

# CHANCE:DOCS

CHANCENGLEICHHEIT IN DER STRUKTURIERTEN PROMOTIONSFÖRDERUNG  
AN DEUTSCHEN HOCHSCHULEN GENDER UND DIVERSITY

## [ Ein Köcher voller Fragen – Instrument zur Selbstevaluation ]

*Meike Sophia Baader, Svea Korff und Wolfgang Schröer*

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



## Liebe Leserinnen und Leser,

in der strukturierten Promotionsförderung werden ältere Differenzlinien (wie z. B. Geschlecht, soziale Herkunft und Migrationshintergrund) von neuen überlagert und verdrängt (wie z. B. Englischkenntnisse, Altershomogenität). Erwünschte Vielfalt kann so zur unerwünschten Ungleichheit werden. Daher ist nicht nur ein allgemeines Konzept für die Förderung von Chancengleichheit in der Wissenschaft erforderlich, sondern ein spezielles Konzept für die Förderung von Chancengleichheit in der strukturierten Promotion.

*„Die Verwirklichung von Chancengleichheit ist ein Auftrag des Grundgesetzes. Sie ist in Bildung, Forschung und Beruf gesellschaftlich notwendig und wissenschaftspolitisch geboten.“ (BMBF 2009)<sup>1</sup>*

Das Instrument „Ein Köcher voller Fragen“ zur Förderung von Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung basiert auf den Ergebnissen der bundesweiten empirischen Studie „Chance:Docs“, die in der Publikation „Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung“ (Korff/Roman 2013) nachgelesen werden können. In dieser Studie wurden fächerübergreifend Daten zum strukturierten Promovieren aus der Perspektive der verschiedenen beteiligten AkteurInnen erhoben.

- Das Instrument ist zur Selbstevaluation gedacht und prozessorientiert sowie organisationsbezogen angelegt.
- Es schließt an das Verständnis von Chancengleichheit der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) an und umfasst Aspekte von „Gender“ und „Diversity“.
- Das Instrument kann sowohl unterstützend bei (Folge-)Anträgen zur Förderung von Programmen strukturierter Promotion genutzt werden, als auch bei einer freiwilligen Selbstverpflichtung zur Sicherung von Chancengleichheit.

---

<sup>1</sup> Verfügbar unter: [http://www.dlr.de/pt/en/Portaldata/45/Resources/a\\_dokumente/cg/chancengerechtigkeit.pdf](http://www.dlr.de/pt/en/Portaldata/45/Resources/a_dokumente/cg/chancengerechtigkeit.pdf) (Stand: 16.06.2016).

# Inhalt

<b>Strukturierte Promotion in Deutschland</b> .....	1
Verbesserung der Struktur.....	1
<b>Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung</b> .....	1
Neue Ungleichheiten .....	2
Das Verständnis von Chancengleichheit.....	2
<b>Ziel des „Köchers voller Fragen“</b> .....	3
Elemente des Promotionsprozesses und Ordnungsdimensionen .....	4
<b>Leitfaden zum Gebrauch des Instruments</b> .....	5
<b>Organisationale Herausforderungen und Frageebenen</b> .....	8
<b>Dokumentation und Abschluss</b> .....	15
Literatur .....	16

## Strukturierte Promotion in Deutschland

Die ursprüngliche Form der Doktorandenausbildung in Deutschland Ende des 19. Jahrhunderts diente als Vorbild für US-amerikanische Modelle. Sie ergänzten das aus Forschung und Lehre bestehende Modell durch die formale Komponente einer verpflichtenden Kursphase. Auf dieses und auf andere Elemente wurde sich bei der bildungs- und hochschulpolitischen Strukturreform – der dritten Stufe des Bologna-Prozesses – besonnen und dem traditionellen Promovieren „in Einsamkeit und Freiheit“ verschieden stark strukturierte Formen der DoktorandInnenausbildung – in so genannten Promotionsprogrammen wie z. B. Graduiertenkollegs, Graduate Schools oder Promotionsstudiengänge – an die Seite gestellt (Bosbach 2009).

Die viel debattierten Defizite in der „klassischen“ DoktorandInnenausbildung führten dazu, dass nicht nur die gegenseitige Anerkennung der Hochschulabschlüsse im Zentrum des Bologna-Prozesses standen, sondern auch eine Verbesserung der Rahmenbedingungen der Doktorandenausbildung bei den Auswahlverfahren, Finanzierungsmöglichkeiten und der Betreuungssituation von Promovierenden. Während der Diskurs um die strukturierte Promotionsförderung die Individualpromotion eher als defizitär diskutiert, wird die strukturierte Promotion als Allheilmittel angepriesen (Korff/Roman 2013).

### *Verbesserung der Struktur*

Die Beweggründe für die Verbesserung der DoktorandInnenausbildung und die verstärkte Etablierung der strukturierten Form liegen in den Hauptproblemen, welche mit der Promotion an deutschen Hochschulen einhergehen.

*„[H]ohe Abbrecherquoten, überlange Promotionszeiten, mangelnde Vernetzung und Sichtbarkeit sowie, damit verbunden, Nachteile und Anlaufschwierigkeiten bei der Positionierung junger WissenschaftlerInnen auf dem akademischen Arbeitsmarkt [weisen] auf Defizite in der universitären Ausbildung“ ...*

... in Deutschland hin (Mau/Gottschall 2008, S. 1).

## Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung

Häufig wird mit der strukturierten Promotionsförderung die Erwartung verbunden, dass sie stringenter, geordneter und transparenter als die traditionelle Form der Individualpromotion ist und mehr Chancengleichheit bietet (Korff/Roman 2013). Insbesondere die transparenten Auswahlverfahren und die Teambetreuung sollen z. B. die Situation junger Nachwuchswissenschaftlerinnen verbessern. Strukturierte Programme ...

*„[...] beenden die Abhängigkeit von einem Professor, der einem die Promotion anbietet oder gnädig gewährt. Dies wird denjenigen Frauen helfen, die bislang kaum Chancen sahen, sich auf intransparenten und zeitlich undefinierten Pfaden über Promotion und Habilitation einer Professur zu nähern.“ (Allmendinger 2007)*

## *Neue Ungleichheiten*

Die strukturierte Promotion birgt jedoch die Gefahr, dass aus erwünschter Vielfalt neue Ungleichheiten entstehen. Ältere Differenzlinien (wie z. B. Geschlecht, soziale Herkunft und Migrationshintergrund) werden von neuen überlagert oder verdrängt (wie z. B. Englischkenntnisse, Altershomogenität) und können zu neuen Chancenungleichheiten werden (Baader/Korff 2017). Während Chancengleichheit im Zusammenhang mit Geschlechtergerechtigkeit eher tabuisiert und wenn überhaupt nur latent angesprochen wird (Baader/Korff 2015), sind Sprachkenntnisse oder Auslandsaufenthalte – als Teil der Internationalisierungsstrategie – Ziele um die Besten zu bekommen. So erwies sich die Sprache, um ein vielfach diskutiertes Beispiel zu nennen, als eine neue bedeutsame Differenzlinie in Programmen der strukturierten Promotion. Die Frage „Wer spricht gut Englisch?“ zeigt, dass Diversity auch dazu dienen kann neue Homogenisierungen hervorzubringen.

*„In der strukturierten Promotionsförderung, in der sich, wie in einem Brennglas, Strukturen der neuen unternehmerischen Universität abbilden, wird Diversity mit Internationalisierung gleichgesetzt und bringt dadurch neue Vereinheitlichungen hervor.“* (Baader 2013)

Dieses Beispiel für das Diversity-Management in der strukturierten Promotionsförderung deutet paradigmatisch die bisherige Schwerpunktlegung an: Die Norm Diversity in der strukturierten Promotionsförderung soll in erster Linie dazu beitragen, die eigene Organisation im internationalen Wettbewerb zu platzieren und die Besten zu bekommen. Sie ist bisher weniger darauf ausgerichtet, Chancengleichheit herzustellen und Benachteiligungen abzubauen (ebd.).

## *Das Verständnis von Chancengleichheit*

In den Diskussion um die strukturierte Promotionsförderung herrscht nicht nur ein Verständnis von Chancengleichheit vor, das allein die Differenz von bestimmten Personengruppen (Frauen – Männer, mit Kind – ohne Kind etc.) berücksichtigt, sondern es werden auch gezielt Konzepte des Diversity-Managements besprochen. Dabei stehen Differenzen – diesmal im Sinne von Vielfalt – im Vordergrund. Vielfalt wird – im Kontext von Antidiskriminierungsforderungen – als eine wissenschaftsökonomisch relevante Ressource verstanden (Scherr 2008).

Auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat es sich zum Anliegen gemacht, die Chancengleichheit in der Wissenschaft durch die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie durch die Berücksichtigung von Vielfalt im Wissenschaftssystem zu fördern.

*„Chancengleichheit und Gleichstellung zahlen sich auf mehrfache Weise aus: Sie ermöglichen es, das Talentpotenzial voll auszuschöpfen. Divers zusammengesetzte Arbeitsgruppen zeichnen sich wegen der Vielfalt der Perspektiven, Erfahrungen und Fähigkeiten ihrer Mitglieder durch Kreativität und Innovation aus. Damit wirkt sich*

*Gleichstellung positiv auf die Qualität der Forschung aus und bringt einen beträchtlichen Mehrwert.“ (DFG)<sup>2</sup>*

*„Exzellente Wissenschaft braucht Diversität und Originalität. Um langfristig die Auseinandersetzung mit allen gesellschaftlich relevanten Bereichen zu sichern, ist es erforderlich, dass die Wissenschaft auch alle diese Bereiche angemessen repräsentiert. Dies geschieht nicht nur abstrakt über die in der Wissenschaft entwickelte Fächerstruktur, sondern auch über die Menschen, die in diesen Fächern forschen und lehren. Die DFG betrachtet es als Selbstverständlichkeit, dass niemand wegen wissenschaftsfremder Fakten wie beispielsweise dem Geschlecht, der ethnischen Herkunft, dem Alter oder dem Gesundheitszustand von einer wissenschaftlichen Karriere ausgeschlossen werden darf. Alle Förderverfahren der DFG stehen auch behinderten und chronisch kranken Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern offen.“ (DFG)<sup>3</sup>*

Damit bezieht sich das von der DFG vertretene Konzept der Chancengleichheit sowohl auf Gender als auch auf andere Aspekte von Diversity. Diesem Verständnis folgen auch die hier vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen. Grundlegend ist nun, dass die in diesem Sinne verstandene Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung gestaltet und organisational hergestellt werden muss.

## **Ziel des „Köchers voller Fragen“**

Es ist also nicht nur ein allgemeines Konzept für die Förderung von Chancengleichheit in der Wissenschaft erforderlich, sondern auch ein abgestimmtes Konzept für die Förderung von Chancengleichheit in der strukturierten Promotion.

Im Folgenden schlagen wir ein Instrument vor, mit dem die beteiligten AkteurInnen in den Programmen der strukturierten Promotion selbst evaluieren können, ob und wie in ihren Programmen Chancengleichheit hergestellt wird und durch welche organisationalen Aspekte ihrer Programme Differenzen zu Ungleichheiten werden. Denn nicht die Wahrnehmung und die Herstellung von Differenzen sind das Problem – Vielfalt ist ja gerade gewünscht –, sondern wie und ob daraus Chancen(un)gleichheiten produziert werden. Das Instrument soll dazu beitragen, die Herstellung von Chancengleichheit zu fördern.

Mit dem „Köcher voller Fragen“ wurde ein zielgruppengerechtes Instrument zur Herstellung von Chancengleichheit in Programmen der strukturierten Promotion entwickelt, mit dem auf unterschiedlichen organisationalen Ebenen reflektiert werden kann, welche Differenzen vorhanden sind, ob und wie sie durch organisationale Aspekte erzeugt werden, sowie ob und in welcher Form aus ihnen wiederum Chancen(un)gleichheit entsteht.

---

<sup>2</sup> [http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/allgemeine\\_informationen/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/allgemeine_informationen/index.html) (Stand: 07.01.2013).

<sup>3</sup> [http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/diversity\\_wissenschaft/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/diversity_wissenschaft/index.html) (Stand: 07.01.2013).

Das Grundanliegen ist es, allen Beteiligten die Möglichkeit zu eröffnen, ein Bewusstsein für Chancengleichheit und eine Perspektive zu entwickeln, durch die Chancengleichheit gefördert wird und organisationsbedingte Barrieren abgebaut werden.

Die im Instrument vorgeschlagenen Elemente und Dimensionen basieren auf einer empirischen Analyse der strukturierten Promotionsförderung in Deutschland des Forschungs-clusters „Hochschule und Bildung“ an der Universität Hildesheim ([www.hochschulundbildung.de](http://www.hochschulundbildung.de)). Das mehrdimensionale Untersuchungsdesign hat es ermöglicht, den Forschungsgegenstand „strukturierte Promotionsförderung“ mehrperspektivisch zu betrachten und diesen somit in seiner Ausdifferenziertheit zu erfassen. Für die methodische Umsetzung wurden sowohl quantitative Daten (Homepageanalyse der Programme und Online-Befragung der strukturiert Promovierenden) als auch qualitative Daten (Diskursanalyse, Gruppendiskussionen und ExpertInneninterviews) erhoben und ausgewertet (vgl. Korff/Roman 2013: 1 ff.).

### *Elemente des Promotionsprozesses und Ordnungsdimensionen*

Mit dem Instrument zur Selbstevaluation von Organisationen soll eine Diskussion über Chancengleichheit im Kreis der Beteiligten des jeweiligen strukturierten Promotionsprogramms – am Ort des Geschehens – ermöglicht werden (Stockmann 2006, S. 16). Es soll damit zur Etablierung eines Verständnisses von Chancengleichheit beitragen und ebenso zu einer Sensibilisierung der „eigenen“ Organisation für Chancengleichheit.

Die am jeweiligen Programm strukturierter Promotion beteiligten AkteurInnen, wie ProfessorInnen, Postdocs und Promovierende, können durch den „Köcher voller Fragen“ die einzelnen Elemente des Promotionsprozesses in ihrem Programm reflektieren, wie:

- Zugang(sverfahren)
- Finanzierung(slaufzeit)
- Qualifizierungsprogramm
- Betreuung(ssstruktur)
- Peer Relations
- Promotions-Life-Balance
- Karrierewege und Übergänge

In der Untersuchung zur strukturierten Promotionsförderung in Deutschland konnte (materialübergreifend) gezeigt werden, dass sich diese an bestimmten Ordnungsdimensionen ausrichtet. Beim „Köcher voller Fragen“ liegt daher ein besonderes Augenmerk auf den folgenden Ordnungsdimensionen:

*Verzeitlichung* meint, dass sich die verschiedenen AkteurInnen in der strukturierten Promotionsförderung über gewisse Zeitrahmen und Zeitrhythmen einig sind, wie zum Beispiel über eine Förderdauer von drei Jahren. Die Verzeitlichung steht aber auch für die Tendenz zu einer immer kürzeren, zeitlich ökonomischeren und stringenteren Fertigstellung der Promotion. Sie scheint ein wesentliches Merkmal des Diskurses um die Neustrukturierung der Nachwuchsqualifizierung zu sein und bringt zugleich eine starke Output-Orientierung mit sich.

Durch *Flexibilität und Mobilität* ergeben sich im Wissenschaftsbetrieb im gleichen Maße Probleme wie in Industrieunternehmen, in denen man „[...] sich auch nicht locker auskoppeln kann“ (vgl. Korff/Roman 2013, S. 185), wenn Familie, Promotion und Wissenschaftsbetrieb gleichzeitig zu meistern sind. Zudem kann sich in der Entgrenzung von Arbeit und Privatleben – durch ständige Verfügbarkeit – die Kehrseite der „Wissenschaft als Lebensform“ niederschlagen. Auch die von einigen strukturierten Promotionsprogrammen gesetzten Auflagen, wie die Residenzpflicht oder die Verpflichtung, bestimmte Termine wahrzunehmen, erfordern meist nicht nur Flexibilität, sondern auch Mobilität und können organisationale Herausforderungen darstellen.

*Transparenz* sollte über ein Verständnis von „transparenten Auswahlverfahren“ hinausgehen und auch ein Verständnis für die Anforderungen, die an die Promovierenden gestellt werden, ihre Erwartungen und Zukunftsperspektiven sowie die Kenntnis der Betreuungsformen und Begutachtungsformen einschließen. Ein wichtiges Ergebnis unserer Analysen zur strukturierten Promotionsförderung ist, dass Transparenz und Struktur zwar behauptet werden, aber es dennoch oft vage bleibt, wie diese Begriffe gefüllt sind.

Bei der *Chancengleichheit* stellt sich die Frage, wer eigentlich von Promotionsprogrammen profitieren soll. Welcher Typus von Promovenden (Mann/Frau, mit Kind/ohne Kind, etc.) wird in den unterschiedlichen Programmen der strukturierten Promotion erwartet und „gemacht“? Bedeuten verschiedene Formen der strukturierten Promotionsförderung, dass (z. B. über Tätigkeitsanforderungen) bestimmte Personengruppen ausgeschlossen werden?

## **Leitfaden zum Gebrauch des Instruments**

Der „Köcher voller Fragen“ kann zu ganz unterschiedlichen Zeitpunkten eingesetzt werden: Denkbar wäre ein Einsatz zu Beginn eines Programms oder bei der Aufnahme von neuen Promovierenden. Möglich ist auch ein Einsatz zur Zwischenevaluation oder vor Erstellung des Fortsetzungsantrags eines Programms (wie z. B. bei Graduiertenkollegs).

Das Instrument sollte nicht nur einmalig Verwendung findet, sondern auf Grundlage der Ergebnisse seines Einsatzes auch konkrete Veränderungsmaßnahmen geplant werden, die überprüfbar sind und deren Umsetzung zeitlich gerahmt werden sollte. Darum sieht das Instrument insgesamt drei Schritte vor, die zum Beispiel in Kolloquien eingebettet sein können. Es handelt sich also um ein prozessorientiertes Vorgehen (vgl. Abbildung).



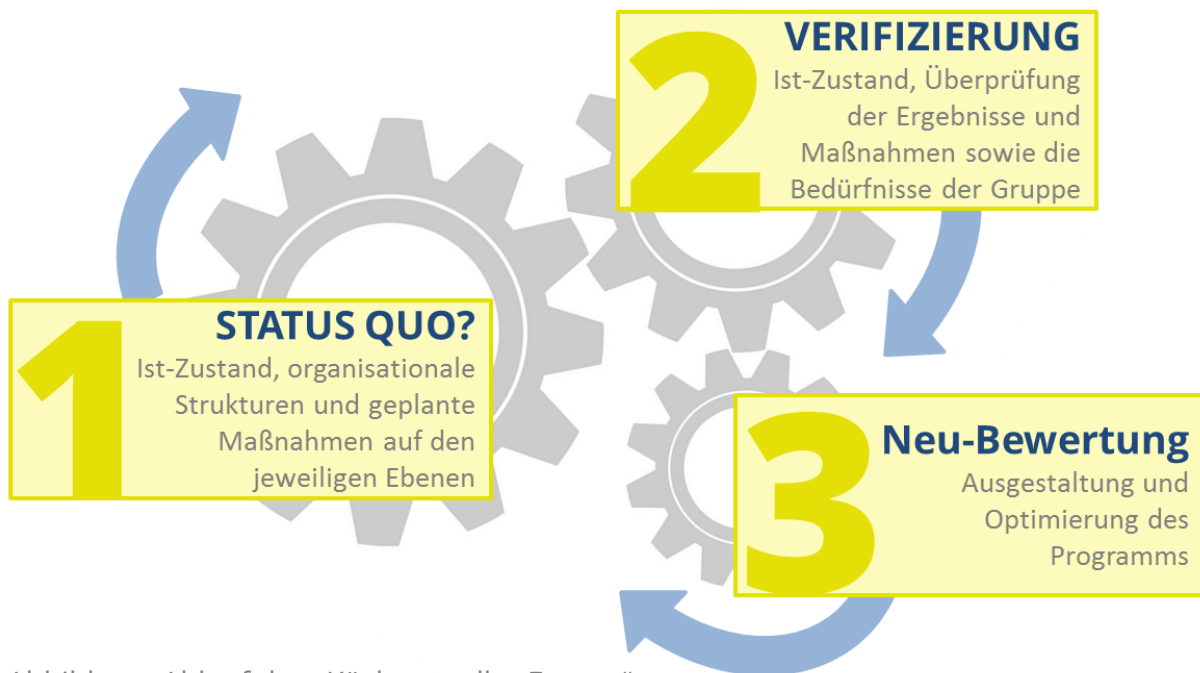


Abbildung: Ablauf des „Kochers voller Fragen“

**1** Im ersten Schritt der Anwendung des „Kochers voller Fragen“ wird in einem ausführlichen Treffen zunächst der Ist-Zustand identifiziert. Dafür sind etwa 150 Minuten vorgesehen.

**Zu Beginn** dieses Treffens wird das Instrument vorgestellt (ca. 30 Minuten). Im Anschluss werden die übergreifenden Fragen (s. u.) diskutiert. Es geht dabei nicht darum, die Antworten „auszudiskutieren“ und zu einem Konsens zu gelangen, sondern das Antworten-Spektrum soll erfasst und festgehalten werden, z. B. mittels einer Mindmap, der Methode des „Fast Networkings“ oder anderer Methoden, um einen Überblick über das vorhandene Wissen, Einstellungen und Ideen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu erhalten.

### Übergreifende Fragen

- Was verstehen Sie unter Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung?
- Wie sind der Zugang bzw. der Auswahlprozess, die Finanzierung und das Qualifikationsprogramm (Curriculum) für die Promovierenden Ihres Promotionsprogramms ausgestaltet?
- Was wird in Ihrem Programm unter Betreuung verstanden, wie gelangen Sie zu dieser Definition und wer legt diese Definition fest?
- Welche Formen nehmen die Peer-Relations an? So können z. B. Unterschiede in der Verbindlichkeit der Programme unterschiedliche Formen der Beziehungen zwischen den Peers bedingen.
- Was verstehen Sie unter der Work-Life-Balance in der Promotionsphase?
- Was kommt nach der Promotion?

**Nach der Diskussion** werden die übergreifenden Fragen in Kleingruppen noch einmal aufgenommen und die einzelnen Ebenen, wie Auswahlverfahren, Finanzierung und Qualifizierungsprogramm etc., besprochen (ca. 45 Minuten). Die Kleingruppen sollten aus TeilnehmerInnen mit ähnlichem Status gebildet werden, damit die Gruppen sich ihrer Positionen vergewissern können. Auch ihre Ergebnisse sind festzuhalten und im Plenum vorzustellen (z. B. mittels Poster, Flipchart etc.).

**Die Ergebnisse** werden in einer zweiten Runde nochmals in Kleingruppen diskutiert und es werden mögliche Maßnahmen entwickelt. Diese Kleingruppen sollten statusübergreifend gebildet werden.

**Abschließend** werden die Maßnahmen und Ergebnisse – auch sich widersprechende Aussagen – gesammelt festgehalten und die Verbindlichkeit von Maßnahmen und Veränderungen, sowie deren praktische Umsetzung geklärt (ca. 45 Minuten). Wichtig ist, dass bei diesem ersten Treffen die zeitliche Abfolge bzw. der Turnus der Wiederholungen festgelegt wird.

## **2** Der zweite Schritt besteht aus einem Treffen entweder aller Teilnehmer des ersten Treffens oder einer Gruppe statusübergreifend ausgewählter VertreterInnen (ca. 60 Minuten).

Ziel ist eine Verifizierung der Ergebnisse des ersten Treffens durch den „Köcher voller Fragen“. Die Ergebnisse aus dem ersten Schritt werden gemeinsam oder in Kleingruppen diskutiert und ggf. erforderliche Änderungen, Anpassungen und Ergänzungen wiederum schriftlich fixiert. Die daraus entwickelten (ggf. angepassten) Regelungen und Maßnahmen sollen dann für die weitere Ausgestaltung und Optimierung in das Programm eingebunden werden.

## **3** Der dritte Schritt umfasst wiederholte Überprüfungen der Ergebnisse und Maßnahmen bzw. eine fortlaufende Verifizierung mit einer neuen Gruppe und auf einer neuen – weil durch Anwendung des Instruments veränderten – Ausgangsbasis.

So stellen die drei Schritte einen Kreislauf dar, denn mit jeder neuen Zusammensetzung der Gruppe der Promovierenden und neuen Ereignissen oder Herausforderungen bilden sich neue organisationale Strukturen.

## Organisationale Herausforderungen und Frageebenen

### ZUGANG(SVERFAHREN)

Ziel dieses Fragenkomplexes ist es, die Zugangsvoraussetzungen des jeweiligen Programms in ihren Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Gruppe der Promovierenden unter dem Aspekt von Chancengleichheit zu reflektieren.

Mit der Einführung von strukturierten Promotionsprogrammen haben wettbewerbliche Rekrutierungsverfahren Einzug in die Promotionsförderung erhalten. Die kompetitive Auswahl von Promovierenden nach transparenten Kriterien war ein wesentliches Ziel, welches die Universitäten mit der Einführung der strukturierten Promotion verfolgten (Wintermantel 2010). Auswahlverfahren, an denen mehrere ProfessorInnen beteiligt sind, werden von ExpertInnen durchaus begrüßt. Diese Verfahren sollen ein höheres Maß an Chancengleichheit ermöglichen. Jeder, die oder der die offiziellen Zugangsvoraussetzungen erfüllt (i. d. R. ein abgeschlossenes Hochschulstudium), kann sich bewerben und kann nach seinen oder ihren fachlichen Leistungen für eine strukturierte Promotion ausgewählt werden. Das Hauptkriterium für eine erfolgreiche Bewerbung stellen die bereits erbrachten Leistungen dar. Entsprechend dem meritokratischen Prinzip gilt: Je besser die Benotung im vorhergegangenen Studium, desto größer die Chancen.

Trotz dieser klaren Regelung empfanden PromovendInnen in den Gruppendiskussionen die Auswahlverfahren als intransparent, da es neben formellen Kriterien starke informelle Einflüsse gibt. Teilweise werden die tatsächlichen Gründe für die Aufnahme in ein Programm strukturierter Promotion gar nicht oder erst im Prozess der Promotion ersichtlich. Es muss unterschieden werden zwischen den erforderlichen Bedingungen für den Beginn einer strukturierten Promotion (Erfüllen der Leistungsanforderungen, Geschlecht und Rolle von Beziehungen) und den Bedingungen für die erfolgreiche Durchführung einer Promotion (persönliche Lebensumstände, Familie, Sprache).

*„Die Auswahlverfahren müssten auf ihre Transparenz und daraufhin beobachtet werden, ob sie die bekannte soziale Auslese wiederholen, oder ob hier je nach Fach Zielgruppen wie Frauen, MigrantInnen und AbsolventInnen von Fachhochschulen oder aus bildungsfernen Familien stärker beteiligt werden“ (Moes 2010, S. 48).*

#### Fragen

- Welche Konsequenzen hat Ihr Verständnis von Chancengleichheit für die von Ihnen angewandten Zugangsverfahren?
- Auf welche Weise findet die Auswahl von Promovierenden Ihres Programms statt? Sprechen Ihre Maßnahmen gezielt bestimmte Personen(-gruppen) an oder schließen diese aus?
- Wer entscheidet über den Zugang zu Ihrem Promotionsprogramm? Falls es eine „Kommission“ gibt: Wie ist diese zusammengesetzt?
- Bedingt Ihr Programm eine Residenzpflicht? Welche Auswirkungen hat dies auf bestimmte Personen(-gruppen)?
- Beschreiben Sie den idealen Promovierenden: Wen schließt diese Vorstellung ein bzw. aus?

## FINANZIERUNG(SLAUFZEIT)

Ziel dieses Fragenkomplexes ist es, die Finanzierungsstrukturen des Programms insbesondere aus der Perspektive der Promovierenden unter dem Aspekt von Chancengleichheit differenziert zu überdenken.

Promovierende in Programmen der strukturierten Promotionsförderung finanzieren ihren Lebensunterhalt sehr unterschiedlich. Doch ist die vorherrschende Art der Finanzierung die durch Stipendiengelder. Dies wirft eine ganze Reihe von Fragen hinsichtlich der sozialen Absicherung auf. Zudem können unterschiedliche Finanzierungsarten zu Differenzen zwischen Promovierenden innerhalb der Programme führen. Andere wichtige Aspekte, die es hier zu diskutieren gilt, sind die Gestaltung von Verträgen und der Status der StipendiatInnen bzw. der Promovierenden an der Universität hinsichtlich der Gestaltung von Mitbestimmungsmöglichkeiten. Aber auch die Förderdauer, auf die sich ggf. Krankheits- oder Elternzeiten auswirken können, und die Anschlussfinanzierung sollten zum Thema gemacht werden.

Des Öfteren wird die „ökonomisch prekäre Situation“ der Promovierenden in Verbindung mit der Frage nach Absicherung durch das Programm thematisiert. Das Programm sollte Absicherung bieten, also Antworten auf Fragen haben, die mit „Was ist, wenn ...?“ beginnen.

Laut Aussagen in den Gruppendiskussionen lassen sich nicht in jedem Programm Regelungen zur Elternschaft, für den Krankheitsfall oder auch nur schlicht Urlaubsregelungen finden. Gleichzeitig betreffen Finanzierungsregelungen in Programmen der strukturierten Promotion nicht nur die existenzielle Absicherung der Promovierenden, sondern auch die Verteilung von Forschungsgeldern sowie die Unterstützung z. B. durch studentische MitarbeiterInnen.

Zu berücksichtigen sind auch die Möglichkeiten zur Verlängerung der Förderung und die Verfahren zur Gewährung von finanziellen Aufstockungen. Hier stellt sich wiederum die Frage, inwieweit die Mittelvergabe und die Verfahren transparent für die Promovierenden sind, und ob den Promovierenden ihre Rechte und Möglichkeiten bewusst sind.

### Fragen

- Wie finanzieren sich die Promovierenden? Wenn eine Finanzierung über das Programm erfolgt, geschieht dies durch Stellen oder Stipendien?
- Stehen all Ihren Promovierenden die gleichen Mittel zur Verfügung oder gibt es unterschiedliche Finanzierungsmodelle innerhalb desselben Promotionsprogramms?
- Nutzen bestimmte Personen(-gruppen) zusätzliche Mittel (stud. MitarbeiterInnen, Labormittel, finanzielle Mittel etc.) des Promotionsprogramms stärker als andere?
- Wie sind die Verfahren zur Verlängerung bzw. Aufstockung gestaltet?
- Gibt es in Ihrem Promotionsprogramm Regelungen für den Fall, dass eine Promotion nicht in der vorgegebenen Zeit von drei Jahren realisiert werden kann (Anschlussfinanzierung)?

## QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM

Die strukturierte Promotionsförderung zeichnet sich unter anderem dadurch aus, dass der Promotionsprozess von einem Curriculum begleitet wird. Welche Folgen das hat, soll mithilfe der folgenden Fragen evaluiert werden.

Gut 70 % der Programme der strukturierten Promotion legen auf ihrer Internetpräsenz dar, dass sie über ein Curriculum bzw. einen Lehrplan verfügen. Dominierend ist dabei vor allem die zeitliche Strukturierung der Qualifizierungsprogramme. Die Lehrpläne sollen den Promotionsablauf formalisieren und klar strukturieren und dadurch die Promotionsdauer besser einschätzbar machen.

Die Bedingungen und Strukturen dieser Lehrpläne und der zugrunde liegenden Qualifizierungsprogramme sind aber nur selten systematisch und allgemein zugänglich entwickelt worden. Zudem ist zu beobachten, dass die wissenschaftlichen Lehrpläne sich auf die Bedürfnisse bestimmter Gruppen konzentrieren und selten flexible Gestaltungsmöglichkeiten für einzelne Promovierende in unterschiedlichen Lebenslagen oder mit besonderen fachlichen Qualifizierungsansprüchen bieten (Stock et al. 2009, S. 29). Vielfach stellt sich die Frage, welche Angebote für wen verpflichtend sind und wer an welchen Angeboten teilnehmen muss oder kann.

Unklar bleibt in den Qualifizierungsprogrammen oft auch die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen und deren Verknüpfung mit den fachlichen Lehrinhalten sowie den Betreuungskonzepten. Weiterhin ist nur selten geregelt, ob und wie viele zusätzliche Verpflichtungen die Promovierenden übernehmen müssen.

Ein wichtiges Element der Qualifizierungsprogramme stellt der Umgang mit den unterschiedlichen Wissenschaftssprachen dar. Sind in den Angeboten mehrere Sprachen – häufig Deutsch und Englisch – vorherrschend, dann besteht die Herausforderung darin, dieser Mehrsprachigkeit zu begegnen und die sprachlichen Kompetenzen aller Promovierenden z. B. in Sprachcentern zu stärken.

### Fragen

- Wo und wie ist festgehalten, was Sie von den Promovierenden in Ihrem Programm erwarten?
- Wo und wie ist festgehalten, was bei Elternschaft, Krankheit, Sorgeverpflichtungen, Promotionsabbruch etc. für die Promovierenden in Ihrem Programm zu tun ist?
- Welche zusätzlichen (freiwilligen und/oder verpflichtenden) Tätigkeiten werden von den Promovierenden in Ihrem Programm durchgeführt und welchen Umfang haben diese?
- Wie eignen sich die Promovierenden in Ihrem Programm das nötige Wissen speziell für ihre eigene Promotion an? Müssen sie an Veranstaltungen teilnehmen, die sie eigentlich nicht weiterbringen?

## BETREUUNG(SSTRUKTUR)

Ein Merkmal der strukturierten Promotionsförderung ist eine gegenüber der Individualbetreuung veränderte Betreuungsstruktur. Die Betreuung erfolgt meist im Team. Mit diesem Fragenkomplex soll ermittelt werden, wie transparent die Betreuungsstrukturen und -verhältnisse in Ihrem Programm sind.

Ein zentrales Diskussionsthema im Diskurs um die strukturierte Promotionsförderung in Deutschland ist die Frage nach der Veränderung bzw. Verbesserung der Betreuungssituation der Promovierenden. Mit den strukturierten Formen der DoktorandInnenausbildung ist häufig der Wunsch verbunden, dass sich die Betreuung der Promovierenden verbessert, dass mehr BetreuerInnen für einzelne Promovierende zuständig sind und dass die Zufriedenheit mit der Betreuungssituation wächst.

Während Individualpromovierende mehrheitlich in einem Einzelbetreuungsverhältnis stehen, wird die Mehrheit der strukturiert Promovierenden von mehr als einer Person betreut. Nur ein Viertel der strukturiert Promovierenden wird jedoch nach eigenen Angaben von einem Team betreut.

Von einem Gendermix in der Betreuungskonstellation kann nicht die Rede sein, denn zwischen dem Geschlecht der PromovendInnen und dem Geschlecht der BetreuerInnen konnte nur ein schwacher Zusammenhang nachgewiesen werden (Cramers-V = 0,155;  $p = .000$ ). Männliche Promovierende werden eher von Professoren betreut und weibliche Promovierende eher von Professorinnen.

In vielen Programmen fehlt es an einer Definition von guter Betreuung, welche sich wiederum nicht unabhängig von den beteiligten Personen bestimmen lässt (Stock et al. 2009, S. 48). Auch die Frage nach ergänzenden Betreuungsangeboten für ausländische Promovierende ist oft nicht geklärt.

### Fragen

- Wie ist Ihr Betreuungsteam aufgestellt?
- Welche Betreuungsvereinbarungen treffen Sie unter sich und mit den Promovierenden (Zielvereinbarungen oder Betreuungsverträge)?
- Werden die Betreuungsstruktur und die Häufigkeit der Betreuung von den Betreuungspersonen vorgegeben oder mit den Promovierenden abgesprochen?
- Trennen Sie in Ihrem Programm Betreuung und Begutachtung? Wie könnte man in Ihrem Programm eine solche Trennung einbauen?
- Sind bzw. werden die Betreuungspersonen für ihre Betreuungsaufgabe geschult?
- Welche Personen (ProfessorInnen, Postdocs, wissenschaftliche MitarbeiterInnen, etc.) der Institution, an die Ihr Programm angebunden ist, betreuen die Promovierenden oder könnten für Betreuungsaufgaben zur Verfügung stehen?

## PEER RELATIONS

Dieser Fragenkomplex basiert auf einem Ergebnis unserer Untersuchungen, wonach in den Programmen strukturierter Promotion die Peer Relations, das heißt die Beziehungen in der Gruppe der Promovierenden, eine wichtige Rolle spielen. Die damit verbundenen Prozesse, Chancen und Risiken können durch die folgenden Fragen reflektiert werden.

Peer Relations – die Beziehungen unter den Promovierenden – sind ein Strukturmerkmal von Programmen strukturierter Promotion, deren Bedeutung oft unterschätzt wird.

Peer Relations ermöglichen beispielsweise eine informelle Regelung von Arbeitszeiten und den thematischen Austausch über die Promotionsprojekte. Auch können sie sozial unterstützend wirken und sogar einem beabsichtigten Abbruch der Promotion entgegenwirken. Sie können aber auch negativ wirken, etwa wenn die Pflege der Beziehungen Vorrang vor der eigentlichen Promotionsarbeit gewinnt. Insbesondere im Falle stark verdichteter Peer Relations kann es zu einer Überbewertung der Gruppe gegenüber den individuellen Bedürfnissen kommen. Zudem besteht für Gruppenangehörige das Risiko der Isolation gegenüber außenstehende Personen. Lose Peer Relations bieten dagegen den Promovierenden keine Entlastung von der Struktur- und Grenzarbeit. Der oder die Einzelne hat in losen Peer Relations zwar mehr Spielräume, braucht aber gleichzeitig eine größere Fähigkeit zur Selbstorganisation.

Aufgrund der großen Bedeutung der Peer Relations müssen Fragen der Chancen(un)gleichheit nicht nur in Bezug auf das offizielle Programm gestellt werden, sondern auch in Bezug auf die Beziehung unter den Promovierenden und die Selbstorganisationsfähigkeit.

### Fragen

- Wie ist die Gruppe der Promovierenden in Ihrem Promotionsprogramm zusammengesetzt?
- Denken Sie an Ihr Verständnis von Chancengleichheit. Welche Wirkung hat dieses Verständnis auf die Peer Relations?
- Werden in Ihrem Programm verschiedene Sprachen aktiv gesprochen? Wie verständigen sich die Promovierenden untereinander? Wird eine bestimmte offizielle Arbeitssprache durchgängig (also auch in den Pausen) gesprochen?
- Welche Auswirkungen hat eine Residenzpflicht auf bestimmte Personen(-gruppen) und wie wirkt sich dies wiederum auf die Peer Relations aus?
- Inwieweit finden die Peer Relations als ein strukturierendes Element Ihres Programms Beachtung?
- Gibt es in Ihrem Programm Maßnahmen zur Begleitung der Peers als Gruppe (z. B. Supervision)?

## PROMOTIONS-LIFE-BALANCE

Im Promotionsprozess kommt es zu Entgrenzungen zwischen Promotionsarbeit und Privatleben. Diese Herausforderung, die sich durch den gesamten Promotionsprozess zieht, soll durch die Diskussion der folgenden Fragen auf mehreren Ebenen reflektiert werden.

Entgrenzungsprozesse zeigen sich sowohl in dem Umstand, dass z. B. die Arbeitszeiten von Eltern nicht deckungsgleich mit den Betreuungszeiten ihrer Kinder sind, als auch in rahmengebenden Bestimmungen, wie Vorgaben zur Produktion von Ergebnissen (Outputs) und zur Teilnahme an Zusatzprogrammen, die Zeiteinsatz und Mobilität in einer Form erfordern, die nicht immer mit dem Privatleben vereinbar ist.

Entscheidend für die Entgrenzung scheint zu sein, dass man in Programmen strukturierter Promotion von der Idee her nichts anderes zu tun hat als zu promovieren, ohne dass jedoch der Prozess des Promovierens genauer strukturiert würde. Auch durch zusätzliche, promotionsferne Aufgaben wird die Ergebnisproduktion im Promotionsprozess nicht erleichtert. Bei starker persönlicher Identifikation mit der Promotion und wenn keine besonderen persönlichen Verpflichtungen bestehen oder besondere Interessen vorliegen, mag diese Entgrenzung weniger problematisch sein. Doch wenn es familiäre Verpflichtungen gibt oder wenn die Arbeit an der Promotion auf Schwierigkeiten stößt, bedarf es Formen des Umgangs mit solchen Entgrenzungen.

Sowohl eine erfolgreiche Selbstorganisation der Promovierenden als auch die Peer Relations können die mehr oder weniger diffuse Grenze zwischen Promotionsarbeit und Privatleben stabilisieren. Bei diesen beiden Optionen muss es aber nicht bleiben, wenn man bedenkt, dass aus Sicht der Promovierenden zum einen wohl vieles im Bereich der Work-Life-Balance unausgesprochen bleibt und zum anderen die Erwartung an die Promotionsprogramme herangetragen wird, Antworten auf Fragen bereit zu haben, die mit „Was ist, wenn ...?“ beginnen.

### Fragen

- Welche Angebote zur Kinderbetreuung gibt es in Ihrem Programm?
- Wie werden in Ihrem Programm inklusive Angebote bzw. Organisationsformen für Menschen mit Behinderung, Spitzensportler etc. gestaltet?
- Welche Möglichkeiten für eine selbstbestimmte Terminwahl gibt es für Ihre Promovierenden?
- In welcher Zeit muss eine Promotion abgeschlossen werden und wie wird dieser Zeitrahmen begründet?
- Nach welchen Kriterien erfolgt eine Förderung Ihrer Promovierenden und wie gestaltet sich diese?
- Inwiefern würden Sie in Ihrem Programm Promovierende mit Behinderung von Promovierenden ohne Behinderung unterscheiden? Welche Unterstützungsangebote gibt es?
- Welche Personen sind AnsprechpartnerInnen für die Promovierenden?



## ÜBERGÄNGE UND KARRIERE

Dieser Fragenkomplex zur Selbstevaluation basiert auf der Beobachtung, dass die Promovierenden in den Programmen die wissenschaftliche Beratung als „Top“, die Karriereberatung hingegen als „Flop“ beurteilen. Die Fragen sollen dazu anregen darüber nachzudenken, welche Angebote zur Übergangs- und Karriereberatung gemacht werden und welche Bedarfe bestehen.

Die Herausforderung für Programme strukturierter Promotion besteht darin, eine organisationale Struktur aufzubauen, die von unterschiedlichen Biographien und akademischen Karrierewegen ausgeht, in der biografische Unterschiede möglich sind und in der die von der Organisation gemachten Unterschiede reflektiert werden.

Auch sollte der Übergang von der Promotion in den weiteren Karriereweg in den Blick genommen werden. Denn die Programme sind zwar stark auf das Ziel (Fertigstellung der Promotion in drei Jahren) ausgerichtet. Darüber, wie es weitergeht (Postdoc-Phase oder andere Wege in den Arbeitsmarkt), sagen sie aber wenig. Gerade an solchen Übergängen zeigen sich gesellschaftlich verallgemeinerte, hochgradig standardisierte und normative Vorstellungen davon, in welchem Lebensabschnitt die Promovierenden welche Aufgaben zu bewältigen haben. Insbesondere bestimmt durch die Tatsache, dass an den Hochschulen ein Trend zur Befristung von Beschäftigungsverhältnissen besteht, ist die Statuspassage nach der Promotion wenig planbar, stabil oder sicher, was für den individuellen Berufs- und Lebensweg massive Folgen haben kann. Unsere Ergebnisse zeigen, dass die möglichen Berufswege nach Abschluss der Promotion, die hohe Selektivität der Karrierepfade im Hochschulbereich sowie mögliche Wege aus der Hochschule hinaus im Rahmen der Programme strukturierter Promotion nicht kritisch reflektiert werden. Dadurch entstehen große Unsicherheiten sowie ein hohes Exklusionsrisiko aufseiten der Promovierenden.

*„Immerhin sollte den Promovierenden schon die Frage beantwortet werden, wohin die berufliche Entwicklung außerhalb von Forschung und Lehre gehen kann, wenn in einigen Fächern die Zahl der Promovierten die Aufnahmefähigkeit des Wissenschaftssystems um das Vielfache übersteigt“ (Moes 2010, S. 47).*

### Fragen

- Welche beruflichen Perspektiven werden den Promovierenden in ihrem Programm aufgezeigt oder sind ihnen bekannt?
- In der Hochschulforschung wird die sogenannte „Leaky Pipeline“ – das Phänomen des über den Qualifizierungsprozess abnehmenden prozentualen Anteils an Frauen – diskutiert. Wie greifen Sie dieses Thema während der Förderung in Ihrem Programm auf?
- Thematisieren Sie, wie langsame und schnelle Karrieren gemacht werden?
- Haben Sie die Statistik über die Veröffentlichungen und Vorträge Ihrer Promovierenden schon einmal nach Gender und Diversity-Gesichtspunkten ausgewertet?
- Welche Möglichkeiten des wissenschaftlichen Wieder- und Quereinstiegs sehen Sie?

## Dokumentation und Abschluss

Um das Instrument zur Selbstevaluation „Köcher voller Fragen“ produktiv einzusetzen, bedarf es nach jedem Schritt einer Dokumentation der Ergebnisse, damit im darauffolgenden Treffen in einem Rückkopplungsprozess darauf zurückgegriffen werden kann. Denn jede neue Gruppe von Promovierenden hat ihre eigene Perspektive und infolge neuer Ereignisse oder Herausforderungen bilden sich neue organisationale Strukturen, die es zu berücksichtigen gilt und die Sie in die Ausgestaltung und Optimierung Ihres Programms einfließen lassen können. Durch die Dokumentation können „neue Jahrgänge“ bzw. Promovierendengruppen vom Erfahrungsschatz ihrer VorgängerInnen profitieren.

Für die Dokumentation bietet es sich an, die Ergebnisse der einzelnen Schritte, wie die gemeinsame Diskussion der übergreifenden Fragen und die Gespräche in den Statusgruppen und den statusübergreifenden Kleingruppen, zu protokollieren. Gemeinsam werden alle erarbeiteten Materialien, wie z. B. Mindmaps, Flipchart-Notizen etc., zusammengetragen, im Anschluss an die Besprechungen zusammengefasst und im Hinblick auf die übergreifenden Fragen und die einzelnen Ebenen, wie Zugang(-sverfahren), Finanzierung(-slaufzeit), Qualifizierungsprogramm, Betreuung(-sstruktur), Peer Relations, Promotions-Life-Balance sowie Karrierewege und Übergänge festgehalten.

Das entstandene Manuskript sollte von allen Beteiligten auf seine Richtigkeit geprüft und ggf. geändert oder mit Anmerkungen versehen werden. Der abschließende Bericht zur Selbstevaluation dient der Kommunikation der Ergebnisse. Er sollte allen Beteiligten zur Verfügung gestellt werden und auch für andere zugänglich archiviert werden (Kuckartz et al. 2012).

## Literatur

- Allmendinger, J. (2007): Es muss wehtun. Online: [http://www.zeit.de/2007/30/Es\\_muss\\_wehtun](http://www.zeit.de/2007/30/Es_muss_wehtun) (Stand: 28.11.2012)
- Baader, M. S. (2013): Diversity Education in der Erziehungswissenschaft. „Diversity“ as a buzzword. In: K. Hauenschild, S. Robak & I. Sievers (Hrsg.), Diversity Education. Zugänge – Perspektiven – Beispiel. Frankfurt a. M.: Brandes & Apsel.
- Baader, M. S. & Korff, S. (2017): Ungleichheiten in der strukturierten Promotionsförderung – mehr Chancengleichheit durch Strukturierung? In: M. S. Baader & T. Freytag (Hrsg.), Bildung und Ungleichheit in Deutschland. Wiesbaden: Springer VS.
- Baader, M. S. & Korff, S. (2015): Chancengleichheit durch die strukturierte Promotionsförderung – ein Tabu in der Umsetzung? Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung, 2, S. 58-78.
- Bosbach, E. (2009): Von Bologna nach Boston? Perspektiven und Reformansätze in der Doktorandenausbildung anhand eines Vergleichs zwischen Deutschland und den USA. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Korff, S. & Roman, N. (Hrsg.) (2013): Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung. Wiesbaden: Springer VS.
- Kuckartz, U., Schnoor, H. Weber, S & Ebert, T (2012): Komplexe Wirklichkeit Hochschule. Evaluation und Studiengangsentwicklung am Beispiel des Instituts für Erziehungswissenschaft an der Philipps-Universität Marburg. In: U. Kuckartz & S. Rädiker (Hrsg.), Erziehungswissenschaftliche Evaluationspraxis. Beispiel – Konzepte – Methoden (S. 14-35). Weinheim: Beltz Juventa.
- Mau, S. & Gottschall, K. (2008): Strukturierte Promotionsprogramme in den Sozialwissenschaften. Soziologie, 37(1), S. 41-60.
- Moes, J. (2010): Die strukturierte Promotion in Deutschland. In: M. Wintermantel (Hrsg.), Promovieren heute. Zur Entwicklung der deutschen Doktorandenausbildung im europäischen Hochschulraum (S. 42-52). Hamburg: edition Körber-Stiftung.
- Stock, S., Schneider, P, Peper, E. & Molitor, E. (2009): Erfolgreich promovieren: Ein Ratgeber von Promovierten für Promovierende. Berlin: Springer.
- Stockmann, R. (2006): Evaluation und Qualitätsentwicklung. Eine Grundlage für wirkungsorientiertes Qualitätsmanagement. Münster: Waxmann Verlag.

# Impressum

## Ein Köcher voller Fragen – Instrument zur Selbstevaluation

### **AutorInnen:**

Meike Sophia Baader  
Svea Korff  
Wolfgang Schröer

### **Publikation ist im Selbstverlag erschienen:**

Stiftung Universität Hildesheim  
Forschungscluster | Hochschule und Bildung  
Institut für Sozial- und Organisationspädagogik &  
Institut für Erziehungswissenschaft – Abteilung  
Allgemeine Erziehungswissenschaft  
Universitätsplatz 1, D-31141 Hildesheim  
E-Mail: [chance@uni-hildesheim.de](mailto:chance@uni-hildesheim.de)

### **Satz und Gestaltung:**

Svea Korff: [svea.korff@uni-hildesheim.de](mailto:svea.korff@uni-hildesheim.de)

### **2. überarbeitete Auflage 2016**

Gestaltung Signet (Titelseite): Peter Kreibich  
Bildnachweise: Pixabay

### **Druck:**

Bonifatius GmbH Druck – Buch – Verlag  
Karl-Schurz-Str. 26, 33100 Paderborn  
[www.bonifatius.de](http://www.bonifatius.de)  
[info@bonifatius.de](mailto:info@bonifatius.de)

Das dieser Veröffentlichung zugrunde liegende Vorhaben „Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschulen - Gender und Diversity“ wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union unter den Förderkennzeichen 01FP1207 und 01FP1208 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den AutorInnen.

Die Broschüre ist als Online-Publikation verfügbar unter:  
[www.hochschuleundbildung.de](http://www.hochschuleundbildung.de)