehr- und Projekterfahrungen, die oftmals mit Managementenerfahrungen

verbunden sind, sowie den gesamten Prozess der Erkenntnisgenerierung und der Einmündung in die scientific community zu unterstützen.

Im Zuge der Transformation zur ‚unternehmerischen Hochschule‘ haben die Gesetze des Wettbewerbs und der Konkurrenz Einzug in den nun definierten Wissenschafts- und Ausbildungsmarkt gehalten. Auch die Lehrenden und Forschenden sollen unternehmerisch agieren. Damit wird jede Promotionsbetreuung zum Investment – sowohl für die Promovierenden als auch für die Betreuenden und die Hochschule. Leistung und Konkurrenz und nicht demokratische (Gremien)Strukturen sind Kennzeichen der unternehmerischen Hochschule.



4. ‚Leaky Pipeline‘ an der Universität Kassel

Die Universität Kassel hat in ihrem Entwicklungsplan 2015-2019 und in ihren Zielvereinbarungen 2016-2020 mit dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst Gleichstellung als ein zentrales Ziel festgelegt: „Im Gleichstellungskonzept der Universität ist Gleichstellung der Geschlechter als Querschnitts- und Führungsaufgabe verankert. Als Handlungsfelder werden

- die Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen,
- die Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und
- die Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen sie unterrepräsentiert sind (z.B. MINT-Fächer) genannt“ (Präsidium der Universität Kassel 2015: 47; Universität Kassel 2016: 20).

Trotz der expliziten Zielsetzungen der Universität Kassel lässt sich an quantitativen Daten sehen, dass der Anteil von Frauen an der Universität Kassel noch immer entlang der wissenschaftlichen Karrierestufen abnehmend ist. Das Phänomen der ‚Leaky Pipeline‘ kann nicht nur während des Promotionsprozesses, sondern auch nach der Promotion und im Rahmen der Habilitation beobachtet werden.

Positiv hervorzuheben ist jedoch, dass es durch eine Reihe von gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Universität Kassel gegenwärtig gelungen ist, die Frauenanteile auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu erhöhen. Im Bereich der abgeschlossenen Promotionen liegt der Frauenanteil 2015 bei insgesamt 35%. Die Professuren sind inzwischen zu 25% mit Frauen besetzt.



Promotionen im Fachbereich 05 Gesellschaftswissenschaften 2004-2014 nach Geschlecht					
Geschlecht	angenommen	davon abgeschlossen	davon abgebrochen	davon noch offen	Summe
männlich	167 (46% col.)	76 (46%)	23 (14%)	68 (40%)	167 (100% row)
weiblich	193 (54% col.)	85 (44%)	33 (17%)	75 (39%)	193 (100% row)
Summe	173 (100% col.)				

Tabelle 1: Promotionsannahmen/Erfolgreich abgeschlossene/Nachweislich abgebrochene Promotionen in den Fachbereichen 05 zwischen 2004 bis 2014 an der Universität Kassel in aktuellen Zahlen (Quelle: Promotionsgeschäftsstelle der Universität Kassel)

In Tabelle 1 zeigt sich die ‚Leaky Pipeline‘ am FB 05 folgendermaßen:

- Der Anteil der Promovendinnen ist mit 54% höher als der Anteil der Promovenden mit 46%.
- Aber: Der Anteil der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen ist bei den Promovendinnen etwas geringer als bei den Promovenden.
- Damit korrespondierend ist der Anteil der abgebrochenen Promotionen bei Promovendinnen etwas höher als bei Promovenden.

Für den Fachbereich Bauingenieur- und Umweltingenieurwesen stellt sich die Verteilung weiblicher und männlicher Promovierender wie folgt dar:

Promotionen im Fachbereich 14 Bauingenieur- und Umweltingenieurwesen 2004-2014 nach Geschlecht					
Geschlecht	angenommen	davon abgeschlossen	davon abgebrochen	davon noch offen	Summe
männlich	135 (78% col.)	84 (62%)	17 (13%)	34 (25%)	135 (100% row)
weiblich	38 (22% col.)	14 (37%)	11 (29%)	13 (34%)	38 (100% row)
Summe	173 (100% col.)				

Tabelle 2: Promotionsannahmen/Erfolgreich abgeschlossene/Nachweislich abgebrochene Promotionen in den Fachbereichen 14 zwischen 2004 bis 2014 an der Universität Kassel in aktuellen Zahlen (Quelle: Promotionsgeschäftsstelle der Universität Kassel)



In Tabelle 2 zeigt sich die ‚Leaky Pipeline‘ am FB 14 folgendermaßen:

- Der Anteil der angenommenen Promovendinnen beläuft sich auf weniger als ein Viertel der Annahmen (22%) insgesamt.
- Ein erfolgreicher Abschluss der Promotion ist bei Promovendinnen mit 37% deutlich seltener als bei Promovenden mit 62%.
- Damit korrespondierend ist der Anteil der abgebrochenen Promotionen bei Promovendinnen (29%) mehr als doppelt so hoch wie bei männlichen Promovenden (13%).

Wie anhand der statistischen Daten gezeigt werden konnte, ist für die beiden untersuchten Fachbereiche eine ‚Leaky Pipeline‘ in unterschiedlicher Ausgestaltung zu konstatieren.

Im Fachbereich 05

- überwiegen die angemeldeten Promotionen von Promovendinnen, diese schließen ihre Promotionen aber seltener erfolgreich ab bzw. brechen diese häufiger ab, als statistisch erwartbar wäre.

Im Fachbereich 14

- gibt es bereits deutlich weniger angemeldete Promotionen von Promovendinnen und diese werden auch deutlich häufiger abgebrochen.

Im weiteren Verlauf der wissenschaftlichen Karrierestufen bleibt der Anteil von Frauen weiterhin stark hinter dem von Männern, bei den hohen Karrierestufen sind schlussendlich keine bzw. nur wenige Frauen vertreten. Dies deckt sich auch mit der immer noch anhaltenden Unterrepräsentanz von Frauen in den sogenannten MINT-Fächern (Ernst 2014).



