

Dr. Brigitte Schober

Frauenförderung an der TU Dresden seit 1992: Eine Bilanz

2007 jährt sich nicht nur der Tag, an dem die erste Frau vor 100 Jahren ein Studium an der Technischen Hochschule aufgenommen hat, sondern wir begehen auch das 15jährige Jubiläum des Bestehens des Referats Gleichstellung von Frau und Mann. Dies war für uns Anlass, eine Bilanz der Wirksamkeit der Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit an der TU Dresden zu ziehen.

Gestatten Sie mir, zunächst auf einige Meilensteine der Gleichstellungsarbeit an der TU Dresden einzugehen:

Nach der Gründung des Referats Gleichstellung von Frau und Mann im Jahr 1992 und der erstmaligen Wahl von Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten begann eine umfangreiche Aufbauarbeit. Seit 1995 werden an der TU Dresden regelmäßig Frauenförderpläne erarbeitet, die Maßstab für die Gleichstellungsarbeit in den einzelnen Strukturbereichen sind. Außerdem wird seit 1996 jährlich eine Frauenförderstatistik erstellt, die in den Fakultäten ausgewertet wird und Grundlage für die Ergreifung von gleichstellungsrelevanten Maßnahmen ist. Innerhalb des im Rahmen des HWP-Programms vom Referat Gleichstellung durchgeführten Projektes „Gleichstellungsgesichtspunkte in der ergebnisorientierten Selbststeuerung“ wurde 2002 die Gleichstellungsarbeit an der TU Dresden evaluiert. 2003 folgten die Erarbeitung von Kriterien zur Bewertung der Gleichstellungsarbeit und die Festlegung von Mindeststandards für die Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten. Seit 2003 sind Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit auch in den jährlichen Zielvereinbarungen der Fakultäten mit der Universitätsleitung verankert.

Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit

Die Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit haben sich seit der Erstellung des ersten Frauenförderplans der TU Dresden im Jahr 1995 kaum verändert. Auch im neuen Frauenförderplan 2007 bis 2011 sind sie im Vorwort des Rektors aufgeführt.

In den traditionell von Männern bevorzugten Studienrichtungen der Ingenieurwissenschaften sowie der Mathematik und Naturwissenschaften streben wir eine Erhöhung des Studentinnenanteils an, um das vorhandene Potenzial der Frauen auf naturwissenschaftlich-technischem Gebiet besser zu erschließen und sie für zukunftssträchtige Berufe vorzubereiten.

Dazu bedarf es vor allem einer gezielten Unterstützung der Studentinnen an den Schnittstellen zwischen Schule, Studium und Beruf, was ein weiterer Schwerpunkt unserer Arbeit ist.

Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in allen Fachbereichen gehört seit langem zu einer der Hauptaktivitäten der Gleichstellungsarbeit an der TU Dresden, da hier besonderer Nachholbedarf besteht. Wir streben bei Promovierenden und Habilitierenden einen Frauenanteil an, der dem der Absolventen entspricht (so genanntes Kaskadenmodell). Außerdem geht es um eine geschlechtergerechte Verteilung der besser und schlechter dotierten Stellen mit Qualifizierungsmöglichkeit.

Besondere Anstrengungen sind insbesondere notwendig, um den Professorinnenanteil und den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, denn bisher gibt es an der TU Dresden nur sehr wenige Frauen in der Professorenschaft und in den oberen Führungsgremien.

Um eine höhere Präsenz von Frauen auf allen Karrierestufen zu erreichen, ist ein wirksames Anreizsystem zur Frauenförderung notwendig. Dieses ist an der TU Dresden erst ansatzweise umgesetzt, z. B. über die bereits genannten Zielvereinbarungen.

Was haben wir bisher erreicht?

Auch an der TU Dresden nimmt - wie allgemein an deutschen Hochschulen - die Präsenz von Frauen auf den höheren Karrierestufen erheblich ab (siehe Bild 1).

