

„Es wurde immer unerschaffbarer“

Promotionsabbruch als Konsequenz von Handlungsstrategien zur Reduktion von Unsicherheit. Eine Fallstudie zum Promotionsverlauf einer ausländischen Doktorandin

Anja Franz
Halle-Wittenberg

Die Promotionsphase von Nachwuchswissenschaftler/innen steht im Zuge der tief greifenden Reformen im deutschen Hochschulwesen in den vergangenen Jahren wiederholt im Fokus der hochschulpolitischen Debatte. Immer wieder werden (vermutet) hohe Abbruchquoten und die hiermit u. a. in Verbindung ge-

brachte unzureichende Betreuung, eine unsystematische Doktorand/innen-ausbildung sowie Anschlusschwierigkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Arbeitsmarkt in der öffentlichen Diskussion beklagt (vgl. z.B. Wissenschaftsrat 2002, 2011; Mau/Gottschall 2008: 41f.; Cyranoski et. al 2011: 278f.).

Über die Anzahl von Promotionsabbrüchen (und ebenso über Erfolgsquoten) von Doktorand/innen können bislang jedoch aufgrund der fehlenden amtlichen Promovierendenstatistik nur Annahmen formuliert werden. Schätzungen gehen davon aus, dass etwa jede/r zweite Promovierende in Deutschland die Promotion nicht abschließt (vgl. Burkhardt 2008: 176ff.). Umso verwunderlicher erscheint es, dass gerade das Phänomen des Promotionsabbruchs als Untersuchungsgegenstand in der deutschen Hochschulforschung bislang nahezu keine Rolle spielt, obwohl gerade Promotionsabbrüche verschiedene individuell und gesellschaftlich relevante Folgen haben können: „Attrition generates opportunity costs for universities in financial aid and faculty time, for students in foregone earnings and delayed entry into alternative career tracks that better fit their talents and interests, and psychic costs for students whose previous academic achievement was exemplary.“ (Smallwood 2004: 1)

Vor allem in den USA sind Promotionsabbrüche bereits seit den 80er Jahren Gegenstand verschiedener empirischer Forschungsarbeiten. Die größtenteils quantitativen Studien identifizieren dabei strukturelle und individuelle Faktoren als entscheidende Einflussgrößen auf die Wahrscheinlichkeit eines Promotionsabbruchs.

- Das Fehlen einer Struktur in der Promotionsphase sowie eine nicht ausreichende Anleitung durch den/die Betreuer/in oder Supervisor/in und (in geringerem Maße) fehlende Unterstützung durch Peers werden von verschiedenen Autoren als strukturelle Faktoren, die zu Unsicherheiten bei Promovierenden führen und sich damit negativ auf den Promotionsverlauf auswirken können, identifiziert (vgl. z.B. Bowen/Rudenstine 1992).
- Damit eng verbunden ist die fehlende Verfügbarkeit geeigneter Ansprechpartner/innen oder auch die als zu gering empfundene Unterstützung und Motivation der Promovierenden durch Kolleg/innen aus dem wissenschaftlichen Umfeld (vgl. z.B. Golde 2000; Green/Kluever 1997).
- Unzureichende Finanzierung wurde neben familiären Verpflichtungen ebenfalls als strukturelle Ursache für Promotionsabbrüche identifiziert (vgl. z.B. Bowen/Rudenstine 1992; Germeroth 1991).
- Probleme mit der Themenfindung und -konkretisierung, fehlende methodische Kenntnisse für die Bearbeitung der Forschungsfrage sowie Aspekte des Zeitmanagements zählen zu individuellen Faktoren, welche die Leistungsfähigkeit der Promovierenden betreffen und einen Abbruch begünstigen können (vgl. z.B. Bowen/Rudenstine 1992; Green/Kluever 1997).
- Psychologisch-individuelle Faktoren sind das Aufschieben von Arbeitsaufgaben (Prokrastination), fehlendes Engagement und Einstellungsprobleme (Unterschätzung der Arbeitsaufgaben, Selbstüberschätzung; vgl. z.B. Golde 2000; Long/Convey/Chwalek 1985).

Insgesamt scheinen Promotionsabbrüche unterschiedliche Ursachen zu haben, die je nach individuellem Fall in verschiedener Weise zusammenwirken. Faktoren, die nicht direkt zu einem Abbruch führen, können weitere den Abbruch begünstigende Faktoren hervorrufen. Individuelle Ursachen spielen dabei ebenso eine Rolle wie strukturelle Ursachen, die außerhalb des Einflusses des Einzelnen liegen. Ein Abbruch ist vor diesem Hintergrund als multifaktorielles Phänomen zu begreifen, das keine eindimensionalen Erklärungen zulässt.

Die Zahl der immatrikulierten ausländischen Doktorand/innen an deutschen Hochschulen ist seit der Jahrtausendwende stetig gestiegen. Von 2001 bis 2010 hat sich die Anzahl von 9.490 auf 19.561 Promovierende mehr als verdoppelt. Auch die Zahl der abgeschlossenen Promotionen ist deutlich von 1.922 (2001) auf 8.084 (2009) gestiegen (vgl. DAAD/HIS 2011). Die deutschen Hochschulen haben für Doktorand/innen aus anderen Ländern in den letzten Jahren offenbar deutlich an Attraktivität gewonnen.

Über Erfolgs- und Abbruchquoten von ausländischen Doktorand/innen können bislang aufgrund der bereits erwähnten fehlenden amtlichen Promovierendenstatistik keine Aussagen getroffen werden. Auch zu Bedingungen von Promotionsabbrüchen stehen bislang keine Ergebnisse zur Verfügung. Es wäre zu vermuten, dass bei ausländischen Doktorand/innen weitere Faktoren, über die oben dargestellten Aspekte hinaus, Einfluss auf den Verlauf der Promotion haben können. So könnten z.B. die Hochschulsozialisation im Ausland trotz entsprechender Qualifikation für die Zulassung zur Promotion ebenso wie fehlende Sprachkenntnisse zu Integrationsproblemen in das deutsche Wissenschaftssystem führen.

