IV.3 Hochschulpersonal

https://doi.org/10.5771/9783748943334-703 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

https://doi.org/10.5771/9783748943334-703 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

IV.3.1
Prä-Docs und Promotion

Kolja Briedis, Susanne de Vogel und Gesche Brandt

Abstract | Die Promotion hat, als höchster Bildungsabschluss in Deutschland, in den vergangenen Jahrzehnten einen starken Bedeutungszuwachs und strukturellen Wandel erfahren. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen gibt dieser Beitrag einen Überblick über die wichtigsten Themenbereiche rund um die Promotionsphase: von der Aufnahme der Promotion, über Diskurse zur Qualitätssicherung, die Ausdifferenzierung der Promotionsformen, Debatten zur Befristungspraxis (#ichbinhanna), Promotionserfolg und Promotionsabbruch, Vereinbarkeit und Elternschaft während der Promotion sowie Entwicklungen im Bereich Internationalität. Zu jedem dieser Themenbereiche werden eine Auswahl aus der aktuellen Forschung präsentiert und wichtige Erkenntnisse zusammengefasst. Abschließend wird ein Ausblick auf Themenbereiche und Entwicklungen gegeben, die für zukünftige Forschungsaktivitäten über die Promotionsphase besonders relevant sind.

Stichworte | Qualifizierungsbedingungen, Wissenschaftlicher Nachwuchs, Promotionsformen, Beschäftigungsbedingungen

Einleitung

Das Promotionswesen in Deutschland ist gekennzeichnet durch eine doppelte Funktionserfüllung: Einerseits dient die Promotion der Qualifizierung für eine wissenschaftliche Karriere an Hochschulen und/oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen, andererseits erfüllt sie auch den Zweck, Fach- und Führungskräfte außerhalb der Wissenschaft zu qualifizieren (Wissenschaftsrat 2023: 10f). In der Promotionsphase wird eine eigenständige Forschungsleistung erbracht, die in der Regel durch eine oder mehrere schriftliche Arbeit(en) sowie eine Abschlussprüfung nachgewiesen wird. Traditionell basierte die Promotion in Deutschland in den vergangenen Jahrzehnten auf einem sog. „Meister-Schüler-Verhältnis". Promovierende hatten eine enge Anbindung an die die Promotion betreuende Person. Oftmals waren Promovierende zugleich Mitarbeiter*innen am Lehrstuhl, an dem die Promotion betreut wurde, wenngleich auch andere Formen (wie z. B. eine Promotion auf Basis eines Stipendiums oder auch mit einer Anstellung bei einem externen Arbeitgeber) nicht unüblich waren und sind. Zugleich erfolgt die Erst- oder Zweitbegutachtung der Dissertation und die Prüfung häufig durch die Person, die ebenfalls die Betreuung des Promotionsvorhabens übernimmt. Im Optimalfall entsteht dadurch eine gute Betreuung, jedoch kann es insbesondere im Konfliktfall zu besonderen Schwierigkeiten kommen, da die betreuende Person nicht nur wesentlich über das Prüfungsergebnis entscheidet, sondern ggf. auch noch Vorgesetzte*r ist.

Zu Beginn der Jahrtausendwende vollzog sich ein struktureller Wandel der Promovierendenausbildung hin zu einer weiteren Ausdifferenzierung der ohnehin bereits sehr vielfältigen formalen Promo-

https://doi.org/10.5771/9783748943334-703 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

tionskontexte. Neben den traditionellen Formen der Individualpromotion, wie der Promotion im Rahmen einer wissenschaftlichen Mitarbeitendenstelle an einer Hochschule oder einem außeruniversitären Forschungsinstitut, in Stipendienprogrammen, als Industriepromotion oder in freier Form, d. h. ohne institutionelle Anbindung, wurden strukturierte Promotionsprogramme wie Graduiertenkollegs und Graduate Schools im Rahmen des Bologna-Prozesses, aber insbesondere auch im Zuge der Exzellenzinitiative, stark ausgebaut. Die hochschulpolitischen Reformen des „Bologna-Prozesses" integrierten die Promovierendenausbildung in Deutschland als eine an das Bachelor- und Masterstudium anschließende dritte, forschungsbezogene Ausbildungsstufe in das europäische Hochschulsystem. Das hochschulpolitische Ziel bestand darin, die Ausgestaltung der Promotionsphase in den EU-Mitgliedsstaaten zu standardisieren, was die internationale Mobilität junger Forschender fördern und die Attraktivität der wissenschaftlichen Ausbildung und des Wissenschaftsstandorts Europa steigern sollte.

