GENDER OPEN REPOSITORIUM

Promotion - und was danach?

Möller, Christina

2006

https://doi.org/10.25595/1342

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Möller, Christina: *Promotion - und was danach?*, in: Journal / Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2006) Nr: 21, 45-49. DOI: https://doi.org/10.25595/1342.

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

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Christina Möller

Promotion - und was danach?

Ergebnisse einer Verbleibsstudie zu den Kollegiatinnen des DFG-Graduiertenkollegs ‚Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel - Handlungsspielräume und Definitionsmacht von Frauen'

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird als Kern der Initiativen für Spitzenforschung in Deutschland aufgefasst (Hochschulrektorenkonferenz 2004) und Graduiertenkollegs der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) spielen dabei eine bedeutende Rolle. In ihnen erhalten ausgewählte Promovierende eine finanzielle Förderung und können in einem systematisch angelegten Forschungs- und Studienprogramm ihre Dissertation vorbereiten und ausführen. Über die Qualität und Effektivität dieser Kollegs liegen bisher "noch keine grundlegenden Analysen" vor (Enders/Kottmann 2005).
Gleichzeitig gibt es umfassende Bestrebungen und Maßnahmen, um der noch immer starken Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft und vor allem in hohen verantwortlichen Positionen entgegenzuwirken.
In diesem Zusammenhang wurde während der Zeit vom 1.1.1993 bis zum 31.12.1999 an der Universität Dortmund das erste Graduiertenkolleg der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert, das ausschließlich dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs gewidmet war[1]. Gleichzeitig war das Kolleg Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel - Handlungsspielräume und Definitionsmacht von Frauen das einzige sozialwissenschaftliche Graduiertenkolleg, das sich mit den Veränderungen im Geschlechterverhältnis befasste.
Insgesamt wurden über die siebenjährige Laufzeit des Kollegs 56 Frauen gefördert, von denen 46 an einer Promotion und zehn an einer Habilitation arbeiteten. Sie erhielten durch die Aufnahme in das Kolleg neben einer finanziellen Unterstützung die Möglichkeit, an einem interdisziplinären Forschungszusammenhang teilzuhaben. Zum Lehr- und Lernprogramm zählten vor allem regelmäßige Forschungskolloquien, Theorie- und Methodenseminare sowie Workshops zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen für die wissenschaftliche Laufbahn.

Im Rahmen meiner Diplomarbeit, die vom Netzwerk Frauenforschung finanziell unterstützt wurde, habe ich im Zeitraum zwischen Herbst 2005 und Frühjahr 2006 eine Verbleibsstudie durchgeführt und bin dabei folgender Fragestellung nachgegangen:
Welche Bedeutung hat das Graduiertenkolleg Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel aus Sicht der Absolventinnen für ihren wissenschaftlichen Werdegang?
Mit einer standardisierten Fragebogenerhebung[2] wurden die Abschlussquoten der Promotionen und Habilitationen erhoben, der berufliche Verbleib der damaligen Kollegiatinnen fünf Jahre nach Beendigung des Kollegs ermittelt und die Bewertung und Bedeutung des Kollegs abgefragt. Von den insgesamt 56 am Kolleg beteiligten Frauen konnten 52 postalisch bzw. per Email erreicht und zur Teilnahme an der Studie gebeten werden. Die Rücklaufquote war mit 90,4 %, d. h. 47 der 52 angeschriebenen Kollegiatinnen, sehr hoch.
Im Folgenden werden einige wichtige Ergebnisse dieser Studie vorgestellt.

Erfolgreiche Karrierenbilanz und intergenerationeller Bildungsaufstieg der Töchter

