

Forschungsbericht

Erfolgreich promovieren an der Uni Essen –

Eine Frage des Geschlechts?

Projektleitung:

Fachbereich 1 - Soziologie:
Prof. Dr. Heidrun Hoppe

Fachbereich 5 - Wirtschaftswissenschaften:
Prof. Dr. Werner Nienhäuser

Projektmitarbeiterinnen:

Renate Petersen
Beate Rummel
Marie Kuhl

30. Juni 2003

1. Problemstellung und Ausgangslage	1
2. Stand der Forschung	3
3. Ziele und anwendungsorientierter Nutzen.....	9
4. Theoretische Vorüberlegungen	12
4.1 Die Feldtheorie Lewins als Grundlage	12
4.2 Grundpositionen konstruktivistischer Erkenntnis	14
4.3 Geschlechtsrollen und –stereotypen	15
4.4 Berufswahl	18
4.5 Zusammenfassung.....	19
5. Untersuchungsdesign	21
5.1 Qualitative Methodik der Untersuchung	21
5.1.1 Leitfadeninterview	21
5.1.2 Erstellung kognitiver Karten mit Studierenden	23
5.1.3 Experteninterview mit Fachvertretern	23
5.1.4 Gruppendiskussion	23
5.2 Forschungspraktische Details	24
5.2.1 Auswahl der Befragten.....	24
5.2.1.1 Die Studierenden.....	24
5.2.1.2 Die FachvertreterInnen.....	27
5.2.2 Aspekte der Erhebungssituation und Durchführung der Interviews/ Struktogramme	27
5.2.2.1 Studierende	27
5.2.2.2 FachvertreterInnen	29
5.2.3 Durchführung der Gruppendiskussion	29
5.2.4 Datenauswertung.....	29
6. Auswertungen	32
6.1 Interviews mit Studierenden.....	32
6.1.1 Alternativen	32
6.1.1.1 Direkter Berufseinstieg im Anschluss an das Studium	33
6.1.1.2 Selbstständige Tätigkeit	34
6.1.1.3 Familie	34
6.1.1.4 Fach- und berufsspezifische Weiterbildung/Zweitstudium	35
6.1.2 Folgen	35
6.1.2.1 Die Promotion als Voraussetzung für Karriere in der Wissenschaft und in außeruniversitären Berufsfeldern	36

6.1.2.2 Risiko der Überqualifizierung und des verspäteten Berufseinstiegs.....	37
6.1.2.3 Signalwirkung des Titels für eine Führungsposition	37
6.1.2.4 Fachliche Spezialisierung und Eingrenzung des Berufsradius.....	37
6.1.2.5 Promotionsphase: zwischen persönlicher Bereicherung und Isolation	38
6.1.2.6 Der gesellschaftliche Status: promovierte AkademikerIn	38
6.1.2.7 Vereinbarkeit von Familiengründung und Promotion	39
6.1.3 Barrieren/Hürden.....	42
6.1.3.1 Individuelle Aspekte.....	42
6.1.3.2 Unistrukturale Aspekte.....	44
6.1.3.3 Weitere Befürchtungen gegenüber dem Vorhaben „Promotion“	46
6.1.3.4 Mögliche Kognitionen: Annahmen über die Ursachen für Unterrepräsentanz.....	48
6.1.4 Ergebnisdarstellung in Form von Mind-maps.....	52
6.2 Interviews mit ProfessorInnen	61
6.2.1 Kontaktfindung und Auswahlkriterien.....	61
6.2.2 Begründungen für die Unterrepräsentanz von Frauen.....	62
6.2.3 Unistrukturale Bedingungen: Fördermöglichkeiten, Barrieren, Hürden.....	63
6.2.4 Promotionsförderung von Frauen durch die Universität.....	64
6.3 Gruppendiskussion.....	67
6.3.1 Familienplanung.....	67
6.3.2 Förderideen.....	68
6.3.3 Zum Verständnis von Promotion – Befähigung, Ausbildung oder Handwerk?	70
7. Diskussion der Ergebnisse und Gestaltungsempfehlungen	72
7.1 Wirkung der biografischen Konstruktionen.....	73
7.2 Wirkung der universitären Strukturen.....	76
7.3 Wirkung der Arbeitsmarktstrukturen.....	80
8. Literaturverzeichnis	85

Anhang

1. Problemstellung und Ausgangslage

Ein Ziel der Universitäten Nordrhein Westfalens ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Nach wie vor sind die Hochschulen jedoch keineswegs Vorbilder einer gleichberechtigten Geschlechterpolitik. Vielmehr zeigen die geschlechterdifferenzierten Beteiligungsdaten einiger Studiengänge und die Marginalisierung von Frauen entlang der Bildungspyramide, dass der Weg zur Gleichberechtigung zwar formal initiiert, aber im Handeln der Beteiligten noch nicht wirksam geworden ist. In vielerlei Hinsicht sind junge Frauen heute zwar besser gestellt als ihre Mütter. Sie studieren weit häufiger, gehen mit Selbstverständlichkeit einer Erwerbsarbeit nach und erfahren weniger Diskriminierung als frühere Frauengenerationen. Aktuelle Zahlen belegen sogar einen steigenden Anteil weiblicher Studierender. So haben sich im Wintersemester 2003 mehr Frauen als Männer zum Studium eingeschrieben¹.

Allerdings stellt sich die Situation in den weiteren akademischen Qualifizierungsstufen anders dar. Lediglich jede dritte Promotion an deutschen Hochschulen wird von einer Frau absolviert. Bei den Habilitationen öffnet sich die Schere noch weiter: Nur jede zehnte Professur ist in Deutschland mit einer Wissenschaftlerin besetzt, unter den C4-Professuren ist es sogar nur jede vierzehnte². Durch das frühe Ausscheiden von Frauen aus dem universitären Qualifikationssystem geht ein großes Innovationspotenzial verloren, das neben einer gleichzeitigen besseren Nutzung der Humanressourcen den Wissenschaftsbetrieb um neue Themen und Perspektiven bereichern könnte.

Der vorliegende Forschungsbericht analysiert die der Entscheidung für bzw. gegen eine wissenschaftliche bzw. hochschulische Laufbahn vorausgehenden Erfahrungen männlicher, vor allem aber weiblicher Studierender. Es gilt, den Gründen dafür genauer nachzuspüren, warum sich die Biografien von Frauen und Männern bis zum Erreichen eines akademischen Abschlusses inzwischen zwar weitgehend ähneln, aber im Verlauf der akademischen Qualifizierung zunehmend voneinander abweichen und die gleichberechtigte Repräsentation von Frauen in Wissenschaft und Forschung nur allmählich wächst. Spielt bei der Entscheidung für eine Promotion das bekannte Konfliktfeld ‚Kinder contra Karriere‘ noch immer eine große Rolle? Ist das Berufs- und Karriereverständnis von Frauen ein traditionell geschlechterspezifisches? Rechnen junge Frauen überhaupt mit einer Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen durch eine Promotion im Vergleich zu Männern? Werden Frauen in Hochschulen weniger gefördert, weil eine diskontinuierliche Berufsbiografie antizipiert wird? Welche Erfahrungen und Erwartungen im Einzelnen veranlassen Frauen also zum Rückzug aus der Wissenschaft und welche Bedingungen motivieren sie zum Engagement in diesem Bereich? Im Prozess der Biografieplanung sind strukturelle, soziale und individuelle Bedingungen miteinander verknüpft, d. h. dass bei der Untersuchung von Entscheidungen für oder gegen die Promotion die institutionellen Vorgaben und die Modi der – möglicherweise geschlechtstypischen – Auseinandersetzung damit von Bedeutung sind.

¹ 50,4% laut Angaben des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln

² Quelle: Statistisches Bundesamt: Hochschulstandort Deutschland 2001. Wiesbaden 2002.

Die vergleichende Analyse zweier Fachbereiche (Erziehungswissenschaften und Wirtschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen, Standort Essen), die sich in der Frequentierung von Frauen in der Studien- und weiteren wissenschaftlichen Qualifikationsphase maßgeblich voneinander unterscheiden³, soll zeigen, welche Faktoren sich hemmend bzw. fördernd auf die hochschulwissenschaftliche Laufbahnplanung -in diesem Sinne auf das Anstreben einer Promotion- auswirken können. Gegenstand der qualitativen Untersuchung sind Mechanismen und Funktionsweisen möglichst aller wirkenden Feldkräfte⁴, die eine Entscheidung für oder gegen eine Promotion beeinflussen. Das Projekt hat neben dem Ziel, fach- und geschlechtsspezifische Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen zu untersuchen, einen praktischen Veränderungsanspruch. Im Sinne der Aktionsforschung will es Gestaltungsempfehlungen für die Universität formulieren, die als konkrete Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses umgesetzt werden sollen.

Dieser Forschungsbericht gliedert sich in sieben Abschnitte. Nach der vorgenannten Darstellung der Ausgangslage und Beschreibung der Problemsituation, wird in Kapitel 2 der aktuelle Stand der thematisch angegliederten aktuellen Forschungsergebnisse wiedergegeben. Es wird verdeutlicht, an welchen Stellen das Projekt auf bereits vorhandenes Forschungsmaterial rekurriert und wo neue Wege gesucht werden. Nach einer Definition der Projektziele wird der politisch-praktische Nutzen des Projektes erarbeitet. Abschnitt 4 skizziert die dem Projekt zugrunde liegenden theoretischen Konzepte: Neben der Feldtheorie Lewins stützt sich das Projekt sowohl auf Erkenntnisse des Konstruktivismus als auch auf theoretische Debatten um Begriffe der Geschlechtsrollen und -stereotypen sowie auf Erkenntnisse zur Berufwahl. Im Abschnitt 5 wird das Forschungsdesign des Projekts näher erläutert und detailliert vorgestellt. Kapitel 6 präsentiert die konkreten Forschungsergebnisse getrennt nach Befragten-gruppen, die in Kapitel 7 in der Gesamtschau zusammenfassend diskutiert werden. Die hieraus abgeleiteten Gestaltungsempfehlungen werden durch grau unterlegte Textstellen hervorgehoben.

Diese Untersuchung war auf ein Jahr angelegt. Es standen finanzielle Mittel für eine halbe BAT Ila-Stelle und 1 WHK zur Verfügung.

Projektmitarbeiterinnen:

Renate Petersen, Dipl.-Pädagogin	Wiss. Mitarbeiterin (halbe Stelle für 1 Jahr)
Marie Kuhl, Dipl.-Pädagogin	Werkvertrag für 5 Monate
Beate Rummel, Studentin der Dipl.-Päd.	Werkvertrag für 8 Monate

³ In den Jahren 1993 bis 2001 studierten im Fachbereich 5 (Wirtschaftswissenschaften) durchschnittlich ca. 41% Frauen und 59% Männer, es promovierten in diesem Zeitraum allerdings nur 12% Frauen und 88% Männer. Im selben Zeitraum studierten im Fachbereich 2 (Erziehungswissenschaften) durchschnittlich ca. 70% Frauen und 30% Männer, es promovierten auch hier allerdings nur 38% Frauen und 62% Männer. Diese Zahlen beziehen sich ausschließlich auf die Universität Essen.

⁴ Feldkräfte werden definiert nach der Feldtheorie Kurt Lewins, die in Kapitel 4.1 ausführlicher behandelt wird.

2. Stand der Forschung

Das Thema der ungleichen Geschlechterrepräsentanz in der Wissenschaft ist wegen seiner besonderen Brisanz seit den 1990er Jahren bereits in verschiedenen empirischen Untersuchungen erforscht worden. Die für unser Vorhaben wichtigen Projekte stellen wir im Folgenden kurz vor und arbeiten gleichzeitig in Abgrenzung hierzu unseren spezifischen Forschungsfokus heraus.

In ihrer Untersuchung „Erfolgreiche Frauen – wie sie wurden, was sie sind“ hat Hildegard Macha (2000) die Karriereverläufe von 64 WissenschaftlerInnen im Alter zwischen 24 und 59 (54 Frauen; 10 männl. Wissenschaftler als Kontrollgruppe) nachgezeichnet, die mindestens bereits promoviert waren. In qualitativen Interviews wurden aus der Rekonstruktion der Bildungsprozesse in Kindheit und Jugend normative Setzungen für die Identität der Geschlechter herausgearbeitet. Hierbei gingen die Wissenschaftlerinnen davon aus, dass der jeweilige Lebensentwurf durch bestimmte geschlechtsspezifische gesellschaftliche Vorgaben präformiert wurde. Der weibliche Weg, Karriere zu machen, vollzieht sich in kleinen Schritten von einer Qualifikationsstufe zur nächsten. Langfristige Perspektiven sind eher selten. Frauen sprechen von „Erfolg“, nicht von „Karriere“ und verleugnen deren ausdrückliche Planung. Dies wird als Schutzmaßnahme des Ichs gedeutet, d. h. die Frauen schützen sich davor, das Nichterreichen des Ziels als Versagen interpretieren zu müssen. Macha schließt hieraus, dass weibliche Bildung nicht angemessen auf das Setzen hoher beruflicher Ziele vorbereite (vgl. Macha, 2000; S. 171 ff.). Karriereplanung müsse als Teil der Lebensplanung einen selbstverständlichen Stellenwert im Denken und Tun der einzelnen Frauen bekommen und bedinge eine Aufklärung und Auseinandersetzung über Berufsplanung (vgl. ebd., S. 176; vgl. Benard/Schlaffer/1999).

Im Zusammenhang mit einer Promotion antizipieren die Befragten eine exponierte Rolle in der Gesellschaft und eine potenzielle Zunahme von Macht. Frauen haben jedoch oft eine ablehnende Haltung zur Macht, sie präferieren kommunikative Prozesse der Machtausübung in der unmittelbaren Begegnung mit Menschen, die als „prosoziale Formen der Machtausübung“ (Macha, 2000, S. 201) bezeichnet werden.

In den Biografien der befragten WissenschaftlerInnen zeigen sich zudem auffällige geschlechtsspezifische Unterschiede. So streben Frauen statt einer strikten Trennung der beruflichen und privaten Lebenswelt eher flexible Übergänge zwischen beiden an. Bei den männlichen Wissenschaftlern sind meist zwei Personen an der Karriere des einen beteiligt. Bei sieben der zehn befragten Männer liegt die Hauptverantwortung für Haushalt und Kinder bei der Partnerin. Der persönliche Lebensplan der befragten Frauen verbindet dagegen beide Welten: Ihre Position in der Partnerschaft kann jedoch in überdurchschnittlichem Maße als gleichberechtigt angesehen werden (vgl. ebd., S. 210 ff.).

Im Unterschied zu der Studie von Macha, die bereits erfolgreich tätige Frauen und Männer interviewt, setzt unsere Untersuchung früher an. Wir befragen Studentinnen und Studenten, die sich kurz vor dem Abschluss ihres Studiums befinden.

Aus verschiedenen Vergleichsstudien früherer Jahre ist bekannt, dass Studentinnen und weibliche Auszubildende gegen Ende ihrer Ausbildung mit größerer Unsicherheit reagieren als zu Beginn (vgl. Metz-Göckel/Nyssen, 1990, S. 133). Zu diesem Zeitpunkt der beruflichen Weichenstellung werden die widersprüchlichen Anforderungen (Arbeitsmarktstruktur, biografische Konstruktion und kulturelle Verselbstständigungen) klarer wahrgenommen und die bis dahin verfolgte Linie erneut in Frage gestellt und reflektiert (vgl. Chisholm, 1989, in Metz-Göckel/Nyssen, 1990). Im Rahmen unserer Befragungen wird jeweils eine ‚Momentaufnahme‘ als augenblickliches Ergebnis der Summe der Einflussfaktoren des je gegenwärtigen Feldes angefertigt, die in ihrem ganzheitlichen Charakter den dynamischen Zusammenhang von Wahrnehmung, Erleben und Verhalten zu berücksichtigen versucht.

In einer 1997 veröffentlichten Studie analysieren zwei Forschungsteams um Jutta Allmendinger und Beate Kraus die beruflichen Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in Max-Planck-Instituten und richteten ihren Fokus auf wissenschaftsinterne Mechanismen. Die soziale Dimension der ‚Wissenschaftskultur‘ steht im Mittelpunkt der Untersuchung. Der Wissenschaftssektor wird hier als soziales Feld mit eigenen Strukturen und Funktionsmechanismen und in Anlehnung an Pierre Bourdieu (1971) als ein mit einer eigenen Logik ausgestattetes ‚Spiel‘ um Macht und Einfluss betrachtet. Insgesamt wurden zunächst 51 qualitative Interviews in unterschiedlichen Karriere- und Hierarchie-Status-Ebenen, meist ab Doktorgrad und höher, geführt (23 weibl. und 28 männl. TeilnehmerInnen). Anschließend sind im Rahmen einer Längsschnitt-Untersuchung weitere 12 Naturwissenschaftlerinnen nach ihren Bildungs- und Berufswegen befragt worden, die bereits 1991 einmal an einer Erhebung teilgenommen haben.

Die Untersuchung interessierte sich dafür, welche Strukturen, Hierarchien, soziale Konstellationen, aber auch, welche Selbstverständlichkeiten, alltäglichen Praxen, Interaktionen des sozialen Feldes ‚Wissenschaft‘, hier insbesondere neun Max-Planck-Institute, so wirken, dass im Ergebnis Frauen an der Spitze der Max-Planck-Institute kaum präsent sind. Sie gehen von der These aus: Das, was aussieht wie eine Folge von persönlichen Wahlen, von individuellen Entscheidungen gegen eine Karriere in der Wissenschaft, ist in hohem Maße geprägt und beeinflusst von den Institutionen der Wissenschaft selbst (vgl. Kraus/Krumpeter/1997, S. 32 ff.)

So wird das knappe Gut der Zeit (z. B. in Bezug auf die Ausdehnung des Arbeitstages) geschlechtsspezifisch unterschiedlich bewertet. Eine Wissenschaftler-Existenz wird von den jungen Frauen aus der beschriebenen Untersuchung als ‚freudlose Existenz‘ beschrieben, in der parallel ein Leben mit einer Familie praktisch nicht stattfindet. In diesem Punkt kontrastiert die Lebensperspektive ihrer männlichen Kollegen mit ihrer eigenen. Männern ist es möglich, neben der wissenschaftlichen Karriere „zugleich eine Familie zu haben – mit allem, was dies an emotionaler Unterstützung, an Geborgenheit, an Kompensation bedeutet“ (ebd., S.

34). Für die befragten Frauen erscheinen eine wissenschaftliche Laufbahn und das Leben mit einer Familie als unvereinbar. Dies sehen sie auch dadurch bestätigt, dass sie in ihrem Umfeld keine wissenschaftlich erfolgreichen Frauen sehen, die mit Kindern leben.

In unserer Untersuchung fragen auch wir danach, welche Lebensperspektiven die jungen DiplomandInnen auf der Stufe der Alternativenauswahl für sich wahrnehmen und inwiefern sie eine Vereinbarkeit von wissenschaftlicher-/ beruflicher Karriere und Familie für sich sehen. Hält ein antizipierter dornenreicher Weg einer möglichen wissenschaftlichen Karriere sie von einem weiteren Qualifizierungsschritt ab?

Ferner beschreiben Krais/Krumpeter (1997) die häufige Erfahrung von jungen Frauen, als Wissenschaftlerin negiert zu werden, was im wissenschaftlichen Alltag bedeutet, dass Veröffentlichungen nicht zitiert und die Redebeiträge nicht beachtet werden, dass sie „unter dem Gefühl (leiden), nicht ernstgenommen zu werden“ (S. 34). Ferner wird davon berichtet, „dass junge Mütter tatkräftig aus der Forschung hinausgedrängt werden, oft mit dem Hinweis, sie hätten jetzt anderes zu tun“ (S. 35).

In unserer Studie fragen wir, wie Diplomandinnen ihr Studium erlebten. Wird die Universität als ein Ort der unterschiedlichen Behandlung von Geschlechtern wahrgenommen, was als ein negativer Einflussfaktor (eine wirkende ‚Feldkraft‘) in die Entscheidung für oder gegen einen Verbleib eingehen könnte. Mit unserem beabsichtigten qualitativen Forschungsdesign haben wir die Möglichkeit, die Diskriminierungsformen – falls vorhanden und/oder wahrgenommen – im Detail zu untersuchen.

Krais/Krumpeter beschreiben den besonderen Konkurrenzdruck wissenschaftlicher Institutionen. Da sie davon ausgehen, dass Konkurrenz und agonale Motivierung bei Männern und Frauen unterschiedlich ausgeprägt sind, kann dies bei wettkampfmäßiger Strukturierung des Wissenschaftssystems zu einer Abkehr von der Wissenschaft führen (vgl. ebd., S. 35).

Auch für uns stellt sich die Frage, ob die DiplomandInnen diese ‚wettkampfmäßige‘ Struktur im Rahmen ihres Studiums überhaupt wahrgenommen haben und wie sich dies auf ihre Entscheidungsfindung bzgl. der Universität als Arbeitsfeld⁵, auswirkt.

Während Krais/Krumpeter speziell wissenschaftsinterne Mechanismen der Ausgrenzung von Frauen untersuchen, gehen wir in unserem Forschungsvorhaben von der Gesamtsituation der Befragten aus. Im Hinblick auf interpersonale Feldkräfte fragen wir also gleichzeitig danach, welche Strukturen, Hierarchien, soziale Konstellationen, aber auch, welche Selbstverständlichkeiten, alltägliche Praxen und Interaktionen des sozialen Feldes auf das Individuum einwirken.

⁵ Die Entscheidung über einen *dauerhaften* Verbleib wird in den meisten Fällen erst später getroffen.

Ein Projekt von der Universität Bielefeld (Holzbecher/Küllchen/Loether/2002) hat durch eine standardisierte, schriftliche Befragung (quantitatives Forschungsdesign) aller Absolventinnen und Absolventen (zudem 6 ergänzenden Leitfadeninterviews mit Promovierenden und ProfessorInnen) die fach- und fakultätsspezifischen Ursachen⁶ für die Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen erhoben und ferner danach gefragt, welche Auswirkungen das jeweilige Wissenschaftsklima auf die Teilnahme von Frauen am Wissenschaftsbetrieb hat. Eine Reihe von Ergebnissen dieser Befragung hat uns wichtige Impulse für die Erstellung unseres qualitativen Forschungsdesigns gegeben:

Frauen schätzen den Nutzen einer Promotion für ihre berufliche Weiterentwicklung niedriger ein als Männer, da sie im Geschlechtervergleich befürchten, als „überqualifiziert“ oder „praxisfern“ zu gelten. Ebenso stellte sich heraus, dass mit einem Promotionsvorhaben bei Männern eher als bei Frauen der Wunsch verknüpft ist, eine hochrangige berufliche Position erreichen zu können. In der Befragung geben sich die Frauen mit bescheideneren Berufszielen zufrieden, da sie offensichtlich von der Vorstellung beeinflusst sind, dass sich eine Karriere mit einem Kinderwunsch und einer dann geplanten reduzierten Arbeitszeit weniger oder gar nicht vereinbaren lässt. Die befragten Frauen vermuten mehrheitlich und häufiger als Männer Barrieren in der Bevorzugung des anderen Geschlechts und Probleme in Verbindung von Beruf und Familie, z. B. durch die geringe Flexibilität der Arbeitszeiten.

Durch eine offene Befragung wollen wir einen weitergehenden Einblick in die Kognitionen, die dieser Haltung zugrunde liegen, erlangen.

Die Auswertung der Bielefelder Fragebögen ergab, dass Frauen insgesamt höhere Ansprüche an die Betreuungsqualität, die räumliche Ausstattung und die Studienatmosphäre stellen als Männer. Im Vergleich zu ihren männlichen Mitstudierenden fühlen sie sich deutlich weniger gefördert und im Hinblick auf eine mögliche wissenschaftliche Karriere seltener ermutigt. Bezogen auf die subjektive sprachliche Codierung/Dekodierung von Begriffen wie ‚Betreuung‘, ‚Atmosphäre‘ und ‚Ermutigung‘ rechnen wir bei einer qualitativen Herangehensweise mit ausführlicheren Ergebnissen, die wegen der höheren Detailliertheit besser in konkrete Gestaltungsempfehlungen münden können.

Ferner zeigte die Bielefelder Studie, dass Frauen sich an der Universität eher wohlfühlen, wenn sie die Möglichkeit haben, sich schriftlich auszudrücken und somit im direkten kommunikativen Austausch (z. B. bei Diskussionen) den (bisher von Männern bevorzugten) habituellen Mustern der Dominanz und des Konkurrierens auf diese Weise ausweichen können, allerdings mit dem Preis, dass sie auf der sozialen Interaktions- und Kommunikationsebene mit ihren Fähigkeiten nicht adäquat in Erscheinung treten. Im Rahmen unserer offenen Inter-

⁶ Aufgrund der kleinen Fallzahlen in den einzelnen Fächern war es jedoch nicht möglich, anhand des vorliegenden Zahlenmaterials aussagekräftige Ergebnisse für einzelne Studienfächer oder Fachbereiche zu formulieren. Aus diesem Grunde wurden die Rechtswissenschaften als größte AbsolventInnengruppe exemplarisch ausgewählt, um mögliche Differenzierungen zu den anderen vorhandenen Fächergruppen sichtbar werden zu lassen. Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften wurden in einer Gruppe zusammengefasst (vgl. Holzbecher/Küllchen/Loether, 2002, S. 100).

views werden wir den gegebenenfalls wahrgenommenen Formen der männlichen Dominanz und des Konkurrerens nachspüren (vgl. Holzbecher/Küllchen/Loether/2002, S. 18 ff.).

Ob jemand eine Tätigkeit als TutorIn oder studentische Hilfskraft (SHK) ausgeübt hat, scheint gemäß der Bielefelder Untersuchung keinen nachweisbaren Einfluss auf eine später angestrebte Promotion zu haben. Bärbel Kracke und Birte Englich (1996) überprüften im Rahmen einer weiteren Untersuchung, ob es bei einer Hilfskrafttätigkeit Hinweise und Gründe gibt, die Frauen davon abhalten, eine wissenschaftliche Berufslaufbahn anzustreben. Die Befunde deuten ebenfalls darauf hin, dass sich auf dieser Ebene noch keine besonderen Zugangsbarrieren für Frauen zeigten. Es wird jedoch gleichzeitig angemerkt, dass die hier gemachten Erfahrungen zu einer Neuorientierung in den Berufswünschen führen und eine künftige wissenschaftliche Laufbahn mit einschließen können. Bärbel Kracke und Elke Wild (1996) weisen eine berufssozialisierende Wirkung einer Beschäftigung als SHK nach. Außerdem haben Kracke/Englich festgestellt, dass männliche Hilfskräfte stärker von ihren Vorgesetzten für eine spätere Arbeit an der Universität motiviert werden. Interessant ist, an dieser Stelle konkret zu fragen, welche Wirkungen die Innenansicht der Universität aus der Perspektive der ArbeitnehmerIn (SHK), das Arbeitsklima, mögliche Kontakte und das wachsende Vertrautsein mit wissenschaftlichen Arbeitsweisen im Rahmen einer solchen Tätigkeit auf das Entscheidungsverhalten haben.

Dana Ifflaender und Uta Kletzing (2002) untersuchen in 155 standardisierten Interviews mit Studentinnen Berliner Universitäten, wie angehende Akademikerinnen ihr zukünftiges Leben entwerfen und kommen zu dem Ergebnis, dass dem Großteil der Befragten (88 %) ihre berufliche Entwicklung wichtig ist. Ein nicht unerheblicher Anteil der zukünftig hochqualifizierten Frauen (11 %) kann sich dagegen ein Leben ohne Berufstätigkeit vorstellen. Fast die Hälfte der befragten Frauen möchte eine mittlere Führungsposition bekleiden, eine kleinere Gruppe (10%) strebt eine hohe Führungsposition an. Die Ergebnisse deuten insgesamt darauf hin, dass die befragten Frauen die Bedeutsamkeit von Beruf und das Streben nach Karriere nicht gleichsetzen. Auch der Lebensbereich Familie ist der Mehrheit der befragten Frauen (78%) wichtig. Drei Viertel der Studentinnen möchten Kinder haben, der Zeitpunkt ist bei annähernd der Hälfte dieser Frauen (45 %) unbestimmt. Eine weitere große Gruppe (42 %) möchte sich vorher beruflich etablieren. Von den meisten (72 %) wird eine kürzere Berufsunterbrechung zur Kinderbetreuung angestrebt, als die gesetzlich eingeräumte Elternzeit von drei Jahren (vgl. ebd., S. 17).

Die Lebensentwürfe unterscheiden sich innerhalb der Studienfachkulturen nur sehr geringfügig. Ferner sind hier Einstellungen zur Geschlechtsrolle gleich. Damit werden bisherige theoretische Annahmen sowie Forschungsergebnisse zur Bedeutung von Studienfachkulturen für die persönliche Lebensgestaltung nicht bestätigt (vgl. ebd., S. 19).

Die Ergebnisse dieser standardisierten Untersuchung gehen in unsere Leitfadenerstellung ein. Wir erhoffen uns aus der qualitativen Herangehensweise tiefergehende Erkenntnisse.

In Form von insgesamt 198 Schulaufsätzen in unterschiedlichen Schulformen zum Thema „Ein Tag in meinem Leben in zwanzig Jahren“ hat Frigga Haug (2002) die Lebensvorstellungen von Schülern zwischen 12 und 18 Jahren erforscht. Diese Untersuchung ist vor über 20 Jahren in gleicher Anlage bereits einmal durchgeführt worden und zeigt heute in einem Punkt deutliche Unterschiede: In beiden Studien ist „Familie so unbezweifelt und unhinterfragt, dass auch die Anwesenheit von zwei Kindern die natürlichste Sache der Welt zu sein scheint“ (ebd., S. 502), jedoch waren es in den früheren Untersuchung fast ausschließlich die Mädchen, die solche Perspektive für sich vorsahen, während die Jungen das Leben als Abenteuer planten, in dem Fragen wie Familie einfach keinen Raum hatten. Jetzt gibt es in diesem Bereich keinen geschlechtstypischen Unterschied mehr. In einem Drittel der Texte von Jungen und von Mädchen wird extra erwähnt, dass die Hausarbeit geteilt wird, dass die Eltern abwechselnd den Einkauf oder das Kochen übernehmen usw. Bei einem weiteren Drittel ist es jedoch für die schreibenden Mädchen ganz selbstverständlich, dass sie zuständig sind für Kinder und Küche, Hausarbeit und Einkauf, und dies neben ihrem Beruf (vgl. ebd., S. 502).

