

Der weite Weg zur Meritokratie: Strukturelle Hürden für junge Wissenschaftler*innen

Martin Mann

Zusammenfassung

Das Wissenschaftssystem ist darauf angelegt, die Grenzen des Wissens zu verschieben. Diesem Anspruch kann es nur entsprechen, wenn es möglichst viele begabte, ambitionierte und qualifizierte Wissenschaftler*innen beschäftigt. Die finanzielle Grundlage hierfür wurde zwar durch den Drittmittelaufwuchs der vergangenen Jahre geschaffen. Jedoch ist es nicht gelungen, das akademische System so zu öffnen, dass einer möglichst großen Vielfalt von Menschen die Teilhabe am Wettbewerb um die besten Ideen erlaubt ist. Im folgenden Beitrag wird anhand der Erkenntnisse der jüngeren Wissenschaftsforschung gezeigt, dass das Wissenschaftssystem dem eigenen Anspruch an Meritokratie nicht gerecht wird. Außerdem werden Lösungsansätze zur Beseitigung der Einstiegs- und Aufstiegshürden aufgezeigt.

Wissenschaftsforschung · Nachwuchs · soziale Ungleichheit · Beschäftigung · Chancen

Der weite Weg zur Meritokratie: Strukturelle Hürden für junge Wissenschaftler*innen

Martin Mann

Wissenschaft ist wichtig für den gesellschaftlichen Fortschritt und die Lösung großer Herausforderungen – darin sind sich nahezu alle politischen Akteure längst einig. Es ist daher kein Wunder, dass die deutsche Wissenschaftslandschaft seit Jahrzehnten unaufhaltsam wächst. Wurden im Jahr 2000 in Deutschland 16,2 Milliarden Euro durch Bund und Länder für Forschung und Entwicklung zur Verfügung gestellt (2,7 Prozent des öffentlichen Haushalts), waren es im Jahr 2017 bereits 29,3 Milliarden Euro (3,4 Prozent des öffentlichen Haushalts), ein Aufwuchs von über 80 Prozent (BMBF 2020b). Auch wenn nicht alle Disziplinen und Organisationen gleichermaßen von diesem Wachstum betroffen waren, spielte er doch für die meisten akademischen Einrichtungen eine ganz besondere Rolle: Während ihre Grundfinanzierung, die langfristiges Planen ermöglicht, nur moderat anstieg, ergoss sich über sie ein veritabler Drittmittelregen. Der entschiedene Wille der öffentlichen Hand, Wissenschaft in Deutschland monetär großzügig zu fördern, übersetzte sich in den letzten zwei Jahrzehnten vor allem in einen Aufwuchs kurz- und mittelfristiger Projekte mit einer Laufzeit von typischerweise zwei bis drei Jahren. Doch die finanzielle Verschiebung korrespondiert keineswegs mit einer Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen im akademischen Betrieb. Diese orientieren sich typischerweise an den Laufzeiten und Strukturen der Forschungsprojekte, wodurch sich bereits

bestehende Ungleichheiten – namentlich hinsichtlich Sicherheit und Perspektiven der Tätigkeit – verschärfen. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz stellt dabei den arbeitsrechtlichen Rahmen her, der drittmittelfinanzierte (Ketten-)Befristungen ermöglicht.

Natürlich ist das zunehmend projektförmige Engagement der Mittelgebenden nicht der einzige Grund für die aktuelle Situation. Vielmehr verstärkt die aktuelle Förderpolitik bereits jene bestehenden Strukturen im akademischen System, die namentlich für junge Wissenschaftler*innen – auf die im Weiteren der Fokus liegen wird – nachteilig wirken. Hierzu zählen erstens das Lehrstuhlssystem, als die strukturelle Dualität zwischen unabhängigen, sicheren, gutbezahlten und qua Amt legitimierten Professor*innen und den ihnen zu- und untergeordneten, abhängigen, weisungsgebundenen und finanziell im Unsicheren belassenen wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Der paternalistische Begriff *Doktorvater* spricht hier Bände. Zweitens lässt sich beobachten, dass die Grundfinanzierung von Hochschulen primär für die Finanzierung der Lehre und des Betriebs der Organisation als solcher eingesetzt wird, so dass die Forschung – obwohl ebenso hoheitliche Aufgabe von Hochschulen – in die Abhängigkeit von Drittmitteln gerät und damit den Förderbedingungen der Gebenden ausgesetzt ist. Die Konsequenzen dieser Abhängigkeit tragen in der Regel die jungen Wissenschaftler*innen, da die systemimmanenten Risiken, insbesondere die zeitlich nur befristet vorhandene Finanzierung, an sie weitergegeben werden.

Im folgenden Beitrag beleuchte ich empirisch gestützt die Situation junger Wissenschaft-

ler*innen in Deutschland, benenne eingeschliffene Missstände und lege Maßnahmen dar, die dazu geeignet sind, diesem Zustand entgegenzuwirken. Der Beitrag orientiert sich an der Struktur wissenschaftlicher Karrieren. Schon ganz zu Beginn, beim Übergang von der Schule in das Studium, zeigt sich, dass es Gruppen gibt, die es im Wissenschaftssystem schwieriger haben. Der Fokuspunkt ist dann die Promotion als zentrales Gelenk wissenschaftlicher Karrieren. Hier lassen sich Spezifika, Schieflagen und Missstände sowohl hinsichtlich des Eintritts in die Promotionsphase, ihrer Durchführung einschließlich der Betreuungs- und Finanzierungssituation von Doktorand*innen und dem Übergang in die weitere akademische und außerakademische Karriere beleuchten.

Im Beitrag möchte ich nicht nur die Situation Promovierender, sondern aller abhängig und befristet beschäftigter Wissenschaftler*innen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen würdigen. Für diese Gruppe hat sich als Sammelbezeichnung *wissenschaftlicher Nachwuchs* etabliert. Er schließt von der Promotion bis zur Junior- und Tenure-Track-Professur alle ein, die noch keine dauerhafte wissenschaftliche Selbständigkeit erlangt haben. Es handelt sich also um einen Kollektivbegriff des Mangels, der – speziell im Hinblick auf in ihrer Disziplin längst etablierte Wissenschaftler*innen – nicht ohne Zynismus ist. Daher gilt es diesem Begriff eine andere Perspektive entgegenzusetzen. Ich nutze daher die Bezeichnung *junge Wissenschaftler*innen* für jene in der Promotions- und Postdoc-Phase, ähnlich der Bezeichnung *early career researchers* im angloamerikanischen Raum.

