

Dr. Gabriele Abels

Forschungsbericht

zur Situation von Promovierenden an der Fakultät für Soziologie unter besonderer Berücksichtigung promovierender Frauen

Ergebnisse einer Befragung der Gleichstellungskommission
im Sommersemester 2002

1. Ausgangssituation

Neben Lehre und Forschung ist die Nachwuchsausbildung und –förderung die dritte zentrale Aufgabe von Universitäten. Dieser Nachwuchs soll für eine weitere Beschäftigung an der Hochschule sowie für eine Tätigkeit außerhalb der Hochschule qualifiziert werden. Für Frauen und Männer stellt sich diese Situation sehr unterschiedlich dar; das Promotionsverhalten und die Promotionssituation ist in hohem Maße geschlechtsspezifisch geprägt. Dies zeigt bereits ein oberflächlicher Blick auf die einschlägigen statistischen Daten: In der Politikwissenschaft und in den Sozialwissenschaften liegt die Promotionsintensität (d.h. Promotionen je 100 Diplomprüfungen) im Jahr 2000 bei Frauen bei nur 14,6 und bei Männer hingegen bei 20,2 (Wissenschaftsrat 2002, Tabelle 4). Zwar ist im Bundesdurchschnitt der Frauenanteil an den Promotionen seit den 1980er Jahren über alle Fächer erheblich gestiegen,¹ der Abstand des Frauenanteils bei den Erstabschlüssen und Promotionen ist zugleich mit ca. 10 Prozentpunkten relativ konstant (Wissenschaftsrat 1995, 41).

Diese allgemeinen Entwicklungen finden ihren Niederschlag in der Entwicklung des Frauenanteils an Promotionen an der Fakultät für Soziologie. So ergibt eine Analyse von statistischen Daten über das Studien- und Promotionsverhalten von Frauen an der Fakultät (Tabelle 1), dass während in den vergangenen Jahren sogar mehr Frauen und Männer sich für das Studium der Soziologie immatrikulieren und ungefähr gleich viele Frauen und Männer einen Diplomabschluss

¹ 1975 lag der Frauenanteil über alle Fächer nur bei 15,8%; er stieg bis 1996 auf 30,9% (Wissenschaftsrat 1998, Graphik 13). In den Sozialwissenschaften liegt er etwas höher.

erwerben,² beim nächsten Qualifikationsschritt, der Promotion, der Frauenanteil ab fällt. Hier ist ein erster deutlicher Einschnitt zu verzeichnen: Weitaus mehr Männer als Frauen immatrikulieren sich mit dem Ziel der Promotion, wenngleich der Frauenanteil in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist; er schwankte zwischen 1995 und 2002 zwischen 38% und 46%. Auch bei den abgeschlossenen Promotionen sind Frauen – mit erheblichen Schwankungen – zum Teil stark unterrepräsentiert: Ihr Anteil lag in den letzten sieben Jahren zwischen 18,8 und 48,0%.³

Tabelle 1: Frauenanteil bei Einschreibungen und Abschlüssen 1995-2001 (in %)

Jahr	Absolventinnen (Diplomabschluss)		Einschreibungen Promotionsstudiengang		abgeschlossene Promotionen	
	n	in %	n	in %	n	in %
1995	19	48,7	61	40,1	8	29,6
1996	29	61,7	76	42,2	12	48,0
1997	22	45,8	79	42,3	3	18,8
1998	28	43,7	68	38,2	8	38,0
1999	41	48,8	71	39,7	4	18,2
2000	35	52,2	80	45,7	6	35,3
2001	27	46,5	78	46,4	10	41,7

Quellen: Statistisches Jahrbuch 1995/96ff. (eigene Berechnungen).

Ein Vergleich der Entwicklung des Frauenanteils an den Einschreibungen zum Promotionsstudiengang und an den abgeschlossenen Promotionen liefert Hinweise auf Unterschiede im Promotionsverhalten zwischen Frauen und Männern. Bei einer unterstellten Promotionsdauer von vier Jahren, ergibt ein Vergleich zwischen dem Frauenanteil bei der Immatrikulation und bei abgeschlossenen Promotionen, dass z.B. 1995 40,0% der Immatrikulierten Frauen waren, sie aber nur 18,2% der Promotionen im Jahr 1999 absolvierten. In anderen Jahren war das Verhältnis allerdings weitaus ausgeglichener oder auch umgekehrt: So waren 1992/93 32,% der Immatrikulierten Frauen (Gleichstellungsplan 2000, 6); sie stellen in 1996/97 fast die Hälfte (48%) der Immatrikulierten. Diese zwei Beispiele verweisen darauf, dass der Zusammenhang zwischen Immatrikulation und abgeschlossener Promotion komplex ist und nicht unbedingt von einer höheren Abbruchquote bei Frauen ausgegangen werden kann. Auffällig ist ferner die geringe Abschlussquote: So stehen etwa den 1997 insgesamt 79 eingeschriebenen Promotionsstudentinnen im Jahr 2001 nur 10 abgeschlossene Promotionen gegenüber.

Zugleich ist offenkundig, dass Frauen in der Gruppe der Promovierenden – im Vergleich zu den Absolventinnen beim ersten Studienabschluss – unterrepräsentiert sind; sie entscheiden sich in geringerem Maße, sich im Fach Soziologie wissenschaftlich weiter zu qualifizieren.⁴ Damit drängt

² Durchschnittlicher Frauenanteil bei Diplomabschlüssen 1996-2001: 49,5%. In den Lehramtsstudiengängen Sozialwissenschaften liegt der Frauenanteil bei den Abschlüssen im Durchschnitt 1996-2001 gar niedriger, nämlich bei 42% (LA Sek. II/I) bzw. 38,2% (LA Sek. I)

³ Hieraus ergibt sich für die Jahre 1996-2001 ein Durchschnitt von 34,6%. Damit weicht der Anteil von Frauen an abgeschlossenen Promotionen leicht nach oben vom Durchschnitt (33%) an der Universität Bielefeld ab (vgl. Statistisches Jahrbuch 2002, 31), ist aber gleich mit dem bundesweiten Durchschnitt über alle Fächer (2000: 34,3%; Wissenschaftsrat 2002, Tabelle 2). In den Sozialwissenschaften ist auch im Bundesdurchschnitt der Frauenanteil etwas höher (2000: 41%; ebd.).

⁴ Selbst wenn die Abschlussquoten bei Promotionen von Männern und Frauen gleich hoch sind und der Frauenanteil bei den Abschlüssen dem an den Immatrikulationen entspricht, so bedeutet dieses noch nicht, dass Frauen auch in

sich die Frage nach den Gründen für die geringere Bereitschaft von Frauen zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung auf, und zwar auch im fach- und fakultätsspezifischen Kontext.

Es bedarf einer fundierteren Analyse des Promotionsverhaltens und der Promotionssituation von Frauen, um einerseits den Gründen für ihre tendenzielle Unterrepräsentation an der Fakultät für Soziologie und andererseits den geschlechtsspezifisch geprägten unterschiedlichen Erfahrungen nachzugehen. Behinderungen weiblicher Karrieren in der Wissenschaft sind ein komplexer, vielfach verdeckter und alle Qualifizierungsstadien und hierarchischen Ebenen durchziehender Prozess.

Mit der im Sommersemester 2002 durchgeführten Promovierendenbefragung will die Gleichstellungskommission zu dieser Ursachenforschung beitragen und eine empirische Basis für Berichte zur Situation von Frauen in verschiedenen Statusgruppen schaffen. Ein weiteres Ziel ist es, Empfehlungen für die Fakultät zu einer Verbesserung der Situation promovierender Frauen und Männer im Sinne einer aktiven Gleichstellungspolitik zu entwickeln. Spezielle Empfehlungen sind für die weitere Ausgestaltung der im Wintersemester 2002/03 eingerichteten International Graduate School in Sociology (IGSS) vorzuschlagen.

Die Untersuchung wurde aus Eigenmitteln der Gleichstellungskommission finanziert und vorwiegend von der studentischen Hilfskraft Malte Hegeler realisiert.

2. Konzept der Studie und Fragestellung

Die Promotion ist ein zentraler Schritt zur wissenschaftlichen und beruflichen Weiterqualifizierung, der in der Geschlechter-, Bildungs- und Berufssoziologie in den letzten Jahren in einigen Studien erforscht worden ist. Insbesondere von der Frauen- und Geschlechterforschung sind einige empirische Arbeiten vorgelegt worden, die sich mit Karrierechancen von Frauen befassen und nach Gründen für die Unterrepräsentation von Frauen in Wissenschaft und Forschung fragen. Im Hinblick auf die Promotion als zentrale Phase der Weiterqualifizierung sind in der Literatur eine Reihe von geschlechtsspezifisch wirkenden Faktoren identifiziert worden (vgl. den Forschungsüberblick in Holzbecher u.a. 2002, 9f.), die sich zum einen einem Bündel sozialisations- und persönlichkeitsbedingter Faktoren (z.B. Verantwortung für Kindererziehung, Doppelbelastung, sozialpsychologische Aspekte), zum anderem einem Bündel strukturell-wissenschaftsinterner Gründe (z.B. Integration in den Wissenschaftsbetrieb, Diskriminierungserfahrungen) zuordnen lassen.

Insbesondere wissenschaftsinterne Faktoren, allen voran die Betreuungssituation und ein akademisches Arbeitsumfeld, sowie deren subjektive Wahrnehmung und Nutzung spielen hier eine herausragende Rolle und können von den Hochschulen – und hier speziell von der Fakultät für Soziologie – (mit-)beeinflusst werden. Zugleich ist die Universität aber auch eine Sozialisationsinstanz, so dass sie ferner einen Einfluss auf diesbezügliche Faktoren nehmen kann.

gleichem Maße einer weiteren wissenschaftlichen Karriere gegenüber offen sind und dieselben Perspektiven haben. Vielmehr wird in der Literatur davon gesprochen, dass bei Frauen ein Prozess des „cooling out“ stattfindet, der oftmals schon im Verlaufe des Studiums einsetzt und eine Distanzierung von einer wissenschaftlichen Karriere beinhaltet (vgl. Wissenschaftsrat 1998). Frauen machen insofern auch wenn sie gleiches erreichen, doch unterschiedliche Erfahrungen, die Folgen für ihre weitere wissenschaftliche Laufbahn haben.

Ein zentrales Charakteristikum der Nachwuchsförderung ist die Intransparenz von Qualifikationskriterien,⁵ eine wissenschaftliche Karriere erfordert neben formalen Strukturen der Unterstützung auch und insbesondere „informelle Unterstützungssysteme“. So formuliert auch der Wissenschaftsrat (1998) in seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen“:

„Da formal geregelte, transparente Strukturen für Nachwuchskarrieren nicht existieren, erhalten informelle Regelungen und Interaktionen zwischen leitenden und betreuenden Wissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern ein um so größeres Gewicht. Ein Vorankommen in einer wissenschaftlichen Karriere erfordert die aktive Teilnahme an einem komplexen, in der Regel implizit funktionierenden Spiel sozialer Interaktions- und Aushandlungsprozesse. Neben dem Erwerb von fachlicher Qualifikation spielen die persönliche Reputation in der Institution und darüber hinaus im wissenschaftlichen Umfeld sowie die Förderung und Unterstützung eine wesentliche Rolle in den einzelnen Qualifizierungsphasen. Formelle und informelle Unterstützungssysteme innerhalb der Hochschule bzw. des wissenschaftlichen Systems sind mitbestimmend für die Chance, Weiterempfehlungen, Publikations- und Vortragsangebote zu erhalten. Ermutigung und Unterstützung haben auch Einfluß auf die Erreichbarkeit von Forschungsgeldern und sonstigen Ressourcen, von der Antragstellung über die Begutachtung bis zur Bewilligung. Das Element von Herausforderung und Sich-Durchsetzen gegen andere Konkurrenten gehört zu den zentralen Aspekten der Funktionsweise von Wissenschaft, die als legitim gelten und hoch bewertet werden, da der Wettbewerbsgedanke eine entscheidende Antriebskraft für die Dynamik und die Qualitätssicherung in Wissenschaft und Forschung darstellt.“

Diese Bedingungen schaffen in verschiedener Hinsicht unterschiedliche Voraussetzungen für Frauen und sie entfalten (indirekte) Wirkungen, die zu ihrem tendenziellen Ausschluss führen bzw. sie werden von Frauen subjektiv anders erlebt und genutzt.

Vor dem Hintergrund dieser Diskussion in der einschlägigen Forschungsliteratur liegt ein Schwerpunkt der von der Gleichstellungskommission durchgeführten Promovierendenbefragung auf der deskriptiven Analyse der allgemeinen Lebenssituation, des Promotionsverhaltens und der Promotionssituation, insbesondere der Betreuungssituation promovierender Frauen und Männer an der Fakultät für Soziologie. Speziell interessiert hierbei die Identifizierung möglicher geschlechtsspezifische Probleme. Die Befragung zielt ab auf die Hintergründe für Probleme insbesondere im Hinblick auf die Betreuungssituation, Einbindung in ein akademisches Umfeld, familiäre und soziale Situation, Finanzierung/Erwerbstätigkeit. Die zentralen Fragen sind somit:

- Wie stellt sich die Situation Promovierender an der Fakultät für Soziologie dar?
- Welche vor allem wissenschaftsinternen Faktoren lassen sich identifizieren, die einen Einfluß haben auf die Situation Promovierender an der Fakultät für Soziologie?
- Inwiefern wirken sich geschlechtsspezifische Faktoren auf die Situation promovierender Frauen aus?

3. Methodik und Beschreibung des Samples

3.1. Methodik

Um geschlechtsspezifische Faktoren identifizieren zu können, ist es erforderlich, eine vergleichende Untersuchung von Frauen und Männern durchzuführen. Im Zusammenhang mit den in den vergangenen Jahren vorgelegten empirischen Studien zur Situation von Promovierenden

⁵ Enders (1996, 164) spricht gar davon, dass die Ausbildung der „akademischen Lehrlinge“ gar „eher unsystematische und vorindustrielle Formen der Qualifizierung“ umfasse, so dass von einer „teilprofessionellen“ Ausbildung gesprochen werden könne.

wurde ein analytisches Instrument entwickelt, welches es ermöglicht, eine schriftliche, standardisierte Befragung durchzuführen. Das in der vorliegenden Befragung benutzte Instrumentarium ist weitgehend aus verschiedenen Untersuchungen übernommen. In einigen Teilen war eine Adaption an die besonderen Bedingungen an der Fakultät gleichwohl geboten, nicht zuletzt im Hinblick auf die 2002 eingerichtete International Graduate School in Sociology (IGSS).

Angestrebt wurde eine Vollerhebung. Als Zielgruppe für die Befragung wurden alle zum Zeitpunkt der Erhebung im Sommersemester 2002 an der Fakultät für Soziologie promovierenden Frauen und Männer bestimmt, sowie all diejenigen, die seit Anfang 2001 ihre Promotion entweder abgeschlossen oder auch abgebrochen haben. Insbesondere aus der Befragung von möglichen PromotionsabbrecherInnen erwartete sich die Gleichstellungskommission Aufschlüsse über Abbruchmotive und damit Hinweise auf die Gründe für möglicherweise höhere Abbruchquoten bei Frauen.

Die Adressenrecherche erfolgte über die folgenden Wege:

1. Fakultätsmitglieder: Alle Mitglieder der Fakultät für Soziologie, die berechtigt sind, Promovierende zu betreuen, wurden mit Schreiben vom 21.5.2002 um die Namen und Adressen der von ihnen betreuten Promovierenden gebeten.
2. Graduiertenkollegs: Die Namen und Adressen der Promovierenden, die Mitglied in einem der an der Fakultät ansässigen Graduiertenkollegs sind, wurden erfasst.
3. Promotionsausschuss: Über den Promotionsausschuss der Fakultät wurden die Namen und Adressen derjenigen, die seit 2001 ihre Promotion abgeschlossen haben, erhoben.
4. Studierendensekretariat: Mit Hilfe des Dekanats wurde über das Studierendensekretariat eine Auflistung aller zum Zeitpunkt Sommersemester 2002 im Promotionsstudiengang Soziologie Immatrikulierten erhoben.⁶

Die Namen und Adressen aus diesen unterschiedlichen Quellen wurden miteinander abgeglichen, um ein möglichst vollständiges Sample zu erzielen. Insgesamt wurden 230 Personen ermittelt, die alle angeschrieben wurden. In dieser Grundgesamtheit befanden sich 120 Frauen (52,2%) und 110 Männer (47,8%). Damit stellen Frauen im Vergleich zu den Vorjahren, in denen sie in der Gruppe der Promovierenden unterrepräsentiert waren, derzeit mehr als die Hälfte aller an der Fakultät Promovierenden!⁷

Sechs Fragebögen kamen als unzustellbar zurück, so dass sich die Gesamtzahl somit auf 224 Angeschriebene belief. Bis zum August 2002 sind 90 Fragebögen eingegangen, dies entspricht einer Rücklaufquote von insgesamt 40%. Die Rücklaufquote bei den Frauen lag mit 47,5% (n=57) höher als bei den Männer (30%; n=33).

Alle Fragebögen konnten in die Analyse einbezogen werden. Sämtliche Daten wurden anonymisiert; die statistische Datenanalyse und Aufbereitung erfolgte mittels des Statistik-Programms

⁶ Da dieses Verfahren zeitintensiv war, mussten diejenigen Immatrikulierten, deren Daten nicht bereits über eine der anderen drei Recherchewege erhoben worden waren, in einer Nacherhebung im Juli 2002 befragt werden.

⁷ In der Gruppe der Promovierenden, deren Adresse über die Wege 1-3 (Fakultätsmitglieder, Graduiertenkolleg, Promotionsausschuss) recherchiert werden konnte, und die damit in einem bereits bestehenden Betreuungsverhältnis sind bzw. die Promotion bereits abgeschlossen haben, lag der Frauenanteil sogar bei 57,9%. In der Gruppe derjenigen, die im Promotionsstudiengang Soziologie im Wintersemester 2001/2002 eingeschrieben sind (dies ist keine zwingende Voraussetzung), liegt der Frauenanteil etwas niedriger bei 46,4% (Frauen 78; Männer 90; vgl. Statistisches Jahrbuch 2002, 20).

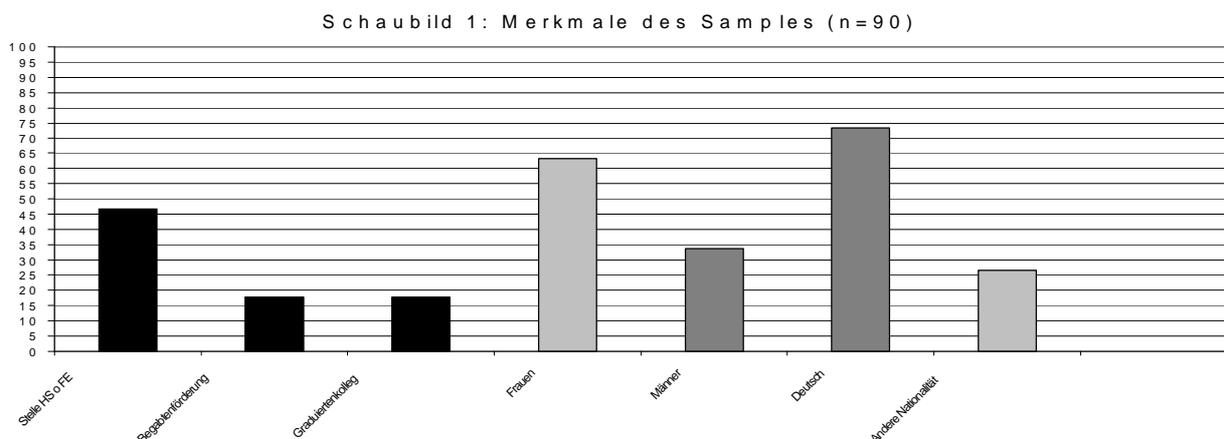
SPSS. Die Analyse besteht im wesentlichen aus Häufigkeitsauszählungen; um deskriptiv-statistische Zusammenhänge aus den Daten gewinnen zu können, wurden in erster Linie Kreuz-tabellen verwendet. Weiterhin wurden zu einzelnen Aspekten einfaktorische Varianzanalysen (ANOVA) und vor allem das Zusammenhangsmaß Cramer's V berechnet.

3.2. Beschreibung des Samples

Im Hinblick auf das ausgewertete Sample gibt es sozialstrukturelle Merkmale (Schaubild 1), die bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen sind:

- Von den Befragten haben 47% angegeben, in einem Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung zu sein; weitere 17,8% sind Mitglied in einem Graduiertenkolleg. Da es sich in der Regel um eine Beschäftigung bzw. ein Graduiertenkolleg an der Universität Bielefeld handeln dürfte, ist der Anteil derjenigen, die somit eine enge Anbindung an die Fakultät haben, sehr hoch.
- Fast Zweidrittel der eingegangenen Fragebögen sind von Frauen (63,3%; n=57) und nur ein Drittel von Männern (36,7%; n=33). Damit ist der Rücklauf bei Frauen überdurchschnittlich hoch, wodurch sich methodische Probleme der Signifikanzen vor allem in der Gruppe der Männer ergeben.
- Gut ein Viertel der Promovierenden ist nicht-deutscher Nationalität (26,7%). In der Gruppe der Frauen ist der Anteil der ausländischen Promovierenden etwas niedriger (24,6%) als in der Gruppe der Männer (30,3%).⁸ Da in absoluten Zahlen allerdings etwas mehr ausländische Frauen als Männer an der Befragung teilgenommen haben und die Gesamtzahl relativ klein ist, verbieten sich auch hier Folgerungen einer statistischen Signifikanz.

Inwiefern es sich hierbei um Besonderheiten des Samples handelt oder ob eine weitgehende Annäherung gegenüber der Grundgesamtheit gegeben ist, kann hier nicht festgestellt werden, da für eine Beurteilung die erforderlichen Daten nicht vorliegen. Indirekte Rückschlüsse sind nur zum Teil über die Hinzuziehung anderer Statistiken etwa der Universität Bielefeld oder bundesweiter Statistiken möglich.



Anmerkung: HS = Hochschule; FE = Forschungseinrichtung

⁸ Bei den abgeschlossenen Promotionen liegt der Anteil der AusländerInnen in den Sozialwissenschaften im Jahr 2000 bei 13,4%; der Frauenanteil an ausländischen Promotion liegt mit 40,6% etwas niedriger als der bei deutschen Promotionen (Wissenschaftsrat 2002, Tabelle 3). Allerdings sind die Schwankungen zwischen den Jahren erheblich (z.B. 1997: 11,8% Frauenanteil bei ausländischen Promotionen).

80% der Befragten gaben an, im *Promotionsstudiengang* eingeschrieben zu sein.⁹ Damit entspricht der Anteil der Immatrikulierten in der Befragungsgruppe in etwa dem Anteil von Immatrikulierten (75%) am Gesamtsample von 230 Personen (WS 2001/02: 168; WS 2000/01: 175).

Das Ziel sowohl fertig promovierte („Ehemalige“), aktuell noch promovierende als auch Personen, die ihre Promotion unter- oder abgebrochen haben, zu befragen, konnte nur zum Teil erreicht werden. Von den 90 Befragten gaben 15,6 % an, dass sie ihre Promotion zum Zeitpunkt der Befragung (Juli/August 2002) bereits abgeschlossen haben. Der Anteil der Frauen in der Gruppe der Ehemaligen war mit 12,3% erheblich niedriger als der Anteil der Männern (21,2%). Die Mehrheit der Befragten (72,2%) promovierte zum Zeitpunkt der Befragung noch; hierbei überwogen entsprechend die Frauen mit 81%. Immerhin 10% gaben an, zum derzeitigen Zeitpunkt die Arbeit eingestellt zu haben, aber eine Wiederaufnahme zu beabsichtigen; der Anteil der Männer lag mit 18,2% mehr als dreimal so hoch wie bei den Frauen (5,3%). Nur 2,2% der Befragten hatte die Arbeit an der Promotion aufgegeben. Insofern können mit dieser Untersuchung keine statistisch relevanten Aussagen über Abbruchmotive getroffen werden, jedoch liefert die Untersuchung Hinweise auf mögliche Motive.

4. Darstellung der Ergebnisse

Der Fragebogen (Anhang) hat sich auf drei zentrale Themenbereiche konzentriert:

- (1) sozio-demographische Variablen
- (2) Studium und
- (3) Promotionsverhalten und -situation

Im Themenbereich Promotionsverhalten/-situation lag ein Schwerpunkt auf den Gründen für die Promotion, der Zufriedenheit mit der Betreuungssituation und den einzelnen Betreuungsleistungen, Problemen mit der Promotion, insbesondere Unterbrechungs- oder Abbruchgründe.

Im Folgenden sollen zentrale Befunde dargestellt werden. Vorab ist festzuhalten, dass die Untersuchung insgesamt wenige geschlechtsspezifische Unterschiede zu Tage gefördert hat. Wo sie auftauchen, betreffen sie aber zentrale Aspekte der Promotionssituation. Soweit möglich werden die Ergebnisse zum einen vor dem Hintergrund der universitätsweiten AbsolventInnenbefragung reflektiert, welche fach- und fakultätsspezifische Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen zum Thema hat (Holzbecher u.a. 2002),¹⁰ sowie zum anderen im Zusammenspiel mit der von der Gleichstellungskommission durchgeführten Befragung zur Situation Studierender an der Fakultät (Engelbert 2003), um einzelne Faktoren genauer interpretieren zu können.

