Promovieren nach Plan?

Svea Korff · Navina Roman

Herausgeber

Promovieren nach Plan?

Chancengleichheit in der
strukturierten Promotionsförderung

Springer VS

Herausgeber
Svea Korff
Navina Roman
Stiftung Universität Hildesheim
Hildesheim, Deutschland

ISBN 978-3-658-01641-8 ISBN 978-3-658-01642-5 (eBook)
DOI 10.1007/978-3-658-01642-5

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist eine Marke von Springer DE. Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media
www.springer-vs.de

Vorwort

Strukturierte Promotionsförderung als Laboratorium des Universitätsumbaus – zur Zukunft der Chancengleichheit in der Organisation von Promotion

Die strukturierte Promotionsförderung gilt seit den 1990er-Jahren als innovatives Format zur Gestaltung der Promotionsphase in Deutschland. Dennoch existieren bisher kaum Studien, die die strukturierte Promotionsförderung flächendeckend und fächerübergreifend aus der Perspektive der Chancengleichheit in den Blick nehmen. Mit der vorliegenden Untersuchung wird ein Schritt unternommen, diese Lücke zu schließen. Dabei liegt der Fokus unserer Analyse auf der Frage nach der Chancengleichheit unter den Aspekten von Gender und Diversität.

Stellt die neue Form der strukturierten Promotionsförderung tatsächlich mehr Chancengleichheit her und erfüllt damit die an diese Programme geknüpften Versprechungen? Fördert sie die Geschlechtergerechtigkeit und die Vielfalt im Wissenschaftssystem entlang weiterer Differenzlinien wie beispielsweise Elternschaft, Alter, Behinderung, Gesundheitszustand etc.? Wer findet Eingang in die Programme; was machen die Programme mit den Promovierenden und was machen die Promovierenden mit den Programmen? Welcher Typus von Promovierenden wird also durch die Programme hergestellt? Wird im Rahmen der strukturierten Promotionsförderung überhaupt reflektiert, wie Chancengleichheit in der Promotionsphase gestaltet werden kann und wenn ja, wie wird diese konzipiert und organisational umgesetzt?

Um diese Fragen beantworten zu können, bedurfte es zunächst der Sortierung des äußerst heterogenen Feldes „strukturierte Promotionsförderung“, das alles andere als eindeutig zu definieren ist und deshalb von uns als „Black Box“ (Korff et al. 2011) beschrieben wurde. Dass das Phänomen, das als „strukturierte Promotion“ bezeichnet wird, letztlich so wenig geklärt ist, ist umso erstaunlicher, da die „strukturierte Promotion“ mit der Behauptung verbunden ist, dass mit ihr mehr Transparenz Einzug in die Promotionsphase halten würde.

Um die „strukturierte Promotion“ in ihren vielfältigen Dimensionen und Aspekten zu beschreiben, scheint es uns notwendig zu sein, sie in den größeren Rahmen der gegenwärtigen Transformationen des Universitäts- und Wissenschaftssystems einzuordnen. Bei diesen Transformationsprozessen kommt der Promotionsphase eine Schlüsselstellung zu, denn es handelt sich dabei um die erste Phase der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die explizit als solche verstanden wird. In den vergangenen Jahren ist die Promotionsphase – mit der strukturierten Promotion – zunehmend als Ausbildungsphase konzipiert worden. In dieser Phase werden junge WissenschaftlerInnen in die Spielregeln des Feldes eingeführt, das in den letzten Jahren neue Dynamisierungen und Verdichtungen erfahren hat und insgesamt neu sortiert wurde.

Die strukturierte Promotionsförderung, die u. a. maßgeblich von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) vorangetrieben wurde, ist zugleich die dritte Stufe des Bologna-Prozesses, die ebenfalls die Promotionsphase stärker strukturieren und vergleichbar machen will. Die deutschen Universitäten erleben seit einigen Jahren grundlegende und tiefgreifende Transformationsprozesse. Diese kommen nicht nur einem Wandel gleich, sondern einem Neubau. Bekannte Stich- und Schlagworte sind: die Bologna-Reform mit ihren BA- und MA-Studiengängen, die W-Besoldung und die Einführung der Juniorprofessur, die Exzellenzinitiative, die Hochschulautonomie mit ihren starken Präsidialstrukturen, sogenannte Deregulierungsprozesse sowie die „unternehmerische Universität“ bzw. „entrepreneurial university“ mit ihren neuen Steuerungsinstrumenten (Münch 2009). Wenn wir diesen Gesamtumbau nicht additiv, sondern systematisch und strukturell beschreiben wollen, so fordert die Politik zumindest rhetorisch eine einheitliche Struktur für die europäische Hochschule, damit diese sich im internationalen Wettbewerb um das leistungsfähigste Bildungssystem behaupten kann. Dabei verändern sich die Formen des Wettbewerbs radikal. „Der Einzelne steht nicht mehr im Zentrum, weder als Forscher noch als Lehrer, es konkurriert vielmehr die Hochschule als Ganze. Wissenschaft und ihre Vermittlung wird zu einem Mannschaftssport. Er verlangt [...] individuelle Höchstleistungen, aber eingefügt in ein Team, das sich als Ganzes und in seinen Teilen unter ständiger Kontrolle zu behaupten hat“ (Langewiesche 2007, S. 17).

