

Gender Studies im Beruf : Verbleibstudie zu den Absolvent_innen der Gender Studies an der Humboldt-Universität

Kriszio, Marianne

2012

<https://doi.org/10.25595/119>

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kriszio, Marianne: *Gender Studies im Beruf : Verbleibstudie zu den Absolvent_innen der Gender Studies an der Humboldt-Universität*, in: Bulletin Texte / Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien / Humboldt-Universität zu Berlin (2012) Nr: 39, 1-94. DOI: <https://doi.org/10.25595/119>.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>



Gender Studies im Beruf

Verbleibsstudie zu den Absolvent_innen
der Gender Studies an der Humboldt-Universität

Interdisziplinarität — Kultur

& Medien — UNTERNEHMEN

DER PRIVATWIRTSCHAFT — *Einarbeiten in*

neue Themen — **Wissenschaft**

Gender-Wissen — ÖFFENTLICHE

VERWALTUNG — NGOs —

— *Gender-Kompetenzen*

Bildungsarbeit — *Politiknaher*

Bereich — Selbstständiges Bearbeiten

von Problemen — **PROJEKTE** —

Impressum

Herausgegeben vom
Zentrum für transdisziplinäre
Geschlechterstudien
an der Humboldt-Universität zu Berlin (ZtG)

Umschlaggestaltung:
Sabine Klopfleisch, d17

Layout:
Regula Kolar

Erste Ausgabe
Berlin, April 2012

Download unter:
<http://www.gender.hu-berlin.de/>

Auflage: 400 Exemplare

Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien

Bulletin Nr. 39

Texte

Gender Studies im Beruf

Verbleibstudie zu den Absolvent_innen der Gender Studies an der Humboldt-Universität

Marianne Kriszio

unter Mitarbeit von Ilona Pache

Inhaltsverzeichnis	Seite
Tabellenverzeichnis _____	3
Verzeichnis der Abbildungen _____	4
Vorwort _____	5
Einleitung _____	7
I Anlage der Studie _____	10
1 Online-Befragung _____	10
1.1 Durchführung der Befragung _____	10
1.2 Zusammensetzung des Samples der befragten Absolvent_innen _____	12
1.2.1 Studiengänge _____	12
1.2.2 Geschlecht _____	13
1.2.3 Kinder _____	13
1.2.4 Soziale Herkunft _____	13
1.2.5 Internationale Herkunft _____	14
2 Interviews mit Absolvent_innen _____	15
II Verbleib und gegenwärtige Situation _____	17
3 Verbleib der Absolvent_innen der Gender Studies _____	17
3.1 Überblick über die gegenwärtige Position im Beruf oder in weiterer Qualifizierung _____	17
3.2 Promotion _____	19
3.3 Weiteres Studium _____	21
3.4 Arbeitslosigkeit _____	22
4 Stellensuche und Übergang in den Beruf _____	23
4.1 Suchstrategien _____	24
4.2 Anzahl der Bewerbungen und Dauer der Stellensuche _____	26
5 Berufliche Tätigkeiten der Absolvent_innen _____	31
5.1 Tätigkeitsfelder _____	31
5.2 Absolvent_innen in einem Arbeitsverhältnis _____	37
5.3 Arbeit als Selbstständige _____	40
5.4 Vollzeit/Teilzeit – befristet/unbefristet _____	42
5.5 Einkommen _____	44
6 Erfahrungen mit Gender Studies auf dem Arbeitsmarkt _____	48
6.1 Stellenwert des Abschlusses in Gender Studies für den Berufseintritt _____	48
6.2 Stellenwert von Gender-Wissen und Gender-Kompetenzen im beruflichen Alltag _____	52

6.3 Bedeutung von Inter- und Transdisziplinarität in der beruflichen Praxis	55
6.4 Möglichkeiten zur Realisierung des Anspruchs auf Intervention und Transformation vorfindlicher Praxen	57
6.5 Ziele und Wünsche für die Zukunft	59
III Studium	62
7 Studienmotivation und Studiendauer	62
7.1 Stellenwert der Gender Studies und der spezifischen Profildbereiche in diesem Studiengang	62
7.2 Generelle Studienmotivation	66
7.3 Studiendauer	68
8 Praxisbezüge während und nach dem Studium	68
8.1 Praktika	69
8.2 Berufliche Tätigkeit während des Studiums	71
8.3 Tätigkeit als studentische Hilfskraft	73
8.4 Berufliche Tätigkeit vor Studienbeginn	74
8.5 Beteiligung an Praxis bezogenen Angeboten der Universität	74
8.6 Teilnahme an Weiterbildungen nach Studienabschluss	77
9 Einschätzung der erworbenen Kompetenzen	79
9.1 Fach unabhängige Kompetenzen	79
9.2 Gender-Wissen und gender-spezifische Kompetenzen	81
9.3 Inter- und Transdisziplinarität	82
10 Einschätzung des Studiums im Rückblick	85
IV Fazit	91

Tabellenverzeichnis	Seite
Tabelle 1: Höchster beruflicher Abschluss der Eltern	13
Tabelle 2: Derzeitige berufliche Situation bzw. derzeitige Tätigkeit	18
Tabelle 3: Gründe für den Aufschub der Suche nach einer Stelle nach Studienabschluss	24
Tabelle 4: Erfolgreiche (Such)Strategien, die zum Antritt der ersten Stelle führten	25
Tabelle 5: Anzahl aller bisherigen schriftlichen Bewerbungen	27
Tabelle 6: Berufsfelder der Absolvent_innen (Arbeitsverhältnis und Selbstständige)	32
Tabelle 7: Berufsfelder der Absolvent_innen in einem Arbeitsverhältnis	38
Tabelle 8: Absolvent_innen in einem Arbeitsverhältnis mit anderem 1. Hauptfach	39
Tabelle 9: Berufsfelder der Absolvent_innen in selbstständiger Tätigkeit	41
Tabelle 10: Absolvent_innen in selbstständiger Tätigkeit mit anderem 1. Hauptfach	41
Tabelle 11: Reaktion potentieller Arbeitgeber auf einen Abschluss in Gender Studies	51
Tabelle 12: Professionelle Ziele und Wünsche der Absolvent_innen für die Zukunft	59
Tabelle 13: Bedeutung der Profildbereiche und der Inhalte der Gender Studies sowie der Verbindung zu beruflichen Perspektiven während des Studiums	63
Tabelle 14: Generelle Studienmotivation	67
Tabelle 15: Praktikumsbereiche im Studium	69
Tabelle 16: Berufsfelder bei beruflicher Tätigkeit während des Studiums	71
Tabelle 17: Tätigkeit als studentische Hilfskraft oder Tutor_in während des Studiums	73
Tabelle 18: Teilnahme an Praxis bezogenen Veranstaltungen an der Universität	75
Tabelle 19: Beurteilung von Praxis bezogenen Veranstaltungen an der Universität	76
Tabelle 20: Teilnahme an Weiterbildungen nach Studienabschluss	77
Tabelle 21: Erreichte Fach unabhängige Kompetenzen	80
Tabelle 22: Erreichte Gender spezifische Kenntnisse und Kompetenzen	81

Verzeichnis der Abbildungen		Seite
Abb. 1:	Dauer der Stellensuche bis zum Antritt der ersten richtigen Stelle	28
Abb. 2:	Monatliches Bruttoeinkommen (alle Absolvent_innen)	44
Abb. 2a:	Monatliches Bruttoeinkommen (Absolvent_innen in einem Arbeitsverhältnis)	45
Abb. 2b:	Monatliches Bruttoeinkommen (Absolvent_innen in selbstständiger Tätigkeit)	46
Abb. 3:	Bedeutung des Abschlusses in Gender Studies für den Erhalt der gegenwärtigen Stelle	48
Abb. 4:	Bedeutung von Gender-Wissen und Gender-Kompetenzen für die gegenwärtige Stelle	49
Abb. 5:	Reaktionen potentieller Arbeitgeber auf einen Abschluss in Gender Studies	51
Abb. 6:	Bedeutung von Gender-Themen im Arbeitsalltag	53
Abb. 7:	Gelegenheit zum Einsetzen von Gender-Wissen und Gender-Kompetenzen in der beruflichen Praxis	54
Abb. 8:	Erneute Entscheidung für ein Studium der Gender Studies	85

Vorwort

Die Frage „Was machen Absolvent_innen mit ihrem Abschluss in Gender Studies?“ ist seit Institutionalisierung der Geschlechterstudien als Magisterstudiengänge Ende der 1990er Jahre ein oft und heiß diskutiertes Thema. Mit dem vorliegenden Bulletin gibt es endlich erste Antworten auf diese Frage aus Sicht der Gender Studies an der Humboldt-Universität. Auch hier gab es seit Einrichtung der Gender Studiengänge die Sorge, ein Abschluss in Gender Studies behindere die professionellen Aussichten.

Erste empirisch fundierte Erkenntnisse zu den Beschäftigungsperspektiven von Gender-Absolvent_innen ermittelte die 2003 abgeschlossene Studie „Employment and Women’s Studies. The Impact of Women’s Studies Training on Women’s Employment in Europe (EWSI)“, über die Marianne Schmidbaur verschiedentlich auf Deutsch publiziert hat¹. In dieser Studie² wurden Student_innen und Absolvent_innen von Frauen- und Geschlechterstudiengängen aus neun europäischen Ländern befragt. Im Themenschwerpunkt Studienmotivation zeigt die Studie hohe Stellenwerte bei wissenschaftlichen und persönlichen Interessen sowie politischen Motiven; im Vergleich dazu waren die Beschäftigungsaussichten deutlich nachrangig. Beschäftigungsfähigkeit war also kein hervorgehobenes Studienziel der befragten europäischen Absolvent_innen von Frauen- und Geschlechterstudiengängen. Generell konstatiert Schmidbaur für die Absolvent_innen der Frauen- und Geschlechterstudien – was auch für Absolvent_innen anderer Sozial- und Geisteswissenschaften gilt – Zugangsmöglichkeiten zu einem breiten Spektrum an Arbeitsfeldern. Ein überraschender und positiver Befund war, dass in allen Ländern die tatsächliche Beschäftigungsrelevanz von Gender-Kompetenzen die Erwartungen übertraf. Zusätzlich wurde deutlich, dass das Studium sowohl die Wahl der beruflichen Tätigkeit als auch die persönlichen Schwerpunktsetzungen und die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen beeinflusste. Allerdings berichteten Absolvent_innen auch über Schwierigkeiten bei der Akzeptanz ihres Abschlusses. Das betraf sogar Absolvent_innen aus dem Vereinigten Königreich, in dem Frauen- und Geschlechterstudien bereits in den 1970er Jahren als eigenständige Studienprogramme eingeführt worden waren.

Im Ende der 1990er Jahre einsetzenden, europaweiten Bologna-Prozess wurde Employability zur leitenden Zielstellung der Studienreform. Zugleich kritisierten studentische und universitäre Organisationen die wirtschafts- und beschäftigungspolitische Engführung dieser Leitidee und plädierten für ein weites, Schlüsselquali-

¹ Vgl. z.B. Marianne Schmidbaur (2005): Gender Studies und Professionalisierung. Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungsaussichten von Studierenden und AbsolventInnen der Frauen- und Geschlechterstudien/Gender Studies, in: Heike Kahlert/Barbara Thiessen/Ines Weller (Hg.) (2005): Quer denken – Strukturen verändern, VS Verlag Wiesbaden.

² Vgl. Schmidbaur 2005, a.a.O., S. 280-295.

fikationen einschließendes Verständnis von Employability.³ Gemäß der Studienreform war Beschäftigungsfähigkeit auch für die zu entwickelnden Bachelor- und Master-Studiengänge der Gender Studies ein in den Studienstrukturen zu verankerndes und durch die Akkreditierungsagenturen zu überprüfendes Qualitätsmerkmal. An den verschiedenen Standorten der Frauen- und Geschlechterstudien gibt es zahlreiche Variationen, wie das Verhältnis von beschäftigungsrelevanten und akademischen Kompetenzen in die Bachelor- und Masterstudiengänge integriert wurde und wie darüber hinaus diese Kompetenzen mit den jeweiligen Studienzielen und Studienprofilen abgestimmt wurden. In den Gender Studies an der Humboldt-Universität wurde beispielsweise sowohl im Bachelor als auch im Master das Modul Interventionen eingerichtet, in dem praxisorientierte und zugleich kritisch intervenierende Kompetenzen aufgebaut werden sollen.

Die mit diesem Bulletin vorgelegte Studie versucht, Tendenzen zum Verbleib der Absolvent_innen von Gender Studies der Humboldt-Universität aufzuzeigen. Aussagen dazu, wie sich die neuen Studienstrukturen mit der Verankerung von Elementen, die die Beschäftigungsfähigkeit stützen sollen, konkret auswirken, bleiben einer Nachfolgestudie vorbehalten. Vorwiegend wurden Absolvent_innen der Magisterstudiengänge befragt, weil zum Zeitpunkt der Erhebung nur wenige Abschlüsse aus dem Bachelor und keine aus dem Master vorlagen. Somit können bislang kaum Aussagen zur Auswirkung der neuen Studienstrukturen gemacht werden. Dennoch erweitert die vorliegende Studie die bisherigen Erkenntnisse zur Beschäftigungsrelevanz der Gender Studies in vielfältigen Aspekten. Dies betrifft Strategien zur Stellensuche, Tätigkeitsfelder, Arbeitsverhältnisse, den Stellenwert von Gender-Wissen und Gender-Kompetenzen im beruflichen Alltag, die Bedeutung von Inter- und Transdisziplinarität in der beruflichen Praxis und anderes mehr.

Eine neue Tendenz, die als Indiz für die anwachsende Beschäftigungsfähigkeit gelten könnte, sei hier genannt: die weitgehende Akzeptanz des Abschlusses. Während in der europaweiten Absolvent_innenstudie von 2003⁴ die teilweise explizite Ablehnung des Abschlusses Gender Studies beobachtet wurde, zeigt die vorliegende Studie vorwiegend explizites Interesse, Wertschätzung und Neugier auf der Arbeit gebenden Seite. Was bedeutet dies für die Beschäftigungsaussichten von Gender-Absolvent_innen? Sind dies Zeichen für die Normalität des Gender-Abschlusses in der Arbeitswelt? Für welche Arbeitskontexte gilt die Normalisierung nicht? Welche Chancen, aber vielleicht auch Grenzen bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen sind mit Normalisierungen verbunden? Solche Fragen sprengen den Rahmen dieser Studie. Sie tragen aber hoffentlich zur Eröffnung einer Diskussion bei, die im Vergleich mit Verbleibstudien von anderen Standorten der Frauen- und Geschlechterstudien besonders lohnenswert sein dürfte.

³ Vgl. auch Schmidbaur, a.a.O., S. 276f.

⁴ Vgl. Schmidbaur 2005, a.a.O.

Einleitung

Seit 1997 gibt es an der Humboldt-Universität (HU) einen eigenständigen Studiengang Gender Studies, der damaligen Studienkonzeption entsprechend als Magister-Studiengang. Die Umstellung auf das Bachelor-Studium – in dem Gender Studies als Zweit- oder Beifach angeboten wird – erfolgte wie in den meisten anderen Fächern an der HU auch im Herbst 2005, und zum Wintersemester 2008/9 wurde der neue Master-Studiengang Gender Studies eingeführt. Die Gender Studies an der HU sind von Anfang an so konzipiert, dass sie grundsätzlich ein Doppelprofil umfassen: der Wissenschaftsschwerpunkt I im Magisterstudiengang bzw. „Gender I“ in den neuen BA- und MA-Studiengängen umfasst solche Disziplinen, die stärker gesellschaftswissenschaftlich und dabei auch empirisch ausgerichtet sind, während im Wissenschaftsschwerpunkt II bzw. „Gender II“ eher geistes- und kulturwissenschaftlich gearbeitet wird. Am Lehrangebot sind im Wissenschaftsschwerpunkt I die Fächer Sozialwissenschaften, Erziehungswissenschaften und Rechtswissenschaften beteiligt, in geringerem Umfang auch Wirtschaftswissenschaften und Naturwissenschaften oder Medizin. Im Wissenschaftsschwerpunkt II sind es die Fächer Kulturwissenschaft, Europäische Ethnologie, Germanistik, Anglistik/Amerikanistik oder andere Philologien, Asien- und Afrikawissenschaften, Evangelische Theologie sowie Philosophie. Die Student_innen konnten bzw. können dabei Schwerpunkte eher auf den ersten oder auf den zweiten Bereich legen, sie müssen sich im Verlauf ihres Studiums aber immer mit beiden Wissenschaftsschwerpunkten und den dort vermittelten Zugängen auseinandersetzen.

Die erste Absolvent_in gab es 2002, zwischen 2003 und 2004 beendeten jeweils zwischen 5 und 10 Absolvent_innen ihr Magisterstudium mit dem 1. Hauptfach Gender Studies, in den Jahren 2005 bis 2007 waren es 12 bis 14, und ab 2008 stiegen die Zahlen auf Werte von 20 bis 30 Abschlüssen pro Jahr an. Dazu kommen weitere Abschlüsse mit Gender Studies als 2. Hauptfach oder als Nebenfach. Seit Sommer 2008 gibt es daneben die ersten Abschlüsse im neuen Bachelor-Studiengang, während Masterabschlüsse erst nach der Erhebungsphase für diese Studie vorlagen.

Für den Studiengang ist nun die Frage von großem Interesse, wie sich der Übergang nach dem Studium in den Arbeitsmarkt gestaltet hat, welche beruflichen Perspektiven sich für die Absolvent_innen der Gender Studies ergeben haben, in welchen Tätigkeitsfeldern sie zu finden sind und wie sie ihre spezifischen Kenntnisse und Kompetenzen im beruflichen Alltag verwenden können. Dabei ist es von Bedeutung, dass es in den Gender Studies ähnlich wie in vielen geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen, sofern sie nicht für den Schuldienst ausbilden, häufig kein klar definiertes Berufsfeld gibt, so dass die Absolvent_innen aktiv nach Beschäftigungsmöglichkeiten suchen müssen, in die sie ihr Qualifikationsprofil einbringen können. Diese Situation wird dadurch zusätzlich erschwert, dass es sich bei

den Gender Studies um einen neuen und innovativen Studiengang handelt, der auf dem Arbeitsmarkt seinen Platz erst finden muss, u. a. deshalb, weil er potentiellen Arbeitgeber_innen in der Regel noch gar nicht bekannt ist, und sie sich oft nichts konkretes darunter vorstellen können. Empirische Untersuchungen hierzu gibt es im deutschsprachigen Bereich bisher kaum, mit Ausnahme der deutschen Teilstudie von Marianne Schmidbaur im Rahmen des EU-Projekts „Employment and Women’s Studies. The Impact of Women’s Studies Training on Women’s Employment in Europe“, in dem in neun europäischen Ländern nach Studienmotivationen, Beschäftigungserwartungen, erworbenen Schlüsselkompetenzen, Tätigkeitsfeldern und Arbeitsschwerpunkten gefragt worden war.⁵

Eine erste Auseinandersetzung mit der Frage: „Was machen eigentlich unsere Absolvent_innen?“⁶ fand im Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien bereits 2007 statt. Es gab bereits erste Überlegungen zur Durchführung einer Absolvent_innen-Befragung in Verbindung mit einem Projektseminar von Christine Bauhardt; in Anbetracht der geringen Anzahl der Abschlüsse wurden diese Planungen aber damals nicht realisiert. Stattdessen wurden von Ilona Pache, der Koordinatorin des Studiengangs, und von Beate Binder Interviews mit Absolvent_innen geführt, die in unterschiedlichen Praxisfeldern tätig waren. Die Ergebnisse wurden im August 2007 auf einer internationalen Tagung zu Gender Equality in Higher Education an der HU im Rahmen des Panels „Bologna and Beyond: New Perspectives on Gender and Gender Studies“ vorgestellt und später im ZtG-Bulletin publiziert.⁷

Ende 2009 wurde der Plan erneut aufgegriffen, sich mit Hilfe einer quantitativen Umfrage einen Überblick darüber zu verschaffen, in welchen Berufsfeldern Absolvent_innen der Gender Studies tätig sind, wie der Berufseinstig dahin verläuft, auf welche Arbeitsbedingungen sie treffen und welche Erfahrungen sie dabei mit ihren spezifischen Qualifikationen aus den Gender Studies machen und wie sie vor diesem Hintergrund ihr Studium rückwirkend einschätzen. Im September/Oktober 2010 wurde deshalb eine Totalerhebung aller bisheriger Absolvent_innen der Gender Studies im Magister-Studiengang (einschließlich 2. Hauptfach und Nebenfach) und zusätzlich auch unter den ersten Absolvent_innen im neuen Bachelor-Studiengang durchgeführt. Diese quantitative Erhebung wurde ergänzt durch qualitative Interviews. Die Ergebnisse sollen hier vorgestellt werden. Dabei wird in ein-

5 Marianne Schmidbaur (2004): Frauen- und Geschlechterstudien in Europa. Das Europäische Forschungsprojekt Employment and Women’s Studies, in: Feministische Studien 21. Jg. H. 1, S. 94-106;

Marianne Schmidbaur (2005): Gender Studies und Professionalisierung. Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungsaussichten von Studierenden und AbsolventInnen der Frauen- und Geschlechterstudien/Gender Studies, in: Heike Kahlert/Barbara Thiessen/Ines Weller (Hg.) (2005): Quer denken – Strukturen verändern, VS Verlag Wiesbaden, S. 275-300. Ausführlichere Darstellungen zu sieben der in diese Studie einbezogenen insgesamt neun Länder finden sich in Gabriele Griffin (Hg.) (2004): Employment, Equal Opportunities and Women’s Studies: Women’s Experiences in Seven European Countries. Königstein/Ts.

6 Seit Herbst 2008 gibt es in dem vom ZtG herausgegebenen Bulletin Info regelmäßig eine Rubrik mit dem Titel „Was machen eigentlich unsere Absolvent_innen?“, in der jeweils einzelne Absolvent_innen über ihre Tätigkeit einen Kurzbericht geben.

7 Beate Binder/Ilona Pache (2009): Gender – Wissen – Partizipation, in: ZtG-Bulletin Info 38, S. 8-15.

zelenen Kapiteln auch Bezug genommen auf frühere Absolvent_innen-Studien der HU in anderen geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern⁸, um vor diesem Hintergrund das spezifische berufliche Profil der Gender Studies hervorzuheben.

⁸ Frank Uhlmann, Untersuchung zum Verbleib von Absolvent/-innen des Studienganges Diplom-Sozialwissenschaften am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin in den Jahren 1991 bis 2002; Katrin Bialek/Victoria Schwenger, Verbleibstudie des Instituts für Europäische Ethnologie der HU, Berlin 2003; Verbleibstudie am Institut für deutsche Literatur und am Institut für deutsche Sprache und Linguistik an der Philosophischen Fakultät II der Humboldt-Universität zu Berlin, WS 2003/2004; Katrin Bialek/Maria-Elisabeth Krenkler/Stefan Selbman, Verbleibstudie des Instituts für Geschichtswissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin, Berlin 2005; Katrin Bialek/Holger Sederström, Verbleibstudie des Instituts für Philosophie der Humboldt-Universität zu Berlin, Berlin 2006.

I Anlage der Studie

Im September/Oktober 2010 wurde vom Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität eine Totalerhebung aller bisheriger Absolvent_innen der Gender Studies in den Studiengängen Magister und Bachelor (BA) durchgeführt, die im Folgenden als *ZtG-Absolvent_innen-Befragung* bezeichnet wird. Der Master-Studiengang (MA) konnte in diese Studie nicht einbezogen werden, da hier noch keine Abschlüsse vorlagen. Zusätzlich wurden 14 Interviews mit Absolvent_innen in die Studie einbezogen, die z. T. bereits 2007 von Pache und Binder geführt worden waren, die übrigen erfolgten nach dem Abschluss der quantitativen Befragung. Die Untersuchung des ZtG zum beruflichen Verbleib der Absolvent_innen der Gender Studies an der HU enthält damit einen quantitativen und einen qualitativen Teil.

Bei der Darstellung der Ergebnisse der quantitativen Erhebung in der ZtG-Befragung wird an einigen Stellen auch auf die gesamtuniversitäre Absolvent_innen-Befragung des Prüfungsjahrgangs 2008 an der Humboldt-Universität durch die Abteilung Qualitätsmanagement Bezug genommen, die im Folgenden als *HU-Absolvent_innen-Studie* bezeichnet wird und in der u. a. auch einige Absolvent_innen mit 1. Hauptfach in Gender Studies enthalten sind.⁹ Außerdem wird an einigen Stellen zusätzlich Bezug genommen auf frühere Absolvent_innen-Studien der HU in anderen geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern, insbesondere in den Kapiteln über Stellensuche und Übergang in den Beruf (Kap. 4.1) sowie über die gegenwärtigen Tätigkeitsfelder (Kap. 5.1).

1 Online-Befragung

1.1 Durchführung der Befragung

Die quantitative Totalerhebung bei allen bisherigen Absolvent_innen erfolgte als Online-Befragung mit Hilfe des Programms Unizensus, das auch für die gesamtuniversitäre Absolvent_innen-Befragung an der HU durch die Abteilung Qualitätsmanagement (QM) verwendet wird. Der umfangreiche Fragebogen, der im Anhang dokumentiert ist, hat Vorarbeiten zu einer solchen Befragung einbezogen, die im

⁹ Humboldt-Universität zu Berlin, Absolventenstudie 2009/2010. Beschäftigungssituation – Studienbedingen – Kompetenzerwerb. Ergebnisse der Befragung des Absolventenjahrgangs 2008 im Rahmen des Kooperationsprojekts „Absolventenstudien“ unter Leitung des INCHER Kassel, Autor: Hartmut Gerks, Berlin 2011. http://qm.hu-berlin.de/files/Verbleibstudien_ergebnisse/5.pdf Diese Befragung bezog sich auf alle Absolvent_innen des Examens-Jahrgangs 2008 an der HU und hatte einen Rücklauf von insgesamt 42 % bzw. von 47 % der erreichten Fälle. Unter den 1.304 Antworten waren auch 8 mit 1. Hauptfach in Gender Studies. Die Befragung wurde im Rahmen eines überregionalen Kooperationsprojektes durchgeführt, das vom Internationalen Zentrum für Hochschulforschung INCHER an der Universität Kassel koordiniert und regelmäßig wiederholt wird. Die differenzierten Daten in den Tabellenbänden A: „Grundauswertung nach Abschlussart“, B: „Grundauswertung nach Geschlecht“ sowie D 1 und D 2: „Grundauswertung nach Studienfach“, die am Internationalen Zentrum für Hochschulforschung der Universität Kassel INCHER von René Kooij und Florian Löwenstein erstellt wurden, sind über die Abteilung Qualitätsmanagement der HU zugänglich.

Sommersemester 2007 im Rahmen des Projektseminars von Prof. Dr. Christine Bauhardt zum Thema „Was machen Gender-Studierende heute?“ erfolgt waren, und wurde in seiner endgültigen Fassung mit der Gemeinsamen Kommission der Gender Studies abgestimmt. Er enthält neben den Fragen zur Person, die am Schluss gestellt wurden, folgende Themenblöcke: aktuelle Beschäftigungssituation und Arbeitsbedingungen, Stellenwert von Gender-Wissen und Gender-Kompetenzen, Erfahrungen bei der Stellensuche und bei Bewerbungen, ggf. weiterer Qualifikationserwerb nach Studienabschluss, professionelle Ziele und Wünsche für die Zukunft, Erwartungen an das Studium und persönliche Bedeutung der spezifischen Kernelemente des Studiums der Gender Studies, Studienverlauf, berufliche Tätigkeiten bereits während des Studiums, Wahrnehmung von Praxis bezogenen Angeboten im Studium sowie die Einschätzung der im Studium erworbenen Kompetenzen.

Angeschrieben wurden alle Absolvent_innen der Examensjahrgänge von 2002 bis Mitte 2010, insgesamt 388 Personen. Im Unterschied zu den meisten anderen Absolvent_innen-Studien wurde nicht nur das 1. Hauptfach einbezogen, sondern auch das 2. Hauptfach und das Nebenfach im Magister-Studiengang sowie das Zweitfach und das Beifach im BA-Studiengang.¹⁰ Die Mehrzahl der Abschlüsse erfolgte erst in den Jahren ab 2007 und später, davor gab es nur relativ geringe Fallzahlen.

Soweit die E-Mail-Adressen bekannt waren, wurden die Absolvent_innen elektronisch angeschrieben. Dies war bei den meisten Abschlüssen im 1. Hauptfach der Jahrgänge ab 2007 der Fall, denn seit dieser Zeit werden die E-Mail-Adressen von den Prüfungsämtern erfasst. Dieser Teil der Befragten konnte direkt über einen individuellen Zugangscode („Token“) zu dem Fragebogen gelangen. Die übrigen wurden per Post angeschrieben, diese mussten dann ihren persönlichen Zugangscode selbst in das Programm eingeben, um zu dem Fragebogen zu gelangen. Der Versand der Briefe erfolgte technisch über die Studienabteilung in Kooperation mit der Abteilung QM. Eine Überprüfung und Aktualisierung der Adressen, die bei der HU-Absolvent_innen-Studie durch das Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten (LABO) erfolgte, wurde leider für die ZtG-Absolvent_innen-Befragung vom Datenschutzbeauftragten der HU nicht genehmigt. Zahlreiche Briefe konnten deshalb nicht zugestellt werden, und es konnten nur 317 der insgesamt 388 Angeschriebenen erreicht werden. Die Anzahl der Antworten ist mit 117 größer als in den Absolvent_innen-Studien zu anderen geisteswissenschaftlichen Fächern der Humboldt-Universität, bei denen jeweils weniger als 100 geantwortet hatten, mit Ausnahme der Sozialwissenschaften. Der Rücklauf in der ZtG-Absolvent_innen-Befragung beträgt damit insgesamt ein knappes Drittel (30,2 %); bei denen, die erreicht wurden, liegt die Rücklaufquote mit 36,9 % über einem Drittel.

¹⁰ Im Magisterstudiengang gibt es Abschlüsse in Gender Studies als 1. Hauptfach, 2. Hauptfach oder als Nebenfach. Im BA-Studiengang können Gender Studies grundsätzlich nur als Zweitfach oder Beifach studiert werden.

Die technische Gestaltung des Fragebogens und die Auswertung der Antworten wurden durch die Abteilung QM unterstützt. Hierfür wurden die Daten in ein SPSS-Programm transferiert, da das Programm Unizensus nur eine Grundauszählung der Antworten erlaubt, aber keine Analyse der Beziehungen zwischen den Antworten auf verschiedene Fragen, wie dies für eine inhaltliche Analyse von Zusammenhängen zwischen verschiedenen Faktoren erforderlich ist. In der Auswertung wurden jeweils immer nur zwei Faktoren zueinander in Beziehung gesetzt, da die Fallzahlen für eine mehrdimensionale Analyse zu gering gewesen wären.

1.2 Zusammensetzung des Samples der befragten Absolvent_innen

1.2.1 Studiengänge

Genau 100 der Absolvent_innen, welche diese Umfrage beantwortet haben, haben einen Abschluss im Magister-Studiengang Gender Studies, darunter die Hälfte im 1. Hauptfach. Die übrigen verteilen sich zu etwa gleichen Teilen auf das 2. Hauptfach und das Nebenfach¹¹. 16 haben einen BA-Abschluss; diese konnten Gender Studies grundsätzlich nur als Zweitfach oder Beifach studieren.

Bei den Magister-Absolvent_innen mit einem anderen Hauptfach lag dieses bei denen, die diese Umfrage beantwortet haben, in allen Fällen im geistes- bzw. sozialwissenschaftlichen Bereich. Folgende Disziplinen wurden genannt: Germanistische Studiengänge (8), Europäische Ethnologie (7), Geschichte (7), Erziehungswissenschaften (6), Soziologie/Sozialwissenschaften¹² (4), Anglistik/Amerikanistik (4), Philosophie (4), Kulturwissenschaft, Archäologie und Kulturwissenschaft, Musik, Skandinavistik, Slawistik und Bibliothekswissenschaften (je 1); nur in 2 Fällen erfolgte keine Angabe. Nach den Zweitfächern derjenigen mit einem Magister-Abschluss im 1. Hauptfach Gender Studies war nicht gefragt worden. Bei den 16 BA-Absolvent_innen lag das Kernfach/Monofach in folgenden Disziplinen: Kunst- und Bildgeschichte (4), Erziehungswissenschaften (3), Sozialwissenschaften (2), Germanistik (2) sowie in fünf weiteren Geisteswissenschaften je einmal.

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (61) hat vorrangig im Wissenschaftsschwerpunkt II studiert, der stärker kultur- und geisteswissenschaftlich ausgerichtet ist, gegenüber 46 mit Priorität im stärker sozialwissenschaftlich ausgerichteten Wissenschaftsschwerpunkt I; diese Frage wurde nicht nur von den 100 Magister-Absolvent_innen beantwortet, sondern auch von einigen BA-Absolvent_innen, obwohl es hier diese Formulierungen im Curriculum gar nicht gibt; es erfolgte offensichtlich eine Übertragung auf die neuen Module „Gender I“ (Grundlagen zu Geschlechterverhältnissen aus sozialer und/oder politischer und/oder rechtlicher

¹¹ Eine Person hat ihr Magisterstudium in ihrem Hauptfach noch nicht abgeschlossen, sondern nur in den Gender Studies, und ist offenbar versehentlich als Absolvent_in mit angeschrieben worden.

¹² An der HU gibt es nur den Studiengang Sozialwissenschaften, Gender Studies an der HU konnten aber im Magisterstudiengang auch mit einem anderen Fach an der FU oder TU kombiniert werden.

und/oder naturwissenschaftlicher Perspektive) und „Gender II“ (Grundlagen zu Geschlechterverhältnissen aus literarischer und/oder zeichen- und kulturtheoretischer und/oder geschichtswissenschaftlicher Perspektive).

1.2.2 Geschlecht

Die große Mehrzahl der Absolvent_innen ist wie auch bei den Student_innen weiblich, aber es gibt bei den Antworten auch männliche Absolventen und eine fast genauso große Gruppe von Personen, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zuordnen wollen. Die für diese angebotene Kategorie „Sonstiges“ wurde von den Betroffenen ohne Probleme akzeptiert. Unter den 117 Personen, die geantwortet haben, waren 94 Frauen (80,3 %), 12 Männer (10,3 %) und 11 Personen, die sich für „Sonstiges“ entschieden haben (9,4 %). 3 Personen haben zusätzlich die Antwortmöglichkeit genutzt: „Ich fühle mich nicht nur einem Geschlecht zugehörig.“

1.2.3 Kinder

Ein knappes Viertel der Befragten (insgesamt 27) haben Kinder (23,1 %), die große Mehrzahl ist also zum Zeitpunkt der Befragung kinderlos. Zwei Drittel geben aber für die Zukunft an, dass ihnen Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig (21,6 %) bzw. sogar sehr wichtig (44,8 %) sei. Nach dem Familienstand war nicht gefragt worden. Unter den Beschäftigten ist der Anteil mit 28,3 % (15 von 53) höher. Von den 10, die früher eine Arbeitsstelle hatten, aber zurzeit nicht mehr, haben nur 2 Kinder. Die Selbstständigen haben seltener Kinder (nur 5 von 24 bzw. 20,8 %), ebenso diejenigen, die zurzeit promovieren (hier nur 2 von 26).

1.2.4 Soziale Herkunft

In der ZtG-Befragung wurde die Dimension der sozialen Herkunft nicht ausführlich behandelt und wurde nur durch die Frage nach dem höchsten beruflichen Abschluss der Eltern operationalisiert. Danach hat etwa die Hälfte von diesen einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss, und jeweils 40 % haben eine Lehre bzw. eine Facharbeiterausbildung abgeschlossen.

Tabelle 1: Höchster beruflicher Abschluss der Eltern

Höchster beruflicher Abschluss der Eltern	1. Elternteil (Anteil in %)	2. Elternteil (Anteil in %)
(Fach)Hochschulabschluss	53,1	49,6
Lehre/Facharbeiter_in	40,2	40,2
Kein beruflicher Abschluss	6,8	4,3
Sonstiges	2,6	2,6
Keine Angaben	-	5,1
Gesamt	100	100

Gut die Hälfte der Absolvent_innen kommt danach aus Akademikerfamilien. Das unterscheidet die Gender Studies nicht von den übrigen Fächern. In der HU-Absolvent_innen-Studie war etwas ausführlicher nach der Art des höchsten Abschlusses gefragt worden. Danach hatten von allen Absolventinnen im Examensjahrgang 2008 insgesamt 49 % der Väter einen Abschluss an einer Universität, Fachhochschule oder Kunst- und Musikhochschule, dazu kamen noch einmal 5 % mit Abschluss an einer Fachschule in der DDR. Bei den Müttern lagen die Anteile bei insgesamt 46 % an Hochschulen und ebenfalls 5 % an Fachschulen.¹³

In den Interviews war nicht direkt nach der sozialen Herkunft gefragt worden, sondern eher danach, ob die Aufnahme eines Studiums für die Befragten selbstverständlich gewesen war oder nicht. Die Antwort darauf ist nicht direkt gleichzusetzen mit der Frage, ob bereits die Eltern oder zumindest eine_r von ihnen Akademiker_innen waren oder nicht. Eine Absolvent_in hat z. B. geantwortet, dass es für sie klar war, dass sie studieren wollte, aber zugleich, dass sie die erste in ihrer Familie mit einem akademischen Abschluss ist; es sei ihr nicht leicht gefallen, sich in diese spezifischen Organisationsstrukturen einzuarbeiten. Insgesamt sind 5 der Interviewten klare Bildungsaufsteiger_innen, in einem Fall war es etwas widersprüchlich (abgebrochenes Lehramtsstudium bei einem Elternteil). Beide Interviewten mit einem Elternteil ausländischer Herkunft kommen nicht aus Akademikerfamilien.