Im Mittelpunkt dieses Aufsatzes soll der Verlauf der Promotion einer ausländischen Doktorandin (Frau B.) stehen, die ihre Promotion in Deutschland nach mehrjähriger Bearbeitung abgebrochen hat. Anhand dieses Einzelfalls sollen explorativ Problembereiche, die diese Doktorandin betreffen, dargestellt werden, um erste Anhaltspunkte zu den Bedingungen von Promotionsabbrüchen herauszuarbeiten. Folgende Fragen stehen im Mittelpunkt:

- Wie kam es dazu, dass Frau B. ihr Promotionsvorhaben nicht beendet hat?
- Welche Bedingungen spielten in diesem Fall eine bzw. keine oder eine geringe Rolle?

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Nach einer Einführung zu den Charakteristika wissenschaftlichen Arbeitens und zum Begriff Promotion werden das methodische Vorgehen, die Datengrundlage und der Einzelfall kurz vorgestellt. Eine grafische Darstellung des Phänomens „Diversifizierung als Handlungsstrategie zur Minimierung von Unsicherheit“ erfolgt im nächsten Abschnitt, bevor die Einzelelemente des Phänomens expliziert werden. Eine Zusammenfassung bildet den Abschluss der Darstellung.

Promotion und die Charakteristika wissenschaftlichen Arbeitens

„Eine wirklich endgültige und tüchtige Leistung ist heute stets: eine spezialistische Leistung. Und wer also nicht die Fähigkeit besitzt, sich einmal sozusagen Scheuklappen anzuziehen und sich hineinzusteigern in die Vorstellung, daß das Schicksal seiner Seele davon abhängt: ob er diese, gerade diese Konjektur an dieser Stelle dieser Handschrift richtig macht, der bleibe der Wissenschaft nur ja fern. Niemals wird er in sich das durchmachen, was man das »Erlebnis« der Wissenschaft nennen kann. Ohne diesen seltsamen, von jedem Draußenstehenden belächelten Rausch...“ (Weber 2002: 482)

Den „inneren Beruf“ eines in der Wissenschaft Tätigen beschreibt Max Weber in seinem berühmten Vortrag „Wissenschaft als Beruf“ 1919 als ein Arbeiten um „seiner selbst willen“ entsprechend bestimmter Methoden, das sich durch Leidenschaft, Hingabe und Spezialisierung auszeichnet. Wissenschaftliches Arbeiten hat zum Ziel, „wertfreies“ und „wissenswertes“ Wissen zu produzieren, welches dann im Fortschritt der Wissenschaft zwangsläufig „überboten“, d.h. widerlegt oder weiterentwickelt wird. Hieraus resultiert das „Sinnproblem“ wissenschaftlichen Arbeitens: das Ergebnis bleibt stets ein vorläufiges, niemals endgültiges Wissen, das mit dem Verzicht auf persönliche Sinngebung einhergeht (Weber 2002: 480ff., Weiterentwicklung und Diskussion siehe Oevermann 2005: 15ff).

Wissenschaft hinterfragt gezwungenermaßen selbstverständlich gewordenes Wissen. Routinen werden, mit Oevermann (2005) formuliert, durch Bezweifelung in Krisen umgewandelt, um so wieder neu selbstverständliches Wissen zu erzeugen. Der/die Wissenschaftler/in wagt sich dabei auf der „Folie bewährten Wissens ins Ungewisse vor“ (Oevermann 2005: 29). Forschung fasst Oevermann (2005) entsprechend als „ein in sich widersprüchliches Zusammenspiel von standardisierten Methoden, Techniken und theoretischen Wissens-elementen einerseits und nicht-standardisierbaren Komponenten des Erahmens, der Gestalterfassung und der erfahrungsgesättigten Strukturkenntnis andererseits“ (ebd.: 30).

Hier stellt sich die Frage, ob diese Charakteristika wissenschaftlichen Arbeitens und damit der „Wissensbildung“ in verschiedenen Kulturkreisen gleichermaßen zutreffen. Aus möglichen Unterschieden könnten sich bereits konkrete Probleme die Integration von ausländischen Doktorand/innen in das deutsche Wissenschaftssystem betreffend ergeben. Es liegen allerdings bisher keine Studien vor, in denen kulturelle Unterschiede des wissenschaftlichen Arbeitens im Sinne Webers und Oevermanns analysiert werden.

Die Promotion steht nun für die Erlangung der Doktorwürde und die damit verbundene Verleihung des akademischen Grades „Doktor/in“ in einem bestimmten wissenschaftlichen Fachgebiet. Voraussetzungen sind in der Regel die Vorlage einer selbstständig verfassten wissenschaftlichen Arbeit (Dissertation) sowie das Bestehen einer mündlichen Prüfung (Disputation, z.T. Rigorosum). Mit der Promotion wird institutionell durch eine Hochschule bescheinigt, dass der/die Promovierende die Befähigung zu eigenständiger Forschungsarbeit besitzt und mit seiner/ihrer Arbeit das Wissen in einem Wissenschaftsbereich verändert oder auch erweitert hat (siehe u.a. Wissenschaftsrat 2002, 2009). Die wissenschaftliche Arbeit in ihrer Beschäftigung mit dem oft Unerwarteten und Unvorhersehbaren und den damit verbundenen Risiken steht im Mittelpunkt der Promotion.

Dabei spitzt sich die beschriebene paradoxe Verbindung von wissenschaftlichen Standards einerseits und der Unwägbarkeit des Ungewissen beim Betreten neuer Forschungsfelder andererseits zu, da der Promotion ein nicht unerheblicher Qualifikationsdruck innewohnt. Auch mit noch so viel Leidenschaft lässt sich das Resultat, so schon Weber 1919, das so wichtige Ergebnis einer Qualifikationsarbeit, nicht erzwingen (vgl. Weber 2002: 482).