In dieser strukturellen Beschreibung von Langewiesche drückt sich die Logik aus, der der gegenwärtige Umbau folgt und die wir auch in der strukturierten Promotionsförderung beobachten können. So treten beispielsweise gegenüber der Individualpromotion Teams in den Vordergrund. Dies bezieht sich sowohl auf Teams von Betreuenden als auch auf die Peers der Promovierenden. Die Bedeutung der „individuellen Höchstleistung“, die in eine teamförmige organisationale Struktur eingefügt ist und sowohl in eine Beziehung zum

Output des Teams als Ganzes als auch zum Output des jeweils einzelnen Teammitglieds gebracht wird, ist eine Neuformation, die auch die strukturierte Promotionsförderung charakterisiert. Dies stellt jedoch eine grundsätzliche und neuartige Herausforderung dar, da Wissenschaft sich bisher kaum organisational begriffen hat, sondern sich vor allem über individuelle, mehrheitlich männliche Forscherfiguren (Meister) und ihre jeweiligen Schülerschaften (Schüler) definierte und sich dabei an einer Idee von „Einsamkeit und Freiheit“ von Wissenschaft und Forschung orientierte.

Die strukturierte Promotionsförderung kann also als eine Art Laboratorium für den gesamten gegenwärtigen Umbau des Universitätssystems betrachtet werden. Über die damit verbundenen oben genannten Schlagwörter des Transformationsprozesses hinaus lohnt sich eine genauere Beschreibung auch deshalb, um die aktuellen Neuordnungsprozesse und ihre Effekte und Dynamiken besser verstehen zu können. Die strukturierte Promotionsförderung ist ein Element im Wettbewerb „um die besten Köpfe“ auf der Ebene der Nachwuchsförderung. Sie kann als eine Art breitenwirksame Exzellenzinitiative für die Promotionsphase beschrieben werden, die nicht auf die Stärkung einiger Leuchttürme ausgerichtet ist, sondern eine Meritokratie der Exzellenten (vgl. [Kap. 7](#)) zu etablieren versucht. Im Verhältnis zur Individualpromotion bindet sie die Promovierenden stärker an die Organisation Universität mit dem Ziel, „wirklich die besten zu bekommen“, und stellt damit die Ressource der Universitäten für die Produktion des wissenschaftlichen Nachwuchses her.

Wird nun die Chancengleichheit in den Blick genommen, dann fällt zunächst auf, dass die Universitäten wie die Wissenschaft auf eine lange Tradition des Selbstverständnisses als homosoziale Räume zurückblicken. Beide – sowohl die Organisation Universität als auch die Wissenschaft – können über einen langen historischen Zeitraum bis weit in das 20. Jahrhundert hinein als männlich beschrieben werden (Hausen und Nowotny 1986; Jacobi 2010; Beaufays et al. 2012). An den daraus resultierenden institutionellen Beharrungsstrukturen und Pfadabhängigkeiten arbeiten sich sowohl die Frauen- und Geschlechterforschung als auch die Gleichstellungspolitiken seit Jahrzehnten ab.

Um die Repräsentanz von Frauen in der Hochschule zu beschreiben, hat sich ein Modell durchgesetzt, das nach der positionalen Verteilung von Frauen auf den verschiedenen Ebenen der Organisationen fragt. Liegt der Frauenanteil bei Studierenden etwa bei 50 %, so beträgt er bei den Promovierenden etwa 40 %, bei Habilitierten etwas über 20 % und bei den C4/W3-ProfessorInnen um die 10 % (Wissenschaftsrat 2007). Das sich aus diesen Daten ergebende Bild wurde bekanntlich als „leaky pipeline“ bezeichnet. Auch in dieser Hinsicht wird noch einmal deutlich, dass der Promotionsphase, aber vor allem auch der sich daran

anschließenden Postdoc-Phase, ein prominenter Stellenwert für die Frage nach dem Eintritt von Frauen in das Wissenschaftssystem zukommt. Festzuhalten ist, dass im Übergang zur jeweiligen „höheren“ Ebene der Frauenanteil schrumpft. Die Forschung zu „Gender, Hochschule und Wissenschaft“ fragt darum grundlegend danach, warum dies so ist und wie genau sich die Prozesse des sogenannten „Cooling out“ (Kahlert 2011) vollziehen.