1.2.5 Internationale Herkunft

Insgesamt 22 der Befragten, die geantwortet haben, haben einen oder zwei Elternteile die nicht in Deutschland geboren sind. Das ist mit 18,8 % ein höherer Anteil als bei der Gesamtheit der Student_innen an der HU. In 19 Fällen war dies der „1. Elternteil“ und bei 20 der „2. Elternteil“¹⁴ Nach den Herkunftsländern der Eltern war nicht gefragt worden, um mögliche Gefühle von Diskriminierung zu vermeiden. Unter den interviewten Absolvent_innen waren zwei mit einem Vater aus einer anderen Herkunftsregion als Europa oder Nordamerika. Eine Zusatzfrage bezog sich darauf, ob die Befragten selbst gegenwärtig oder früher eine andere Staatsbürgerschaft als die deutsche hatten. Dies war bei jeweils 9 Personen der Fall, insgesamt also bei 18 und damit bei der Mehrheit aller Absolvent_innen mit ausländischer Herkunft. Bei dieser Frage war dann nach den Herkunftsländern gefragt worden; hier wurden insbesondere Polen (5), Österreich (3), Russland (2) sowie die Schweiz (2) genannt, außerdem Tschechien, Jugoslawien, Kroatien und Dänemark jeweils einmal¹⁵; andere Kontinente als Europa kamen dagegen im Spektrum dieser Antworten nicht vor.

¹³ Humboldt-Universität zu Berlin, Absolventenstudie 2009/2010, Tabellenband A: Grundausswertung nach Abschlussart, hier Tabelle 111 und 112.

¹⁴ Ob es sich dabei um den Vater oder die Mutter handelte, war nicht gefragt worden, um mögliche Diskriminierungen von anderen Familienformen als heterosexuellen Elternpaaren zu vermeiden.

¹⁵ Eine Person gab hier als ausländische Staatsbürgerschaft auch DDR an.

2 Interviews mit Absolvent_innen

Nach dem Abschluss der quantitativen Umfrage in den Gender Studies wurden Anfang 2011 fünf Interviews mit Absolvent_innen durch die Verfasserin dieser Studie durchgeführt. Bereits 2007 waren im Rahmen einer ersten Evaluation sechs Absolvent_innen von Ilona Pache und Beate Binder interviewt worden¹⁶. Schließlich kamen im Sommer 2011 noch 4 Interviews durch MA-Student_innen der Gender Studies aus einem Seminar zu dieser Thematik hinzu; in einem dieser Fälle wurde eine Person erneut interviewt, mit der bereits vor 4 Jahren ein Gespräch geführt worden war, und die inzwischen in der gleichen Einrichtung eine unbefristete Stelle hat. In allen Fällen handelte es sich um Personen, die zum Zeitpunkt des Interviews arbeiteten. Die Berufsfelder umfassten insgesamt 7 Absolvent_innen in Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen, 3 in der außeruniversitären Bildung, 2 in Kultur und Medien und je ein_e in Projekten, im Politik nahen Bereich sowie in einem großen Privatunternehmen. Der Bereich Hochschule und Wissenschaft beinhaltet nicht nur Stellen als wissenschaftliche Mitarbeiter_in, sondern auch administrative Funktionen (Geschäftsstelle eines Zentrums; Öffentlichkeitsarbeit; Projekte zur Frauenförderung).

Bei denjenigen Absolvent_innen, die bereits 2007 interviewt wurden, wurde nach dem Verbleib gefragt, sofern dies nicht bekannt war, sowie bei einzelnen der Interviews von Anfang 2011, wo das Auslaufen des Arbeitsverhältnisses kurz bevorstand. Mit zwei Ausnahmen hatten sie Gender Studies als 1. Hauptfach studiert. Bei allen 14 Personen, darunter 13 Frauen und ein Mann¹⁷, handelte es sich um Absolvent_innen aus dem Magister-Studiengang, die zum Zeitpunkt des Interviews berufstätig waren. Gegenwärtig sind das 2 von ihnen nicht mehr, sondern sie promovieren nun, und eine von ihnen hat jetzt ein Arbeitsverhältnis in einem ganz anderen Bereich.

Der Schwerpunkt dieser Interviews lag auf der Frage, welche Erfahrungen die Absolvent_innen mit ihrem spezifischen Profil der Gender Studies beim Übergang in den Beruf und in ihrer späteren Tätigkeit gemacht hatten, und welche konkreten Möglichkeiten sie hatten, ihr Gender-Wissen und ihre Gender-Kompetenzen in der beruflichen Praxis einzusetzen. Die den Interviews von 2007 und 2011 zugrundeliegenden Leitfäden¹⁸ waren nicht völlig identisch, behandelten aber grundsätzlich ähnliche Themen: die momentane berufliche Tätigkeit, den Berufseinstieg, das Studium der Gender Studies, die rückblickende Einschätzung des Studiengangs, künftige Perspektiven sowie auch mögliche Erwartungen an eine eigene Alumnae-Arbeit

¹⁶ Ein zusammengefasster Bericht darüber findet sich in: Beate Binder/Ilona Pache (2009): Gender – Wissen – Partizipation, in: ZtG-Bulletin Info 38, S. 8-15.

¹⁷ Um unter diesen Bedingungen die Anonymität sicher zu stellen, wird immer dann, wenn auf eine einzelne Person Bezug genommen wird, die Schreibweise „eine Absolvent_in“ verwendet.

¹⁸ Vgl. zur Fragestellung in den Interviews von 2007 Pache/Binder, a.a.O., S. 8f. In die Interviews von 2010/11 wurden zusätzlich weitere Fragen aus dem quantitativen Fragebogen aufgegriffen.

der Gender Studies. In den Interviews von Anfang 2011 wurden noch zusätzliche Fragen aus der quantitativen Umfrage insbesondere zu außeruniversitären Praxiskontakten während des Studiums und zur Nutzung universitärer Angebote zur Vorbereitung auf die spätere Berufspraxis aufgenommen. Dafür wurde hier auf die Fragen danach verzichtet, welche Rolle Wissen und Erfahrungen aus den Gender Studies in anderen Bereichen des Lebens außerhalb des Berufsalltags spielten. In den Interviews der Student_innen aus dem Seminar wurde dies dann wieder aufgegriffen.

II Verbleib und gegenwärtige Situation

In diesem Teil des Berichts wird in Kap. 3 zunächst ein Überblick darüber gegeben, was die Absolvent_innen insgesamt machen, ob sie erwerbstätig sind oder sich weiter qualifizieren, oder ob sie aus anderen Gründen wie Elternzeit oder auch Arbeitslosigkeit nicht erwerbstätig sind, und anschließend kurz die Situation der wichtigsten Teilgruppen der nicht Erwerbstätigen geschildert. Die große Mehrheit der Befragten war zum Zeitpunkt der Befragung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses oder auch als Selbstständige erwerbstätig, und weitere waren dies zu einem früheren Zeitpunkt nach Studienabschluss gewesen. Auf diese Gruppe wird in den folgenden Kapiteln ausführlicher eingegangen. Die Darstellung umfasst zunächst in Kap. 4 die Erfahrungen bei der Stellensuche in Bezug auf Dauer und Suchstrategien und in Kap. 5 die Beschreibung der Tätigkeitsfelder der Absolvent_innen und der Arbeitsbedingungen, soweit sie in der Umfrage erfasst waren. Anschließend wird in Kap. 6 auf die spezifischen Erfahrungen der Absolvent_innen dieses Studiengangs auf dem Arbeitsmarkt eingegangen, vom relativen Stellenwert des Abschlusses in den Gender Studies beim Berufseintritt bis zu der Frage, unter welchen Bedingungen und in welchem Umfang die besonderen Kompetenzen und Qualifikationen aus den Gender Studies dann später tatsächlich in die berufliche Praxis eingebracht werden konnten.

3 Verbleib der Absolvent_innen der Gender Studies

Dieses Kapitel beginnt mit einem kurzen Gesamtüberblick über den Verbleib der Absolvent_innen auf dem Arbeitsmarkt oder in weiteren Qualifizierungen zum Zeitpunkt der ZtG-Absolvent_innen-Befragung. Anschließend wird die quantitativ nicht unbedeutende Gruppe derjenigen vorgestellt, die – häufig über Stipendien, z. T. aber auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses – promovieren. Die knappe Darstellung zum weiteren Studium enthält insbesondere Absolvent_innen aus dem neuen BA-Studiengang. Schließlich wird kurz auf Besonderheiten der acht Absolvent_innen eingegangen, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos waren.

3.1 Überblick über die gegenwärtige Position im Beruf oder in weiterer Qualifizierung

Zum Zeitpunkt der Umfrage waren etwa zwei Drittel der Absolvent_innen (insgesamt 77 bzw. 65,8 %) in der einen oder anderen Form erwerbstätig. 53 von diesen hatten ein Arbeitsverhältnis und 24 waren selbstständig. 10 weitere hatten nach dem Studienabschluss schon einmal ein Arbeitsverhältnis gehabt, und 2 andere waren zeitweise nach dem Studium als Selbstständige tätig gewesen. Trainee-Ausbildungen oder Umschulungen machte unter den Befragten in diesem Studiengang aktuell niemand, während 5 der Absolvent_innen ein Praktikum absolvierten. Eine Absolvent_in, die nach Studienabschluss noch ein Master-Studium aufge-

nommen hatte, wird anschließend eine Trainee-Stelle zur Vorbereitung auf eine Tätigkeit als Führungskraft in einem großen Unternehmen antreten.

Tabelle 2: Derzeitige berufliche Situation bzw. derzeitige Tätigkeit

Derzeitige berufliche Situation/derzeitige Tätigkeit	Anzahl	Prozent
Arbeitsverhältnis	53	45,3
Selbstständig	24	20,5
Praktikum	5	4,3
MA-Studium	13	11,1
Anderes Studium in einem weiteren Fach	5	4,3
Graduiertenkolleg	11	9,4
PhD-Programm	5	4,3
Individuelle Promotion	10	8,5
Elternzeit	3	2,6
Familienarbeit außerhalb von Elternzeit	3	2,6
Arbeitslos	8	6,8
Sonstiges	8	6,8
Gesamt	117	100

Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich; die Summe der Antworten beträgt 148.

Insgesamt 26 Absolvent_innen bzw. 22,2 % gaben an, dass sie derzeit in der einen oder anderen Form promovieren. Ein weiteres Studium machten 15,4 %. Als arbeitslos bezeichneten sich nur 8¹⁹; von diesen hatten 6 ihr Studium erst 2009 oder 2010 abgeschlossen. Jeweils 3 der Befragten waren in Elternzeit oder anderen Formen der Familienarbeit; auf eine weitergehende Analyse der Daten dieser Teilgruppe wurde in Anbetracht der geringen Fallzahlen verzichtet.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den Daten aus der schriftlichen Umfrage um Momentaufnahmen handelt. Gerade in Anbetracht der häufigen zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisse kann es sich einige Monate später in jedem Einzelfall schon wieder anders darstellen. Dies wird auch aus den Interviews deutlich.

Die Mehrzahl der Befragten ist in Berlin geblieben (57), 6 weitere sind in Brandenburg tätig. Andere Bundesländer wurden nur zwölfmal genannt. 13 gingen ins Aus-

¹⁹ Unter denen, die bei dieser Eingangsfrage „Sonstiges“ angekreuzt hatten, bezeichnete sich allerdings noch eine weitere Absolvent_in als „arbeitsuchend“, 3 weitere wären eigentlich eher der Gruppe der Selbstständigen zuzurechnen, ohne dass sie in die entsprechende statistische Auswertung einbezogen werden konnten.

land, unter ihnen 5 mit einem ausländischen Elternteil; die Mehrzahl von diesen ist also ebenfalls in Berlin bzw. in Brandenburg geblieben²⁰.

3.2 Promotion

Die Option zur Promotion ist in den Gender Studies eine nicht unwichtige Perspektive. Das gilt insbesondere für solche Absolvent_innen, die Gender Studies als 1. Hauptfach studiert hatten, die stark auf Wissenschaft orientiert sind, und für die das Studium der Gender Studies einen besonders hohen Stellenwert im Studien hatte. Dennoch erfolgt die Arbeit an der Promotion häufig nicht mit dem Ziel (oder auch der Möglichkeit) einer formellen Promotion in Gender Studies, sondern mehrheitlich in anderen Fächern. Dabei verläuft der Weg zur Promotion nicht immer gradlinig direkt nach dem Studienabschluss. Es gibt Absolvent_innen, die relativ früh wissen, dass sie wissenschaftlich tätig sein wollen und andere, die über eine zunächst anders motivierte Tätigkeit im Wissenschaftsbereich – einschließlich Wissenschaftsadministration – zur Promotion kommen oder auch mit der Aufnahme einer Promotion eine Phase der Arbeitslosigkeit überbrücken, und es gibt weitere, die nach Phasen formell selbstständiger Tätigkeit im Rahmen von Projekten wieder zur Wissenschaft zurückkehren.

Zum Zeitpunkt der Befragung promovieren fast ein Viertel der Absolvent_innen (insgesamt 26 bzw. 22,2 %), darunter 16 in strukturierten Programmen, 11 in einem Graduiertenkolleg und 5 in einem ausländischen PhD-Programm. 10 weitere arbeiten an einer individuellen Promotion. Bei einer anderen Frage weiter hinten im Fragebogen gaben allerdings insgesamt 42 der Befragten (35,9 %) an, dass sie nach dem Studium die Arbeit an einer Promotion zumindest zeitweise begonnen haben, darunter auch Personen in einem Beschäftigungsverhältnis sowie die 6 Absolvent_innen, die ihre Promotion bereits erfolgreich abgeschlossen hatten. Vergleichswerte für die Gesamtheit aller geisteswissenschaftlichen Studiengänge an der HU liegen nicht vor. Aus Absolvent_innen-Studien in anderen Fächern, die in vergangenen Jahren an der HU durchgeführt wurden, ist aber bekannt, dass auch in verschiedenen anderen geisteswissenschaftlichen Fächern relativ viele Absolvent_innen promovieren, so z. B. in den Geschichtswissenschaften, wo bei einer Befragung der Examensjahrgänge 2000 – 2003 im Jahr 2005 mehr als ein Drittel in der Wissenschaft arbeiteten oder promovieren²¹ oder in der Europäischen Ethnologie, wo bei einer Befragung aller bisherigen Absolvent_innen dieses nach der Wende neu eingerichteten Studiengangs im Jahr 2002 30,1 % der Befragten promovieren wollten oder bereits promoviert hatten.²² Besonders hoch ist dieser Anteil in der Philosophie: Hier promovierten bei einer Umfrage unter den Absolvent_innen

20 6 der Absolvent_innen mit mindestens einem ausländischen Elternteil haben diese Frage nicht beantwortet.

21 Bialek/Krenkler/Selbman 2005, a.a.O., S. 10.

22 Bialek/Schwenzer 2003, a.a.O., S. 3.

der Jahrgänge 1995 – 2005 mit 53,2 % sogar mehr als die Hälfte.²³ Dagegen war unter den Befragten der germanistischen Magisterstudiengänge an der HU mit Abschluss in den Jahren 1994-2002 der Anteil sehr viel niedriger, hier promovierten zum Zeitpunkt der Befragung nur etwa ein Fünftel.²⁴ Bei dem Anteil der Promovierenden in den Gender Studies ist zu beachten, dass es sich um einen Studiengang handelt, in dem noch mehr als in der Germanistik überwiegend Frauen studieren, und dass bei diesen in anderen Fächern der Anteil der Promovierenden in der Regel niedriger liegt als bei den Männern im gleichen Fach.²⁵

Die Finanzierung einer Promotion erfolgt bei Absolvent_innen der Gender Studies überwiegend durch Stipendien (19 Nennungen). Nur in 6 Fällen wurde hier „Finanzierung über eine Stelle“ angegeben, obwohl die Anzahl derjenigen, die in einem Arbeitsverhältnis in der Wissenschaft tätig sind, mit derzeit insgesamt 18 deutlich höher ist (vgl. Kap. 5.2). In den übrigen Fällen wurde bzw. wird die Arbeit an der Promotion nach zusätzlichen Angaben in den Kommentaren durch eigene (anderweitige) Erwerbstätigkeit, über Arbeitslosengeld/Hartz IV oder auch in einigen Fällen durch die Eltern bzw. die Familie finanziert. Eine Person gibt an, dass sie die Arbeit an der Promotion wegen fehlender Finanzierung abgebrochen hat.

Die Promotion erfolgt bei den Befragten mehrheitlich in anderen Disziplinen, aber immerhin 11-mal werden bei der Frage nach dem Promotionsfach die Gender Studies genannt, darunter 4-mal in Kombination mit einem andern Fach (z. B. Medienwissenschaft und Gender Studies oder Gender Studies und Politikwissenschaft). Im Übrigen ist eine Vielfalt geistes- und sozialwissenschaftlicher Fächer vertreten. Eine Absolvent_in berichtete in einem Kommentar, sie habe mit ihrem Abschluss in Gender Studies ein formales Problem bei einer Stipendienbewerbung für ein Graduiertenkolleg gehabt, obwohl sie gerade wegen ihrer Gender-Kompetenzen in dieses Kolleg aufgenommen worden wäre.

Unter den 26, die als derzeitige Beschäftigungssituation „Promotion“ angeben, hatten mit 17 überdurchschnittlich viele Gender Studies als 1. Hauptfach studiert, und 16 haben vorrangig im Wissenschaftsschwerpunkt II studiert. Für alle in dieser Gruppe hatte das Studium der Gender Studies einen überdurchschnittlich hohen Stellenwert im Studium – auch dann, wenn sie in einem anderen Fach promovieren: für 23 war er sehr hoch (16) bzw. hoch (7), was einen Anteil von zusammen 88,4 % ergibt, gegenüber 66,1 % in der Gesamtheit aller Antworten. Mit 14 hat mehr als die Hälfte von ihnen bereits im Studium als studentische Hilfskraft oder Tutor_in an der Universität gearbeitet, während dies in der Gesamtgruppe nur bei etwa einem Drittel (35,0 %) der Fall war.

²³ Bialek/Sederström 2006, a.a.O., S. 20.

²⁴ Verbleibstudie am Institut für deutsche Literatur und am Institut für deutsche Sprache und Linguistik an der Philosophischen Fakultät II der Humboldt-Universität zu Berlin, WS 2003/2004, S. 7.

²⁵ In der Germanistik waren es z. B. 28,0 % der Männer, aber nur 16,7 % der Frauen. Ebd., S. 8.

Aus den Interviews wurde deutlich, dass nicht alle Doktorand_innen von vornherein nach dem Studienabschluss vorhatten, zu promovieren, sondern die Motivation dafür entstand manchmal erst später. In mindestens 2 Fällen kam sie direkt oder indirekt dadurch zustande, dass keine Stelle im ursprünglich angestrebten außer-universitären Berufsfeld gefunden wurde. Eine dieser beiden Personen trat zunächst eine Stelle in einem Forschungsprojekt an und entschied sich dann, ein Promotionsstipendium zu beantragen. Die zweite begann während einer mehrjährigen Phase der Arbeitslosigkeit mit der Arbeit an einer Dissertation, da sich dies im Lebenslauf besser mache als der Status „arbeitslos“; diese Promotion ist inzwischen erfolgreich abgeschlossen. Eine andere Absolvent_in entschied sich nach dem Auslaufen einer Stelle, in einem Frauenprogramm zu promovieren. Eine weitere arbeitete zunächst in Projekten im Kulturbereich, beendete dies dann aber wegen der Arbeitsbedingungen und nahm nach einer Phase der Arbeitslosigkeit gerne ein Angebot zur Promotion im Rahmen einer Forschungsgruppe an.

Es gibt auch den umgekehrten Fall, in dem Personen, die eigentlich gerne promovieren würden, damit zumindest bisher nicht begonnen haben, da sie eine Stelle haben, die ihnen dafür keine Gelegenheit bietet. Dies ist z. B. bei einer Absolvent_in mit einer ganzen Stelle in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, für das ein akademischer Abschluss erforderlich ist, der Fall, die im Rahmen ihrer Tätigkeit aber inhaltlich wenig Gelegenheit hat, Gender-Wissen und Gender-Kompetenzen einzubringen. Diese hatte sich parallel zur Stellensuche um ein Promotionsstipendium beworben. Für die Zukunft hält sie sich die Option offen, auf eine Halbtagsstelle zu gehen und daneben doch noch zu promovieren.

Die Promovend_innen haben mit 2 von 26 deutlich seltener Kinder als die übrigen, während der Anteil in der Gesamtgruppe 23,1 % beträgt. Absolvent_innen mit einem oder zwei ausländischen Elternteilen promovieren nicht seltener als die übrigen, in dieser Gruppe sind es 5 von 22.

3.3 Weiteres Studium

Zum Zeitpunkt der Befragung studieren 18 Absolvent_innen weiter, darunter 13 in einem MA-Studiengang. Hier handelt es sich überwiegend, aber nicht ausschließlich um die 16 BA-Absolvent_innen, denn von diesen sind nur 5 erwerbstätig (4 in einem Arbeitsverhältnis, eine als Selbstständige) und eine weitere hat den Status „arbeitslos“ angegeben.

Insgesamt haben bzw. hatten zu einem früheren Zeitpunkt 26 Absolvent_innen nach dem Studienabschluss ein weiteres Studium begonnen, darunter 17 ein Aufbaustudium im bisherigen fachlichen Bereich, d. h. in den Gender Studies oder in ihrem weiteren Fach, und 11 ein Studium in einem anderen Fach²⁶.

²⁶ Im Fragebogen war nicht danach gefragt worden, welche Fächer im Falle eines weiteren Studiums gewählt

3.4 Arbeitslosigkeit

Nur sehr wenige Absolvent_innen in der ZtG-Befragung waren arbeitslos. Dies entspricht den Ergebnissen des o. g. EU-Projekts, in dem ebenfalls festgestellt worden war, dass die Beschäftigungschancen eher besser waren als erwartet.²⁷ Unter denjenigen, die zum Zeitpunkt der Umfrage den gegenwärtigen Zustand als „arbeitslos“ beschrieben (insgesamt 8) gab es 5 Frauen, 1 Mann und 2, die bei der Frage nach dem Geschlecht die angebotene Antwortkategorie „Sonstiges“ gewählt hatten. In 6 Fällen war der Abschluss erst in den letzten anderthalb Jahren erfolgt, d. h. zwischen Anfang 2009 und Sommer 2010. 2 der gegenwärtig arbeitslosen Absolvent_innen hatten ihr Studium bereits 2003 bzw. 2005 abgeschlossen; unter den Abschlussjahrgängen 2004, 2006, 2007 und 2008 war niemand arbeitslos.

Nicht in allen Fällen muss Arbeitslosigkeit negativ erlebt werden, in Einzelfällen kann es auch andere Sichtweisen geben. Eine der arbeitslosen Absolvent_innen schrieb z. B. in einem Kommentar, sie bekomme Hartz IV und sei durchaus glücklich dabei, denn so habe sie Zeit, sich mit anderen Tätigkeiten politischer Art zu beschäftigen; Ziel sei die Veränderung der Gesellschaft, Lohnarbeit sei nicht ihre Utopie.

Unter den insgesamt 8 arbeitslosen Absolvent_innen hatten 7 einen Magister-Abschluss und eine einen BA. Unter den Magister-Absolvent_innen hatten nur 2 Personen Gender Studies als 1 Hauptfach studiert, 3 weitere als 2. Hauptfach und 2 als Nebenfach. Die Verteilung auf die Wissenschaftsschwerpunkte I (3) und II (4) weist keine Abweichungen von der Gesamtgruppe auf. Auch die Studiendauer liefert keine Erklärung. In 5 Fällen wurde das Studium der Gender Studies in max. 10 Semestern abgeschlossen, während die übrigen 3 mindestens 13 Semester und mehr benötigt hatten. Auffälligkeiten gibt es dagegen in folgenden Punkten:

- Nur die Hälfte unter den Arbeitslosen hatte mindestens ein Praktikum gemacht, während der Anteil insgesamt bei 63 % lag.
- Die Hälfte dieser Gruppe hatte vorher schon einen anderen beruflichen Abschluss, während dies insgesamt nur bei 22 % zutrif.²⁸
- Nur 2 der 8 Arbeitslosen hatten im Ausland studiert.
- Von denjenigen mit Eltern ausländischer Herkunft war niemand arbeitslos.

wurden.

²⁷ Schmidbaur (2005), a.a.O., S. 290.

²⁸ In der Absolvent_innenstudie der Sozialwissenschaften haben erstaunlicherweise diejenigen mit vorheriger Berufsausbildung auch seltener direkt nach Studienabschluss eine Stelle gefunden als der Durchschnitt. Vgl. hierzu Humboldt-Universität zu Berlin, Institut für Sozialwissenschaften, Untersuchung zum Verbleib der Absolvent/-innen des Diplomstudiengangs Sozialwissenschaften am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin in den Jahren 1991 bis 2002, erarbeitet von Frank Uhlmann, S. 28.

4 Stellensuche und Übergang in den Beruf

In diesem Kapitel soll zunächst darüber berichtet werden, wie die Absolvent_innen bei der Stellensuche vorgegangen sind und welche Suchstrategien dabei in den verschiedenen Berufsfeldern besonders erfolgreich waren. Anschließend wird darauf eingegangen, wie lange die Suche bis zum Antritt der ersten Stelle dauerte, die nicht nur als ein Job zum Geld verdienen angesehen wurde, ob in dieser Zeit Weiterbildungen besucht wurden und ob es Zusammenhänge zu anderen Faktoren im Profil der Absolvent_innen gibt.

Nicht alle Absolvent_innen haben direkt nach dem Studienabschluss sofort nach einer Arbeitsstelle gesucht, sondern dies war nur bei gut der Hälfte von ihnen der Fall (67 bzw. 57,3 %). Mit „nein“ antworteten hier immerhin 47 (40,2 %), und 3 weitere machten keine Angaben. Der wichtigste Grund für den Aufschub der Suche nach einer Stelle war der Wunsch, sich zunächst noch weiter zu qualifizieren, sei es durch eine Promotion, oder auch durch einen Master-Abschluss. Der Wunsch nach einem weiteren Praktikum wurde dagegen nur einmal genannt; bei den übrigen, die sich zum Zeitpunkt der Umfrage in einem Praktikum befanden (insgesamt 5), war dies offenbar eine spätere Entscheidung in Reaktion auf die Lage auf dem Arbeitsmarkt. 6 Absolvent_innen wollten aus familiären Gründen gar nicht sofort arbeiten; dies entspricht quantitativ genau den 6 in Elternzeit oder sonstigen Formen der Familienarbeit. Schließlich gab es auch einzelne Absolvent_innen, die gar nicht zu suchen brauchten, weil sie bereits neben dem Studium eine Arbeit gefunden hatten, mit der sie so zufrieden waren, dass sie dort vorläufig erst einmal weiter bleiben wollten.

Tabelle 3: Gründe für den Aufschub der Suche nach einer Stelle nach Studienabschluss

Gründe für Aufschub der Suche nach einer Stelle	Anzahl der Nennungen
Ich habe mich um ein Promotionsstipendium bemüht	12
Ich wollte erst noch den Master-Abschluss machen	10
Ich wollte aus familiären Gründen nicht sofort arbeiten (Kind; Betreuung von Angehörigen)	6
Ich hatte bereits eine Stelle, in der ich vorläufig weiter bleiben wollte	5
Ich wollte mich selbstständig machen	1
Ich wollte erst noch ein Praktikum machen	1
Sonstiges	9
Zusammen	44

Für alle diejenigen, die entweder sofort oder zu einem späteren Zeitpunkt nach Studienabschluss nach einer Stelle gesucht haben, stellt sich die Frage, mit welcher Suchstrategie sie dabei vorgegangen sind und wie einfach oder aufwändig sich die Berufseinstimmung gestaltete.

4.1 Suchstrategien

Die Antworten auf die Frage, mit welcher Suchstrategie diejenigen, die erwerbstätig sind oder die dies zeitweise nach dem Studienabschluss waren, ihre erste Stelle gefunden haben, zeigen, dass für die befragten Absolvent_innen der Gender Studies die traditionelle Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle mit 27 (31,2 %) Nennungen die wichtigste und am häufigsten genannte Suchstrategie war.

Tabelle 4: Erfolgreiche (Such)Strategien, die zum Antritt der ersten Stelle führten

Erfolgreiche Suchstrategien vor Antritt der ersten Stelle	Anzahl der Nennungen	Prozent
Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle	29	31,2
Mit Hilfe von persönlichen Bekannten	12	12,9
Durch Kontakte über Lehrende oder andere Stellen aus der Universität	8	8,6
Blindbewerbung/Initiativbewerbung	6	6,5
Durch Praktika während des Studiums	5	5,4
Durch Praktika nach Abschluss des Studiums	4	4,3
Sonstige Netzwerke	4	4,3
Durch Kontakte während der Abschlussarbeit	3	3,2
<i>Zusammen</i>	<i>71</i>	<i>76,3</i>
Ich habe mich selbstständig gemacht	10	10,8
Sonstiges	12	12,9
Gesamt	93	100,0

In vielen geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen der HU ist dies ähnlich. Nur in der Europäischen Ethnologie spielten schriftliche Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen eine eher untergeordnete Rolle²⁹, während bei den Absolvent_innen der Germanistischen Magisterstudiengänge und der Geschichte ebenfalls ca. ein Drittel über eine Stellenausschreibung zu der zum Zeitpunkt der Befragung aktuellen Stelle gekommen war³⁰ und in den Sozialwissenschaften an der HU 29,3 %³¹; bei der ersten Stelle in diesem Studiengang waren es allerdings nur 21,9 %.³² Nach der Absolvent_innen-Studie der Sozialwissenschaften, die bereits 2003 durchgeführt wurde, wurden Stellenanzeigen deutlich häufiger in Zeitungsinserten als in Internetportalen gefunden. Aus den Interviews in den Gender Studies ergibt sich aber, dass die Gender-Absolvent_innen der späteren Jahrgänge dabei zunehmend auch den Newsletter bzw. die Mailing-Liste der Gender Studies nutzen und in

29 Bialek/Schwenzer 2003, a.a.O., S. 29.

30 Verbleibstudie am Institut für deutsche Literatur und am Institut für deutsche Sprache und Linguistik an der Philosophischen Fakultät II der Humboldt-Universität zu Berlin, WS 2003/2004, S. 10; Bialek/Krenkler/Selbman 2005, a.a.O., S. 18.

31 Uhlmann, Verbleibstudie 1991 bis 2002, a.a.O., S. 35.

32 Ebd., S. 31.

verschiedenen Fällen hierdurch von der Ausschreibung der Stelle erfahren hatten. In einigen Fällen waren in den Gender Studies auch Blindbewerbungen erfolgreich, ähnlich wie das auch aus anderen Fächern berichtet wird.

Bei einem Teil der Absolvent_innen führte die Hilfe persönlicher Bekannter oder Kontakte zu Lehrenden und anderen Stellen an der Universität zum Erfolg (insgesamt 20 bzw. 21,5 %). Netzwerke in die – auch außeruniversitäre – Berufspraxis spielten in den Berufsfeldern, in denen die Absolvent_innen der Gender Studies Arbeit fanden, allerdings zumindest bisher noch keine so große Rolle wie in manchen anderen geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern. Einzelne der interviewten Absolvent_innen regen in diesem Zusammenhang für die Zukunft an, es sei wichtig, schon während des Studiums den Zugang zu berufsbezogenen Netzwerken unter Einbeziehung von Praktiker_innen zu vermitteln. Einen Beitrag dazu liefert inzwischen das Mentoring-Programm der Gender Studies für Student_innen in der Studienabschlussphase, das nach einem von Student_innen in Eigeninitiative organisierten Pilot-Programm im Studienjahr 2006/2007 seit 2010 wieder vom ZtG angeboten wird.

Zum Vergleich sei an dieser Stelle auf die Situation in anderen Fächern hingewiesen: So hatten etwa in der Europäischen Ethnologie nach der Absolvent_innenstudie von 2003 etwa die Hälfte „über Freunde, Bekannte oder Kollegen von der Stelle oder dem Job erfahren“, bzw. knapp die Hälfte war sogar von der Einrichtung direkt angesprochen worden³³; dabei handelte es sich allerdings in vielen Fällen nicht um Stellen, sondern um Werkverträge. Auch in der Philosophie spielte das persönliche Netzwerk eine sehr große Rolle, wo knapp die Hälfte der Befragten u. a. dank der „Hilfe von Freunden, Bekannten und Kollegen“ zu ihrer Stelle gekommen ist³⁴, dabei ist zu berücksichtigen, dass in diesem Fach besonders viele eine Stelle in der Wissenschaft gefunden haben. In einer Absolvent_innenstudie zu den germanistischen Magisterstudiengängen, für die dies nicht gilt, wurde ebenfalls berichtet, dass dort Absolvent_innen von der Einrichtung angesprochen worden waren, in der sie Arbeit fanden, wenn auch mit einem Fünftel der Fälle sehr viel seltener³⁵. Eine solche Antwortkategorie war im Fragebogen der ZtG-Absolvent_innen-Befragung nicht enthalten und kam auch in den ergänzenden Kommentaren derjenigen, die hier „Sonstiges“ angekreuzt hatten, nicht vor, aber in einem der Interviews berichtete auch eine Absolvent_in der Gender Studies, dass sie direkt angesprochen worden war.

Die Antworten auf die Frage nach den Suchstrategien zeigen, dass Praktika bisher in den Gender Studies nur in relativ wenigen Fällen (9,7 %) direkt zu einer Stelle führten, während der entsprechende Anteil in so bekannten und seit langem etablierten

³³ Bialek/Schwenzer 2003, a.a.O., S. 29.

³⁴ Bialek/Sederström 2006, a.a.O.S. 21.

³⁵ Verbleibstudie deutsche Literatur und deutsche Sprache und Linguistik, a.a.O., S. 10.

Fächern wie etwa Germanistik oder Philosophie bei 17 % bzw. 16 % liegt.³⁶ Es wäre aber ein Missverständnis, daraus zu schließen, dass Praktika und die damit verbundenen Erfahrungen während oder auch nach dem Studium für die Berufseinstellung nicht wichtig wären; hierauf wird in Kap. 8.1 noch gesondert eingegangen.

In Bezug auf den Erfolg unterschiedlicher Suchstrategien gibt es deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsfeldern. Bei der Mehrheit der Stellen an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen war in den Gender Studies eine reguläre Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle erfolgreich (14 von 25 bzw. 3 von 5), aber auch bei 5 der 14 Positionen im Bereich Unternehmen/Privatwirtschaft. Kontakte zu Lehrenden waren zwar hilfreich bei der Vermittlung von Tätigkeiten an einer Hochschule, aber sehr viel seltener bei der Suche in außeruniversitären Berufsfeldern; nur in insgesamt 2 Fällen hatten Absolvent_innen der Gender Studies durch Kontakte zu Lehrenden eine Stelle außerhalb der Wissenschaft gefunden. Bei der Hälfte der Absolvent_innen, die jetzt in der Politik bzw. im Politik nahen Bereich arbeiten, waren persönliche Bekannte ausschlaggebend (3 von 6) sowie bei 2 der 7 Absolvent_innen in der außeruniversitären Bildungsarbeit. Im Kultur- und Medienbereich berichtete eine Absolvent_in in einem Interview, dass sie mehrfach über persönliche Kontakte darauf angesprochen worden war, ob sie an einem Werkvertrag bzw. einer Honorartätigkeit interessiert wäre; auch die Absolvent_innen-Studien der anderen Fächer an der HU zeigen, dass persönliche Kontakte in diesem Berufsfeld generell besonders wichtig sind. Durch Praktika während oder nach dem Studium haben nach der ZtG-Absolvent_innen-Befragung 2 der 14 Absolvent_innen in Unternehmen ihre Stelle gefunden, in anderen Berufsfeldern jeweils maximal eine Person. In einem Interview berichtete eine Absolvent_in, dass sie ihre Stelle im Kultur- und Medienbereich Kontakten während eines Praktikums bei dieser Einrichtung verdankte – eines Praktikums, das nur durch sehr große Hartnäckigkeit ihrerseits zustande gekommen war.

