

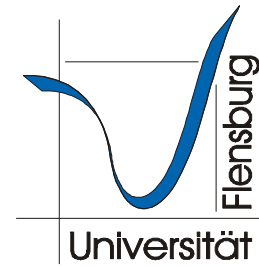
Promovieren in Flensburg – (k)ein Problem?

Ergebnisse der Befragung
von Doktorandinnen und Doktoranden
der Universität Flensburg
im April/Mai 2007



UNIVERSITÄT FLENSBURG

Der Vorsitzende des Promotions- ausschusses



Universität Flensburg • Prof. Dr. Uwe Danker • Auf dem Campus 1 • D-24943 Flensburg

Auf dem Campus 1
D-24943 Flensburg
Fon: +49 (0) 4 61-805-2248
Fax: +49 (0) 4 61-805-2144
Fon IZRG: +49 (0) 46 21-86 18 93
Fax IZRG: +49 (0) 46 21-3 65 45
e-mail: danker@izrg.de

Kurzstellungnahme des Vorsitzenden des Promotionsausschusses Prof. Dr. Uwe Danker zur Befragung „Promovieren in Flensburg – (K)ein Problem?“, durchgeführt im April/Mai 2007

Ausgehend von statistischen Eigentümlichkeiten im Geschlechterverhältnis bei dem Vergleich zwischen „gemeldeten“ Doktorandinnen und Doktoranden und erfolgreichen Disputationen wurde diese Befragung im April und Mai 2007 durchgeführt. Verantwortlich war die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Kneer, die Soziologin ist, und diese wissenschaftliche Standards erfüllende und aufwändige Befragung durchführte und auswertete. Dafür gebührt ihr ein herzlicher Dank!

Die von der Autorin verfasste Darstellung der Ergebnisse soll und kann von mir nicht im Einzelnen erörtert werden. Dr. Kneer ist als Wissenschaftlerin sehr vorsichtig in der Interpretation der in Teilen doch recht überraschenden Daten. Ihre Analyse sei allen Beteiligten zur genauen Lektüre empfohlen.

Nach der Lektüre geben mir zwei Aspekte besonders zu denken: Die erhoffte Annahme, dass in den kommenden Monaten und Jahren überwiegend erfolgreiche Disputationen von Doktorandinnen verbucht würden, muss offenbar ad acta gelegt werden. Das ist sehr bedauerlich, signalisiert es doch, dass die Zahl der Abbrecherinnen bei Promotionsverfahren deutlich über jener der männlichen Abbrecher liegt.

Sucht man nun bei den Ergebnissen der kleinen Studie nach den Ursachen, so fallen überraschenderweise die klassischen Erklärungsmuster weg: Weder leiden Doktorandinnen im Vergleich zu ihren männlichen Konkurrenten unter Mehrbelastungen im Bereich familiärer Pflege, Kindererziehung und ähnlichem (Tabelle 2) noch liegen sie im Bereich der materiellen Absicherung ihres Vorhabens deutlich hinter den Doktoranden: Im Gegenteil, bedeutend mehr Doktorandinnen als Doktoranden sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an unserer oder einer anderen Hochschule, nur ein Drittel von Ihnen muss einer Erwerbstätigkeit außerhalb der Universität nachgehen, während bei den an der Umfrage beteiligten Männern immerhin zwei Drittel diesem dem Promotionsvorhaben nie förderlichen externen Finanzierungsweg nachgehen müssen. (Tabelle 8a) Allein das leicht erhöhte politische Engagement von Doktorandinnen (Tabelle 3) kann die Diskrepanz nicht erklären. Es muss folglich andere Ursachen geben, weshalb offenkundig Frauen deutlich häufiger dazu neigen, das Ziel der Promotion wieder aufzugeben.

Mein Eindruck ist, dass Doktorandinnen vorsichtiger, selbstkritischer, ja auch anspruchsvoller als ihre männliche Konkurrenz an ihr Vorhaben heran gehen. Für diesen Eindruck spricht, dass sie eine deutlich längere optimale Zeitdauer für Dissertationsvorhaben präferieren (Tabelle 11), dass sie den Zeitverlauf ihres eigenen Vorhabens defensiver beurteilen als Männer (Tabelle 12) und dass sie in extrem höherem Maße (36,2 % zu 29,6 %) als Männer die „Komplexität des Themas“ ihres Vorhabens als besondere Schwierigkeit hervor heben. Das Ganze wird dadurch nicht einfacher, dass

ausweislich der Forschungseinbindung innerhalb der Hochschule und auch extern, auch ausweislich der Möglichkeit der Mitwirkung in Kolloquien usw. Doktorandinnen im Schnitt eher besser gestellt sind als männliche Doktoranden. Das deutet nämlich meines Erachtens darauf hin, dass wir es mit einem mentalen Problem zu tun haben, mit einem echten Genderproblem, das so ohne Weiteres jedenfalls durch Verbesserung materieller Bedingungen nicht abzustellen ist: Die Selbsteinschätzung und der selbst formulierte Anspruch von Wissenschaftlerinnen scheint bedeutend höher zu sein als das selbstbewusstere, lockerere und vielleicht ein wenig anspruchslosere Auftreten der Doktoranden.

Wenn diese erste Interpretation der Erhebung richtig ist, so stellt sich schließlich die Frage nach Konsequenzen, die die Hochschule ziehen könnte. Dr. Kneer listet eine Reihe von durch die Erhebung gut begründeten konkreten Vorschlägen auf. Ich möchte nur eine Idee betonen: Wenn es uns gelänge, im Rahmen eines Promotionsstudienganges ein seriöses auf Methodenschulung, Kommunikation und wissenschaftlichen Austausch angelegtes begleitendes Lehrprogramm zu entwickeln, das hinreichende Attraktivität besitzt, dass Studierende Fach übergreifend und geschlechtsübergreifend daran teilnehmen, so könnte es sein, dass allein dadurch den betroffenen Doktorandinnen mehr Mut gemacht wird! Zudem sollten im Rahmen hausinterner Fortbildung bzw. Informationsmaßnahmen männliche wie weibliche Betreuerinnen und Betreuer um diese Problematik wissen und ihre Doktorandinnen zu einem etwas mutigeren und selbstsichereren Vorgehen ermutigen.

Aber das sind alles unmaßgebliche Gedanken: Ich möchte im Namen des Promotionsausschusses noch einmal einen ganz herzlichen Dank an Frau Dr. Ursula Kneer richten, die sich außergewöhnlich engagiert in dieser Frage betätigt hat. Und ich wünsche, dass die Ergebnisse von Betroffenen und Beteiligten hinreichend genau gelesen werden.

Flensburg, 30.07.2008

Prof. Dr. Uwe Danker

Gliederung

1.	Anlass der Untersuchung und Ausgangsthesen	S. 04 - 05
2.	Untersuchungsanlage: Vorgehensweise und Methode	S. 05 - 10
2.1	Ausgangsbedingungen	S. 05 - 06
2.1.1	<i>Wer sind Doktorandinnen und Doktoranden der Universität?</i>	S. 05
2.1.2	<i>Sicherung der Anonymität</i>	S. 06
2.2	Methode und Auswertung	S. 06 - 07
2.2.1	<i>Methode</i>	S. 06
2.2.2	<i>Auswertung</i>	S. 07
2.3	Ertrag an Daten für die Auswertung	S. 07 - 09
3.	Ergebnisse	S. 09 - 26
3.1	These des „Aufholens“?	S. 08 - 11
3.2	Strukturelle Gründe?	S. 12 - 21
3.2.1	<i>Wissenschaftsexterne Verpflichtungen und Belastungen</i>	S. 12
3.2.2	<i>Leerzeiten durch die Art des Promotionsthemas</i>	S. 14
3.2.3	<i>Bewertung der Betreuung</i>	S. 15
3.2.4	<i>Teilhabe an wissenschaftlichen Diskussionszusammenhängen</i>	S. 16
3.2.5	<i>Lebensunterhalt</i>	S. 18
3.2.6	<i>Zusammentreffen mehrerer struktureller Gründe?</i>	S. 20
3.3	Selbstsicht	S. 21 - 26
3.3.1	<i>Anlass zur Dissertation</i>	S. 21
3.3.2	<i>Geschätzter Zeitaufwand für die Dissertation</i>	S. 22
3.3.3	<i>Schwierigkeiten</i>	S. 23
3.3.4	<i>Wissenschaft als zukünftige Tätigkeit/als zukünftiger Beruf</i>	S. 25
4.	Zusammenfassung der Ergebnisse	S. 26 - 28
5.	Schlussfolgerungen für die Universität Flensburg	S. 29 - 30
6.	Literaturverzeichnis	S. 31
	Anhang	S. 32 - 45
	Anschreiben an die zu Befragenden	S. 32
	Fragebogen	S. 33 - 38
	Antworten zu offenen Fragen	S. 39 - 45
	<i>Antworten zu Frage 16</i>	S. 39
	<i>Antworten zu Frage 18</i>	S. 43

1. Anlass der Untersuchung und Ausgangsthesen

Der Promotionsausschuss der Universität Flensburg stellte zur Jahreswende 2006/2007 fest, dass lt. vorhandener Adressen die Universität etwas über 50 % Doktorandinnen und etwas unter 50 % Doktoranden hatte. Er stellte aber auch fest, dass in den vergangenen Jahren deutlich mehr Doktoranden bis zur (erfolgreichen) Disputation kamen als Doktorandinnen. Es waren:

im Jahr	Anzahl erfolgreicher Disputationen	
	Doktorandinnen	Doktoranden
2000	0	6
2001	1	5
2002	0	4
2003	4	10
2004	3	4
2005	4	15
2006	4	10
2007	8	10
Zusammen	24	64

Angesichts dieser Tatsache bildete der Promotionsausschuss zwei Ausgangsthesen:

These 1:

Die Doktorandinnen sind lediglich im Stadium des „Aufholens“, d. h. dass sie in absehbar wenigen Jahren 50 % oder mehr derjenigen sind, die bis zur (erfolgreichen) Disputation kommen.

Bei Zutreffen dieser These hätte die Universität erhebliche Fortschritte in der Chancengleichheit beim weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs erzielt, und es könnte prognostiziert werden, dass sie dann auch in wenigen Jahren das von der Universität in ihrem Frauenförderplan gesteckte Ziel erreichen könnte, nämlich einen Anteil von Frauen unter den Promovierenden wie unter den Studierenden (fast 70 %).¹

These 2:

Ein größerer Teil von Doktorandinnen als von Doktoranden schließt die Dissertation nicht ab.

Wenn letztere These zutrifft, wären die Gründe dafür aufzuspüren, damit die Universität geeignete Maßnahmen ergreifen kann, um den Anteil von Frauen, die ihre Dissertation abbrechen, geringer zu halten und insgesamt möglichst wenige Abbrüche in Kauf zu nehmen.

Bei Zutreffen der zweiten These wäre die Universität Flensburg keine Ausnahme. Es wird seit Jahren im deutschen Wissenschaftssystem beobachtet, dass sich der Anteil an weiblichen Promovierten nur graduell, nicht prinzipiell dem von männlichen Promovierten annähert. Er weicht nach wie vor vom Anteil der Frauen unter den Studierenden nach unten ab.²

Hierfür werden in der deutschsprachigen Literatur hauptsächlich folgende Gründe genannt³:

¹ Siehe Frauenförderplan der Universität Flensburg vom 25.05.2005, S. 1 Bestandsaufnahme

² Vgl. Wissenschaftsrat (13.07.2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, S. 13

³ Überblick bei Inken Lind (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen - Ein Forschungsüberblick - Bielefeld, und Inken Lind, CEWS (Januar 2006): Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in der Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Robert-Bosch-Stiftung, Bonn

- Frauen nehmen mehr wissenschafts- und dissertationsexterne Verpflichtungen und Belastungen auf sich (Familie/Kinder, gesellschaftliches und soziales Engagement, vorwiegend ehrenamtlich).
- Frauen wählen zu ihrem Dissertationsvorhaben eher ein Thema bzw. eine Vorgehensweise, die mit nicht planbaren Leerzeiten verbunden ist (empirische Erhebungen, angewiesen sein auf schwer zugängliches Archivmaterial o. ä.), die dann zum „Aussteigen“ verleiten.
- Frauen sehen eher (subjektiv) Mängel in der Betreuung.
- Frauen in der Wissenschaft nehmen weniger teil an wissenschaftlich-forscherischen Diskussionszusammenhängen bzw. sind weniger darin eingebunden.
- Frauen in der Wissenschaft finden weniger leicht einen gesicherten Lebensunterhalt bzw. gehören eher zum akademischen „Prekariat“, was dazu führt, dass sie, um ein gesichertes Einkommen zu haben, den Wissenschaftsbetrieb eher verlassen.
- Bei einem höheren Anteil von Frauen als von Männern treffen mehrere dieser Gründe zu.

Mithilfe der Befragung sollte herausgefunden werden, ob die These des „Aufholens“ (oben: These 1) für die Universität Flensburg als zutreffend angesehen werden kann. Wenn dies nicht der Fall ist, sollte bestimmbar werden, welche der genannten Gründe dazu führen, dass Frauen – noch – zu einem geringeren Anteil die Dissertation fertig stellen als Männer.

2. Untersuchungsanlage: Vorgehensweise und Methode

2.1 Ausgangsbedingungen

2.1.1 Wer sind Doktorandinnen und Doktoranden der Universität Flensburg?

Die Anlage der Untersuchung musste folgenden Ausgangsbedingungen Rechnung tragen:

Zum einen erfasst die Universität Flensburg ihre Doktorandinnen und Doktoranden nicht systematisch. Die alte wie die neue Promotionsordnung schreiben nur die Zulassungsbedingungen zur Promotion selbst vor. Als „Doktorand/innen“ kommen daher in Betracht:

- Alle nicht promovierten hauptamtlichen Angehörigen des wissenschaftlichen Dienstes der Universität, da sie im Prinzip alle promovieren können,
- die Stipendiat/innen der Universität nach Landes-Graduiertenförderungsgesetz,
- die Stipendiatinnen anderer Förderungseinrichtungen,
- alle, die im Studiengang „Promotion“ der Universität eingeschrieben sind⁴,
- alle Personen, die im Hinblick auf eine Promotion von einer Hochschullehrerin oder einem Hochschullehrer der Universität Flensburg betreut werden, ohne eine der genannten Gruppen anzugehören.

⁴ Der Studiengang „Promotion“ hat derzeit für die Eingeschriebenen noch kein Pflicht-Curriculum, daher wird er oft zur Überbrückung der Zeit zwischen Studienabschluss und Berufsbeginn genutzt. Ferner können die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und die Stipendiat/innen der Universität im Studiengang „Promotion“ eingeschrieben sein, ebenso diejenigen, die ein Stipendium von einer anderen Förderungseinrichtung beziehen, müssen es aber nicht.

Dem Promotionsausschuss sind die Adressen der ersten vier Gruppen zugänglich, aus der fünften Gruppe aber nur von denjenigen, die bereits Antrag auf Zulassung zur Promotion gestellt haben und noch nicht bis zur Disputation gekommen sind. Ferner verfügt der Promotionsausschuss über Anschriften aufgrund von Anfragen.

Dabei ist aber noch folgendes zu bedenken:

Was die hauptamtlichen Angehörigen des wissenschaftlichen Dienstes angeht, so kann davon ausgegangen werden, dass die auf Planstellen der Universität befristet Beschäftigten durchgängig promovieren wollen, da es sich um die klassische Anstellung zur wissenschaftlichen Qualifikation handelt. Diejenigen mit Beschäftigungsverhältnissen als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen in Forschungsprojekten aus Mitteln Dritter dürften ebenfalls ein hohes Interesse daran haben, zu promovieren, aber es kann – auf die gesamte Gruppe gesehen – nicht von derselben Gewissheit ausgegangen werden wie bei der ersten Teilgruppe. Den Abgeordneten Lehrerinnen und Lehrern gibt die Universität Gelegenheit sich wissenschaftlich weiterzuqualifizieren, aber es ist nicht bekannt, wie viele von ihnen diese Gelegenheit faktisch wahrnehmen, indem sie eine Dissertation in Angriff nehmen. Analoges gilt für die nicht promovierten Lehrkräfte für besondere Aufgaben (i. d. R. unbefristet beschäftigt).