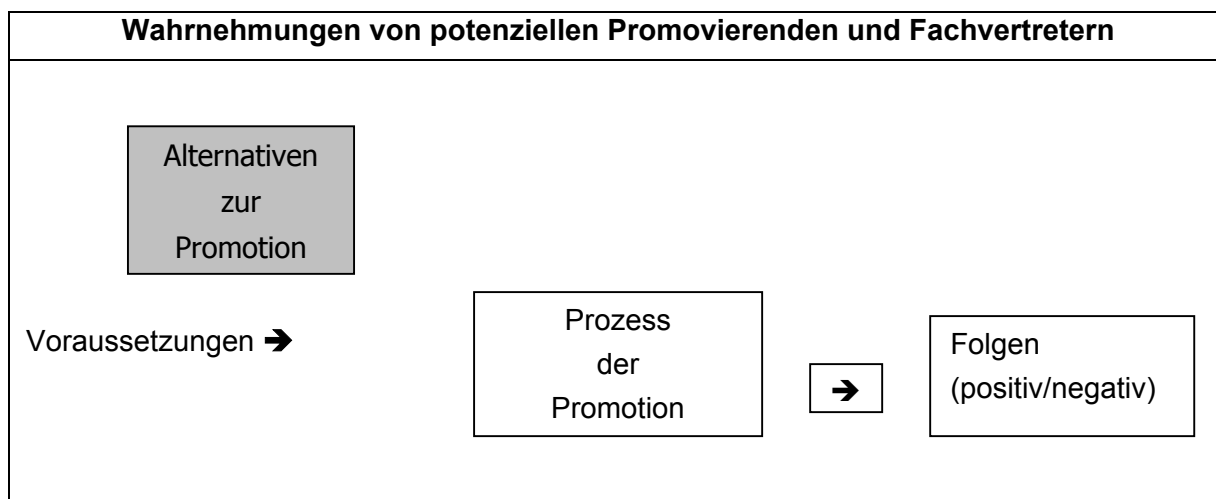
Hieraus ist ersichtlich, dass im Verlauf des Generationenwechsels sowohl bei Mädchen, als auch bei Jungen Einstellungsänderungen befördert wurden. In den geplanten Interviews mit den Studierenden möchten wir die Kognitionen der jungen Frauen und Männer bzgl. ihrer Lebensentwürfe erkunden.

Die hier geschilderten Untersuchungen bilden wichtige Grundlagen für die Formulierung der Ziele unseres Forschungsvorhabens.

3. Ziele und anwendungsorientierter Nutzen

Unser Aktionsforschungsprojekt zielt nicht nur auf die Gewinnung von Erkenntnissen, sondern hat auch einen praktischen Veränderungsanspruch. Es fokussiert nicht nur die Rekonstruktion lebensweltspezifischer Sinnorientierungen oder institutioneller Strukturgefüge, die auf die Individuen einwirken, weil es unterstellt, dass solche Orientierungen und Gefüge gesellschaftlich erzeugt und somit veränderbar sind. Wir gehen unter Bezugnahme auf Lewin⁷ davon aus, dass die Vergangenheit im Sinne einer erworbenen sozialisationsspezifischen Prägung indirekt wirkt, indem sie Wahrnehmungs- und Deutungsmuster der Betroffenen beeinflusst. Vor dem Hintergrund konstruktivistischer Überlegungen (Berger/Luckmann, 1980; Maturana/Varela, 1987; Siebert, H., 1999; Reich, K., 2000) ist der ‚Lebensraum‘ stets die vom Individuum subjektiv wahrgenommene Umwelt und nicht die dingliche Umgebung. Wesentlich sind uns erstens die Wahrnehmungen derjenigen, die sich mit einer Promotionsabsicht tragen könnten, d. h. der Studierenden, die kurz vor dem Diplom stehen. Zweitens müssen wir aber auch wissen, wie die jeweiligen Fachvertreterinnen und Fachvertreter, die als ‚gatekeeper‘ und ‚Motivatoren‘ in diesem Prozess fungieren, weibliche und männliche Promovierende einschätzen.

Wir gehen davon aus, dass förderliche und hinderliche Faktoren über folgenden analytischen Bezugsrahmen erfassbar sind:



Voraussetzungen. Barrieren können darin liegen, dass Männer und Frauen unterschiedliche Voraussetzungen für eine Promotion wahrnehmen. Vermutlich gibt es auch differierende Einschätzungen darüber, ob die Betroffenen jeweils meinen, diese Voraussetzungen mitzubringen. Wer z. B. glaubt, dass eine Promotion „Ellenbogen“-Mentalität und massives Selbstvertrauen voraussetzt, sich selbst aber diese „Qualifikationen“ nicht zuschreibt, wird kaum motiviert sein, den Weg einer Promotion einzuschlagen. Hinzu kommt: Wenn Fachvertreter ähnliche Voraussetzungen für wichtig erachten und annehmen, dass Frauen diese in

⁷ Hier beziehen wir uns auf die Feldtheorie Kurt Lewins (s. Kapitel 4.1 dieses Forschungsberichts).

geringerem Maße mitbringen, werden sie eher Männern als Frauen zu einer Promotion raten und für Promotionsstellen tendenziell Männer bevorzugen.

Prozess der Promotion. Auch im Prozess der Promotion selbst können Barrieren liegen: Wir nehmen an, dass mangelnde Informationen über Möglichkeiten und Bedingungen einer wissenschaftlichen Laufbahn bestehen – dies gilt vermutlich in gesteigertem Maße für Frauen aus nicht-akademischen Elternhäusern. Ferner können mangelnde „differentielle Identifikationen“ (Glaser in Lamnek, 1989, S. 208 ff.) mit Personen, die selbst promoviert sind oder aus deren Sicht dieses Vorhaben positiv bewertet wird, eine Hürde darstellen. Das gilt vermutlich ebenfalls in gesteigertem Maße für Frauen aus nichtakademischen Elternhäusern, die aufgrund der Bevölkerungsstruktur des Ruhrgebiets an der Universität Essen überproportional anzutreffen sind.

Folgen der Promotion. Auch die wahrgenommenen Folgen spielen eine große Rolle im Entscheidungsprozeß: Wer der Promotion überwiegend positive Folgen zuschreibt, wird eher geneigt sein, diese Alternative zu ergreifen; wer überwiegend negative Folgen sieht, dürfte sich kaum mit Promotionsabsichten tragen.

Alternativen. Mitzudenken sind immer auch Handlungsalternativen, ihre Voraussetzungen und Folgen. Wer Alternativen zur Promotion sieht und relativ höher bewertet, wird weniger Neigung zu einer Promotion zeigen. Hier wird u.a. der Konflikt zwischen Ansprüchen der persönlichen Lebensplanung (Familie - Kinder), die sich unter das Stichwort ‚Sicherheit‘ fassen lassen, und den Unsicherheiten der universitären Existenz im Mittelbau eine Rolle spielen.

Unser analytischer Bezugsrahmen soll helfen, komplexe kognitiv-emotionale Prozesse, die den Befragten vermutlich selbst nicht immer bewusst sind, zu strukturieren und der Erhebung und Auswertung zugänglich zu machen.

Zusammenfassend beabsichtigt die Untersuchung:

- Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen aufzudecken (Ursachenforschung)
- Veränderungsprozesse im ‚Feld‘ Universität anzustoßen (Aktionsforschung)
- auf der Stufe der Entscheidung für oder gegen eine Promotion den befragten Studierenden Hilfestellung bei der Rekonstruktion lebensweltspezifischer Sinnorientierungen zu geben und durch den Forschungsprozess zu bewirken, dass diese reflektiert und gegebenenfalls im Wege selbstgesteuerter Lernprozesse modifiziert werden;
- die befragten FachvertreterInnen in Experteninterviews mit den Ergebnissen der Befragung der Studierenden zu konfrontieren und hiermit Reflexionsprozesse anzuregen. Darüber hinaus erhoffen wir, in diesen Gesprächen Impulse über Signale des

jeweiligen Faches zu erhalten, die zur vertieften wissenschaftlichen Mitarbeit einladen oder andere Wirkungen erzielen;

- im Wege einer Gruppendiskussion eine kommunikative Validierung der Forschungsergebnisse herzustellen, Selbstreflexionsprozesse bei den InterviewprobandInnen zu initiieren und Impulse für persönliches und organisationales Lernen⁸ (über die FachvertreterInnen) zu setzen;
- im Wege des Multiplikatoreffektes sukzessive neu gewonnene Deutungsmuster durch die Befragten via Interaktion in „das Feld“ einzubringen;
- vor dem Hintergrund des Gender-Mainstreaming-Gedankens⁹ gleichzeitig Reflexionen über die Bedeutung und Wirkung von Geschlecht anzuregen.
- Empfehlungen für universitäre Gremien zu formulieren, die auf Strukturveränderung zielen, indem sie neue Chancen eröffnen und Hindernisse beseitigen (erste konzeptionelle Überlegungen).

Der praktische Nutzen des Projektes besteht in folgenden Punkten:

- Das Projekt leistet einen Beitrag zur systematischen Thematisierung und Durchsetzung der Dimension der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft.
- Es zielt auf die Belebung der Wissenschaftsentwicklung durch eine stärkere Beteiligung von Frauen. Die Mobilisierung vorhandenen Innovationspotenzials durch Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf der einen sowie durch die Sensibilisierung von FachvertreterInnen auf der anderen Seite leistet einen Beitrag zur Konkretisierung der Politik des Gender-Mainstreaming.
- Das Projekt will zudem durch die Mobilisierung vorhandener Ressourcen einen Beitrag zur Organisationsentwicklung des universitären Mittelbaus leisten.

⁸ „Unter organisationalem Lernen ist der Prozess der Veränderung der organisationalen Wissensbasis, die Veränderung der Problemlösungs- und Handlungskompetenz sowie die Veränderung des gemeinsamen Bezugsrahmens von und für Mitglieder der Organisation zu verstehen.“ (Probst 1998 S. 17)

⁹ „Gender-Mainstreaming“ bedeutet die systematische Einbeziehung der Dimension der Gleichstellung von Frauen und Männern in die jeweilige Organisation und ihre Kultur sowie in alle Programme, Strategien und Verfahren, in alle Betrachtungs- und Handlungsweisen.

4. Theoretische Vorüberlegungen

Das folgende Kapitel zeigt in vier Unterkapiteln die theoretischen Bezüge des Projekts auf, auf denen die empirische Untersuchung basiert.

4.1 Die Feldtheorie Lewins als Grundlage

Das vorliegende Projekt fragt danach, welche Erfahrungen der Entscheidung für oder gegen eine Promotion vorausgehen und verfolgt das Ziel, näherungsweise die kognitiv repräsentierte Gesamtsituation der jeweiligen Befragten in die Analyse einzubeziehen. Den theoretischen Hintergrund unserer Analyse bilden feldtheoretisch inspirierte und auf den interaktionistischen Konstruktivismus zurückgreifende Überlegungen. Die Feldtheorie von Kurt Lewin berücksichtigt den ganzheitlichen Charakter und den dynamischen Zusammenhang von Wahrnehmung, Erleben und Verhalten. Der Begriff des Feldes umfasst Bedingungsfaktoren sowohl der ‚äußeren‘ wie der ‚inneren‘ Situation der Person.

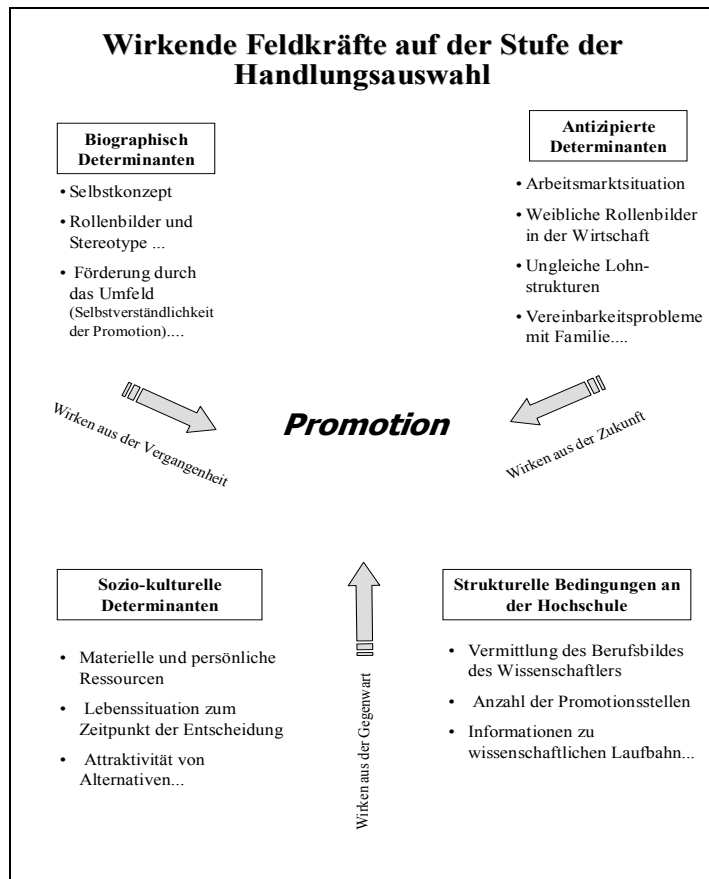
„Die Wirkung der Vergangenheit auf das Verhalten kann nur indirekt sein; das vergangene psychologische Feld ist einer der ‚Ursprünge‘ des gegenwärtigen Feldes, doch beeinflusst dieses das Verhalten. Jedes Verhalten oder jede sonstige Veränderung innerhalb eines psychologischen Feldes ist einzig und allein vom psychologischen Feld *zu dieser Zeit* abhängig“ (*kursiv im Original*; Lewin, S. 135).

Für unser Forschungsvorhaben bedeutet dies, dass neben den wahrgenommenen Wirkungen der Umweltstrukturen (Universität, Familie, Freundeskreis) auch die Sozialisationsbedingungen der Befragten (unter besonderer Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Aspekte) und insbesondere ihre Effekte auf das gegenwärtige Erleben einbezogen werden müssen.

Die Feldtheorie will Wechselwirkungen zwischen der Person und Situationsfaktoren im Sinne gegenseitiger Beeinflussung erfassen. Der Begriff ‚Lebensraum‘ in Lewins Theorie beschreibt stets die vom Individuum subjektiv wahrgenommene Umwelt und nicht die dingliche Umgebung „als solche“. Er sieht den ‚Lebensraum‘ als offenes System an, das Veränderungen unterliegt: „Die Veränderung in einem Teil des Feldes beeinflusst bis zu einem gewissen Grade jeden anderen Teil des Feldes. Jede Veränderung innerhalb des Feldes hängt von der Konstellation dieses Gesamtfeldes ab“ (Lewin, S. 25). Hier wird der dynamische Aspekt in Lewins Feldtheorie deutlich, der Nähen zur Gestalt- und Systemtheorie aufweist.

In einer Entscheidungssituation, in unserem Fall für oder gegen eine Promotion, befindet sich ein Individuum in einem Spannungszustand, in dem Kräfte wirken, die durch seine Beziehung zur konkreten Umwelt bestimmt sind. Dieser Zustand wird erst durch eine Entscheidung überwunden. Zur Erforschung der Dynamik des Geschehens muss die Wirkung dieser konkreten Umwelt ermittelt werden, und zwar zum Zeitpunkt der Handlungsauswahl, sprich „nach der Wahrnehmung und vor dem Verhalten“ (Lewin, S. 147). In der nachfolgend einge-

fügten Grafik wurde der Versuch unternommen, mögliche Kräftefelder, die bei der Entscheidungsfindung für oder gegen eine Promotion wirken, darzustellen.



Grafik: Petersen, Kuhl, Rummel, 2003

Für die befragten Studierenden, aber auch die einzelnen VertreterInnen der jeweiligen Fachbereiche wirken durch subjektiv wahrgenommene Situationen und vor dem Hintergrund ihrer biografischen Konstrukte unterschiedliche positive wie negative Valenzen. Diese Valenzen bilden Feldkräfte (Zug- und Druckkräfte) die sich in Richtung auf das jeweilige Ziel bewegen. Die Art und Stärke des Aufforderungscharakters werden wesentlich durch die momentanen Bedürfnisse der Person bestimmt. So ist z. B. der Doktorgrad (positiver Aufforderungscharakter) nur zu erreichen, wenn ein Bereich mit negativer Valenz (hoher Arbeitseinsatz, gegebenenfalls materielle Entbehrungen, möglicherweise strukturelle Barrieren) durchlaufen wurde.

In besonders starken Entscheidungskonflikten ist es möglich, dass eine Person die Auseinandersetzung meidet und „aus dem Felde geht“ (Lewin, S. 17). Das ‚Aus dem Felde gehen‘ erfolgt umso eher, je negativer die Valenzen sind und je einfacher es ist, sich dem Konflikt nicht zu stellen. Für unser vorliegendes Forschungsthema drängt sich in diesem Zusammenhang die Frage auf: Verweist der geringe Anteil von Frauen unter den Promovierenden auf ein vergleichsweise schnelleres „Aus dem Felde gehen“ und wie wäre dies ggf. zu erklären?

Ob eine Handlungsalternative als befriedigend antizipiert wird, hängt auch vom Anspruchsniveau einer Person ab. Dieses ist u. a. bestimmt von der Einstellung zu Erfolg und Misserfolg, von vorhergehenden Erfolgen und Misserfolgen, die die Erwartung über den Ausgang der bevorstehenden Handlung beeinflussen.

Mit Hilfe der feldtheoretischen Überlegungen soll in dieser Untersuchung versucht werden, „alle verhaltenswirksamen Bedingungen, die die gegenwärtige Situation und Zuständigkeiten (der befragten Person, Anm. d. Verf.) charakterisieren, aufzuspüren und miteinander in kausaldynamische Beziehungen zu setzen“ (Heckhausen/1989, S. 135). Die Feldtheorie verzichtet jedoch darauf, die jeweilige Stärke von Kräften zu erheben. Im Rahmen der Interviews einerseits und der anschließend durchzuführenden bildgebenden assoziativen Erhebungsmethode andererseits sollen die besonders gewichtigen Spannungszustände mit den Befragten herausgearbeitet werden.

Um eine möglichst große zeitliche Nähe zum beruflichen Entscheidungskonflikt herzustellen, sollen nur ProbandInnen interviewt werden, die kurz vor dem Abschluss ihres Studiums stehen.

4.2 Grundpositionen konstruktivistischer Erkenntnis

Schon Lewin sieht die in der Gegenwart subjektiv wirksamen früheren Erfahrungen und die subjektiv wirksamen Reize der Umwelt (beide sind nach seiner Definition „Feldkräfte“, die Spannungszustände auslösen) als konstitutiv für augenblickliches Verhalten an und betont somit deren dynamischen Aspekt: Modifizierungen der kognitiven Strukturen werden im Wege selbstgesteuerter Lernprozesse ausgelöst. Hier findet sich die Schnittstelle zu konstruktivistischen Ansätzen¹⁰, die das entscheidungs- bzw. feldtheoretische Konzept von Lewin sinnvoll ergänzen.

Gehen wir davon aus, dass „Feldkräfte“ Spannungszustände auslösen, die aufgelöst werden wollen, so steht am Ende immer ein erfolgter Lernprozess. Dieser kann „...als selbstgesteuerter Prozess der Konstruktion von Wirklichkeit bezeichnet werden, wobei diese Aktivität rekursiv und auf Grundlage vorhandener Strukturen und Netzwerke erfolgt“ (Siebert, 1999, S. 20). Hieraus ergibt sich aus konstruktivistischer Sicht, dass Wissen immer unabgeschlossen bleibt, sich individuell sowie in sozialen Bezügen konstruiert und immer wieder eine neue, veränderte Grundlage für Verhalten bildet. Neues wird in die bestehenden Wissensbestände aufgenommen und in die kognitiven Schemata eingebaut. Das vorhandene Netzwerk aus Wissen und Erfahrungen verstärkt und erweitert sich. Aktuelle Erfahrungen knüpfen an gemachte Erfahrungen an, d. h. die jeweilige Wirklichkeit wird so wahrgenommen, dass sie in

¹⁰ Als Grundannahme der konstruktivistischen Theorien gilt die Tatsache, dass das menschliche Gehirn als relativ geschlossenes und sich selbst organisierendes (autopoietisches) informationsverarbeitendes System zum allergrößten Teil seiner Aktivitäten mit sich selbst beschäftigt ist und nur zu einem geringen Teil mit der Verarbeitung von Informationen oder Reizen aus der Außenwelt. Dabei ist eine wesentliche Leistung des Gehirns die Interpretation der Impulse, die die Außenwelt liefert auf der Grundlage der eigenen, subjektiven kognitiven Schemata. Durch die Kommunikation mit anderen Subjekten wird die so konstruierte Welt überprüft und kann bei Übereinstimmung als ‚wirklich‘ eingeordnet werden (vgl. Siebert, S. 6 ff.).

das individuelle Deutungsmuster passt (vgl. Arnold/Siebert, 1995, S. 46) und anschließend „biografisch synthetisiert“ (Arnold/Siebert, 1995, S. 90). Erkennen ist demnach nicht Abbildung einer äußeren Realität bzw. rezeptive Informationsverarbeitung, sondern Selbsttätigkeit (vgl. ebd., S. 91).

Vor diesem Hintergrund sollen dieser Untersuchung die Überlegungen des ‚interaktionistischen Konstruktivismus‘ (Reich, 2000) zugrunde liegen, die die Bedeutung der kulturellen und lebensweltlichen Interaktionen bei der Re-/De-/Konstruktion von Wirklichkeiten beachten:

➤ *Konstruktion*

Der Mensch ist der Erfinder seiner Wirklichkeit. Dabei sind bereits bestehende Erfahrungen und Wissensstrukturen entscheidend für den konstruktiven Prozess, da sie als Interpretationsbasis dienen.

➤ *Rekonstruktion*

Der Mensch ist Entdecker seiner Wirklichkeit. Die dingliche und soziale Welt ist bereits vorab durch andere in vielfältiger Weise konstruiert worden, nicht alles muss neu und eigenständig konstruiert werden; dieses gilt es nachzuentdecken. Reich (2000) weist darauf hin, dass das Subjekt durch immer wieder neue Sichtweisen und Beschreibungen die eigene Biografie rekonstruiert.

➤ *Dekonstruktion*

Der Mensch ist Enttarnen seiner Wirklichkeit. Das Subjekt hat die Möglichkeit, durch Dekonstruktion zur kritischen Neuordnung zu gelangen. Da jede Konstruktion auch Auslassung bedeutet, muss durch Standpunktwechsel, durch Zweifel, durch die Frage nach Ergänzung und Erweiterung das Konstrukt auf zu große Abgeschlossenheit hin überprüft werden (vgl. Reich, 2000, S. 118-145).

Dieses Forschungsvorhaben betont besonders den Aspekt der Aktions- bzw. Handlungsforschung. Hier sind mögliche Kräftefeldkonstruktionen näherungsweise mit den Befragten zu rekonstruieren, die hieraus selbsttätig neue Deutungsmuster ihrer momentanen Wirklichkeit konstruieren und in die Interaktion mit anderen einbringen können.

Das folgende Kapitel gliedert sich in zwei Segmente: Einen einführenden Abschnitt, der den Projektzusammenhang zu Begriffen der Geschlechterrolle und –stereotyp herstellt und einen vertiefenden Abschnitt, der die geschlechtertheoretische Basis dieser Untersuchung erläutert.

4.3 Geschlechtsrollen und –stereotypen

Die weibliche Sozialisation für Beruf und Familie beginnt für Mädchen bereits in der Jugend, wenn Interessen entfaltet, Potenziale beschränkt und Modelle erfahren werden. Diese Vor-

bereitung auf Beruf und Familie bahnt unterschiedliche Wege für die Geschlechter. Obwohl heute mehr Frauen einer Erwerbsarbeit nachgehen und sich ihnen neue Berufschancen in traditionell reinen Männerdomänen öffnen, haben die **Geschlechtsrollen** weiterhin Bestand. Sie beruhen auf einer Reihe von **Geschlechtsstereotypen**, die sowohl von den Sozialwissenschaften als auch der feministischen Bewegung problematisiert worden sind. Gemäß einer Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft glauben rund drei Viertel aller Unternehmensvertreter, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Problem der Frauen ist (vgl. Die Zeit, Nr. 9, 20. Februar 2003). Gründe für die Unterrepräsentanz promovierter Akademikerinnen können ebenso darin zu suchen sein, dass Absolventinnen zwar noch von der Vereinbarkeit von Promotion, Karriere und Familie ausgehen, sie jedoch damit rechnen, dass zukünftige Arbeitgeber ihre beruflichen Pläne durchkreuzen werden, sobald auch Kinder vorhanden sind.

Das Forschungsprojekt möchte in seinem aktionsforschungspraktischen Teil diesen Hintergrund ins Bewusstsein rufen und verdeutlichen, dass ein traditionelles Rollenverständnis immer noch dazu beiträgt, die vorhandenen Geschlechterverhältnisse zu reproduzieren.

Paradigmen der Geschlechterforschung

Im Mittelpunkt des folgenden Abschnitts stehen keine detaillierten Darstellungen der Bandbreite des feministischen Diskurses, sondern es wird gezeigt, an welchen Stellen Diskussionen aus der Geschlechterforschung Anhaltspunkte zur Reflektion der Handlungs- und Denkschemata innerhalb der Wissenschaftshierarchie liefern könnten. Der theoretische Teil fragt danach, welche Beziehung die theoretischen Diskurse zur zentralen Frage des Projektes haben. Dies ist für den empirischen Teil insofern von Bedeutung, als dass Hintergründe evident gemacht und Chancen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auch theoretisch fundiert werden können.

Wie die bisherigen Ausführungen verdeutlichen konnten, steht das Betrachten von Unterschieden oftmals im Mittelpunkt der Geschlechterfrage. Auch die Geschlechterforschung argumentierte und analysierte lange Zeit Aspekte der Differenz von Mann und Frau. Inspiriert von der Frage nach ihren Entstehungs- und Auswirkungsbedingungen mündeten Themen der politischen Frauenbewegung in die Theoriedebatten der ersten Geschlechterforscherinnen. Ziel der Forscherinnen war nicht nur das Aufheben von Denken in Unterschieden, sondern die Entwicklung eines „Gegenbildes“ gegen ein hierarchisches, am männlichen Ideal orientiertes Differenzdenken, in dem die Frau gemessen am Manne immer in einer niederen Position agierte¹¹. Der feministische Blickwinkel verlagerte sich im Laufe der Zeit allerdings hin zu einer weiblichkeits-orientierten Betrachtung von Differenzen: Das Denken, Empfinden und Agieren von Frauen wurde nicht mehr in Abgrenzung zum männlichen Geschlecht betrachtet, sondern in weiblichen Zusammenhängen. Aus dieser Bewegung entspringen Gedanken der spezifischen Zugangsweisen von Frauen beispielsweise zu Naturwissenschaften

¹¹ Die theoretische Strömung dieser Argumentation ist zu bezeichnen als Gleichheits- bzw. Differenzdiskurs und findet Ende der 70er Jahre Eingang in den deutschen Sprachraum. Eine der bekanntesten Vertreterinnen dieser theoretischen Strömung ist Maria Mies.

und Technik und damit einhergehend zahlreiche ‚Fördermaßnahmen‘ für das weibliche Geschlecht¹².

Gleichgültig aus welcher Perspektive die Diskussion um die Differenzen der Geschlechter betrachtet wird, letztendlich sind beide Positionen sowohl kaum vereinbar, als auch wenig ertragreich für eine Weiterentwicklung. Das Denken um und in Differenzen der Geschlechter spaltete sowohl die Forscherinnen in der Detailfrage der Unterschiede als auch in Möglichkeiten des Gegenwirkens hin zu einer gleichberechtigten Geschlechterpolitik. Es zeichnete sich ab, dass die Betonung der Differenzen die Geschlechter polarisiert und somit das Denken in Stereotypen geradezu fördert. So kann auch das Fundament unseres Projekts nicht auf dem Aufzeigen von Differenzen bestehen bleiben, sondern hat sich zum Ziel gesetzt, Wege aufzuzeigen, die über ein Denken in Unterschieden hinausgehen. Letztendlich werden die Differenzen in den Zahlen der Wissenschaftspyramide deutlich, wie aber die Geschlechterforschung an diesem Punkt feststellen musste, zeigt die Diskussion um Differenzen wenig Potenzial zur Veränderung.

So kam es in den 90’er Jahren zu einem **Paradigmenwechsel** in der Geschlechterforschung. Mit der Ablehnung der Naturhaftigkeit sowohl des Geschlechtskörpers (sex) als auch der Geschlechtsidentität (gender) und der angeblichen Übereinstimmung von sex und gender wird das Denken in Geschlechterzuordnungen ins Wanken gebracht. Die Bedeutung, die die Geschlechtszugehörigkeit für die Wirklichkeitskonstruktion und das Handeln der Menschen besitzt, wird nicht mehr per se angenommen, sondern in einen Kontext gesetzt, der allerdings veränderbar ist. Dabei werden den Geschlechtern dieselben Potenziale zugesprochen, die sich allerdings unter Umfeldbedingungen geschlechterpolarisierend herausbilden. Die Kategorie Geschlecht als gesellschaftlich-soziale Konstruktion zu begreifen, hat das Potenzial, Veränderungen denken zu können¹³. Anstelle Klassifizierungen wie Geschlecht, Kultur, soziale Zugehörigkeit etc. als absolut zu deklarieren, wird vielmehr danach gefragt, unter welchen Voraussetzungen sie bedeutsam werden.

An dieser Stelle setzt unser Projekt an. Es fragt danach, in welchen Zusammenhängen und Konstellationen die Geschlechtszugehörigkeit als zentrales Ordnungsprinzip (in der Hochschule) auftritt und an welchen Stellen die Kategorie Geschlecht eine untergeordnete Ordnungsfunktion hat. Geschlecht wird in unserem Projekt als Strukturgröße verstanden, die allerdings nicht an festgeschriebene männliche oder weibliche Persönlichkeitsmuster gebunden ist. Wesentlich ist die Erkenntnis, dass eine geringe Frequentierung des weiblichen Geschlechts nicht auf das persönliche Unvermögen oder Desinteresse des Individuums oder hier des gesamten Geschlechts schließen lässt, sondern die Basis für eine Analyse der Hemmnisfaktoren und Möglichkeiten zur Entwicklung birgt. Auf den universitären Raum bezogen würde dieser Ansatz die Möglichkeit einbringen, Veränderungen zu bewirken - Veränderungen, die das Projekt anstreben möchte.

¹² Im Sinne der theoretischen Strömung des Differenzdiskurses des radikalen Feminismus war das Frauenbild nun nicht mehr defizitär, gemessen am männlichen Ideal, sondern ein gleichwertiges, wenn auch deutlich unterscheidbares.

¹³ Subsumiert werden diese Strömungen unter dem Schlagwort ‚Dekonstruktivismus‘. Namhafte Vertreterinnen dieser theoretischen Richtung sind Judith Butler oder Angelika Wetterer.

Definiert sich die Universität als lernende Organisation, gilt es, den Fokus nach innen zu richten und Wege und Möglichkeiten zu finden, wie institutionelle Barrieren und Blockaden zu mindern sind und die eine Geschlechterkultur fördern, die beide Geschlechter wertschätzt.

4.4 Berufswahl

Alle befragten Studierenden befinden sich in beruflichen Entscheidungsprozessen. Die Sozialisation in Familie und Schule ist gut erforscht, wohingegen die sozialisierenden Einflüsse der Hochschulen auf die Berufswahl in vorliegenden Untersuchungen kaum berücksichtigt werden. Zum derzeitigen Forschungsstand hat keine Theorie das gesamte Feld der Einflussfaktoren auf berufliche Entscheidungsstränge erfasst. So kann man auch von keiner generellen Theorie der Berufswahl sprechen, sondern nur Teilaspekte näher beleuchten.

