



2010 2019

Für gendergerechte
Wege in die Wissenschaft

Evaluation des Projekts perspektive promotion

**perspektive
promotion**

Programm für Geistes- und
Sozialwissenschaftlerinnen*

Inhalt

Grußwort	3
Vorwort	4
Für gendergerechte Wege in die Wissenschaft	5
I. perspektive promotion – Das Programm	5
II. Die Evaluation	7
1. Angebot und Nachfrage	7
2. Unterstützung der Teilnehmerinnen* im Promotionsprozess	8
3. Unterstützung der Teilnehmerinnen* im Wissenschaftsbetrieb	10
4. Wie bekannt ist perspektive promotion?	15
5. Was hat perspektive promotion erreicht?	15
III. Ausblick	17
Anmerkungen und Referenzen	19

Grußwort

Liebe Leser*innen,

perspektive promotion startete vor nunmehr neun Jahren mit einem differenzierten Angebot für promotionsinteressierte Studentinnen und Promovendinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften. Anlass für die Entwicklung und Initiierung dieses Personalentwicklungsangebotes war der unterdurchschnittliche Anteil von Frauen an den abgeschlossenen Promotionen – im Vergleich zu ihrem Anteil an den Studierenden in diesen Fächergruppen. Dank unseres Erfolgs im Professorinnenprogramm I und II des Bundes und der Länder (2008 – 2018) konnte die Universität Bremen hierfür ein passgenaues Beratungs- und Fortbildungsangebot aufbauen.

Das Programm perspektive promotion wurde in den letzten Jahren erfolgreich umgesetzt und ist nunmehr evaluiert. Der Bericht sowie die dokumentierten Aussagen der Teilnehmerinnen vermitteln ein differenziertes Bild über die positiven Wirkungen dieser Personalentwicklungsmaßnahme.

Entsprechende Angebote zur wissenschaftlichen Karriereentwicklung, die einen Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit leisten können, sind deshalb auch Bestandteil des Gleichstellungszukunftskonzeptes »geschlechtergerecht 2028«. Wir freuen uns, dass das BMBF uns hierfür mit dem Titel »Gleichstellung: ausgezeichnet« prämiiert hat.

Die vorliegenden Ergebnisse der Evaluation des Förderprogramms perspektive promotion bestärken mich darin, unseren Weg in der Universität für eine geschlechtergerechte und genderkompetente akademische Personalentwicklung weiterzugehen – mit einer entsprechend profilierten Personalentwicklungsstrategie und klug aufeinander abgestimmten Angeboten und Förderprogrammen.

Für die kompetente und engagierte Umsetzung von perspektive promotion möchte ich mich im Namen der Universitätsleitung ganz herzlich bei der Projektleitung im Referat Chancengleichheit / Antidiskriminierung sowie beim Team von perspektive promotion bedanken.



Dr. Martin Mehrtens
Kanzler der Universität Bremen

Vorwort

Mit perspektive promotion hat die Arbeitsstelle Chancengleichheit 2010 ein Programm zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen* auf dem Weg zur Promotion entwickelt. Unser Ziel war und ist die Bereitstellung bedarfsgerechter Angebote zur Förderung von Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen*. Dabei liegt der Fokus auf gender- und diversitätsrelevanten Aspekten rund um das Qualifikationsfeld Promotion. Workshops, fortlaufende Gruppen sowie Einzelberatungen bilden die zentralen Bausteine des Angebots. Diese Kombination sowie die individuelle Wählbarkeit der verschiedenen Komponenten hat sich als ein erfolgreicher Ansatz erwiesen. Wir freuen uns sehr, dass sich perspektive promotion in den letzten neun Jahren als wichtiger Bestandteil sowohl der Nachwuchsförderung als auch der Gleichstellungsstrategien der Universität Bremen etabliert hat.

Der vergleichsweise hohe Studentinnen*anteil in den Geistes- und Sozialwissenschaften lässt sich auf den weiteren Karrierestufen bisher nicht halten. Hier setzt perspektive promotion an. Entsprechend der Bedarfe der Promovendinnen* hat das Projektteam das Programm von perspektive promotion konzipiert und kontinuierlich weiterentwickelt. Zum einen gibt es Angebote,

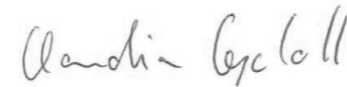
die speziell auf die Schreibintensität dieser Disziplinen ausgerichtet sind, zum anderen wird mit Vernetzungsangeboten der Situation von Einzelpromotionen und Stipendiatinnen*, die in diesen Fächern überwiegen, Rechnung getragen. Die zusätzliche Verknüpfung von Angeboten zu promotionsrelevanten Schlüsselqualifikationen und prozessorientierter Beratung findet bei den Teilnehmerinnen* großen Anklang. Aber auch über die Universität Bremen hinaus haben Inhalte und Formate von perspektive promotion Beachtung gefunden. So wurde perspektive promotion als »good practice«-Beispiel in den DFG Instrumentenkasten für die Praxis der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aufgenommen:
<https://instrumentenkasten.dfg.de/>

Den Erfolg von perspektive promotion haben wir in hohem Maße auch unseren Trainerinnen* zu verdanken, die sowohl ihre jeweiligen Workshopthemen kompetent vermitteln als auch geschult sind, gender als Querschnittsthema in ihre jeweiligen Angebote miteinzubeziehen. Unser besonderer Dank gilt Dr. Silke Betscher, die zu Beginn im Wesentlichen für die Konzeption von perspektive promotion verantwortlich war und das Programm mehrere Jahre begleitet und weiterentwickelt hat.

Bedanken möchten wir uns an dieser Stelle auch bei den Evaluatorinnen Marina Mayer-Tasch und Dr. Claudia Streit. Sie haben uns mit der nun vorliegenden Evaluation sowie den vorbereitenden Gesprächen einen noch detaillierteren Blick auf die Wirkweisen und Resonanzen von perspektive promotion eröffnet. Ebenso bedanken wir uns bei allen Teilnehmerinnen*, Trainerinnen*, Hochschullehrer*innen sowie der Frauenbeauftragten der Universität, die nicht nur diese Evaluation durch ihre aktive Teilnahme ermöglicht, sondern das Programm auf vielfältige Weise durch Teilnahme, Feedbacks und kollegialen Austausch bereichert haben.



Anneliese Niehoff
Leitung Arbeitsstelle Chancengleichheit



Claudia Czycholl
Projektkoordinatorin



Dr. Lisa Spanka
Projektkoordinatorin

Für gendergerechte Wege in die Wissenschaft

Promotionsförderung für Frauen* in der Wissenschaft – nach acht Jahren Laufzeit und mehr als 800 Teilnahmen zieht perspektive promotion eine Zwischenbilanz. perspektive promotion bietet Promotionsinteressentinnen* und Promovendinnen* der Geistes- und Sozialwissenschaften ein kontinuierliches und bedarfsorientiertes Unterstützungsangebot aus Workshops, fortlaufenden Gruppen und Beratung. Eine umfangreich angelegte Evaluation hat ihren 360-Grad-Blick auf ein Projekt gerichtet, das sich vom innovativen Piloten zur anerkannten »Good Practice« entwickelt hat.

Hinweis: Wir setzen uns für einen diskriminierungssensiblen Sprachgebrauch ein. Um möglichst viele Personen anzusprechen, verwenden wir in dieser Broschüre eine Schreibweise mit »Gender-Star«*. Dieser will mit seinen vielen Linien sowohl auf unterschiedliche geschlechtliche Identitäten als auch auf weitere Identitätspositionen wie Alter, Klasse, race oder Beeinträchtigung verweisen. Das Sternchen in der Mitte eines Wortes verweist auf alle Geschlechtsidentitäten. Das Sternchen am Ende des Wortes verweist auf die vielfältigen Identitätspositionen innerhalb einer Geschlechterkategorie wie zum Beispiel Frau*.