In der Konsequenz bedeutet dies, dass die Universität die Zahl derjenigen, die die Promotion in Flensburg tatsächlich anstreben, nicht genau abschätzen kann und von den ihr zur Verfügung stehenden Adressen in diesem Sinn eine unbekannte Anzahl Fehladressen sind. Damit ist einer tatsächlichen Gesamterhebung der Weg versperrt gewesen. (Zum Erhebungszeitraum standen 206 Adressen zur Verfügung.)

2.1.2 Sicherung der Anonymität

Es versteht sich von selbst, dass die Anonymität der zu Befragenden zu gewährleisten war. Daher konnten keine qualitativ angelegten Interviews durchgeführt werden, da deren Ertrag zu intensiv Auskunft über die betreffende Person, zu ihrer Stellung in der Universität und möglicherweise zu weiteren Universitätsangehörigen Auskunft gegeben hätte.

Des Weiteren konnte keine Frage zur fachlichen/disziplinären Ausrichtung der Dissertationsvorhaben gestellt werden, da die zu Befragenden aus dem Anschreiben (siehe Anlage) wussten, dass die Verfasserin die Befragung auswerten würde und dass diese so vertraut mit der Universität ist, dass ihr aufgrund der Fachangabe ohne Weiteres Rückschlüsse auf einzelne Befragte möglich sind.

Fragen zum Geschlecht der hauptsächlich betreuenden Person konnten ebenfalls nicht gestellt werden, da die Anzahl der Hochschullehrerinnen an der Universität Flensburg noch sehr gering ist.

2.2 Methode und Auswertung

2.2.1 Methode

Wegen der oben genannten Einschränkungen entschlossen sich der Promotionsausschuss und die Verfasserin zu einer schriftlichen Befragung, die an alle vorhandenen Adressen geschickt wurde. Dass es dabei eine unbekannte Anzahl von Fehladressen geben musste,

wurde bewusst in Kauf genommen. Die Anzahl der Fragen wurde gering gehalten, um die Antwortbereitschaft nicht einzudämmen. Den Adressatinnen und Adressaten wurde ein Bericht über die Ergebnisse zugesichert. Dieses Versprechen wird hiermit eingelöst.

2.2.2 Auswertung

Der Fragebogen enthielt in der Hauptsache geschlossene, einige teiloffene Fragen und 3 offene Fragen. Bei den teiloffenen Fragen wurden die offenen Antworten nachträglich teils vorhandenen, teils zusätzlichen Kategorien zugeordnet. Bei einer der offenen Fragen wurden für die Antworten nachträglich Kategorien gebildet. Die Antworten auf die beiden anderen Fragen sind am Schluss dieses Berichtes aufgenommen.

Die so gewonnenen Daten ließen nur eine Auswertung mithilfe weniger deskriptiver statistischer Verfahren (hauptsächlich Häufigkeitskorrelationen) zu.

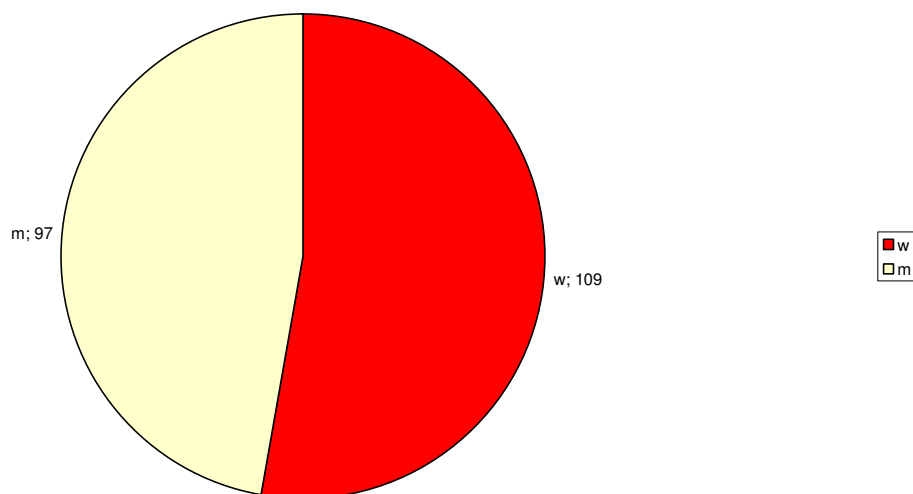
Die quantitative Auswertung erfolgte über *excel* und SPSS Version 12. Der besondere Dank gilt hier Matthias Franzen, der als Praktikant sämtliche Eingaben nachkontrolliert und die Berechnungen durchgeführt hat.

2.3 Ertrag an Daten für die Auswertung

Von den 206 Adressatinnen und Adressaten der Befragung waren 109 = 52,9 % weiblich und 97 = 47,1 % männlich.

Graphik 1

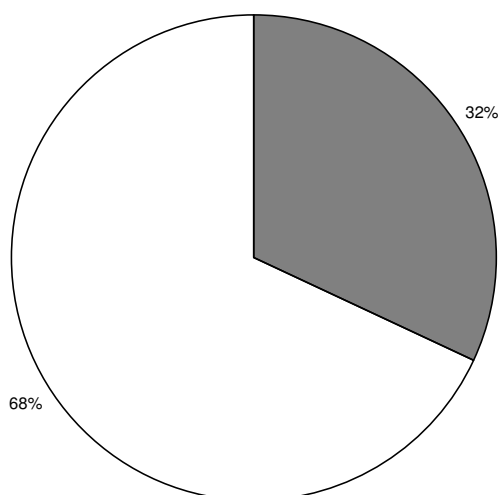
Angeschriebene Adressen



Insgesamt kamen 66 auswertbare⁵ Fragebögen zurück. Damit beträgt der Rücklaufanteil 32,0 %, bei einer schriftlichen Befragung mit einer unbekanntem Anzahl von Fehladressen ein für die Auswertung gutes Ergebnis.

Graphik 2

Anteil des Rücklaufs

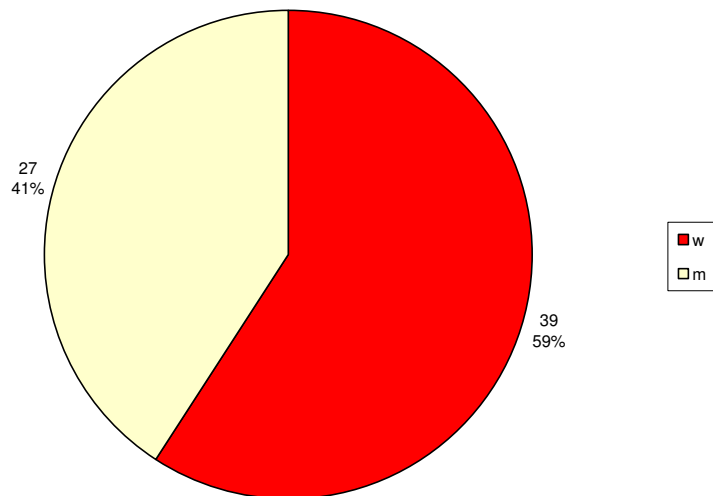


Die auswertbaren Fragebögen wurden von insgesamt 39 = 59,1 % Doktorandinnen und 27 = 40,9 % Doktoranden ausgefüllt.

⁵ = mehr als 2/3 der Fragen beantwortet

Graphik 3

Ausgewertete Fragebögen (weiblich/männlich)



Der Anteil der Teilnehmerinnen (39) an der Befragung übersteigt damit zwar den Anteil der Adressatinnen der Befragung; dies kann wegen der unbekanntem Zahl von Fehladressen jedoch nicht als starke Beeinträchtigung gewertet werden. Die Anzahl der Teilnehmer (27) lässt eine die Geschlechter vergleichende Auswertung noch als sinnvoll zu.

An dieser Stelle sei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern herzlich für ihre Auskunftsbereitschaft gedankt.

3. Ergebnisse

3.1 These des Aufholens?

Die Beobachtung des Promotionsausschusses, dass bereits über die Hälfte derjenigen, die die Promotion anstreben, Frauen sind, aber der Anteil an Doktorandinnen, die mit der Disputation abschließen, deutlich geringer ist, kann darauf beruhen, dass in den letzten Jahren vermehrt Frauen die Dissertation begonnen haben, aber noch zu wenig Zeit für den Abschluss der Arbeit bzw. für den Termin der Disputation verstrichen ist. Dies würde bedeuten, dass in ein bis drei Jahren anteilig deutlich mehr Doktorandinnen mit der Promotion abschließen als jetzt.

Um diese These zu prüfen wurde im Fragebogen zunächst die Frage nach dem Lebensalter (wörtlich: „Geburtsjahr“) gestellt.

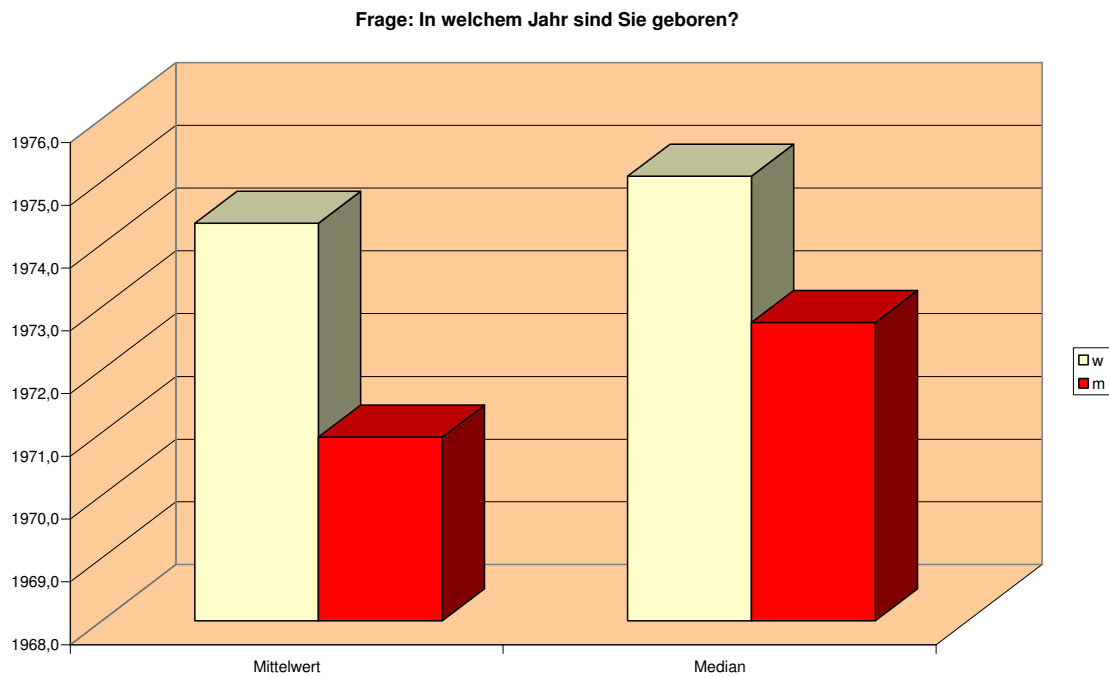
Die älteste der teilnehmenden Doktorandinnen ist 1952 geboren, die jüngste 1982. Die ältesten teilnehmenden Doktoranden sind 1956 geboren, die jüngsten 1980.

Der Mittelwert beträgt für die befragten Doktorandinnen 1974 und für die Doktoranden 1971. Die Universität Flensburg stellt mit diesem hohen Altersdurchschnitt einen Sonderfall in

Deutschland dar⁶. Dies liegt vermutlich daran, dass insbesondere bei den Fachdidaktiken die Doktorandinnen und Doktoranden bereits den Vorbereitungsdienst für eines der Lehrämter und evtl. bereits Berufsjahre als Lehrerin/Lehrer absolviert haben.

Angesichts der insgesamt geringen Fallzahlen ist allerdings der Median das bessere Maß, da er die Altersgrenze zwischen den 50 % ältesten und 50 % jüngsten Promovierenden angibt. Aber auch beim Median beträgt der Altersunterschied noch 2,3 Jahre (Doktorandinnen: 1975,1; Doktoranden, 1972,8).

Graphik 4



Dieser Unterschied kann durch Wehr- bzw. Wehrrersatzzeiten nicht erklärt werden. Hier könnte also vermutet werden, dass die These des „Aufholens“ zutrifft. Aber die Antworten auf die Frage, in welcher Phase der Promotion sich die Teilnehmenden befinden, ergibt ein anderes Bild:

⁶ Gemäß Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Doktorandenausbildung von 2002 betrug im Jahr 2000 das durchschnittliche Promotionsalter 33 Jahre, bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 32,7 Jahre und bei den Sprach- und Kulturwissenschaften 36,1 Jahre. Vgl. Wissenschaftsrat (2002): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Saarbrücken 15.11.2002, S. 9

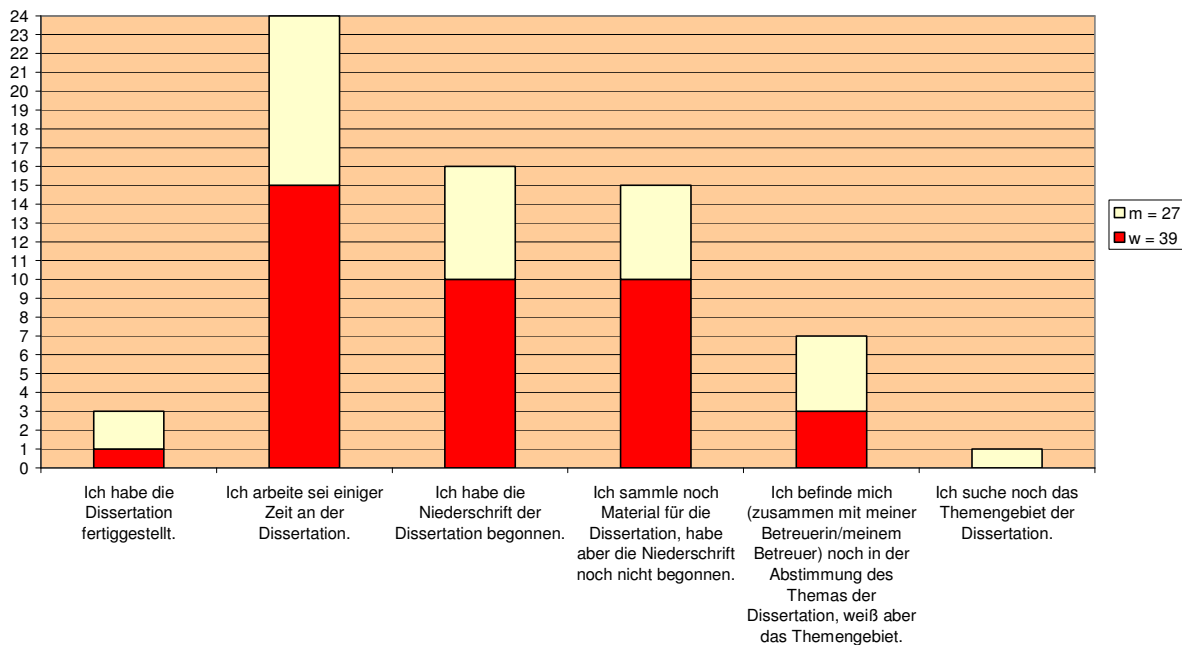
Tabelle 1

Frage: In welcher Phase der Promotion befinden Sie sich zur Zeit?

	w = 39	w in %	m = 27	m in %
Ich habe die Dissertation fertiggestellt.	1	2,6	2	7,4
Ich arbeite sei einiger Zeit an der Dissertation.	15	38,5	9	33,3
Ich habe die Niederschrift der Dissertation begonnen.	10	25,6	6	22,2
Ich sammle noch Material für die Dissertation, habe aber die Niederschrift noch nicht begonnen.	10	25,6	5	18,5
Ich befinde mich (zusammen mit meiner Betreuerin/meinem Betreuer) noch in der Abstimmung des Themas der Dissertation, weiß aber das Themengebiet.	3	7,7	4	14,8
Ich suche noch das Themengebiet der Dissertation.	0	0,0	1	3,7
Summe	39	100,0	27	100

Graphik 5

Frage: In welcher Phase der Promotion befinden Sie sich derzeit? (absolut)



Die Doktorandinnen sind, was die Arbeit an der Dissertation angeht, in ihrer Selbsteinschätzung so weit fortgeschritten wie die Doktoranden.

Daher ist die These des „Aufholens“ für die Befragten nicht zu halten. Es muss von der anderen These ausgegangen werden, nämlich dass im Verlauf der Vorbereitungen zu einer Dissertation oder der Arbeit an einer Dissertation anteilmäßig mehr Doktorandinnen abbrechen als Doktoranden.