Neben den schicht- und milieuspezifischen Betrachtungen der Lage der Herkunftsfamilie sind in dieser Untersuchung die Übergangswege von der Hochschule in den Beruf bedeutsam. Eine vorwegnehmende Interpretation (antizipatorische Sozialisation) der Berufsfolgen geht in die Zielfindung mit ein.

Die Berufswahl von Frauen und Männern nimmt eine Schlüsselstellung in der soziokulturellen Reproduktion einer nach Geschlecht strukturierten Gesellschaft ein. Theoretische Deutungen zum Berufsfindungsprozess gehen der Frage nach, warum der nachgewiesene Bildungsvorsprung junger Frauen im Allgemeinbildungssystem nicht auch zu Veränderungen ihrer Beteiligungsgraden an Führungspositionen in Wirtschaft und Wissenschaft führen¹⁴. In der vorliegenden Untersuchung sollen Prozesse vorberuflicher Sozialisation durch die Hochschule berücksichtigt werden, die einen positiven oder negativen Einfluss auf die Entscheidung zur Promotion und einer universitären Laufbahn haben. Aus einer subjektorientierten Perspektive richtet sich die Aufmerksamkeit auf die Zielfindung während des Studiums, z. B. durch eine SHK-Tätigkeit, Feedback in Seminaren und Gesprächen mit ProfessorInnen (vgl. Heinz in Hurrelmann/Ulich, 2002). Wir gehen davon aus, dass die Entscheidung für eine Tätigkeit in der Wissenschaft nicht für alle Frauen mit Selbstverständlichkeit getroffen wird, sondern bereits ein Vorbewusstsein darüber besteht, hiermit gleichzeitig die Grenze in ein traditionell männlich konnotiertes Territorium überschreiten zu müssen.

Empirische Studien belegen, dass zum Ende einer Ausbildungsphase die über die Lebensspanne erworbenen Rollenstereotype, Werte und Orientierungen besonders reflektiert werden, bevor die Weichenstellung für die weitere Lebensplanung erfolgt. Die Erkenntnisse aus dieser Selbstreflexion nehmen Einfluss auf die Berufswahl und sollen in den Interviews aufgespürt werden (vgl. Chisholm, 1989, in Metz-Göckel/Nyssen, 1990, S. 131 – 133).

¹⁴ Vgl. die zusammenfassende Darstellung der unterschiedlichen Ansätze in Metz-Göckel/ Nyssen, 1990, S. 127-137.

Einen am Streben nach Selbstkonsistenz des Individuums orientierten Eignungsbegriff vertritt das Selbstkonzeptmodell von Super (1961)¹⁵. In einem dynamischen Prozess werden im Verlauf der gesamten Lebensspanne Wertorientierungen, berufliche und eigene Fähigkeiten zu einem Gesamtbild zusammengefügt und sind auf die Passung zwischen Individuum und Organisation ausgerichtet. Es stellt sich folglich die Frage: Welche Merkmale der Organisation signalisieren dem Individuum diese Passung?

Ein weiterer zentraler Faktor in Supers Modell ist die Transparenz der beruflichen Anforderungen. Je transparenter die beruflichen Anforderungen und das Selbstbild sind, desto müheloser kann eine berufliche Wahl getroffen werden.

Universitätsintern findet sowohl *Fremdselektion* potenzieller Kandidaten für eine Promotion durch ProfessorInnen, als auch *Selbstselektion* durch die Studierenden statt. Beiden gilt die Aufmerksamkeit dieser Studie, um in der Betrachtung der Gesamtsituation der Studierenden auch diese Aspekte zu berücksichtigen.

4.5 Zusammenfassung

Im Zentrum des Projekts stehen die Rahmenbedingungen der Entscheidung für oder gegen eine Promotion. Im Sinne der Feldtheorie Kurt Lewins gehen wir von der Betrachtung der Gesamtsituation der Studierenden aus, um zu ergründen, an welchen Stellen fördernde Kräfte wirken und in welchen Bereichen wir Blockaden auf dem Weg zur Promotion vorfinden. Diese Wirkungsfelder werden subjektiv wahrgenommen und interpretiert, d. h. sie konstruieren die individuelle Realität. An diesem Punkt befindet sich die Schnittstelle zu den Ansätzen des Konstruktivismus, der die selbsttätige Herstellung der jeweiligen Wirklichkeit eines Individuums erklärt. Dieses Projekt geht vor dem Hintergrund konstruktivistischer Erkenntnisse davon aus, dass einmal konstruierte Wirklichkeiten rekonstruiert und gegebenenfalls auch dekonstruiert werden können. Die weiteren theoretischen Ausführungen beleuchten den näheren Zusammenhang von ‚weiblicher Geschlechtsrolle und Promotion‘: Durch Geschlechtsstereotypen entsteht ein „traditionelles“ Rollenverständnis, das immer noch Chancenungleichheit produziert. Diese Vorgänge sind dem Bewusstsein meist nicht zugänglich. Das Projekt zielt darauf, vorhandene Deutungsmuster, die zu Selbstzuschreibungen führen, zu problematisieren und Impulse für selbstgesteuerte Lernprozesse zu setzen. Dabei folgt unsere Untersuchung den neueren Entwicklungen der Geschlechtertheorien, indem es Geschlecht nicht in Differenzen und Defizite einteilt, sondern als Konstrukt betrachtet, das in seiner Ausprägung wesentlich von Rahmenbedingungen beeinflusst wird. Das Projekt fragt danach, an welchen Stellen die Rahmenbedingungen des universitären Umfeldes Geschlechtsstereotypen weiter fortschreiben und so Frauen an der Partizipation in Wissenschaft und Forschung hindern. Es sucht nach Möglichkeiten, Frauen mehr in den Kontext von Wissenschaft und Forschung zu integrieren.

¹⁵ Im Mittelpunkt seines Modells steht die an Rogers angelehnte Überlegung, dass ein Individuum immer nach Übereinstimmung zwischen Selbstkonzept und beruflichen Anforderungen strebt.

Verschiedene theoretische Berufswahltheorien geben Hinweise darauf, welche ‚Feldkräfte‘ auf die Entscheidung für oder gegen eine Promotion wirken können: Prozesse vorberuflicher Sozialisation durch die Hochschule führen entweder zur Integration in das Wissenschaftssystem oder wirken abweisend. Weiterhin bedeutet das Streben nach Selbstkonsistenz in der Berufswahlentscheidung, dass ein Tätigkeitsfeld zu den Neigungen, Fähigkeiten und Wertorientierungen einer Person „passen“ muss. Es stellt sich also die Frage, in welcher Weise die Universität insbesondere Frauen für ihre Weiterqualifizierung nach dem Abschluss des Studiums diese „Passung“ signalisiert.

5. Untersuchungsdesign

5.1 Qualitative Methodik der Untersuchung

Um die inhaltliche Dimension sozial hervorgebrachter Wirklichkeit angemessen analysieren zu können, bedienen wir uns der Methoden der ‚Qualitativen‘ Forschung.

Unsere Vorgehensweise bezeichnen wir als qualitativ fundierte Aktions- oder Praxisforschung (Haag, 1972; Moser, 1975; Heinze, 1995). Diese geht davon aus, dass es universalistische, immer und überall gültige Erkenntnisse nicht gibt, sondern dass die Ergebnisse zeit- und raumbunden bleiben, weil sie gesellschaftsgebunden sind (vgl. Heinze, 1995, S. 12). Für unser Forschungsvorhaben heißt das, dass sich unsere Problemauswahl und –definition nicht nur an wissenschaftlichen Erkenntniszielen allein orientiert, sondern auch an konkreten Problemen. Statt Hypothesenprüfung steht ein praktisches Forschungsziel im Vordergrund: die Verbesserung der Bedingungen für Frauen, ein Promotionsvorhaben zu beginnen (und erfolgreich abzuschließen). Wir sehen empirische Daten als ein Element im Forschungsprozess, d. h., die Daten werden im Rahmen einer Gruppendiskussion rückgekoppelt an die Betroffenen, mit ihnen kommunikativ validiert und als Ausgangspunkt für verändernde Maßnahmen verwendet.

Da im Prozess der Karriere- und Biografieplanung strukturelle, soziale und individuelle Bedingungen miteinander verknüpft sind, befragen wir nicht nur Studierende nach den auf sie wirkenden Einflussfaktoren für ihre Entscheidung pro und contra Promotion, sondern auch ProfessorInnen, die als VertreterInnen der Institution ‚Universität Essen‘ Signale ihres Faches senden, die zur vertieften wissenschaftlichen Mitarbeit einladen und möglicherweise auf weibliche und männliche Studierende unterschiedlich wirken.

5.1.1 Leitfadeninterview

Bei diesem Forschungsvorhaben stehen subjektive Erlebniswelten im Lebensraum¹⁶ der Befragten im Mittelpunkt. Ziel ist es, Deutungs- und Wahrnehmungsmuster, Handlungsabsichten und Sinnzusammenhänge, d. h. die komplexen kognitiv-emotionalen Prozesse der Entscheidungsfindung der Befragten zu erschließen.

Das Leitfadeninterview oder ‚fokussierte Interview‘ soll die Wirkung von bestimmten Kräftefeldern und daraus erzeugten Spannungszuständen auf das kognitive System der Beteiligten erkunden. Die Verbalisierungen der befragten Personen „erschließen den Interviewerinnen nicht die Gedanken selbst, die der/dem Befragten im Handlungszusammenhang durch den Kopf gingen, sondern sie sind nur REDE über Kognitionen, aus denen durch die Interpreten erst wieder Schlüsse gezogen werden müssen“ (vgl. Huber/Mandl, 1994, S. 20). Es ist je-

¹⁶ Lewin spricht vom „psychologischen Lebensraum“ als dem Gesamtbereich dessen, was das Verhalten eines Individuums zu einem gegebenen Zeitpunkt bestimmt (vgl. Lewin in Lück, 1996). Gemeint ist die vom Individuum wahrgenommene Umwelt, konstruktivistisch formuliert: die vom Individuum selbst konstruierte Wirklichkeit.

doch davon auszugehen, dass nicht alle Kognitionen dem Handelnden zugänglich sind, so dass er sie sprachlich mitteilen kann, dennoch gilt unser Interesse den subjektiven Deutungen der Befragten, da diese Aufschluss über die von den Studentinnen und Studenten persönlich erlebten kognitiven Prozesse bieten. Darüber hinaus streben wir eine vertiefende Erörterung von affektiven Reaktionen an. Mit der Methode der „retrospektiven Introspektion“ (Hron in Huber/Mandl, 1994, S. 134) sollen die Befragten sich in erlebte Situationen gedanklich zurückversetzen und diese zu wesentlichen erlebten Reaktionen in Beziehung setzen (vgl. Huber/Mandl, 1994, S. 134). Im Idealfall kann die gesellschaftlich vermittelte Bedingtheit beruflicher Entscheidungen reflektiert werden.

Von uns ist intendiert, in der anschließenden Interpretation die handlungsleitenden Kognitionen vor dem Hintergrund der Bestimmung der Faktoren in der konkreten Gesamtsituation (vgl. Lück, 1996, S. 43) der Berichtenden zu rekonstruieren.

Die Rolle der InterviewerIn

Die Herstellung einer vertrauensvollen Beziehung innerhalb einer kurzen Zeitspanne ist ein methodisches Erfordernis. Ein Gesprächsklima, das seitens des Forschers getragen ist von Empathie, Authentizität und Akzeptanz (Carl Rogers) dem Befragten gegenüber, ist als Grundvoraussetzung dafür zu sehen, dass der Befragte seine Meinung und sonstigen Eigenschaften überhaupt als einen mitteilenswerten Sachverhalt ansieht. Strikte Neutralität kann als persönliches Desinteresse bis hin zur Feindseligkeit empfunden werden.

Unter Bezugnahme auf Dieter Ulich (in Huber/Mandl, 1994) und Jean-Claude Kaufmann (1999) nehmen wir als InterviewerInnen die Rolle des teilnehmenden Zuhörers ein, der ein echtes Interesse an dem zeigt, was die Befragten sagen. Fast jede Art von Erhebung hat zumindest implizite Merkmale von Intervention, die im Sinne dieses Aktionsforschungsvorhabens gewollt sind. Hierdurch werden Probleme ins Bewusstsein gehoben, strukturiert und damit schon verändert; die Person wird dazu angehalten, sich mit ihren Einstellungen/Haltungen auseinander zu setzen, da das Verhalten des Forschers immer irgendeine Art von Rückmeldung, Unterstützung oder Sanktionierung enthält (vgl. Ulich in Huber/Mandl, 1994, S. 58) und der Befragte hierdurch Anhaltspunkte bekommt, um seine Äußerungen entwickeln zu können (vgl. Kaufmann, 1999, S. 77).

Wir realisieren also das ‚Prinzip des Alltagsgesprächs‘ im qualitativen Interview und geben damit die in der klassischen Methodenlehre empfohlene Interviewerhaltung der Neutralität zugunsten einer diskreten, aber starken persönlichen Präsenz auf (vgl. Kaufmann/1999, S. 78).

5.1.2 Erstellung kognitiver Karten mit Studierenden

Im Anschluss an das Gespräch legen wir den GesprächspartnerInnen das obige Schema (Folgen, Alternativen, Barrieren/Hürden) als bildgebende assoziative Erhebungsmethode¹⁷ vor und bitten sie, in Stichworten und nach Wichtigkeit gegliedert die subjektiv wahrgenommenen ‚Feldkräfte‘ in Schlagworten einzuzeichnen. Wir sprechen hier einen zusätzlichen Sinneskanal an, die visuelle Dimension. Eine solche Erarbeitung stellt weniger eine Zusammenfassung, sondern vielmehr eine Präzisierung und kommunikative Validierung (Grobe/Scheele, 2000) des bereits im Interview Gesagten dar. Gleichzeitig gehen wir hier noch einen Schritt weiter: Wir fragen: „Was könnte Ihnen helfen, diese Barrieren zu überwinden,“ und unterstützen die Befragten bei der Suche nach individuellen, zunächst fiktiven Lösungsmöglichkeiten. Hierdurch werden gleichzeitig selbstgesteuerte Lernprozesse angeregt. Mit dem erstellten Bild verfügen somit InterviewerIn und Interviewte über eine „gemeinsame Vergegenständlichung“ (Moldaschl/Strodtholz, 2002, S. 295 – 329), während schriftliche Aufzeichnungen oder Tonbänder meist nur der InterviewerIn zur Verfügung stehen. Den Befragten wird eine Fotokopie ihres Bildes (wir nennen es „Struktogramm“) mitgegeben.

5.1.3 Experteninterview mit Fachvertretern

Für die Befragung der Fachvertreterinnen und –vertreter verwenden wir aus Akzeptanzgründen nur das Experteninterview¹⁸ (keine cognitivemaps). U.a. interessieren uns die wahrgenommenen Folgen einer Entscheidung, einer Frau oder einem Mann Gelegenheit zur Promotion zu geben und die Ansichten über möglicherweise unterschiedliche Qualifikationsvoraussetzungen von Frauen und Männern. Die weiteren Leitfadeneimpulse entwickeln wir aus den Ergebnissen der vorher durchgeführten Interviews mit den Studierenden. Die ProfessorInnen werden mit ausgewählten Ergebnissen aus den Interviews mit den Studierenden konfrontiert, um zu erheben, wie sie ihrerseits die Dinge sehen.

5.1.4 Gruppendiskussion

Mit der Gruppendiskussion verfolgen wir zwei Ziele:

Die in den Interviews mit den Studierenden und FachvertreterInnen gewonnenen Daten sollen in einer gemeinsamen Veranstaltung an die Befragten rückgekoppelt werden. Einerseits können sie hierdurch kommunikativ validiert werden und zum anderen haben die StudentInnen gleichzeitig die Möglichkeit, die unterschiedlichen Perspektiven ihrer KommilitonInnen

¹⁷ Für das Schema werden bildhafte Symbole gewählt, die mit Hilfe von Power-Point zu einem ‚Struktogramm‘ formiert werden, das anschließend, vergrößert und laminiert wird, damit es für alle InterviewteilnehmerInnen zur Verfügung steht. Mittels heftbarer Notizzettel können wiederholt Aussagen aufgebracht werden. Nach Abschluss des Interviews wird das jeweilige ‚Bild‘ fotokopiert und liegt zur Auswertung vor. Die Notizzettel werden von der Oberfläche entfernt (s. Anhang 4).

¹⁸ ProfessorInnen verfügen im Hinblick auf das Thema ‚Promotion‘ über ein spezifisches Expertenwissen, da sie als Beteiligte persönlich in das Verfahren involviert sind und als „Funktionselite implizite und explizite Regelsysteme, Strukturen und Entscheidungsprozesse“ repräsentieren (Liebold/Trinczek in: Kühl/Strodtholz, 2002, S. 38).

zum Thema ‚Promotion‘ kennen zu lernen und hierdurch ihr Spektrum an Lösungsmöglichkeiten zu erweitern. Es besteht die Möglichkeit, Analysen und Erkenntnisse, die aus Reflexionen anderer gewonnen werden, gedanklich auf die eigene Situation zu übertragen und somit die Chancen und Grenzen, sowie die subjektiven und objektiven Bedingungen eigenen Handelns transparent zu machen und selbstgesteuerte Lernprozesse zu initiieren. In dieser Weise kann auch die mögliche Fixierung auf Geschlechterstereotypen aufgebrochen werden.

Darüber hinaus ist unter Bezugnahme auf Lewin anzunehmen, dass die in der Gruppendiskussion kollektiv gewonnenen Impulse ein höheres persönliches Commitment erzeugen als in den Einzelinterviews.

Im Sinne der Aktionsforschung, die eine Veränderung des Feldes anstrebt, sollen durch die Kommunikation der unterschiedlichen Deutungsmuster des Themas „Entscheidung pro und contra Promotion“ durch die Studierenden einerseits und die FachvertreterInnen andererseits wechselseitig Impulse gesetzt werden.

Die befragten ProfessorInnen lernen somit z. B. die Positionen der StudentInnen kennen und haben in diesem Forum Gelegenheit zum Austausch. Sie können ihre eigene Rolle in diesem Interaktionsgefüge überprüfen und gegebenenfalls korrigieren. Hier rechnen wir mit einem Multiplikatoreffekt: Sowohl die Studierenden als auch die ProfessorInnen werden im Wege des organisationalen Lernens die in der Gruppendiskussion gewonnenen neuen Impulse in ihr studentisches bzw. institutionelles Umfeld einbringen.

Weiterhin besteht im Rahmen einer solchen Veranstaltung die Möglichkeit, gemeinsam neue Förderformen zu entwickeln.

5.2 Forschungspraktische Details

Nachfolgend wird zunächst die Auswahl der befragten Studierenden und ProfessorInnen dargestellt und anschließend die Entstehung und Ausführung der Interviewleitfäden für die beiden Gruppen beschrieben.

5.2.1 Auswahl der Befragten

5.2.1.1 Die Studierenden

Wir haben studierende Frauen und Männer befragt, die sich kurz vor dem Abschluss ihres Studiums befanden. In der schriftlichen Einladung zur Befragung formulieren wir unser Interesse an den beruflichen Vorstellungen und Erwartungen der DiplomandInnen, hier insbesondere an den Überlegungen zum Für und Wider einer Promotion und möglichen universitären Karriere. Um mögliche Selektionseffekte zu vermeiden, haben wir Hinweise auf die Geschlechterforschung vermieden.

GesprächspartnerInnen gewannen wir sowohl durch gezielte Ansprache aufgrund persönlicher Kontakte wie auch durch Ansprache vor dem Prüfungsamt. Hieraus entstanden weitere Kontakte. Über eine Aquse bei PofessorInnen, die einige ihrer DiplomandInnen in unserem Auftrag auf die Möglichkeit einer Teilnahme an der Interviewreihe hinwiesen, haben wir in beiden Fächern weitere Studierende gewinnen können.

Insgesamt haben wir ein relativ heterogenes Sample zusammenstellen können. Das Spektrum der Studienschwerpunkte ist breit, ebenso haben wir Studierende mit unterschiedlicher kultureller Zugehörigkeit und aus allen Altersgruppen einbezogen. Systematische Verzerrungen dürften damit weitgehend ausgeschlossen sein. Je Fachbereich wurden 11 Frauen und 4 Männer befragt. Die vorab festgelegte Verteilung nach Geschlechtern entspricht in etwa den umgekehrten Beteiligungen von Frauen und Männern bei Promotionen (ca. 2/3 Männer zu 1/3 Frauen). Das Projekt legt vor dem Hintergrund des qualitativen Forschungsdesigns keinen Wert auf statistische Repräsentativität. In dieser Pilotstudie arbeiten wir mit relativ geringen Fallzahlen und können deshalb keine statistisch generalisierbaren Vergleichsaussagen zu unterschiedlichen Haltungen von Frauen und Männern machen.

Vor der Durchführung der Interviews haben wir die Studierenden gebeten, einen kurzen Fragebogen zu Sozialdaten auszufüllen. Diese Angaben haben wir in nachfolgender Tabelle zusammengefasst. Es ist festzustellen, dass 28 von 30 Befragten ledig und ohne Kinder sind. Die Altersverteilung der Befragten zeigt jeweils ungefähr ein Drittel im Alter zwischen 20 und 25, ein Drittel zwischen 26 und 30 und das restliche (knappe) Drittel über 30 Jahre.

Befragte der Untersuchung			
	Fachbereich 2	Fachbereich 5	Gesamt
Anzahl			
a) weiblich	11	11	22
b) männlich	4	4	8
c) gesamt	15	15	30
Familienstand			
a) ledig	13	15	28
b) verheiratet	2	-	2
c) keine Kinder	14	15	29
d) Kinder	1	-	1
Alter			
a) 20 – 25 Jahre	5	5	10
b) 26 – 30 Jahre	4	7	11
c) über 30 Jahre	6	3	9
Bildungsstand der Eltern			
a) nichtakademisch	9	11	20
b) akademisch	6	4	10
StudentIn hat schon einmal als SHK gearbeitet			
a) ja	6	5	11
b) nein	9	10	19

Der Bildungsstand der Eltern der von uns befragten weiblichen und männlichen Studierenden entspricht tendenziell den auch vom Essener Studentenwerk ermittelten Anteilen für die gesamte Universität Duisburg-Essen: Hier stammen mehr Studierende aus niedrigeren sozialen Schichten bzw. aus nichtakademischen Elternhäusern (vgl. Studentenwerk Essen, 1998).

5.2.1.2 Die FachvertreterInnen

Sowohl im Fachbereich 2, als auch im Fachbereich 5 erfolgte die Auswahl größtenteils durch persönliche Vermittlung der ProjektleiterInnen. Zwei Professoren haben wir direkt angesprochen und um ein Gespräch gebeten. Insgesamt wurden im Fachbereich 2 fünf und im Fachbereich 5 ein Interview geführt.

Die ProfessorInnen verfügen als ExpertInnen für die Durchführung und Betreuung von Promotionsverfahren über ein Wissen, welches nicht jeder Person in dem interessierenden Handlungsfeld zugänglich ist. Auf diesen Wissensvorsprung zielt das ExpertInnen-Interview.

5.2.2 Aspekte der Erhebungssituation und Durchführung der Interviews/ Struktogramme

5.2.2.1 Studierende

Die Interviews wurden alle im Büro der Forscherinnen jeweils von einer Interviewerin geführt, während eine zweite Forscherin die Interviewsituation teilnehmend (durch Gestik und Mimik) beobachtete und zum Schluss in verschiedenen Fällen Zusatzfragen stellte. Die Beobachterin erstellte danach ein erstes Memo mit persönlichen Eindrücken. Die Gespräche wurden mit einem Tonbandgerät aufgezeichnet, womit sich alle Befragten ausdrücklich einverstanden erklärten. Nach anfänglichen Bedenken wegen dieser ungewohnten Situation nahm das jeweilige Gespräch einen ganz normalen Verlauf. Trotzdem war festzustellen, dass sich nach Abschalten des Bandes die Gespräche entspannten und teilweise noch sehr interessante Informationen außerhalb des Bandprotokolls gegeben wurden. Diese wurden in dem erstellten Memo festgehalten.

Im Anhang wird der Interviewleitfaden, der auf der Grundlage des im Kapitel 3. formulierten analytischen Bezugsrahmens erstellt wurde, dargestellt. Mit den Studierenden wurde nach Beendigung des Interviews noch eine sog. ‚assoziative Erhebungsmethode‘ in Form von kognitiven Karten (Vorlage eines Bildes mit vier Symbolen, s. Anhang 5) durchgeführt. Das detaillierte Vorgehen wird ebenfalls im Anhang beschrieben.

In der Tradition des narrativen Interviews wurde zu Beginn des Interviews die erzählgenerierende Einstiegsfrage:

**Angenommen, eine Professorin oder ein Professor rät Ihnen zur Promotion:
Was geht Ihnen dabei durch den Kopf?**

offen gestellt. Somit wurde es den Befragten überlassen, den Gesprächsverlauf nach ihren eigenen Schwerpunkten selbst zu gestalten. Wir bemühten uns, vor dem Hintergrund der grob geplanten Frageblöcke spontan je nach Gesprächsverlauf zu reagieren, d. h. wir folgten der von den Befragten gewählten Dynamik und nicht einer möglichen Chronologie des Leitfadens (vgl. Kaufmann, 1996, S. 65). Zu diesem Zweck haben wir den mehrseitigen, vorformulierten Leitfaden auf die knappe Form einer Fragenkarte aus Stichworten in DIN-A-4-Größe reduziert (siehe Anhang). Diese Entscheidung wurde nach der Durchführung eines Pre-Tests getroffen, denn es stellte sich heraus, dass es bei den Befragten zu abrupten Unterbrechungen/Abbrüchen von Gedankenfeldern kam, wenn wir versuchten, die Reihenfolge mitzubestimmen. Die Gesprächsatmosphäre konnte sich deshalb nicht in der gewünscht entspannten Weise gestalten. Somit haben wir darauf geachtet, die Gestaltung des Gesprächs im Wesentlichen unseren InterviewpartnerInnen zu überlassen und uns gemäß, durch „aktives Zuhören“ ihrem Gedankengerüst zu folgen.

Die ausgearbeiteten Fragen (s. Anhang 2) stellen Impulse dar, die gegebenenfalls seitens der Interviewerinnen gesetzt werden konnten. Nach persönlicher Gewichtung möglicher Problemlagen der Befragten konnte dies dazu führen, dass verschiedene Fragen nicht oder andere zusätzlich gestellt wurden.

Der Leitfaden wurde gemäß der von uns angenommenen Wirkungsfelder, die auf eine Entscheidung einwirken, in drei Frageblöcke unterteilt:

- Block 1) Antizipierte Folgen einer Promotion
- Block 2) Antizipierte Alternativen zu einer Promotion
- Block 3) Barrieren/Hürden, die den Weg zu einer Promotion behindern.

Zwei Abschlussfragen haben das Interview abgerundet:

- Alles in allem: Wie sehen Sie das Thema ‚Promotion‘ für sich selbst jetzt im Moment?
- Hier ist eine erste Gesamtschau auf das Gespräch beabsichtigt.
- Mit der Frage: „Würden Sie sagen: ‚Promotion‘, das passt zu mir?“ - ist eine Reflektion des Selbstkonzeptes beabsichtigt, mit dem eine mögliche Promotion kompatibel sein muss.

Nach der Durchführung der ersten Interviews haben wir uns dafür entschieden, die ProbandInnen mit der Statistik zu konfrontieren, die das Ausmaß der Unterrepräsentanz von Frauen in dem jeweiligen Fach zeigt (s. Anhang 1). Wir haben sie ermutigt, über die Ursachen hierfür zu spekulieren: „Haben Sie eine Idee, woran das liegen könnte.“ Somit hatten sie gegebenenfalls die Möglichkeit, ihre eigenen Haltungen „als Spekulation zu verpacken“, was sich

in dem ein oder anderen Fall als zur Person konsistent erwies. Ferner gab es die Wahrnehmungen der Befragten über ihre Umwelt wieder.

Schon nach den ersten drei Interviews haben wir entschieden, eine gesonderte Methodenevaluation bzgl. der Akzeptanz der im Anschluss an die Interviews vorgelegten Struktogramme durchzuführen. Hierfür haben wir nach Beendigung des Aufnahmegerät nochmals eingeschaltet und die ProbandInnen befragt, wie sie die Methode der grafischen Darstellung beurteilten. Eine kurze Zusammenfassung der Kernaussagen s. Kapitel 8.

Die Interviews dauerten zwischen 45 Minuten und 2 Stunden.

5.2.2.2 FachvertreterInnen

Ausgehend von den Ergebnissen der Befragungen mit den Studierenden haben wir einen Leitfaden erstellt, der uns in den Gesprächen, die sehr offen bleiben sollten, als Orientierungshilfe diente (s. Anhang).

Mit den ProfessorInnen haben wir nach telefonischer Absprache Termine festgelegt und die Gespräche jeweils in ihren Büros durchgeführt. Die Aufzeichnung war vorher abgesprochen worden. Die Interviews dauerten ca. 1 Stunde.

5.2.3 Durchführung der Gruppendiskussion

Zur Gruppendiskussion wurden die befragten Studierenden, FachvertreterInnen, Mitglieder der Gleichstellungskommission und interessierte Gäste brieflich und teils persönlich eingeladen. Aufgrund einer Terminkollision mit der Abschiedsfeier eines Dozenten im Fachbereich 2 erhielten wir leider von den ProfessorInnen viele Absagen. Insgesamt haben an der Veranstaltung 21 Personen teilgenommen.

Die Gruppendiskussion fand im Bibliothekssaal statt und wurde per Tonband aufgezeichnet. Der Ablaufplan gibt Aufschluss über Verlaufsdetails (s. Anhang).

5.2.4 Datenauswertung

Nach der Transkription der ersten beiden Studierenden-Interviews wurde das Vorgehen in den weiteren Transkriptionen festgelegt. Da wir in unserem Forschungsvorhaben keine sprachanalytischen Betrachtungen vornehmen möchten, konnte auf die Transkription der „ehm“-Laute verzichtet werden. Denkpausen oder Lachen wurden auf jeden Fall kenntlich gemacht, da sie auf Reflexionsphasen bzw. persönliche Wertungen verweisen.

Für die Auswertung bedienten wir uns des computergestützten Programms für qualitative Interviews „Maxqda“ und lehnten uns in der Bearbeitung an den Vorgaben der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring an.

Auswertung der Einzelinterviews

Zunächst wurden die anonymisierten Transkriptionen in das Computerprogramm „Maxqda“ zur computergestützten Auswertung der Daten eingelesen. Das im Verlauf der Interviews sukzessive induktiv erarbeitete Kategoriengerüst haben wir ebenfalls in das Programm unter

‚Codes‘ eingegeben. Pro Interview wurden nur relevante Äußerungen den entwickelten Kategorien zugeordnet.

Im Anschluss an die Codierung aller Interviews haben wir in einem weiteren Schritt die Gespräche einzeln ausgewertet und zu diesem Zweck pro Interview die durch das Computerprogramm ausgeworfenen „Codings“ ausgedruckt.