Eine neue Frage zu stellen ist unbestreitbar ein Meilenstein wissenschaftlicher Arbeit; ob es jedoch gelingt, eine (stets vorläufige) Antwort unter der Voraussetzung zu finden, dass zum Forschungsgebiet eben bislang keines oder nur wenig Wissen existiert, ist von Anbeginn eines jeden Forschungsvorhabens ungewiss. Wissenschaftliches Arbeiten birgt demnach auch das Risiko, dass keine Weiterentwicklung des immer vorläufigen Wissens im Sinne von Fortschritt erzielt werden kann. Scheitern als temporäre Handlungsunfähigkeit in Bezug auf das Erreichen eines Ziels, obgleich ein grundlegender Wesenszug von wissenschaftlicher Tätigkeit, erfüllt jedoch nicht die allgemeine Erfolgserwartung an Nachwuchswissenschaftler/innen. Promovierende finden sich demzufolge in einem Dilemma zwischen dem institutionellen Qualifikationserfordernis, Wissen zu erweitern oder zu verändern, und dem wissenschaftsimmanenten Risiko des Scheiterns, das sich zwangsläufig beim Versuch, neue Forschungsfelder zu betreten ergibt, wieder. Begleitet wird dies häufig von einer gewissen sozialen Isolation, von der „Einsamkeit des Spezialisten, der über seine Krisen im Forschungsprozeß nur mit ganz ganz wenigen Kollegen verständnisvoll reden kann“ (Oevermann 2005: 31).

Das nicht unerhebliche Risiko des Scheiterns ist nicht zuletzt auch über die Promotion hinaus ein Merkmal wissenschaftlicher Arbeit und bezieht sich hierbei nicht nur auf das wissenschaftliche Handeln selbst sondern auch auf die damit verbundene institutionalisierte Berufslaufbahn mit den entsprechenden gesetzlichen Regelungen und Beschäftigungsverhältnissen. Wissenschaft als Beruf ist auch in diesem Zusammenhang traditionell ein „langfristiges Arrangement mit der Unsicherheit“ (Enders 1996/Matthies 2005 nach Dörre/Neis 2008a), eine materielle Entschädigung für dieses soziale Risiko bleibt vielfach aus (vgl. u.a. Dörre/Neis 2008b).

Datenmaterial, methodisches Vorgehen und Fallbeschreibung

Da über Promotionsabbrüche bisher, zumindest in Deutschland, nur sehr wenige Erkenntnisse vorliegen, erschien es nahe liegend, eine qualitative Datenerhebung und -auswertung mit explorativem Charakter durchzuführen. Entsprechend des „Prinzips der Offenheit“ qualitativer Forschung ist

die Analyse methodisch an den rekonstruktiven Forschungsstil der Grounded Theory nach Strauss/Corbin (1996) angelehnt.

Die empirische Basis für diesen Beitrag bildet Datenmaterial aus einem problemzentrierten Interview nach Witzel (2000) mit einer ausländischen Doktorandin (Frau B.) zum Verlauf und Abbruch ihrer Promotion. Dieses Material stammt aus einer umfassenden Studie zu Bedingungen von Promotionsabbrüchen in Deutschland. Das Interview wurde durch Frageheuristiken zum Verlauf der Promotion im Sinne eines variablen Leitfadens strukturiert, digital aufgezeichnet und im Anschluss vollständig transkribiert. Eine Ergänzung erfolgte durch einen Vorfragebogen zur Ermittlung demographischer Daten und ein Postskript zur Erfassung von die Gesprächssituation betreffenden Informationen.

Zu den Eckdaten des zu besprechenden Falles: Frau B. begann ihr Studium der Geistes- und Sprachwissenschaften direkt nach dem Abitur in ihrem Heimatland und schloss dieses in der Regelstudienzeit mit überdurchschnittlichen Noten ab. Ein Jahr verbrachte sie währenddessen als Austauschstudentin an einer Universität in Deutschland. Nach dem Studienabschluss absolvierte sie in Deutschland ebenso erfolgreich ein Masterstudium mit regionalwissenschaftlichem Schwerpunkt. Sie erhielt für dieses Aufbaustudium ein Semesterstipendium der Universität und war zudem als studentische Mitarbeiterin tätig. Den Themenschwerpunkt ihrer späteren Dissertation bearbeitete sie randständig bereits in ihrer Masterarbeit. Der Betreuer ihrer Masterarbeit, und späterer Erstgutachter der Promotion, wies Frau B. noch während des Studiums auf eine Ausschreibung von Promotionsstipendien in einem interdisziplinären Graduiertenkolleg mit einem passenden Rahmenthema an einer anderen Universität hin. Frau B. bewarb sich mit einem Exposé entsprechend der inhaltlichen Vorgaben und bekam das Stipendium. Im Anschluss an mehrere Fachpraktika bei verschiedenen internationalen Institutionen nahm sie die Promotion auf.

Nach etwa einem Jahr Bearbeitungszeit begann sie bei ruhendem Stipendium eine befristete Tätigkeit als Angestellte einer internationalen Institution. An ihrer Promotion arbeitete sie, nun Teilzeit, weiter. Nach Auslaufen des Vertrags widmete sie sich, nun abermals mit Stipendium, erneut Vollzeit ihrer Promotion. Nach etwas weniger als drei Jahren Bearbeitungszeit nahm Frau B. wiederum eine befristete Beschäftigung bei einer internationalen Institution auf, die Promotion verfolgte sie zunächst, im Sinne einer Unterbrechung, nicht weiter. Nach mehreren Monaten Berufstätigkeit reduzierte sie ihre Arbeitszeit um die Hälfte, um sich erneut der Promotion zu widmen und diese zu beenden. Nach eingehender Beschäftigung mit dem vorhandenen Material stellte sie fest, dass eine neue

Datenerhebung notwendig wäre, da ihr Material inzwischen „veraltet“ war. Mit der Rückkehr in die Vollzeitätigkeit und nach insgesamt etwa vier Jahren als Promovierende entschließt sie sich, das Promotionsvorhaben vollständig zugunsten anderer beruflicher Perspektiven aufzugeben. Das Interview fand wenige Monate nach dieser Entscheidung statt. Inzwischen ist Frau B. unbefristet in gehobener Position bei einer internationalen Institution tätig.