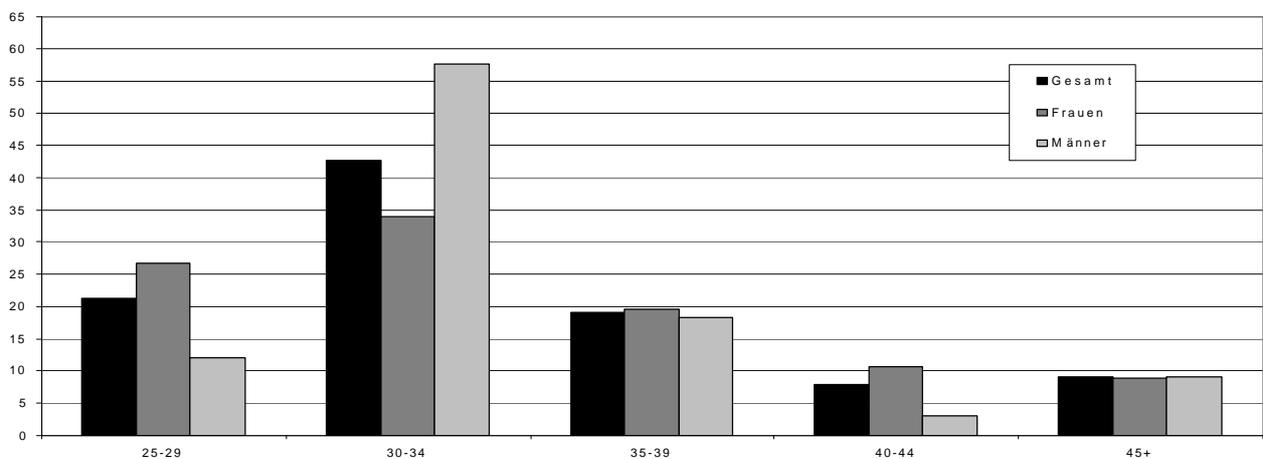
⁹ Hiermit sind alle Promovierenden nach der Promotionsordnung vom 5.6.1996 erfasst. Nach der Promotionsordnung vom 4.1.2002 ist eine Immatrikulation zur Promotion mit der Aufnahme in die neu gegründete IGSS verbunden. In den nächsten Jahren wird es eine Parallelstruktur zwischen Promovierenden nach der alten und neuen Promotionsordnung geben.

¹⁰ In der Untersuchung werden AbsolventInnen des Jahrgangs 1999/2000 zu ihren Promotionsabsichten befragt; die Untersuchung konzentriert sich damit auf den wichtigen Übergang vom Studium zur Promotion. Nur ein kleiner Teil der befragten 560 AbsolventInnen hat bereits mit der Promotion begonnen. Unter den Befragten waren 31 AbsolventInnen aus der Soziologie. Dies entspricht ca. 40% der AbsolventInnen mit Diplomabschluss in dem entsprechenden Jahrgang.

4.1. Sozio-demographische Daten

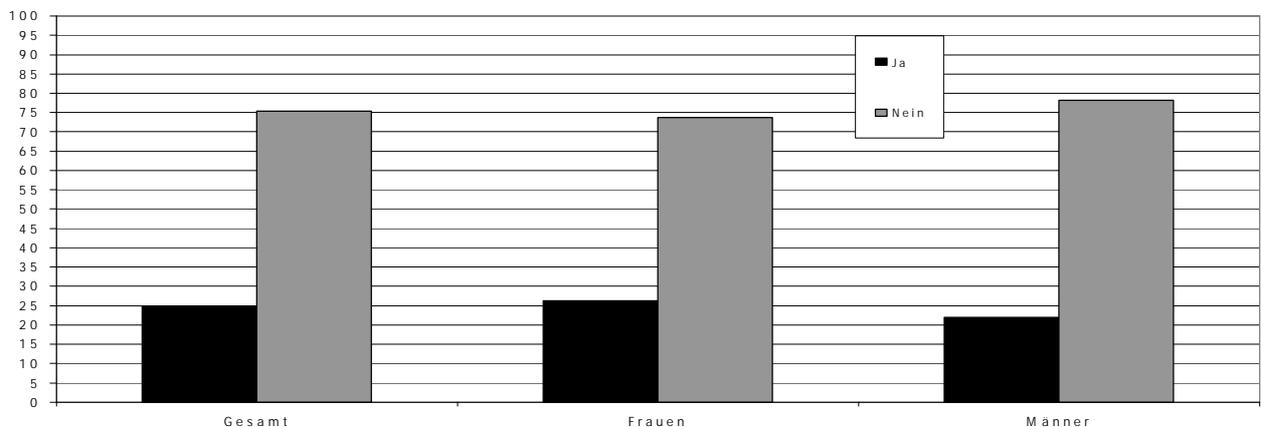
Alter: Der Altersdurchschnitt der Befragten beträgt knapp 34 Jahre.¹¹ Geschlechtsunterschiede gibt es primär im Hinblick auf zwei Alterskohorten (Schaubild 2): in der Gruppe der 25-29-jährigen überwiegen Frauen (27%; Männer :12%). Werden die Zahlen jedoch bereinigt um die Wehr- bzw. Zivildienstzeiten für Männer, relativiert sich der Unterschied in dieser Gruppe. Deutliche Unterschiede gibt es auch in anderen Alterskohorten: Bei den 30-34-jährigen überwiegen Männer (58%; Frauen: 34%), in der Gruppe der 40-44-jährigen hingegen Frauen (11%; Männer: 3%). Dies deutet darauf hin, dass Frauen häufiger erst einen Berufseinstieg vermutlich außerhalb der Wissenschaft hatten und sich dann später zu einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung entschließen.

Schaubild 2: Alter nach Kategorien und Geschlecht (n=89)



Kinder: Drei Viertel der Promovierenden haben keine Kinder; 17% haben ein Kind, 7% zwei Kinder. Frauen sind in der Gruppe derjenigen, die ein Kind haben, etwa stärker vertreten (26%; Männer: 22%) (Schaubild 3).

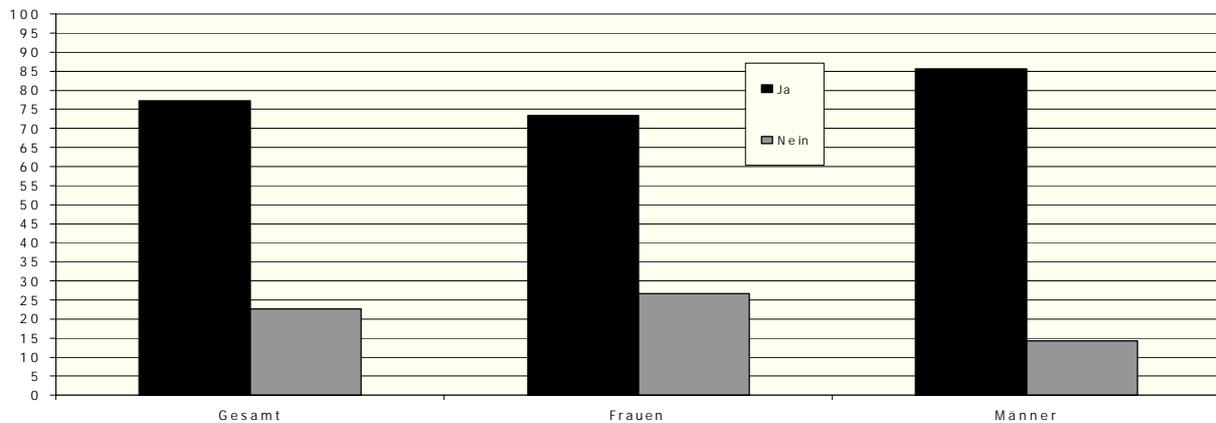
Schaubild 3: Promovierende mit Kind(ern) (in % ; n = 89)



¹¹ Damit scheint der Altersdurchschnitt dem Durchschnitt zu entsprechen. Der Wissenschaftsrat (2002, 95) gibt für die Sozialwissenschaften bei Abschluss der Promotion ein Durchschnittsalter von 37,1 Jahren (2000) an; die Tendenz ist seit 1993 (36,7 Jahre) eher leicht steigend.

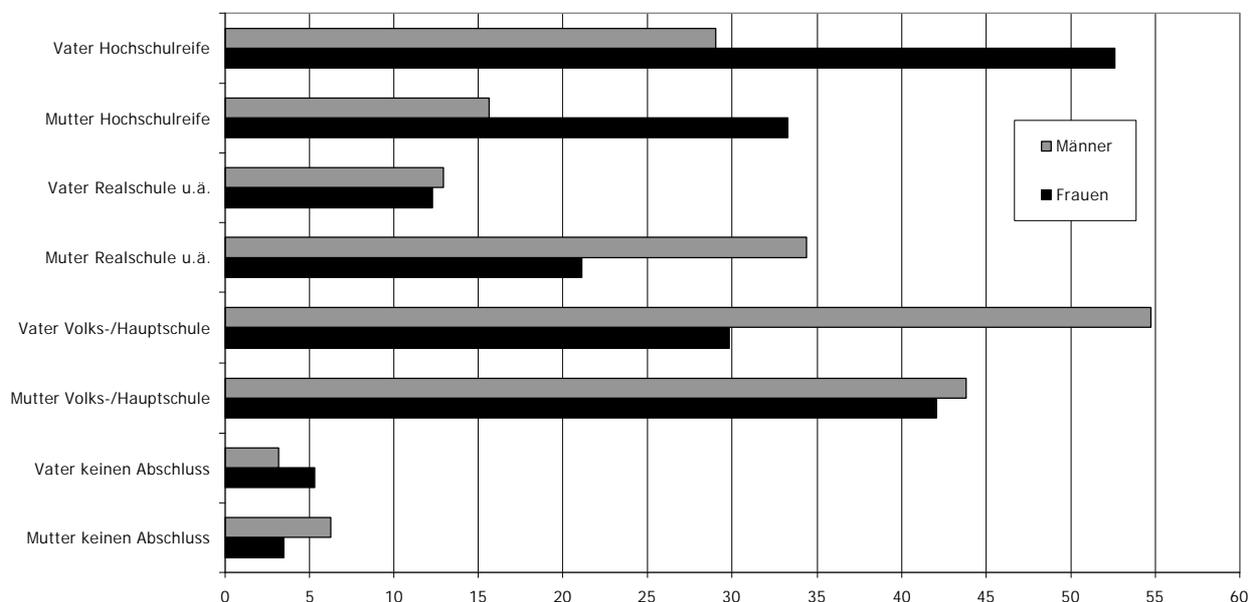
In den meisten Fällen leben die Kinder im Haushalt der Eltern (Schaubild 4), wobei die Zahl der Väter, die mit ihren Kindern zusammenlebt (86%), sogar höher ist als die der Mütter (73%).¹²

Schaubild 4: Zusammenleben mit Kindern in einem Haushalt (in % ; n = 22)



Schul- und Ausbildungsabschluss der Eltern: Im Hinblick auf den Schulabschluss der Eltern ist das Sample geteilt (Schaubild 5): Ungefähr genau so viele Promovierende kommen aus einem Elternhaus, in dem die Eltern eine Volks-/Hauptschulabschluss haben wie eine Hochschulreife.

Schaubild 5: Höchster allgemeiner Schulabschluss der Eltern (in % ; n=90)

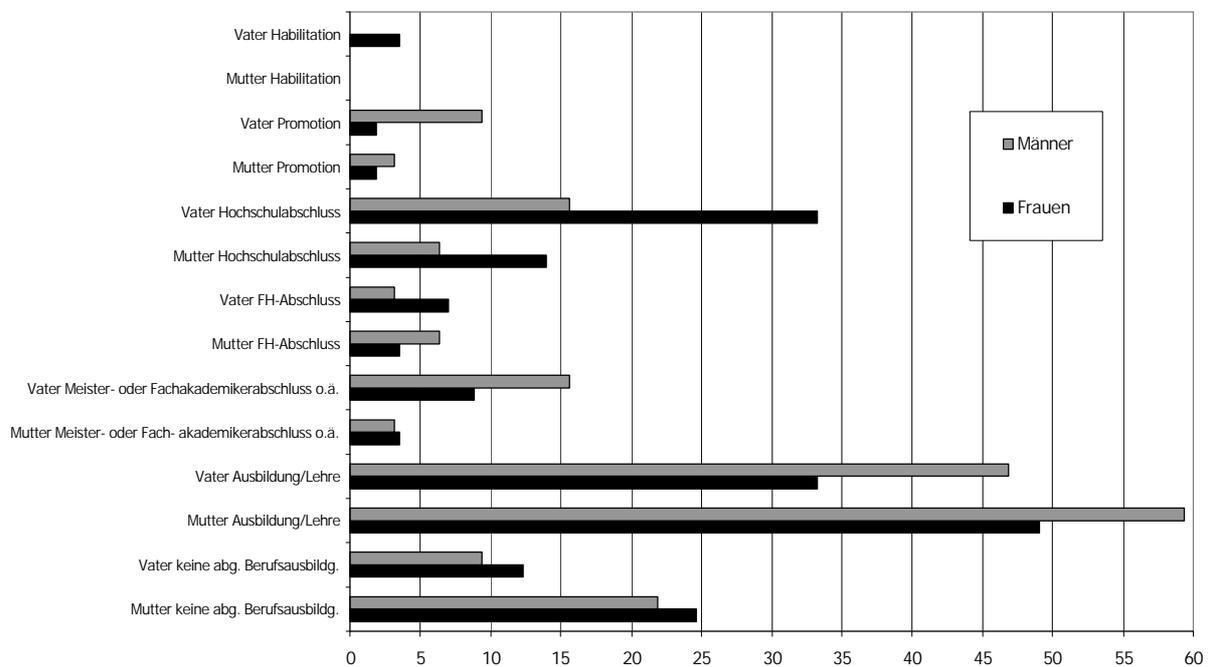


¹² Vor dem Hintergrund eines steigenden Altersdurchschnitts für die Geburt des ersten Kindes sowie eines geschlechtsspezifischen Zusammenhangs zwischen Kinderwunsch und Promotionsvorhaben, erstaunt die geringe Zahl promovierender Frauen (und Männer) nicht. Holzbecher u.a. (2002, 88f.) haben dargelegt, dass bei den Absolventinnen, die sich für eine Promotion entschieden haben, der Anteil derjenigen mit Kinderwunsch sehr viel geringer ist als bei Männern; der Kinderwunsch wird von Frauen bereits sehr frühzeitig in ihre beruflichen Planung einbezogen.

Eine Analyse der Ausbildungsabschlüsse der Eltern zeigt (Schaubild 6), dass ca. die Hälfte der Promovierenden Eltern hat, deren höchster Ausbildungsabschluss eine berufliche Lehre ist, gefolgt von denjenigen, deren Eltern einen Meister- oder Fachakademikerabschluss hat und denjenigen mit Hochschulabschluss. Auffällig ist, dass bei beiden Geschlechtern die Väter durchschnittlich einen höheren Schul- und Ausbildungsabschluss als die Mütter haben.

Nach dem Geschlecht der Promovierenden bestehen deutliche Unterschiede im Hinblick auf den Bildungshintergrund ihrer Mütter und Väter. Die Eltern der promovierenden Frauen haben im Durchschnitt sowohl höhere Schul- und – noch signifikanter – höhere Ausbildungsabschlüsse. Im Umkehrschluss könnte dies bedeuten, dass Frauen aus unteren Schichten deutlich schlechtere Chancen auf eine Promotion haben als Männer dieser Schichten.

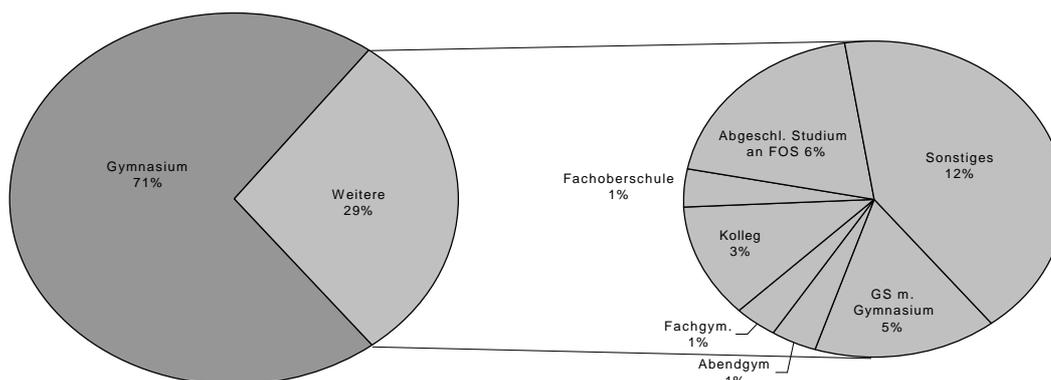
Schaubild 6: Höchster allgemeiner Ausbildungsabschluss der Eltern (in %; n=90)



4.2. Studium und Studienabschluss

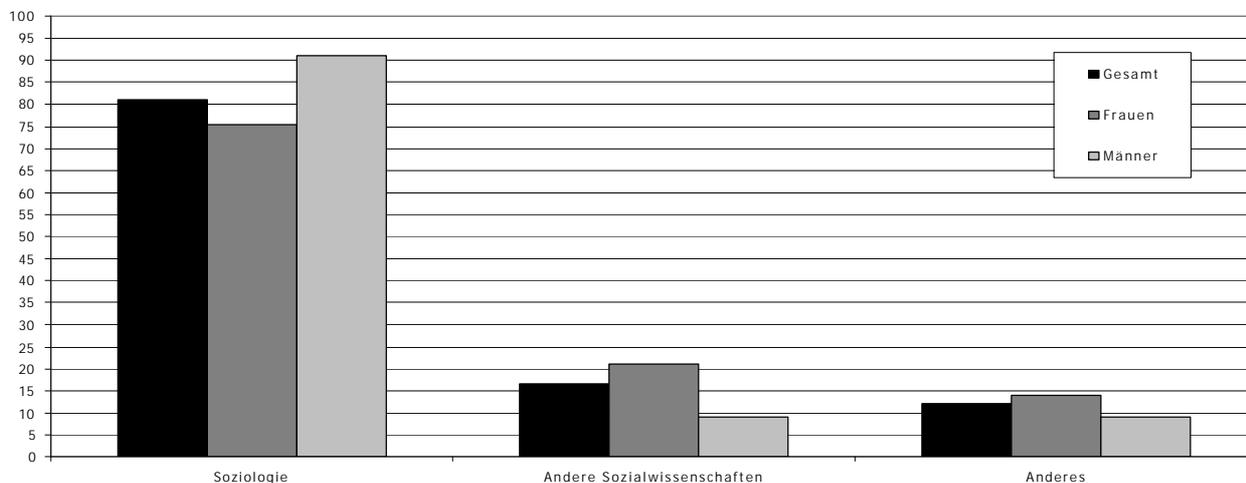
Hochschulzugangsberechtigung: Der größte Teil der Promovierenden hat die Hochschulzugangsberechtigung (Schaubild 7) über einen Gymnasialabschluss erhalten (71%), wobei dies bei Frauen etwas weniger der Fall ist (68%; Männer: 75%).

Schaubild 7: Hochschulberechtigung (in %; n=88)



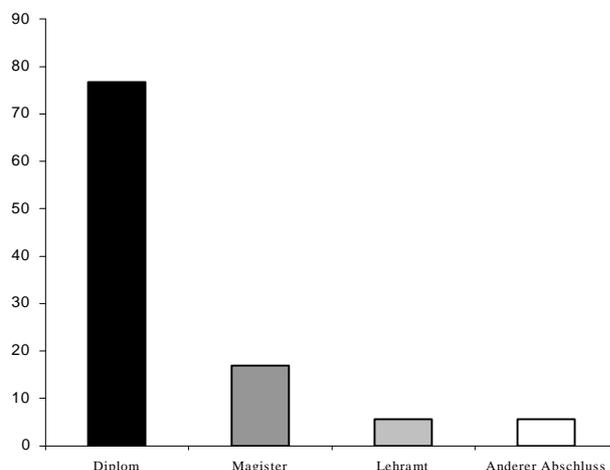
Studienfach und -abschluss: Die meisten Promovierenden haben einen Hochschulabschluss im *Fach Soziologie* (Schaubild 8), allerdings gibt es Geschlechtsunterschiede, denn während 90% der Männer einen soziologischen Abschluss haben, trifft dies für nur 75% der Frauen zu. Sie sind in der Gruppe derjenigen, die eine andere Sozialwissenschaft (oftmals Politikwissenschaft) oder keine Sozialwissenschaft studiert haben, überrepräsentiert.

Schaubild 8: Art des Studienfachs (in % , n=90)
Mehrfachnennungen möglich



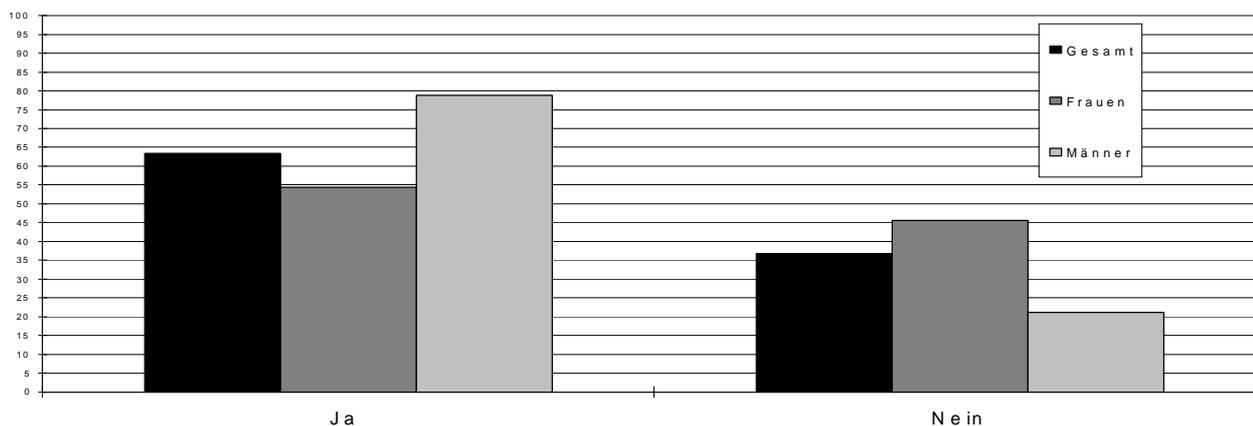
Dreiviertel der Promovierenden (77%) hat als *Erstabschluss* (Schaubild 9) ein Diplom, 17% einem Magisterabschluss; unter den sonstigen Abschlüssen finden sich überwiegend solche von ausländischen Universitäten.

Schaubild 9: Art des Studienabschlusses (in %; n=90)
Mehrfachnennungen möglich



Die an der Fakultät Promovierenden haben überwiegend ihren *Studienabschluss* (Schaubild 10) an der Universität Bielefeld erworben (64%), allerdings trifft dies auf Männer wesentlich häufiger zu (79%) als auf Frauen (54%). Frauen kommen somit in höherem Maße zum Promovieren speziell nach Bielefeld.