Von den 10 Absolvent_innen, die bei dieser Frage antworteten, dass sie sich selbstständig gemacht haben, sind 6 im Bereich Kultur und Medien tätig und 2 in der Privatwirtschaft; bei anderen der insgesamt 24 Selbstständigen kamen demnach auch die übrigen Suchstrategien zum Einsatz.

4.2 Anzahl der Bewerbungen und Dauer der Stellensuche

Unter den Befragten hatten sich insgesamt 99 Absolvent_innen schon mindestens einmal schriftlich auf eine Stelle beworben. Die Anzahl der Bewerbungen war dabei sehr unterschiedlich. Etwa ein Drittel hat dies maximal 5-mal getan, insgesamt die Hälfte bis zu 10-mal. Ein gutes Viertel musste demgegenüber mehr als 20 Bewerbungen schreiben (26,2 %), darunter 11 nach eigener Einschätzung sogar mehr als 50. 18 der Befragten haben sich bisher noch nie auf eine ausgeschriebene Stelle be-

³⁶ Ebd.; Bialek/Sederström 2006, a.a.O., S. 33.

worben, die meisten davon, weil sie noch gar nicht gesucht haben (siehe oben), einige aber auch, weil dies in ihrem Fall nicht nötig war.

Tabelle 5: Anzahl aller bisherigen schriftlichen Bewerbungen

Anzahl schriftlicher Bewerbungen	Zahl der Nennungen	Prozent	Anteil unter denen, die sich bereits beworben haben
1-5 mal	34	29,1	34,3
6-10 mal	18	15,4	18,2
11-20 mal	17	14,5	17,2
21-50 mal	15	12,8	15,2
Mehr als 50 mal	11	9,4	11,1
Keine Angabe	4	3,4	4,0
Zusammen	99	84,6	100
Noch gar nicht	18	15,4	
Gesamt	117	100	

Auch die Dauer der Suche nach der ersten Stelle war sehr unterschiedlich. Von den insgesamt 75 abhängig oder selbstständig Beschäftigten, die diese Frage in der ZtG-Absolvent_innen-Befragung beantwortet haben, hat die Hälfte ihre erste Stelle innerhalb eines halben Jahres gefunden, 40 % sogar innerhalb von 3 Monaten. Spätestens nach einem Jahr waren es 72 %. Bei etwas mehr als einem Viertel dauerte es dagegen länger als 1 Jahr, bei 14,7 % sogar länger als 2 Jahre. Nach der gesamtuniversitären HU-Absolvent_innen-Studie haben die Absolvent_innen der Gender Studies insgesamt etwas länger für die Suche nach ihrer ersten Stelle gebraucht als der Durchschnitt aller Fächer. Der arithmetische Mittelwert betrug dort für den Examensjahrgang 2008 in den Gender Studies 6,3 Monate und für alle Fächer insgesamt 3,6 Monate; dabei ist zu berücksichtigen, dass in dieser Studie nur insgesamt 8 Fälle aus den Gender Studies vorkamen.³⁷ Bei der Bewertung dieser Daten ist außerdem zu berücksichtigen, dass es sich bei dieser Zeitspanne bis zum Antritt der ersten Stelle nicht in allen Fällen um Phasen der Arbeitslosigkeit handelte, und dass z. B. der Anteil derjenigen, die nach dem Studienabschluss zunächst eine Promoti- on beginnen, in den Gender Studies höher ist als im Durchschnitt aller Fächer.

³⁷ HU-Absolventenstudie 2009/2010, Tabellenband D 2: Grundausswertung nach Studienfach, hier Tabelle 52.

Wie viele Monate nach Ihrem Studienabschluss haben Sie Ihre erste Arbeitsstelle angetreten, die sie nicht nur als Job zum Geld verdienen ansehen?

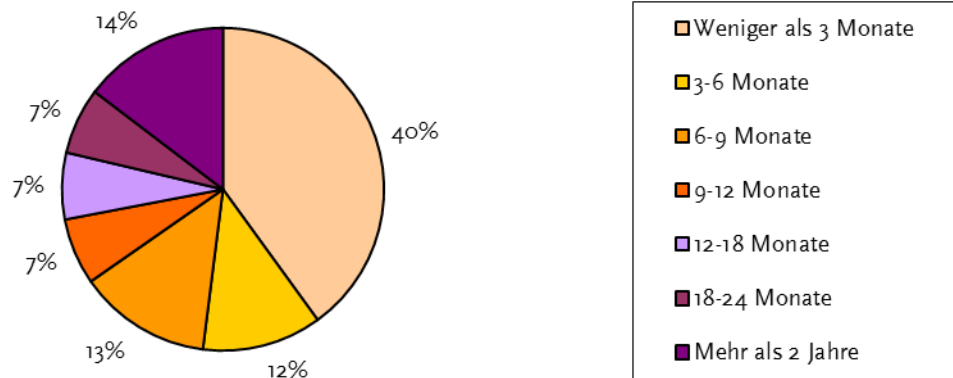


Abb. 1: Dauer der Stellensuche bis zum Antritt der ersten richtigen Stelle

Eine Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Dauer der Suche und den verschiedenen Berufsfeldern ergibt insgesamt wenig Auffälligkeiten, mit Ausnahme der außeruniversitären Forschung, dort hat niemand im Sample später als 9 Monate nach dem Studienabschluss angefangen. Im Übrigen gibt es in allen Bereichen sowohl Absolvent_innen, die schnell eine Stelle gefunden haben wie auch andere, die relativ lange bis zum Antritt ihrer ersten Stelle suchen mussten. Das gilt auch für die am häufigsten genannten Bereiche Universität, Kultur und Medien sowie Unternehmen/Privatwirtschaft. Besonders auffällig ist die Streuung in der außeruniversitären Bildungsarbeit, wo 3 der 7 dort Beschäftigten ihre Stelle bereits innerhalb von 3 Monaten angetreten haben, 3 andere dagegen erst nach mehr als 2 Jahren.

In den Interviews finden sich sowohl Beispiele, bei denen der Übergang in den Beruf völlig problemlos erfolgte und überhaupt nicht lange gesucht werden musste, wie auch andere Fälle, bei denen es lange dauerte. Einige Absolvent_innen hörten bereits in der Studienabschlussphase von der Stelle, auf die sie sich dann erfolgreich bewarben (z. B. eine wissenschaftliche Mitarbeiter_in an einer Universität, die vorher dort schon als Hilfskraft gearbeitet hatte, und eine Mitarbeiter_in im außeruniversitären interkulturellen Bildungsbereich). In einem dieser Fälle musste die Absolvent_in zunächst von Bekannten dafür motiviert werden, sich überhaupt zu bewerben, da sie eigentlich meinte, jetzt vor ihrem Studienabschluss gar keine Zeit dafür zu haben; sie hat es dann doch getan und wurde eingestellt, noch bevor ihr Studium offiziell abgeschlossen war. Bei den meisten anderen dauerte es etwas länger. Die Absolvent_in, die nach einer Umorientierung von ihrem ursprünglichen Berufswunsch nach dann 4 bis 5 Monaten eine Stelle in der Wissenschaft fand, empfand diese Suchphase subjektiv relativ lang. Eine der interviewten Absolvent_innen hat erst nach 2 Jahren ihre erste Stelle – ebenfalls im Berufsfeld Hochschule – gefunden, zwischenzeitlich erfolgte die Promotion, die ursprünglich mehr als Verlegenheitslösung begonnen worden war.

Im Durchschnitt aller Befragten hat ein gutes Drittel (36,3 %) nach dem Studienabschluss an außeruniversitären Weiterbildungen teilgenommen. Der Zusammenhang mit der Dauer der Beschäftigungssuche ist recht widersprüchlich. Diejenigen 30, die besonders schnell, d. h. innerhalb von 3 Monaten ihre erste Stelle gefunden haben, entsprechen in dieser Beziehung dem Durchschnitt. Bei den 19, die zwischen 3 und 9 Monate gesucht haben, war dies dann eher seltener der Fall, während die 5 Befragten, die 9 bis 12 Monate gesucht haben, mit einer Ausnahme alle Weiterbildungen besucht hatten. Bei den 10, die zwischen einem und zwei Jahren gesucht haben, entsprach der Anteil dann wieder dem Durchschnitt, während er bei denen, die mehr als 2 Jahre suchen mussten, mit 7 von 11 wieder sehr viel höher war. Kurse zu Beratung und Coaching finden sich eher bei denen, die schnell eine Stelle gefunden haben, während didaktische Weiterbildungen und Präsentationstechniken vor allem von denjenigen besucht wurden, die länger suchen mussten.

Diejenigen 23 erwerbstätigen Absolvent_innen, die während des Studiums keine sonstige berufliche Tätigkeit hatten und sich voll auf ihr Studium konzentrieren konnten, haben auch ihre erste Stelle schneller gefunden (15 innerhalb eines halben Jahres, innerhalb eines Jahres dann mit 21 fast alle) als diejenigen 53, die neben dem Studium gearbeitet haben, von denen dies nur 23 bzw. 31 in der gleichen Zeit gelang. Praktika hatten auf die Dauer der Beschäftigungssuche keinen positiven Einfluss. Von den insgesamt 39, die innerhalb eines halben Jahres eine Stelle gefunden bzw. sich selbstständig gemacht haben, hatten nur 23 ein Praktikum während des Studiums gemacht, von den 21, die länger als ein Jahr suchen mussten, waren es dagegen fast alle (19). Auch ein Auslandsstudium wirkt sich insgesamt nicht auf die Dauer der Suche aus. Anders ist es dagegen mit einer Tätigkeit als Hilfskraft an der Universität. Unter denen, die maximal ein halbes Jahr suchten, waren fast die Hälfte studentische Hilfskraft gewesen (18 von 39), unter denen, die länger als ein Jahr brauchten, dagegen nur ein Drittel (7 von 21).

Eine längere Studiendauer führte später nicht zu größerem Zeitverlust bei der Aufnahme einer Beschäftigung. Der Anteil derer, die innerhalb von 10 Semestern das Studium der Gender Studies abgeschlossen haben, differiert unter denen, die bis zu einem halben Jahr, maximal ein Jahr oder länger als ein Jahr gesucht haben nur geringfügig (30,8 %; 29,6 %; 28,6 %), und bei den 21 mit längerer Suche als einem Jahr hatten sogar zwei Drittel ihr Studium in maximal 12 Semestern abgeschlossen, während dies insgesamt nur für 58,8 % gilt.

Auffällig ist, dass bei den Magister-Absolvent_innen im 2. Hauptfach mit nur 12 von insgesamt 26 besonders wenige die Frage nach der Dauer der Stellensuche beantwortet haben, und dass von diesen die Hälfte länger als ein Jahr bis zum Antritt der ersten Stelle brauchte. Dies kann damit zusammenhängen, dass der Anteil der Selbstständigen unter denen mit dem 2. Hauptfach Gender Studies höher ist als im Durchschnitt. Bei denjenigen, die vorrangig im Wissenschaftsschwerpunkt I (WSP I) studiert hatten und hier geantwortet haben (30 von 46), hat knapp die Hälfte in-

nerhalb eines halben Jahres ihre erste Stelle angetreten, während ein Drittel länger als ein Jahr gebraucht hat. Bei denen im Wissenschaftsschwerpunkt II (WSP II) haben 43 von 61 hier Angaben gemacht. Von diesen hat etwas mehr als die Hälfte maximal ein halbes Jahr gesucht, und nur ein knappes Viertel brauchte länger als ein Jahr (11 von 43). Bei denen im 1. Hauptfach Gender Studies ist der Unterschied geringer, aber auch hier haben diejenigen mit Schwerpunkt der Examensarbeit im WSP II eher etwas schneller ihre erste Stelle gefunden. Die 3 BA-Absolvent_innen mit einer Arbeitsstelle haben diese Tätigkeit alle innerhalb von 6 Monaten gefunden, zwei von ihnen innerhalb von 3 Monaten.

Für diejenigen, die besonders schnell, d. h. innerhalb von 3 Monaten eine Stelle gefunden haben, hatte das Studium der Gender Studies genauso häufig einen sehr hohen bzw. hohen Stellenwert wie in der Gesamtgruppe (jeweils zwei Drittel). Der Anteil derer, für die der relative Stellenwert der Gender Studies eher gering war, ist allerdings mit 20 % in dieser Gruppe etwas höher als in der Gesamtgruppe (13,9 %).

Zwischen den 62 Frauen und 9 Männern, die zum Zeitpunkt der Umfrage erwerbstätig waren, gibt es insgesamt keine relevanten Unterschiede in Bezug auf die Dauer der Suche. Allerdings ist die Verteilung bei den Frauen kontinuierlicher, während von den 9 Männern 4 bereits innerhalb von 3 Monaten ihre Arbeit antraten, 3 andere dagegen erst nach mehr als 2 Jahren. Die 4, die bei der Frage nach dem Geschlecht „Sonstiges“ angegeben hatten, haben maximal 3 bzw. 6 Monate gesucht; die Mehrzahl in dieser Gruppe war allerdings zum Zeitpunkt der Umfrage nicht erwerbstätig und hat deshalb diese Frage nicht beantwortet. Die Beschäftigten mit Eltern ausländischer Herkunft waren beim Übergang in den Beruf insgesamt schneller als die übrigen. 9 der 13, die hier geantwortet haben, brauchten weniger als 3 Monate. Eine Erklärung dafür ergibt sich aus der Umfrage nicht.

5 Berufliche Tätigkeiten der Absolvent_innen

In diesem Kapitel wird zunächst dargestellt, in welchen Berufsfeldern die Absolvent_innen tätig sind, einschließlich der Selbstständigen (Kap. 5.1). Dabei wird auf Unterschiede zwischen diesen Berufsfeldern in Bezug auf den Studienverlauf der Absolvent_innen und auf die aktuellen Arbeitsbedingungen sowie auf die Zufriedenheit mit der dortigen Tätigkeit eingegangen. Anschließend werden die Absolvent_innen mit einem Arbeitsverhältnis und die kleinere Gruppe derjenigen, die als Selbstständige tätig sind, gesondert betrachtet (Kap. 5.2 und 5.3). Im Folgenden wird dargestellt, wie das Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeittätigkeiten ist, wie hoch der Anteil befristeter oder unbefristeter Arbeitsverhältnisse ist und welche Unterschiede es dabei zwischen verschiedenen Berufsfeldern gibt (Kap. 5.4). Die erzielten Einkommen werden in einem eigenen Kapitel behandelt (Kap. 5.5). Auch hier werden Besonderheiten in einzelnen Berufsfeldern betrachtet, insbesondere aber die Unterschiede zwischen denjenigen Absolvent_innen in einem Arbeitsverhältnis und den Selbstständigen.

5.1 Tätigkeitsfelder

Die folgende Übersicht zeigt in tabellarischer Form, in welchen Berufs- und Arbeitsfeldern die Absolvent_innen der Gender Studies tätig sind bzw. nach ihrem Studienabschluss tätig waren. Darin sind die Antworten derjenigen enthalten, die zum Zeitpunkt der Umfrage oder zu einem früheren Zeitpunkt nach Studienabschluss in einem Arbeitsverhältnis standen oder als Selbstständige tätig waren; auf diese Differenzierung wird in den folgenden Kapiteln 5.2 und 5.3 noch näher eingegangen. In fast allen Berufsfeldern arbeitet die große Mehrzahl der Absolvent_innen in einem Arbeitsverhältnis, mit einer Ausnahme: in dem relativ beliebten Bereich Kultur und Medien hat kaum jemand eine Anstellung gefunden, sondern hier gibt es fast ausschließlich Tätigkeiten als Selbstständige.

Tabelle 6: Berufsfelder der Absolvent_innen (Arbeitsverhältnis und Selbstständige)

Berufsfelder der Absolvent_innen (Arbeitsverhältnis und Selbstständige zusammengefasst)	Dort tätige Absolvent_innen	
	Anzahl	Prozent
Wissenschaft	30	32,6
Universität	25	27,2
Außeruniversitäre Forschung	5	5,4
Berufsfelder außerhalb der Wissenschaft	62	67,4
Kultur und Medien	14	15,2
Unternehmen/Privatwirtschaft	14	15,2
Außeruniversitäre Bildungsarbeit	7	7,6
Projekte/andere soziale Projekte	7	7,6
Politik/Politik naher Bereich	6	6,5
Sonstige öffentliche Verwaltung	3	3,3
Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs)	3	3,3
Sonstiges	8	8,7
Insgesamt ³⁸	92	100

Der häufigste Einsatzbereich ist die Wissenschaft, wo ein Drittel aller erwerbstätigen bzw. ein Viertel aller befragten Absolvent_innen der Gender Studies arbeiten. Daneben sind die beiden Tätigkeitsfelder Kultur und Medien sowie Unternehmen/Privatwirtschaft die wichtigsten Einsatzbereiche. In allen anderen Berufsfeldern arbeiten deutlich weniger Absolvent_innen der Gender Studies. Bei der Anlage des Fragebogens war nicht berücksichtigt worden, dass einzelne Absolvent_innen nicht nur verschiedene Teilzeitarbeitsverhältnisse bzw. Teilzeitstellen und zusätzliche freiberufliche Tätigkeiten wie Werkverträge oder Lehraufträge im gleichen Bereich ausüben, sondern dass diese manchmal auch in verschiedenen Berufsfeldern liegen, oder dass im Zeitverlauf Tätigkeiten in unterschiedlichen Einsatzfeldern aufgenommen wurden. Bei den Antworten konnte an dieser Stelle aber nur ein Bereich angegeben werden. Dies wurde in mehreren Kommentaren problematisiert.³⁹

Die Mehrheit der in der Wissenschaft beschäftigten Absolvent_innen hatte bzw. hat ein Arbeitsverhältnis, allerdings arbeiten zum Zeitpunkt der Umfrage auch 2 der 25 Beschäftigten an Universitäten und 2 der 5 in der außeruniversitären Forschung

³⁸ Die Summe der Antworten ist mit insgesamt 92 noch etwas höher als alle jetzt oder früher abhängig Beschäftigten (53 + 10 = 63) sowie Selbstständigen (24 + 2 = 26) zusammen und enthält mindestens 3, die bei der ersten Frage „Sonstiges“ angekreuzt hatten.

³⁹ So wurde z. B. die Kombination von einem Job zur Finanzierung des Lebensunterhalts, publizistischer Tätigkeit und Arbeit an der Promotion angegeben sowie die Kombination von Tätigkeiten in der außerschulischen Bildung, im Tourismus sowie im Gender-Bereich.

formell als Selbstständige, d. h. über Werkverträge bzw. Honorarverträge oder möglicherweise in Einzelfällen auch nur über Lehraufträge. Vergleichbares findet man in der Philosophie, wo noch mehr Absolvent_innen promovieren als in den Gender Studies (vgl. Kap. 3.2), und wo ein gutes Viertel einen regulären Arbeitsvertrag in diesem Bereich hat⁴⁰. Noch sehr viel höhere Anteile gibt es allerdings in den Sozialwissenschaften, wo fast die Hälfte der Absolvent_innen hinterher in der Wissenschaft tätig ist, ganz überwiegend in einem Arbeitsverhältnis⁴¹. In den Fächern Geschichtswissenschaften und der Europäischen Ethnologie, in denen ebenfalls viele promovieren, ist dagegen der Anteil derer, die hier auch ein Arbeitsverhältnis gefunden haben, geringer als in den Gender Studies⁴².

Bei den in der Wissenschaft tätigen Absolvent_innen der Gender Studies finden sich folgende Besonderheiten:

- Sie können ihre im Studium erworbenen Qualifikationen besonders gut verwenden.
- Gender Studies war bei ihnen besonders häufig das 1. Hauptfach.
- Sie haben überdurchschnittlich häufig mindestens ein Semester im Ausland studiert (19 bzw. 63,3 %, gegenüber insgesamt 41,1 %).
- Die Hälfte von ihnen (15) hat während des Studiums als Tutor_in oder studentische Hilfskraft gearbeitet, während dies insgesamt nur für ein gutes Drittel (35,0 %) gilt.
- Sie haben seltener Praktika gemacht als die übrigen.
- An Universitäten tätige Absolvent_innen haben etwas schneller studiert als die übrigen. 16 von ihnen haben ihr Studium innerhalb von 12 Semestern abgeschlossen (64,0 % gegenüber insgesamt 58,8 %), 10 sogar innerhalb von 10 Semestern.

Eine Anstellung in der Wissenschaft und der Wunsch nach einer Tätigkeit in diesem Bereich sind nicht in allen Fällen völlig deckungsgleich. Bei der Frage danach, ob die Absolvent_innen der Gender Studies nach dem Studium weiter in der Wissenschaft tätig sein wollten, kam die Antwort „ja“ mit 29 Nennungen häufiger vor als „nein“ (24 mal), und 50 hielten sich beide Optionen offen. Die Interviews zeigen allerdings, dass die Entscheidung für eine Tätigkeit in der Wissenschaft nicht immer gradlinig erfolgt. Es gibt sowohl Fälle, wo eigentlich ein anderes Berufsfeld angestrebt wurde und wo dann deshalb, weil die Suche dort nicht erfolgreich war, die Tätigkeit in einem Forschungsprojekt angetreten wurde, wie auch die umgekehrte Situation, dass eine Absolvent_in mit einer unbefristeten Stelle im administrativen Bereich den Gedanken daran nicht aufgegeben hat, vielleicht doch noch zu promovieren. Im ersten Fall bleibt für die Zeit nach der Promotion die Option auf das ursprünglich gewünschte außeruniversitäre Berufsfeld bestehen.

Das Berufsfeld Kultur und Medien, zu dem auch der Journalismus gehört, ist unter den Absolvent_innen der Gender Studies offensichtlich trotz der außerordentlich geringen Chancen, hier eine reguläre Arbeitsstelle zu finden, und deren sehr viel

40 Bialek/Sederström 2006, a.a.O., S. 11.

41 Uhlmann, Verbleibstudie 1991 bis 2002, a.a.O., S. 32ff.

42 Bialek/Krenkler/Selbman 2005, a.a.O., S. 10; Bialek/Schwenzer 2003, a.a.O., S. 12.

schlechteren Verdienstmöglichkeiten bei einer selbstständigen Tätigkeit (vgl. hierzu Kap. 5.5) relativ beliebt. Hier arbeiten 15,2 % aller erwerbstätigen und 12,0 % aller befragten Absolvent_innen. Von diesen 14 hatte zum Zeitpunkt der Umfrage niemand und zu einem früheren Zeitpunkt nach Studienabschluss auch nur 2 Absolvent_innen ein Arbeitsverhältnis, alle anderen waren selbstständig. In anderen Geisteswissenschaften sind die Verhältnisse in dieser Hinsicht ähnlich, wobei der relative Anteil der Beschäftigten im Bereich Kultur und Medien in den Fächern Europäische Ethnologie, Geschichte, Germanistik und Philosophie noch deutlich höher ist: in Europäischer Ethnologie 27,8 % aller Befragten, in Geschichte 24,2 %, in Germanistik 23,0 % und in Philosophie 18,2 %. Darunter arbeitet in Geschichte, Philosophie und Germanistik die Mehrzahl im Journalismus, während in der Europäischen Ethnologie das Arbeitsfeld Museum eine größere Bedeutung hat.⁴³

Im Bereich Unternehmen/Privatwirtschaft arbeiten 15,2 % aller erwerbstätigen und 12,0 % aller befragten Absolvent_innen der Gender Studies. Ein vergleichbarer bzw. noch etwas höherer Anteil findet sich auch hier wieder in der Philosophie, wo 14,3 % der Befragten ebenfalls in Unternehmen arbeiten⁴⁴, während dieses Berufsfeld bei Absolvent_innen der Fächer Europäische Ethnologie und Sozialwissenschaften nur in wenigen Einzelfällen vorkommt⁴⁵ und bei Geschichte und Germanistik überhaupt nicht ausgewiesen wird. In den Gender Studies lagen die konkreten Arbeitsfelder im Bereich Unternehmen/Privatwirtschaft 2-mal in der Industrie (Metall; Pharmazie), 2-mal im Bereich Public Relations/Öffentlichkeitsarbeit und 2-mal im IT-Bereich/Software, außerdem wurden je einmal genannt: Freizeit/Fitness/Gesundheit/Coaching, Gesundheitswesen/Bildungsarbeit, Personalvermittlung/Beratung, Insolvenzverwaltung, Marktforschung/Health Care Research, Groß- und Zwischenhandel, Vertrieb/Human Resources sowie Dienstleistung/Mitarbeit in einem „studentischen Vorteilsclub“.

Bei den drei Non-Governmental Organizations (NGOs) handelte es sich um einen internationalen Freiwilligendienst, einen Verein für Sprach- und Kulturaustausch mit Mittel- und Osteuropa im Bereich Schul- und Jugendprojekte sowie ein Netzwerk gegen Diskriminierung an Schulen. Zu den Projekten erfolgten keine näheren Angaben. Der Bereich „Sonstiges“ umfasste 2-mal Tätigkeiten in der Gastronomie und je einmal die Bereiche Gender Mainstreaming im Kontext des Europäischen Sozialfonds (ESF), Gesundheit, Großhandel, Öffentlichkeitsarbeit im öffentlichen Dienst sowie politische Medienarbeit.

43 Ebd.; Bialek/Sederström 2006, a.a.O., S. 10; Verbleibstudie deutsche Literatur und deutsche Sprache und Linguistik, a.a.O., S. 9.

44 Bialek/Sederström 2006, a.a.O., S. 10.

45 Bialek/Schwenzer 2003, a.a.O., S. 12; Uhlmann, Verbleibstudie 1991 bis 2002, a.a.O., S. 33 und S. 38. In der Studie der Sozialwissenschaften war das Berufsfeld Unternehmen/Privatwirtschaft nicht direkt erhoben worden, so dass sich die Fallzahl nur indirekt aus den Tätigkeitsbeschreibungen für die sozialwissenschaftlichen und nicht-sozialwissenschaftlichen Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft annäherungsweise rekonstruieren lässt.

Insgesamt entsprechen die Befunde teilweise den Ergebnissen der EU-Studie von 2003 zu Employment and Women's Studies in neun europäischen Ländern, auf die in der Einleitung hingewiesen wurde. Schwerpunkte beruflicher Tätigkeiten waren dort „Wissenschaft und Forschung, Bildung, Frauenprojekte/Frauenorganisationen, Organisationen ohne Erwerbscharakter, der Bereich Gleichberechtigungsfragen/Politikberatung sowie Soziale Arbeit/Gesundheit und Journalismus.“⁴⁶ Unterschiede gibt es insofern, als unter den Arbeitsfeldern der HU-Absolvent_innen der Gender Studies die Bereiche Gleichstellungsfragen, Frauenprojekte, Frauenorganisationen und Soziale Arbeit kaum vertreten sind. Sowohl in den Antworten auf den Fragebogen der ZtG-Umfrage wie auch unter denen, die sich hier für ein Interview zur Verfügung stellten, fanden sich nur ausnahmsweise Hinweise auf unmittelbar Gender bezogene Tätigkeiten wie Frauen- und/oder Gleichstellungsbeauftragte oder Tätigkeiten im Bereich Gender Mainstreaming oder Diversity Management. Einzelne Absolvent_innen waren allerdings neben ihrer beruflichen Tätigkeit als nebenberufliche Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte tätig. Nach dem Arbeitsfeld Soziale Arbeit war im Fragebogen nicht gefragt worden, sondern nur nach Tätigkeiten in Projekten, die in manchen Fällen auch soziale Arbeit beinhalten können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass im Studium der Erziehungswissenschaften an der HU ein Schwerpunkt Soziale Arbeit nicht angeboten wird.

Ein akademischer Studienabschluss war für die Mehrzahl der Absolvent_innen für ihre Tätigkeit erforderlich, bei denjenigen im Bereich Unternehmen/Privatwirtschaft allerdings nur in der Hälfte der Fälle, noch seltener im Bereich Kultur und Medien. Die Möglichkeit, wissenschaftlich zu arbeiten, ist mit dem Erfordernis eines Studienabschlusses nicht automatisch verbunden. Unter denjenigen, die in anderen Berufsfeldern als der Wissenschaft tätig sind, haben generell nur weniger als die Hälfte eine solche Möglichkeit, wissenschaftlich zu arbeiten. Auf die Zufriedenheit im Beruf hat dies aber nicht unbedingt einen negativen Einfluss: Besonders zufrieden mit ihrer Tätigkeit sind sowohl die Absolvent_innen an Universitäten wie auch diejenigen, die im Bereich Unternehmen/Privatwirtschaft arbeiten. Insgesamt ist etwa die Hälfte mit ihrer beruflichen Position zufrieden, während ein gutes Drittel nach einer Stelle sucht, die ihren Interessen mehr entspricht.

Besonders gut können die im Studium erworbenen Qualifikationen generell auf Stellen in der Universität und der außerordentlichen Forschung verwendet werden. Auch bei denjenigen, die in der Politik bzw. im Politik nahen Bereich oder in "anderen sozialen Projekten" arbeiten, hat mehr als die Hälfte bei dieser Frage "gut" oder "sehr gut" angegeben (1 bzw. 2 auf einer fünf-stufigen Skala von „trifft in sehr hohem Maße zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“). In den übrigen Berufsfeldern ist dies nicht so. Besonders wenig kann mit den erworbenen Qualifikationen in den Bereichen Unternehmen/Privatwirtschaft angefangen werden, aber auch in der Bildungsarbeit außerhalb der Hochschule; 6 von 14 bzw. 3 von 7 haben hier „wenig“ bzw.

⁴⁶ Schmidbaur (2005), a.a.O., S. 290.

„gar nicht“ angegeben. Im Kulturbereich gibt es zwar mehr positive (5) als negative (2) Antworten, aber 5 geben hier auch nur „teils/teils“ an.

Etwa die Hälfte derjenigen, die diese Frage beantwortet haben⁴⁷ (43 von 84) ist bzw. war mit der beruflichen Position zufrieden. 36 sind nur teilweise zufrieden, wirklich unzufrieden sind dagegen nur sehr wenige (5). Dabei gibt es keine Korrelation zu der vorhergehenden Frage, wie gut die erworbenen Qualifikationen in der beruflichen Praxis verwendet werden können, sondern hierfür sind offenbar andere Faktoren verantwortlich. Besonders hoch ist die Zufriedenheit in den beiden ganz unterschiedlichen Berufsfeldern Unternehmen/Privatwirtschaft (9 von 14) und Universitäten (14 von 24), andererseits hat auch ein beachtlicher Anteil der Beschäftigten in der Wissenschaft bei dieser Frage nur „teils/teils“ angegeben (in Universitäten 9 von 24, in der außeruniversitären Forschung sogar 4 von 5). Im dritthäufigsten Beschäftigungsbereich nach Wissenschaft und Unternehmen, im Bereich Kultur und Medien, sind dagegen nur 2 wirklich mit ihrer Position zufrieden. Wie weiter unten dargestellt, überwiegen hier selbstständige Tätigkeiten und besonders niedrige Verdienste (vgl. Kap. 5.3 und 5.5).

Mehr als ein Drittel der Erwerbstätigen suchen nach einer Stelle, die ihren Interessen mehr entspricht (29 von 80 bzw. 36,3 %). Besonders häufig ist dies im Bereich Politik/Politik naher Bereich der Fall (4 von 6) sowie in der sonstigen öffentlichen Verwaltung (hier alle 3). Die großen Berufsfelder Wissenschaft, Kultur und Medien sowie Unternehmen/Privatwirtschaft weichen dagegen mit jeweils etwa einem Drittel nicht vom Gesamtbild ab. Nur ein Viertel (20) haben auf diese Frage mit einem klaren „nein“ geantwortet. 4 von diesen kommen aus dem Bereich „andere soziale Projekte“, hier ist die Zufriedenheit also offenbar am größten. Für 31 ist dies noch offen; besonders häufig findet sich diese Unentschiedenheit in Bezug auf die beruflichen Perspektiven zum einen in der außeruniversitären Bildungsarbeit (4 von 6) und zum anderen im Berufsfeld Unternehmen/Privatwirtschaft (6 von 12).

Eine Auswertung nach Geschlechtern ergibt Folgendes: Die Frauen arbeiten in allen Berufsfeldern, die relativ wenigen Männer (insgesamt 12, darunter 9 mit Angaben zum Berufsfeld) ebenso wie die Frauen besonders oft an Universitäten und im Bereich Kultur/Medien (jeweils 3). Diejenigen, die bei Geschlecht „Sonstiges“ angegeben haben, arbeiten überwiegend an der Universität, wenn sie im Beruf sind (4 von 6), 5 der insgesamt 11 in dieser Gruppe sind nicht erwerbstätig. Überdurchschnittlich viele Absolvent_innen mit Kindern finden sich in den Berufsfeldern Unternehmen/Privatwirtschaft (5 von 14) sowie außeruniversitäre Bildungsarbeit (3 von 7), während der Anteil insgesamt unter einem Viertel liegt.

⁴⁷ Nicht alle Fragen wurden von allen beantwortet, die dafür in Frage kamen, deshalb differiert im Folgenden die Summe der Antworten mehrfach und demzufolge auch der Bezug für prozentuale Angaben.

Von den erwerbstätigen Magister-Absolvent_innen, d. h. sowohl den abhängig Beschäftigten wie den Selbstständigen, hat etwa die Hälfte Gender Studies im 1. Hauptfach studiert, nicht anders als in der Gesamtgruppe, wo es genau 50 % waren. Überdurchschnittlich häufig war Gender Studies das 1. Hauptfach bei denen, die jetzt an der Universität arbeiten (14 der 24 mit Magister) und bei den „anderen sozialen Projekten“ (4 von 5), während es im Bereich Kultur und Medien relativ häufig das 2. Hauptfach oder das Nebenfach war. Die Verbindung der Frage, welches andere 1. Hauptfach im Magister studiert wurde mit den Berufsfeldern ergibt wenig aussagekräftige Ergebnisse, da die Antworten so breit streuen, dass es fast nie Fallzahlen von mehr als einer Person gibt. Einzige Ausnahmen: von den 5 Absolvent_innen in der außeruniversitären Forschung hatten 3 das 1. Hauptfach Europäische Ethnologie, und 2 mit dem 1. Hauptfach Erziehungswissenschaften arbeiten in der außeruniversitären Bildungsarbeit.

In Bezug auf die Studiendauer finden sich folgende Zusammenhänge: Schneller als im Durchschnitt waren, wie schon weiter oben dargestellt, die Abschlüsse derjenigen, die in der Wissenschaft arbeiten, aber auch derer, die in die außeruniversitäre Bildungsarbeit gegangen sind (hier 5 von 7 innerhalb von 12 Semestern). Besonders lange Studienzeiten von 13 Semestern und mehr finden sich demgegenüber bei den Absolvent_innen in NGOs (hier alle 3), aber erstaunlicherweise auch in der außeruniversitären Forschung (4 von 5). Bei denjenigen, die in den Bereichen Unternehmen/Privatwirtschaft sowie Kultur und Medien arbeiten, ist der Anteil derer mit besonders langen Studienzeiten mit etwa der Hälfte (8 bzw. 7 von jeweils 14) ebenfalls etwas höher als in der Gesamtgruppe aller Absolventinnen, wo er bei 41,2 % liegt.

Auf weitere Unterschiede zwischen den Absolvent_innen in den unterschiedlichen Berufsfeldern wird in den folgenden Kapiteln bei der Behandlung der entsprechenden Themen eingegangen.

5.2 Absolvent_innen in einem Arbeitsverhältnis

Diejenigen, die zum Zeitpunkt der Befragung ein Arbeitsverhältnis haben (53 bzw. 45,3 %) oder die nach dem Studienabschluss schon einmal ein Arbeitsverhältnis hatten, die aber gegenwärtig nicht arbeiten (weitere 10 bzw. 8,5 %), sind oder waren in folgenden Berufsfeldern beschäftigt:

Tabelle 7: Berufsfelder der Absolvent_innen in einem Arbeitsverhältnis

Berufsfelder der Absolvent_innen in einem Arbeitsverhältnis	Gegenwärtiges Arbeitsverhältnis	Früheres Arbeitsverhältnis nach Studienabschluss	Arbeitsverhältnis insgesamt	
			Anzahl	Prozent
<i>Wissenschaft</i>	18	3	21	33,3
Universität	15	2	17	27,0
Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	3	1	4	6,3
<i>Berufsfelder außerhalb der Wissenschaft</i>	33	7	40	63,5
Unternehmen/Privatwirtschaft	10	1	11	17,5
Bildungsarbeit außerhalb der Hochschule	6	1	7	11,1
Andere soziale Projekte	4	1	5	7,9
Politik/Politik naher Bereich	4		4	6,3
Sonstige öffentliche Verwaltung	3		3	4,8
NGOs	2	1	3	4,8
Kultur und Medien	0	2	2	3,2
Sonstiges	4	1	5	7,9
<i>Keine Angaben</i>	2		2	3,2
Insgesamt	53	10	63	100

Beim Vergleich dieser Übersicht mit den Berufsfeldern aller Erwerbstätigen, einschließlich der Selbstständigen, fällt zunächst Folgendes auf: In dem unter den Student_innen der Gender Studies sehr beliebten Berufsfeld Kultur und Medien hat fast niemand eine Anstellung in einem Arbeitsverhältnis gefunden. In den übrigen Bereichen gibt es dagegen keine Unterschiede in der Häufigkeitsverteilung zwischen denjenigen mit einem Arbeitsverhältnis und allen Erwerbstätigen insgesamt. Das gilt sowohl für die Absolvent_innen, die in der Wissenschaft beschäftigt sind, wie auch für diejenigen in Berufsfeldern außerhalb der Wissenschaft.