I. perspektive promotion – Das Programm

Ausgangslage

Die eklatante Differenz zwischen dem Frauen*anteil an Studierenden und Professor*innen an Universitäten und in allen Fachbereichen ist hinreichend bekannt. Um diesem Missverhältnis kurz- bis mittelfristig entgegenzuwirken, initiierte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2008 das Professorinnen*programm, das auf eine Erhöhung des Frauen*anteils auf allen Qualifikationsstufen an deutschen Hochschulen abzielt. Der messbare Erfolg der Professorinnen*programme I und II führte zu einer 2019 beginnenden dritten Auflage. Die Universität Bremen hat mit insgesamt sechs geförderten Professuren erfolgreich an den ersten beiden Programmen teilgenommen.¹

Um sich für die Teilnahme zu qualifizieren, mussten die Hochschulen ein Gleichstellungskonzept einreichen. 2008, zum Zeitpunkt der Erstellung des ersten Gleichstellungskonzeptes der Universität Bremen lag der Frauen*anteil bei den Studierenden in den

Geistes- und Sozialwissenschaften bei 65 Prozent. Dem stand ein Anteil von 45 Prozent bei den erfolgreichen Promotionen gegenüber.² Diese Zahlen belegten bereits auf der ersten Karrierestufe nach dem Studium einen deutlichen Cooling-Out-Effekt. Vor diesem Hintergrund wurde 2010 zunächst eine halbe Projektstelle an der Arbeitsstelle Chancengleichheit geschaffen, um ein zielgruppenspezifisches Konzept zu entwickeln – perspektive promotion.

Neues Konzept in einem zentralen Handlungsfeld

perspektive promotion nimmt vor allem drei als relevant identifizierte Ansatzpunkte in den Blick:

- Stärkung von promotionsrelevanten Schlüsselqualifikationen durch ein Programm von Basis-Workshops,
- Vernetzung der Promovendinnen* und Begleitung des Promotionsprozesses in fortlaufenden Gruppen,
- prozessorientierte Einzelberatung von Promotionsinteressentinnen* und Promovendinnen*.

Ausgestaltung

Bei der Ausgestaltung der Angebote wurden neue Wege zur Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen* beschritten:

Workshops

Ein- bis zweitägige Workshops für in der Regel bis zu 12 Teilnehmerinnen* aus verschiedenen Fachbereichen der Geistes- und Sozialwissenschaften zu den Themenfeldern Entscheidungsfindung und Einstieg in die Promotion, wissenschaftliches Arbeiten, Selbstpräsentation, Verortung im Wissenschaftsbetrieb, berufliche Ziele und Karriereplanung sowie Zeitmanagement.

Peer Coaching

Regelmäßige supervidierte Treffen geschlossener Gruppen von Promovendinnen* sowie eigenständige Treffen von aus dieser Gruppe gebildeten Tandems.

Schreiblabor und Raum für Textfeedback

Fortlaufende offene Gruppenangebote.

Schreib-Retreat

Alle zwei Jahre stattfindender mehrtägiger Schreibworkshop, in dem bis zu 12 Teilnehmerinnen* intensiv an ihrer Dissertation arbeiten.

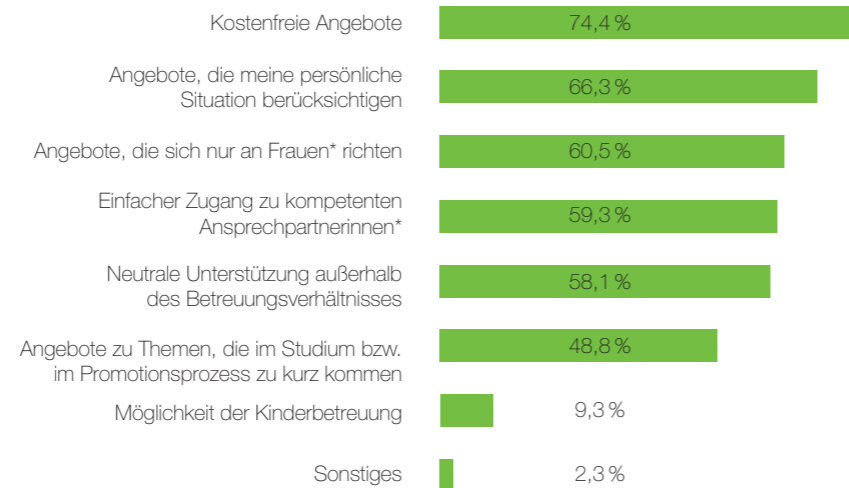
Beratung

Einmalige oder prozessbegleitende Einzelberatung zu promotionsrelevanten Fragestellungen.

Spezifisches Profil

perspektive promotion leistet im Kontext der Nachwuchsförderung von Wissenschaftler*innen an der Universität Bremen einen eigenständigen Beitrag. Es ist das einzige Programm, das sich ausschließlich an Frauen* richtet und durch seine Veranstaltungen in hohem Maße Gender-Aspekte in die Promotionsbegleitung integriert. Das Ziel ist die durchgängige Begleitung von Promovendinnen* von der Entscheidungsfindung im Vorfeld der Promotion bis zur Karriereplanung. Die fortlaufenden Gruppen und Einzelworkshops konzentrieren sich auf das Wesentliche des Promotionsprozesses und decken zugleich das gesamte Verlaufsspektrum ab. Dadurch entstehen Kontinuität

Durch welche der folgenden Aspekte der Angebote des Programms perspektive promotion fühlten Sie sich besonders angesprochen? (Mehrfachnennung)



und Struktur. Die besonderen Bedarfe und Lebenssituationen von Promovendinnen* und die daraus resultierenden Herausforderungen bei der Promotion werden im jeweiligen Kontext adressiert und bearbeitet. Die konsequent daran ausgerichtete Auswahl der Trainerinnen* und die Konzeption der Angebote unterliegen einer strengen Qualitätskontrolle. Gleichzeitig ist es gelungen, eine hohe Expertise in der individuellen Beratung von Nachwuchswissenschaftlerinnen* aufzubauen. Und schließlich ist an dieser Stelle auch das Angebot der Erstattung von Kinderbetreuungskosten während der Programmteilnahme zu nennen.

II. Die Evaluation

Um herauszufinden, inwiefern perspektive promotion seinen Anspruch einlösen konnte, wurden mit verschiedenen Instrumenten möglichst viele Aspekte und Ebenen evaluiert. Da es zur ersten Förderphase bereits interne Auswertungen gab, lag das Hauptgewicht der Evaluation auf der zweiten Förderphase.

- > In leitfadengestützten Expertinnen*-Interviews wurden die Erfahrungen der Projektverantwortlichen sowie die Wahrnehmung des Projekts durch andere Akteurinnen* im Bereich Geschlechtergerechtigkeit ermittelt.
- > Die Befragung von Trainerinnen* richtete sich unter anderem auf die wahrgenommene Akzeptanz der Inhalte durch die Teilnehmerinnen*, auf erzielte Lernerfolge und auf die besonderen Effekte eines sich ausschließlich an Frauen* richtenden Workshopangebots.
- > Eine quantitative Befragung der bisherigen Teilnehmerinnen* per Online-Fragebogen diente unter anderem dazu, den aus den einzelnen Workshop- und fortlaufenden Angeboten gezogenen Nutzen jeweils möglichst genau zu spezifizieren und eine Beurteilung des tatsächlichen Unterstützungsbeitrags zu ermöglichen. Auch nach Anregungen zur Ergänzung oder Verbesserung des Angebotsspektrums wurde explizit gefragt.