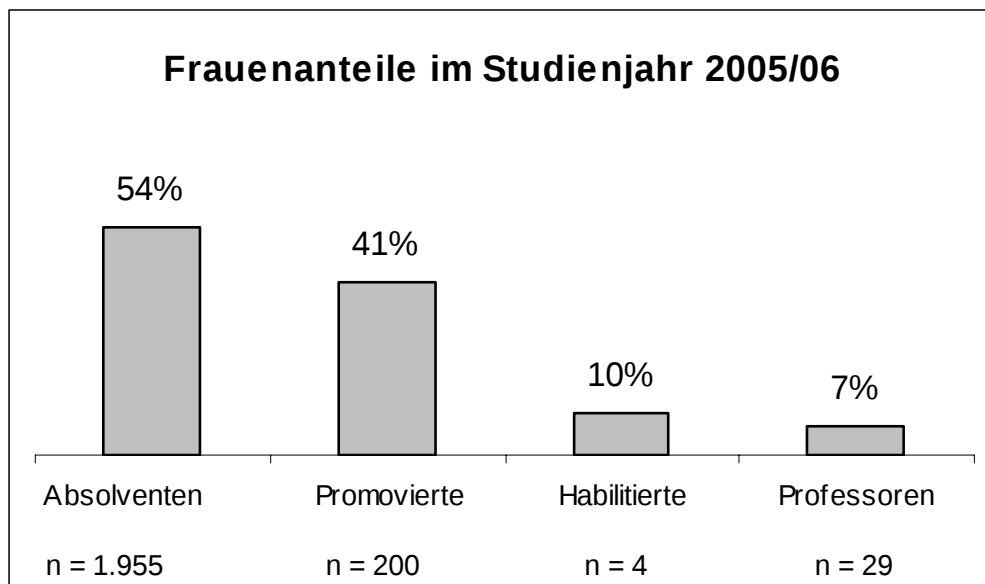


Bild 1: Frauenanteile auf verschiedenen Karrierestufen im Studienjahr 2005/06

Während der Frauenanteil bei Promotionen im Studienjahr 2005/06 insgesamt mit 40% im Bundesdurchschnitt liegt, erreichen wir bei Habilitationen nur einen erheblich unter dem Bundesdurchschnitt (22%) liegenden Wert von 10%. Ebenso unzufriedenstellend ist die Situation beim Frauenanteil auf Professuren (7%), wo der Bundesdurchschnitt 2006 bei 15% lag.

Das auf den ersten Blick positiv erscheinende Ergebnis bei den Promotionen zeigt bei differenzierter Betrachtung nach Wissenschaftsbereichen (siehe Bild 2), dass es auch hier Nachholbedarf gibt. In den Naturwissenschaften lag der Frauenanteil bei Absolventen bei 65%, bei Promotionen jedoch nur bei 35%. Für die Ingenieurwissenschaften ergibt sich ein ähnliches Bild: Bei Absolventen liegt der Frauenanteil bei 32%, bei den weiblichen Promotionsabschlüssen lediglich bei 18%. Besonders niedrig in Bezug auf den Absolventinnenanteil ist der Anteil an Frauen mit abgeschlossener Promotion in den Geisteswissenschaften. Einem Frauenanteil von 65% bei den Absolventen steht hier ein Frauenanteil von 27% bei den Promotionen gegenüber.

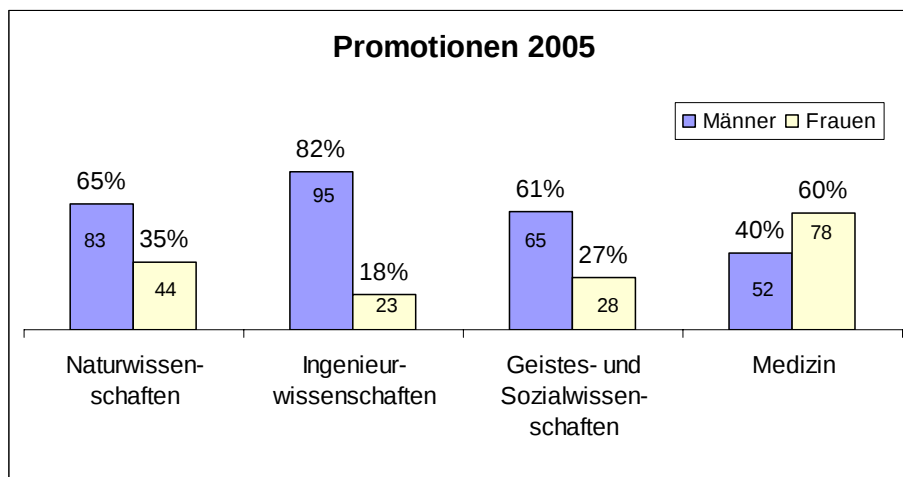


Bild 2: Frauenanteil bei Promotionen im Jahr 2005

Nur in der Medizin entspricht der Frauenanteil bei Studenten und Absolventen genau dem Frauenanteil bei Promotionen. Das ist genau das Ziel, das wir nach dem Kaskadenmodell (Halten des Frauenanteils der jeweils darunterliegenden Karrierestufe) anstreben. Ohne die Medizin stünde die TU Dresden im Bundesvergleich bei den von Frauen abgeschlossenen Promotionen wesentlich schlechter da. Wir lägen bei einem Frauenanteil von lediglich 28%!