Die folgende Auswertung des Zusammenhangs zwischen einer Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis und den übrigen Antworten bezieht nur diejenigen ein, die zum Zeitpunkt der Umfrage ein Arbeitsverhältnis haben. Die große Mehrzahl der Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis hat einen Magisterabschluss, aber immerhin 4 Absolvent_innen haben bereits nach dem BA-Abschluss eine Stelle angetreten, davon 2 mit Gender Studies im Zweitfach und 2 im Beifach.

Ein Ergebnis der Umfrage, das so nicht unbedingt erwartet worden wäre, zeigt: Diejenigen Absolvent_innen, die sich dafür entschieden hatten, Gender Studies zu ihrem 1. Hauptfach zu machen, waren insgesamt erfolgreicher bei der Suche nach einer Stelle als diejenigen, die in ihrem Magisterstudium ein anderes geistes- oder sozialwissenschaftliches Hauptfach mit Gender Studies kombiniert hatten. Unter denen mit einem Magister-Abschluss im 1. Hauptfach Gender Studies haben ge-

genwärtig 52,0 % eine Arbeitsstelle, aber nur 42,3 % von denen mit dem 2. Hauptfach Gender Studies und 45,8 % von denen mit dem Nebenfach Gender Studies.

Sofern das 1. Hauptfach nicht Gender Studies war, lag dies bei denjenigen mit einem Arbeitsverhältnis in den folgenden Disziplinen; in einigen Fällen gab es hierzu allerdings keine Angaben.⁴⁸

Tabelle 8: Absolvent_innen in einem Arbeitsverhältnis mit anderem 1. Hauptfach

Anderes 1. Hauptfach bei Absolvent_innen in einem Arbeitsverhältnis	Anzahl der Nennungen
Erziehungswissenschaften	5
Germanistik	5
Soziologie/Sozialwissenschaften	3
Geschichte	2
Europäische Ethnologie	2
Anglistik/Amerikanistik	2
Philosophie	1
Bibliothekswissenschaften	1
Archäologie und Kulturwissenschaften	1

Die Mehrheit der abhängig Beschäftigten hat mit 60 % zu einem noch höheren Anteil als die Gesamtgruppe (57 %) primär im Wissenschaftsschwerpunkt II studiert. Bei denjenigen mit dem 1. Hauptfach Gender Studies ist der Anteil derjenigen mit einer Abschlussarbeit im Wissenschaftsschwerpunkt I aber mit 54,8 % (14 von 31) höher als insgesamt mit 47,7 %.

Ein Studium im Ausland wirkte sich auf die Beschäftigungssuche offenbar positiv aus, denn unter den Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis haben mit 48,1 % deutlich mehr auch im Ausland studiert als unter den übrigen, bei denen der entsprechende Anteil nur bei 41,0 % lag. Die Studiendauer hat dagegen keinen Einfluss. Zwar ist der Anteil derer, die besonders schnell studiert und ihr Fachstudium der Gender Studies in maximal 8 Semestern abgeschlossen haben, unter denen mit einem Arbeitsverhältnis mit 26,9 % etwas höher als in der Gesamtgruppe, wo er bei 25,4 % liegt; betrachtet man aber alle, die innerhalb von 10 Semestern fertig wurden, dann kehrt sich das Verhältnis mit 32,1 zu 35,0 um, und bei denen, die länger als 12 Semester studiert haben, gibt es dann kaum Unterschiede (40,4 % bei den Beschäftigten und 41,2 % bei den übrigen). Und eine besonders lange Studiendauer von mehr als 14 Fachsemestern findet man erstaunlicherweise sogar häufiger bei den Beschäftigten (13 Fälle) als bei allen übrigen (8 Fälle).

⁴⁸ In einzelnen Kommentaren wurde kritisiert, dass es sehr mühsam gewesen sei, in der anliegenden umfangreichen Fächerliste den richtigen Zahlencode für das jeweilige Fach herauszusuchen, besonders dann, wenn dies möglicherweise an einer anderen Universität studiert wurde, wo es andere Fachbezeichnungen gab.

Unter den derzeit in einem Arbeitsverhältnis Beschäftigten sind 44 Frauen, 5 Männer und 3, die bei der Frage nach der Geschlechtszugehörigkeit „Sonstiges“ angekreuzt haben. Unter allen übrigen, die sowohl Selbstständige und Doktorand_innen wie Absolvent_innen in unterschiedlichen Formen weiterer Qualifizierung sowie Elternzeit bzw. Familienarbeit oder Arbeitslosigkeit umfassen, sind es 50 Frauen, 7 Männer und 8 „Sonstige“; diejenigen mit nicht eindeutiger Geschlechtszugehörigkeit finden sich demnach deutlich seltener in einem Arbeitsverhältnis, sondern haben sich für andere Wege entschieden.

Unter allen Absolvent_innen in einem Arbeitsverhältnis ist der Anteil derjenigen mit Kindern mit 28,3 % (15 von 53) etwas höher als in der Gesamtgruppe, wo er nur bei 23,1 % liegt; wie in Kap. 5.1 dargelegt gilt dies besonders für die beiden Berufsfelder Unternehmen/Privatwirtschaft und außeruniversitäre Bildungsarbeit. Der Anteil der Absolvent_innen in einem Arbeitsverhältnis mit mindestens einem Elternteil ausländischer Herkunft weist dagegen keine Besonderheiten auf und entspricht ihrem Anteil am gesamten Sample von 18,8 %.

5.3 Arbeit als Selbstständige

Insgesamt 24 Absolvent_innen (20,5 % der Befragten) haben angegeben, dass sie gegenwärtig selbstständig tätig sind, 2 weitere waren es nach dem Studienabschluss eine Zeit lang. Die folgende Übersicht zeigt, dass unter den freiberuflich Tätigen der Bereich Kultur und Medien eine besonders wichtige Rolle spielt, in dem kaum ein_e Absolvent_in der Gender Studies ein reguläres Arbeitsverhältnis gefunden hat. Dies ist nicht untypisch auch für andere geisteswissenschaftliche Studiengänge.⁴⁹ Aber auch im Berufsfeld Wissenschaft finden sich insgesamt 5, die dort formell als Selbstständige arbeiten (Honorar- bzw. Werkverträge; Lehraufträge), darunter 3 an außeruniversitären Forschungseinrichtungen. In den übrigen Berufsfeldern arbeiten nur relativ wenige freiberuflich, darunter 4 im Bereich Unternehmen/Privatwirtschaft.

⁴⁹ Eine Studentin der Gender Studies, die Gelegenheit hatte, an einer Tagung des Journalistinnenverbandes teilzunehmen, berichtete, dass ein sehr deutlicher Unterschied in den Arbeitsbedingungen der älteren und der jüngeren Generationen von Journalist_innen zu beobachten sei: Unter den Älteren gibt es reguläre Arbeitsverträge, unter den Jüngeren dominieren freiberufliche Tätigkeiten.

Tabelle 9: Berufsfelder der Absolvent_innen in selbstständiger Tätigkeit

Berufsfelder der Absolvent_innen in selbstständiger Tätigkeit	Gegenwärtig Selbstständige	Frühere Selbstständigkeit nach Studienabschluss	Selbstständige insgesamt	
			Anzahl	Prozent
<i>Berufsfelder außerhalb der Wissenschaft</i>	19	1	20	76,9
Kultur und Medien	8	1	9	34,6
Unternehmen/Privatwirtschaft	4	-	4	15,4
Projekte/andere soziale Projekte	2	-	2	7,7
Bildungsarbeit außerhalb der Hochschule	1	1	2	7,7
Politik/Politik naher Bereich	1	-	1	3,8
Sonstiges	2	-	2	7,7
<i>Wissenschaft</i>	5	-	5	19,2
Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	3	-	3	11,5
Universität	2	-	2	7,7
<i>Keine Angabe</i>	1	-	1	3,8
Insgesamt	24	2	26	100

Die folgende Auswertung des Zusammenhangs zwischen einer selbstständigen Tätigkeit und den übrigen Antworten bezieht nur die gegenwärtig Selbstständigen ein.

Fast alle Selbstständigen haben einen Magisterabschluss, aber auch 1 Person mit BA-Abschluss ist selbstständig tätig. Der Anteil derjenigen mit dem 1. Hauptfach in Gender Studies ist unter den Selbstständigen mit 47,8 % etwa gleich groß wie bei den abhängig Beschäftigten (49,1 %). Das 2. Hauptfach ist mit 30,4 % unter den Selbstständigen etwas stärker vertreten als bei den Beschäftigten, das Nebenfach Gender Studies dagegen relativ seltener.

Unter den freiberuflich Tätigen, die Gender Studies als 2. Hauptfach oder Nebenfach studiert haben, und die Angaben zum 1. Hauptfach gemacht haben, insgesamt 11, findet sich mit 4 Nennungen besonders häufig das Fach Europäische Ethnologie.

Tabelle 10: Absolvent_innen in selbstständiger Tätigkeit mit anderem 1. Hauptfach

Anderes 1. Hauptfach bei Absolvent_innen in selbstständiger Tätigkeit	Anzahl der Nennungen
Europäische Ethnologie	4
Philosophie	2
Anglistik	1
Erziehungswissenschaften	1
Soziologie	1
Geschichte	1
Archäologie und Kulturwissenschaften	1

Praktika wurden von der Gruppe der Selbstständigen besonders häufig absolviert (vgl. hierzu Kap. 8.1). Die Studiendauer der Selbstständigen ist insgesamt deutlich länger als bei den Beschäftigten. Unter ihnen hat mehr als die Hälfte mindestens 13 Semester oder länger studiert (13 bzw. 54 %), während dies bei den Beschäftigten nur für 40,4 % gilt (bei allen Befragten insgesamt 41,2 %).

Unter den Selbstständigen sind 20 Frauen und 4 Männer. Die Kategorie „Sonstiges“ kommt hier nicht vor, aber einmal die zusätzliche Antwort „Ich fühle mich nicht nur einem Geschlecht zugehörig“. Der Anteil der Absolvent_innen mit Kindern ist unter den Selbstständigen mit 5 (20,8 %) besonders niedrig, noch geringer ist er nur unter den Promovierenden. Der Anteil von Absolvent_innen mit ausländischer Herkunft bzw. eigener ausländischer Staatsbürgerschaft entspricht dem Anteil in der Gesamtgruppe.

Die Einkommenssituation der Selbstständigen ist wesentlich schlechter als die derjenigen mit einem regulären Arbeitsverhältnis, wie in Kap. 5.5 dargelegt wird. Dennoch würden sich besonders viele von ihnen erneut für ein Studium der Gender Studies entscheiden (75 % gegenüber insgesamt nur 65,8 %; vgl. hierzu Kap. 10).

5.4 Vollzeit/Teilzeit – befristet/unbefristet

Die Fragen danach, ob das Arbeitsverhältnis Vollzeit oder Teilzeit, befristet oder unbefristet ist, sind sowohl von den abhängig Beschäftigten beantwortet worden wie auch von manchen der Selbstständigen, und auch von denen, die zu einem früheren Zeitpunkt nach dem Studienabschluss erwerbstätig waren, es aber zurzeit nicht mehr sind. Bei der Frage „befristet/unbefristet“ gab es deshalb insgesamt 79 Antworten, bei der Frage „Vollzeit/Teilzeit“ sogar 87.

Das Verhältnis befristeter zu unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse ist mit 53 zu 26 etwa zwei zu eins. Dies ist nicht ungewöhnlich für die Arbeitsbedingungen heutiger Hochschulabsolvent_innen. So hatten in der letzten gesamtuniversitären Absolvent_innen-Befragung der HU für den Examens-Jahrgang 2008 insgesamt nur 28 % der Beschäftigten eine unbefristete Stelle, bei denen mit Magister-Abschluss waren es sogar nur 23 %.⁵⁰ Besonders häufig sind befristete Arbeitsverhältnisse bei den Absolvent_innen der Gender Studies an Universitäten (21 von 25). Unbefristete Beschäftigungen in mehr als der Hälfte der Fälle gibt es demgegenüber nur in den Bereichen Unternehmen/Privatwirtschaft (8 von 14), Bildungsarbeit außerhalb der Hochschule (4 von 7) und „andere soziale Projekte“ (4 von 5).

Vollzeit-Arbeitsplätze sind nicht ganz so selten wie unbefristete Verträge. Insgesamt 40 der Befragten arbeiten oder arbeiteten Vollzeit, bei 34 ist oder war es Teilzeit, und weitere 13 kombinier(t)en mehrere Teilzeit-Arbeitsplätze. Diese können im glei-

⁵⁰ Absolventenstudie HU 2009/2010, Tabellenband A: Grundausswertung nach Abschlussart, hier Tab. 6o.

chen Berufsfeld liegen, müssen dies aber nicht unbedingt, wie weiter oben in Kap. 5.1 bereits dargestellt wurde. Beispiele für mehrere Tätigkeiten im gleichen Bereich gab es in den Interviews. So arbeitete eine Absolventin, die 2007 befragt worden war, in zwei verschiedenen Jugendprojekten und eine andere in zwei Ausstellungsprojekten in zwei verschiedenen Städten. Unter den Absolvent_innen, die 2011 befragt wurden, gab es 2 mit einer Teilzeitstelle an einer Hochschule und einem Lehrauftrag an einer anderen Hochschule bzw. einem Werkauftrag an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung.

Die Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Berufsfeldern entsprechen denen in Bezug auf die Vertragsdauer. Bei mehr als der Hälfte gibt es Vollzeit besonders häufig in den Bereichen Unternehmen/Privatwirtschaft und Bildungsarbeit außerhalb der Hochschule (8 bzw. 4 Fälle), außerdem bei NGOs (hier alle 3) sowie in der sonstigen öffentlichen Verwaltung (2 von 3). Dagegen arbeiten 15 der 25 Beschäftigten an einer Universität Teilzeit (davon 3 in einer Kombination mehrerer Teilzeitarbeitsverhältnisse), ebenso 4 der 5 in der außeruniversitären Forschung. Unbefristete Vollzeit-Arbeitsplätze gibt bzw. gab es nur in insgesamt 17 Fällen, gegenüber 30 befristeten Teilzeitstellen.

Unter den unbefristet Beschäftigten sind gut zwei Drittel mit ihrer gegenwärtigen Stelle/Position zufrieden (69,2 %), unter den Befristeten nur die Hälfte (49,1 %). Bei allen Vollzeit-Beschäftigten sind 57,5 % zufrieden, bei denen in Teilzeit 46,8 %. Die Dimension „unbefristet“ ist danach für den relativen Grad der Zufriedenheit wichtiger als die Tatsache, ob die Absolvent_innen eine Vollzeitstelle haben oder nicht. Manche Absolvent_innen wollen auch gar nicht Vollzeit arbeiten – ganz unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht –, weil sie daneben noch genügend Zeit für andere Aktivitäten haben wollen (z. B. politische Betätigung, Musik, Privatleben). Ein Beispiel dafür ist eine Absolventin, die 2007 interviewt wurde, und deren befristete Projektstelle im Gender-Bereich an einer Universität damals auf Vollzeit aufgestockt worden war. Ihren Wunsch nach einer unbefristeten Teilzeitstelle konnte sie inzwischen durch einen Wechsel in die Verwaltung dieser Universität realisieren, wo sie zwar ausbildungsadäquat eingesetzt ist und die Qualifikationen aus ihrem anderen Studienfach gut anwenden kann, aber kaum noch Gelegenheit hat, ihre Gender-Qualifikationen einzusetzen.

Beim Vergleich konkreter Gründe für Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen mit den Dimensionen „Vollzeit/Teilzeit“ und „befristet/unbefristet“ ergibt sich Folgendes: Auf unbefristeten Stellen herrscht zwar generell die größte Zufriedenheit, zugleich gibt es hier aber deutlich häufiger Klagen über eine zu hohe zeitliche Belastung bzw. über Mehrarbeit über die bezahlte Arbeitszeit hinaus (6 bzw. 9 von 26) als auf befristeten Stellen (4 bzw. 8 von 53). Mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte gibt dagegen nur ein_e Absolvent_in mit unbefristeter Position an, aber 4 Absolvent_innen in einer befristeten Position. Auch bei Vollzeit-Stellen wird häufiger als sonst eine zu hohe zeitliche Belastung angegeben (9 von 40), und es gibt hier auch eher Mehrarbeit über die bezahlte Arbeit hinaus (10 von 40) als bei Teilzeitbe-

schäftigten (7 von 47). Über Unzufriedenheit mit dem Arbeitsklima wird insgesamt relativ selten berichtet, erstaunlicherweise häufiger bei Vollzeit-Beschäftigten (5 Nennungen) als bei denen in Teilzeit (nur ein Fall). Bei der Frage nach sonstigen Gründen für Unzufriedenheit werden neben einzelnen Antworten, welche die Arbeitsinhalte betreffen (Inhalte entsprechen bzw. entsprachen zu wenig eigenen Interessen) insbesondere solche Aspekte genannt, die mit prekären Arbeitsverhältnissen zu tun haben (Unsicherheit durch Befristung; unklare Perspektive; sehr konkurrenzlastiges Klima an der Universität; nur Werkverträge bzw. Arbeit auf Honorarbasis; immer nur kurze Verträge, weil die Einrichtung selbst prekär finanziert ist), außerdem zu kurze Promotionsstipendien.

5.5 Einkommen

Die Frage nach der Einkommenshöhe ist nicht nur von denen beantwortet worden, die zum Zeitpunkt der Umfrage eine Stelle hatten bzw. selbstständig tätig waren, sondern von fast allen, darunter offensichtlich auch von allen Stipendiat_innen. Nur 6 der insgesamt 117 haben hier keine Angaben gemacht. Gefragt worden war nach dem monatlichen Bruttoeinkommen. Dieses zeigt die folgende Übersicht.

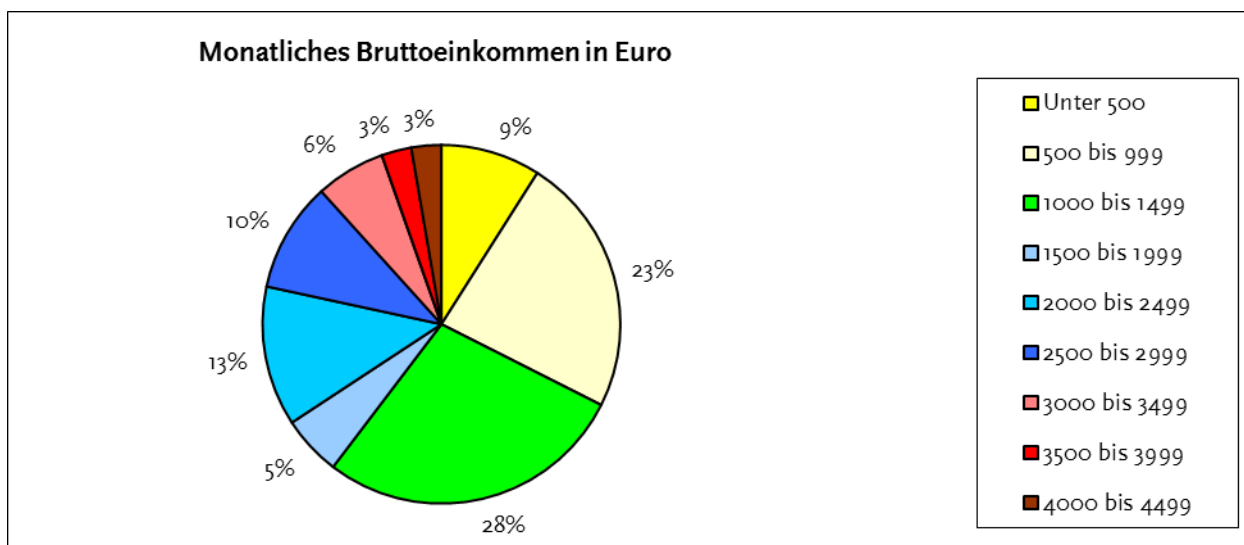


Abb. 2: Monatliches Bruttoeinkommen (alle Absolvent_innen)

Diejenigen in einem Arbeitsverhältnis verdienen deutlich mehr als die Selbstständigen, wie im Folgenden noch näher ausgeführt wird. Im Übrigen zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang mit dem Zeitpunkt des Studienabschlusses: Die älteren Examensjahrgänge haben inzwischen höhere Einkommen erreicht als diejenigen, die erst vor kurzer Zeit ihr Studium abgeschlossen haben. Weder Praktika im Studium noch eine berufliche Tätigkeit vor Studienbeginn haben einen Einfluss auf die erzielte Einkommenshöhe, auch die Studiendauer wirkt sich darauf nicht aus, aber überdurchschnittlich viele unter denen, die besonders gut verdienen, hatten bereits während des Studiums gearbeitet.

Insgesamt verfügen mehr als die Hälfte aller Befragten (60,4 %) über ein Einkommen von unter 1.500 €. Bei den Absolvent_innen, die erst in den letzten Jahren (2008 oder später) ihr Studium beendet haben, liegt dieser Anteil sogar bei zwei Drittel (69,4 %), bei denjenigen mit Abschluss 2007 oder früher dagegen nur bei 49 %. Unter den 13 Absolvent_innen, die 3.000 € und mehr verdienen, waren 11 bereits 2007 oder früher fertig geworden.

Bei denjenigen Absolvent_innen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, sind die Einkommen deutlich höher als bei den übrigen. Unter ihnen muss sich nur ein gutes Viertel (28,9 %) mit bis zu 1.500 € zufrieden geben, knapp die Hälfte verdient hier zwischen 2.000 und 3.000 € und immerhin 23,1 % erreichen eine Einkommenshöhe von 3.000 € und mehr; eine Person hat bei dieser Frage keine Angaben gemacht.

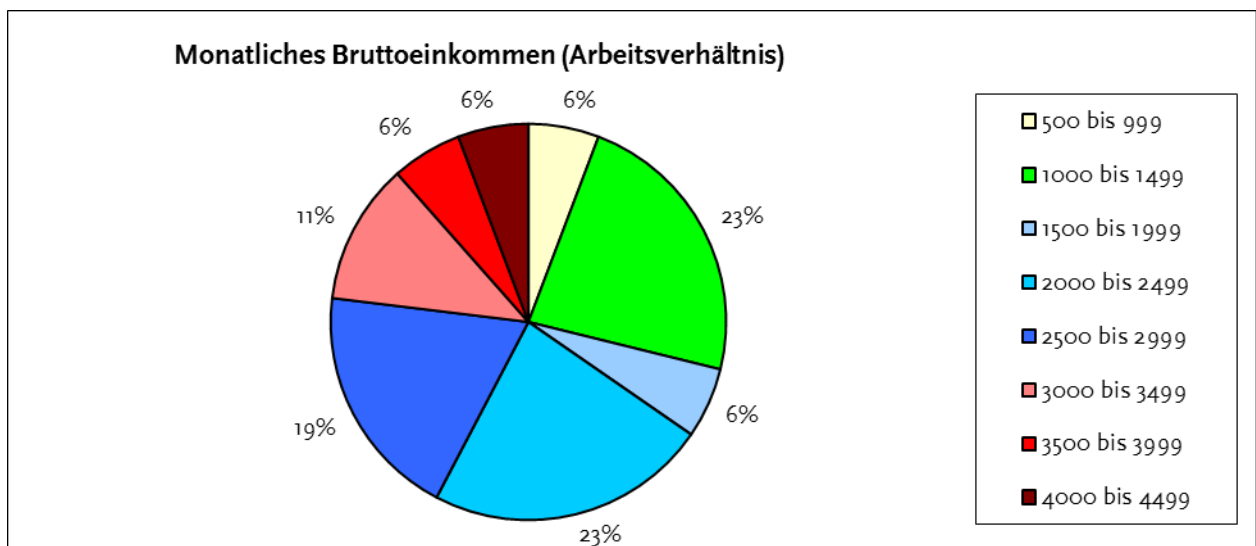


Abb. 2a: Monatliches Bruttoeinkommen (Absolvent_innen in einem Arbeitsverhältnis)

Bei den Selbstständigen sieht es dagegen ganz anders aus. Diese verdienen deutlich schlechter als diejenigen in einem Arbeitsverhältnis. Nur ein Viertel von ihnen (26 %) erreicht ein Einkommen von 2.000 € und mehr, während mehr als die Hälfte nur bis zu 1.000 € verdient. Auch hier hat eine Person diese Frage nicht beantwortet.

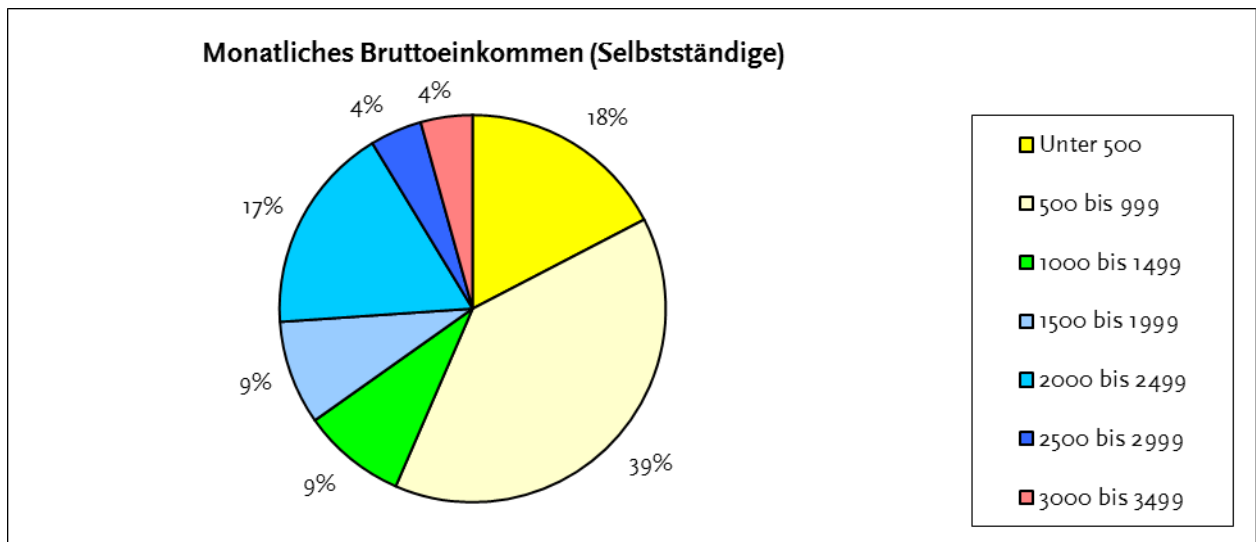


Abb. 2b: Monatliches Bruttoeinkommen (Absolvent_innen in selbstständiger Tätigkeit)

Ein Vergleich der Berufsfelder zeigt, dass sich höhere Einkommen insbesondere in den Berufsfeldern Unternehmen/Privatwirtschaft, Politik/Politik naher Bereich und außeruniversitäre Bildungsarbeit finden, wo jeweils mehr als die Hälfte 2.000 € oder mehr verdienen. Einkommen ab 2.500 € erzielen einige Absolvent_innen außer in diesen drei Berufsfeldern auch an Universitäten, in vier weiteren Berufsfeldern jeweils eine Absolvent_in. Einkommen ab 3.000 € in mehr als einem Einzelfall gibt es nur an Universitäten und im Bereich Unternehmen/Privatwirtschaft.⁵¹

Niedrige Einkommen unter 1.500 € finden sich besonders häufig im Berufsfeld Kultur und Medien, was insofern nicht erstaunlich ist, als hier besonders viele Selbstständige tätig sind, aber auch an Universitäten; dies hängt mit den in der Wissenschaft verbreiteten halben Stellen zusammen, außerdem ist zu berücksichtigen, dass es auch hier formell Selbstständige gibt, die nur über Werkverträge oder Lehraufträge beschäftigt sind. Auch die im Bereich „Sonstige öffentliche Verwaltung“ außerhalb der Wissenschaft beschäftigten Absolvent_innen verdienen relativ wenig.

Die Tatsache, ob Praktika im Studium durchgeführt wurden oder nicht, hat insgesamt keinen Einfluss auf die Einkommenshöhe. In der Gruppe derer, die mehr als 3.000 € verdienen, ist aber der Anteil derer, die im Studium als Hilfskraft oder Tutor_in gearbeitet haben, mit 6 von 13 etwas höher als im Durchschnitt, wo er nur ein gutes Drittel beträgt. Andererseits finden sich besonders viele ehemalige Hilfskräfte und Tutor_innen in der Gruppe mit einem Verdienst von 1.000 bis 1.499 €, d. h. dem Einkommensniveau halber Mitarbeiter_innen-Stellen in der Wissenschaft.

Unter den 24 Absolvent_innen, die 2.500 € und mehr verdienen, ist der Anteil derjenigen, die bereits einen anderen beruflichen Abschluss vor Aufnahme des Studiums hatte, mit einem Viertel nicht wesentlich höher als in der Gesamtgruppe (dort 22,2 %). Überdurchschnittlich viele von ihnen (insgesamt 20) hatten aber bereits

⁵¹ Genauere Angaben können hier nicht erfolgen, da dies in Anbetracht der kleinen Fallzahlen mit der erforderlichen Anonymität der Behandlung der Ergebnisse der Befragung nicht vereinbar wäre.

während des Studiums eine andere berufliche Tätigkeit. Berufliche Erfahrungen im Studium haben demnach zwar nicht direkt den Anteil derjenigen beeinflusst, die ein Arbeitsverhältnis gefunden haben, wie in Kapitel 8.2 noch erläutert wird, aber bei denen mit beruflicher Erfahrung hat sich dieses durchaus positiv auf die erreichte Gehaltshöhe ausgewirkt. Die früheren Tätigkeitsfelder dieser Gruppe, die besonders gut verdient, liefern hierfür keine Erklärung, sie lagen in 6 Fällen im Bereich Kultur und Medien und bei 6 weiteren Absolvent_innen in Unternehmen bzw. in der Privatwirtschaft, alle anderen Berufsfelder wurden höchstens ein- oder zweimal genannt.

Diejenigen Magister-Student_innen mit dem 1. Hauptfach Gender Studies waren zwar bei der Suche nach einer Arbeitsstelle (ohne Selbstständige) erfolgreicher als die übrigen, wie in Kap. 5.2 dargelegt wurde, aber ihre Einkommen sind relativ niedriger insofern, als sich unter denen, die 2.500 € und mehr verdienen, nur 7 der insgesamt 50 Absolvent_innen mit einem Abschluss im 1. Hauptfach Gender Studies finden, aber 9 der 26 im 2. Hauptfach und 8 der 24 mit Nebenfach. Eine Erklärung dafür könnte darin liegen, dass überdurchschnittlich viele Absolvent_innen mit dem 1. Hauptfach Gender Studies in der Wissenschaft tätig sind (siehe Kap. 5.1) und dort nur Teilzeitstellen haben. Die 17 Absolvent_innen mit einem anderen 1. Hauptfach hatten folgende Fächer studiert (sofern angegeben): Erziehungswissenschaften, Germanistik oder Sozialwissenschaften/Soziologie (jeweils 3 bis 4-mal) sowie Geschichte, Anglistik/Amerikanistik und Europäische Ethnologie (jeweils 1 bis 2-mal).

Eine lange Studienzeit hat keine negativen Auswirkungen auf die Einkommenshöhe. Nur 10 derjenigen mit einem Verdienst von 2.500 € und mehr haben ihr Studium in 12 Semestern abgeschlossen, 7 weitere haben 13 bis 14 Semester gebraucht, und 8 haben sogar länger als 14 Semester Gender Studies studiert. Ein Studium im Ausland wirkt sich dagegen positiv auf das Einkommen aus. Genau die Hälfte der Absolvent_innen mit einem Einkommen ab 2.500 € hat im Ausland studiert, insgesamt ist der Anteil nur 41,0 %.

Unter den 24 mit einem Einkommen von 2.500 € und höher sind 21 Frauen, 3 Männer und niemand aus der Gruppe derer mit nicht eindeutiger Geschlechtszugehörigkeit. Die Frauen mit einem Anteil von 80,3 % an der Gesamtgruppe verdienen danach also eher besser als die übrigen. Unter denjenigen mit einem bzw. beiden Elternteilen aus dem Ausland verdienen 5 mindestens 2.500 €, was ihrem Anteil von knapp einem Fünftel in diesem Sample entspricht.

6 Erfahrungen mit Gender Studies auf dem Arbeitsmarkt

In diesem Kapitel geht es um die spezifischen Erfahrungen als Absolvent_innen der Gender Studies auf dem Arbeitsmarkt und ihre Vorstellungen und Wünsche für die Zukunft. Die Aussagen aus den Interviews bilden dabei eine wichtige Ergänzung zu den Ergebnissen der quantitativen Umfrage. Zunächst wird darauf eingegangen, welche Bedeutung der formelle Abschluss in den Gender Studies beim Übergang in den Beruf hatte und inwiefern unabhängig davon Gender-Wissen und Gender-Kompetenzen erwünscht waren oder bei der Bewerbung keine Rolle spielten. Im weiteren wird untersucht, ob und inwiefern dieses Wissen und diese Kompetenzen dann in der beruflichen Praxis eingesetzt werden können, in welchem Umfang sich der mit den Gender Studies verbundene Anspruch auf Intervention in berufliche Praxen realisieren lässt und welche Unterschiede sich dabei zwischen verschiedenen Berufsfeldern ergeben. Auf die Bedeutung der erworbenen interdisziplinären Kompetenzen bei der Bewältigung beruflicher Aufgaben wird gesondert eingegangen; diese spielen gerade in außeruniversitären Berufsfeldern eine wichtige Rolle. An dieser Stelle wird auch die unterschiedliche Sichtweise verschiedener Absolvent_innen-Gruppen zum Verhältnis von Inter- und Transdisziplinarität thematisiert.

6.1 Stellenwert des Abschlusses in Gender Studies für den Berufseintritt

Nur insgesamt 14 Absolvent_innen haben angegeben, dass sie ihre Stelle direkt ihrem Abschluss in den Gender Studies verdanken, bei 11 weiteren war es die Kombination von Gender Studies und ihrem weiteren Fach; zusammen sind das mit 28,4 % etwas mehr als ein Viertel. In etwas weniger als einem Viertel der Antworten wurde der Abschluss im weiteren Fach genannt.

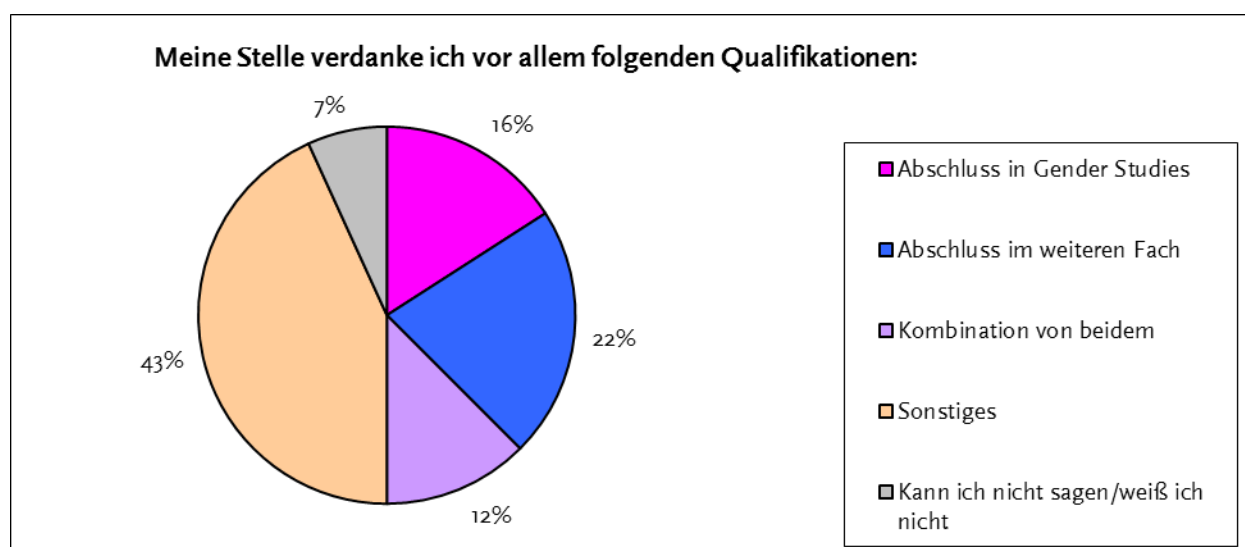


Abb. 3: Bedeutung des Abschlusses in Gender Studies für den Erhalt der gegenwärtigen Stelle

Bei fast der Hälfte waren sonstige Gründe Ausschlag gebend. Die Erläuterungen hierzu im Fragebogen sind sehr vielfältig und entsprechen in vielen Fällen denen

auf die Frage, mit welchen Suchstrategien die erste Stelle gefunden wurde (vgl. Kap. 4.1). Sie umfassen u. a. Folgendes: vielfältige Formen von Kontakten, Beziehungen sowie Netzwerken, Bekannte, Empfehlungen, Praktika, berufliche Erfahrungen während des Studiums oder auch in einzelnen Fällen die frühere Berufsausbildung sowie die Tätigkeit als studentische Hilfskraft. In 5 Fällen wurde die Tatsache eines Studienabschlusses als solcher bzw. ein allgemeines geisteswissenschaftliches Studium genannt, zweimal ein Auslandsstudium bzw. Auslandserfahrung und einmal die Promotion in einem anderen Fach. Einige wenige gaben hier auch allgemeine oder spezifische Zusatzqualifikationen an (z. B. einmal Journalistenschule), und einmal wurde Kommunikativität genannt. Ein_e Absolvent_in berichtete, dass ihr schnelles Studium in Verbindung mit Auslandserfahrung bei der Stellensuche hilfreich gewesen sei.