Die Bearbeitung der Einzelinterviews erfolgte nach dem Grobraster:

Kontext des Befragten:	Unter diesen Aspekt fallen Sozialdaten, gesellschaftliches Umfeld, berufliche Vorerfahrungen und sonstige Besonderheiten.
Kurzzusammenfassung:	Hier wurde komprimiert die Einstellung der jeweiligen ProbandIn zur Promotion skizziert, um dem „schnellen Leser“ einen Gesamteindruck zu vermitteln.
Detaillierte Auswertung:	Zunächst sind wir dem Grobraster des Leitfadens gefolgt und haben Folgen, Alternativen, Barrieren/Hürden, die als Feldkräfte auf das Individuum zum Zeitpunkt der Befragung wirken, in der Auswertung besonders fokussiert und versucht, möglichst alle Aussagen hierunter zu subsumieren. Gleichzeitig haben wir die in den Struktogrammen und Interviewmemos erhobenen Daten in die Betrachtung mit einbezogen.

Ferner erhielt jede Einzelauswertung einen gesonderten zusätzlichen Punkt: „Methodenevaluation“.

Gesamtauswertung

Um die Gesamtdatenmenge weiter zu verdichten und den Blick auf die für die Forschungsfrage relevanten Kategorien zu reduzieren, haben wir anschließend die vorliegenden 30 Einzelauswertungen in ein neues Maxqda-Projekt eingelesen und nach einem überarbeiteten Kategorienraster erneut „quer“ zu allen Interviews codiert. Die Fachbereiche und das jeweilige Geschlecht der Befragten waren durch die vorher zur Anonymisierung festgelegte personale Code-Nummer der Interviewten in jedem Coding identifizierbar:

2	Fachbereich 2 – Erziehungswissenschaft
5	Fachbereich 5 – Wirtschaftswissenschaft
F	Frau
M	Mann
01-30	laufende Nummer
44-45	Beispiel für den Gesprächsabsatz der Transkription (vom Computerprogramm Maxqda automatisch festgelegt)

Im nächsten Schritt wurden die einzelnen weiter verdichteten Aussagen (gleiche und ähnliche Aussagen zusammengefasst) vor dem Hintergrund der Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung, der Überlegungen zur Berufswahlentscheidung, der derzeitigen Arbeitsmarktlage und den universitären Strukturen interpretiert.

Anschließend wurden die Ergebnisse in Mind-Maps grafisch dargestellt. Wir haben das Computerprogramm „Mind-Manager 2002“ verwendet.

Zur Auswertung der kognitiven Karten haben wir die handschriftlich von den Studierenden in das persönliche Struktogramm eingetragenen Daten in ein erstelltes Formblatt (s. Anhang) übertragen. Diese Inhalte wurden bei der Auswertung der Interviews mit berücksichtigt. Die Einzelaussagen haben wir in der Häufigkeit ihrer Nennungen in ein Mind Map übertragen, um einen Gesamtüberblick zu erhalten (s. 6.1.4.).

In der Auswertung der Interviews mit den ProfessorInnen sind wir nach dem gleichen Schema wie bei den Studierenden-Interviews vorgegangen.

Die Transkription der Gruppendiskussion wurde ebenfalls in ein gesondertes Maxqda-Projekt eingegeben und am Material Kategorien zur Auswertung schrittweise erarbeitet.

6. Auswertungen

In diesem Kapitel sollen die Aussagen aus den Interviews mit Studierenden, mit den ProfessorInnen und der Gruppendiskussion ausgewertet werden. In der Anlage des Untersuchungsdesigns sind wir davon ausgegangen, dass die Gesamtsituation der befragten Studierenden für eine positive oder negative Entscheidung zur Promotion bedeutsam ist. In diesem Kapitel wählen wir aus dem breiten Spektrum der Gesprächsinhalte diejenigen Aussagen aus, die uns einerseits Hinweise auf die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen bei Dissertationen und andererseits mögliche Impulse für universitätsinterne Veranstaltungen zur Promotionsförderung von DiplomandInnen geben.

6.1 Interviews mit Studierenden

Wir haben zunächst alle in den Interviews sichtbaren Wirkungskräfte der Gesamtsituation (Berufs- und Lebensplanung, Motivation, Kompetenzvertrauen, Studierleben etc.) aufgeführt, um die Komplexität der Einflussfaktoren auf eine Entscheidung zu verdeutlichen. Diese setzen sich für jeden Einzelnen wie ein Mosaik zusammen und führen zu einer Entscheidung für oder gegen ein Dissertationsvorhaben. Da wir in jedem Fachbereich nur jeweils elf weibliche und vier männliche Studierende interviewt haben, können wir keine allgemeinen Vergleichsaussagen machen. Es hat sich gezeigt, dass bestimmte Folgen, Alternativen, Barrieren/Hürden für Frauen und Männer gleichermaßen relevant sind. Geschlechtsspezifisch differente Problemstellungen verdeutlichen wir gesondert.

Eine weitere Unterscheidung ergibt sich in den Fachkulturen, auf die wir gegebenenfalls besonders eingehen.

6.1.1 Alternativen

Sowohl in der öffentlichen Wahrnehmung als auch in der sozialwissenschaftlichen Diskussion kommt es zu sehr unterschiedlichen Bewertungen der Promotionsphase und ihrer Bedeutung für den Beruf. Einkommensvorteile sowie positionale Vorteile gegenüber anderen Hochschulabsolventen werden antizipiert. Demgegenüber steht das Risiko der Arbeitslosigkeit durch Überqualifizierung.

Im Zeitraum vom ersten Wunsch bis zur Realisierung eines beabsichtigten Zieles werden Alternativen erwogen, die durch die persönliche Bewertung hinsichtlich ihrer Attraktivität, Realisierbarkeit und des maximalen individuellen Nutzens in eine Rangfolge gebracht werden.

Einige unserer befragten Studierenden äußern den Wunsch, zunächst Abstand zur Universität gewinnen zu wollen, um den gesamten schulischen Ausbildungsabschnitt zu beenden.

„...ich hab nach der Schule nicht mal ein Jahr Pause gehabt bis zum Studieren. Also ich bin seit der ersten Klasse durchgängig dabei. Und, ja also es wäre schon verdammt lange. Dann wäre ich quasi 20 Jahre am Stück an der Uni oder nur dabei, theoretisch zu lernen“ (5-M23; 92-92).

Dies entspricht der allgemeinen Praxis: Nach Jürgen Enders/Lutz Bornmann (2001) vergeht je nach Fach eine Zeit von bis zu zwei Jahren, bis Dissertationsarbeiten aufgenommen werden. In dieser Zeit finden weitere berufliche Orientierungen statt, bevor die Entscheidung zur Promotion getroffen wird.

6.1.1.1 Direkter Berufseinstieg im Anschluss an das Studium

Die mehrheitlich genannte Alternative zur Promotion ist der direkte berufliche Einstieg im Anschluss an das Studium, da sie für die berufliche Entwicklung nicht zwingend notwendig zu sein scheint. Bei bestehenden Promotionsabsichten wird befürchtet, diese zugunsten eines Verbleibs im Beruf aufzugeben. Es wird jedoch die Möglichkeit gesehen, bei Unzufriedenheit das ursprüngliche Vorhaben wieder aufzunehmen und auch umzusetzen. Ausschlaggebend scheint für viele der Befragten der Praxisbezug zu sein, aus dem heraus Fragestellungen für eine Dissertation leichter zu entwickeln sind.

„...ich fänd's gut, erst mal mit dem Diplom in der Praxis zu arbeiten. Und vielleicht entwickeln sich dann durch die Tätigkeit in der Praxis noch 'mal ganz spezielle Fragestellungen, mit denen man dann an die Uni zurückgehen kann (2-F01; 35-35).

Befragte Frauen und Männer, die eine zufrieden stellende studiennahe Beschäftigung während des Studiums ausüben oder erst nach Beendigung einer Berufsausbildung an die Universität gekommen sind, äußern besonders häufig das Bedürfnis, die im Studium erworbenen Kenntnisse baldmöglichst in der Praxis umzusetzen.

„...wo ich auch meine Kenntnisse aus meiner Ausbildung und auch teilweise aus dem Studium effektiv einbringen kann und auch die Früchte meiner Arbeit ganz schnell ernten kann. Wenn man in einem Projekt gearbeitet hat oder wenn man auch operative Tätigkeiten gemacht hat und sofort nach einiger Zeit das einschätzen kann, ist gelungen, nicht gelungen, kann man es als erledigt abhaken. Das ist für mich eigentlich ganz wichtig“ (5-F25; 37-37).

„...wie gesagt, interessant finde ich es schon (die Promotion, Anm. d.V.), aber, nee, jetzt noch mal fünf Jahre hier an der Uni...Also ich möchte dann auch zurück in die Praxis“ (5-M28; 67-67).

Die Finanzierungsmöglichkeiten bestimmen in großem Maße die Entscheidung für oder gegen ein Dissertationsvorhaben. Vielfach führt auch Unkenntnis über Möglichkeiten eines Stipendiums dazu, nur die Alternative der Berufstätigkeit zu sehen. Die Motivation, möglichst schnell nach Abschluss des Studiums in die Berufspraxis einzusteigen, um *„...die finanzielle Durststrecke des Studiums möglichst schnell zu beenden...“* (5-F17; 86-86) ist höher.

„...momentan ist es in weite Ferne gerückt, weil jetzt eigentlich die Diplomarbeit ansteht, und im Endeffekt steht wirklich an, fertig zu werden, um Geld zu verdienen. Ich hab' das Studentenleben langsam satt in Anführungszeichen, also immer dieses gucken, wie man Geld zusammenkriegt, um dann wieder die Miete zu bezahlen“ (2-M13; 109-109).

Die Alternative kann jedoch auch durch die fehlende Bereitschaft, eine weitere entbehrungsreiche Zeit auf sich zu nehmen, in den Vordergrund rücken. Nach Enders/Bormann (2001) sind Promotionen in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften bis zu 41 Prozent extern durch Erwerbstätigkeit außerhalb der Hochschule finanziert oder durch Mittel von Ehepartnern und Eltern (vgl. Enders/Bornmann, 2001, S. 53).

Die externe Promotion ist sowohl für Frauen als auch für Männer eine privat finanzierte Alternative. Einige der Befragten würden , *„...am liebsten einer Halbtagsbeschäftigung nachgehen und die Promotion dann nebenbei machen“* (2-F05; 57-57).

Sie externe Promotion entspricht auch dem Wunsch, der Entscheidung zur Promotion eine Phase vorausgehen zu lassen, in der die Praxis erkundet und ein Themenbezug zu einem Promotionsthema gesucht wird. Die Thematik der Finanzierung wird im Kapitel 6.1.3 „Barrieren/Hürden“ nochmals aufgenommen.

„...für mich persönlich wäre es positiver, wenn ich eine externe Promotion machen könnte, also wirklich dann mit einem konkreten Bezug zum Thema...die ganze wissenschaftliche Arbeit und eventuell die Interviews, das würde ich eher an die Uni verlagern als in dieses praktische Wirtschaftsgeschäft, das schafft man dann manchmal nicht, so wirklich ruhig arbeiten zu können“ (2-F12; 77-77).

6.1.1.2 Selbstständige Tätigkeit

Den direkten Weg in die Selbstständigkeit einer freiberuflichen Tätigkeit, *„...sein eigener Herr zu sein“* (2-F05; 95-95), (5-M24), (2-M13), nennen sowohl Frauen als auch Männer als Alternative. Viele der Befragten sehen jedoch die Promotion auch als gute Basis, auf der sich eine eigene unternehmerische Tätigkeit in den Wirtschafts- und Erziehungswissenschaften vorteilhaft aufbauen lässt (s. a. Kapitel 6.1.2).

6.1.1.3 Familie

Das Thema Familie nimmt hauptsächlich für die befragten Frauen, aber zum Teil auch für Männer Raum in der Lebensplanung ein. Die Gründung und den Aufbau einer Familie sehen insbesondere Frauen ausdrücklich als ‚Alternative‘ zur Promotion. Karriere hat für diese Befragten keine Lebenszielpriorität, jedoch ist eine allgemeine Berufstätigkeit im Lebensplan vorgesehen. Die Entwicklung und der Aufbau von Familie und Karriere fallen zeitgleich in die Altersphase der 25- bis 40-Jährigen.

„Ja, aber eine Berufstätigkeit ist mir schon wichtig. Mir war es auch wichtig, einen vernünftigen Berufsabschluss zu machen. Aber da gibt es eben auch noch die Option Familie. Das würde ich dann schon vorrangig sehen, vor einer Promotion“ (2-F02; 60-61).

Neben persönlichen Wertorientierungen *„...ganz egoistisch zu sagen, so die kleinen Kinder die möchte ich schon mitkriegen* (5-F22; 53-53), beziehen die Studierenden das Alter und die

benötigte Zeit zur Realisierung von mehreren Zielen in die Überlegungen mit ein. Auch einige der befragten Männer sehen die gedankliche Alternative zur Promotion „...*Vaterurlaub zu nehmen, um die Kinder zu betreuen*“ (5-M18; Strg).

Zur Promotionsdauer liegt die Auswertung von Lutz Enders/Jürgen Bornmann (2001) vor, die in ihrer Untersuchung einen Durchschnittswert von 5,7 Jahren für die Dauer der Promotion ermitteln. Im Mittel war sie um 1,5 Jahre kürzer. Das Promotionsalter liegt bei den Befragten der vorgenannten Studie im Mittel bei 32 Jahren und variiert im Vergleich der Fächer¹⁹. Das Alter der von uns Befragten liegt zwischen 23 und 36 Jahren.

6.1.1.4 Fach- und berufsspezifische Weiterbildung/Zweitstudium

Ein Teil der Befragten zieht fach- und berufsspezifische Weiterbildungen einer Promotion vor, während andere eine Postgraduierung durch ein MBA-Studium fokussieren.

Eine Bevorzugung bestimmter alternativer Überlegungen von Frauen und Männern konnten wir mit Ausnahme des Themas „*Familienaufgaben*“ nicht feststellen.

6.1.2 Folgen

Subjektiv wahrgenommene Folgen einer Promotion beruhen größtenteils auf vorwegnehmenden Interpretationen (antizipatorische Sozialisation) der Befragten. Um die Präsenz von Frauen unter den promovierten AbsolventInnen zu fördern, bedarf es bei der Entwicklung geeigneter Ansätze einer besonderen Sensibilisierung für Selbstselektionsmechanismen in dieser bedeutsamen Entscheidungsphase nach dem Diplom. Studien zur vorberuflichen Sozialisation verweisen auf Zusammenhänge zwischen aufbrechenden Unsicherheiten junger Frauen hinsichtlich der Bestimmung ihrer Geschlechtsrolle und der angestrebten Berufswege am Ende einer Ausbildungsphase. Nach einer Zeit, in der das Interesse am Studienfach im Vordergrund stand, bestimmen die über die Lebensspanne erworbenen Geschlechterstereotypen zum Teil unbewusst die Entscheidungsfindung in Berufswahlprozessen (vgl. Krüger, 1993, 318 ff./Chisholm, 1989, in Metz-Göckel/Nyssen, 1990, 131-133). Einige der befragten Frauen kommen nach einer Kosten-Nutzen-Betrachtung zu dem Schluss, dass die zu investierende Zeit und Arbeit in ein Promotionsvorhaben möglicherweise in keinem Verhältnis zu dem erwarteten Gewinn stehen wird, den sie in Form von Wettbewerbsvorteilen und besseren Karrierechancen gegenüber Männern sehen. Auch die aus der Praxis bekannte Ungleichheit in der Leistungsvergütung von Männern und Frauen und die ambivalente öffentliche Wahrnehmung von Frauen in hohen beruflichen Positionen fließt in diese Betrachtung mit ein. Die Frage, ob sich die Promotion lohnt, wird von diesen Frauen eher negativ beantwortet.

¹⁹ Sozialwissenschaftler weisen das höchste mittlere Promotionsalter auf, Wirtschaftswissenschaftler sind deutlich jünger (vgl. Enders/Bornmann, 2001, S. 67).

„...Ich kann mir schon gut vorstellen, dass man sich eigenen Leuten gegenüber rechtfertigen muss. (...) Warum willst du es dir als Frau antun, ist eher nur was für Männer und da hat man überall sowieso keine Chance“ (5-F16; 128-128).

Es wird deutlich, dass die meisten Tätigkeitsfelder promovierter Akademiker offensichtlich von Frauen männlich konnotiert werden und sich Rückzugstendenzen aus diesem Territorium bereits ankündigen. Das Vordringen in eine Männerdomäne erfordert von Frauen häufig ein besonderes Maß an Selbstvertrauen und Durchsetzungsfähigkeit (vgl. Krüger, 1993) und verlangt gezielte Unterstützungsprozesse.

6.1.2.1 Die Promotion als Voraussetzung für Karriere in der Wissenschaft und in außeruniversitären Berufsfeldern

Dennoch wird in den Interviews die Motivation und das Interesse sowohl von Frauen als auch von Männern an einer Beschäftigung an der Universität deutlich. Freude an Forschung und Lehre sowie ein starkes fachliches Interesse lassen die Universität als Arbeitsplatz attraktiv erscheinen, wenn er den persönlichen Neigungen und Orientierungen entspricht. Die Promotion ist „*Voraussetzung*“ für eine „*Karriere in der Wissenschaft*“ (2-F09; Stgr). Der Wunsch, durch die wissenschaftliche Tätigkeit etwas bewirken zu wollen, das über individuelle Ziele hinausgeht, wird von einer Befragten betont:

„Was mich vielleicht bei der Doktorarbeit interessieren würde, oder was mir wichtig wäre, wäre, dass das auch einen Nutzen für die Praxis hat, dass ich vielleicht damit etwas bewirken kann“ (2-F05; 20-20).

Daneben verhilft die Promotion zu „*größerer Bekanntheit in Fachkreisen durch Publikationen und Vorträge*“ (2-F08; Stgr).

In der Privatwirtschaft wird generell eine der Qualifikation entsprechende höhere Leistungsvergütung erwartet. Neben den eingangs erwähnten Gleichstellungsproblemen von Männern und Frauen, sehen die weiblichen Studierenden besonders für Frauen „*bessere Karriereaussichten*“ (5-F3; Stgr) mit einem Dokortitel:

„...ich denke, (...) dass es vielleicht als Frau, je nachdem, was man machen wird, vielleicht auch immer ein bisschen mehr Respekt verschafft. Kann ich mir vorstellen, also dass es doch auch Männer gibt, die leider (!) vielleicht auch denken, das ist ja eine Frau und den anderen einfach als Frau sehen und nicht als gleichberechtigten Kollegen...“ (5-F16; 73-73).

Eine befragte Studentin nimmt an, dass von der Promotion einer weiblichen Absolventin eine Signalwirkung für besonderen beruflichen Einsatz ausgehen könne, da „*sie schon so viel gemacht habe und nicht auf einmal hingehere und eine Familie gründe*“ (5-F19; 108-108) und ihr daher Karrierewege im Unternehmen offen stehen könnten.

6.1.2.2 Risiko der Überqualifizierung und des verspäteten Berufseinstiegs

Demgegenüber stehen Nachteile, die die Promotion aufgrund des verspäteten Berufseintritts und der hohen Qualifikation mit sich bringt. Das Thema „Überqualifizierung“ wird in beiden Fachbereichen gleichermaßen angesprochen. Für die ErziehungswissenschaftlerInnen verengt sich das Berufsfeld, das sie häufig mit SozialpädagogInnen teilen und auch die WirtschaftswissenschaftlerInnen nehmen an, dass die Nachfrage nach hochqualifizierten Berufseinsteigern geringer ist.

„Also, wenn ich jetzt nicht im wissenschaftlichen Bereich arbeiten möchte, dann sehe ich das nicht unbedingt so, dass sich die Chancen dadurch großartig verbessern. Eher fast noch im Gegenteil, weil eine Doktorin ja wahrscheinlich noch höher bezahlt werden müsste als eine Diplom-Pädagogin“ (2-F08; 33-33).

„Das kommt immer darauf an, wie die Nachfrage ist. Man kann ja auch irgendwann überqualifiziert sein. (...) vielleicht hat man da auch höhere Ansprüche. Und dann wird es auch schwieriger, einen Arbeitsplatz zu finden“ (5-F27; 52-52).

Hinzu kommt, dass sich aufgrund der Promotionsdauer der Berufseintritt verspätet und sich die Einstiegschancen verschlechtern, *„wenn man nicht schnell studiert hat, mit einigermaßen guten Noten und dann schon Praxiserfahrung mitbringen kann“ (2-F12; 39-39).*

6.1.2.3 Signalwirkung des Titels für eine Führungsposition

Ziel- und Wertekonflikte bzgl. der beruflichen Karriere und persönlichen sowie familiären Interessen werden sowohl bei Frauen als auch bei den befragten Männern deutlich. Unser Forschungsinteresse galt hier der Frage, ob sich die DiplomandInnen der Herausforderung an die Aufgaben einer verantwortlichen Führungsposition stellen würden. Während einige der Befragten deutlich zum Ausdruck bringen, hohe Ambitionen mit einzubringen, wird von anderen die Scheu benannt, die Verantwortung qua Titel und Qualifikation übernehmen zu müssen.

„Also, ich muss gestehen, ich habe auch immer die Vorstellung, wenn ich promoviere muss ich Karriere machen, also es ist dann ein unheimlicher Karrierejob mit unheimlich viel Aufwand und Engagement, habe ich dann noch Zeit für Familie?...Ich habe das Gefühl, in einer höheren Position hat man natürlich mehr Verantwortung. Ja, vielleicht scheue ich mich davor ein bisschen“ (2-F05; 68-68).

6.1.2.4 Fachliche Spezialisierung und Eingrenzung des Berufsradius

Die Arbeit an der Dissertation vertieft die Kenntnisse in einem speziellen Fachgebiet; die Frauen und Männer werden zu *„Experten in dem Bereich“ (5-F21; 159-159)*. Ob die fachlich intensive Auseinandersetzung mit dem Thema eines Fachgebietes zu Wettbewerbsvorteilen führt, wird von den Interviewten wiederum relativiert.

„...ich glaube nicht, dass jede Promotion, die absolviert wird, zu einer Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt führt. Ich denke, es hängt ganz stark davon ab, über welches Thema man promoviert hat (...) und inwiefern man auch diesen Praxisbezug hatte“ (5-F21; 86-86).

6.1.2.5 Promotionsphase: zwischen persönlicher Bereicherung und Isolation

Für viele der Studierenden bedeutet die Arbeit an der Dissertation eine intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit. Obwohl Disziplin und das „sich Durchbeißen“ (5-F16; 117-117) als notwendig erachtet werden, führt das Erarbeiten eines komplexen Wissensgebietes zu „persönlicher Horzonterweiterung“ (2-F11; Stgr) sowie zu „Ansehen und Stolz“ (5-F16, Stgr).

„Ich stelle mir vor, dass es sehr viel Arbeit ist, so eine Promotion zu schreiben, also sehr aufwändig, aber ich denke, dass das auch sehr viel beiträgt zur eigenen Persönlichkeitsentwicklung, also genauso wie es mit der Diplomarbeit mit mir passiert, dass ich wieder so einen Schritt weiter bin, weil vor ein paar Jahren habe ich mir das überhaupt nicht vorstellen können, wie irgendwann einmal eine Diplomarbeit zu schreiben ist und dass das genauso mit einer Dissertation sein wird, nur noch einen Schritt weiter“ (2-F12; 77-77).

Der hohe Arbeitsaufwand bedeutet jedoch für viele Stress, ein hohes Maß an Frustrationstoleranz und Anerkennungsaufschub. Einige Befragte äußern, dass sie „kurzfristige Erfolge sehen und auch messen möchten“ (5-F25; 21-21). Eine Studierende stellt sich die Frage: „Wie lange will ich denn noch lernen, lernen, bis ich dann irgendwann auf meine Berufschancen tatsächlich zugreife?“ (2-F09; 68-68) Hinzu kommt, dass die Promotionsphase als entbehrungsreiche Zeit betrachtet wird, die mit persönlicher Isolation verbunden ist.

„Ja, (...) dass man ein bisschen an der Uni arbeitet, aber dass man ansonsten mehr in den nächsten drei bis fünf Jahren in seinem Kämmerlein hockt“ (2-M06; 75-75).

6.1.2.6 Der gesellschaftliche Status: promovierte AkademikerIn

Die Auswirkungen der Promotion auf den gesellschaftlichen Status werden sowohl von weiblichen wie männlichen Befragten ambivalent gesehen und spiegeln wahrgenommene Rollenerwartungen der Gesellschaft wieder. Obwohl prestigeträchtig, scheint der Titel bei einer größeren Zahl der Interviewten Konflikte auszulösen. Auffallend sind die Äußerungen von Frauen, die zwar die Anerkennung für die erbrachte Leistung bei sich selbst verbuchen, sich jedoch mit dem Neid anderer, negativen Einflüssen auf das Privatleben, hoher Erwartungshaltung bzgl. der Leistungen und dem Image der Streberfrau auseinandersetzen: „Anerkennung für sich selbst“, wird ambivalent gesehen, da auch „Entstehung von Neid“ antizipiert wird (5-F19; Stgr).

Im Unterschied zu Männern ist eine Studierende der Auffassung: „Frauen tun das mehr für sich selbst, um es sich einfach selbst zu beweisen. Und ich denke, Männer, die gehen damit nach außen“ (5-F26; 57-57).

Einige der befragten Frauen antizipieren das hohe gesellschaftliche Ansehen, jedoch auch den Zwang zu Leistung aufgrund des erworbenen Titels. Sie gehen davon aus, dass „*sie wirklich super sein (müssen)*“ (5-F26; 54-54).

Obwohl die Auswirkungen auf den gesellschaftlichen Status in den geführten Interviews von Frauen stärker reflektiert werden, setzen sich auch einige Männer mit ihrer möglicherweise veränderten Rolle auseinander. Während ein Studierender „*eine negative Charakterveränderung und zunehmende soziale Isolierung*“ (5-M18; Stgr) erwartet, zeigt das Interview mit einem weiteren männlichen Studenten im Fach Erziehungswissenschaft, dass er sich mit einem Dokortitel in einem typischen Frauenberuf als Mann eher anerkannt fühlt. Die Aussage seiner Mutter, einer Medizinerin: „*Pädagogik ist nichts, mach' doch Jura oder was Anständiges*“, zeigt sein Dilemma, den Rollenerwartungen nicht entsprochen zu haben. Auszugleich wäre dies am ehesten, wenn „*der andere Punkt, die Statusfrage*“ erfüllt sei. Diplom-Pädagogik sei zwar immerhin ein akademischer Beruf und somit „*im akzeptierten Bereich, aber innerhalb dieses akzeptierten Bereiches noch das Schlimmste*“ (2-M15; 11-11). Diese Aussagen geben Hinweise auf mögliche Ursachen der Über-Repräsentanz von Männern bei Promotionen im Fach Erziehungswissenschaften, in dem 70 % der Studierenden Frauen sind und dennoch mehr Männer als Frauen eine Promotion durchführen (vgl. Statistik im Anhang 1).

6.1.2.7 Vereinbarkeit von Familiengründung und Promotion

Die Folgen, die eine Promotion für die Befragten haben werden, müssen mit den Vorstellungen ihrer individuellen Lebenspläne kompatibel sein. Diese sind für Frauen und Männer unterschiedlich. Die mit einem hohen akademischen Abschluss verbundene Präferenz für eine berufliche Tätigkeit steht im Konflikt mit möglichen Familienaufgaben. Die Lösung wird jedoch zu einem großen Teil von den Frauen selbst als ihre Aufgabe verstanden.

Aus vorliegenden Untersuchungen geht hervor, dass mehr Männer in Führungspositionen als Frauen ein bzw. mehrere Kinder haben²⁰.

Frauen planen den Zeitpunkt ihrer Berufstätigkeit und der Familiengründung sehr gezielt, um Kinder und Karriere besser vereinbaren und zuerst Berufserfahrung sammeln zu können (vgl. Autenrieth u.a., 1993, S. 82f.). Diese Überlegungen werden auch in den Aussagen unserer weiblichen Befragten deutlich: Für die meisten der von uns interviewten angehenden Akademikerinnen ist eine ausdrückliche Familienorientierung in ihrem Lebensplan enthalten. Es stellt sich für sie aufgrund traditioneller Rollenzuschreibungen und eigener Wünsche in intensiverem Maße als für Männer die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Karriere.

²⁰Für Führungskräfte aus Unternehmen der Wirtschaft gilt gemäß der Studie von Chr. Autenrieth u.a., dass nur 13,6 % der Frauen, aber 63,2 % der Männer Kinder haben (vgl. Autenrieth u.a., 1993, S. 82). Sonja Bischoff ermittelt 1999 bei Führungskräften schon ein verändertes Bild: 50 % der Frauen in exponierten Positionen haben Kinder (vgl. Bischoff, 1999, S. 34f.). Autenrieth u.a. sehen eine Erklärung für diese Geschlechtsspezifität in dem unterschiedlichen Zeitpunkt der Familiengründung von Frauen und Männern.

In der Verbindung von Promotion/Berufstätigkeit und Kinderwunsch wird „*das Problem der Frau überhaupt*“ (2-F05; 67-67) gesehen. Ein weiteres Kriterium ist der möglichst optimal geplante Zeitpunkt für eine Familiengründung in der Berufsbiografie vor dem Hintergrund materieller Absicherung und stabiler Partnerbeziehung. Elisabeth Beck-Gernsheim spricht hier von „verantworteter Elternschaft“ (Beck-Gernsheim, 1997, S. 70)²¹.

„Also ich möchte schon ganz gerne irgendwann Familie, aber das hat auf jeden Fall noch so fünf, sechs Jahre Zeit. Und deshalb wäre alles andere vorher noch zu schaffen, sage ich mal, entweder eine Promotion oder halt eben erst mal in einen Job einsteigen und arbeiten und dann irgendwann Familie gründen“ (5-F20; 61-61).

In der Organisation des Arrangements ‚Familie + Promotion/Beruf‘ gehen sowohl die jungen Frauen, als auch die von uns befragten Männer im theoretischen Denkmodell von einer Gleichverteilung der Zuständigkeiten aus.

„Zur Zeit sieht es so aus, als könnten mein Partner und ich - ich sage extra zur Zeit - das sehr gut miteinander vereinbaren. Wir könnten uns beide gut vorstellen, eine Zeit lang zu Hause zu sein, wir könnten uns beide vorstellen, jeder eine halbe Stelle anzunehmen. Wir können uns zur Zeit sehr viel vorstellen. (...) Ich weiß, dass sich das viele Frauen mit ihren Partnern anfangs vorstellen konnten...“ (2-F09; 52-52).

Obwohl zunächst familienfreundliche Modelle geplant werden, die „geteilte“ Elternschaft vorsehen, werden „*Probleme beim Durchsetzen der Ziele*“ (2-F09; 54-54) deutlich, die sich konkret in der „*fehlenden Unterstützung im familiären Bereich*“ (5-F17, Stgr) äußern:

„Es wird bei mir hängen bleiben, und es wird so sein, dass dann Arbeit, Haushalt und Kind vor allen Dingen bei mir hängen bleiben. Ja, das mit Sicherheit ja“ (5-F17; 51-51).