5. Das Projekt-Sample

Für die Analyse der ‚Leaky Pipeline‘ am FB 05 und FB 14 wurden insgesamt 32 Leitfadenterviews mit aktuellen Promovendinnen und Frauen geführt, die ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen haben sowie mit Frauen, die ihre Promotion abgebrochen haben.

		aktuelle Promovendinnen	Personen, die ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen haben	Personen, die ihre Promotion abgebrochen haben
Wissenschaftliche Mitarbeit	Volle Stelle	4	5	1
	Halbe Stelle	5	2	1
Stipendium		8	-	-
LfbA		1	-	-
Andere (Verwaltungsstelle, Job außerhalb der Universität)		-	2	3

Tab. 3: Projekt-Sample nach Promotionsstatus und Beschäftigungs-/Finanzierungsform

Das Sample wies zudem Unterschiede in Bezug auf die Art der Promotion auf: So konnte zwischen der Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin in Voll- oder Teilzeit, der Promotion mit Hilfe eines Stipendiums, einer Tätigkeit als Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA) und anderen Beschäftigungs- bzw. Finanzierungsformen unterschieden werden.



6. Ergebnisse zur ‚Leaky Pipeline‘ am FB 05 & FB 14

Anhand des empirischen Materials konnten vier zentrale Analysedimensionen identifiziert werden:

- **die Arbeitsbelastung**

Unter diese Dimension fällt neben dem Schreiben der Promotion die (hohe) Zuteilung administrativer Arbeitsaufgaben bzw. die sogenannte „Paper Work“ und die Lehrtätigkeiten. Des Weiteren werden unter diesem Punkt alle anderweitigen Verpflichtungen, wie etwa die Sorgeverantwortung für Kinder und Familienangehörige, gefasst.

- **die Energieleistung**

Unter Energieleistung wird das körperliche und mentale Wohlbefinden verstanden.

Einen zentralen Aspekt stellt die Unterstützung durch eine Partnerschaft oder das allgemeine soziale Umfeld als sogenannte „Energiespender“ dar.

- **das Grenzen setzen**

Diese Dimension nimmt Bezug auf das Konzept der „entgrenzten Arbeit“, welches fehlende Zeit zur Erholung durch „Wissenschaft als Lebensform“ sichtbar macht.

Neben der institutionellen Ebene kann die Arbeitsteilung auf privater Ebene, oder auch reproduktive Arbeit, dem Aspekt des „Grenzen setzen“ zugeordnet werden.

- **die Anbindung**

Unter diesem Punkt werden unterstützende Verbindungen verstanden, wie zum Beispiel die Anbindung an universitäre Strukturen, eine scientific community, aber auch die Verfügbarkeit von einem Arbeitsplatz und von anderen Hilfsmitteln.

Außerdem beinhaltet diese Dimension einen möglichen Bedarf an weiblichen Vorbildern in Form von Akademikerinnen und Professorinnen.



7. Geschlechtergerechte Hochschulkultur im Blick der interviewten Promovendinnen

Im Folgenden werden diese vier thematischen Dimensionen getrennt nach der strukturellen Angebundenheit und Verortung der befragten Promovendinnen dargestellt und auf die je spezifischen Hürden und Herausforderungen sowie die unterstützenden Faktoren eingegangen.

Themen der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen waren:

- Als hinderlich im Promotionsprozess wurde die intensive Projektarbeit im Fachgebiet, insbesondere dann, wenn die Projekte nichts mit dem Dissertationsthema zu tun hatten, die zeitintensive Vorbereitung der Lehre (gerade am Anfang) sowie die Betreuung der Studierenden und die intensive Gremienarbeit genannt.
- Während in den Gesellschaftswissenschaften die Arbeitsstellen häufig mit 50% (Teilzeit) ausgeschrieben sind, gibt es im Bauingenieur- und Umweltingenieurwesen vor allem 100%-Stellen (Vollzeit). Trotz dieser

Differenz zeigte sich bei Promovendinnen beider Fachbereiche, dass die Arbeitsbelastung als zu hoch empfunden wird. Der Unterschied scheint darin zu bestehen, dass bei den 50%-Stellen „volle Arbeit geleistet aber nur die halbe bezahlt“ wird.

- Unterstützend ist die Infrastruktur, die eine Arbeitsstelle mit sich bringt: Strukturelle Anbindung bzw. ein Arbeitsplatz oder ein Büro sowie Zugang zur Bibliothek, Drucker/Kopierer, etc. sind gegeben.
- Vertragsverlängerung aufgrund von Care-Work ist möglich, wird jedoch als schwierig eingeschätzt.

„Ja, also es war manchmal so, dass ich/das wirklich die Promotion äh für mehrere Wochen komplett äh brach lag. Weil dann wirklich irgendwelche äh Mitarbeit in in äh Projekten äh anstanden, die nichts mit der Promotion zu tun haben. [...] Da ist die komplette Zeit, äh, dann dafür draufgegangen,

plus Lehre. Lehre muss man ja manchmal irgendwie noch hinkriegen. Äh, ja und das war dann wirklich so mit der Planung im Vorfeld und der Durchführungen. Zwei bis drei Monate da lief dann gar nichts für die eigene Sache.“ (Frau Kussen, 50% WiMi-Stelle, 2 Kinder)

Themen der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) waren:

- Unterstützend ist die Infrastruktur, die eine LfbA-Stelle mit sich bringt: Strukturelle Anbindung bzw. ein Arbeitsplatz oder ein Büro sowie Zugang zur Bibliothek, Drucker/Kopierer, etc. sind gegeben.
- Aber die Vorbereitung der umfangreichen Lehre sowie die Betreuung der Studierenden kosten insbesondere zu Beginn der Lehrtätigkeit – und hier speziell bei Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA) mit hoher Lehrbelastung – sehr viel Zeit und Energie.
- Durch die hohe Lehrbelastung ist es den LfbAs meistens nicht möglich, die

Arbeit an der Dissertation mit ihrer Lehre und Gremientätigkeit zu vereinbaren.