1. Einstiegs- und Aufstiegshürden: Die *academia* ist nicht für alle da

An den Übergängen zwischen einzelnen beruflichen und Qualifikationsphasen lassen sich Selektionsmechanismen am besten ablesen. Dass es sowohl beim Einstieg in die Promotion als auch beim Sprung in die Postdoc-Phase zur Selektion kommt, ist weder ungewöhnlich noch kritikwürdig. Allein: Läuft diese Selektion rein meritokratisch ab? Es gibt viele Anzeichen, die dagegensprechen, dass eine rein leistungs- und qualifikationsbezogene Auswahl getroffen wird. Ich fokussiere im Folgenden auf Phänomene sozialer Schließung sowie auf Geschlechterungleichheiten. Namentlich im Hinblick auf die Benachteiligung von Kindern aus nicht-akademischen Haushalten lege ich das Augenmerk auf den Studienbeginn als den frühesten Zeitpunkt des Kontakts mit der Welt der Wissenschaft, aus zwei Gründen: Erstens müssen diese gesellschaftlichen Gruppen so früh wie möglich für die Wissenschaft gewonnen werden, um überhaupt perspektivisch für eine eigene Forschungslaufbahn in Frage zu kommen. Und zweitens fehlt bisher die Datengrundlage für differenzierte Aussagen zur sozialen Komposition der Beschäftigten in der Wissenschaft von der Promotion bis zum Übergang auf die Professur. Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) macht auch in seiner jüngsten Ausgabe dazu keine belastbaren Aussagen (Krempkow 2021).

1.1 Soziale Selektivität

Wer heute promoviert, ist mit großer Wahrscheinlichkeit Tochter oder Sohn eines akademischen Elternhauses, denn Selektionsmechanismen greifen bei Kindern von

Nicht-Akademiker*innen über den gesamten Bildungsweg viel tiefer ein als bei jenen von Akademiker*innen. Der regelmäßig erhobene Bildungstrichter führt den Zusammenhang zwischen familiärer Herkunft und formalen Bildungsabschlüssen drastisch vor Augen: Von 100 Akademiker*innenkindern beginnen 74 ein Studium, unter jenen aus nicht-akademischen Elternhäusern sind es nur 21, und deren Abbruchquote im grundständigen Studium ist wiederum doppelt so hoch. Einen Masterstudiengang absolvieren 45 Prozent der Kinder studierter Eltern, dagegen nur acht Prozent der Kinder aus nicht-akademischen Haushalten. Hat man studierte Eltern, folgt in zehn Prozent aller Fälle eine Promotion. Die Promotionsquote der Kinder von Nicht-Akademiker*innen liegt dagegen zehnmal niedriger, also bei 1:100 (Stifterverband & McKinsey&Company 2020). Und die soziale Schieflage setzt sich fort, wie wir aus der Forschung wissen: Das akademische Elternhaus begünstigt den Übergang in die Postdoc-Phase (Möller 2015), und ist selbst noch beim Sprung auf die Professur wirksam (Jungbauer-Gans & Gross 2013, S. 74–92). Auch zwei Jahrzehnte nach dem PISA-Schock ist die Abhängigkeit des Zugangs zur Bildung von der Familie, in die man geboren wird, nahezu ungebrochen. In kaum einem gesellschaftlichen Bereich wird so deutlich, wie sehr in unserem Land Chancen buchstäblich in die Wiege gelegt werden – oder eben nicht.

Der Nobelpreisträger James Heckman hat darauf hingewiesen, dass Investitionen in Bildungsprogramme desto effizienter sind, je früher sie im Lebensverlauf ansetzen: „The available evidence clearly suggests that adults

past a certain age and below a certain skill level obtain poor returns to skill investment“ (1999, S. 48). Die entsprechenden politischen Akteure werden also den enorm ungleichen Zugang zur Promotion wohl eher mit bildungs- als mit wissenschaftspolitischen Mitteln korrigieren können. Das heißt indes nicht, dass das Wissenschaftssystem hier von engagiertem Handeln exkulpiert ist und man die Problemlösung allein in den frühkindlichen und schulischen Bereich verlagert. Im Gegenteil: Es ist angesichts seines Selbstanspruchs darauf angewiesen, die Besten nicht gleich schon zu Beginn zu verlieren. Namentlich am Übergang zwischen Schule und Hochschule sind Maßnahmen gefragt, die der starken Selektion bereits am Anfang der Kaskade entgegenwirken. Im Wesentlichen mangelt es Arbeiterkindern an zwei Ressourcen, nämlich am ökonomischen wie am sozialen Kapital (Bourdieu 1983). Ersteres lässt sich durch konventionelle politische Instrumente ausgleichen, vor allem durch das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG), das sich 50 Jahre nach seiner Einführung als reformbedürftig erweist. Bezogen anfangs nahezu 45 Prozent aller Studierenden BAföG, sank der Anteil der Geförderten auf derzeit elf Prozent (Schröder 2017, S. 109), was auch auf eine zögerliche Anpassung des Elternfreibetrags zurückzuführen ist. Auch bildet der Anstieg des Förderbetrags die Dynamiken der Lebenshaltungskosten von Studierenden nicht ausreichend ab, insbesondere was die stark steigenden Mietkosten in Hochschulstädten anbelangt. Trotz des angehobenen Wohngeldzuschusses können Studierende nur etwa 80 Prozent ihrer realen Mietkosten daraus begleichen (Schröder 2017, S. 109).