Wird eine solche Konsequenz antizipiert, ist das Thema ‚Promotion‘ mit einer negativen Valenz belegt.

Auf der anderen Seite reflektieren einige der von uns befragten Frauen, dass sie durch eine ‚doppelte Vergesellschaftung‘²² zur Teilhabe an beiden Bereichen, sowohl dem familiären, als auch dem beruflichen in besonderer Weise befähigt sind.

²¹ Beck-Gernsheim verweist ferner auf die wachsende Zahl „später Eltern“ und einen Anstieg des Lebensalters, insbesondere der Frau, bevor sie zum ersten Mal Mutter wird (Beck-Gernsheim, 1997, S. 69). Das Durchschnittsalter verheirateter Frauen bei der Geburt des ersten Kindes ist im Zeitraum von 1970 bis 1996 von 24,3 auf 28,4 gestiegen (ebd., S. 70, zit. nach Statist. Bundesamt).

²² Der Begriff „doppelte Sozialisation“ bzw. „doppelte Vergesellschaftung“ beschreibt, dass „Frauen in ihrer Bildung nicht nur ein ‚weibliches Arbeitsvermögen‘ (Beck-Gernsheim, 1980) erwerben, das sie befähigt, dem männlichen komplementär entgegengesetzt im häuslichen Bereich zu wirken, sondern dass sie durch Schul- und Berufsausbildung ein ‚komplexes Arbeitsvermögen‘ (Becker-Schmidt, 1987) erwerben, das sie zur Teilhabe an beiden Bereichen befähigt“ (Macha, 2000; S. 158).

"..später, also ich möchte schon so einen Mittelweg finden, ich denke, dass man sowohl für den Beruf als auch für die Familie aus dem jeweiligen anderen was Positives ziehen kann" (5-F16; 59-59).

Eine „begrenzte Auszeit für Familiengründung“ (5-F-19; Stgr) wünschen sich viele der weiblichen Befragten, um „eine Zeit lang nur für das Kind da zu sein“ (5-F17; 58-58), was als „Zeitinvestition mit dem eigenen Kind“ (5-F21; 106-106) im Lebensplan einen besonderen Stellenwert hat. Im Umfeld der von uns interviewten Studierenden im Alter von 23 bis 36 Jahren zeigt sich nach wie vor das traditionelle Bild, dass die Frau ihr berufliches Fortkommen im Falle einer Familiengründung hinter dem des Mannes zurückstellt. Hierdurch unterstützt sie gleichzeitig seine Karriere im Hintergrund, die von Elisabeth Beck-Gernsheim als „anderthalb-Personen-Karriere“ (Beck-Gernsheim, 1985, S. 135f.) bezeichnet wird. Die Rücksichtnahme auf den Partner führt zu einem eingeschränkten Handlungsradius von Frauen, womit sich die Auswahl an adäquaten Berufschancen zusätzlich verringert. „Neue“ Lösungen sind vom derzeitigen Standpunkt der Befragten nicht in Aussicht, da zukünftige Arbeitgeber bisher kaum praktische Erfahrungen mit zeitgemäßen familienpolitischen Angeboten (Teilzeitangebote auch für Männer) gemacht haben. Auch die Akzeptanz von Teilzeitarbeitsmodellen für Führungskräfte ist Gegenstand der Diskussion von Unternehmen, die eine auf die männlichen Beschäftigten ausgeweitete Familienpolitik betreiben²³. Hinweise auf eine Trendwende geben die aktuell erhobenen Zahlen des Mikrozensus 2002 des Statistischen Bundesamtes, die eine Zunahme von Teilzeitarbeit bei Vätern verzeichnen²⁴. Diese können als tendenzieller Wandel in den traditionellen Familienmodellen interpretiert werden.

Einige der befragten Frauen unserer Untersuchung formulieren jedoch für sich eine starke Karriereorientierung und geben dem Beruf gegenüber einer Familienorientierung Priorität. Sie möchten sich „*niemals vorwerfen, aus irgendwelchen Gründen etwas versäumt zu haben*“ (2-F03; 110-110).

In diesem Sinne erscheint eine Auseinandersetzung junger Frauen mit ihrer beruflichen Zukunft einerseits und ihren Wünschen nach Familie andererseits bereits im Rahmen des Studiums sinnvoll, damit Wege aus der traditionellen Rollenverteilung vorbereitet werden können.

²³ Vgl. die Ergebnisse einer Befragung zur Frauen- bzw. Familienpolitik in zehn westdeutschen Großunternehmen unterschiedlicher Branchen, u. a. Chemie, Banken, Dienstleistung, High-Tech (vgl. Dudek-Marschall in Krell, 1998, S. 29-35).

²⁴ In Deutschland waren im April 2002 rund 61% der Mütter und 86% der Väter aktiv erwerbstätig, d.h. sie übten den Beruf zum Zeitpunkt der Befragung tatsächlich aus und waren nicht wegen Elternzeit etc. vorübergehend beurlaubt. Dabei gibt es bei Müttern und Vätern deutliche Unterschiede hinsichtlich des Beschäftigungsumfanges: Während 35% der Mütter in Deutschland Teilzeit arbeiteten, waren es bei den Vätern 3%. Gegenüber 1996 ist die Zahl der Väter, die teilzeittätig sind, um 38% auf 260 000 gestiegen (vgl. Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2002).

6.1.3 Barrieren/Hürden

Bei genauerer Betrachtung der in den Interviews und Struktogrammen geäußerten Barrieren/Hürden zeigen sich in mehrfacher Hinsicht Unterschiede zwischen Äußerungen von Angehörigen der Fachbereiche Erziehungswissenschaft und Wirtschaftswissenschaft. Um solche Unterschiede zu verdeutlichen haben wir die Aussagen jeweils den einzelnen Fächern separat zugeordnet. Feldtheoretisch begründet haben wir uns sowohl für ‚innere‘ wie ‚äußere‘ Bedingungsfaktoren der jeweiligen Situation unserer Befragten interessiert, um genauere Aufschlüsse darüber zu erhalten, was insbesondere Frauen davon abhält, eine Promotion zu erwägen. Hier spielen individuelle Aspekte, wie z. B. das Alter, der Notendurchschnitt und das subjektive Kompetenzvertrauen ebenso eine Rolle wie das Vorhandensein bzw. Nichtvorhandensein weiblicher Vorbilder, die Antizipation der Arbeits- und somit Promotionsbedingungen an der Universität, die Bedeutung der persönlichen Ermutigung seitens einer ProfessorIn und nicht zuletzt die der finanziellen Absicherung. Viele dieser Barrieren/Hürden gelten für Frauen und Männer gleichermaßen. Geschlechtsspezifisch unterschiedliche Wirkungen machen wir gesondert deutlich. Die hier gewonnenen Erkenntnisse fließen in die anschließende Diskussion der Ergebnisse (Kapitel 7) ein.

6.1.3.1 Individuelle Aspekte

In der Person selbst sind verschiedene Barrieren/Hürden begründet, die mit je unterschiedlichen Valenzen als Zug- oder Druckkräfte auf die Berufswahlentscheidung einwirken und einen Weg in die Weiterqualifizierung entweder befördern oder verhindern. Dies geschieht jedoch immer in subjektiver Abwägung zu den übrigen Wirkungsfeldern. Ein zu hohes **Alter** – 30 gilt als informelle Obergrenze – wird als Grund angegeben, nicht noch länger in der Universität zu bleiben. Ein „später“ Berufseinstieg mit 35 wird sowohl von Frauen als auch von Männern als Risiko gesehen, gegenüber der Konkurrenz von jüngeren BewerberInnen bestehen zu können.

„... ich denke einfach, bei mir ist es zu spät, da ich zu alt bin. Wenn ich da jetzt die drei Jahre überlege und dann die mögliche Verlängerung, wie sie halt so üblich ist, dass man dann fünf Jahre – dann bin ich 35 – also das ist eigentlich für mich der größte Scheiterungsgrund“ (5-M28; 4-4).

Häufig bekunden Frauen und Männer ein **mangelndes Interesse an theoretischer Arbeit** mit dem gleichzeitigen **Wunsch nach mehr Praxis**. Letzterer liegt größtenteils in den wahrgenommenen Berufsbildern der beiden Fächer begründet, die eher mit praktischer Tätigkeit als mit Wissenschaft assoziiert werden. Weiterhin kann angenommen werden, dass die in Verbindung mit dem Thema „Promotion“ in den Köpfen gebildeten Mythen „Theorielastigkeit“ und „Praxisferne“ für diese eher berufsorientierten Studierenden negativ wirken. Sie wollen lieber, *„lieber praktisch arbeiten, mit Menschen zu tun haben“* (2-F02; 25-25) und antizipieren mit einer Promotion *„zu viel Theorie“*, was für sie mit *„Verkopftheit“* (2-M15; StGr) einhergeht und abschreckend wirkt. Für diese große Gruppe ist die Vorstellung von einer Promotion bzw. einer anschließenden Hochschulkarriere verbunden mit *„sehr, sehr viel Theorie, völlig trocken“*; das Arbeiten mit Menschen könnte dabei *„so ein bisschen auf der Strecke bleiben“*

(2F-02; 25-25). Diese Aussagen werden unabhängig vom Geschlecht gemacht und lassen vermuten, dass schon bei der Wahl des Berufsbildes ‚Pädagoge‘ zunächst der Gedanke an praktische Arbeit mit Menschen im Vordergrund stand.

Im Bereich Wirtschaftswissenschaften nehmen die Befragten ihr Studium als wenig praxisbezogen wahr und antizipieren für eine mögliche Dissertation eine intensivere Notwendigkeit der Beschäftigung mit „irgendwelchen Theorien“, von denen sie sich nur eine geringe Verwertbarkeitsaussicht versprechen.

„Da würde ich denken, was habe ich jetzt fünf Jahre lang gemacht? Am Schreibtisch gesessen und irgendwelche Theorien aufgestellt und eine Abhandlung drüber geschrieben, die eh hinterher keiner liest. Also, nein, das wäre für mich Zeitverschwendung. Das würde mich auch abschrecken“ (5-F29; 87-87).

Aus besonders hervorgehobenen praxisorientierten Projektseminaren, in denen „eine gute Theorie-Praxis-Mischung und zum anderen eine gute Betreuung durch einen Uni-Dozenten“ (2F-08; 45-45) erlebt wurde, entsteht in beiden Fächern der Wunsch nach mehr Praxisbezug. Als Konsequenz bedeutet dies für beide Fachbereiche, Theorie und Praxis in Forschungsprojekten deutlicher zu verbinden und den praktischen Nutzen herauszustellen, denn ein Promotionsvorhaben, das „Spaß machen könnte, wäre mehr praktisch mit realen Anwendungen“ (5-M-23; 104-104).

Es hat sich im Verlauf der Interviews gezeigt, dass viele Frauen und Männer zunächst angeben, sich eine Promotion durchaus zuzutrauen, bei Frauen in einigen Interviews jedoch ein **geringeres Selbstwertgefühl** deutlich wird:

„Also, das ist ja immer eine persönliche Sache, wenn jemand, der sehr von sich überzeugt ist und weiß, was er kann, und dem das sein Leben lang bestätigt wird im positiven Sinne, der die Selbstsicherheit hat, das zu wollen, der braucht vielleicht nicht diese Unterstützung, ist natürlich eine persönliche Sache. Ich habe diese Selbstsicherheit nicht, mir hat das (schnauft) noch nie jemand so gesagt, dass ich vielleicht das Zeug dazu hätte, also kann ich nicht beurteilen, weiß ich nicht (...)“ (2-F07; 55-55).

Sehr viele unserer Befragten äußern **Zweifel an** ihrer im Studium vermittelten **wissenschaftlichen Methodenkompetenz** (Fb 2) **und** an ihren **didaktisch/methodischen Fähigkeiten** (Fb 5), die sie für den Bereich der Lehre brauchen: „Ich weiß nicht, ob ich gut Stoff vermitteln könnte. Und ob ich dafür auch genügend Grundwissen hätte, um das auch so vermitteln zu können“ (5-F20; 15-15). Außerhalb von Prüfungssituationen sehen sie wenig Gelegenheiten, sich selbst praktisch zu erproben, Feed-backs zu erhalten und Kompetenzvertrauen zu bilden. Sie betonen, viel Unterstützung zu brauchen, um ein Forschungsvorhaben selbstständig angehen zu können. Defizite in der eigenen Selbstdarstellungsfähigkeit werden von einer Befragten des Fachbereichs 5 als Hürde angesehen, sich im Bereich der Wirtschaftswissenschaften adäquat zu behaupten bzw. ‚sich selbst zu verkaufen‘, was dem Berufsklischee der WirtschaftswissenschaftlerIn entspricht: „Also BWLler können sich sehr gut selbst verkaufen. Und da habe ich natürlich nicht ganz so reingepasst“ (5-F19; 44-44).

Die Befürchtung, ein nicht ausreichendes Methodenwissen zu haben, wird von Frauen und Männern geteilt.

Der erforderliche **Notendurchschnitt** als Zulassungsvoraussetzung zur Promotion ist für viele noch eine vor dem Diplom zu nehmende Hürde, die bei Unterschreiten zur Barriere werden kann.

Selbstkritisch nennen einige Interviewte Zweifel an ihrer Fähigkeit zur **Selbstdisziplin**. Vor Beginn einer Doktorarbeit müsste diese Hürde bereits überwunden werden. Eine Studentin gibt „*fehlende Energie*“ (5-F17; StGr) an, weil sie bereits für die Finanzierung ihres während des Studiums durch eine parallele Erwerbstätigkeit (20 Stunden-Stelle) ein Höchstmaß an Selbstdisziplin aufbringen musste. Diesen belastenden Zustand möchte sie jetzt durch eine Vollzeitstelle beenden. Dies dürfte für viele andere AbsolventInnen ebenfalls zutreffen, da der Anteil der erwerbstätigen Studierenden an der Essener Universität sehr hoch ist²⁵.

6.1.3.2 Unistrukturale Aspekte

Wir gehen davon aus, dass die von den DiplomandInnen während ihres Studiums wahrgenommenen Dimensionen der Hochschulumwelt in die Entscheidung zum oder gegen den Verbleib eingehen. Differenziertere Einblicke konnten 1/3 der Interviewten gewinnen, die als studentische Hilfskräfte an verschiedenen Lehrstühlen beschäftigt waren. Aus ihren Schilderungen wird deutlich, dass ihre idealisierte Vorstellung vom Wissenschaftsbetrieb durch die Kenntnis der Innenperspektive der Hilfskrafttätigkeit ‚Risse‘ bekommen hat. Im Falle einer (internen) Promotion wäre die Universität für einige Jahre ihr Arbeitsplatz, sowohl in der Forschung als auch in der Lehre. Aufgrund ihrer Wahrnehmungen antizipieren sie verschiedene Arbeits- bzw. Promotionsbedingungen, die sie größtenteils negativ und nur in manchen Bereichen positiv bewerten.

Während im Fachbereich 5 die **Atmosphäre** als „*sehr, sehr anonym*“ (7-F17; 109-109) bezeichnet und Kontakte als äußerst „*distanziert*“ (5-F21; 69-69) beschrieben werden, erleben viele der von uns befragten Studierenden den Fachbereich 2 in seinen Strukturen als transparenter. Jedoch werden von einigen Interviewten die Personalstruktur und das Hierarchiegefüge als undurchsichtig vernetzt und Beziehungen häufig als belastet und einem „*Haisfischbecken*“ (2-M13; 63-63) ähnlich wahrgenommen. In den Interviews werden allerdings auch verschiedene positive Aussagen zu den Eindrücken, die der Fachbereich Erziehungswissenschaft bzgl. eines „*relativ angenehme(n) Betriebs- und Arbeitsklima(s)*“ (2-F08; 66-66) vermittelt, deutlich und relativieren das Vorgenannte.

²⁵ In einer Studie zur Erwerbstätigkeit Essener Studierender des Fachbereichs 5 wurde festgestellt, dass nahezu 90 % aller Frauen und Männer ihr Studium „teilweise“ oder „hauptsächlich“ während der Vorlesungszeit und/oder in den Semesterferien²⁵ selbst finanzieren (vgl. Nienhüser, 2001, S. 6). Im Studiengang ‚Diplom-Pädagogik‘ gaben ¾ der Befragten im Rahmen einer standardisierten Erhebung des „Leuchtturmprojektes“ an, arbeiten zu müssen (vgl. Iffland, 1999, S. 12).

Besonders im Fachbereich 5 empfinden die Studierenden das **Ambiente** der Universität (Seminarräume; Büros von ProfessorInnen und MitarbeiterInnen) im Vergleich zu den ihnen bekannten Arbeitsplätzen in der Wirtschaft als äußerst **unattraktiv**. Eine Studentin, die parallel zu ihrem Studium in ihrem vorher erlernten kaufmännischen Beruf tätig ist, vergleicht die Ausstattung: *„Also ich habe auch ein ganz großes Büro mit meinem eigenen Schreibtisch. Da sag ich mal, ich sitze da viel besser als jeder Professor hier in der Uni“* (5-F25; 50-50). Diese Begründung alleine wird jedoch eine Entscheidung für eine Promotion nicht verhindern.

Weibliche Vorbilder unter den VertreterInnen der Fächer finden sich nur im Bereich Erziehungswissenschaft. Hier sind sogar 50 % von den ProfessorInnen Frauen, und ihr Anteil liegt weit über dem allgemeinen Landes- und Bundesdurchschnitt. Da jedoch auch im Fach Erziehungswissenschaften nur relativ wenige Frauen promovieren (s. Schaubild im Anhang 1), kann davon ausgegangen werden, dass Studierende kaum realen Kontakt zu Doktorandinnen haben, die als Orientierungsmodell fungieren können und dass „weibliche Vorbilder“ keine überragende Bedeutung für die Entscheidungsfindung haben. Eine Befragte geht von einem imaginären DoktorandInnenbild aus, das sich inkongruent zu ihrem Selbstbild verhält: *„Ich stell’ mir Doktoranden sehr, sehr reflektiert und irgendwie erfahren vor, und so fühle ich mich nicht“* (2-F12; 87-87). In den Wirtschaftswissenschaften gibt es keine Lehrstuhlinhaberin. Aussagen von Studentinnen machen deutlich, dass „starke Frauen“ (5-F16; 7-7) zur Identifikation und Ermutigung wichtig seien.

Nahezu alle Befragten beider Fächer äußern die Hoffnung, dass sie auf der Basis differenzierterer **Informationen** das Thema „Promotion“ besser einschätzen zu können. Dadurch, dass der Grad der Integration der Studierenden in die Hochschule – mit Ausnahme derjenigen, die als studentische Hilfskräfte beschäftigt sind – relativ gering ist, haben sie wenig Einblick in die Qualifizierungswege und in die dafür notwendigen Anforderungsprofile. Das Berufsbild der WissenschaftlerIn bleibt somit diffus. Für DiplomandInnen, die über Kenntnisse im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung verfügen, ist es wenig nachvollziehbar, dass sich die Universität - ihrer Wahrnehmung nach - nicht intensiv um (weiblichen) Nachwuchs bemüht:

„Da würde auch die Uni von profitieren, wenn man überlegt, was jetzt hier an Kapazitäten intellektuell auch zusammenkommt, und wenn man so was nutzen würde. (...) und das passiert relativ wenig oder gar nicht, vielleicht nur in Ausschnitten? Und klar, das ist schade“ (2-F11; 101-109).

Als ungeschriebenes Gesetz gilt für nahezu alle Befragten, dass man von einer ProfessorIn **auf eine Promotion persönlich angesprochen** werden müsse. Erfolgt dieser Impuls seitens der HochschullehrerIn nicht, wird dies von den Studierenden als unausgesprochene Botschaft interpretiert, es ihnen nicht zuzutrauen. Diese fehlende Wertschätzung erbrachter Leistungen, die teilweise sicherlich ihre Berechtigung hat, führt jedoch bei potenziellen KandidatInnen für eine Höherqualifizierung zu vorschneller Entmutigung und Selbstselektionen. Die Befragten betonen im Falle einer persönlichen Ansprache ausdrücklich, sich *„geehrt (zu)“*

fühlen“ (2-F05; 2-2) und „als Person wahrgenommen“ (2-F08; 36-36) zu werden. Um von sich aus initiativ zu werden und auf eine VertreterIn des jeweiligen Fachs zuzugehen, fehlt vielen der Mut, denn man möchte keine Ablehnung riskieren.

6.1.3.3 Weitere Befürchtungen gegenüber dem Vorhaben „Promotion“

Das Vorhaben „Doktorarbeit“ verbinden die befragten weiblichen und männlichen Studierenden mit verschiedenen Vorstellungen, die als negative Valenzen auf eine Entscheidung einwirken:

Der zu erwartende hohe **Arbeits- und Zeitaufwand**, das „**Fern-ab-der-Welt-sein**“ und die damit einhergehende **notwendige Geduld** sind vor dem Hintergrund der derzeitigen Beschäftigung mit der Diplomarbeit für einige der Befragten demotivierende Aspekte. Eine Befragte bezeichnet es als „Qual, da noch mal Jahre durch eine Promotion zu gehen“ (2-F-07; 79-79), andere fürchten die Aussicht, nur noch im „Kämmerlein (zu) sitzen“ (2-M06; Stgr) und abgeschlossen zu sein:

„...mit Promovieren assoziiere ich auch, was mir im Moment am Entferntesten liegt: am Schreibtisch sitzen, zäher Prozess, fern-ab-der-Welt sein. Also für den Prozess dieser Arbeit, dieser Doktorarbeit, abgeschlossen sein von allem ...“ (2-F01; 143-143).

Eine generelle Promotionszeit von zwei Jahren wird für attraktiv gehalten, wogegen eine Promotionszeit von fünf Jahren für viele bereits ein Ausschlusskriterium ist: „Also, wenn es fünf Jahre dauern würde, dann würde ich es gar nicht erst in Erwägung ziehen“ (5-F29; 87-87). Außerdem ist die Schwierigkeit, ein geeignetes und interessantes Thema zu finden, für viele Befragte ein ungelöstes Problem.

Den Wunsch nach einer **kooperativen Beziehung** zu der betreuenden ProfessorIn betonen Frauen und Männer gleichermaßen und heben die enorme Wichtigkeit gerade auch der menschlichen Qualität dieses Arbeitsverhältnisses und die damit verbundene Arbeitszufriedenheit hervor. Ein Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Leistungsmotivation (vgl. v. Rosenstiel u.a., 1995, S. 185 ff.) wird erkannt:

„Also da muss schon ´ne Basis da sein, wo ich sehe, dass ich mich da auch entfalten kann, dass ich ein gewisses Vertrauen habe oder auch ein Vertrauen bekomme in das, was ich dann mache. Und dann hätte ich auch kein Problem damit, viel zu arbeiten oder ... Ich denke dann wär's auf jeden Fall für mich denkbar“ (5-M28; 53-54).

Der immer wieder bekundete große Unterstützungsbedarf verweist auf Unsicherheiten in Bezug auf das Vorhandensein eigener Kompetenzen, ein Dissertationsvorhaben selbstständig auszuführen. Die Befragten wünschen, dies durch eine von Akzeptanz und fachlicher Hilfestellung getragene Beziehung auszugleichen, sehen diese aber nicht gewährleistet. Bei mangelnder Unterstützung befürchten viele Befragte, „auf der Strecke zu bleiben“ (2-F02; 35-35). Die im Studium erlebte Anonymität und Isolation wird für ein künftiges Promotionsverfahren als zusätzliche Barriere gesehen. Hinzu kommen vielfach entmutigende Berichte

von persönlichen Bekannten, die als DoktorandInnen „in der Betreuung allein gelassen“ (2-F10; 77-77) wurden.

In den Interviews haben einige der befragten Frauen und Männer die **Befürchtung** geäußert, zwischen einem möglichen **einseitigen Interesse der ProfessorIn** sowie der Tätigkeit für den Lehrstuhl und dem Bemühen um die Erstellung der eigenen Dissertation aufgerieben zu werden.

„Schön, ein Mitarbeiter!“, das ist das erste Bild, was sie haben. (...) und du bist da auch immer im Kampf, dem Professor klar zu machen, dass du für eine Doktorarbeit auch eine gewisse Zeit brauchst und nicht nur sein Assistent bist, der seine Arbeit macht“ (2-M14; 73-73).

Als ideal wird ein Verhältnis der wechselseitigen Bereicherung angesehen, das genügend Möglichkeiten für fachlichen Austausch bietet.

Im Abschnitt „Folgen“ wurde bereits dargestellt, dass für einige der Befragten die Vorstellung angenehm ist, im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere auch einer **Lehrtätigkeit** nachzugehen. Dies trifft im Wesentlichen für die Interviewten aus dem Fachbereich 2 zu, da das Thema ‚Lernen und Lehren‘ bereits zu ihrem selbst gewählten Berufsfeld gehört. Demgegenüber äußern sich die befragten Frauen und Männer im Fachbereich 5 größtenteils bzgl. zu erwartender Lehre sehr negativ. Sie haben vermutlich diese Aufgaben bei ihrer Entscheidung, Wirtschaftswissenschaften zu studieren, nicht antizipiert. Verschiedene Interviewaussagen deuten darauf hin, dass die von ihnen als Studierende gemachten Erfahrungen mit dem eigenen Verhalten und dem ihrer KommilitonInnen dieses ‚Unbehagen‘ begründen: Im Wege eines gedanklichen Perspektivenwechsels versetzen sie sich in die Rolle der DozentInnen und sehen ihre Passivität und mangelndes Interesse als StudentInnen äußerst kritisch, was zu einer gleichzeitigen Ablehnung dieses Aufgabenfeldes führt:

„Und wenn ich dann vorne als Dozent stehen würde und dann die Erfahrung, die ich als Student gemacht habe, sitze da gelangweilt rum, und wenn ich mir dann vorstellen würde, du würdest vorne als Dozent stehen und die Studenten sitzen alle so da wie ich jetzt z. B., dann würde ich irgendwann die Motivation und die Lust danach verlieren“ (2-F04; 17-17).

Da im Fachbereich 5 Seminarveranstaltungen seltener von Frauen (meist Doktorandinnen) durchgeführt werden, antizipiert eine Studentin aufgrund gemachter Erfahrungen während einer Lehrveranstaltung geschlechtsspezifische Diskriminierungen in der Weise, dass Frauen in dieser Position erst einmal unter der Lupe der verschärften Leistungs- und Persönlichkeitskriterien betrachtet werden: „Was will uns das Blondchen jetzt da erzählen? (...) Wie verhält sie sich; wie spricht sie?“ (5-F25; 128-128). Diese Erwartung widerspricht den Ergebnissen Behnke/Meusers, die ein „geschlechtssensibles universitäres Milieu“ beschreiben, in dem „frauenfeindliche Sprüche“ und forciert männliche Attitüden nicht am Platze“ seien (Behnke/Meuser, 1999, S. 68).

Außerdem möchten sich manche Frauen und Männer nicht vor größeren Gruppen präsentieren. Ein männlicher Befragter beschreibt, dass er „*nicht der Typ (sei), der sich vor Leute stellt und einfach so frei reden kann. Ganz zu schweigen davon, dass (er) immer rot anlaufe...*“ (5-M23; 55-55).

Der größte Teil unserer InterviewpartnerInnen sieht in einer nicht ausreichenden **Finanzierung** eine Hürde, die sehr schnell zu einem Ausschlusskriterium werden kann. Hier zeigt sich die besondere Situation der Universität Essen (und der anderen Ruhrgebietshochschulen), in der nahezu 90 % der Studierenden ihr Studium teilweise oder hauptsächlich selbst finanzieren müssen. Nach Erreichen des Diploms führt für viele schon aus finanziellen Erwägungen der Weg direkt in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis, jedoch bekundet eine Reihe unserer Befragten, dass sie für einen begrenzten Zeitraum ein Stipendium zur Existenzsicherung für ausreichend halten. Werden schlechtere Arbeitsmarktchancen mit einem Dokortitel antizipiert, wird die lange Dauer einer Dissertation als „*entgangene Verdienstmöglichkeit*“ (5-F17, Stgr) betrachtet.

6.1.3.4 Mögliche Kognitionen: Annahmen über die Ursachen für Unterrepräsentanz

Die von den Befragten geäußerten Annahmen über die Ursachen für die niedrige Anzahl Frauen unter den Promovierenden in beiden Fächern enthalten Hinweise auf eigene Haltungen und Einstellungen, die sich als positive oder negative Valenzen auf eine eigene Entscheidung auswirken können. Im Sinne der Aktionsforschung haben wir die Befragten mit der aktuellen Statistik zur Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen in ihrem jeweiligen Fachbereich konfrontiert, um damit die Aufmerksamkeit auf diese Thematik zu lenken. Über die Beantwortung der anschließenden Frage: „Was denken Sie, woran das liegt?“ und der damit verbundenen Aufforderung, über die Ursachen zu spekulieren, bot sich den Befragten die Möglichkeit, eigene Haltungen „als Spekulation zu verpacken“. Wir gehen davon aus, dass gemachte Aussagen über promovierende bzw. nicht promovierende Frauen die eigene Position mit einschließen. So versuchten wir, zusätzliche Informationen über die Kognitionen der Befragten zu erhalten, die zum Thema ‚Promotion‘ als zusätzliche ‚Barrieren in den Köpfen‘ wirken können.

In dem unterschiedlichen **Lebensplan** von Frauen und Männern, der mit der empfundenen (oder zugeschriebenen²⁶) Zuständigkeit für die Familie zusammenhängt, sehen viele der befragten weiblichen und männlichen Studierenden die Hauptursache für oder gegen eine Weiterqualifizierung. Viele Frauen hätten wohl auch den „*Wunsch, eine Zeit lang zuständig sein (zu) wollen*“ (2-F02; 56-56). Vor einer Familienphase möchten Frauen sich in ihrem gewählten Beruf gerne noch erproben und eine eigene materielle Basis schaffen. Wenn sich jedoch eine Promotion an das Diplom anschließt, verschiebt sich der Berufseinstieg um einige Jah-

²⁶ Gemeint sind die in der Fortschreibung traditioneller geschlechtsspezifischer Rollenmuster zugeschriebenen Zuständigkeiten für Familienaufgaben.

re. Das allerdings kollidiert mit der Problematik der „biologischen Uhr“, die die Realisierung des Kinderwunsches zeitlich limitiert.

„Dann denke ich auch mal, wenn die Frauen selber eine Familie gründen möchten, dass sie sagen, o.k. ich möchte jetzt nach dem Studium noch zwei bis fünf Jahre arbeiten und Geld verdienen, also in der Praxis. (...) Und dass sie sagen o.k., und danach möchte ich meine eigene Familie gründen, ich möchte dann Kinder haben. Dass die Frauen so eine innere Zeitplanung haben (...), Frauen haben immer ständig das Gefühl, dass die biologische Uhr tickt. (...) Und wenn eine Frau sich ein Kind wünscht, dann hat sie nur bis zu einem bestimmten Alter die Möglichkeit. Es ist nun mal so“ (5-F21; 139-139).

