

Sechs Thesen zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit von (Nachwuchs-)Forschenden

Mehrere Debattenbeiträge in der letzten Zeit zeigen, dass Diversität und Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft innerhalb und außerhalb der Hochschulen zunehmend wichtige Themen sind (siehe Beiträge [im Wiarda-Blog](#), der [ZEIT](#), im [Spiegel](#) und im [Tagesspiegel](#)). Aber wo muss man konkret ansetzen, um sie zu erreichen?

1. Die geringe Diversität und Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft Deutschlands und dabei besonders in der Professorenschaft **haben eine zentrale Ursache bereits in der Nachwuchsförderung**. Das zeigt die mit jeder Qualifikationsstufe im Wissenschaftssystem geringer werdende Diversität zum Beispiel in der Dimension Geschlecht (s. BuWiN 2021), noch deutlicher aber in der sozialen Herkunft (s. z.B. Überblick über Studien in www.researchgate.net/publication/333163357). Daher wäre dies für konkrete Maßnahmen zur Verbesserung ein zentraler Ansatzpunkt.

2. Wichtige Maßnahmen, auf die THESIS bereits hinwies, wären:

- a. die Schaffung transparenter und berechenbarer Karrierewege für Nachwuchsforschende inklusive Entfristungsmöglichkeiten nach der Promotion, zum Beispiel durch die Schaffung von **Tenure-Track-Verfahren generell für Promovierte in der Wissenschaft** – und nicht nur für ein paar hundert Tenure-Track-Professuren in Deutschland; und
- b. **die Stärkung der wissenschaftlichen Unabhängigkeit von Nachwuchsforschenden – schrittweise bereits ab Beginn der Promotion** verbunden mit transparenten Leistungsanforderungen (auch damit sich künftig nicht mehr die Mehrheit der Nachwuchsforschenden gegen eine Karriere in der akademischen Wissenschaft entscheidet).

3. Darüber hinaus liegt weiteres großes Potenzial in der Verbesserung der Chancengerechtigkeit vor allem für Nichtakademikerkinder (deren Vater und Mutter kein Hochschulstudium haben), gerade für diejenigen, die ihren zur Promotion berechtigenden Studienabschluss an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaft (HAW) erworben haben. So zeigte zwar der Hochschul-Bildungs-Report 2017/18 des Stifterverbandes: Ein Nichtakademikerkind hat, von der Grundschule an über alle Qualifikationsstufen hinwegesehen, etwa dreimal geringere Chancen auf einen Bachelor und sogar zehnmal geringere Chancen, eine Promotion abzuschließen, als ein Akademikerkind. Aber aus den Sozialerhebungen des DZHW/DSW weiß man zugleich, dass an HAW der Nichtakademikerkinder-Anteil unter den Studierenden etwa doppelt so groß ist wie an Universitäten. Daran wird das ungenutzte Potenzial für die Wissenschaft deutlich; denn ohne Promotion keine Professur. Auch Daten des DZHW-Projektes NACAPS belegen, dass Hochschulabsolventen aus Nichtakademiker-Haushalten und mit ausländischer Herkunft oder Migrationshintergrund deutlich häufiger eine Kooperative Promotion absolvieren (etwa einhalbmals- bis doppelt so oft, s. <https://nacaps-datenportal.de/indikatoren/C5.html>).

4. Kooperative Promotionsverfahren stoßen oft auf große Widerstände von Universitätsprofessor*innen, wie eine Dokumentation des Graduierteninstitutes NRW beispielhaft zeigt (http://www.gi-nrw.de/fileadmin/media_graduierteninstitut/Textdateien/GI_NRW_allgemein/Pressemitteilungen/Bericht_Stand_u_Entwicklungen_GI_NRW_Juni_2018.pdf), ähnliches wird [aus Baden-Württemberg berichtet](#). Auch Daten zu Berliner Hochschulen belegen eine äußerst geringe Durchlässigkeit

