

**Blätter für
Technikgeschichte**

Band 81 | 2019

Brigitte Ratzer, Bettina Enzenhofer

„... aber wenn du merkst, dass den männlichen Kollegen mehr zugetraut wird als dir ...“¹
Arbeitskontexte, Erfahrungen und Interessen von Dissertant_innen an der TU Wien

Ausgangspunkt unserer Forschung war die Beobachtung, dass an einigen Forschungsgruppen der TU Wien recht viele Frauen eine Dissertation verfassen, wohingegen an anderen überhaupt keine zu finden sind. Wenn Chancengleichheit nicht an allen Orten gegeben scheint, so lohnt es sich, danach zu fragen, welche Aspekte hier Einfluss haben. Hat unsere Beobachtung mit Interessensunterschieden zu tun, die Männern und Frauen oft zugeschrieben werden? Oder gibt es Rahmenbedingungen, die für Frauen förderlicher sind – und wenn ja: welche sind das? Welche Faktoren wirken sich positiv auf die Beteiligung von Frauen in den technischen Wissenschaften aus?

Aus der Schulforschung gibt es Befunde, die Mädchen und Burschen geschlechtsspezifische Interessen attestieren. Vor diesem Hintergrund wurden Dissertationen an der TU Wien aus dem Zeitraum 2002 bis 2015 näher untersucht sowie derzeitige Dissertant_innen befragt:

- Gibt es einen Unterschied in den fachlichen Interessen von Frauen und Männern, die eine Dissertation an der TU Wien schreiben?
- Und wenn ja, worauf lässt sich ein solcher Unterschied zurückführen?

Doing Gender in der Schule

Eine große Anzahl von Untersuchungen belegt, dass die Kategorie Geschlecht in der Vermittlung des Lehrstoffes und der Interaktion im Klassenzimmer von hoher Relevanz ist. Heike Wiesner² fasst die Ergebnisse dahingehend zusammen, dass unterschiedlich mit Jungen und Mädchen umgegangen wird, was Stoffauswahl, Schulbücher, die Kommunikation in den Klassenzimmern und die Beurteilung der Leistungen betrifft.

1 Der Titel dieser Publikation ist ein Zitat aus einem Interview, das im Rahmen des Forschungsprojektes zu Dissertationen an der TU Wien geführt wurde.

2 Heike Wiesner: Die Inszenierung der Geschlechter in den Naturwissenschaften. Frankfurt am Main 2002.

Viele Arbeiten, die sich beispielsweise mit dem Physikunterricht beschäftigen, gehen von geschlechtsspezifischen Interessen aus. Folgen wir der Literatur, so spricht die Anbindung an Technik, Macht, Herrschaft, Kontrolle und Wettbewerb eher Buben an, während Mädchen in einem Kontext mit Menschen, Umwelt, Natur, Gesundheit und Fragen der Zukunftsbewältigung besser motivierbar sind.³ Viele Autor_innen vertreten die Theorie, dass sich Mädchen von den Themen der „harten Naturwissenschaften“ besser ansprechen lassen, wenn diese einen Bezug zur eigenen Lebenswelt aufweisen. Demnach sollten mehr Verbindungen zwischen Naturwissenschaften und sozialem Fortschritt oder generell dem Wohl der Gesellschaft hergestellt werden.⁴ Dennoch orientieren sich bereits die Stoffauswahl und das Themenangebot in den Schulbüchern an Burschen, um diese möglichst stark in den Unterricht einzubinden. In den höheren Schulstufen verschwinden die Interessen der Mädchen fast völlig aus dem Lehrplan. Darüber hinaus werden Buben in den Lehr- und Lernmaterialien als aktiv forschend und experimentierend dargestellt, während Mädchen, wenn überhaupt, dekorativ, assistierend oder zuschauend gezeigt werden.⁵

Zu Interaktionen im Klassenzimmer generell gibt es ebenfalls viel Material. Es zeigt sich, dass Buben in koedukativen Lerngruppen signifikant mehr Aufmerksamkeit erhalten als Mädchen. Rückmeldungen und Motivation durch Lehrkräfte fallen für Mädchen und Burschen gleichfalls unterschiedlich aus. Bei Buben loben Lehrkräfte vor allem deren Leistungen und tadeln bei Disziplinverstößen, wohingegen Mädchen für Wohlverhalten und Ordnung gelobt werden und bei schlechten Leistungen getadelt. Im Endeffekt wird bei den Burschen das Selbstvertrauen in ihre Begabungen und Leistungen gestärkt und schlechte Leistungen werden widrigen Umständen zugeschrieben, wohingegen Mädchen schlechte Leistungen viel häufiger auf mangelnde Fähigkeiten und gute Leistungen auf Wohlwollen der Lehrkräfte und eigenen Fleiß zurückführen.⁶ Stereotype Erwartungen führen schließlich zu Leistungsunterschieden.⁷ Vereinfacht gesagt:

3 Elisabeth Frank: Bei den Stärken ansetzen – Schülerinnen und Physik, in: Physik Journal 2 (2003), Heft 11, S. 43–46.

4 Vgl. u. a. Helga Stadler: Physikunterricht unter dem Gender-Aspekt. Dissertation Universität Wien 2004, S. 59ff; <https://www.emft.fraunhofer.de/content/dam/emft/de/documents/Die-Macht-der-Stereotype.pdf> (22.1.2019)

5 Wiesner, siehe Anmerkung 2.

6 Hannelore Faulstich-Wieland: Sozialisation in Schule und Unterricht. Neuwied: 2002, S 67ff. Martina Spießberger: Lehrpersonen im Fokus – Voraussetzungen für geschlechtersensible Interaktion im Mathematikunterricht. Masterarbeit Salzburg 2016, S. 26f.

7 Markus Tausendpfund: Höheres Interesse, schlechtere Leistung: Geschlechtsspezifische Leistungserwartung in der Mathematik und ihr Einfluss auf die Testleistung in der PISA-Studie 2003. Diplomarbeit Universität Mannheim 2005, S. 61.

je mehr Schüler_innen davon überzeugt sind, dass sie in Mathematik gut sind, desto besser schneiden sie bei Leistungsüberprüfungen auch ab. Im konkreten Fall des Schulunterrichts bedeutet das, dass die Haltung der Lehrperson Einfluss auf die Leistungen der Schüler_innen hat. Dass dieser Stereotype Threat sehr wirksam ist, wurde unter anderem bei Mädchen bzw. Frauen für das Fach Mathematik untersucht.⁸ Die naturwissenschaftlich-technischen Lösungskompetenzen bei Schülerinnen erwiesen sich als besonders abhängig von den vermittelten Rollenzuschreibungen. Zudem weisen einige Untersuchungen darauf hin, dass Mädchen bei schriftlichen Arbeiten besser benotet werden, wenn nicht bekannt ist, dass die Arbeit von einem Mädchen kommt.⁹

Fassen wir die Ergebnisse der Schulforschung zusammen, so entsteht folgendes Bild: Mädchen und Burschen zeigen erstens unterschiedliche Interessen in den Naturwissenschaften und werden zweitens durch die Materialien und Interaktionen in den Schulen zusätzlich unterschiedlich motiviert und angesprochen.

