

Carolin KUNZ¹ (Dortmund) & Kolja BRIEDIS (Hannover)

Verbleib in der Wissenschaft von weiblichen Promovierenden – Eine Frage der Betreuung?

Zusammenfassung

In der Wissenschaft sind Frauen auf höheren Positionen (nach wie vor) deutlich unterrepräsentiert. Verbleibsintentionen in der Wissenschaft könnten maßgeblich während der Promotion und somit durch Betreuungspersonen beeinflusst sein. Auf Basis einer Befragung der Promovierenden der Universität Bielefeld (n=172) wurden diese Zusammenhänge untersucht. In der Fallstudie zeigte sich, dass sich die Verbleibsintention an Universitäten zwischen den Geschlechtern nur geringfügig unterschied. Anhand einer latenten Klassenanalyse konnten drei Betreuungstypen basierend auf den Angaben der Promovierenden zu elf Items identifiziert werden. Doktorandinnen wurden dabei doppelt so häufig in ein schlechtes Betreuungsverhältnis klassifiziert als Doktoranden. Eine sehr gute Betreuung der Promotion wiederum steht mit einer höheren Verbleibsintention in Verbindung. Betreuung stellt somit eine wichtige Stellschraube für eine mögliche Angleichung des Geschlechterverhältnisses in der Wissenschaft dar.

Schlüsselwörter

Promovierende, wissenschaftliche Karriere, Geschlechterunterschiede, Betreuung

¹ E-Mail: carolin.kunz@tu-dortmund.de



Female doctoral candidates' academic career intentions – A matter of supervision?

Abstract

Women are underrepresented in higher-ranked positions at German universities. The intention to pursue an academic career can be fundamentally influenced during the doctoral studies, particularly by doctoral supervision. These relationships were analysed by means of a survey of doctoral candidates at Bielefeld University (n=172). The case study revealed that doctoral candidates' academic career intentions did not significantly differ by gender. Based on doctoral candidates' answers to eleven questions, three types of supervision were identified by means of latent class analysis. Nearly twice the percentage of female doctoral candidates were poorly supervised compared to male doctoral candidates. Overall, very-well-supervised doctoral candidates reported academic career intentions more frequently. These findings suggest that doctoral supervision can be a critical starting point for achieving a balanced sex ratio in higher-ranked positions in academia.

Keywords

doctoral candidates, academic career, sex differences, doctoral supervision

1 Einleitung

Eine wissenschaftliche Karriere in Deutschland ist seit jeher mit Unwägbarkeiten und Unsicherheiten auf dem Weg zu einer gesicherten Position verbunden (KONSORTIUM BUNDESBERICHT WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHS, 2017). Dauerhaft verbleiben weniger als 20% der Promovierten in der Wissenschaft (KÖNIG et al., 2019). Das Ziel einer wissenschaftlichen Karriere verwirklichen eher männliche Promovierte als ihre weiblichen Kolleginnen. Dabei gilt: je höher die Qualifikationsstufe, desto geringer ist der Frauenanteil. Diese sogenannte „Leaky Pipeline“ lässt sich insbesondere an den Frauenanteilen bei Promotionsberechtigun-

gen und Neuberufungen ablesen: So waren im Jahr 2018 zwar 47% der Personen mit promotionsberechtigtem Abschluss weiblich, aber nur 27% der Neuberufungen auf eine W3-Professur und 34% der Neuberufungen auf eine W2-Professur gingen im Jahr 2018 an Frauen (KONSORTIUM BUNDESBERICHT WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHS, 2021).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwiefern die Karriereabsichten von (weiblichen) Promovierenden auch von den Erfahrungen in der Promotionsphase beeinflusst werden. Bisher fokussierte die Forschung vor allem die verschiedenen Promotionsbedingungen in verschiedenen Promotionsformen, wie beispielsweise einer Promotion mit Stipendium, in einem strukturierten Promotionsprogramm, auf einer Stelle an einer Hochschule, Forschungseinrichtung oder neben der beruflichen Tätigkeit außerhalb der akademischen Forschung (BERNING & FALK, 2004; BERWEGER, 2008; HAUSS et al., 2012; JAKZSTAT et al., 2012), weniger jedoch den Zusammenhang von (subjektiv wahrgenommenen) Promotionsbedingungen und den Karriereabsichten bzw. dem Verbleib nach der Promotion (JAKSZTAT et al., 2017, DE VOGEL, 2020). Eine ganz wesentliche Erfahrungsdimension ist dabei die Betreuung der Promotion. Es ist davon auszugehen, dass positive Betreuungserfahrungen sich auch positiv auf das Erleben von Wissenschaft auswirken und in der Folge die Absicht zum Verbleib in der Wissenschaft eher begünstigen als negative Betreuungserfahrungen.