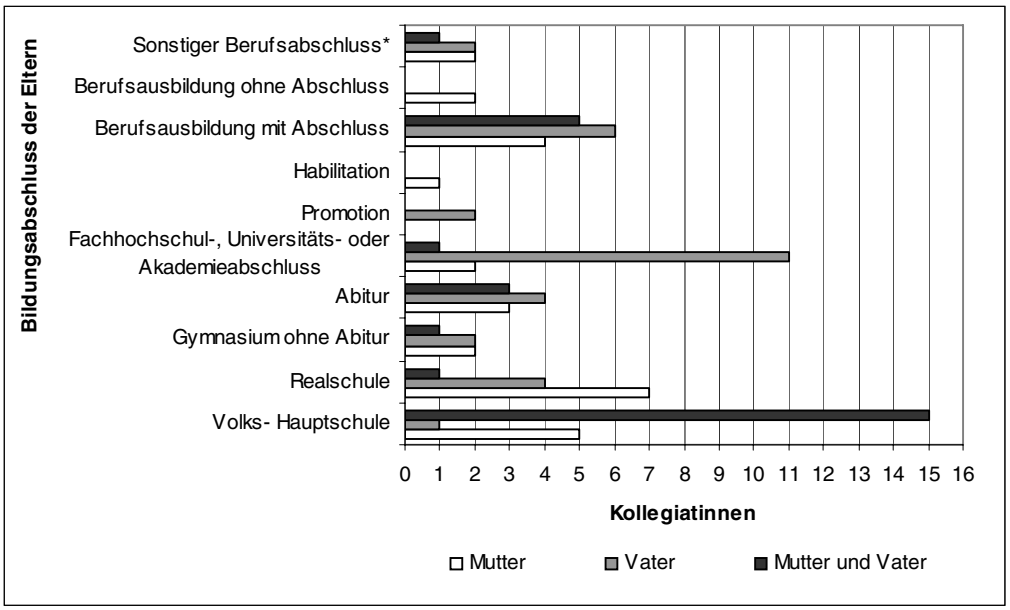
Das Graduiertenkolleg *Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel* weist eine sehr hohe Abschlussrate an Promotionen auf. Bis auf drei waren insgesamt alle befragten Kollegiatinnen zum Zeitpunkt der Befragung promoviert, sechs hatten ihre Habilitation abgeschlossen und neun bereits eine Professur erhalten.
Bei der Auswahl der Kollegiatinnen haben die Hochschullehrerinnen die Altersbegrenzungen missachtet. Besonders auffällig ist, dass ein Drittel der Kollegiatinnen aus einem Elternhaus stammt, in dem beide Elternteile einen Haupt- bzw. Volksschulabschluss hatten. Insgesamt waren lediglich zwei Väter promoviert und eine Mutter habilitiert, einen Hochschulabschluss hatten elf Väter und eine Mutter. (Abb. 1)

Die Bildung der Eltern, damit verbunden die ökonomischen Ressourcen und das soziale Kapital, hat nach wie vor Einfluss auf den Bildungszugang und den schulischen und beruflichen Erfolg der Kinder (Hartmann 2002). Die meisten der untersuchten Kollegiatinnen hatten bereits mit der Hochschulreife, dem absolvierten Studium und der Erreichung des Doktortitels den Bildungsgrad ihrer Eltern weit überholt. Der erfolgreiche inter-

1 Auch gab es ausschließlich weibliche Hochschullehrer. Die Sprecherinnen des Kollegs waren Sigrid Metz-Göckel und Ursula Müller. Zu den weiteren Hochschullehrerinnen gehörten Ruth Becker, Ursula Beer, Ursula Schumm-Garling, Renate Schulz-Zander, Elke Nyssen, Mechthild Oechsle, Ilse Lenz, Doris Janshen und Barbara Mettler- v. Meibom. Viele der damaligen Hochschullehrerinnen und Kollegiatinnen sind Netzwerkprofessorinnen bzw. Wissenschaftlerinnen im Netzwerk Frauenforschung NRW.

2 Zum einen war der Fragebogen als Online-Fragebogen konzipiert und im Internet für die Kollegiatinnen zur Verfügung gestellt, zum zweiten konnte der Fragebogen ebenso als Papierausdruck ausgefüllt und zurückgesandt werden.