Befunde aus dem Hochschulbereich & eigene Datenerhebung

Diese Themenkreise finden sich auch im Hochschulbereich: Einerseits der Diskurs, dass Mädchen bzw. junge Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften andere Interessen hätten als Burschen bzw. junge Männer. Auch hier wird davon ausgegangen, dass Frauen sich mehr für Menschen, Umwelt und Soziales interessieren, während Männer auch reine Theorie oder bloßes und zunächst anwendungsfreies Tüfteln und Basteln anspricht. Entsprechend finden sich Maßnahmen, wie interdisziplinäre Studiengänge, die verstärkt Frauen ansprechen sollen, da sie mit einer Erweiterung der klassischen naturwissenschaftlich-technischen Ausbildung in Richtung Medizin, Ökologie o. Ä. punkten. Aber auch aus dem Umstand, dass Frauen gegenüber Männern in den MINT¹⁰-Fächern benachteiligt werden, entstanden Maßnahmen, die Veränderungen bewirken sollten. Hier stehen besonders reine Frauenstudiengänge hervor, die meist parallel zu bestehenden Studiengängen eingerichtet werden.¹¹ Nichtsdestotrotz steigt im deutschsprachigen Raum der Anteil weiblicher MINT-Studierender nur sehr

8 Christine Logel, Jennifer Peach, Steven Spencer: Threatening gender and race: Different manifestations of stereotype threat, in: Michael Inzlicht, Toni Schmader (Hg.): *Stereotype threat. Theory, process, and application*. New York 2012, S. 159–172; Theresa Kaar: „Thinking women were bad at math impairs early neural processing: Effects of stereotype threat on working memory performance and P300“. Masterarbeit Salzburg 2015, S. 35.

9 Wiesner, siehe Anmerkung 2.

10 MINT: Abkürzung für die Fachbereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

11 <https://www.studis-online.de/Studienfuehrer/frauenstudiengaenge.php> (22.1.2019)

langsam und unter den Professor_innen sind Frauen weiterhin eine Minderheit. Untersuchungen zu Hochschulkarrieren und Hindernissen auf den einzelnen Karrierestufen gibt es sehr viele. Quantitativ betrachtet ist augenfällig, dass der Frauenanteil bei PostDoc-Stellen signifikant geringer ist als bei PraeDoc-Stellen.¹² Sehr viele Frauen verlassen nach erfolgreicher Dissertation entweder freiwillig den akademischen Forschungsbetrieb oder haben wesentlich geringere Erfolgsaussichten als männliche Mitbewerber. In qualitativen Forschungen zu Frauen in der Promotionsphase werden die Mechanismen untersucht, die zu erhöhter (Selbst-)Selektion beitragen. Hier werden Themen wie fehlende Förderung durch Betreuer_innen, mangelhafte Einbindung in die Forschungsgruppe, Einbindung in Netzwerke und fehlende Karriereperspektiven verhandelt. Auf europäischer Ebene wurden von der Europäischen Kommission eine Reihe von Berichten zur Frage von Frauenkarrieren in den Wissenschaften erstellt.¹³ Einen aktuellen Überblick dazu bietet für den deutschsprachigen Raum Ulla Hendrix.¹⁴ Alle diese Forschungen legen den Fokus auf soziale Interaktionen und institutionelle Rahmenbedingungen, nicht aber auf die Frage, inwiefern der Verbleib von Frauen im Wissenschaftssystem von spezifischen inhaltlichen Ausrichtungen abhängt. Unsere Fragestellung fokussiert deshalb wie eingangs angesprochen auf mögliche fachliche Interessensunterschiede von Dissertantinnen und Dissertanten der TU Wien. Ausgangspunkt ist die Hypothese, dass mehrere Motive in Frage kommen, sich für ein bestimmtes Dissertationsvorhaben zu entscheiden. Diese Motive können, müssen sich aber nicht ausschließen:

Motiv 1: Das Thema selbst ist ausschlaggebend, also das Interesse für das spezifische Fachgebiet, die gewählte Fragestellung ist der Hauptmotivator für die Dissertation. Diese Hypothese geht davon aus, dass Menschen ihre Dissertationsthemen vorwiegend nach ihrem Interesse auswählen.

Motiv 2: Personen oder ein_e konkrete_r Betreuer_in werden gewählt, d. h. die Auswahl des Dissertationsplatzes erfolgt nach sozialen Gesichtspunkten. Menschen gehen in eine Forschungsgruppe, in der sie zuvor schon gearbeitet haben und etwa die Masterarbeit verfasst haben, suchen Betreuungspersonen aus, die sie aus dem Studium kennen o. Ä. Diese Hypothese geht davon aus, dass soziale Kriterien bei der Auswahl des Dissertationsplatzes und damit auch des Dissertationsthemas eine große Rolle spielen.

12 <https://www.genderportal.eu/blog/she-figures-2015-report-good-and-bad-news> (29.1.2019)

13 <https://epthinktank.eu/2015/04/21/women-in-science-and-research/> (29.1.2019)

14 Ulla Hendrix: Frauen an der Schwelle zur Wissenschaftskarriere? Geschlechteraspekte der Promotionsphase, in: Jennifer Dahmen, Anita Thaler (Hg.): Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung. Opladen, Berlin, Toronto 2017, S. 193–210.

Motiv 3: Last but not least befinden sich die meist jungen Menschen in der Dissertationsphase auch in einem Lebensabschnitt, der ein selbstständiges Einkommen erfordert. An einer Technischen Universität wie der TU Wien wird der überwiegende Teil der Dissertationen im Rahmen von Anstellungsverhältnissen oder Doktoratsstipendien geschrieben. Damit ist aber auch die Themenwahl auf jene Themen begrenzt, die im Rahmen der Forschungsförderung finanziert werden, wichtigster Motor bei der Auswahl des Dissertationsplatzes ist das Vorhandensein eines finanzierten Projektes.

Folgende Daten haben wir erhoben und gemäß unseren Fragestellungen ausgewertet:

- 3534 Dissertationen aus dem Zeitraum von 2002 bis 2015
- 16 Interviews mit Dissertantinnen
- 404 Online-Fragebögen von Dissertant_innen

Daten I: 3534 Dissertationen, Zeitraum von 2002 bis 2015

Im Zeitraum von 2002 bis 2015 wurden an der TU Wien 3534 Dissertationen verfasst und in die Bibliotheksdatenbank eingetragen. Diese Datenbasis wurde nach Geschlecht und Fakultät der Dissertant_innen und Betreuer_innen aufbereitet und brachte folgende Ergebnisse: 20 Prozent (705) der Dissertationen wurden von Frauen geschrieben, 80 Prozent (2827) von Männern. Die hauptbetreuenden Personen waren bei 95 Prozent der Dissertationen Männer, sie haben 3353 Dissertationen betreut. Demgegenüber wurden nur fünf Prozent aller Dissertationen (181) von Frauen hauptbetreut. Im Mengen- und Verhältnisvergleich zeigt sich jedoch folgendes Bild: Dissertationen von Frauen wurden überproportional häufig von Frauen betreut (siehe Abb. 1 und 2).