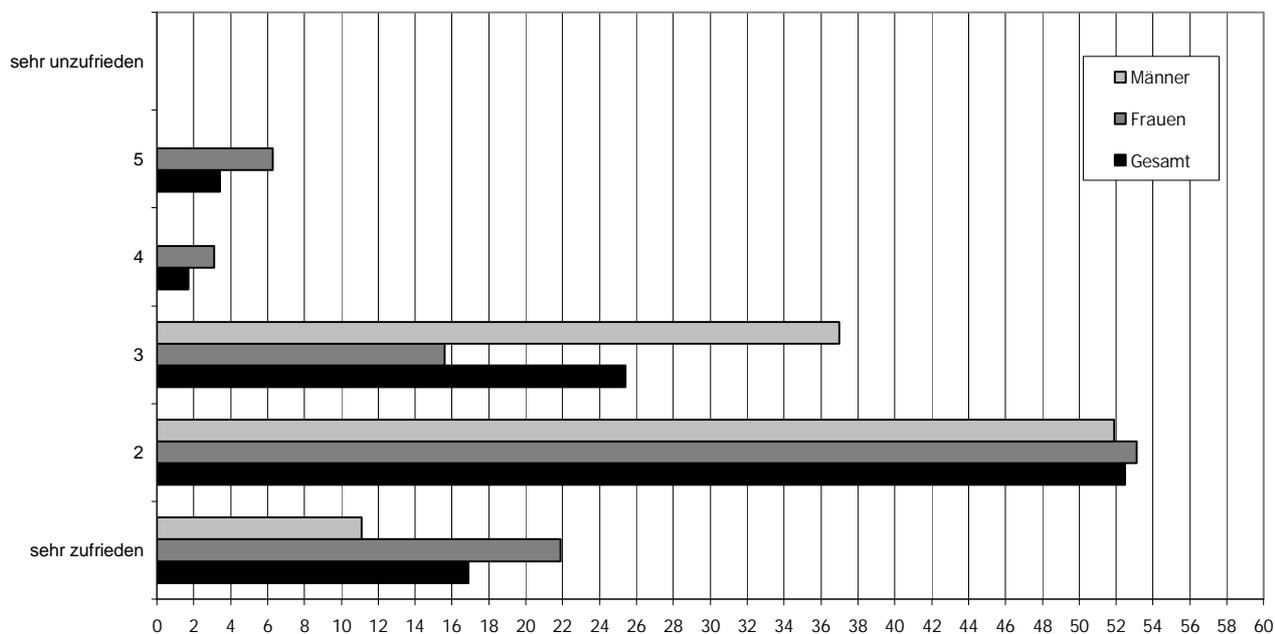
Schaubild 10: Hochschulabschluss in Bielefeld (n=90)



Zufriedenheit mit Studium an der Universität Bielefeld: Beim Übergang vom Studium zur Promotion werden wichtige Weichen für Motivation zur Promotion und die Promotionssituation gestellt (vgl. auch Holzbecher u.a. 2002). Deshalb wurde die Zufriedenheit mit dem Studium und den Bedingungen des Übergangs erfragt. Die Mehrzahl der Promovierenden ist mit dem Studium an der Universität Bielefeld zufrieden (Schaubild 11); Dreiviertel der Frauen und 65% der Männer sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden. Bei den sehr Zufriedenen ist der Frauenanteil (22%) doppelt so hoch wie in der Gruppe der Männer (11%). Unterschiede in der Zufriedenheit aufgrund der Nationalität gibt es nicht. Diese hohe Zufriedenheit korrespondiert mit dem Ergebnis von Holzbecher

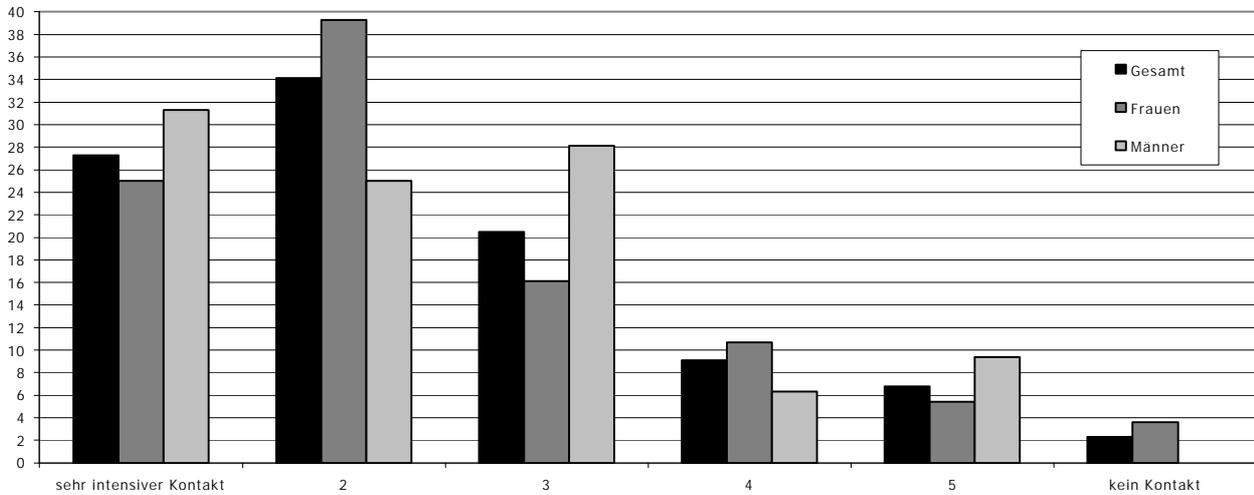
u.a. (2002, 70), dass „das Studienklima insbesondere bei den Studentinnen einen großen Einfluß auf ein späteres Promotionsvorhaben hat“. Wer mit dem Studium und den dort vorgefundenen Rahmenbedingungen her zufrieden ist, entscheidet sich in einem höheren Maße für eine Promotion als Unzufriedene.

Schaubild 11: Zufriedenheit mit Studium in Bielefeld (in %; n=59)



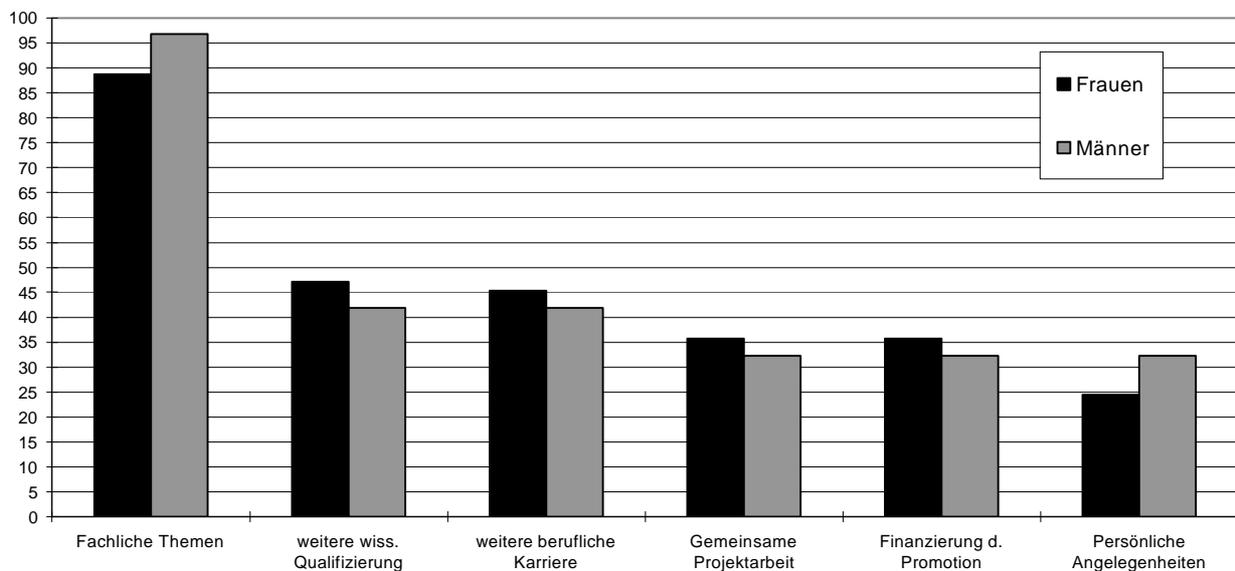
Kontakt zu den Hochschullehrenden: Die Mehrzahl der Promovierenden gibt an, dass der *persönlich-fachliche Kontakt* (Schaubild 12) zu den Hochschullehrenden gegen Ende des Studiums (sehr) intensiv gewesen ist, wobei die Frauen ihre Kontakte als etwas intensiver einschätzen als die Männer. Ca. 10% gab gleichwohl an, dass sie kaum oder keinen Kontakt hatten. Erwartungsgemäß haben diejenigen, die in Bielefeld ihren Hochschulabschluss erworben haben, den intensivsten Kontakte zu den Hochschullehrenden (64,2%); doch auch die Mehrheit der „Externen“, also derjenigen, die ihren Erstabschluss an einer anderen Universität erworben haben und nun in Bielefeld promovieren, beurteilen ihre Kontakte als (sehr) intensiv (56,3%). Gleichwohl überwiegen die „Externen“ bei denjenigen, die angeben, wenig bis gar keinen Kontakt gehabt zu haben.

Schaubild 12: Persönlich-fachlicher Kontakt zu Hochschullehrenden gegen Ende des Studiums (in %; n=88)



Im Hinblick auf die *Inhalte der Gespräche* (Schaubild 13) stehen fachliche Themen erster Stelle, weit dahinter gefolgt von der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung bzw. beruflichen Karriere. Gemeinsame Projektarbeit und Finanzierungsmöglichkeiten der Promotion bilden einen weiteren Schwerpunkt der Gespräche. Persönliche Angelegenheiten stehen demgegenüber an letzter Stelle, sind allerdings nicht unbedeutend.

Schaubild 13: Themen der Gespräche mit Hochschullehrenden (in %; n=84)



4.3. Promotionsverhalten und -situation

Gründe für die Promotionsentscheidung und Wahl des Themas: Im Hinblick auf die Gründe für die *Promotionsentscheidung* finden sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern (Schaubild 14). Sowohl für Frauen als auch für Männer sind die fachlich-intrinsischen Motive wie z.B. das „Interesse an wissenschaftlicher Forschung“, „Interesse an Methoden, Theorien und Erkenntnissen des Fachs“, die „Möglichkeit, eigenen Fähigkeiten und Begabungen nachzugehen“ sowie die „konkreten Arbeitsbedingungen (z.B. Flexibilität, Eigenständigkeit) ausschlaggebend für die Entscheidung zu promovieren. Im Mittelfeld rangieren Faktoren wie „persönliche Entfaltung“, „Verbesserung der Berufschancen“, „Interesse an wissenschaftlicher Forschung“, „Interesse an Arbeitsfeld Hochschule“. Hingegen spielt die Bedeutung der Promotion für die spätere Berufstätigkeit eine geringere Rolle. Schlusslicht unter den Motiven bilden solche, die nicht im aktiven Handlungsrahmen der Befragten liegen wie etwa die Aussicht auf ein Stipendium, der Zeitgewinn für eine Zukunftsplanung oder Zufall. Ebenso ist die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit (Promotion) und Familie nicht entscheidend, was angesichts der nur geringen Anzahl von Promovierenden mit Kind(ern) nicht weiter erstaunt. Genauso niedrig ist nur noch die Zustimmung zum Item, dass die Promotion lediglich als „kleinstes Übel“ gilt oder als Ausweg, das keine interessante Stelle gefunden wurde.

Promovierende, die ihren Studienabschluss nicht in Bielefeld erworben haben, geben in höherem Maße an, dass sie promovieren, weil dies Voraussetzung für ihren Beruf ist; sie versprechen sich davon in höherem Maße eine Verbesserung ihrer Berufschancen. Ferner ist ihr Interesse an wissenschaftlicher Forschung stark ausgeprägt; sie schätzen das intellektuelle Arbeitsumfeld, haben verstärkt ein Stipendium und für sie kam nur die Promotion in Frage. Für Promovierende mit einem Abschluss aus Bielefeld ist ihr Interesse an Methoden, Theorien und Erkenntnissen des Faches als Entscheidungsgrund für die Promotion wichtiger als für „Externe“, also denjenigen mit einem Erstabschluss von einer anderen Universität.

Schaubild 14: Gründe für die Entscheidung zur Promotion
Mittelwerte; 1= traf völlig zu, 6=traf überhaupt nicht zu; n=90

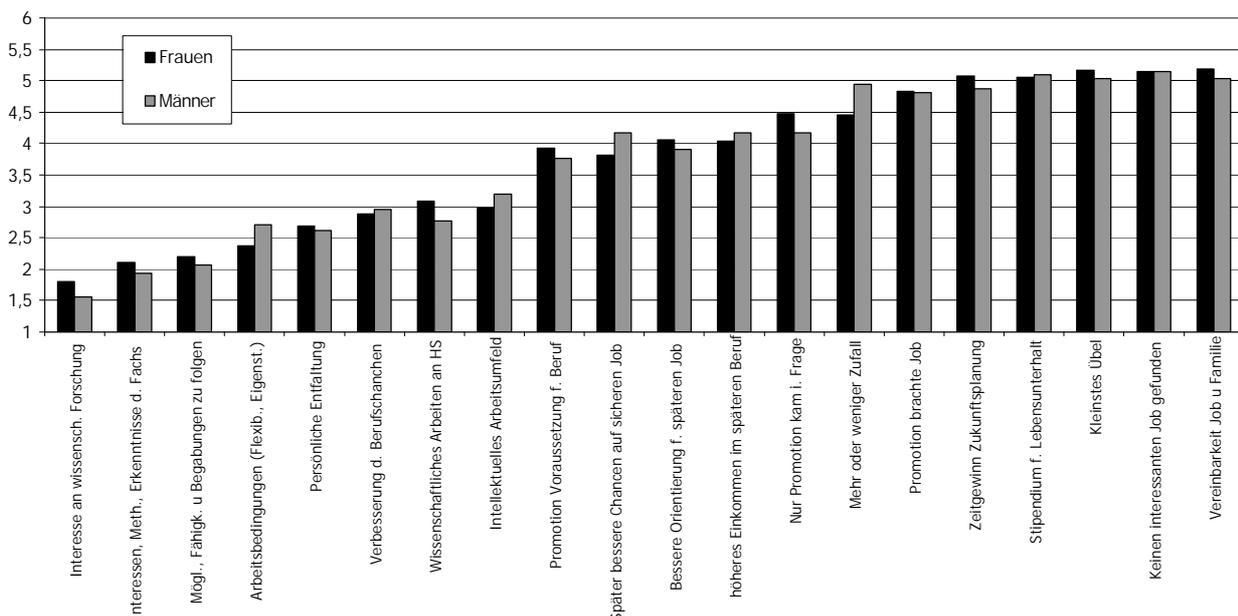
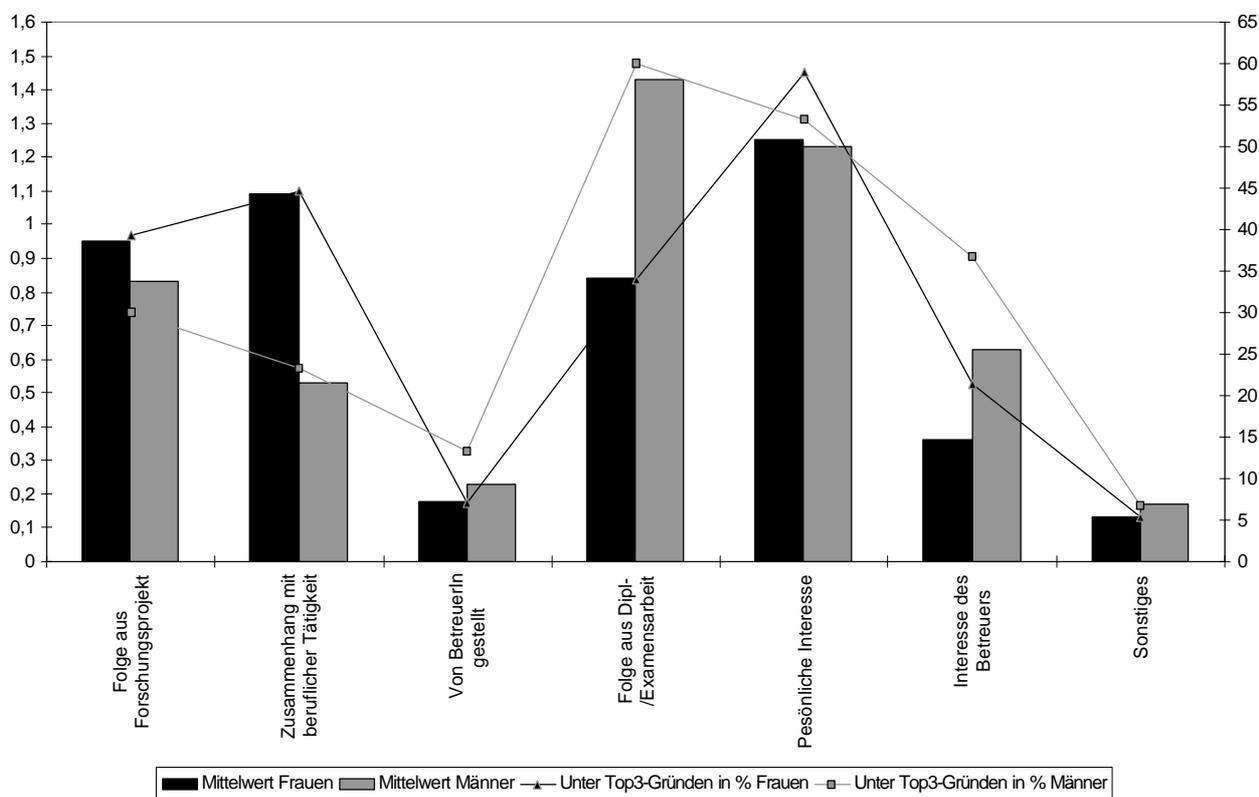
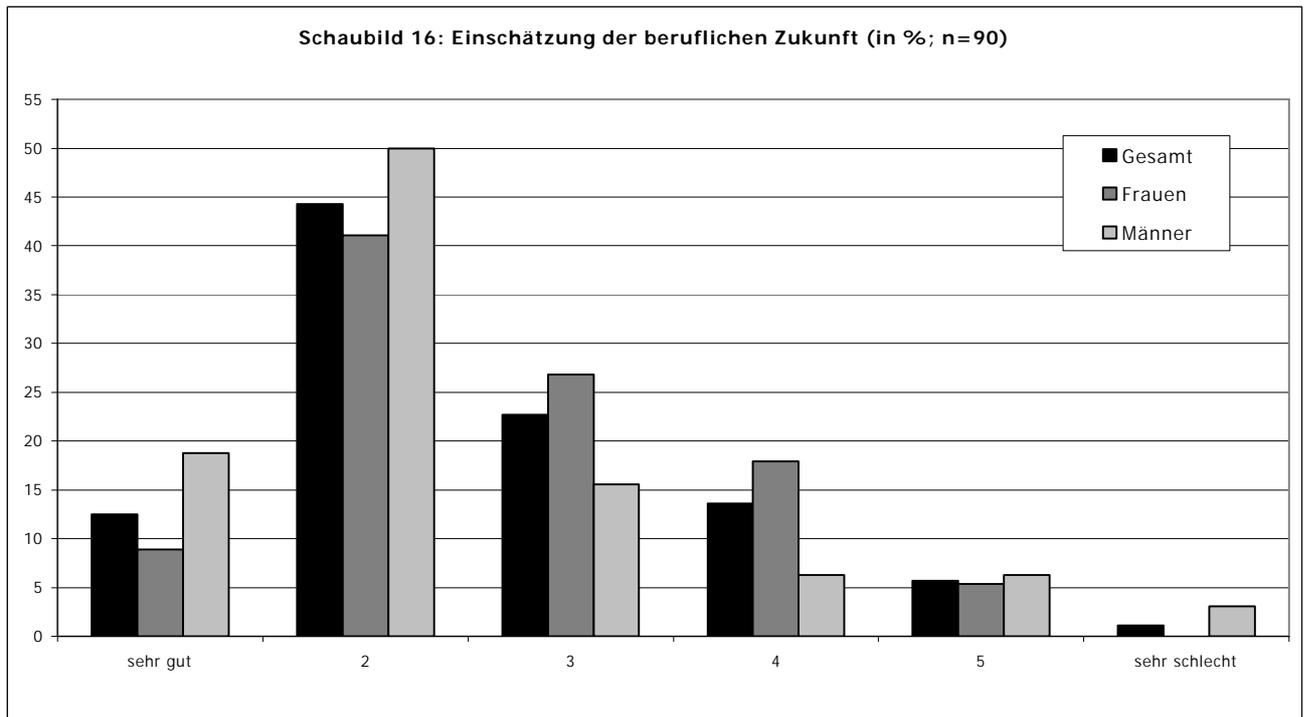


Schaubild 15 stellt die Gründe für die Wahl des *Promotionsthemas* dar. Neben den Mittelwerten für Frauen und Männer (Säulen) geben die Linienzüge an, inwiefern der Grund nach Geschlecht zu den Top 3-Gründen gehört. Insgesamt wird das Promotionsthema überwiegend aus persönlichem Interesse gewählt und ist oftmals eine Folge aus der Diplom- bzw. Magisterarbeit. Aus der Vielzahl möglicher Promotionsgründe treten diese Faktoren als die drei wichtigsten hervor. Sehr viel seltener wird das Thema von dem/der BetreuerIn gestellt oder entspringt primär seinen/ihren Forschungsinteressen. Für die befragten Frauen steht ihr Thema häufiger im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit als für die befragten Männer; sie entwickeln ihr Thema in geringerem Maße aus ihrer Abschlussarbeit. Gründe hierfür könnten sein, dass unter den Befragten der Anteil der Frauen, die eine wissenschaftliche Stelle bekleiden, höher ist als bei den Männern. Ein weiterer Grund könnte vor dem Hintergrund der Altersstruktur der Promovierenden und des hohen Frauenanteils in der Gruppe der 40-44-Jährigen darin liegen, dass Frauen vielfach vorher eine berufliche Tätigkeit hatten und sie in diesem Kontext ihre Promotion ansiedeln.

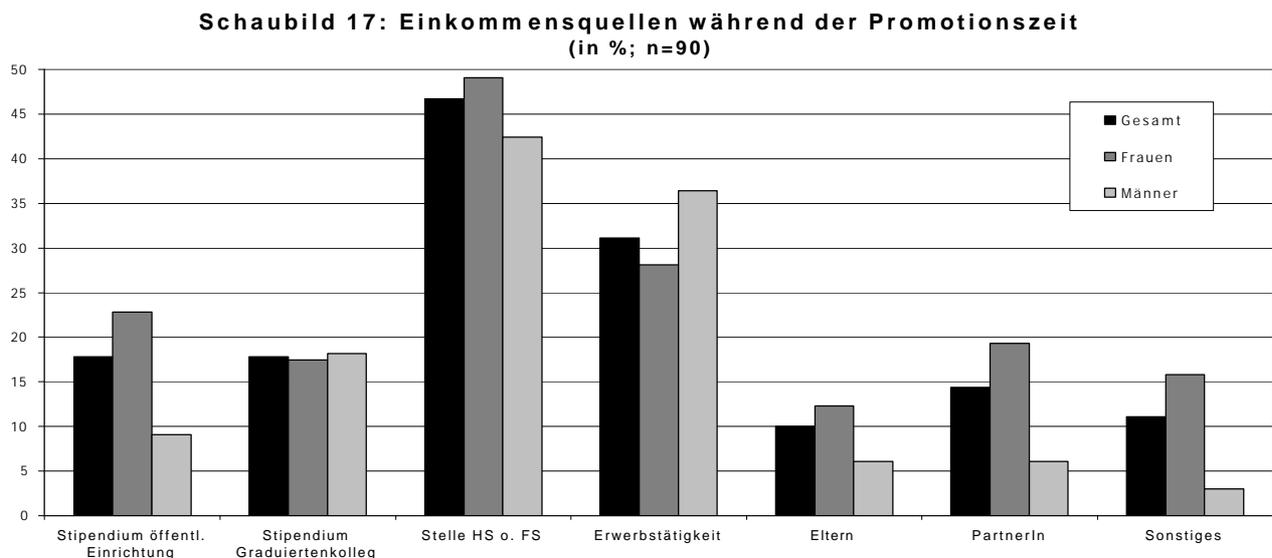
Schaubild 15: Gründe für die Wahl des Promotionsthemas (n=90)



Berufliche Präferenzen und Einschätzung der Zukunft: Der größte Teil der Befragten hat sich zu Beginn der Promotion (sehr) stark für eine *berufliche Tätigkeit* in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung interessiert (Mittelwert 2,59), gefolgt von einer Laufbahn in der freien Wirtschaft (Mittelwert 3,23) und einer Hochschullaufbahn (Mittelwert 3,3). Frauen bekunden im Hinblick auf eine Hochschullaufbahn ein etwas schwächeres Interesse als Männer (Mittelwert Frauen 3,3; Männer: 3,1). Die *berufliche Zukunft* (Schaubild 16) wird von den Befragten überwiegend positiv bewertet, wobei die Männer (2,4) im Durchschnitt etwas optimistischer sind als die befragten Frauen (2,7).



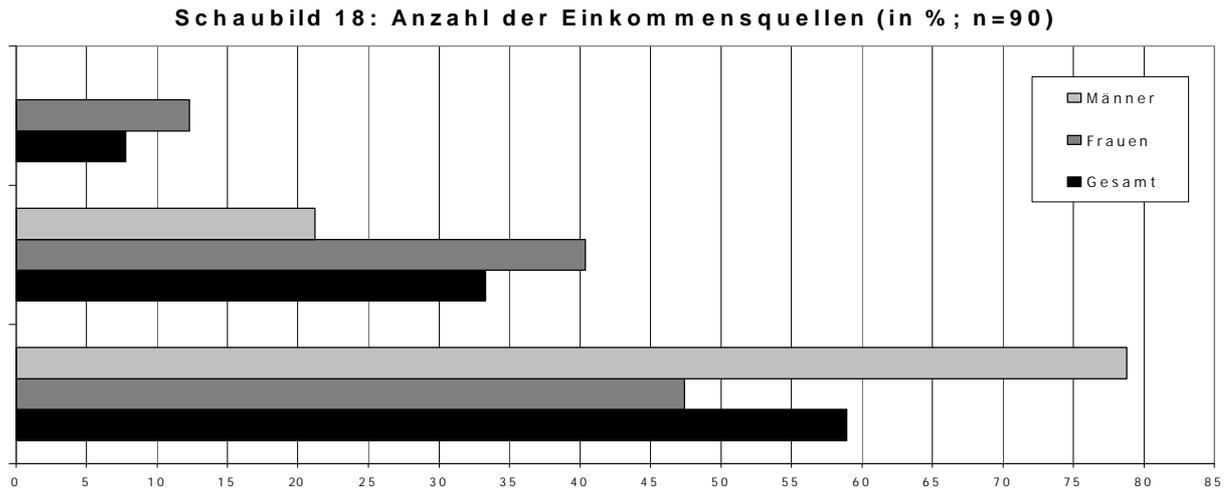
Finanzielle Situation: Als häufigste *Einkommensquelle* während der Promotionszeit (Schaubild 17) geben die Befragten eine Stelle an der Hochschule bzw. an einer Forschungseinrichtung an, gefolgt von sonstiger Erwerbstätigkeit, einem Stipendium eines der Begabtenförderungswerke, der Finanzierung durch den/die PartnerIn und sonstigen Einkommensquellen (z.B. Ersparnisse, Arbeitslosenunterstützung, Gelegenheitsjobs). Eine Finanzierung durch die Eltern bildet das Schlusslicht.



Anmerkung: HS = Hochschule; FS = Forschungseinrichtung; Sonstiges = Ersparnisse, Arbeitslosengeld, Jobs

Im Hinblick auf die ökonomische Situation ergeben sich geschlechtsspezifische Unterschiede: Frauen haben in höherem Maße eine Stelle an der Hochschule oder Forschungseinrichtung; sie erhalten eher ein Stipendium im Rahmen der Begabtenförderung¹³ und werden stärker durch ihr privates Umfeld finanziell unterstützt.¹⁴ Bei den Graduiertenkollegs ist der Anteil von Frauen und Männern gleich hoch.

