

# Promotion und Exzellenz

## Stratifikation durch Auswahl im Feld der Doktorandenausbildung<sup>1</sup>

Roland Bloch

*Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe »Die Soziologie des Promovierens« – organisiert von Marc Torka*

Bislang ist die Promotion im deutschen Wissenschaftssystem in der Rolle des wissenschaftlichen Mitarbeiters institutionalisiert. Als solche sind die DoktorandInnen Teil der Lehrstuhlausstattung (Kreckel 2013), weshalb die Universität kaum Einfluss auf die Besetzung dieser Positionen hat (Hüther, Krücken 2012). In den letzten Jahren wurde demgegenüber die sogenannte strukturierte Promotion an den deutschen Universitäten nahezu flächendeckend etabliert. Unter dieser Bezeichnung firmieren Graduierten- und Promotionskollegs, Graduiertenschulen und -zentren, Promotionsstudiengänge und -programme. Die strukturierte Promotion unterscheidet sich von der hergebrachten, »traditionellen« durch ein Curriculum, das Promovierende absolvieren müssen, und eine teilweise Formalisierung der Auswahl, die den Einfluss einzelner Professoren begrenzen soll. Mit der Einführung dieser strukturellen Elemente wird die Promotion in ein Programm zur Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses transformiert.

Solche Programme werden unter anderem als Graduiertenschulen durch die Exzellenzinitiative gefördert. Die Exzellenzinitiative ist ein politisches Programm, das Rangunterscheidungen im deutschen Hochschulsystem einführt. Dieses galt bislang kaum als vertikal gegliedert (Teichler 2009: 164). Für Hochschulen gleichen Typs wurde von einer »ständischen« Gleichheitsfiktion« (Kreckel 2010: 242) ausgegangen; ihre Abschlüsse galten als gleichwertig. Die Exzellenzinitiative erzeugt nun vertikale Differenzierungen zwischen geförderten und nicht geförderten Universitäten.

Die Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative sollen Programme zur Ausbildung eines exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchses sein. Zugleich stellen diese Programme eine für Deutschland noch relativ neue Form der Nachwuchsförderung dar. Insofern markieren die Graduiertenschulen nicht sedimentierte Rangunterscheidungen, sondern neu entstehende stratifikatorische Bewegungen im Feld der Doktorandenausbildung. Ausgangspunkt des Beitrags ist

---

<sup>1</sup> Der Beitrag basiert auf Untersuchungen, die im Rahmen der DFG-Forschergruppe »Mechanismen der Elitebildung im deutschen Bildungssystem« im Teilprojekt »Elitebildung und Hochschulen« durchgeführt wurden.

somit nicht ein bereits stratifiziertes Feld, sondern ein sich hin zu einer verstärkten Stratifizierung wandelndes. Stratifikation bezieht sich aus dieser Perspektive nicht auf die Reproduktion etablierter Rangunterscheidungen, sondern auf Wandel (Trow 1984: 132), das heißt auf die Erzeugung und Etablierung von neuen Rangunterscheidungen. Mit den Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative wird zudem erst jenes Feld der Doktorandenausbildung geschaffen, in dem diese eine Spitzenposition einnehmen. Insofern wirken sie als Promotoren, die stratifizierende Unterscheidungen in das Feld einführen und dadurch Reaktionen im Feld hervorrufen.

Die exzellenten Graduiertenschulen müssen ihre erlangte Spitzenposition ausfüllen, das heißt sie müssen nicht nur die in den Anträgen angekündigten Maßnahmen umsetzen, sondern ihre stratifikatorischen Ansprüche in einer Form untermauern, dass ihre Spitzenposition im Feld anerkannt wird. Zwar ist denkbar, dass die beispielsweise in den Selbstbeschreibungen der Graduiertenschulen artikuliert Superiorität nur eine von den tatsächlichen Aktivitäten entkoppelte Fassade ist. Allerdings ist der durch die Exzellenzinitiative verliehene Status nur ein temporärer, der in künftigen Wettbewerben immer wieder erneut bestätigt werden muss. Hat also eine Graduiertenschule zum Beispiel ein internationales Forschungsumfeld versprochen, so muss sie nun Nachweise für ein solches erbringen. Als solche gelten etwa eine internationale Zusammensetzung der Promovierenden, Auslandsmobilität, ein international erfahrener Lehrkörper oder die Rekrutierung von Gastwissenschaftlern internationaler Spitzenuniversitäten (Bloch et al. 2014). Internationalität als ein stratifikatorisches Merkmal exzellenter Graduiertenschulen erzeugt auf diese Weise performative Effekte.

