

Wissenschaftskarriere und die Rolle der sozialen Herkunft: elterliche Bildung und Karrierewege der Kollegiatinnen des Graduiertenkollegs 'Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel'

Möller, Christina

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Möller, C. (2009). Wissenschaftskarriere und die Rolle der sozialen Herkunft: elterliche Bildung und Karrierewege der Kollegiatinnen des Graduiertenkollegs 'Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel'. *Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid*, Frauen- und Geschlechterforschung 2009/1, 12-21. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-201907>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Wissenschaftskarriere und die Rolle der sozialen Herkunft

Elterliche Bildung und Karrierewege der Kollegiatinnen des Graduiertenkollegs „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel“

Christina Möller

Der folgende Beitrag ist eine gekürzte Fassung des Artikels „Soziale Herkunft von Nachwuchswissenschaftler/innen. Elterliche Bildung und Karrierewege der Kollegiatinnen des Graduiertenkollegs ‚Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel‘“, der in Kürze im Sammelband ‚Perspektiven der Promotionsförderung und -forschung‘, herausgegeben von Jutta Wergen, im Münsteraner LIT-Verlag erscheinen wird.

Der Beitrag behandelt das Thema der sozialen Herkunft von Nachwuchswissenschaftler/innen und stellt Teilergebnisse einer Verbleibstudie über DFG-Graduiertenkollegiatinnen vor. Diese Studie wurde im Jahre 2005 durchgeführt und untersucht den beruflichen Verbleib von 47 Kollegiatinnen, die im DFG-Graduiertenkolleg „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel – Handlungsspielräume und Definitionsmacht von Frauen“ (Laufzeit von 1993-1999 an der Universität Dortmund) promoviert wurden bzw. habilitiert haben. Im Fokus stehen hierbei Ergebnisse zur sozialen Herkunft, die anhand des höchsten Bildungs- und Berufsabschluss der Eltern ermittelt wurden.

1 Die Macht der sozialen Herkunft

Die Bedeutung der sozialen Herkunft für den Bildungs- und Berufsweg ist nach wie vor enorm. So stammen Studierende an den Hochschulen sehr viel häufiger aus Akademikerfamilien denn aus Nicht-Akademikerfamilien. Die mit Beginn der sog. Bildungsexpansion im Jahr 1951 regelmäßig durchgeführte Sozialerhebung des deutschen Studentenwerks¹ offenbarte für das Jahr 2005, dass nur knapp ein Viertel (23 von 100) der Kinder aus Nichtakademikerfamilien ein Studium beginnen. Von Kindern mit Akademikereltern hingegen sind es mehr als Dreiviertel, nämlich 83 von 100 Kindern (BMBF 2007, 16)². „Die Bildungsbiographie besteht also aus einer Mehrfachselektion, in deren Ergebnis die Chancen [...] der Kinder von Akademikern und der von Nicht-Akademikern zunehmend auseinander driften“ (BMBF 2007, 8).

Während über die soziale Zusammensetzung der Studierendenschaft zahlreiche und regelmäßig durchgeführte Studien vorliegen (BMBF 2007 et al.), wird die soziale Herkunft des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen dagegen nicht systematisch und regelmäßig erfasst³.

Einige Untersuchungen geben u.a. Auskunft über die soziale Herkunft von Promovierten in und außerhalb der Wissenschaft. Enders und Bornmann (2001) konstatierten, der Einfluss der sozialen Herkunft nach der Promotion verblasse im weiteren Karriereverlauf, und es bestünden relativ gleiche Chancen von formal gleich hoch qualifizierten Personen. Michael Hartmann (2002) hat Spitzen-

1 Diese Sozialerhebung erfolgt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und wird durch die Hochschul-Informationssystem mbH (HIS) durchgeführt.

2 Akademiker-/Nichtakademikerkinder werden danach definiert, ob der Vater einen Hochschulabschluss erworben hat oder nicht (BMBF 2007, 8).

3 Wohl aber gibt es jährliche Erfassungen der Beschäftigten an den Hochschulen (vgl. bspw. Statistisches Bundesamt 2007: Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen, Wiesbaden)

karrieren von Promovierten in den Berufssektoren Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft verglichen und kommt zu dem eher überraschenden Ergebnis, „dass sich die soziale Herkunft in den verschiedenen gesellschaftlichen Teilbereichen recht unterschiedlich auf den Zugang zu den hohen Führungsstellen auswirkt. Während in der Wirtschaft der Nachwuchs des gehobenen und (noch stärker) des Großbürgertums bei der Besetzung von Spitzenpositionen ganz eindeutig begünstigt wird, trifft diese Feststellung in einer solchen Allgemeinheit auf eine Karriere in der Politik und der Justiz nicht zu. Im Hochschulsystem finden sich sogar deutliche Anzeichen für größere Karrierechancen für die Promovierten aus der Arbeiterklasse und den breiten Mittelschichten“ (114). Gleichwohl sollte hierbei nicht aus dem Blick geraten, dass der (weite) Weg bis zur Promotion sehr wohl häufig durch die soziale Herkunft beeinflusst wird, wie dies zu Beginn dargestellt wurde. Auch schränkt Hartmann ein, „dass bei den Kindern aus den ‚besseren Kreisen‘ in der Regel auch ein unterdurchschnittliches Interesse an Karrieren in den drei nichtwirtschaftlichen Sektoren besteht, so dass Positionen hier allein deshalb für den Nachwuchs aus den anderen Klassen und Schichten der Gesellschaft frei bleiben dürften. Das gilt am stärksten für die Hochschulen“ (ebd.).