Wie verteilen sich die Dissertationen von Frauen und Männern über die Fakultäten? In absoluten Zahlen wurden an den Fakultäten für Technische Chemie (679, Frauen: 228) und Elektrotechnik (665, Frauen: 55) die meisten Dissertationen verfasst, die wenigsten an den Fakultäten für Architektur (206, Frauen: 90) und Bauingenieurwesen (270, Frauen: 57). Die Fakultät für Maschinenwesen liegt mit einer Gesamtzahl von 459 Dissertationen an vierter Stelle, jedoch im Geschlechtervergleich mit nur 38 von Frauen geschriebenen Dissertationen am unteren Ende. Im TU-Durchschnitt werden 20 Prozent der Dissertationen von Frauen geschrieben. Unter diesem Wert liegen die Fakultäten für Physik,

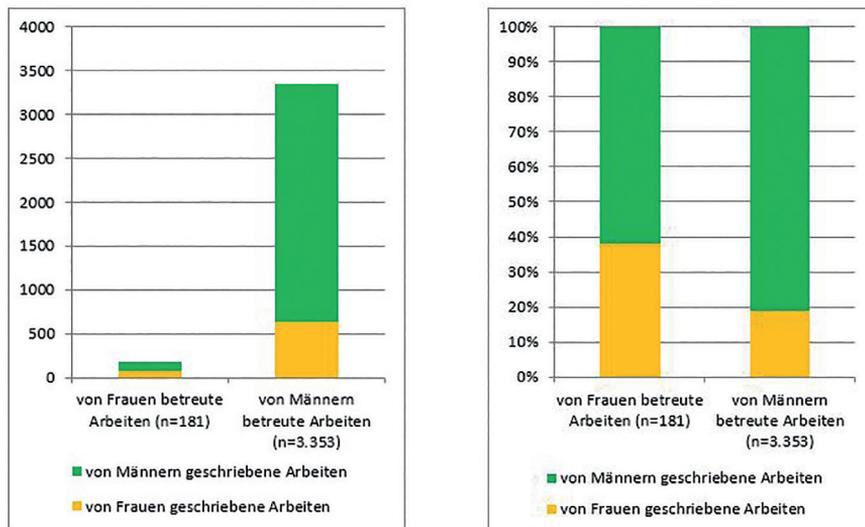


Abb. 1 und Abb. 2 Quelle: TU Wien Bibliothek, eigene Berechnungen

Informatik, Maschinenwesen und Elektrotechnik, die Fakultät für Bauingenieurwesen nur knapp darüber (siehe Abb. 3 und 4).

Bei den Habilitierten, also denjenigen, die Dissertationen betreuen dürfen, zeigt sich: Dissertationsbetreuerinnen finden sich an allen Fakultäten. Sie haben unterschiedliche Fächer und Kernbereiche, arbeiten mit theoretischen Fragestellungen genauso wie mit praktischen. Viele interdisziplinäre Forschungen an der TU Wien werden von Männern gemacht; genauso gibt es Professorinnen, die vorrangig in der Grundlagenforschung arbeiten. Ein signifikanter Geschlechtsunterschied in der fachlichen Ausrichtung aufseiten der Betreuer_innen lässt sich somit nicht nachweisen.

Zusammenfassend lässt sich für die Datenbasis I festhalten: Dissertantinnen finden sich an allen Fakultäten, wenngleich sie an manchen Orten weit häufiger vertreten sind als an anderen. Und: Frauen werden überproportional häufig von Frauen betreut. Um mehr über die Motive von Dissertantinnen in Erfahrung zu bringen, wurden im nächsten Schritt leitfadengestützte Interviews mit ihnen durchgeführt.

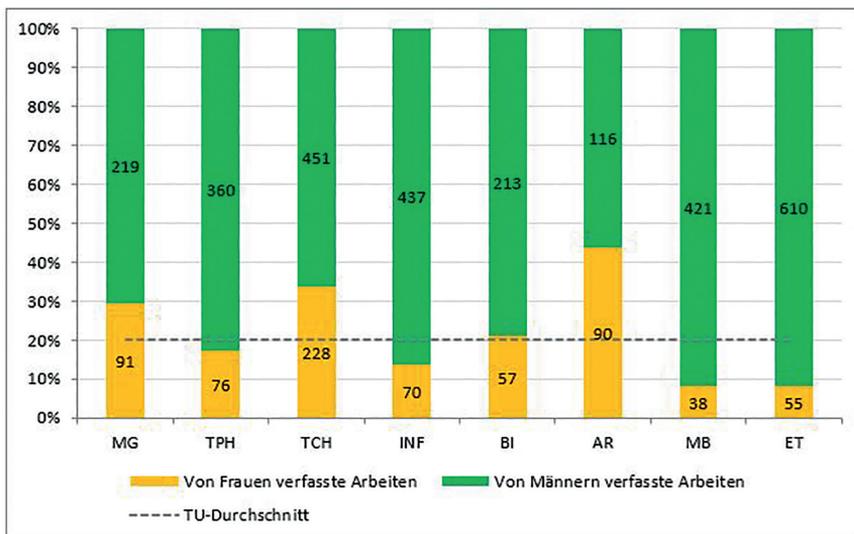
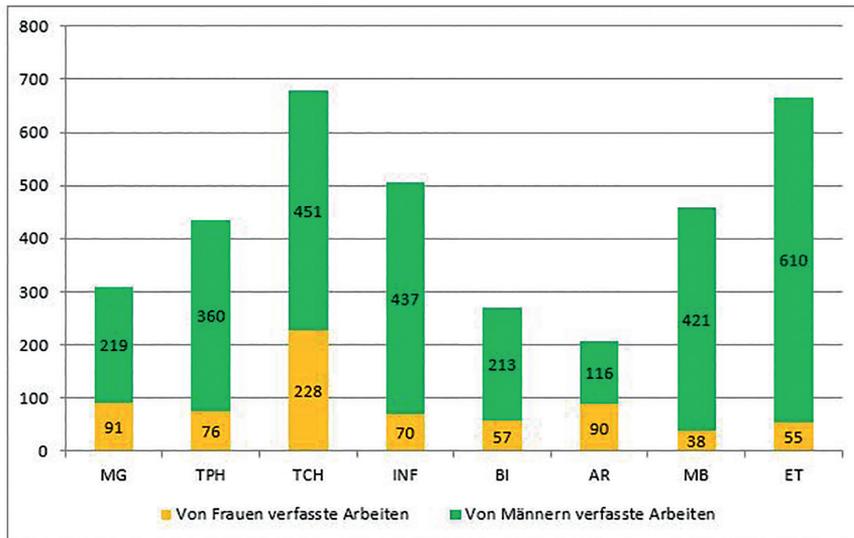