- Die Doktorarbeit ist bei den LfbAs nicht ausreichend in die Hochschulstruktur eingebettet. Dies führt mitunter zu einer Verlängerung der Dissertationszeit.

„Also ich muss sagen, ich äh (.) finde das ganz toll, dass man äh/dass ich mich mit einem Thema beschäftigen kann, das ich selber setze. Und was mich selber interessiert. Ähm (.) ja, das eben/mit dem ich mich jetzt intensiv befassen kann. Aber es war furchtbar die erste Zeit. [...] Also es war WIRKLICH ähm/da war NICHTS mit Promotion zu denken. Und ich habe auch wirklich gedacht, ich (.) muss eigentlich wieder hier raus vielleicht.“ (Ilona, 50% LfbA-Stelle)

Themen der Promovendinnen in Drittmittelprojekten waren:

- Eine Promotion in einem Drittmittelprojekt bedeutet einen intensiven

themenorientierten aber auch zeitlich begrenzten Arbeitszusammenhang (je nach Projekt auf 2 oder 3 Jahre). In diesem gibt es einerseits vielfältige Chancen innerhalb des Projekts, ggf. des Projektverbundes bzw. einer Förderlinie für fachlichen Austausch und Entwicklung. Aufgrund der befristeten Laufzeit entsteht in Drittmittelprojekten ein hoher Arbeitsaufwand in Kombination mit Zeitdruck. Auch kann es schwierig sein, die Projektarbeit und die Dissertation miteinander zu vereinbaren.

- Es gibt wenig Planungssicherheit und die Frage, was nach dem Projekt kommt, steht immer im Raum.
- Für Mitarbeiter*innen auf Drittmittelstellen gelten andere Bedingungen (bspw. hinsichtlich der Anerkennung von Sorgearbeit) als für Mitarbeiter*innen auf Landesstellen: eine Verlängerung der Projektarbeit für Care-Work ist nicht so einfach möglich.

- Im Vergleich zu Landesstellen bei denen explizit ein Anteil der Arbeitszeit für die Dissertation vorgesehen ist, ist bei den Stellen in Drittmittelprojekten kontraktuell kein Anteil der Arbeitszeit für die Dissertation vorgesehen.

- Im Fachbereich Bauingenieur- und Umweltingenieurwesen gibt es nicht selten eine Art Abfolge der unterschiedlichen Promotionsstellen, d.h. die Beschäftigung in einem Drittmittelprojekt wird durch die Beschäftigung auf einer Landesstelle abgelöst. Die Arbeitsbelastung ist allerdings bei beiden Modellen gleich hoch.

„Ich habe vierzig Stunden und die klare Aussage von unserem Chef ist: Promotion ist Freizeit. Dafür können wir doch unseren Urlaub nehmen. Also er sagte neulich zum Kollegen, wortwörtlich: „Ähm, jetzt machen sie mal drei Wochen Urlaub, dann kommen sie auch mit ihrer Promotion weiter‘ Schön.“ (Frau Blumen, 100% Drittmittel WiMi-Stelle)



Themen der Promovendinnen in den Graduierten-Kollegs waren:

- Von Vorteil bei einer Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin auch in einem Graduiertenkolleg (GraKo) ist die finanzielle Absicherung durch das sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis. So besteht beispielsweise die Möglichkeit der Vertragsverlängerung bei Personen, die parallel zur Promotion eine Sorgeverpflichtung haben.
- Ebenfalls unterstützend ist die Infrastruktur, die eine GraKo-Stipendium/-Stelle mit sich bringt, da ein Arbeitsplatz oder ein Büro sowie Zugang zur Bibliothek, Drucker/Kopierer, etc. in der Regel gegeben sind.
- Neben der Möglichkeit, sich mit anderen Promovend*innen auszutauschen, werden auch fachliche Netzwerk- und

Peergroup-Aktivitäten in GraKo-Programmen explizit unterstützt und gefördert.

- Eine Vielzahl an obligatorischen Veranstaltungen oder Workshops eines GraKos können aber auch belastend für den Promotionsprozess sein.

“...aber sozusagen das Programm des Graduiertenkollegs war etwas zu straff. Also es waren, waren zu viele (.) ähm, zu viele Seminare, zu viele Vorlesungen, zu viel Programm einfach [...] ja für das eigene Projekt etwas zu weit entfernt und das habe ich schon auch manchmal als ähm eher eine Belastung empfunden.“ (Hanna, Stipendium/GraKo)

Themen der Stipendiatinnen waren:

- Promovieren auf einem Promotionsstipendium bedeutet, eine befristete Zeit (3 Jahre) für das Forschen und

Verfassen der Dissertation sowie das Einmünden in die scientific community zu haben, ohne dabei Lehr- und Gremienverpflichtungen nachkommen zu müssen.

- Im Gegensatz zur Anstellung an der Universität besteht bei einem Stipendium kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Ansprüche, wie sie bei einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis bestehen, gibt es demnach bei einem Stipendium nicht.
- Inwieweit eine Verlängerung des Stipendiums wegen Sorgeverpflichtungen, Krankheit o.ä. gegeben ist, hängt von der jeweiligen Förderung/ Stiftung ab.
- Eine weitere Herausforderung kann die mangelnde Anbindung an die

Hochschulstrukturen sowie zu anderen Promovierenden darstellen. Auch „im stillen Kämmerlein zu promovieren“ und den Tag bzw. die Promotionsarbeit selbstständig zu strukturieren, kann ebenfalls die Situation erschweren.

„Also ich habe dann das Stipendium bekommen von der Stiftung X. Das war die Finanzierung. Ähm, eingebunden war ich dann über [...] den Kontext meines Betreuers am Institut und die viel stärkere Einbindung war dann eigentlich hier in Kassel im Rahmen diese Promotionskollegs und das war richtig schön.[...]Das ist der Vorteil von so einem Stipendium, dass man einfach dann auch Zeit für hat.“
(Karla, Stipendiatin, 1 Kind)



8. Gleichstellungsstrukturelle Empfehlungen

Basierend auf den Forschungsergebnissen zur ‚Leaky Pipeline‘ am FB 05 und 14 lassen sich die folgenden gleichstellungsstrukturellen Empfehlungen und Maßnahmen ableiten.