- > In qualitativen Interviews mit Promovendinnen*, die an verschiedenen Angeboten von perspektive promotion teilgenommen hatten, wurden die in der quantitativen Erhebung abgedeckten Aspekte weiter vertieft.
- > Qualitative Interviews mit promotionsbetreuenden Professor*innen in verschiedenen Fachbereichen ergaben schließlich sowohl ein Bild angebotsrelevanter fachbereichsspezifischer Unterschiede als auch der Einschätzung des Programms durch die Hochschulvertreter*innen.

1. Angebot und Nachfrage

Insgesamt gab es in der evaluierten zweiten Förderphase von perspektive promotion 40 Workshops, drei fortlaufende Peer Coaching Gruppen sowie über den gesamten Zeitraum das offene Schreiblabor »Raum zum Schreiben«.³ Die 40 evaluierten Workshops verzeichneten 416 Anmeldungen, das heißt im Schnitt entfielen auf einen Workshop 10,4 Promovendinnen*. Die genauen Teilnahmezahlen an den fortlaufenden Gruppen fluktuierten von Treffen zu Treffen bei einer konstanten Auslastung zu mindestens zwei Dritteln der Kapazität. Im Falle des offenen Schreiblabors übertraf die Nachfrage auch häufiger das durch die zur Verfügung stehende

/// »Die Zufriedenheit der Frauen steht im Zentrum. [...] Wir wollen Prozesssicherheit, Rollenklarheit und Handlungsmöglichkeiten vermitteln.«

Gleichstellungsexpertin Uni Bremen im qualitativen Interview

Raumgröße beschränkte Angebot. Das Angebot individueller Beratung nahmen im Schnitt etwa 43 Promovendinnen* pro Jahr in Anspruch.

Ein besonders hoher und kontinuierlicher Bedarf bestand an den Workshop-Angeboten zur Entscheidungsfindung und Themenpräzisierung. Gleiches gilt für die Angebote zum wissenschaftlichen Arbeiten und zur Selbstpräsentation. Etwas weniger frequentiert waren der englischsprachige Workshop »Confident Performance for English Lectures« und der Workshop »Space Invaders! Empowerment-Workshop für Doktorandinnen* of Color«, die in den Jahren 2017 und 2018 jeweils zum ersten Mal stattfanden. Konstant hoch und im Fall des nur alle zwei Jahre stattfindenden mehrtägigen Schreib-Retreats auch weit über der Zahl der verfügbaren Plätze lag die Nachfrage nach den Angeboten zur Unterstützung im Schreibprozess. Einige Angebote wurden hingegen in der zweiten Förderphase eingestellt. So der Netzwerk-Stammtisch, der auf abnehmende Resonanz stieß, sowie die fortlaufende Gruppe »Ich krieg die Krise«.

2. Unterstützung der Teilnehmerinnen* im Promotionsprozess

Wie wurden die Teilnehmerinnen* durch die Angebote konkret im Promotionsprozess unterstützt? Welche Formate und Inhalte haben den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen* dabei besonders gut entsprochen? Und welche Formate und Inhalte wurden von Teilnehmerinnen* möglicherweise vermisst? Diese Fragen hat die als Teil der Evaluation durchgeführte Online-Befragung detailliert untersucht.

Die Teilnehmerinnen* der Online-Befragung im Profil

Circa 450 gegenwärtige und ehemalige Teilnehmerinnen* des Programms perspektive promotion wurden per E-Mail gebeten, sich an einer Online-Befragung zu beteiligen. Insgesamt wurden 123 Fragebögen ausgefüllt, 86 davon vollständig. Nur die vollständig ausgefüllten Bogen gingen in die Auswertung ein.

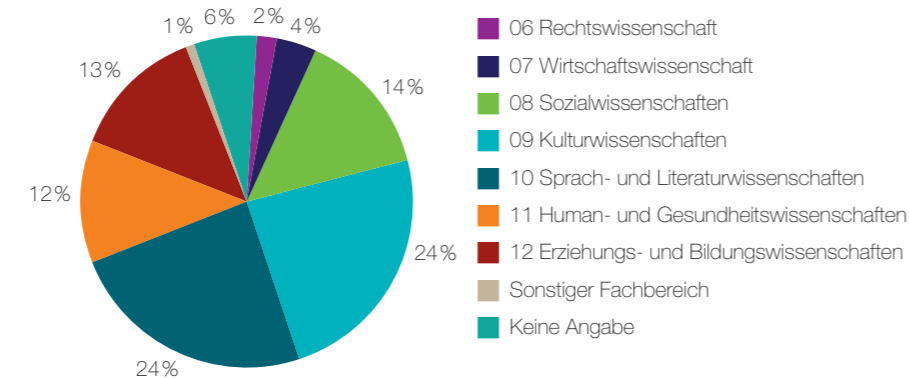
Eine Mehrheit von fast zwei Dritteln der Online-Befragten befand sich zum Zeitpunkt der Befragung im Promotionsprozess, ebenfalls die Mehrheit hat ihr Promotionsprojekt 2015 oder später begonnen. Etwa ein Fünftel der Befragten plant den Abschluss innerhalb der nächsten sechs Monate. Bei den meisten Befragten lag die letzte Teilnahme an einem Angebot von perspektive promotion nicht länger als zwei Jahre

zurück (62 Prozent). Diejenigen, die mehrere Angebote wahrgenommen hatten, waren ebenfalls in der Mehrheit.

Das Gros der Befragten gehörte der Altersgruppe 29 bis 39 Jahre an. Knapp 56 Prozent der Befragten waren innerhalb der Wissenschaft beschäftigt, 21 Prozent außerhalb. Damit waren die Teilnehmerinnen* der Befragung deutlich häufiger außerhalb der Wissenschaft berufstätig als der bundesweite fächerübergreifende Durchschnitt aller Promovend*innen.⁴ Wiederum 16 Prozent der Befragten gaben an, ein Promotionsstipendium erhalten zu haben.

Dementsprechend klein war auch der Anteil derjenigen, die sich ihrer Promotion wöchentlich 30 Stunden und mehr widmen können: Das war nur bei 10 der befragten Promovendinnen* der Fall.

In welchem Fachbereich promovieren Sie?



Je ein Viertel der Befragten arbeitete 10 bis 19 Stunden beziehungsweise weniger als 10 Stunden wöchentlich an der Dissertation.

Der Anteil der Online-Befragten, die mit ihrer Promotion das Ziel einer Karriere in der Wissenschaft verfolgten, war mit 30 Prozent genauso hoch wie der Anteil derjenigen, die sich für eine berufliche Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft qualifizieren wollen. Ziemlich genau ein Viertel (25,5 Prozent) gab als Grund für die Promotion reines Interesse an der wissenschaftlichen Bearbeitung eines Themas und der Vertiefung des eigenen Wissens an.

Fast die Hälfte der in der Befragung erfassten Promotionsprojekte war in den Fachbereichen 09 und 10 angesiedelt.

Welche Angebote haben den Bedürfnissen besonders entsprochen?

Um die Effektivität der einzelnen Angebotsinhalte und -formate für die Teilnehmerinnen* möglichst genau abschätzen zu können, wurde die Übereinstimmung mit den vorhandenen Bedürfnissen in der Online-Befragung sowohl in einer Frage mit Antwortauswahl als auch in einer Frage mit Freitextantwort eruiert.

In der standardisierten Frage lagen die Workshops zu Entscheidungsfindung und Einstieg in die Promotion sowie die Workshops zum wissenschaftlichen Arbeiten, die jeweils von mehr als einem Drittel der Befragten genannt wurden, deutlich vorne. Ebenfalls stark vertreten waren mit einem knappen Drittel die Workshops und fortlaufenden Gruppen mit konkreter Textarbeit sowie die Workshops zur Selbstpräsentation im Wissenschaftsbetrieb. Danach folgten mit geringem Abstand Peer Coaching und Zeitmanagement.