Ein weiteres stratifikatorisches Merkmal ist die Auswahl der Doktoranden. Die exzellenten Graduiertenschulen positionieren sich als exklusiv, indem sie den Zugang beschränken. Sie legitimieren diese Beschränkung damit, dass sie nur die Besten auswählen. Zu diesem Zweck installieren sie aufwändige Auswahlverfahren (Hauss, Kaulisch 2011). Eine allgemeine gesellschaftliche Erwartung bzw. »legitimate myth« (Meyer, Rowan 1977) einer Auswahl der Besten ist, dass sie allein nach Leistung vorgenommen wird. Die exzellenten Graduiertenschulen entsprechen dieser Erwartung, wenn sie beispielsweise behaupten: »Admission is based purely on academic performance and potential« (Graduate School of Economic and Social Sciences, 2015). Wer aber sind die Besten? Wie werden sie erkannt? Wer wählt sie aus? Kurz: Wie organisieren exzellente Graduiertenschulen die Auswahl der Besten?

Im Folgenden rekonstruiere ich, wie diese Auswahl an zwei Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative organisiert wird. Empirische Grundlage sind organisationsbezogene Fallstudien an einer Graduiertenschule der Sozial- und Geisteswissenschaften (Scheelheim Graduate School<sup>2</sup>) und an einer Graduiertenschule der Naturwissenschaften (High Tech Graduate School). Die Fallstudien umfassen Dokumentenanalysen (unter anderem Selbstbeschreibungen der Programme, Auswahlregularien), Experteninterviews (unter anderem mit am Auswahlverfahren Beteiligten) und ethnographische Beobachtungen (unter anderem von Auswahlgesprächen und Gremiensitzungen). Für die Rekonstruktion folge ich einer Reihe von unterschiedlichen Akteuren durch das Auswahlverfahren und zeige, wie sie sich aufeinander beziehen. Die Analyse folgt somit einer Perspektive, die Interaktionen von Akteuren in Netzwerken rekonstruiert, indem sie darauf fokussiert, »what's getting mobilized, how it circulates, [...] and how this motion defines

---

<sup>2</sup> Die Fallstudien wurden komplett anonymisiert.

and connects things as it shapes spatial and temporal relations« (Nespor 1994: 136). Zu diesen Akteuren gehören Bewerbungsunterlagen (Lebenslauf, Exposé, Motivationsschreiben, Zeugnisse, Sprachtests, Empfehlungsschreiben), Flyer bzw. homepages, Schnupperstipendien, Excel-Tabellen, Mitglieder der Auswahlkommission sowie potentielle und tatsächliche Bewerber.

Im Zentrum des Beitrags steht die Frage, wie diese Akteure so zusammengebracht und miteinander in Beziehung gesetzt werden, dass sie eine Auswahl der Besten erzeugen. Im Fokus steht nicht das Resultat – die Ausgewählten –, sondern die Entstehungsbedingungen der Auswahl; wie also die Auswahl der Besten durch das Auswahlverfahren sozial konstruiert wird. Für die exzellenten Graduiertenschulen fungiert die Auswahl als zentraler Mechanismus der Grenzziehung (Bloch et al. 2015a: 190). Die Auswahlverfahren mobilisieren Differenzen und verdichten diese zu einer Grenze: »These locally random sites of difference become protoboundaries only when they line up into some kind of extended opposition along some axis of difference« (Abbott 1995: 867). Eine solche »axis of difference« ist für die exzellenten Graduiertenschulen die Auswahl der Besten. Sie besteht aus Differenzen, die so miteinander in Beziehung gesetzt werden müssen, dass sie ein gemeinsames Innen und Außen bilden (Abbott 1995: 871). Dies ist die Aufgabe des Auswahlverfahrens.