Geschlechtergerechtigkeit bedeutet, dass die Arbeit an der Promotion besser in universitäre Strukturen eingebunden werden muss

Warum?

Die Forschungsergebnisse zeigen, dass der Promotionsprozess (insbesondere der Schreibprozess) noch nicht ausreichend in universitäre (Arbeits-) Strukturen integriert ist.

Innerhalb von Mitarbeiterverträgen wird der Arbeitsaufwand einer beschäftigten Person in Prozent angegeben. Diese Kalkulation soll den Dissertationsaufwand involvieren. Viele der Interviewten berichten jedoch, dass diese Prozentangaben nur auf dem Papier existieren. So unterschrieben einige der Befragten einen Teilzeit-Vertrag, arbeiteten jedoch schlussendlich beinahe Vollzeit. Infolgedessen hätten sie keine Zeit mehr, um

an ihrer Dissertation zu arbeiten. Dies zeigt, dass, wenngleich die Dissertation offiziell innerhalb des Arbeitsvertrages berücksichtigt wurde, die Integration in den Arbeitsablauf der Teilnehmenden nicht umgesetzt werden konnte. Dies ist speziell im Rahmen von WiMi- und LfbA-Stellen zu beobachten.

Die Universität als ein Ort, an dem Promotion stattfindet, scheint auch von den Vorgesetzten nicht so wahrgenommen bzw. praktiziert zu werden. Folglich müssen Strukturen und ein Umgang geschaffen werden, welche die Universität als einen guten Ort der Promotion klar herausstellen.

Wie?

- Der zeitliche Umfang für die Dissertation in Arbeitsverträgen sollte wieder erhöht werden.
- Promotionsbetreuende sollten die Arbeitsvertragsbedingungen respektieren und befolgen. Promovierenden, speziell mit WiMi- und LfbA-Stellen, sollten keine Extraarbeiten gegeben



werden, welche die festgelegten Arbeitsstunden bzw. die Prozentangaben überschreiten oder die sich außerhalb der Stellenbeschreibung bewegen.

Wissenschaft macht Spaß

Warum?

Doktorandinnen werden oft mit einem Bild der wissenschaftlichen bzw. universitären Arbeit konfrontiert, das durch eine überwältigende Arbeitsbelastung gekennzeichnet ist. Dies kann mitunter einschüchternd wirken und so dazu führen, dass (potentielle) Doktorandinnen „kalte Füße“ bekommen. Aus diesem Grund sollte auch der Spaß, der mit der wissenschaftlichen Arbeit, dem Forschungsprozess und dem Erkenntnisgewinn aber auch dem Transfer der wissenschaftlichen Erkenntnisse (in der Lehre) und deren Diskussion (auf Kongressen und Tagungen) verbunden ist, hervorgehoben und herausgestellt werden.

Wie?

- Spaß und Freude sollten nicht als Luxus angesehen werden, sondern als ein wesentlicher Faktor, um eine innovative, kreative und qualitativ hochwertige wissenschaftliche Arbeit zu schaffen.
- Dies erfordert aber auch den Schutz der intellektuellen Entwicklung von Doktorand*innen, insbesondere für diejenigen, die in Forschungsprojekten oder Arbeitsbereichen tätig sind, die wenig oder nichts mit dem eigenen Promotionsthema zu tun haben.

Geschlechtergerechte Hochschulstrukturen motivieren

Warum?

Drop-Outs von Doktorandinnen werden z.T. mit einem Mangel an Motivation und damit als Defizit der Promovendinnen interpretiert. Dem entgegen zeigt unsere Studie, dass die Promovendinnen mit weitreichender intrinsischer Motivation und Enthusiasmus in das



akademische Feld eintreten und sich der hohen Arbeitsbelastung im Vorhinein bewusst sind. Allerdings kommt es im Laufe der Zeit zu einem Gefühl der Demotivation, verursacht u.a. durch ein als männlich dominiertes und männlich orientiert empfundenes Arbeitsklima und ebensolche geschlechterasymmetrischen Hochschulstrukturen. Dies tritt unabhängig davon ein, ob es sich bei der betreuenden Person bzw. der vorgesetzten Person um eine weibliche oder männliche Person handelt. Die Frage nach fehlender Motivation stellt sich somit nicht, vielmehr geraten institutionelle Strukturen, die in ihren Eigenschaften als männlich (oftmals auch weiß und singleorientiert) gelesen werden und den Promovendinnen mitunter wenig (weibliches) Identifikationspotenzial bieten.

Wie?

- Auf allen Ebenen der Universität müsste für vergeschlechtlichte institutionalisierte Strukturen z.B. durch Schulungen sensibilisiert werden.

- Weiterhin könnten Professor*innen und Führungspersonal, auch über Geschlechtergrenzen hinaus, als sogenannte „Role-Models“ herausgestellt werden und so den Promovend*innen ermöglichen, nicht nur (männlich) vergeschlechtlichte Vorbilder als Orientierungs- bzw. Identifikationspunkt und Motivationsquelle wahrzunehmen.
- Die Universität Kassel hat bereits ein Gleichstellungskonzept. Auf der Basis aktueller Studien und Diskussion müsste die Führungs- und Förderkultur in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit fortlaufend evaluiert werden.

Geschlechtergerechtigkeit bedeutet auch für Wissenschaftliche Mitarbeitende und LfbAs die Möglichkeit eines ‚Sabbaticals‘

Warum?

Für diejenigen, die stark in universitäre Arbeitsabläufe eingebunden sind, ist die Phase der Verschriftlichung besonders herausfordernd. In



der Phase der „Materialisierung“ von Ergebnissen sind nicht nur intensive Konzentration und Energie, sondern zur Verfügung stehende Zeit unbedingbar. So nimmt die Phase des Schreibprozesses eine herausragende Stellung ein, da von den verschriftlichten Ergebnissen letztendlich die Qualität der Promotion abhängt.