Dieser Artikel leistet einen Beitrag, die Forschungslücke zum Zusammenhang zwischen der Verbleibsintention in der Wissenschaft nach der Promotion, dem Geschlecht und der Betreuung der Promotion zu schließen. Dazu wird zunächst die Frage untersucht, ob sich weibliche und männliche Promovierende hinsichtlich ihrer Intention zum Verbleib in der Wissenschaft unterscheiden. Zum anderen geben wir Aufschluss über die Frage, ob weibliche Promovierende ihre Betreuung schlechter einschätzen als ihre männlichen Kollegen. Schließlich wird in diesem Beitrag untersucht, ob die von den Promovierenden eingeschätzte Qualität ihrer Betreuung in einem Zusammenhang mit der Verbleibsintention steht. Diese Forschungsfragen werden auf Basis einer Online-Befragung der Promovierenden der Universität Bielefeld aus dem Jahr 2020 geprüft (n=172). Die Fallstudie bietet aufgrund des Fokus auf die Betreuung der Promovierenden ein besonderes Analysepotenzial.

In diesem Beitrag wird zunächst ein Überblick über die bisherige Forschung gegeben. Im dann folgenden Abschnitt werden die beschriebenen Daten und das me-

thodische Vorgehen vorgestellt, bevor dann die Ergebnisse präsentiert werden. Abschließend folgen eine Diskussion und ein Ausblick für die zukünftige Forschung.

2 Verbleib in der Wissenschaft

In Deutschland ist der akademische Karriereverlauf darauf ausgelegt, am Ende der verschiedenen Phasen eine Professur zu erreichen, da andere Dauerstellen die Ausnahme sind. Auch wenn insbesondere der Übergang in eine Professur als entscheidender Schritt zum dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft anzusehen ist und viele (hochschulpolitische) Diskussionen über die (mangelnde) Dauerperspektive in der Wissenschaft geführt werden, ist quantitativ besonders der Übergang von der Promotionsphase in die frühe Post-Doc-Phase von hoher Bedeutung. Nach der Promotion findet noch eine erhebliche Selektion statt, die als „Flaschenhalsproblematik“ (EFI, 2017) diskutiert wird. Gleichzeitig lässt sich insbesondere in der Zeit nach der Promotion – wie oben bereits beschrieben – das Phänomen der „Leaky Pipeline“ und ein niedrigerer Anteil an Frauen auf höheren Positionen in der Wissenschaft beobachten.

Doch auch wenn die Geschlechterunterschiede vor allem auf den höheren Karrierestufen in der wissenschaftlichen Laufbahn nachgewiesen wurden, wurde der Gender Bias in der Wissenschaft in zahlreichen verschiedenen Studien auf verschiedenen Ebenen nachgewiesen. So unterliegt beispielsweise die Beurteilung der Leistungen von Männern und Frauen unterschiedlichen Kriterien (WOLFFRAM, 2019). Dies hat konkrete Auswirkungen: So waren beispielsweise die Förderchancen bei der DFG in den Jahren 2005 bis 2008 für Frauen geringer als für Männer (AUSPURG & HINZ, 2010). Jedoch sind Befunde zur Forschungsförderung nicht immer so eindeutig, sodass SAMJESKE (2012) in einem Überblicksbeitrag zum Gender Bias in der Forschungsförderung konstatiert, dass Unterschiede bei der Bewilligung von Forschungsanträgen im Zeitverlauf abgenommen haben und in vielen Studien nicht mehr vorgefunden werden. Ebenso wurde in Studien (insbesondere für den US-amerikanischen Raum) festgestellt, dass Empfehlungsschreiben für Frauen und Männer im akademischen Sektor für Frauen schlechter ausfallen als für Männer (DUTT et al., 2016; MADERA et al., 2019) und auch für Zitationen haben Studien einen Gender Bias zuungunsten der Frauen ermittelt (MALINIAK, 2013;

JAKSZTAT, 2017). Geschlechterunterschiede bestehen demnach auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Phasen der wissenschaftlichen Laufbahn und wirken somit direkt und indirekt auch auf die Werdegänge von Frauen und Männern.

Die (geschlechtsspezifischen) Absichten zum Verbleib in der Wissenschaft lassen sich durch verschiedene theoretische Ansätze erklären. Insbesondere die (traditionellen) Rollenerwartungen sorgen aus theoretischer Perspektive dafür, dass Frauen eher Erwerbstätigkeiten nachgehen, die sich mit familiären Pflichten vereinbaren lassen (BECKER-SCHMIDT, 1987; BRADLEY, 2000). Aufgrund von Unsicherheiten, wie den zumeist prekären Beschäftigungsbedingungen von Promovierenden und Beschäftigten an Universitäten (KONSORTIUM BUNDESBERICHT WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHS, 2017) wird eine Familiengründung erschwert (LÖRZ & MÜHLECK, 2019). Die Arbeitsteilung in Partnerschaften mit höherem Bildungsstand ist zwar zunächst meist weniger traditionell organisiert, doch nach der Geburt des (ersten) Kindes ändert sich diese Rollenverteilung üblicherweise zugunsten einer stärker traditionellen Aufgabenteilung (BRANDT, 2018; KONSORTIUM BUNDESBERICHT WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHS, 2017). Diese Rollenerwartungen werden von promovierenden Frauen entsprechend antizipiert: Sie erwarten eher als Männer hohe Kosten, die mit einer wissenschaftlichen Laufbahn verbunden sind (BERWEGER, 2008). Dementsprechend wird die (familiäre) Doppelbelastung häufig als möglicher Grund für den Ausstieg von Frauen aus der Wissenschaft angenommen (DORENKAMP & WEISS, 2018; EVERS & SIEVERDING, 2015) – insbesondere, weil die Anforderungen an Beschäftigte in der Wissenschaft hinsichtlich des arbeitszeitlichen Engagements und der Mobilitätsanforderungen hoch sind und das „Leitbild des allzeit verfügbaren Wissenschaftlers“ (ROGGE, 2017, S. 203) noch immer existiert.