## Die Anrufung der Besten

Die hier untersuchten Auswahlverfahren benötigen Bewerbungen, die extern erzeugt werden müssen.<sup>3</sup> Die Anwahl ist somit Voraussetzung für die Auswahl, entzieht sich aber der Kontrolle durch die Graduiertenschulen. Sie können lediglich versuchen, auf eine (weitgehend) anonyme Bewerbermenge einzuwirken. Dabei sind die Graduiertenschulen auf eine hohe Zahl von Bewerbungen angewiesen. Eine möglichst starke Reduktion, das heißt ein möglichst ungleiches Verhältnis zwischen Bewerbern und Ausgewählten, gilt als Ausweis hoher Selektivität. Weil die erreichte Spitzenposition der Graduiertenschulen in einem im Entstehen begriffenen Feld der Doktorandenausbildung noch neu und instabil ist, reicht das eigene Prestige nicht aus, um Bewerbungen in ausreichender Zahl zu sichern. Daher muss ein Marketing in der Breite eine ausreichend hohe Zahl von Bewerbungen sicherstellen.

Zugleich sind die Graduiertenschulen auf eine besondere Qualität der Bewerber angewiesen, wollen sie eine Auswahl der Besten vornehmen. Sie betonen daher ein hohes Anforderungsniveau, um nur ein bestimmtes Bewerbersegment anzusprechen: »Please note that our program is highly competitive, so you should refrain from applying if you do not belong to the top 10% or so of your class.« (Saarbrücken Graduate School of Computer Science 2015)

---

<sup>3</sup> Andere Auswahlverfahren, etwa für besondere Auszeichnungen wie den Nobelpreis, erzeugen Kandidatenlisten aus einem festgelegten Kreis an Vorschlagsberechtigten (ehemalige Preisträger, Akademiemitglieder, nationale Parlamente usw.). Natürlich könnten die Graduiertenschulen die etablierten internen Rekrutierungswege der beteiligten Professoren nutzen. Eine rein interne Bewerbermenge ist aber kein Merkmal einer Auswahl der Besten. Das schließt aber nicht aus, dass es interne Bewerbungen gibt – an der Scheelheim Graduate School beispielsweise nimmt ihr Anteil mit jeder Auswahlstufe zu.

Das hohe Anforderungsniveau ist eine erste Differenz, die von den Auswahlverfahren mobilisiert wird. Es soll Selbstselektionen unter potentiellen Bewerbern hervorzurufen und so Bewerbungen minderer Qualität abschrecken. Ein spezifischer Akteur, der solche Selbstselektionen hervorrufen kann, ist das Exposé. Anders als in den Sozial- und Geisteswissenschaften ist dieses keine allgemein übliche Anforderung in den Naturwissenschaften. Vielmehr wird hier den Doktoranden in der Regel ein Forschungsprojekt zugewiesen, das zum Arbeitsbereich des betreuenden Professors gehört. Für die naturwissenschaftliche High Tech Graduate School ist die Anforderung eines Exposés daher fast ein Alleinstellungsmerkmal.

Das hohe Anforderungsniveau wird in den Selbstbeschreibungen mit der besonderen Qualität der Graduiertenschule kombiniert.

»The Dresden International PhD Program is the perfect place for curious young scientists with a vivid interest in science and research, the desire to be an active part of our highly international and interactive community, and the ambition to contribute something really extraordinary. We expect a truly excellent academic performance and prior research experience along with the potential and enthusiasm to conduct challenging, top-notch research towards a PhD in a trans-disciplinary and competitive environment.« (Dresden International Graduate School for Biomedicine and Bioengineering 2015)

Es ist also eine zweifache Selbstselektion, die Graduiertenschulen bewirken wollen: Zum einen den Selbst-Ausschluss von nicht geeigneten potentiellen Bewerbern, zum anderen den Selbst-Entwurf der Bewerber als herausragende Nachwuchswissenschaftler. Wer sich für eine Bewerbung entschließt, muss sich auch als zu den Besten gehörend zu erkennen geben. Die Anrufung der Besten ist somit eine wechselseitige Beziehung zwischen exzellenter Graduiertenschule und potentiellem Bewerber, die nur dann gelingt, wenn die Bewerber auch entsprechend auf die stratifikatorischen Merkmale der Graduiertenschule reagieren (Bröckling 2012).

Die Graduiertenschulen belassen es aber nicht dabei, mittels Flyer und homepage mit einer anonymen potentiellen Bewerbermenge zu kommunizieren. So versucht die High Tech Graduate School, mit ›Schnupperstipendien‹ direkt potentielle Bewerber anzusprechen und an die Graduiertenschule zu transportieren.