Es kristallisiert sich ferner heraus, dass es offensichtlich sowohl aus der Sicht von Frauen, als auch von Männern immer noch selbstverständlicher für Frauen als für Männer ist, den Beruf für eine Familie aufzugeben bzw. zurückzustellen.

"Aus welchen Gründen auch immer, ist es für Männer selbstverständlicher, im Beruf zu bleiben, für Frauen selbstverständlicher, den Beruf aufzugeben. Also da können wir auch den Vaterschaftsurlaub (lacht) durchsetzen, letzten Endes ergreifen die Männer den nicht" (2-F09; 68-68).

Dies impliziert die Haltung, dass eher Männer für eine ‚Karriere‘ infrage kommen, Frauen „scheinbar nicht zu höheren Positionen streben, nicht so machtorientiert sind“ (2-F12; 53-53) und die Karriereorientierung „bei der Frau doch vielleicht weniger intensiv ist“ (2-F08; 129-129). Die unterschiedliche Karrieremotivation wird in unseren Interviews als Vermutung geäußert und durch die Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung bestätigt: Eine frühzeitige Karriereplanung setzt ein gewisses Maß an Karrieremotivation voraus, die hilft, den Weg gezielt nach oben zu gehen. Ausdrückliche Aufstiegsabsichten werden jedoch von vielen Frauen in Führungspositionen rückblickend bestritten, gar verleugnet. Sie erklären ihren Erfolg stattdessen dadurch, dass er ‚sich so ergeben habe‘ (vgl. Seeg, 2000, S. 81) oder sprechen von ‚Glück‘ oder ‚Zufall‘, nicht von Karrierestreben (vgl. Macha, 2000, S. 155). Insgesamt erscheinen junge Frauen weniger „karriereorientiert“ (vgl. Metz-Göckel, Nyssen, 1990, S. 133). Demgegenüber zeigt sich in den Studien über weibliche und männliche Führungskräfte sowie über Professorinnen und Professoren, dass Männer in der Regel ihre Karriere systematischer planen und strategische Schritte unternehmen, die den konsequenten Aufstieg zum Ziel haben (vgl. Seeg, 2000, S. 81).

Weiterhin nehmen die Befragten auf der Grundlage ihrer Wahrnehmungen an, dass bei Männern das **statusbezogene Denken** aufgrund traditioneller Geschlechtsrollenerwartungen stärker ausgeprägt sei.

„Ich denke, dass Frauen ein anderes Verhältnis zu Status haben als Männer, und mit einem anderen Verhältnis zu Status aufwachsen, ein anderes Selbstverständnis, eine andere Rolle zugewiesen bekommen“ (2-M15; 61-61).

Außerdem nehmen sie Frauen als tendenziell praxisorientierter und weniger an Theorie interessiert wahr.

„Frauen sind praktischer veranlagt. Die wollen was anfangen mit ihrem Studium und nicht noch was hinten drauf hängen, um irgend so einen blöden Titel zu erwerben. Ich denke mal, die wollen vielleicht ins Berufsleben, so wie es mir auch geht“ (5-F19; 77-77).

Ein männlicher Student geht davon aus, dass es einen nicht unerheblichen Anteil akademisch gebildeter Frauen gibt, die sich auch ein Leben ohne Berufstätigkeit vorstellen können, denen es genüge, *„Abschlüsse (zu machen), die sich auch sehr nett an der Wand eingeraht machen, wenn man dann halt nachher geheiratet hat und Kinder hat“* (2-M13; 10-100). Eine aktuelle Erhebung zu Lebensentwürfen junger Frauen bestätigt, dass ein nicht unerheblicher Anteil der zukünftig hochqualifizierten Frauen (11 %) sich ein Leben ohne Berufstätigkeit durchaus vorstellen kann (vgl. Ifflaender/Kletzing, 2002, S. 15-19).

Spontan äußern weibliche Befragte die Vermutung, dass ein Teil der **Frauen** sich *„eine Dissertation gar nicht zutraut“* (5-F25; 97-97), dass sie **weniger mutig und selbstbewusst** seien und möglicherweise von den gesellschaftlich zugeschriebenen stereotypen Geschlechterrollenerwartungen, dass ‚Karriere‘ männlich konnotiert ist, abgeschreckt würden. Eine Studentin bemerkt, dass *„einige (Frauen) wirklich diese Vorstellung davon haben, dass vielleicht frau das nicht machen sollte. (Forschung sei) ja eigentlich ein Männerbereich und dass man (sich sage), mach es nicht“* (5-F25; 101-101). Ferner sei die persönliche Initiative, sich selbst in der Universität und im Arbeitsleben zu positionieren, sehr unterschiedlich zwischen den Geschlechtern, was bei Männern zu größeren Chancen führe.

„Ich glaube, dass erst mal Männer in dem Punkt vielleicht mutiger sind. Also für viele Frauen ist Promotion was sehr hohes, da wag ich mich nicht dran. Vielleicht ist es bei einigen Frauen, sicherlich bei einigen, nicht bei allen der Grund, dass man sagt, ich traue mich nicht ran“ (5-F21; 138-138).

Im Unterschied zu Frauen, so die auf persönlichen Beobachtungen basierende Vermutung, ergreifen Männer *„auf eine andere Art und Weise Initiative“* (2-F08; 97-97), sich selbst zu positionieren, sie versuchen z. B. in Lehrveranstaltungen *„mehr zu glänzen mit ihrem Wissen“* (2-F11; 123-123).

Da Verhalten entscheidend durch die soziale Umwelt und durch Vorbilder geprägt ist, haben viele „Frauen aufgrund der Rolle, die von ihnen als Frau erwartet wird und aufgrund mangelnder Vorbilder gemäß einer ‚Sich-selbst-erfüllenden-Prophezeiung‘ eher eine weniger selbstverständliche Erfolgserwartung bezüglich ihres beruflichen Werdegangs als Männer“ (Seeg, 2000, S. 82).

Für uns erweist es sich bisher als sehr schwierig, mögliche **wissenschaftsinterne Mechanismen** aufzuspüren, die sich in diskriminierenden Signalen gegenüber Frauen ausdrücken und sie von einem Verbleib in der Universität abhalten. Größtenteils wird die Hochschule von den Studierenden als ein Ort der Geschlechtergleichbehandlung betrachtet. Lediglich im

Fachbereich 5 weisen einige weibliche Interviewte darauf hin, dass Assistentenstellen überwiegend von Männern besetzt sind.

"Vielleicht werden sie (Studentinnen) von den Professoren auch nicht adäquat gefördert. Könnte ich mir auch gut vorstellen. Behaupte ich jetzt einfach mal so, weil ich das sehe. Ich beobachte auch viel, dass die Assistenten meistens auch männlich sind und dass vielleicht da eher auch so was zustande kommt. Ich weiß es auch nicht. Also ich hab das Gefühl, dass das vielleicht auch so von den Professoren nicht so unterstützt wird" (5-F26; 35-35).

Als Grund hierfür wird vermutet, dass Frauen von den hier ausschließlich männlichen Professoren wegen deren klischeehaften Bildern von weiblichen Eigenschaften weniger gefördert werden:

„Nicht mal bewusst, mehr einfach so nach dem Motto: Altes Klischee. Die haben vielleicht mehr Durchhaltevermögen, nach dem Motto, obwohl Frauen ja viel sorgfältiger und ehrgeiziger, pünktlicher und zuverlässiger sind usw. Aber ich denke mal, dass die Professoren das vielleicht auch so ein bisschen blockieren, könnte ich mir sehr gut vorstellen" (5-F26; 37-37).

Weiter wird vermutet, Hochschullehrer antizipierten im Rahmen der weiblichen ‚Zuständigkeit für Familienaufgaben‘ eine diskontinuierliche Dissertations- und damit auch Beschäftigungszeit an ihrem Lehrstuhl:

„Ja und dann denke ich mal, von Seiten der Professoren ist vielleicht doch noch dieses Bild, was jetzt Familienplanung usw. anbelangt drin, ja wer weiß, vielleicht wird sie ja mitten in der Promotion schwanger und dann steh' ich da mit einer halb fertigen Arbeit und kann sie auch nicht nutzen" (2-F08; 100-102).

Die aus der **Arbeitswelt** wahrgenommenen ungleichen Karrierechancen und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und Männer sehen die Befragten als weiteren Grund für das offensichtlich weniger ausgeprägte Promotionsinteresse von Frauen.

Ein männlicher Befragter sieht in der geringeren Wirksamkeit von **Frauennetzwerken** ebenfalls eine Ursache. Auffallend war in den Interviews, dass nur wenige unserer Befragten über das universitätsinterne Frauennetzwerk Meduse informiert waren. Im Sinne der Aktionsforschung haben wir im Verlauf der Interviews bzw. der anschließenden Durchführung der cognitive-maps dieses universitätsinterne Frauennetzwerk weiter bekannt gemacht.

6.1.4 Ergebnisdarstellung in Form von Mind-maps

Eine grafische Darstellung der Ergebnisse der Studierenden-Interviews soll in komprimierter Form die verschiedenen „Feldkräfte“ darstellen, die auf die Entscheidung negativ oder positiv einwirken.

In Mind-Map Nr. 1 sind die von den Studierenden in den Interviews und Struktogrammen genannten Alternativen, Folgen und Barrieren/Hürden in einer Übersicht zusammengefasst; die Mind-Maps 2-7 geben die Originalzitate aus den angefertigten 30 Struktogrammen in der aufgetreten Häufigkeit wieder. Sie sind jeweils nach Alternativen, Folgen, Barrieren/Hürden und nach Fachbereich 2 und 5 getrennt erstellt. Die jeweiligen Aussagen von Männern wurden unterlegt. Das Mind-Map Nr. 8 fasst die Annahmen der Befragten über die Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen zusammen.

Verzeichnis der auf den folgenden Seiten dargestellten Mind-Maps:

Mind-Map Nr.	Fachbereich	Inhalt	Bemerkungen
1	2 und 5	Zusammenfassung der Aussagen aus den Interviews und Struktogrammen mit den Studierenden, unterteilt nach Alternativen Folgen Barrieren/Hürden	Frauen und Männer
2	2	Alternativen	Originalzitate aus den Struktogrammen; Aussagen von Männern sind markiert
3	2	Folgen	dto.
4	2	Barrieren/Hürden	dto.
5	5	Alternativen	dto.
6	5	Folgen	dto.
7	5	Barrieren/Hürden	dto.
8	2 und 5	„Annahmen“ der befragten Studierenden über die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen	Aussagen aus den Interviews Frauen und Männer

6.2 Interviews mit ProfessorInnen

Befragt wurden insgesamt sechs VertreterInnen der Fächer Erziehungswissenschaft (Fb 2) und Wirtschaftswissenschaften (Fb 5). Im Fachbereich 2 wurden zwei Professorinnen und drei Professoren, im Fachbereich 5 ein Professor befragt²⁷. Die Leitfadenimpulse haben wir aus den Aussagen der vorher durchgeführten Interviews mit den Studierenden entwickelt. Die ProfessorInnen wurden mit ausgewählten Ergebnissen aus diesen Interviews konfrontiert, um zu erheben, wie sich aus ihrer Sicht die Promotionssituation für Frauen darstellt und gleichzeitig möglichen unsichtbaren Hürden des Fachs nachzuspüren.

Über die vorbereiteten Leitfragen hinaus ergaben die Gespräche zusätzliche Informationen zum Thema ‚Promotion‘, insbesondere zu den Modalitäten der Kontaktfindung und weiteren Begründungen für die Unterrepräsentanz von Frauen. Fragen nach der Wahrnehmung von Frauen und Männern als wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und Überlegungen zur Bedeutung des Promovierens für AbsolventInnen, wurden ebenso thematisiert wie unstrukturelle Bedingungen für Dissertationsverfahren, die ihrerseits Fördermöglichkeiten begrenzen und Barrieren/Hürden darstellen. Fragen zu Möglichkeiten der Promotionsförderung für Frauen rundeten das Interview ab.

6.2.1 Kontaktfindung und Auswahlkriterien

Das von den Studierenden mehrheitlich wahrgenommene ungeschriebene Gesetz, auf eine Promotion seitens der HochschullehrerInnen angesprochen werden zu müssen, wird durch die Aussagen der befragten ProfessorInnen überwiegend bestätigt. Es sei *„in der Tat so, dass Studierende selten kommen und sagen, ich möchte promovieren“* (2-001; 3-3).

„Ich spreche Leute an, wo ich sage, überleg mal, das wäre gut, wenn du eine Promotion aus deiner Diplomarbeit machen würdest, also das lohnt sich. Das macht man schon, machen alle Kollegen und Kolleginnen. Und nicht nur, wenn man Mitarbeiter sucht. Aber es ist eine Schwelle noch mal. Also es gibt, glaube ich, trotzdem nach wie vor viele Leute, die, wenn sie nicht direkt aufgefordert oder ermutigt werden, dann nicht auf die Idee kommen. Und da meine ich eben, von den gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen her ist es nach wie vor ein Faktor, dass dann Frauen vielleicht noch weniger auf die Idee kommen zu sagen: Jetzt aber!“ (2-006; 33-34)

Ihre Auswahlkriterien beschreiben die Befragten unterschiedlich: Eine formale Zulassungsanforderung (Vollstudium und Notendurchschnitt), hohe Fachqualifikation, Interesse für das Fach, Sozialkompetenz sowie weitere Schlüsselqualifikationen wie Energie, Ausdauer, langer Atem und Frustrationstoleranz werden genannt. Auf eine explizit gemischte Lehrstuhlkultur (MitarbeiterInnen aus der eigenen/fremden Universität, beide Geschlechter, ruhige/lebhaftes Temperamente) legt der Vertreter des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften besonderen Wert. Es stellt sich jedoch als äußerst schwierig dar, in Interviews mögliche Signale des jeweiligen Fachs aufzuspüren, die Frauen den Zugang zu einem Promotionsverfahren erschweren. Oft handelt es sich um etablierte, als ‚selbstverständlich‘ erlebte Fachkultu-

²⁷ Im Fach Wirtschaftswissenschaften gibt es keine weibliche Lehrstuhlinhaberin.

ren, die Männer und Frauen in unterschiedlicher Weise anziehen bzw. abweisen. Zu diesem Punkt liefern die Interviews keine Anhaltspunkte. Hierzu sind weitere Untersuchungen mit u. U. anderen methodischen Zugriffen notwendig.

Die Reaktion der ProfessorInnen auf die unterschiedliche Selbstpräsentation von Frauen und Männern im Rahmen von Seminaren deutet auf eine Barriere hin, die einerseits im möglicherweise geringeren Selbstwertgefühl von Frauen und dem daraus entstehenden defensiveren Verhalten und andererseits im mangelnden Problembewusstsein der DozentInnen bzgl. geschlechtsspezifisch unterschiedlicher Verhaltensmuster liegen kann. Bei dem Auswahlkriterium „*Lebhaftigkeit*“ (2-003; 24-24) fallen diejenigen durch das Aufmerksamkeitsraster, deren Temperament und Mut zur Selbstpräsentation hinter dem anderer zurückbleibt, die aber möglicherweise über verdeckte wissenschaftliche Potenziale verfügen:

„Und es ist auch immer noch so, dass einige Studenten sich einfach besser präsentieren. Die fallen einem mehr auf.

Männer in der Hauptsache, oder auch Frauen?

Nein, ich meine Männer. Also, wenn meine männlichen Kollegen Männer einstellen oder einstellten, das bezieht sich jetzt ein bisschen auf die Vergangenheit. Weil es einfach dieses Unbewusste ist, da fällt mir ein Student auf und den frage ich. Und eine Studentin fällt mir nicht so schnell auf. Ich gucke ja nicht in die Köpfe der Männer rein“ (2-003; 14-17).

6.2.2 Begründungen für die Unterrepräsentanz von Frauen

Zu Beginn des Interviews wird den Befragten eine auf ihr Fach bezogene Statistik (Schaubild s. Anhang 1) gezeigt, aus der die Unterrepräsentanz von Frauen hervorgeht und danach gefragt, welche Ursachen sie hierfür sehen. Dadurch wollten wir im Sinne der Aktionsforschung einerseits einen Impuls für die Thematik setzen und andererseits Aufschlüsse über die Wahrnehmungen der FachvertreterInnen zu möglichen Ursachen für die geringe Repräsentanz von Frauen erhalten.

Die Antworten der befragten VertreterInnen beider Fächer bewegen sich auf verschiedenen Ebenen:

- verschiedene Karriereorientierungen -

„Ja, die Promotion ist nach wie vor männlich konnotiert“ (2-003; 37-37);

„Männer sind zielstrebig, karriereorientierter“ (2-004; 52-53);

„Ich denke, dass die männliche Perspektive da schon früher so etwas wie Leitungsstrukturen im Auge hat“ (2-005; 71-75).

- Lebensplanungen von Frauen und Männern,
- Kosten/Nutzen-Kalkulationen,
- das Fehlen von weiblichen Vorbildern
- unterschiedliche Selbstkonzepte von Frauen und Männern.

Insbesondere bezogen auf die Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit haben Mädchen „ein geringeres Selbstkonzept als Jungen. Das heißt, Mädchen schätzen ihre Leistungen nach wie vor niedriger ein als Jungen“ (2-003; 92-94). Konkret heißt dies, „die Jungen überschätzen sich, die Mädchen unterschätzen sich. Ist gängig seit 1986, 87, eigentlich in allen Studien“ (2-003; 108-108).

Laut Aussagen der ProfessorInnen verlaufen die meisten Promotionen von Frauen linear vor einer Familienphase. Im Fachbereich 5 wird von dem Befragten bei Schwangerschaften befürchtet, dass die Durchführung der Lehre und die anfallende Arbeit am Lehrstuhl gefährdet sei.

„Ich bin der Meinung, jede Frau muss selbst entscheiden, wann sie ihre Kinder bekommt, ob vor, während oder nach der Promotion. Das ist ausschließlich Sache dieser Frau und ihres Partners. Ich wünsche mir nur aus Lehrstuhlsicht eine entsprechende Kompensation. (...) Also, es muss sichergestellt werden, dass die Lehrstuhl-tätigkeit, insbesondere die Lehre sichergestellt werden kann. Die darf dadurch nicht zu kurz kommen“ (5-002; 112-112).

Die Interviews geben zwar keinen ausdrücklichen Hinweis darauf, dass ProfessorInnen wegen einer möglicherweise antizipierten, diskontinuierlich verlaufenden Promotionsphase keine weiblichen Kandidatinnen ansprechen, was nicht ausschließt, dass die ungelöste Problematik der Vertretung ein Hinderungsgrund sein kann.

Hinsichtlich der Notwendigkeit, kompensatorische Fördermaßnahmen im Studium einzusetzen, werden unterschiedliche Positionen geäußert: Z. B. gemischte Lehrstuhlteams zu bilden, die unterschiedliche Temperamente und Strategien der Zusammenarbeit im Team einbeziehen, um sich gegenseitig zu ergänzen und zu erweitern.

Die deutliche Unterrepräsentanz promovierter Wirtschaftswissenschaftlerinnen wird sowohl auf den bestehenden Leistungsdruck für Frauen in der männlich dominierten Privatwirtschaft zurückgeführt, als auch auf die Konflikte in der gleichzeitigen Bewältigung von Karriere- und Familienwünschen.

6.2.3 Unistrukturale Bedingungen: Fördermöglichkeiten, Barrieren/Hürden

In den Interviews mit den ProfessorInnen wird das Für und Wider verschiedener Promotionsbedingungen und spezieller Fördermöglichkeiten für Frauen thematisiert. Hierbei erhalten wir Informationen über unstrukturelle Bedingungen, die sich sowohl hemmend auf die Erhöhung der allgemeinen Promotionszahlen als auch speziell auf Frauen auswirken: In dem besonderen Status einer ehemaligen Gesamthochschule liegt begründet, dass nicht alle ProfessorInnen berechtigt sind, Dissertationen anzunehmen und zu betreuen. Hinzu kommt, dass die Mittelbauausstattung vergleichsweise niedriger ist als an traditionellen Universitäten und so die Betreuung der Studierenden sowie ihrer Seminar- und Diplomarbeiten im Wesent-

lichen in der Zuständigkeit der FachvertreterInnen selbst verbleibt. Daneben ist das Einwerben von Drittmitteln für Forschungsprojekte an die jeweiligen Lehrstühle gebunden und fordert ebenfalls Kapazitäten. Vor diesem Hintergrund ist nachvollziehbar, dass die Motivation für die Annahme einer Promotion teilweise nicht besonders hoch ist. Aus der Perspektive Studierender, die die internen organisatorischen Zusammenhänge nicht kennen und gleichzeitig wahrnehmen, dass es üblich ist, zu einer Promotion durch den Hochschullehrer aufgefordert zu werden, kann das ‚Unternehmen Promotion‘ sehr vage erscheinen, um es von sich aus anzugehen und durchzusetzen. Offen bleibt die Frage, ob Männer und Frauen in unterschiedlicher Weise initiativ werden und das Ziel ‚Promotion‘ vor dem Hintergrund wahrgenommener Unwägbarkeiten unterschiedlich hartnäckig verfolgen.

Der sowohl von weiblichen, als auch von männlichen Studierenden bekundete hohe Unterstützungsbedarf und die mit dieser Aussage verbundene Angst vor dem Alleingelassenwerden ist für die befragten ProfessorInnen wenig nachvollziehbar. Aus ihrer Sicht bieten die angebotenen DoktorandInnenkolloquien genügend Hilfe. Dies gibt einen Hinweis darauf, dass vorhandene Unsicherheiten bei den Studierenden und/oder vorhandene Hilfsangebote seitens der Lehrenden nicht wahrgenommen werden.

Eine ProfessorIn rät zusätzlich zur Bildung von informellen Promotionsgruppen, in denen sich die TeilnehmerInnen wechselseitig unterstützen. Geschlechtsspezifische Unterschiede im Unterstützungsbedarf von DoktorandInnen werden aus ihrer Sicht nicht wahrgenommen: *„Wenn sie sich entschlossen haben zur Promotion, kann ich eigentlich kaum noch Unterschiede feststellen“* (2-005; 68-68).

Die von den Studierenden antizipierte hohe Theorielastigkeit einer Promotion wird von den ProfessorInnen beider Fächer durch den Verweis auf notwendige empirische Bezüge der Arbeit entkräftet. Insgesamt zeigt sich, dass die Informationen und Vorstellungen vieler Studierender über eine Promotion sehr lückenhaft bzw. nur teilweise zutreffend sind.

6.2.4 Promotionsförderung von Frauen durch die Universität

Eine Professorin sieht vor dem Hintergrund von Hochschulstrukturen, die von Studierenden ein gewisses Maß an Durchsetzungsfähigkeit zur Umsetzung ihrer Pläne verlangen und der Tatsache, dass einige Frauen zwar über die Potenziale zur Promotion verfügen, jedoch aufgrund ihrer bisher biographisch erworbenen Kompetenzen nur wenig motiviert und entschlossen zur Umsetzung sind, eine besondere Notwendigkeit zur Förderung:

„Also, es sind diejenigen problematisch, die das Potential haben und die dann aber aus vielen Gründen, z. B. mangelnde familiäre Unterstützung oder Hochschulstrukturen, die ja nicht gerade freundlich sind und so weiter, und so weiter ihr Potenzial nicht ausschöpfen“ (2-003; 61-63).

Die Ergebnisse der Interviews mit den Studierenden zeigen, dass das Thema Promotion durch die Universität im Verlauf des Studiums nicht an sie herangetragen wird. Ein Professor

im Fachbereich 2 schätzt, „dass 80 Prozent der Leute, die bei mir eine Diplomarbeit schreiben, sagen: Nein, ich hab überhaupt noch nie über Promotion nachgedacht“ (2-006; 77-77). Vorhandene Informationsangebote gehen vor dem Hintergrund der allgemeinen Hinweisflut in der Universität offensichtlich verloren:

„Regelmäßig wird das angeboten. Es dringt bloß nicht durch. Das hängt auch aus. Also, wenn Sie durch die Gänge gehen, dann finden sie solche Angebote ständig. Man wird erschlagen von der Menge von Informationen, die man hat. Es wird nicht gefiltert. Und es wird, glaube ich, zu wenig in den Alltag, in die mögliche Berufsbiographie mit eingebaut“ (2-006; 106-108).

Die am Schluss der Interviews mit den Studierenden eingesetzten Struktogramme (Methode der kognitiven Karten), die zur Auseinandersetzung mit dem Thema ‚Promotion‘ anregen sollen, wurden als geeignet gesehen, „die Leute auf die Idee von Promotion überhaupt zu bringen“ (2-006; 77-77).

Um dem Fehlen weiblicher Vorbilder²⁸ und fehlender Informationen zum Berufsbild der WissenschaftlerIn adäquat zu begegnen, wurde u.a. vorgeschlagen, sog. „Kamingespräche“ zu organisieren, in denen „erfolgreiche Wissenschaftlerinnen erzählen, wie sie geworden sind, was sie sind“ (2-006; 84-84). Biografische Darstellungen bieten hier eine Hilfe für die Auseinandersetzung mit eigenen Orientierungen und geben die Möglichkeit, im Wege selbstgesteuerter Lernprozesse vorhandene Haltungen zu überprüfen und gegebenenfalls zu korrigieren.

Eine Weiterentwicklung der Einrichtung MEDUSE nach dem Beispiel der Münchener Frauenakademie wird empfohlen: Ein Netzwerk, das universitätsübergreifend, z. B. im Bereich der Ruhrregion, als Vermittlungsbörse für Promotionsstellen fungiert.

Das Thema „Hol- und Bringschuld“ von Informationen zum Thema ‚Promotion‘ wird von den Befragten differenziert gesehen:

Einerseits wird wahrgenommen, dass die Mehrheit der DiplomandInnen wahrscheinlich noch nie über Promotion nachgedacht hat, was möglicherweise das Vorhandensein von unbewusst abschreckenden Mythen bestätigt. Hier müssten geeignete Kommunikationswege geschaffen werden, die dieses Thema in den näheren Reflexionsradius holen und zu Eigeninitiative motivieren.

Andererseits wird die hohe „Konsumhaltung“ derjenigen Studierenden beklagt, die offensichtlich alles „häppchenweise vorgesetzt“ (5-002; 160-160) bekommen wollen.

An dieser Stelle ist nach den Ursachen für das auch in unserer Befragung festgestellte geringe Eigeninteresse an einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung zu fragen. Die von uns gefundenen Mythen in den Köpfen der Befragten, die herrschende Praxis des Gefragtwerdens und die mangelnden Informationen über ein Dissertationsverfahren sind bei Frauen und

²⁸ Dies gilt insbesondere für den Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, da es hier keine weibliche Lehrstuhlinhaberin gibt und wissenschaftliche Mitarbeiterstellen überwiegend mit Männern besetzt sind.

Männern gleichermaßen festgestellt worden, aber offensichtlich gehen Männer in anderer Weise damit um.

Stipendien bieten auch für die Universität eine gute Möglichkeit, Engpässe der Finanzierung von Stellen zu überwinden. Hier sollte sie im Sinne der Weiterentwicklung von Forschung und Sicherung ihres Standortes ein Eigeninteresse haben, Drittmittel in hohem Maße einzuwerben. Die Anleitung zur Erstellung eines Antrages für ein Stipendium oder für einen Drittmittelantrag stellt eine Grundlage des wissenschaftlichen Arbeitens dar und sollte im Studium gegeben werden.

Es wurde von dem erfolglosen, fünf Jahre zurückliegenden Versuch am Fachbereich 2 berichtet, Studierende in ein verbindliches Betreuungsverhältnis vom Erstsemester bis zum Examen einzubinden, um durch dieses gezielte studentische Coaching den Studienverlauf professionell zu begleiten und sie gleichzeitig für eine Weiterqualifizierung zum gegebenen Zeitpunkt zu ermutigen. Seinerzeit ist der Einstieg in diese Kultur zwar gescheitert, sie wird jedoch weiterhin seitens einiger ProfessorInnen für ein geeignetes Mittel gehalten, dem zwar bekundeten, praktisch aber kaum abgerufenen Unterstützungsbedarf der Studierenden angemessen zu begegnen. Gleichzeitig könnte hierdurch das Berufsbild der WissenschaftlerIn transparenter werden.

Es bleibt abzuwarten, ob durch diese mögliche Schaffung von mehr Integration in den Wissenschaftsbetrieb Frauen insbesondere profitieren werden. Auf jeden Fall würde ihre Sichtbarkeit im Unternehmen durch intensiveren Kontakt mit DozentInnen erhöht.

6.3 Gruppendiskussion

An der Gruppendiskussion nahmen teil:

- 10 Studierende (5 Frauen; 5 Männer)
- die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Duisburg-Essen, Standort Essen
- ein Mitglied der Gleichstellungskommission
- eine Fachvertreterin des Bereichs Physik
- zwei ProfessorInnen
- verschiedene Gäste

Den TeilnehmerInnen werden zunächst ausgewählte Ergebnisse der Interviews via Power-Point vorgestellt (s. Anhang 8).

Aus der anschließenden Diskussion geben wir nachstehend diejenigen Passagen wieder, die zu signifikanten Ergebnissen aus den geführten Interviews in Beziehung stehen und diese gegebenenfalls nochmals konkretisieren. Darüber hinaus werden die von den TeilnehmerInnen gegebenen Hinweise auf Förderideen für Frauen in Promotionsvorhaben festgehalten. Die von den Beteiligten angesprochenen unterschiedlichen Ebenen des Verständnisses von Promotion werden abschließend dargestellt.

6.3.1 Familienplanung

Diskutiert wurden die in den Interviews mit den Studierenden deutlich gewordenen **unterschiedlichen Vorstellungen von Frauen und Männern** hinsichtlich der **Lebensplanung** und die gesellschaftlich vorherrschenden Rollenzuständigkeiten von Frauen für Familienaufgaben: Als Ausgleich zu hohen privaten Kinderbetreuungskosten im Falle einer Promotion schlägt eine Fachvertreterin den verstärkten Ausbau universitärer Betreuungsangebote vor. Das Vorhandensein dieser pragmatischen Hilfe könne jedoch die Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen nicht in gewünschtem Maße verändern, meinen die anwesenden Studentinnen, da die Doppelbelastung im Wesentlichen ‚in den Köpfen‘ wirke:

Studentin, Frau H.: „Ich würde nicht denken, dass es eine Frage der Betreuung ist, weil ich meine, wenn das tatsächlich zusammenfällt, dann ist das einfach eine Frage der Überforderung. Also ich kann es jetzt auch nur sagen, weil eine Freundin von mir gerade ein Kind bekommen hat und ich sehe, womit sie zu tun hat. Also die Zeit ist nicht da, der Kopf ist nicht frei, das funktioniert einfach nicht. Wenn es vielleicht zu schaffen ist, ein Studium schnell zu machen, die Promotion schnell dranzuhängen und danach die Familienplanung – ich denke, das wäre vielleicht ein Ablauf, der funktionieren könnte. Aber beides, ich denke auch bei super guter Betreuung würde überfordern“ (GD; 22-22).