Eine etwas andere Gewichtung zeigte sich bei der Freitextantwort auf die Frage, welches Angebot Mehrfachteilnehmerinnen* bei der Durchführung ihrer Promotion besonders unterstützt hat. Hier nahm das Peer Coaching mit den meisten Einzelnennungen den klaren Spitzenplatz ein. Danach folgten die Schreibangebote »Raum zum Schreiben« und Schreib-Retreat sowie der Workshop »Von der Idee zum Exposé«.

Unterstützungsleistung der Workshops

Das Workshop-Format hat so gut wie alle Programmteilnehmerinnen* erreicht: Fast alle Befragten (94 Prozent) haben sie genutzt, der größere Teil davon (65 Prozent) mehrfach. In absoluten Zahlen verzeichneten die Workshops zum wissenschaftlichen Arbeiten die meisten Teilnahmen (68 Prozent der Befragten), gefolgt von den Workshops zu Entscheidungsfindung und Einstieg in die Promotion (41 Prozent) sowie den Workshops zur Selbstpräsentation im Wissenschaftsbetrieb (32 Prozent). Gemessen an der Zahl von Workshops, die zu einer Themengruppe angeboten wurden, war Zeitmanagement besonders stark repräsentiert (fast 35 Prozent der Befragten). An den Reflexions- und

Empowerment-Workshops sowie an den Workshops zu beruflichen Zielen und zur Karriereplanung hatte hingegen nur ein kleiner Teil der Befragten teilgenommen.

Fast 64 Prozent der befragten Workshop-Teilnehmerinnen* gaben an, dass sie durch den Besuch der Workshops bei der Durchführung ihrer Promotion sehr unterstützt wurden. Weitere 26 Prozent wiederum fühlten sich etwas unterstützt. Bei der konkreten Benennung dieser Unterstützung gab es klare Favoriten: Persönliche Stärkung, Motivation und Durchhaltevermögen, Klarheit über die eigene Promotionsituation und die Vernetzung mit anderen Promovendinnen* wurden jeweils von mehr als 50 Prozent der befragten Workshop-Teilnehmerinnen* angegeben.

In welcher Hinsicht haben Sie persönlich von den Workshops profitiert?



Unterstützungsleistung der fortlaufenden Gruppen

Das Peer Coaching und das Schreiblabor wurden jeweils von einem knappen Drittel der Befragten in Anspruch genommen. Beide Gruppen erzielten sehr hohe Werte bei der erfahrenen Unterstützung (78 Prozent beziehungsweise 93 Prozent fühlten sich sehr oder etwas unterstützt). Die Unterstützungsleistung in Bezug auf Motivation und Durchhaltevermögen belegte in beiden Fällen den Spitzenplatz. Danach folgten die Kategorien Klarheit über die persönliche Promotionssituation, über Thema und Struktur der Dissertation sowie die Strukturierung des Arbeitsprozesses. Die Vernetzung mit anderen Promovendinnen* wurde vor allem als wichtiger Unterstützungsfaktor beim Peer Coaching angegeben.

Unterstützungsleistung der individuellen Beratung für Promovendinnen*

Die prozessorientierte Einzelberatung von Promotionsinteressentinnen* und Promovendinnen* wurde von einem Viertel der Online-Befragten in Anspruch genommen. Zwei Drittel von ihnen haben sich einmal, das restliche Drittel mehrmals beraten lassen. Dabei stand die Unterstützung und Beratung in Bezug auf die eigene persönliche Situation gegenüber dem Einholen reiner Sachinformation weit im Vordergrund.

Mit nur einer Ausnahme stellten die Ratsuchenden der Beratung ein sehr gutes Zeugnis aus – vier Fünftel empfanden sie als sehr, ein Fünftel als etwas hilfreich. Perspektive promotion ist es also gelungen, für den Kreis der Adressatinnen* ein in den Gesprächen mit Promovendinnen* und Hochschullehrer*innen immer wieder beklagtes Defizit an kompetenter Beratung zu beheben. Die durch die Mitarbeiterinnen* des Projekts von vornherein eingebrachte und durch die mehrjährige Erfahrung weiter aufgebaute Expertise ist ein besonders wertvolles Asset für die Universität.

3. Unterstützung der Teilnehmerinnen* im Wissenschaftsbetrieb

Im Folgenden wird darauf eingegangen, inwieweit Perspektive promotion einen Beitrag dazu leistet, dass sich mehr Frauen* im Wissenschaftsbetrieb etablieren.

Angebote und Expertinnen*Wissen in Kombination

Die meisten Befragten sehen in den Angeboten von Perspektive promotion eine gute Unterstützung auch in Bezug auf die eigene Verortung im Wissenschaftsbetrieb. Allerdings wurde dieser Effekt nicht ganz so eindeutig an bestimmten Angeboten festgemacht, wobei es eine deutlich hervorstechende Ausnahme gibt: Auch hier erhielt das Peer Coaching die meisten Freitextnennungen, das damit als fortlaufende Gruppe sowohl bei der Unterstützung des Promotionsprozesses als auch bei der Verortung im Wissenschaftsbetrieb den Spitzenplatz einnimmt. Die Workshops »Warum denn nicht Frau Doktor?«, »Promoviert und dann?!« sowie »Gut lehren und trotzdem promovieren« kommen ebenfalls auf mehrere Nennungen. Viele Antworten weisen jedoch darauf hin, dass es vor allem die Kombination der Angebote und die Möglichkeit des Austauschs mit Expertinnen* und anderen Promovendinnen* waren, die die eigene Position im Wissenschaftsbetrieb geklärt und gestärkt haben.

/// »Ich habe auch das Beratungsangebot von Perspektive promotion genutzt, das macht Sinn. Ich bin da auf viel Kompetenz und Ehrlichkeit gestoßen. [...] Es ist nicht einfach, Beratung an der Uni zu bekommen.«

Teilnehmerin im qualitativen Interview

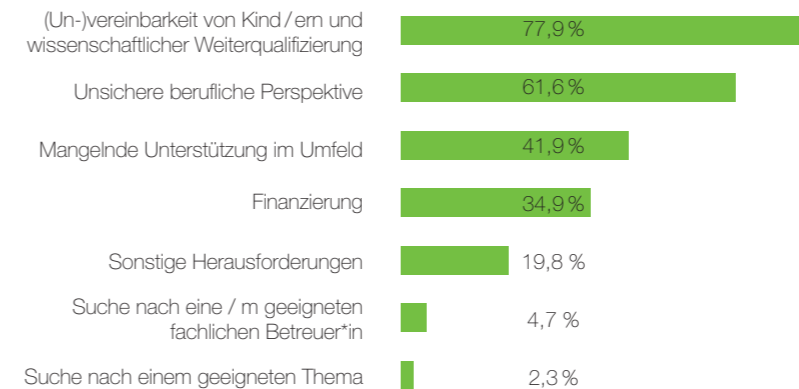
Berufsziel Wissenschaft?