»[D]ie Rekrutierung [muss] lange vor der Bewerbung beginnen. Weil man nur, wenn man sehr viel sehr gute Bewerbungen hat, auch sehr gute Leute auswählen kann. Sonst ist man schon so eingeeengt im Blick. Und auch wenn man sehr gute Frauen haben will, muss man eben viele sehr gute Bewerbungen von Frauen haben, damit man gar nicht in die Not gerät, irgendwie zu denken, jetzt nehme ich die noch auf, weil sie eine Frau ist, mir fehlen auch Frauen.« (Administration, IV 1, High Tech Graduate School)

Ursprünglich waren diese Stipendien allein für Frauen aus dem Ausland vorgesehen, um deren Anteil an den Bewerbungen zu erhöhen. Der direkte Kontakt sollte das offenbar nach Geschlecht und Nationalität variierende Ausmaß der Selbstselektion ausgleichen. Denn die Graduiertenschulen benötigen nicht nur eine besondere Qualität, sondern auch eine bestimmte Zusammensetzung der Bewerber. Hohe Frauen- oder Ausländeranteile gelten als Nachweise aktiver Gleichstellungspolitik und internationaler Attraktivität; beides wird von der Exzellenzinitiative gefordert.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> »Bei der Gestaltung der Graduiertenschule ist den Prinzipien der Gleichstellung und der Attraktivität für ausländische Absolventinnen und Absolventen Rechnung zu tragen.« (DFG, Wissenschaftsrat 2010: 3)

Die Anrufung der Besten stellt somit bereits eine Ansammlung mehrerer Differenzen dar: Herausragende akademische Leistungen, Selbst-Entwürfe als exzellente Nachwuchswissenschaftler, Geschlecht und Nationalität werden mobilisiert, um Einfluss auf eine anonyme potentielle Bewerbermenge zu nehmen und zu gewährleisten, dass Bewerbungen in ausreichender Zahl und Qualität erfolgen.

## Bewerten

Das Auswahlverfahren muss diese Differenzen nun so zusammenbringen, dass zum einen die Zahl der Bewerber auf die Zahl der zu vergebenen Plätze reduziert wird und zum anderen diese Reduktion in einer Weise vorgenommen wird, dass die Ausgewählten als die Besten gelten.

Ohne dass die Graduiertenschulen wissen, ob die Anrufung der Besten tatsächlich gelungen ist, werden nun Bewerbungen bei ihnen eingereicht. Der Bewerber tritt nicht unmittelbar in das Auswahlverfahren ein, sondern vermittelt über seine Bewerbungsunterlagen, das heißt er übersetzt sich selbst in ein vorgegebenes Raster von einzureichenden Dokumenten. Im Zuge einer ›formalen Vorsortierung‹ werden an den beiden untersuchten Graduiertenschulen die Bewerbungsunterlagen auf ihre Vollständigkeit hin geprüft. Auf diese Weise werden die Bewerbungen anhand eines einheitlichen Rasters klassifiziert. Ein solches »classification system« is a set of boxes into which things can be put in order to then do some kind of work« (Bowker, Star 1998: 233). Nur die vollständigen Bewerbungsunterlagen verbleiben im Auswahlverfahren und werden weitertransportiert. Sie genügen nun demselben formalen Standard und sind miteinander vergleichbar gemacht worden.

Die Bewerbungen werden anschließend einem mehrstufigen Bewertungsverfahren unterzogen. Bewertet werden können die vollständigen Bewerbungen ebenso wie nur einzelne Teile. So wird an der Scheelheim Graduate School zunächst nur das Exposé von einem an der Graduiertenschule beteiligten Professor begutachtet. Bewertet wird die individuelle Qualität des Exposés. Allerdings müssen die Bewertungsergebnisse miteinander in Beziehung gesetzt werden, um die Bewerbungen miteinander vergleichen zu können. Die individuellen Qualitätsurteile werden daher anhand von festen Kategorien und einem 15-Punkte-Notensystem in ein einheitliches Schema übersetzt. Dieser Kommensuration genannte Vorgang »transforms qualities into quantities, difference into magnitude. It is a way to reduce and simplify disparate information into numbers that can easily be compared« (Espeland, Stevens 1998: 316). Kommensuration ermöglicht es, Rangordnungen zu erzeugen.

Die Gutachten ebenso wie die in den einzelnen Kategorien erzielten Punktzahlen werden der Bewerbung beigelegt und diese im Auswahlverfahren weitertransportiert. An dieser Stelle tritt in beiden Graduiertenschulen zum ersten Mal die Auswahlkommission zusammen. Sie muss nun entscheiden, wer zu einem Auswahlgespräch eingeladen wird. Es gilt die Faustregel, pro verfügbaren Platz drei Bewerber einzuladen. Daher muss auf dieser Stufe eine deutliche Reduktion vorgenommen werden. Jedes einzelne Kommissionsmitglied muss in den vorliegenden Bewerbungsunterlagen Differenzen erkennen und bewerten. Dabei beziehen sich die Kommis-

sionsmitglieder selektiv auf einzelne Bestandteile der Bewerbung. Ein Mitglied nutzt beispielsweise zunächst allein die Punktzahlen der Begutachtung, um den Umfang der eigenen Bewertungsarbeit zu reduzieren:

»Im Pausengespräch sagt [Prof. Trautner], sie hätte allein aufgrund der Menge nicht alle 181 Gutachten lesen können und habe die mit den schlechtesten Bewertungen aussortiert: »Wenn ein Projekt in allen Bereichen nur drei oder weniger Punkte hat, hat es keine Chance mehr durchzukommen«. Die Gutachter würden allerdings das Punktesystem unterschiedlich anwenden bzw. ausreizen, so dass einige Bewerber einfach Pech hätten, wenn sie an einen besonders strengen Gutachter gerieten. Sie könne auch anhand der Bewertungen und Urteile einzelne Gutachter identifizieren und bei den besonders schlecht bewerteten (null Punkte) würde sie noch mal nachschauen.« (Beobachtungsprotokoll, Sitzung der Auswahlkommission, Scheelheim Graduate School).

Für dieses Kommissionsmitglied etabliert die in der Begutachtung erzielte durchschnittliche Punktzahl Differenzen zwischen den Bewerbungen, die bereits als Ausschlusskriterium fungieren. Die Begutachtungsergebnisse werden zwar noch selektiv überprüft, aber größtenteils übernommen, obwohl eine einheitliche Verwendung des Punktespektrums fragwürdig erscheint.

Ebenso uneinheitlich ist, welche Bedeutung die Kommissionsmitglieder einzelnen Dokumenten beimessen. So ist für ein Kommissionsmitglied das Motivationsschreiben entscheidend:

»Für mich ist die Beschreibung dessen, was man machen will, also jetzt warum man das macht, warum man interessiert ist daran, ziemlich wichtig. Also ich bilde mir ein, dass man daraus relativ viel sehen kann. Es gibt da manchmal etwas allgemeine begeisternde Briefe, die dann nicht, die dann so ein bisschen unspezifisch sind, ja, und das ist schon ein Grund zur Skepsis. Dann gibt es solche Statements, die einen guten Grund liefern, weshalb dieses Gebiet jetzt so besonders interessant ist. Oft auch oder manchmal ein persönlicher Grund. Ja, für mich ist das eine wichtige Quelle.« (Professor, IV 11, High Tech Graduate School)

Für dieses Kommissionsmitglied ist eine besondere Motivation die entscheidende Differenz. Hier wird nicht die Leistung, sondern die Persönlichkeit der Bewerber bewertet, und zwar indem die Motivation und die Beweggründe auf ihre Authentizität hin geprüft werden (Bloch et al. 2015b).

Zwar nehmen die Kommissionsmitglieder offenbar ganz unterschiedliche Differenzen wahr, doch müssen sie ihre Bewertungen in der Auswahlkommission intersubjektiv vermitteln, sollen sie zu Auswahlentscheidungen führen. Auch in der Kommission existiert kein einheitlicher Bewertungsmaßstab; vielmehr kann alles zur Disposition gestellt werden. So sollen an der High Tech Graduate School bereits vor dem Auswahlverfahren Bewerber in Kontakt mit einem potentiellen Betreuer treten. Obwohl nicht Teil des Auswahlverfahrens, kann der aus der direkten Interaktion gewonnene Eindruck bis in die Sitzung der Auswahlkommission hinein transportiert werden.

»Bei Platz 25 erkundigt sich [Prof. Brückner], was genau der Kritikpunkt in einem Gutachten sei: »Dass der noch nichts publiziert hat?« [Prof. Winter] lacht und erinnert sich an den Bewerber, »ein 30jähriger mit Fönwelle«, der »sehr selbstbewusst, sogar großkotzig« aufgetreten sei. Deswegen habe er fehlende Publikationen negativ vermerkt. Er zitiert aus dem Proposal: »I will shape tomorrow's science.« [...] [Prof. Winter] insistiert, dass trotz dieses Anspruches nicht einmal ein abstract vorliegen würde. [Prof. Mitterlich] findet

das »sehr suspekt«. Platz 25 wird abgelehnt.« (Beobachtungsprotokoll, Sitzung der Auswahlkommission, High Tech Graduate School)

Hier wird das Exposé direkt in Beziehung zum persönlichen Auftreten des Bewerbers gesetzt. Der Anspruch, die Wissenschaft von morgen zu gestalten, fällt zusammen mit dem »sehr selbstbewusst[en], sogar großkotzig[en]« Auftreten des Bewerbers, und wird angesichts fehlender wissenschaftlicher Leistungen als falsch entlarvt.

Die Auswahlkommission erzeugt eine Liste von Bewerbern, die zum Auswahlgespräch eingeladen werden. Es gibt aber keine einheitlichen Regeln, wie diese Liste aufgestellt wird. Differenzen zwischen den Bewerbern werden aus der selektiven Bezugnahme auf einzelne Teile der Bewerbung (Fachgutachten, Motivationsschreiben, Exposé, Lebenslauf) oder aus vorangegangenen Interaktionen mit Bewerbern generiert. Diese Bewertungen müssen aber von den anderen Kommissionsmitgliedern geteilt werden. Über die Abstimmung in der Kommission wird versucht, eine bestimmte Konsistenz der Differenzen zu wahren, damit die Auswahl nicht willkürlich oder interessegeleitet erscheint.

## Entscheiden

Nachdem die Auswahlgespräche<sup>5</sup> durchgeführt wurden, tritt die Auswahlkommission ein letztes Mal zusammen, um zu seiner definitiven Entscheidung über die Auswahl zu kommen. Hierfür müssen zunächst die Impressionen der einzelnen Kommissionsmitglieder aus dem Auswahlgespräch in die finale Kommissionssitzung transportiert werden.

An der High Tech Graduate School finden alle 22 Auswahlgespräche und die anschließende finale Kommissionssitzung an einem Tag statt. Nach jedem Auswahlgespräch gab es einen kurzen Austausch. Anschließend gaben die Kommissionsmitglieder jeweils einzeln ihre Bewertung ab.<sup>6</sup> Nun werden diese Bewertungen in einer Excel-Tabelle zusammengebracht.

»Die Mitglieder studieren die Tabelle. [Prof. Heinemann] stellt fest, dass es »keinen Knick« gebe. [Prof. Pander] fragt, wo man den »Knick« machen solle. [Prof. Heinemann] meint, wenn man Kandidat 4 aufnehme, müsse man auch Kandidat 8 nehmen, da beide den gleichen »score« hätten. Man solle die ersten acht aufnehmen. [Prof. Pander] fragt, was mit den Kandidaten 7 und 14 sei, die punktgleich auf dem neunten Platz stehen. Er fragt, wer für die Aufnahme von Kandidatin 14 sei. [Prof. Vandenberg] ist dagegen, weil es ein Grundlagenprojekt sei. Das sei kein Grund, meint [Prof. Heinemann], aber es sei eine schlechte Präsentation gewesen und Kandidatin 14 habe keinen Bezug zur [High Tech]. [...] [Prof. Bernhard] meint, Kandidatin 14 habe doch ein Übergangsstipendium, dann könne man sie vielleicht doch aufnehmen. [Prof. Pander] widerspricht, dann müsse man auch Kandidat 7 aufnehmen, da dieser gleiche Durchschnittsnote habe.[...] Eine weitere Diskussion wird aber nicht gewünscht. Es wird beschlossen, die ersten acht aus dem Ranking nach Notenlage aufzunehmen.« (Beobachtungsprotokoll, Sitzung der Auswahlkommission, High Tech Graduate School)

---

<sup>5</sup> Zu den Auswahlgesprächen siehe ausführlich Bloch et al. (2015b).

<sup>6</sup> Es wird ein Notenschema von 1,0 bis 3,0 mit 0,5er Zwischenschritten genutzt.