Vor diesem Hintergrund haben seit den 1990er-Jahren der Wissenschaftsrat und die DFG Instrumente entwickelt, um die Chancengleichheit von Frauen auf den verschiedenen Ebenen voranzutreiben. Über das bisherige Modell der „Leaky Pipeline“ hinausgehend, das bei den höchstdotierten Professuren aufhörte, wird in den neuesten bildungspolitischen Debatten auch der Anteil von Frauen in den Führungsgremien der Hochschulen in den Blick genommen (Forschung und Lehre 11/2011, S. 831).

Zum einen existieren also zunehmend Instrumente zur Gleichstellung der Geschlechter, zum anderen ist weiterhin in puncto Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft von einem bemerkenswerten Spannungsverhältnis auszugehen. Dieses bestimmt den gesamten Diskurs um die Genderfrage an den Hochschulen: Einerseits ist, empirisch betrachtet, nach wie vor eine eindeutige Unterrepräsentanz von Frauen im Hochschulwesen auf den Ebenen der Institution und Organisation mindestens ab der Postdoc-Phase zu verzeichnen. Andererseits umgibt sich die Wissenschaft mit einem Nimbus und einem Selbstverständnis, wonach Wissensproduktion und Wissenschaft unbedingt geschlechtsneutral sein müssen.

Mit anderen Worten: Wissensproduktion und Wissenschaft werden nicht als etwas gesehen, dass aufs Engste mit den Organisationen zusammenhängt, in denen diese hergestellt werden und die ihrerseits wiederum vergeschlechtlicht sind, wie Acker mit ihrem Ansatz der „Gendered Organizations“ (1992) betont, sondern Wissenschaft folgt dem Mythos der individuellen Leistung, hervorgebracht in „Einsamkeit und Freiheit“, einem Prinzip, das trotz Kritik aus ganz unterschiedlichen Perspektiven, insbesondere jedoch seitens der Genderforschung, nach wie vor verteidigt wird (Tenorth 2012). Oder, um es noch einmal anders zu formulieren: Die (ungleichen) Bedingungen, unter denen Wissensproduktion stattfindet, werden ignoriert zugunsten einer Fixierung auf das Produkt und Resultat des Wissens sowie auf die Forscherpersönlichkeit.

Indem ausgeblendet wird, dass Wissenschaft organisational hergestellt wird, wird zugleich das Geschlecht der Forschenden auf die Hinterbühne verschoben. Damit kann die Illusion, dass Wissenschaft ein geschlechtsneutraler Raum ist, aufrechterhalten werden. Zur Illusion des Feldes „Wissenschaft“ gehören, mit Bourdieu (1988) gesprochen, die Illusion der individuellen Leistung sowie die

Illusion der Geschlechtsneutralität. Im Gegensatz dazu lautete eine der Annahmen, auf denen unser Projekt basiert: Wissenschaft wird organisational gemacht. In Abwandlung des Titels von Sandra Beaufaÿs „Wie werden Wissenschaftler gemacht?“ (2003) haben wir danach gefragt, wie strukturiert Promovierende organisational gemacht werden.

Zudem wird in der Übergangsforschung in Bezug auf das Bildungssystem davon ausgegangen, dass Chancengleichheit davon abhängt, wie die unterschiedlichen Lebensverläufe von jungen Erwachsenen organisational berücksichtigt werden (Schröer et al. 2013). Anders gesprochen: Die Lebenskonstellationen und Karriereperspektiven von jungen Erwachsenen unterscheiden sich gegenwärtig erheblich. Ob die Konstellationen zu einem erfolgreichen Karriereweg führen, hängt oftmals mit der Anerkennung und Rahmung in Programm-, Arbeits- und Studienstrukturen zusammen. Oder wiederum anders gesprochen: Die Standardisierung von akademischen Bildungs- und Karrierewegen ohne die systematische Berücksichtigung von Pluralisierungen und Diversität in den Lebensverläufen in ihrer zeitlichen und räumlichen Ausdehnung führt zu sozialen Ausschlüssen.