Abbildung 1: Soziale Herkunft: Höchster (Berufs-) Bildungsabschluss der Eltern (N=47, in absoluten Zahlen)



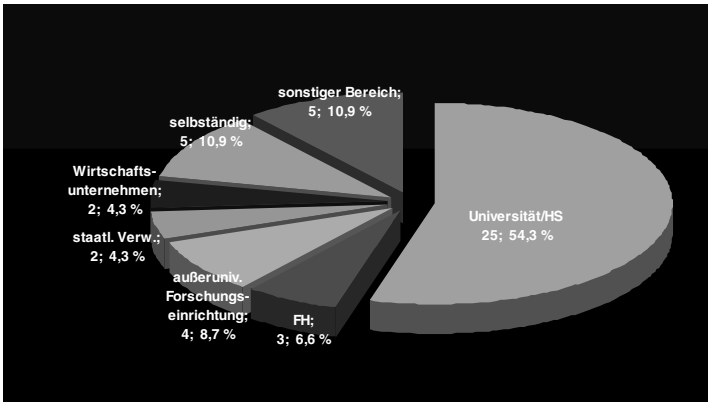
* unter Sonstiger Berufsabschluss wurden "Betriebseigene Fachschule (vergleichbar mit FH)", "Fachschule", "keinen Abschluss", "spanische Grundschule" und "Handelsschule" genannt

generationelle Bildungsaufstieg der Töchter zeigt sich jedoch besonders bei den heutigen Professorinnen: Bei einer Professorin verfügen beide Elternteile über einen Hochschulabschluss, der Vater einer weiteren Professorin hatte ein Fachhochschulstudium absolviert; alle weiteren Eltern verfügten über keinen Hochschulabschluss und mehr als ein Drittel der Professorinnen entstammt einer Familie, in der beide Eltern die Haupt- bzw. Volksschule besucht hatten.

Inken Lind wies in einer Zusammenfassung der Forschungsergebnisse über Wissenschaftlerinnen darauf hin, dass "ein gesicherter Zusammenhang zwischen einem hohen formalen Bildungsstand in der Herkunftsfamilie und einer erfolgreichen wissenschaftlichen Karriereentwicklung sowie dem Status als Professorin besteht" (2004: 67). Bei den geförderten Frauen des untersuchten Graduiertenkollegs wurde dieser Zusammenhang durchbrochen, er kehrte sich eher um: Gerade die Kollegiatinnen, die aus einer nichtakademischen Herkunftsfamilie stammten, gingen als die am höchsten Qualifizierten hervor. Es liegt nahe, dieses Ergebnis auf die Rekrutierungspraxis des Graduiertenkollegs zurückzuführen, die vielen Frauen aus bildungsfernen Schichten eine Aufstiegsmöglichkeit geboten hat. Gleichzeitig ist es ein Hinweis auf die hohe Motivation dieser Professorinnen, eine hochrangige berufliche Position zu erlangen.

Die aktuelle berufliche Situation der ehemaligen Kollegiatinnen unterstreicht die Erfolgsbilanz der abgeschlossenen Qualifikationen und zeigt ihre heutige Wissenschaftsnähe: Bis auf eine Kollegiatin, die sich zum Befragungszeitraum auf Beschäftigungssuche befand, hatten alle eine berufliche Tätigkeit, die meisten (67 %) in Vollzeit. Über die Hälfte sind an der Universität verblieben. Insgesamt gingen mindestens 70 % einer wissenschaftlichen bzw. wissenschaftsnahen Tätigkeit[3] nach. Zu den weiteren beruflichen Einsatzbereichen der Kollegiatinnen außerhalb von Universität, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zählten staatliche und fö-

Abbildung 2: Beschäftigungsbereich zum Befragungszeitpunkt (N=46, in absoluten Zahlen und Prozent)



3 (z. B. Lehre an einer Fachhhochschule)

derale Verwaltungen, Wirtschaftsunternehmen, politische Vereine, Schulen und die Selbständigkeit. (Abb. 2)