Abb. 3 und Abb. 4

MG = Fakultät für Mathematik und Geoinformation

TPH = Fakultät für Physik

TCH = Fakultät für Technische Chemie

INF = Fakultät für Informatik

BI = Fakultät für Bauingenieurwesen

AR = Fakultät für Architektur und Raumplanung

MB = Fakultät für Maschinenwesen und Betriebswissenschaften

ET = Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik

Quelle: TU Wien Bibliothek, eigene Berechnungen

Daten II: 16 Interviews

Warum entscheiden sich Frauen an der TU Wien für eine Dissertation? Im Frühling 2017 wurden 16 Dissertantinnen befragt, die über alle Fakultäten (außer Architektur¹⁵) verteilt ausgewählt wurden und – wie aus den Bibliotheksdaten analysiert wurde – an Instituten bzw. in Forschungsgruppen mit einem überdurchschnittlich hohen oder niedrigen Frauenanteil arbeiten. Die Interviews wurden mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet und transkribiert, die angesprochenen Themen geclustert und ausgewertet. Inhaltlich wurde in den Interviews ein Fokus auf die zuvor beschriebenen Hypothesen gelegt – d. h. inwiefern für Dissertantinnen das Thema, die Betreuungsperson oder die Finanzierung ausschlaggebend dafür waren, eine Dissertation zu schreiben. Während der Interviews hat sich eine Reihe von weiteren Themen (wie z. B. Ungleichbehandlung von Männern und Frauen) aufgetan, die im Folgenden ebenso dargestellt werden.

Zentrale Ergebnisse

Eine Dissertation wird vorrangig als inhaltliche Vertiefung bzw. als Weiterbildung gesehen, die Dissertantinnen haben ein großes Interesse an ihren Themen. Die Dissertationsthemen werden von den Dissertantinnen teilweise als „Modethemen“ gesehen (was vermutlich auch der Finanzierung geschuldet ist), teilweise nicht und sind genauso in angewandter wie in Grundlagenforschung verortet, es finden sich sowohl praktische als auch theoretische Arbeiten. Das Frauen oft zugeschriebene besondere Interesse für interdisziplinäres Forschen wird von den befragten Dissertantinnen nicht als Muss gesehen: „In meiner Dissertation sind verschiedene Fächer dabei, das finde ich gut, ich mag interdisziplinäre Wissenschaften sehr. Aber hätte ich nur nicht-interdisziplinäre Stellen zur Auswahl gehabt, hätte ich das auch gemacht.“ Es gibt auch Ablehnung einem interdisziplinären Zugang gegenüber: „Über Interdisziplinarität wird man wahrscheinlich nicht drum rumkommen, aber es wird dann wahrscheinlich ein bisschen mühsam. Wenn man Inputs von mehreren Seiten braucht, wird die Sache eher langwieriger. Wenn es so ist, ist es eben so, aber ich würde es grundsätzlich eher vermeiden.“ Auch bestimmte Themen, die in der Literatur

¹⁵ Die Fakultät für Architektur nimmt mit einem Frauenanteil von über 50 Prozent unter den Studierenden eine Sonderrolle an der TU Wien ein, weshalb Architektur-Studentinnen nicht in die Interviewstudie inkludiert wurden.

oft mit Frauen in Verbindung gebracht werden wie z. B. gesellschaftliche Probleme anzugehen, Lebensqualität zu verbessern, ökologische Verantwortung zu übernehmen etc., rufen bei den befragten Dissertantinnen kein gesteigertes Interesse hervor: „Wenn es in der Literatur heißt, Frauen würden wegen solcher Themen Technik studieren, ist das sexistisch. Natürlich gibt es diese Fälle auch, ich möchte auch die Welt zu einem besseren Ort machen. Aber für mich ist die Forschung an sich interessanter.“ Manchmal liegt das Desinteresse auch am unmittelbaren Umfeld: „Es ist bei uns relativ unüblich, dass man sich über solche Dinge Gedanken macht. Gesellschaftliche Probleme berühren hier niemanden, hier sind hauptsächlich konservative Pragmatiker. Wenn ich so etwas in eine Publikation von uns reinschreiben würde, würde mich mein Betreuer fragen, was das hier sucht.“

Hinsichtlich der Relevanz einer bestimmten Betreuungsperson zeigte sich: Wenn soziale Gründe eine Rolle spielen, dann geht es den befragten Dissertantinnen weniger um eine_n bestimmte_n Betreuer_in oder darum, dass sie unbedingt bei einer Frau schreiben wollen, sondern mehr um die Arbeitsgruppe, die bereits bekannt ist. Auch Role Models werden weniger wegen ihres Geschlechts wahrgenommen, sondern aufgrund bestimmter herausragender Eigenschaften: „Es gab einen Professor mit einer gewissen Vorbildfunktion, weil er kompetent und gut in der Lehre war. Andere waren entweder gut in der Lehre oder gute Wissenschaftler, aber nie beides.“ „Mein Betreuer ist ein Vorbild für mich, weil ich merke, dass er sich selbst treu geblieben ist. Er lässt sich von niemandem dreinreden.“ „Die Tätigkeiten von Professorin X sind erstrebenswert: Sie hat eine Menge an Verantwortungen, sitzt in vielen Gremien und kann trotzdem noch lustig drauf sein und das Leben genießen.“ Weibliche Role Models und deren Sichtbarkeit sind trotzdem wesentlich, auch wenn sie möglicherweise nicht als solche bezeichnet werden: „Ich war immer beeindruckt von Frauen in höheren Positionen, aber sie waren nicht Role Models. Aber ich dachte: Diese Personen haben das und das erreicht, möglicherweise kann ich das auch erreichen.“ Diese Beobachtung deckt sich mit internationalen Studienergebnissen zum positiven Einfluss von Role Models. So resümiert beispielsweise eine aktuelle europaweit durchgeführte Studie, dass sich der Anteil von MINT-interessierten Mädchen fast verdoppelt, wenn sie Role Models haben, die sie inspirieren.¹⁶ In einer anderen Studie gaben 27 Prozent der befragten Frauen an, von einem weiblichen Role Model profitiert zu haben, das in einem männlich domi-