Seit Beginn der Aufzeichnungen für das vereinigte Deutschland in den frühen 1990er Jahren ist die Zahl der Personen, die an deutschen Hochschulen ihre Dissertation abgeschlossen haben, von rund 21.000 im Jahr 1993 auf 27.692 Promovierten im Jahr 2022 gestiegen (Statistisches Bundesamt 2023b). Laut amtlicher Promovierendenstatistik waren im Jahr 2021 ca. 19 % aller Promovierenden an deutschen Hochschulen in ein strukturiertes Promotionsprogramm eingebunden (Statistisches Bundesamt 2022: 52).

Eine jüngste Entwicklung, die zur Diversifizierung der Promotionslandschaft beiträgt, ist die in vielen Bundesländern erfolgte Erweiterung des Promotionsrechts auf Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW). Dies ermöglicht es HAWs, zum Beispiel in Kooperation mit Partneruniversitäten oder im Verbund in sogenannten hochschulinternen oder -übergreifenden Promotionszentren (Hessen und Sachsen-Anhalt), Promotionsverfahren durchzuführen. Von den rund 200.000 registrierten laufenden Promotionsverfahren an deutschen Hochschulen erfolgten im Jahr 2021 bereits mehr als 2.400 Verfahren unter Beteiligung einer HAW (Statistisches Bundesamt 2022: 24).

Die Erforschung der Arbeits- und Promotionsbedingungen sowie der Lebenssituation Promovierender findet in Deutschland erst seit kurzer Zeit in intensiverem Ausmaß statt. Bis vor wenigen Jahren lagen nicht einmal offizielle Informationen über die Zahl der Promovierenden vor, so dass sich der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs noch 2017 damit behelfen musste, die Zahl der Promovierenden auf Basis einer Sondererhebung zu berichten, die vom statistischen Bundesamt mit Hilfe von Befragungen durchgeführt wurde. Erst mit der Novelle des Hochschulstatistikgesetzes im Jahr 2016 wurde die Erfassung der Promovierenden für die Hochschulen verpflichtend. Eine erste offizielle Statistik wurde dann für den Stichtag 1.12.2019 im Jahr 2020 vorgelegt. Aktuell (zum Stichtag 1.12.2022) liegt die Zahl der Promovierenden bei rund 205.000 Personen (Statistisches Bundesamt 2023a).

Vom damaligen Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (IFQ) wurde das Promovierendenpanel ProFile ins Leben gerufen, das 2012 erstmals eine größere quantitative Studie zur Situation Promovierender vorlegte (Hauss et al. 2012). 2017 wurde – auch in der Nachfolge von ProFile – am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) die National Academics Panel Study (Nacaps) gestartet, mit der in regelmäßigen Abständen bundesweit Promovierende

https://doi.org/10.5771/9783748943334-703 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

und Promovierte zu ihren Promotionsbedingungen, Karriereabsichten und Karriereverläufen sowie zu ihren allgemeinen Lebensbedingungen in einer Panelstudie befragt werden.

Aufnahme der Promotion

Aussagen zum Übergang in die Promotion lassen sich anhand der Promotionsquote treffen. Sie setzt die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen zur Anzahl der promotionsberechtigenden Hochschulabschlüsse vier Jahre zuvor ins Verhältnis und wird anhand der amtlichen Prüfungsstatistik berechnet (Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 141). Da dieser Indikator jedoch nicht auf Personenebene gebildet wird, stützen sich Studien, die sich mit dem Übergang in die Promotion befassen, mehrheitlich auf Daten aus Absolvent*innenerhebungen. Gemäß einer Untersuchung mit Daten des DZHW-Absolventenpanels (Jaksztat 2014) nehmen rund 32 % aller (Universitäts-)Absolvent*innen innerhalb der ersten fünf Jahre nach ihrem Abschluss eine Promotion auf.

Die Promotionsaufnahme wird vor allem begünstigt durch soziodemographische Faktoren (Bachsleitner et al. 2018; Jaksztat 2014). Die Wahrscheinlichkeit der Promotionsaufnahme steigt, wenn mindestens ein Elternteil einen Hochschulabschluss hat (de Vogel 2017). Frauen nehmen etwas seltener eine Promotion auf als Männer (Lörz/Mühleck 2019) – zuletzt lag der Frauenanteil bei Promovierenden bei ca. 48 %. Zudem erhöhen gute Schul- und Studienleistungen sowie viel investierte Zeit in die Vor- und Nachbereitung der Veranstaltungen während des Studiums ebenso die Wahrscheinlichkeit, nach dem Abschluss zu promovieren (Radmann et al. 2017). Außerdem beginnen Absolvent*innen, die zuvor als studentische Hilfskraft tätig waren, vergleichsweise oft eine Promotion. Dagegen erfolgt eine Promotionsaufnahme seltener, wenn Absolvent*innen vor ihrem Studium bereits eine Berufsausbildung absolviert haben (Lörz/Mühleck 2019).