3.2 Strukturelle Gründe?

In diesem Abschnitt soll dargestellt werden, welche der in der Einleitung genannten, oft herangezogenen Erklärungen gemäß der Ergebnisse der Befragung zutreffen könnten und welche eher nicht. Sie sind der Übersicht halber hier nochmals genannt:

- Frauen nehmen mehr wissenschafts- und dissertationsexterne Verpflichtungen und Belastungen auf sich (Familie/Kinder, gesellschaftliches und soziales Engagement, vorwiegend ehrenamtlich).
- Frauen wählen zu ihrem Dissertationsvorhaben eher ein Thema bzw. eine Vorgehensweise, die mit nicht planbaren Leerzeiten verbunden ist (empirische Erhebungen, angewiesen sein auf schwer zugängliches Archivmaterial o. ä.), die dann das „Aussteigen“ erleichtern.
- Frauen sehen eher (subjektiv) Mängel in der Betreuung.
- Frauen in der Wissenschaft nehmen weniger teil an wissenschaftlich-forscherischen Diskussionszusammenhängen bzw. sind weniger darin eingebunden.
- Frauen in der Wissenschaft finden weniger leicht einen gesicherten Lebensunterhalt bzw. gehören eher zum akademischen „Prekariat“, was dazu führt, dass sie den Wissenschaftsbetrieb eher verlassen.
- Bei einem höheren Anteil von Frauen als von Männern treffen mehrere dieser Gründe zu.

3.2.1 Wissenschaftsexterne Verpflichtungen und Belastungen

Hierzu wurde zum einen eine Frage nach familiären Verpflichtungen gestellt und zum anderen eine Frage nach ehrenamtlichen Engagement.

Der Anteil derer ohne alle familiären Verpflichtungen ist insgesamt mit 63,6 % (= 42) sehr hoch. Auch unterscheiden sich die Doktorandinnen und Doktoranden der Befragtengruppe hierin kaum.

Bislang existieren keine amtlichen Statistiken über die Kinderzahl bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Aber es kann vermutet werden, dass ein hoher Anteil von kinderlosen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern nicht ungewöhnlich ist⁷. Daher kann kaum vermutet werden, dass die befragten Doktorandinnen gegenüber der Grundgesamtheit aller Doktorandinnen der Universität stark abweichen. Auch kann es höchstens teilweise berechtigt sein, zu vermuten, dass die Vereinbarkeitsproblematik mithilfe dieser Befragung nicht erfasst werden kann, weil diejenigen Promovierenden, die an ihr bereits gescheitert sind, d. h. das Promotionsvorhaben bereits abgebrochen haben, nicht mehr befragt werden konnten.

⁷ Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (Januar 2006): Kurzexpertise Frauen in Wissenschaft und Forschung (im Auftrag der Robert-Bosch-Stiftung), Eigendruck, Bonn S. 8/9

Graphik 7

Frage: Betreuen Sie derzeit kontinuierlich Familienangehörige oder andere Personen?

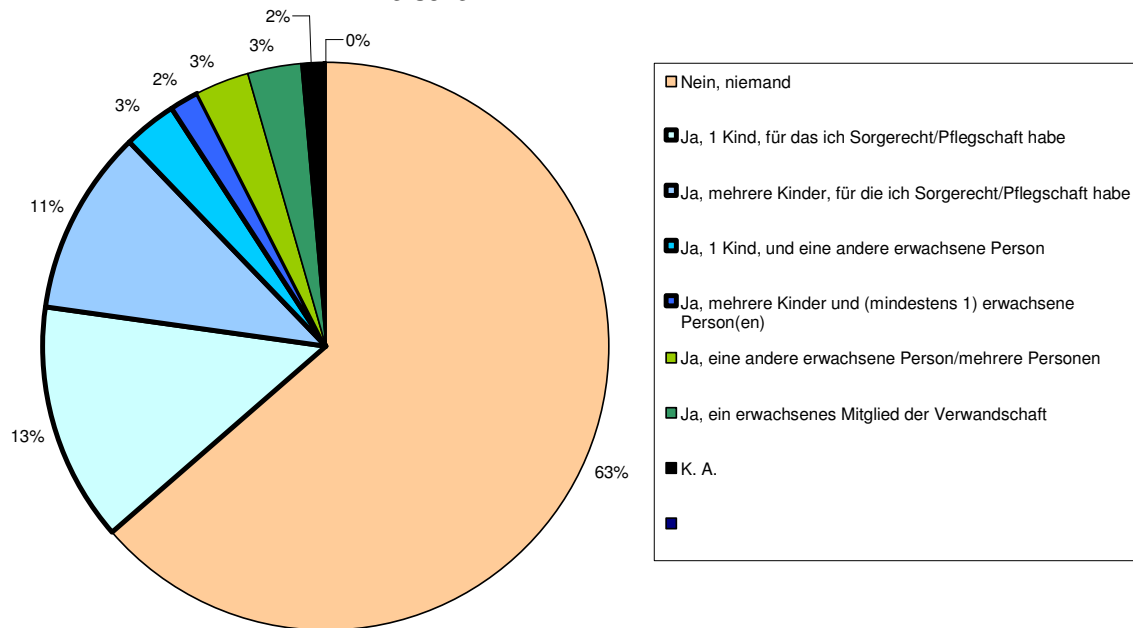


Tabelle 2

Frage: Betreuen Sie derzeit kontinuierlich Familienangehörige oder andere Personen?

	w = 39	w in %	m = 27	m in %	gesamt	gesamt in %
Nein, niemand	26	66,7	16	59,3	42	63,6
Ja, 1 Kind, für das ich Sorgerecht/Pflegschaft habe	6	15,4	3	11,1	9	13,6
Ja, mehrere Kinder, für die ich Sorgerecht / Pflegschaft habe	3	7,7	4	14,8	7	10,6
Ja, 1 Kind, und eine andere erwachsene Person	0	0,0	2	7,4	2	3,0
Ja, mehrere Kinder und (mindestens 1) erwachsene Person(en)	1	2,6	0	0,0	1	1,5
Ja, eine andere erwachsene Person/mehrere Personen	1	2,6	1	3,7	2	3,0
Ja, ein erwachsenes Mitglied der Verwandtschaft	1	2,6	1	3,7	2	3,0
K. A.	1	2,6	0	0,0	1	1,5

Ein etwas kleinerer Teil der Doktorandinnen (25,7 %) als der Doktoranden (33,3 %) hat Kinder. Allerdings muss mitbedacht werden, dass die Sorge für die Kinder in der innerfamiliären Arbeitsteilung immer noch zu einem größeren Teil von Frauen getragen wird.

Auch beim ehrenamtlichen Engagement gibt es keine auffälligen Unterschiede zwischen den befragten Doktorandinnen und Doktoranden. Die Unterschiede beim Engagement in akademischen Ämtern bzw. der studentischen Selbstverwaltung sind angesichts der geringen Fallzahl nicht als systematisch bewertbar.

Tabelle 3

Frage: Engagieren Sie sich zur Zeit ehrenamtlich oder nebenamtlich (unbezahlt) religiös/politisch/gesellschaftlich?

	w = 39	w in %	m = 27	m in %
In einem universitären Gremium/in universitären Gremien, im AStA oder in einer Fachschaft	5	12,8	1	3,7
In Organisationen oder Gruppierungen des wissenschaftlichen Nachwuchses (kann auch StipendiatInnen-Verbindung einer Stiftung sein)	1	2,6	0	0,0
In einer Kirche, einer Partei, einer Gewerkschaft, einer Nicht-Regierungs-Organisation, einem Sportverein	15	38,5	13	48,1
In der Nachbarschaftshilfe oder Vergleichbarem	2	5,1	0	0,0
Stipendiatinnenverbindung und NGO	0	0,0	1	3,7
In einer NGO und in der Nachbarschaftshilfe oder Vergleichbarem	1	2,6	2	7,4
In einem universitären Gremium/in universitären Gremien, und einer NGO	2	5,1	0	0,0
Keines	12	30,8	10	37,0
K. A.	1	2,6	0	0,0

Es kann also festgehalten werden: In der Befragtengruppe sind die Doktorandinnen nicht wesentlich stärker durch außerwissenschaftliche Verpflichtungen oder Engagements belastet als die Doktoranden.

3.2.2 Leerzeiten durch die Art des Promotionsthemas

Für wissenschaftliche Primärerhebungen ist die Zeitphase der Erhebung nur selten exakt planbar, da sie u. a. von der Erlaubnis des Zugangs zum Untersuchungsfeld abhängt. Auch die Dauer der Auswertung kann oft nicht klar bestimmt werden, z. B. wegen Schwierigkeiten beim Zugang zu geeigneten Auswertungstechniken. Analoges gilt für Archivmaterial. So entstehende ungeplante Leerzeiten können bei entsprechender Problemlage (z. B. ungesicherter Lebensunterhalt) zum Abbruch des Promotionsvorhabens insgesamt verleiten.

Tabelle 4

Frage: Welche Vorgehensweisen oder Arbeitsweisen liegen/lagen Ihrem Dissertationsvorhaben/Ihrer Dissertation vorwiegend zugrunde? (Maximal 2 Nennungen)

	w = 39	w in %	m = 27	m in %
Beschäftigung mit Theorie, Theorienvergleich, Interpretation von "klassischen" Texten	9	23,1	8	29,6
Theoriegeleitete Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von empirischen Primäruntersuchungen (Befragung, Beobachtung)	22	56,4	22	81,5
Theoriegeleitete Auswertung von Sekundärdaten, Fremdberichten oder Ähnliches	11	28,2	7	25,9
Theoriegeleitete Auswertung von Archiv-Material	4	10,3	3	11,1
Explorative Theoriebildung/Theorieentwicklung	2	5,1	0	0,0
Anders	6	15,4	1	3,7

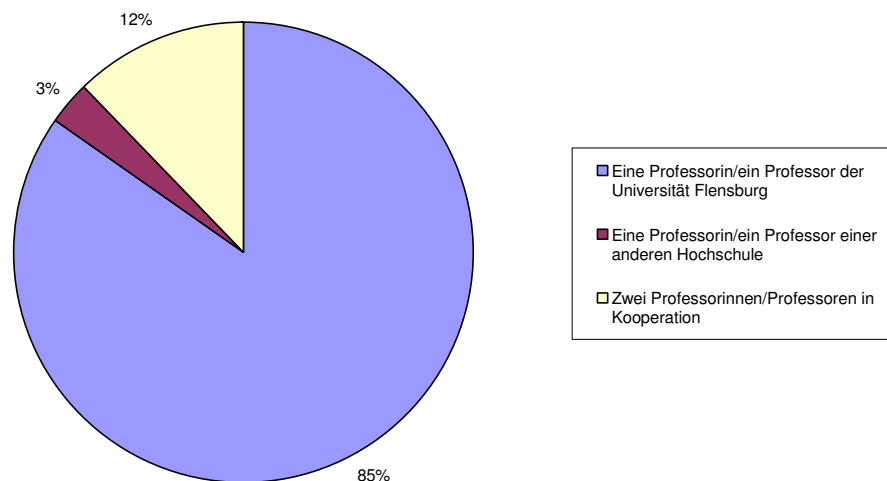
Bzgl. der Vorhaben, die (auch) auf der Auswertung von Archiv-Material beruhen, besteht zwischen den befragten Doktorandinnen und Doktoranden kein erwähnenswerter Unterschied (10,3 bzw. 11,1 %). Die befragten Doktorandinnen haben zu 56,4 % Themen gewählt, die auch eigene Primärerhebungen beinhalten, von den befragten Doktoranden sind

es aber 81,5 %. Von ungeplanten Leerphasen wären also nach diesen Befragungsergebnissen eher die Doktoranden betroffen.

3.2.3 Bewertung der Betreuung

Graphik 7

Frage: Wer betreut Sie in Ihrem Dissertationsvorhaben hauptsächlich/hat Sie hauptsächlich betreut?



85 % der Befragten werden von einer Professorin/einem Professor der Universität Flensburg betreut, zusätzliche 12 % von einer Hochschullehrerin/einem Hochschullehrer einer anderen Hochschule. Das Urteil über die Betreuung betrifft daher in der überwiegenden Mehrheit der Fälle eine Hochschullehrerin/einen Hochschullehrer.

„Doing gender“ spielt selbstverständlich auch im Betreuungsverhältnis bzgl. einer Promotion eine Rolle.⁸ Auch der Wissenschaftsrat weist mit Berufung auf entsprechende Forschung darauf hin, dass das gelernte Bild des Wissenschaftlers implizit auch nach Geschlecht unterschiedliche Anforderungsprofile enthält⁹. Ein weniger an Zutrauen in die Erfüllung des Bildes des Wissenschaftlers und das selbstverständliche Gelingen des wissenschaftlichen Vorhabens ist aus der Sicht der Betreuten wenig ermutigend zur Weiterführung des Promotionsvorhabens und insgesamt nicht zufriedenstellend.

Insgesamt ist der Anteil der Befragten, die den Angaben zufolge mindestens zufrieden mit ihrer Betreuung sind, mit 75,8 % relativ hoch; auch ist der Anteil der Doktorandinnen so dicht am Anteil der Doktoranden (74,3 % bzw. 77,7 %), dass nicht von einem systematischen Unterschied gesprochen werden kann.

⁸ Zu „doing gender“ in der hier verwendeten Bedeutung siehe Regine Gildemeister (2001): Soziale Konstruktion von Geschlecht – Fallen, Missverständnisse und Erträge einer Debatte. In: Claudia Rademacher, Peter Wiechens (Hg.): Geschlecht – Ethnizität – Klasse. Zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz. Opladen, S. 65 – 87,

⁹ Wissenschaftsrat (13.07.2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Saarbrücken, S. 20 – 30, siehe auch Sandra Beaufays: Leistung und Anerkennung im wissenschaftlichen Feld und soziale Praxis der Nachwuchsförderung an Universitäten http://www.boell.de/downloads/Vortrag_Beufays.pdf Abruf: 15.01.2008

Tabelle 5

Frage: Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit der Betreuung bei Ihrem Dissertationsvorhaben bzw. Ihrer Dissertation?

	w = 39	w in %	m = 27	m in %	gesamt	gesamt in %
sehr zufrieden	16	41,0	10	37,0	26	39,4
zufrieden	13	33,3	11	40,7	24	36,4
teilweise zufrieden, teilweise unzufrieden	5	12,8	4	14,8	9	13,6
weniger zufrieden	2	5,1	0	0,0	2	3,0
unzufrieden	1	2,6	2	7,4	3	4,5
K. A.	2	5,1	0	0,0	2	3,03

3.2.4 Teilhabe an wissenschaftlichen Diskussionszusammenhängen

Die Teilhabe an wissenschaftlich-forscherischen Diskussionszusammenhängen schult den Blick für wissenschaftliche Fragestellungen in der jeweiligen Disziplin, macht die impliziten Bewertungskriterien der Fachkultur erfahrbar, ermöglicht Vergleiche und gibt Gelegenheiten zu hilfreichen Hinweisen außerhalb der eigentlichen Betreuungssituation. Daher ist es plausibel, dass eine bessere Teilhabe insgesamt hilfreich für das wissenschaftliche Arbeiten ist und besser vor dem Abbruch eigener Vorhaben bewahrt. Aus diesem Grund haben die DFG und der Wissenschaftsrat seit den 90er Jahren vermehrt empfohlen, Doktorandinnen und Doktoranden in größere Forschungsvorhaben einzubinden bzw. Graduiertenkollegs zu forcieren, mindestens aber Graduiertenzentren aufzubauen, damit den Doktorandinnen und Doktoranden ein wissenschaftlicher und infrastruktureller Rückhalt geboten werden kann. Die DFG hat dazu auch ihr striktes Verbot, während der Beschäftigungszeit in einem von ihr geförderten Forschungsprojekt zu promovieren, vollständig aufgehoben und befürwortet Dissertationen im Rahmen der von ihr geförderten Forschungsvorhaben.¹⁰

Zu diesem Themenkomplex wurden 2 Fragen gestellt, eine nach der Teilnahme an Zusammentreffen mit dem Zweck des unmittelbaren Austausches und die zweite nach der Einbindung in größere Forschungszusammenhänge.

Von den befragten Doktoranden sind 1/3 (33,3 %) in Forschungsprojekte eingebunden, bei den Doktorandinnen sind es nur 1/5 (20,5 %).