Gender-Wissen und Gender-Kompetenzen als direkte Einstellungsvoraussetzungen finden sich von wenigen Ausnahmen abgesehen bisher fast nur bei Stellen an Universitäten bzw. Hochschulen. Als positive zusätzliche Qualifikation wurde dies dagegen auch in anderen Bereichen gesehen. Unabhängig vom formellen Studienabschluss in Gender Studies waren Gender-Wissen und/oder Gender-Kompetenzen bei immerhin 19 bzw. 21 eine geforderte oder zumindest erwünschte Voraussetzung für den Erhalt der Stelle (zusammen 22,8 %) und bei 24 weiteren wurde es als positive zusätzliche Qualifikation gesehen. Für die andere Hälfte spielte dies dagegen beim Stellenantritt oder der spezifischen Form der Selbstständigkeit keine Rolle.

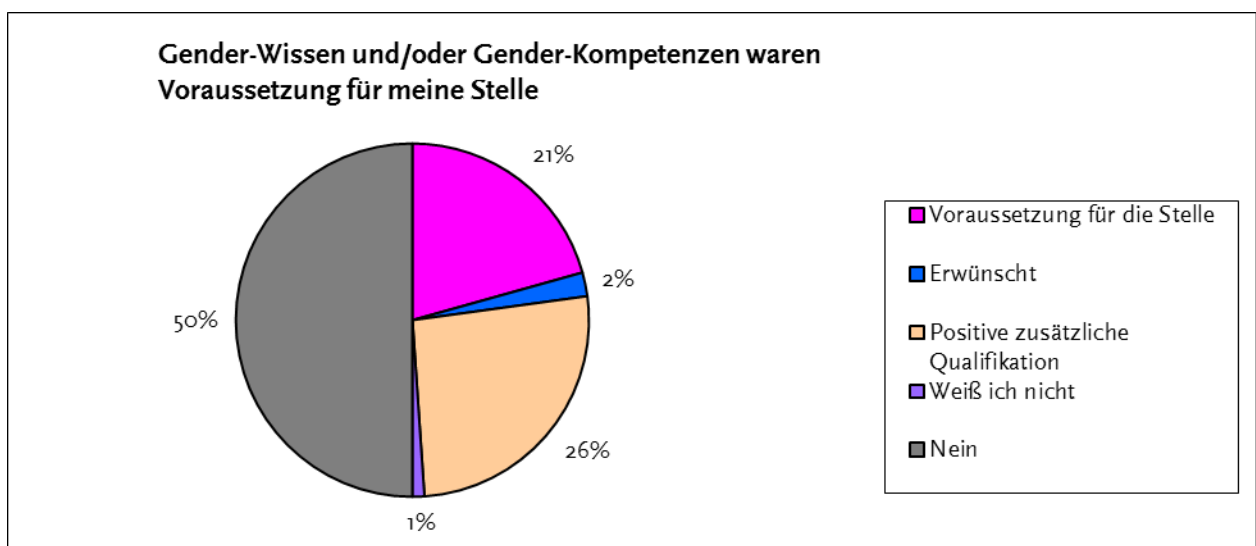


Abb. 4: Bedeutung von Gender-Wissen und Gender-Kompetenzen für die gegenwärtige Stelle

Von den 14 Befragten, die ihre Position direkt und primär ihrem Abschluss in den Gender Studies verdanken, arbeiten 12 an einer Universität. Unter den 9 weiteren, die meinen, dass die Kombination ihrer Fächer einschließlich Gender Studies entscheidend gewesen sei, sind 4 ebenfalls an einer Universität tätig, die übrigen 5 verteilen sich hier auf Kultur und Medien (2), außeruniversitäre Bildungsarbeit (2) und sonstiges (1). Auch unter den 19 Absolvent_innen, bei denen Gender-Wissen und -

Kompetenzen unabhängig vom formellen Studienabschluss eine inhaltliche Voraussetzung für ihre Stelle war, finden sich wiederum mehrheitlich solche, die an einer Universität tätig sind (diesmal 13); dies gilt auch für einen der beiden weiteren Fälle, in denen dies erwünscht war. Unter denen, die angaben, dass dies zwar nicht Voraussetzung war, aber dennoch als positive zusätzliche Qualifikation gesehen wurde, verteilen sich die Antworten dagegen auf fast alle Berufsfelder (einschließlich 4 weitere Nennungen aus dem Berufsfeld Universität). In den Interviews findet sich ein Fall, in dem eine Absolvent_in, die jetzt in einem Projekt im außeruniversitären Bildungsbereich arbeitet, gerade wegen ihres Studiums der Gender Studies von einem Bekannten auf diese Stelle angesprochen wurde, obwohl dies dort keine Voraussetzung war; in diesem Fall wirkte sich besonders die Komponente „Diversity-Kompetenz“ positiv aus.

Absolvent_innen, bei denen Gender-Wissen und -Kompetenzen bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit überhaupt keine Rolle spielten, finden sich besonders häufig im Bereich Unternehmen/Privatwirtschaft (hier 12 von 14), daneben aber auch in der Politik bzw. im Politik nahen Bereich (4 von 6). Absolvent_innen, die in diesem Bereich arbeiten, sind bisher kaum im Bereich von Gender-Politik tätig und haben ihre Stelle offenbar überwiegend aus anderen Gründen bekommen als aufgrund ihrer Gender-Kompetenzen, wobei gerade hier persönliche Kontakte eine wichtige Rolle spielten (vgl. Kap. 4.1).

Die Antwort auf die Frage, wie denn nun potentielle Arbeitgeber_innen auf einen Studienabschluss in den Gender Studies reagiert haben, zeigt, dass die unter Student_innen noch vor einigen Jahren anzutreffende Befürchtung, man könne es mit diesem spezifischen Profil besonders schwer haben und auf deutliche Vorbehalte treffen, in der Praxis nicht gerechtfertigt ist. Auch der Bekanntheitsgrad hat gegenüber der Zeit, als die ersten Absolvent_innen ihr Studium beendeten, inzwischen deutlich zugenommen⁵². Auch wenn viele Außenstehende immer noch nicht genau wissen, was denn dort nun wirklich inhaltlich gemacht wird, konnten sich in der ZtG-Absolvent_innen-Befragung nur noch 20 % der potentiellen Arbeitgeber_innen unter Gender Studies überhaupt nichts vorstellen.

⁵² In der EU-Studie zu den Absolvent_innen der Gender Studies, die 2003 in 9 europäischen Ländern durchgeführt worden war, lautete der Befund noch, dass „außerhalb speziell auf Genderfragen zugeschnittener Tätigkeitsfelder ... ein Etikett ‚Gender Studies‘ ... weitgehend unbekannt“ sei. Schmidbauer 2005, a.a.O., S. 292.

Tabelle 11: Reaktion potentieller Arbeitgeber auf einen Abschluss in Gender Studies

Reaktion potentieller Arbeitgeber auf einen Abschluss in Gender Studies	Anzahl der Nennungen	Prozent
Sie waren an jemandem aus den Gender Studies explizit interessiert.	27	28,7
Sie schätzten Kenntnisse aus den Gender Studies.	26	27,7
Sie waren neugierig	21	22,3
Sie verhielten sich neutral.	35	37,2
Sie konnten sich unter Gender Studies nichts vorstellen	19	20,2
Sie verhielten sich eher ablehnend	5	5,3
Sie verhielten sich explizit ablehnend.	1	1,1
Sie verhielten sich völlig unterschiedlich.	18	19,1
Sonstiges	5	5,3
Gesamt	94	100,00

Mehr als die Hälfte der Befragten traf auf potentielle Arbeitgeber_innen, die Kenntnisse aus den Gender Studies schätzten oder explizit daran interessiert waren (zusammen 56,4 %). Bei einem knappen Viertel gab es zumindest Neugierde, in mehr als einem Drittel der Fälle verhielten sich die Arbeitgeber_innen neutral. Nur in sehr wenigen Einzelfällen trafen die Befragten auf ablehnende (1) bzw. eher ablehnende Reaktionen (5). Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich, deshalb ist die Summe der Antworten hier höher als die Gesamtzahl derjenigen, welche diese Frage beantwortet haben.

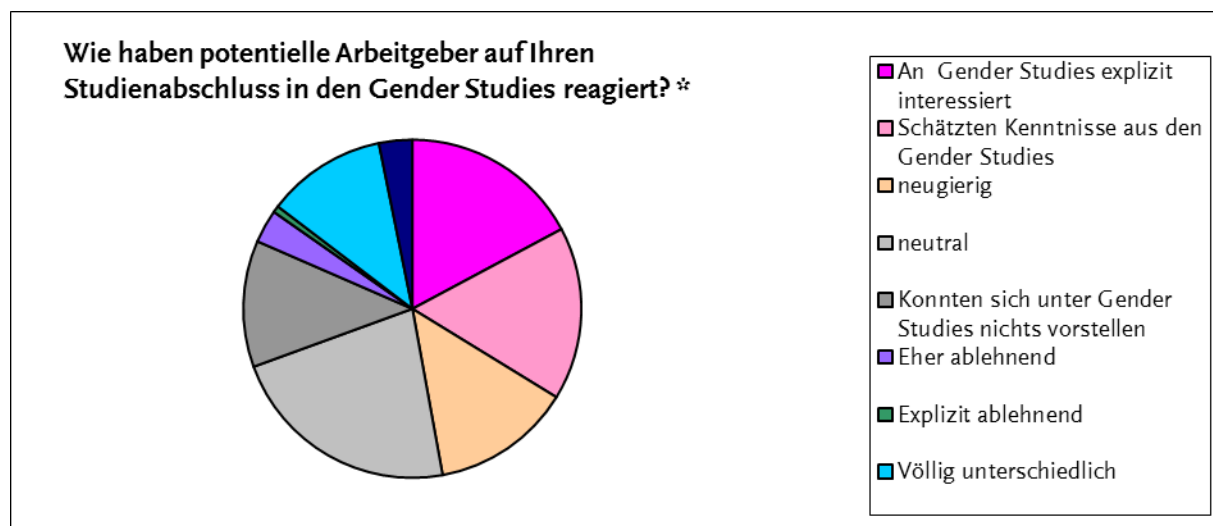


Abb. 5: Reaktionen potentieller Arbeitgeber auf einen Abschluss in Gender Studies

*) Die Abbildung veranschaulicht nur die relativen Proportionen der Antworten optisch. Auf den Ausweis von Prozentangaben musste an dieser Stelle verzichtet werden, da sich diese bei der Möglichkeit von Mehrfachantworten nicht korrekt in ein Tortendiagramm übertragen lassen.

Die Aussagen in den Interviews bestätigen diese Ergebnisse der quantitativen Umfrage. Auch dann, wenn spezielle Qualifikationen im Bereich Gender Studies nicht gesucht werden, treffen Absolvent_innen heute nicht (mehr) auf ablehnende Reak-

tionen. In den Interviews von 2007 gab es noch einzelne, die berichteten, dass sie Gender Studies immer erklären müssten; eine Absolventin berichtete damals, sie fände es nicht besonders attraktiv, zu sagen, sie sei Absolventin der Gender Studies. In den späteren Interviews finden sich solche Aussagen nicht mehr. Manche wurden bei Bewerbungen für andere Berufsfelder überhaupt nicht auf ihr Fach angesprochen, bei anderen gab es neugierige Fragen. Manchmal ließen die Gesprächspartner_innen Sympathie bzw. Interesse für die Beschäftigung mit solchen Themen erkennen, obwohl es nicht Bestandteil des Anforderungsprofils war. Eine Absolventin im außeruniversitären Bildungsbereich meinte bereits 2007, es gäbe inzwischen einen gesellschaftlichen Konsens, dass Gender eine Rolle spiele. Ähnliches berichtete die Mitarbeiterin im Personalbereich eines Unternehmens: „Personaler“, d. h. Menschen, die im Bereich Human Resources arbeiten, wüssten inzwischen, worum es bei Gender Mainstreaming und Diversity gehe.

Insgesamt ergibt sich aus dieser Absolvent_innen-Studie der Eindruck, dass die Existenz des Studiengangs Gender Studies sich – zumindest im Berliner Raum, wo sich viele überwiegend beworben haben – inzwischen auch in der Arbeitswelt herum gesprochen und eine gewisse „Normalität“ erreicht hat. Zwar werden Student_innen der Gender Studies in ihrer Freizeit auch heute noch manchmal mit ablehnenden Reaktionen und Kommentaren zu diesem Studienfach konfrontiert; bei potentiellen Arbeitgebern brauchen sie derartiges jedoch, von wenigen Ausnahmen abgesehen, nicht mehr zu befürchten.

6.2 Stellenwert von Gender-Wissen und Gender-Kompetenzen im beruflichen Alltag

Knapp die Hälfte der Befragten (insgesamt 38 bzw. 41,8 %) geben an, dass Gender-Themen in ihrem Arbeitsalltag eine sehr wichtige bzw. eine wichtige Rolle spielen.⁵³ Die Gruppe derer, für die das kaum oder gar nicht zutrifft, ist demgegenüber mit insgesamt 34 geringer, wie die folgende Übersicht zeigt.

⁵³ Diese und die folgenden Fragen waren jeweils so formuliert, dass zu den entsprechenden Statements angekreuzt werden konnte; „trifft voll zu“, „trifft zu“, „teils, teils“, „trifft kaum zu“ und „trifft nicht zu“.

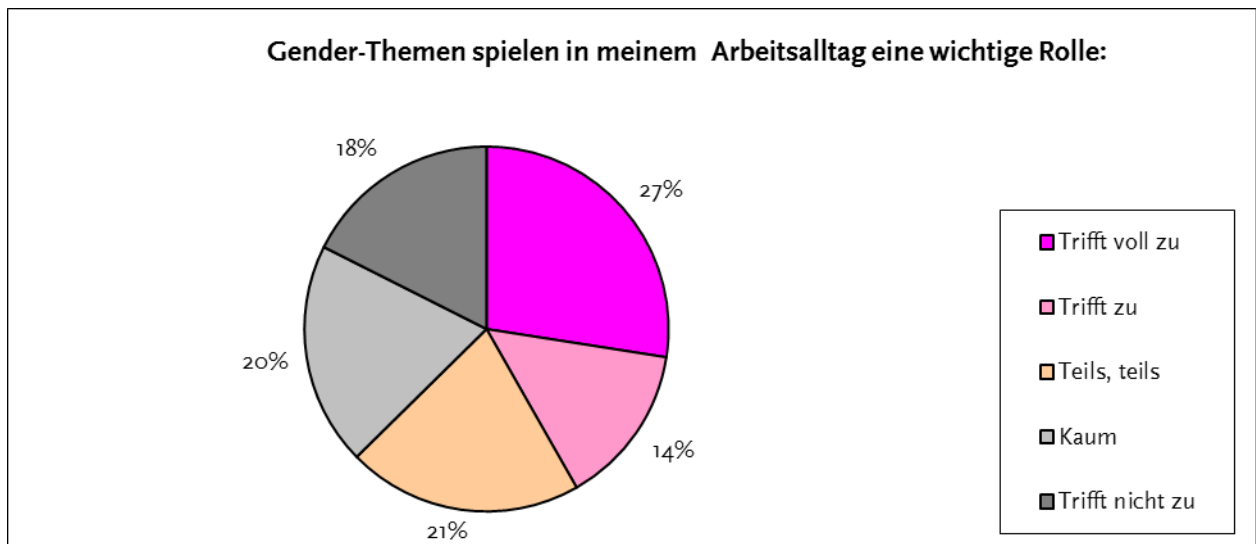


Abb. 6: Bedeutung von Gender-Themen im Arbeitsalltag

Etwa die Hälfte derjenigen 38 Absolvent_innen, bei denen Gender-Themen im beruflichen Alltag eine wichtige bzw. sehr wichtige Rolle spielen, arbeitet an Universitäten (18), von den übrigen sind 5 im Bereich Kultur und Medien tätig, je 3 in sozialen Projekten oder der außeruniversitären Bildungsarbeit und 2 in den Bereichen Politik und Unternehmen/Privatwirtschaft. Für 34 Absolvent_innen trifft dies kaum oder überhaupt nicht zu, d. h. bei ihnen spielen Gender-Themen keine wichtige Rolle in der Arbeit. Dies gilt für fast alle derjenigen, die in außeruniversitären Forschungseinrichtungen tätig sind (4 von 5), aber nur für 3 an Universitäten. 7 weitere aus dieser Gruppe arbeiten im Bereich Kultur und Medien und 6 im Bereich Unternehmen/Privatwirtschaft.

Anschließend wurde danach gefragt, ob es in der beruflichen Praxis überhaupt Gelegenheit gibt, Gender-Wissen und Gender-Kompetenzen einzusetzen, auch dann wenn Gender-Themen nicht zu den offiziellen Arbeitsaufgaben gehören. Dieser Aussage stimmen mit insgesamt 49 bzw. 53,9 % mehr als die Hälfte derer zu, die diese Frage beantwortet haben, und nur für ein gutes Viertel (24 bzw. 26,4 %) gilt dies kaum oder überhaupt nicht.

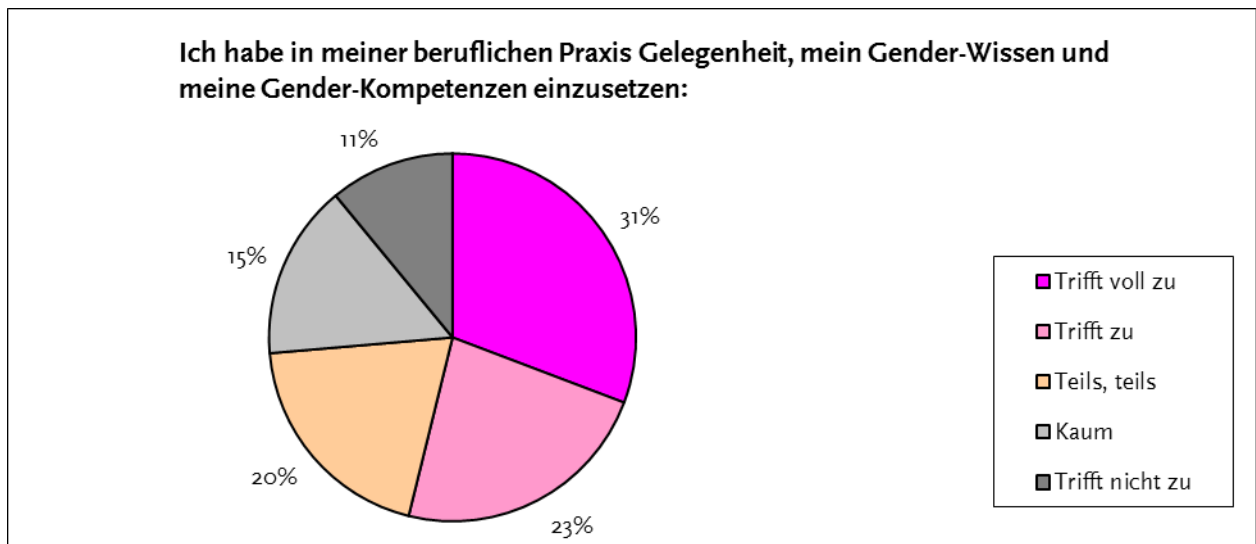


Abb. 7: Gelegenheit zum Einsetzen von Gender-Wissen und Gender-Kompetenzen in der beruflichen Praxis

Bei dieser Frage findet sich eine größere Streuung insofern, als der Einsatz von Gender-Qualifikationen quer zu den offiziellen Arbeitsaufgaben in allen Berufsfeldern erfolgen kann. Auch hier kommen wieder 21 der zusammen 49, die hierzu Gelegenheit haben, aus Universitäten und 7 aus dem Bereich Kultur und Medien, aber diesmal auch 6 aus dem Bereich Unternehmen/Privatwirtschaft. Von denen, auf die dies kaum oder gar nicht zutrifft (insgesamt nur 24) arbeiten 6 in Unternehmen/Privatwirtschaft, die übrigen verteilen sich auf unterschiedliche Berufsfelder.

In den durchgeführten Interviews finden sich Beispiele für die Möglichkeit, Gender-Wissen und Gender-Kompetenzen in den beruflichen Alltag einzubringen, insbesondere in der Wissenschaft, auf Stellen als wissenschaftliche Mitarbeiterin innerhalb und außerhalb der Gender Studies, in Drittmittel-Projekten zu entsprechenden Themen und in frauenpolitischen Maßnahmen an Hochschulen. Aber auch die Absolventin im Personalbereich eines großen Unternehmens hat dazu Gelegenheit, heute mehr als zu Beginn ihrer Tätigkeit, u. a. auch im Bereich Gesundheitsmanagement. Die zwei Interviewten im außeruniversitären Bildungsbereich können Gender-Aspekte eher punktuell einbringen, wobei sie auf Nachfrage zahlreiche Beispiele für konkrete Handlungsmöglichkeiten nennen konnten, die sich z. T. auch auf andere Berufsfelder übertragen lassen: Mitgestaltung von Seminaren; Zuarbeit zu Positionspapieren; Kenntnis von Netzwerken einbringen; Gefragt werden nach potentiellen Referent_innen, Autor_innen oder passenden Filmen; Mit-Formulierung von Ausschreibungen; generell auf Sprache achten – und im übrigen „Gender-Feuerwehr spielen“. Für NGOs gilt: „Kritisches Denken wie in den Gender Studies ist hier natürlich nicht fehl am Platz.“ Die Absolventin, die u. a. im Bereich globalisierungskritischer Projekte arbeitet, schreibt dort beispielsweise bei neuen Projektanträgen die dafür erforderlichen Gender-Passagen.

Ambivalenter war die Situation bei den beiden Interviewten, die im Rahmen von Werkverträgen in Einrichtungen im Kultur- und Medienbereich tätig waren. Beide

berichteten über Schwierigkeiten, ihren spezifischen Gender-Blick und die kritische Herangehensweise, die sie in den Gender Studies gelernt hatten, gegenüber ihren damaligen Arbeitgeber_innen einzubringen; eine von ihnen hat inzwischen eine andere Position im gleichen Berufsfeld gefunden, die ihren Ansprüchen besser entspricht. Die Mehrzahl der Interviewten konnte aber nach eigener Einschätzung den in den Gender Studies entwickelten „kritischen Blick“ gut in die berufliche Praxis einbringen.

Generell gilt, dass nicht nur Gender-Wissen und Gender-Kompetenzen, sondern alle im Studium erworbenen Qualifikationen, d. h. auch die sonstigen Fach übergreifenden Kompetenzen, am besten auf Stellen in der Wissenschaft verwendet werden können. Auch unter denjenigen, die in der Politik bzw. im Politik nahen Bereich oder in sozialen Projekten arbeiten, haben mehr als die Hälfte bei dieser Frage geantwortet, dass sie ihre im Studium erworbenen Qualifikationen in hohem oder sehr hohem Maße verwenden können. In den übrigen Berufsfeldern ist dies nicht so. Besonders selten findet sich die Antwort „kann meine im Studium erworbenen Qualifikationen verwenden“ nicht nur im Bereich Unternehmen/Privatwirtschaft, sondern auch in der außeruniversitären Bildungsarbeit; knapp die Hälfte hat hier „kaum“ oder sogar „überhaupt nicht“ angegeben. Im Bereich Kultur und Medien überwiegen zwar die positiven gegenüber den negativen Antworten (5 gegenüber 2 Nennungen), aber bei einem Drittel (5 Nennungen) lautet die Antwort auch hier nur „teils/teils“.

6.3 Bedeutung von Inter- und Transdisziplinarität in der beruflichen Praxis

Die ZtG-Absolvent_innen-Studie erlaubt auch erste Aussagen zur Bedeutung von Inter- und Transdisziplinarität in der beruflichen Praxis, obwohl die quantitative Umfrage keine Fragen dazu enthielt, da dies schwer zu operationalisieren wäre.⁵⁴ Die Ausführungen in diesem Kapitel beziehen sich deshalb ebenso wie die Einschätzungen zur erreichten Qualifikation in Bezug auf Inter- und Transdisziplinarität in Kap. 9.3 auf Aussagen aus den Interviews. Interdisziplinarität und/oder Transdisziplinarität war für alle wichtig, sowohl im Studium wie auch später im Beruf. Dabei wurde von vielen aber nicht differenziert zwischen Inter- und Transdisziplinarität. Eine inhaltliche Unterscheidung findet sich am ehesten bei Absolvent_innen in der Wissenschaft, insbesondere bei wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen oder Projektmitarbeiter_innen im geisteswissenschaftlichen Bereich, während Beschäftigte in empirischen Forschungsprojekten oder in administrativen Positionen damit weniger anfangen können. Drei der interviewten Absolvent_innen, zwei davon an einer Hochschule, sagen explizit, sie verwendeten den Begriff Transdisziplinarität nicht. Eine begründet dies so: Was sie mache, sei zwar interdiszipli-

⁵⁴ Ein Vergleich zu den Ergebnissen des EU-Projektes von 2003 ist an dieser Stelle nicht möglich, da die Dimension Inter- und Transdisziplinarität nicht Gegenstand dieses Projektes war. Vgl. Hierzu Schmidbaur 2005, a.a.O., S. 280.

när, aber nicht transdisziplinär, es gäbe „*keinen übergreifenden Sprung*“. Eine andere, die zum Zeitpunkt des Interviews in einem empirischen Forschungsprojekt arbeitete, hält die Differenz zwischen diesen Begriffen für „*eine sehr akademische Debatte*“.

Interdisziplinarität selbst – ohne Differenzierung von Transdisziplinarität – wurde grundsätzlich von allen Interviewten auch aus der Perspektive ihrer beruflichen Praxis positiv gesehen. Die interdisziplinäre Kompetenz und die Erfahrung im Umgang mit unterschiedlichen wissenschaftlichen Zugängen macht es den Befragten leichter als anderen, sich in neue Themen und Probleme relativ schnell so einzuarbeiten, dass sie handlungsfähig sind. Eine Absolvent_in, die im Wissenschaftsbereich in einer administrativen Position arbeitet, formuliert es so: „*Was ich wirklich als Hauptpunkt nennen kann, ist dieses in verschiedenen Wissenschaftswelten beheimatet zu sein. Dadurch, dass der Studiengang ... trans- und interdisziplinär ausgerichtet ist, sind wir es einfach gewohnt, uns mit verschiedenen Wissenschaftssprachen auseinanderzusetzen, ... und diese Wissenschaftssprachen auch selbst anzuwenden.*“ Die Befragten gaben an, sie seien aufgrund ihres Studiums in den Gender Studies in der Lage, „*Sachverhalte schnell aufzugreifen und zu verstehen, wo vielleicht jemand, der jetzt irgendwie nur Geschichte studiert hat, auf einmal vor dem Thema Präimplantationsdiagnostik steht und irgendwie denkt: ,Oh, da kann ich mich jetzt gar nicht einlesen.*“

Nur eine einzige Absolvent_in berichtete, dass sie in manchen fachlichen (akademischen) Kontexten auch heute noch auf Probleme wegen zu geringer fachspezifischer Fundierung trafe. Dahinter stehen Erfahrungen in einer bestimmten außeruniversitären Forschungseinrichtung, während es bei ihrem empirischen Forschungsprojekt an einer Hochschule solche Probleme nicht gab; dort wurde interdisziplinär gearbeitet, wenn auch im Rahmen eines eher sozialwissenschaftlichen Spektrums.

Generell fanden gerade diejenigen mit einer Tätigkeit im außeruniversitären Bereich, wo die zu bearbeitenden Probleme oft mehrdimensional und nicht rein fachspezifisch angelegt sind, ihre interdisziplinären Kompetenzen durchweg sehr hilfreich, unabhängig davon, ob es sich um eine Tätigkeit im Kulturbereich, in der außeruniversitären Bildungsarbeit, im Bereich politischer Projekte oder in einem großen Wirtschaftsunternehmen handelt. Genau diese Qualifikation – die bei Absolvent_innen anderer Studiengänge nicht so selbstverständlich zu finden ist, wie die Ergebnisse der gesamtuniversitären Umfrage zeigen, und wie die Interviewten auch in der Praxis beobachten konnten – erleichtert es ihnen, sich auf neue Aufgaben einzustellen, mit Menschen aus unterschiedlichen Fächern zusammen zu arbeiten, Probleme in ihrer Komplexität mehrdimensional zu betrachten und sich relativ schnell in neue Themen einzuarbeiten.

6.4 Möglichkeiten zur Realisierung des Anspruchs auf Intervention und Transformation vorfindlicher Praxen

Die Konzeption des Studiengangs Gender Studies enthält neben fachlichen Inhalten, der inter- und transdisziplinären methodischen Herangehensweise und den Dimensionen der Wissenschafts- und Herrschaftskritik auch den Anspruch, zur Transformation vorfindlicher Praxen in Arbeitswelt und Gesellschaft frei von Diskriminierung zu qualifizieren. Das Stichwort hierfür in der Modulkonzeption des neuen BA- und MA-Studiengangs lautet „Intervention“. Die Frage danach, inwiefern eine solche Qualifikation erreicht wird, und ob und wie sie im Beruf angewendet werden kann, lässt sich aber im Rahmen eines quantitativen Fragebogens nur schlecht operationalisieren.

Wie in Kap. 7.1 und 7.2 noch näher dargestellt wird, hatten während des Studiums die Dimensionen „Interventionen in Politik und Gesellschaft“ sowie „Befassung mit gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen“ für 80,2 % bzw. für 79,3 % einen hohen bzw. sehr hohen Stellenwert. Im Widerspruch dazu war die unmittelbar Praxis bezogene Dimension „*Das Studium soll mir bei der Verwirklichung meiner politischen Ziele helfen.*“ aber nur für 41,9 % wichtig bzw. sehr wichtig gewesen. Unter den professionellen Zielen für die Zukunft (vgl. hierzu Kap. 6.5) erreicht die Formulierung „*Meine Tätigkeit soll meinen politischen Interessen entsprechen.*“ mit 75,2 % wichtig bzw. sehr wichtig zwar höhere Zustimmungswerte. Damit wird allerdings weder die Bereitschaft noch die konkrete Möglichkeit erhoben, sich aktiv für gesellschaftliche Veränderungen einzusetzen, sondern darin drückt sich möglicherweise eher der Wunsch aus, eine berufliche Tätigkeit in einem Umfeld zu finden, wo es Menschen gibt, die ähnliche Positionen vertreten, oder die für Veränderungen aufgeschlossen sind.

Werden die Absolvent_innen nun danach gefragt, ob sie in ihrer Arbeit die Möglichkeit zur gesellschaftlichen Einflussnahme haben, so gibt immerhin knapp die Hälfte an, dass dies in hohem oder sehr hohem Maße zutrefte (45,6 %), und für weitere 28,3 % gilt dies zumindest teilweise. Nur ein Viertel (26,1 %) hat im beruflichen Alltag nach eigener Einschätzung gar keine Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Einflussnahme bzw. sieht solche kaum für sich.

In den Interviews mit Absolvent_innen der Gender Studies an der HU ist diese Dimension der Intervention und der Möglichkeit zur gesellschaftlichen Einflussnahme in der Mehrzahl der Fälle kaum getrennt von der übergreifenderen Frage erörtert worden, in welchem Umfang Kompetenzen aus den Gender Studies eingebracht werden können. Eine explizite Thematisierung findet sich bei einer Absolvent_in in einem Wirtschaftsunternehmen, die hofft, dass sie Gelegenheit haben wird, daran mit zu arbeiten, dass sich die Unternehmenskultur verändert. Eine andere Absolvent_in meint dagegen skeptisch, da bleibe eigentlich nur der Politikbereich, Student_innen der Gender Studies würden zwar als eine Art change agents ausgebil-

det, wüssten aber in vielen Berufsfeldern nicht genau, wie sie entsprechende Strukturen schaffen könnten, die ein Einlösen dieses Anspruchs ermögliche, und umgekehrt „*stelle man in der Arbeitswelt ja niemanden ein, der einem sagt, ich mische jetzt die patriarchalischen rassistischen Strukturen in Ihrem Bereich auf.*“ Befürchtungen vor solchen Problemen waren unter Absolvent_innen der ersten Generation deutlich öfter anzutreffen gewesen als heute. Die Auseinandersetzung damit, wie hohe Ansprüche an gender-gerechte politische Intervention mit den perzipierten Realisierungsbedingungen in Einklang zu bringen sind, hatte 2006 u. a. den Anstoß dazu gebildet, dass Student_innen der Gender Studies in Eigeninitiative zunächst ein „Interventions-Seminar“ konzipierten und dann das erste Mentoring-Programm in den Gender Studies organisierten, um sich besser auf den Übergang in den Beruf vorzubereiten.⁵⁵

Nach der EU-Studie von 2003, bei der Absolvent_innen der Gender Studies in neun europäischen Ländern befragt wurden, hat die Dimension „Intervention“ insofern Bedeutung für die Absolvent_innen, als aus der Sicht der Interviewten jede spätere berufliche Tätigkeit durch das Studium der Frauen- und Geschlechterstudien inhaltlich beeinflusst werde; als Beispiele werden dort benannt: „Zivilcourage gegen Diskriminierung, Widerstand gegen sexistische Arbeitsstrukturen, Selbstbewusstsein bei Bewerbungen für eine Beförderung oder andere Tätigkeiten, mehr Toleranz im Hinblick auf kulturelle und soziale Differenzen, die Einführung von Gender-Themen in die jeweilige Tätigkeit und die Unterstützung von Kolleginnen“.⁵⁶ Solche Formulierungen finden sich in den Interviews mit den Absolvent_innen der Gender Studies an der HU kaum, obwohl diese der Bedeutung dieser Dimensionen sicherlich ebenfalls mehrheitlich zustimmen bzw. das Eintreten dafür für selbstverständlich halten würden.⁵⁷ Einige Absolvent_innen der HU geben relativ pauschal an, dass sie in ihrer Tätigkeit die Möglichkeit zu gesellschaftlicher Einflussnahme und zu entsprechenden Interventionen haben, z. B. in der außerschulischen Bildungsarbeit. Auch so einfache, aber immer wieder notwendige Dinge wie das Eintreten für die Beachtung einer geschlechtergerechten Sprache werden in diesem Kontext genannt. Andere nennen als Beispiel die Vermittlung von Inhalten in Lehrveranstaltungen und Publikationen oder auch die Mitarbeit an der Konzeption neuer Studiengänge. Eine Wissenschaftlerin hat darüber hinaus die Möglichkeit, ab und zu auch Interviews in Radio- und TV-Sendungen bei kleineren Sendern dazu zu nutzen, einem breiteren Publikum Sachverhalte zu vermitteln, die ihr wichtig sind. Ein_e Absolvent_in im Kultur- und Medienbereich arbeitet daran, sich Möglichkeiten zu verschaffen, um z. B. starke Frauen zu featuren, die Beruf und Familie erfolgreich kombinieren. Schließlich soll nicht unerwähnt bleiben, dass mehrere Absol-

55 dokumentation und evaluation des mentoring-programms »gender goes praxis«(2009): hrsg. vom Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der HU, Text und Redaktion: Anna Hartung, Katja Hintze, Sandra Schramm, Berlin.

56 Schmidbaur 2005, a.a.O., S. 292.

57 Das Argument, dass ein Studium der Gender Studies zu einem größeren Selbstbewusstsein bei Bewerbungen führen würde, ist im Kontext der deutschen Diskussion um die Gender Studies allerdings eher ungewöhnlich.

vent_innen in der Einrichtung, in der sie arbeiten, zur nebenberuflichen Frauenbeauftragten gewählt worden sind.