Schließlich verfügen Frauen eher über zwei und mehr Einkommensquellen als Männer, die ihre Promotion in höherem Maße über eine Erwerbstätigkeit finanzieren müssen und über eine durchschnittlich geringere *Anzahl an Einkommensquellen* (Schaubild 18) haben.



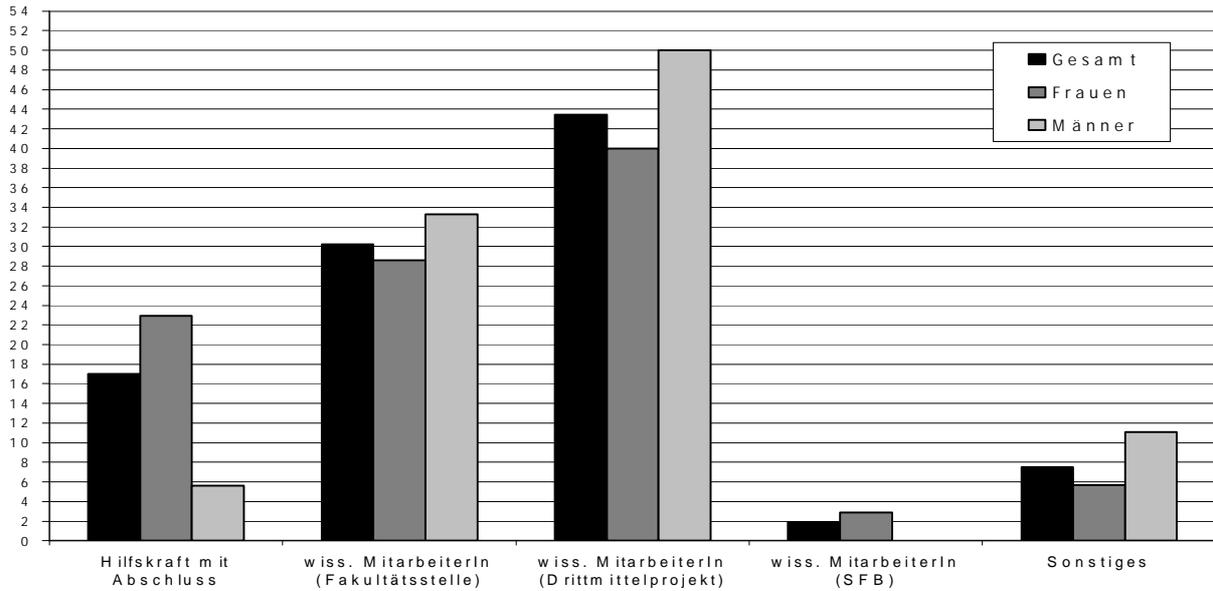
Erwerbstätigkeit an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung und Art der Tätigkeit:

Von den Befragten haben 59% (n=53) während ihrer Promotionszeit an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung eine *Stelle* inne (Schaubild 19). Frauen haben signifikant häufiger Hilfskraftstellen mit Abschluss, während Männer bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern in Drittmittelprojekten überwiegen. Bei den Planstellen als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn (Qualifikationsstellen), die mit in der Regel fünf Jahren Laufzeit eine höhere Planungssicherheit haben, eine Einbindung in Lehre und Forschung sowie eine intensivere wissenschaftliche Sozialisation ermöglichen, ist der Anteil von Frauen und Männer etwa gleich hoch; sie stellen immerhin 30% der Beschäftigungsverhältnisse.

¹³ Der Frauenanteil an den Promovierenden der Begabtenförderungswerke schwankt zwischen ihnen sehr stark, im Durchschnitt liegt er unter 50%. Allerdings sind die verfügbaren Daten von 1996 sind und seitdem möglicherweise angestiegen (Wissenschaftsrat 1998, Grafik 20).

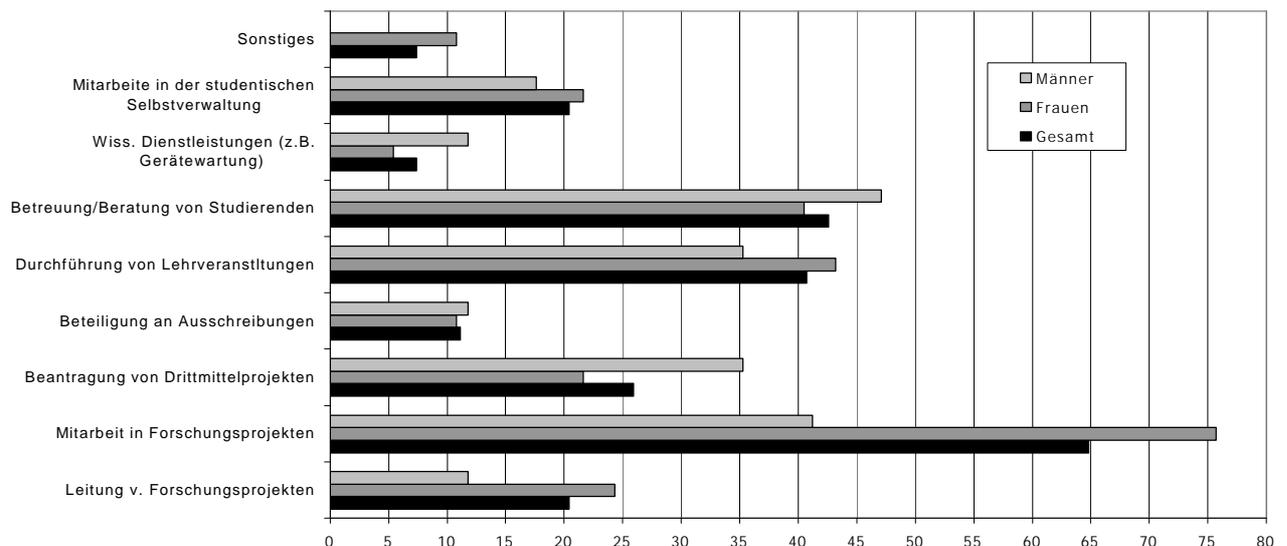
¹⁴ Im Vergleich zu den Daten in Holzbecher u.a. (2002, 40f.) ist dieses Ergebnis positiv, insofern der Anteil promovierender Frauen mit einer Anstellung an der Hochschule sehr viel höher liegt an der Fakultät für Soziologie im Vergleich zum Universitätsdurchschnitt. Allerdings ist hier ein möglicher Bias im Sample in Rechnung zu stellen.

Schaubild 19: Art des Beschäftigungsverhältnisses an Hochschule oder Forschungseinrichtung (in %; n=53)



Im Hinblick auf die *Art der Tätigkeit* (Schaubild 20), die neben der Dissertation ausgeübt wird, dominiert die Mitarbeit in Forschungsprojekten, wobei dies für die befragten Frauen (76%) noch stärker ist als für die Männer (41%). An zweiter Stelle kommt die Betreuung und Beratung von Studierenden und die Durchführung von Lehrveranstaltungen; während bei der Betreuung von Studierenden die Männer etwas stärker eingespannt sind (47%; Frauen: 41%), sind in der Lehre die Frauen stärker eingebunden (43%; Männer: 35%). Frauen sind ferner stärker mit der Leitung von Forschungsprojekten betraut, während Männer verstärkt für die Beantragung von Drittmittelprojekten verantwortlich sind sowie für wissenschaftliche Dienstleistungen (Recherche, Organisation von Veranstaltungen). Der Schwerpunkt liegt eindeutig auf Forschungsprojekten, Betreuung/Beratung sowie Lehre. Frauen geben an, im Durchschnitt in mehr Tätigkeiten eingespannt zu sein als Männer (2,54 : 2,12 Tätigkeiten).

Schaubild 20: Art der Tätigkeit an Hochschule oder Forschungseinrichtung (in %; n=54) Mehrfachnennungen möglich



Häufigkeit der Gespräche und Beratungen in der Promotionsphase: Im Hinblick auf die Häufigkeit der Gespräche mit dem/der BetreuerIn ist die Zufriedenheit sowohl bei Frauen als auch bei Männern insgesamt sehr hoch (Schaubilder 21 und 22): Zwischen 70-80% der Promovierenden geben an, dass Gespräche so häufig stattfanden, wie dies von ihnen gewünscht wurde. Dies betrifft sowohl Gespräche in der Phase der Themenwahl als auch während der Arbeit an der Dissertation und der Vorbereitung auf die Disputation. Im Hinblick auf letztere Art von Gesprächen sind Frauen allerdings deutlich unzufriedener als Männer; ein Drittel (33,3%) beklagt, dass solche Gespräche seltener als gewünscht stattfinden (Männer: 7,7%). Der Grund hierfür können Prüfungsängste sein, die von den Frauen stärker erlebt werden.¹⁵ Insgesamt geringer ist die Zufriedenheit über die Häufigkeit der Gespräche mit anderen Promovierenden, mit KollegInnen und anderen WissenschaftlerInnen; diesbezüglich bemängeln 30-40% der Promovierenden, dass diese Gespräche zu selten stattfinden. Auch bei diesen sind Frauen mit deren Frequenz deutlich weniger zufrieden. Die befragten Frauen haben somit insgesamt einen höheren Gesprächsbedarf.

Schaubild 21: Frauen: Häufigkeit der Gespräche (in %, n=89)

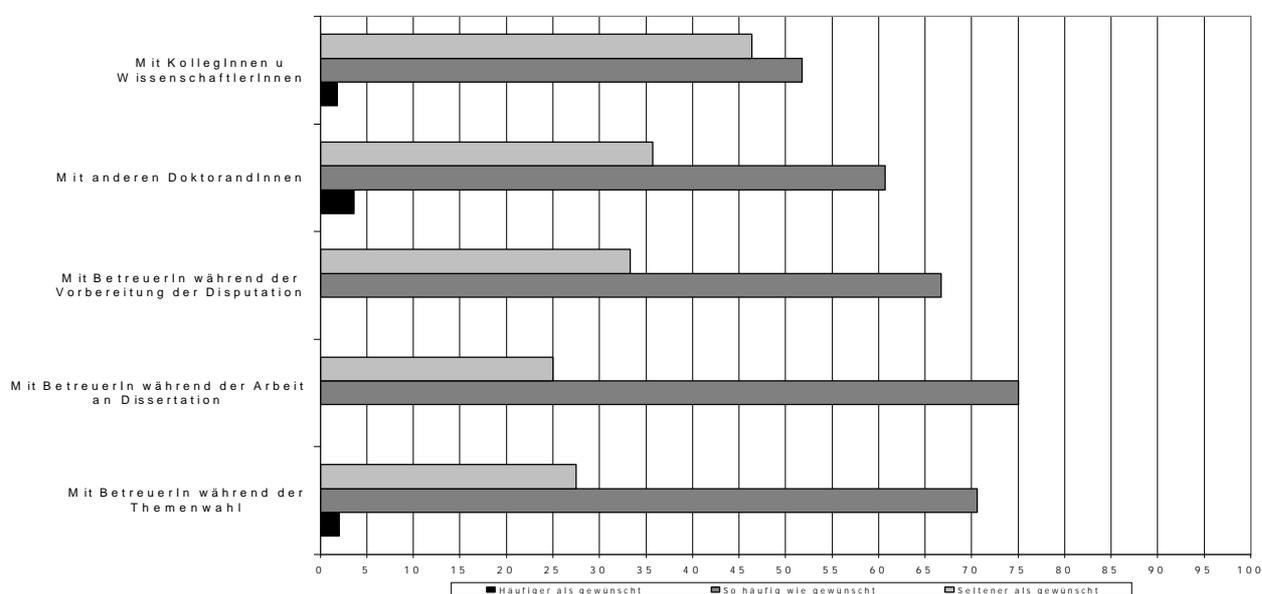
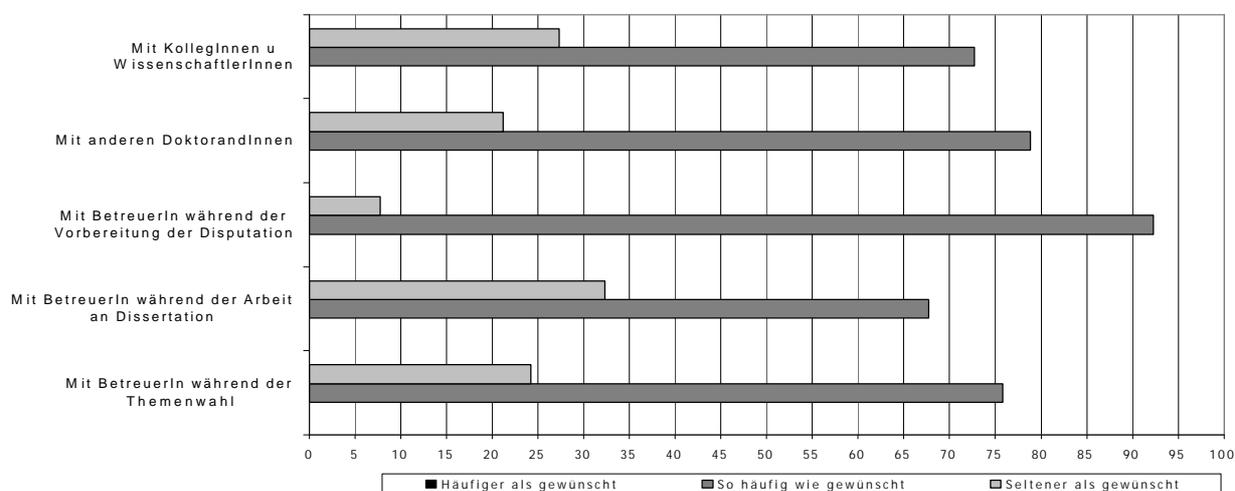


Schaubild 22: Männer: Häufigkeit der Gespräche (in %, n=89)



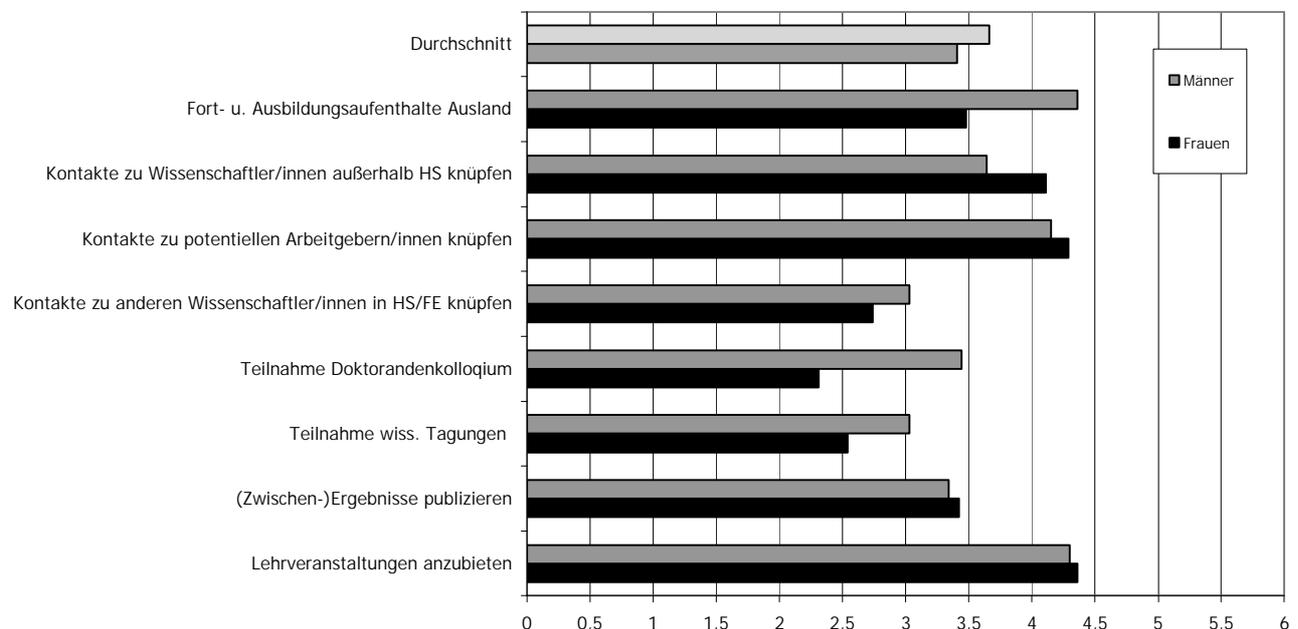
¹⁵ Engelbert (2003) stellt im Hinblick auf Studentinnen ebenfalls höhere Redeängste fest; so werden auch Referate von

Eigene wissenschaftliche Aktivitäten und deren Unterstützung: Die Befragten wurden gebeten anzugeben, wie sehr sie sich um verschiedene Aktivitäten bemühen bzw. bemüht haben, die für den Promotionsprozess und eine wissenschaftliche Laufbahn wichtig sind wie etwa Teilnahme an Tagungen, Veröffentlichungen, Knüpfen von Kontakten oder Durchführung von Lehrveranstaltungen. Sie wurden ferner gefragt, wie sie die Unterstützung bzw. Anregung dazu durch ihren/ihre BetreuerIn einschätzen.

Die *eigenen Bemühungen* (Schaubild 23) werden am stärksten eingeschätzt im Hinblick auf die „Teilnahme an Kolloquien“ oder „Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen“ gefolgt von den „Kontakten zu WissenschaftlerInnen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ und am geringsten für die „Durchführung von Lehrveranstaltungen“ und das Knüpfen von Kontakten zu potentiellen ArbeitgeberInnen oder auch zu WissenschaftlerInnen außerhalb der Hochschule. Gleichwohl liegt der Durchschnitt der Bewertung der eigenen Aktivitäten nur bei 3,5. In diesen Durchschnittsbereich fällt selbst eine so zentrale Aktivität wie das Veröffentlichen von (Zwischen-) Ergebnissen der eigenen Arbeit.

Frauen (3,4) schätzen sich selber etwas aktiver ein als Männer (3,7), insbesondere wenn es um die Teilnahme an Doktorandenkolloquien geht.¹⁶ Aber auch bei der Bemühung um einen Fort- und Ausbildungsaufenthalt im Ausland bewerten sie sich als sehr viel aktiver, wobei diese Aktivität insgesamt eher nachrangig ist. Als sehr viel aktiver schätzen sich hingegen Männer ein in ihrem Bemühen, Kontakte zu potentiellen ArbeitgeberInnen außerhalb der Wissenschaft zu knüpfen.

Schaubild 23: Eigene Bemühungen um folgende Aktivitäten (n=90)
(Mittelwerte; 1= sehr bemüht, 6= überhaupt nicht bemüht)

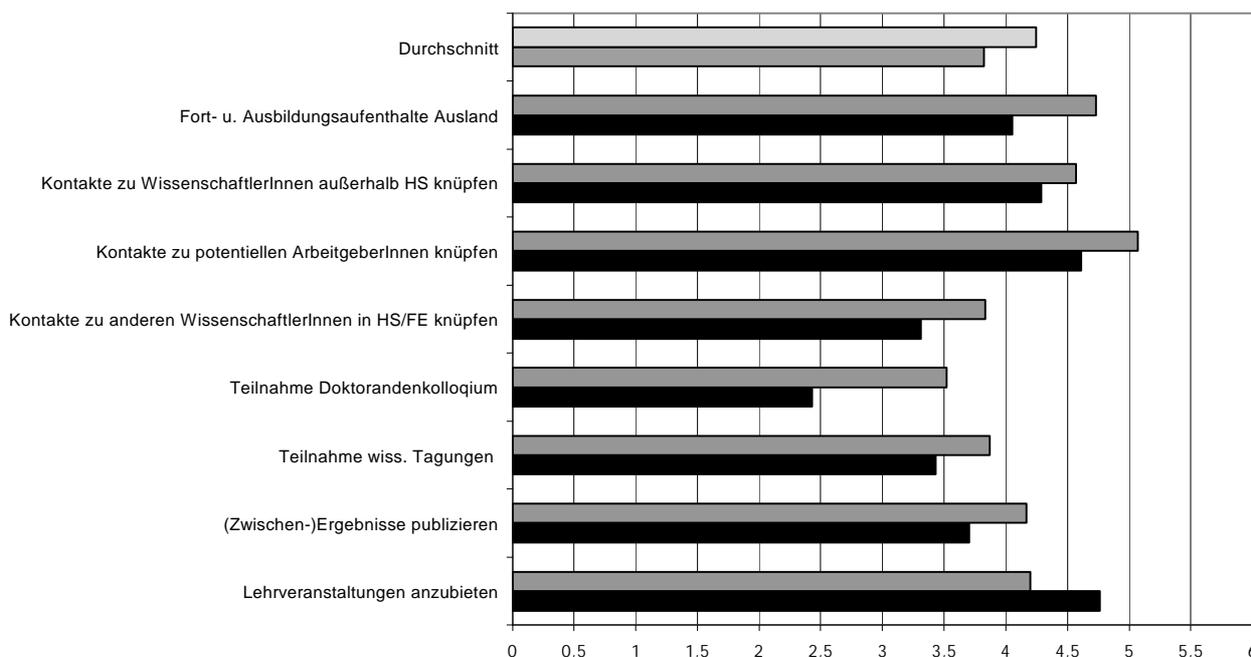


ihnen häufig als Prüfungssituation erlebt.

¹⁶ Holzbecher u.a. (2002, 51) zeigen, dass Frauen, die sich zur Promotion bereits entschlossen haben, häufiger als Männer angeben, von Qualifizierungsmöglichkeiten wie z.B. Fachvorträgen und Tagungen Gebrauch machen und ein großes Engagement zeigen.

Die *Unterstützung bzw. Anregung durch den/die BetreuerIn* bei den genannten Aktivitäten wird von den Promovierenden im Durchschnitt gemessen an den eigenen Bemühungen als nicht ausreichend erachtet (Schaubild 24). Im Durchschnitt weicht die Bewertung um 0,3 Punkte nach unten ab. Am stärksten ist die Unterstützung bzw. Anregung im Hinblick auf die Teilnahme am Doktorandenkolloquium; alle anderen Aktivitäten liegen (weit) dahinter, wobei der Kontakt zu potentiellen Arbeitgebern und das Durchführen von Lehrveranstaltungen die Schlusslichter bilden. Die Reihenfolge entspricht hier der bei den eigenen Bemühungen. Männer fühlen sich in allen Aktivitäten außer Lehrveranstaltungen von ihrem/ihrer BetreuerIn schlechter unterstützt, insbesondere im Hinblick auf die „Teilnahme an Doktorandenkolloquien“ sowie im Hinblick auf zwei Aktivitäten, bei denen sie sich selber als am aktivsten einschätzen, nämlich „Knüpfen von Kontakten zu anderen WissenschaftlerInnen und „Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen“. Insgesamt besteht zwischen den eigenen Bemühungen und der Unterstützung eine Korrelation, wobei es signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt: Frauen schätzen ihre eigenen Bemühungen etwas höher ein als Männer, diese fühlen sich hingegen deutlich schlechter unterstützt.

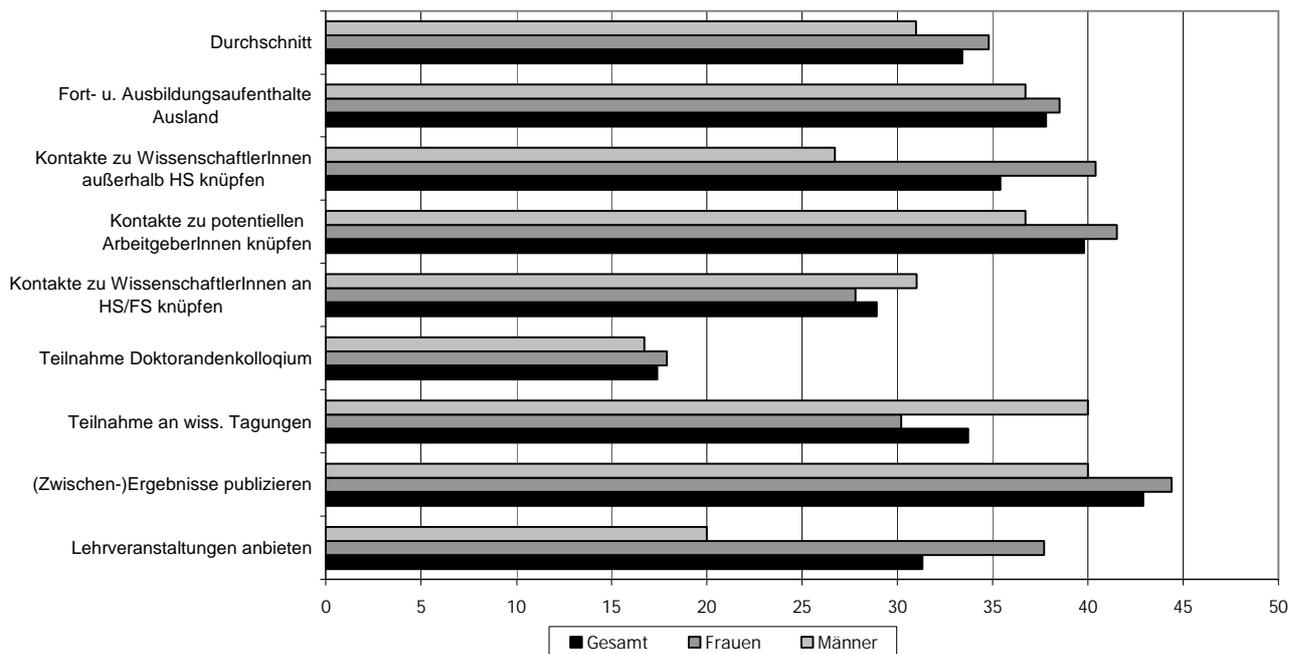
Schaubild 24: Unterstützung durch Betreuer/in bei eigenen Aktivitäten (n=90)
(Mittelwerte; 1= sehr angeregt/unterstützt, 6= überhaupt nicht angeregt/unterstützt)



Schließlich wurde nach der *Bewertung der Anregung bzw. Unterstützung durch den/die BetreuerIn* gefragt. Der Großteil der Befragten fühlt sich von dem/der BetreuerIn im gewünschten Ausmaß angeregt bzw. unterstützt. Über alle Aktivitäten hinweg finden sich freilich auch Befragte, die sich stärker als von ihnen selbst gewünscht angeregt bzw. unterstützt fühlen; einen Spitzenwert erreicht hierbei gerade die Teilnahme an Doktorandenkolloquien als der Aktivität, im Hinblick auf die sich die Promovierenden selber sowie auch ihre BetreuerInnen ohnehin am aktivsten einschätzen. Für dieses Item ist die Zufriedenheit der Befragten am höchsten. Im Durchschnitt aller Kategorien gibt es ein Drittel aller Befragten, das mit der Unterstützung bzw. Anregung unzufrieden ist (Schaubild 25). Die schlechtesten Werte erzielt hierbei die „Veröffentlichung von (Zwischen-)Ergebnissen“ (43%). Deutlich über dem Durchschnitt liegen des Weiteren „Kontakte zu potentiellen ArbeitgeberInnen“ und „Fort- und Ausbildungsaufenthalte im Ausland“.

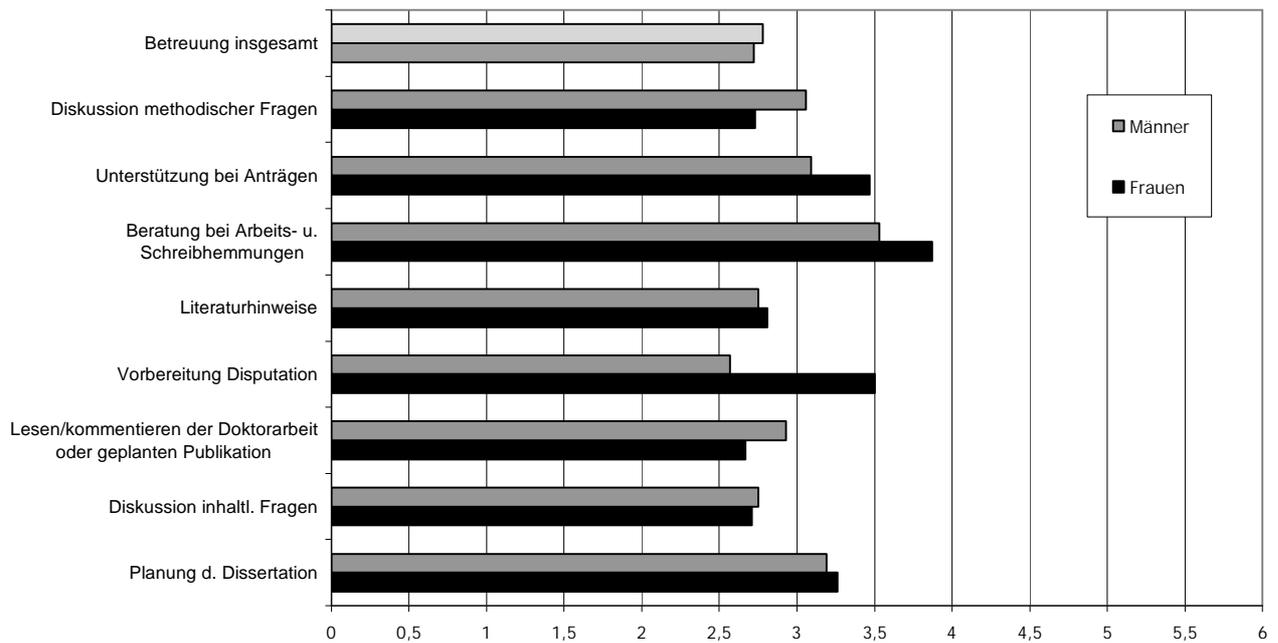
Frauen sind insgesamt etwas unzufriedener mit der Unterstützung bzw. Anregung: 35% von ihnen fühlen sich über in allen Aktivitäten zu wenig unterstützt (Männer: 31%). Besonders groß sind die Diskrepanzen bei den „Lehrveranstaltungen“ und bei den „Kontakten zu WissenschaftlerInnen außerhalb der Hochschule“. Männer (40%) hingegen fühlen sich lediglich bei der „Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen“ deutlich schlechter unterstützt (Frauen: 30%). Auffällig ist, dass die Werte bei „Teilnahme an Doktorandenkolloquium“ zwischen Männern und Frauen praktisch gleich sind.

Schaubild 25: Unzufriedenheit mit Unterstützung durch BetreuerIn
(in %; n=90; Kategorie: "Anregung/Unterstützung weniger stark als gewünscht")



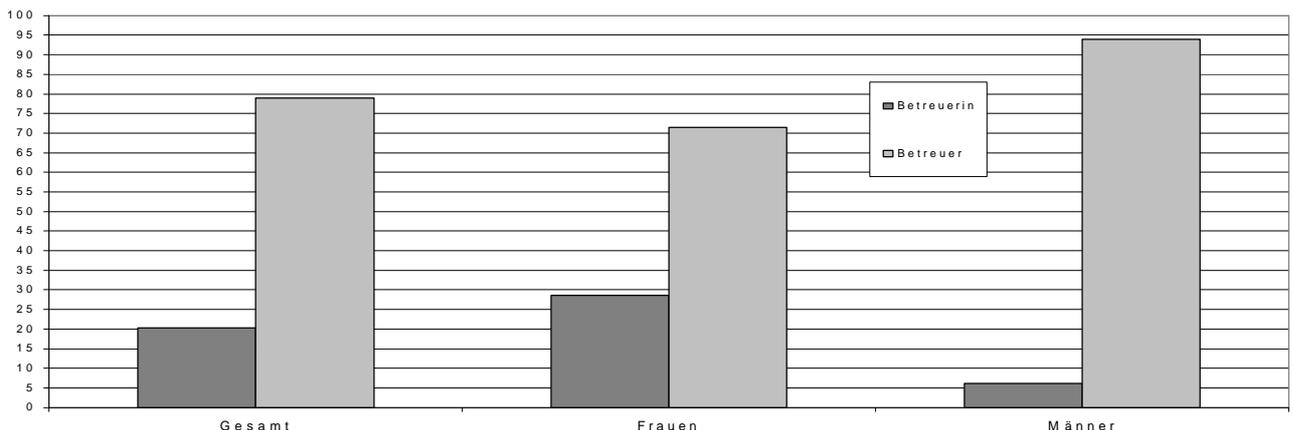
Zufriedenheit mit BetreuerIn und Betreuungssituation: Im Hinblick auf Leistungen, welche direkt die Promotion betreffen, werden die BetreuerInnen im Durchschnitt positiver bewertet (2,75) als bei obigen Aktivitäten, gleichwohl liegen die Angaben nur im Bereich von relativ zufrieden (Schaubild 26). Am höchsten ist die Zufriedenheit in den Kategorien „Diskussion inhaltlicher Fragen“, „Lesen und Kommentieren von Teilen der Doktorarbeit oder Publikationen“ und „Hinweisen auf Literatur“. Am schlechtesten schneidet die „Beratung bei Arbeits- und Schreibhemmungen“ ab (3,75); dies ist ein Betreuungsaspekt, der eine Leistung erfordert, die potenziell über die rein fachliche hinaus in den psychologischen, persönlichen Bereich reicht. Leichte Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es nur in der Kategorie „Vorbereitung auf die Disputation“. Hier sind Frauen mit den Betreuungsleistungen weniger zufrieden als Männer. Auf größere Prüfungsängste als mögliche Ursache wurde bereits hingewiesen.

Schaubild 26: Zufriedenheit mit den Leistungen des/r Betreuers/in (n=90)
(Mittelwerte; 1= sehr zufrieden, 6= überhaupt nicht zufrieden)



Status und Geschlecht der Betreuerin/des Betreuers: Die BetreuerInnen sind fast ausschließlich (95,5%) habilitierte Mitglieder der Fakultät. Aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht der BetreuerIn zeigt sich, dass insgesamt nur 20% der Promovierenden eine Betreuerin haben. Dabei haben Frauen (28,5%) eher als Männer (6%) eine Betreuerin (Schaubild 27). Eine Korrelation zwischen Geschlecht der BetreuerIn und Zufriedenheit mit Betreuungssituation zeigt, dass im Durchschnitt Frauen ihrer Betreuerin etwas bessere Noten (2,6; Männer: 2,8) geben, Männer umgekehrt ihrem Betreuer.

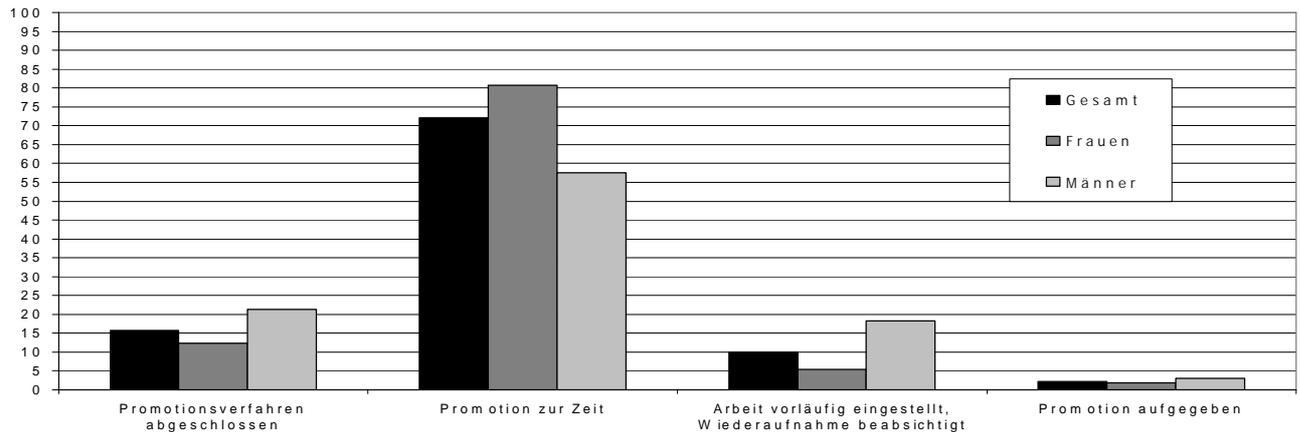
Schaubild 27: Anteil BetreuerInnen (in % ; n = 89)



Mitgliedschaft in wissenschaftlichen Vereinigungen und Berufsverbänden: Gut ein Viertel (27%) der Befragten ist Mitglied in einer wissenschaftlichen Vereinigung oder einem Berufsverband, wobei Männer (30%) etwas häufiger organisiert sind als Frauen (25%). Allerdings ist nur ein kleiner Teil Mitglied in der DGS (n=7), die übrigen sind in thematisch oder subdisziplinären Vereinigungen organisiert. Betrachtet man wissenschaftliche Vereinigungen und Berufsverbände als ein wichtiges Instrument der Sozialisation zum/zur WissenschaftlerIn, dann ist diesbezüglich der Integrationsgrad als eher gering einzustufen.

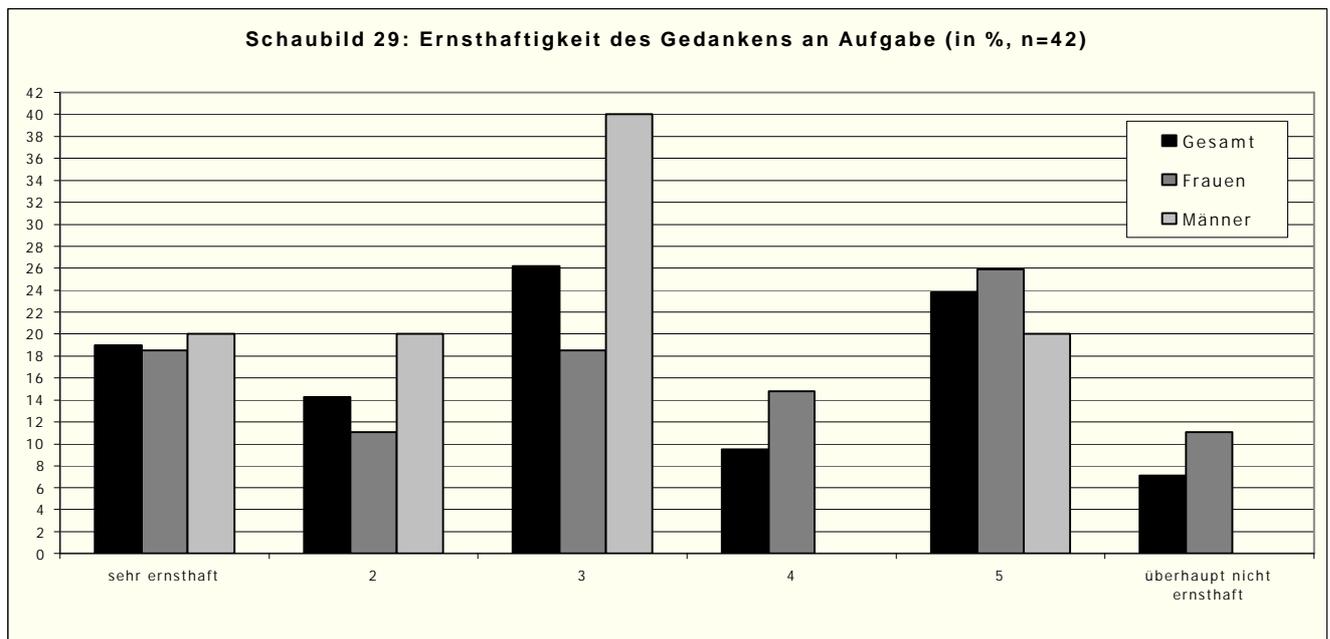
Stand, Unterbrechung und Abbruch der Promotion: Befragt nach dem *Stand der Promotion* hat nur ein Sechstel (15,6%) der Befragten angegeben, zum Zeitpunkt der Befragung das Promotionsverfahren abgeschlossen zu haben (Schaubild 28), der Großteil war noch mit der Promotion befasst. 2,2% der Befragten gab an, die Promotion aufgegeben zu haben. 10% der Befragten geben an, die Arbeit vorläufig eingestellt zu haben, aber eine Wiederaufnahme zu planen, wobei der Männeranteil mit 18,2% sehr viel höher liegt als der Frauenanteil (5,3%). Dieser Geschlechterunterschied kann ein Zufallsergebnis sein, kann aber möglicherweise auch bedeuten, dass die vermuteten höheren Abbruchquoten bei Frauen sinken.

Schaubild 28: Stand der Promotion (n=90)



Alarmierend hoch ist der Anteil derjenigen, die schon mal an eine *Aufgabe der Promotion* gedacht haben. Dies geben immerhin knapp die Hälfte der Befragten (47,2%; n=42) an; ein signifikanter Unterschied zwischen Frauen (46,4%) und Männern (48,5%) besteht nicht. Gefragt danach, wie ernsthaft dieser Schritt erwogen wurde, zeigt sich, dass Männer (n=15) (sehr oder) eher ernsthaft darüber nachgedacht haben als Frauen (n=27); die Mittelwerte liegen für Männer bei 2,8 und für Frauen bei 3,5 (Schaubild 29).

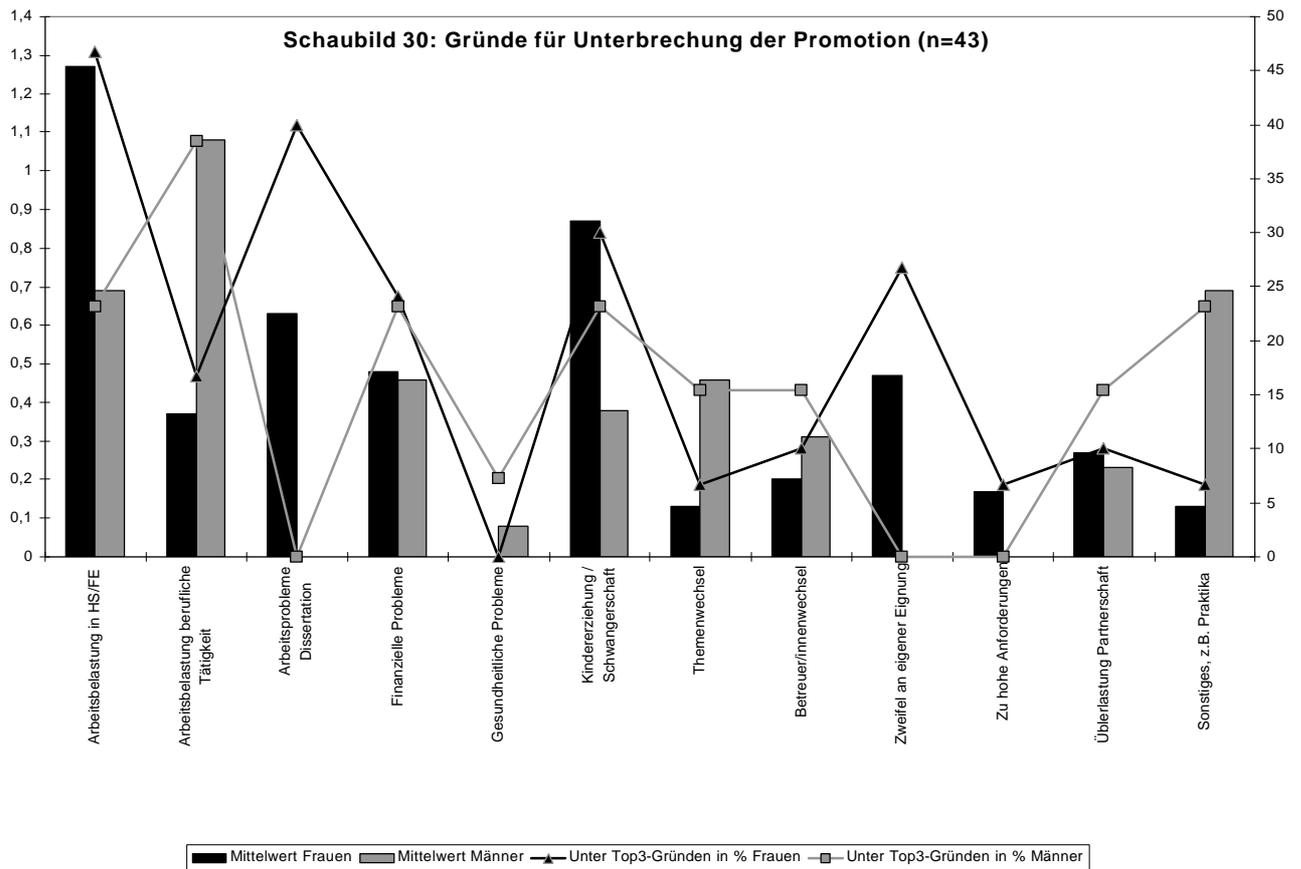
Schaubild 29: Ernsthaftigkeit des Gedankens an Aufgabe (in %, n=42)



Immerhin 50% der Befragten (n=45) gab an, die Promotion zwischendurch *unterbrochen* zu haben (d.h. länger als 3 Monate Arbeit eingestellt); auch diesbezüglich gibt es keinen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern (Frauen: 50,9%; Männer: 48,5%). Ein Unterschied ergibt sich allerdings hinsichtlich der durchschnittlichen Länge der Unterbrechung. Diese liegt mit 16,5 Monaten im Durchschnitt bei den Frauen etwas höher ist als bei Männern mit 13,5 Monaten. Setzt man die Unterbrechung der Promotion in Beziehung zu dem Status der Promovierenden, so wird deutlich, dass Mitglieder in einem Graduiertenkolleg genauso häufig ihre Promotion unterbrechen wie andere auch, allerdings für eine kürzere Dauer (12 Monate vs. 16 Monate). Eine geringere Unterbrechungsquote (27%) sowie auch eine kürzere Unterbrechungsdauer (10 Monate) findet sich hingegen bei Befragten mit einem Promotionsstipendium von einem der Begabtenförderungswerke; dieses erlaubt offenbar eine höhere Konzentration ausschließlich auf die Promotion.

Die *Gründe für eine Unterbrechung* wurden differenziert abgefragt, da die Vermutung besteht, dass die Gründe, die zu einer Unterbrechung führen, auch diejenigen sind, die für einen endgültigen Abbruch entscheidend sein dürften. Schaubild 30 gibt die Mittelwerte wieder (Säulen) sowie inwiefern dieser Grund jeweils zu den drei wichtigsten Gründen bei Frauen bzw. Männern zählt. Unter den Unterbrechungsgründen rangiert die „Arbeitsbelastung durch andere Aufgaben an der Hochschule/Forschungseinrichtung“ an allererster Stelle und wird von einem Drittel als wichtigster Grund genannt. Weit dahinter rangiert Kindererziehung/Schwangerschaft als zweit wichtigster Grund. Weitere wichtige Gründe sind „Arbeitsbelastung durch berufliche Tätigkeit“, „Arbeitsprobleme mit der Disseration“ sowie „Finanzielle Probleme“. Im Einzelfall sind für die Unterbrechung spezielle Gründe ausschlaggebend wie ein Praktikum, ein Forschungsauftrag oder die Herausgabe einer Publikation. Faktoren wie „gesundheitliche Probleme“, „Themen- oder Betreuerwechsel“, „Zweifel an der eigenen Fähigkeit“ und „zu hohe Anforderungen“ sind demgegenüber insgesamt weniger wichtig.

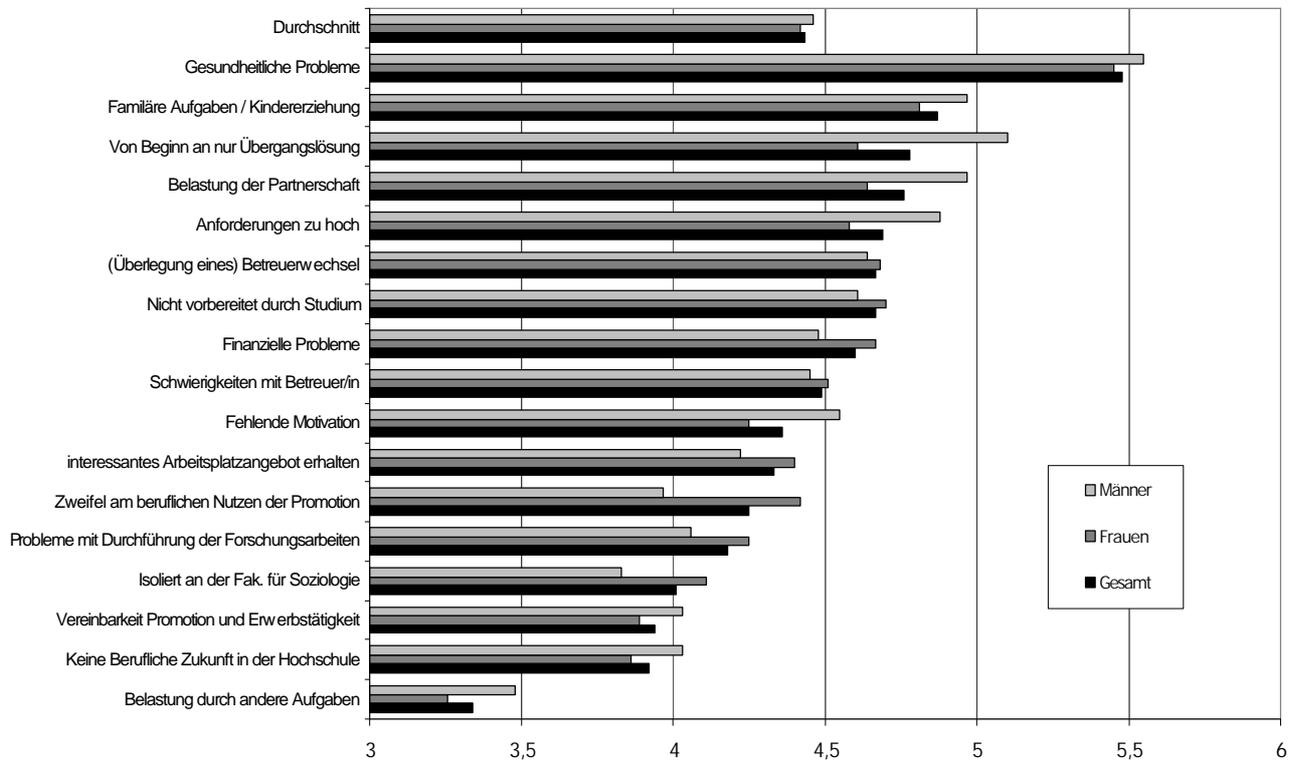
Bei den Unterbrechungsgründen werden einige Geschlechterdifferenzen deutlich. Als erstes ist hierbei Schwangerschaft/Kindererziehung als zentraler Unterbrechungsgrund für Frauen zu nennen, aber nie für Männer. „Arbeitsprobleme mit der Dissertation“ werden von keinem Mann, aber immerhin von 40% der Frauen als zweit- oder dritt wichtigster Grund genannt. Hierbei besteht ein Zusammenhang mit der Zufriedenheit der Betreuungssituation: Jene Frauen, für die Arbeitsprobleme zu den wichtigsten Unterbrechungsgründen gehören, sind mit der Betreuung im Hinblick auf Arbeits- und Schreibhemmungen unzufriedener. Sie beklagen zu seltene Gespräche sowohl mit ihrem/ihrer BetreuerIn als auch mit anderen DoktorandInnen. Des Weiteren führen Frauen in höherem Maße „Arbeitbelastung durch andere Aufgaben an der Hochschule“ an, was damit zusammenhängt, dass sie mehr als Männer reguläre Qualifikationsstellen mit einer entsprechenden Lehrverpflichtung innehaben sowie mit der Leitung von bzw. Mitarbeit in Projekten betraut sind. Männer gaben demgegenüber verstärkt „Arbeitsbelastung durch berufliche Tätigkeit“ an. Dies spiegelt den Umstand wieder, dass sie im Durchschnitt weniger Einkommensquellen als Frauen haben und sich weniger durch Stipendien oder Unterstützung aus dem privatem Umfeld finanzieren. Männer geben wiederum häufiger als Frauen einen „Themenwechsel“ als Unterbrechungsgrund an. Ebenfalls wurde von keinem Mann „Zweifel an der eigenen Eignung“ unter den drei wichtigsten Unterbrechungsgründen genannt, jedoch von einem Viertel (27%) der Frauen. Hierdurch werden Ergebnisse aus anderen Untersuchungen bestätigt. Zweifel an der eigenen Eignung und Selbstvertrauen ist auch in der Absolventinnenbefragung von Holzbecher u.a. (2002) einer der wesentlichen Geschlechtsunterschiede und wird auch in der Studierendenbefragung der Gleichstellungskommission (Engelbert 2003) als zentraler Unterschied festgestellt.



Allgemeine Promotionssituation: Die Gründe, die für einige Befragte zu einer Unterbrechung oder möglicherweise gar zum Abbruch der Promotion geführt haben, spiegeln sich auch in den allgemeinen Eindrücken wider, die auf die Frage genannt werden, wodurch die Promotionszeit insgesamt gekennzeichnet war bzw. ist (Schaubild 31). „Belastung durch andere Aufgaben neben der Promotion“ rangiert auch hier an erster Stelle und wird als eher zutreffend bezeichnet (3,3). Überdurchschnittlich hoch werden auch Faktoren wie „keine berufliche Zukunft an der Hochschule“, das „Problem der Vereinbarkeit von Promotion und Erwerbstätigkeit“ sowie „Isolation an der Fakultät“ gewertet. Keine Relevanz haben „gesundheitliche Aufgaben“ sowie „Kindererziehung/Schwangerschaft“.

Leichte, allerdings statistisch nicht signifikante Geschlechtsunterschiede finden sich im Hinblick auf die Einschätzung zum Nutzen der Promotion sowie bei der Promotion als Übergangslösung: Während Männer eher Zweifel am Nutzen für einen Beruf haben, neigen Frauen eher dazu, die Promotion als Übergangslösung zu sehen. Ferner ergeben sich für Frauen eher Problem durch die Promotion mit der Partnerschaft und sie nehmen die gestellten Anforderungen an die Promotion subjektiv eher als Männer als zu hoch war.

Schaubild 31: Situation während der Promotionszeit (n=90)
(Mittelwerte; 1= trifft/traf voll und ganz zu, 6=trifft/traf überhaupt nicht zu)

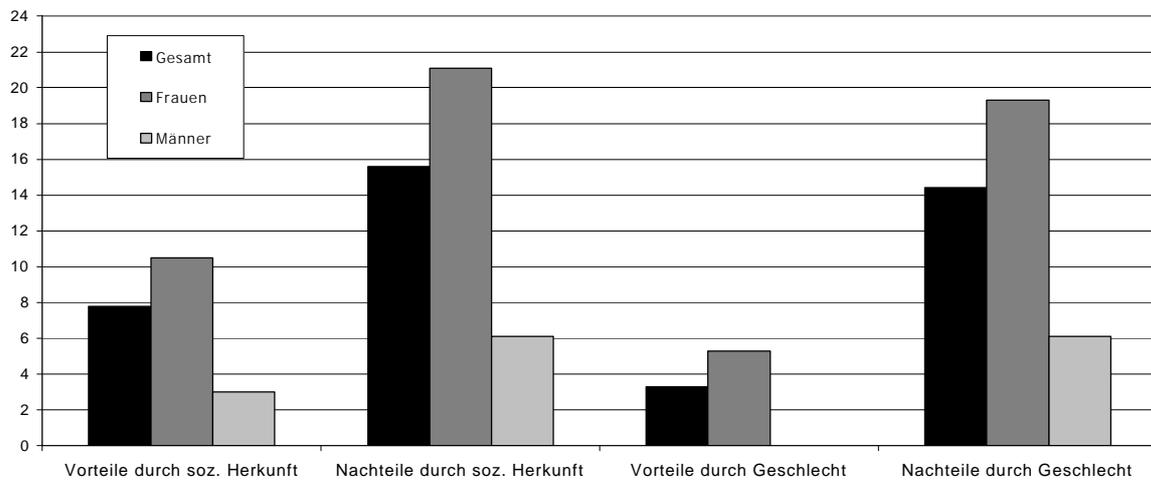


Diskriminierungserfahrungen: Inwiefern haben die Promovierenden Erfahrungen von positiver oder negativer Diskriminierung entweder aufgrund ihrer sozialen Herkunft oder ihres Geschlechts gemacht (Schaubild 32)? Keiner der Männer gibt an, aufgrund des Geschlechts und nur selten (3%; n=1) aufgrund der sozialen Herkunft bevorteilt zu werden. Die Erfahrung negativer Diskriminierung haben 6% (n=2) gemacht, sowohl aufgrund ihrer Herkunft als auch des Geschlechts. Frauen haben Erfahrungen mit positiver und negativer Diskriminierung aufgrund ihrer sozialen Herkunft oder ihres Geschlechts, wobei eine Benachteiligung in beiden Kategorien ungefähr gleich hoch eingeschätzt wird (21% bzw. 19%). Erfahrungen der Bevorzugung erleben Frauen eher durch ihre soziale Herkunft (10%) als durch ihr Geschlecht (5%).

Da hier wiederum die Fallzahlen klein sind und es zudem, wie eine Analyse der Antworten auf die halboffenen Fragen zeigt, Verständnisprobleme gegeben hat, ist eine Interpretation der Ergebnisse schwierig. Jedoch bleibt der große Unterschied, dass Frauen in höherem Maße Erfahrungen negativer Diskriminierung gemacht haben, wobei eine Analyse der Antworten zeigt, dass es sich hierbei in hohem Maße um Frauen ausländischer Herkunft handelt. Sie geben an, zum Teil durch unzureichende Deutschkenntnisse bzw. durch ihre Herkunft Diskriminierungserfahrungen zu machen. Weiterhin werden hier auch allgemeine Gründe genannt wie grundsätzliche Probleme von Frauen im Wissenschaftsbetrieb/Männernetzwerke, Vereinbarkeit von Karriere und Familie, konservatives Frauenbild etc.¹⁷

¹⁷ Holzbecher u.a. (2002, 99) vermuten, dass Frauen insgesamt sensibler auf Unterdrückungsmechanismen reagieren und deshalb von solchen Erfahrungen berichten.

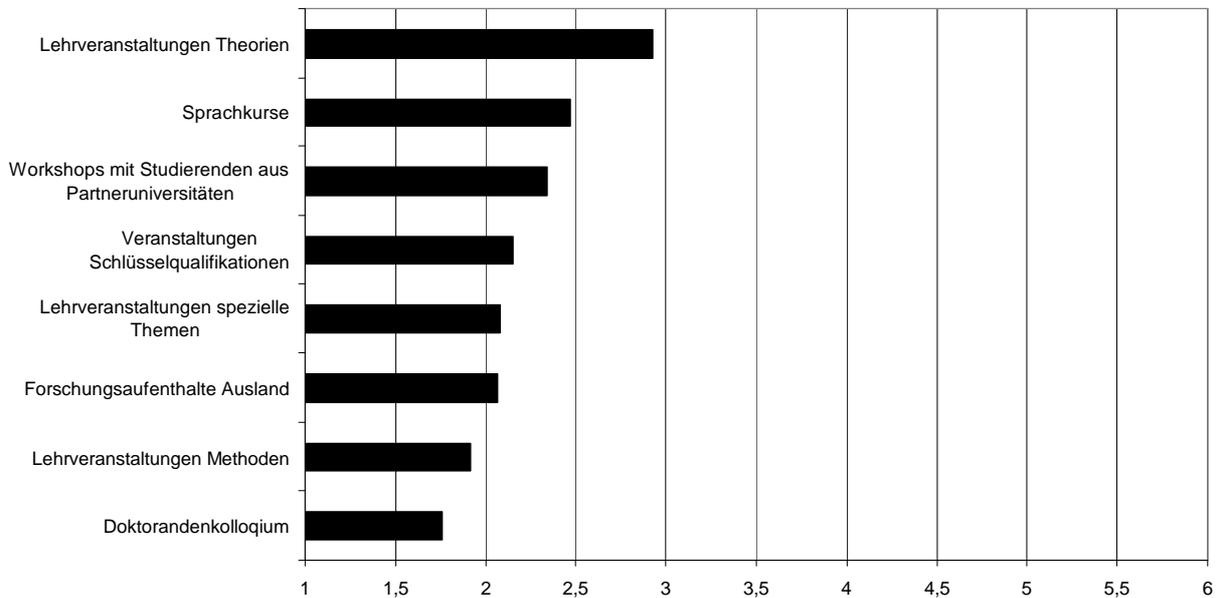
Schaubild 32: Erfahrungen positiver/negativer Diskriminierung aufgrund sozialer Herkunft oder Geschlechts (in %; n=90)



Promotionsstudiengang: Mit der Einführung der IGSS setzt bereits ein Reformprozess in der Nachwuchsausbildung auf der fakultären Ebene ein. Damit werden Promotionsvorhaben, so die Selbstdarstellung der IGSS, in einen „gemeinsamen organisatorischen, wissenschaftlichen und curricularen Rahmen“ überführt. Wichtige Ziele der IGSS sind eine Verbesserung der Betreuung der Promotionen sowie ein intensiverer wissenschaftlicher Austausch der Promovierenden untereinander. In den nächsten Jahren wird allerdings eine Parallelstruktur bestehen zwischen Promovierenden, die innerhalb und denjenigen, die außerhalb der IGSS promovieren.

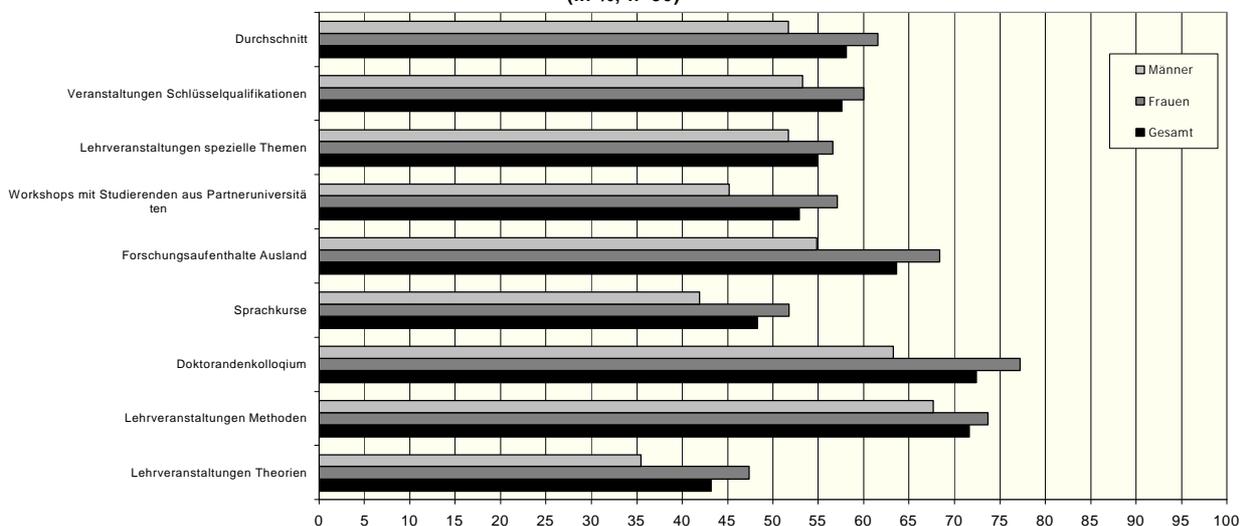
Um zu erfassen, inwiefern die IGSS aus Sicht der Promovierenden ihre Promotionssituation verbessern kann, wurde nach der *Bewertung verschiedener Angebote des Promotionsstudiengangs* gefragt (Schaubild 33). Insgesamt wird das Angebot als (sehr) sinnvoll bewertet (Mittel 2,2). Am besten schneidet die Durchführung von Doktorandenkolloquien ab (1,75). Deren hohe Akzeptanz und der Bedarf daran wurde auch bereits in anderen Fragen deutlich artikuliert. Als sinnvoll werden weiterhin „Lehrveranstaltungen zu Methoden“ (1,92) sowie „Sprachkurse“, „Weiterbildung zu Schlüsselqualifikationen“ etc. eingeschätzt. Das Schlusslicht bilden „Lehrveranstaltungen zu soziologischen Theorien“ mit einem Wert dennoch in der oberen Hälfte von 2,93. Die Angebote werden von den Frauen im Durchschnitt etwas positiver bewertet (2,1; Männer: 2,5), dies gilt insbesondere für Auslandsaufenthalte, Veranstaltungen zu Schlüsselqualifikationen sowie Lehrveranstaltungen zu Theorien und – an erster Stelle – Methoden. Der signifikante Unterschied im Hinblick auf die positive Bewertung von Methoden-Lehrveranstaltungen kann dabei nicht damit erklärt werden, dass unter den Frauen der Anteil derjenigen weit höher ist, die weder einen soziologischen Abschluss haben noch an der Universität Bielefeld studiert haben, wie eine erste Vermutung nahelegen würde, und hier somit fachlichen Nachholbedarf konstatieren.

Schaubild 33: Bewertung der Angebote des Promotionsstudiengangs (n=90)
(Mittelwerte; 1= sehr sinnvoll, 6= gar nicht sinnvoll)



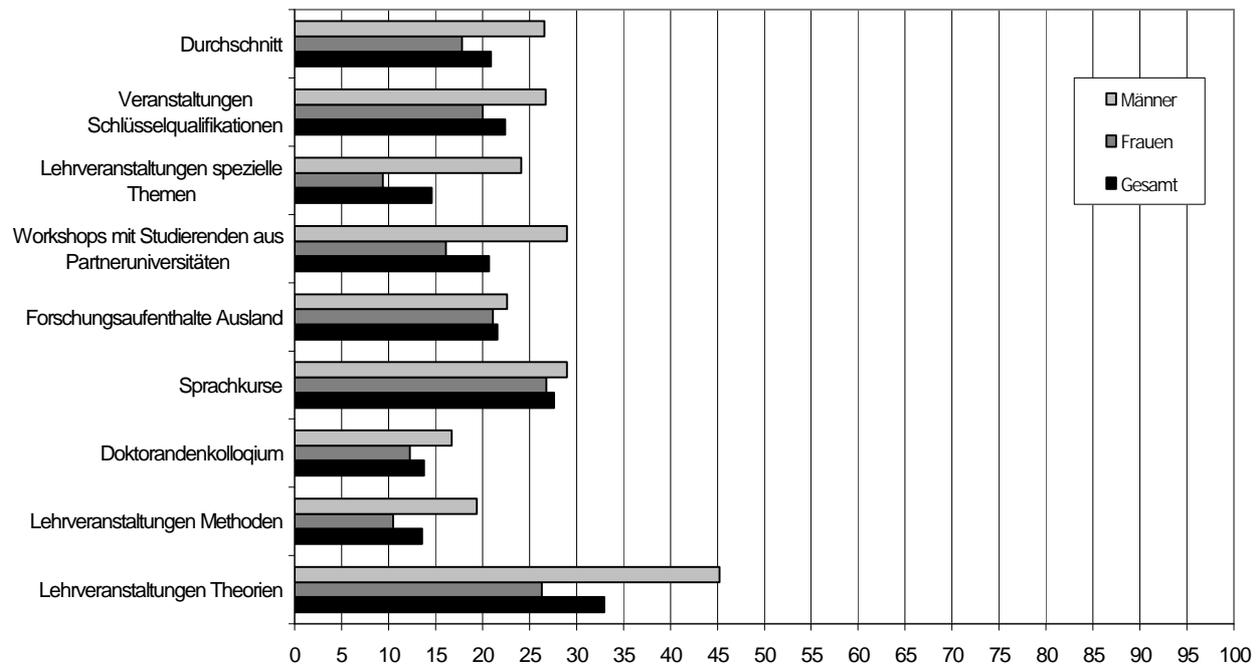
Wenn die Angebote so positiv bewertet werden, wie hoch ist dann die Bereitschaft, daran freiwillig teilzunehmen? Insgesamt ist die *Bereitschaft zur freiwilligen Teilnahme* hoch (Schaubild 34). Lediglich „Lehrveranstaltungen zu soziologischen Theorien“ und „Sprachkurse“ erhalten weniger als 50% Zustimmung. Am höchsten ist die Zustimmung zu „Lehrveranstaltung Methoden“ sowie „Doktorandenkolloquium“; ebenfalls hoch ist die Bereitschaft zu Forschungsaufenthalten im Ausland; alle anderen Kategorien liegen im Mittelfeld (53-58%). Bei den Frauen ist durchweg die Bereitschaft zur freiwilligen Teilnahme höher als bei den Männern, ebenso ist ihre völlige Ablehnung einer Teilnahme geringer, insbesondere in Bezug auf „Theorieveranstaltungen“, „sonstige Veranstaltungen zu speziellen Themen“ sowie „Workshops mit Studierenden aus Partneruniversitäten“.

Schaubild 34: Freiwilliger Teilnahme an Angeboten des Promotionsstudiengangs
(in %; n=90)



Diese positive Gesamtbewertung sollte aber nicht darüber hinweg sehen lassen, dass die Angebote zugleich von mehr als einem Fünftel der Befragten abgelehnt werden (Schaubild 35). Einen Spitzenwert erreichen dabei Theorieveranstaltungen, die von Männern stärker als von Frauen abgelehnt werden.

Schaubild 35: Ablehnung der Angebote des Promotionsstudiengangs (in %; n=90)



Die Motive für die Bereitschaft zur Teilnahme oder Ablehnung werden aus den offenen Antworten deutlich, die im folgenden für jedes der gemachten Angebote dargestellt werden. Grundsätzlich wird der hohe Zeitaufwand und eine eventuell bestehende Verpflichtung zur Teilnahme an Veranstaltungen im Promotionsstudiengang kritisiert. Der unmittelbare Nutzen des Angebotes für die eigene Promotion ist das zentrale Motiv für eine freiwillige Teilnahme bzw. der wesentliche Grund für eine Ablehnung.

Als Gründe für die Teilnahme an *Veranstaltungen etwa zu soziologischen Theorie* im Promotionsstudiengang wird ihr Nutzen für die Dissertation, wenn ein ausreichend enger Bezug besteht, sowie der Erwerb notwendiger Überblicks- und Grundlagenkenntnisse gesehen. Dies gilt auch für Veranstaltungen zu speziellen Themen, die als sinnvolle Ergänzung und Vertiefung betrachtet werden. Kritisch wird hiergegen eingewendet, dass eigene Lektüre/Eigenstudium sinnvoller sei, dass dieses Wissen zum Zeitpunkt der Promotion vorhanden sein müsse oder bereits durch das Studium ausreichend erworben worden sei.

Doktorandenkolloquien gehören zweifelsohne zum Kernbereich des Promotionsstudiengangs. Ihr Nutzen wird v.a. in der Diskussion, im Austausch und der gegenseitigen Hilfe sowie im Üben von Präsentationen gesehen. Hiergegen wird vorgebracht, dass Kritik oft zu destruktiv sei (gerade von Seiten anderer Promovierender!), dass es sich um eine Pflichtübung handle und die Interessen sowie Themen der Teilnehmenden zu unterschiedlich seien. Einige Befragte geben hierfür konkrete negative Erfahrungen an.

Die Notwendigkeit von *Sprachkursen* wird sehr klar anerkannt, dagegen wird der hohe Zeitaufwand angeführt. Ausländische Promovierende sprechen sich für Deutschkurse aus.

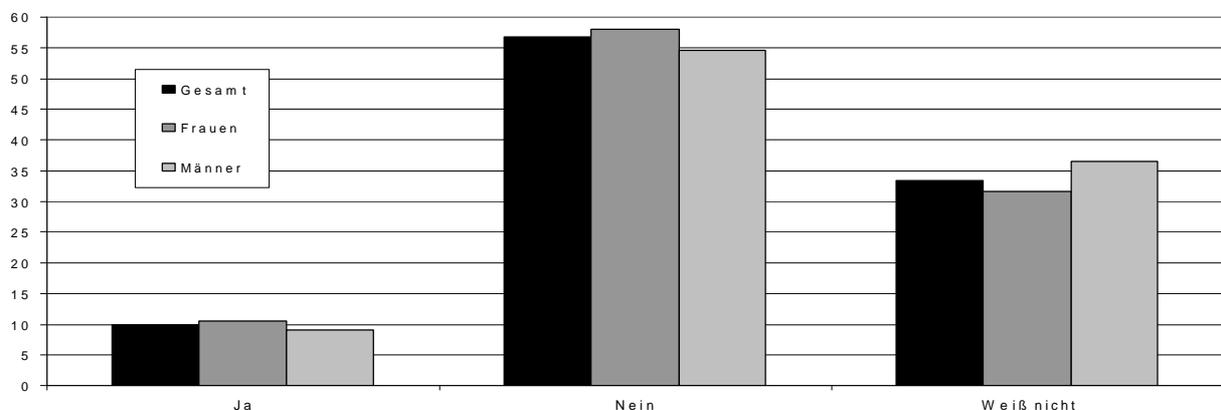
Forschungsaufenthalte im Ausland werden als positiv bewertet für die Erweiterung des eigenen Horizonts, die Weiterbildung und neue Erfahrungen. Auch hier ist wiederum die Bedeutung für das eigene Forschungsthema ausschlaggebend für die Teilnahme. Als Gründe dagegen werden vorwiegend private Gründe genannt wie Familie, Berufstätigkeit oder bereits bestehende Erfahrungen.

Workshops mit Studierenden aus Partneruniversitäten werden – in Abhängigkeit vom konkreten Thema – als wichtig für den wissenschaftlichen Austausch gesehen, die Erweiterung eigener Perspektiven und das Bilden von Netzwerken. Dagegen werden in erster Linie Zeitarargumente angeführt.

Der *Erwerb von Schlüsselqualifikation* wird als sinnvoll betrachtet und als zum (wissenschaftlichen) Handwerkszeug gehörend. Im Studium sei dies zu kurz gekommen. Gründe hiergegen sind wiederum v.a. Zeit oder bereits vorliegende Erfahrungen.

Habilitationsabsicht und Zufriedenheit mit Unterstützung: 10% (n=9) der Befragten gibt an, sich habilitieren zu wollen oder damit bereits begonnen zu haben (Schaubild 36). Immerhin ein Drittel der Befragten ist unentschieden; die Mehrheit will sich nicht habilitieren. Es liegen keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern vor.¹⁸ Mit der Unterstützung durch den/die BetreuerIn, bei den Bemühungen sich zu habilitieren, sind die meisten nur mäßig bis eher oder gar sehr zufrieden. Die kleine Fallzahl verbietet eine weitere Auswertung.

Schaubild 36: Begonnene oder geplante Habilitation (in %; n=90)



Schließlich werden allgemeine *Wünsche an den/die BetreuerIn* geäußert, allen voran der nach mehr Zeit und zwar für eine gute Betreuung bei Themenwahl, Fragestellung und Arbeitsplan, mehr Methoden- und Theoriediskussion, konstruktive Rückmeldung, Offenheit gegenüber anderen Ansätzen, Gegenlesen von Texten und Angebote von Publikationsmöglichkeiten, Hilfe bei Integration in (deutsche) Wissenschaftsgemeinschaft, Anerkennung und Vertrauen, bis hin zu mehr Verständnis für die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Promotion.

¹⁸ Der Frauenanteil an den abgeschlossenen Habilitation an der Universität Bielefeld lag in den Prüfungsjahren 1996-2001 zwischen 8% (1997) bis 32% (2001). Bezogen auf die Soziologie lag er in den entsprechenden Jahren 1996, 1997 und 1999 jeweils 0%, 1998: 25% (n=1), 2000: 100% (n=1) und 2001: 66% (n=4). Vgl. Statistisches Jahrbuch 2002, 31, 33.

5. Diskussion der Ergebnisse

Im folgenden werden die Ergebnisse der Befragung vor dem Hintergrund der Literatur diskutiert, wobei der Schwerpunkt auf den festgestellten Unterschieden zwischen Frauen und Männern liegt. Insgesamt zeigt sich, dass für die Gruppe der an der Fakultät für Soziologie Promovierenden eine Reihe von statistischen Merkmalen (z.B. Alter, Promotionsintensität, Einkommensquellen) zumindest weitgehend zutreffen, die insgesamt für Promovierende festgestellt wurden.

Erfreulich ist, dass der Frauenanteil in der Gruppe der an der Fakultät für Soziologie Promovierenden in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen ist und zur Zeit gar über 50% liegt. Dies ist überraschend und wäre bei einem Fokus allein auf die im Promotionsstudiengang Immatrikulierten nicht aufgefallen. Über die Gründe, warum eine hohe Zahl Promovierender – und eben auch promovierender Frauen – nicht an der Fakultät eingeschrieben ist, kann hier nicht weiter spekuliert werden. Es lässt sich jedoch festhalten, dass die Strategie der Adressrecherche über verschiedene Kanäle sinnvoll gewesen ist. Inwieweit sich dieser Anstieg des Frauenanteils auch bei den abgeschlossenen Promotionen niederschlagen wird, kann im Moment nicht gesagt werden, die Ergebnisse sind eher widersprüchlich. So ist der Anteil von Frauen unter denjenigen, die ihre Promotion unterbrochen haben viel niedriger als bei den Männern, zugleich stimmen Frauen (wenn auch insgesamt nur in geringem Maße) eher als Männer der Aussage zu, dass die Promotion nur eine Übergangslösung sei. Ferner klafften in den vergangenen Jahren die Immatrikulationszahlen zum Promotionsstudiengang und die Abschlusszahlen bei den Frauen zum Teil eklatant auseinander (vgl. Tabelle 1). Hier wird die Entwicklung in den nächsten Jahren aufmerksam zu beobachten sein.

Die Studie bestätigt auch für die Fakultät für Soziologie, dass bis zur Promotion eine Reihe von sozio-demographischen Faktoren, allen voran der Schul- und Ausbildungsabschluss der Eltern, als Filter auf dem wissenschaftlichen Karriereweg wirken – und zwar in geschlechtsspezifischer Weise. Frauen aus „bildungsfernen“ Elternhäusern sind im Sample stark unterrepräsentiert.

Die Gruppe der Promovierenden kann insgesamt als hoch motiviert bezeichnet werden; dies gilt für beide Geschlechter gleichermaßen. Fachlich-intrinsische Motive stehen für die Promovierenden im Vordergrund sowohl bei der Entscheidung für eine Promotion als auch bei der für das Promotionsthema, dieses wird überwiegend aus persönlichem Interesse gewählt. Bei Frauen spielt allerdings der Bezug des Themas zur beruflichen Tätigkeit eine etwas größere Rolle und die Promotion wird in geringerem Maße aus der Abschlussarbeit heraus entwickelt. Eine Grund hierfür kann in der Altersstruktur liegen, ein weiterer darin, dass Frauen verstärkt Stellen an der Hochschule bzw. in Forschungseinrichtungen innehaben.

Trotz der hohen Zufriedenheit und Motivation ist zugleich festzuhalten, dass die Anzahl derer, die sich mit dem Gedanken an eine Aufgabe der Promotion (ernsthaft) befasst haben, geradezu alarmierend hoch ist. Die Gründe hierfür sind, so die Annahme, vermutlich weitgehend identisch mit den wichtigsten Gründen, die auch zu einer längeren Unterbrechung der Promotion führen. Hier ist allen voran eine zu hohe Arbeitsbelastung durch Tätigkeiten, die nicht mit der Promotion im Zusammenhang stehen, zu nennen, aber auch finanzielle Probleme. Für die Promovierenden ist die hohe Arbeitsbelastung – sei es durch die Tätigkeit in Forschung und Lehre, sei es durch eine andere Berufstätigkeit – der Aspekt, der die Promotionssituation insgesamt bestimmt. Dabei geben Frauen an, in mehr Tätigkeiten eingespannt zu sein als Männer. Zwar sehen Qualifikations- und drittmittelfinanzierte Stellen (zumeist) einen Teil der Ar-

beitszeit für die eigene Qualifikation vor, doch oftmals wird – und diese Probleme der Vereinbarkeit der Promotion mit anderen Tätigkeiten ist ebenfalls auch anderen Untersuchungen bekannt¹⁹ – ein höherer Anteil als arbeitsvertraglich festgelegt für andere Tätigkeiten aufgewendet (oder dies wird von den Promovierenden zumindest subjektiv so empfunden)²⁰, so dass sich die für die Promotion zur Verfügung stehende Zeit entsprechend verkürzt bzw. ist gerade bei Promovierenden auf Drittmittelstellen die Abstimmung zwischen Projektarbeit und eigener Qualifikation unzureichend.

Aus geschlechterpolitischer Perspektive muss im Hinblick auf Unterbrechungsgründe zu denken geben, dass einzelne Faktoren wie Arbeits- und Schreibhemmungen sowie Zweifel an der eigenen Eignung ausschließlich von Frauen zu den drei wichtigsten Gründen zählen, die zu einer Unterbrechung führen. Zwar mögen auch für Männer solche Probleme in der Promotionszeit relevant sein, sie sind aber offenbar nicht so gewichtig, dass sie zu einer Unterbrechung (oder gar zum Abbruch) des Promotionsvorhabens führen. In diesem Bereich sind, so die Vermutung, auch relevante geschlechtsspezifische Gründe für einen Abbruch der Promotion zu suchen. Gerade im Hinblick auf diese Aspekte sind Frauen mit ihrer Betreuungssituation unzufriedener als Männer.

Die an der Fakultät promovierenden Frauen kommen in höherem Maße von anderen Universitäten und aus anderen Fächern. Bielefeld ist somit für promovierende Frauen durchaus ein attraktiver Wissenschaftsstandort. Gleichwohl haben diese Faktoren Auswirkungen auf die Promotionssituation der Frauen, wenn auch gegebenenfalls nur in der Anfangszeit. Vor allem „Externe“ geben an, dass die Kontakte zu den Hochschullehrenden gegen Ende des Studiums weniger intensiv waren, was nicht weiter verwunderlich ist. Da in der Übergangszeit zwischen Studium und Promotion jedoch wichtige Weichen gestellt werden, insbesondere in Bezug auf die künftige Betreuung, haben „Externe“, wenn sie zum Promovieren an die Universität Bielefeld wechseln, zumindest einen sozialen (ggf. bei Nicht-SoziologInnen auch fachlichen) Nachholbedarf. Dieser kann künftig im Rahmen der IGSS besser abgesichert werden, als dies derzeit der Fall ist, da die IGSS einen fachlichen und sozialen Rahmen bietet und zum verbindlichen Rahmen für eine Promotion an der Fakultät wird.

Beschäftigungsverhältnisse an der Hochschule (oder in einer Forschungseinrichtung) sowie Stipendien sind die beiden wichtigsten Formen der DoktorandInnenförderung. Dies zeigt sich auch in dem untersuchten Sample. Ein Großteil der Promovierenden an der Fakultät steht in einem Beschäftigungsverhältnis – ob grund- oder drittmittelfinanziert – oder erhält ein Stipendium, so dass die finanzielle Absicherung der Promotion überwiegend gut ist. Dies trifft erfreulicherweise insbesondere für Frauen zu, die in höherem Maße Planstellen innehaben oder über Stipendien verfügen; sie sind ferner gleichermaßen in den Graduiertenkollegs vertreten. Es kann allerdings nicht davon ausgegangen werden, dass diese vergleichsweise günstige Situation für alle an der Fakultät Promovierenden im gleichen Maße zutrifft. Denn zugleich zählen immerhin für gut ein Fünftel der Befragten finanzielle Probleme zu den drei wichtigsten Gründen, um die Promotion zu unterbrechen (oder möglicherweise auch abzubrechen); ein Unterschied zwischen Männern und Frauen besteht nicht. Die im Sample vertretenen Frauen

¹⁹ Die Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) ist in dieser Hinsicht aufschlussreicher als etwa Befragungen von Personen, die auf der Grundlage eines Stipendiums promovieren, da am WZB neben der Eigenqualifikation andere Tätigkeiten anfallen, was bei Promovierenden mit Stipendien erst einmal nicht der Fall ist (vgl. Bothfeld/Eisend 2002, 12ff.).

²⁰ Wie eine Untersuchung von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an Universitäten zeigt, werden promotionsferne und nicht forschungsbezogene Leistungen von Promovierenden insgesamt als hinderlich und belastend empfunden (Enders 1996, 161).

verfügen allerdings über mehr Einkommensquellen als die befragten Männer, da sie gegebenenfalls stärker durch ihr privates Umfeld finanziell (mit-)unterstützt werden, und haben häufiger eine eigene Finanzierungsquelle wie Erwerbstätigkeit oder Stipendium. Bezogen auf ein eigenes Einkommen haben Frauen signifikant häufiger Hilfskraftstellen mit Abschluss, die weder was die Länge von Verträgen noch was die Höhe des Einkommens eine ausreichende Absicherung für eine Promotion bieten.

Im Zentrum der Promotionssituation steht die Betreuungsbeziehung zwischen der/dem Promovierenden und dem/der BetreuerIn. Sie ist, wie Koch (1994, 216ff.) in ihrer Studie zu Doktorandinnen schreibt, gekennzeichnet durch „Abhängigkeit und Autonomie“. Während einerseits ein eigenständiger Beitrag zur Wissenschaft geleistet werden soll, ist andererseits die persönliche und wissenschaftliche Abhängigkeit von dem/der BetreuerIn sehr hoch. Dieser Faktor kommt besonders in der Soziologie (wie auch in anderen Sozialwissenschaften) zum Tragen, da hier Promotionen in der Regel Einzelarbeiten/-forschungen sind und die Einzelbetreuung dominiert. Anders als in den Naturwissenschaften, in denen Promotionen in der Regel als Teil eines Projektes entstehen und die Integration in ein Team gegeben ist, ist bei einer Einzelarbeit die Beziehung zu dem/der BetreuerIn der Kern der Promotionssituation. Durch strukturelle Maßnahmen zur DoktorandInnenausbildung etwa im Rahmen der Graduiertenkollegs bzw. von Graduiertenstudien kann diese dyadische und zugleich einseitige Abhängigkeitsbeziehung etwas abgemildert und in einen größeren Betreuungskontext eingebettet werden.

Positiv ist, dass die Befragten mit ihrer Betreuungssituation insgesamt relativ zufrieden sind. Ebenso zufrieden sind sie mit den Betreuungsleistungen, die von den Betreuenden im Hinblick auf unmittelbar wissenschaftsrelevante Aspekte erbracht werden (z.B. Diskussion inhaltlicher Fragen, Lesen und Kommentieren von Teilen der Doktorarbeit oder Publikationen oder Literaturhinweise). Bei Betreuungsleistungen, welche den engen fachlichen Rahmen sprengen, die aber dennoch in hohem Maße promotionsrelevant sind (z.B. Arbeits- und Schreibhemmungen) fühlen sich Promovierende insgesamt nur sehr schlecht betreut. Da solche Betreuungsleistungen von den wissenschaftlichen BetreuerInnen nicht in geeignetem oder zureichendem Maße übernommen werden können, stellt sich hier die Frage nach anderen unterstützenden Strukturen, welche solche Probleme auffangen und bearbeiten können. Geschlechterpolitische Relevanz gewinnt dieser Aspekt insofern, als – wie bereits ausgeführt – solche Probleme ebenso wie Zweifel an der fachlichen Eignung ausschließlich von Frauen als Unterbrechungsgrund genannt werden (und möglicherweise ein wichtiger Abbruchgrund sind); Frauen sind in höherem Maße als Männer mit der Betreuungssituation unzufrieden.

Mit diesem Befund korrespondiert, dass Frauen insgesamt einen höheren Bedarf an Gesprächen bekunden, und zwar sowohl mit ihrem/ihrer BetreuerIn als auch mit anderen Promovierenden und sonstigen KollegInnen. Der fachliche Austausch steht dabei im Vordergrund, ist aber nicht das alleinige Motiv. Dieses Ergebnis, dass Frauen höhere Ansprüche an die Betreuung stellen sowie einen höheren Bedarf an persönlicher Ermutigung und Zuspruch haben, werden sowohl in der von der Gleichstellungskommission durchgeführten Studierendenbefragung (Engelbert 2003) auch in einer Befragung von AbsolventInnen der Universität Bielefeld als wichtiger geschlechtsspezifischer Aspekte deutlich und von den befragten Frauen zugleich als großes Manko der realen Situation genannt (Holzbecher u.a. 2002, 21, 78f.). Als Gründe hierfür nennen Holzbecher u.a. primär die hohen Ansprüche, welche die Frauen an sich selbst stellen, wobei diese Perfektionsansprüche zu einer Selbstblockade führen können (ebd., 21).

Die Promovierenden schätzen sich selber als eher aktiv ein, wenn es um Aktivitäten geht, die

für eine wissenschaftliche Tätigkeit und eine Integration in die Scientific Community erforderlich sind wie z.B. Teilnahme an Kolloquien und Tagungen, Kontakte knüpfen, Lehrveranstaltungen durchführen, publizieren. Frauen schätzen sich dabei als etwas aktiver ein als Männer. Auffällig ist, dass sich die Promovierenden hierbei nicht in ausreichendem Maße von ihrem/ihrer BetreuerIn angeregt oder unterstützt fühlen. Die Betreuenden halten die Promovierenden zwar sehr stark zu einer Teilnahme an Doktorandenkolloquien an – zum Teil sogar stärker, als von den Promovierenden selber gewünscht –, sie unterstützen ihre Promovierenden allerdings weniger, wenn es um andere Tätigkeiten geht, am wenigsten bei der Veröffentlichung von (Zwischen-)Ergebnissen. Insgesamt fühlen sich die befragten Männer im Durchschnitt etwas schlechter unterstützt als die Frauen. Ein verstärkender Faktor mag der insgesamt niedrige Organisationsgrad der Promovierenden in wissenschaftlichen Vereinigungen sein, denn deren wichtige Funktion liegt in der informellen Unterstützung und dem Knüpfen von Netzwerken. Zwar ist eine Mitgliedschaft hierfür keine zwingende Voraussetzung, allerdings eine erleichternde Bedingung insofern der Zugang zu Information verbessert wird.

Gefragt nach Erfahrungen von positiver und negativer Diskriminierung geben Frauen in stärkerem Maße an, sich benachteiligt zu fühlen. Wenngleich ausländische Frauen im Sample nur in kleiner Zahl vertreten waren, so fällt doch auf, dass sie eine Gruppe bilden, die in der Tendenz unter einer doppelten Benachteiligung aufgrund ihrer Herkunft und ihres Geschlechts leiden. Auch in der Studierendenbefragung (Engelbert 2003) ist deutlich geworden, dass diese Personengruppe besondere Bedürfnisse hat, auf die bislang nicht hinreichend eingegangen wird. Mangelnde Deutschkenntnisse werden als ein Faktor genannt. Dieses Ergebnis verweist auf einen Handlungsbedarf, gerade angesichts der Tatsache, dass die Fakultät durch die IGSS bemüht ist, künftig verstärkt Promovierende aus dem Ausland zu erreichen, und unterstreicht die Bedeutung der Zielvorgabe, einen Rahmen für die soziale Integration von Promovierenden zu schaffen.²¹

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass in dem Konzept der IGSS wichtige Aspekte einer stärkeren Strukturierung der Nachwuchsförderung und –ausbildung berücksichtigt werden, die für ein erfolgreiches Promovieren wichtig sind und folgerichtig z.B. in den Empfehlungen des Wissenschaftsrates (2002) vorgeschlagen werden. Entsprechend findet das Angebot der IGSS bei den Promovierenden insgesamt hohe Zustimmung. Ein Doktorandenkolloquium wird durchgängig begrüßt. Entscheidend für die Bewertung ist der individuelle Nutzen für die eigene Promotion; denn die Graduiertenausbildung soll keine Fortsetzung des normalen Studiums sein. Dieser Nutzen wird gegen den Kostenfaktor Zeit durch den Besuch von Veranstaltungen abgewogen, was vor dem Hintergrund der durchgängig hohen Arbeitsbelastung durch andere Tätigkeiten sowie durch die Promotion verständlich ist. Unter dieser Perspektive der Strukturierung des Graduiertenstudiums schneiden auch die Graduiertenkollegs gut ab, da sie für die Mitglieder auch solche Leistungen erbringen. Diese stärkere Strukturierung wird offenbar von Frauen besonders begrüßt, denn sie bewerten die Angebote insgesamt etwas positiver und sind in höherem Maße zu einer freiwilligen Teilnahme bereit. Insofern ist auch künftig auf eine hohe Repräsentation von Frauen in Graduiertenkollegs zu achten.²²

²¹ Zum Wintersemester 2002/03 sind 17 Promovierende zur IGSS zugelassen worden. Von den 11 Frauen sind vier nichtdeutscher Nationalität, unter den sechs Männern sind zwei ausländische Promovierende (Angaben der IGSS-Koordinationsstelle vom 16.12.2002).

²² Für Graduiertenkollegs können keine Quoten festgeschrieben werden. Die DFG verweist in ihrem Leitfaden für die Antragstellung von Graduiertenkollegs aber darauf, dass sie strukturell zur „Schaffung von Strukturen zur Unterstützung von Frauen in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn“ beitragen sollen (Entwurf vom Oktober 2002; <http://www.dfg.de>). Die DFG gibt an, dass in den von ihr finanzierten Graduiertenkollegs in den Geistes- und

6. Schlussfolgerungen

Das Promotionsverhalten und die Promotionssituation wird wesentlich von wissenschaftsinternen Faktoren bestimmt, wobei deren subjektive Wahrnehmung und Nutzung von geschlechtsspezifischen Faktoren geprägt wird. Promovierende befinden sich in einem Spannungsverhältnis zwischen Autonomie einerseits und Abhängigkeit von ihrem/ihrer BetreuerIn andererseits. Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Situation müssen sowohl auf der Ebene der Fakultät als auch auf der Ebene der individuellen Betreuungssituation ansetzen.

Deutlich wird dies zum einen an der markanten geschlechtsdifferenzen sozialen Herkunft der Promovierenden, zum anderen aber auch am subjektiven Erleben der Promotionssituation. Die individuelle Betreuungssituation ist dabei das Kernstück. Die diesbezüglichen Ergebnisse sind aus geschlechterpolitischer Perspektive zum Teil widersprüchlich, alarmieren muss aber der geschlechtsspezifische Befund des Gefühls der eigenen Unzulänglichkeit (Zweifel an der Eignung) sowie von Arbeitsproblemen mit der Dissertation, der auch in der Befragung von Engelbert (2003) als besonderes Problem von Studentinnen bzw. bei Holzbecher u.a. (2002) von Absolventinnen deutlich wird. Im Hinblick auf diesen sozialisationsbedingten Faktor ist über Möglichkeiten nachzudenken, wie dieser von der Universität als Sozialisationsinstanz aufgefangen werden kann. Eine notwendige Erhöhung der Sensibilität auf Seiten der Betreuenden ist dabei nur ein Aspekt, hinzu kommen sollten strukturelle Angebote.

Eine tendenzielle Angleichung der Situation promovierender Frauen an die von Männern darf nicht darüber hinweg täuschen, dass sie unterschiedliche Erfahrungen machen und unterschiedliche Bedürfnisse haben. Diese müssen Ernst genommen werden, wenn erstens der Trend der letzten Jahre stabilisiert werden soll, und wenn sich zweitens die Erhöhung des Frauenanteils auch bei den Abschlussquoten niederschlagen soll. Denn dass dies der Fall ist, ist derzeit keineswegs gesichert. Vielmehr gibt es widersprüchliche Hinweise.

Inwiefern für die an der Fakultät promovierenden Frauen der in der Literatur beschriebene „cooling out“-Effekt zutrifft, darüber kann auf der Grundlage der Daten keine Aussage getroffen werden. Schwache Indikatoren hierfür sind ihre schlechtere Einschätzung der Zukunftsaussichten, ihr geringeres Interesse an einer Hochschulkarriere und die höhere Unzufriedenheit mit der Betreuungssituation. Die Zahlen zu den Habilitationsabsichten und damit zu der Absicht, die wissenschaftliche Laufbahn fortzusetzen, sind zu gering, um hieraus Zusammenhänge abzuleiten. Wünschenswert ist, dass sich die festzustellende höhere Bereitschaft von Frauen zur Promotion auch in ihrem Habilitationsverhalten widerspiegeln wird bzw. in ihrem Interesse an einer langfristigen wissenschaftlichen Karriere.

Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein wichtiger Bestandteil des Auftrags von Hochschulen und damit auch der Fakultät für Soziologie. Wie der Wissenschaftsrat (1998) in seinen Empfehlungen zur Frauenförderung formuliert, ist es

„(f)ür den Verbleib von Frauen in Wissenschaft und Forschung (...) entscheidend, daß die notwendige umfassende Motivation erhalten bleibt und kontinuierlich gestärkt wird. Neben dem fachlichen Forschungsinteresse sind es die Rahmenbedingungen von Wissenschaft und Forschung, die die Stärke und Konstanz der Motivation bestimmen“.

Dieser Faktor kann und sollte von der Fakultät positiv beeinflusst werden, damit Gleichstellungspolitik zu einem sich selbst tragenden Prozess wird. Die Befragung der Gleichstellungskommission bietet hierfür eine Reihe von Ansatzpunkten.

Literatur

- Bothfeld, Silke/Eisend, Martin (2002): Zwischen Effizienz und Selbstbestimmung – Promovieren im WZB. WZB Discussion Paper P 02-001. Berlin.
- Enders, Jürgen (o.J.): Promotion und Beruf: Eine Untersuchung zu Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg promovierter Hochschulabsolventen, Kassel.
- Enders, Jürgen (1996): Die wissenschaftlichen Mitarbeiter: Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen in den Universitäten. Frankfurt/Main, New York.
- Engelbert, Angelika (2003): Befragung zur Situation von Studentinnen an der Fakultät für Soziologie. Bielefeld, (Internet: <http://www.uni-bielefeld.de/soz>)
- Gleichstellungsplan (2000): Bestandsaufnahme, Analyse und Prognose der Beschäftigungsstruktur des wissenschaftlichen Personals sowie der Studierenden an der Fakultät für Soziologie. Bielefeld.
- Hein, Mathias/Hovestadt, Gertrud/Wildt, Johannes (1998): Forschen Lernen. Eine explorative Feldstudie zu Qualifizierungsprozessen von Doktorandinnen und Doktoranden in Graduiertenkollegs. Hans-Böckler-Stiftung. Graue Reihe – Neue Folge 141. Düsseldorf.
- Holzbecher, Monika/Küllchen, Hildegard/Löther, Andrea (2002): Fach- und fakultätsspezifisches Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen. IFF-Forschungsreihe Bd. 14, Bielefeld.
- Koch, Patricia Maria (1995): Doktorandinnen: Der Wille zur wissenschaftlichen Anerkennung. Münster, Hamburg.
- Mersmann, Rita (o.J.): Profession und Geschlecht. Die Promotionsbedingungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Fachbereich Rechtswissenschaft der Freien Universität Berlin. Schriftenreihe der Frauenbeauftragten der FU Berlin, Bd. 10. Berlin.
- Röbbecke, Martina (o.J.): Promovieren mit Stipendium: Eine Untersuchung zu Promotionsverlauf und beruflichem Verbleib von Stipendiaten und Stipendiatinnen des NaFöG-Programmes. Hg. v. Wissenschaftszentrum Berlin, Berlin.
- Röbbecke, Martina/Simon, Dagmar (2001): Promovieren mit Stipendium: Zweite Evaluation der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach dem Nachwuchsförderungsgesetz (NaFöG). Hg. v. Wissenschaftszentrum Berlin, WZB Papers P01-001, Berlin.
- Statistisches Jahrbuch 1995/96ff. der Universität Bielefeld, Materialien zur Planung 18ff. Bielefeld.
- Wissenschaftsrat (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Mai 1998, Internet: <http://www.wissenschaftsrat.de/drucksachen/drs3534-98/3534-98.htm>
- Wissenschaftsrat (2002): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung vom 15.11.2002, Drs. 5459/02, Internet: <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/5459-02.pdf>

Universität Bielefeld
Fakultät für Soziologie

--	--	--

Promovierendenbefragung an der Fakultät für Soziologie

Sommersemester 2002

Bitte schicken Sie den ausgefüllten Fragebogen in beiliegendem frankiertem Rückumschlag und ohne Absender bis zum **8. Juli 2002** zurück an:

Universität Bielefeld
IWT, Fakultät für Soziologie
z.Hd. Dr. Gabriele Abels
Postfach 10 01 31
33501 Bielefeld

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

Der Fragebogen kann ohne großen Schreibaufwand in 30 Minuten ausgefüllt werden.

In der Regel sind die Fragen durch Ankreuzen oder durch Einsetzen einer Zahl in den vorgegebenen Antwortfeldern zu beantworten. Gehen Sie dabei bitte wie folgt vor:

Bitte Zahl eintragen

Bitte ankreuzen

_____ Bitte Anmerkung eintragen (bitte gut lesbar schreiben!)

→ *Bitte weiter mit Frage 6.1* Es wird angegeben, welche Frage Sie als nächstes beantworten sollen.

Ist eine Feststellung auf einer mehrstufigen Skala zu bewerten, dann kreuzen Sie bitte den für Sie zutreffenden Skalenwert an.

Beispiel: Inwieweit sind bzw. waren Sie mit Ihrer Betreuungssituation zufrieden?

Sehr
zufrieden

überhaupt nicht
zufrieden

1

2

3

4

5

6

1. Ausbildung und Studium

1.1 Auf welchem Weg haben Sie Ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben?

Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen!

- ₁ Gymnasium
- ₂ Gesamtschule mit gymnasialer Oberstufe
- ₃ Abendgymnasium
- ₄ Fachgymnasium
- ₅ Kolleg
- ₆ Fachoberschule
- ₇ abgeschlossenes Studium an einer Fachhochschule
- ₈ sonstiges, und zwar _____ 2

1.2 Welchen Studienabschluss haben Sie? Mehrfachnennungen möglich!

- ₃ Diplom
- ₄ Magister
- ₅ Lehramt
- ₆ anderen, und zwar _____

1.3 Welches Studienfach haben Sie studiert? Mehrfachnennungen möglich!

- ₇ Soziologie
- ₈ andere Sozialwissenschaft und zwar _____
- ₉ anderes, und zwar _____

1.4 An welcher Hochschule haben Sie Ihren Studienabschluss erworben?

Mehrfachnennungen möglich!

- ₁₀ Universität Bielefeld
- ₁₁ andere, und zwar _____ → Bitte weiter mit Frage 1.6

1.5 Wie zufrieden waren Sie mit Ihrem Studium an der Universität Bielefeld?

Kreuzen Sie bitte den betreffenden Skalenwert an!

- | | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Sehr
zufrieden | | | | | | | sehr
unzufrieden |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | |
| <input type="checkbox"/> 12 |

1.6 Inwieweit hatten Sie gegen Ende Ihres Studiums mit einem/einer oder mehreren Hochschullehrern/innen persönlich-fachlichen Kontakt?

Kreuzen Sie bitte den betreffenden Skalenwert an!

sehr intensiver Kontakt						kein Kontakt
1	2	3	4	5	6	
<input type="checkbox"/>						

13

1.7 Wenn Sie Kontakt zu Hochschullehrer/innen hatten, dann geben Sie bitte weiterhin an, worüber Sie in der Hauptsache gesprochen haben. Mehrfachnennungen möglich!

Wir sprachen über ...

- ₁₄ fachliche Themen
- ₁₅ persönliche Angelegenheiten
- ₁₆ meine weitere berufliche Karriere
- ₁₇ gemeinsame Projektarbeit
- ₁₈ meine weitere wissenschaftliche Qualifizierung
- ₁₉ die Finanzierung meiner Promotion
- ₂₀ sonstiges, und zwar _____

2. Promotionsphase

2.1 Wann begann Ihre Promotionsphase, d.h. wann haben Sie mit der ernsthaften Arbeit an einem bestimmten Dissertationsthema begonnen – auch wenn sich in der Folge ein Wechsel des Themas oder Unterbrechung der Promotion o.ä. ergeben haben sollten?

Monat Jahr

21

2.2 Im folgenden sind mögliche Gründe, für die Entscheidung zu promovieren, aufgeführt. Wenn Sie an Ihre Entscheidung zu promovieren zurückdenken, inwieweit trafen diese Gründe damals für Sie persönlich zu?

Kreuzen Sie bitte für jede Aussage den betreffenden Skalenwert an!

<i>Ich fasste den Entschluss zu promovieren weil ...</i>	traf völlig zu			traf überhaupt nicht zu		
	1	2	3	4	5	6
ich mich persönlich entfalten wollte ²²	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mir ein Promotion unter den vorhandenen Möglichkeiten als das kleinste Übel erschien ²³	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ich Zeit gewinnen wollte, um mir über meine Zukunftsplanung klar zu werden ²⁴	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ich mir dadurch ein höheres Einkommen im späteren Beruf versprach ²⁵	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ich nach dem Studium noch eine Zeitlang an der Hoch- schule bleiben wollte, um wissenschaftlich zu arbeiten ²⁶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mich die Methoden, Theorien und Erkenntnisse meines Fachs besonders interessierten ²⁷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
für mich von vornherein nichts anderes als eine Promotion in Frage kam ²⁸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ich eine Verbesserung meiner späteren Berufschancen erwartete ²⁹	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
die Promotion faktische Voraussetzung für den von mir angestrebten Beruf war ³⁰	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ich großes Interesse an wissenschaftlicher Forschung hatte ³¹	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mehr oder weniger Zufall im Spiel war ³²	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ich ansonsten keine interessante Stelle gefunden hatte ³³	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mich das intellektuelle Arbeitsumfeld an der Universität interessierte ³⁴	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mir die konkreten Arbeitsbedingungen (z.B. hohe Flexibilität, Eigenständigkeit) wichtig waren ³⁵	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ich die Promotion für eine gute Möglichkeit hielt, meinen Fähigkeiten und Begabungen nachzugehen ³⁶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ich auf diese Weise ein Stipendium zur Sicherung meines Lebensunterhalts bekommen konnte ³⁷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	traf völlig zu				traf überhaupt nicht zu	
	1	2	3	4	5	6
ich auf diese Weise eine Stelle bekommen hatte ³⁸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
ich mir davon die Möglichkeit versprach, Familie und Weiterqualifizierung vereinbaren zu können ³⁹	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
ich eine Verbesserung meiner Aussichten auf einen sicheren Arbeitsplatz erwartete ⁴⁰	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
ich eine bessere Orientierung für meine spätere Berufswahl erwartete ⁴¹	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
sonstiges, und zwar: _____ ⁴²	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

2.3 Hatten Sie zu Beginn Ihrer Promotionsphase bestimmte Präferenzen im Hinblick auf Ihre berufliche Tätigkeit nach der Promotion?

Kreuzen Sie bitte für jede Aussage den betreffenden Skalenwert an!

	interessierte mich sehr			interessierte mich kaum		
	1	2	3	4	5	6
Laufbahn innerhalb der Hochschule ⁴³	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Tätigkeit in außeruniversitären Forschungseinrichtungen ⁴⁴	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Tätigkeit außerhalb der Hochschule und außerhalb von Forschung ⁴⁵	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.4 Was waren die wichtigsten Gründe für die Wahl Ihres Promotionsthemas?

Bitte geben Sie bis zu drei Gründe an. Für die zutreffendste Antwort tragen Sie bitte eine „1“ ein. Falls darüber hinaus auch andere Aussagen zutreffen sollten, dann tragen Sie bitte eine „2“ und eine „3“ ein.

- ⁴⁶ Es ergab sich aus einem Forschungsprojekt.
- ⁴⁷ Es stand im Zusammenhang mit meiner beruflichen Tätigkeit.
- ⁴⁸ Es wurde mir von meinem Betreuer/meiner Betreuerin gestellt.
- ⁴⁹ Ich habe das Thema meiner Diplom-/Examensarbeit weiterentwickelt.
- ⁵⁰ Das Thema hat mich aus persönlichen Gründen interessiert.
- ⁵¹ Das Thema stand im Zusammenhang mit einem längeren
Forschungsinteresse meines Betreuer/meiner Betreuerin.
- ⁵² Sonstiges, und zwar: _____

2.5 Über welche Einkommensquelle verfügen bzw. verfügten Sie in Ihrer Promotionsphase? Mehrfachnennungen möglich!

- ⁵³ Ich habe ein Promotionsstipendium einer öffentlichen Einrichtung.
- ⁵⁴ Ich habe ein Promotionsstipendium im Rahmen eines Graduiertenkollegs.
- ⁵⁵ Ich habe eine Stelle an einer Hochschule bzw. einer Forschungseinrichtung.
- ⁵⁶ Ich bin erwerbstätig.
- ⁵⁷ Ich werde von meinen Eltern unterstützt.
- ⁵⁸ Ich werde von meinem Lebenspartner/Lebenspartnerin unterstützt.
- ⁵⁹ sonstiges, und zwar _____

2.6 Falls Sie eine Stelle an einer Hochschule bzw. einer Forschungseinrichtung haben bzw. hatten, in welchem Beschäftigungsverhältnis stehen bzw. standen Sie?

- ₁ Hilfskraft mit Abschluss
- ₂ wissenschaftliche Mitarbeiter/in (Fakultätsstelle)
- ₃ wissenschaftliche Mitarbeiter/in (Drittmittel)
- ₄ wissenschaftliche Mitarbeiter/in (Sonderforschungsbereich)
- ₅ sonstiges, und zwar _____

60

2.7 Falls Sie eine Stelle an einer Hochschule bzw. einer Forschungseinrichtung haben bzw. hatten, welche der folgenden Tätigkeiten üben Sie – neben der Arbeit an Ihrer Dissertation – an dieser Einrichtung aus bzw. haben Sie ausgeübt? Mehrfachnennungen möglich!

- ₆₁ Leitung von Forschungsprojekten (neben der eigenen Dissertation)
- ₆₂ Mitarbeit in Forschungsprojekten (neben der eigenen Dissertation)
- ₆₃ Beantragung von Drittmittelprojekten
- ₆₄ Beteiligung an Ausschreibungen
- ₆₅ Durchführung von Lehrveranstaltungen
- ₆₆ Betreuung/Beratung von Studierenden
- ₆₇ wissenschaftliche Dienstleistungen (Gerätewartung o.ä.)
- ₆₈ Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung
- ₆₉ sonstiges, und zwar _____

2.8 Wie bewerten Sie die Häufigkeit der Gespräche und Beratungen, die Sie während der Promotionsphase haben bzw. hatten? Kreuzen Sie bitte für jede Aussage den betreffenden Skalenwert an!

	häufiger als von mir gewünscht	so häufig wie von mir gewünscht	seltener als von mir gewünscht	trifft noch nicht zu
	1	2	3	4

Gespräche/Beratung fanden statt ...

mit meinem Betreuer/meiner Betreuerin während der Themenwahl für meine Dissertation70	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
mit meinem Betreuer/meiner Betreuerin während der Arbeit an der Dissertation71	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
mit meinem Betreuer/meiner Betreuerin während der Vorbereitung der Disputation72	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit anderen Doktorandinnen und Doktoranden73	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
mit Kolleginnen und Kollegen und anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern74	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

2.9 Inwieweit bemühen Sie sich während Ihrer Promotionsphase um folgende Aktivitäten bzw. inwieweit haben Sie sich bemüht? Kreuzen Sie bitte für jede Aussage den betreffenden Skalenwert an!

	sehr bemüht				überhaupt nicht bemüht	
	1	2	3	4	5	6
<i>Ich bemühe mich bzw. habe mich bemüht um die Möglichkeit ...</i>						
Lehrveranstaltungen anzubieten75	<input type="checkbox"/>					
(Zwischen-)Ergebnisse meiner wissenschaftlichen Arbeit zu publizieren76	<input type="checkbox"/>					
an wissenschaftlichen Tagungen teilzunehmen77	<input type="checkbox"/>					
an einem Doktorandenkolloquium teilzunehmen78	<input type="checkbox"/>					
Kontakte zu Wissenschaftler/innen an Hochschulen/Forschungseinrichtungen zu knüpfen79	<input type="checkbox"/>					
Kontakte zu potentiellen Arbeitgebern/innen außerhalb der Wissenschaft zu knüpfen80	<input type="checkbox"/>					
Kontakte zu Wissenschaftler/innen außerhalb von Hochschulen zu knüpfen81	<input type="checkbox"/>					
für Fortbildungs- und Forschungsaufenthalte ins Ausland zu gehen82	<input type="checkbox"/>					

2.10 Betreuer/innen können unterschiedlichen Wert auf verschiedene Aktivitäten legen. Wie ist bzw. war dies bei Ihnen? Geben Sie bitte an, bei welchen Ihrer Aktivitäten Sie durch den Betreuer/die Betreuerin in welchem Maße unterstützt werden bzw. wurden. Kreuzen Sie bitte für jede Aussage den betreffenden Skalenwert an!

	sehr angeregt und/oder unterstützt				Überhaupt nicht angeregt und/oder unterstützt	
	1	2	3	4	5	6
<i>Ich werde bzw. wurde angeregt und/oder unterstützt bei meinen Bemühungen ...</i>						
Lehrveranstaltungen anzubieten83	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
die (Zwischen-)Ergebnisse meiner wissenschaftlichen Arbeit zu publizieren84	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
an wissenschaftlichen Tagungen teilzunehmen85	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
an einem Doktorandenkolloquium teilzunehmen86	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakte zu Wissenschaftler/innen an Hochschulen/Forschungseinrichtungen zu knüpfen87	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakte zu potentiellen Arbeitgebern/innen außerhalb der Wissenschaft zu knüpfen88	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakte zu Wissenschaftler/innen außerhalb von Hochschulen zu knüpfen89	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
für Fortbildungs- und Forschungsaufenthalte ins Ausland zu gehen90	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.11 Wie bewerten Sie die Anregung bzw. Unterstützung Ihrer Aktivitäten durch den Betreuer/die Betreuerin? Kreuzen Sie bitte für jede Aussage den betreffenden Skalenwert an!

	stärker als gewünscht	so wie gewünscht	weniger stark als gewünscht
	1	2	3
<i>Für mich persönlich war die Anregung und/oder Unterstützung bei den folgenden Aktivitäten ...</i>			
Lehrveranstaltungen anzubieten91	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
die (Zwischen-)Ergebnisse meiner wissenschaftlichen Arbeit zu publizieren.....92	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
an wissenschaftlichen Tagungen teilzunehmen93	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
an einem Doktorandenkolloquium teilzunehmen.....94	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakte zu Wissenschaftler/innen an Hochschulen/Forschungseinrichtungen zu knüpfen95	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakte zu potentiellen Arbeitgeber/innen außerhalb der Wissenschaft zu knüpfen.....96	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakte zu Wissenschaftler/innen außerhalb von Hochschulen zu knüpfen97	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
für Fortbildungs- und Forschungsaufenthalte ins Ausland zu gehen98	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.12 Wie zufrieden sind bzw. waren Sie mit folgenden Leistungen Ihres Betreuers/Ihrer Betreuerin? Kreuzen Sie bitte für jede Aussage den betreffenden Skalenwert an!

	sehr zufrieden				überhaupt nicht zufrieden		trifft noch nicht zu
	1	2	3	4	5	6	7
<i>Ich bin bezüglich folgender Leistung meines Betreuer/meiner Betreuerin ...</i>							
Hilfe bei der Planung der Dissertation (z.B. Arbeitsplan erstellen, Feldphase planen)99	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Diskussion inhaltlicher Fragen100	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Lesen und Kommentieren von Teilen der Doktorarbeit oder von geplanten Publikationen101	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Vorbereitung auf die Disputation102	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Hinweise auf wichtige/hilfreiche Literatur103	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Beratung bei Arbeits- und Schreibhemmungen104	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Unterstützung bei der Stellung von Anträgen (z.B. für Reisekosten)105	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Diskussion über methodische Fragen106	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					

2.13 Inwieweit sind Sie mit Ihrer Betreuungssituation insgesamt zufrieden?

sehr zufrieden						überhaupt nicht zufrieden
1	2	3	4	5	6	
<input type="checkbox"/>						

2.14 Sind Sie Mitglied in wissenschaftlichen Vereinigungen oder Berufsverbänden?

nein

ja, nämlich _____

(bitte eintragen)

108

2.15 Haben Sie phasenweise die Arbeit an Ihrer Promotion für mehr als drei Monate unterbrochen? Geben Sie bitte ggf. an, wie viele Monate Sie die Arbeit insgesamt unterbrochen haben.

nein → Bitte weiter mit Frage 2.17

ja, für insgesamt _____ Monate.

109

2.16 Aus welchen Gründen haben Sie die Arbeit für Ihre Dissertation unterbrochen?

Bitte geben Sie bis zu drei Gründe an. Für die zutreffendste Antwort tragen Sie bitte eine „1“ ein. Falls darüber hinaus auch andere Aussagen zutreffen sollten, dann tragen Sie bitte eine „2“ und eine „3“ ein.

¹¹⁰ Arbeitsbelastung durch andere Aufgaben an der Hochschule/ Forschungseinrichtung

¹¹¹ Arbeitsbelastung durch berufliche Tätigkeiten außerhalb der Hochschule/ Forschungseinrichtung

¹¹² Arbeitsprobleme mit der Dissertation

¹¹³ Finanzielle Probleme

¹¹⁴ Gesundheitliche Probleme

¹¹⁵ Kindererziehung/Schwangerschaft

¹¹⁶ Wechsel des Promotionsthemas

¹¹⁷ Wechsel des Betreuers/der Betreuerin der Promotion

¹¹⁸ Zweifel an meiner Eignung für eine Promotion

¹¹⁹ Zu hohe Anforderungen an die Promotion

¹²⁰ Überlastung der Partnerschaft

¹²¹ Sonstiges, und zwar: _____

2.17 Bitte machen Sie im folgenden Angaben zu der Person, die Ihre Arbeit hauptsächlich betreut bzw. betreut hat. Kreuzen Sie bitte für jede Aussage den betreffenden Wert an!

Mein hauptsächlichster Betreuer bzw. hauptsächlichste Betreuerin ist ...

Geschlecht

weiblich

männlich

122

Status/akademischer Grad

habilitiert (Professor/in, Hochschul- oder Privatdozent/in)

promoviert

wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in des/der Professors/in, der/die formal meine Arbeit betreut

123

2.18 Wie schätzen Sie insgesamt Ihre beruflichen Zukunftsaussichten ein?

Kreuzen Sie bitte den betreffenden Skalenwert an!

Sehr gut							sehr schlecht
1	2	3	4	5	6		
<input type="checkbox"/>							

124

2.19 Wie weit ist die Arbeit an Ihrer Promotion vorangeschritten? Bitte geben Sie an, in welcher Situation Sie sich zur Zeit befinden? Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen!

- ₁ Ich habe mein Promotionsverfahren abgeschlossen.
- ₂ Ich promoviere gegenwärtig.
- ₃ Ich habe die Arbeit an meiner Promotion vorläufig eingestellt, beabsichtige aber, sie wieder aufzunehmen.
- ₄ Ich habe zwar eine zeitlang die Absicht verfolgt, mich zu promovieren, aber dieses Vorhaben mittlerweile aufgegeben. → *Bitte weiter mit Frage 2.22.*

125

2.20 Haben Sie im Verlauf Ihrer Promotion jemals daran gedacht, die Promotion nicht zum Abschluss zu bringen?

- ja
- nein → *Bitte weiter mit Frage 2.22*

126

2.21 Wie ernsthaft ist bzw. war Ihnen diese Überlegung, die Promotion nicht zum Abschluss zu bringen?

sehr ernsthaft						überhaupt nicht ernsthaft
1	2	3	4	5	6	
<input type="checkbox"/>						

127

2.22 Inwieweit treffen bzw. trafen die folgenden Aussagen auf Ihre Situation während der Promotionszeit zu? Kreuzen Sie bitte für jede Aussage den betreffenden Skalenwert an!

	trifft/traf voll und ganz zu						trifft/traf überhaupt nicht zu	
<i>Während meiner Promotionszeit ...</i>	1	2	3	4	5	6		
bin bzw. war ich stark durch familiäre Aufgaben/ Kindererziehung eingeschränkt ¹²⁸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
bin bzw. war ich durch gesundheitliche Probleme eingeschränkt ¹²⁹	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
sehe bzw. sah ich für mich keine berufliche Zukunft an der Hochschule ¹³⁰	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
sind bzw. waren Promotion und Erwerbstätigkeit für mich kaum zu vereinbaren ¹³¹	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
wurde mir ein interessanter Arbeitsplatz angeboten ... ¹³²	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
fühle bzw. fühlte ich mich an der Fakultät für Soziologie isoliert ¹³³	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
bin bzw. war ich zu sehr mit anderen Aufgaben neben der Promotion belastet ¹³⁴	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
habe bzw. hatte ich Schwierigkeiten mit dem Betreuer/ der Betreuerin meiner Dissertation ¹³⁵	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
fehlt bzw. fehlte mir oft die nötige Motivation, die Promotion abzuschließen ¹³⁶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
fühle bzw. fühle ich mich durch mein Studium überhaupt nicht auf die Promotion vorbereitet ¹³⁷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
stellt bzw. stellte dies für meine Partnerschaft eine große Belastung dar ¹³⁸	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
wechselte ich den Betreuer/die Betreuerin bzw. überlege ihn/sie zu wechseln ¹³⁹	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
scheinen bzw. schienen mir die Anforderungen an die Promotion zu hoch ¹⁴⁰	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
weiß bzw. wußte ich nicht, wie ich meine Promotion finanzieren sollte ¹⁴¹	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
ergeben bzw. ergaben sich große Hindernisse bei der Durchführung der Forschungsarbeiten ¹⁴²	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
stellt bzw. stellte die Promotion für mich von vornherein eine Übergangslösung für einen Wechsel ein in ein außeruniversitäres Berufsfeld dar ¹⁴³	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
kommen bzw. kamen mir Zweifel, ob mir die Promotion in meinem weiteren beruflichen Werdegang nützen würde ¹⁴⁴	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
sonstiges, und zwar: _____ ¹⁴⁵	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

2.23 **Haben Sie in Ihrer Promotionszeit schon einmal Erfahrungen gemacht, bei denen Sie das Gefühl hatten, aufgrund Ihrer *sozialen Herkunft* bevorteilt oder benachteiligt zu werden? Bitte schildern Sie Ihre Erfahrung. *Mehrfachnennungen möglich!***

- ¹⁴⁶ nein
- ¹⁴⁷ ja, ich fühlte mich bevorteilt, weil _____

- ¹⁴⁸ ja, ich fühlte mich benachteiligt, weil _____

2.24 **Haben Sie in Ihrer Promotionszeit schon einmal Erfahrungen gemacht, bei denen Sie das Gefühl hatten, aufgrund Ihres *Geschlechts* bevorteilt oder benachteiligt zu werden? Bitte schildern Sie Ihre Erfahrung. *Mehrfachnennungen möglich!***

- ¹⁴⁹ nein
- ¹⁵⁰ ja, ich fühlte mich bevorteilt, weil _____

- ¹⁵¹ ja, ich fühlte mich benachteiligt, weil _____

2.25 **Sind Sie Mitglied in einem Graduiertenkolleg?**

- ja
- nein

152

2.26 **Waren Sie während Ihrer Promotionszeit oder sind Sie zur Zeit für den Promotionsstudiengang an der Fakultät für Soziologie als Student/in eingeschrieben?**

- Ja, ich war/bin eingeschrieben.
- Nein, ich war/bin nicht eingeschrieben.

153

2.27 An der Fakultät für Soziologie wird ein Internationaler Promotionsstudiengang (International Graduate School for Sociology) eingerichtet. Promovierende absolvieren dann in diesem Rahmen ein promotionsbegleitendes Studien-programm über 4 Semester. Wie bewerten Sie die folgenden geplanten Angebote, unabhängig davon, ob die Teilnahme verpflichtend oder freiwillig ist?

Kreuzen Sie bitte für jede Aussage den betreffenden Skalenwert an!

		sehr sinnvoll					gar nicht sinnvoll
	1	2	3	4	5	6	
<i>Ich finde folgende Angebote des Promotionszentrums ...</i>							
Lehrveranstaltungen in allgemeiner Soziologie/							
Theorien der Soziologie	154	<input type="checkbox"/>					
Lehrveranstaltungen zu Methoden	155	<input type="checkbox"/>					
Doktorandenkolloquium	156	<input type="checkbox"/>					
Sprachkurse	157	<input type="checkbox"/>					
Forschungsaufenthalte im Ausland	158	<input type="checkbox"/>					
Workshops mit Promovierenden aus							
Partneruniversitäten	159	<input type="checkbox"/>					
Lehrveranstaltungen zu speziellen Themen	160	<input type="checkbox"/>					
Weiterbildende Veranstaltungen zu sog. Schlüssel- qualifikationen (z.B. Präsentationstechnik)	161	<input type="checkbox"/>					

2.28 Würden Sie die folgenden Angebote des Promotionszentrums freiwillig wahrnehmen? Bitte begründen Sie kurz Ihre Antwort.

Kreuzen Sie bitte für jede Aussage den betreffenden Skalenwert an!

		ja	nein	weiß nicht
	1	2	3	
<i>Folgende Angebote des Promotionszentrums würde ich freiwillig wahrnehmen ...</i>				
Lehrveranstaltungen in allgemeiner Soziologie/				
Theorien der Soziologie	162	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weil _____				
Lehrveranstaltungen zu Methoden	163	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weil _____				
Doktorandenkolloquium	164	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weil _____				
Sprachkurse	165	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weil _____				
Forschungsaufenthalte im Ausland	166	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weil _____				
Workshops mit Promovierenden aus				
Partneruniversitäten	167	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weil _____				

Lehrveranstaltungen zu speziellen Themen168
 weil _____
 Weiterbildende Veranstaltungen zu sog. Schlüssel-
 qualifikationen (z.B. Präsentationstechnik)169
 weil _____
 sonstige, allgemeine Gründe: _____ 170

2.29 Wollen Sie sich nach der Promotion habilitieren bzw. haben Sie bereits begonnen, sich zu habilitieren?

- ja
- nein → Bitte weiter mit Frage 3.1
- weiß nicht → Bitte weiter mit Frage 3.1

171

2.30 Wie zufrieden sind bzw. waren Sie mit der Unterstützung durch Ihren Betreuer/Ihre Betreuerin bei Ihren Bemühungen, sich im Anschluss an die Promotion zu habilitieren?

sehr zufrieden							sehr unzufrieden
1	2	3	4	5	6	6	
<input type="checkbox"/>							

172

3. Angaben zur Person

3.1 Welches Geschlecht haben Sie?

- weiblich
 männlich

173

3.2 Wann sind Sie geboren? 19_____

174

3.3 Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?

- deutsch
 andere, und zwar: _____

175

3.4 Welchen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben Ihre Eltern?

	Mutter	Vater	
Keinen Abschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Volks-/Hauptschulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Realschulabschluss, mittlere Reife o.ä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Hochschulreife	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	176

3.5 Welchen höchsten beruflichen Ausbildungsabschluss haben Ihre Eltern?

	Mutter	Vater	
Keine abgeschlossene Berufsausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Beruflich-betriebliche oder –schulische Ausbildung/Lehre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Meister-, Fachakademikerabschluss o.ä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Fachhochschulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Hochschulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Promotion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Habilitation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	177

3.6 Haben Sie Kinder und wenn ja wie viele?

- Nein → Bitte weiter mit Frage 3.8
 Ja und zwar _____ Kind/Kinder. (bitte eintragen)

178

3.7 Falls Sie Kinder haben:

Leben Sie den größten Teil der Woche mit ihnen in einem Haushalt zusammen?

- Nein
 Ja

Wie alt ist Ihr jüngstes Kind heute? _____ (bitte Alter eintragen)

179

3.8 Wenn Sie an Ihre Promotionsphase (zurück-)denken, welche Erfahrungen und Ereignisse – seien sie nun positiver oder negativer Art – würden Sie besonders hervorheben?

180

3.9 Was wünschen Sie sich besonders im Hinblick auf Ihre Betreuungssituation/Ihr Verhältnis zu Ihrem Betreuer/Ihrer Betreuerin?

181

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!