16 <https://news.microsoft.com/europe/features/girls-in-stem-the-importance-of-role-models/> (29.1.2019)

nierten Feld erfolgreich ist bzw. klassische Geschlechterbarrieren durchbrochen hat.¹⁷ Frauen in der Wissenschaft sind auch bei den Befragten wichtig, um sich besser orientieren zu können: „Ich finde interessant, wie zwei meiner früheren Professorinnen auftreten: Sie haben keine hohen Schuhe oder perfekten Haare, sondern ein festes Auftreten und sind laut. Das waren Vorbilder für mich. Weil es ist ja die Frage, soll man sich als Frau ruhig verhalten? Soll man laut auftreten? Beides hat Vor- und Nachteile. Aber ich habe mich durch die beiden fürs laut Auftreten entschieden.“ „An meinem Institut habe ich kein Vorbild, das finde ich schade. Oft weiß ich nicht, wie ich mich richtig verhalten soll, bei allen möglichen Sachen: Kleidung, ein frauenfeindlicher Witz und ich weiß nicht recht, wie ich reagieren soll. Wenn da eine andere Frau schon wäre und sie lacht darüber, wüsste ich ‚ah, OK, die geht so damit um‘, oder ‚sie kleidet sich so‘. Die Männer haben bei uns Einheitskleidung: Jeans und V-Pulli, immer. Zuerst habe ich mich auch so angezogen, dann dachte ich, eigentlich sollte ich nicht die Uniform der Männer annehmen.“ Und nicht zuletzt können kritische weibliche Vorbilder Studentinnen explizit bestärken: „Im Bachelorstudium war ich noch gar nicht Feministin und habe eine Lehrveranstaltung bei einer Frau besucht. Am Ende hat sie zu mir gesagt: ich bin die einzige Frau, ich muss stark bleiben und mich durchsetzen. Erst da habe ich begonnen, darüber nachzudenken.“

Das Fehlen von Frauen kann sich auch innerhalb der eigenen Studienkohorte negativ auswirken: „Während meines Studiums waren zwar mehr Männer als Frauen, aber das fand ich nicht störend. Aber in einer Lehrveranstaltung war es störend, dass ich die einzige Frau war. Ich wollte mich beim Professor über etwas beschweren und dachte mir, ich mache das nicht, weil er sonst weiß, dass ich das bin, wenn er die schriftliche Prüfung sieht. Also habe ich geschwiegen. Denn als einzige Frau bist du natürlich erkennbar.“ Manchmal macht erst das Nachdenken über Geschlechterverhältnisse bewusst, was die Präsenz von Frauen bedeutet: „Wenn man mich fragen würde, ob mir die Anwesenheit anderer Frauen wichtig ist, würde ich nein sagen. Aber wenn ich meine Wahl beobachte, ist es wahrscheinlich schon ein Faktor, dass man nicht als einzige Frau in der Arbeitsgruppe ist.“

An der TU Wien ist Chancengleichheit seit 2004 im Frauenförderungsplan verankert. Trotz dieses Plans erleben manche Studentinnen auch Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts: „So ein bisschen subtiler Sexismus war der Grund, warum ich nicht in der anderen Arbeitsgruppe sein wollte. Überhaupt nicht ex-

17 Penelope Lockwood: „Someone like me can be successful“: Do college students need same-gender role models? In: *Psychology of women quarterly* 30 (2006), Heft 1, S. 36–46.

plizit ausgesprochen, im Gegenteil sogar, also nach außen hin frauenfreundlich. Aber wenn du merkst, dass den männlichen Kollegen mehr zugetraut wird als dir – wenn es nicht ums Fachliche geht, sondern wenn man das Gefühl hat, dass Unterschiede gemacht werden –, dann ist das eine Situation, der man sich nicht aussetzen muss.“ Diese Form der Diskriminierung ist seit Jahrzehnten in vielen Studien belegt worden und zeigt sich etwa darin, dass bereits ein weiblicher/männlicher Name ausreicht, um Kompetenz ab- bzw. zugesprochen zu bekommen. In einer Studie¹⁸ wurden beispielsweise 180 Frauen und 180 Männer gebeten, ein Mathematik-Paper zu reviewen und es von eins (sehr gut) bis fünf (sehr schlecht) zu beurteilen. Die Ergebnisse zeigen eine klare Diskriminierung von Frauen – und dies nicht nur durch Männer, sondern auch durch Frauen:

	John T. McKay	Joan T. McKay	J.T. McKay
Männer	1.9	3.0	2.7
Frauen	2.3	3.0	2.6

Abb. 5 Quelle: Michele Paludi, William Bauer: Goldberg Revisited: What's in an Author's Name, in: Sex Roles: A Journal of Research 9 (1983), S. 387–390.

Ebenso zeigt sich in Peer-Review-Verfahren ein Gender Bias.¹⁹ Bei gleichem wissenschaftlichem Output schätzen Peer-Reviewer_innen die Leistung von Frauen geringer ein als die von Männern, wobei sich eine Bekanntschaft mit Jury-Mitgliedern positiv auf die Einschätzung von Wissenschaftler_innen auswirkt. Auch Empfehlungsschreiben für Bewerberinnen unterscheiden sich signifikant von denen für Bewerber. So werden beispielsweise die meisten besitzanzeigenden Fürwörter so verwendet, dass sie das Genderstereotyp – Frauen als Lehrende oder Studierende, Männer als Forschende und Professionisten – verfestigen („ihre Lehre“, „seine Forschungen“).²⁰ Zudem ist die „Nicht-Förderung“ nachteilig für wissenschaftliche Karrieren, sogenannte Non-Events²¹: Diese zeigen sich etwa darin, dass Forschungsleistungen und -ergebnisse ignoriert werden, man keine Preise bekommt, es keine Einladung zu wichtigen formalen und informellen Netzwerken oder wissenschaftlichen Meetings und

18 Michele Paludi, William Bauer: Goldberg Revisited: What's in an Author's Name, in: Sex Roles: A Journal of Research 9 (1983), S. 387–390.

19 Christine Wennerås, Agnes Wold: Nepotism and Sexism in Peer Review, in: Nature 387 (1997), Heft 6631, S. 341–343.

20 Frances Trix, Carolyn Psenka: Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty, in: Discourse and Society 14 (2003), Heft 2, S. 191–220.

21 Liisa Husu: Recognize hidden roadblocks, in: Nature 495 (2013), Heft 7439, S. 38.

Konferenzen gibt, sei es als Panel-Chair oder Keynote-Speaker_in, man wichtigen Forscher_innen nicht vorgestellt wird oder keine Unterstützung bei der Karriereplanung erhält. Diese Non-Events wurden in unserer Interviewstudie zwar nicht umfangreich thematisiert, eingegangen sind wir aber auf den Faktor Ermutigung, dessen Befunde sich in den Interviews als ambivalent zeigen: Der Großteil der Dissertantinnen gibt an, für die Dissertation ermutigt worden zu sein: von Lehrenden, Kolleg_innen, Freund_innen, Eltern oder Partnern – zuweilen aber auch erst dann, wenn sie explizit danach gefragt haben, ob diese ihnen eine Dissertation zutrauen. Manche haben keine direkte Ermutigung erfahren, antworten aber, dass die Jobzusage (die Dissertationsstelle) auch als Ermutigung gesehen wurde. Ebenso berichten manche Dissertantinnen, dass ihnen von ihrem sozialen Umfeld eher von einer Dissertation abgeraten wurde, sie sich aber nicht davon abschrecken ließen.

Der dritte große in den Interviews thematisierte Aspekt ist die Bezahlung der Dissertation, was die Dissertantinnen wie folgt sehen: Die Arbeit an einer Dissertation muss zwar bezahlt werden, während des Schreibens wird jedoch vielen bewusst, was eine akademische Karriere bedeutet und dies wird als abstoßend erlebt: „Dass meine Kollegen meinen, man arbeitet jeden Tag bis 22, 23 Uhr, finde ich toll und ambitioniert, aber ich halte das nicht aus, ich kann das nicht. Viele Professoren sehen die Dissertation als Lebenssinn. Mir macht die Dissertation Spaß, aber mein Lebenssinn ist sie nicht. Aber mein Lebenssinn ist auch die Arbeit nicht. Aber manche meinen, so müsste man das betreiben. Es ist auch interessant, wenn diskutiert wird, warum jemand am Wochenende nichts macht.“ Das Arbeitsrecht impliziert (an allen österreichischen Universitäten), dass Nachwuchswissenschaftler_innen keine Job-Sicherheit an der Universität haben. Es ist schwierig, eine PostDoc-Stelle zu bekommen: „Du stolperst von einem befristeten Vertrag in den nächsten, du hast nie eine Planbarkeit in deinem Leben, du bist immer darauf angewiesen, welcher Reviewer was über dich denkt. Da ist keine Kontinuität, weder in deiner Forschung, noch in deinem Leben. Ich habe dann gesagt: das ist mir zu anstrengend, das interessiert mich nicht.“ Dies verbunden mit hohem Publikationsdruck sowie der Notwendigkeit (und Unplanbarkeit) Drittmittel einzuwerben, Arbeitsüberlastung (auch wegen nur wenig honorierter Lehre) und befristeten Verträgen, gegebenenfalls mit mehreren Wohnort-Wechseln ist für viele Dissertant_innen nicht attraktiv: „Eine Uni-Karriere hat mich immer interessiert. Jetzt, nach dem Doktorat, bin ich aber nicht sicher, ob ich das noch machen will, denn ich habe verstanden, dass es nicht so einfach ist. Ich mag diese Karriere, aber ich bin nicht

sicher, ob ich mich dafür opfern würde.“ Ähnliche Befunde finden sich auch in einer der wenigen vorliegenden empirischen Studien zu Doktoratstudierenden: Jessica Lober Newsome ging der Frage nach, was Frauen nach Abschluss ihres Chemie-Doktorats davon abhält, in der Wissenschaft zu bleiben.²² Denn wie aus der Tabelle hervorgeht, streben zu Beginn eines Doktoratstudiums mehr Frauen als Männer eine Forschungslaufbahn an, dies ändert sich jedoch bereits nach drei Jahren stark:

Streben eine Forschungslaufbahn an		
	Frauen	Männer
Start Doktorat	72%	61%
Nach 3 Jahren	37%	59%
Universitätslaufbahn?	12%	21%

Abb. 6 Quelle: Jessica Lober Newsome: The chemistry PhD: the impact on women's retention. Report for the UK Resource Centre for Women in SET (Science, Engineering and Technology) and the Royal Society of Chemistry. 2008.

Als Ursachen konnte Newsome – ähnlich wie wir in unseren Interviews und im Fragebogen – herausarbeiten, dass die Dissertantinnen über mangelnde oder Überforderung durch ausufernde Betreuung klagen, diese oft zwischenmenschlich als schwierig erlebt wird und die Dissertantinnen nicht gut in der Forschungsgruppe integriert sind, sich isoliert fühlen. Ebenso haben sie Probleme mit der herrschenden Arbeitskultur (z. B. mit den Arbeitszeiten oder der Konkurrenz in der Gruppe) und leiden stärker als Männer unter der Notwendigkeit, ständig Forschungsförderungen zu lukrieren. Auch haben sie den Eindruck, in der durch befristete Verträge charakterisierten PostDoc-Zeit wesentliche Teile ihres Lebens wie z. B. Beziehungen und Familie nicht vereinbaren zu können. Eine Dissertantin nannte in unserer Interviewstudie noch einen zusätzlichen Grund, der sie von einer akademischen Karriere abhält: „In unseren Uni-Strukturen, besonders in Österreich, ist es mit den Verbündelungen zwischen Männern schwierig, da als Frau durchzukommen.“

Ein Zufallsbefund unserer Interviewstudie ist höchst interessant: Viele der befragten Dissertantinnen haben Akademiker_innen als Eltern, dies deckt sich mit den letzten Studierenden-Sozialerhebungen. 2011 wurde beispielsweise in der

²² Jessica Lober Newsome: The chemistry PhD: the impact on women's retention. Report for the UK Resource Centre for Women in SET (Science, Engineering and Technology) and the Royal Society of Chemistry. 2008.

Sonderauswertung der Studierenden-Sozialerhebung festgestellt, dass TU-Wien-Student_innen „deutlich häufiger aus gehobener bzw. hoher Schicht (59 Prozent)²³ kommen als Student_innen anderer Universitäten (53 Prozent). Dies setzt sich insbesondere in der Gruppe der Doktoratsstudent_innen fort: „An der TU Wien sind verglichen mit anderen Universitäten überdurchschnittlich viele Doktoratsstudierende aus der gehobenen (39 Prozent vs. 32 Prozent) oder hohen Schicht (24 Prozent vs. 21 Prozent) und vergleichsweise wenige aus der niedrigen Schicht (12 Prozent vs. 21 Prozent).“²⁴ Dissertantinnen, deren Eltern nicht Akademiker_innen sind, haben in den Interviews mitunter davon berichtet, die erste in der Familie mit einem Dokortitel sein zu wollen bzw. mit ihrem Doktorat etwas beweisen zu wollen.

Parallel zu den Interviews wurde ein Fragebogen mit ähnlichen Fragestellungen konzipiert. Mit diesen Daten wollten wir insbesondere erheben, ob und falls ja, welche Unterschiede es zwischen Dissertanten und Dissertantinnen bezüglich unserer Forschungsfrage und Hypothesen gibt.

Daten III: 404 Online-Fragebögen

Im April 2017 wurde ein Online-Fragebogen an alle 2502 Dissertant_innen der TU Wien verschickt. Dieser fokussierte auf Themen, die auch in der quantitativen Analyse der Bibliotheksdaten sowie in den Interviews wesentlich waren: Motivation zur Dissertation, Geschlecht der Betreuungsperson und inhaltliche Ausrichtung der Dissertation.

404 Dissertant_innen (276 Männer bzw. 68,3 Prozent, 118 Frauen bzw. 29,2 Prozent, 10 ohne Angabe bzw. ohne binäre Zuordnung bzw. 2,5 Prozent²⁵) haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Die Frage nach dem Grund, eine Dissertation zu schreiben, wurde als offene Frage gestellt und die Antworten geclustert. Demnach liegt die Motivation für Dissertant_innen am häufigsten (von 160 Dissertant_innen bzw. 40 Prozent genannt) auf inhaltlicher Ebene: Sie haben in ihrer Dissertation ein interessantes Thema gefunden, wollen ihr Fachwissen vertiefen, ihre Diplomarbeit vertiefen bzw. sich nach Wahl spezialisieren. Am zweithäufigsten (145 Dissertant_innen bzw. 36 Prozent) wurde wissen-

23 Angelika Grabher, Sarah Zaussinger, Martin Unger: Studierende an der Technischen Universität Wien. Sonderauswertung der Studierenden-Sozialerhebung 2011. Wien 2014.

24 Ebd.

25 Die Frage nach dem Geschlecht wurde bewusst als offenes Freifeld definiert. Der Großteil der Dissertant_innen ordnete sich binär (männlich/weiblich) zu, acht Personen haben keine Angabe gemacht, eine Person hat „X“ eingetragen, eine Person „non-binary addressed female at birth“.

schaftliches Arbeiten als Grund für eine Dissertation genannt: Dissertant_innen haben das Ziel, als Wissenschaftler_in zu arbeiten, wollen einen Beitrag zur Wissenschaft leisten bzw. an einer Universität forschen. Zwischen 40 und 50 Dissertant_innen (10–12 Prozent) nennen zudem folgende Gründe: höhere Qualifikation/höheres Gehalt, persönliche Weiterentwicklung/Wissensdrang, gutes Klima in der Arbeitsgruppe/Universität als bekanntes Umfeld, Synergien zwischen Job und Dissertation/bezahlte Dissertationsstelle. Die überragend hohe Bedeutung des Interesses für das Dissertationsthema bzw. der Wunsch, sich weiterzubilden, zeigt sich auch in den Antworten auf die Frage, inwiefern bestimmte von uns vorgegebene Aussagen am Beginn der Dissertation für die Dissertant_innen relevant waren: Die höchste Zustimmung gab es bei den Aussagen „meine Dissertation dient dem eigenen Wissenszuwachs bzw. der persönlichen Weiterbildung“ und „ich schreibe eine Dissertation, weil mich das Thema so interessiert“.

Demgegenüber ist die Ablehnung von Aussagen wie z. B. „ich schreibe eine Dissertation, um eine ‚Pause‘ zu haben und darüber nachdenken zu können, was ich später machen will“, „in meinem Fach ist es eine Selbstverständlichkeit, eine Dissertation zu schreiben“ oder „ich hatte Role Models in der Familie, Verwandtschaft oder in meinem persönlichen Umfeld“ am größten.

Was Männer und Frauen unterscheidet

Letztere Aussage zeigt zudem einen signifikanten Zusammenhang mit Geschlecht: 69 Prozent der Männer (190), aber nur 53 Prozent der Frauen (63) geben an, keine Role Models gehabt zu haben, 19 Prozent der Männer (52) und 24 Prozent der Frauen (28) stimmen voll oder eher zu, auf Role Models zurückblicken zu können. Ein weiterer signifikanter Zusammenhang mit Geschlecht ergibt sich aus den Antworten auf die Aussage „Ich bin von meinem Betreuer/meiner Betreuerin angesprochen worden, ob ich zu diesem Thema dissertieren möchte“: 47 Prozent der Männer (129) aber nur 35 Prozent der Frauen (41) bejahen die Aussage, 53 Prozent der Männer (147) aber 65 Prozent der Frauen (77) verneinen sie. Das bedeutet, dass rund die Hälfte der Männer, aber nur ein Drittel der Frauen aktiv eingeladen wurden, ihre Dissertation am betreffenden Institut zu verfassen, ein Unterschied, der sich auch in der Literatur findet.²⁶ Ein dritter signifikanter Geschlechterunterschied konnte in der Frage gefunden

²⁶ Husu, siehe Anmerkung 21, S. 38.

werden, ob die Studierenden ihre Dissertation alleine oder im Team schreiben: 58 Prozent der Männer (159), aber 71 Prozent der Frauen (84) schreiben sie alleine, 25 Prozent der Männer (69) und 23 Prozent der Frauen (27) im Team, 14 Prozent der Männer (39), aber nur drei Prozent der Frauen (vier) sowohl als auch.²⁷ Auch das deckt sich mit der Literatur: Frauen fühlen sich wesentlich öfter vereinzelt und isoliert. Wie bereits in der Auswertung der Bibliotheksdaten findet sich auch in den Ergebnissen der Online-Studie ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Geschlecht der Studierenden und der Betreuungsperson: 21 Prozent der Dissertantinnen (25) aber nur neun Prozent der Dissertanten (25) schreiben bei einer Frau als hauptbetreuende Person.

Was Männer und Frauen gemeinsam haben

Keine signifikanten Geschlechtsunterschiede zeigen sich hingegen in der Wahl einer praktischen oder theoretischen Arbeit sowie zwischen Grundlagen- oder Angewandter Forschung. Auf die Frage „Meine Dissertation ist eine praktische/ Laborarbeit, eine theoretische Arbeit oder beides“ antworten 42 Prozent der Frauen (50) und 45 Prozent der Männer (125), dass sie eine praktische Arbeit durchführen, 32 Prozent der Frauen (38) und 28 Prozent der Männer (78) machen eine theoretische Arbeit und von 21 Prozent der Frauen (25) und 23 Prozent der Männer (63) kommt als Antwort, dass sie beides machen. Überraschend auch, dass sich keine Unterschiede bei der Frage nach der Verortung des Forschungsthemas in der Grundlagenforschung oder in der angewandten Forschung oder einer Mischung daraus zeigen. Gleich viele Männer wie Frauen (je 27 Prozent bzw. 75 Männer, 32 Frauen) arbeiten in der Grundlagenforschung, dasselbe Bild (54 Prozent Frauen und 55 Prozent Männer bzw. 64 Frauen, 151 Männer) zeigt sich hinsichtlich angewandter Forschung und beides machen 15 Prozent der Frauen (18) und 16 Prozent der Männer (45). Auf der Qualifikationsstufe des Doktorates haben sich also die Interessen so weit angeglichen, dass die in der Schulforschung noch auffällig unterschiedlichen Präferenzen von Mädchen und Buben verschwunden sind.

Nur 29 Prozent (117) aller Dissertant_innen geben an, ihre Betreuungsperson vor der Dissertation nicht gekannt zu haben, 42 Prozent (171) wurden von dieser Person bereits bei ihrer Bachelor-/Masterarbeit betreut. Während für knapp die Hälfte (190) aller Dissertant_innen zwar wichtig war, genau bei dieser Per-

²⁷ Je drei Prozent haben die Frage nicht beantwortet.

son zu schreiben, zeigt sich hier aber kein signifikanter Geschlechtsunterschied zwischen Dissertanten und Dissertantinnen. Es lässt sich schlussfolgern, dass das soziale Umfeld eine durchaus bedeutsame Rolle bei der Wahl des Dissertationsplatzes spielt. Und zwar für alle.