Die Verfügbarkeit von sozialem Kapital entzieht sich direkter staatlicher Steuerung, da es seiner Natur nach durch soziale Interaktion erworben und nicht ohne Weiteres aus anderen Kapitalsorten konvertiert wird (Bourdieu 1983, S. 183–198). Es gilt also, Unterstützungsmaßnahmen zu installieren, die Studienwilligen und Studierenden aus nicht-akademischen Umfeldern helfen, ihren Rückstand in Form von Netzwerken, Orientierungswissen, Kontakten und gesellschaftlicher Teilhabe auszugleichen. Die prominenteste nicht-staatliche Organisation ist in dieser Hinsicht die Initiative *Arbeiterkind e. V.* Dabei handelt es sich um eine Plattformorganisation, die Menschen aus nicht-akademischen Elternhäusern in Kontakt bringt mit Studierenden oder Akademiker*innen und durch die Vermittlung von Wissen aus der Innenperspektive akademischer Institutionen ermutigt, sich für eine wissenschaftliche Ausbildung zu entscheiden.¹ Klar ist aber auch, dass diese und ähnliche Initiativen notwendigerweise an Wirksamkeitsgrenzen geraten, da die Anzahl von Personen, die geeignet und bereit sind, Mentoringtätigkeiten zu übernehmen, begrenzt ist und solche Unterstützungsangebote nur sehr begrenzt staatlich stimuliert und gesteuert werden können.

Um dieser Problematik zu begegnen, versuchen manche Hochschulen durch externe Anreizsysteme, die Bereitschaft zur Übernahme von Mentoring zu erhöhen. Ein Beispiel ist das Projekt *firstgen* an der Humboldt-Universität zu Berlin (Humboldt-Universität zu Berlin, o. A.). Für die verbindliche Teilnahme als Mentor*in erhalten Studierende ein Zertifikat mit fünf ECTS-Punkten im überfachlichen Wahlpflichtbereich, was eine Würdigung durch die Bereitstellung eines echten Gegenwerts für diese Leistung darstellt.² Besonders erwähnenswert sind eigens Arbeiterkindern gewidmete Stellen, nach dem Vorbild der spezifischen Ausschreibung für unterrepräsentierte Gruppen, wie es sie bereits im Feld der Frauenförderung gibt. Beispielsweise schreibt die Universität zu Köln Stellen als studentische Hilfskraft für Studierende der ersten Generation aus (Universität zu Köln, o. A.).³ Diese Maßnahme ist auch deshalb aussichtsreich, weil sie Arbeiterkindern nicht von Haus aus dem Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt um akademische Einstiegsstellen aussetzt, sondern durch eigene Stellenbudgets hier einen exklusiven Weg eröffnet. Schließlich ist das *NRW-Talentscouting* zu erwähnen, ein Projekt, bei dem Vertreter*innen

1 Weiterhin werden Mentoringpaare gebildet, so dass studierenden Arbeiterkindern eine kontinuierliche Begleitung ermöglicht wird, die die erfolgreiche Etablierung in der akademischen Welt wahrscheinlicher macht. Die Initiative Arbeiterkind e. V. wurde mehrfach positiv evaluiert (Daniel, Doring, Maaz & Watermann, 2015).

2 Auch an anderen Hochschulen finden sich Unterstützungsformate, meist aber wesentlich zurückhaltendere, etwa offene Informationsangebote (z. B. an der Technischen Universität Berlin (First Gen@TU Berlin 2019) oder Mentoringmaßnahmen (so etwa im Projekt Brückenschlag+ der Universität Göttingen (Georg-August-Universität Göttingen, o. A.)).

3 Professor*innen können für die Einrichtung solcher Stellen zusätzliche Budgets beantragen. Gemäß der Leitlinie ist schnelle Akkulturation im Wissenschaftsbetrieb ein Ziel der Maßnahme: „Die frühzeitige Integration der Studierenden in die Wissenschaftskultur trägt dazu bei, Unsicherheiten zu reduzieren und Netzwerke im Wissenschaftskontext aufzubauen, die eine wissenschaftliche Karriere unterstützen“ (Universität zu Köln 2020).

von Hochschulen als Talentscouts an Kollegs, Gymnasien und Gesamtschulen des Landes Nordrhein-Westfalen aktiv potenzielle Erstakademiker*innen beim Weg an die Hochschule begleiten (NRW-Zentrum für Talentförderung, o. A.).

All diesen Maßnahmen ist gemein, dass sie nicht beliebig skalierbar sind und weniger von politischen Akteuren als von Einzelorganisationen getragen werden. Sicherlich handelt es sich dabei um das Eindämmen durch bestehende Benachteiligungsverhältnisse ausgelöste Effekte, nicht aber um die Behebung des Ausgangsproblems. Das heißt jedoch nicht, dass sich die Weitergabe von Sozialkapital staatlicher Steuerung völlig entzieht. Im Gegenteil gilt es, gezielte Lösungen zu identifizieren, die auch im großen Maßstab des akademischen Sektors realisierbar sind, etwa Anti-Bias-Trainings für Entscheidungsträger*innen in Auswahlverfahren oder Ausbau und Anerkennung des Studium Generale, das Menschen den Einstieg in die Hochschule erlaubt, denen die Orientierung in der akademischen Welt anfangs schwerfällt.

1.2 Frauen in der Wissenschaft

Anders sieht die Situation für Schülerinnen aus. Angesichts ihrer Leistungen sind sie prädestiniert für wissenschaftliche Karrieren. Die jungen Männer haben sie, was die Hochschulreife anbelangt, schon überholt. 39 Prozent aller Absolventinnen allgemeinbildender Schulen erreichten im Jahr 2019 das Abitur, dagegen nur 30 Prozent aller Absolventen (Statistisches Bundesamt 2019). So vielversprechend die Startbedingungen in Studium und akademischer Laufbahn für Frauen sind, so sehr sinkt der Frauenanteil über den wissenschaftlichen

Ausbildungs- und Karriereweg mit jeder Stufe: die klassische leaky pipeline (Schubert & Engelage 2011). Schon beim Hochschulabschluss wendet sich das Blatt, denn hier stellen die Männer mit 53 Prozent die Mehrheit (BuWiN 2017, S. 107). Mit jedem Schritt der Kaskade öffnet sich die Schere zwischen den Geschlechtern weiter: Männer sorgen für 55 Prozent aller Promotionen, 57 Prozent aller Rufe auf Juniorprofessuren, 68 Prozent aller Habilitationen. 66 Prozent aller W2-Rufe gehen an Männer und 73 Prozent aller Rufe auf W3-Professuren (BuWiN 2021, S. 107).