Der Wunsch nach Verkürzung der Promotionsdauer wird auch in den Interviews mit den Studierenden deutlich. In den Gesprächen mit den ProfessorInnen sagte ein Befragter, dass an seinem Lehrstuhl niemand länger als zwei Jahre für eine Dissertation brauche, wenn nichts dazwischenkomme.

6.3.2 Förderideen

Verschiedene sozialwissenschaftliche Untersuchungen und auch zuletzt die Pisa-Studie zeigen, dass Mädchen zwar mit besseren Schulnoten die Schule verlassen, jedoch mit einem schwächeren Selbstbewusstsein als Jungen²⁹. Vor diesem Hintergrund sollte die Universität sich mehr der Notwendigkeit persönlicher, kritisch-konstruktiver Rückmeldungen an Studierende bewusst werden, die insbesondere bei Frauen **Ermutigung bewirken und das Selbstkonzept positiv beeinflussen**. Zwar wird sie hierdurch keinen Ausgleich früherer ‚Unterlassungssünden‘ herbeiführen, aber Frauen können durch dieses Engagement für den Verbleib in der Universität gewonnen werden: Es erhöht ihren Grad der akademischen und sozialen Integration in die Hochschule und reduziert potenziell negative Selbstselektionsentscheidungen (vgl. Huber, 1991, S. 425). Weiterhin würde hierdurch der Wunsch der Studierenden nach mehr Feed-back erfüllt. Dies führt zu mehr Sicherheit in der Einschätzung der eigenen Erfolgswahrscheinlichkeit³⁰ und fördert die individuelle Entwicklung des wissenschaftlichen Arbeitens:

Gleichstellungsbeauftragte: „Und offensichtlich ist die Universität nicht systematisch darauf eingestellt, Frauen, Studentinnen in ihrem Selbstbewusstsein zu stärken. (...) Ich treffe äußerst selten Leute, die manifest sagen, ich will jetzt Frauen diskriminieren oder sagen: „Ich mag sie nicht oder ich will sie nicht haben“ – aber natürlich solche Strukturen, wo Männer sich gegenseitig in ihrem Selbstbewusstsein stärken und sich dann ermutigen, auch schwierige Aufgaben anzupacken und sich Mut machen, auch eine ehrgeizige Karriere ins Auge zu fassen, dass das sozusagen zwischen Männern gut funktioniert, aber dass es von Männern zu Frauen weniger gut funktioniert und dass es auch bei Frauen untereinander weniger funktioniert. (...) Und so wie die Schule es nicht schafft, den Mädchen mit den guten Leistungen auch ein gutes Selbstbewusstsein mitzugeben, fürchte ich, schafft die Universität es auch immer noch nicht. Ich denke, für viele Fachbereiche wäre es eigentlich schön, sie würden anfangen mehr so in die Richtung zu denken: Wie können wir Frauen gewinnen? Nicht: ‚wir legen ihnen doch keine Hindernisse in den Weg‘, sondern ‚wie können wir sie gewinnen‘, das wäre vielleicht ein Paradigmenwechsel an der Universität“ (GD; 32-34).

²⁹ Zahlreiche empirische Studien (vgl. Pfister, 1988; Faulstich-Wieland, 1991) zeigen, dass die zunächst viel gepriesene Koedukation für Mädchen ungünstige Nebenwirkungen zu haben scheint. Bei gemeinsamer Unterrichtung mit Jungen können sich Mädchen „in Bezug auf die Entwicklung des Selbstwertgefühls, des Bewusstseins eigener Stärke und des Vertrauens in die eigene Leistungsfähigkeit auch nicht optimal entfalten“ (Valtin 2001, 346). Als Verursacherfaktoren für die Ungleichbehandlung wurden sowohl curriculare und didaktische, als auch interaktionelle Prozesse identifiziert (vgl. Faulstich-Wieland/Nyssen 1998).

³⁰ Nach Metz-Göckel/Nyssen hat ein Großteil der Frauen gemäß einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung eher eine weniger selbstverständliche Erfolgserwartung bzgl. ihres beruflichen Werdegangs als Männer. Diese Rollenzuschreibung erfolgt häufig bereits im Kindesalter, indem stereotype Vorstellungen über ihre Geschlechtszugehörigkeit in das Selbstkonzept übernommen werden (vgl. Metz-Göckel/Nyssen, 1990, S. 146 ff.).

Die Aussage einer jungen Studentin bestätigt die Wirksamkeit von konstruktiven Rückmeldungen der jeweiligen FachvertreterInnen:

Studentin: „Also da müssen auch noch andere Angebote erfolgen, dass Männer und Frauen auch mehr Rückmeldung kriegen, während des Studiums, was so ihre wissenschaftlichen Qualitäten anbelangt. Bei einigen Professoren hat man ja so das Gefühl, also wenn man eine Hausarbeit abgibt, wird die nicht unbedingt gelesen. Die wenigsten geben konkret Feedback zum wissenschaftlichen Arbeiten, was verbessert werden kann, wo Schwächen sind“ (GD; 113-113).

Der Wunsch nach **kontinuierlichem Feedback** als Steuerungsinstrument für die Entwicklung des eigenen wissenschaftlichen Arbeitens ist möglicherweise nur durch strukturelle Verankerung zu erreichen, um nachhaltig wirksam zu werden.

Studentin: „Also wenn ich dann die Diplomarbeit abgebe oder eine Seminararbeit, und ich weiß gar nicht, was der Professor jetzt wirklich über meine Art zu schreiben denkt, davon habe ich keine Ahnung“ (GD; 122-122).

Gerade für den **Übergang in die weitere Qualifizierungsphase** wünschen sich anwesende StudentInnen **besondere inhaltliche und moralische Unterstützung**, um dieses „weite Feld von Nichts“ (GD; 53-53), wie eine Diskussionsteilnehmerin ihr Unwissen über den möglicherweise vor ihr liegenden Weg beschreibt, zu füllen. Sie fragt sich: „*Wie soll ich jetzt von diesem Standpunkt aus in eine Promotion springen?*“ (GD; 53-53). Gleichzeitig wurde das **Informationsdefizit** auch im Hinblick auf die übliche Praxis des ‚Auf-eine-Promotion-angesprochen-werdens‘ problematisiert: Um von sich aus aktiv zu werden sollte die Gelegenheit bestehen, sich allgemein über **Promotionsanforderungen und -folgen zu informieren**. Somit könne jeder zunächst vorab für sich selbst klären, welche Barrieren/Hürden zu überwinden sind und ob ein solches Vorhaben überhaupt infrage kommt. Der möglichen Peinlichkeit eines ‚Anklopfens‘ bei einer ProfessorIn müsse man sich dann nicht stellen:

Studentin: „Ich bin jetzt eigentlich ungefähr in zwei, drei Monaten hier raus, wenn ich die Diplomarbeit abgegeben hab. Und ich hab nicht den Hauch einer Ahnung, wie so eine Doktorarbeit auszusehen hat, was so die Mindestanforderungen sind. Und man kommt sich dann auch reichlich blöd vor, so wenn man fast fertig ist und dann noch mal anklopft, so, was muss ich denn da eigentlich machen. Wenn man da die Möglichkeit hat, einfach zu angebotenen Veranstaltungen hinzugehen und mir das anzuhören, dann hätte man so ein Bild und könnte sich seine Gedanken machen, ob das für einen infrage kommt“ (GD; 122-122).

Die Gleichstellungsbeauftragte spricht sich engagiert für „den Auftrag der Universität (aus), auf diese Karrieremöglichkeiten und auf diese Weiterentwicklungsmöglichkeiten hinzuweisen“ (GD; 112-112). Sie hebt ins Bewusstsein, dass die Universität Duisburg-Essen eine Universität im Ruhrgebiet und eine ehemalige Gesamthochschule ist. Die Studierendenpopulation ist sozial anders zusammengesetzt als die der klassischen alten Universitäten. Die Tatsache, dass das soziale Kapital (vgl. Bourdieu) geringer ist, wenn man in seinem Famili-

enkreis oder in seinem persönlichen Umfeld niemanden hat, der promoviert ist, lässt die Promotion manchmal in weite Ferne rücken (vgl. GD; 112-112).

Die Frage nach **weiblichen Vorbildern** wird differenziert gesehen: Einerseits werden Vorbilder als hilfreich zur Orientierung/Identifikation und zum Austausch über die erlebte Vereinbarkeit von unterschiedlichen Rollenerwartungen angesehen:

Studentin: „Aber für mich ist es, glaube ich, einfacher, wenn ich sehe, wie eine Frau das geschafft hat oder wenn die Präsenz von Frauen ist da und ich habe eine Möglichkeit, mich auszutauschen. Wenn die Präsenz da ist und ich habe keine Möglichkeiten mich auszutauschen, dann bringt das natürlich auch nichts. Und ich finde, das ist ein generelles Problem, dass man eigentlich gar nicht den Austausch hat“ (GD; 68-68).

Für andere gilt eine Veränderung des ungleichen Geschlechterverhältnisses in Führungspositionen an der Universität als persönlicher Ansporn bzw. Herausforderung:

Studentin: „Also wenn ich jetzt einfach mal zu den weiblichen Vorbildern im FB 5 was sagen darf: Ich habe generell mehr das Problem, dass zwischen Professoren und Studenten schon mal so was wie kein (!) Kontakt stattfindet. Also ich hatte noch keinen. Und dass man eher noch gucken muss, also hat der einmal im Monat überhaupt Sprechstunde, und darf ich mich dann da rein trauen und dann nach Möglichkeit nach fünf Minuten wieder gehen. Das ist eher das Problem. Aber die weiblichen Vorbilder, die haben mir eigentlich noch nie gefehlt. Ich hab Diskriminierung von Frauen in so ziemlich jedem Bereich erlebt, aber nicht in der Uni und fachlich schon gar nicht, überhaupt nicht. Und ich finde also, dass es hier keine Frauen als Professoren gibt, finde ich eher anspornend, das zu ändern“ (GD; 79-79).

6.3.3 Zum Verständnis von Promotion – Befähigung, Ausbildung oder Handwerk?

Das Verständnis von Promotion wurde aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet: für viele Studierende ist ein Dissertationsvorhaben mit diffusen Vorstellungen belegt; aus der Sicht einer Fachvertreterin ist es zwar ein „**Stück Genie, das wachsen kann**“ (GD; 112-112), für andere eher ein „**erlernbares Handwerk**“ (GD; 112-112), das „**Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz**“ (GD; 134-134) verlangt. Aber ‚Handwerk‘ muss angemessen und möglichst praxisnah vermittelt werden. Die Gruppendiskussion regt an, im Bereich der Forschungsmethoden das Berufsbild der WissenschaftlerIn durch eine praxisorientiertere Vermittlung ihrer ‚handwerklichen Werkzeuge‘ transparenter und vor allem attraktiver zu gestalten:

Student: „Wenn man irgendwie mal Spaß am Forschen bekommt, dann durch irgendwelche Projekte, in die man durch Zufall reinkommt und dann sieht, oh, das kann ja doch Spaß machen. Aber diese Veranstaltungen (Seminare) als solches haben zu 90 % keinen Spaß gemacht.(...) Das ist auf jeden Fall für den FB 2 ein Problem“ (GD; 87-87).

Entsprechende Projektseminare können Mythen abbauen, durch praktische Erfahrung Kompetenzvertrauen bilden und den Blick der AbsolventInnen verstärkt auf universitäre Arbeitsfelder richten. Das höhere Maß an Vertrautsein mit dem Thema ‚Forschungsmethodologie und -praxis‘ könnte Frauen, die möglicherweise „durch ihre Sozialisation eher auf Anpassungsfähigkeit und Zurückhaltung vorbereitet wurden“ (Seeg, 2000, S. 76) dazu motivieren, von sich aus initiativ zu werden und eine Forschungstätigkeit ins Auge zu fassen.

Insgesamt bot die angeregte Gruppendiskussion den unterschiedlichen TeilnehmerInnen Gelegenheit, die Perspektiven der jeweils anderen ‚RolleninhaberInnen‘ kennen zu lernen und sich darüber diskursiv zu verständigen.

7. Diskussion der Ergebnisse und Gestaltungsempfehlungen

Hier sollen nun die Auswertungen aller drei Erhebungen, der Interviews mit den Studierenden und FachvertreterInnen, sowie der Gruppendiskussion, zusammenfassend betrachtet werden. Es kristallisieren sich drei zentrale Wirkungsfelder heraus, die in die jeweilige persönliche Entscheidung eingehen:

- individuelle biografische Konstruktionen
- universitäre und fachkulturelle Standards, die im Wege der Hochschulsozialisation internalisiert werden
- aktuelle Arbeitsmarktstrukturen, die im Zusammenhang mit der antizipierten Berufskultur stehen

Die subjektzentrierte Perspektive zeigt, wie die befragten Frauen die Promotion für ihre weitere berufliche Laufbahn einschätzen. Dabei lassen sich eine Reihe zentraler Themen und Problembereiche erkennen, die hier dargestellt und geschlechtsspezifisch abgegrenzt werden sollen.

Für die Universität ergeben sich hieraus Handlungsmöglichkeiten, z. B. die, das Thema ‚Promotion‘ im Studienverlauf sichtbarer zu machen und ihm damit mehr Normalität zu geben. Dadurch können insbesondere Frauen ermutigt werden, diese Perspektive zu reflektieren und den Schritt in diese Richtung zu gehen. Ebenso wie bereits andere Untersuchungen kommen wir zu dem Schluss, dass Frauen in ihren Bildungsprozessen nicht gezielt auf hohe berufliche Positionen orientiert werden (vgl. Macha, 2000). In unserer Untersuchung haben insbesondere Frauen ambivalente Haltungen zur Promotion eingenommen. Nachdem die Bildungsprozesse von Mädchen in der Kindheit und Jugend bereits gut erforscht sind, wird der Bedeutung der Hochschule als Statuspassage, als sozialisierender Instanz zwischen der Schule und dem etablierten Erwachsenenstatus in der bisherigen Form wenig Bedeutung beigemessen. Entsprechende Forschungsimpulse könnten dazu beitragen, dass neben der Vermittlung fachlicher Kompetenzen in der Hochschule auch weitere „soziale Ressourcen, Perspektiven und Bezugshorizonte für den Erwachsenenstatus und die Berufslaufbahn reflektiert werden“ (Schlüter, 1999, S. 24). Nachfolgend arbeiten wir auf der Grundlage der Ergebnisse unserer Untersuchung heraus, wo Ansatzpunkte dafür bestehen, dass insbesondere Studentinnen der Weg in eine wissenschaftliche Karriere erleichtert werden kann und stellen erste Gestaltungsempfehlungen in grau-markierten Kästen dar.

7.1 Wirkung der biografischen Konstruktionen

Auf die Entscheidung für oder gegen eine akademische Weiterqualifizierung haben die jeweiligen individuellen biografischen Konstruktionen, die sich aus vielfältigen Wahrnehmungen im Verlauf der Sozialisation zu einem persönlichen Mosaik zusammensetzen, einen erheblichen Einfluss: Sie lassen eine Promotion entweder als zum Selbstbild konsistent oder inkonsistent erscheinen. Aus den Interviews mit den Studierenden und den ProfessorInnen sowie aus der anschließenden Gruppendiskussion kristallisieren sich folgende soziobiografische Bedingungsfelder heraus, die als positive oder negative Valenzen in die Entscheidungsfindung eingehen.

Die in der **sozialen Herkunftskultur** erworbenen Dispositionen sind durch die soziale Lage und die elterlichen Erwartungen entstanden. In unserer Untersuchung stellen wir fest, dass 2/3 der Befragten einen nichtakademischen familiären Hintergrund haben und ca. 1/3 MigrantInnen der zweiten Generation sind, die mit einer Ausnahme ebenfalls aus bildungsfernen Schichten stammen.

Keine der von uns befragten StudentInnen beschreibt einen von der Familie ausgehenden Erfolgsdruck, sondern empfindet ein hohes Maß an Freiheit in ihren beruflichen Entscheidungen. Der größte Teil der aus nichtakademischen Elternhäusern stammenden Frauen und Männer sind die ersten HochschulabsolventInnen in der Familie. Sie geben an, dass ihre Eltern zwar sehr stolz auf sie wären, wenn sie sich durch eine Promotion weiterqualifizieren würden, sie sähen aber bereits jetzt durch den bevorstehenden Diplomabschluss ihres Kindes ihre Erwartungen übererfüllt³¹.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse einschlägiger Studien zur Auswirkung von sozialer Herkunft auf Bildungsabschlüsse und Karriere (vgl. Leemann, 2003; Schlüter, 1999) kann angenommen werden, dass ein Nichtvorhandensein familiärer Identifikationsfiguren und entsprechender Erwartungen, in die Kultur des höheren Bildungsbürgertums hineinzuwachsen, für eine Weiterqualifizierung eine zentrale Barriere ist. Nach Lewin ist hier die Distanz zu dem gewählten Ziel besonders groß und als negative Valenz zu interpretieren. In unserer Untersuchung finden wir Aussagen von Frauen aus bildungsfernen Schichten, die mit der Promotion eine mögliche Außenseiterstellung in der Familie und Rollenkonflikte in ihrem privaten Freundeskreis antizipieren. Der ungewisse Ausgang des Projektes Promotion schürt die Angst, die Unterstützung eines fest gefügten sozialen Netzes aufzugeben, ohne bereits neue Netze geknüpft zu haben. In einigen Fällen wird deutlich, dass die von Familie, Schule und Peergroups vermittelten Orientierungen noch zu einem Zeitpunkt wirken, an dem die Weichen für die weitere Mobilität und Lebensplanung bereits andere bzw. zusätzliche Orientierungen erfordern würden. Häufig bleibt somit der Gedanke an eine Promotion undeutlich, weil die Erwartungen der primären Bezugsgruppen stark sind und nicht reflektiert werden.

³¹ Die komplexen Auswirkungen der sozialen Herkunft und der Migrationsproblematik auf die Entscheidung zur Promotion wurden jedoch in dieser Untersuchung empirisch nicht gesondert überprüft und bieten sich als Thema für weitergehende Untersuchungen an.

Dies wird insbesondere in der Erstellung der Struktogramme deutlich, in denen viele der Befragten angeben, sich hierdurch erstmals konkret mit persönlichen Folgen, Alternativen und Barrieren/Hürden zur Promotion auseinanderzusetzen.

Die Hochschulsozialisation kann Impulse für Reflexionsprozesse setzen, die eine gezielte Verbindung zwischen vorher unverbundenen sozialen Lebenswelten, wie die soziale Herkunftskultur von Arbeiterfamilien und die akademische Hochschulkultur, herstellen. Sie sollte über den Weg verstärkter Integration der Studierenden Gelegenheiten für eine Mobilität zwischen den beiden Welten schaffen.

Sowohl in den Interviews mit den Studierenden als auch mit den ProfessorInnen wurde das **geringere Selbstwertgefühl** und **mangelnde Kompetenzvertrauen** von Frauen als eine mögliche Begründung für die Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen genannt. Die von uns befragten Studentinnen beider Fachbereiche trauen sich zwar mehrheitlich eine Promotion durchaus zu, sie sind aber von sich aus z. B. in Seminaren in geringerem Maße als Männer initiativ. Dies bestätigen verschiedene Aussagen der StudentInnen und ProfessorInnen, die Männer als lebhafter, zielorientierter und mutiger in der Selbstpräsentation und im Kontakt mit ProfessorInnen erleben. Die familiäre und schulische Sozialisation hat die bestehende Geschlechterhierarchie, die sich hier in defensiverem Verhalten von weiblichen Studierenden ausdrückt, reproduziert³². In Aussagen von ProfessorInnen im Fachbereich 2 werden die Wortbeiträge von Frauen jedoch häufig als inhaltlich und sprachlich vergleichsweise wesentlich qualifizierter bezeichnet. Im Verlauf des Studiums, das viele der interviewten Frauen und Männer als anonym erleben, mangelt es in der Wahrnehmung der Studierenden an Gelegenheiten für persönliche Gespräche über erbrachte Leistungen. Die Feed-backs bleiben meist reduziert auf die Bekanntgabe von Noten oder die kommentarlose Herausgabe von Scheinen für Seminararbeiten. Von Ermutigungen, die positiv auf die Bildung von Kompetenzvertrauen wirken, wird nur selten berichtet. Besonders für Frauen, die zwar mit besseren Noten, aber dem geringeren Selbstbewusstsein als ihre männlichen Mitschüler die Schule verlassen haben (vgl. Pisa-Studie), würde mehr Ermutigung das Selbstkonzept positiv beeinflussen. Dies lässt eine lebhaftere Beteiligung von Frauen an Seminaren erwarten und erhöht hiermit gleichzeitig ihre Sichtbarkeit für die DozentInnen.

Der besonders von Frauen gewünschte stärkere Austausch mit WissenschaftlerInnen im Rahmen von Lehrforschungsprojekten bietet ihnen weitere Gelegenheiten zur Kleingruppenarbeit und dem praxisnahen Erwerb von Kompetenzvertrauen. Hierdurch können Unsicherheiten gemildert werden, nicht genügend auf ein Forschungsvorhaben vorbereitet zu sein. Gleichzeitig lernen die Frauen (und Männer) das Berufsbild der WissenschaftlerIn am prakti-

³² „Die feministische Schulforschung hat darauf aufmerksam gemacht, dass die Geschlechterdifferenz im Bildungssystem und damit die Reproduktion der Geschlechterhierarchie als eine objektive Sozialstruktur nicht aufgehoben ist. Trotz der vielfach beobachteten Angleichungstendenzen zwischen den Geschlechtern wird für Mädchen und Frauen sozusagen mit einem „heimlichen Lehrplan“ immer noch auf diese Geschlechterhierarchie erzogen und sozialisiert“ (Schlüter, 1999, S. 23 unter Bezugnahme auf Nyssen, 1990).

schen Beispiel kennen. Ferner wird hierdurch die Integration in den Wissenschaftsbetrieb erhöht.

In den Interviews mit den ProfessorInnen wird jedoch deutlich, dass den personellen Kapazitäten der DozentInnen an einer „Massenuni“ in den Fachbereichen Wirtschaftswissenschaften und Erziehungswissenschaften Grenzen gesetzt sind.

Das Studium bietet den Studierenden die Chance zu neuen Selbst-Sozialisationsprozessen und des Erwerbs nicht nur fachlicher, sondern auch biografischer Kompetenzen. In Ermutigungen, die Selbstkonzept stärkend wirken, stecken insbesondere für Frauen große Förderpotenziale, da sie mit einem geringeren Selbstbewusstsein als Männer das Studium beginnen. Veränderte universitäre Strukturen, die z. B. im Rahmen von Projektarbeit mehr persönlichen Austausch ermöglichen, können hier kompensatorisch wirken.

Die unterschiedliche **Lebensplanung** von Frauen und Männern, in der sich Frauen in erster Linie für Familienaufgaben zuständig fühlen, scheint auch für studierende Frauen in den meisten Fällen gleichzeitig eine **Entscheidung gegen eine berufliche Karriere** zu bedeuten. Sie möchten gerne beides realisieren: eine Berufstätigkeit und eine Familie. Sie haben auf jeden Fall den Anspruch, gute Leistungen erbringen zu wollen und eigene Vorstellungen in den Beruf einfließen lassen zu können, jedoch besteht bei vielen Frauen der Wunsch, dem Beruf trotz seines hohen Stellenwertes keine exklusive Priorität einräumen zu wollen. Vor der Familiengründung wollen sie Berufserfahrungen sammeln, um nach einer Familienauszeit wieder einsteigen zu können. Dieses „Dreiphasenmodell“³³ sieht eine normale Berufstätigkeit, nicht aber eine Karriere in einer Führungsposition vor. Die Entscheidung zu einer Promotion impliziert jedoch eine Präferenz für eine berufliche Verwirklichung in einer Führungsposition und stellt gleichzeitig hohe Anforderungen an partnerschaftliche Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Viele unserer befragten Frauen, die demnächst das Diplom erhalten, sind in einem Alter, in dem sie die Weichen für ihre berufliche und familiäre Zukunft erneut stellen müssen. Eine Promotion würde sowohl den Einstieg in die Praxis wie auch die Familiengründung noch weiter verzögern, deshalb wird von Frauen häufig ein direkter Berufseinstieg nach dem Studium vorgezogen. Für viele ist die Vorstellung einer Vereinbarkeit beider Welten, Karriere und Familie, lediglich vage und kaum als praktikabel denkbar. Entsprechende Ambitionen bewegen sich auf einem schmalen Grad zwischen dem Wunschenken bezüglich partnerschaftlicher Lösungen und der Realität. Vorbilder von Wissenschaftlerinnen, die in Form von Teilzeitarbeitsmodellen oder persönlichen Arrangements erfolgreich eine universitäre Karriere mit Kindern verbinden und Orientierungshilfen bieten können, werden von den Studierenden selten oder gar nicht wahrgenommen.

³³ Gemäß Gerlinde Seidenspinner und Angelika Burger (in Nyssen, 1990, S. 196).

Die Universität kann im Rahmen verstärkter Integration der Studentinnen in das Wissenschaftssystem zur Auseinandersetzung mit dem Thema ‚Promotion‘ anregen. Hier sollten u. a. der Karrierebegriff in seiner ambivalenten Funktion für das künftige Leben erörtert und erworbene Geschlechtsrollenzuschreibungen reflektiert werden. Hilfreich kann ebenfalls das Vorstellen von weiblichen Vorbildbiografien sein.

7.2 Wirkung der universitären Strukturen

Die Auswertung der Interviews und der Gruppendiskussion veranschaulicht, dass Studierende an einer Massenuniversität von akademischer Lernfreiheit nicht unbedingt profitieren. Das Recht und die Anforderung, über Anlage und Aufbau ihres Studiums und damit ihren Werdegang selbst zu bestimmen, führt nicht nur zu mehr Selbstorganisation, sondern auch zu Unsicherheiten und Orientierungslosigkeit bezüglich der Einschätzung der eigenen Kompetenzen für eine Promotion: Das Studium vieler Befragter ist ihren Aussagen nach geprägt von Distanz und mangelndem Feedback. Sowohl Frauen, als auch Männer äußern Befürchtungen, auch in der Promotionsphase nicht ausreichend unterstützt zu werden. Wie die ProfessorInneninterviews zeigen, bedeuten steigende Studierendenzahlen nicht gleichzeitig den Ausbau von Finanzmitteln und damit eine Erhöhung wissenschaftlichen Personals. Diese Verhältnisse haben bei den Studierenden Auswirkungen auf das subjektive Erleben der Hochschulumwelt. Sie führen zu **abnehmender Integration ins akademische System** und schmälern dessen Sozialisationskraft (vgl. Huber 2002).

Die Befragung aller AbsolventInnen der Universität Bielefeld kommt zu dem Ergebnis, dass Hochschulabsolvierende beiderlei Geschlechts, die ihr Studium nie in Frage gestellt haben und die Studienbedingungen positiv bewerten, sich häufiger zu einer Promotion entschließen (Holzbecher/Küllchen/Löther, 2002, S. 17). Unsere Untersuchung zeigt darüber hinaus, dass die **Einschätzung durch HochschullehrerInnen**, ihr Feedback, den Studierenden beiderlei Geschlechts viel bedeutet, um den Gedanken an eine Promotion aufzunehmen und zu verfolgen. Auch retrospektiv kommen Befragungen promovierter Akademiker zu dem Ergebnis, dass sie zum Ende ihres Studiums in relativ engem Kontakt zu HochschullehrerInnen standen und Vorgespräche über weitere Qualifizierungs- und Berufsperspektiven an der Hochschule führten (vgl. Enders/Bornmann, 2001, S. 48).

Die zu Beginn unserer Interviews formulierte Vorstellung, auf eine Promotion angesprochen zu werden, löst positive Reaktionen aus und führt zu lebhafter Auseinandersetzung mit dem Thema. Sie zeigt jedoch auch den autoritativen Charakter einer solchen Aufforderung. Während die befragten Männer und einige der Frauen die empfundene Wertschätzung ihrer Fähigkeiten zum Ausdruck bringen und nicht in Frage stellen, reagieren einige Frauen unsicher, obwohl durch das Interview eine fiktive positive Fremdzuschreibung erfolgt.

In allen geführten Interviews mit HochschullehrerInnen bestätigt sich die bei den Studierenden implizit bekannte Regel, dass **Studierende zu einer Promotion durch die HochschullehrerInnen aufgefordert** werden. Da es kein institutionalisiertes, den Studierenden transparentes Verfahren gibt, wird das System, innerhalb dessen eine Promotion an der Universität möglich wird, ein sich selbst-regulierendes. Die Steuerung findet subjektiv durch das Auswahlverfahren der HochschullehrerInnen statt, die geeignete KandidatInnen vor dem Hintergrund ihrer individuellen Anforderungsprofile auswählen, ohne aber an einer Massenuniversität den Überblick über die individuellen Potenziale haben zu können. In den Interviews mit Studierenden wird deutlich, dass dies zur Folge haben kann, dass kaum Eigeninitiative entwickelt wird, sich um eine Qualifizierungsstelle zu bemühen, da sie sich selbst an diese Regel halten und damit in einer passiven Haltung verbleiben.

Einblicke in das universitäre System, z. B. über eine SHK-Tätigkeit, sind aufgrund der begrenzten Stellenzahl nicht allen möglich (1/3 der Befragten dieser Studie waren als SHK beschäftigt). Dies führt bei den Studierenden, die zwar bei sich selbst durchaus Potenziale vermuten, zu Verunsicherungen hinsichtlich ihrer Kompetenzen, da sie logisch folgern, dass man sie angesprochen hätte, wenn man sie für geeignet hielte. Dies scheint den Aussagen der Interviews zufolge besonders für Frauen zu gelten, da sich ihnen zum Ende des Studiums vor dem Hintergrund (immer noch) geltender Geschlechtsrollenzuständigkeiten gleichzeitig Fragen zur Lebens- bzw. Familienplanung stellen. Diese können zu intrapersonalen Konflikten führen und die Entscheidung für oder gegen die Promotion beeinflussen. An dieser Stelle kann es zu negativen Selbstselektionsprozessen kommen.

Durch verstärkte Integration des Themas „Weiterqualifizierung durch Promotion“ in das Studium könnte mehr Normalität und Transparenz geschaffen werden. Es ist anzunehmen, dass sich hierdurch die Distanz zu dem „höheren Ziel“ verringert und ein größerer Austausch darüber stattfindet. Dies könnte negative Selbstselektionsprozesse bei Frauen mindern, die möglicherweise nicht in mangelnden fachlichen Qualitäten begründet sind.