Qualitätssicherung

Seit Beginn der 2000er Jahre ist in Folge von Diskussionen über die Promotionsdauer und die Verfahren der Qualitätssicherung (z. B. durch klare Verantwortlichkeiten) in der Promotionsphase (Wissenschaftsrat 2002) ein Wandel des Promotionswesens zu erkennen. Insbesondere die Einführung von strukturierten Promotionsformen hat dazu geführt, dass sich die Promotionsbedingungen zum Teil erkennbar verändert haben. Jedoch sind strukturierende Elemente wie Betreuungsvereinbarungen oder Teambetreuung auch in anderen Promotionsformen geläufiger geworden (Wegner 2022). Rund ein Drittel der Promovierenden hat mindestens einmal pro Woche Kontakt zum/zur Hauptbetreuer*in, nur jede*r Fünfte höchstens einmal pro Semester. Die Betreuungsleistung ist aus Sicht vieler Promovierender (sehr) zufriedenstellend (ebd.).

Die Forschung hat jedoch auch nachgewiesen, dass hohe Arbeitsbelastungen, insbesondere durch promotionsfremde Tätigkeiten – wie z. B. umfangreiche Lehrverpflichtungen, Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung oder Erstellung von Drittmittelanträgen – Auswirkungen auf die Zufriedenheit

https://doi.org/10.5771/9783748943334-703 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

Promovierender haben, der Promotionsfortschritt leidet und dadurch ein Abbruch der Promotion wahrscheinlicher wird (van Rooij et al. 2021).

Im Zuge der Frage nach der Qualitätssicherung wird auch über kumulative Promotionen diskutiert (Wissenschaftsrat 2023), die es vor über zwanzig Jahren eher selten gab und die sich dadurch auszeichnen, dass mehrere kürzere wissenschaftliche Beiträge (wie Artikel in Fachzeitschriften) zusammengetragen und mit einer Rahmenschrift als Dissertation anerkannt werden. Ein Kritikpunkt ist dabei die Frage, wie bei Co-Autor*innenschaften von diesen Beiträgen die Zurechnung der individuellen Leistung gelingen kann. Aus diesem Grund fordern viele Promotionsordnungen mindestens einen Beitrag in Alleinautor*innenschaft. Zugleich soll die Gesamtleistung der Publikationen mit einer Monographie gleichwertig sein; jedoch gibt es zur Qualität der Promotionsschriften bisher kaum Forschung (Schneijderberg 2018: 339ff).

Promotionsformen

Die Einführung strukturierter Promotionsformen nach anglo-amerikanischem Vorbild erfolgte primär mit dem Ziel, die Promovierendenausbildung im Europäischen Hochschulraum aneinander anzugleichen, Mobilität zu fördern und international wettbewerbsfähig zu bleiben (Wintermantel 2010). Zudem hoffte die Hochschulpolitik, mit einer strukturierten Ausbildung den Zugang zur Promotion transparenter zu gestalten, das in traditionellen Promotionsformen vielfach kritisierte Abhängigkeitsverhältnis Promovierender von ihren Betreuenden aufzulösen, die im internationalen Vergleich lange Promotionsdauer zu verringern, Promotionsabbrüche zu verringern und schließlich auch zur Qualitätssicherung der Dissertationen beizutragen (Wissenschaftsrat 2011).

Studien belegen, dass die Aufnahme in strukturierte Promotionsprogramme stärker durch formalisierte Auswahlverfahren und leistungsbasierte Aufnahmekriterien erfolgt (Korff/Roman 2013). Standardisierte Rekrutierungspraxen existieren auch bei Stipendienprogrammen (Kirschbaum et al. 2005). Gleichwohl ist belegt (Enders/Kottmann 2009; Korff/Roman 2013; Lachmann et al. 2020), dass ein großer Teil der Promovierenden in strukturierten Programmen ohne ein formalisiertes Auswahlverfahren aufgenommen wurde – beispielsweise durch vereinfachte Aufnahmewege für hochschulinterne Bewerbende oder ein Vorabangebot durch Hochschullehrende.