6.5 Ziele und Wünsche für die Zukunft

In der Umfrage war auch danach gefragt worden, welche professionellen Ziele und Wünsche die Befragten für die Zukunft haben bzw. wie wichtig es ihnen ist, dass ihre Tätigkeit den folgenden Kriterien entspricht.

Tabelle 12: Professionelle Ziele und Wünsche der Absolvent_innen für die Zukunft

Professionelle Ziele und Wünsche für die Zukunft ⁵⁸	Wichtig bzw. sehr wichtig	Teils/teils	Wenig bzw. gar nicht wichtig
Angaben in Prozent			
Tätigkeit soll den eigenen persönlichen Interessen entsprechen	94,9	5,1	-
Eigene professionelle Entwicklung	88,9	9,4	1,7
Tätigkeit soll mit der Übernahme von Verantwortung verbunden sein	82,1	16,2	1,7
Tätigkeit soll den eigenen politischen Interessen entsprechen	75,2	17,1	7,1
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	66,4	20,7	12,9
Tätigkeit soll mit Aufstiegsmöglichkeiten verbunden sein	65,8	26,5	7,7
Möglichkeit, gut zu verdienen	62,4	27,4	10,3
Arbeitsplatzsicherheit	56,4	29,9	13,7
Möglichkeit, Gender-Wissen und Gender-Kompetenzen einzusetzen	56,4	28,2	15,4
Gelegenheit zu Auslandserfahrungen	44,4	29,9	25,6

Die Darstellung der Ergebnisse in der Tabelle zeigt, dass die Übereinstimmung der beruflichen Tätigkeit mit den eigenen persönlichen Interessen und der professionellen Entwicklung für fast alle besonders hohe Bedeutung hat, aber auch die Übernahme von Verantwortung hat für mehr als vier Fünftel einen hohen Stellenwert, und drei Viertel finden es wichtig, dass die Tätigkeit auch ihren politischen Interessen entspricht. Eine (künftige) Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist dagegen nur für zwei Drittel wichtig und liegt damit etwa gleich hoch wie Aufstiegsmöglichkeiten. Noch geringer ist bei den Absolvent_innen der Gender Studies der Stellenwert von guten Verdienstmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit.

Auffällig ist, dass nur für etwas mehr als die Hälfte aller die Möglichkeit wichtig bzw. sehr wichtig ist, das eigene Gender-Wissen und die erworbenen Gender-Kompetenzen im Beruf einsetzen zu können. Nur in der Gruppe derjenigen, die an einer Universität tätig sind, ist dies für fast drei Viertel (72 %) „wichtig“ bzw. „sehr

⁵⁸ Vorgegeben waren Statements wie „Meine Tätigkeit soll meinen eigenen persönlichen Interessen entsprechen.“ Die Antwortkategorien lauteten: trifft voll zu, trifft zu, teils/teils, trifft kaum zu, trifft nicht zu.

wichtig“ – in auffälligem Kontrast zu denen in der außeruniversitären Forschung, wo dies nur für eine von 5 Absolvent_innen gilt, und wo dann auch im beruflichen Alltag bei 4 dieser 5 Absolvent_innen Gender-Themen keine wichtige Rolle spielen, wie in Kap. 6.2 gezeigt wurde. Bei denjenigen in einem Arbeitsverhältnis liegt dieser Anteil generell mit 50,9 % etwas unter dem Durchschnitt, noch deutlich niedriger ist er aber bei den Selbstständigen mit nur 37,5 %. Bei dieser Frage ist im Übrigen zu beachten, dass es während des Studiums nach rückwirkender Erinnerung überhaupt nur für 30,2 % aller Befragten wichtig bzw. sehr wichtig gewesen war, sich für eine Tätigkeit im Gender-Bereich zu qualifizieren (vgl. hierzu Kap. 7.2).

Der Vergleich weiterer Antworten mit den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern ergibt Folgendes:

Bei der Frage, ob es ihnen für die Zukunft wichtig bzw. sehr wichtig ist, dass ihre spätere Tätigkeit ihren politischen Interessen entspricht, finden sich die Antworten „trifft zu“ bzw. „trifft voll zu“ wiederum überdurchschnittlich oft bei denen, die an einer Universität arbeiten (80 %), diesmal aber noch häufiger bei denen in der außeruniversitären Bildungsarbeit und in der sonstigen öffentlichen Verwaltung, wo dies alle ohne Ausnahme angeben. Bei denjenigen im Bereich Unternehmen/Privatwirtschaft ist dieser Anteil zwar deutlich niedriger, aber auch hier war dies immer noch für mehr als die Hälfte (57 %) wichtig bzw. sehr wichtig. Die Selbstständigen unterscheiden sich mit 75,5 % nicht vom Durchschnitt, während der Anteil zustimmender Antworten bei dieser Frage bei denen, die jetzt in einem Arbeitsverhältnis stehen, mit 71,7 % etwas geringer ist.

Obwohl die große Mehrzahl der befragten Absolvent_innen (noch) keine Kinder hat, ist Vereinbarkeit von Beruf und Familie für zwei Drittel von ihnen grundsätzlich wichtig bzw. sehr wichtig. Unter den Absolvent_innen in einem Arbeitsverhältnis gilt dies für 67,9 %, unter den Selbstständigen dagegen nur für 62,5 %. Erstaunlicherweise ist dieser Anteil zugleich unter den im Bereich Kultur und Medien Tätigen besonders hoch, wo sich überwiegend prekäre Beschäftigungsverhältnisse bzw. Selbstständige finden, aber auch bei den Beschäftigten in Unternehmen/Privatwirtschaft (in beiden Bereichen jeweils 79 %) sowie bei denen in der sonstigen öffentlichen Verwaltung. Die Beschäftigten an Universitäten weichen bei dieser Frage nicht vom Durchschnitt ab.

Für knapp zwei Drittel (62,4 %) ist es inzwischen – ganz anders als früher während der Studienzeit⁵⁹ – wichtig bzw. sehr wichtig, in ihrer künftigen Tätigkeit gut zu verdienen. Unter denen in einem Arbeitsverhältnis ist der Anteil mit 71,7 % etwas höher, während er unter den Selbstständigen – die auch tatsächlich deutlich weniger verdienen, wie in Kap. 5.5 dargestellt wurde – mit 50 % deutlich niedriger liegt. Die Beschäftigten in der Wissenschaft weichen bei dieser Frage nicht vom Durchschnitt ab, erstaunlicherweise aber auch nicht diejenigen im Bereich Kultur/Medien, die

⁵⁹ Vgl. hierzu Kap. 7.2.

real deutlich schlechter als der Durchschnitt verdienen. Besonders wichtig war ein guter Verdienst denen in Unternehmen/Privatwirtschaft (87,7 % wichtig/sehr wichtig), aber auch den wenigen Absolvent_innen in der sonstigen öffentlichen Verwaltung, die diesen Wunsch sehr viel schlechter realisieren konnten und eher unterdurchschnittlich verdienen.

Arbeitsplatzsicherheit ist insgesamt nur für etwas mehr als die Hälfte ein wichtiges Kriterium. Hier findet sich eine deutliche Differenzierung zwischen denen in einem Arbeitsverhältnis und den Selbstständigen. Bei denen mit einer Arbeitsstelle war dies für zwei Drittel (66,0 %) wichtig bzw. sehr wichtig, bei den Selbstständigen dagegen nur für ein gutes Drittel (37,5 %). Arbeitsplatzsicherheit ist gerade für die Absolvent_innen in solchen Berufsfeldern wie Universitäten besonders häufig „wichtig“ bzw. „sehr wichtig“, in denen es sie für lange Phasen einer akademischen Karriere gerade nicht gibt, und für die im Kulturbereich, wo fast alle nur eine Betätigung als Selbstständige gefunden haben, daneben aber auch bei denen im Bereich Unternehmen/Privatwirtschaft.

Die Vorstellungen und Wünsche für die Zukunft, die in den Interviews geäußert werden, sind aufgrund der Tatsache, dass viele zum Zeitpunkt des Gesprächs noch nicht sehr lange berufstätig waren, oft noch nicht sehr konkret und bei den meisten relativ wenig ehrgeizig. Eine Ausnahme bildet nur die Absolvent_in in einem großen Wirtschaftsunternehmen, die schon länger dort tätig ist und hier gute Entwicklungsmöglichkeiten für eine weitere Karriere sieht; sie wäre dafür auch zu überregionaler Mobilität bereit. Eine Absolvent_in der außeruniversitären Bildung strebt dagegen dezidiert keine Leitungsposition an, weil sie nicht administrativ arbeiten möchte. Mehrere Absolvent_innen wünschen sich neue inhaltliche Herausforderungen; eine Absolvent_in in einer gut bezahlten Dauerstelle kann sich z. B. nicht vorstellen, in 10 Jahren noch das gleiche zu machen. Einer Absolvent_in sind für die Zukunft inhaltliche Freiräume wichtig, um feministische Positionen in ihre Arbeit im Medienbereich einbringen zu können, eine andere wünscht sich bessere Arbeitsbedingungen bei der Projektarbeit, damit sie mit vernünftigem Zeitaufwand davon leben kann. Eine weitere meint, es könne grundsätzlich so bleiben, wie es ist, man müsse nur darauf achten, dass man nicht zu viele Projekte gleichzeitig habe.

Nur zwei der interviewten Absolvent_innen streben dezidiert eine wissenschaftliche Karriere an, andere suchen erst einmal eine Promotionsstelle oder ein Promotionsstipendium, und die weitere Zukunft ist für sie noch offen. Einzelne möchten nach der Promotion lieber in einem Praxis bezogenen Berufsfeld arbeiten. Eine interviewte Absolvent_in fand die Universität mit ihren befristeten Zeitverträgen einen „*extrem unattraktiven Arbeitgeber*“; inzwischen hat sie eine dauerhafte ausbildungsadäquate Stelle in der Hochschuladministration gefunden, wo sie auf eigenen Wunsch in Teilzeit tätig ist, weil es ihr wichtig ist, genügend Zeit für eigene Interessen zu haben. Daneben gibt es aber auch Absolvent_innen in gesicherten Positionen in anderen Berufsfeldern, die sich die Option offen halten, doch noch zu promovieren.

III Studium

In diesem Abschnitt wird rückblickend die Situation im Studium betrachtet. Zunächst geht es darum, was den Absolvent_innen während ihres Studiums der Gender Studies wichtig war. Im nächsten Kapitel wird danach gefragt, welche unterschiedlichen Formen des Praxisbezugs es während des Studiums gab, welche Bezüge diese möglicherweise zum späteren Berufsfeld hatten und wie wichtig sie für die spätere Tätigkeit waren. Anschließend wird darauf eingegangen, welche allgemeinen akademischen Kompetenzen und welche spezifischen Gender-Kompetenzen die Absolvent_innen nach eigener Einschätzung in ihrem Studium erworben haben. Der Abschluss bildet einen Überblick darüber, wie die Befragten ihr Studium im Nachhinein vor dem Hintergrund ihrer beruflichen Erfahrungen einschätzen.

7 Studienmotivation und Studiendauer

Im Folgenden geht es zum einen darum, welche Bedeutung die zentralen Profilbereiche der Gender Studies wie Inter- bzw. Transdisziplinarität, Wissenschaftskritik und Intersektionalität sowie Geschlechtergerechtigkeit und Interventionen in Politik und Gesellschaft für die Absolvent_innen während ihrer Studienzeit hatten, aber auch darum, mit welcher Studienhaltung sie generell an ihr Studium heran gingen, und welche Bedeutung spätere Verwertungsmöglichkeiten und der Bezug zur beruflichen Praxis dabei einnahmen.

7.1 Stellenwert der Gender Studies und der spezifischen Profilbereiche in diesem Studiengang

Bei der Mehrzahl der befragten Absolvent_innen der Gender Studies findet man eine hohe Identifizierung mit ihrem Studiengang. Für zwei Drittel von ihnen war der Stellenwert der Gender Studies im Studium hoch bzw. sehr hoch (66,1 %), darunter war er für fast die Hälfte „sehr hoch“ (46,1 %). Geringer ist der Anteil für beide Antworten zusammen nur in folgenden Berufsfeldern: Unternehmen/Privatwirtschaft (7 von 14), Politik (3 von 6) sowie außeruniversitäre Forschung (2 von 5). Einen besonders großen Stellenwert hatten die Gender Studies im Studium bei denen, die an einer Universität arbeiten; hier haben 20 von 25 sehr hoch bzw. hoch angegeben. Einen eher geringen Stellenwert hatten die Gender Studies nur bei 13,9 % aller Befragten, und ein Fünftel (20 %) studierte Gender Studies und das andere Fach bzw. die anderen Fächer gleichgewichtig. Es fällt auf, dass in der Gruppe der Selbstständigen der Stellenwert der Gender Studies mit nur 37,5 % „hoch“ bzw. „sehr hoch“ geringer war als in der Gesamtgruppe, hier war er öfter gleichgewichtig mit den anderen studierten Fächern (29,2 %).

Die interviewten Absolvent_innen, insgesamt 14, gehörten überwiegend zu denen, für die das Studium der Gender Studies sehr wichtig war. Mit 2 Ausnahmen war

Gender Studies ihr 1. Hauptfach. Viele von denen, die bereits 2007 interviewt wurden, gehörten zur ersten Generation und waren begeistert gewesen von dieser neuen Möglichkeit. Mehrere von ihnen hatten ursprünglich eine andere Fächerkombination und haben dann in die Gender Studies gewechselt. In manchen Fällen führte auch zunächst die Suche nach einem passenden Nebenfach in die Gender Studies, das dann später zum Hauptfach wurde. Besonders positiv wurde von vielen die relative Freiheit unter den damaligen Studienbedingungen eingeschätzt, die sich wohltuend von der Situation in anderen Fächern unterschied, und die es ihnen erlaubte, selber Schwerpunkte zu setzen und sich auf das zu konzentrieren, was sie besonders interessierte. In den Interviews gibt es aber auch einen Fall, in dem die ursprünglich hohe Motivation für die Auseinandersetzung mit den Gender Studies im Laufe des Studiums verloren ging, weil die Diskussionen zu den theoretischen Kernfragen der Gender Studies in den verschiedenen Seminaren nach einiger Zeit zu wenig Neues gebracht hätten; der Schwerpunkt wurde dann völlig auf das andere Fach verlagert.

In der ZtG-Befragung war auch danach gefragt worden, wie wichtig den Absolvent_innen während des Studiums verschiedene Dimensionen mit besonderer Bedeutung für das spezifische Selbstverständnis der Gender Studies gewesen waren. Das Ergebnis zeigt die folgende Tabelle.

Tabelle 13: Bedeutung der Profildimensionen und der Inhalte der Gender Studies sowie der Verbindung zu beruflichen Perspektiven während des Studiums

Profildimension/Dimension im Studium der Gender Studies	Wichtig/sehr wichtig	Teils/teils	Wenig/nicht wichtig⁶⁰
	Angaben jeweils in Prozent		
Inter- bzw. Transdisziplinarität	85,5	9,4	5,1
Wissenschaftskritik	85,5	6,8	7,7
Geschlechterbezogene Ungleichheiten	83,5	11,3	5,2
Inhalte und Konzept des Studiums	81,0	12,9	6,0
Intersektionalität/ Vielfalt von Ungleichheiten	80,2	10,3	9,5
Interventionen in Politik und Gesellschaft	80,2	11,2	8,6
Verbindung zu beruflichen Perspektiven	31,6	30,7	37,7

Aus diesen Antworten wird deutlich, dass die große Mehrheit der Absolvent_innen sich in hohem Maße mit dem spezifischen Selbstverständnis der Gender Studies

⁶⁰ Die Frage war so formuliert, dass zu den entsprechenden Statements angekreuzt werden konnte; „trifft voll zu“, „trifft zu“, „teils, teils“, „trifft kaum zu“ und „trifft nicht zu“.

identifiziert. Das gilt besonders für die Dimensionen Interdisziplinarität und Transdisziplinarität sowie Wissenschaftskritik, aber auch für die Auseinandersetzung mit geschlechterbezogenen Ungleichheiten. Nicht nur wichtig, sondern „sehr wichtig“ war den Befragten insbesondere Inter- und Transdisziplinarität (62,4 %) und Wissenschaftskritik (60,7 %). Bei den geschlechterbezogenen Ungleichheiten, Intersektionalität und Vielfalt sowie den Inhalten und der Konzeption des Studiums liegen diese Werte bei etwa 50 %.

Im Fragebogen war nicht zwischen Inter- und Transdisziplinarität differenziert worden, da die Umfrage auch solche Absolvent_innen umfasste, die bereits vor längerer Zeit ihr Studium abgeschlossen hatten, als das Konzept der Transdisziplinarität noch weniger stark im spezifischen Selbstverständnis der Gender Studies an der Humboldt-Universität verankert war. Dies spiegelt sich auch in den Aussagen mancher Interviews wieder, wo berichtet wird, dass diese Diskussion damals erst begann und für sie im Studium noch keine Rolle spielte.

Intersektionalität und Vielfalt sind für vier Fünftel aller Befragten wichtig bzw. sehr wichtig. Die mit dem Begriff Intersektionalität verbundenen Fragestellungen wurden in den ersten Jahren des Studiengangs noch unter anderen Begrifflichkeiten studiert. Eine interviewte Absolvent_in, die schon vor längerer Zeit fertig wurde, konnte z. B. mit dem Begriff Intersektionalität nicht viel anfangen, obwohl sie sich in ihrem Studium mit Frauen im globalen Süden beschäftigt hatte und heute in globalisierungskritischen Projekten arbeitet.

Vergleicht man die Antworten mit den Berufsfeldern, in denen die Absolvent_innen tätig sind, dann ergibt sich Folgendes: Eine besonders große Bedeutung hat Inter- bzw. Transdisziplinarität für die Absolvent_innen im Bereich Kultur und Medien (hier alle „hoch“ bzw. „sehr hoch“). Auch diejenigen, die jetzt an Universitäten tätig sind, liegen mit 88 % noch etwas über dem Durchschnitt. In keinem Berufsfeld war diese Dimension im Studium für mehr als eine Person gar nicht oder kaum wichtig gewesen, nur im Bereich Unternehmen/Privatwirtschaft waren es 2 von 14, aber auch hier war dies für 11 andere wichtig bzw. sehr wichtig gewesen.

Wissenschaftskritik war ebenfalls für die Absolvent_innen im Bereich Kultur und Medien besonders wichtig, aber interessanter Weise auch für diejenigen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen, in anderen sozialen Projekten sowie in der sonstigen öffentlichen Verwaltung, wo diese Dimension für alle wichtig bzw. sehr wichtig war. Etwas geringer war die Bedeutung dieser Kategorie wiederum bei denjenigen im Bereich Unternehmen/Privatwirtschaft (79 % „hoch“ bzw. „sehr hoch“), aber diesmal auch bei den Absolvent_innen an Universitäten (76 %), d. h. für ein Viertel von diesen hat Wissenschaftskritik keine hohe Bedeutung. Auch hier gab es in jedem Berufsfeld nur wenige Einzelfälle, für die das nicht oder kaum wichtig war (3 an Universitäten und 2 im Bereich Unternehmen/Privatwirtschaft, sonst maximal eine Person).

Intersektionalität bzw. Vielfalt von Ungleichheiten war denjenigen in der außeruniversitären Bildungsarbeit und in den anderen sozialen Projekten besonders wichtig, aber auch denen in der außeruniversitären Forschung, wo alle auf der 5-stufigen Skala die Werte 1 oder 2 angekreuzt hatten.⁶¹ In den relativ großen Tätigkeitsfeldern Universitäten, Kultur/Medien, aber auch Unternehmen/Privatwirtschaft entsprechen die zustimmenden Werte dem Durchschnitt. 5 der insgesamt 11 Personen, für die dies nicht oder kaum wichtig war, arbeiten an Universitäten und 3 in Unternehmen/in der Privatwirtschaft.

Die Dimension „Interventionen in Politik und Gesellschaft“ war generell für vier Fünftel der Befragten während des Studiums wichtig bzw. sehr wichtig. Das gilt ähnlich für fast alle heutigen Berufsfelder, einschließlich Unternehmen/Privatwirtschaft. Geringer ist der Anteil erstaunlicherweise nur in der Politik und im Politik nahen Bereich, in dem man dies am wenigsten erwartet hätte, wo aber nur die Hälfte mit einer solchen Motivation studiert hatte. Unter den insgesamt 10 Absolvent_innen, die bei dieser Frage „trifft kaum zu“ (6) oder „trifft gar nicht zu“ (4) angegeben hatten, arbeiten bzw. arbeiteten 3 an einer Universität, je 2 in Unternehmen/Privatwirtschaft oder Kultur und Medien, im Übrigen sonst maximal eine Person. Bei denen in einem Arbeitsverhältnis ist der Anteil geringfügig geringer (77,3 %) als insgesamt, deutlich geringer ist er dagegen bei den Selbstständigen bzw. freiberuflich Tätigen (66,7 %).

Sehr auffällig ist, dass die Verbindung zu den späteren beruflichen Perspektiven für die große Mehrzahl der Befragten während des Studiums keine hohe Bedeutung hatte. Nur für ein knappes Drittel war dies wichtig oder sehr wichtig (31,7 %), für 37,7 % war es dagegen kaum oder gar nicht wichtig⁶². Dies spiegelt sich auch in der Mehrzahl der Interviews wider. Hier berichtete nur eine Absolvent_in, dass sie bereits nach der Zwischenprüfung darüber nachdachte, was man später mit dem Berufsfeld Gender Studies machen könne. Eine weitere, die bereits während ihres Studiums in ihrem späteren Berufsfeld arbeitete, hätte es gut gefunden, wenn in einzelnen Lehrveranstaltungen Theorie und Praxis etwas mehr aufeinander bezogen worden wären, oft sei es eher ein rein theoretischer Diskurs gewesen. Alle anderen Interviewten hatten sich im Studium noch keine Gedanken über ihren späteren beruflichen Werdegang gemacht.

61 Möglicherweise hängt dies damit zusammen, dass 3 der 5 Absolvent_innen, die in der außeruniversitären Forschung arbeiten, als 1. Hauptfach Europäische Ethnologie studiert hatten, ein Fach, in dem Intersektionalität ebenfalls eine hohe Bedeutung hat.

62 Ähnliche Befunde gab es auch in der EU-Studie zu den beruflichen Perspektiven in den Gender Studies in neun europäischen Ländern von 2003. Dort heißt es: „Die Erwartung, Beschäftigungschancen realisieren zu können, rangiert eher im unteren Bereich der Motivskala.“ Dies hing auch damit zusammen, dass die Chancen, in den meistgewünschten Berufsfeldern eine dauerhafte Beschäftigung zu finden, eher skeptisch eingeschätzt wurden. Anders war dies nur bei der Teilstudie in Großbritannien, wo mehr als die Hälfte der befragten Student_innen sich vom Studium der Gender Studies u. a. auch eine Verbesserung der Beschäftigungschancen erwartete. Schmidbaur 2005, a.a.O., s. 284ff.

Nach den Ergebnissen der ZtG-Absolvent_innen-Befragung ist bei denjenigen, die jetzt ein Arbeitsverhältnis haben, der Anteil derer, für welche die Verbindung zu späteren beruflichen Perspektiven im Studium wichtig bzw. sehr wichtig war, mit nur 25 % erstaunlicherweise noch geringer als in der Gesamtgruppe. Es gibt kaum ein Berufsfeld, wo dies deutlich anders wäre, mit Ausnahme des sehr kleinen Bereichs sonstige öffentliche Verwaltung (hier 2 von 3). Umgekehrt war diese Perspektive der beruflichen Verwertbarkeit des Studiums gerade unter denen in einem Arbeitsverhältnis für besonders viele damals nicht oder überhaupt nicht wichtig gewesen (hier 40,4 %), für ein Viertel von ihnen sogar „überhaupt nicht wichtig“. Eine frühzeitige zielbewusste Orientierung an späteren beruflichen Verwertungsmöglichkeiten ist danach für eine erfolgreiche Berufseinmündung offenbar weniger wichtig, als häufig angenommen. Unter den insgesamt 22 Absolvent_innen, für die eine Verbindung zu beruflichen Perspektiven im Studium „überhaupt nicht wichtig“ war (19,3 % der Gesamtgruppe), sind die Mehrzahl derer, die jetzt im Berufsfeld Politik/Politik naher Bereich tätig sind (hier 4 von 6), die übrigen 16 verteilen sich ohne statistische Auffälligkeiten auf die übrigen Berufsfelder.

7.2 Generelle Studienmotivation

Ein weiterer Fragenkomplex bezog sich darauf, mit welcher Einstellung bzw. welcher Motivation die befragten Absolvent_innen generell studiert hatten. Die große Mehrzahl der befragten und auch der interviewten Absolvent_innen hat ihr Studium in erster Linie nach eigenen inhaltlichen Interessen ausgerichtet, dem kamen die relativ offenen curricularen Strukturen im Magisterstudiengang Gender Studies sehr entgegen. Aus der folgenden Tabelle wird deutlich, dass, wie bei einem akademischen Studium nicht erstaunlich, Lernen und Wissenserwerb im Vordergrund steht, sowie der Wunsch, sich weiter zu bilden. In diesem Studiengang spielt aber auch der Wunsch, sich mit gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen auseinanderzusetzen, eine besonders große Rolle. Die damit eigentlich inhaltlich eng verbundene Dimension, sich dann auch für die Verwirklichung politischer Ziele einzusetzen, hatte demgegenüber einen deutlich geringeren Stellenwert. Wichtiger war es, Spaß im Studium zu haben; dies hatte für fast zwei Drittel einen hohen oder sehr hohen Stellenwert. Die Auflistung zeigt im Übrigen sehr deutlich, dass die spezifische Population in diesem Studiengang während ihres Studiums mehrheitlich nicht Karriere orientiert und ehrgeizig ist. Eine instrumentelle Studienorientierung findet sich nur selten, und die beruflichen Verwertungsmöglichkeiten spielten für die meisten während des Studiums noch keine große Rolle. Nur für ein gutes Drittel war es damals wichtig bzw. sehr wichtig, sich für einen wissenschafts-adäquaten Beruf zu qualifizieren, und „Geld verdienen“ spielte für drei Viertel keine wichtige Rolle; wie in Kapitel 6.5 dargestellt wurde, hat sich dies später nach dem Eintritt ins Berufsleben verändert.

Tabelle 14: Generelle Studienmotivation

Motivation im Studium	Wichtig/sehr wichtig	Teils/teils	Wenig/nicht wichtig
	Angaben jeweils in Prozent		
Lernen und Wissen erwerben	95,7	3,4	4,3
Sich weiterbilden	81,0	11,2	7,8
Sich mit gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen befassen	79,3	14,7	6,0
Spaß im Studium haben	63,3	18,0	18,8
Hilfe bei der Verwirklichung der politischen Ziele	41,9	24,8	33,3
Reflexion der eigenen Geschlechteridentitäten	38,8	25,0	36,2
Qualifizierung für einen wissenschafts-adäquaten Beruf	37,6	22,2	40,2
Qualifizierung für eine Tätigkeit im Gender-Bereich	30,2	31,0	38,8
Chancen erhöhen, Geld zu verdienen	12,0	12,8	75,2

Die Qualifizierung für eine Tätigkeit im Gender-Bereich war für weniger als ein Drittel wirklich wichtig. Sie spielte im Studium insgesamt eine geringere Rolle als z. B. die Reflexion der eigenen Geschlechteridentitäten. Nur für diejenigen in sozialen Projekten (hier 3 von 5) und für die Absolvent_innen, die heute an Universitäten arbeiten, war die Perspektive auf eine Arbeit im Gender-Bereich etwas häufiger wichtig/sehr wichtig (hier 36 %). Dagegen galt dies für niemanden in der außeruniversitären Forschung und nur für eine einzige der 14 Absolvent_innen im Bereich Unternehmen/Privatwirtschaft.

Nicht unerwartet ist der Befund, dass die Verbindung von Studium und Verwirklichung der eigenen politischen Ziele solchen Absolvent_innen überdurchschnittlich oft schon im Studium wichtig oder sehr wichtig war, die jetzt in der Politik bzw. im Politik nahen Bereich (4 von 6), bei NGOs oder in sozialen Projekten tätig waren. Besonders gering sind die zustimmenden Werte bei dieser Frage bei Unternehmen/Privatwirtschaft (21 %), aber auch – weniger erwartet – in der außeruniversitären Bildungsarbeit (2 von 7). Der Vergleich der Antworten mit dem beruflichen Status sowie mit den verschiedenen Arbeitsfeldern ergibt im Übrigen keine relevanten Unterschiede.

7.3 Studiendauer

In der ZtG-Absolvent_innen-Befragung war nicht nach der Gesamtstudiendauer gefragt worden, sondern nur nach den Fachsemestern, bzw. die Frage lautete: „Wie viele Semester haben Sie insgesamt Gender Studies studiert?“ Dies war im Einzelnen sehr unterschiedlich. Bei 20 Absolvent_innen waren dies nur 6 Semester oder weniger; unter diesen sind neben den maximal 16 BA-Student_innen offensichtlich auch einige mit einem Magisterabschluss. Ein_er von ihnen hat in einem Kommentar berichtet, dass sie faktisch nur drei Semester Gender Studies studiert hat, sich in dieser Zeit aber voll darauf konzentriert und die Veranstaltungen im Hauptfach und dem 2. Nebenfach ruhen gelassen hat. Insgesamt ein Viertel (29 bzw. 25,4 %) schloss mit spätestens 8 Semestern ab, und ein weiteres Drittel (33,4 %) brauchte zwischen 9 und 12 Semestern, zusammen 58,8 %. Bei den übrigen 41,2 % lag der Studienabschluss noch später, darunter bei 22,2 % bei 13 oder 14 Semestern und bei 17,9 % dauerte das Studium der Gender Studies mehr als 14 Semester.

Aus der HU-Absolvent_innen-Studie für den Examensjahrgang 2008 ergibt sich (unter Berücksichtigung der begrenzten Aussagekraft der geringen Fallzahlen aus den Gender Studies in dieser Umfrage) der Eindruck, dass die Gesamtstudiendauer in den Gender Studies etwas höher ist als im Durchschnitt aller Fächer an der HU. Der arithmetische Mittelwert der studierten Fachsemester bis zum Studienabschluss liegt danach insgesamt bei 10,6 Semestern, bei den Gender Studies dagegen mit 12,4 Semestern fast 2 Semester höher. Noch größer ist die Differenz bei den Hochschulsemestern, die auch erfolgte Fachwechsel einbeziehen. Hier liegt der Durchschnitt für alle Absolvent_innen an der HU bei 12,9 Semestern und in den Gender Studies bei 16,7 Semestern. Das deutlich längere Gesamtstudium wird danach nicht unwesentlich durch den Studienwechsel aus einem anderen Fach in die Gender Studies verursacht.

Insgesamt 41 % der Befragten in der ZtG-Absolvent_innen-Befragung hat mindestens ein Semester im Ausland studiert. Dieser Wert entspricht etwa dem bei den Absolvent_innen aller Fächer in der gesamtuniversitären Befragung, der bei 44 % liegt.⁶³

8 Praxisbezüge während und nach dem Studium

In diesem Kapitel geht es darum, welche unterschiedlichen Formen von Praxisbezogenen und beruflichen Tätigkeiten die Absolvent_innen während oder auch bereits vor ihrem Studium hatten, in welchen Berufsfeldern diese lagen und ob es dabei Zusammenhänge zwischen der Art des Praxisbezugs und den Einsatzfeldern zur späteren beruflichen Entwicklung gab. Außerdem wird darauf eingegangen, in wel-

⁶³ Humboldt-Universität zu Berlin, Absolventenstudie 2009/2010, Tabellenband D 2: Grundausswertung nach Studienfach, hier Tabelle 31.

chem Umfang die Absolvent_innen an den Praxis bezogenen Veranstaltungen teilgenommen haben, die seit längerem von verschiedenen Stellen innerhalb der Universität angeboten werden, und welche Bedeutung diese für sie hatten. Die Teilnahme an Weiterbildungen nach dem Studium wird ebenfalls in diesem Kapitel betrachtet, da es sich auch hier um Praxis bezogene Qualifizierungsmaßnahmen handelt.

8.1 Praktika

Insgesamt hatten 62,4 % der Befragten während des Studiums mindestens ein Praktikum gemacht. Besonders häufig fanden diese in der Kultur- und Medienbranche, in der Politik/im Politik nahen Bereich oder bei NGOs statt, aber auch alle anderen Berufsfelder, in denen die Absolvent_innen nach dem Studienabschluss Arbeit gefunden haben, sind vertreten, einschließlich Hochschulen und außeruniversitäre Forschung. Bei dieser Frage war Mehrfachnennung möglich, deshalb ist die Summe der Angaben höher als die Gesamtzahl der 73, die mindestens ein Praktikum gemacht und hier entsprechende Angaben gemacht haben. Nach dem Studienabschluss hat ein gutes Viertel der Absolvent_innen (31 bzw. 26,5 %) weitere Praktika gemacht, 6 von diesen sogar mehr als eins.

Tabelle 15: Praktikumsbereiche im Studium

Praktikumsbereiche im Studium	Anzahl der Nennungen	Prozent
Kultur und Medien	28	38,4
Politik/Politik naher Bereich	23	31,5
NGOs	21	28,8
Unternehmen/Privatwirtschaft	13	17,8
außeruniversitäre Bildungsarbeit	12	16,4
Universität	9	12,3
Außeruniversitäre Forschung	9	12,3
Projekte	7	9,6
Sonstige öffentliche Verwaltung	6	8,2
Gewerkschaften	2	2,7
Sonstiges	4	5,5
<i>Anzahl der Absolvent_innen mit Praktika</i>	<i>73</i>	<i>100</i>

Die Bedeutung von Praktika ist je nach Berufsfeld von unterschiedlicher Bedeutung. Für eine Tätigkeit als Wissenschaftler_in sind sie nicht besonders wichtig. Von denen, die heute bzw. früher an Universitäten arbeiteten, haben nur 15 von 25 (60 %) während des Studiums ein Praktikum gemacht, von denen in der außeruniversitären Forschung sogar nur 2 von 5. Ganz anders ist es dagegen in solchen Berufsfeldern wie Public Relations und Öffentlichkeitsarbeit. Eine interviewte Absolvent_in, die hier tätig ist, berichtet z. B., dass sie kaum jemanden als Volontär_in einstellen würden, der oder die noch nie ein Praktikum in diesem Bereich gemacht hat.

Unter den Selbstständigen waren Praktika im Studium mit 75,0 % besonders häufig. Von den Arbeitslosen hatte dagegen nur die Hälfte ein Praktikum absolviert. Bei den Absolvent_innen in einem Arbeitsverhältnis haben mit insgesamt 61,5 % nicht mehr als die übrigen mindestens ein Praktikum gemacht, drei Viertel von diesen dann allerdings nicht nur eins, sondern gleich mehrere, während dies bei allen, die Praktika gemacht haben, nur für 59,9 % gilt. In Bezug auf die gewählten Berufsfelder für Praktika gibt es Unterschiede zwischen denen, die zum Zeitpunkt der Umfrage in einem Arbeitsverhältnis waren und den Selbstständigen nur insofern, als unter denen in einem Arbeitsverhältnis relativ viele Praktika in der Politik bzw. im Politik nahen Bereich gemacht haben (17), unter den Selbstständigen dagegen nur eine einzige Absolvent_in. Praktika in den Bereichen Kultur und Medien sowie NGOs kamen dagegen sowohl bei denen in einem Arbeitsverhältnis wie bei den Selbstständigen relativ häufig vor, und Praktika in den übrigen Berufsfeldern finden sich in geringerem Umfang in beiden Gruppen.

Praktika während oder auch nach dem Studium führten nur in insgesamt 9 Fällen bzw. 8,9 % zur heutigen Stelle bzw. freiberuflichen Tätigkeit. Daneben gibt es jedoch weitere Fälle, in denen die Arbeit zwar in einer anderen Einrichtung aufgenommen wurde, zu der die Kontakte jedoch über Personen zustande kamen, welche die Absolvent_innen im Praktikum kennen gelernt hatten. Beispiele für beide Konstellationen finden sich in den Interviews, in diesen Fällen wurden die Praktika im Kultur- und Medienbereich, in der außeruniversitären Bildung, in außeruniversitären Wissenschaftseinrichtungen oder auch in einem Wirtschaftsunternehmen durchgeführt. Selbst viele Praktika im gewünschten Berufsfeld sind allerdings keine Garantie dafür, dass dort dann auch eine Stelle gefunden wird. In einem Interview wird berichtet, dass die Suche nach einer Stelle im Politik nahen Bereich trotz dreier Praktika in diesem Bereich und guter persönlicher Vernetzung dahin nicht erfolgreich war. Die Begründung lautete häufig, dass Bewerber_innen mit Berufserfahrung bevorzugt wurden; Erfahrungen in einem Praktikum wurden demnach nicht wirklich als berufliche Erfahrung gewertet.