Der sich über den akademischen Karrierepfad dramatisch öffnenden Schere zwischen den sozial definierten Geschlechtern können Befunde gegenübergestellt werden, die auf eine – zumindest sich sukzessive entfaltende – Tendenz zur Gleichstellung im Wissenschaftsbetrieb hinweisen. Über die Zeit konnten Frauen den Anteil an Juniorprofessuren steigern, einem Instrument, das vor bald 20 Jahren geschaffen wurde, um frühere Sicherheit und wissenschaftliche Selbständigkeit zu ermöglichen (Burkhardt, Nickel, Berndt, Püttmann & Rathmann, 2016, S. 86–117). Gingen 2005 nur 29 Prozent aller Rufe auf Juniorprofessuren an Frauen, waren es 2018 bereits 47 Prozent (BuWiN 2021, S. 89). Ein nüchterneres Bild zeigt sich beim Blick auf die Rufe auf alle (W1/W2/W3) Professuren: Hier machten Frauen 2005 14 Prozent aus, 2018 25 Prozent – ebenfalls ein Anstieg, aber auf wesentlich geringerem Niveau wie bei isolierter Betrachtung der zahlenmäßig geringen W1-Professuren (BuWiN 2021, S. 89). Würde sich dieser Zuwachs linear fortschreiben, wäre eine zahlenmäßige Gleichheit erst zur Jahrhundertmitte erreicht. Das wesentliche Hemmnis

zeigt sich in der hierarchischen Stratifikation von Geschlechterungleichheiten: Gingen im Jahr 2018 47 Prozent aller W1-Rufe an Frauen, waren es bei den W2-Professuren nur 34 Prozent und auf dem W3-Niveau lediglich 27 Prozent (BuWiN 2021, S. 90). Chancen für Frauen nehmen nach oben hin ab, und genau in den oberen Kategorien setzt der Wandel erst zeitverzögert und verlangsamt ein. Eine bloße Erhöhung des Frauenanteils auf dem Niveau von Juniorprofessuren wird dieses Problem nicht lösen (kritisch: Mann & Specht 2020).

Nicht nur der quantitative Anteil von Frauen auf den verschiedenen akademischen Karriere-stufen zeigt eine unbefriedigende Gleichstellungssituation, sondern auch die Bedingungen akademischen Arbeitens: Das Einkommen von Promovierenden ist zu Ungunsten der Frauen verteilt (BuWiN 2021, S. 117), unter anderem weil diese seltener als Männer tariflich bezahlte und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen an Wissenschaftseinrichtungen übernehmen. Außerdem ist eine deutliche Ungleichheit hinsichtlich der Disziplin in der Bezahlung von Promovierenden festzustellen, die gezielt naturwissenschaftlich-technische (und damit überproportional männliche) Fächer bevorteilt (DFG 2021). Hier wird eine Logik angewendet, die die Einkommensungleichheit des außerakademischen Arbeitsmarkts schon in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase vorwegnimmt. Ähnliche Ungleichheiten finden sich auch auf dem Niveau der Professur wieder: W3-Professorinnen erhielten 2019 im Schnitt 720 Euro weniger als ihre Kollegen, bei W2-Professorinnen waren es 320 Euro und bei W1-Professorinnen 140 Euro (Kortendiek 2021).

Diese Befunde sind lange bekannt und seit Jahrzehnten auf der politischen Agenda vieler Akteure des Wissenschaftssystems. Entsprechend sind die Gleichstellungsmaßnahmen Legion: Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat bereits etwa eine halbe Milliarde Euro in sein Professorinnenprogramm investiert, das die Einrichtung unbefristeter Professuren für Frauen unterstützt (BMBF 2020a). Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat die Gleichstellung von Männern und Frauen seit 2002 in ihren Statuten verankert und investiert umfangreich in entsprechende Maßnahmen zur Chancengleichheit (DFG, o. A.). Die DFG und die vier großen außeruniversitären Forschungsorganisationen – Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), Helmholtz-Gemeinschaft (HGF), Leibniz-Gemeinschaft (WGL) und Max-Planck-Gesellschaft (MPG) – sind durch den Pakt für Forschung und Innovation (PFI) zur proaktiven Gleichstellungspolitik verpflichtet (BMBF 2021b). Entsprechend haben all diese Organisationen finanziell ausgestattete Instrumente aufgelegt: Das Professorinnenprogramm der WGL, die Lise-Meitner-Gruppen der MPG, das Talenta-Programm der FhG und die Förderung der Erstberufung von Frauen sowie das Helmholtz Distinguished Professorship der HGF. Der Gleichstellungserfolg der Außeruniversitären bleibt indes hinter der Selbstverpflichtung zurück (GWK 2020, S. 14–17). Auch abseits materieller Förderung lassen sich unzählige Gleichstellungsmaßnahmen benennen. Politische Akteure verpflichten Hochschulen und Außeruniversitäre auf die Einhaltung bestimmter Zielquoten, etwa über Hochschulverträge. Das Land Berlin kann hier beispielsweise einige Erfolge verzeichnen

(Löther 2019).⁴ Rechtliche Regelungen verpflichten bereits zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten an entscheidenden Momenten wissenschaftlicher Personalauswahl, beispielsweise in Berufungskommissionen. Und kaum eine Hochschule oder Fördereinrichtung lässt sich das eigene Mentoring-Programm für Frauen in der Wissenschaft nehmen – der Wille ist da, doch die Zahlen steigen nur langsam. Spielräume scheint es noch im Bereich der positiven Diskriminierung zu geben, etwa bei der ungleichen Anerkennung von Elternzeiten: Der *European Research Council* berechnet für Frauen einen pauschalen Zeitraum von zwei Bonus-Jahren pro Kind, Männer dagegen bekommen lediglich eine Verlängerung im Umfang der formell genommenen Elternzeit. So werden bestehende Erkenntnisse über den ungleichen Einfluss von Sorgearbeit für den eigenen Nachwuchs auf das Erwerbsleben von Müttern und Vätern in den Förderbedingungen widerspiegelt (Hipp & Mann 2020).

Sind wir wirklich auf dem Weg zu einer meritokratischen Wissenschaft, die allen die gleichen Chancen bietet? Vom Ziel sind wir – trotz aller Anstrengungen – noch sichtlich weit entfernt.