¹⁰Vgl. Wissenschaftsrat (19.05.1995): Empfehlungen zur Neustrukturierung der Doktorandenausbildung und -förderung. DFG (2000): Die zukünftige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die DFG - Empfehlungen der Präsidialarbeitsgruppe Nachwuchsförderung

Tabelle 7

Frage: Steht Ihr Dissertationsvorhaben/stand Ihre Dissertation im Zusammenhang mit einem Forschungsprojekt, an dem andere aktiv beteiligt sind/waren?

	w	w in %	m	m in %
Nein	31	79,5	18	66,7
Ein Forschungsprojekt innerhalb der Universität Flensburg	2	5,1	2	7,4
Ein Projekt, an dem zwei/mehrere deutsche Hochschulen beteiligt sind	0	0,0	1	3,7
Ein Projekt, an dem auch eine oder mehrere Hochschule/n des Auslandes beteiligt sind	1	2,6	4	14,8
Ein Projekt, an dem eine oder mehrere außeruniversitäre Einrichtung/en z. B. Unternehmen, Verbände, Organisationen) beteiligt sind	1	2,6	2	7,4
Ein Projekt mit Beteiligung mehrerer Hochschulen und außeruniversitäre Einrichtungen	3	7,7	0	0,0
anders	1	2,6	0	0,0
Summe	39	100,0	27	100,0

Die Universität Flensburg hat nicht an Graduierten-Kollegs der DFG teil und unterhält kein Graduierten-Zentrum. Das in der Universität seit 2006 eingerichtete Zentrum für Bildungsforschung hat sich noch nicht weit genug zu einem Zentrum auch für Doktorandinnen und Doktoranden entwickelt.

Es muss also davon ausgegangen werden, dass über 2/3 der Promovierenden der Universität Flensburg, davon sicher ein großer Teil mit Arbeiten, die eigene Primärerhebungen beinhalten (vgl. Abschnitt 3.2.1), abgesehen vom unmittelbaren Betreuungsverhältnis, innerhalb der Universität nicht in eine konkrete Forschungs Kooperation eingebunden sind, in der sie als aktive Diskussionspartner/innen gefordert wären.

Die Institute bieten Examens- und Doktoranden-Colloquien an. Ferner können die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler Tagungen und Workshops mit Inhalten besuchen, zu denen ihr eigenes Thema gehört. Die Studienstiftungen organisieren für ihre Stipendiatinnen und Stipendiaten regelmäßig Treffen, und vielerorts finden sich selbst organisierte Gruppen von Promovierenden zusammen. Diese Gelegenheiten bieten immerhin Einstiegsmöglichkeiten in eine dichte Kommunikation zum wissenschaftlichen Gegenstand, zu Methoden-Fragen und Problemen des Wissenschaftsbetriebes.

Die Befragten nehmen diese Gelegenheiten sehr unterschiedlich wahr. Klammert man die Tagungen der Stiftungen aus, da diese nur von ihren Stipendiatinnen und Stipendiaten besucht werden können, so lässt sich erkennen, dass die befragten Doktorandinnen vorrangig (zu 61,5 % regelmäßig) die – vor Ort – angebotenen Colloquien wahrnehmen. Die Doktoranden weisen keine solchen „Vorlieben“ auf; sie nehmen jedoch etwas eher an selbst organisierten Treffen von Promovierenden teil als die Doktorandinnen. Dies wird nochmals deutlich anhand der zusammengefassten Auswertung dieses Fragenkomplexes.

Tabelle 7a

Frage: Wie häufig nehmen/nahmen Sie teil an ...?

	Regelmäßig		sporadisch		(noch) kaum		(noch) nicht, k.A.	
	w	m	w	m	w	m	w	m
Colloquien Ihres Instituts/an dem Institut, in dem Ihre Betreuerin/Ihr Betreuer Mitglied ist	61,5%	33,3%	10,3%	22,2%	2,6%	18,5%	25,6%	25,9%
Workshops und/oder Tagungen von Forschergruppen/wissenschaftlichen Fachgesellschaften o. ä.	30,8%	33,3%	28,2%	22,2%	23,1%	18,5%	5,1%	25,9%
Tagungen einer Stipendiatinnen-/Stipendiatenstiftung	10,3%	0,0%	5,1%	3,7%	2,6%	0,0%	82,1%	96,3%
Selbst initiierte Treffen von Doktorand/innen-Gruppen zum Meinungsaustausch/Erfahrungsaustausch	20,5%	11,1%	17,9%	44,4%	20,5%	11,1%	41,0%	25,9%
Selbst initiierte Treffen von Doktorand/innen-Gruppen zum wissenschaftlichen fachlichen/interdisziplinären Austausch	12,8%	18,5%	20,5%	25,9%	15,4%	22,2%	51,3%	33,3%

Tabelle 7b

Frage: Wie häufig nehmen/nahmen Sie teil an ...?

	w	m	Theoretisches Maximum 4 bedeutet: Alle Befragten ordnen sich zu „regelmäßig ein“ Theoretisches Minimum 1 bedeutet: Alle Befragten ordnen sich zu „(noch) nicht“ ein bzw. haben dazu nicht geantwortet
Colloquien Ihres Instituts/an dem Institut, in dem Ihre Betreuerin/Ihr Betreuer Mitglied ist	3,08	2,63	
Workshops und/oder Tagungen von Forschergruppen/wissenschaftlichen Fachgesellschaften o. ä.	2,59	2,63	
Tagungen einer Stipendiatinnen-/Stipendiatenstiftung	1,44	1,07	
Selbst initiierte Treffen von Doktorand/innen-Gruppen zum Meinungsaustausch/Erfahrungsaustausch	2,18	2,26	
Selbst initiierte Treffen von Doktorand/innen-Gruppen zum wissenschaftlichen fachlichen/interdisziplinären Austausch	1,95	2,30	

3.2.5 Lebensunterhalt

Aus den Sozialerhebungen des Deutschen Studentenwerkes ist bekannt, dass es einen Zusammenhang gibt zwischen Anzahl der Quellen des Lebensunterhaltes, der Sozialschicht der Eltern und der Dauer des Studiums¹¹. Wenn eine Quelle des Lebensunterhaltes nicht ausreicht, kann dies eher zu prekären Situationen führen, in denen das Studium zugunsten der Suche nach einer weiteren Quelle (i. d. R. Erwerbsarbeit) zurücktritt. Dies lässt sich ü-

¹¹Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2000 und folgende (zuletzt 2006)): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin, Bonn

bertragen auf die Situation während der Arbeit an einer Dissertation, solange keine verlässliche und hinreichende Einkommenssicherung gewährleistet ist: Die Arbeit an der Dissertation steht zurück oder wird unterbrochen und damit ist die Gefahr des Abbruchs da.

Die befragten Doktoranden beziehen zwar ihren Lebensunterhalt deutlich mehr aus der Erwerbstätigkeit außerhalb der Universität Flensburg als die befragten Doktorandinnen. Es sind etwas mehr Doktorandinnen als Doktoranden im Status der wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. des wissenschaftlichen Mitarbeiters. Dies ist möglicherweise ein Ergebnis der gezielten Gleichstellungsbemühungen der Universität Flensburg beim wissenschaftlichen Nachwuchs.

Tabelle 8a

Frage: Woraus beziehen Sie vorwiegend Ihren Lebensunterhalt? (Bis 2 Nennungen möglich)

	w = 39	w in %	m = 27	m in %
Erwerbstätigkeit außerhalb der Universität Flensburg	14	35,9	18	66,7
Stipendium der Universität	2	5,1	0	0,0
Anderes Stipendium	0	0,0	1	3,7
Tätigkeit als wissenschaftl. Mitarbeiter/in der Universität	14	35,9	5	18,5
Tätigkeit als wissenschaftl. Mitarbeiter/in einer anderen Hochschule	4	10,3	0	0,0
Unterstützung durch Eltern, Ehepartner/in, Verwandte	12	30,8	2	7,4
Hilfstätigkeiten, Nebenjobs	4	10,3	3	11,1
Erspartes, Rücklagen	3	7,7	1	3,7
anders	3	7,7	0	0,0

Aber die Doktoranden beziehen zu einem deutlich höheren Anteil als die Doktorandinnen ihren Lebensunterhalt aus nur einer Quelle. Von den Doktorandinnen hat fast die Hälfte (48,6 %) mehr als eine Quelle des Lebensunterhaltes; daher sind Doktorandinnen doch eher mit prekären Situationen wie oben beschrieben konfrontiert als Doktoranden.¹²

¹²Dass der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs im Schnitt einen weniger gesicherten Lebensunterhalt bezieht als der männliche, trifft für die gesamte Bundesrepublik zu. Der Wissenschaftsrat zählt dies auf der Grundlage entsprechender Forschungsergebnisse zu den ausgrenzenden Mechanismen. Vgl. Wissenschaftsrat (13.07.2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Saarbrücken S. 23

Tabelle 8b

Frage: Woraus beziehen Sie vorwiegend Ihren Lebensunterhalt? (gruppiert)

	w in %	m in %
Nicht erwerbstätig	13,5	7,4
Nur eine Erwerbstätigkeit	51,4	85,2
Eine Erwerbstätigkeit und andere Einkünfte	13,5	7,4
Mehr als eine Erwerbstätigkeit	21,6	0,0%

Für das Zutreffen dieses Sachverhaltes sprechen auch noch zwei weitere Hinweise aus den Ergebnissen der Befragung. Der eine Hinweis wird in Abschnitt 3.3.3 dargestellt, der andere ergibt sich aus den Antworten zur Frage nach den Themen der Betreuung. Von den befragten Doktorandinnen gibt immerhin 1/3 die Sicherung des Lebensunterhaltes als Thema der Betreuung an, von den Doktoranden nur 18,5 %.

Tabelle 9

Frage: Worin unterstützt Sie Ihre Betreuerin/Betreuer hauptsächlich/hat Sie hauptsächlich unterstützt? (Mehrfachnennungen möglich)

	w = 39	w in %	m = 27	m in %
Hinweise auf Literatur und Quellen	26	66,7	24	88,9
Besprechung bei offenen Fragen/Problemen zum Inhalt	36	92,3	25	92,6
Anregungen und Hilfen für die Zeiteinteilung (Zeitmanagement)	11	28,2	6	22,2
Hinweise auf Kontakte	20	51,3	13	48,1
Vermittlung von Kontakten	13	33,3	11	40,7
Beratung und Unterstützung zur Sicherung des Lebensunterhaltes (z. B. für ein Stipendium, Drittmittel)	13	33,3	5	18,5
Unterstützung bei/Anregung zu Publikationen	3	7,7	5	18,5
Anregung und Unterstützung, Tagungen/Kongresse zu besuchen	3	7,7	1	3,7
explizit: "Keine Unterstützung"	1	2,6	0	0,0
Anders	1	2,6	1	3,7
K. A.	1	2,6	0	0,0

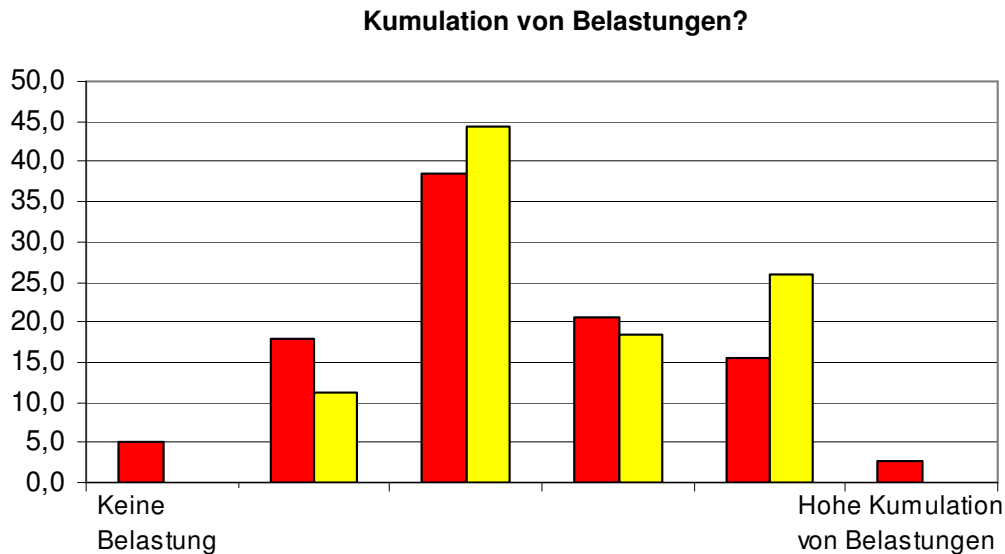
3.2.6 Zusammentreffen mehrerer struktureller Gründe?

Bisher wurde festgestellt, dass die befragten Doktorandinnen eher den Lebensunterhalt aus mehr als einer Quelle als die Doktoranden beziehen und nicht im gleichen Maß wie die befragten Doktoranden in wissenschaftliche Forschungszusammenhänge eingebunden sind und weniger an wissenschaftlichen Diskussionszusammenhängen unter Doktorand/innen teilhaben.

Es könnte beides für dieselben befragten Doktorandinnen zutreffen und möglicherweise diese Teilgruppe noch zusätzlich identisch sein mit der Teilgruppe der befragten Doktorandinnen, die familiäre und/oder besondere ehrenamtliche Verpflichtungen haben, die wenig zufrieden mit ihrer Betreuung sind und/oder in ihrem Dissertationsvorhaben mit themenbedingten ungeplanten Leerzeiten zu tun haben.

Die Auswertung zu dieser Teilthese ergibt jedoch kein klares Bild: Unter den befragten Doktorandinnen lässt sich für das Zutreffen von zwei oder mehr Gründen keine anteilmäßig größere Teilgruppe ausmachen als unter den befragten Doktoranden.

Grafik



Das Zwischenergebnis lautet also: Die These des „Aufholens“ trifft nicht zu, von möglichen strukturellen Gründen – so jedenfalls die Befragungsergebnisse – treffen mit großer Wahrscheinlichkeit die etwas weniger stabile Sicherung des Lebensunterhaltes und die noch geringere Einbindung in wissenschaftliche Arbeits- und Diskussionszusammenhänge zu.

3.3 Selbstsicht

Im Folgenden wird gezeigt, in welcher Weise die Befragten ihr Verhältnis zum Promotionsvorhaben selbst sehen. Zunächst wird dargestellt, wie die Befragten ihren Angaben zufolge zum Dissertationsvorhaben gekommen sind. Dann werden die Einschätzung der aufzuwendenden Zeit und der mit der Dissertation verbundenen Probleme betrachtet. Abschließend wird dargestellt, welche Haltung die Befragten zu Wissenschaft als ihre mögliche zukünftige Tätigkeit bzw. als ihren möglichen zukünftigen Beruf haben.

3.3.1 Anlass zur Dissertation

Es ist ersichtlich, dass die befragten Doktorandinnen zwar zu einem etwas geringeren Anteil als die Doktoranden das Interesse am Stoff/Inhalt bzw. am wissenschaftlichen Arbeiten als Veranlassung angeben; der Unterschied ist jedoch nicht erheblich. Außerdem geben anteilig mehr Doktoranden als Doktorandinnen an, dass sie von ihrer Betreuerin/ihrem Betreuer zur Promotion angeregt wurden. Das Eigeninteresse an einer Promotion ist daher bei Doktorandinnen i. d. R. hoch.

Tabelle 10

Frage: Wer bzw. was hat Sie hauptsächlich angeregt, an der Universität Flensburg die Promotion anzustreben? (Maximal 3 Nennungen)

	w = 39	w in %	m = 27	m in %
Mein Interesse am Stoff/Inhalt, am wissenschaftlichen Arbeiten	29	74,4	22	81,5
Ein Ausschreibungstext für ein wissenschaftliches Beschäftigungsverhältnis an der Universität	5	12,8	0	0,0
Meine Betreuerin/mein Betreuer	24	61,5	22	81,5
Andere Angehörige der Universität Flensburg	1	2,6	3	11,1
Andere Personen/anders	5	12,8	4	14,8

3.3.2 Geschätzter Zeitaufwand für die Dissertation

Zu diesem Themenbereich wurde einerseits nach der veranschlagten Durchschnittszeit für eine Dissertation und – daran gemessen – nach der Einschätzung für den eigenen Zeitaufwand andererseits gefragt. Zur ersten Frage schwankten die Angaben zwischen 1 und 10 Jahren. Daher wurde nicht nur der Mittelwert, sondern auch der Median errechnet. Insgesamt liegt die Einschätzung bei (Median) etwas über 3 Jahren. Dies ist für Geistes- und Sozialwissenschaften nicht übertrieben. Es ist aber ersichtlich, dass die Doktorandinnen den generell anzusetzenden Zeitaufwand um einige Monate (Mittelwert: 4,8 Monate, Median: 3,3 Monate) höher einschätzen als die Doktoranden.