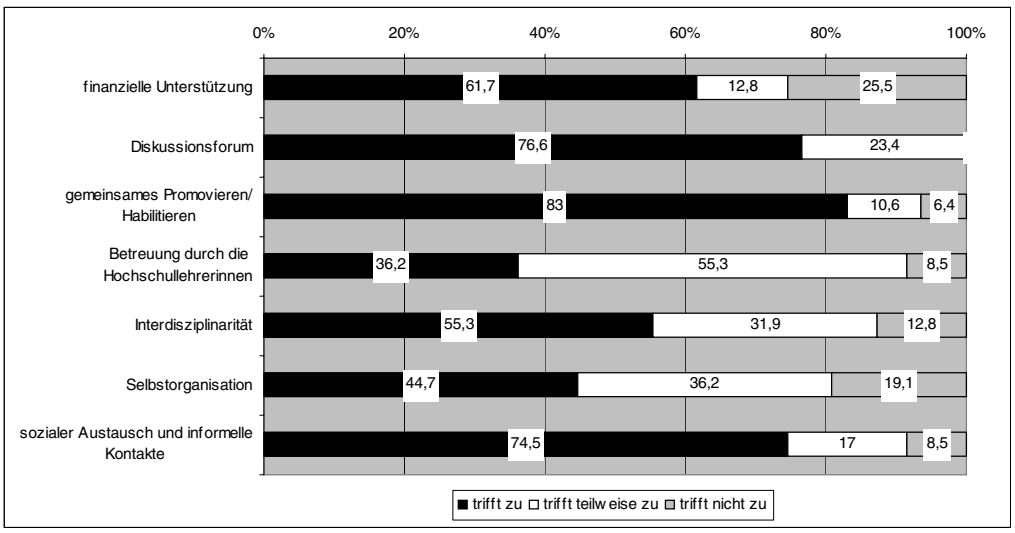
Ein weiteres Ergebnis betrifft die aktuelle berufliche Position der ehemaligen Kollegiatinnen: Über die Hälfte der Befragten (fast 60 %) nimmt heute eine Leitungsposition ein[4].

Das Kolleg: Ein professioneller Raum für "inneres und äußeres Wachstum"

Die retrospektive Bewertung des Kollegs Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel zeigt eine hohe Zufriedenheit der Kollegiatinnen. Der Ertrag ihrer Teilhabe an diesem Förderinstrument zeigt sich vor allem in den Einschätzungen derjenigen Kollegiatinnen, die zum Befragungszeitpunkt eine leitende berufliche Tätigkeit ausübten: 71 % der Kollegiatinnen mit Leitungsfunktion bewerteten das Kolleg für ihre aktuelle leitende Position als hilfreich bzw. besonders hilfreich. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass sie innerhalb des Kollegs Kompetenzen erlangt haben, die ihnen bei ihrer aktuellen verantwortungsvollen Tätigkeit förderlich waren.
Herausragend positiv beurteilt wurden vor allem soziale Aspekte wie die kommunikative und wissenschaftliche Unterstützung, die sie im Kolleg erfuhren. (Abb. 3)

In der Dokumentation des Graduiertenkollegs hob die Kollegiatin Sabine Brendel in ihrem Resümee ‚Was war für mich wichtig?' die Komponenten des Kollegs hervor, die maßgeblich zur Selbstwerdung als Wissenschaftlerin beitrugen: "Das ‚Ernstgenommen-Werden', der Austausch über Gedanken, Probleme, aber auch der Ängste, auf dem Weg zur Wissenschaftlerin zu sein und sich als solche zu ‚outen', die gegenseitige Anerkennung und Bestärkung durch Kollegiatinnen und Professorinnen führte - nicht ohne Arbeit, Leistungsdruck und Übung, Übung, Übung - zu diesem inneren Wachstum. Dieses innere Wachstum war für mich parallel und zugleich notwendig mit dem äußeren Wachstum meiner Arbeit verbunden: Das Anwachsen der vollgeschriebenen Blätter und die zunehmende Sicherheit als wissenschaftlich tätige Frau wurde zu einer runden Sache. Das war mühsam und erforderte einen stetigen Kampf gegen innere und äußere Feinde/innen" (Metz-Gökkel/Kalbitz 2001: 31). Auch in den Vorworten zu ihren individuellen Veröffentlichungen beziehen sich viele Kollegiatinnen auf ihre Zeit im Kolleg und charakterisieren das Kolleg bspw. als "wertvollen Diskussionszusammenhang" (Ellen Kuhlmann 1999) oder als "institutionelle und menschliche Heimat während der Promotion" (Paula-Irene Villa 2001) und danken für "intellektuelle Anregungen und kollegiale Unterstützung" (Ulrike Hänsch 2003).
Das gemeinsame Promovieren und Habilitieren und der soziale und wissenschaftliche Kontext erweisen sich demnach als sehr bedeutend für eine erfolgreiche Promotion bzw. Habilitation. Als Gegenentwurf eines ‚einsamen Promovierens' erwies sich das Kolleg als Community, in der das Promovieren und Habilitieren erleichtert wurden. Es bot darüber hinaus auch einen Kontext für die persönliche Reifung zur Wissenschaftlerin.
Eine finanzielle Absicherung während einer wissenschaftlichen Qualifizierungsphase erhöht die Konzentration auf die Forschungsarbeit. Die DFG-Stipendien trugen hierzu bei. Die Hälfte der Kollegiatinnen gab das DFG-Stipendium als hauptsächliche Finanzierungsquelle während der For-