Erste Ergebnisse einer Befragung zur Wirksamkeit der Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen

In Vorbereitung auf diese Tagung haben wir eine sehr interessante Untersuchung zur Wirksamkeit der Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen durchgeführt. Im Folgenden möchte ich Ihnen erste Ergebnisse vorstellen.

Befragt wurden Frauen, deren Promotion oder Habilitation in den letzten zehn Jahren über Landesprogramme bzw. ein TU-Programm finanziert wurden. Bei den Landesprogrammen handelte es sich um das HSP- und HWP-Programm sowie das Wiedereinstiegsprogramm. An der TU Dresden gibt es seit mehreren Jahren die Möglichkeit als Wissenschaftliche Hilfskraft (WHK) für drei Jahre

gefördert zu werden. Seit 2004 werden jährlich 500.000 Euro für dieses Programm von der Universitätsleitung zur Verfügung gestellt - pro Jahr können bis zu 43 Frauen davon profitieren.

Von 266 Frauen, die über eines der oben genannten Programme promovierten, antworteten 89 auf die Befragung – das entspricht etwa einem Drittel der Grundgesamtheit. In den letzten zehn Jahren habilitierten insgesamt 37 Frauen über ein spezifisches Frauenförderprogramm. Von 18 habilitierten Frauen erhielten wir Rückantworten, der Rücklauf liegt damit bei fast 49%.

Im Folgenden möchte ich mich aufgrund der größeren Fallzahl und repräsentativer Aussagen auf die Untersuchung der geförderten Promotionen beziehen. Ich kann allerdings heute nur erste Ergebnisse vorstellen, eine differenzierte Analyse steht noch aus.

Die überwiegende Anzahl der befragten Frauen (51) promovierte als WHK, 32 Frauen wurden über das HSP- bzw. HWP-Programm finanziert, 10 nutzten (z. T. zusätzlich) das Wiedereinstiegsprogramm des Landes.

Der differenzierte Rücklauf nach Wissenschaftsbereichen geht aus Bild 3 hervor. Mit Ausnahme der Medizin sind alle Wissenschaftsbereiche gut repräsentiert.

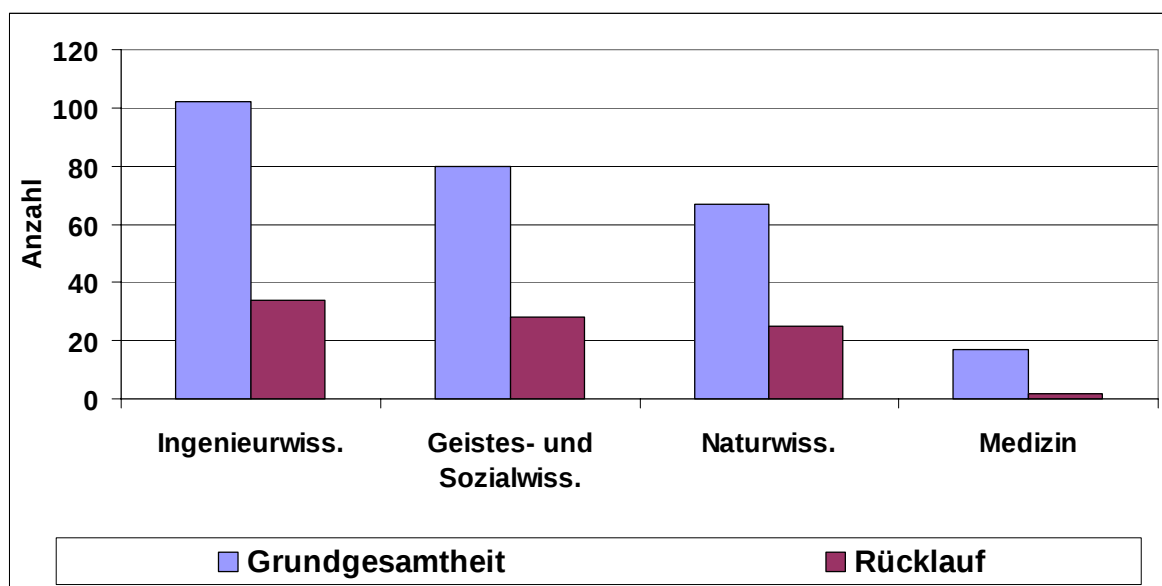


Bild 3: Rücklauf der Befragung geförderter Promotionen nach Wissenschaftsbereichen

Aus welchen Gründen entscheiden sich Frauen für eine Promotion?