2. Bedingungen der Promotionsphase

Die Promotion soll ihrem Wesen nach, die Fähigkeit zur selbständigen wissenschaftlichen Arbeit nachweisen. Sie stellt dabei eine janus-

köpfige Phase dar: Alle, die eine akademische Karriere verfolgen, müssen sie absolvieren – und doch qualifiziert sie *de facto* eher für den außerakademischen Bereich: 69 Prozent aller im Jahr 2010 Promovierten waren schon zwei Jahre später nicht mehr an einer akademischen Einrichtung tätig (Flöther 2015). Zehn Jahre nach der Promotion ist nur noch ein Fünftel im akademischen Sektor beschäftigt, die Mehrheit verfolgt also andere Berufslaufbahnen; allein 45 Prozent führt der Weg in eine Beschäftigung in der Privatwirtschaft, weitere 30 Prozent arbeiten in Krankenhäusern oder Ärzt*innenpraxen (BuWiN 2021, S. 215). Ganz eindeutig ist die wissenschaftliche Karriere die Ausnahme, nicht die Regel – doch ist die Promotionsphase meist so gestaltet, als ob sie rein auf eine akademische Zukunft vorbereiten würde. Die vielen Wechsel aus der Wissenschaft in andere Sektoren scheinen nicht primär ein Effekt des starken Drittmittelwachstums zu sein, denn die Anzahl abgeschlossener Promotionen ist über die Zeit verhältnismäßig stabil. So promovierten 2005 25.952 Menschen in Deutschland, während 2008 27.838 Promotionen abgeschlossen wurden (BuWiN 2021, S. 85). Im gleichen Zeitraum stiegen die Ausgaben für Forschung und Entwicklung von Bund und Ländern von 16,7 Milliarden Euro auf 30,6 Milliarden Euro (BMBF 2021a). Es ist dagegen davon auszugehen, dass die erheblichen Drittmittelzuwächse überproportional in wissenschaftliche Infrastruktur und andere Personalkategorien (u. a. Postdocs) flossen.

Schon mittelfristig nach dem Promotionsabschluss führen die meisten Laufbahnen aus

⁴ Das Land Berlin befindet sich im Ranking des Center of Excellence Women and Science (CEWS) seit einigen Jahren auf Platz 1.

dem akademischen Sektor heraus. Notwendig ist daher eine Stärkung der Vermittlung überfachlicher Kompetenzen und der Reflexion über inner- wie außerakademische Berufsperspektiven. Dabei ist anzuerkennen, dass viele strukturierte Promotionsprogramme dies bereits in Teilen berücksichtigen. Gleichzeitig gilt die außerakademische Karriere immer noch als „Ausscheiden“ oder als „Plan B“ (Flöther 2017, S. 356–363). Dieser Eindruck lässt sich korrigieren, indem gezielt Expert*innen aus anderen Sektoren, namentlich der Wirtschaft, aber auch aus Verbänden und Vereinen, öffentlicher Verwaltung und Medien, regelmäßig in Promotionsprogrammen in Erscheinung treten. Für niemanden, auch nicht für die Leistungsfähigsten, darf eine außerakademische Karriere von vornherein ausgeblendet werden. Entsprechend sollten Berufsberatung und Coaching angeboten werden, um bewusste Entscheidungen zu treffen und Übergänge gezielt und strategisch zu gestalten – auch Übergänge in der Wissenschaft. Wissen über berufliche Perspektiven, Möglichkeiten und Entwicklungspfade wirkt wahrgenommener Unsicherheit entgegen. Auch hier ist der Beitrag von Personen aus dem extraakademischen Bereich notwendig, da Professor*innen zwar genuin mit der Betreuung Promovierender betraut sind, aber aufgrund des typischen innerakademischen Karrierewegs deutscher Universitätsprofessor*innen meist ausgesprochen wenig Orientierungswissen hinsichtlich beruflicher Perspektiven in andere Sektoren bieten können.

Die Stellung der Betreuungspersonen in der Qualifikationsphase Promotion muss auch aus anderer Perspektive hinterfragt werden: In den meisten Fällen sind sie nicht nur Be-

treuende, sondern auch Bewertende. Es liegt auf der Hand, dass die Benotung des Produkts der eigenen Betreuungsleistung schwerlich objektiv geschehen kann. Der Wissenschaftsrat empfahl dementsprechend bereits 2011 die Trennung von Supervision und Bewertung (2011, S. 24). Angesichts der Tatsache, dass es weder über Disziplinen, Universitäten oder Bundesländern standardisierte und vergleichbare Benotungen gibt (Hornbostel & Johann 2017), stellt sich die Frage, ob man das differenzierte Benotungssystem aufgibt und sich dem in der englischsprachigen Welt vorherrschenden System, das lediglich ‚bestanden‘ und ‚mit Auszeichnung‘ kennt, anschließt und das System Doktormutter/Doktorvater durch *Thesis Advisory Committees* ersetzt, die die Betreuung und Begleitung von Promovierenden auf mehrere Schultern verteilen und ein System von *checks and balances* ermöglichen (Mann & Grund 2019). Durch ein Betreuungsteam kann auch die oft *de facto* in weiten Teilen durch Postdocs erbrachte Betreuungsleistung sichtbar gemacht und gewürdigt werden. Zu der hier problematisierten doppelten Abhängigkeit tritt zudem oft eine weitere Dimension, nämlich jene der wirtschaftlichen Abhängigkeit, da Betreuungspersonen nicht selten über Verträge, deren Laufzeiten und Verlängerung, über Empfehlungen und Karriereperspektiven wesentlich (mit-)bestimmen.