Auf der anderen Seite wies Inken Lind in einer Zusammenfassung von Forschungsergebnissen über Wissenschaftlerinnen darauf hin, dass „ein gesicherter Zusammenhang zwischen einem hohen formalen Bildungsstand in der Herkunftsfamilie und einer erfolgreichen wissenschaftlichen Karriereentwicklung sowie dem Status als Professorin besteht“ (2004: 67). Dieser Befund weist darauf hin, dass Nachkommen aus akademischen Bildungsschichten es leichter haben, in hohe berufliche Positionen zu gelangen, da sie in der Regel von Haus aus mit entsprechendem kulturellem- und sozialem Kapital ausgestattet werden⁴.

2 Wissenschaftliche Karrieren und Förderprinzipien im Hochschulsystem

Das Berufsfeld an deutschen Universitäten⁵ gliedert sich grob in Personen des wissenschaftlichen Mittelbaus und der Professorenschaft. Mitarbeitende im wissenschaftlichen Mittelbau sind dabei größtenteils prekär beschäftigt, da es kaum unbefristete Stellen und häufig Teilzeitbeschäftigungen gibt (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009, S. 116f.). Parallel wird eine anspruchsvolle Weiterqualifizierung erwartet, die über eine Promotion und im klassischen Fall auch eine nachfolgende Habilitation⁶ – im besten Fall – in einer Professur mündet.

Die Professur ist die höchste Statusposition, die unbefristet⁷ und in Vollzeit ausgeübt wird. Professor/innen sind mit Aufgaben in Forschung und Lehre betraut. Sie genießen – wenn auch durch die Ökonomisierung der Hochschulen und den (inner)hochschulischen Wettbewerb zunehmend unter Druck – ein hohes gesellschaftliches Prestige, das mit einer guten sozialen und materiellen Absicherung einhergeht. Aus sozialstruktureller Perspektive gehören Professor/inn/en zum „oberen

4 Weiterhin gibt es ausführliche, meist qualitative Untersuchungen über weibliche Studierende aus der Arbeiterschicht (vgl. bspw. Bublitz 1980, Brendel 1998, Haas 1999, Schlüter 1992 sowie 1999).

5 An den Fachhochschulen sieht die Personalstruktur etwas anders aus, deshalb ist sie hier nicht mitgemeint.

6 Ausnahmen gibt es u.a. in den Ingenieurwissenschaften, die Promovierende mit Beschäftigungszeiten außerhalb der Wissenschaft auf Professuren berufen, sowie über den Weg der Juniorprofessur.

7 Mit zunehmenden Ökonomisierungsprozessen an Hochschulen vermehren sich auch Befristungen von Professuren, z.B. im Bundesland Brandenburg (§ 40 Dienstrechtliche Stellung der Professorinnen und Professoren, Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg).

Milieu“ der Gesellschaft, in der die „Traditionslinie der akademischen Intelligenz“ verortet wird (Vester 2003, S. 242). Woraus aber rekrutieren sich diese Größen der Wissenschaft?