Diversifizierung als Handlungsstrategie zur Reduktion von Unsicherheit

Frau B. begann ihre Promotion aus intrinsischer Motivation im Rahmen eines Promotionskollegs mit einem Stipendium eines Begabtenförderwerks. Sie beschreibt sowohl die Betreuung durch ihren Doktorvater und die Kollegstruktur (Seminare, Tagungen) als auch ihr persönliches Umfeld als unterstützend:

„Ich war in engem Kontakt mit dem Erstbetreuer, [...] er war Betreuer von meiner Masterarbeit. [...] Das war eigentlich sehr gut, das lief sehr gut. [...] Also der Betreuer war Spitze, würde ich sagen. Er hat mich sehr unterstützt.“ (Z. 420-431)

„Alle waren unterstützend und das wurde so als normaler weiterer Schritt gesehen. [...] Im allgemeinen Familie und so, die waren alle unterstützend auf alle Fälle.“ (Z: 512-520)

Lediglich die breit angelegte Thematik des Kollegs und die so fehlenden Gemeinsamkeiten zwischen den Einzelprojekten der Kollegiat/innen empfindet sie als weniger förderlich. Frau B. bringt dies jedoch nicht mit ihrer Entscheidung gegen den Abschluss der Promotion in Zusammenhang.

„Das Kolleg, also die Thematik war sehr breit. [...] Die Thematik wurde aus verschiedenen Sichtweisen betrachtet und dadurch hatten wir eigentlich nicht viel gemeinsam.“ (Z. 144-147)

Als Hauptgrund für den Abbruch ihrer Promotion nennt Frau B. verschiedene, nicht zu vereinbarende Interessen (Z: 10-11). Wie es zur Überschneidung von Interessen kam und welche Konsequenzen dies hatte, soll Gegenstand der nachfolgenden chronologischen Beschreibung sein. Ergänzend wurde der Verlauf in Schaubild 1 grafisch dargestellt.

Im beschriebenen Fall lassen sich zunächst zwei Formen von subjektiven Unsicherheiten zeigen. Unsicherheit und Ungewissheit als bewusst wahrgenommene fehlende Sicherheit (vgl. Hillmann 2007: 791) in Bezug auf Handlungsmöglichkeiten resultiert hier zum einen aus der Wissenschaftssozialisation selbst und den damit verknüpften Erwartungen an wissenschaftliches Arbeiten. Frau B. absolvierte ihr Studium zur Hälfte

in ihrem Heimatland und erwarb entsprechend ein bestimmtes theoretisches und methodisches Fachwissen. Dieses Wissen konnte sie in Deutschland entgegen ihrer Erwartung nur zum Teil anwenden. Zudem bestanden nicht näher umrissene Unsicherheiten bezüglich der Promotion selbst.

„Am Anfang der Promotion hatte ich [...] so ein Aha-Erlebnis, was für ein Unterschied zwischen der Wissenschaft in Deutschland und in [Heimatland] besteht. Ich habe nur die Hälfte meines Studiums in [Heimatland] verbracht durch die Zeit als Austauschstudentin, aber ich kannte das Studium, also Wissenschaft ganz anders. Ganz grob gesagt: nicht so gründlich und so vertieft. [...] Ich wusste auch nicht so richtig, womit ich rechnen soll. Was das heißt eine Promotion eigentlich? Ich hatte ein Bild, eine Vorstellung, aber die war ganz anders.“ (Z: 699-715)

Zum anderen sah sich Frau B. mit den wissenschaftsimmanenten Unwägbarkeiten, die aus der Beschäftigung mit dem Ungewissen resultieren, und dem mit der Promotion verbundenen Qualifikationsdruck konfrontiert. Als Forschungsanfängerin stellte sie sich die Frage, ob ihre allgemeinen Kenntnisse für die tiefgründige Bearbeitung einer speziellen Forschungsfrage ausreichen würden. Das Risiko im Sinne einer Entscheidungssituation mit fehlender oder unvollkommener Information erscheint ihr subjektiv als nicht kalkulierbar (vgl. ebd.: 754)¹.

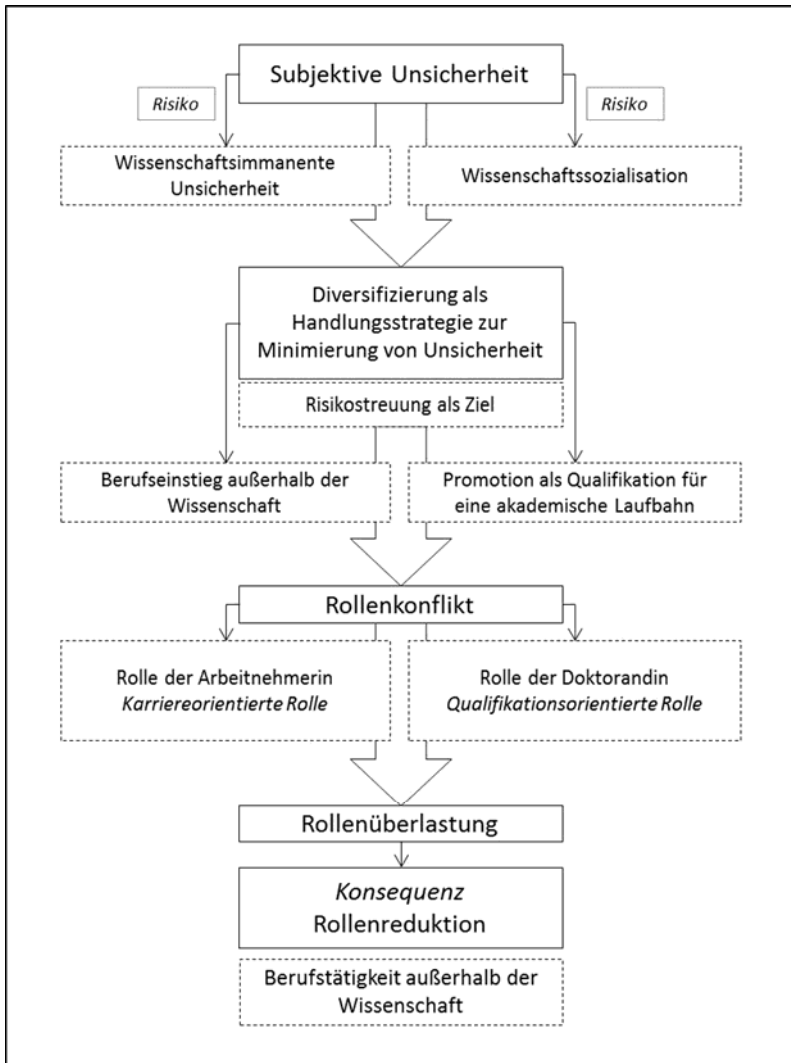
„Es war schon neu für mich, mich auf diesem Niveau einzuarbeiten. Natürlich hatte ich allgemeine Kenntnisse, aber es war relativ neu für mich, mich auf diesem Niveau damit auseinanderzusetzen.“ (Z. 59-63)