Zugleich können diese spezifischen Rollenerwartungen dazu beitragen, dass Frauen schon während der Promotionsphase einerseits schlechter in akademische Netzwerke integriert werden und andererseits eine geringere akademische Produktivität aufweisen. Jedoch sind vor allem Publikationen der zentrale Nachweis für die wissenschaftliche Produktivität (SCHMOCH, 2009). Doch weil Frauen – so die Annahme – mehr als Männer auch einer Doppelbelastung ausgesetzt sind, bleibt ihnen weniger Zeit für die Arbeit an Publikationen. Zumindest für die Promotionsphase und die erste Zeit danach konnte empirisch nachgewiesen werden, dass Frauen weniger publizieren als Männer (JAKSZTAT, 2017). Netzwerke sind auf der anderen

Seite wichtig für den Erfolg im Wissenschaftssystem, da sie gerade bei Wechseln zwischen verschiedenen Karrierephasen ihre Wirkung entfalten können. Netzwerke neigen jedoch dazu, dem Homophilieprinzip zu folgen: Ähnlichkeit erhöht die Wahrscheinlichkeit einer engen Beziehung. Im nach wie vor männlich dominierten Wissenschaftssektor sind demnach vor allem Frauen schlechter in diese Netzwerke integriert – dies beginnt schon während der Promotionsphase, in der Frauen weniger gefördert und unterstützt werden als Männer (JAKSZTAT, 2017).

Die mit der Flaschenhalsproblematik verbundenen (schwierigen) Karriereperspektiven sind auch Promovierenden durchaus bewusst, sodass sich ihre Absicht, in der Wissenschaft zu verbleiben, während der Promotion ändern kann. In diesem Kontext wird in der deutschsprachigen Literatur gelegentlich der Begriff des „Cooling out“ verwendet, wenn es um die Aufgabe des Karriereziels Professur (bzw. Verbleib in der Wissenschaft) geht (KAHLERT et al., 2011). Damit ist der Prozess gemeint, in dem insbesondere Promovierende so entmutigt werden, dass sie sich gegen eine Karriere in der Wissenschaft entscheiden. Ähnlich wie KAHLERT et al. (2011) gehen auch wir davon aus, „dass das Betreuungsverhältnis während der Promotionsphase ein Ort ist, an dem Cooling out erfolgen und sich auf die Karriereplanung des wissenschaftlichen Nachwuchses auswirken kann“ (Kahlert et al., 2011, S. 112). Und auch wenn zudem weitere Faktoren für die Weiterverfolgung einer wissenschaftlichen Karriere von Bedeutung sind, so finden während der Promotionsphase die grundlegenden Sozialisationserfahrungen in der Wissenschaft statt (DE VOGEL, 2020), die prägend sind für die weiteren Karriereabsichten. Im Gegensatz zum Einfluss familiärer Faktoren auf den Promotionserfolg (DORENKAMP & WEISS, 2018; EVERS & SIEVERDING, 2015) oder der Bedeutung von zumeist männlichen Netzwerken (JAKSZTAT, 2017) besteht in Bezug auf die Betreuung noch Forschungsbedarf.

Zu prägenden Erfahrungen in der Promotionsphase zählen insbesondere Unterstützungserfahrungen, die neben der Strukturiertheit und der kognitiven Aktivierung (Herausforderung) zu den drei zentralen Merkmalen für die Lernumwelt in der Promotionsphase zählen (DE VOGEL et al., 2017). Doch auch ein regelmäßiger Austausch stellt eine wichtige Basis für eine gute Zusammenarbeit in der Promotionsphase dar. Jedoch setzen nach den Ergebnissen der Nacaps-Studie etwa jede/r fünfte Promovierende nur einmal im Semester und rund jede/r Zehnte weniger als semesterweise ihre Betreuungsperson in Kenntnis über den Fortschritt ihrer Promo-

tion (DZHW, 2021). Zudem hängt eine gute Betreuung auch davon ab, ob die Promovierenden diese einerseits entsprechend einfordern und die betreuende(n) Person(en) diese andererseits auch ermöglichten (MAU & GOTTSCHALL, 2008). Gemäß einer Befragung der Promovierenden der Universität Bielefeld sucht nur etwa jede zweite Betreuungsperson aktiv von sich aus Kontakt zu ihren Promovierenden wegen des Promotionsprojekts; jede/r fünfte Promovierende fühlt sich hingegen von der Betreuungsperson vernachlässigt. Zudem benannte rund jede/r vierte Promovierende einen Konflikt mit der Betreuungsperson (KUNZ, 2021).