Promovierende werden in strukturierten Programmen häufiger von mehreren Hochschullehrenden gleichzeitig betreut (Berning/Falk 2006; de Vogel 2020: 236), haben öfter Kontakt zu ihren Betreuenden (ebd.) und strukturierte Promotionsprogramme weisen insgesamt eine stärker reglementierte Betreuungsorganisation (z. B. in Form von Vereinbarungen und Meilensteinplanungen) auf (Gerhardt et al. 2005; Lachmann et al. 2020: 12). Inwiefern formal existierende Regelungen wie Betreuungs- und Leistungsvereinbarungen umgesetzt und kontrolliert werden, variiert zwischen Hochschulen und Programmen und ist vom Engagement der Hochschullehrenden abhängig (Hein et al. 2005). Der Grad der Strukturiertheit der Promotionsphase ist letztlich auch von disziplinspezifischen Praxen abhängig (Berning/Falk 2006; Gerhardt et al. 2005; Hauss et al. 2012), was sich auch im Vergleich strukturierter Programme beobachten lässt (Enders/Kottmann 2009).

https://doi.org/10.5771/9783748943334-703 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

Befristung und #ichbinhanna

Die prekären Beschäftigungsbedingungen und -aussichten in der Wissenschaft, insbesondere der Mangel an Dauerstellen und derart möglichen Anschlüssen an die erfolgte Promotion sowie die damit einhergehenden Abhängigkeiten und Unsicherheiten, waren in den vergangenen Jahrzehnten immer wieder Gegenstand von hochschulpolitischen Diskussionen, die zumeist von gewerkschaftlicher Seite initiiert wurden. Im Zuge der 2021 in den sozialen Medien geführten #IchbinHanna Debatte, in der das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) aus Sicht Betroffener thematisiert wurde, gerieten diese erstmals auch in der breiten Öffentlichkeit in die Kritik (Bahr et al. 2022). Im Fokus steht dabei zwar primär die Jobsituation Promovierter, aber auch die Arbeitsbedingungen Promovierender werden in diesem Zusammenhang kritisch diskutiert.

Gegenstand kritischer Betrachtung ist bezüglich der Promovierenden weniger die in der Wissenschaft gängige Befristungspraxis als vielmehr die Laufzeit befristeter Arbeitsverträge und die Frage, inwieweit diese Verträge die Finanzierung des Lebensunterhalts während der Promotion sicherstellen können. Je nach Datenquelle beträgt die durchschnittliche Arbeitsvertragslaufzeit von Promovierenden 29 Monate (Ambrasat 2021) oder 27 Monate (Berroth et al. 2022: 4). Im Vergleich zu den Vorjahren (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 115) lassen sich in jüngster Zeit etwas längere Vertragslaufzeiten ermitteln. Gleichwohl verfügen rund 25 % der Promovierenden über Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von unter einem Jahr. Je kürzer die Vertragslaufzeit, desto geringer ist das Sicherheitsempfinden der Promovierenden hinsichtlich der Finanzierung (Berroth et al. 2022: 4). Dennoch sehen drei Viertel der Promovierenden ihrer eigenen Wahrnehmung zufolge die Finanzierung ihres Lebensunterhalts über den gesamten Zeitraum der Promotion als sichergestellt an.

Promotionserfolg und Promotionsabbruch

Mit Blick auf den erfolgreichen Abschluss der Promotion geraten neben Fragen des Promotionsabbruchs insbesondere die Promotionsdauer, die im internationalen Vergleich als deutlich zu lang wahrgenommen wird, sowie die Promotionsnoten, bei denen die Aussagekraft über die Qualitätsleistung in Frage gestellt wird, vielfach in den Fokus hochschulpolitischer Diskussionen.

Befunde zur Promotionsdauer kommen zu divergenten Ergebnissen. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass der zeitliche Beginn eines Promotionsprojekts nicht klar definiert ist, da der formale (i. S. einer Immatrikulation oder eines Stellenantritts) und der tatsächliche inhaltliche Beginn eines Promotionsvorhabens zeitlich weit auseinander liegen können. Für den Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs erfolgte eine Schätzung auf Basis von Studierenden- und Prüfungsstatistiken (Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 137), die zu einer durchschnittlichen Promotionsdauer von 5,7 Jahren gelangt ist. Frauen benötigen im Mittel etwas weniger Zeit für die Promotion als Männer.