Der wissenschaftliche Karriereverlauf an Universitäten ist hochselektiv und risikoreich, da je nach Höhe der wissenschaftlichen Position die Anzahl der Stellen umso knapper wird. So steht der Anteil der Professuren zu den Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau in einem Verhältnis von ca. 1 zu 4. „Entweder C4 oder Hartz 4“ lautet eine provokante Risikoabschätzung eines Habilitanden (Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009, 73), der die hochschulischen Karrierestufen als Drehtür für den Statuswechsel eines sozialen Aufstiegs oder Ausstiegs aus dem Wissenschaftssystem darstellt⁸. Umso wichtiger für eine erfolgreiche Wissenschaftskarriere ist die Integration in einflussreiche Netzwerke des jeweiligen Wissenschaftsbereichs und bedeutende Förderinstitutionen. Eine besonders prestigeträchtige Förderinstitution ist die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) mit ihren Graduiertenkollegs. Graduiertenkollegs sind angesehen wissenschaftliche, koordinierte und strukturierte Förderinstitutionen, in denen (über Bewerbungsverfahren) ausgewählte Kollegiat/inn/en einen intellektuellen Rahmen für ihre eigene wissenschaftliche Entwicklung finden (formal die Promotion und seltener die Habilitation) und zudem auch finanzielle Unterstützung in Form von Stipendien erhalten. Für die weitere wissenschaftliche Karriere ist das ‚Privileg‘, die Promotion im Rahmen eines DFG-Graduiertenkolleg abgeschlossen zu haben, eine wertvolle Ausweiskarte und noch mehr: „Im Prozess wissenschaftlichen Arbeitens wird nicht nur ein Produkt erstellt, sondern ein Habitus erworben, der als Individuierung und Vergesellschaftung zugleich weiter wirkt“ (Metz-Göckel/Müller 2002, 15). Für die Aufnahme in ein Graduiertenkolleg gelten folgende Zugangsvoraussetzungen: Alle Bewerber/innen müssen ein zügig absolviertes Hochschulstudium mit sehr qualifiziertem Abschluss vorweisen und eine Bereitschaft für die Mitwirkung am Kolleg mitbringen. Um das Interesse und die intellektuellen Voraussetzungen zum thematischen Forschungsbereich des Kollegs unter Beweis zu stellen, ist ein Exposé zu erstellen (vgl. DFG 1995, 16 ff). Aber nicht nur thematisches Interesse und intellektuelle Fähigkeiten müssen glaubhaft dargelegt werden. Für die Aufnahme in ein Kolleg gilt in der Regel auch, dass eine Altersgrenze von 28 für Promotionsstipendiat/inn/en und von 35 für Habilitationsstipendiat/inn/en nicht überschritten wird. Das Lebensalter und ein damit verbundener möglichst gerader Bildungsweg werden dabei zu einem wichtigen Selektionsprinzip, der ungerade Bildungs- und Berufsbiografien sowie Personen mit außerwissenschaftlichen Berufstätigkeiten und Lebenszeiten (z.B. längere Berufspausen für Kindererziehung o.ä.) ausschließt. Diese Auswahlpraxis, mit der nachfolgende Wissenschaftler/innen ins Wissenschaftssystem integriert und gefördert werden, basiert auf einem Karrieremodell, das sich historisch auf das männlich geprägte Modell einer klassischen Hochschulkarriere bezieht. Die Rekrutierung von nachfolgenden Generationen von Wissenschaftler/innen wird dadurch verengt auf bestimmte Personengruppen, die die Möglichkeit hatten, einen geraden und möglichst reibungslosen Schul- und Hochschulverlauf zu absolvieren und frühzeitig eine Wissenschaftskarriere anzustreben.

Eine Evaluation der Bildungshintergründe von Kollegiatinnen des ersten zur Geschlechterthematik durchgeführten DFG-Graduiertenkollegs überrascht in diesem Zusammenhang und dürfte viele weitere Fragen aufwerfen.

8 Über die Karrierewege und -hindernisse auf dem Weg zur Professur gibt es zahlreiche Untersuchungen (Enders/Schimank 2001, Engler 2001, Enders/Bornmann 2001 etc.). Studien, die sich auf den wissenschaftlichen Mittelbau oder die Professor/innen als Berufsgruppe beziehen und sich mit Fragen von Ungleichheit bzw. Ungleichbehandlung beschäftigen, deuten darauf hin, dass im alltäglichen Wissenschaftsbetrieb zahlreiche subtile Mechanismen wirken, die einen in seinem Fortkommen fördern und andere hemmen, wobei das Geschlecht eine bedeutende Rolle spielt (Krais 2000, Lind 2004, Krimmer et al. 2004).

3 „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel“ - ein DFG-Kolleg als Ausnahme

In den Jahren von Anfang 1993 bis Ende 1999 förderte die DFG ein Graduiertenkolleg, das in zweifacher Hinsicht als besonders gelten kann. Zum einen förderte es ausschließlich weibliche Nachwuchswissenschaftler und wurde ausschließlich von Hochschullehrerinnen geleitet, was damals einer wissenschaftspolitischen Provokation gleichkam. Zum anderen war es das erste Graduiertenkolleg, das sich thematisch mit den Geschlechterverhältnissen beschäftigte. Der Titel des Kollegs lautete „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel – Handlungsspielräume und Definitionsmacht von Frauen“. Da die Frauen- und Geschlechterforschung bis dahin vorrangig von Wissenschaftlerinnen entwickelt und betrieben worden war, verwundert es nicht, dass auch das auf die Geschlechterbeziehungen fokussierte Kolleg eine rein weibliche Zusammensetzung hatte, zumal bis zu diesem Zeitpunkt keine männlichen Hochschullehrer der Region in der Geschlechterforschung ausgewiesen waren.