Den Prozess der **Fremdselektion durch die Universität** haben wir aus der Geschlechterperspektive beleuchtet und unterschiedliche Wahrnehmungen seitens der Professorenschaft festgestellt. Im Fachbereich 5 erhalten wir in dem geführten Interview keine Anhaltspunkte für die unterschiedliche Wahrnehmung der Leistung von Frauen und Männern. Generalisierbare Aussagen über diesen Fachbereich konnten nicht gewonnen werden. Die Erfassung der Leistung und fachlichen Eignung erfolgt im Fachbereich 5 im Wesentlichen über schriftliche Arbeiten. Die Entscheidung für eine Promotion ist für den Befragten eine persönliche Sache der Frauen und kommt aus seiner Sicht meist aus Gründen ihrer Lebensplanung nicht in Frage. Zusätzlicher Informationsbedarf von Studierenden wurde seinerseits nicht wahrgenommen, sondern mehr Eigeninitiative erwartet. Eine gezielte Förderung von Frauen findet dort nicht statt. Im Fachbereich 2 erfolgt eine differenziertere Wahrnehmung beider Geschlechter. Männer werden von ProfessorInnen karriereorientierter sowie sicherer in der Selbstdarstellung erlebt, was sich nicht auf fachliche Qualifikationen bezieht. Die Aussagen der ProfessorInnen stimmen überein mit den geäußerten Wahrnehmungen weiblicher Stu-

dierender in den geführten Interviews. Auch sie beschreiben Männer als wenig zurückhaltend und eher initiativ. Die befragten Professorinnen geben an, Frauen gezielt anzusprechen und zu fördern, insbesondere dort, wo sie Potenziale sehen, es jedoch an Eigeninitiative fehlt. Dies führen sie auf fehlendes Selbstvertrauen und mangelnde Durchsetzungsfähigkeit zurück. Eine Professorin bestätigt, dass ihre männlichen Kollegen in der Vergangenheit stets Männer als studentische Hilfskräfte einstellten, sich dies jedoch sukzessive verändere. Die meisten der befragten ProfessorInnen haben bereits positive Erfahrungen mit Doktorandinnen gemacht, die Promotion mit Mutterschaft vereinbaren konnten. Dies ist den Studierenden kaum bekannt.

Thematisiert wird vielfach die **Qualität der Lehre**. Sowohl Frauen als auch Männer halten sich durch das Studium für nicht ausreichend auf eine Promotion und das damit verbundene wissenschaftliche Arbeiten vorbereitet. Dies wurde in der Gruppendiskussion noch einmal deutlich zum Ausdruck gebracht: die an einer Promotion interessierten TeilnehmerInnen vermissen eine ausreichende Hinführung auf wissenschaftliches Arbeiten bereits während des Studiums, das als vorberufliche Sozialisation verstanden werden kann. Die befragten ProfessorInnen bestätigen in den geführten Interviews die herrschende Praxis, dass die Arbeit an der Dissertation und der Umgang mit den Forschungsmethoden weitgehend im Wege eines learning by doing erfolgt, was den Studierenden jedoch nicht bekannt ist. Die Hürde Promotion ist aus Sicht der Studierenden höher, da sie davon ausgehen, mit ihrem Studienabschluss bereits alle Qualifikationen mitbringen zu müssen.

Bezüglich des praktischen Umgangs mit wissenschaftlichen Methoden zeigen sich große Unsicherheiten bei Frauen und Männern. Diese verhindern offensichtlich häufig bereits die Erwägung einer Promotion. Zur Bildung von mehr Kompetenzvertrauen ist die verstärkte praktische Erprobung theoretischer Kenntnisse, z. B. im Rahmen von Lehrforschungsprojekten (auch in Verbindung mit Industrieunternehmen oder Institutionen) hilfreich (s. a. 7.1). Sie sollten in wesentlich größerem Maße in die universitäre Ausbildung eingebunden sein. Es ist davon auszugehen, dass dies in besonderer Weise zur Weiterqualifizierung motiviert, da solche Projekte sowohl zu einer größeren Integration in das Wissenschaftssystem beitragen, als auch gleichzeitig das hierfür notwendige Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten bilden.

Als signifikant einzuschätzen ist der im Querschnitt durch die Interviews festgestellte **Informationsmangel** über formale und inhaltliche Bedingungen eines Promotionsvorhabens, die Anforderungen an DoktorandInnen seitens der ProfessorInnen sowie über das Berufsbild der WissenschaftlerIn. Einblicke in wissenschaftliche Tätigkeiten sind aus studentischer Sicht nicht in ausreichendem Maße möglich. Den subjektiven Annahmen der Befragten bzgl. der Anforderungen an DoktorandInnen stehen jeweils individuelle Anforderungsprofile der ProfessorInnen gegenüber, so dass es zu einer Annäherung beider erst in einem Prozess des persönlichen Austauschs kommen kann. Insofern ist der von den Studierenden beklagten Distanz, die sich z. B. in den mangelnden Kommunikationsmöglichkeiten innerhalb begrenz-

ter Sprechzeiten zeigt, für eine Promotionsentscheidung Bedeutung beizumessen. Nachdem das in den Interviews ermittelte Informationsdefizit in der Gruppendiskussion an die Befragten zurückgespiegelt und unter den TeilnehmerInnen kommuniziert wurde, erhielten wir eindeutige Hinweise auf den Wunsch nach mehr Information zur Promotion und nach gezielter Hinführung auf wissenschaftliches Arbeiten. Ein Verständnis von Promotion als Handwerk, das erlernt werden kann, erscheint uns eine weiterführende Perspektive zu öffnen.

Bestehende Mythen über eine Dissertation können durch hinreichende Informationen sowohl über formale als auch inhaltliche Bedingungen abgebaut werden. Die Universität bietet hierzu bereits allgemeine Veranstaltungen an, die aber leider nur in geringem Umfang und nur von bereits hochmotivierten StudentInnen oder AbsolventInnen besucht werden. Eine regelmäßige Einbindung in verschiedene Abschnitte des Studiums würde den Sonderstatus dieser Seminare verändern und Hemmschwellen abbauen. Ferner wird das Berufsbild der WissenschaftlerIn transparenter.

Das Alter der befragten Gruppe, in der ein Drittel bereits 30 Jahre alt ist, stellt mit Blick auf die Familienplanung bereits eine Hürde zur Promotion dar. Die externe Promotion als eine häufig genannte Alternative von Studierenden, die zunächst Praxiserfahrung sammeln wollen, ist aus Sicht der ProfessorInnen eine Barriere: Einige von ihnen betreuen grundsätzlich keine externen Promotionen, da die KandidatInnen nicht gleichzeitig in die Lehrstuhlätigkeit eingebunden sind. Dies würde bedeuten, dass ein Verschieben des Dissertationsvorhabens auf einen späteren Zeitpunkt als externe Promotion nicht möglich sein wird. Die befragten ProfessorInnen legen besonderen Wert auf DoktorandInnen, die sie bereits aus dem Studium kennen.

Besonders in den Wirtschaftswissenschaften sehen weibliche Studierende die Hochschule als eine traditionell männliche Domäne, da kein einziger Lehrstuhl von einer Frau geführt und die AssistentInnenstellen subjektiv als überwiegend von Männern besetzt wahrgenommen werden. Das bedeutet im Falle einer Weiterqualifizierung an der Universität, dass sie individuell die **Grenze in männlich konnotiertes Territorium** überschreiten müssen. Trotz solcher territorialen Aufteilung fühlen sich die weiblichen Befragten beider Fachbereiche während des Studiums mehrheitlich nicht benachteiligt oder diskriminiert. Der Schritt zur Promotion scheint dennoch für viele eine deutliche Hürde darzustellen, zumal sie selbst kaum die Initiative ergreifen.

Die Studentinnen äußern die Erwartung, dass der Mythos Promotion durch Vermittlung von größerer Selbstverständlichkeit für diese akademische Qualifikation sukzessive aufgelöst und damit eine Basis für eigeninitiatives Handeln geschaffen werden kann.

7.3 Wirkung der Arbeitsmarktstrukturen

Die Promotion ist eine unabdingbare Voraussetzung für eine dauerhafte Tätigkeit in der Wissenschaft. Die befragten StudentInnen setzen sich daher mit der **Universität als potenziellem zukünftigen Arbeitsplatz** auseinander.

Neben der Frage nach der eigenen Einstellung zu Forschung und Lehre spielen die **begrenzten Stellen- und Aufstiegsmöglichkeiten eine Rolle** sowie für weibliche Studierende insbesondere die **Stellung der Frau in der Wissenschaft**. Die Situation von weiblichen Lehrbeauftragten in der Studentenschaft wird insbesondere im FB 5 angesprochen, da sie offensichtlich eine Ausnahme darstellen und durchaus auf Akzeptanzprobleme treffen. Weibliche Studierende bringen zwar zum Ausdruck, dass ihnen Vorbilder fehlen, jedoch sind einige durchaus motiviert, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen. Im Fachbereich 2 ist die Universität Essen mit einem Frauenanteil bei den ProfessorInnen von 50 % vorbildlich besetzt. In den ProfessorInneninterviews wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass im Bereich Erziehungswissenschaften gezielt Frauen gefördert werden sollen, und zwar durch eine fachbezogene beratende Begleitung.

Das Bild der Wissenschaftlerin und ihre Aufstiegschancen (und -barrieren) sollten für weibliche Studierende transparenter gemacht werden. Gleichzeitig liefern zusätzliche Informationen wichtige Entscheidungshilfen für einen möglichen Einstieg in den Wissenschaftsbetrieb.

AbsolventInnen, die eine berufliche **Tätigkeit in der Privatwirtschaft** in Erwägung ziehen, stellen die Frage nach der Funktion der Promotion differenzierter. Ob sich ein Dokortitel lohnt, ist nicht immer eindeutig zu beantworten. Generell kann gesagt werden, dass in der Gruppe der Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften letztere die niedrigsten Promotionsquoten aufweisen³⁴. Dies hängt u. a. damit zusammen, dass sich Absolventinnen auch ohne Promotion ein sehr großer Beschäftigungsradius bietet. Für den Aufstieg in Karrierepositionen sowie für selbstständige Tätigkeit wird der Promotion stärkere Bedeutung beigemessen (vgl. Enders/Bornmann, 2001). Dies wird auch von den Befragten dieser Studie in derselben Weise wahrgenommen. Wettbewerbsvorteile, bessere Karrieremöglichkeiten und höhere Bezahlung werden erwartet. Nachteilig wird bewertet, dass der Berufseintritt erst spät erfolgt und dies zu Lasten erwarteter Praxis- und Auslandserfahrung seitens der Arbeitgeber geht. Antizipiert wird, dass Praxiserfahrung mehr zählt als die Promotion. Je höher das Alter der Befragten, desto häufiger wird dieses Argument vorgebracht. Auch das Risiko der Überqualifizierung und der Einschränkung des Beschäftigungsradius wird angesprochen. Alternativen sieht diese Gruppe in beruflichen Weiterbildungen, die in Unternehmen im Rahmen von

³⁴ In den achtziger und neunziger Jahren promovierten nur etwa acht Prozent der Absolventen pro Jahr, wobei der Anteil der Frauen von sieben Prozent im Durchschnitt Anfang der achtziger Jahre auf 14 Prozent zu Beginn der neunziger Jahre stieg (Enders/Bornmann, 2001, S. 34); Zahlen für die Universität Duisburg-Essen, Standort Essen, s. Anhang 1.

Personalentwicklungsmaßnahmen angeboten werden, Auslandsaufenthalten oder fachlichen Zusatzausbildungen für selbstständige Tätigkeiten.

Im Fachbereich 2 steht die geringe Promotionshäufigkeit den Interviews zufolge auch im Zusammenhang mit der **unklaren Stellung von Diplompädagogen** in einem **beruflichen Arbeitsfeld**, das sie sich häufig mit Sozialpädagogen teilen. Befragte Studierende betonen mehrfach das **Risiko der Überqualifikation** für angebotene Stellen oder erwarten Störungen auf der Beziehungsebene zu ihren KlientInnen. Eine Führungsposition streben viele gar nicht an, da sie mit den Bezugsgruppen direkt arbeiten möchten.

Zum Ende des Studiums könnten fachbereichsspezifisch Veranstaltungen angeboten werden, die (besonders für Frauen) Reflexionen über Berufslaufbahnperspektiven mit einer Promotion anregen.

Die befragten Frauen lassen sich in zwei Gruppen einteilen: Während die eine sich **leistungs- und karriereorientiert** äußert, betont die zweite stärker die **ambivalente Stellung von Frauen** auf dem **Arbeitsmarkt** und insbesondere von Frauen in **Führungspositionen**. Auch die eigene Scheu vor der Übernahme einer verantwortlichen Position wird thematisiert. So ist die Entscheidung, nicht zu promovieren, zum Teil sehr pragmatisch begründet durch mehr Spaß an der Praxis, durch zu starke Theorielastigkeit der Promotion sowie durch Alternativen, die sich stellen, doch können diese Aussagen auch vor dem Hintergrund interpretiert werden, sich auf eine Führungsposition nicht festlegen zu wollen. Wir sind in dieser Studie davon ausgegangen, dass eine promovierte Absolventin bereits durch den Dokortitel signalisiert, eine Führungsposition anzustreben und haben daher die Aufmerksamkeit auf ihre Einstellung zu Karriere und Führung gerichtet: Die Frauen antizipieren zum Teil eine **besonders hohe Erwartung an ihre Leistung**. Sie gehen davon aus, besser als ihre männlichen Kollegen sein zu müssen. Ein „Zwang zur Leistung“ wird überwiegend negativ bewertet. Aufstiegschancen können nicht immer realisiert werden, weil für den Fall einer Wettbewerbssituation befürchtet wird, dass der männliche Kollege vorgezogen wird. Ungleichheit bezüglich der Leistungsvergütung wird ebenfalls vorweggenommen. Viele Befragte sehen die Begründung hierfür darin, dass Frauen grundsätzlich den Konflikt zwischen Karriere und Familie austragen müssen; Familienfreundlichkeit wird in der Privatwirtschaft nicht erwartet. Lösungen werden eher gemeinsam mit dem Partner gesehen und auch hier zeichnet sich ab, dass man den Männern die besseren Karrieremöglichkeiten unterstellt. Wenige der befragten Frauen verweisen darauf, dass sie selbst in ihrer aktuellen Paarkonstellation die karriereorientierteren sind. Alle diese Wahrnehmungen fließen in die Entscheidung für oder gegen die Promotion ein. Sie werden im Wege antizipatorischer Sozialisation erworben und spielen zum Zeitpunkt der konkreten Berufswahl eine bedeutsame Rolle, da nach einer Zeit der Ausbildung, die zunächst frei von Entscheidungen war, die über die Lebensspanne erworbenen Rollenstereotype noch einmal stark reflektiert werden (vgl. Chisholm, 1989/Krüger 1993). Die zuvor beschriebenen Rollenkonflikte wurden von den befragten Männern in dieser Weise nicht thematisiert. Sie setzen sich zwar mit Wertkonflikten bezüg-

lich mehr Karriere- oder Freizeitorientierung auseinander, jedoch nicht mit dem Rollenkonflikt ihrer Person in einer Führungsposition.

Sowohl für die Universität als auch für die Privatwirtschaft gilt, dass die Stellung von Frauen in Führungspositionen ambivalent gesehen wird. Die Interviews spiegeln nicht nur eigene Kognitionen, sondern auch die Vorurteile, die aus Kenntnis der Praxis Eingang in die allgemeine Wahrnehmung gefunden haben. Hierzu zählen häufig erforschte Phänomene wie die Nichtakzeptanz von Frauen in Führungspositionen und das Misstrauen in ihre Fähigkeit zur Organisation umfangreicher Ressourcen sowie der Personalführung. Solange ein öffentlicher Bewusstseinswandel nicht stattgefunden hat, müssen Rollenkonflikte von den betroffenen Frauen in einer traditionell männlichen Domäne selbst ausgetragen werden. Auf eine Führungsrolle werden sie im Laufe des Studiums nicht vorbereitet. Während Führungskräfte in der Privatwirtschaft im Wege der begleiteten Einarbeitung Erfahrungen im Unternehmen sammeln können, spielen bereits früh in der wissenschaftlichen Laufbahn Eigeninitiative und die selbstständige Verfolgung von Zielen eine große Rolle. Karriere zu machen bedeutet sowohl in der Wissenschaft wie auf dem freien Arbeitsmarkt, eine Position zu erringen, in der man zwar weitgehend selbst über seine Arbeit entscheidet, sich aber durchzusetzen und behaupten muss, um schließlich eine leitende Funktion auszuüben. Entsprechende Kompetenzen können nur im Wege eines „learning by doing“ erworben werden, wozu sich jedoch im Rahmen des Studiums nur sehr wenige Möglichkeiten bieten.

Da das Studium als eine Phase der vorberuflichen Sozialisation für Berufswahlprozesse von Frauen (und Männern) von Bedeutung ist, sollte die Universität ihre Funktion als Gatekeeper zum Arbeitsmarkt ausfüllen und Orientierungsveranstaltungen anbieten, in denen sowohl das wissenschaftliche Arbeitsfeld als auch die außeruniversitäre Berufswelt mit ihren unterschiedlichen Möglichkeiten (besonders für Frauen) erörtert werden.

Das Dilemma der **Vereinbarkeit von Familie und Karriere** bildet sich in den Interviews noch nicht so deutlich ab, wie es die Praxis zeigt. In Unternehmen sind drei Modelle verbreitet, die erlauben, Familie und Beruf zu vereinbaren: Teilzeitbeschäftigung, Job-Sharing und Erziehungsurlaub. Die Arbeit einer Führungskraft ist jedoch häufig eine individuelle Leistung, die nicht von anderen vollbracht werden kann. Es ist dann das eigene Projekt, das unter den Beschränkungen der Teilzeitmodelle leidet. Hinzu kommt, dass die ständige Präsenz und die aktive Teilnahme an informellen Terminen im Unternehmen Voraussetzung sind, um in die Organisation integriert zu sein. Die befragten Frauen äußern sich zum Teil sehr optimistisch und gehen davon aus, beide Lebensziele vereinen zu können. Es werden jedoch bereits Einschränkungen wahrgenommen, indem sie eine mangelnde Familienfreundlichkeit im Unternehmen sehen und Schwierigkeiten bei dem partnerschaftlichen Arrangement von Familienaufgaben befürchten.

Erfolgreiche Frauen, die eine Karriere mit einer Familie vereinbaren konnten, sind als Modelle zur Ermutigung und Identifikation hilfreich. Die Universität kann im Rahmen von besonderen Veranstaltungen Begegnungen zu einem Austausch über die Werdegänge ermöglichen.

Resümee:

Betrachtet man die im Laufe der letzten Jahrzehnte sukzessiv gestiegenen Studierendenzahlen von Frauen, die jetzt bereits die 50 %-Marke leicht überschritten haben, so kann festgestellt werden, dass auch die Aufnahme eines Studiums für sie – ihrem Vorsprung bei den schulischen Bildungsabschlüssen folgend - Selbstverständlichkeit gewinnt. Dies gilt mehr und mehr auch für Fächer, die bisher traditionell von Männern gewählt wurden. Die Aufnahme eines Dissertationsvorhabens ist aus genannten Gründen von dieser „Selbstverständlichkeit“ jedoch noch weit entfernt. Es kann angenommen werden, dass durch eine verstärkte Einbindung des Themas „Weiterqualifizierung/Promotion“ in die vorberufliche Sozialisation der Hochschule und durch verstärkte Gelegenheiten zur Integration in das Wissenschaftssystem auch besonders Frauen zum Verbleib an der Universität motiviert werden. Hierdurch können zunehmend Unsicherheiten über den beruflichen Werdegang abgebaut und ein Bewusstsein für das Setzen hoher beruflicher Ziele geschaffen werden. Gleichzeitig wird die Universität durch das aktive Bemühen um wissenschaftlichen Nachwuchs als künftiger Arbeitgeber präserter und attraktiver.

Laut Heike Kahlert bedeutet die Frauenförderung für eine zukunftsfähige Hochschulmodernisierung:

„Die Universität Essen und Duisburg steigert durch die Integration und Ausschöpfung der bisher vernachlässigten Potenziale von Frauen ihre organisationale Effizienz und damit ihre internationale wie nationale Wettbewerbsfähigkeit“ (Kahlert, 2002, S. 231).

Die in den Struktogrammen von den Studierenden selbst benannten „Kräfte, die Barrieren überwinden“, werden im nachfolgenden Mind-Map zusammengefasst und zeigen in grafischer Form, an welchen Stellen die Universität durch strukturverändernde Maßnahmen und eine verstärkte Sensibilisierung der persönlichen Beziehungsebene Promotionsverfahren fördern kann. Wir gehen davon aus, dass dies insbesondere für Frauen Hürden reduzieren wird.

1 Seite freilassen für Struktogramm „Kräfte, die Barrieren überwinden“

8. Literaturverzeichnis

- Arnold, Rolf/Siebert, Horst: Konstruktivistische Erwachsenenbildung. Von der Deutung zur Konstruktion von Wirklichkeit. Schneider-Verlag, Hohengehren, 1995.
- Autenrieth, Ch./Chemnitzer, K./ Domsch, M.: Personalauswahl und –entwicklung von weiblichen Führungskräften. Frankfurt/New York, 1993.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth: Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt/New-York, 2. Auflage 1981.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth: Die Kinderfrage. Frauen zwischen Kinderwunsch und Unabhängigkeit. Frankfurt/NewYork, 1997.
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael: Geschlechterforschung und qualitative Methoden. Opladen, 1999.
- Benard, Cheryl/Schlaffer, Edit: Rückwärts und auf Stöckelschuhen ...können Frauen so viel wie Männer? München, 1999.
- Bischoff, Sonja: Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland. Neuer Blick auf alten Streit. Köln, 1999.
- Bourdieu, Pierre: Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs. Stuttgart 1971.
- Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen. Sektion für Frauenangelegenheiten (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Begriffsschema, Methodologie und Darstellung nachahmenswerter Praktiken. Abschließender Bericht der Mainstreaming Expertengruppe (EG-S-MS) des Europarates. Wien, 1999.
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Materialien zur Bildungsplanung: Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft. Bonn, 1989.
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Sechste Fortschreibung des Datenmaterials von „Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“. Bonn, 2002.
- Chisholm, Lynn: Soziokulturelle Reproduktion und Geschlechterproblematik – auf der Suche nach einer sozialen Grammatik geschlechtsspezifischer Berufswahlprozesse. 1989. In: Metz-Göckel./Nyssen, 1990.
- Domsch, Michel/Regnet, Erika: Weibliche Fach- und Führungskräfte. Wege zur Chancengleichheit. Schäffer-Verlag für Wirtschaft und Steuern, Stuttgart, 1990.
- Enders, Jürgen/Bornemann, Lutz: Karriere mit Dokortitel. Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Campus-Verlag, Frankfurt/New York, 2001.
- Enders, Jürgen: Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten. Campus-Verlag, Frankfurt/New York, 1996.

- Engler, Steffani: Fachkultur, Geschlecht und soziale Reproduktion. Eine Untersuchung über Studentinnen und Studenten der Erziehungswissenschaft, Rechtswissenschaft, Elektrotechnik und des Maschinenbaus. Deutscher Studien Verlag, Weinheim, 1993.
- Europäische Kommission: Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union. Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg 2001.
- Frevert, Ute: Eine Universität – zwei Geschlechter. In: Hoebink, Hein (Hrsg.): Perspektiven für die Universität 2000. Reformbestrebungen der Hochschulen um mehr Effizienz. Luchterhand Verlag, Neuwied/Kriftel/Berlin, 1997.
- Geenen, Elke M.: Blockierte Karrieren. Frauen in der Hochschule. Verlag Leske + Budrich, Opladen, 1994.
- Graumann, Carl-Friedrich: Kurt-Lewin-Werkausgabe, Band 4. Klett-Cotta-Verlag, Stuttgart, 1982.
- Groeben, Norbert.; Scheele, Brigitte 2000: Dialog-Konsens-Methodik im Forschungsprogramm Subjektive Theorien, in: Forum Qualitative Sozialforschung (Online-Journal), Vol. 1, Nr. 2, <http://qualitative-research.net/fqs/fqs-d/2-00inhalt-d.htm> v. 14.1.2002.
- Haag, F./Krüger, H./Schwärzel, W./Wildt, J. (Hrsg.): Aktionsforschung. Forschungsstrategien, Forschungsfelder und Forschungspläne. München, 1972.
- Haug, Frigga: Ein Tag in meinem Leben in zwanzig Jahren. Lebensentwürfe von Jugendlichen. In: Das Argument, Heft 247/2002.
- Heckhausen, Heinz: Motivation und Handeln. 2. Auflage, Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg, 1989.
- Heinz, W. R.: Berufliche und betriebliche Sozialisation. In: Hurrelmann, K./ Ulich, D. (Hg.) Handbuch der Sozialisationsforschung, Weinheim/Basel, 2002.
- Heinze, Thomas: Qualitative Sozialforschung. Erfahrungen, Probleme und Perspektiven. Westdeutscher Verlag, Opladen, 3. Auflage 1995.
- Holzbecher, Monika/Küllchen, Hildegard/Löther, Andrea: Fach- und fakultäts-spezifische Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen. Vorläufige Fassung, Interdisziplinäres Frauenforschungs-Zentrum Universität Bielefeld. Bielefeld, Bonn, Dresden, 2002.
- Huber, Günter/Mandl, Heinz (Hrsg.): Verbale Daten: eine Einführung in die Grundlagen und Methoden der Erhebung und Auswertung. Beltz-Verlag, Weinheim, 2. Auflage 1994.
- Huber, Ludwig: Sozialisation in der Hochschule. In: Hurrelmann, Klaus/Ulich, Dieter: Neues Handbuch der Sozialisationsforschung. 4. Auflage, Beltz-Verlag, Weinheim, Basel, 1991.
- Hugl, U.: Qualitative Inhaltsanalyse und Mind-Mapping. Eine neuer Ansatz zur Datenauswertung und Organisationsdiagnose, Wiesbaden, 1994.
- Ifflaender, Dana/Kletzing, Uta: Lebensentwürfe von Hochschulstudentinnen. Humboldt-Universität, Berlin, Diplomarbeit. In: Neue Impulse Nr. 5, 2002.

- Iffland, Ulrich: Vorstellungen und Erwartungen von Studierenden im Diplomstudiengang Erziehungswissenschaft bzgl. Studium und Berufsfelder der Diplom-Pädagogik. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung. Universität Gesamthochschule Essen, Fachbereich 2, März 1999.
- Janshen, Doris: Power-Frauen im Big Business? Teilprojekt Essener Wirtschaftsstudentinnen. Lehrforschungsprojekt Frauen an der Universität GH Essen. WS 95/96 – WS 96/97.
- Kahlert, Heike: Gleichstellungsbezogene Chancen und Risiken einer Fusion der Universitäten-Gesamthochschulen Essen und Duisburg, 2002.
- Kaufmann, Jean-Claude: Das verstehende Interview. Theorie und Praxis. Paris 1996; Konstanz 1999.
- Knapp, Gudrun-Axeli / Wetterer, Angelika: Soziale Verortung der Geschlechter. Verlag: Westfälisches Dampfboot, Münster, 2001.
- Kracke, Bärbel/Wild, Elke (Hrsg.): Arbeitsplatz Hochschule. Überlegungen und Befunde zur beruflichen Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Matteo Verlag, Heidelberg 1996.
- Kracke, Bärbel/Englich, Birte : Vorbereitung auf die Professur? Erfahrungen von studentischen Hilfskräften am Arbeitsplatz Universität, 1996.
- Krais, Beate/Krumpeter, Tanja: Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren. Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in Max-Planck-Instituten. In: MPG-Spiegel 3/97 vom 3. Juni 1997.
- Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 1998.
- Lamnek, Siegfried: Qualitative Sozialforschung. Band 1 Methodologie. 2. Auflage Beltz, Weinheim, 1989.
- Leemann, Regula Juli: Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Chur/Zürich, 2002.
- Lück, Helmut E.: Die Feldtheorie und Kurt Lewin. Eine Einführung. Beltz-Verlag Psychologie-Verlags-Union, Weinheim, 1996.
- Macha, Hildegard/Klinkhammer, Monika: Die andere Wissenschaft. Stimmen der Frauen an Hochschulen. Kleine-Verlag, Bielefeld, 1997.
- Macha, Hildegard: Erfolgreiche Frauen. Wie sie wurden, was sie sind. Campus-Verlag, Frankfurt/New-York, 2000.
- Mayring, Philipp: Einführung in die qualitative Sozialforschung. Beltz-Verlag, Weinheim, 2. Auflage 1993.
- Metz-Göckel, Sigrid/Nyssen, Elke: Frauen leben Widersprüche. Zwischenbilanz der Frauenforschung. Weinheim/Basel, 1990.
- Moldaschl, Manfred: Lebenslinien. In: Kühl, S., Strodtholz, P. (Hrsg.): Methoden der Organisationsforschung. Ein Handbuch. S. 295-320. Reinbek bei Hamburg 2002.
- Moser, H.: Aktionsforschung als kritische Theorie der Sozialwissenschaften. München 1975.

- Nyssen, Elke: Mädchen in der Schule. In: Metz-Göckel, Sigrid/Nyssen, Elke: Frauen leben Widersprüche. Zwischenbilanz der Frauenforschung. Weinheim/Basel, 1990.
- Pasero, Ursula/Braun, Friederike: Konstruktion von Geschlecht. Centaurus-Verlagsgesellschaft, Pfaffenweiler, 1995.
- Probst, Gilbert J.B./Buchel, Bettina S.T.: Organisationales Lernen. Gabler Verlag, Wiesbaden, 2.Aufl., 1998.
- Reich, Kersten: Systemisch-konstruktivistische Pädagogik. 2. Auflage 2000.
- Rogers, Carl R.: Lernen in Freiheit. Kösel-Verlag, München, 3. Aufl., 1979.
- Roloff, Christine: „Gender mainstreaming“ im Kontext der Hochschulreform: Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie an der Universität Dortmund. 2001.
- Rosenstiel, Lutz von: Organisationspsychologie, Stuttgart, 5. Auflage, 1995.
- Rustmeyer, Ruth: Attributionstheorie und Geschlechterforschung. In: FÖRSTERLING, Friedrich/ Stiensmeier-Pelster, Joachim/ Silny, Lily (Hrsg.): Kognitive und emotionale Aspekte der Motivation. Hogrefe-Verlag, Göttingen, 2000.
- Schlüter, Anne: Bildungserfolge. Eine Analyse der Wahrnehmungs- und Deutungsmuster und der Mechanismen für Mobilität in Bildungsbiografien. Opladen, 1999.
- Seeg, Britta: Frauen und Karriere. Strategien eines beruflichen Aufstiegs. Frankfurt, 2000.
- Segermann-Peck, Lily, M: Frauen fördern Frauen. Netzwerke und Mentorinnen. Ein Leitfaden für den Weg nach oben. Campus-Verlag, Frankfurt 1994.
- Siebert, Horst: Pädagogischer Konstruktivismus: eine Bilanz der Konstruktivismusdiskussion für die Bildungspraxis. Luchterhand Verlag, Neuwied, Kriftel, 1999.
- Statistisches Bundesamt: Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2002, <http://www.destatis.de> (Pfad: Presse/Presseveranstaltungen).
- Studentenwerk Essen: Die soziale und wirtschaftliche Lage der Studierenden in Duisburg und Essen. Sonderauswertung zur 15.Sozialerhebung des deutschen Studentenwerks. Krefeld, 1998.
- Super, D.E.: Occupational Psychology. London 1961.
- Tillmann, Klaus-Jürgen: Sozialisierungstheorien. Eine Einführung in den Zusammenhang von Gesellschaft, Institution und Subjektwerdung, Rowohlt-Verlag, Hamburg, 12. Auflage, 2001.