Wie?

- Ein sogenanntes Sabbatical kann hier besonders wissenschaftlich Mitarbeitende mit voller Stelle und LfbAs unterstützen.
- WiMi, auch mit Teilzeitverträgen, könnte eine sogenannte „Schutzzeit“ oder Auszeit garantiert werden, innerhalb der sie von bestimmten Aufgaben befreit sind, wie beispielsweise Lehrtätigkeiten und administrative Arbeiten, um sich auf die Forschung oder die Verschriftlichung der Promotion zu konzentrieren.

Freizeit soll frei bleiben

Warum?

Manche Teilnehmerinnen sprachen davon, Schuldgefühle zu empfinden, wenn sie ihre Freizeit nicht für arbeitsrelevante Anforderungen nutzen. Die Freizeit für die wissenschaftliche Tätigkeit aufzugeben, sollte nicht als Maß für die Motivation oder das Engagement gesehen werden und folglich auch nicht als „Konkurrenz-Tool“ zwischen den Beschäftigten einsetzbar sein.

Wie?

- Die Freizeit (Wochenende, Urlaub) von Promovierenden in Beschäftigungsverhältnissen an der Universität muss respektiert und sollte auch in Hinblick auf das Hochschulgesetz deutlich geschützt werden. Alle arbeitsrelevanten Anforderungen sowie die Bearbeitung von Emails und Telefonaten sollten ausschließlich in den Bereich der Arbeitszeit und damit nicht in den der Freizeit (z.B. Wochenende, Urlaub) gelagert sein. Die Betreuungsagenda und regelmäßige Personalgespräche,



als bereits vorhandene institutionelle Vorgaben, müssen ernst genommen werden.

- An dieser Stelle wird eine Folge der so genannten „entgrenzten Arbeit“ sichtbar: Die Sensibilisierung für notwendige Zeiten der Regenerierung und eine ausgeglichene Work-Life-Balance der Promovendinnen sowie Arbeitgeber*innen, auch im Hinblick auf gesundheitliche Prävention, ist äußerst sinnvoll. Dies könnte z.B. in Form der Informationsweitergabe durch Flyer geschehen.

Geschlechtergerechtigkeit umfasst auch die Work-Life-Balance

Warum?

Es ist deutlich geworden, dass eine strikte Trennung von beruflicher Arbeit und Privatleben bzw. Freizeit im Rahmen von Beschäftigungen an der Hochschule nur schwer möglich ist. Diese mangelnden Möglichkeiten der Abgrenzung können zu Drop-Outs von Promovend*innen führen. Hier ist das Ziel, die Herstellung einer aus-

geglichenen Work-Life-Balance nicht als ein individualisiertes Problem zu sehen, sondern als institutionelle und organisatorische Aufgabe und Herausforderung. Des Weiteren ist Work-Life Balance nicht nur ein Thema, welches im Rahmen von familienfreundlichen Hochschulen berücksichtigt werden soll. Work-Life-Balance ist für jede*n Mitarbeiter*in relevant, weshalb es auch als eine eigene Thematik explizit wahrgenommen werden sollte.

Wie?

- Diesbezüglich könnte die Gründung einer Expert*innengruppe in Bezug auf eine ausgewogene Work-Life-Balance, beispielsweise angesiedelt in der Universität, eine niedrighschwellige Anlaufstelle für Fragen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben sein.
- Die Betreuungsagenda muss mit Hinblick auf Work-Life-Balance organisiert und koordiniert werden.



Zuschreibungen von Geschlechterstereotypen vermeiden

Warum?

Trotz des politischen und gesellschaftlichen Einflusses der (feministischen) Frauenbewegungen haben gewisse Gender-Stereotype ihre Gültigkeit behalten. Die Reproduktion dieser Geschlechterstereotypen findet auch Eingang in den universitären Alltag, die Lehre und die Gremientätigkeit. Dies kann mitunter erklären, warum Frauen im Vergleich zu ihren Kollegen nicht in gleichem Maße Zugang zu höheren akademischen Karrierestufen erhalten (glass ceiling). Mutterschaft oder auch nur die potentielle Mutterschaft haben auch heute noch einen Einfluss auf den Verlauf der akademischen Karriere weiblicher Personen. Unabhängig von einer bestehenden Mutterschaft oder einer Lebensplanung, die kein Kind vorsieht, sind Frauen in höherem Maße als Männer in als „typisch“ weiblich gekennzeichneten Bereichen tätig. So sind sie vor allem an der organisatorischen Arbeit beteiligt (wie die Organisa-

tion von Konferenzen, Gestaltung von Konferenzräumen oder Lektorieren der Veröffentlichungen ihrer Vorgesetzten), weniger jedoch (im Vergleich zu männlichen Promovierenden) an Arbeiten mit vorwiegend theoretischem/empirischem bzw. wissenschaftlichem Inhalt.

Wie?

- Durch obligatorische Workshops oder Schulungen zu dem Thema Gender-Stereotype kann eine Sensibilisierung von Betreuer*innen, Lehrenden, Arbeitgeber*innen und Dekanaten erfolgen. Diese Workshops oder Schulungen können durch eine Kooperation zwischen der IAG-Frauen- und Geschlechterforschung, der Gleichstellungskommission, und dem Gleichstellungsbüro mit einer umfangreichen Expertise gerahmt und organisiert werden.



Synergieeffekte nutzen

Warum?

Die Untersuchungsergebnisse zur ‚Leaky Pipeline‘ am FB 05 und 14 zeigen, dass eine erfolgreiche Promotion nicht nur an finanzielle und zeitliche Ressourcen gekoppelt ist, sondern auch Energie erfordert. Dies trifft sowohl für Teilnehmende mit limitierten Zeit- und finanziellen Ressourcen, als auch auf diejenigen Promovendinnen zu, die über ausreichend finanzielle Mittel und Zeit verfügen.