Ein zweiter und für die soziale Herkunft wichtiger Aspekt war die grundsätzliche Haltung der Hochschullehrerinnen, die das Kolleg initiierten und durchführten⁹. Selbst auf ihrem Karriereweg durch offene oder subtile Diskriminierungserfahrungen geprägt oder zumindest durch die feministische Forschung sensibilisiert, ging es ihnen darum, den spezifischen Bildungs- und Lebensbiographien von Frauen gerecht zu werden und auch solchen Frauen einen stimulierenden Promotionskontext zu eröffnen, die durch das traditionelle Selektionsraster der Aufnahme gefallen wären. Doktorand/inn/en durften zu diesem Zeitpunkt in der Regel bei Aufnahme in ein DFG-Graduiertenkolleg eine Altersgrenze von 28 Jahren nicht überschritten haben. Die Hochschullehrerinnen ignorierten diese Vorgaben¹⁰ und nahmen auch Bewerberinnen auf, die viel älter waren. Die Altersspanne der Kollegiatinnen reichte von Mitte/Ende zwanzig bis Anfang fünfzig¹¹. „Vorrangiges Kriterium für die Aufnahme ins Kolleg waren die Qualität der thematischen Exposés und der Eindruck, den die Bewerberin hinterließ, unbeschadet ihres Alters. Der Blick auf den weiteren wissenschaftlichen Weg derjenigen Kollegiatinnen, die bei strikter Anwendung der Altersgrenzen nicht hätten aufgenommen werden dürfen – darunter sind mehrere bereits berufene Professorinnen – zeigt uns, dass wichtige inhaltliche Beiträge und auch Karrierechancen verloren gegangen wären“, reflektierten die Sprecherinnen und Initiatorinnen nach Abschluss des Kollegs (Metz-Göckel/Müller 2002, 17). So waren in dieser altersheterogenen Kollegiatinnengruppe unterschiedliche Altersgruppen vertreten, die einen anregenden Kontext boten, sich gegenseitig inspirierten und ein reichhaltiges Spektrum von Erfahrungen und Erkenntnissen einbringen konnten. Das Lebensalter war – neben weiteren relevanten Einflussfaktoren wie z.B. Mutterschaften, Migrationshintergründe etc., die die Unterschiedlichkeit weiblicher Lebenssituationen bedingen – ohnehin eine zentrale Kategorie. Das Graduiertenkolleg, das sich der „Vielfältigkeit als kritisches Konzept“ (ebd. 15) verpflichtet sah, widmete sich vor allem der Analyse von Gleichheit und Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und den unterschiedlichen Lebensverhältnissen von Frauen.

9 Initiiert und geleitet wurde das Kolleg vor allem durch Sigrid Metz-Göckel der Universität Dortmund sowie von Ursula Müller von der Universität Bielefeld.

10 Die Hochschullehrerinnen des Kollegs konnten – ohne Zustimmung des Auswahlausschusses der DFG – die Kollegiatinnen selbst auswählen. Auch sorgte das Kolleg (eine Gemeinschaftsaktion von Hochschullehrerinnen und Kollegiatinnen) dafür, dass die DFG den Verheiratenzuschlag auch auf allein erziehende Mütter ausdehnte, die vorher keine Berücksichtigung fanden.

11 Diese Altersspanne korrespondiert auch mit dem Umstand, dass sich auch Habilitandinnen unter den Geförderten befanden, die sich damit bereits in einem fortgeschrittenen Stadium der Wissenschaftskarriere befanden und älter waren.

Das Kolleg erwies sich als sehr erfolgreich. Es bot insgesamt 56 Kollegiatinnen¹² einen intellektuellen Forschungszusammenhang, der den sonst üblichen Eremitenstatus der Promovierenden in den Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften aufhob. Schon eineinhalb Jahre nach Beendigung des Kollegs „hatten 85 % der Doktorandinnen ihre Arbeit abgeschlossen oder standen unmittelbar davor“, sieben Kollegiatinnen hatten einen Ruf auf eine Professur erhalten (ebd. 10). Sieben Jahre nach Beendigung des Kollegs wurde der Verbleib der Kollegiatinnen erneut eruiert (Möller 2006). Dabei zeigte die Fragebogenerhebung (84 % aller Kollegiatinnen nahmen teil), dass 92,5 % der Doktorandinnen bereits promoviert waren sowie neun Kollegiatinnen (19%) eine Professur innehatten. Fast 70% waren an Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen¹³ beschäftigt und sind demnach weiterhin wissenschaftlich tätig. Anfang 2009 hat sich die Anzahl der Professorinnen auf insgesamt 16 (= 29% der insgesamt 56 Kollegiatinnen) erhöht.¹⁴ Das Kolleg erwies sich damit als erfolgreiches Instrument zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, aus dem zahlreiche Wissenschaftlerinnen in führenden Positionen hervorgegangen sind. Aber nicht nur das.

Ein vergleichsweise hoher Anteil der Kollegiatinnen stammt aus eher bildungsfernen Herkunftsfamilien. Dies ist im Sinne der Debatten um Chancengleichheit ein höchst interessantes Ergebnis, weil es deutlich macht, dass Spitzenpositionen im Wissenschaftssystem zu erreichen einem breiten Personenkreis möglich ist und auch aus unterschiedlichen sozialen Herkunftsfamilien offen stehen können, wenn „darauf“ geachtet wird und sie gute Gelegenheitsstrukturen vorfinden.

4 Soziale Herkunft der Kollegiatinnen des Graduiertenkollegs „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel“

Die Bestimmung der sozialen Herkunft ist in der sich immer mehr differenzierenden modernen Gesellschaft kein leichtes Unterfangen. Althergebrachte Klassen- bzw. Schichtgefüge (z.B. Geiger 1955), die als Modelle für sozioökonomische Lebenslagen und damit als Bemessungsgrundlage für soziale Ungleichheit entwickelt wurden, wurden in jüngster Vergangenheit durch neue Konzepte, z. B. die der Sozialen Lagen (Hradil 2001) und Sozialen Milieus (Vester 2003), ergänzt bzw. weiterentwickelt.

