

AD-HOC-GRUPPE

Diversity im hochschulpolitischen Wettbewerb um die besten Köpfe im Wissenschaftssystem

Organisation:

Prof. Dr. Meike Baader
Stiftung Universität Hildesheim
Institut für Erziehungswissenschaft – Abteilung
Allgemeine Erziehungswissenschaft
Universitätsplatz 1, 31141 Hildesheim
Tel.: +49 (0)5121 - 883 10102
E-Mail: baader@uni-hildesheim.de

Dr. Svea Korff
Stiftung Universität Hildesheim
Forschungscluster | Hochschule und Bildung
Universitätsplatz 1, 31141 Hildesheim
Tel.: +49 (0)5121 - 883 11750
E-Mail: svea.korff@uni-hildesheim.de

Abstract

Dem Zusammendenken verschiedener Differenzlinien, sowohl klassischer als auch neuer, sind aufgrund fehlender Erkenntnisse auf gesicherter empirischer Basis und der Kontextabhängigkeit der zu analysierenden Konstellationen im Wissenschaftssystem Grenzen gesetzt. Grenzen, die sich einerseits auf das analytische Instrumentarium und andererseits auf die Wissenschaftler_innen angesichts ihrer Disziplingrenzen und Zeitressourcen beziehen können. Die Ad-Hoc-Gruppe nimmt das Verhältnis von Diversität und Intersektionalität in den Blick und fokussiert dabei konstatierte Differenzen in einer hoch selektiven Gruppe: dem wissenschaftlichen Nachwuchs.

Zudem ist in den letzten Jahrzehnten ein zunehmender Wandel des Wissenschaftssystems zu verzeichnen, der mit Strukturierungsprozessen (z. B. Einführung der strukturierten Promotionsförderung), neuen Positionen (z. B. Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung) und einer Zunahme leistungsbezogener und evidenzbasierter Bewertungsmaßstäbe (z. B. durch Begutachtung und Evaluationen) besonders die Promotions- und Postdoc-Phase zu tangieren scheint. Die Reformprozesse können dabei wie eine Art breitenwirksame Exzellenzinitiative beschrieben werden, die nicht auf die Stärkung einiger Leuchttürme ausgerichtet ist, sondern insgesamt eine Meritokratie der Exzellenten zu stärken versucht. Die konkreten Auswirkungen des Wandels des Wissenschaftssystems auf machtvolle Ein- und Ausgrenzungsprozesse ist bislang aus Intersektionalitätsperspektive kaum erforscht (vgl. auch Desiderata im BuWiN 2017, 2013). Insgesamt hält sich der meritokratische Glaube – in der Wissenschaft zähle allein die Leistung (Ulmi/Maurer 2005) – hartnäckig als Legitimation von ungleichen Bildungschancen (Solga 2005), trotz vielfach nachgewiesenem Gegenteil.

So konnte die bisherige Forschung nachweisen, dass Chancengleichheit im Diskurs um die strukturierte Promotionsförderung zwar mit dem Versprechen auf Anschlag verbunden ist, aber in der praktischen Umsetzung weder Chancengleichheit noch Geschlechtergerechtigkeit eine zentrale Rolle für die Akteur_innen im Feld spielen (Baader/Korff 2015; Korff/Roman 2013). Und das obwohl Untersuchungen zur Ungleichheit beim wissenschaftlichen Nachwuchs zeigen, dass z. B. beim Zugang zur Promotion oder beim weiteren Karriereverlauf selektive Mechanismen von wissenschaftlicher Leistungsbewertung und Anerkennungspraxen Anwendung finden (Beaufaÿs 2012, 2003, Krempkow u.a. 2014, Krempkow 2009), die es tendenziell nur bestimmten Personen(gruppen) erlaubt eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen.

Daher fragen wir in der Ad-Hoc-Gruppe zunächst danach was wir bereits über Diversität auf Ebene der Akteur_innen (Personen und Organisationen) im Wissenschaftssystem wissen, um anschließend vertiefend zu beleuchten, welche Bedeutung Diversität im Wettbewerb „um die besten Köpfe“ auf der Ebene der Nachwuchsförderung bekommt/zugeschrieben wird. Welche Zusammenhänge zwischen Leistungsbewertung und Diversität/Anerkennungsprozessen lassen sich nachzeichnen?

Beiträge

Diversität und Performanz beim wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland. Wie divers sind Nachwuchsforschende und was wissen wir über Zusammenhänge mit Leistung?

Dr. Rene Krempkow

Humboldt-Universität zu Berlin und Stifterverband

[rene.krempkow\[at\]stifterverband.de](mailto:rene.krempkow[at]stifterverband.de)

Die Diversität des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland wurde bisher eher selten thematisiert, erst recht gilt dies für ihre Zusammenhänge mit wissenschaftlicher Performanz. Hierzu wird daher anhand von Daten dieses Impulsreferates diskutiert, wie divers bzw. homogen der wissenschaftliche Nachwuchs in Deutschland eingeschätzt wird, welche Informationen derzeit dazu verfügbar sind und welche nötig wären. Außerdem wurden verschiedene Thesen zu Zusammenhängen der Ausprägungen von Diversität mit wissenschaftlicher Performanz, mit Rekrutierungs- und Karrieremöglichkeiten sowie Personalentwicklung diskutiert.