Aufgrund der Unsicherheiten und der damit verbundenen Misserfolgsschreck entschließt sich Frau B. zur Spezialisierung auf zwei mögliche Karrierebereiche mit dem Ziel der beruflichen Risikostreuung. Zum einen arbeitet sie an ihrer Promotion und zum anderen bewirbt sie sich erfolgreich um Stellen außerhalb der Wissenschaft. Sie wählt Diversifizierung als Handlungsstrategie zur Reduktion von Unsicherheit. Welcher dieser Wege langfristig zur gewünschten (beruflichen) Sicherheit führt, ist an dieser Stelle noch ungewiss. Folgerichtig kommt für Frau B. bis zur Herstellung der Sicherheit, zumal sie die Betreuung durch ihren Doktorvater als unterstützend empfand, ein Promotionsabbruch nicht in Frage.

„Er hat mich die ganze Zeit unterstützt. Wie gesagt, das war für mich auch ein Pluspunkt immer. Auch damals, als ich schon Vollzeit angefangen habe, habe ich gar nicht über Aufhören nachgedacht. Also das kam für mich gar nicht in Frage.“ (Z. 621-625)

¹ Weiterführend zur sozialwissenschaftlichen Diskussion zum Risiko: Bennett 2005, Luhmann 1993, zum Handeln unter Unsicherheit: Böhle/Wehrich 2009, zu Unsicherheit und Entscheidungen: Keiner 2005, Hillmert 2005.

Schaubild 1: Phänomen „Diversifizierung als Handlungsstrategie zur Reduktion von Unsicherheit“



Frau B. nimmt über den Zeitraum von etwa drei Jahren parallel verschiedene soziale Rollen ein: die Rollen der Arbeitnehmerin in einer Verwaltung sowie der Doktorandin. Sie agiert damit in zwei Rollen, die sich nicht überschneiden, gleichzeitig. Im Rahmen ihrer Berufsrolle strebt sie Karriereerfolg an. Mit ihrer Forschungsarbeit verfolgt sie, zumindest

Beginn, das Ziel der Qualifikation für die akademische Karriere. Ihr soziales Handeln spielt sich in verschiedenen, mit den Ansprüchen ihrer Handlungspartner/innen verbundenen, Zusammenhängen ab. Frau B. ist dabei den widersprüchlichen Erwartungen dieser sozialen Bezugsgruppen in der Berufseinstiegs- und zugleich Qualifikationsphase ausgesetzt.² Die Erfüllung bestimmter Routineaufgaben innerhalb einer festgelegten Arbeitszeit steht den Erfordernissen einer wissenschaftlichen Beschäftigung gegenüber; die Erwartungen des Arbeitgebers stehen Erwartungen des Doktorvaters sowie der Angehörigen des Promotionskollegs gegenüber.

Die gegensätzlichen sozialen Rollen führen in diesem Fall zu einem Inter-Rollenkonflikt, der mit einer bestimmten Erschöpfung einhergeht. Ein/e Träger/in von zwei oder mehreren Rollen befindet sich dabei in einer Situation, die von Unvereinbarkeiten zwischen den verschiedenen Rollen gekennzeichnet ist (Vgl. Hillmann 2007: 758f.). Ein Rollenkonflikt liegt auch dann vor, wenn der/die Rolleninhaber/in an sich selbst und damit an die Rolle Erwartungen stellt, mit denen er/sie sich überfordert. Zunächst versucht Frau B. vermittels abwechselnder Erfüllung den Rollenkonflikt zu lösen. Sie ist dabei jeweils für mehrere Monate als Arbeitnehmerin bei einer internationalen Institution tätig, um sich dann bei ruhendem Arbeitsverhältnis wiederum der Promotion zu widmen. Der Versuch der Vereinbarung beider Rollen ist jedoch aus Sicht der Befragten nur mäßig erfolgreich und zudem mit einer gewissen Ermüdung verbunden.

„Jetzt im Nachhinein, [...] wenn ich jetzt daran denke, ich war auch ein bisschen erschöpft. Das hatte ich damals nicht bemerkt, aber es hat sich irgendwie angesammelt. Ich glaube, das war bei mir auch so ein Punkt. [...] Ich war gar nicht zufrieden, weil ich nicht so schnell vorangegangen bin wie ich mir das vorgestellt hatte. Das kann gut sein, dass so ein Grad der Erschöpfung erreicht wurde. Das ist jetzt meine Theorie. [...] Irgendwie, es war vielleicht doch zu viel, zwei Sachen auf einmal. Alles neu, alles intensiv.“ (Z: 384-396)

Während sie die Erwartungen in Bezug auf ihre Rolle als Arbeitnehmerin erfüllen kann, gelingt ihr dies als Doktorandin aus subjektiver Sicht immer weniger. Vielmehr sieht sich die Befragte einer inzwischen nahezu übermächtigen Aufgabe gegenüber, die ihr als nicht mehr bewältigbar erscheint.