Bildungsforscher/innen, die sich mit sozialer Ungleichheit beschäftigen, operieren häufig mit abstrakten Gegensatzkategorien. Mit der Einordnung in Kategorien wie bildungsferne und bildungsnahe Elternhäuser (bspw. Arbeitereltern versus Akademikereltern¹⁵) oder in Arbeiterschicht versus Bildungsbürgertum (Hartmann 2002) werden Personen(gruppen) miteinander in Beziehung gesetzt, indem Bildungs- und Berufsverläufe dieser (oder ihrer nachfolgenden Generation(en)) gegenübergestellt und Ähnlichkeiten oder Differenzen analysiert werden. Der Rückgriff auf traditionelle Schichtkategorien in der Bildungsforschung basiert auf der Erkenntnis, dass „wichtige Le-

12 Zehn Kollegiatinnen (18%) waren Habilitandinnen.

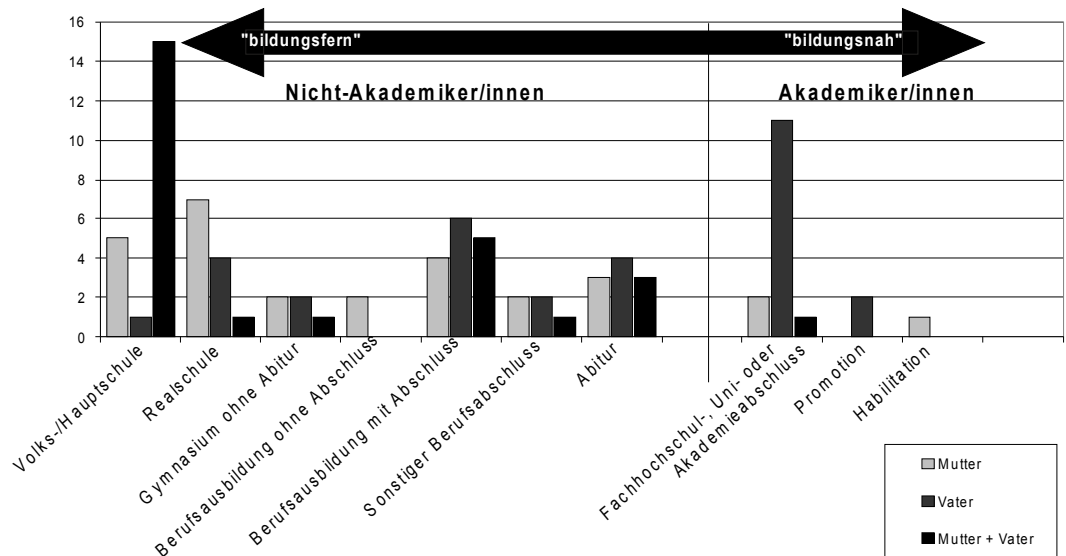
13 Die anderen sind in den Bereichen staatliche Verwaltung (4,3%), Wirtschaftsunternehmen (4,3%) oder sonstigem Bereich (10,9%) tätig. 5 Kollegiatinnen (10,9%) haben sich selbständig gemacht.

14 Die Professorinnen sind zum größten Teil an Universitäten (davon eine Juniorprofessorin), drei an Fachhochschulen beschäftigt. Eine Professorin ist bereits gestorben. Quelle: Auskunft der Initiatorin und Leiterin des Kollegs Sigrid Metz-Göckel (Stand Januar 2009).

15 Erika Haas (1999) hat bspw. qualitative Interviews mit studierenden Arbeitertöchtern und -söhnen im Vergleich mit Akademikertöchtern und -söhnen geführt und festgestellt, dass „trotz des grundgesetzlich festgelegten Gleichheitsgesetzes nach wie vor eine ungleiche Chancenverteilung konstatiert werden muss, die strukturell bedingt ist“ (228).

benschancen und Risiken [...] weiterhin in erheblichem Maße mit traditionellen Schichtkriterien wie Bildungs- und Berufsstatus zusammen“ hängen (Geißler 2008, 116) und die Familie hierbei eine bedeutende Rolle spielt (ebd. 282).

Auch bei den Kollegiatinnen des DFG-Graduiertenkollegs „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel“ wurde die soziale Herkunft – neben der Abfrage der Staatsangehörigkeit¹⁶ – anhand der Frage nach dem jeweils höchsten Bildungs- und Berufsabschluss beider Eltern erhoben¹⁷. Mit nachfolgender Grafik sind diese Abschlüsse sowie die Einteilung in Nicht-Akademikereltern und Akademikereltern dargestellt.



Grafik 1: Bildungsabschluss der Eltern der Kollegiatinnen (N=47 Kollegiatinnen)¹⁸
Quelle: eigene Erhebung, Stand 2005

Die Fragebogenerhebung brachte zutage, dass der Großteil der Kollegiatinnen aus Nicht-Akademiker-Familien stammen und damit einen intergenerationellen Bildungsaufstieg vollzogen haben.