Arbeiten zum Thema Promotionsnoten befassen sich hauptsächlich mit dem Erreichen der Bestnote „summa cum laude". Nach Sonderauswertungen auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamts ist der Anteil der Promotionen, die mit summa cum laude bewertet wurden, zwischen den Jahren 2001

https://doi.org/10.5771/9783748943334-703 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

und 2007 von 17 auf 20 % gestiegen und bleibt seitdem auf diesem Niveau stabil (Hornbostel/Johann 2017: 420). Deutliche Unterschiede in den Anteilen der Bestnoten zwischen den Fächergruppen und Hochschulen deuten auf unterschiedliche Vergabepraxen hin.

Zur Anzahl der Promotionsvorhaben, die nicht abgeschlossen werden, stehen bislang keine amtlichen Daten zur Verfügung, und trotz der hohen Relevanz des Themas ist die Zahl quantitativer Studien dazu überschaubar (vgl. Brandt/Franz 2020). Schätzungen auf Basis der Absolventenstudien des DZHW zufolge lag die Abbruchquote des Examensjahrgangs 2005 bei 18 %. Rund 45 % der Promotionsvorhaben werden noch in den ersten zwei Jahren abgebrochen (ebd.). Belegt ist, dass die Abbruchquoten sich nach Promotionsform unterscheiden. Freie Promotionen, ohne institutionelle Anbindung, werden am häufigsten abgebrochen (rund jede Vierte), und auch Promovierende auf wissenschaftlichen Mitarbeitendenstellen brechen häufiger ab als Promovierende in strukturierten Promotionsprogrammen (ebd.). Die Förderung durch ein Stipendium verringert die Abbruchwahrscheinlichkeit (Jaksztat et al. 2021). Vor allem aber eine enge Einbindung in das wissenschaftliche Umfeld, in Form von engem Kontakt zur Betreuung und anderen Promovierenden, verringert die Wahrscheinlichkeit eines Abbruchs (ebd.). Frauen brechen die Promotion mit höherer Wahrscheinlichkeit ab als Männer (ebd.), insbesondere Frauen mit Kindern (Lörz/Mühleck 2019). Zudem bestimmen fachkulturelle Besonderheiten die sich zwischen den Fächern unterscheidenden Abbruch- bzw. Erfolgsquoten (Schneijderberg/Götze 2020: 40).

Diversitätsaspekte: Elternschaft und Internationalität

Der Anteil von Promovierenden mit Kindern beträgt in Deutschland nach aktuellen Zahlen aus Nacaps 17 % (Briedis et al. 2021). Für diese Gruppe stellt die Promotionsphase oftmals nicht nur eine Doppelbelastung durch Familie und Erwerbstätigkeit oder Promotion und Erwerbstätigkeit dar, sondern eine Dreifachbelastung durch die genannten Bereiche. Somit ergeben sich besonders hohe Anforderungen an gute Bedingungen für Vereinbarkeit in der Wissenschaft – insbesondere für Frauen (Lange et al. 2017). Promovierende Eltern geben insgesamt eine mittlere Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit an, und Mütter sind unzufriedener als Väter. Die Stabilität der Promotionsbetreuung, die emotionale Unterstützung in der Promotionsphase durch das wissenschaftliche Umfeld sowie die Unterstützung bei der allgemeinen Karriereplanung tragen zu einer höheren Zufriedenheit bei (Briedis et al. 2021).

Akademiker*innen entscheiden sich, solange sie noch in der Promotionsphase sind, im Vergleich mit anderen Akademiker*innen dieser Altersgruppe mit geringerer Wahrscheinlichkeit für Kinder. Viele schieben die Erfüllung eines Kinderwunschs bis nach Abschluss der Promotion auf (Lind/Samjeske 2010). Außerdem entscheiden sich Mütter und Väter im Vergleich zu Kinderlosen mit geringerer Wahrscheinlichkeit dazu, eine Promotion aufzunehmen (de Vogel 2017). Zugleich erhöht Elternschaft die Wahrscheinlichkeit, die Promotion abzubrechen (Jaksztat et al. 2021). Promovierende Frauen mit Kindern erwägen im Vergleich mit anderen Promovierenden besonders häufig einen Promotionsabbruch; der meistgenannte Grund dafür sind Vereinbarkeitsprobleme (Briedis et al. 2021). Somit ist eine familienfreundliche Ausgestaltung der Promotionsphase ein wichtiger Baustein für

https://doi.org/10.5771/9783748943334-703 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

Chancengleichheit von Männern und Frauen im Wissenschaftssystem (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021).