Aus den positiven Aussagen zugunsten des Programms von Perspektive promotion seitens der Teilnehmerinnen* lässt sich jedoch keine Prognose über den tatsächlichen Verbleib der Promovendinnen* im Wissenschaftsbetrieb ableiten. Obwohl über die Hälfte der Online-Befragten angab, aktuell im Wissenschaftsbetrieb angestellt zu sein, verfolgt(e) nur ein knappes Drittel mit ihrer Promotion den Plan einer wissenschaftlichen Karriere. Immerhin liegt damit die Zahl der Promovendinnen*, die die Angebote von Perspektive promotion genutzt und eine wissenschaftliche Karriere anstreben beziehungsweise angestrebt haben, deutlich über den bundesweiten Beschäftigungszahlen von Promovierten in der Wissenschaft (19 Prozent).⁵

Wahrnehmung von Herausforderungen

Interessant ist in diesem Zusammenhang die Einschätzung der eigenen Karriereaussichten als Frau* in der Wissenschaft. Die deutliche Mehrheit derjenigen, die angaben, eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen, sahen das Erreichen dieses Ziels aufgrund ihres Geschlechts* erschwert. Diese Einschätzung gründet sich zum einen darauf, dass sie sich als Frauen* von einer Reihe von Herausforderungen im Promotionsprozess stärker getroffen sehen, allen voran von der Schwierigkeit, Familie und wissenschaftliche Weiterqualifizierung miteinander zu vereinbaren:

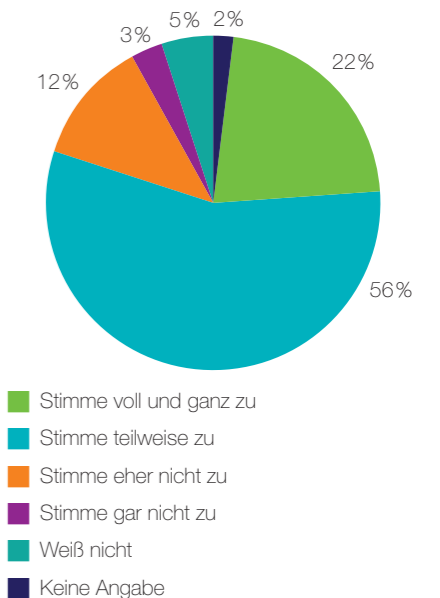
Welche der nachstehenden Herausforderungen treffen Ihrer Ansicht nach Frauen* stärker als Männer*?



/// »Entfristung erlebe ich nur bei männlichen Kollegen. [...] Frauen lassen ihre besten Jahre an der Uni und werden mit Anfang 40 prekarisiert.«
Teilnehmerin im qualitativen Interview

Zudem nimmt ein großer Teil der Befragten Ausgrenzungsmechanismen gegenüber Frauen* im Wissenschaftsbetrieb wahr:

Inwieweit würden Sie der folgenden Aussage zustimmen: »Im Wissenschaftsbetrieb / an Universitäten gibt es – allgemein gesprochen – gewisse »Ausgrenzungsmechanismen«, die es Frauen* erschweren, eine wissenschaftliche Laufbahn zu ergreifen.«



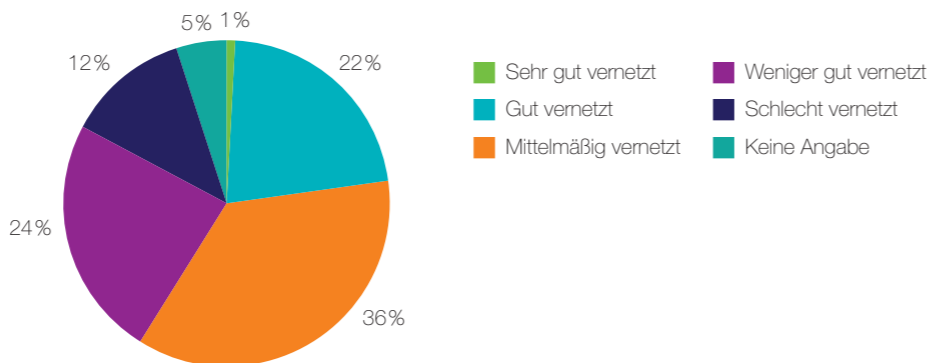
/// »Die Veranstaltungen haben mich in meinem Wunsch zu promovieren bestärkt; zum einen durch die Themen, zum anderen durch die Vernetzung mit anderen Teilnehmerinnen.«

Teilnehmerin Online-Befragung

Eigener Vernetzungsgrad wird skeptisch beurteilt

Diese Wahrnehmung deckt sich mit der skeptischen Beurteilung der eigenen Vernetzung im Wissenschaftsbetrieb. 87 Prozent der Online-Befragten maßen persönlichen Netzwerken eine sehr große Bedeutung für ein erfolgreiches Fortkommen in der Wissenschaft bei, die restlichen 13 Prozent immerhin noch einige Bedeutung. Gleichzeitig gab aber nur eine einzige der Befragten an, im Wissenschaftsbetrieb sehr gut vernetzt zu sein, 19 Befragte beurteilten ihre eigene Vernetzung als gut. Mehr als drei Viertel der befragten Programmteilnehmerinnen* stufen ihre Vernetzung hingegen als mittelmäßig, weniger gut beziehungsweise sogar schlecht ein.

Wie schätzen Sie Ihre eigene Vernetzung im Wissenschaftsbereich ein?

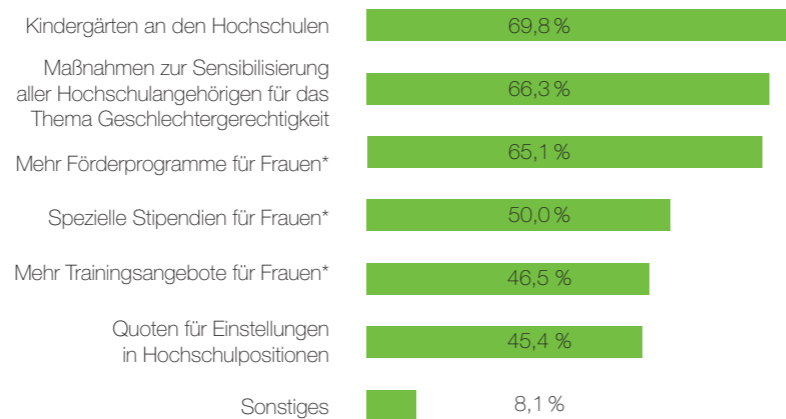


Die positiven und negativen Antworten auf die Frage, ob perspektive promotion auf die Vernetzung im Wissenschaftsbetrieb beigetragen hat, hielten sich mit 36 Prozent beziehungsweise 37 Prozent die Waage. Ungewöhnlich viele der Befragten (17 Prozent) konnten diesen Punkt nicht einschätzen und antworteten mit »weiß nicht«.

Befürwortete Maßnahmen

Fast alle Befragten waren der Ansicht, dass bestimmte Maßnahmen Frauen* den Weg in die Wissenschaft erleichtern würden. An der Spitze lagen Kindergärten an Hochschulen, eine weitere Sensibilisierung der Hochschulangehörigen für das Thema Geschlechtergerechtigkeit sowie spezifische Förderprogramme für Frauen*, die jeweils circa zwei Drittel der Befragten für zielführend hielten.

Welche Maßnahmen würden Ihrer Ansicht nach Frauen* den Weg in die Wissenschaft erleichtern? (Mehrfachnennung)



/// »Es war mir wichtig bei perspektive promotion, dass wir immer auch kritisch über das Systemische nachgedacht haben.«

Teilnehmerin im qualitativen Interview

Nahaufnahme: Effekte spezieller Promotionsunterstützungsangebote für Frauen*

Worin genau liegt der Mehrwert eines Unterstützungsangebots für Promovendinnen*, das sich ausschließlich an Frauen* richtet? Die Antworten aus dem Kreis der verschiedenen Akteur*innen-Gruppen zeichnen ein sehr differenziertes Bild.

Für die befragten Expertinnen* aus dem Kreis der Projektverantwortlichen und anderen Gleichstellungsakteurinnen* der Universität Bremen steht die Notwendigkeit der durchgeführten Maßnahmen außer Frage. Der Fokus der Wahrnehmung liegt hier vor allem auf der langen Liste der strukturell bedingten Barrieren für Frauen*, die durch spezifische Projekte für Nachwuchswissenschaftlerinnen* zumindest teilweise abgebaut werden sollen:

- > Frauen* haben weniger role models in ihren Fachbereichen, die als Vorbild für eine erfolgreiche Karriere in der Wissenschaft dienen können, und sind häufig mit männer*lastigen Gremien konfrontiert.
- > Frauen*Netzwerke haben noch nicht die Qualität von Männer*Netzwerken erreicht.