Ergebnisse, die über den Kontakt und das Verhältnis zur promotionsbetreuenden Person hinaus Auskunft geben, finden sich in einer Studie von JAKSZTAT et al. (2012). Sie bildeten auf Basis von 2.300 Befragten der WiNBus-Studie via Clusteranalyse drei Betreuungstypen. Rund 20% der Betreuenden wurden in der Studie der Klasse der sehr guten Unterstützungsleistung und etwa die Hälfte der Betreuenden der Befragten wurden der Klasse mit einer guten Unterstützungsleistung zugeordnet. Das dritte Cluster umfasst eine schlechte Unterstützungsleistung, in das nahezu jede dritte Betreuungsperson eingeteilt wurde (JAKSZTAT et al., 2012).

Ein Grund für die Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Positionen der Wissenschaft kann die Betreuung und/oder deren Wahrnehmung während der Promotion darstellen. Auf Basis der Befragung an der Universität Bielefeld wurden Unterschiede in der Einschätzung der Betreuung nach dem Geschlecht der Promovierenden festgestellt. So sind weibliche Promovierende durchschnittlich unzufriedener mit der Betreuung insgesamt, aber auch mit dem fachlichen Austausch/Förderung. Zudem fühlen sich Doktorandinnen häufiger von ihrer Betreuungsperson vernachlässigt als männliche Promovierende (KUNZ, 2021). Es stellt sich dadurch die Frage, ob mögliche Geschlechtereffekte in Bezug auf die Absicht einer wissenschaftlichen Karriere eher in der Betreuung und nicht dem Geschlecht der Promovierenden begründet sind.

3 Daten und Methoden

3.1 Erhebung und Stichprobe

Die hier genutzten Daten hatten zum Ziel, detailliert die Zufriedenheit von Promovierenden mit ihrer Betreuung an der Universität Bielefeld zu erheben. Im Wintersemester 2019/2020 wurde innerhalb eines Seminars des Bachelorstudiengangs Soziologie eine quantitative Online-Befragung erarbeitet. Die deutschsprachigen Fragen wurden an bestehende und bereits getestete Items angelehnt und die Formulierungen auf die Situation Promovierender angepasst. In quantitativen und kognitiven Pretests wurden die Fragen schließlich mithilfe von Promovierenden aus fünf Fakultäten der Universität Bielefeld getestet und bei Bedarf modifiziert.

Die Einladungs-E-Mails zur in LimeSurvey umgesetzten Online-Befragung wurden ab Februar 2020 verschickt. Die Feldphase endete Ende Mai 2020 und somit zu Beginn der Corona-Pandemie, was sich möglicherweise auf das Antwortverhalten der Befragten und die Ausschöpfungsquote der Befragung ausgewirkt hat. Der Versand des Links zur Befragung erfolgte zum einen über E-Mail-Verteiler der Dekanate sowie Graduiertenschulen/-programme. Zum anderen wurden Aufforderungen an sämtliche Professor*innen der Universität Bielefeld versendet, damit diese ihre Promovierenden direkt zur Teilnahme an der Befragung einladen. Durch das Setzen von Cookies wurde angestrebt, ein mehrfaches Beantworten des Fragebogens zu vermeiden. Insgesamt liegen Daten von 172 Promovierenden vor. An der Befragung nahmen mehr Frauen (62,6%) als Männer (37,4%) teil. Dagegen ist der Männeranteil in der Grundgesamtheit der Universität Bielefeld höher. Anhand der Angabe zur Fakultät wurden Fachrichtungen gruppiert. Dies erfolgte in Anlehnung an die Fächergruppen des statistischen Bundesamts (STATISTISCHES BUNDESAMT, 2020). Die Promovierenden verteilen sich auf die Fachbereiche Geisteswissenschaften (16,9%), Erziehungswissenschaften/Psychologie (17,4%), Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaft (21,5%), Mathematik/Naturwissenschaften (36,1%) sowie auf andere Fachrichtungen (8,1%).

3.2 Variablen und Methoden

Im letzten Teil der Online-Befragung wurden die Promovierenden gefragt, in welchem Bereich sie ihre berufliche Zukunft nach der Promotion sehen. Zur Auswahl standen „(eher) an Universitäten“, „(eher) an Instituten/Stiftungen außerhalb der Universität“ und „(eher) in Wirtschaftsunternehmen“. Zur Veranschaulichung wurden die letzten beiden Kategorien zusammengefasst.

Zur Klassifizierung von Betreuungstypen wurden elf Variablen verwendet, die das Verhalten der Betreuenden beschreiben. Diese umfassen u. a. emotionale Unterstützung, Vernachlässigung, proaktives Zugehen oder dem Nachkommen von Bitten. Die Variablen sind Likert-skaliert. Die Daten wurden mit dem Statistikprogramm Stata aufbereitet, womit auch die deskriptiven Ergebnisse erzeugt wurden. Die Klassifizierung der Betreuungstypen wurde unter Verwendung mehrerer latenter Klassenanalysen mit der Statistiksoftware MPlus durchgeführt. Die latente Klassenanalyse ist eine Methode, um Befragte auf Basis ihrer Antwortmuster in Subgruppen zu klassifizieren (COLLINS & LANZA, 2010).