„Es wurde immer unerschaffbarer und unmachbarer. [...] Sowieso wurde mir im Kolleg schon mehrmals angedeutet, dass es zu viel ist. [...] Wie bin ich vorgegangen: ja am Anfang, drei bis vier Monate sogar, habe ich sehr viel ge-

² Vgl. zur sozialen Rolle: Hillmann 2007: 756ff., zusammenfassend zu den Grundlagen sozialen Handelns: Schäfers 1992: 17ff.

lesen, [...] Hintergrundliteratur. [...] Wie gesagt, ich war nicht fit in dem Bereich. Es war keine Spezialisierung von mir.“ (Z: 211-219)

Die beschriebene Erschöpfung kommt einer Rollenüberlastung, für die „individuelle Ansprüche, Ziele und Intensität des Rollenengagements“ (Hillmann 2007: 761) ursächlich sind, gleich. Die Befragte gerät in einen Zustand der Überforderung und kann die widersprüchlichen Erwartungen der Rollenpartner zeitlich nur in gesundheitsbelastender Weise (Erschöpfung, Überlastung) erfüllen (Vgl. Hillmann 2007: 761). Sie versucht, dieser Überlastung zunächst durch Reduktion des Rollenengagements zu begegnen, indem sie abwechselnd mehrere Monate je die Aufgaben in Beruf und Promotion wahrnimmt. Als dies nicht zum gewünschten Fortkommen in der Promotion führt, gibt sie die Rolle als Doktorandin zugunsten ihrer erfolgreichen Berufstätigkeit auf. Inzwischen ist sie unbefristet auf einer Vollzeitstelle bei einer internationalen Institution tätig.

Bilanzierend stellt Frau B. heraus, dass sie mit ihrer Entscheidung, die Promotion nicht zu beenden, Erleichterung verbindet und grundsätzlich zufrieden ist. Der Abbruch der Promotion erschien ihr den gegebenen Umständen entsprechend als nicht abwendbar und folgerichtig. In ihrem Berufsfeld ist die Promotion zudem für die weitere Karriere nicht erforderlich. Dennoch empfindet sie den Abbruch bei gleichzeitig äußerst erfolgreichem Berufseinstieg ambivalent auch als individuellen Misserfolg:

„Ich weiß nicht, ob so ein Hin und Her im Endeffekt solche Mißerfolge [...] erklären können. Also ich bin nicht stolz jetzt. [...] Ich habe mich gefreut, dass ich mich entscheiden konnte. Es war schon zu viel Last zu einem Zeitpunkt, [...] aber ich war [...] jetzt nicht stolz. Ich habe jetzt nicht rumgeschrien: ah, jetzt bin ich meine Diss losgeworden. Aber ich glaube trotzdem, dass ich die richtige Entscheidung getroffen habe. Es wäre so nicht weitergegangen oder hätte nur mehr Frustration verursacht.“ (Z: 564-577)

Zusammenfassung

Frau B. begann ihre Promotion im Rahmen eines Promotionskollegs mit einem Stipendium eines Begabtenförderwerks. Die anfänglich vorhandene intrinsische Forschungsmotivation wird durch ein subjektives Sicherheitsempfinden mehr und mehr von dem Verlangen nach beruflicher Sicherheit und Routine überlagert. Sie gerät in einen Rollenkonflikt zwischen dem Ansinnen, ihre Promotion fertigzustellen, und den ihr entgegengebrachten Erwartungen als Arbeitnehmerin. Der Versuch, beide Rollen zu erfüllen, führt zur Erschöpfung und Überlastung der Befragten. Sie entschließt sich, nachdem sie berufliche Sicherheit erlangt hat (unbefristete Vollzeitstelle), die mit größeren Unsicherheiten verbundene Rolle als

Doktorandin und damit die Promotion aufzugeben. Dem tatsächlichen Abbruch der Promotion, d.h. der Entscheidung gegen die Wiederaufnahme des Promotionsvorhabens, geht ein längerer Zeitraum des Überlegens und Abwägens von Handlungsmöglichkeiten voraus.

Welche der abbruchfördernden Bedingungen, wie oben ausgeführt, lassen sich nun in diesem Fall identifizieren? Bezüglich struktureller Faktoren kann festgestellt werden, dass Frau B. nach subjektivem Empfinden sowohl über eine ausreichende Struktur in der Promotionsphase (über die Einbindung in ein Promotionskolleg) und eine gute Betreuung durch den Doktorvater als auch über eine vergleichsweise sichere Finanzierung (über ein Promotionsstipendium) verfügt. Mit Kollegen aus dem wissenschaftlichen Umfeld führt sie anregende und motivierende Gespräche, auch wenn zu ihrem Forschungsgebiet nur wenige Bezüge bestehen. Familiäre Verpflichtungen z.B. Kindererziehung hat sie (noch) nicht.

Auch aus ihrem persönlichen Umfeld erhält sie Unterstützung: ihr Partner sowie die Eltern und Freunde halten den Entschluss, eine Promotion zu beginnen für folgerichtig. Die aufgeführten möglichen Einflüsse bringt die Befragte subjektiv nicht in Zusammenhang mit dem Entschluss, das Promotionsvorhaben aufzugeben. Vielmehr beschreibt sie ihre Wissenschaftssozialisation, die z.T. außerhalb des deutschen Hochschulsystems erfolgte, und die wissenschaftsimmanenten Unsicherheiten als abbruchbegünstigende strukturelle Faktoren. Außerdem begründet sie die Entscheidung mit individuellen Faktoren: Neben (zu Beginn) fehlenden Kenntnissen im speziellen Forschungsgebiet führt sie Fragen des Zeitmanagements und Selbstüberschätzung als Folge des Interessenkonflikts zwischen Berufseinstieg und Promotion als zentrale Problembereiche an. Fehlendes Engagement, unzureichende Leistungen oder Einstellungsprobleme spielten subjektiv eher keine Rolle.