> Unbewusste Vorbehalte gegenüber der Leistung von Frauen* sind, fachspezifisch mehr oder weniger ausgeprägt, immer noch vorhanden.

> In der Folge schätzen Frauen* ihre eigenen Leistungen schlechter ein als Männer* auf vergleichbarem Leistungsstand und sehen sich dem harten Konkurrenzkampf im Wissenschaftsbetrieb häufig nicht gewachsen.

> Die Vereinbarkeit von Karriere und Familie bleibt ein Problem, das weder subjektiv noch strukturell gelöst ist. Obwohl Männer* hier teilweise mehr Verantwortung übernehmen, lastet diese Hypothek, immer noch stärker auf Frauen*.

> Trotz aller Bemühungen kommt es weiterhin zu Vorfällen sexueller Gewalt.

Die Erfahrung der Expertinnen* mit dem Programm zeigt, dass das Motiv der Frauen* für eine Erstteilnahme an den Angeboten von perspektive promotion vor allem die gezielte Weiterbildung rund ums Promovieren ist. Mit zunehmender Sensibilisierung für das Thema Geschlechtergerechtigkeit, die ebenfalls Ergebnis der Teilnahme ist, wird die Wahlmöglichkeit zwischen all gender-Angeboten und Angeboten ausschließlich für Frauen* jedoch immer wichtiger.

/// »Viele Akademikerinnen führen das Leben als Hochleistungssport. Aber: Ein hoher Anspruch macht klein.«

Trainerin im qualitativen Interview

Die in perspektive promotion eingebundenen und sorgfältig auch nach Genderexpertise ausgewählten Trainerinnen* sind sich der genannten Barrieren ebenfalls bewusst, nehmen aber bei ihrer Arbeit mit Frauen* vor allem einen sehr hohen, teilweise unrealistischen Perfektionsanspruch wahr. Sie berichten von Gefühlen des Ungenügens, die aus zu hoch gesteckten Zielen und der von weiblich sozialisierten Menschen oft nicht hinterfragten Übernahme aller angetragenen Aufgaben und Verpflichtungen resultieren. Der Versuch, alle Bälle gleichzeitig und bestmöglich in der Luft zu halten, kann natürlich nicht gelingen. Daher konzentrieren sich die meisten Trainerinnen* nicht nur auf die Vermittlung ihres jeweiligen Themenschwerpunkts, sondern auch darauf, den Teilnehmerinnen* zu einer realistischeren Einschätzung des Machbaren und damit zu echten Erfolgserlebnissen zu verhelfen.

/// »Klärung zu Berufs- und Karrierewegen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. Innerhalb der universitären Strukturen und Betreuungsverhältnisse habe ich hierzu keinerlei Wissen, Tipps und Erfahrungen gewinnen können. Die Angebote von perspektive promotion haben hier wesentliche Informationen aufbereitet und persönliche Situationen und Fragen berücksichtigt, ein dringend notwendiges Angebot für alle Promovierenden.«

Teilnehmerin Online-Befragung

/// »Für mich überraschend war die Erkenntnis, dass die Kurse nur für Frauen besonders effektiv sind und eine sehr entspannte Atmosphäre haben. Ich hoffe, es gibt auch weiterhin ein so großartiges Kursangebot.«

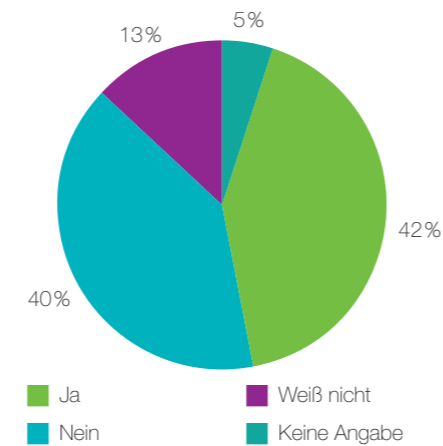
Teilnehmerin Online-Befragung

Die Betreuer*innen von Promotionen, mit denen im Rahmen der Evaluation von perspektive promotion Gespräche geführt wurden, hielten ausschließlich Frauen* vorbehaltene Angebote überwiegend für zielführend. Mit den Angeboten von perspektive promotion waren allerdings nicht alle gleichermaßen vertraut und auch der Grad der Auseinandersetzung mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit fiel sehr unterschiedlich aus. Überwiegend einig waren sich die befragten Betreuer*innen in ihrer Einschätzung, dass Studentinnen* ihre eigene Leistung schlechter beurteilen und sich generell weniger zutrauen als ihre Kommilitonen*.

Von den befragten Teilnehmerinnen* an perspektive promotion fühlten sich immerhin 60 Prozent besonders davon angesprochen, dass sich die Angebote nur an Frauen* richten. 42 Prozent der Online-Befragten gaben zudem an, dass sich ihre Wahrnehmung von Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftsbetrieb durch die Teilnahme an perspektive promotion verändert hat. Die besondere Qualität von Angeboten, die sich nur an Frauen* richten, wurde auch in den Freitextkommentaren der Online-Befragung häufig hervorgehoben. Nur eine sehr kleine Minderheit sprach sich dafür aus, die Angebote auch für Männer* zugänglich zu machen.

Die qualitativen Interviews mit Teilnehmerinnen* stützen diesen Befund: Ausnahmslos alle Gesprächspartnerinnen* berichteten, dass die offenere und weniger konkurrenzgeprägte Atmosphäre der Veranstaltungen eine konstruktivere und damit effektivere Lernumgebung geschaffen hat. Einige erklärten, sich aus diesem Grund mehrfach bewusst gegen themengleiche gemischte Veranstaltungen entschieden zu haben.

Hat Ihre Teilnahme an perspektive promotion Ihre Wahrnehmung von Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftsbetrieb verändert?



4. Wie bekannt ist perspektive promotion?

Die Angebote von perspektive promotion sind bei den Promovendinnen* der Universität Bremen gut bekannt. Dafür spricht neben den konstanten Teilnehmerinnen*-Zahlen auch die Tatsache, dass die meisten der Online-Befragten gleich auf mehreren Wegen von den Angeboten erfahren haben. An erster Stelle wurden die Druckmaterialien (Plakate und Flyer) als Informationsquelle genannt, gefolgt von der Empfehlung durch Kommilitoninnen* und dem E-Mail-Newsletter für Promovierende. Die Weiterempfehlungsquote ist sehr hoch: 86 Prozent der Online-Befragten gaben an, selbst Kommilitoninnen* auf die Angebote von perspektive promotion aufmerksam gemacht zu haben.

Bei den Promotionsbetreuer*innen in den einzelnen Fachbereichen ergibt sich hingegen ein gemischteres Bild. Während einige Gesprächspartner*innen mit perspektive promotion gut vertraut waren, hatten andere nur eine vage Vorstellung oder hielten ein weiterführendes Gespräch erst gar nicht für sinnvoll, weil ihnen das Programm nicht bekannt war. Dazu passt, dass lediglich 18 Prozent der online befragten Programmteilnehmerinnen* angaben, durch Empfehlung von Professor*innen auf perspektive promotion aufmerksam geworden zu sein.

5. Was hat perspektive promotion erreicht?

Promotionsentwicklung an den Fachbereichen 06 bis 12

Ein Blick auf die letzte bei Drucklegung verfügbare Promotionsstatistik (2017) vermittelt erst einmal ein beruhigendes Bild: Der Frauen*anteil an Promotionen in den Fachbereichen 06 bis 12 ist mit einem aktuellen Wert von 54 Prozent offenbar deutlich gestiegen.⁶ Betrachtet man allerdings den Verlauf der letzten zehn Jahre, fällt die zahlenmäßige Steigerung des Promotionsanteils der Frauen* nicht mehr ganz so eindeutig aus.