4 Ergebnisse

Ein Drittel der befragten Promovierenden sieht die eigene berufliche Zukunft „(eher) an Universitäten“ (33,7%), wobei 66,3% „(eher) an Instituten/Stiftungen außerhalb der Universität“ oder „(eher) in Wirtschaftsunternehmen“ wechseln möchten. Weibliche Promovierende berichten seltener von einer möglichen beruflichen Zukunft an Universitäten (31,5%), wohingegen die 37,5% der Doktoranden eine Verbleibsabsicht angaben. Zudem wurden Unterschiede anhand der Fachrichtung festgestellt: So sind Geisteswissenschaftler*innen gewillter an Universitäten zu verbleiben (62,1%), wohingegen Mathematiker*innen und Naturwissenschaftler*innen ihre berufliche Zukunft eher außerhalb von Universitäten sehen.

Um einen Überblick über die Verbleibsintention nach der Qualität der Promotionsbetreuung zu geben, wurde zunächst Komplexität reduziert, indem elf Variablen mehreren latenten Klassenanalysen unterzogen wurden. Ein Drei-Klassen-Modell wurde zum einen aufgrund der Modellgüte gewählt. Zum anderen ist es auch inhaltlich besonders plausibel (siehe Tabelle 1).

Der Klasse mit schlechter Unterstützung wurden 16,9%, der Klasse mit guter Unterstützung 28,5% und der Klasse mit sehr guter Unterstützung 54,7% der Befragten zugeordnet. Die Klasse der sehr guten Unterstützungsleistung unterscheidet sich von der guten Unterstützungsleistung insbesondere darin, dass die Betreuungsperson eher auf die/den Promovierende/n zugeht, einen vorbereiteten Eindruck macht und sich Zeit nimmt. Diese Betreuungsperson gestaltet somit vermehrt proaktiv das Betreuungsverhältnis.

Tab. 1: Ergebnisse der latenten Klassenanalyse zur Klassifizierung von Betreuungstypen ($n = 172$)

		Bedingte Zuordnungswahrscheinlichkeit zur Klasse		
		Schlechte Unterstützung	Gute Unterstützung	Sehr gute Unterstützung
Bestärkung	trifft überhaupt/eher nicht zu	0.682 ***	0.221 ***	0.025
	teils/teils	0.174 **	0.211 **	0.093 ***
	trifft eher/voll und ganz zu	0.145	0.568 ***	0.881 ***
Vernachlässigung	trifft überhaupt/eher nicht zu	0.108 *	0.420 ***	0.975 ***
	teils/teils	0.168 +	0.411 ***	0.025
	trifft eher/voll und ganz zu	0.724 ***	0.168 *	0.000
Druck	trifft überhaupt/eher nicht zu	0.335 ***	0.612 ***	0.751 ***
	teils/teils	0.151 *	0.207 ***	0.162 ***
	trifft eher/voll und ganz zu	0.514 ***	0.181 *	0.087 **
Zeit	trifft überhaupt/eher nicht zu	0.979 ***	0.097	0.000
	teils/teils	0.021	0.521 ***	0.036
	trifft eher/voll und ganz zu	0.000	0.382 ***	0.964 ***
Aufmerksamkeit	trifft überhaupt/eher nicht zu	0.818 ***	0.163 +	0.000
	teils/teils	0.182 **	0.527 ***	0.000
	trifft eher/voll und ganz zu	0.000	0.310 *	1.000

Zugehen	trifft überhaupt/eher nicht zu	0.720 ***	0.351 ***	0.080 **
	teils/teils	0.280 **	0.354 ***	0.141 ***
	trifft eher/voll und ganz zu	0.000	0.295 **	0.780 ***
Anerken- nung	trifft überhaupt/eher nicht zu	0.704 ***	0.096 *	0.006
	teils/teils	0.250 *	0.369 ***	0.040 *
	trifft eher/voll und ganz zu	0.046	0.535 ***	0.953 ***
Bitte nach- kommen	trifft überhaupt/eher nicht zu	0.467 ***	0.058	0.000
	teils/teils	0.258 **	0.173 **	0.010
	trifft eher/voll und ganz zu	0.266 *	0.769 ***	0.990 ***
Vorbereite- ter Eindruck	trifft überhaupt/eher nicht zu	0.730 ***	0.234 *	0.046 *
	teils/teils	0.147 **	0.270 **	0.176 ***
	trifft eher/voll und ganz zu	0.123 *	0.496 ***	0.778 ***
Wunsch häufiger be- sprechen	trifft überhaupt/eher nicht zu	0.116 *	0.136 **	0.628 ***
	teils/teils	0.249 ***	0.234 ***	0.247 ***
	trifft eher/voll und ganz zu	0.635 ***	0.630 ***	0.125 **
Angemesse- ne Antwort- zeit	trifft überhaupt/eher nicht zu	0.580 ***	0.209 **	0.000
	teils/teils	0.215 **	0.187 +	0.077 +
	trifft eher/voll und ganz zu	0.205 *	0.605 ***	0.923 ***

Anmerkung: ***= $p \leq .001$; **= $p \leq .01$; *= $p \leq .05$; + $p \leq .10$

Weibliche und männliche Promovierende unterscheiden sich hinsichtlich der Bewertung ihrer Promotionsbetreuung. So wurden 57,8% der Doktoranden im Vergleich zu 52,8% der Doktorandinnen der Klasse mit einer sehr guten Unterstützungsleistung zugeordnet. Basierend auf der Einschätzung der Promovierenden wurden der Klasse der schlechten Betreuung doppelt so viele Doktorandinnen (20,4%) wie Doktoranden (10,9%) zugeordnet. Somit wurde die Betreuung von jeder fünften weiblichen Promovierenden als schlecht klassifiziert.