Internationale Forscher*innen stellen inzwischen knapp 14 % des gesamten Wissenschaftspersonals in Deutschland (DAAD/DZHW 2022: 88). Im Jahre 2022 waren von den 205.302 Promovierenden in Deutschland 48.061 ausländische Personen (Statistisches Bundesamt 2023a). Damit liegt der Anteil mit rund 23 % in dieser Gruppe erkennbar höher als beim wissenschaftlichen Personal insgesamt. Gleichwohl legt die Forschung den Fokus bei diesem Themenfeld nicht besonders auf Promovierende, sondern auf Wissenschaftler*innen allgemein (Löther 2012; Wegner 2016). So sind erst in den letzten Jahren erste Studien entstanden, die sich auf die Situation ausländischer Promovierender in Deutschland fokussieren (Senger/Vollmer 2010; Willige/Dölle 2021), die sich durch einige Besonderheiten auszeichnen: Demnach wählen sie die Hochschule vorrangig aufgrund des guten Rufs und wegen der betreuenden Person aus; sie streben häufiger als deutsche Promovierende eine wissenschaftliche Karriere an, und sie sind mit der Betreuungssituation bzw. mit der Zusammenarbeit mit der/dem Promotionsbetreuer*in zufriedener als deutsche Promovierende. Allerdings gestaltet sich die Finanzierungssituation für internationale Promovierende – sowohl in der subjektiven Einschätzung als auch in der Höhe der zur Verfügung stehenden Mittel – schlechter als für Promovierende aus Deutschland. Dennoch haben sie seltener Abbruchgedanken.

Fazit und Ausblick

Forschung über Promovierende und Promotionen ist in Deutschland noch ein recht junges Feld, das insbesondere in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren stärker untersucht wurde. Angesichts des Wandels der Rahmenbedingungen und des demographischen Wandels wird das Themenfeld auch in den kommenden Jahren von wesentlicher Bedeutung sein, da nicht zuletzt das Promotionswesen als ein wichtiger Treiber der Innovationsfähigkeit Deutschlands angesehen wird. Außerdem ist eine ausreichende Anzahl gut qualifizierter Promovierter die Voraussetzung, um den Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften in der modernen Wissensgesellschaft abdecken zu können (Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2021).

Neben den in diesem Aufsatz angesprochenen Aspekten, die inzwischen etwas tiefer erforscht wurden, gibt es noch zahlreiche Desiderate für weitere Forschung, die zum Teil im internationalen Kontext weiter vorangeschritten ist. Themen, die bisher in Deutschland auch schon teilweise in ersten Ansätzen erforscht wurden, zu denen es aber noch weiterer Studien – nicht zuletzt auch mit breiteren Ansätzen bzw. basierend auf einer breiteren Datenbasis – bedarf, betreffen z. B. Fragen zur mentalen Gesundheit von Promovierenden sowie zum Machtmissbrauch in der Wissenschaft im Allgemeinen und in Promotionsverhältnissen im Besonderen. Ebenso wird die (Weiter-)Entwicklung von Promotionen an HAWs – auch aufgrund hochschulpolitischer Debatten – Gegenstand der Hochschul- und Wissenschaftsforschung sein müssen. Damit einher geht auch die Frage des generellen Wandels des Promotionswesens neben der Einführung von strukturierten Promotionsprogrammen. Zu denken ist hier beispielsweise an die Rolle von sog. Industriepromotionen oder auch des „professional doctorate", das eine stärkere praktische Orientierung und Anbindung an ein Berufsfeld hat. Bei allen diesen neuen und alten Fragen wird zudem zu berücksichtigen sein, wie diese Aspekte in den jeweiligen

https://doi.org/10.5771/9783748943334-703 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

Fächern wirken, welche geschlechtsspezifischen Auswirkungen und welche Implikationen auch mit Blick auf die (soziale oder regionale) Herkunft damit verbunden sind. Eine Aufgabe für die Zukunft wird dabei auch sein, stärker als bisher die intersektionale Perspektive einzunehmen.