Während der Frauen*anteil an den Studierenden in den einzelnen Fachbereichen im vergangenen Jahrzehnt so gut wie konstant geblieben ist, verzeichnen einige Fachbereiche einen steigenden, andere aber einen sinkenden Anteil von Frauen* an den Promotionen. Da die absoluten Promotionszahlen ebenso wie der Frauen*anteil in den einzelnen Jahren teilweise erheblich schwanken, wird hier zur Beurteilung des Effekts nach dem Vorbild der Evaluation des Professorinnen*programms der 10-Jahres-Durchschnitt als Maßstab genommen. Dieser liegt fast durchgängig (mit Ausnahme des Fachbereichs 07) über 50 Prozent.

/// »Im Studium habe ich kein Handwerkszeug für wissenschaftliches Arbeiten bekommen. Das habe ich in den Einsteigerinnenseminaren von perspektive promotion erworben – recherchieren, präsentieren.«

Teilnehmerin im qualitativen Interview

Gemessen am Zehn-Jahres-Durchschnitt verzeichnen die Fachbereiche 09 (Kulturwissenschaften) und 10 (Sprach- und Literaturwissenschaften) die stärkste Tendenz nach oben – die Zahlen der letzten drei Jahre in Folge liegen jeweils deutlich darüber. Die stärkste Tendenz nach unten zeigt der Fachbereich 07 (Wirtschaftswissenschaft), dessen ohnehin niedriger 10-Jahres-Schnitt von 28 Prozent (bei einem Studentinnen*anteil von 43 Prozent) in den letzten zwei Jahren in Folge deutlich unterschritten wurde (um 6 Prozent beziehungsweise sogar 11 Prozent). Alle anderen Fachbereiche bewegen sich mit ihrem Promotionsanteil von Frauen* relativ nah am 10-Jahres-Durchschnitt.

Hohe Stipendienquote bei Teilnehmerinnen* am Exposé-Workshop

Generell lassen die einzelnen Veranstaltungen von perspektive promotion – abgesehen von der subjektiven Bewertung der Teilnehmerinnen* – natürlich keine direkte Erfolgsmessung zu. Eine Ausnahme ist der Workshop »Von der Idee zum Exposé«, dessen Teilnehmerinnen* eine sehr hohe Erfolgsquote bei der Bewerbung um Stipendien zurückmelden konnten.

Aufnahme in den Instrumentenkasten der Deutschen Forschungsgemeinschaft

perspektive promotion wurde in den Instrumentenkasten »Gleichstellung in der Wissenschaft« der Deutschen Forschungsgemeinschaft aufgenommen. Der Instrumentenkasten ist ein frei zugängliches Online-Informationssystem, das einen Überblick über die mögliche Bandbreite an Gleichstellungsmaßnahmen in Forschung und Lehre gibt. Die Praxisbeispiele in diesem Instrumentenkasten werden in einem qualitätsgesicherten Verfahren ausgewählt.⁷

/// »Programme, die sich ausschließlich an Frauen richten sind für die Netzwerkbildung, den Austausch und die gegenseitige Stärkung sehr wichtig.«

Gleichstellungsexpertin im qualitativen Interview

Nahaufnahme: Erfolgsindikatoren aus den qualitativen Interviews

Was hat die Teilnahme an perspektive promotion für einzelne Promovendinnen* bewirkt? Die Auswertung der qualitativen Interviews zeigt, dass die Teilnehmerinnen* nicht nur wichtige Kompetenzen für die eigene wissenschaftliche Arbeit erlangt haben, sondern ihren Promotionsalltag zielgerichteter, effizienter und persönlich gestärkt meistern konnten.

Effektive Prozessbegleitung

Fast alle der in qualitativen Interviews befragten Teilnehmerinnen* hatten mehrere Angebote von perspektive promotion genutzt. Dabei erfolgte die Auswahl sehr zielgerichtet entlang der Zeitachse des eigenen Promotionsprozesses. Alle Interviewpartnerinnen* betonten die direkte Verwertbarkeit der Inhalte, die für sie eine große Hilfestellung war.

Nachhaltigkeit des Gelernten

Viele Interviewpartnerinnen* wiesen darauf hin, dass die vermittelten Inhalte sie immer noch begleiten und unterstützen. Das gilt sowohl für die allgemeine Orientierung im Wissenschaftsbetrieb als auch für den Einsatz konkreter Tools und Strategien bei der täglichen Arbeit.

Vernetzung in Peer Groups

Die Überwindung der Vereinzelung durch die Vernetzung mit anderen Promovendinnen* gehört für die Interviewpartnerinnen* zu den wichtigsten Unterstützungsbeiträgen, die perspektive promotion geleistet hat. Gerade der

interdisziplinäre Austausch mit anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen* wird als außerordentlich wertvoll empfunden und über Jahre weitergeführt. Tatsächlich haben sich aus perspektive promotion heraus Netzwerke etabliert, die mit Hilfe von Fördergeldern aus Universitätsmitteln eigene Weiterbildungsangebote organisieren.

Realistischere Selbsteinschätzung

Der von den Trainerinnen* verfolgte Ansatz, eine realistischere Selbsteinschätzung zu vermitteln, ist für viele Teilnehmerinnen* aufgegangen. Sowohl ein besseres Verständnis des Gesamtsystems Wissenschaft als auch eine geschärfte Wahrnehmung der Grenzen des persönlich Machbaren führen dazu, dass realistische Ziele gesetzt und dann auch erreicht werden.

Schritt für Schritt durch die Promotion

Bereits einige der Online-Befragten hatten in Freitextantworten darauf hingewiesen, dass perspektive promotion entscheidenden Anteil an der Fortführung ihres Promotionsprojekts hatte. Diesen Aspekt haben die qualitativen Interviews weiter vertieft. Die Gesprächspartnerinnen* identifizierten vor allem die Motivation durch den Austausch mit anderen Promovendinnen*, die durch gemeinsame Arbeit freigesetzte Energie und die fortlaufende Begleitung durch den Promotionsprozess als Faktoren, die zum »Durchhalten« ermutigt haben.

III. Ausblick

Fortführung ist sinnvoll

Die Ergebnisse der Evaluation sind eindeutig: perspektive promotion hat Wesentliches für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen* an der Universität Bremen geleistet. Dem offensichtlich fortbestehenden Bedarf seitens der Promovendinnen* entspricht das Angebot, das in diesem Zuschnitt an der Universität sonst nicht vorhanden ist, in vielfältiger Weise. Die für die Teilnehmerinnen* erreichten Ergebnisse sind greifbar und werden von ihnen auch im Rückblick außerordentlich positiv bewertet.

/// »Mich hat das Angebot für Genderthemen sensibilisiert, auch da sich hier besonders aktive Personen getroffen haben und die Auswahl der Lehrenden entsprechend anspruchsvoll war.«

Teilnehmerin Online-Befragung

perspektive promotion hat eigene Qualitätsstandards gesetzt – dieser Meinung waren nicht nur viele der Online-Befragten, sondern auch alle Gesprächspartnerinnen* in den qualitativen Interviews. Sowohl die Qualifikationen und Kompetenzen der Trainerinnen* als auch der Umfang und die Qualität der angebotenen Beratung wurden als hervorragend wahrgenommen.