Junge Erwachsene fragen darum Strukturen nach, in denen sie transparent und in einem für sie kalkulierbaren Rahmen eine höhere wissenschaftliche Qualifikation erwerben können. Die traditionelle Promotion passt – um es zugespitzt zu formulieren – kaum mehr in den „Wettbewerb um Bildungszertifikate“ (Brown 2004), wie er sich heute gestaltet. Es gilt letztlich nicht, eine Standardvorstellung von akademischer Karriere und, daran ausgerichtet, strukturierter Promotionsförderung zu entwerfen, in der dann für biografische Sonderkonstellationen Ausnahmeregelungen getroffen werden. Dies wäre das alte Modell der homosozialen Universität. Die Herausforderung besteht vielmehr darin, eine organisationale Struktur aufzubauen, die von vornherein von unterschiedlichen Lebensverläufen und akademischen Karrierewegen ausgeht. Es ist eine organisationale Struktur gefordert, in der biografische Unterschiede möglich sind und in der die durch die Organisation gemachten Unterschiede reflektiert werden. Dies wäre die Idee einer gender- und diversitätsreflexiven Organisation.

Aus der Perspektive der Lebenslaufforschung erscheint dieser Punkt auch darum von besonderer Bedeutung, weil sich Promovierende als junge Erwachsene in einer Lebensphase befinden, die als Rushhour (Schmidt 2011) des Lebens bezeichnet wird. In dieser Lebensphase müssen die jungen Erwachsenen, um im Bild zu bleiben, in einem dichten Gedränge mit hoher Geschwindigkeit ihren Karriereweg finden. Es entscheidet sich in dieser Lebensphase viel für den weiteren Lebensverlauf, sowohl in privater als auch in beruflicher Perspektive. Es ist von hoher Bedeutung für die weitere Karriere, wer in der Rushhour auf den „fast

track“ gesetzt und wem nur eine langsame Karriere eröffnet wird. Der Weg an die Spitze scheint zumindest in der Wahrnehmung der Öffentlichkeit mit dem „fast track“ verbunden. Nicht umsonst spielen Zeitpolitiken in der Gestaltung der Karrierewege heute eine besondere Rolle.

Wir haben darum nicht nur nach Geschlecht, sondern auch nach Diversität in diesen Herstellungsprozessen gefragt. Dies bedeutete, Ein- und Ausschlüsse entlang von Differenzlinien zu analysieren (Gender, Klasse, natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeit, Alter, Behinderung etc.). Dabei lässt sich zeigen, dass durch die strukturierte Promotionsförderung neue Differenzlinien zwischen Gruppen von Promovierenden und innerhalb von Promovierendengruppen geschaffen werden: So z. B. zwischen TeilnehmerInnen an gut ausgestatteten Programmen und solchen an weniger gut ausgestatteten Programmen, zwischen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und StipendiatInnen oder zwischen strukturiert Promovierenden und Individualpromovierenden. Aber auch innerhalb der gleichen Statusgruppen in den Programmen entstehen neue Differenzlinien, etwa im Kontext von Internationalisierungsprozessen.

Ergebnisse liefert das Projekt auch hinsichtlich des derzeit offenen Verhältnisses der Kategorien „Gender und Diversität“, das in die Frage nach „Albtraum“ oder „Traumpaar“ gegossen wurde (Andresen et al. 2009). Für das Format der strukturierten Promotionsförderung und die strukturiert gestaltete Promotionsphase an deutschen Universitäten können hierzu Antworten konkretisiert werden. Wie eingangs angedeutet, verstehen wir unsere Ergebnisse auch als Beitrag zu der Frage, was die neue „Unternehmerische Universität“ für die Gleichstellung/Ungleichstellung der Geschlechter bedeutet (Aulenbacher et al. 2012). Insgesamt zeigen unsere Ergebnisse einen Trend auf, wonach die Frage nach dem „Geschlecht“ – jedenfalls bei den von uns befragten Expertinnen und Experten – tendenziell eher aussortiert wird. Sie wird überlagert durch Fragen nach Familiengerechtigkeit, Internationalisierung etc.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen dieser Studie. Zudem möchten wir uns bei den Kolleginnen und Kollegen im „Team Chance“ der Universität Hildesheim bedanken, die mit uns in den vergangenen Jahren intensiv an dieser Studie gearbeitet haben. Es macht viel Freude, mit Euch zusammenzuarbeiten!