Abbildung 3: Was hat Ihnen am Graduiertenkolleg gut gefallen? (N=47, in Prozent)



4 Eine leitende Position wurde hier durch folgende Faktoren definiert: durch Weisungsbefugnis und MitarbeiterInnen, so dass im Fragebogen explizit gefragt wurde: "Haben Sie im Rahmen dieser Tätigkeit eine leitende Position, d. h. sind Sie weisungsbefugt und haben Sie MitarbeiterInnen?"

schungsarbeit an, d. h. dass sie in der Phase der Qualifizierung finanziell entlastet wurden.
Kritikpunkte zum Kolleg gab es demgegenüber nur wenig und mit geringer Übereinstimmung zwischen den Kollegiatinnen, z. B. die nicht ausreichend empfundenen Räumlichkeiten des Kollegs. Bei der Frage nach den Kritikpunkten wurde von einzelnen Kollegiatinnen auch das zwischenmenschliche Verhalten unter den Kollegiatinnen bemängelt. Dieses klingt widersprüchlich, weil das Soziale und Gemeinschaftliche bei den positiven Bewertungen als sehr angenehm bewertet wurde. Diese Gleichzeitigkeit von positiven und negativen Wahrnehmungen zeigt aber die Komplexität und Konflikthaftigkeit einer wissenschaftlichen Community, in der sich unterschiedliche Personen auf sozialer und wissenschaftlicher Ebene auseinandersetzen und auch konkurrieren müssen. Sabine Brendel bezieht sich in diesem Zusammenhang auf das Phänomen der Konkurrenz, die sich ihrer Wahrnehmung nach folgendermaßen äußerte: "Wer ist die Klügste? Wer kennt am besten die theoretischen Schriften? Wer kann sich am besten präsentieren? Dass deshalb manche in ihren Redebeiträgen sehr präsent und langanhaltend waren, fand ich in manchen Sitzungen nervend" (Metz-Göckel/Kalbitz 2001: 31).
Trotz der höchst unterschiedlichen Beteiligungsdauer am Kolleg hatten die Kollegiatinnen auch fünfeinhalb Jahre nach Beendigung einen regen privaten Austausch untereinander. Insgesamt gaben 87 % der Kollegiatinnen an, noch Kontakt zu anderen Mitkollegiatinnen und Hochschullehrerinnen zu haben. Neben einem privaten Kontakt tauschten sie sich hierbei auch beruflich-wissenschaftlich aus. Dies zeigt, dass sich zwischen Absolventinnen und Hochschullehrerinnen des Kollegs soziale und wissenschaftliche Zusammenhänge entwickelt hatten, die einen beruflichen Austausch, Kooperationen und gemeinsame Projekte und Veröffentlichungen möglich machen.