Hier berühre ich eine weitere kritische Dimension der Promotion in Deutschland: Die Finanzierung von Doktorandinnen und Doktoranden und deren Zusammenhang mit der tatsächlichen Laufzeit der Promotionsprojekte. Die Art der Finanzierung ist disziplinenabhängig stark unterschiedlich, allgemein

lässt sich aber sagen, dass etwa 60 Prozent aller Promovierenden ihr Einkommen aus einer Beschäftigung im akademischen Betrieb beziehen (BuWiN 2021, S. 117). Der Anteil von Stipendiatinnen und Stipendiaten ist mit 17 Prozent relativ gering; etwa einen Prozentpunkt höher liegen die abhängig Beschäftigten außerhalb des akademischen Sektors. Etwa 18 Prozent aller Promovierenden empfangen Elterngeld, Arbeitslosengeld (ALG) I oder II oder finanzielle Unterstützung durch Partner*innen oder Verwandte (BuWiN 2021, S. 117). Besonders bedenklich ist neben der Geschlechter- und Disziplinungleichheit in der Höhe der Bezahlung das Missverhältnis hinsichtlich der Dauer von Promotionsprojekten. Gemäß der National Academics Panel Study (NACAPS) betrug die durchschnittliche Laufzeit der aktuellen Arbeitsverträge von Promovierenden im Jahr 2019 27 Monate (Wegner 2020). Die Begabtenförderungswerke sehen gemäß einer Richtlinie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zwei Jahre als Regelförderdauer vor; diese kann auf Antrag um ein Jahr verlängert werden (BMBF 2019). Und die DFG sieht als übliche Förderdauer in ihren Graduiertenkollegs 36 Monate vor. All diese Werte orientieren sich an einem modellhaften Promotionsverlauf, der weder der Realität entspricht noch als erstrebenswert erscheint. De facto dauert eine Promotion länger. Der BuWiN (2021) kommt auf eine durchschnittliche Promotionsdauer von 4,7 Jahren, ohne humanmedizinische Disziplinen sind es 5,7 Jahre (S. 138). Das heißt: Das deutsche Wissenschaftssystem produziert durch seine auf eine maximal dreijährige Promotionsphase ausgelegte Förder-

struktur systematisch Finanzierungslücken bei promovierenden Menschen. Diese müssen geschlossen werden: Durch alternative Kurzzeitverträge, schlimmstenfalls durch ALG I oder ALG II. Daher wäre es nur ratsam, die Förderdauer auf einen Standard von vier Jahren anzuheben. Dies würde jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Sicherheit geben, die gewiss der Qualität ihrer Arbeit zuträglich wäre (und Zeit für das Organisieren einer Anschlussfinanzierung sparen würde). Auch würde so der ohnehin existierenden Ungleichheit zwischen mehr und weniger gut grundfinanzierten Einrichtungen entgegengewirkt – letztere, oft außeruniversitäre, können leichter Überbrückungsfinanzierung anbieten als dies häufig an Universitäten der Fall ist. Auch kann es nicht Sinn der Promotionsphase sein, sie so schnell wie möglich, bestenfalls in drei Jahren, abzuschließen, schließlich gilt es, Kompetenzen über die reine Forschungsleistung hinaus zu erwerben und sich auf unterschiedliche Karrierepfade vorzubereiten.

3. Übergänge nach der Promotion: In der *academia* bleiben oder weiterziehen?

Ich habe bereits dargestellt, dass die akademische Laufbahn mittel- und langfristig mehr Ausnahme als Regel ist und mich für Gleichwertigkeit inner- wie außerakademischer Beschäftigungen ausgesprochen. Blickt man genauer auf die innerwissenschaftliche Karrierephase, die sich an die Promotion anschließt, werden weitere Problemlagen augenfällig. Die Postdoc-Phase, die sich v. a.

durch das Aussterben permanenter Mittelbaustellen wie jener von Akademischen Räten oder Oberingenieur*innen als Standard etabliert hat, dauert in Deutschland lange: Der erste Ruf erfolgt – seit Jahrzehnten nahezu unverändert – im Mittel erst in einem Alter von 41,7 Jahren (W2-Professur) bzw. 43,2 Jahren (W3-Professur) (BuWiN 2021, S. 91). Damit handelt es sich bei der Postdoc-Phase um eine längere Qualifizierungsphase als bei der Promotion. Dass hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler so lange auf befristeten und formell meist unselbständigen Stellen beschäftigt werden, irritiert, vor allem im Vergleich mit den USA oder dem Vereinigten Königreich, wo viel früher Übergänge auf selbständige akademische Stellen möglich sind, meist verbunden mit Bewährung über Tenure-Track-Verfahren und einer stärkeren Eingangsselektion. Der Postdoc-Anteil an deutschen Hochschulen lässt sich angesichts der derzeitigen Datenlage nicht exakt bestimmen, aber über die Altersstruktur der Beschäftigten schätzen (BuWiN 2021, S. 100). Auch die recht stabile Promotionsquote bei gleichzeitigem Drittmittelaufwuchs legt den Schluss nahe, dass die Postdoc-Kohorte über die Zeit deutlich wuchs und einen großen Anteil akademisch Beschäftigter in Deutschland ausmacht. Es lässt sich also zweierlei sagen: Der Übergang auf sichere und selbständige Positionen (in der Regel Professuren) kommt zu spät, und auch die Selektion in der Postdoc-Phase sollte früher eintreten. Bestenfalls zwei bis drei Jahre nach Beginn der Postdoc-Zeit sollte eine Entscheidung über die akademische Perspektive getroffen werden – verbunden mit konkreten Karriereperspektiven.

Auch an dieser Stelle gilt es, den Verlust von Hochqualifizierten für die Wissenschaft zu vermeiden. Auch wenn die Daten dazu fehlen: Es liegt nahe, dass in vielen Disziplinen die jeweils Besten alternative Wege außerhalb der Wissenschaft einschlagen – nicht nur aus finanziellen Gründen lohnend, sondern auch, weil sie dort früh Sicherheit und Selbstständigkeit erlangen. Es ist zu vermuten, dass die *academia* hier Verluste in Kauf nimmt, die sie sich angesichts ihres Selbstanspruchs nicht leisten darf.

Es gibt zahlreiche Vorschläge, welche wissenschaftssystematischen Umbauten vollzogen werden müssten, um das zu ermöglichen, etwa die Wiederbelebung entfristeter Mittelbaustellen nach dem Modell der früheren akademischen Räte, finanziert durch eine Verschiebung der Drittmittel- hin zu einer erhöhten Grundfinanzierung von Hochschulen. Ein besonders durchdachtes und elaboriertes Modell legte die Junge Akademie vor, die durch eine Ablösung des Lehrstuhlprinzips durch eine Departmentstruktur mehrere systematische Schieflagen heilen möchte. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um eine deutliche Erhöhung der Anzahl von Professuren, so dass der Anteil der sicher beschäftigten und selbständigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland erhöht würde. Tenure-Track-Wege zur Dauerprofessur wären der Standard und würden wesentlich früher beschritten als bislang. Eine grundfinanzierte Personalausstattung wäre nicht vorgesehen, Personal wie Infrastrukturen würden nicht einzelnen Professuren zugeordnet. Durch die zahlenmäßige Reduktion des Mittelbaus, der als im Grundsatz drittmittelfinanziert gedacht ist,

wäre das Modell kostenneutral zu realisieren (Specht, Hof, Tjus, Pernice & Endesfelder, 2017). Auch wenn es an kritischen Stimmen dazu nicht mangelt (Günther 2018), würde die Departmentstruktur vielen der hier angesprochenen Schieflagen entgegenwirken, frühere Selektion und frühere Sicherheit geben, Abhängigkeiten reduzieren und wissenschaftlicher Selbständigkeit Vorschub leisten, und damit eine Laufbahn in der Wissenschaft wieder attraktiver machen.