Meike Sophia Baader
Wolfgang Schröer

Inhaltsverzeichnis

1	Strukturierte Promotionsförderung an deutschen Hochschulen	1
	Team Chance	
1.1	Forschungsstand	2
1.2	Forschungsfragen und Untersuchungsdesign.	8
1.3	Aufbau des Buches	10
2	Die Rezeptur der strukturierten Promotionsförderung oder der Wandel muss kommen – eine diskursanalytische Rekonstruktion der Konstrukte „strukturierte Promotionsförderung“ und „Chancengleichheit“	15
	Carolin Oppermann und Julia Schröder	
2.1	Forschungsdesign	17
2.2	Das Kochrezept der strukturierten Promotionsförderung.	20
2.3	Das Salz in der Suppe – Verständnisse von Chancengleichheit im Diskurs um die strukturierte Promotionsförderung	36
3	Bestandsaufnahme und Typisierung von Programmen strukturierter Promotion – eine Perspektive der Außendarstellung	41
	Svea Korff und Navina Roman	
3.1	Ausgangspunkte und methodisches Vorgehen	42
3.2	Bestandsaufnahme von Programmen strukturierter Promotion. . .	44
3.3	Spuren von Struktur?	52
3.4	Typologie von Programmen strukturierter Promotion anhand ihrer Außendarstellung	57
3.5	Fazit der Außendarstellung: Mehr Strukturierung durch Standardisierung	72

4	Promovieren in Programmen strukturierter Promotion aus Sicht der AdressatInnen – Ergebnisse der standardisierten Online-Befragung	75
	Andreas Herz und Svea Korff	
4.1	Methodisches Design und Sample	76
4.2	Wer promoviert strukturiert?	79
4.3	Der Struktur auf der Spur – Vier Typen von Programmen	85
4.4	Betreuung durch Struktur – Struktur der Betreuung: Muster von Betreuungskonstellationen in der strukturierten Promotion	107
4.5	Fazit der AdressatInnenperspektive: organisationale Strukturierungen – personelle Divergenzen?	115
5	Zur Formung der Promovierenden als AdressatInnen von Programmen strukturierter Promotion – Ergebnisse der Gruppendiskussionen	117
	Jan Steinhöfel und Jolanta Voß	
5.1	Methodisches Vorgehen	118
5.2	Lebensführung beim strukturierten Promovieren – „ <i>you never finish thinking about it</i> “	122
5.3	Peer Relations	132
5.4	Dimensionen von Chancen(un)gleichheit	141
5.5	Fazit	164
6	Strukturierte Promotion aus Sicht der ExpertInnen	167
	Svea Korff, Johanna Krawietz und Navina Roman	
6.1	Methodisches Vorgehen	168
6.2	Mit den ExpertInnen der Struktur auf der Spur	170
6.3	Gender und Diversität(-en) in der strukturierten Promotionsförderung aus Sicht der ExpertInnen	181
6.4	Fazit: Vom idealen Promovenden – oder der männlichen Promovendin	195
7	Wer strukturiert promoviert, promoviert im Strukturieren	199
	Team Chance	
7.1	Meritokratie der Exzellenten	199
7.2	Doppelte Entgrenzung im Alltag des „strukturierten“ Promovierens	201
7.3	Strukturarbeit in Peer Relations	202
7.4	Mehr Betreuung, aber ohne Beratung?	203
7.5	Diversität und Ungleichheit im Wissenschaftssystem?	205

8	Ein Köcher voller Fragen – Instrument zur Selbstevaluation	207
	Meike Sophia Baader, Svea Korff und Wolfgang Schröer	
8.1	Strukturierte Promotion in Deutschland	208
8.2	Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung	209
8.3	Das Ziel des „Köchers voller Fragen“ und der Umgang damit	211
8.4	Organisationale Herausforderungen und Frageebenen	216
8.5	Dokumentation und Abschluss	225
	Anhang	227
	Literatur	231

AutorInnenverzeichnis

Herausgeberinnen

Svea Korff (Dipl.-Soz.) und Navina Roman (Dipl.-Päd.), wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Projekt „Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschulen – Gender und Diversity“ (FKZ 01FP0836/37) und seit 2012 tätig im Projekt „Chancengleichheit in der Postdoc-Phase in Deutschland – Gender und Diversity“ (FKZ 01FP1207/08). Beide Projekte wurden bzw. werden am Institut für Sozial- und Organisationspädagogik und am Institut für Erziehungswissenschaft der Stiftung Universität Hildesheim durchgeführt und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.

Unter Mitarbeit von:

„Team Chance“

Meike Sophia Baader

Andreas Herz

Svea Korff

Johanna Krawietz

Carolin Oppermann

Eberhard Raithelhuber

Navina Roman

Jan Steinhöfel

Julia Schröder

Wolfgang Schröer

Jolanta Voß

Bernhard Bittner

Franzy Fabritz

Fabian Gülzau

Marcel Schoßau