Bei den meisten Frauen ist es das Interesse am zu bearbeitenden Thema und die Freude an selbstständiger wissenschaftlicher Arbeit (siehe Bild 4, S. 5). Mehr als die Hälfte der Frauen erwartet bessere Berufschancen. Die Entscheidung für eine Promotion treffen viele aber auch, um eigene Ideen zu verwirklichen oder

weil sie durch ihre Hochschullehrer bzw. Hochschullehrerinnen dazu ermuntert werden. Eine geringere Rolle spielen spätere bessere Einkommenschancen (19% der Befragten) oder Status- und Prestige Gründe (15% der Befragten). Von wesentlicherer Bedeutung sind dagegen die bewusste langfristige Entscheidung für einen höheren Abschluss oder auch Vorarbeiten, z. B. aus der Diplom- oder Magisterarbeit (ein Drittel der Befragten). Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben während der Promotion ist für ein reichliches Fünftel ein Grund zu promovieren.

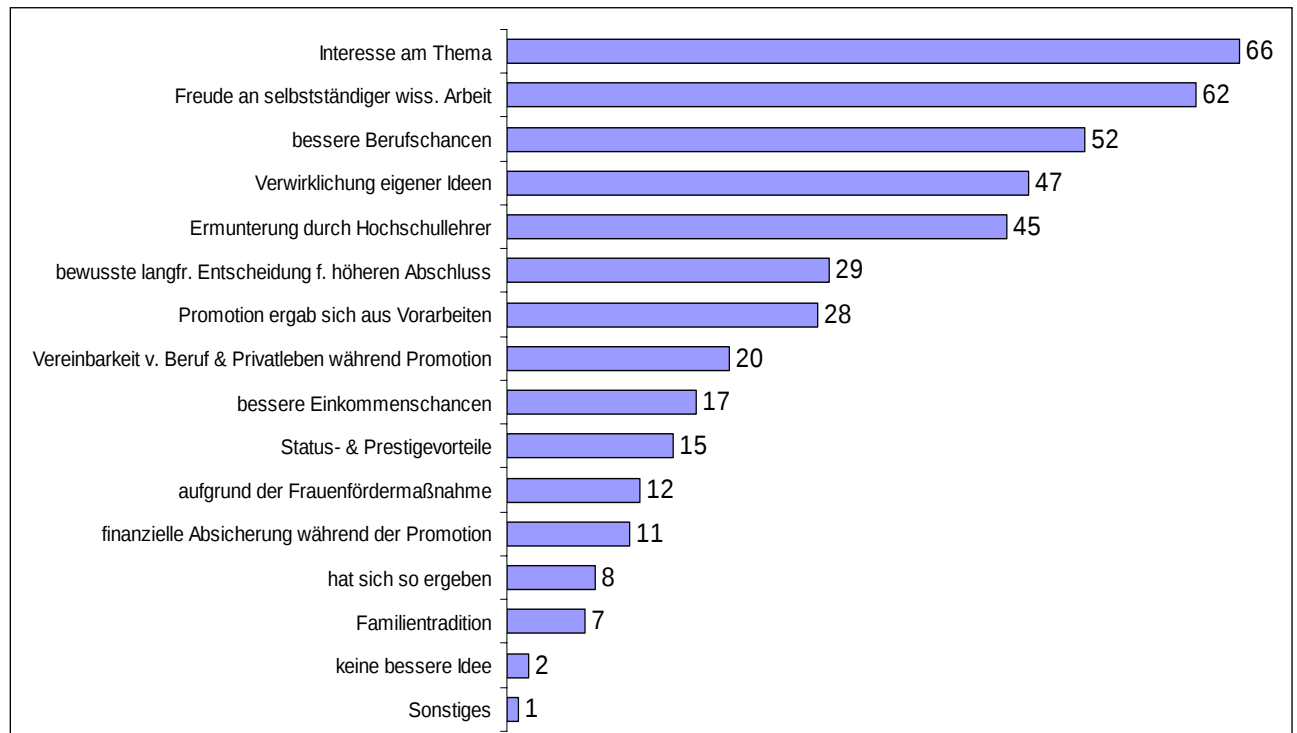


Bild 4: Gründe für die Entscheidung zur Promotion (Mehrfachnennungen)

Ausschlaggebend für den Erhalt der Förderung über die Landesprogramme bzw. über das TU-Programm waren nach eigener Einschätzung der Promovendinnen vor allem sehr gute Studienleistungen (siehe Bild 5, S. 6). An zweiter Stelle wurden Vorarbeiten zur Promotion genannt, aber auch das innovative Promotionsthema und Referenzen spielten eine bedeutende Rolle.