Wie?

- Neben Workshops zu Zeit- und Balancemanagement ist die Einrichtung eines Workshops zur Thematik des Energiemanagements sinnvoll.
- Projektarbeit wirkt immer dann förderlich, wenn „Synergieeffekte“ genutzt werden können, d.h. wenn die Projekte thematisch mit dem Dissertationsthema verbunden werden können bzw. wenn das Dissertationsthema an den untersuchten Gegen-

standsbereich eines Forschungsprojekts anschließen kann.

- Weitere „Synergieeffekte“ können durch Lehrveranstaltungen entstehen, ebenfalls dann, wenn die Themen der Lehrveranstaltung und der Dissertation miteinander verwoben werden können. Solche „Synergieeffekte“ sind zudem nützlich für die institutionelle Einbindung der Promovendinnen.

Mehr weibliche Vorbilder

Warum?

Der Punkt „weibliche Vorbilder“ behandelt den Wunsch verschiedener Teilnehmerinnen nach Vorbildern desselben Geschlechts. Im Verlauf der Befragung wurden durch die Teilnehmerinnen lediglich solche Vorbilder beschrieben, an denen die Interviewpartnerinnen sich (auch aufgrund unterschiedlicher Lebensvorstellungen) nicht orientieren wollten. Das fehlende, an den eigenen Vorstellungen gemessene, weibliche Vorbild spielt für die Befragten jedoch

eine große Rolle für die Motivation, eine wissenschaftliche Karriere zu wählen und auch zu verfolgen.

Wie?

- Medien-Kampagnen und/oder Sonderhefte, die Profile von Akademikerinnen stärken und sichtbar machen. Dies könnte in Form von Öffentlichkeitsarbeit geschehen, innerhalb derer Wissenschaftlerinnen, mit den verschiedensten familiären wie auch ethischen, religiösen, sexuellen etc. Hintergründen vorgestellt werden.
- Die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen könnte ebenso erhöht werden, wenn Seminarräume und Hörsäle nach bekannten weiblichen und queeren Akademiker*innen und Intellektuellen benannt werden.

Flexible Arbeitsplätze und flexible Arbeitszeiten

Warum?

Um eine innovative und qualitativ hochwertige wissenschaftliche Publikation

zu erstellen, wird ein guter Zugang zu einer Arbeitsplatzinfrastruktur benötigt z.B. durch die Nutzungsmöglichkeit eines Büros, den Zugang zur Bibliothek, zu Drucker und Kopierer etc. Der Zugang zu diesen Ressourcen erleichtert und unterstützt den Promotionsprozess. Eine gemeinschaftliche Nutzung von Büroräumen ermöglicht außerdem die Anbindung an ein Netzwerk bzw. die Anbindung an eine Peergroup. Ein Arbeitsplatz außerhalb des privaten Umfeldes scheint besonders wichtig für Mütter und Stipendiatinnen zu sein, da dies den Aspekt der Anbindung fördert. Für manche Promovierende ist es zudem wichtig, mobil und flexibel zu sein. Dies trifft besonders auf diejenigen zu, die ortsgebundene Care-Work leisten müssen. In diesen Fällen stellt die Möglichkeit des Home-Office eine sinnvolle Alternative bzw. Ergänzung dar.

Wie?

- Für WiMi und Promovierende in Graduiertenkollegs ist die Möglichkeit, einen Arbeitsplatz zu haben, meist



kein Problem. Jedoch erfordern ihre Arbeitskonditionen Flexibilität bezüglich des Arbeitsortes und der Arbeitszeit, um an ihrer Dissertation besser und konzentrierter arbeiten zu können.

- Arbeitstreffen und andere Termine sollten in den Rahmen der regulären Arbeitszeit eingeplant werden. Dies entlastet und bietet Planungssicherheit.

Die institutionelle Anerkennung der ‚Leaky Pipeline‘ ist wichtig

Warum?

Die Sichtbarmachung der vorhandenen ‚Leaky Pipeline‘ ist eine der wichtigsten Strategien, um eben dieser entgegen zu wirken. Dies könnte unter anderem durch öffentliche Veranstaltungen erfolgen, die ein Bewusstsein dafür schaffen.

Wie?

- Im Jahr 2009 wurde eine Konferenz zum Thema „beruf & leben“ in Zusammenarbeit zwischen dem KIGG und dem GradZ organisiert. Die Kon-

ferenzen stellten zwar viele Einblicke und Informationen vor allem für Doktorand*innen und Post-Docs zur Verfügung, doch geschlechtsspezifische Fragen blieben im Konferenzprogramm weitgehend unberücksichtigt. Deshalb schlagen wir vor, dass die Graduiertenzentren eine weitere Konferenz zur Berufsorientierung für Doktorand*innen und Post-Docs organisieren, in der ein besonderes Augenmerk auf die ‚Leaky Pipeline‘ gelegt wird. Zusammen mit KIGG und GradZ könnten auf dieser Konferenz auch andere Expertisen, wie die des Frauen- und Gleichstellungsbüros, der IAG Frauen- und Geschlechterforschung, hinzugezogen werden.

- Ein regelmäßig erscheinender Newsletter zur Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsprogrammen kann diese sichtbar machen und eine größere Öffentlichkeit schaffen. Dieser Newsletter kann zudem einen Beitrag zur Bearbeitung der ‚Leaky Pipeline‘ leisten.



„Welcome back“ Programm

Warum?

Einige Teilnehmerinnen der Studie stellten heraus, dass die Gründung einer Familie und der Kinderwunsch als Hindernis für eine akademische Laufbahn angesehen werden. Die befragten Promovendinnen oder Post-Docs fürchteten den negativen Einfluss einer möglichen Mutterschaft auf die sich noch entwickelnde wissenschaftliche Karriere. In der Tat gestaltet sich die Rückkehr in den universitären Alltag z.B. nach der Elternzeit, als schwierig und ist als Phase der wissenschaftlichen Laufbahn zu konstatieren, welche eine erhöhte Beachtung erfordert.