Mehr Chancengleichheit durch Strukturierung? – Ungleichheiten in der strukturierten Promotionsförderung

Prof. Dr. Meike Sophia Baader & Dr. Svea Korff

Institut für Erziehungswissenschaft – Abteilung Allgemeine Erziehungswissenschaft

baader@uni-hildesheim.de

Institut für Sozial- und Organisationspädagogik, Universität Hildesheim

korffs@uni-hildesheim.de

Im Beitrag „Ungleichheiten in der strukturierten Promotionsförderung – mehr Chancengleichheit durch Strukturierung?“ wird die Strukturierung der Promotionsphase und deren Auswirkungen auf Aspekte von Ungleichheit(en) sowohl auf der Ebene der Programme als auch der Promovierenden in den Blick genommen. Forschungsleitend waren dabei die Fragen, welche klassischen Ungleichheiten (Geschlecht, soziale Herkunft und Migrationshintergrund) aufgehoben werden oder bestehen bleiben und welche neuen Ungleichheiten (Englischkenntnisse, Altershomogenität) durch die Forderung nach mehr Struktur produziert werden. Erzeugt mehr Struktur auch tatsächlich mehr Chancengleichheit? Empirische Grundlage des Beitrages bildet eine bundesweite und fächerübergreifende Untersuchung zu Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung an deutschen Hochschulen.

Im Spannungsfeld von Differenz und Normierung. Zur Bildung des akademischen Nachwuchses in der *Academia*

PD Dr. habil. Kirsten Jergus

Fakultät für Erziehungswissenschaft, Institut für Erziehungswissenschaft, TU Dresden

kerstin.jergus@tu-dresden.de

Während der Raum der Hochschule durch Auswahl-, Aufstiegs- und Qualifikationsprozesse sehr stark an meritokratische Logiken gebunden ist, weisen empirische Studien immer wieder auf die starken (Selbst-)Selektionseffekte des Wissenschaftsbetrieb hin (vgl. Metz-Göckel et al. 2016; Schürmann 2017; Lange-Vester 2016). Die Norm der „Bestenauslese“ einerseits und die zu beobachtenden Normierungen im Aufstieg zur Professur andererseits scheinen in ihrem Zusammenspiel insbesondere geschlechtsspezifische und soziokulturelle Selektionsmechanismen zu befördern. Angesichts dieses Spannungsfeldes wird der Beitrag die Frage beleuchten, wie die *Bildung* des akademischen Nachwuchses vor sich geht und wie diese in Normalisierungs- und Entdifferenzierungsprozesse eingebunden bleibt, solange die Spezifik akademischer Qualifikationen nicht ausreichend beleuchtet wird (vgl. dazu Büniger/Jergus/Schenk 2016; 2017).

Literatur:

- Baader, M. S. & Korff, S. (2015): Chancengleichheit durch die strukturierte Promotionsförderung – ein Tabu in der Umsetzung? *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung* 2: 58-78.
- Beaufaÿs, S. (2003): *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Transcript, Bielefeld.
- BuWiN (2013): *Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld.
- BuWiN (2017): *Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld.
- Bünger, C./Jergus, K./Schenk, S. (2016): Prekäre Pädagogisierung. Zur paradoxen Positionierung des akademischen Nachwuchts. In: Kessl, F. (Hg.): *Hamsterrad (Erziehungs-)Wissenschaft? Prekär und beschleunigt? Themenschwerpunkt der Zeitschrift Erziehungswissenschaft*, 53 (4), S. 9-19)
- Bünger, C./Jergus, K./Schenk, S. (2017): Politiken des akademischen Mittelbaus. Einsatzpunkte einer Kritik im Medium der Wissenschaft. In: *Berliner Debatte Initial*, 28 (1), S. 100-109.
- Korff, S. & Roman, N. (Hrsg) (2013): *Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung*. Springer VS, Wiesbaden.
- Krempkow, R., Pohlenz, P. & Huber, N. (Hrsg.) (2014): *Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft*. Bielefeld: UniversitätsverlagWebler.
- Krempkow, R. (2009): (Selbst)Selektionen zur Promotion. Ansätze zur Schätzung von Selektivität bei Zugang und Verlauf mit Hilfe von Absolventenbefragungen und Hochschulstatistiken, in: Bülow-Schramm, Margret (Hrsg.): *Hochschulzugang und Übergänge in der Hochschule: Selektionsprozesse und Ungleichheiten*. Frankfurt: Peter Lang, 197-213.
- Lange-Vester, A. (2016): Zwischen W3 und Hartz IV. Zumutungen prekarisierter Arbeitsbedingungen für den /erziehungs)wissenschaftlichen Nachwuchs. In: . In: Kessl, F. (Hg.): *Hamsterrad (Erziehungs-)Wissenschaft? Prekär und beschleunigt? Themenschwerpunkt der Zeitschrift Erziehungswissenschaft*, 53 (4), S. 21-30.
- Metz-Göckel, S./Schürmann, A./Heusgen, K./Selent, P. (2016),. (Hg.): *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität*. Opladen: Barbara Budrich.
- Schürmann, R. (2017): Karrierewunsch trifft Realität. Aufstiegslogiken von Frauen und Männern im akademischen Wissenschaftssystem. In: *Berliner Debatte Initial*, 28 (1), S. 133-145.
- Solga, H. (2005): Meritokratie - die moderne Legitimation ungleicher Bildungschancen. In: Berger P A, Kahlert H (Hrsg) *Institutionalisierte Ungleichheiten: Wie das Bildungswesen Chancen blockiert*. Juventa, Weinheim, S 19-38.
- Ulmi, M. & Maurer, E. (2005): *Geschlechterdifferenz und Nachwuchsförderung in der Wissenschaft*. http://www.gleichstellung.uzh.ch/oeffentlichkeitsarbeit/publikationen/studien/SOWI_Diss_Studie3.pdf. Zugegriffen: 08. Februar 2014