Literaturempfehlungen

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann. *Der Bericht umfasst empirische Befunde zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland auf Basis von Daten aus der amtlichen Statistik sowie aus regelmäßig durchgeführten Befragungen.*

Wissenschaftsrat (2023): Ausgestaltung der Promotion im deutschen Wissenschaftssystem. Positionspapier (Drs. 1196-23), www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1196-23.pdf (26.03.2025). *In diesem Papier wird auf die Entwicklungen im deutschen Promotionssystem reagiert, indem die aktuelle Lage analysiert und Empfehlungen zur Weiterentwicklung ausgesprochen werden, um die Qualität der Promotionen auch zukünftig angemessen zu sichern.*

de Vogel, S. (2020): Individuelle und strukturierte Formen der Promotion. Zugang, Lernumweltbedingungen und beruflicher Übergang. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. *In der Studie werden die Effekte strukturierter Promotionen in Deutschland einer umfassenden Evaluation unterzogen, insbesondere der Zugang zur Promotion, die Lernumgebungen während der Promotion sowie Aufstiege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft nach der Promotion.*

Literaturverzeichnis

Ambrasat, Jens (2021): Zur Arbeitssituation des wissenschaftlichen Mittelbaus in Deutschland. In: Per Holderberg/Christian Seipel (Hg.), Der wissenschaftliche Mittelbau – Arbeit, Hochschule, Demokratie. Weinheim: Beltz Juventa, 150–176.

Bachsleitner, Anna/Becker, Michael/Neumann, Marko/Maaz, Kai (2018): Social background effects in the transition to a doctoral degree – Empirical evidence from a German prospective study. In: Research in Social Stratification and Mobility (57), 24–34.

Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian (2022): #IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland. Berlin: Suhrkamp.

Berning, Ewald/Falk, Susanne (2006): Promovieren an den Universitäten in Bayern. Praxis – Modelle – Perspektiven. München: Bayrisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung

Berroth, Lara/Adrian, Dominik/Briedis, Kolja/Wegner, Antje (2022): Beschäftigungsbedingungen für junge Forscher*innen – ein empirischer Beitrag zu #IchBinHanna. DZHW Brief (4/2022). Hannover: DZHW.

DAAD/DZHW (Hg.) (2022): Wissenschaft weltoffen 2021. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland und weltweit. Bielefeld: wbv Media.

Brandt, Gesche/Franz, Anja (2020): Promotionsabbrecher*innen in Deutschland. Stand der Forschung und Perspektiven. In: die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 1/2020, 16–28.

Briedis, Kolja/Brandt, Gesche/Schwabe, Ulrike (2021): Promovieren im Spannungsfeld zwischen wissenschaftlicher Qualifizierung und Elternschaft: Aktuelle Ergebnisse der National Academics Panel Study. DZHW Brief (4/2021). Hannover: DZHW.

https://doi.org/10.5771/9783748943334-703 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

Enders, Jürgen/Kottmann, Andrea (2009): Neue Ausbildungsformen – andere Werdegänge? Ausbildungs- und Berufsverläufe von Absolventinnen und Absolventen der Graduiertenkollegs der DFG. Weinheim: Wiley-VCH.

Gerhardt, Anke/Briede, Ulrike/Mues, Christopher (2005): Zur Situation der Doktoranden in Deutschland. Ergebnisse einer bundesweiten Doktorandenbefragung. In: Beiträge zur Hochschulforschung 27(1), 74–95.

Hauss, Kalle/Kaulisch, Marc/Zinnbauer, Manuela/Tesch, Jakob/Fräßdorf, Anna/Hinze, Sybille/Hornbostel, Stefan (Hg.) (2012): Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel. iFQ-Working Paper No.13. Berlin: iFQ.

Hein, Mathias/Hovestadt, Gertrud/Wildt, Johannes (2005): Forschen lernen. Eine explorative Feldstudie zu Qualifizierungsprozessen von Doktorandinnen und Doktoranden in Graduiertenkollegs. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Hornbostel, Stefan/Johann, David (2017): Summa Cum Laude. Promotionsnoten in Deutschland. In: Forschung & Lehre (5/2017), 420–422.

Jaksztat, Steffen (2014): Bildungsherkunft und Promotionen: Wie beeinflusst das elterliche Bildungsniveau den Übergang in die Promotionsphase? In: Zeitschrift für Soziologie, 43(4), 286–301.

Jaksztat, Steffen/Neugebauer, Martin/Brandt, Gesche (2021): Back out or hang on? An event history analysis of withdrawal from doctoral education in Germany. In: Higher Education 82(5), 937–958.

Kirschbaum, Almut/Noeres, Dorothee/Flake, Karin/Flessner, Heike (2005): Promotionsförderung und Geschlecht. Zur Bedeutung geschlechtsspezifisch wirkender Auswahlprozesse bei der Förderung von Promotionen an niedersächsischen Hochschulen. Oldenburg: Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.