Nachhaltigkeit für die Frauen- und Geschlechterforschung

Das sozialwissenschaftliche Graduiertenkolleg hatte sich thematisch mit dem Geschlechterverhältnis und seinen Veränderungsprozessen im sozialen Wandel beschäftigt und unterstützte damit den noch relativ jungen Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung bestätigen, dass die ehemaligen Kollegiatinnen diesem Lehr- und Forschungsbereich überwiegend treu geblieben sind und durch ihre wissenschaftliche Arbeit und berufliche Ausrichtung weiterhin zum Erkenntnisgewinn dieses Forschungsbereiches beitragen. Nur ein Fünftel beschäftigt sich in ihrer jetzigen Tätigkeit nur sehr gering oder gar nicht mit Themen der Frauen- und Geschlechterforschung, vier Fünftel dagegen in sehr großem bis mittlerem Umfang.
Auch der nachhaltige Kontakt und Austausch zwischen den Kollegiatinnen scheint Ausdruck dafür zu sein, dass das wissenschaftliche Interesse an der Frauen- und Geschlechterforschung für die ehemaligen Kollegiatinnen von Bedeutung ist und sie verbindet. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass diejenigen Kollegiatinnen, die außerhalb von Universität, Fachhochschule und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in anderen Arbeitsfeldern tätig geworden sind, ihr Wissen über die Geschlechterverhältnisse in diese außerhochschulische Institutionen transferieren.
Resümee: Die sehr hohen Abschlusszahlen an Promotionen und Habilitationen und der Befund, dass neun Kollegiatinnen zum Befragungszeitpunkt bereits Professorinnen waren, weist auf die hohe Effektivität des Graduiertenkollegs *Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel* als Fördereinrichtung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses hin. Dabei ist der hohe Anteil an Frauen aus einem bildungsfernen Familienhintergrund beachtlich, was darauf schließen lässt, dass die Rekrutierungspraxis des Kollegs, durch die die Initiatorinnen versuchten, Unterschiede durch die unterschiedliche soziale Herkunft zu überwinden, erfolgreich war.
Der Nutzen und die Bedeutung des Kollegs für die Teilnehmerinnen werden vor allem durch die höchst positive Bewertung der verschiedenen Elemente des Kollegs deutlich, die in hoher Übereinstimmung erfolgte. Ein weiteres Indiz für die Wirksamkeit des Kollegs zeigt sich bei den Kollegiatinnen in beruflicher Leitungsfunktion, die dem Kolleg eine hohe Bedeutung für ihre persönliche wissenschaftliche Laufbahn zuschrieben.
Das Kolleg erweist sich ebenso als Bereicherung für die Geschlechterforschung, denn die in ihr ausgebildeten Doktorinnen und Professorinnen können zurecht als wissenschaftliche Expertinnen auf diesem Gebiet bezeichnet werden, deren Produktivität bereits eindrucksvoll durch Dissertations-, Habilitationsschriften und weitere Veröffentlichungen bewiesen ist.
Es wäre wünschenswert, wenn trotz des zunehmenden Ökonomisierungsdrucks und der allgemeinen Orientierung an wirtschaftlich Erfolg versprechenden technischen Wissenschaften bei der Vergabe von Fördergeldern auch die Dringlichkeit von sozialwissenschaftlichen Erkenntnisprozessen erkannt wird und Graduiertenkollegs, wie das von mir untersuchte, nicht die Ausnahme bleiben.

Literatur:

DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft 2002: Befragung der Doktorandinnen und Doktoranden der Graduiertenkollegs zur Qualität der Förderung - Erste Ergebnisse, Bonn

Enders, Jürgen/Bornmann, Lutz 2001: Karriere mit Doktortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Campus-Verlag GmbH Frankfurt/Main

Hänsch, Ulrike 2003: Individuelle Freiheiten - heterosexuelle Normen in Lebensgeschichten von Frauen. Reihe Geschlecht und Gesellschaft, Opladen

Hartmann, Michael 2002: Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Campus-Verlag Frankfurt/Main

Hochschulrektorenkonferenz 2004: Zur aktuellen hochschulpolitischen Situation, Bonn (www.hochschulrektorenkonferenz.de)

Kuhlmann, Ellen 1999: Profession und Geschlechterdifferenz. Eine Studie über die Zahnmedizin. Reihe Geschlecht und Gesellschaft. Opladen

Lind, Inken 2004: Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick, cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no.2, Kleine Verlag Bielefeld

Metz-Göckel, Sigrid/Kalbitz, Angelika 2001: Dokumentation Graduiertenkolleg Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel. Handlungsspielräume & Definitionsmacht von Frauen

Villa, Paula-Irene 2001: Sexy Bodies. Eine soziologische Reise durch den Geschlechtskörper. Reihe Geschlecht und Gesellschaft. Opladen

Kontakt und Information

Christina Möller
Projekt "Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere"
Hochschuldidaktisches Zentrum
Universität Dortmund
Vogelpothsweg 78
44221 Dortmund
Tel: 0231/755-5521
christina.moeller@uni-dortmund.de