Tabelle 11

Frage: Wie viel Gesamtzeit sollte im Durchschnitt für eine Dissertation veranschlagt werden? (Angaben in Monaten)

	w	m	zusammen
Mittelwert	43,2	38,4	41,1
Median	42,1	36,8	37,0

Es kommt hinzu, dass 56,4 % der Doktorandinnen angeben, dass sie mehr als die veranschlagte Durchschnittszeit benötigen würden bzw. benötigt hätten. Bei den Doktoranden ist der Anteil geringer, nämlich 40,7 %.

Tabelle 12

Frage: Veranschlagen Sie insgesamt eher mehr oder eher weniger Gesamtzeit?/Haben Sie insgesamt eher mehr oder eher weniger Gesamtzeit benötigt?

	w = 39	w in %	m = 27	m in %
Eher mehr Zeit	22	56,4	11	40,7
Eher weniger Zeit	5	12,8	3	11,1
Ungefähr die Durchschnittszeit	11	28,2	13	48,1
K. A.	1	2,6	0	0,0

Bei der Frage nach der Einschätzung für die eigene Zeit wurde um eine kurze Begründung der jeweiligen Antwort gebeten. Für die Begründungen waren keine Kategorien vorgesehen; die Antworten wurden nachträglich kategorisiert. Unterschiede zwischen den Angaben der Doktorandinnen und denen der Doktoranden sind zwar vorhanden, aber angesichts der ge-

ringen Fallzahlen ohne Aussagekraft. Dies trifft auch für den Unterschied bzgl. „Familie/Kinder“ zu, auch weil zu der Bitte um Begründung für die Angaben einer längeren Zeit nur halb so viel Doktoranden (11) gefolgt sind wie 22 Doktorandinnen (22).

Tabelle 13

Frage: Könnten Sie das kurz begründen? (Auswertung nur für: längere als Durchschnittszeit vorschlag, Mehrfachnennungen möglich)

	w = 22	w in %	m = 11	m in %
Familie/Kinder	8	36,4	3	27,3
Beanspruchung durch Stelle/Berufsarbeit	15	68,2	7	63,6
Beanspruchung durch Sorge um den Lebensunterhalt	6	27,3	2	18,2
Zusammenhang mit der Dissertation (z. B. Themenwechsel)	3	13,6	1	9,1
K. A.	2	9,1	1	9,1

Auf der Basis dieser Befunde kann vermutet werden, dass das Promovieren für die Doktorandinnen eine andere Bedeutung zu haben scheint als für Doktoranden. Diese Vermutung wird bestätigt durch die Ergebnisse bezüglich der Einschätzung der Schwierigkeiten im Rahmen der Erstellung einer Dissertation.

3.3.3 Schwierigkeiten

Für die Einschätzung der Schwierigkeiten in der Phase des Promovierens wurden 11 geschlossene sowie eine offene Kategorie vorgegeben. Die Antworten in der offenen Kategorie wurden nachträglich subkategorisiert. Direkt im Anschluss an die Frage nach den Schwierigkeiten erfolgte die Frage nach den eigenen Stärken. Hierzu wurden keine Kategorien vorgegeben. Sämtliche Antworten zu den eigenen Stärken befinden sich im Anhang.

Knapp 2/3 (63,0 %) der Doktoranden geben als Schwierigkeit an, neben anderen Verpflichtungen genügend Zeit zu finden, dagegen über 80 % der Doktorandinnen. Es gibt aber keinerlei Anhaltspunkte, dass dies auf Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft rückgeführt werden könnte. Darauf wird am Ende dieses Abschnittes nochmals eingegangen.

Tabelle 14

**Frage: Was bereitet Ihnen besondere Schwierigkeiten/hat Ihnen besondere Schwierigkeiten bereitet?
(Mehrfachnennungen möglich)**

	w = 39	w in %	M = 27	m in %
Unklarheiten über die Anforderungen an eine Dissertation	9	23,7	4	14,8
Unklarheiten über die angemessenen Methoden	11	28,9	8	29,6
Probleme bei der Systematisierung der Gedanken	9	23,7	2	7,4
Komplexität des Themas/des Themenfeldes	24	63,2	8	29,6
Das Abfassen wissenschaftlicher Texte	2	5,3	3	11,1
Ungewissheit über den Zeitaufwand für einzelne Schritte	8	21,1	9	33,3
Unklarheit über die wissenschaftliche Bedeutung des Dissertationsvorhabens	9	23,7	6	22,2
Probleme mit dem Praxisbezug/dem Gesellschaftsbezug	0	0,0	2	7,4
Neben den anderen beruflichen und privaten Verpflichtungen genügend Zeit für die Arbeit an der Dissertation zu finden	31	81,6	17	63,0
Unsicherheit über die Sicherung des Lebensunterhaltes für die Zeit während der Arbeit an der Dissertation	10	26,3	5	18,5
Unsicherheit über die Sicherung des Lebensunterhaltes für die Zeit nach der Dissertation	6	15,8	2	7,4
(Kommunikative) Probleme mit der Betreuerin/dem Betreuer	1	2,6	2	7,4
Anders	5	13,2	2	7,4
Summe	125	328,9	70	259,3
K. A.	1		0	

Besonders augenfällig ist der Unterschied bzgl. der Aussage „Komplexität des Themas/des Themenfeldes“. Deutlich sichtbar ist auch, dass die Doktorandinnen insgesamt mehr Probleme nennen als die Doktoranden. Als Grund kann nicht angeführt werden, dass die Doktorandinnen zu einem größeren Teil erst am Anfang ihrer Dissertation stehen, weil dies nicht zutrifft (vgl. Abschnitt 3.1). Es trifft auch nicht zu, dass die Doktorandinnen weniger von sich aus die Promotion anstreben und sich der Dissertation eher halbherzig widmen würden (vgl. Abschnitt 3.3.1). Wie lässt sich aber der Befund erklären?

Möglicherweise sind die Doktorandinnen im Schnitt selbstkritischer bzw. ehrlicher als die Doktoranden. Nimmt man die Ergebnisse zu dieser Frage jedoch zusammen mit den Ergebnissen zu den Fragen nach der für eine Dissertation bzw. für die eigene Dissertation zu veranschlagenden Zeit, so berechtigt dies zur Vermutung, dass Doktorandinnen eher dazu neigen, der Promotion und dem Promovieren ein besonderes Gewicht beizumessen und darin eine besondere Herausforderung zu sehen.

Für diese Annahme finden sich außerhalb der Ergebnisse aus dieser Befragung in der Forschung zur Chancengleichheit an Hochschulen gute Gründe. Diese Forschung ging auch dem Einfluss der Wissenschaftskultur auf Chancengleichheit nach und hat dabei den von Norbert Elias und insbesondere von Pierre Bourdieu eingeführten Begriff des „Habitus“ fruchtbar gemacht¹³. Mit „Habitus“ ist, allgemein gesprochen, eine durch Praxis erworbene, gruppenspezifische, inkorporierte Disposition/Haltung gemeint, die ihrerseits praktisch wirksam ist. In dieser Wirksamkeit ist der Habitus, neben anderen strukturellen Vorgaben, eine wichtige Ursache sozialer Unterschiede und Ungleichheiten.

¹³Vgl. Beate Kraus & Gunter Gebauer (2002): Habitus. Bielefeld; Sandra Beaufays, Beate Kraus (2005): „Doing Science – Doing Gender“. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld, Feministische Studien (Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung), 23. Jahrgang, Mai, Nr.1

Wenn die Hypothese zutrifft, dass es sich bei den hier festgestellten Ergebnissen um Anzeichen von Unterschieden im Habitus handelt, dann lässt sich deren praktische Wirksamkeit leicht schlussfolgern: Mehr Doktorandinnen als Doktoranden sehen das Promovieren als große Herausforderung an, fordern sich praktisch mehr, versuchen als komplex interpretierte Probleme mit umfassenden Strategien zu lösen und scheitern möglicherweise daran. Doktoranden gehen eher pragmatisch an das Dissertationsvorhaben sowie an Komplexitäts- und andere Probleme heran und überwinden sie dann auch eher.

Wenn diese Hypothese zutrifft, dann hat das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, wo es existiert, vermutlich folgende Bedeutung: Das wissenschaftliche Vorhaben, das als mit sehr viel Schwierigkeiten verbunden angesehen wird, kann mit gutem Gewissen zurückgestellt werden, da es ja legitim ist, dem gesellschaftlichen Druck nachzugeben, die Familienarbeit „nicht zu vernachlässigen“.

3.3.4 Wissenschaft als zukünftige Tätigkeit/als zukünftiger Beruf

Die den Fragebogen abschließenden Fragen galten der Zukunftsperspektive. Es wurde gefragt nach den angestrebten beruflichen Zielen und allgemein nach einer weiteren wissenschaftlichen Tätigkeit nach der Promotion.

Die Frage nach den beruflichen Zielen wurde offen gestellt; die Antworten wurden nachträglich kategorisiert. Die Doktoranden erwiesen sich als etwas weniger auskunftsbereit als die Doktorandinnen. Aber es ergibt sich deutlich, dass bezüglich der Tätigkeit in einer wissenschaftlichen Institution oder bezüglich einer wissenschaftlichen Karriere der Anteil der Doktorandinnen keinesfalls geringer ist als der Anteil der Doktoranden. Anders ausgedrückt: Ein nicht minderer Anteil an Doktorandinnen wie an Doktoranden traut sich zu, Potenzial für die wissenschaftliche Laufbahn zu sein.

Tabelle 15

Frage: Welches berufliche Ziel/welche beruflichen Ziele streben Sie an?

	w = 39	w in %	m = 27	m in %
Wissenschaftliche Karriere/Hochschullehrer/in	10	25,6	5	18,5
Explizit: Fachhochschulprofessur	3	7,7	2	7,4
Explizit: "Forschung und Lehre"	5	12,8	1	3,7
Allgemein: wissenschaftliche Tätigkeit/Forschung	8	20,5	5	18,5
Hohe Position in der freien Wirtschaft/im Management	3	7,7	3	11,1
Allgemein: Tätigkeit in der freien Wirtschaft	5	12,8	2	7,4
Explizit: Selbständigkeit	2	5,1	0	0,0
Tätigkeit in einer Bildungseinrichtung (nicht: Schule)	4	10,3	2	7,4
Tätigkeit in der Schulentwicklung/auf Schule bezogen	2	5,1	1	3,7
Lehramt/Schuldienst	6	15,4	2	7,4
Anderes	4	10,3	1	3,7
Noch unentschieden	3	7,7	1	3,7
K. A.	4	10,3	7	25,9

So überrascht es nicht weiter, dass immerhin 2/3 der Doktorandinnen in Erwägung zieht, auch nach der Promotion wissenschaftlich tätig zu sein, und dass dieser Anteil keinesfalls den entsprechenden Anteil bei den Doktoranden unterschreitet.

Tabelle 16

**Frage: Ziehen Sie in Erwägung, nach der Promotion weiterhin
in der Wissenschaft tätig zu sein?**

	w = 39	w in %	m = 27	m in %
ja	26	66,7	16	59,3
nein	3	7,7	2	7,4
ich weiß es noch nicht	9	23,1	9	33,3
K. A.	1	2,6	0	0,0

4. Zusammenfassung der Ergebnisse

Der Anlass zur Befragung war, dass festgestellt wurde, dass zwar etwas über die Hälfte der beim Promotionsausschuss in irgendeiner Form als promotionsinteressiert registrierten Personen Frauen sind, dass aber über die letzten Jahre hinweg der Frauenanteil bei denen, die bis zur erfolgreichen Disputation kamen, deutlich geringer ist.

Die Ausgangsfrage war bei dieser Untersuchung, ob es sich dabei um ein Übergangsphänomen handelt, d. h. dass in wenigen Jahren etwa so viel Doktorandinnen wie Doktoranden erfolgreich abschließen und dann der Anteil weiter steigt, oder ob aus verschiedenen Gründen die Doktorandinnen das Promotionsvorhaben doch häufiger abbrechen als Doktoranden. Mit Hilfe der Untersuchung sollten einige der Gründe dingfest gemacht werden, um der Universität Möglichkeiten zu eröffnen, im Sinne der Chancengleichheit und des sinnvollen Einsatzes von Ressourcen geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Insgesamt wurden die im Erhebungszeitraum zur Verfügung stehenden Adressen von potentiell Promovierenden mit dem Fragebogen angeschrieben. Der Rücklauf von 66 auswertbaren Fragebögen (= 32 %) kann als gut bezeichnet werden.

Als erstes wichtiges Ergebnis muss festgehalten werden, dass die These des „Aufholens“, also dass der Anteil von erfolgreichen Promotionsabschlüssen von Frauen in kommender Zeit automatisch deutlich steigen wird, nicht bestätigt werden kann.

Die Universität Flensburg hat bisher keine Möglichkeit entwickelt, verlässlich festzustellen, wer bei ihr tatsächlich die Promotion anstrebt, bzw. wie viele dies sind. Gewissheit besteht allenfalls für die noch nicht promovierten Inhaberinnen und Inhaber der authentischen Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs und für die Promotionsstipendiat/innen, die nach Landesgraduiertenförderungsgesetz gefördert werden.

Daraus ist aber nicht erklärbar, dass bei den Promovierten der Frauenanteil deutlich geringer als 50 % ist. Zusätzliche Erklärungsschwierigkeiten ergeben sich daraus, dass in den vergangenen Jahren etwa die Hälfte der Stipendien nach Landesgraduiertenförderungsgesetz an Frauen vergeben wurde. Außerdem sind die - wenigen - Nachwuchsstellen der Universität etwa zur Hälfte mit Frauen besetzt.

Die Universität Flensburg hat seit Jahren eine strukturelle Schwäche: Sie hat wenig - im Vergleich mit vergleichbaren Hochschulen viel zu wenig - Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Dies trifft insbesondere in den Fachdidaktiken zu. Diese haben wiederum bis auf wenige Ausnahmen einen hohen Frauenanteil. Hier trifft die von Hochschullehrerinnen und -lehrern der Fachdidaktiken geäußerte Beobachtung sicher zu, dass die Studienabsolventinnen der Fachdidaktiken, wenn sie es überhaupt in Erwägung ziehen zu promovieren, sich bei einem entsprechendem Angebot eher für das Referendariat entscheiden als für ein schwieriges wissenschaftliches Unterfangen wie eine Dissertation bei ungesichertem Lebensunterhalt und mit ungewisser Perspektive für die Zukunft.

Die Ungewissheit bei der Sicherung des Lebensunterhaltes ist sicher einer der Gründe für den Abbruch eines Promotionsvorhabens. Dem wurde auch bei der Befragung nachgegangen und es wurde festgestellt, dass anteilig doch deutlich mehr Doktorandinnen als Doktoranden ihren Lebensunterhalt aus mindestens zwei Quellen beziehen, ein Indikator dafür, dass er insgesamt nicht sehr stabil gesichert ist. Die Sicherung des Lebensunterhaltes wird von den Doktorandinnen im Rahmen der Betreuung und als Schwierigkeit in und nach der Phase der Arbeit an der Dissertation mehr thematisiert als von Doktoranden.

Eine neuere bundesweite Untersuchung, bei der Jahrgangskohorten verfolgt werden, hat ergeben, dass im Bundesdurchschnitt der Anteil der Frauen, die einen universitären ingenieurwissenschaftlichen Studiengang absolvieren, zwar sehr gering ist, dass er aber dann bis zur Promotion nicht fällt, sondern gleich bleibt. In den Sprach- und Kulturwissenschaften liegt der Anteil der Studienabsolventinnen weit über 50 %, jedoch bei den Promovierten nur noch unter der Hälfte.¹⁴ Aber die Kategorie „Sprach- und Kulturwissenschaften“ umfasst deutlich mehr als Fachdidaktiken, insbesondere auch Studienabschlüsse, bei denen die Berufsaussichten nicht so klar sind wie bei den Lehramtsstudiengängen. Die Sorge um die Sicherheit des Lebensunterhaltes kann für den durch diese Untersuchung gemachten Befund nicht die einzige Erklärung sein.