Korff, Svea/Roman, Navina (2013): Bestandsaufnahme und Typisierung von Programmen strukturierter Promotion – eine Perspektive der Außendarstellung. In: Korff, S./Roman, N. (Hg.), Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung. Wiesbaden: Springer VS, 41–74.

Lachmann, Daniel/Martius, Thilo/Eberle, Julia/Landmann, Mareike/von Kotzebue, Lena/Neuhaus, Birgit/Herzig, Stefan (2020): Regulations and practices of structured doctoral education in the life sciences in Germany. PLoS ONE 15 (7): e0233415.

Lange, Janine/Oppermann, Anja/Wegner, Antje (2017): Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor: Studien im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs, BuWiN 2017. Berlin.

Lind, Inken/Samjeske, Kathrin (2010). Schlussbericht zum Projekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft" (BAWIE). Bonn: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS).

Lörz, Markus/Mühleck, Kai (2019): Gender differences in higher education from a life course perspective: transitions and social inequality between enrolment and first post-doc position. In: Higher Education 77(3), 381–402.

Löther, Andrea (2012). Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Migrationshintergrund. In: Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung 21(1), 36–54.

Radmann, Susanne/Neumann, Marko/Becker, Michael/Maaz, Kai (2017): Leistungs- und lernerfahrungsbezogene Unterschiede zwischen promovierenden und nichtpromovierenden Hochschulabsolventen aus fachrichtungsübergreifender und fachrichtungsspezifischer Perspektive. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 20(1), 113–138.

Schneijderberg, Christian (2018): Promovieren in den Sozialwissenschaften. Eine sozialisationstheoretische Erschließung des Forschungsfeldes Promotion. Wiesbaden: Springer VS.

https://doi.org/10.5771/9783748943334-703 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

Schneijderberg, Christian/Götze, Nicolai (2020): Organisierte, metrifizierte und exzellente Wissenschaftler*innen. Veränderungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Fachhochschulen und Universitäten von 1992 über 2007 bis 2018. Zenodo.

Senger, Ulrike/Vollmer Christian (2010): International promovieren in Deutschland. Studienergebnisse einer an 20 Universitäten durchgeführten Online-Befragung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Statistisches Bundesamt (2022): Statistik der Promovierenden 2021 (Fachserie 11 Reihe 4.2). Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2023a): Statistik der Promovierenden 2022. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2023b): Statistischer Bericht – Statistik der Prüfungen – Prüfungsjahr 2022. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

van Rooij, Els/Fokkens-Bruinsma, Marjon/Jansen, Ellen (2021): Factors that influence PhD candidates' success: The importance of PhD project characteristics. In: Studies in Continuing Education 43, 48–67.

de Vogel, Susanne (2017): Wie beeinflussen Geschlecht und Bildungsherkunft den Übergang in individuelle und strukturierte Promotionsformen? In: KZFSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 69(3), 437–471.

de Vogel, Susanne (2020): Individuelle und strukturierte Formen der Promotion. Zugang, Lernumweltbedingungen und beruflicher Übergang. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Wegner, Antje (2016): Internationale Nachwuchswissenschaftler in Deutschland. Motivation – Integration – Förderung. Ergebnisse einer bundesweiten Studie. Bielefeld: Bertelsmann.

Wegner, Antje (2022): Promovierende in Deutschland. Neue Ergebnisse der Nacaps-Promovierendenstudie. In: Forschung & Lehre 2022(07), 526–527.

Willige, Janka/Dölle, Frank (2021): Internationalität der Promotion in Deutschland. Eine Analyse auf Basis der „National Academics Panel Study" (Nacaps), 1. Welle. Hannover: DZHW.

Wintermantel, Margret (2010). Institutionelle Verantwortung für die Promotion. In: Wintermantel, M. (Hg.), Promovieren heute. Zur Entwicklung der deutschen Doktorandenausbildung im europäischen Hochschulraum. Hamburg: Edition Körber-Stiftung, 13–22.

Wissenschaftsrat (2002): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Positionspapier (Drs. 5459/02): www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5459-02.html (20.2.2024).

Wissenschaftsrat. (2011): Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier (Drs. 1704-11), www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf (20.02.2024).

Wissenschaftsrat (2023): Ausgestaltung der Promotion im deutschen Wissenschaftssystem. Positionspapier (Drs. 1196-23), www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1196-23.pdf (20.02.2024).

https://doi.org/10.5771/9783748943334-703 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY