

Inhaltsverzeichnis

1	Aktuelle Entwicklungen in der Promotionslandschaft	1
1.1	Anstieg abgeschlossener Promotionen	1
1.2	Ausweitung strukturierter Promotionsprogramme	4
1.3	Offene Fragen.....	8
1.4	Neue Datenlage	11
1.5	Methodischer Zugang.....	12
1.6	Aufbau der Arbeit	13
2	Das Promotionswesen in Deutschland	17
2.1	Historische Entwicklung der Promotion in Deutschland	17
2.1.1	Entstehung des Doktorgrads	18
2.1.2	Bedeutungswandel von der Lehrbefähigung zum Forschungsnachweis	19
2.1.3	Zunehmende Verbreitung des Dokortitels in Deutschland	21
2.1.4	Ein akademischer Grad mit vielen Bedeutungen	22
2.2	Formale Vorgaben und informelle Praktiken	23
2.2.1	Promotionsrecht, Begutachtung und Betreuung.....	24
2.2.2	Ablauf eines Promotionsvorhabens.....	26
2.2.3	Zugangsvoraussetzungen	29
2.2.4	Prüfungsformen.....	31
2.2.5	Bewertung	34
2.2.6	Die Ehrenpromotion.....	35
2.3	Fachspezifische Verbreitung des Doktorgrads.....	36
2.4	Zusammenfassung.....	38
3	Wege zur Promotion	41
3.1	Prozesse der Differenzierung	41
3.1.1	Das Promovieren jenseits formaler Rahmungen	42
3.1.2	Institutionelle Verfestigung individuell Promovierender	43
3.1.3	Entstehung und Ausweitung strukturierter Promotionen	45
3.2	Individuelle Promotionsformen	48
3.2.1	Promotion als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in).....	49
3.2.2	Promotion im Stipendienprogramm	53

3.2.3	Freie Promotion.....	56
3.3	Strukturierte Promotionsformen.....	58
3.4	Verbreitung der Promotionsformen	63
3.4.1	Individualpromotionen dominieren.....	64
3.4.2	Entwicklung zu Mischformen	66
3.4.3	Unklare Informationslage.....	67
3.4.4	Fachspezifische Verbreitungsmuster	68
3.5	Zusammenfassung.....	71
4	Funktionen und Erträge der Promotion	77
4.1	Funktionen der Promotionsphase	77
4.1.1	Sozialisation in der Wissenschaft.....	78
4.1.2	Berufsqualifizierung für Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft	80
4.1.3	Statusgewinn	84
4.2	Vor- und nachteilige Effekte einer Promotion	85
4.2.1	Monetäre- und nichtmonetäre Erträge	85
4.2.2	Vorbehalte gegenüber Promovierten.....	87
4.3	Karrierewege mit Dokortitel	89
4.3.1	Karrierewege in der Wissenschaft	89
4.3.2	Möglichkeiten zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation	92
4.3.3	Karrierewege außerhalb der akademischen Wissenschaft	95
4.4	Zusammenfassung.....	100
5	Überlegungen zur Rolle der formalen Promotionsformen.....	103
5.1	Soziale Ungleichheit bei der Promotionsaufnahme	104
5.1.1	Unterschiedliche Geschlechter- und Herkunftsdifferenzen	106
5.1.1.1	Eigenverantwortliche vs. vorgegebene Strukturierung	106
5.1.1.2	Informelle vs. formalisierte Rekrutierungsverfahren	110
5.1.2	Unterschiedliche Entstehungsmechanismen	115
5.1.2.1	Subjektive vs. objektive Auswahlkriterien.....	115
5.1.2.2	Fachspezifische Verbreitung der Promotionsformen	120
5.2	Lernumweltbedingungen in der Promotionsphase	123
5.2.1	Die Promotionsphase als Lernumwelt	125
5.2.1.1	Definition der Lernumwelt Promotionsphase	126
5.2.1.2	Konzeption als Mehrebenenmodell.....	129
5.2.1.3	Einbettung in das Struktur-Prozess-Ergebnismodell.....	131