Die meisten Befragten, die ihre Promotion zum Zeitpunkt der Befragung bereits abgeschlossen hatten (37), benötigten zur Anfertigung drei bis vier Jahre (59%). Ein knappes Fünftel arbeitete vier bis fünf Jahre an der Promotion, ein knappes Viertel der Befragten schlossen die Promotion erst nach mehr als fünf Jahren ab. Insgesamt ergibt sich damit eine mittlere Promotionsdauer von 4,25 Jahren.

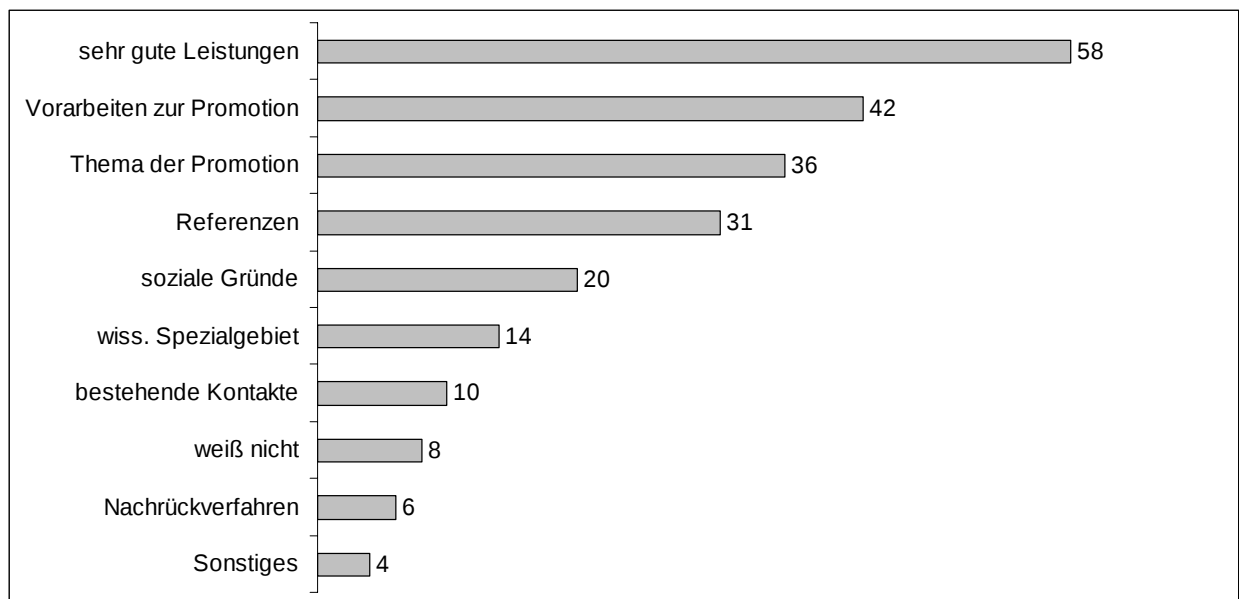


Bild 5: Faktoren für den Erhalt der Förderung (Mehrfachnennungen)

Wie aus Tabelle 1 hervorgeht, stellt die Finanzierung für viele Promovendinnen ein nicht unerhebliches Problem dar.

ein Baustein (n = 16)	zwei Bausteine (n = 7)
HSP (n = 5)	HSP, WHK
HWP (n = 5)	HSP/HWP, befristete Haushaltsstelle (n = 2)
WHK (n = 4)	HSP, Stipendium
Wiedereinstieg (n = 2)	HWP, Drittmittelstelle
	HWP, Eigenfinanzierung
	WHK, Stipendium
drei Bausteine (n = 7)	vier und mehr Bausteine (n = 6)
HSP, befr. Haushaltsstelle, Drittmittelstelle	HSP, befr. Haushaltsstelle, Drittmittelstelle, Stipendium
HSP, WHK, Drittmittelstelle	HSP, WHK, Eigenfinanzierung, Drittmittelstelle
HSP, Eigenfinanzierung, Drittmittelstelle	WHK, befr. Haushaltsstelle, Drittmittelstelle, Stipendium
HSP, WHK, Eigenfinanzierung	WHK, Eigenfinanzierung, ALGI, Drittmittelstelle
HWP, befr. Haushaltsstelle, Drittmittelstelle	Wiedereinstieg, Eigenfinanzierung, Stipendium, Sonstiges
WHK, ALGI, befr. Haushaltsstelle	WHK, Wiedereinstieg, Eigenfin., befr. Haushaltsstelle, Stipendium
WHK, Wiedereinstieg, Drittmittelstelle	

Tabelle 1: Art der Finanzierung bereits abgeschlossener Promotionen

Über die Hälfte benötigte mehr als einen Finanzierungsbaustein, je sieben Befragte nutzten zwei bzw. drei Bausteine zur Finanzierung ihrer Promotion, sechs Befragte sogar vier und mehr Bausteine.