Insgesamt scheint das Verlangen nach beruflicher Sicherheit, das mit den Unsicherheiten in der Wissenschaft im Allgemeinen und den Unsicherheiten, die mit der Integration als ausländische Doktorandin in das deutsche Wissenschaftssystem zusammenhängen, nicht vereinbar ist, in diesem Fall entscheidend zu sein³. Der Versuch, gleichzeitig berufliche Sicherheit zu erlangen und die Arbeit an der Promotion zu bewältigen, scheitert. Zugunsten einer aussichtsreichen beruflichen Karriere außerhalb der Wissenschaft gibt Frau B. die Promotion, wenn auch mit Wehmut, auf. So schließt sie ihre Ausführungen mit der Empfehlung an zukünftige Promovierende: „Also zuerst mal sollte man die Promotion als

³ Bauschke-Urban spricht hier von einem „erheblichen Anstieg biographischer Risiken“ in transnationalen Wissenschaftlerinnen-Karrieren (2010: 269).

Priorität haben. [...] Aus meiner Sicht geht es nicht als Zweitbeschäftigung [...] oder nicht richtig. Man kann immer so tun als wenn man promovieren würde.“ (Z. 1055-1059)

Literatur

- Bauschke-Urban, C. (2010): Im Transit. Transnationalisierungsprozesse in der Wissenschaft. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaft.
- Bennett, J. G. (2005): Risiko und Freiheit. Hazard – Das Wagnis der Verwirklichung. Zürich: Chalice.
- Böhle, F./Wehrich, M. (2009) (Hrsg.): Handeln unter Unsicherheit. Opladen: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bowen, W.G./Rudenstine, N.L. (1992): In Pursuit of the PhD. Princeton: Princeton University Press.
- Burkhardt, A. (2008): Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Cyranoski, D./Gilbert, N./Ledford, H./Nayar, A./Yahia, M. (2011): The PhD factory. The world is producing more PhDs than ever before. Is it time to stop? In: Nature, Volume 472: 276-279.
- DAAD Deutscher Akademischer Austausch-Dienst/HIS Hochschul-Informationssystem GmbH (2011) (Hg.): Wissenschaft weltoffen: Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag; URL <http://www.wissenschaft-weltoffen.de/> (Zugriff am 17.10.2011).
- Dörre, K./Neis, M. (2008a): Forschendes Prekariat? Mögliche Beiträge der Prekarisierungsforschung zur Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft. In: Klecha, S./Krumbein, W. (Hg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden: VS Verlag: 127-142.
- Dörre, K./Neis, M. (2008b): Geduldige Prekarier? Unsicherheit als Wegbegleiter wissenschaftlicher Karrieren. In: Forschung und Lehre 10/2008: 672-674.
- Germeroth, D. (1991): Lonely days and lonely nights: Completing the doctoral dissertation. In: ACA Bulletin 76: 60-89.
- Golde, C.M. (2000): Should I Stay or Should I Go? Student Descriptors of the Doctoral Student Attrition Process. In: The Review of Higher Education, Vol. 23/2: 199-227.
- Green, K.E./Kluever, R.C. (1997): The Dissertation Barriers Scale. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association. Chicago.
- Hillmann, K.-H. (2007): Wörterbuch der Soziologie. Stuttgart: Alfred Kröner Verlag.
- Hillmert, S. (2005): Bildungsentscheidungen und Unsicherheit. Soziologische Aspekte eines vielschichtigen Zusammenhangs. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Volume 8, Number 2: 173-186.
- Horstkemper, M./Tillmann, K.-J. (2008): Sozialisation in Schule und Hochschule. In: Hurrelmann, K./Grundmann, M./Walper, S. (Hrsg.): Handbuch Sozialisationsforschung. 7. vollst. überarb. Aufl. Weinheim: Beltz: 290-305.
- Junge, M. (2004): Scheitern: Ein unausgearbeitetes Konzept soziologischer Theoriebildung und ein Vorschlag zu seiner Konzeptualisierung. In: Junge, M./Lechner, G. (Hg.): Scheitern: Aspekte eines sozialen Phänomens. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 15-32.

- Keiner, E. (2005): Stichwort: Unsicherheit – Ungewissheit – Entscheidungen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Volume 8, Number 2: 155-172.
- Long, T.J./Convey, J.J./Chwalek, A.R. (1985): Completing Dissertations in the Behavioral Sciences. San Francisco: Jossey-Bass.
- Luhmann, N. (1993): Die Moral des Risikos und das Risiko der Moral. In: Bechmann, G. (Hrsg.): Risiko und Gesellschaft – Grundlagen und Ergebnisse interdisziplinärer Risikoforschung. Opladen: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mau, S./Gottschall, K. (2008): Strukturierte Promotionsprogramme in den Sozialwissenschaften. In: Soziologie, Jahrgang 37, Heft 1: 41-60.
- Oevermann, U. (2005): Wissenschaft als Beruf. Die Professionalisierung wissenschaftlichen Handelns und die gegenwärtige Universitätsentwicklung. In: Die Hochschule - Journal für Wissenschaft und Bildung, Jg. 14, Heft 1: 15-49.
- Schäfers, B. (1992): Die Grundlagen des Handelns: Sinn, Normen, Werte. In: Korte, H./Schäfers, B. (Hrsg.): Einführung in die Hauptbegriffe der Soziologie. Opladen: Leske + Budrich: 17-34.
- Smallwood, S. (2004): Doctor Dropout: High Attrition from Ph.D. Programs Is Sucking Away Time, Talent, and Money and Breaking Some Hearts, Too. In: Chronicle of Higher Education Vol. 50 No. 9.
- Strauss, A. L./Corbin, J. (1996): Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim: PsychologischeVerlags Union.
- Weber, M. (2002): Wissenschaft als Beruf. In: Weber, M./Kaesler, D. (Hg.): Max Weber. Schriften 1894 – 1922. Stuttgart: Alfred Kröner Verlag: 474-511.
- Wissenschaftsrat (2002) (Hg.): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Köln: Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates; URL <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5459-02.pdf> (Zugriff am 17.10.2011).
- Wissenschaftsrat (2011) (Hg.): Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier. Köln: Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates; URL [http://www.wissenschaftsrat.de /download/archiv/1704-11.pdf](http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf) (Zugriff am 20.12.2011)
- Witzel, A. (2000): Das problemzentrierte Interview. [25 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung/Forum:Qualitative Social Research, 1 (1), Art. 22; URL <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228> (Zugriff am 17.10.2011).