Auch bei der Finanzierung zeigen sich keine signifikanten Geschlechtsunterschiede: 12 Prozent der Dissertanten (34) und 14 Prozent der Dissertantinnen (16) schreiben ihre Dissertation unbezahlt. Der Großteil der Dissertationen (237 bzw. 59 Prozent) wird über Drittmittelprojekte finanziert, ein weiterer beträchtlicher Anteil über eine Anstellung an der TU Wien (188 bzw. 47 Prozent).²⁸ 230 (57 Prozent) der befragten Studienteilnehmer_innen gaben an, dass sie ohne Bezahlung keine Dissertation schreiben würden.

Sexismus und „Genderwahn“

Im Fragebogen wurden Themen wie Frauenförderung oder Sexismus an keiner Stelle angesprochen. Bei der Abschlussfrage konnten die Studierenden in einem Freifeld darüber Auskunft geben, was für Doktoratstudierende verbessert werden und was so bleiben soll, wie es ist. An dieser Stelle wurde von den Befragten vereinzelt auf Sexismus eingegangen. So berichtet eine Dissertantin: „Ich würde mir wünschen, dass man als Dissertantin automatisch eine weibliche Mentorin (Prof.) zugeteilt bekommt. Manchmal ist es für eine Dissertantin nicht möglich etwaige Probleme (Mobbing, Ausgrenzung etc.) anzusprechen ohne zu fürchten, dass es für sie im Team oder im Dienstverhältnis Konsequenzen hat. Speziell wenn der Betreuer solche Probleme gar nicht ernst nimmt und meint, das seien ja nur Scherze, und Männer haben ja einen anderen Humor.“ Auch eine andere Dissertantin thematisiert Mobbing: „Vielleicht wäre es möglich bei der Anstellung von Führungspositionen Neigung zu Mobbing (unabhängig vom Geschlecht) voraussagen zu können und darauf zu achten, weil es DissertantInnen nicht nur geistig, sondern auch den ganzen Forschungsprozess ruiniert. Eine Vertrauensgruppe oder ein gutes Beispiel von guter Betreuung hat mir damals gefehlt.“ Auch ein Dissertant kritisiert das Arbeitsklima, das er an der TU Wien erlebt: „In a broader image, although it might not be 100% in the scope of gender equality, daily occurrences of racist, politically and socially unacceptable comments, discussions, statements, even in the form of formal emails circulated with the departments, coming from university professors, supervi-

28 Bei der Frage konnten mehrere Antworten ausgewählt werden.

sors, assistants, staff has been one of the most disturbing misfortunes I have experienced at TU so far.“ Demgegenüber diffamiert ein Dissertant Gleichstellungsmaßnahmen: „Frauenförderung schön und gut, aber der Genderwahn an der TU hat perverse Ausmaße angenommen, die den Goodwill der männlichen Dissertanten bereits überstrapaziert haben.“ Und ein anderer Dissertant spricht das Vereinbarkeitsthema an, das er bei seiner Frau verortet: „Nein, ich benötige keinen Ausbau von externen Betreuungseinrichtungen für meine Kinder, das übernimmt, Gott sei Dank, meine Frau mit vollem Einsatz und Freude.“

Resümee

Im Hinblick auf unsere Forschungsfrage, ob es einen Unterschied in den fachlichen Interessen von Männern und Frauen gibt, lässt sich nach der Analyse unserer drei Datenquellen festhalten: Wenngleich die Anteile der weiblichen und männlichen Studierenden an den Fakultäten unterschiedlich sind, so liegt das nicht an einem fundamentalen geschlechtsspezifischen Interessensunterschied, sondern an anderen Faktoren. Unsere Analyse zeigt signifikante Unterschiede in der Betreuung: Frauen betreuen doppelt so oft Dissertationen von Frauen als Männer dies tun – oder anders formuliert: wo Frauen sind, kommen Frauen dazu. Ein erster Hinweis, dass für Dissertantinnen neben dem Forschungsthema auch noch andere Faktoren bedeutsam sind. Entgegen den Aussagen aus der Literatur sind Männer und Frauen gleichermaßen in der Grundlagenforschung wie in der angewandten Forschung zu finden. Ebenso gibt es keine signifikanten Unterschiede bei experimentellen oder theoretischen Arbeiten. Wie weit die Forschungsthemen durch Fördergeber fremdbestimmt sind, lässt sich mit dem vorhandenen Material schwer beantworten und auch die Frage, in welchem Ausmaß wissenschaftliche Freiheit in MINT-Fächern überhaupt möglich ist unter den herrschenden Rahmenbedingungen.

Warum lassen sich in unserer Studie die aus Schulbefunden bekannten geschlechtsspezifischen Interessen nicht in der Gruppe der Doktoratsstudierenden finden? Eine Erklärung dafür könnte die Selektion im Bildungsweg sein: Ist in der Schule noch eine Grundgesamtheit von Kindern/Jugendlichen zu finden, so gehen den Weg bis zum Doktorat nur die, die ein hohes fachliches Interesse haben und bereits lange an einer technischen Hochschule sozialisiert sind. Frauen müssen sich in Männerdomänen oft anpassen, um bestehen zu können

(Token Effekt²⁹) – es kann also durchaus sein, dass sich die Dissertantinnen der TU Wien auch dem bestehenden (Themen-)Angebot anpassen und somit keine Geschlechtsunterschiede feststellbar sind. Doch trotz Anpassung haben sie zusätzliche Schwierigkeiten innerhalb der gegebenen Rahmenbedingungen zu bewältigen: Frauen bekommen weniger Ermutigung und sind öfter vereinzelt/isoliert. Und obwohl es auch Bedingungen gibt, die für alle schlecht sind – beispielsweise die fehlende Job-Sicherheit oder überlange Arbeitszeiten –, sind diese in puncto Familienplanung für Frauen oft Ausschlusskriterien. Gleichzeitig existiert nach wie vor Sexismus, Leistungen von Frauen werden nicht gleichwertig anerkannt, sie werden isoliert und ausgegrenzt. Auch hier gibt es Anpassungsleistungen, so antwortete eine Dissertantin in der Interviewstudie auf die Frage, ob sie unter sexistischen Witzen leiden würde: „Nein. Es ist eher so bei uns – ich sitze mit mehreren Kollegen im Büro – die kenne ich schon so gut, dass sie scherzhalber darüber lachen – also wir verstehen uns so gut, dass man darüber Scherze machen kann. Insofern ist das Klima ganz entspannt.“ Der sehr hohen Motivation der Studentinnen, sich in ein Thema zu vertiefen, stehen auch negative Faktoren einer klassischen Wissenschaftskarriere im Weg (prekäre Arbeitsverhältnisse, geringe Planbarkeit, hoher Leistungsdruck etc.). Dies sowie erlebter Sexismus und Ausgrenzung geben Hinweise auf die Notwendigkeit eines Kulturwandels an technischen Universitäten, sofern man den Frauenanteil in den oberen Hierarchiestufen erhöhen will. Unser Projekt ist damit auch eine gute Ausgangsbasis um von den Betreuer_innen, Arbeitsgruppen bzw. Instituten zu lernen, wo schon bisher viele Dissertationen von Frauen verfasst wurden.

29 Rosabeth Moss Kanter: Men and Women of the Corporation. New York 1977.