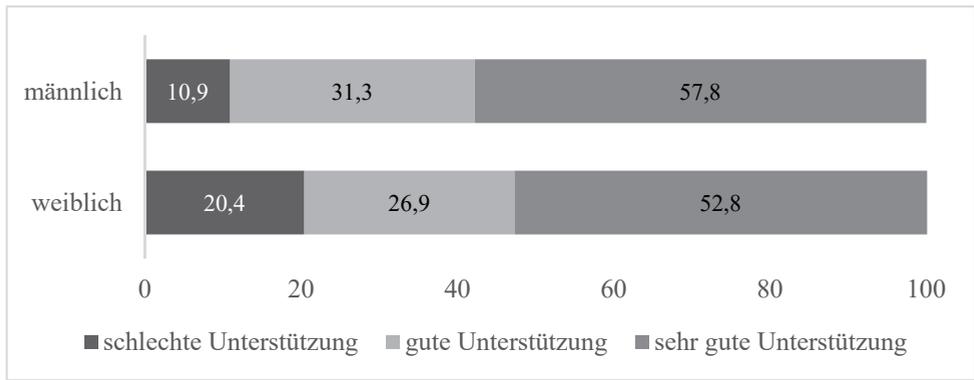


Abb. 1: Betreuungstypen nach Geschlecht in % ($n = 172$)

Die Verbleibsintention unterscheidet sich wiederum stark nach Betreuungstyp: Sehen nur 10,3% der Promovierenden mit schlechter Unterstützung ihre berufliche Zukunft an Universitäten, trifft dies auf 41,5% der Promovierenden zu, die eine als sehr gut klassifizierte Betreuung erfahren (siehe Abbildung 2). Die Betreuung steht somit in einem Zusammenhang mit der Absicht, in Zukunft an Universitäten tätig zu sein.

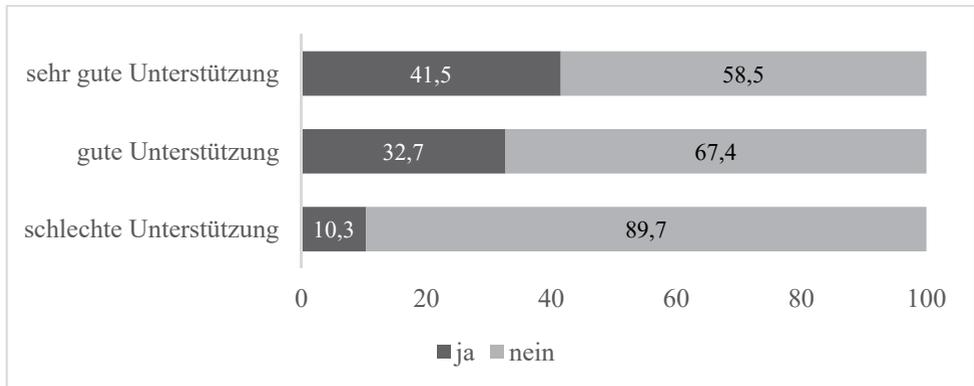


Abb. 2: Berufliche Zukunft an Universitäten nach Betreuungstypen in % ($n = 172$)

5 Fazit und Diskussion

In diesem Beitrag wurde zum einen untersucht, ob sich weibliche und männliche Promovierende hinsichtlich ihrer Verbleibintention an Universitäten unterscheiden. Dabei wurden unter Verwendung der Fallstudie der Universität Bielefeld leichte Geschlechterunterschiede gefunden (31,5% der Doktorandinnen im Vergleich zu 37,5% der Doktoranden). Es wurden erhebliche Unterschiede nach der Fachrichtung festgestellt.

Darüber hinaus konnten anhand einer latenten Klassenanalyse Betreuungstypen auf Basis der Aussagen der Promovierenden zur Einschätzung von elf Items gebildet werden. Durch diese mehrdimensionale Betrachtung konnten nicht nur mehrere, teilweise hoch untereinander korrelierende Variablen gemeinsam in die Analyse eingeführt, sondern auch inhaltlich klare Aussagen getroffen werden: Durch die Klassifizierung konnte aufgezeigt werden, dass nahezu jede/r sechste Promovierende in einem wenig förderlichen Betreuungsverhältnis ist. Diese Methode bietet immense Vorteile in der Darstellung von möglichen Unterschieden nach Geschlecht und in der Verbleibintention. Die Betreuungssituation wurde jedoch ungleich nach Geschlecht klassifiziert: Im Vergleich zu Doktoranden (10,9%) ist ein nahezu doppelt so hoher Anteil an Doktorandinnen (20,4%) in einem schlechten Betreuungsverhältnis. Den Gründen für die schlechtere Einschätzung der Betreuung sollte in zukünftigen Studien näher auf den Grund gegangen werden. Dies ist von besonderer Relevanz, da Promovierende in einem schlechten Betreuungsverhältnis wiederum ihre berufliche Zukunft seltener an Universitäten (10,3% im Vergleich zu 41,5% der sehr gut Betreuten) sehen.