Weltoffen von innen?

Wissenschaft mit Migrationshintergrund

Karsten König; Rico Rokitte:

Migration – eine Ungleichheitsperspektive in der Wissenschaft?7

Aylâ Neusel:

Untersuchung der inter- und transnationalen Karrieren
von WissenschaftlerInnen an deutschen Hochschulen20

Andrea Löther:

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Migrationshintergrund36

Almut Zwengel:

Studium interkulturell. Bildungsinländer und Bildungsausländer
im Vergleich.....55

Christina Kliegl; Ursula M. Müller:

Diversity und Studienabbruch im Zeitalter von Bologna.
Bedingungsfaktoren für Studienabbruchsgedanken in den alten
und neuen Studiengängen an der Universität Duisburg-Essen73

Edith Pichler; Grazia Prontera:

Kulturelles Kapital auf dem Weg zur Professur. Unterschiedliche
Ausgangslagen von Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund91

Anja Franz:

„Es wurde immer unerschaffbarer.“ Promotionsabbruch als Konsequenz
von Handlungsstrategien zur Reduktion von Unsicherheit. Eine
Fallstudie zum Promotionsverlauf einer ausländischen Doktorandin.....102

Matthias Otten:

Interkulturelle Lern- und Bildungspotenziale im Hochschulstudium.....116

Jennifer Dusdal; Daniel Houben; Regina Weber:
Migration, Bildungsaufstieg und Begabtenförderung, Entwicklungen
in der Stipendiat/innenschaft der Hans-Böckler-Stiftung 130

René Krempkow:
Kann mit leistungsorientierter Mittelvergabe die
Chancengerechtigkeit für Nachwuchswissenschaftler/innen
mit Migrationshintergrund gefördert werden?..... 143

FORUM

Lena Ulbricht:
Öffnen die Länder ihre Hochschulen? Annahmen über den
Dritten Bildungsweg auf dem Prüfstand 154

Frank Meier:
Die Hochschulen und die Entwicklung ihrer Forschung.
Voraussetzungen, Möglichkeiten und Folgen
universitärer Profilbildung 169

PUBLIKATIONEN

Carola Bauschke-Urban: Im Transit.
Transnationalisierungsprozesse in der Wissenschaft
(*Karsten König*)..... 190

Peer Pasternack, Daniel Hechler:
Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen
in Ostdeutschland seit 1945..... 193

Autorinnen & Autoren 203

Autorinnen & Autoren

Jennifer Dusdal, B.A., Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung, Studentin im Masterstudiengang Wissenschaft und Gesellschaft, Studentische Hilfskraft am Institut für Soziologie der Gottfried-Wilhelm-Leibniz Universität Hannover, eMail: jenny.dusdal@web.de

Anja Franz M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, eMail: anja.franz@hof.uni-halle.de

Daniel Hechler M.A., wissenschaftlicher Referent am Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt, eMail: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

Daniel Houben M.A., Referatsleiter in der Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung und wissenschaftlicher Angestellter am Lehr- und Forschungsgebiet „Technik- und Organisationssoziologie“ der RWTH Aachen, eMail: Daniel.Houben@BOECKLER.DE

Christina Kliegl, Dipl.-Soz., zuletzt am Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF), eMail: christina-kliegl@gmx.de

Karsten König, Dipl.-Soz., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, eMail: karsten.koenig@hof.uni-halle.de

René Krempkow, Dr. phil., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (IFQ) Bonn, eMail: krempkow@forschungsinfo.de

Andrea Löther, Dr., stellvertretende Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) am GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften, eMail: andrea.loether@gesis.org

Frank Meier, Dr. phil., Universität Bremen, Institut für Soziologie. E-Mail: frank.meier@uni-bremen.de

Ursula M. Müller, Dip.-Soz., Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) der Universität Duisburg-Essen, eMail: ursula.mueller@uni-due.de

Aylâ Neusel, Dr.-Ing., Professorin i.R., Hochschulforscherin am Internationalen Zentrum für Hochschulforschung Kassel (INCHER), eMail: neusel@incher.uni-kassel.de

Matthias Otten, Prof. Dr., Fachhochschule Köln, Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, Institut für Interkulturelle Bildung und Entwicklung, eMail: Matthias.otten@fh-koeln.de

Peer Pasternack, Prof. Dr., Direktor Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und Wissenschaftlicher Geschäftsführer WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt, eMail: peer.pasternack@hof.uni-halle.de; <http://www.peer-pasternack.de>

Edith Pichler, Dr., Universität Potsdam, Institut für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, eMail edith.pichler@uni-potsdam.de

Grazia Prontera, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Europäische Zeitgeschichte an der Universität Salzburg, eMail: Grazia.Prontera@sbg.ac.at

Rico Rokitte, Dipl.-Soz.päd. (FH), Doktorand am Institut für Soziologie der Universität Freiburg, bis 12/2011 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, eMail: rico.rokitte@hof.uni-halle.de

Lena Ulbricht, Dipl.-Pol., Stipendiatin in der Projektgruppe der Präsidentin am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung WZB, eMail: ulbricht@wzb.eu

Regina Weber M.A., Politikwissenschaftlerin, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt Chancengleichheit in der Begabtenförderung der Hans-Böckler-Stiftung, eMail: Regina-Weber@BOECKLER.DE

Almut Zwengel, Prof. Dr., Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften an der Hochschule Fulda, eMail: Almut.Zwengel@sk.hs-fulda.de