Wie zufrieden waren bzw. sind die Frauen mit den Rahmenbedingungen während der Promotion?

Sehr positiv zu werten ist, dass den Befragten genügend Zeit zur Anfertigung ihrer Promotion zur Verfügung steht (siehe Bild 6). Auch mit den übertragenden sonstigen Aufgaben sind vier Fünftel der Frauen zufrieden. Kritisch ist meines Erachtens der unzureichende Grad der Zufriedenheit bei der Einbindung in die scientific community und bei der wissenschaftlichen Begleitung der Promotion. Nur die reichliche Hälfte der Befragten ist mit diesen Rahmenbedingungen zufrieden.

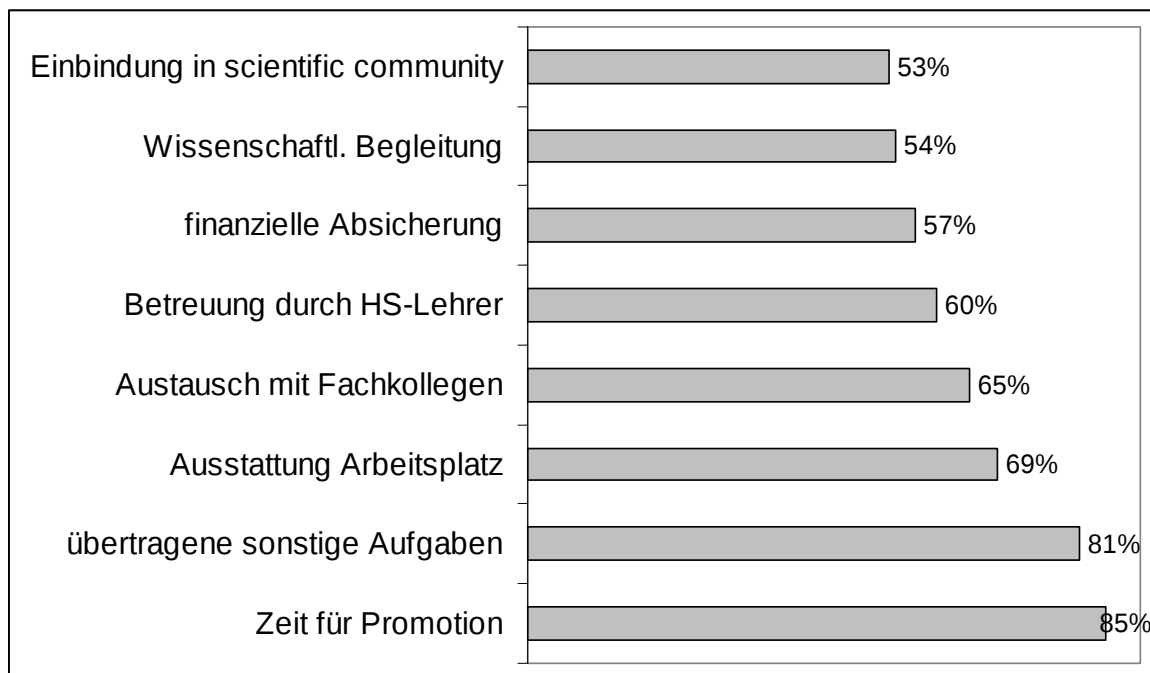


Bild 6: Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen während der Promotion

Der überwiegende Teil der über das TU-Programm bzw. die Landesprogramme Geförderten, die ihre Promotion bereits abgeschlossen haben, konnte ein sehr gutes Resultat erreichen (7x summa cum laude, 24x magna cum laude, 5x cum laude). Das beweist, dass wirklich die besten Kandidatinnen für die Programme ausgewählt wurden und andere Kriterien nachrangig sind.

Recht interessant, wenn auch nach Erkenntnissen anderer Studien nicht überraschend, sind die Ergebnisse zu den Erwartungen an die wissenschaftliche Laufbahn (siehe Bild 7).