4. Zusammenfassung: Neun Forderungen und ein Vorschlag

Hinter uns liegt ein Parforceritt durch die akademische Landschaft mit ihren inhärenten Barrieren und Ungleichheiten, die beim Übergang von der Schule an die Universität beginnen und selbst beim Sprung auf die Professur noch wirken, je nachdem ob der Sprung von einer Professorin oder von einem Professor getan wurde. Einiges kam gar nicht zur Sprache, etwa die Hürden, die für Menschen mit Migrationsgeschichte bestehen, oder grundsätzliche Hemmnisse für eine stärkere Internationalisierung des Wissenschaftssystems in Deutschland. Die Barrieren, die ich hier dargestellt habe, sind nicht alternativlos. Sie lassen sich abbauen. Vor dem Hintergrund der diskutierten Problemstellungen schlage ich neun wissenschaftssystematische Verbesserungen vor:

1. Steigerung sozialer Durchlässigkeit, namentlich in den frühen Stufen der Bildungslaufbahn, Erhöhung der materiellen Sicherheit durch eine Reform des BAföG, Aufbau von Orientierungswissen und

Motivation durch Mentoring, Anti-Bias-Trainings für an Personalauswahl beteiligten Personen sowie eigene Stellen für studentische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus bildungsfernen Familien.

2. Weitere Intensivierung der systematischen Frauenförderung, ergänzt durch Instrumente der positiven Diskriminierung (etwa bei der Anrechnung von Elternzeiten).
3. Gleichwertige Ausrichtung von Promotionsprogrammen auf berufliche Perspektiven innerhalb und außerhalb der *academia*, gezielte Integration von Expertinnen und Experten aus anderen Sektoren (u. a. Wirtschaft, öffentliche Verwaltung, Vereine, Verbände und Medien).
4. Entflechten der Betreuung und Benotung von Promotionen, Reduktion von Abhängigkeitsverhältnissen, u. a. durch *Thesis Advisory Committees*.
5. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse statt Stipendien und gleiches Geld für gleiche Arbeit – unabhängig von der Disziplin.
6. Verlängerung der Förderdauer bzw. Laufzeit von Promotionsstellen auf vier Jahre.
7. Frühere systematische Selektion an der Schwelle Promotion/Postdoc, spätestens nach zwei bis drei Postdoc-Jahren.
8. Frühere wissenschaftliche Selbständigkeit und Beschäftigungssicherheit durch eine deutliche Erhöhung von Tenure-Track-Professuren, umfassende Ausweitung von Entfristungsmöglichkeiten.
9. Revision der Anerkennungssystematik: Reputation auch für unsichtbare Arbeit in Gremien und Wissenschaftsmanagement, für Leistungen in Lehre, Betreuung und Transfer.

Würden diese Forderungen durch eine gemeinsame Anstrengung von Akteuren der Wissenschaftslandschaft, von Hochschulen und Außeruniversitären, von Bund und Ländern, Fördernden und Geldgebenden, realisiert, kämen wir einer meritokratischen Wissenschaftskultur wesentlich näher. Die Chancen, sich im Wettbewerb der besten Köpfe durchzusetzen, wären weniger ungleich verteilt, was nicht nur auf individueller Ebene fairer wäre, sondern das Leistungsniveau des akademischen Systems als solchem anheben würde. Und: die Phase der *early career researchers* wäre klarer definiert, besser international anschlussfähig und würde zügiger in gute Beschäftigungsverhältnisse innerhalb und außerhalb der Wissenschaft führen. Mein Vorschlag: Der Begriff *Nachwuchs* sollte nun endgültig emeritiert werden.

Literatur

- BMBF = Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019). *Zusätzliche Nebenbestimmungen zur Förderung begabter Studierender sowie begabter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler*. Verfügbar unter <https://www.bmbf.de/files/RiLiWS20-21.pdf> [23.5.2021].
- BMBF = Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020a). *Das Professorinnenprogramm*. Verfügbar unter <https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html> [19.5.2021].
- BMBF = Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020b). *FuE-Ausgaben der Bundesrepublik Deutschland und ihre Finanzierung*. Verfügbar unter www.datenportal.bmbf.de/portal/de/B1.html [01.03.2021].
- BMBF = Bundesministerium für Bildung und Forschung (2021a). *Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung, Tab. 1.1.2*. Verfügbar unter <https://www.datenportal.bmbf.de/portal/de/K1.html> [21.5.2021].
- BMBF = Bundesministerium für Bildung und Forschung (2021b). *Pakt für Forschung und Innovation*. Verfügbar unter https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/das-wissenschaftssystem/pakt-fuer-forschung-und-innovation/pakt-fuer-forschung-und-innovation_node.html [08.11.2021].
- Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In R. Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten* (S. 183–198). Göttingen: Schwartz.
- Burkhardt, A., Nickel, S., Berndt, S., Püttmann, V., & Rathmann, A. (2016). Die Juniorprofessur – Vergleichende Analyse neuer und traditioneller Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 38 (1-2), 86–117.
- BuWin = Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs – BuWiN 2017*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- BuWin = Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Daniel, A., Döring, V., Maaz, K. & Watermann, R. (2015). *Evaluation der Initiative ArbeiterKind.de*. Verfügbar unter <https://www.datenportal.bmbf.de/portal/de/B1.html> [01.03.2021].