Bei den Kollegiatinnen mit zumindest einem akademischen Elternteil dominiert das hohe väterliche Bildungsniveau. So haben insgesamt zwölf Väter ein Hochschulstudium als höchsten Bildungsabschluss, aber nur drei Mütter. Ausnahme ist eine Mutter, die als höchsten Bildungsabschluss

16 Zur sozialen Herkunft wurde auch die Staatsangehörigkeit erhoben. Vier Kollegiatinnen (8,5%) kamen aus nicht-deutschen Herkunftsländern (Argentinien, Österreich, Spanien und Ungarn). Auf den Migrationsaspekt wird deshalb hier nicht ausführlicher eingegangen (vgl. dazu die jüngst veröffentlichten Ergebnisse der Studie „Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund“, CEWS 2009)

17 Die Kollegiatinnen hatten drei Möglichkeiten, den jeweils höchsten Bildungsabschluss der Elternteile anzugeben, z.B. konnten sie das entsprechende Item je nach a) Mutter oder b) Vater oder aber für beide, nämlich c) Mutter und Vater angeben.

18 Mit dem horizontal ausgerichteten Pfeil („bildungsfern“-„bildungsnah“) wird ein relationales formales Bildungsmaß dargestellt, wobei die Kategorie „bildungsfern“ sehr grob ausfällt, weil in ihr sowohl Haupt- und Volksschulabgängerinnen als auch Abiturient/inn/en zusammengefasst sind. Letztere weisen eine formal höhere Bildung als erstgenannte aus. Zu hinterfragen ist jedoch grundsätzlich, inwieweit der formale elterliche Bildungsabschluss Aufschluss über die Bildungsaspirationen in der Familie gibt.

schluss die Habilitation vorweist¹⁹. Zwei Väter sind promoviert. Bei den Akademikereltern liegen die höchsten Abschlüsse daher – mit Ausnahme der habilitierten Mutter – bei den Vätern.

Bei den Nicht-Akademiker-Familien fällt auf, dass der Haupt- bzw. Volksschulabschluss am häufigsten der höchste Bildungsabschluss beider Eltern ist. Insgesamt 15 Kollegiatinnen (32 % der untersuchten Kollegiatinnen) gaben an, dass sowohl Vater als auch Mutter die Haupt- bzw. Volksschule besuchten, während lediglich von drei Kollegiatinnen beide Eltern Abitur haben.

Die Bildungsunterschiede bei den Nicht-Akademiker-Eltern sind nur geringfügig und fallen kaum ins Gewicht, während bei den Akademikereltern die Väter öfter eine höhere Bildung erworben haben als ihre Partnerinnen. Insgesamt ist deshalb zu resümieren, dass die Töchter aus Akademikerfamilien ihren Müttern gegenüber Bildungsaufsteigerinnen sind, während dies bei den Nicht-Akademiker-Töchtern für beide Elternteile gilt. Innerhalb nur einer Generation haben diese Kollegiatinnen das ihnen ‚vorgegebene Fahrwasser‘ verlassen und einen sozialen Aufstieg bewerkstelligt, der sich vor allem bei den Kollegiatinnen zeigt, die eine Professur erreicht haben.

Bei den neun Kollegiatinnen, die nach der Kollegzeit²⁰ eine Professur erreicht haben, zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei der Gesamtgruppe. Die Mehrheit, nämlich sieben der neun Professorinnen, stammt aus Nicht-Akademiker-Familien, wobei ein Drittel aller Professorinnen Eltern mit dem Bildungsabschluss Haupt- bzw. Volksschule haben. Bei zwei weiteren Professorinnen hatte jeweils die Mutter Haupt- bzw. Volksschule als höchsten Bildungsabschluss und der Vater einen etwas höheren (Realschulabschluss bzw. Gymnasium ohne Abitur). Unter den Professorinnen gibt es lediglich eine, von der beide Eltern studiert haben, der Vater einer weiteren Professorin hat einen Fachhochschulabschluss. Die restlichen sieben stammen aus Nichtakademiker-Elternhäusern.

Dieses Ergebnis ist überraschend und kann sicher nicht allein auf einen Faktor zurückgeführt werden. Gesamtgesellschaftlich ist zu bedenken, dass mit der Bildungsexpansion seit den 1950er Jahren die Bildungschancen für alle Schichten gewachsen sind, auch wenn weiterhin keine Chancengleichheit herrscht (Geißler 2008, 286). Mit der Bildungsexpansion entwickelte sich die Hauptschule (früher Volksschule) von einer hochfrequentierten Schulform zur sog. Resteschule. So besuchten noch 1952 vier von fünf Schüler/innen die (Haupt- bzw.) Volksschule, während 2004 nur noch 23 % der Schülerschaft Hauptschüler/innen waren (ebd. 275). So dürften die Eltern der untersuchten Kollegiatinnen, die Volksschüler/innen waren, zu ihrer Zeit gewissermaßen eine „Standardbildung“ genossen haben und ihre Töchter zu denen gehören, die innerhalb der gesamtgesellschaftlich konstatierten sozialen Mobilitätszunahme (Pollak 2005, 619) einen sozialen Aufstieg erreichten.