Wie?

- Um das Risiko der Drop-Outs von Frauen in dieser Phase zu minimieren, ist eine „Willkommen-zurück-Kultur“ der Universität wünschenswert. Dies könnte einer Entwicklung von vorübergehenden Drop-Outs in langfristige Drop-Outs entgegenwirken.

*„Ähm, wo ich immer stark das Gefühl habe, das was würde das bedeuten, wenn ich einen Wissenschaftskarriere machen wollen würd dass das heißen würde, die steht im Vordergrund und dann kommt Familie, Kinder. Und das ist eben bei mir eher nicht so die Reihenfolge und deshalb überlege ich jetzt, wie man da Zwischenlösungen, so so einen Mittelweg oder so was finden kann. [...] Oder wenn ich zum Beispiel, ähm, was mittlerweile anscheinend für Frauen in den/ in der Uni wirklich, ähm, ganz befremdlich ist, ich möchte gerne zuhause bleiben zum Beispiel wenn ich Kinder bekomme. Ich möchte tatsächlich drei Jahre zuhause bleiben. Und, ähm, die Leute, denen ich das dann mal gesagt habe die gucken mich an und sagen, naja, aber dann brauchst du auch nicht wiederkommen, so ungefähr.“
(Desiree, 50% WiMi-Stelle)*



9. Navigation für Promovierende: Das gibt's!

- Promotions- und Habilitationsordnungen

Graduiertenakademie

- „Leitfaden zum Abschluss einer Betreuungsagenda für Promovierende an der Universität Kassel“
- Broschüre „Gemeinsam die Promotion gestalten. Handlungsempfehlungen für Promovierende“
- Broschüre „Ich will promovieren – Anregungen“
- Mailing-Liste „Promotion“
- Leitfaden „Von der Abgabe der Dissertation zur Disputation“
- Leitfaden „Von der Druckfreigabe zum Dokortitel“
- Veranstaltungskalender für den wissenschaftlichen Nachwuchs der Uni Kassel

Frauen- und Gleichstellungsbüro

- Leitfaden „Geschlechtergerecht in Sprache und Bild“
- Mentoringprogramm „Karriere-Mentoring DIVERS“
- Mentoringprogramm „SciMento“
- Mentoringprogramm „ProProfessur“
- Mentoringprogramm „MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik“
- „Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexueller Diskriminierung und sexueller Gewalt“

Familiengerechte Hochschule

- Broschüre „Studieren mit Kind“
- „Family Welcome Service“
- „Dual Career Service“
- Flyer „Kinderbetreuung an der Universität Kassel für Beschäftigte“
- Kinderbetreuung „StudyKidsCare“: Flexible Kinderbetreuung zu Randzeiten



- Kinderbetreuung „CityKids“: Notfallbetreuung für Studierende mit Kind
- MahlZeit, Kinder!-Karte
- Informationen über „Mobile Kinderzimmer“, „Eltern-Kind-Räume“, „Wickelmöglichkeiten“ und „Räume zum Stillen und Zurückziehen“
- Kinderbetreuungsprogramm „Flying-Nannies“
- Kinderbetreuungsprogramm „Babysitterpool“
- Ferienbetreuung
- Information „Häufig gestellte Fragen zum WissZeitVG“
- Broschüre „Informationen für Pflege von Angehörigen“

Koordination für Studium und Behinderung

- „Leitfaden für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen“
- „Dozentenbroschüre“
- „Servicestelle barrierefreie Lehrmaterialien“
- Computerarbeitsplatz für Sehgeschädigte in der Bibliothek

Servicecenter Lehre

- Hochschuldidaktisches Weiterbildungsprogramm LLukas

Kasseler Internationales Graduiertenzentrum Gesellschaftswissenschaften (KIGG)

- KIGG-Mailingliste
- Ordnung des Kasseler Internationalen Graduiertenzentrums Gesellschaftswissenschaften

Graduiertenzentrum für Umweltforschung und Lehre (GradZ)

- Broschüre „Umwelt verbindet-Eine Scientific Community auch für sie“
- „Wege durch das Informations- und Förderlabyrinth der Universität Kassel – für Promovierende der Umweltwissenschaften“

Information und Coaching für Neuberufene

- Willkommenstage für Neuberufene
- Coaching und Monitoring für Neuberufene



10. Literaturverzeichnis

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations, in: *Gender & Society*, Bd. 4, Nr. 2, S. 139-158.
- Bilimoria, Diana/Liang, Xiangfen (2012): *Gender Equity in Science and Engineering: Advancing Change in Higher Education*, Routledge: New York.
- Blome, Eva/ Erfmeier, Alexandra/ Gülcher, Nina/ Smasal, Kerstin/ Smykalla, Sandra (2013): *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management?* Springer VS: Wiesbaden.
- Cornelißen, Waltraud/ Rusconi, Alessandra / Becker, Ruth (2011): *Berufliche Karrieren von Frauen: Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*, Springer: Wiesbaden.
- Ernst, Sylke (2014): *Genderforschung in die MINT-Fächer – Vortragsreihe an der Universität Kassel*. Abgerufen am 10.06.2016 von <http://www.uni-kassel.de/uni/nc/universitaet/nachrichten/article/genderforschung-in-die-mint-faecher-vortragsreihe-an-der-universitaet-kassel.html>
- Frietsch, Rainer/ Haller, Ina/ Vrohlingsb, Melanie/Gruppa, Hariolf (2008): *Gender-Specific Patterns in Patenting and Publishing*, Fraunhofer ISI Discussion Papers Innovation Systems and Policy Analysis (16), Karlsruhe.
- Goastellec, Gaële/Park, Elke/Ates, Gülay/ Toffel, Kevin (2013): *Academic Markets, Academic Careers: Where Do We Stand? in: The Academic Profession in Europe: New Tasks and New Challenges*, Springer VS: Dordrecht, S. 93-121.
- Gstöttner, Anna (2014): *Hochschulkarrieren in Deutschland und Skandinavien: Eine qualitative Untersuchung der Erziehungswissenschaft unter Genderperspektive*, Springer VS: Wiesbaden.
- Haghanipour, Bahar (2013): *Mentoring als gendergerechte Personalentwicklung: Wirksamkeit und Grenzen eines Programms in den Ingenieurwissenschaften*, Springer VS: Wiesbaden.
- Henning, Anja (2010): *Die Crux mit der Promotionsbetreuung-Einblicke in eine besondere Beziehung und Überlegungen zu Lö-*