Die These der schwächeren Einbindung der Doktorandinnen in wissenschaftliche und forschende Diskussionszusammenhänge trifft zu, wenn auch nicht sehr stark. Auch die Doktoranden sind nur zu einem geringen Teil in größere Forschungszusammenhänge eingebunden. Dies bedeutet insbesondere vor dem Hintergrund, dass eine große Mehrheit der Doktoranden angibt, dass ihre Dissertation auch eigene empirische Erhebungen beinhaltet, mit Sicherheit Handlungsbedarf für beide Teilgruppen.

Als weiteres Ergebnis ist festzustellen, dass Probleme der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bei der Mehrheit der befragten Doktorandinnen (und Doktoranden) nicht vorhanden sind und bei den anderen sich keine Unterschiede zwischen Doktorandinnen und Doktoranden feststellen lassen.¹⁵ Ferner ließen sich keine systematischen Unterschiede bzgl. des ehrenamtlichen Engagements feststellen.

Allgemein sind die befragten Doktorandinnen und Doktoranden in der großen Mehrheit zufrieden mit der Betreuung. Im Detail äußern sie jedoch wiederum mehrheitlich Vorschläge zur Verbesserung (vgl. Anhang). Dabei stehen Weiterbildungsveranstaltungen (z. B. zu Methodenfragen) und fächerübergreifende Treffen im Vordergrund. Die Einbindung in größere Forschungszusammenhänge, wie sie z. B. die Graduierten-Kollegs der DFG bedeuten würden, wird dabei nicht genannt. Ebenso fehlt der Wunsch nach Beteiligung in der Lehre fast ganz, auch von Seiten derer, die, weil sie Stipendiat/innen oder über eine reine Forschungsstelle finanziert sind, zur Lehre nicht systematisch verpflichtet sind.

¹⁴Vgl. Wissenschaftsrat (13.07.2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Saarbrücken, S. 13

¹⁵Dies sollte die Universität Flensburg jedoch nicht davon abbringen, auch für ihren wissenschaftlichen Nachwuchs familienfreundliche und familiengerechte Arbeitsbedingungen zu pflegen und auszubauen.

Augenfällig ist, dass die Doktorandinnen die Durchschnittszeit, die für eine Dissertation veranschlagt werden sollte, im Schnitt (exakter: auch gemäß Median) höher einschätzen als die Doktoranden und dass sie dazu mit Mehrheit die Dauer an der eigenen Dissertation als höher einschätzen als die Durchschnittszeit, während die Mehrheit der Doktoranden angibt, in der Durchschnittszeit zu bleiben.

Es fällt besonders auf, dass die Doktorandinnen bei den Schwierigkeiten, die sie angeben konnten, mit deutlicher Mehrheit die Komplexität des Themas/des Themenfeldes ihrer Dissertation nennen, bei den Doktoranden dagegen nur eine Minderheit.

Diese zuletzt genannten Befunde veranlassen zur Vermutung, dass die Doktorandinnen der Dissertation ein deutlich höheres Gewicht beimessen, sie als umfassendere Aufgabe ansehen als die Doktoranden. Diese scheinen, so die Vermutung, die Aufgabe der Erstellung einer Dissertation eher pragmatisch zu bewerten. Wenn diese Vermutung zutrifft, dann hat sie selbstverständlich Folgen für die Praxis der Arbeit an der Dissertation. Daher wurde in diesem Zusammenhang von „Habitus“ gesprochen. (Vgl. Abschnitt 3.3.3)

Hier wäre zunächst die Vermutung berechtigt, dass diese Habitusunterschiede mindestens auch mit fächerspezifischen Kulturen zusammenhängen und die befragten Doktorandinnen weniger in solchen Fachkulturen verankert sind, in denen ein „pragmatischer Habitus“ üblich ist.

Aus Datenschutzgründen konnte nicht nach der Fachzugehörigkeit gefragt werden. Daher lässt sich anhand der Ergebnisse dieser Befragung diese Vermutung weder bestätigen noch zurückweisen. Die Daten aus der bundesweiten Untersuchung zum Verhältnis von Absolvent/innen-Quoten und Promotions-Quoten¹⁶ könnten zunächst zwar den Schluss zulassen, dass nur bei den Sprach- und Kulturwissenschaften Habitus-Unterschiede anzutreffen sind. Daher ist über die für die Universität typischen Fächer, die Fachdidaktiken, weitere Bildungswissenschaften und Wirtschaftswissenschaften, keine Aussage möglich. Bei der genannten bundesweiten Untersuchung konnte nicht erhoben werden, wie hoch die Quote derer war, die eine Dissertation vorhatten oder in Angriff genommen hatten, sie dann aber abgebrochen haben. Eine erste Diskussion über die Ergebnisse der Befragung mit den Doktorandinnen und Doktoranden (15.01.2008) ließ keine Fachspezifik erkennen.

Für die Hypothese der Bedeutung des Habitus gibt es aus den Befragungsergebnissen keine weiteren Belege. Es ist jedoch sicherlich lohnend, sie in die sowohl informelle wie institutionelle Diskussion an der Universität Flensburg einzuführen und sie sowohl den Doktorandinnen und Doktoranden wie allen Beratenden und Betreuenden mit dem Ziel nahe zu bringen, der Bedeutung des wissenschaftlichen Habitus in der Qualifizierungsphase wegen seiner möglichen praktischen Folgen bewusst zu werden.

Bei dieser Diskussion wäre auf jeden Fall zu bedenken, dass den Befragungsergebnissen zufolge keine Unterschiede zwischen Doktorandinnen und Doktoranden bezüglich des Anlasses bestehen, die Promotion anzustreben. Doktorandinnen wie Doktoranden geben mehrheitlich an, aus Interesse am Gegenstand/an der wissenschaftlichen Arbeit promovieren zu wollen. Ferner ist kein Unterschied zu erkennen, was die Zukunftsperspektive bzgl. Wissenschaft angeht. Doktorandinnen wie Doktoranden können sich zu einem größeren Teil vorstellen, weiterhin wissenschaftlich tätig zu sein. Im Beruf einer Wissenschaftlerin/eines Wissenschaftlers sehen nicht weniger Doktorandinnen als Doktoranden eine Perspektive.

¹⁶Siehe Wissenschaftsrat (13.07.2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Saarbrücken, S. 13

5. Schlussfolgerungen für die Universität Flensburg

Die Universität Flensburg hat im Bereich der Möglichkeiten der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses Strukturdefizite: der Mangel an geeigneten Stellen und extrem geringe materielle wie finanzielle Spielräume, Drittmittelforschung in einem entsprechend beschäftigungswirksamen Umfang zu akquirieren.

Davon sind zwar unterschiedliche Institute und Disziplinen unterschiedlich betroffen; vermutlich wäre dann aber nur, dass es insgesamt in bestimmten Disziplinen mehr Doktorandinnen und Doktoranden gibt als in anderen, nicht aber warum offenkundig insgesamt mehr Doktorandinnen als Doktoranden das Promotionsvorhaben abbrechen.

Ein wissenschaftliches Vorhaben wie eine Dissertation in Angriff zu nehmen und dann abzubrechen kann aus Sicht der Betroffenen ein schmerzhafter Verlust sein oder als durchaus wichtige Erfahrung gewertet werden¹⁷. Auf jeden Fall hat die Universität in diese Vorhaben investiert: Betreuung, evtl. Stipendien nach Graduiertenförderungsgesetz usw.. Es liegt daher im wohlverstandenen Interesse der Universität, dass möglichst viele der begonnenen Promotionsvorhaben mit hoher Qualität zu Ende geführt werden.

Die Betreuung durch die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ist dabei ohne Zweifel von großer Bedeutung. Hier werden drei Vorschläge vorgestellt, wie diese Betreuung sinnvoll ergänzt werden könnte. Die Realisierung dieser Vorschläge sollte ineinander greifen. Mit diesen Vorschlägen werden auch die von den Doktorandinnen und Doktoranden schriftlich geäußerten Anliegen (siehe Anhang: Antworten zu Frage 18) aufgegriffen.

- 1) Ein erworbener Habitus gegenüber Wissenschaft und Forschung kann zwar nicht einfach ausgewechselt werden. Aber er kann bewusst gemacht und damit um seine möglicherweise destruktive und selbstdestruktive Wirkung entschärft werden. Die Diskussion um den „Habitus“ sollte in der Universität bewusst auch institutionell geführt werden. Ferner sollte allen, die Doktorandinnen und Doktoranden und an einer Promotion Interessierte beraten und betreuen, empfohlen werden, die Habitus-Frage zum Bestandteil der Beratung und Betreuung zu machen
- 2) Der Studiengang „Promotion“ der Universität Flensburg ist noch eine „leere Hülle“, da mit seiner Aufnahme keinerlei Verpflichtungen zur Teilnahme an bestimmten Lehrveranstaltungen verbunden sind. Dies bringt für viele, die sich darin einschreiben, Vorteile, weil sie damit den Status von Studierenden behalten bzw. erwerben. Dieser Studiengang lässt sich mit bestimmten Angeboten füllen: Methoden der Forschung, Anforderungsprofile wissenschaftlichen Arbeitens und Forschungsstrategien, Hochschuldidaktik, Forschungs- und Wissenschaftsstrukturen, Erweiterung sozialer Kompetenzen, Heterogenität/Diversität vs. Gleichstellung und Chancengleichheit, usw.. Mit Sicherheit lässt sich ein Curriculum zusammenstellen, das für Teilnehmende aus unterschiedlichen Disziplinen sinnvoll wäre. Dieses Curriculum könnte bei entsprechender Evaluation und deren Ergebnissen evtl. nach und nach verbindlich gemacht werden. Mit einem solchen Curriculum wären die Doktorandinnen und Doktorandinnen institutionell in der dritten Phase des Studiums.
- 3) Dissertationen sind bekanntlich mehr als „Studienabschlussarbeiten“, nämlich eigenständige wissenschaftliche Leistungen und Beiträge zur Forschung. Es empfiehlt sich daher, Doktorandinnen und Doktoranden auch als Wissenschaftlerinnen in der ersten

¹⁷ Aus meiner Beratungspraxis kenne ich beides. UK

Phase zu sehen. Solange die Universität Flensburg keinen interdisziplinären Forschungsschwerpunkt, z. B. Bildungsforschung, hat, wäre es hilfreich, die Doktorandinnen und Doktoranden bei der Bildung eines interdisziplinären Netzwerkes zu unterstützen, bei dem sie mit einem relevanten Maß an Verbindlichkeit ihre eigenen Vorhaben, Problemstellungen und Ergebnisse einbringen. Sie können sich dann zwar nicht wechselseitig fachlich beraten¹⁸, aber darüber hinaus können sie alle Vorteile einer solchen an wissenschaftlichen Prozessen orientierten Begegnung mitnehmen.

Die Realisierung dieser Vorschläge kann kein Ersatz für ein Graduierten-Zentrum, Graduierten-Kollegs oder interdisziplinäre Forschungs-Cluster mit einem hohen, beschäftigungsinintensiven Drittmittel-Aufkommen sein. Aber diese Vorschläge können mit vertretbarem Aufwand realisiert werden und unterstützen die Mehrheit der Doktorandinnen, Doktoranden, Betreuerinnen und Betreuer und die Universität, begonnene Promotionsvorhaben erfolgreich abzuschließen.

¹⁸ Dies hat aber den Vorteil, dass sie in diesem Netz kaum fachliche Konkurrenz befürchten müssen.

6. Literaturverzeichnis

Sandra Beaufays, Beate Kraus (2005): „Doing Science – Doing Gender“. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld, Feministische Studien (Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung), 23. Jahrgang, Mai, Nr.1

Sandra Beaufays (o. J.): Leistung und Anerkennung im wissenschaftlichen Feld und soziale Praxis der Nachwuchsförderung an Universitäten http://www.boell.de/downloads/Vortrag_Beufays.pdf Abruf: 15.01.2008

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2000 und folgende (zuletzt 2006)): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin, Bonn

Deutsche Forschungsgemeinschaft (2000): Die zukünftige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die DFG – Empfehlungen der Präsidialarbeitsgruppe Nachwuchsförderung, Bonn

Frauenförderplan der Universität Flensburg vom 25.5.2005 (Eigendruck) <http://www.uni-flensburg.de/gleichstellungsbeauftragte/infomaterial/Frauenfoerderplan.pdf>

Regine Gildemeister (2001): Soziale Konstruktion von Geschlecht – Fallen, Missverständnisse und Erträge einer Debatte. In: Claudia Rademacher, Peter Wiechens (Hg.): Geschlecht – Ethnizität – Klasse. Zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz. Opladen, S. 65 - 87

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (Januar 2006): Kurzexpertise Frauen in Wissenschaft und Forschung (im Auftrag der Robert-Bosch-Stiftung), Eigendruck, Bonn

Beate Kraus & Gunter Gebauer (2002): Habitus. Bielefeld

Inken Lind (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen - Ein Forschungsüberblick. Bielefeld

Inken Lind, CEWS (Januar 2006): Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in der Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Robert-Bosch-Stiftung, Bonn

Inken Lind (2007): Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen - Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege der Gleichstellungspolitik, Köln S. 59 - 87

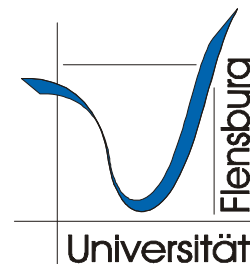
Wissenschaftsrat (19.05.1995): Empfehlungen zur Neustrukturierung der Doktorandenausbildung und -förderung; Saarbrücken

Wissenschaftsrat (15.11.2002): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Saarbrücken

Wissenschaftsrat (13.07.2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Saarbrücken

UNIVERSITÄT FLENSBURG

Promotionsausschuss
Der Vorsitzende
Prof. Dr. Uwe Danker



Universität Flensburg • Auf dem Campus 1 • D-24943 Flensburg

An die
Doktorandinnen und Doktoranden
der Universität Flensburg

(Privat)adresse wie Verzeichnis

Auf dem Campus 1
D-24943 Flensburg

Auskunft:
Dr. Ursula Kneer, Frauenbeauftragte
Fon: +49 (0) 4 61/805-2762
Fax: +49 (0) 4 61/805-2816
e-mail: ukneer@uni-flensburg.de

Flensburg, den 03.04.2007

Fragebogen an Doktorandinnen und Doktoranden der Universität Flensburg

Sehr geehrte Doktorandin/sehr geehrter Doktorand,

die Universität Flensburg möchte die Betreuung ihrer Doktorandinnen und Doktoranden so gut wie möglich gestalten. Zusammen mit ihrer Frauenbeauftragten legt sie Wert darauf, dass dabei auch Chancengleichheit gewahrt ist.

Daher bittet der Promotionsausschuss Sie sehr herzlich, den folgenden Fragebogen auszufüllen. Dies wird etwa 10 bis 15 Minuten Zeit beanspruchen.

Die Ergebnisse sollen so zuverlässig wie möglich sein. Daher bittet der Promotionsausschuss darum, dass alle Doktorandinnen und Doktoranden den Fragebogen vollständig ausfüllen! Sollten Sie den Fragebogen erhalten haben, obwohl Sie derzeit nicht promovieren wollen, senden Sie ihn dennoch ausgefüllt, so weit es für Sie zutrifft, zurück.

Ihre Anonymität wird dabei gewahrt. Auch durch Antworten auf Fragen zur Person sind keine Rückschlüsse auf Sie persönlich möglich.

Die Auswertung der Fragebögen wird dankenswerter Weise die Frauenbeauftragte der Universität Flensburg, Frau Dr. Ursula Kneer, vornehmen. Für die Darstellung der Ergebnisse trägt der Promotionsausschuss die Verantwortung. Der Promotionsausschuss wird die Ergebnisse hochschulöffentlich vorstellen und auf diesem Weg auch Ihnen zugänglich machen.

BITTE SENDEN SIE DEN AUSGEFÜLLTEN FRAGEBOGEN IM BEIGEFÜGTEN UMSCHLAG OHNE ANGABE IHRER ADRESSE BIS SPÄTESTENS 15.05.07 POSTALISCH ODER ÜBER DAS POSTFACH 150 („ZV“) IM HAUPTGEBÄUDE DER UNIVERSITÄT ZURÜCK.

