

Svea Korff, Carolin Oppermann, Eberhard Raithelhuber, Navina Roman:

Black Box strukturierte Promotionsförderung – Wer kommt rein? Was kommt raus?

Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschulen – Gender und Diversity

Im Zuge der Internationalisierung von Wissenschaft und Forschung sowie des Bolognaprozesses befinden sich die Hochschulen in heftigen Bewegungen, von denen auch die Promotionsphase nicht unberührt geblieben ist. Innerhalb dieser Reformprozesse ist die Idee der strukturierten Promotionsförderung derzeit in aller Munde. So diskutieren der Wissenschaftsrat, die Hochschulrektorenkonferenz, die GEW und die Wissenschaft selbst über diese neue Form des Promovierens und man scheint sich einig zu sein: es bedarf strukturierter Promotionsprogramme, um die häufig beklagten zu langen Promotionszeiten zu verkürzen und die Anzahl an Promotionen zu steigern. Darüber hinaus ist mit der Idee des strukturierten Promovierens immer wieder die Diskussion verknüpft, insbesondere die Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen verbessern und somit auch einen Beitrag zu mehr Chancengleichheit leisten zu können.

Dabei muss gesagt werden, dass das Konstrukt der strukturierten Promotionsförderung bislang als „Black Box“ zu betrachten ist – denn zu fragen ist zum einen, was hierunter – unter Struktur – eigentlich genau verstanden wird und wodurch ein solches Programm überhaupt gekennzeichnet ist. Zum anderen existieren über die Situation und Zusammensetzung der Gruppe der DoktorandInnen in strukturierten Formen in Deutschland insgesamt bislang (noch) keine verlässlichen, umfassenden und zufriedenstellenden Angaben, so dass weiterhin zu fragen ist, was Chancengleichheit in diesem Diskurs bedeutet, für wen unter Gender- und Diversity-Gesichtspunkten eigentlich mehr Chancen geschaffen werden und was für ein Typ von Promotionsfrau oder -mann hier somit produziert wird? Mit anderen Worten: Wer kommt rein? Was kommt raus?