Einschränkend ist zu erwähnen, dass der hier verwendete Datensatz sich auf eine einzelne deutsche Universität beschränkt, sodass keine Aussagen über Promovierende in Deutschland getroffen werden können. Da die Items jedoch so formuliert sind, dass sie die allgemeine Promotionssituation und nicht die Spezifika der Universität Bielefeld berücksichtigen, könnten die Analysen auch auf andere Universitäten übertragen werden. Ebenso deutet die vergleichbare Situation in der Promotionsbetreuung an der Universität Bielefeld mit anderen Studien (JAKSZTAT et al., 2012) darauf hin, dass das hier ausgewählte Sample nicht systematisch verzerrt zu sein scheint. Dennoch resultiert aus der lokalen Beschränkung ein Folgeproblem: Aufgrund der teilweise sehr niedrigen Fallzahlen in den Fakultäten konnten wich-

tige soziodemografische Variablen nicht erfragt werden, da sonst die Anonymität der Befragten nicht gewährleistet wäre. Für tieferegehende Analysen sind hochschulübergreifende Daten, wie sie beispielsweise in der National Academics Panel Study (Nacaps) erhoben werden, unerlässlich. Ein Vorteil dieser Fallstudie ist wiederum der Fokus auf die Einschätzung der Betreuung der Promovierenden.

Die Befunde dieses Beitrags unterstreichen die Wichtigkeit der Betreuungsleistung für den Werdegang der Promovierenden, die nicht nur für die berufliche Zukunft der Promovierenden relevant ist. Sie spielt ebenso eine wichtige Rolle bei den Abbruchgedanken von Promovierenden. So berichten Promovierende, die ernsthaft über den Abbruch ihrer Promotion nachdenken, dass Probleme mit ihrer Betreuungsperson häufig ein Grund dafür sind (DZHW, 2021). Aber auch über die berufliche Zukunft hinaus spielt die Betreuung beispielsweise für die (psychische) Gesundheit der Promovierenden eine große Rolle. So konnten KUNZ et al. (2021) zeigen, dass beispielsweise Anerkennung durch die Betreuungsperson einen positiven Einfluss auf die Gesundheit der Promovierenden hat. Betreuungspersonen haben somit eine hohe Verantwortung gegenüber den Promovierenden. Unabhängig von diesen Fragen ist die Verbesserung der Betreuungsbedingungen gerade für die Personen, die ein schlechte Betreuungsleistung erfahren, auch zukünftig eine wichtige Aufgabe, um die Situation der Promovierenden zu verbessern und um eine Angleichung des Geschlechterverhältnisses auf höheren Positionen zu erzielen.

6 Literaturverzeichnis

Auspurg, A. & Hinz, T. (2010). *Antragsaktivität und Förderchancen von Wissenschaftlerinnen bei Einzelanträgen auf DFG-Einzelförderung im Zeitraum 2005–2008*. DFG Bonn.

Becker-Schmidt, R. (1987). Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In L. Unterkirchen & I. Wagner (Hrsg.), *Die andere Hälfte der Gesellschaft* (S. 10–25). Wien: Österreichischer Soziologentag 1985.

Berning, E. & Falk, S. (2004). Promotionsstudien – Ein Beitrag zur Eliteförderung. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 26(3), 54–76.

- Berweger, S.** (2008). *Doktorat? Ja. Akademische Karriere? Vielleicht... Sozialkognitive Aspekte und Kontext der akademischen Laufbahnentwicklung aus einer geschlechtervergleichenden Perspektive*. Dissertation. Zürich.
- Bradley, K.** (2000). The incorporation of women into higher education: Paradoxical outcomes? *Sociology of Education*, 73(1), 1–18.
- Brandt, G.** (2018). *Ursachen, Folgen und Wandel der traditionellen Arbeitsteilung in Partnerschaften von Akademikerinnen und Akademikern*. Dissertation. Hannover.
- Collins, L. M. & Lanza, S. T.** (2010). *Latent class and latent transition analysis. With applications in the social, behavioral, and health sciences*. Hoboken, NJ: Wiley.
- de Vogel, S.** (2020). *Individuelle und strukturierte Formen der Promotion. Zugang, Lernumweltbedingungen und beruflicher Übergang*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- de Vogel, S., Brandt, G. & Jaksztat, S.** (2017). Ein Instrument zur Erfassung der Lernumwelt Promotionsphase. *Zeitschrift für empirische Hochschulforschung*, (1), 24–44.
- Dorenkamp, I. & Weiß, E.-E.** (2018). What makes them leave? A path model of postdocs' intentions to leave academia. *Higher Education*, 75(3), 747–767.
- Dutt, K., Pfaff, D. L., Bernstein, A. F., Dillard, J. S. & Block, C. J.** (2016). Gender differences in recommendation letters for postdoctoral fellowships in geoscience. *Nature Geoscience*, 9, 805–808.
- DZHW** (2021). *Nacaps 1. Welle Promovierendenbefragung 2019 (Kohorte 2018)*. <https://nacaps-datenportal.de/indikatoren/B4.html>
- EFI – Expertenkommission Forschung und Innovation** (2017). *Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands 2017*. Berlin: EFI.
- Evers, A. & Sieverding, M.** (2015). Academic career intention beyond the PhD: Can the theory of planned behavior explain gender differences? *Journal of Applied Social Psychology*, 45, 158–172.
- Hauss, K., Kaulisch, M., Zinnbauer, M., Tesch, J., Fräßdorf, A., Hinze, S. & Hornbostel, S.** (2012). *Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmen-*