BITTE SENDEN SIE DEN ZWEITEN UMSCHLAG ALS TEILNAHMEBESTÄTIGUNG MIT ANGABE IHRER ADRESSE EBENFALLS BIS SPÄTESTENS 15.5.07 POSTALISCH ODER ÜBER DAS POSTFACH 150 („ZV“) IM HAUPTGEBÄUDE DER UNIVERSITÄT ZURÜCK.

Mit herzlichem Dank für Ihre Mitarbeit und
mit freundlichen Grüßen

(Prof. Dr. Uwe Danker, Vorsitzender
des Promotionsausschuss der Universität Flensburg)

Universität Flensburg, Auf dem Campus 1, D-24943 Flensburg
Fragebogen an Doktorandinnen und Doktoranden der Universität Flensburg
 April 2007

1. In welchem Jahr sind Sie geboren?

19 _____

2. Sie sind: weiblich männlich

3. Betreuen Sie derzeit kontinuierlich Familienangehörige oder andere Personen?

BITTE GEBEN SIE AN, WAS FÜR SIE ZUTRIFFT.

- Ja, 1 Kind, für das ich Sorgerecht/Pflegschaft habe
- Ja, mehrere Kinder, für die ich Sorgerecht/Pflegschaft habe
- Ja, ein erwachsenes Mitglied der Verwandtschaft
- Ja, mehrere erwachsene Mitglieder der Verwandtschaft
- Ja, eine andere erwachsene Person/mehrere Personen
- Nein, niemand

4. Woraus beziehen Sie derzeit vorwiegend Ihren Lebensunterhalt?

MAXIMAL 2 NENNUNGEN

- Erwerbstätigkeit außerhalb der Universität Flensburg
- Stipendium der Universität
- Anderes Stipendium
- Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiter/in der Universität
- Unterstützung durch Eltern, Ehepartner/in, Verwandte
- Anders, nämlich

.....

5. Engagieren Sie sich zur Zeit ehrenamtlich oder nebenamtlich (unbezahlt) religiös/politisch/gesellschaftlich?

BITTE GEBEN SIE ALLES AN, WAS FÜR SIE ZUTRIFFT.

- In einem universitären Gremium/in universitären Gremien, im AstA oder in einer Fachschaft
- In Organisationen oder Gruppierungen des wissenschaftlichen Nachwuchses (kann auch Stipendiat/innen-Verbindung einer Stiftung sein)
- In einer Kirche, einer Partei, einer Gewerkschaft, einer Nicht-Regierungs-Organisation, einem Sportverein
- In der Nachbarschaftshilfe oder Vergleichbarem
- Keines

6. In welcher Phase der Promotion befinden Sie sich derzeit?

BITTE LESEN SIE ALLE ANTWORTMÖGLICHKEITEN DURCH UND KREUZEN SIE DANN DIEJENIGE ANTWORT AN, DIE AM EHESTEN FÜR SIE ZUTRIFFT.

- Ich habe das Promotionsverfahren bis einschließlich der Disputation abgeschlossen. **BEANTWORTEN SIE DIE FOLGENDEN FRAGEN FÜR DIE ZEIT BIS ZUR ZULASSUNG ZUR DISPUTATION. (WEITER FRAGE 7)**
- Ich habe die Dissertation fertiggestellt. **(WEITER FRAGE 7)**
- Ich arbeite seit einiger Zeit an der Dissertation. **(WEITER FRAGE 7)**
- Ich habe die Niederschrift der Dissertation begonnen. **(WEITER FRAGE 7)**
- Ich sammle noch Material für die Dissertation, habe aber die Niederschrift noch nicht begonnen. **(WEITER FRAGE 7)**
- Ich befinde mich (zusammen mit meiner Betreuerin/meinem Betreuer) noch in der Abstimmung des Themas der Dissertation, weiß aber das Themengebiet. **(WEITER FRAGE 7)**
- Ich suche noch das Themengebiet für die Dissertation. **(WEITER FRAGE 7)**
- Ich habe mich im Studiengang „Promotion“ der Universität Flensburg eingeschrieben, um die Wartezeit für die Aufnahme einer außeruniversitären Tätigkeit (z. B. Referendariat für das Lehramt) sinnvoll zu überbrücken.
MIT DIESER ANTWORT ENDET DIE BEFRAGUNG FÜR SIE. BITTE SENDEN SIE DEN FRAGEBOGEN IM BEIGEFÜGTEN UMSCHLAG OHNE ANGABE IHRER ADRESSE BIS SPÄTESTENS 15.5.07 POSTALISCH ODER ÜBER DAS POSTFACH 150 („ZV“) IM HAUPTGEBÄUDE DER UNIVERSITÄT ZURÜCK.
BITTE SENDEN SIE DEN ZWEITEN UMSCHLAG ALS TEILNAHMEBESTÄTIGUNG MIT ANGABE IHRER ADRESSE EBENFALLS BIS SPÄTESTENS 15.5.07 POSTALISCH ODER ÜBER DAS POSTFACH 150 („ZV“) IM HAUPTGEBÄUDE DER UNIVERSITÄT ZURÜCK.
FREUNDLICHEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT.
- Ich habe mich beim Promotionsausschuss bzw. seinem Vorsitzenden nach den Bedingungen für eine Promotion erkundigt, will aber (vorläufig) nicht in Flensburg promovieren.
MIT DIESER ANTWORT ENDET DIE BEFRAGUNG FÜR SIE. BITTE SENDEN SIE DEN FRAGEBOGEN IM BEIGEFÜGTEN UMSCHLAG OHNE ANGABE IHRER ADRESSE BIS SPÄTESTENS 15. MAI 2007 POSTALISCH ODER ÜBER DAS POSTFACH 150 („ZV“) IM HAUPTGEBÄUDE DER UNIVERSITÄT ZURÜCK.
BITTE SENDEN SIE DEN ZWEITEN UMSCHLAG ALS TEILNAHMEBESTÄTIGUNG MIT ANGABE IHRER ADRESSE EBENFALLS BIS SPÄTESTENS 15.5.07 POSTALISCH ODER ÜBER DAS POSTFACH 150 („ZV“) IM HAUPTGEBÄUDE DER UNIVERSITÄT ZURÜCK.
FREUNDLICHEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT.

7. Wer bzw. was hat Sie hauptsächlich angeregt, an der Universität Flensburg die Promotion anzustreben?

MAXIMAL 3 NENNUNGEN

- Mein Interesse am Stoff/Inhalt, am wissenschaftlichen Arbeiten
- Ein Ausschreibungstext für ein wissenschaftliches Beschäftigungsverhältnis an der Universität Flensburg
- Meine Betreuerin/mein Betreuer
- Andere Angehörige der Universität Flensburg
- Andere Personen/anders, nämlich

8. Welche Vorgehensweisen oder Arbeitsweisen liegen/lagen Ihrem Dissertationsvorhaben/Ihrer Dissertation vorwiegend zugrunde?

MAXIMAL 3 NENNUNGEN

- Beschäftigung mit Theorie, Theorienvergleich, Interpretation von „klassischen“ Texten
- Theoriegeleitete Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von empirischen Primäruntersuchungen (Befragung, Beobachtung,)
- Theoriegeleitete Auswertung von Sekundärdaten, Fremdbberichten o. ä.
- Theoriegeleitete Auswertung von Archiv-Material
- Anders, nämlich
-

9. Wer betreut Sie in Ihrem Dissertationsvorhaben hauptsächlich/hat Sie hauptsächlich betreut?

- Eine Professorin/ein Professor der Universität Flensburg
- Eine Professorin/ein Professor einer anderen Hochschule
- Andere Person(en), nämlich

10. Worin unterstützt Sie Ihre Betreuerin/Ihr Betreuer hauptsächlich/hat Sie hauptsächlich unterstützt?

BITTE NENNEN SIE ALLES, WAS FÜR SIE ZUTRIFFT.

- Hinweise auf Literatur und Quellen
- Besprechung bei offenen Fragen/Problemen zum Inhalt
- Anregungen und Hilfen für die Zeiteinteilung (Zeitmanagement)
- Hinweise auf Kontakte
- Vermittlung von Kontakten
- Beratung und Unterstützung zur Sicherung des Lebensunterhaltes (z. B. für ein Stipendium, Drittmittel)
- Anderes, nämlich
-

11. Steht Ihr Dissertationsvorhaben/stand Ihre Dissertation im Zusammenhang mit einem Forschungsprojekt, an dem andere aktiv beteiligt sind/waren?

- Nein **WEITER FRAGE 13**
- Ein Forschungsprojekt innerhalb der Universität Flensburg
- Ein Projekt, an dem zwei/mehrere deutsche Hochschulen beteiligt sind
- Ein Projekt, an dem auch eine oder mehrere Hochschule/n des Auslandes beteiligt ist/sind
- Ein Projekt, an dem eine oder mehrere außeruniversitäre Einrichtung/en (z. B. Unternehmen, Verbände, Organisationen) beteiligt sind
- Anders, nämlich

12. Nehmen/nahmen Sie im Rahmen des unter 11. genannten Projektes organisatorische Aufgaben oder Verwaltungsaufgaben (Vorbereitung von Tagungen, Finanzabrechnungen für die Projekt-mittel o. ä.) wahr?

Ja Nein

13. Wie häufig nehmen/ nahmen Sie teil an ...?

BITTE FÜR JEDE ZEILE EIN KREUZ

	regelmäßig	sporadisch	(noch) kaum	(noch) nicht
Colloquien Ihres Institutes/an dem Institut, in dem Ihre Betreuerin/Ihr Betreuer Mitglied ist	_____	_____	_____	_____
Workshops und/oder Tagungen von Forschergruppen / wissenschaftlichen Fachgesellschaften o. ä.	_____	_____	_____	_____
Tagungen einer Stipendiatinnen-/Stipendiatenstiftung	_____	_____	_____	_____
Selbst initiierte Treffen von Doktorand/innen-Gruppen zum Meinungs-/Erfahrungsaustausch	_____	_____	_____	_____
Selbst initiierte Treffen von Doktorand/innen-Gruppen zum wissenschaftlichen fachlichen/interdisziplinären Austausch	_____	_____	_____	_____

14. Wie viel Gesamtzeit sollte im Durchschnitt für eine Dissertation veranschlagt werden?

_____ Jahre und _____ Monate

Veranschlagen Sie insgesamt eher mehr oder eher weniger Gesamtzeit?/Haben Sie insgesamt eher mehr oder eher weniger Gesamtzeit benötigt?

- Eher mehr Zeit
 Eher weniger Zeit
 Ungefähr die Durchschnittszeit

Könnten Sie das kurz begründen?

.....
.....
.....
.....

15. Was bereitet Ihnen besondere Schwierigkeiten/hat Ihnen besondere Schwierigkeiten bereitet?
NENNEN SIE ALLES, WAS FÜR SIE ZUTRIFFT.

- Unklarheiten über die Anforderungen an eine Dissertation
- Unklarheiten über die angemessenen Methoden
- Probleme bei der Systematisierung der Gedanken
- Komplexität des Themas/des Themenfeldes
- Das Abfassen wissenschaftlicher Texte
- Ungewissheit über den Zeitaufwand für einzelne Schritte
- Unklarheit über die wissenschaftliche Bedeutung des Dissertationsvorhabens
- Probleme mit dem Praxisbezug/dem Gesellschaftsbezug
- Neben den anderen beruflichen und privaten Verpflichtungen genügend Zeit für die Arbeit an der Dissertation zu finden
- Unsicherheit über die Sicherung des Lebensunterhaltes für die Zeit während der Arbeit an der Dissertation
- Unsicherheit über die Sicherung des Lebensunterhaltes für die Zeit nach der Promotion
- Anderes, nämlich
-

16. Worin bestehen in Bezug auf Ihr Dissertationsvorhaben/Ihre Dissertation Ihre Stärken?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

17. Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit der Betreuung bei Ihrem Dissertationsvorhaben/Ihrer Dissertation?

- sehr zufrieden
- zufrieden
- teilweise zufrieden, teilweise unzufrieden
- weniger zufrieden
- unzufrieden

18. Worin könnte aus Ihrer Sicht die Universität die Betreuung Ihrer Doktorandinnen/Doktoranden verbessern?

BITTE GEBEN SIE ALLES AN, WAS SIE FÜR GEEIGNET HALTEN.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

19. Welches berufliche Ziel/welche beruflichen Ziele streben Sie an?

.....
.....
.....
.....

20. Ziehen Sie in Erwägung, nach der Promotion weiterhin in der Wissenschaft tätig zu sein?

- Ja
- Nein
- Ich weiß es noch nicht.

HIERMIT IST DIE BEFRAGUNG ZU ENDE. MÖCHTEN SIE NOCH ETWAS HINZUFÜGEN?

.....
.....
.....
.....
.....

BITTE SENDEN SIE DEN AUSGEFÜLLTEN FRAGEBOGEN OHNE ANGABE IHRER ADRESSE IM BEI-GEFÜGTEN UMSCHLAG BIS SPÄTESTENS **15. MAI 2007 POSTALISCH ODER ÜBER DAS POSTFACH 150 („ZV“) IM HAUPTGEBÄUDE DER UNIVERSITÄT ZURÜCK.
BITTE SENDEN SIE DEN ZWEITEN UMSCHLAG ALS TEILNAHMEBESTÄTIGUNG MIT ANGABE IHRER ADRESSE EBENFALLS BIS SPÄTESTENS **15.5.07** POSTALISCH ODER ÜBER DAS POSTFACH 150 („ZV“) IM HAUPTGEBÄUDE DER UNIVERSITÄT ZURÜCK.**

HERZLICHEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT!

Frage 16: Worin bestehen in Bezug auf Ihr Dissertationsvorhaben/Ihre Dissertation Ihre Stärken?

Antworten der Doktorandinnen

(Aus Datenschutzgründen sind einige Passagen nicht wiedergegeben (= "Teil nur im Original") UK)

101	Eigenständige Recherche, Strukturierung, Verbindung verschiedener Wissenschaftsfelder.
102	Herstellen von Kontakten, Kooperation/Kommunikation, Publikation & Vorträge/Präsentation, Recherche, Textverarbeitung, Umgang mit den neuen Medien, Ordnen & Systematisieren von Daten
103	Fähigkeit zum logischen, analytischen, konzeptionellen Arbeiten
104	(Keine Antwort)
105	Analytisches Denken Akribie Durchhaltevermögen umfangreiche Systemkenntnisse zielorientiert
106	Ich habe Ausdauer und lasse mich von Schwierigkeiten nicht erschrecken. Mein Thema liegt mir sehr Durch meine besondere Situation ist meine Forschung authentischer als andere, die über das gleiche Thema forschen.
107	Identifikation mit dem Thema Strukturiertes Denken Schreiben Interdisziplinäres Verständnis Praxiserfahrung
108	(keine Antwort)
109	Fähigkeit, mich schnell in Themen einarbeiten zu können (Methoden anderer Fachgebiete o. ä.) Formulierungsfähigkeiten
110	Koordination von Schule und Dissertation
111	Ich beschäftige mich mit <i>(Teil nur im Original, UK)</i> . Da ich ein Aufbaustudium <i>(Teil nur im Original, UK)</i> absolviere, sehe ich meine besondere Stärke in der Kompetenz in dem Fach <i>(Teil nur im Original, UK)</i>
112	hohes Interesse am Thema internationale Kontakte Begeisterung für wissenschaftl. Arbeiten
113	Verknüpfung theoretischer Texte mit unterrichtspraktischen Erfahrungen
114	Weiß ich eigentlich nicht! Schneide viele Themenbereiche an. Aber ich denke die Stärke liegt an: Das Auswerten des empirischen Materials?
115	(Schokoladengenuß)
116	Freie, gezielte Arbeit Auf den Punkt zu kommen Kontakte knüpfen
117	(keine Antwort)
118	Hohes Interesse am Thema Genauigkeit Kreativität Durchhaltevermögen Verknüpfung ganz unterschiedlicher Fragestellungen, da breites Interesse vorhanden Eigenmotivation Praktische Erfahrungen im Beruf
119	Theoriekenntnis Spaß an Methoden Strukturiert denken & schreiben
120	Fachliche Kompetenz