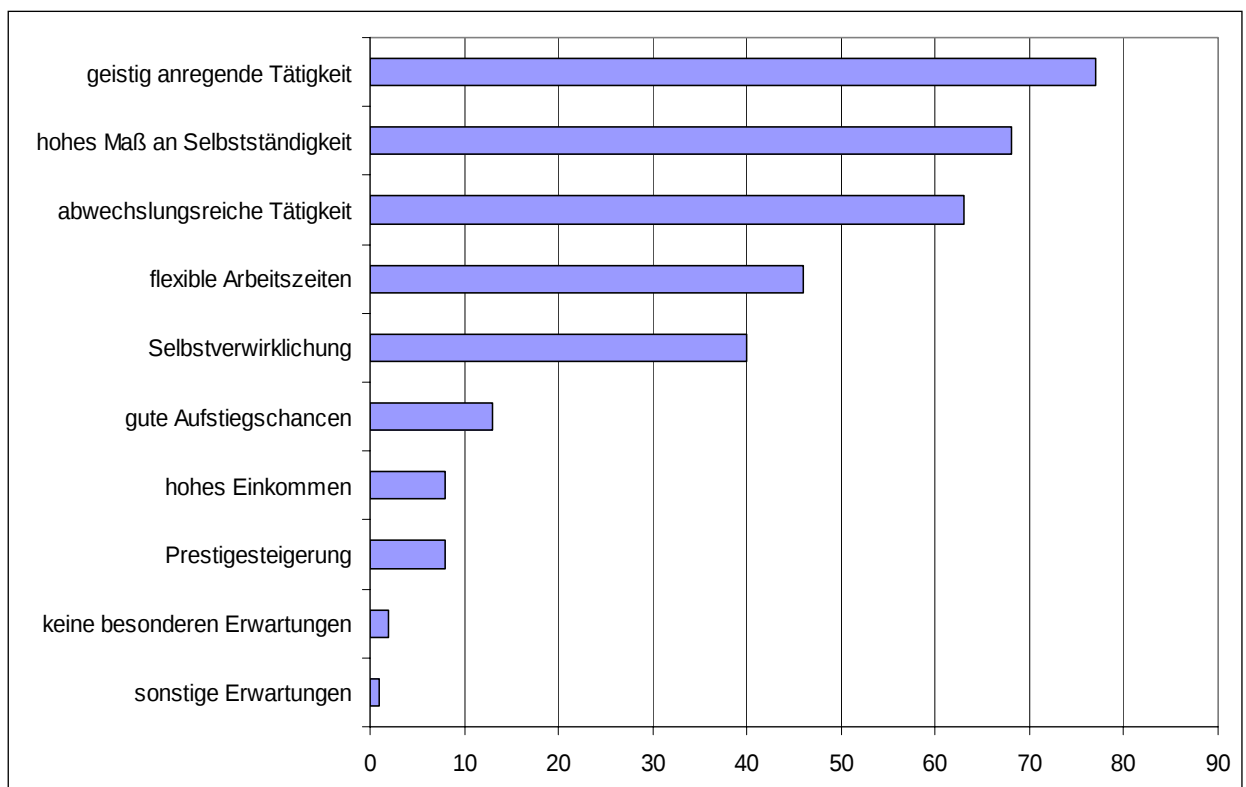


Bild 7: Erwartungen an die wissenschaftliche Laufbahn (Mehrfachnennungen)

Diese Resultate korrelieren z. T. mit den Gründen zur Entscheidung für eine Promotion (vgl. Bild 4). Die Arbeitsinhalte, eine geistig anregende und abwechslungsreiche Tätigkeit verbunden mit einem hohen Maß an Selbstständigkeit sind das, was Frauen an einer wissenschaftlichen Laufbahn reizt. Einen hohen Stellenwert besitzen auch flexible Arbeitszeiten und die Selbstverwirklichung im Beruf. Gute Aufstiegschancen, ein hohes Einkommen und Ansehen erwarten dagegen nur Wenige.

Welche beruflichen Ziele und Positionen streben die promovierten Frauen an?

Für ein Drittel der befragten Frauen ist eine wissenschaftliche Laufbahn von Interesse, ein Viertel sieht auch eine Perspektive in der freien Wirtschaft. Nur 15% der Befragten ziehen eine selbstständige oder freiberufliche Tätigkeit in Erwägung. Jede zweite befragte Frau kann sich eine Position als Führungskraft vorstellen, jede vierte Frau die Tätigkeit als Mitarbeiterin und jede Fünfte möchte Managerin bzw. Koordinatorin werden.