(https://newsletterversand.zeit.de/ov?mailing=4CZ1O8WO-195NAEH&m2u=4D59L9EZ-4CZ1O8WO-Q4A8K&wt_zmc=nl.int.zonaudev.zeit_online_chancen_w3.m_08.03.2021.nl_ref.zeitde). Deshalb genügt nicht, dass es inzwischen in allen Bundesländern außer Niedersachsen laut Gesetz kooperative Promotionsverfahren gibt (https://www.hlb.de/fileadmin/hlb-global/downloads/members_only/Infoblaetter_Mitglieder/hlb-Infoblatt_Promotionsrecht_der_HAW.pdf). Nicht zuletzt zeigen persönliche Erfahrungsberichte von THESIS-Mitgliedern, dass es in vielen Fällen notwendig ist, als HAW-Absolvent*in bessere Leistungen zu bringen als Universitätsabsolvent*innen, um überhaupt eine Chance zu erhalten – und dies oft unter deutlich schwierigeren (Promotions-)Bedingungen. Daran kann das oft vorhandene Betreuungs-Engagement von HAW-Professor*innen nur wenig ändern, da bislang Uni-Professor*innen zum Teil stark divergierende Ziele verfolgen (zum Beispiel im Sinne von: „Die Leistungs-Punkte für die finanzielle Mittelverteilung habe ich, die Arbeit sollen HAW-Kolleg*innen machen. Wir sehen uns dann beim Kolloquium – oder auch nicht“).

5. Die Sicherung und Verbesserung der Qualität der Promotionsbedingungen ist seit Gründung von THESIS ein zentrales Anliegen. Zur Qualität der Promotionsbedingungen wurden wiederholt Forderungen formuliert (auch bereits 2009 in einem Best-Practice-Papier mit dem DHV: <https://www.thesis.de/node/222>), so die Forderung: "Betreuer und Doktorand sollen zu Beginn der Promotionsphase eine Promotionsvereinbarung treffen. In dieser sollen die Essentialia des Promotionsverhältnisses festgehalten werden." Leider gibt es bislang keine Auswertung, inwieweit HAW-Absolvent*innen solche Promotions- bzw. Betreuungsvereinbarungen haben, geschweige denn inwieweit sie eingehalten werden. Bekannt ist jedoch, dass Nichtakademikerkinder unter den Promovierenden eine solche Vereinbarung seltener erhalten (<https://nacaps-datenportal.de/indikatoren/B1.html>); ähnlich gilt dies für Promovierende mit Migrationshintergrund, sowie mit Kind(ern). Im Best-Practice-Papier wurde zudem das Ziel formuliert: "...das Promotionsverhältnis zwischen Betreuer und Doktorand stetig fortzuentwickeln und zu verbessern". THESIS ist der Ansicht, die Qualität der Promotionsbedingungen **könnte auch und gerade mittels qualitätsgesicherter HAW-Promotionen gefördert werden**. Hierzu sollte gehören, für den wissenschaftlichen Austausch förderliche Rahmenbedingungen zu haben. Dazu bedarf es auch einer gewissen Forschungsstärke. Die Mindestanzahl von 12 forschungsstarken Professor*innen am Fachbereich gilt bereits seit 2016 als Kriterium für das HAW-Promotionsrecht in Hessen und stellt auch in Baden-Württemberg und NRW keine Hürde dar – wie die hlb-Bundesvereinigung, der Berufsverband der HAW-Professor*innen, feststellte. Darüberhinausgehend sollte zur Qualitätssicherung die in vielen anderen Staaten längst übliche Trennung von Betreuung und Begutachtung erfolgen, wie es unter anderem der Wissenschaftsrat und auch der hlb fordern.

6. Ein qualitätsgesichertes Promotionsrecht für forschungsstarke Bereiche an HAW in einer gerade für HAW-Absolvent*innen unterstützend(er)en Umgebung **stellt daher einen Fortschritt dar** im Vergleich zur bisher vorherrschenden, wenig qualitätsgesicherten Einzelpromotion außerhalb von strukturierten Programmen (was mit 60 Prozent nach wie vor die Mehrheit der Promovierenden betrifft und wiederum häufiger die Nichtakademikerkinder sowie Eltern unter den Promovierenden, s. <https://nacaps-datenportal.de/indikatoren/C2.html>). Dies gilt erst recht für Bereiche, bei denen es an den Universitäten kein entsprechendes Forschungsgebiet gibt (etwa die Pflege-, Gesundheitswissenschaft, Soziale Arbeit). Ein HAW-Promotionsrecht für forschungsstarke Bereiche und solche, bei denen an Universitäten kein Forschungsgebiet existiert, ist daher zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Wissenschaft insbesondere in angewandter Forschung und Transfer, aber auch aus Gründen der Chancengerechtigkeit überfällig.

Kontakt: Axel Gürtler, Geschäftsführer THESIS e.V. (axel.guertler@thesis.de), oder René Krempkow, Referent Hochschulpolitik THESIS e.V. (rene.krempkow@thesis.de)