121	Gutes berufliches Netzwerk Auswerten von Archivalien Mobilität Umsetzung von Ideen
122	Dass ich mich trotz der "Umstände" nicht aus der Ruhe bringen lasse Eigeninitiative und Ehrgeiz Freude an wissenschaftlicher Arbeit
123	Zeitmanagement Ehrgeiz (intrinsische D125 Motivation) Hohe Frustrationstoleranz Hohes wissenschaftliches Interesse Berufliche Erfahrung Lernbereitschaft ist sehr hoch
124	Ich arbeite ziemlich genau + gründlich und kann mich klar ausdrücken Ich kann Wichtiges von Unwichtigem (meistens!) unterscheiden Mein Thema hat mich über die Jahre immer noch interessiert und gefesselt und ich finde nun - kurz bevor ich die Zusammenfassung schreibe - noch immer spannend, was rauskommt/rauskam.
125	"Mut zur Lücke" Gute Fähigkeiten zum textanalytischen Arbeiten
126	Schnelligkeit Kontinuierliches Arbeiten Zielstrebigkeit
127	(Keine Antwort)
128	Das Dissertationsthema lebt davon, dass die empirischen Ergebnisse einer Plausibilitätsprüfung standhalten. Die Bearbeiterin kann auf ein breites theoretisches u. praktisches Wissen mit (<i>Teil nur im Original, UK</i>) zurück greifen. Die politische Dimension der Untersuchungsergebnisse kann in einer lesbaren u. verständlichen Form auch den "Betroffenen" näher gebracht werden
129	Interesse an wissenschaftlichen Arbeiten Durch berufliche Tätigkeit ständiger Bezug zur Praxis Fähigkeit, bei entsprechenden Rahmenbedingungen konzentriert zu arbeiten
130	Organisationsfähigkeit Eigene Zielvorstellung Regelmäßigkeit Spaß
131	Systematisierung von Sachverhalten Textkompetenz
132	Hohe Aktualität und Praxisrelevanz: (<i>Teil nur im Original, UK</i>) Veröffentlichung von Beiträgen in Fachzeitschriften schon jetzt sehr gut möglich Forschungsarbeit sehr wichtig und interessant
133	Selbständiges Arbeiten, gutes Zeitmanagement Systematisierung von Literatur Kommunikation mit allen "Betroffenen", Vorwissen im Themenbereich durch Studienabschlussarbeit
134	Detaillarbeit/Präzision Organisationsfähigkeit Durchhaltevermögen/Ehrgeiz Improvisationsfähigkeit
135	In der Beherrschung dreier Sprachen und deren Literaturen sowie in der Fähigkeit, größere Zusammenhänge zu erkennen.
136	Starker Wille Durchhaltevermögen Disziplin Schnelle Erfassungs- & Auffassungsgabe Hohe Belastbarkeit

137	Ich habe mich bereits in meiner Examensarbeit mit den theoretischen Aspekten meines Themengebietes kritisch auseinandergesetzt, so dass ich diesbezüglich schon über eine gute Basis verfüge. Außerdem arbeite ich gerne wissenschaftlich und verfasse auch gerne wissenschaftliche Texte. Insgesamt bin ich froh darüber, meine "geistigen Kapazitäten" nun auch voll nutzen zu können und beziehe daraus auch Motivation.
138	Selbstständiges Organisieren Flexibilität im Denken
139	(Keine Antwort)

Frage 16: Worin bestehen in Bezug auf Ihr Dissertationsvorhaben/Ihre Dissertation Ihre Stärken?

Antworten der Doktoranden

(Aus Datenschutzgründen sind einige Passagen nicht wiedergegeben (= "Teil nur im Original") UK)

201	Abstraktionsvermögen Assoziationsvermögen Belastbarkeit Analytische/konzeptionelle Stärken Hang zur Perfektion
202	Praxisbezug Praxiswissen
203	Zügiges Arbeiten & Bearbeiten der Literatur Zusammenfassen der wichtigsten (Teil)Ergebnisse
204	Strukturiertes Denken Schnelle Recherche Transferfähigkeit Formulierungsstärke
205	Ehrgeiz, Disziplin, Planungssicherheit Hervorragende Englischkenntnisse bei der internationalen Literaturexploration oder Vorträgen Das Abfassen wissenschaftlicher Texte in Deutsch und Englisch Teamfähigkeit (z. B. für die Projektarbeit) Freude an der empirischen Forschung
206	(Keine Antwort)
207	Das Dissertationsvorhaben bezieht sich auf die Anforderungen, die in meinem Beruf erforderlich erscheinen. Da ich selbst über zehn Jahre praktische Erfahrungen in diesem Beruf gesammelt habe, sind Auswahl und Bedeutungszusammenhänge klarer. <i>(1 Wort nicht lesbar, UK)</i> ist der Zugang zum empirischen Feld erleichtert
208	(Keine Antwort)
209	Beharrlichkeit Kreativität Mut
210	Strukturiertes Denken Analytische Vorgehensweise Praxisbezug
211	Große bzw. langjährige Praxiserfahrungen im Untersuchungsfeld
212	Hoher Praxisbezug in der Arbeit wird durch meinen Beruf erleichtert Fachliche Kenntnisse aus dem Beruf kann ich in die Arbeit integrieren Somit ist eine gegenseitige Motivation in beiden Lebensbereichen möglich
213	Durchhaltevermögen Planung, Struktur
214	Sehr hohes Interesse am Forschungsgebiet Fähigkeit zu systematischem Arbeiten Bereitschaft, mich hoher Belastung zu stellen Erfahrungen im Vorfeld
215	Gute Vorsätze, Fleiß, Arbeitsmethode

216	Erfahrungen mit dem Filmen von (<i>Teil nur im Original, UK</i>) und die Erfassung der Bewegungsdaten mit dem PC; Sektion von verschiedenen (<i>Teil nur im Original, UK</i>); Erstellung von 3-D-Modellen mit geringem finanziellen Aufwand
217	Zielstrebigkeit, Konsequenz, Ausdauer
218	Motivation, Zielstrebigkeit, kritische Reflexion wissenschaftlicher Theorien und empirischer Befunde
219	20 Jahre Berufserfahrung Div. wiss. Publikationen Neugier an der Thematik Wenig Zeitdruck
220	(Keine Antwort)
221	Verbindung von theoretischem Wissen und dessen praxisorientierte Umsetzung in IT-Systeme
222	Zwangsläufig eigenständiges "Durchkämpfen"
223	Kontinuierliche und selbständiges Arbeiten
224	Systematisches Denken, Disziplin, Interesse an gesellschaftl. Bezug
225	Komplexe Sachverhalte schnell zu erfassen und verständlich darzustellen Erfahrung in der Softwareentwicklung
226	Schnelle Auffassungsgabe Gute Englischkenntnisse Fundierte Statistikkenntnisse
227	Umfassende Bearbeitung von Primärquellen bzw. Archivenforschung Aneignung der für die Forschung erforderlichen (<i>1 Wort nicht lesbar, UK</i>) Stetige Diskussion über einzelne Teile der Dissertation mit Kollegen von unterschiedlichen Universitäten bzw. Forschungsinstitutionen

Frage 18: Worin könnte aus Ihrer Sicht die Universität die Betreuung Ihrer Doktorandinnen / Doktoranden verbessern?

Antworten der Doktorandinnen

(Aus Datenschutzgründen sind einige Passagen nicht wiedergegeben (= "Teil nur im Original") UK)

101	Kolloquien, Stammtisch, sozialer Kontakt, zentrale Anlaufstelle, Doktoranden weniger alleine lassen
102	Nicht o. wenig sinnvoll halte ich reine Doktorandentreffen!!! - Schulung zum wiss. Arbeiten/Verfassen wiss. Texte, Textverarbeitung, Präsentation, Recherche, Zeitmanagement ... Allgemein! Fachspezifische Schulungen - Psycho-soziale Betreuung - Ausgleichs-Veranstaltungen (Sport, Ernährung, Entspannung)
103	(Keine Antwort)
104	(Keine Antwort)
105	Zeitkontingent für Mitarbeiter
106	Mehr Stipendien vergeben
107	(Keine Antwort)
108	(Keine Antwort)
109	Einführungsseminare zur Herangehensweise an eine Dissertation (Arbeitsschritte o. ä.) Methodenworkshops anbieten Kennenlernen anderer Doktoranden organisieren
110	Austausch zw. Doktoranden Information wo macht wer was?
111	(Keine Antwort)
112	Zu Beginn des Vorhabens klare Informationen zu den fachlichen und formalen Anforderungen an eine Promotion
113	Professoren sollten selber besser über aktuelles fachdid. Wissen verfügen
114	Colloquien/Workshops veranstalten Evtl. Vorlesungen (<i>1 Wort nicht lesbar, UK</i>)
115	Ich hätte gerne einen Sack voll Zeit ..., dann wäre alles gut.
116	Allgemeine Einführung der Betreuer und Doktoranden Regelmäßige Treffen (1x i. Monat) Online Abfrage Broschüre
117	(Keine Antwort)
118	Regelmäßige, schriftliche Informationen Treffen für "externe" Doktoranden, wie mich, gut zeitlich zugänglich machen evtl. für "externe" Doktoranden noch einen "Tagesworkshop" machen, um die Uni noch besser kennen zu lernen
119	? Bin heute trotz langjähriger Zugehörigkeit erstmals als Doktorandin angesprochen worden, weiß nicht, was die Uni sonst für ihre Doktoranden tut!
120	DoktorandenSTUDIUM (Methodologie,) Regelmäßige interdisziplinäre Kolloquien Bessere Ausstattung der Bibliothek mit relevanten Büchern + Journals Entlastung z. B. bei Klausuraufsichten etc. für mehr Zeit f. Diss. in der vorlesungsfreien Zeit
121	Ein freundlicher Umgangston
122	Weiterhin beim ZWW Kurse zu wiss. Themen anbieten (insbesondere qualitative wie quantitative Verfahren) Doktorandenvernetzung, auch für "externe" z. B. über Newsletter
123	Initiierung (Planung + Organisation) von Doktoranden-Austauschtreffen
124	Da ich als "externe" Doktorandin nur zu Gesprächen mit meinem Betreuer in Flensburg war, kann ich dazu wenig sagen. Darüber hinaus hat mir insofern auch nichts an der Uni Flensburg gefehlt, weil ich als Promotionsstipendiatin der FES in deren Programme und Betreuung eingebunden war.

125	Keine Belegungsverpflichtungen an der Uni für "externe" Doktoranden (schwer möglich, wenn man das Bundesland gewechselt hat + arbeitet) Schnelleres Erstellen verbindlicher Promotionsordnungen nach dem Übergang (<i>Teil nur im Original, UK</i>).
126	Einführungsveranstaltung zum Thema "Wie schreibe ich eine Dissertation?"
127	Das Landesstipendium sollte vom Betrag aufgestockt werden, damit es den Lebensunterhalt sichern kann. Der niedrige Betrag hält viele davon ab, sich zu bewerben
128	Stellung von Arbeitsmaterialien u. Stellung eines Arbeitsplatzes, der nur von der Doktorandin benutzt wird.
129	Bezahlte Stellen in ausreichender Anzahl, so dass auch ein Austausch der DoktorandInnen untereinander innerhalb eines Fachbereiches möglich ist Berufl. Perspektiven für die Zeit nach der Promotion
130	Weiterhin Workshops anbieten zu Statistik, Methodenlehre, Englisch
131	Ausbildungsplan Doktoratsstudium Blockseminare für Doktoranden
132	Ausbau des Studiums hinsichtlich des Angebots von Veranstaltungen eigener Lehrstuhl für (<i>Teil nur im Original, UK</i>) stärkere Implementierung von (<i>Teil nur im Original, UK</i>) an der Universität Flensburg
133	Einführungsworkshop zur Dissertation und wie macht man was etc., Bedingungen an der UF; "Zusammenführung" aller Doktoranden (institutsübergreifend)
134	Ggf. Austausch von Adress- und Themenlisten der Doktoranden der Uni zur eigenständigen Kontaktaufnahme Ggf. Leitfaden über formale/inhaltlich (soweit allgemein möglich) Anforderung an Diss.
135	(Keine Antwort)
136	a) Kostenlose Seminare zu: Zeitmanagement, relevanten EDV-Anwendungen, Budget für Buchbestellungen, Nachwuchstagungen, internationale Netzwerke b) Promotionskolleg c) Interdisziplinärer Austausch (z. B. Forum/Plattform für Doktoranden), aber auch privater Natur, um nicht zu vereinsamen & sich gegenseitig zu motivieren d) Längere Öffnungszeiten der ZHB!!!
137	Mehr Informationen Perspektiven (Tätigkeiten, Finanzierung, ...) Mehr Doktorandenkolloquien, auch und gerade fächerübergreifend
138	Doktorandenkolloquien institutsübergreifend
139	Kurse in SPSS, Multivariate Analyseverfahren fehlen, dadurch hoher Zeitaufwand in der Empirie

Frage 18: Worin könnte aus Ihrer Sicht die Universität die Betreuung ihrer Doktorandinnen / Doktoranden verbessern?

Antworten der Doktoranden

(Aus Datenschutzgründen sind einige Passagen nicht wiedergegeben (= "Teil nur im Original") UK)

201	Organisation interdisziplinärer Doktorandenkolloquien zum Austausch über "Fachgrenzen" hinaus.
202	(Keine Antwort)
203	Passt alles
204	Schaffen eines Forums für Doktoranden, auch für Externe Aufbau eines Verständnisses bei den Betreuern, was es heißt "Doktorvater" zu sein
205	Bereitstellung von promotionsbegleitenden Lehraufträgen, verbessertes Angebot von wissenschaftlichen Nebentätigkeiten
206	(Keine Antwort)
207	Regelmäßige Treffen von DoktorandInnen zum wissenschaftlichen, persönlichen Austausch Einrichtung von direkten Forschungszusammenhängen, DoktorandInnengruppen Zentrale Beratungsstelle für grundlegende methodische Hilfe Veranstaltungen/Tagungen zu methodischen Fragen

208	(Keine Antwort)
209	Doktoranden-Colloquien Forschungs- und Lehrerfahrungen an Partneruniversitäten vermitteln Öffnung von 1/1-1/2-1/4-Stellen im akad. Mittelbau für bes. befähigte Doktoranden
210	(Keine Antwort)
211	1. Bessere, passgenauere Doktorand/innen-Seminare 2. Verbindliche Rückmeldungen/Freigaben zu vereinbarten Teilabschnitten (Milestones)
212	Wenn ein Betreuer das Betreuungsverhältnis vor Abschluss der Arbeit beendet, ist es wichtig, dem Doktoranden Perspektiven aufzuzeigen.
213	(Keine Antwort)
214	Durchführung von Veranstaltung für Doktoranden mit fachwissenschaftlichen Schwerpunkten
215	Entsprechende wissenschaftliche Stelle anbieten. Bei Informations(quelle), Kontaktaufbau mit Behörden Experten helfen Relevante Projekte, Konferenzen, Mitteilung Seminar anbieten
216	Meiner Meinung nach sollten vor allem an einer kleinen Universität wie unserer die Doktoranden die Möglichkeit zum Kennenlernen und Austausch haben, momentan kenne ich nur die Doktoranden an unserem Institut.
217	Organisation v. Doktorandentreffen/Stammtisch analog Kolloquium bei Prof. Raab am 2.12.05 (ich weiß, dass sollten wir selber organisieren ...)
218	Akquise von Drittmittelprojekten Anbieten von Lehrtätigkeiten Räumliche Kapazitäten schaffen! Verbesserg. d. Finanzierungsangebote
219	Gezielte Fortbildung Integration in allgemeine Nachwuchsnetzwerke Kontakte zu 1nicht leserlich u. ä. Doktorandenkollegs
220	vielleicht mehr meth./emp. Beratung Statistik Eigentlich bin ich ganz zufrieden
221	Mehr Zeit durch den Betreuer
222	(1 Wort nicht lesbar, UK) Mindeststandards für die Betreuer/innen von Doktoranden festlegen und kontrollieren
223	(Keine Antwort)
224	Vielleicht könnte man einen wissenschaftlichen Promotionsberater einstellen, für alle Fälle, in denen der Erstgutachter keine Zeit hat, aber qualifizierte Ratschläge nötig sind. Es gibt ja durchaus Professoren, die schlichtweg keine Zeit haben.
225	Möglichkeit der Online-Konferenzschaltung per Video mit dem Betreuer/Betreuerin/Instituts Colloquien über das Internet - Attraktiv für Doktorandinnen/Doktoranden, die außerhalb von Schleswig-Holstein wohnen
226	Der Kontakt der Doktoranden untereinander (institutsübergreifend) könnte verbessert werden.
227	Die Betreuung könnte meiner Meinung und meiner Erfahrung nach kaum verbessert werden