Von den fünf Absolvent_innen aus den Interviews, die heute unbefristete Stellen haben (davon eine zwei verschiedene Teilzeitstellen), sind zwei über Praktika in dieser Einrichtung dorthin gekommen, die dritte hat Praktika bei anderen Einrichtungen gemacht, mit denen ihr jetziger Arbeitgeber zusammen arbeitet. In einem Fall hatte das Praktikum einen Bezug zur Examensarbeit. Diese Absolvent_in konnte sich bereits in der Abschlussphase des Studiums erfolgreich auf eine Stelle in diesem Unternehmen bewerben, wobei sie ihre Kenntnis der betrieblichen Strukturen nutzen konnte. In dem anderen Fall fand das Praktikum einige Zeit nach Studienabschluss statt. Obwohl es wegen einer anderen Perspektive von der Absolvent_in vorzeitig beendet wurde, wurde ihr dort später eine Honorartätigkeit angeboten, und sie konnte sich mit diesen Erfahrungen erfolgreich auf ihre jetzige Stelle bewerben. Für sie selber stellte sich diese Entwicklung nicht so gradlinig dar wie von au-

ßen betrachtet; schließlich musste sie bei der Stellenausschreibung mit vielen anderen Bewerber_innen konkurrieren.

8.2 Berufliche Tätigkeit während des Studiums

Insgesamt zwei Drittel der Absolvent_innen (78 bzw. 66,7 %) haben während des Studiums gearbeitet. Die folgende Tabelle zeigt, in welchen Arbeitsfeldern diese beruflichen Tätigkeiten erfolgten; auch hier waren Mehrfachnennungen möglich. Bei diesen Angaben sind Arbeitsverhältnisse als studentische Hilfskraft, die in Kap. 8.4 gesondert behandelt werden, nicht berücksichtigt, sondern Tätigkeiten an Universitäten meint hier z. B. Arbeit in Sekretariaten.

Tabelle 16: Berufsfelder bei beruflicher Tätigkeit während des Studiums

Berufsfelder	Anzahl der Nennungen	Prozent
Unternehmen/Privatwirtschaft	27	34,6
Kultur und Medien	20	25,6
Gastronomie	17	21,8
Außeruniversitäre Bildungsarbeit	12	15,4
Gesundheitsbereich	10	12,8
Projekte	9	11,5
Politik/Politik naher Bereich	6	7,7
NGOs	6	7,7
Universität	5	6,4
Außeruniversitäre Forschung	4	5,1
Sonstige öffentliche Verwaltung	2	2,6
Gewerkschaften	2	2,6
Sonstiges/keine Angaben	9	11,5
Gesamt	78	100

Die häufigsten Arbeitsfelder im Studium waren Unternehmen bzw. die Privatwirtschaft, gefolgt vom Bereich Kultur und Medien und dann der Gastronomie. Unter den Absolvent_innen in einem Arbeitsverhältnis ist der Anteil derer, die während des Studiums gearbeitet haben, mit 69,8 % nur geringfügig höher als im Durchschnitt aller. Von diesen wurden im Prinzip die gleichen Berufsfelder genannt wie bei den übrigen, aber die Verteilung stellt sich insofern etwas anders dar, als unter ihnen nur 4 in der Gastronomie gearbeitet haben und nur 2 im Gesundheitsbereich. Die späteren Selbstständigen hatten überdurchschnittlich häufig bereits während des Studiums eine berufliche Tätigkeit (22 der 24, d. h. 91,7 %), ein Drittel von ihnen im Bereich Kultur und Medien, aber hier auch 5 im Gesundheitsbereich.

Bei einer Betrachtung der Gesamtgruppe derjenigen Absolvent_innen, die nach Studienabschluss in einem Arbeitsverhältnis oder als Selbstständige erwerbstätig ist oder war (zusammen 89) und einem Vergleich der gegenwärtigen Verteilung auf die verschiedenen Berufsfelder mit der Erwerbstätigkeit während des Studiums ergibt sich ein komplexes Bild. Besonders hoch ist der Anteil derjenigen, die während des

Studiums in anderer Form erwerbstätig waren, unter denen, die jetzt in den Bereichen Kultur und Medien (13 von 14), Unternehmen/Privatwirtschaft (12 von 14) sowie in sozialen Projekten arbeiten (hier alle 5). In der Gruppe derjenigen, die jetzt an Universitäten tätig sind, musste sich nur die Hälfte über andere berufliche Tätigkeiten finanzieren (hier 13 von 25); diese Absolvent_innen waren dafür häufiger studentische Hilfskraft gewesen. Die 4 Absolvent_innen, die während des Studiums in der außeruniversitären Forschung gearbeitet haben, sind alle in der Wissenschaft geblieben, 2 von ihnen in diesem Bereich und 2 weitere an einer Universität.

In der Mehrzahl der Fälle arbeiten die Absolvent_innen heute in anderen Berufsfeldern als während ihres Studiums.

- Von den 27 Absolvent_innen, die im Studium in Unternehmen bzw. in anderen Bereichen der Privatwirtschaft als im Gesundheitswesen oder der Gastronomie gearbeitet hatten, sind 7 auch jetzt im Bereich Unternehmen/Privatwirtschaft erwerbstätig.
- Von den 20 Absolvent_innen mit studentischer Arbeit im Bereich Kultur und Medien sind 7 auch jetzt dort tätig, fast alle als Selbstständige.
- Das heutige berufliche Tätigkeitsfeld derjenigen 17, die in der Gastronomie gejobbt hatten, ist vielfältig.
- Insgesamt 12 Absolvent_innen hatten als Student_innen in der außeruniversitären Bildung gearbeitet, von diesen arbeitet dort heute nur noch eine_r.
- 10 Absolvent_innen hatten während des Studiums im Gesundheitswesen gearbeitet. 4 von diesen sind weiterhin im Berufsfeld Unternehmen/Privatwirtschaft tätig, dem in der ZtG-Absolvent_innen-Befragung u. a. das Gesundheitswesen zugeordnet war, darunter mindestens eine an ihrem alten Arbeitsplatz in einer Klinik⁶⁴.
- 9 Absolvent_innen haben im Studium in unterschiedlichen, nicht näher ausgewiesenen Projekten gearbeitet, nur eine_r von ihnen macht dies auch heute noch.⁶⁵
- Von den 6 Absolvent_innen, die im Studium im Bereich Politik bzw. im Politik nahen Bereich gearbeitet haben, sind 2 auch nach dem Abschluss dort beschäftigt und eine_r in der sonstigen öffentlichen Verwaltung.
- Von den 6 Absolvent_innen, die bei NGOs tätig waren, sind 2 jetzt in der Politik bzw. im Politik nahen Bereich und 2 weitere in Projekten.

Diejenigen Absolvent_innen, die nach dem Studienabschluss bis zum Zeitpunkt der Befragung weder ein Arbeitsverhältnis hatten noch als Selbstständige tätig waren (insgesamt 28), haben überdurchschnittlich häufig während des Studiums in der

⁶⁴ Dies ergibt sich aus einem Kommentar in einem Fragebogen. In der Frage nach dem gegenwärtigen Berufsfeld war der Gesundheitsbereich genauso wenig gesondert ausgewiesen wie die Gastronomie.

⁶⁵ Im Fragebogen gab es keine näheren Angaben dazu, um was für eine Art von Projekten es sich handelte, weder bei der gegenwärtigen Position noch bei früheren Tätigkeiten im Studium.

Gastronomie (13 Nennungen) oder im Gesundheitsbereich (8 Nennungen) gearbeitet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese Gruppe heterogen zusammengesetzt ist und sowohl Doktorand_innen und MA-Student_innen wie Personen in Familienzeit oder Arbeitslose umfasst.

8.3 Tätigkeit als studentische Hilfskraft

Unter den Absolvent_innen, welche die ZtG-Umfrage beantwortet haben, hatte mit 35,0 % ein gutes Drittel während des Studiums als studentische Hilfskraft oder als Tutor_in an der Universität gearbeitet, davon 31 als Hilfskraft und 18 als Tutor_in, insgesamt 41. Die Dauer dieser Form der Beschäftigung an der Universität variierte zwischen nur einem Semester (5), und mehr als 4 Semestern (13). Bei mehr als der Hälfte (zusammen 24) waren es mindestens 4 Semester.

Tabelle 17: Tätigkeit als studentische Hilfskraft oder Tutor_in während des Studiums

Tätigkeit als studentische Hilfskraft oder Tutor_in	Häufigkeit
Hilfskraft in den Gender Studies	9
Hilfskraft in einem anderen Fach/anderen Bereich	22
Tutor_in in den Gender Studies	8
Tutor_in einem anderen Fach	4
Projektstudium	6
Gesamt	41

Etwas mehr als die Hälfte dieser insgesamt 41 Personen hatte als Hilfskraft in einem anderen Fach bzw. einem anderen Bereich als den Gender Studies gearbeitet. In den Gender Studies selbst waren 9 als Hilfskraft und 8 weitere als Tutor_in beschäftigt, und 6 haben selbst organisierte Fach übergreifende Projekt-Tutorien durchgeführt. Unter den interviewten Absolventinnen haben 5 als studentische Hilfskraft gearbeitet, davon 2 in den Gender Studies, 2 weitere in ihrem anderen Fach und zugleich an einer anderen Universität und eine_r an einem außeruniversitären Forschungsinstitut.

Wie bereits in Kap. 5.1 dargestellt wurde, gibt es unter denen, die jetzt in der Wissenschaft tätig sind, mehr Absolvent_innen als in anderen Bereichen, die bereits im Studium als Hilfskraft oder Tutor_in in diesem Berufsfeld gearbeitet haben; hier ist es die Hälfte, gegenüber einem Drittel in der Gesamtgruppe. Noch höher ist der Anteil bei denen, die angegeben haben, dass sie gegenwärtig promovieren; hier sind es 14 von 26.⁶⁶ In der Gruppe derer, die mindestens 3000 € oder mehr verdienen, war ebenfalls fast die Hälfte früher Hilfskraft oder Tutor_in. Auf die Dauer der Suche nach der ersten Stelle hat sich eine Tätigkeit als Hilfskraft oder Tutor_in ebenfalls

⁶⁶ Beide Gruppen sind nicht identisch. Es gibt Beschäftigte in der Wissenschaft, die nicht promovieren, oder die mit ihrer Promotion schon fertig sind, und es gibt zahlreiche Doktorand_innen, die über unterschiedliche Kollegs oder Stipendienprogramme promovieren. Überschneidungen gibt es in der Gruppe derer, die „individuelle Promotion“ angegeben haben.

positiv ausgewirkt. Unter denen, die maximal ein halbes Jahr suchten, waren wiederum fast die Hälfte studentische Hilfskraft gewesen.

8.4 Berufliche Tätigkeit vor Studienbeginn

Ein knappes Viertel der Befragten hatte bereits vor Beginn des Studiums einen beruflichen Abschluss (26 bzw. 22,2 %). Etwa zwei Drittel von diesen (17) sind bzw. waren nach dem Studienabschluss als Arbeitnehmer_innen oder als Selbstständige erwerbstätig, ein Drittel (9) dagegen nicht. Unter denjenigen, die nach dem Studienabschluss ein Arbeitsverhältnis hatten betrug der Anteil derjenigen mit einer früheren Berufsausbildung ebenfalls ein Viertel (13 Personen bzw. 24,5 %.) Eine frühere berufliche Ausbildung erhöht demnach nicht die Chancen auf das Finden einer Arbeitsstelle. Wie in Kap. 3.4 dargestellt wurde, ist es im Gegenteil sogar so, dass bei denjenigen, die sich zum Zeitpunkt der Umfrage als arbeitslos bezeichneten, die Hälfte und damit überdurchschnittlich viele bereits vor Studienbeginn eine berufliche Ausbildung abgeschlossen hatte. Einen ähnlichen Befund hat eine Absolvent_innenstudie für den Studiengang Sozialwissenschaften an der HU ergeben: Auch hier haben gerade diejenigen mit vorheriger Berufsausbildung seltener direkt nach Studienabschluss eine Stelle angetreten als der Durchschnitt.⁶⁷ Ein früherer beruflicher Abschluss wirkt sich im Übrigen für Absolvent_innen im Studiengang Gender Studies auch nicht positiv auf die erreichte Gehaltshöhe aus, wie in Kap. 5.5 gezeigt wurde.

8.5 Beteiligung an Praxis bezogenen Angeboten der Universität

In der ZtG-Umfrage war auch danach gefragt worden, ob die Absolvent_innen während ihres Studiums an Praxis bezogenen Angeboten innerhalb der Universität teilgenommen haben, und ob sie diese als für ihre berufliche Orientierung hilfreich einschätzen. Bei den Antworten zu diesem Fragenkomplex ist zu berücksichtigen, dass für die Student_innen im Magister-Studiengang die Teilnahme an solchen Veranstaltungen freiwillig war, während im neuen BA-Studiengang "Berufsfeldbezogene Zusatzqualifikationen" (BZQ) ein verbindlicher Bestandteil des Curriculums sind; die entsprechenden Veranstaltungen werden zum Teil von den Fächern selbst angeboten, teilweise aber auch Fach übergreifend vom Career Center der HU.

Im Fragebogen wurde differenziert zwischen

- Praxis bezogenen Informationsveranstaltungen der Gender Studies
- Praxis bezogenen Lehrveranstaltungen der Gender Studies
- Fächer übergreifenden Praxis bezogenen Informationsveranstaltungen der Fakultäten
- Fächer übergreifenden Praxis bezogenen Seminarangeboten der Fakultäten außerhalb der Gender Studies

⁶⁷ Uhlmann, Verbleibstudie 1991 bis 2002, a.a.O., S. 28.

- Praxis bezogenen Informationsveranstaltungen des Career Centers
- Praxis bezogenen Seminarangeboten des Career Centers

Die Antworten⁶⁸ zeigen, dass Praxis bezogene Angebote der Universität zwar genutzt wurden, aber nicht von allen Absolvent_innen, und auch nicht sehr häufig. Dabei wurden Veranstaltungen innerhalb der Gender Studies deutlich öfter wahrgenommen als solche auf Fakultätsebene. Immerhin haben in den Gender Studies etwa 60 % der Absolvent_innen mindestens an einer Informationsveranstaltung (58,1 %) und einer Praxis bezogenen Lehrveranstaltung (60,8 %) teilgenommen. Die Nutzung der entsprechenden Veranstaltungen auf Fakultäts-Ebene lag dagegen nur bei 38,5 % bzw. 41,9 %. Noch seltener haben die Befragten Angebote des Career Centers genutzt. An dessen Seminaren haben nur insgesamt 22,2 % mindestens einmal teilgenommen; dabei dürfte es sich insbesondere um Absolvent_innen des neuen BA-Studiengangs halten, in dem der Erwerb berufsfeldbezogene Zusatzqualifikationen vorgeschrieben ist.⁶⁹

Tabelle 18: Teilnahme an Praxis bezogenen Veranstaltungen an der Universität

Teilnahme an Praxis bezogenen Veranstaltungen an der Universität	Häufig	Mehrfach	Einmal	Nein	k. A.
	<i>Angaben in Prozent</i>				
Informationsveranstaltungen der Gender Studies	6,0	22,2	29,9	41,9	-
Lehrveranstaltungen der Gender Studies	8,6	21,4	30,8	39,2	
Informationsveranstaltungen der Fakultäten	0,9	18,0	16,2	61,5	3,4
Seminarangebote der Fakultäten	3,4	16,2	21,4	58,1	0,9
Informationsveranstaltungen des Career Centers	-	9,4	22,2	65,8	2,6
Seminarangebote des Career Center	0,9	9,4	10,3	77,8	1,7

Bei diesen Antworten ist zu berücksichtigen, dass die meisten der Befragten ein Magister-Studium abgeschlossen haben, in dem solche Praxis bezogenen Angebote noch kein verbindlicher Bestandteil des Studiums waren. Aus den Interviews wird aber auch deutlich, dass manche Student_innen der Gender Studies während ihrer Studienzeit vorhandene Angebote gar nicht zur Kenntnis genommen haben⁷⁰, und dass sogar Absolvent_innen, die erst vor kurzem Examen gemacht haben, die Angebote des Career Centers kaum im Blick hatten. Eine Absolvent_in hat z. B. bei einem Auslandsaufenthalt das Career Center der dortigen Universität besucht (wo sie

68 Einzelne Absolvent_innen aus dem Magister-Studiengang haben in einem Kommentar angegeben, es sei ihnen nicht ganz klar gewesen, was mit diesen Fragen gemeint sei. Eine, die schon seit längerer Zeit mit dem Studium fertig ist, meinte, es sei einfach zu lange her, sich daran zu erinnern.

69 Eine gesonderte Auswertung für Magister- und BA-Student_innen wurde nicht vorgenommen, da die BA-Student_innen nur 13,7 % der Gesamtgruppe ausmachen.

70 Eine Absolvent_in berichtet, sie hätte während ihres Studiums von diesen Angeboten nichts mitbekommen, wenn sie nicht über hochschulpolitische Aktivitäten davon gehört hätte; sie hätte es aber auch nicht vermisst.

sich zur Gestaltung eines amerikanischen Lebenslaufs beraten ließ), während sie von der Existenz des Praxisbüros der Philosophischen Fakultäten der HU überhaupt nichts mitbekommen hatte.

Insgesamt war die Bedeutung der Praxis bezogenen Angebote der Universität für die berufliche Orientierung der befragten Absolvent_innen nach deren subjektiver Einschätzung in der Zeit, als sie studierten, nicht sehr groß, wie die folgende Übersicht über die Antworten zeigt.

Tabelle 19: Beurteilung von Praxis bezogenen Veranstaltungen an der Universität

Beurteilung von Praxis bezogenen Veranstaltungen an der Universität für die berufliche Orientierung	Hilfreich bzw. sehr hilfreich	Teils/teils	Kaum	Gar nicht	k. A.
	<i>Angaben in Prozent</i>				
Informationsveranstaltungen der Gender Studies	7,7	21,4	19,7	35,0	16,2
Lehrveranstaltungen der Gender Studies	11,1	19,7	18,0	35,0	16,2
Informationsveranstaltungen der Fakultäten	6,0	18,0	11,1	40,2	24,8
Seminarangebote der Fakultäten	9,4	15,4	9,4	41,9	23,9
BZQ-Veranstaltungen des Career Centers (für BA-Student_innen) ⁷¹	3,4	8,6	3,4	45,3	39,3
Angebote des Career Centers	8,4	10,3	6,8	48,7	24,8

Bei diesen Antworten ist zu unterscheiden zwischen Personen, die bei rückwirkender Betrachtung meinen, dass es eigentlich gut gewesen wäre, an solchen Veranstaltungen teilzunehmen, und anderen, die gar nicht daran interessiert waren, weil sie es für sich nicht nötig fanden und schon damals klar auf den akademischen Bereich orientiert waren. Einzelne Absolvent_innen berichten, dass sie angebotene Veranstaltungen – selbst einzelne Praxistage – aus zeitlichen Gründen nicht wahrgenommen hätten, andere deshalb, weil sie sich voll auf ihr Studium konzentrieren und nicht durch andere Dinge ablenken lassen wollten. Für manche waren Praxis bezogene Angebote in der Studienabschlussphase nicht nötig, da sie über ihr Praktikum selbst den Zugang zu ihrer späteren Arbeitsstelle fanden. Eine Absolvent_in denkt jetzt, sie hätte die Angebote des Career Centers mehr nutzen sollen, um basic skills zu bekommen, es sei ihr Versäumnis und nicht das der Universität. Demgegenüber meint eine weitere, solche Veranstaltungen wie z. B. Bewerbungstrainings würden zwar von Student_innen gefordert, aber wenn es sie gäbe, sei sie nicht sicher, ob die dann auch wahrgenommen würden. Eine Ausnahme unter den Interviewten stellt eine Absolvent_in mit Studienabschluss im Jahr 2008 dar, die das Career Center in der Abschlussphase ihres Studiums intensiv genutzt und dort 7

⁷¹ Diese BZQ-Veranstaltungen des Career Centers richten sich vorrangig, wenn auch nicht ausschließlich, an BA-Student_innen. Von daher erklärt es sich, dass die große Mehrzahl der Befragten, die noch im Magister-Studiengang eingeschrieben waren, mit diesem Veranstaltungstyp keine positiven Erfahrungen verbinden kann.

verschiedene Kurse mitgemacht hat; sie hat danach außerdem die längere Wartezeit bis zum Antritt ihrer ersten Stelle dazu genutzt, um mehrere am ZtG angebotene Kurse zu EDV-Kompetenzen und Präsentationstechniken zu besuchen; nach eigener Einschätzung hat sie „alles mitgenommen, was geht“.

Auch Absolvent_innen, die aus unterschiedlichen Gründen selbst an Praxis bezogenen Veranstaltungen nicht teilgenommen haben, finden es sinnvoll, dass von der Universität Entsprechendes angeboten wird; sie haben u. a. am Beispiel anderer Student_innen, die zum Studienabschluss noch gar nicht wussten, wo sie beruflich hin wollten, gesehen dass hier Unterstützung nötig sei. Einzelne weisen in diesem Zusammenhang auf die besondere Bedeutung von Netzwerken hin; es sei wichtig, schon den Student_innen den Zugang zu berufsbezogenen Netzwerken zu vermitteln. Spezifische Angebote zur Berufsfindung wie das Mentoring-Programm der Gender Studies für Student_innen in der Studienabschlussphase, das nach einem von Student_innen in Eigeninitiative organisierten Pilot-Programm im Studienjahr 2006/2007 seit 2010 wieder vom ZtG angeboten wird, enthalten u. a. diesen Gesichtspunkt des Netzwerkers. Die befragten Absolvent_innen, die spätestens im Sommer 2010 ihr Studium beendeten, hatten aber mit Ausnahme der Teilnehmer_innen des Pilotprojekts keine Gelegenheit gehabt, an einem solchen Programm teilzunehmen.

8.6 Teilnahme an Weiterbildungen nach Studienabschluss

Insgesamt hat ein gutes Drittel (41 bzw. 35,0 %) der Befragten nach dem Studienabschluss an außeruniversitären Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen. Dabei wurden folgende Themenfelder genannt:

Tabelle 20: Teilnahme an Weiterbildungen nach Studienabschluss

Weiterbildung nach dem Studium	Anzahl der Nennungen
Beratung/Coaching	7
Didaktische Weiterbildung	5
Präsentationstechniken	4
Multimedia-Techniken	3
Diversity Trainings	3
Betriebswirtschaftliches Wissen	2
Sonstiges	14

Das Themenfeld umfasst sowohl Spezialisierungen im Berufsfeld Beratung und Coaching wie didaktische Weiterbildungen, Präsentations- und Multimedia-Techniken. Diversity Trainings wurden relativ selten genannt, der Erwerb betriebswirtschaftlichen Wissens noch seltener. Unter „Sonstiges“ wurde im Einzelnen angegeben: Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Volontariat und Journalistenschule, Lektorat, Technische Redaktion, Projektmanagement, Moderation, Erlebnispädagogische Weiterbildungen, Anti-Bias Trainings, Sprachkurse, Business-Englisch, wissen-

schaftliches Schreiben, Tastschreiben am PC, Programmierung, Trainerausbildungen für den Sportbereich sowie 2-mal Naturkosthandel.

Unter denjenigen, die zurzeit ein Arbeitsverhältnis haben, ist der Anteil derer, die nach dem Studium an solchen Weiterbildungen teilgenommen haben, mit 45,3 % (24 von 53) deutlich höher als in der Gesamtgruppe. Hier überwiegen die Themenfelder Beratung/Coaching (5), Präsentationstechniken (4) und didaktische Weiterbildung (3). Diversity Training wird nur einmal genannt, 9 weitere geben Weiterbildungen zu sonstigen Themen an.

Bei den Selbstständigen haben 41,7 % (10 von 24) an außeruniversitären Weiterbildungen teilgenommen. Darunter waren ebenfalls didaktische Weiterbildungen, Diversity Trainings und zusätzlich Multimedia-Trainings. Veranstaltungen zu Beratung/Coaching oder zu Präsentationstechniken wurden dagegen in dieser Gruppe nicht genannt.

Besonders häufig haben Berufstätige oder Selbstständige in den folgenden Berufsfeldern nach Studienabschluss an außeruniversitären Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen: Unternehmen/Privatwirtschaft (8 von 14), soziale Projekte (4 von 5), außeruniversitäre Bildungsarbeit (4 von 7) sowie Politik/Politik naher Bereich (3 von 6).

9 Einschätzung der erworbenen Kompetenzen

Das Studium der Gender Studies vermittelt nicht nur fundierte inhaltliche Kenntnisse zu Gender-Themen, sondern auch spezifische Kompetenzen, welche die Absolvent_innen von anderen unterscheiden.⁷² Ein nicht unwichtiger Teil dieser Kompetenzen schließt allerdings Fähigkeiten ein, die auch in anderen geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen entwickelt werden: Analytisches Denken, kritische Herangehensweise, strukturiertes Bearbeiten von Themen, Sachverhalte schriftlich darstellen und andere Formen der Präsentation sowie kommunikative und soziale Kompetenzen⁷³. Im folgenden Abschnitt soll deshalb zunächst dargestellt werden, wie die befragten Absolvent_innen ihre diesbezüglichen überfachlichen Kompetenzen nach dem Studienabschluss rückblickend einschätzen, bevor auf die gender-spezifischen Kompetenzen näher eingegangen wird⁷⁴. Dabei werden auch Ergebnisse aus der HU-Absolvent_innen-Studie einbezogen, in der von der Abteilung Qualitätsmanagement im Wintersemester 2009/10 der gesamte Examenjahrgang 2008 an der HU befragt wurde.⁷⁵

9.1 Fach unabhängige Kompetenzen

In der ZtG-Umfrage war u. a. danach gefragt worden, welche Fach unabhängigen Kompetenzen die Absolvent_innen nach ihrem Studienabschluss erreicht hatten. Die folgende Übersicht zeigt die Anzahl derjenigen, welche bei den betreffenden Kompetenzen geantwortet haben: „trifft voll zu“ oder „trifft zu“, beides wurde zusammengefasst.

72 Vgl. Binder/Pache 2009, a.a.O., S. 8-15; Schmidbaur 2005, a.a.O., S. 287ff sowie Marianne Kriszto (2011): Gender-Kompetenzen in der beruflichen Praxis außerhalb der Hochschule, in: ZtG-Bulletin Info 43, S. 24-28 sowie die dort angegebene weiter führende Literatur.

73 Auch in der bereits mehrfach erwähnten EU-Studie wird hervorgehoben, dass die Absolvent_innen der Gender Studies u. a. vielfältige Fach übergreifende Kompetenzen erwerben, dafür wird der Begriff „Schlüsselqualifikationen im traditionellen Sinne“ verwandt. Vgl. Schmidbaur 2005, a.a.O., S. 288f.

74 Eine Absolvent_in wies in einem Kommentar darauf hin, es sei nicht immer klar, welche dieser Kompetenzen durch das Studium erworben wurden, und welche möglicherweise schon vorher mitgebracht wurden.

75 Vgl. hierzu Kap. 1.1, dort Anmerkung 1.

Tabelle 21: Erreichte Fach unabhängige Kompetenzen

Erreichte Fach unabhängige Kompetenzen	Anzahl der Nennungen	%
Neue Themen selbstständig bearbeiten	112	97,4
Sachverhalte schriftlich aufbereiten und Berichte verfassen	105	91,3
Neue Ideen, Lösungen und Programme entwickeln	103	89,6
Wissenschaftliche Methoden anwenden	90	78,3
Sachverhalte verbal überzeugend präsentieren	88	76,5
Effizient auf ein Ziel hin arbeiten	86	74,8
Mit anderen produktiv zusammen arbeiten	85	73,9
Den eigenen Arbeitsprozess effektiv organisieren	82	71,3
Mit modernen Methoden der Wissens-/Informationsgesellschaft umgehen	75	65,2
Insgesamt	115 ⁷⁶	100

Die Absolvent_innen haben demnach nach eigener Einschätzung durchgehend solche wichtigen Fähigkeiten wie selbstständiges (wissenschaftliches) Arbeiten und das Entwickeln neuer Ideen und Programme erworben. Dabei trauen sie sich das verbale Präsentieren von Sachverhalten deutlich weniger zu als das Verfassen schriftlicher Berichte. Etwa drei Viertel von ihnen sind mit der Effektivität der erreichten Arbeitstechniken insgesamt zufrieden, während der Anteil beim souveränen Umgang mit modernen Methoden der Wissens-/Informationsgesellschaft auf zwei Drittel absinkt.

Ähnliche Ergebnisse erbrachte übrigens bei vielen dieser Fragen die gesamtuniversitäre HU-Absolvent_innen-Studie. In den Antworten der Absolvent_innen aus allen Fächern erhielten analytische Fähigkeiten ebenfalls höhere Werte als Arbeitsorganisation, und die Fähigkeit, Produkte, Ideen und Berichte einem Publikum zu präsentieren (55 %) sowie die eigenen rhetorischen Fähigkeiten (50 %) wurden von allen deutlich niedriger eingeschätzt als die Fähigkeit, neue Ideen zu entwickeln (73 %) oder schriftliche Berichte zu verfassen (73 %). Insgesamt meinte aber nur die Hälfte aller Absolvent_innen der HU, dass sie im Studium die Fähigkeit erworben haben, die Folgen von Theorie und Praxis ihres Faches für Natur und Gesellschaft zu beurteilen (48 %), während alle Befragten aus den Gender Studies in der HU-Absolvent_innen-Studie diese Frage bejahten⁷⁷. Auf die übrigen Antworten der Gender Studies in dieser Umfrage soll hier nicht näher eingegangen werden, da die Fallzahl dort mit nur 8 Personen sehr gering ist; tendenziell ergibt sich aber durchaus eine Übereinstimmung mit den Antworten in der ZtG-Absolvent_innen-Befragung.

⁷⁶ 2 der Befragten haben diese Fragen nicht beantwortet.

⁷⁷ Absolventenstudie HU 2009/2010, Tabellenband D 2: Grundausswertung nach Studienfach, hier Tabelle 35.

9.2 Gender-Wissen und gender-spezifische Kompetenzen

Eine Dimension der im Studium erworbenen Kompetenzen sind fachspezifische inhaltliche Kenntnisse. In dieser Hinsicht sind die Absolvent_innen der Gender Studies sehr viel zufriedener als diejenigen in anderen Fächern; dies zeigt sich in beiden Befragungen. In der ZtG-Absolvent_innen-Befragung meinten 90,4 %, sie hätten fundierte inhaltliche Kenntnisse zu Gender-Themen erreicht. In der HU-Absolvent_innen-Studie glaubte in der Gesamtheit aller Fächer nur knapp die Hälfte, es träfe zu bzw. voll zu, dass sie das eigene Fach/die eigene Disziplin beherrschen, während alle Absolvent_innen aus den Gender Studies, die an dieser Umfrage teilnahmen, diese Frage bejahten.

Die übrigen inhaltsübergreifenden gender-spezifischen Kompetenzen waren in der ZtG-Umfrage durch die in der folgenden Übersicht aufgeführten Komponenten operationalisiert worden. Die Tabelle zeigt die Anzahl derjenigen, welche bei der Frage, ob sie zum Zeitpunkt des Studienabschlusses über die entsprechenden Fach übergreifenden Kompetenzen verfügten, geantwortet haben: „trifft voll zu“ oder „trifft zu“. Auch hier haben jeweils 2 der Absolvent_innen nicht geantwortet.

Tabelle 22: Erreichte Gender spezifische Kenntnisse und Kompetenzen

Erreichte gender-spezifische Kenntnisse und Kompetenzen	Anzahl der Nennungen⁷⁸	%
Fundierte inhaltliche Kenntnisse zu Gender-Themen	104	90,4
<i>Inhaltsübergreifende Gender-Kompetenzen</i>		
Fach übergreifend denken und Fragestellungen inter- und transdisziplinär bearbeiten	109	94,8
Fach fremden Personen und Einrichtungen eine Gender-Perspektive nahe bringen	90	78,3
In interkulturellen/intersektionalen Kontexten agieren	76	66,1
Zusammen	115	100

Die angestrebte inter- und/oder transdisziplinäre Herangehensweise wurde demnach nach der Selbsteinschätzung der Absolvent_innen in der ZtG-Umfrage von fast allen Befragten erreicht; hierauf wird im nächsten Abschnitt noch näher eingegangen. Etwas niedriger ist der Anteil bei der Fähigkeit, in interkulturellen bzw. intersektionalen Kontexten zu agieren. Diese Kompetenz haben nach eigener Einschätzung nur zwei Drittel der Befragten erworben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in der ZtG-Befragung alle Absolvent_innen seit den ersten Studienabschlüssen im Jahr 2003 enthalten sind, und dass dieses Themenfeld in den letzten Jahren eine größere Bedeutung gewonnen hat, im Unterschied zu der Zeit, als die erste Generation in diesem Studiengang studierte. Diese Dimension spielte dann auch in vielen der Interviews mit den Absolvent_innen keine große Rolle. Für eine der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen an einer Hochschule ist dies dagegen von großer

⁷⁸ In diesen Zahlen sind die beiden Antwortkategorien „trifft voll zu“ und „trifft zu“ zusammengefasst.

Bedeutung für ihre inhaltliche Arbeit. 2 weitere Absolvent_innen, die zum Zeitpunkt des Interviews an einer Hochschule tätig waren und dort neben ihren Aufgaben in einem Forschungsprojekt oder in der Wissenschaftsadministration auch Lehraufträge übernahmen, haben Veranstaltungen zu Diversity Politik bzw. Diversity Management durchgeführt. Eine Absolvent_in, die bereits 2006 ihr Studium abgeschlossen und viele Veranstaltungen im Bereich Gender und Globalisierung an der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät besucht hatte, hat durch ihre Tätigkeit im globalisierungskritischen Bereich praktisch damit zu tun, konnte allerdings mit dem Begriff Intersektionalität, der zur Zeit ihres Studiums noch nicht so geläufig war, nicht viel anfangen. Bei einer Absolvent_in in einer außerschulischen Bildungseinrichtung waren bei der Einstellung gerade ihre intersektionalen Kompetenzen gefragt.

Nach der HU-Absolvent_innen-Studie hatten die dort teilnehmenden Absolvent_innen der Gender Studies ohne Ausnahme die Fähigkeit erreicht, gleichstellungsorientiert zu handeln⁷⁹, während dies insgesamt nur für 55 % aller HU-Absolvent_innen gilt. Immerhin mehr als drei Viertel der Absolvent_innen der Gender Studies meinen auch, dass sie in ihrem Studium außerdem die für die spätere berufliche Praxis wichtige Kompetenz erworben haben, Fach Fremden eine Gender-Perspektive nahe zu bringen.⁸⁰

9.3 Inter- und Transdisziplinarität

Wie in der Tabelle in Kap. 9.2 dargestellt schätzen 94,8 % der Befragten in der ZtG-Umfrage ein, es träfe zu bzw. voll zu, dass sie nach dem Studienabschluss über die Kompetenz verfügen, Fach übergreifend zu denken und Fragestellungen inter- und transdisziplinär zu bearbeiten. Damit unterscheiden sich die Absolvent_innen der Gender Studies deutlich von den Absolvent_innen anderer Fächer. In der gesamtuniversitären Befragung an der HU gaben insgesamt nur 68 % an, dass sie gelernt hätten Fächer übergreifend zu denken - darunter alle Teilnehmer_innen dieser Umfrage aus den Gender Studies⁸¹.

Aus den Interviews wird allerdings deutlich, dass auch in den Gender Studies einige Student_innen im Verlauf ihres Studiums durchaus Probleme damit gehabt hatten, wie sie denn nun konkret inter- oder sogar transdisziplinär arbeiten können, so wie es dem Anspruch in diesem Studiengang entspricht. Gerade in den früheren Interviews aus dem Jahr 2007 finden sich öfter kritische Anmerkungen darüber, dass viele Lehrende in ihren Veranstaltungen doch sehr Fach spezifisch vorgegangen seien und dass sie dann als Gender Studies-Student_in öfter Probleme bekommen hätten, weil sie in ihren Beiträgen bzw. Seminararbeiten den Standards des jeweili-

79 Fast alle Absolvent_innen der Gender Studies hatten hier sogar angekreuzt „trifft in sehr hohem Maße zu“.

80 In der EU-Studie wird bei den erworbenen Kompetenzen zusätzlich erwähnt: „eigene Ideen und Projekte auch gegen Widerstand zu verfolgen“. Schmidbaur 2005, a.a.O., S. 288.