bedingungen von Promotionen in Deutschland. Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel. *iFQ-Working Paper 13*.

Jaksztat, S. (2017). Geschlecht und wissenschaftliche Produktivität. Erklären Elternschaft und wissenschaftliches Sozialkapital Produktivitätsunterschiede während der Promotionsphase? *Zeitschrift für Soziologie*, 46(5), 347–361.

Jaksztat, S., Brandt, G., de Vogel, S. & Briedis, K. (2017). Gekommen, um zu bleiben? Die Promotion als Wegbereiter wissenschaftlicher Karrieren. *WSI-Mitteilungen*, 70(5), 321–329.

Jaksztat, S., Preßler, N. & Briedis, K. (2012). *Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich* (Forum Hochschule, 15). Hannover.

Kahlert, H., Gonschior, M., Nieter, K. & Sarter, E. K. (2011). Wie wichtig ist Betreuung für die Orientierung auf eine wissenschaftliche Laufbahn? Eine Analyse der Betreuungssituation von Promovierenden in der Chemie und Politikwissenschaft. In G. Boeck & N. Lammel (Hrsg.), *Frauen in der Wissenschaft* (S. 109–142). Rostock: Universität Rostock.

König, J., Otto, A., Bünstorf, G., Briedis, K., Cordua, F. & Schirmer, H. (2019). *Karriereentscheidungen und Karriereverläufe Promovierter – Zur Multifunktionalität der Promotion. Studien im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN)*. Kassel.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: wbv Publikation.

Kunz, C. (2021). *Der Ton macht die Promotion? Ergebnisse der Online-Befragung der Promovierenden an der Universität Bielefeld 2020* (BGHS Working Paper Series, 8).

Kunz, C., Vries, L. de & Siegrist, J. (2021). Promotion 24/7? – Ein Erklärungsversuch der Gesundheitszufriedenheit von Promovierenden durch die psychologische

Distanzierungsfähigkeit und die Rolle der Betreuenden. *Zeitschrift für empirische Hochschulforschung*, 5(1), 80–97.

Lörz, M. & Mühleck, K. (2019). Gender differences in higher education from a life course perspective: transitions and social inequality between enrolment and first post-doc position. *Higher Education*, 77(3), 381–402.

Madera, J. M., Hebl, M. R., Dial, H., Martin, R. & Valian, V. (2019). Raising Doubt in Letters of Recommendation for Academia: Gender Differences and Their Impact. *Journal of Business and Psychology*, 34, 287–303.

Maliniak, D., Powers, R. & Walter, B. F. (2013). The Gender Citation Gap in International Relations. *International Organization*, 67(4), 889–922.

Mau, S. & Gottschall, K. (2008). Strukturierte Promotionsprogramme in den Sozialwissenschaften. *Soziologie*, 37(1), 41–60.

Rogge, J.-C. (2017). *Wissenschaft zwischen Lebensform und Karrierejob*. https://www.depositonce.tu-berlin.de/bitstream/11303/7092/4/rogge_jan-christoph.pdf

Samjeske, K. (2012). Gender Bias in der Forschungsförderung – ein Forschungsüberblick. *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 21(1), 158–162.

Schmoch, U. (2009). Geeignete Ansätze zur Messung wissenschaftlicher Leistung. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 31, 26–41.

Statistisches Bundesamt (2020). *Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen – Fächersystematik* (Fachserie 11, Reihe 4.1.). Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Wolfram, A. (2019). Gender Bias in Bewertungsdiskursen und -praktiken wissenschaftlicher Leistungen. In: N. Burzan (Hrsg.), *Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen*. Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Göttingen 2018.

Autor*in



Dr. Carolin KUNZ || TU Dortmund, Fakultät Sozialwissenschaften sowie Zentrum für HochschulBildung || Emil-Figge-Str. 50, D-44227 Dortmund sowie Hohe Str. 141, D-44139 Dortmund

<https://sag.sowi.tu-dortmund.de/professur/team/carolin-kunz/>

<https://pvm.zhb.tu-dortmund.de/team/dr-carolin-kunz/>

carolin.kunz@tu-dortmund.de



Dr. Kolja BRIEDIS || Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH || Lange Laube 12, D-30159 Hannover

https://www.dzhw.eu/gmbh/mitarbeiter?m_id=19

briedis@dzhw.eu