5.2.1.4 Dimensionen der Prozessqualität in der Promotionsphase..	133
5.2.2 Unterschiede in der Ausgestaltung.....	140
5.2.2.1 Strukturiertheit	140
5.2.2.2 Unterstützung	142
5.2.2.3 Anforderung	143
5.3 Beruflicher Übergang nach dem Promotionsabschluss.....	145
5.3.1 Karriereabsichten Promovierter	148
5.3.1.1 Individuelle Erklärungsfaktoren.....	149
5.3.1.2 Lernumweltbedingungen und formale Promotionsformen .	151
5.3.2 Lernergebnisse der Promotionsphase.....	156
5.3.2.1 Promotionserfolg, forschungsrelevante und berufspraktische Erfahrungen	157
5.3.2.2 Die netzwerktheoretische Perspektive.....	162
5.4 Zusammenfassung.....	165
6 Soziale Ungleichheit bei der Promotionsaufnahme.....	171
6.1 Forschungsleitende Annahmen	171
6.2 Daten und Methoden	175
6.2.1 Das DZHW-Absolventenpanel	175
6.2.2 Operationalisierungen	178
6.2.3 Stichprobenbeschreibung	181
6.2.4 Methodisches Vorgehen.....	183
6.2.4.1 Multinomiale logistische Regression	183
6.2.4.2 KHB-Mediatoranalyse	187
6.3 Ergebnisse	189
6.3.1 Unterschiedliche Geschlechter- und Herkunftseffekte	190
6.3.1.1 Übergänge in individuelle und strukturierte Promotionen im Vergleich	190
6.3.1.2 Multinomiale logistische Regression der Promotionsaufnahme.....	196
6.3.2 Erklärungsmechanismen der Geschlechter- und Herkunftsunterschiede	202
6.3.2.1 Geschlechter- und herkunftsspezifische Startvoraussetzungen.....	203
6.3.2.2 KHB-Mediatoranalysen der Geschlechter- und Herkunftsunterschiede.....	206
6.4 Zusammenfassung.....	212

7	Ausgestaltung der Lernumweltbedingungen.....	215
7.1	Forschungsleitende Annahmen	215
7.2	Daten und Methode	218
7.2.1	Das DZHW-Promoviertenpanel 2014.....	218
7.2.2	Operationalisierungen	220
7.2.3	Stichprobenbeschreibung	225
7.2.4	Methodisches Vorgehen.....	229
7.2.4.1	Clusteranalyse	229
7.2.4.2	Multinomiale logistische Regressionsanalysen.....	234
7.3	Ergebnisse	234
7.3.1	Lernumweltbedingungen individueller und strukturierter Promotionen	235
7.3.1.1	Rahmenbedingungen und Werthaltung des wissenschaftlichen Umfelds.....	235
7.3.1.2	Strukturiertheit, Unterstützung und Anforderung	238
7.3.2	Typen von Lernumwelten	244
7.3.2.1	Clusteranalyse	245
7.3.2.2	Charakterisierung der Lernumwelttypen.....	248
7.3.3	Lernumwelttypen und formale Promotionsformen.....	255
7.3.3.1	Verbreitung der Lernumwelttypen nach Promotionsform ..	256
7.3.3.2	Multinomiale logistische Regression der Lernumwelttypen	259
7.4	Zusammenfassung.....	266
8	Beruflicher Übergang nach dem Promotionsabschluss	269
8.1	Forschungsleitende Annahmen	270
8.2	Daten und Methoden	275
8.2.1	Die Verlaufsdaten des DZHW-Promoviertenpanels	275
8.2.2	Operationalisierungen	278
8.2.3	Stichprobenbeschreibung	282
8.2.4	Methodisches Vorgehen.....	285
8.2.4.1	Kaplan-Meier-Schätzung	287
8.2.4.2	Cox-Regression	289
8.3	Ergebnisse	292
8.3.1	Aufstiege in Führungspositionen im Vergleich	292
8.3.1.1	Führungsposition und formale Promotionsformen.....	293
8.3.1.2	Führungsposition und Lernumweltbedingungen.....	295

8.3.1.3	Führungsposition und Lernergebnisse.....	297
8.3.1.4	Führungsposition, Fächergruppen, Demographie und Persönlichkeit.....	299
8.3.2	Übergangsverläufe	301
8.3.2.1	Kaplan-Meier-Analysen des Übergangs auf eine Führungsposition.....	301
8.3.2.2	Übergänge nach formaler Promotionsform.....	302
8.3.3	Determinanten des Aufstiegs	305
8.3.3.1	Formale Promotionsformen und Lernergebnisse	306
8.3.3.2	Cox-Analysen des Übergangs in eine Führungsposition.....	308
8.4	Zusammenfassung.....	318
9	Schlussbetrachtung	323
9.1	Zentrale Befunde.....	325
9.1.1	Sind strukturierte Promotionsformen weniger selektiv?	326
9.1.2	Haben strukturierte Promotionen günstigere Lernumweltbedingungen?.....	327
9.1.3	Bieten strukturierte Promotionen Vorteile für den beruflichen Übergang?	329
9.2	Implikationen	331
9.2.1	Soziale Ungleichheiten bei der Promotionsaufnahme reduzieren.....	331
9.2.2	Förderlichere Unterstützungsangebote und -strukturen ausweiten.....	333
9.2.3	Aufstiegchancen Promovierter erhöhen	335
9.3	Limitationen und anschließende Forschungsfragen	337
	Literaturverzeichnis.....	343