Ein weiterer Einflussfaktor könnte der spezifische Charakter der Region sein. Das Kolleg war an der Universität (heute Technische Universität) Dortmund im Ruhrgebiet angesiedelt, das traditionell eine Arbeiterregion ist. Die Hochschullehrerinnen lehrten an den Ruhrgebietsuniversitäten Essen, Bochum und Dortmund sowie an der nahe gelegenen Universität Bielefeld. Die Anteile von Arbeiterkindern an der Studierendenschaft liegt im Ruhrgebiet höher als andernorts, so hatten an der Universität Dortmund im Sommer 1996 durchschnittlich 37,3% der Studierenden Eltern mit einem Hauptschulabschluss (und 43% der Studierenden an der Fachhochschule) (Brendel/Metz-Göckel 2001). Auch für die Aufnahme als Kollegiatin des Kollegs „Geschlechterverhältnis und

19 Ihre Tochter ist inzwischen Professorin an einer sehr renommierten Universität.

20 Einer dieser Professorinnen war als Habilitandin im Kolleg und erhielt noch während der Kolleglaufzeit eine Professur und war fortan nicht mehr als Kollegiatin, sondern als Hochschullehrerin im Kolleg involviert.

sozialer Wandel“ wurde erwartet, dass die Kollegiatinnen ihren Wohnsitz in der Region hatten. Es liegt also nahe, dass viele Kollegiatinnen im Ruhrgebiet aufgewachsen sind.

Ein wesentlicher Faktor aber dürfte die sensibilisierte Auswahlpraxis der Hochschullehrerinnen des untersuchten Kollegs sein. Sie ignorierten die Altergrenzen und berücksichtigten beispielsweise Bewerberinnen, „die auf Umwegen zur höheren Bildung gelangt waren und ihr ‚kulturelles und soziales Kapital‘ während des Studiums nachholend erweiterten. Dies ist in aller Regel mit vermehrten Zeitinvestitionen verbunden“ (Metz-Göckel/Müller 2002, 19). Auch legten sie Wert auf mögliche unterschiedliche Wege, die nicht auf einer systematisch geplanten Karriere fußen und der Vielfalt moderner Lebensentwürfe und Biographien Ausdruck geben.

5 Fazit

Die Auswertung zu den Bildungserfolgen der Kollegiatinnen des Graduiertenkollegs „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel“ offenbaren, dass in diesem Kolleg überwiegend Nachwuchswissenschaftlerinnen eine wissenschaftliche Karriere machten, die aus Elternhäusern mit einem eher niedrigen formalen Bildungsniveau stammen. Dieses überraschende Ergebnis belegt, dass – haben Personen aus bildungsferneren Herkunftsfamilien erfolgreich ein Hochschulstudium absolviert – sehr wohl Chancen bestehen, auch die höchsten Positionen der Hochschullaufbahn zu erreichen. Diese Frauen haben durch die innovative und sensible Auswahlpraxis der Hochschullehrerinnen und durch ihre erfolgreiche Bewerbung die Möglichkeit erhalten, ihren weiteren wissenschaftlichen Weg innerhalb einer förderlichen Umgebung und Forschungszusammenhangs zu gehen, der diese Probleme authentisch reflektiert.

Neben den öffentlich diskutierten Verbesserungsbemühungen des strukturellen Bildungssystems (bspw. durch Veränderung der Struktur der Grundschule und weiterführende Schulen), durch die auch Kinder aus bildungsfernen Familien größere Bildungschancen erhalten sollen, ist auch die Wissenschaftskarriere in ihrer herkömmlichen Förderkultur zu hinterfragen. Die historisch gewachsenen hochschulischen Förderstrukturen sind daraufhin zu überprüfen, inwiefern sie Personen, die Potentiale für eine vielfältige Wissenschafts- und Erkenntnisentwicklung mitbringen würden, den Weg versperrt, weil sie dem bisher geforderten Prototyp eines DFG-Graduiertenkollegiaten bzw. einer -kollegiatin nicht entsprechen. Derzeitige Förderstrukturen grenzen z.B. Personen mit ungeraden Bildungswegen aus.

Diese Haltung ist wissenschaftspolitisch provozierend, weil sie der gängigen Agenda einer Verjüngung des Wissenschaftspersonals widerspricht und die soziale Organisation von Wissenschaft in Frage stellt. Es ist aber im Sinne der Chancengerechtigkeit notwendig, soziale Ungleichheit (Geschlecht, Migration, Bildungsherkunft etc.) sowie moderne, vielfältige Karriere- und Lebensmodelle zu berücksichtigen und derzeitige Förderstrukturen kritisch in den Blick zu nehmen, um auch jenen Potentialen Wege zu ebnet, die bisher ausgeschlossen waren. Wenn wissenschaftliche Karriere auf Leistung beruhen soll, so müssten auch jene ihre Leistung unter Beweis stellen können, die wegen ihrer bildungsfernen Herkunft größere Anstrengungen und Bildungsinvestitionen unternehmen mussten, um auf ein höheres Ausbildungsniveau zu gelangen. Gerade die Werdegänge der Kollegiatinnen des Graduiertenkolleg „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel“ dürften als positive Beispiele solche Signale aussenden.