- sungsansätzen, in: *Kompetent zum Dokortitel: Konzepte zur Förderung Promovierender*, VS Verlag: Wiesbaden, S. 123-145.
- Jürgens, Kerstin (2006): *Arbeits- und Lebenskraft: Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung*, VS Verlag: Wiesbaden.
- Kahlert, Heike (2013): *Risikante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung*, Barbara Budrich: Opladen.
- Kemelgor, Carol/ Etkowitz, Harry (2001): *Overcoming Isolation: Women's Dilemmas in American Academic Science*, in: *Minerva: A Review of Science, Learning and Policy*, Bd. 39, Nr. 2, S. 239-257.
- Kemmer, Katharina/Reinbold, Brigitte (2015): *Crossmentoring als Genderstrategie zur Förderung der Karriereplanung weiblicher Studierender*, in: *40 Jahre Duales Studium. Festschrift: Band 2: Beiträge aus der Fakultät Sozialwesen*, De Gruyter Oldenbourg: Berlin/ Boston, S.157-174.
- Klein, Uta/ Heitzmann, Daniela (2012): *Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme*, Beltz Juventa Verlag: Weinheim/Basel.
- Korff, Svea (2015): *Lost in Structure. Abbruchgedanken von NachwuchswissenschaftlerInnen in der strukturierten Promotion*, Springer VS: Wiesbaden.
- Mergaert, Lut/ Forest, Maxime (2015): "Importing gender and Diversity," in: *The SAGE Handbook of Research Management*: SAGE: Los Angeles/London, S. 124 -144.
- Metz-Göckel, Sigrid/Frohnert, Sigrid/Hahn-Mausbach, Gabriele/Kauermann-Walter, Jacqueline (1991): *Mädchen, Jungen und Computer: Geschlechtsspezifisches Sozial- und Lernverhalten beim Umgang mit Computern*, VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.
- Metz-Göckel, Sigrid/Auferkorte-Michaelis, Nicole/Möller, Christina (2007): *Kinderlosigkeit und Elternschaft von WissenschaftlerInnen: Beziehungen oder Bedingungen? Eine empirische Studie zur Kinderfrage*, Barbara Budrich: Leverkusen.



Metz-Göckel, Sigrid/Heusgen, Kirsten/Möller, Christina/Schürmann, Ramona/Selent, Petra (2008): Wissenschaftlicher Nachwuchs ohne Nachwuchs? Zwischenergebnisse des Projekts „Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen in Deutschland“. Abgerufen am 10.06.2016 von https://www.uni-jena.de/unijenamedia/Downloads/einrichtungen/GSB/Studien_Paper/Zwischenergebnisse_BAWIE.pdf

Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Auferkorte-Michaelis, Nicole (2009): Wissenschaft als Lebensform - Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischer Universitäten, Barbara Budrich: Leverkusen.

Müller, Ursula (1999): Asymmetrische Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule, in: Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf, Campus: Frankfurt am Main, S. 135-159.

Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler Ulrich (2007): Wege zur Professur – Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Waxman Verlag: Münster.

Präsidium der Universität Kassel (2015): Entwicklungsplan 2015-2019. Abgerufen am 10.06.2016 von https://www.uni-kassel.de/uni/fileadmin/datas/uni/universitaet/jahresberichte/Entwicklungsplan_2015.pdf

Stockmann, Reinhard/Meyer,Wolfgang/Knoll, Thomas (2002): Soziologie im Wandel. Universitäre Ausbildung und Arbeitsmarktchancen in Deutschland, Leske & Budrich: Leverkusen.

Schneijderberg, Christian / Merkator, Nadine (2013): The New Higher Education Professionals, in: The Academic Profession in Europe: New Tasks and New Challenges, Springer VS: Dordrecht, S. 53-93.

Sieh, Isabelle (2014): Der Bologna-Prozess in Frankreich und Deutschland im Vergleich. Springer VS: Wiesbaden.

Thege, Britta/Popesucu-Willigman, Silvester/Pioch, Roswitha/ Badri-Höher, Sabah (2014): Paths to Career and Success for Women in Science: Findings from International Research, Springer: Wiesbaden.

Teichler, Ulrich/Arimoto, Akira/Cummings, William K. (2013): The Changing Academic Profession. Major Findings of a Comparative Survey, Springer: Dordrecht.

Universität Kassel (2016): Zielvereinbarung 2016 bis 2020 zwischen der Universität Kassel und dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst. Abgerufen am 10.06.2016 von https://wissenschaft.hessen.de/sites/default/files/media/hmwk/universitaet_kassel.pdf

11. Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Promotionsannahmen/Erfolgreich abgeschlossene/Nachweislich abgebrochene Promotionen in den Fachbereichen 05 zwischen 2004 bis 2014 an der Universität Kassel in aktuellen Zahlen. (Quelle: Promotionsgeschäftsstelle der Universität Kassel)

Tabelle 2: Promotionsannahmen/Erfolgreich abgeschlossene/Nachweislich abgebrochene

Promotionen in den Fachbereichen 14 zwischen 2004 bis 2014 an der Universität Kassel in aktuellen Zahlen. (Quelle: Promotionsgeschäftsstelle der Universität Kassel)

Tabelle 3: Projekt-Sample nach Promotionsstatus und Beschäftigungs-/Finanzierungsform



Impressum

Herausgeber*innen:

Prof. Dr. Elisabeth Tuidler

Dr. Volker Jahr

Dr. Pinar Tuzcu

Layout

Typophilia Grafikdesign

2016, Universität Kassel