(siehe Tabellen 2a und 2b)

berufliches Ziel	n	%
wissenschaftliche Laufbahn	55	33,5
Tätigkeit in der freien Wirtschaft	41	25,0
Tätigkeit im öffentlichen Dienst	32	19,5
selbstständige/ freiberufliche Tätigkeit	24	14,6
Hausfrau/ Kindererziehung	5	3,0
Sonstiges	5	3,0
weiß nicht	2	1,2

angestrebte Position	n	%
Führungskraft	69	52,7
Mitarbeiterin	30	22,9
Managerin/ Koordinatorin	26	19,8
Sonstiges	5	3,8
weiß nicht	1	0,8

Tabellen 2a und 2b: Berufliche Ziele und angestrebte Positionen der Befragten
(Mehrfachnennungen)

Ein weiterer Schwerpunkt der Befragung war das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Von den 89 befragten Frauen hatte mehr als die Hälfte (47) bereits Kinder, davon 40% ein Kind, 45% zwei, 9% drei und 6% vier Kinder.

Der Zeitpunkt der Geburt der Kinder lag bei der Hälfte der Befragten während der Promotion. Ein reichliches Viertel (27%) hatte bereits vor Beginn der Promotion ein Kind, etwa jede vierte Frau (23%) bekam erst nach der Promotion Kinder.

80% der Befragten sind der Meinung, dass die Förderprogramme die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. 66% der Befragten geben sogar an, dass sie ohne die Förderung nicht hätten promovieren können. Fast alle Befragten (92%) sind außerdem der Auffassung, dass sich ihre beruflichen Chancen durch die Förderung erhöht haben.

Der überwiegende Teil der befragten Frauen war der Meinung, dass zusätzlich noch andere bzw. modifizierte Fördermaßnahmen benötigt werden und unterbreitete entsprechende Vorschläge. Diese wurden in Tabelle 3 nach Kategorien zusammengefasst.

Erwartungsgemäß rangiert bei den Wünschen an oberster Stelle eine ausreichende Finanzierung, mit deren Hilfe sich der Lebensunterhalt bestreiten lässt. Da ein großer Teil der Befragten nur als WHK gefördert wurde, kann es bei ggf. fehlendem weiterem Einkommen oder familiärer Unterstützung finanziell recht eng werden. Eine längere Förderdauer wird am zweithäufigsten genannt. Nach den Ergebnissen der Befragung (durchschnittliche Promotionsdauer ca. 4 Jahre) ist zumindest die Verlängerungsmöglichkeit der dreijährigen Förderung um ein weiteres Jahr notwendig. Promotionsbegleitende Seminare und Trainings sowie individuelle Beratungen werden ebenfalls häufig vorgeschlagen. Nach Meinung vieler Befragter sollte darüber hinaus eine

Austauschplattform für fachliche und soziale Fragen geschaffen werden. Die Sicherung der Kinderbetreuung hat für die Frauen ebenfalls einen hohen Stellenwert, da - auch nach den Ergebnissen dieser Befragung - in der Promotionszeit häufig Kinder geboren werden.

Kategorien	n
mehr Geld	14
längere Förderdauer	12
Seminare, Trainings, Beratung, Öffentlichkeitsarbeit	10
Austauschplattform für fachliche und soziale Fragen	8
Kinderbetreuung	7
flexiblere Förderungen	5
Förderung der wiss. Laufbahn an der eigenen Universität; gute Betreuung	5
Mitarbeiter- statt Hilfskraftstellen	4
mehr Förderungen	3
Frauenstipendien	2
Leistungsbezogene Förderung	1
Kinderbonuszahlungen	1
spezielle Mütterförderung	1
Sonstiges (Arbeitsmittel, Bücher, Reisekosten usw.)	4

Tabelle 3: Vorschläge für neue bzw. modifizierte Fördermaßnahmen

Zusammenfassung und Ausblick

Die TU Dresden möchte sich langfristig als familien- und geschlechtergerechte Universität profilieren. Eine erste erfreuliche Etappe haben wir bereits bewältigt als wir im Juni 2007 von Bundesministerin von der Leyen das Grundzertifikat familiengerechte hochschule[®] erhielten. Wenn wir jedoch selbstkritisch die noch zu geringe Repräsentanz von Frauen auf den höheren Karrierestufen und die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrachten, müssen wir gemeinsam noch viel tun, damit Chancengleichheit nicht nur auf dem Papier steht, sondern Realität wird. Konkrete Handlungsfelder, auf die wir stärker Einfluss nehmen müssen, sind z. B. Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, die Erhöhung der Attraktivität einer Hochschulkarriere für Frauen sowie finanzielle Anreizsysteme.

Aus den Ergebnissen der Untersuchung zur Wirksamkeit der Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen, von denen ich Ihnen einige vorgestellt habe, sollen geeignete Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils bei Promotionen, Habilitationen und auf Professuren abgeleitet werden. Nur mit einer höheren Frauenbeteiligung können wir zukünftig im Wettbewerb zwischen den Universitäten um höchste Qualität in Lehre und Forschung bestehen!