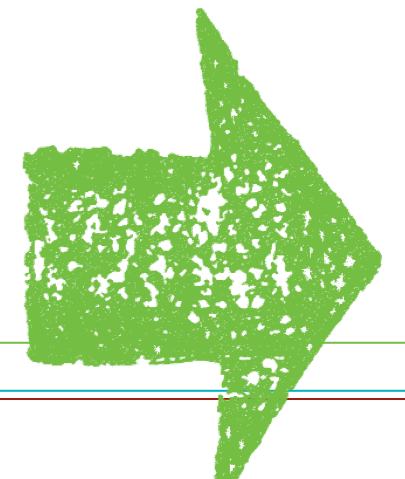
Zahlreiche Studien zeigen auf, dass vor allem strukturelle Aspekte für die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen* in Leitungspositionen verantwortlich sind. Deshalb bestehen an der Wirksamkeit des Ansatzes »fixing the women«, der sich auf die Zielgruppe Frauen* richtet, statt auf eine Veränderung der Organisation und Institutionen hinzuwirken (»fixing the system«), durchaus Zweifel.⁸ Der Nutzen für die Teilnehmerinnen*, den die Evaluation von perspektive promotion ermitteln konnte, spricht jedoch eindeutig dafür, den Weg zur Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft weiterhin zweigleisig anzulegen.

Auch wenn die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Care-Aufgaben sowie die prekäre Stellensituation die zentralen Probleme bei der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen* bleiben, unterstützt

/// »Ich habe die Kurse strategisch belegt, bei denen ich dachte, das ist nützlich für mich. [...] Schreiben, Zeitmanagement, Lehre, das waren alles Sachen, von denen ich dachte, das brauche ich beruflich. Und ich habe genau diese Kurse gewählt, weil mir das wichtig war, dass das explizit Kurse für Frauen waren.«

Teilnehmerin im qualitativen Interview

perspektive promotion die Universität Bremen effektiv dabei, die im Vergleich zu früheren Jahren günstiger werdenden Bedingungen für eine wissenschaftliche Laufbahn geschlechtergerecht zu nutzen. Zumindest die finanziellen Mittel für eine Fortführung sind durch die Teilnahme der Universität Bremen an der dritten Auflage des Professorinnen*programms gesichert.



Erkennbare Herausforderungen

Im Verlauf der Evaluation wurden zudem einige Herausforderungen erkennbar, die bei der Fortführung von perspektive promotion angegangen werden können:

- > Die angesprochenen Fachbereiche wurden mit den Angeboten nicht in gleichem Maße erreicht. Insbesondere die Fachbereiche für Rechtswissenschaft (06) und Wirtschaftswissenschaft (07) könnten mit noch mehr auf das Fach zugeschnittenen Formaten stärker eingebunden werden.
- > Die Kapazität einiger Angebote reicht bei weitem nicht aus, um den Bedarf zu decken. Das trifft insbesondere auf das fortlaufende Schreiblabor zu, das nicht nur häufiger zu wenig Plätze bietet, sondern nach Meinung vieler Teilnehmerinnen* auch mindestens wöchentlich stattfinden sollte.

- > Andererseits stieß nicht jedes Thema, das aus dem Teilnehmerinnen*Kreis als wichtig benannt wurde, auf entsprechendes Echo. Die richtige Verteilung der begrenzten Ressourcen bleibt also auf der Agenda.
- > Seitens der Expertinnen* und Trainerinnen* wurde bei den Teilnehmerinnen* ein Trend zu weniger Verbindlichkeit ausgemacht, dem entgegengesteuert werden sollte.
- > Die Evaluationsgespräche haben gezeigt, dass einige Hochschullehrer*innen die Doppelung von Inhalten in den verschiedenen Angeboten für Promovierende als unübersichtlich und möglicherweise ineffizient wahrnehmen. Auch der ungleichmäßige Bekanntheitsgrad der Angebote von perspektive promotion in den Fachbereichen legt nahe, die Kommunikationsstrategie gegenüber den Promotionsbetreuer*innen zu optimieren.

Weiterentwicklungspotentiale

Den Projektverantwortlichen ist bewusst, dass sich die Beschränkung auf die Geistes- und Sozialwissenschaften aufgrund der veränderten Datenlage nicht mehr zwingend aufdrängt. Über eine Erweiterung auf die MINT-Fächer wird nachgedacht. Andererseits reichen die aktuellen Kapazitäten nicht aus, um alle Fachbereiche in gleicher Qualität zu bedienen.

Die englischsprachigen Angebote sollten aus verschiedenen Gründen ausgeweitet werden. Zum einen wächst der Anteil ausländischer Nachwuchswissenschaftler*innen in Deutschland rasant.⁹ Ebenso wichtig ist die Stärkung der Präsenz deutscher Nachwuchswissenschaftlerinnen* auf internationalen Tagungen und Kongressen. Auch vor dem Hintergrund, dass das Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Bremen die Themen Geschlechtergerechtigkeit und Internationalisierung miteinander verknüpft, dürfte eine solche Erweiterung zielführend sein. Die Evaluation hat zudem zahlreiche thematische Anregungen aus dem Kreis der Teilnehmerinnen* erbracht, die es sich weiterzuverfolgen lohnt.

Anmerkungen und Referenzen

- 1 Im Professorinnen*programm II wurden pro Hochschule im Durchschnitt 1,7 mit Frauen* besetzte Professuren gefördert.
Löther, A.; Glanz, S. (2017): Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Erweiterter Bericht. Hg. v. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln, S. 21.
Online verfügbar unter nbn-resolving.de/urn:nbn:de:10168-ssoar-54112-9 (Stand 03.2019).
- 2 Diese Zahlen beinhalten die Wirtschafts- sowie die Rechtswissenschaften. Fächerspezifisch differiert die Promotionsintensität von Frauen* stark.
- 3 Drei weitere Workshops, die 2019 stattfanden, waren nicht mehr Teil der Evaluation.
- 4 Er liegt bei circa 69 Prozent Finanzierung durch Berufstätigkeit innerhalb und nur 6,6 Prozent außerhalb der Wissenschaft.
Gerhardt, A., Briede, U., Mues, C.: Zur Situation der Doktoranden in Deutschland, in: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 1, 2005, S. 80 ff.
Online verfügbar unter <http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/1-2005-gesamt.pdf> (Stand 03.2019).
- 5 Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2018): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld, S. 33.
Online verfügbar unter <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf> (Stand 03.2019).
- 6 Rechenschaftsbericht des Rektors, Uni in Zahlen 2017, Bremen, S. 53.
Online verfügbar unter https://www.uni-bremen.de/de/universitaet/profil/zahlen-fakten/?sword_list%5B0%5D=Rechenschaftsbericht&sword_list%5B1%5D=Uni&sword_list%5B2%5D=in&sword_list%5B3%5D=Zahlen&no_cache=1 (Stand 03.2019).
- 7 Online verfügbar unter <https://instrumentenkasten.dfg.de/> (Stand 03.2019).
- 8 Literaturnachweis wie Fußnote 1, S. 7.
- 9 Zwischen 2006 und 2014 hat sich die Anzahl ausländischer Nachwuchswissenschaftler*innen von 10.970 Personen auf 21.513 Personen fast verdoppelt.
Literaturnachweis wie Fußnote 5, S. 35.

Impressum

Evaluation und Text

Evaluationsteam: Marina Mayer-Tasch und Dr. Claudia Streit

Fotografien Barbara Millies und Stefan Sättele

Gestaltung Uta Ratz | Grafikdesign und Illustration

2. korrigierte Fassung (01/2020)



Claudia Czycholl

Projektkoordination und Beratung



Dr. Lisa Spanka

Projektkoordination und Beratung



Anneliese Niehoff

Projektleitung

/// »perspektive promotion war für mich sehr wichtig, um die Promotion durchzuhalten. Ohne diese Unterstützung wäre ich nicht drangeblieben.«

Teilnehmerin im qualitativen Interview



**Arbeitsstelle Chancengleichheit
perspektive promotion**

GW 2, A 4300
Universitäts-Boulevard
28359 Bremen

Telefon: 0421 218 601-86
E-Mail: perspektive.promotion@uni-bremen.de
www.uni-bremen.de/chancengleichheit



**perspektive
promotion**
Programm für Geistes- und
Sozialwissenschaftlerinnen*