- www.arbeiterkind.de/sites/default/files/kurzbericht_evaluation.pdf [16.06.2021].
- DFG = Deutsche Forschungsgemeinschaft (2021). *Hinweis zur Bezahlung von Promovierenden*. Verfügbar unter https://www.dfg.de/formulare/55_02/55_02_de.pdf [19.5.2021].
- DFG = Deutsche Forschungsgemeinschaft (o. A.). *Förder- und Bewerbungsmöglichkeiten für Promovierende*. Verfügbar unter https://www.dfg.de/foerderung/faq/grako_faq/grako_faq_promovierende/index.html [23.5.2021].
- Flöther, C. (2015). At the Top? Die berufliche Situation promovierter Absolventinnen und Absolventen. In C. Flöther, & G. Krücken (Hrsg.), *Generation Hochschulabschluss: Vielfältige Perspektiven auf Studium und Berufseinstieg. Analysen aus der Absolventenforschung* (S. 107–130). Münster: Waxmann.
- Flöther, C. (2017). Promovierte auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt: mehr als ein „Plan B“. *WSI Mitteilungen*, 70 (5), 356–363.
- Georg-August-Universität Göttingen (o. A.). *Projekt Brückenschlag+*. Verfügbar unter <https://www.uni-goettingen.de/de/410137.html> [12.05.2021].
- Günther, O. (2018). Lasst viele Blumen blühen! Die generelle Abschaffung von Lehrstühlen, die die Junge Akademie fordert, ist ein Irrweg. *DUZ Deutsche Universitätszeitung*, (4), 34–35.
- GWK = Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2020). *Pakt für Forschung und Innovation Monitoring-Bericht 2020*. Verfügbar unter https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-68_Monitoring-Bericht-2020-Band_I.pdf [19.5.2021].
- Heckman, J. (1999). *Policies to foster human capital*. NBER Working Paper 7288.
- Hipp, L. & Mann, M. (2020). *Ungleiches ungleich behandeln*. Verfügbar unter <https://www.zeit.de/2020/20/wissenschaftler-ungleichheit-geschlechter-bewertung-coronakrise> [24.5.2021].
- Hornbostel, S. & Johann, D. (2017). *Summa cum laude. Promotionsnoten in Deutschland*. Verfügbar unter http://www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/Hornbostel_Johann2017.pdf [22.5.2021].
- Humboldt-Universität zu Berlin (o. A.). Programm *firstgen*. Verfügbar unter <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/foerderung/studentinnen/firstgen/firstgen> [12.05.2021].
- Jungbauer-Gans, M. & Gross, C. (2013). Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. *Zeitschrift für Soziologie*, 42 (1), 74–92.
- Kortendiek, B. (2021). *Mehr Fairness bei Leistungsbeurteilungen*. Verfügbar unter: <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/professur/mehr-fairness-bei-leistungsbeurteilungen-3529> [19.5.2021].
- Krempkow, R. (2021). *Bei Chancengerechtigkeit unterschlägt der Bund einiges*. Verfügbar unter <https://www.tagesspiegel.de/wissen/position-bei-chancengerechtigkeit-unterschlaegt-der-bund-einiges/26952632.html> [26.02.2021].
- Löther, A. (2019). *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019*. Köln: GESIS.
- Mann, M. & Grund, M. (2019). Promotionsnoten – warum wir uns von ihnen verabschieden sollten. *Laborjournal. Magazin*

- für Medizin- und Biowissenschaften, (7-8), 38–39.
- Mann, M. & Specht, J. (2020). Falsche Richtung. *DUZ Magazin*, (2), 64–65.
- Möller, C. (2015). *Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren*. Weinheim et al.: Beltz Juventa.
- NRW-Zentrum für Talentförderung (o. A.). *NRW Talentscouting*. Verfügbar unter <https://www.mkw.nrw/hochschule-und-forschung/studium-und-lehre/talentscouting> [17.06.2021].
- Schröder, M. (2017). Baustelle BAföG – Entwicklungen und Reformbedarf. In A. Keller, S. Staack & A. Tschaut (Hrsg.), *Von Pakt zu Pakt? Perspektiven der Hochschul- und Wissenschaftsfinanzierung* (S. 105–112). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Schubert, F. & Engelage, S. (2011). Wie undicht ist die Pipeline? Wissenschaftskarrieren von promovierten Frauen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 63 (3), 431–457.
- Specht, J., Hof, C., Tjus, J., Pernice, W. & Endesfelder, U. (2017). *Departments statt Lehrstühle: Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft*. Verfügbar unter https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/aktivitaeten/wissenschaftspolitik/stellungnahmen_broscheuren/JA_Debattenbeitrag_Department-Struktur.pdf [24.5.2021].
- Statistisches Bundesamt (2019). *Absolventen/ Abgänger nach Abschlussart und Geschlecht*. Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/Tabellen/liste-absolventen-abgaenger-abschlussart.html> [19.5.2021].
- Stifterverband & McKinsey & Company (2020). *Hochschul-Bildungs-Report*. Verfügbar unter <https://www.hochschulbildungs-report2020.de/chancen-fuer-nichtakademikerkinder> [01.03.2021].
- Universität zu Köln (2020). *Richtlinie SHK-Stelle für Studierende der Ersten Generation an der Universität zu Köln*. Verfügbar unter https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/PDFs/Richtlinie_SHKs_ErsteGeneration_2020.pdf [12.05.2021].
- Universität zu Köln (o. A.). *SHK-Stellen für Studierende der 1. Generation*. Verfügbar unter <https://gedim.uni-koeln.de/shk-stellen-erste-generation.html> [12.05.2021].
- Wegner, A. (2020). *Die Finanzierungs- und Beschäftigungssituation Promovierender: Aktuelle Ergebnisse der National Academics Panel Study*. DZHW Brief, 2020 (4). Hannover: DZHW. Verfügbar unter https://www.dzhw.eu/pdf/pub_brief/dzhw_brief_04_2020.pdf [23.5.2021].
- Wissenschaftsrat (2011). *Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion – Positionspapier*. Verfügbar unter https://www.charite.de/fileadmin/user_upload/portal/forschung/gute-wiss-praxis/Wissenschaftsrat-Qualit%C3%A4tssicherung_der_Promotion.pdf [17.06.2021].

Martin Mann, Dr., Leiter des Präsidialstabs am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Forschungsschwerpunkte: Wissenschaftsforschung, Kultur- und Medientheorie.

✉ martin.mann@wzb.eu