Literatur

- Brendel, Sabine (1998): Arbeitertöchter beißen sich durch. Bildungsbiographien und Sozialisationsbedingungen junger Frauen aus der Arbeiterschicht. Weinheim und München: Juventa
- Brendel, Sabine/Metz-Göckel, Sigrid (unter Mitarbeit von Kirchhoff, Sabine) (2001): „Das Studium ist schon die Hauptsache, aber...“ – Maschinenbau, Wirtschafts- und Erziehungswissenschaft aus Sicht von Studierenden einer Universität und einer Fachhochschule im Revier. Bielefeld: Kleine-Verlag
- Bublitz, Hannelore (1980): „Ich gehörte irgendwie so nirgends hin...“ – Arbeitertöchter an der Hochschule. Gießen: Fokus-Verlag
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2007): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland. 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem – Ausgewählte Ergebnisse – Bonn, Berlin
- Center of Excellence Women and Science (CEWS) (2009): Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund, cews.publik.no. 12
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (1995): Graduiertenkollegs. Studienprogramme und Statistik 1995, Bonn
- Enders, Jürgen/Bormann, Lutz (2001): Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt am Main: Campus
- Enders, Jürgen/Schimank, Uwe (2001): Faule Professoren und vergreiste Nachwuchswissenschaftler? Einschätzungen und Wirklichkeit. In: Enders, Jürgen/Schimank, Uwe (Hrsg.): Die Krise der Universitäten. Leviathan, Sonderheft 20, Wiesbaden, S. 159-178
- Engler, Steffani (2001): In Einsamkeit und Freiheit? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK
- Geißler, Rainer (1992): Die Sozialstruktur Deutschlands. Ein Studienbuch zur gesellschaftlichen Entwicklung im geteilten und vereinten Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung
- Geißler, Rainer (2008): Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung. 5. durchgesehene Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften
- Haas, Erika (1999): Arbeiter- und Akademikerkinder an der Universität. Eine geschlechts- und schichtspezifische Analyse. Frankfurt am Main: Campus
- Hartmann, Michael (2002): Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt am Main: Campus
- Holtmann, Dieter et al. (2007): Die Sozialstruktur der Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Potsdam: Universitätsverlag
- Hradil, Stefan (2001): Soziale Ungleichheit in Deutschland, 8. Auflage, Opladen
- Krais, Beate (Hrsg.) (2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main: Campus
- Krimmer, Holger/Stallmann, Freia/Behr, Markus/Zimmer, Annette (2004): Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland (WIKa-Studie), Münster

-
- Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. CEWS-Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no. 2, Bielefeld: Kleine-Verlag
- Metz-Göckel, Sigrid/Müller, Ursula (2002): Eine Kultur der Anerkennung und Kritik – Das Graduiertenkolleg „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel. Handlungsspielräume und Definitionsmacht von Frauen“ als Lehr-Lern-Erfahrung, in: Schäfer, Eva/Fritzsche, Bettina/Nagode, Claudia (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel. Interdisziplinäre Analysen zu Geschlecht und Modernisierung. Opladen: Leske + Budrich, S. 7-28
- Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Auferkorte-Michaelis, Nicole (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen: Budrich-Verlag
- Möller, Christina (2006): Promotion – und was danach? Verbleib der Kollegiatinnen des Graduiertenkollegs ‚Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel – Handlungsspielräume und Definitionsmacht von Frauen‘. Unveröffentlichte Diplomarbeit am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Soziologie der Universität Dortmund
- Pollack, Reinhart (2005): Soziale Mobilität. In: Datenreport 2004, S. 614-622
- Schäfer, Eva/Fritzsche, Bettina/Nagode, Claudia (Hrsg.) (2002): Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel. Interdisziplinäre Analysen zu Geschlecht und Modernisierung. Opladen: Leske + Budrich
- Schlüter, Anne (Hrsg.) (1992): Arbeitertöchter und ihr sozialer Aufstieg. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und sozialer Mobilität. Weinheim: Deutscher Studien Verlag
- Schlüter, Anne (1999): Bildungserfolge. Studien zur Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung 13. Opladen: Leske+Budrich
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2007): Bildung und Kultur. Das Personal an Hochschulen, Wiesbaden
- Vester, Michael (2003): Die Krise der politischen Repräsentation: Spannungsfelder und Brüche zwischen politischen Eliten, oberen Milieus und Volksmilieus, in: Hradil, Stefan/Imbusch, Peter (Hrsg.): Oberschichten – Eliten – herrschende Klassen. Sozialstrukturanalyse Band 17. Opladen: Leske + Budrich, S. 237-270

Zur Person

Dipl.-Päd. Christina Möller, Studium der Erziehungswissenschaften, wissenschaftliche Mitarbeiterin am HDZ der TU Dortmund in sozialwissenschaftlichen Forschungsprojekten, aktuell im Projekt „Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland“, promoviert seit 1/2009 zum Thema Soziale Herkunft von Wissenschaftler/innen.

Neue Veröffentlichung

Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Auferkorte-Michaelis 2009: Wissenschaft als Lebensform - Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten, Opladen: Verlag Barbara Budrich, 19,90 €.

(http://www.budrich-verlag.de/pages/frameset/reload.php?ID=174&_requested_page=%2Fpages%2Fdetails.php)

Kontakt

*Forschungsprojekt „Wissen- oder Elternschaft?“
c/o Hochschuldidaktisches Zentrum der Technischen Universität Dortmund
Vogelpothsweg 78, 44221 Dortmund
E-Mail: christina.moeller@tu-dortmund.de
Tel.: 0231/755-5537*