81 Absolventenstudie HU 2009/2010, Tabellenband D 2: Grundausswertung nach Studienfach, hier Tabelle 35.

gen Faches nicht richtig entsprochen hätten. Es sei schwierig gewesen, diese Interdisziplinarität „*richtig gut zu bewältigen*“, es sei damals in der Anfangsphase oft den Student_innen überlassen geblieben, „*die Mosaiksteine für sich so zusammenzufügen, dass sich ein kohärentes Ganzes ergab*“. Eine berichtete, erst gegen Ende des Studiums sei „*der Knoten so richtig geplatzt*“.

Positiv in Erinnerungen geblieben sind Seminare im Team-Teaching oder auch die Ringvorlesungen der Gender Studies, wo von den Lehrenden Perspektiven aus verschiedenen Disziplinen präsentiert wurden. Für andere war die Lösung eine Schwerpunktsetzung in einem der an den Gender Studies beteiligten Fächer. Wieder andere fanden gerade die interdisziplinäre Anlage dieses Studiengangs insofern für sich persönlich sehr positiv, als sie die Möglichkeiten hatten, „*total querfeldein*“ zu studieren und in den unterschiedlichsten Disziplinen Dinge zu finden, die sie „*wahnsinnig interessierten*“. 2 der Absolvent_innen benennen es zusätzlich als positiven Aspekt, dass ihnen im Studium durch den interdisziplinären Ansatz der Gender Studies „*die Angst vor anderen Theorien genommen worden sei*“, was es hinterher im Beruf leichter mache, ohne allzu viel Respekt davor auch mit Ansätzen aus anderen Disziplinen umzugehen, und dass sie generell gelernt hätten, sich relativ schnell in Neues einzuarbeiten.

Viele der Interviewten unterscheiden wenig oder gar nicht zwischen Inter- und Transdisziplinarität. 3 sagen explizit, dass sie den Begriff Transdisziplinarität gar nicht verwenden. Eine von diesen, eine Absolvent_in mit 2. Hauptfach Gender Studies, berichtet, der Begriff sei erst aufgekommen, als sie schon im Hauptstudium war, aber in den Bereichen und bei den Lehrenden, wo sie studiert habe, sei er nicht vorgekommen.

Die Mehrzahl der Interviewten benutzt beide Termini synonym. Eine inhaltliche Unterscheidung hierzwischen und längere Ausführungen zum eigenen Verständnis von Transdisziplinarität und deren Bedeutung im Studium finden sich am ehesten bei solchen Absolvent_innen, die als wissenschaftliche Mitarbeiter_innen in einer geisteswissenschaftlichen Disziplin (nicht unbedingt in den Gender Studies, es kann auch das zweite Fach sein) an der Universität arbeiten, deutlich seltener dagegen bei Beschäftigten in empirischen Forschungsprojekten. Eine Absolvent_in, die zum Zeitpunkt des Interviews in einem Forschungsprojekt und jetzt in einer administrativen Position an einer Hochschule arbeitet(e), meinte dagegen, sie „*könne gar nicht anders als transdisziplinär denken*“, sie habe nur insofern mit dem Begriff ein Problem, als sie sich frage, ob es denn so etwa wie strikte Disziplinarität überhaupt gäbe, schließlich fände sich auch innerhalb herkömmlicher Studienfächer faktisch öfter eine Verbindung aus unterschiedlichen Wissenschaftsansätzen.

Eine andere Absolvent_in, die jetzt promoviert, aber zum Zeitpunkt des Interviews nicht in der Wissenschaft tätig war, berichtet, der Zugang zu Transdisziplinarität sei ihr anfangs schwer gefallen, und sie habe lange Zeit nicht richtig verstanden, was es

mit dieser Transdisziplinarität auf sich habe. Im Verlauf des Studiums habe sie dann aber gelernt, mit der „Kompetenz einer kritischen Forschungsweise“ die unterschiedlichen Fachrichtungen zu verknüpfen und dabei mit dem Gender-Blick, der im Studium geschult wurde, „die Themen auf irgendwelche Geschlechterverhältnisse abzuklopfen oder auch mit anderen Kategorien zu verbinden“.

10 Einschätzung des Studiums im Rückblick

Die rückwirkende Einschätzung ihres Studiums durch die Absolvent_innen der Gender Studies war in der ZtG-Umfrage neben der bereits in Kap. 8.5 behandelten Beurteilung der Praxis bezogenen Angebote auch durch die Frage danach erhoben worden, ob sie sich heute erneut für dieses Studienfach entscheiden würden. Bei der Auswertung der Antworten wird darauf eingegangen, welche Zusammenhänge dabei zur eigenen beruflichen Entwicklung nach dem Studienabschluss zu verzeichnen sind. Die Möglichkeit zu zusätzlichen Kommentaren, die bei dieser Frage gegeben war, ist insbesondere von denjenigen genutzt worden, die eine kritische Einschätzung hatten, während die große Mehrzahl derer, die mit der Wahl dieses Studienfaches zufrieden waren, dies nicht noch einmal in einem verbalen Kommentar bekräftigt haben.

Zwei Drittel der Absolvent_innen (77 bzw. 65,8 %) würden wieder Gender Studies studieren. Ein knappes Viertel ist da unentschieden (26 bzw. 22,2 %). Die Gruppe derer, die sich definitiv nicht wieder für diesen Studiengang entscheiden würde, ist dagegen mit nur 14 Personen bzw. 12,0 % erfreulich klein.

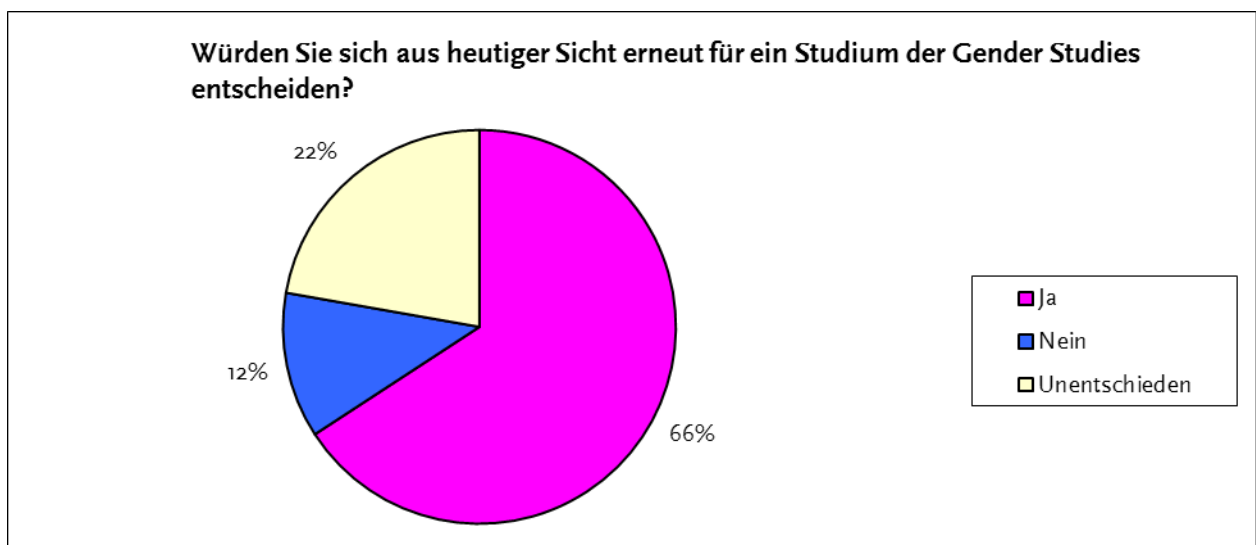


Abb. 8: Erneute Entscheidung für ein Studium der Gender Studies

In den ergänzenden Kommentaren zu der ZtG-Absolvent_innen-Befragung wird die Einschätzung der beruflichen Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt als wichtigster Grund für eine rückwirkende Skepsis genannt. Der Zusammenhang zwischen dem späteren beruflichen Erfolg, der Zufriedenheit mit der erreichten Position und der rückwirkenden Einschätzung der Wahl dieses Studiengangs ist aber nach den quantitativen Ergebnissen durchaus widersprüchlich. So würden z. B. die Selbstständigen trotz ihrer deutlich schlechteren Einkommenssituation häufiger wieder Gender Studies studieren als diejenigen in einem Arbeitsverhältnis, und es gibt insgesamt keinen Zusammenhang zwischen dem erzielten Einkommen und der erneuten Entscheidung für dieses Studium. Einen deutlichen Zusammenhang gibt es aber zwi-

schen der Tatsache, ob die Absolvent_innen in einem Bereich arbeiten, für den ein akademischer Abschluss erforderlich ist, und der positiven Einschätzung des Studiengangs. Das gleiche gilt auch für die Möglichkeit, die im Studium erworbenen Qualifikationen beruflich zu verwenden.

Bei denjenigen, die ein Arbeitsverhältnis haben, würden gut die Hälfte (54,7 %) mit Sicherheit wieder Gender Studies studieren; die Antwort „ja“ findet sich hier seltener als im Durchschnitt aller Befragten. Fast ein Drittel der abhängig Beschäftigten (17 bzw. 32,1 %) ist bei dieser Frage unentschieden, und 7 würden sich anders entscheiden. Bei den Selbstständigen würden dagegen trotz der schlechten Einkommenssituation gerade in dieser Gruppe überdurchschnittlich viele wieder Gender Studies studieren (18 von 24 bzw. 75 %). Von den 5 Absolvent_innen, die mit ihrer Stelle bzw. beruflichen Position als Selbstständige überhaupt nicht zufrieden sind, würde zwar nur eine_r wieder Gender Studies studieren, aber bei denen, die nur „teils/teils“ zufrieden sind, ist der Anteil „ja“ erstaunlicherweise mit 27 von 36 (75 %) größer als bei denen, die mit ihrer Position zufrieden sind (hier nur 27 von 46 bzw. 58,7 %).

Bei einer Betrachtung der Berufsfelder, in denen die Absolvent_innen tätig sind, ergeben sich durchaus Unterschiede. Besonders häufig ist die Antwort „ja“ bei denen, die an Universitäten arbeiten (hier 19 von 25), obwohl diese keineswegs alle im Bereich der Gender Studies tätig sind, sondern zum Teil auch in ihrem zweiten Fach eine Stelle gefunden haben. Aber auch bei denjenigen, die in der außeruniversitären Forschung arbeiten, haben alle 5 diese Frage mit „ja“ beantwortet – und dies, obwohl gerade bei ihnen Gender-Kenntnisse und Gender-Kompetenzen im beruflichen Alltag kaum oder überhaupt keine Rolle spielen (vgl. hierzu Kap. 5.1). Unentschiedene finden sich besonders häufig in der Politik bzw. im Politik nahen Bereich (3 von 6) und bei den sozialen Projekten, während unter den Absolvent_innen an Universitäten der Anteil der Unentschiedenen mit 6 von 25 etwa dem Durchschnitt entspricht. Unter den 14, die nicht wieder Gender Studies studieren würden, finden sich 2 der 3 in der sonstigen öffentlichen Verwaltung und 2 von 14 in Unternehmen/Privatwirtschaft, in allen anderen Berufsfeldern kommt diese Antwort maximal einmal vor.

Generell gilt: Bei denen, die ihre im Studium erworbenen Qualifikationen kaum oder überhaupt nicht verwenden können, lautet die Antwort auf diese Frage öfter nein (hier 6 von 21). Auch die Gruppe der Unentschiedenen ist hier mit 8 von 21 größer. Bei Tätigkeiten, für die kein akademischer Abschluss erforderlich ist, findet sich die Antwort „nein“ besonders häufig (hier 9 von 25 bzw. 36 %). Die Tatsache, ob die Absolvent_innen im Beruf Möglichkeiten zu gesellschaftlicher Einflussnahme haben oder nicht, hat dagegen relativ wenig Auswirkungen auf die rückwirkende Betrachtung der Studienwahl: Auch unter denen, die hier wenig bis keine Möglichkeiten sehen, würden zwei Drittel wieder Gender Studies studieren, was genau dem Durchschnitt entspricht; unter denen, die hier nicht nur wenig, sondern überhaupt

keine Möglichkeiten sehen, findet sich allerdings besonders häufig die Antwort „nein“ (hier 6 von 13).

Unter den insgesamt relativ wenigen, die schon im Studium Verbindungen zu beruflichen Perspektiven „sehr wichtig“ fanden, ist der Anteil derer, die wieder Gender studieren würden, mit gut der Hälfte etwas geringer als bei den übrigen (hier nur 12 von 21, generell 65,8 %), aber wenn die Antworten „wichtig“ und „sehr wichtig“ zusammen genommen werden, dann gibt es keine Abweichung vom Durchschnitt. Und erstaunlicherweise würden unter denen, für die dies damals „überhaupt nicht wichtig“ war, auch nur 13 von 22 wieder Gender studieren, während 6 von ihnen unentschieden sind und 3 „nein“ sagen!

Ein Vergleich mit dem erzielten Einkommen ergibt zwar Unterschiede, aber keine gradlinigen Korrelationen. Bei denen, die nur ein Einkommen von unter 1.500 € haben, findet sich die Antwort „nein“ zwar etwas häufiger (10 von 67 bzw. 14,9 %) als im Durchschnitt (12,0 %), aber der Unterschied ist erstaunlich gering, und unter denen mit einem Einkommen zwischen 2.000 und 2.500 € ist dieser Anteil mit 3 von 14 sogar höher (21,4 %). Der Anteil derer, die nicht sicher sind, ob sie sich wieder für diesen Studiengang entscheiden würden, ist am größten in der zusammengefassten Einkommensgruppe zwischen 2.000 bis 3.000 € (hier 10 von 25 bzw. 40 %, gegenüber insgesamt nur einem knappen Viertel) und dann wieder in der Spitzengruppe mit einem Verdienst von 3.500 € und höher, wo genau die Hälfte dies angibt (3 von 6).

Auffällig ist: Absolvent_innen mit einem oder zwei ausländischen Elternteilen sind deutlich zufriedener mit ihrer Studienwahl als die übrigen. Drei Viertel von ihnen (17 von 22) würden wieder Gender Studies studieren, nur 3 von ihnen sind unentschieden und 2 haben diese Frage mit „nein“ beantwortet.

Bei einer Betrachtung der Studiengänge und Studienschwerpunkte ergibt sich Folgendes: Die Werte für den Magister-Studiengang insgesamt, aus dem die meisten der Befragten kommen (100 der 117 Antworten) entsprechen in etwa dem Durchschnitt: 64 % ja, 12 % nein, aber immerhin 24 % unentschieden. In der kleinen Gruppe der BA-Absolvent_innen (16), die mehrheitlich noch nicht auf dem Arbeitsmarkt angekommen ist, sondern im MA-Studiengang weiter studiert, ist der Anteil der Antwort „ja“ etwas höher als bei den übrigen (hier 12 von 16), nur 2 von dieser Gruppe sagen „nein“, und im Unterschied zur Gesamtgruppe bzw. zu den Absolvent_innen aus dem Magister-Studiengang gibt es hier auch nur 2 Unentschiedene. Innerhalb des Magisterstudiengangs ist bei denjenigen im 1. Hauptfach der Anteil der Unentschiedenen etwas größer als im Durchschnitt. Im 2. Hauptfach ist dafür die Gruppe derer, die wieder Gender studieren würde, mit 54 % geringer als bei den übrigen, und der Anteil derer, die mit „nein“ geantwortet haben, ist hier mit 5 von 26 am höchsten, während es in der fast genauso großen Gruppe derer, die Gender Studies nur als Nebenfach studiert haben, am wenigsten Zweifel an der

Wahl dieses Studiengangs gibt. Die Präferenz des Wissenschaftsschwerpunkt I oder II im Magisterstudium⁸² hatte keine relevanten Auswirkungen auf die Frage, ob die Absolvent_innen wieder Gender Studies studieren würden.

Diejenigen, die nicht wieder Gender Studies studieren würden oder sich in dieser Frage unsicher sind, haben ausführlich von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, dies in Kommentaren näher zu erläutern. Als Begründungen wurde – in der Reihenfolge der Nennungen – Folgendes angegeben:

- Das Studium der Gender Studies habe ihnen zu wenig Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt geboten (14-mal genannt).
- Andere Fächer wären aus der jetzigen Perspektive interessanter (10 mal genannt)
- Sie seien unzufrieden mit der Konzeption des Studiengangs (8-mal genannt).
- Im Studium habe der Praxisbezug gefehlt (6-mal genannt).
- Das Studium der Gender Studies sei durch den besonderen Organisationsaufwand sehr anstrengend gewesen (4-mal genannt).
- Sie hätten Probleme mit der Interdisziplinarität und den wissenschaftlichen Methoden der Gender Studies gehabt (2-mal genannt).
- Das Studium sei am Ende sehr anonym gewesen (1-mal genannt).
- Es habe zu wenig Unterstützung durch Lehrende bei Gutachten für Bewerbungen und in Bezug auf Bereitschaft zur Promotionsbetreuung gegeben (1-mal genannt).

Der wichtigste Grund für eine rückwirkende Skepsis in Bezug auf die Frage, ob dies der richtige Studiengang für die Betroffenen war, liegt demnach bei denjenigen 14 bzw. 26 Absolvent_innen, die nicht wieder Gender Studies studieren würden, bzw. die sich da nicht sicher sind, auf der Ebene der beruflichen Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt, während ein fehlender oder zu geringer Praxisbezug innerhalb der Gender Studies nur halb so oft kritisiert wird. Einzelne meinen, als Studium seien die Gender Studies spannend gewesen, aber als Berufsperspektive seien sie nicht so reizvoll; vielleicht hätten sie dies besser nur als Zusatzqualifikation studieren sollen; das letztere meinen auch mehrere derjenigen, die jetzt rückwirkend ein anderes Fach spannender fänden. In den Kommentaren spiegelt sich im Übrigen auch die Erfahrung derjenigen Teilgruppe der Befragten wider, die ihre spezifischen Gender-Kompetenzen im Beruf kaum oder gar nicht anwenden können (vgl. hierzu Kap. 6.2). Aufgrund der Anonymität der Befragung ist es generell nicht möglich, Verbindungen zu den Antworten dazu herzustellen, in welchen Berufsfeldern diese Absolvent_innen tätig sind, und wann sie ihr Studium abgeschlossen haben.

⁸² Vgl. die Erläuterung hierzu in der Einleitung.

Bei denjenigen insgesamt 8 Absolvent_innen, welche mit der gegenwärtigen oder damaligen Konzeption des Studiengangs unzufrieden waren, finden sich neben pauschaler Kritik wie „inhaltlich zu unausgereift“ oder „zu einseitige Wissensvermittlung“ auch Formulierungen wie die folgenden: „Es war zu oft eine Beschäftigung mit sich selbst“; „weniger Selbsterklären, warum es das Fach geben sollte, sondern mehr Praxisnähe“; „teilweise zu ‚ideologische‘ bzw. lebensalltagsferne Ansätze“, aber auch: „Die innovativen Ansätze sind mir zu oft zu wissenstheoretisch, die praktischen Ansätze zu konservativ und oft nur auf Geschlecht als einzige Strukturkategorie verengt.“

Student_innen aus nicht akademischen Elternhäusern kamen sich nach Berichten in einzelnen Interviews subjektiv manchmal wie eine Minderheit vor, obwohl sie objektiv unter den Student_innen der Gender Studies nicht seltener vertreten sind als in anderen Fächern an der HU.⁸³ Eine dieser Absolvent_innen berichtete z. B., dass sie das Diskussionsklima und den Habitus manchmal „*etwas elitär*“ fand und sich in den Seminaren und Vorlesungen am Anfang deshalb etwas unwohl gefühlt habe, wenn es „*so ganz mega-feministisch zugeht*“. Eine andere sieht ebenfalls einen gewissen Widerspruch darin, dass die Gender Studies zwar sehr sozialkritisch seien, aber zugleich „*ein extrem intellektuelles Programm fahren*“; sie fordert deshalb, den Arbeiterkindern unter den Student_innen sollten mehr Unterstützungsmöglichkeiten wie z. B. Rhetorik-Trainings angeboten werden.

Kritik an mangelnder Organisation findet sich in den Kommentaren im Vergleich zu Absolvent_innen-Studien in anderen Fächern in der ZtG-Befragung nur bei relativ wenigen Absolvent_innen. Genannt werden – bezogen auf die Zeit des damaligen Studiums – zu viele inhaltliche Schwerpunkte in den beteiligten Disziplinen, unzureichende Informationen über das aktuelle Lehrangebot sowie der besondere Organisationsaufwand bei der Stundenplangestaltung in Verbindung mit einem zweiten Fach an einer anderen Berliner Universität. Eine Absolvent_in, die im Studium Kinder bekommen hat, kritisiert auch, dass sie die Universität und mehr noch die Gender Studies dabei wenig hilfreich und unterstützend erlebt habe. Ähnliches wurde auch in einem Interview berichtet.

Bei denjenigen, die einen fehlenden Praxisbezug – zumindest während der Zeit ihres Studiums der Gender Studies – bemängeln, wird von einer Absolvent_in angemerkt, dass dies für ihr zweites Studienfach genauso gelte, eine Geisteswissenschaft, die auch keine bessere Perspektive auf dem Arbeitsmarkt biete. Explizit kritisiert wird die fehlende Vermittlung von Präsentationstechniken; hierzu ist darauf hinzuweisen, dass solche Angebote vom Computerpool des ZtG regelmäßig bereitgestellt werden. Eine Person fordert in dem Zusammenhang auch eine bessere

⁸³ nach den Ergebnissen der ZtG-Absolvent_innen-Befragung haben nur etwa die Hälfte der Eltern einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss, während 40 % eine Lehre bzw. eine Facharbeiterausbildung abgeschlossen haben (vgl. hierzu Kap. 1.2.4).

Vermittlung der Fähigkeit, wissenschaftliche Themen in die Praxis zu übersetzen – eine Kompetenz, die nicht nur für Absolvent_innen der Gender Studies, deren berufliche Perspektive außerhalb der Wissenschaft liegt, wichtig ist.

Zum Abschluss dieses Kapitels soll wieder auf die Mehrzahl derjenigen zurückgekommen werden, für die es unstrittig ist, dass sie genau diesen Studiengang wieder studieren würden. Ein Kommentar fasst es so zusammen: *„Für mich war der Studiengang Gender Studies brilliant und Horizont erweiternd – das, was ich immer gesucht und lange nicht gefunden hatte. Vielen Dank!“*

IV Fazit

Die Erhebung des ZtG zum Verbleib der Absolvent_innen des Studiengangs Gender Studies hat gezeigt, in welchen Berufsfeldern die Absolvent_innen untergekommen sind, und was sie mit ihrem Studium dort anfangen können. Die Kombination eines standardisierten Fragebogens mit zusätzlichen qualitativen Interviews ermöglichte einen guten Einblick darüber, wie der Übergang in den Beruf verlief. In Anbetracht der Tatsache, dass es sich bei den Gender Studies um einen neu eingerichteten und innovativen Studiengang handelt, der zum Zeitpunkt des Abschlusses der ersten Absolvent_innen auf dem Arbeitsmarkt noch relativ unbekannt war, sind die Ergebnisse bei einem Vergleich mit der Situation in anderen geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern aus der Sicht des Studiengangs insgesamt durchaus zufriedenstellend.

Für die Gender Studies gilt ähnlich wie für viele andere Geistes- und Sozialwissenschaften auch, dass es keine klare Verbindung zwischen Studium und Arbeitsmarkt gibt. Nur ein kleinerer Teil der Absolvent_innen findet Arbeitsplätze in Berufsfeldern, die unmittelbar und auf den ersten Blick ersichtlich auf Gender-Themen bezogen sind, die übrigen müssen sich andere Einsatzmöglichkeiten suchen, in denen sie ihre im Studium erworbenen Fähigkeiten einbringen können. Bei vielen sind dies eher die fachunabhängigen Qualifikationen als die spezifischen Kompetenzen aus den Gender Studies. Dabei spielt allerdings eine Qualifikation eine besondere Rolle, die für Außenstehende auf den ersten Blick nicht fachspezifisch wirkt, die aber zum Kern des Selbstverständnisses der Gender Studies gehört, und die hier auch deutlich besser vermittelt wird als in anderen Studienfächern, wie in Kap. 7.2 dargestellt, nämlich die Fähigkeit, inter- oder auch transdisziplinär zu denken und zu arbeiten.

Zum Zeitpunkt der ersten Examens-Jahrgänge war der Studiengang Gender Studies auf dem Arbeitsmarkt noch relativ unbekannt. Dies hat sich in den letzten Jahren aber bereits etwas geändert, wie aus dem Vergleich der Interviews von 2007 und 2010/11 deutlich wird. Dennoch gilt insgesamt, dass nur relativ wenige der befragten Absolvent_innen ihre jetzige Position direkt ihrem Abschluss in den Gender Studies verdanken; dies kam insbesondere an Universitäten bzw. Hochschulen vor. Bei mehr als der Hälfte aller waren Gender-Wissen und/oder Gender-Kompetenzen aber zumindest erwünscht bzw. wurde als positive zusätzliche Qualifikation gesehen, in manchen Fällen war dies direkte Voraussetzung für ihre Stelle, auch wenn kein formeller Studienabschluss in Gender Studies gefordert wurde. Im späteren beruflichen Alltag spielen Gender-Themen dann zwar noch für weniger als die Hälfte eine wichtige bzw. sehr wichtige Rolle, und wenn, dann insbesondere an Hochschulen. Diese Gruppe ist aber insgesamt größer als diejenige, für die Gender-Themen gar keine oder nur eine geringe Rolle spielen, und mehr als die Hälfte aller hat in der beruflichen Praxis Gelegenheit, Gender-Wissen und Gender-Kompetenzen einzusetzen, auch wenn dies nicht zu ihren offiziellen Arbeitsaufga-

ben gehört, und dies gilt für alle Berufsfelder, in denen Absolvent_innen der Gender Studies tätig sind.

Die Absolvent_innen der Gender Studies haben – hierin mit denen in mehreren geisteswissenschaftlichen Studiengängen vergleichbar, zu denen ebenfalls Absolvent_innen-Studien vorliegen – in ganz unterschiedlichen Berufsfeldern Arbeit gefunden; das gilt auch für die Absolvent_innen der Sozialwissenschaften, deren berufliches Profil aber inhaltlich deutlich anders ist.⁸⁴ Unter den Absolvent_innen der Gender Studies gibt es zum einen sehr auf Praxis orientierte Personen, zum anderen aber auch solche, die sehr stark auf Wissenschaft orientiert sind; für nicht wenige ist die Wissenschaft selbst ein besonders wichtiges Berufs- oder Tätigkeitsfeld. Relativ viele promovieren deshalb oder wollen promovieren; noch höhere Anteile finden sich in den anderen geistes- und sozialwissenschaftlichen Absolvent_innen-Studien der HU nur in der Philosophie (einem Fach, das außerhalb der Wissenschaft ein noch weniger konturiertes Berufsbild hat als die Gender Studies). Die Promotion erfolgt dabei nicht unbedingt in den Gender Studies, sondern häufig in einem anderen Fach. Hervorzuheben ist, dass unter den Absolvent_innen der Gender Studies auch relativ viele in der Wissenschaft eine Stelle gefunden haben (in Gender Studies oder auch in ihrem anderen Fach) und nicht nur über Stipendien oder andere Finanzierungen promovieren.

Im Bereich Kultur und Medien, zu dem u. a. das relativ beliebte Berufsfeld Journalismus zählt, arbeiten Absolvent_innen der Gender Studies öfter als die Absolvent_innen der Sozialwissenschaften, bei denen dieses Berufsfeld keine Rolle spielt, aber etwas seltener als diejenigen aus den untersuchten geisteswissenschaftlichen Studiengängen, bei denen bis zu einem Viertel aller Befragten und ein noch höherer Anteil der Erwerbstätigen unter ihnen dort arbeiten. Absolvent_innen der Gender Studies finden sich aufgrund der Tatsache, dass im Rahmen des Wissenschaftsschwerpunkts I auch sozialwissenschaftliche, rechtswissenschaftliche und weitere nicht-geisteswissenschaftliche Elemente zum Profil dieses Studiengangs zählen, öfter als diejenigen aus rein geisteswissenschaftlichen Studiengängen auch in solchen Tätigkeitsfeldern wie Projekten und NGOs, der außerschulischen Bildungsarbeit oder im Politik nahen Bereich, wenn auch die absoluten Zahlen dort bisher nicht sehr hoch sind. Unmittelbar gender-bezogene Tätigkeiten wie eine Stelle als Frauen- und/oder Gleichstellungsbeauftragte oder Tätigkeiten im Bereich Gender Mainstreaming oder Diversity Management wurden nur sehr selten genannt. Einzelne Absolvent_innen waren allerdings neben ihrer beruflichen Tätigkeit als nebenberufliche Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte tätig. Absolvent_innen der Gender Studies haben daneben auch Stellen in öffentlichen Unternehmen oder der Privatwirtschaft gefunden, und zwar deutlich öfter als in den meisten geisteswissenschaftlichen Fächern, zu denen Absolvent_innen-Studien vorliegen; ein vergleichba-

⁸⁴ Vgl. Anm. 4 in der Einleitung mit den Literaturangaben zu den Absolvent_innen-Studien in den Fächern Sozialwissenschaften, Europäische Ethnologie, Geschichte, Germanistik und Philosophie.

rer Anteil ist nur in der Philosophie zu verzeichnen, wo dies ebenfalls nicht unbedingt erwartet würde.

Die Mehrzahl der Absolvent_innen hat bisher erst befristete Stellen gefunden. Dies ist keine Besonderheit der Gender Studies, sondern entspricht einer generellen Entwicklung: In der Mehrzahl aller Studiengänge an der HU erfolgt der Berufseinstieg überwiegend über befristete Arbeitsverhältnisse. Relativ viele haben zunächst auch nur Teilzeitstellen; dies gilt ebenfalls für viele andere Studiengänge. Solche Arbeitsbedingungen – die in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion auch als „prekäre Beschäftigungsverhältnisse“⁸⁵ bezeichnet werden – wirken sich durchaus auf die Arbeitszufriedenheit aus: So ist unter den Befristeten nur die Hälfte mit ihrer gegenwärtigen Stelle/Position voll und ganz zufrieden, unter den Unbefristeten sind es dagegen gut zwei Drittel; wirklich unzufrieden mit ihrer gegenwärtigen Position sind allerdings insgesamt nur sehr wenige.

Die meisten erwerbstätigen Absolvent_innen haben eine Stelle, ein Teil von ihnen arbeitet aber auch als Selbstständige, d. h. praktisch im Rahmen von Werkverträgen und Honorarverträgen, manchmal auch über Lehraufträge, während sich echte Unternehmensgründungen kaum finden. Formelle Selbstständigkeit findet sich besonders häufig im Berufsfeld Kultur und Medien, wo sich fast nur Tätigkeiten als Selbstständige finden. Auch dies ist keine Besonderheit der Gender Studies, sondern die erwähnten Absolvent_innen-Studien in geisteswissenschaftlichen Fächern an der HU haben hierzu ähnliche Ergebnisse erbracht. Auch dort arbeiten z. B. Absolvent_innen im Journalismus in der Regel bestenfalls als „feste freie Mitarbeiter_innen“. Im beruflichen Profil der Sozialwissenschaften spielt Selbstständigkeit demgegenüber keine Rolle, in der entsprechenden Absolvent_innen-Studie finden sich überhaupt keine Angaben zu Tätigkeiten als Selbstständige. Bei der Frage Arbeitsverhältnis oder selbstständige Tätigkeit ist zu beachten, dass formell selbstständige Tätigkeiten gerade von Geisteswissenschaftler_innen häufig, wenn auch nicht immer, mit deutlich schlechteren Verdienstmöglichkeiten verbunden sind als Arbeitsverhältnisse, und zwar selbst dann, wenn es sich nur um Teilzeitstellen handelt.

Beim Berufseinstieg war in den Gender Studies eine Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle die erfolgreichste Suchstrategie. Dabei werden die Informationen des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien in seinen Zentrum-News und neuerdings auch im Blog durchaus genutzt. Auch Blindbewerbungen führten in manchen Fällen zum Erfolg. Daneben waren auch persönliche Kontakte zu Bekannten oder Lehrenden und anderen Stellen an der Universität nicht unwichtig; dies spielte aber bei den Befragten eine weniger große Rolle als in den untersuchten geisteswissenschaftlichen Studiengängen. Insbesondere fiel auf, dass Lehrende bei der Vermittlung von Stellen außerhalb der Wissenschaft bisher nur in sehr wenigen

⁸⁵ Dieser Begriff findet sich auch in einzelnen Kommentaren.

Fällen hilfreich sein konnten. Um den Aufbau von weiteren Netzwerken zu außeruniversitären Praxisfeldern weiter zu entwickeln wurden inzwischen im Studiengang Gender Studies neue Angebote wie das eigene Mentoring-Programm für Student_innen in der Studienabschlussphase entwickelt. Praktika während und nach dem Studium führten bisher nur in relativ wenigen Fällen direkt zur heutigen Tätigkeit, sind aber nach den Ergebnissen dieser Studie dennoch für einen erfolgreichen Berufseinstieg nicht unwichtig, sei es wegen den dabei erworbenen Erfahrungen oder auch durch die dort geknüpften Netzwerke. Eine Ausnahme macht hier nur der Wissenschaftsbereich, wo andere Qualifikationen mehr geschätzt werden als Praktika, z. B. Auslandsaufenthalte; auch eine Tätigkeit als studentische Hilfskraft oder als Tutor_in ist für eine spätere Arbeit in der Wissenschaft hilfreich.

Die Studiendauer ist bei den Absolvent_innen der Gender Studies insgesamt etwas länger als im Durchschnitt aller Absolvent_innen der Humboldt-Universität. Dabei ist auffällig, dass im Gegensatz zu verbreiteten Vorstellungen die individuelle Studiendauer jedenfalls in diesem Studiengang auf den späteren beruflichen Erfolg nur wenig Einfluss hatte, und dass ein längeres Studium sich weder auf die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses noch auf die Dauer der Suche oder auf das erzielte Einkommen negativ auswirkte. Generell gilt aber, dass die Suche nach der ersten Stelle in den Gender Studies bisher etwas länger gedauert hat als bei der Gesamtheit aller Absolvent_innen an der Humboldt-Universität.

Die Absolvent_innen der Gender Studies sind mit den im Studium erworbenen inhaltlichen Kenntnissen insgesamt sehr zufrieden, und sie haben nach ihrer eigenen Einschätzung selbstständiges wissenschaftliches Arbeiten und das Entwickeln neuer Ideen und Programme gut gelernt. Von den spezifischen Komponenten der Gender Studies ist für sie in der Praxis die Dimension Inter-/Transdisziplinarität besonders wichtig. Gerade die in den Gender Studies so hervorgehobene Fähigkeit, interdisziplinär zu arbeiten, erleichtert es ihnen, sich später in der beruflichen Praxis in neue Themen schnell einzuarbeiten. Dies gilt für alle Berufsfelder, unabhängig von den konkreten Arbeitsinhalten. Für die Mehrzahl spielt dabei die Differenzierung zwischen Inter- und Transdisziplinarität keine Rolle, wichtig ist dies nur für solche Absolvent_innen, die in der Wissenschaft tätig sind.

Die große Mehrheit der Absolvent_innen würde sich erneut für ein Studium der Gender Studies entscheiden.

Die Institutionalisierung von Gender-Studiengängen erfolgte an der Humboldt-Universität (HU) im Jahre 1997 mit einem Magisterstudium als Haupt- und Nebenfach. Neben der Universität Oldenburg übernahmen die Gender Studies an der HU damit eine Pionierrolle im deutschsprachigen Raum. Die Umstellung auf das Bachelor- und Master-Studium wurde 2005 beziehungsweise 2008 realisiert. Bis zum Sommer 2010 lagen insgesamt 388 Studienabschlüsse vor, die große Mehrzahl davon noch aus dem Magisterstudiengang.

Für die Gender Studies war es nun von großem Interesse, welche beruflichen Perspektiven sich für die Absolvent_innen nach dem Studienabschluss ergeben haben, in welchen Tätigkeitsfeldern sie zu finden sind und wie sie ihre spezifischen Kenntnisse und Kompetenzen im beruflichen Alltag verwenden können – dies vor dem Hintergrund, dass es sich bei den Gender Studies um einen neuen und innovativen Studiengang handelt, für den es noch kein klar definiertes Berufsfeld gibt, so dass die Absolvent_innen selbst aktiv nach angemessenen Beschäftigungsmöglichkeiten suchen mussten, in die sie ihr Qualifikationsprofil einbringen konnten.

Um solche Fragen zum Verbleib der Absolvent_innen von Gender Studies beantworten zu können, führte das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien 2010 eine Totalerhebung durch. In die elektronische Befragung wurden alle bisherigen Absolvent_innen aus den Magisterstudiengängen (Haupt- und Nebenfach) sowie den BA-Studiengängen (Zweit- und Beifach) einbezogen. Die Befunde der quantitativen Erhebung wurden durch qualitative Interviews mit einzelnen Absolvent_innen ergänzt. Die Ergebnisse dieser Studie werden in diesem ZtG-Bulletin vorgestellt.