Die Excel-Tabelle ist ein Akteur, der Rangordnungen erzeugt. Sie reduziert die verfügbaren Informationen, um Entscheidungen zu vereinfachen (Espeland, Stevens 1998: 316), und sie wird von den Kommissionsmitgliedern an erster Stelle konsultiert, um eine Entscheidung zu treffen. Und tatsächlich suggeriert die Rangordnung der Excel-Tabelle eine leicht zu treffende: Die ersten acht werden ohne weitere Diskussion aufgenommen. Weil aber die Zahl der verfügbaren Plätze variabel ist, könnte noch eine weitere Person aufgenommen werden. Für diesen Zweck bietet die Excel-Tabelle keine eindeutige Entscheidungshilfe, weil sich zwei Bewerber mit derselben Punktzahl den neunten Platz teilen. Daher wird die Rangordnung zugunsten einer individualisierten qualitativen Bewertung temporär suspendiert. Allerdings wird nur eine Bewerberin diskutiert und abgelehnt. Sodann wird die Rangordnung als Akteur der Entscheidungsfindung reaktiviert und das Ergebnis auf den anderen, gleichplatzierten Bewerber übertragen.

An der Scheelheim Graduate School findet die finale Kommissionssitzung einen Tag nach Ende der Auswahlgespräche statt, von denen 27 an drei Tagen geführt wurden. Die Kommissionsmitglieder waren aufgerufen, einen »Notizbogen« mit vordefinierten Kategorien zu nutzen, um ihre Eindrücke festzuhalten; es ist aber unklar, inwieweit dieser genutzt wurde und daher auch, wie genau, wenn überhaupt, die Kommissionsmitglieder ihre Bewertungen konserviert und in die finale Sitzung transportiert haben. In dieser wird jeder Bewerber einzeln aufgerufen und mit A (=aufgenommen), B (=weitere Diskussion nötig) und C (=abgelehnt) bewertet. Während man die Bewerber einzeln durchgeht, werden immer wieder Zwischenergebnisse differenziert nach den askriptiven Kriterien Geschlecht, Nationalität und Fachdisziplin gegeben.

»[Prof. Börne] äußert zufrieden: »So, jetzt müssen wir nur noch ein A vergeben.« [Frau Pöschel, Administration] spricht hierfür direkt [Prof. Watzke] an: »Wen möchten Sie?« Ohne zu zögern nennt [Prof. Watzke] Bewerber 16. [Prof. Börne] entgegnet: »Aber der ist [Disziplin B]«, und schlägt stattdessen Bewerber 3 vor. [...] [Frau Derzinski, Doktorandin] fragt kritisch nach, ob Bewerber 16 jetzt deswegen Nachrücker werden solle, weil er [Disziplin B] sei. [Prof. Börne] argumentiert, Bewerber 3 und 16 seien gleich qualifiziert, so dass dies ein Fall für Anwendung anderer Kriterien sei. »Blöd« sei, dass beide nicht weiblich sind. Bewerber 16 sei zwar ein internationaler Promovierender, aber der Fächerproporz sei auch wichtig.« (Beobachtungsprotokoll, Sitzung der Auswahlkommission, Scheelheim Graduate School)

Die Reduktion der Bewerber muss mit Blick auf eine bestimmte Zusammensetzung der Ausgewählten erreicht werden, so dass Differenzen wie Geschlecht und Nationalität – je nach dem Stand der Zusammensetzung der bereits Ausgewählten – entscheidend für die Auswahl werden können. Dabei geht es nicht allein um die Darstellung nach außen, in der Frauen- und Ausländeranteile Exzellenz signalisieren sollen, sondern auch um die interne Legitimität der Auswahlentscheidungen. Offenbar müssen auch die an der Graduiertenschule beteiligten Disziplinen sich angemessen in der Gruppe der Ausgewählten repräsentiert sehen, soll die Auswahlentscheidung intern als legitim gelten. Differenzen wie Geschlecht, Nationalität und Fachdisziplin sind askriptive Kriterien, die keine Rangordnungen erzeugen, sondern vielmehr Korridore für Aushandlungsprozesse in den bisher erzeugten Rangordnungen öffnen.

Am Ende des Auswahlverfahrens, nachdem die Entscheidungen getroffen worden sind, ist eine Gruppe von Ausgewählten erzeugt worden. Sie repräsentieren jene Differenzen, die während des Auswahlverfahrens mobilisiert wurden, um die Besten auszuwählen. Allerdings erweist sich diese Gruppe als fragil.

»[Prof. Watzke] hakt nach: »Ist uns nichts durch die Lappen gegangen?« [Prof. Eckstein] antwortet, sie habe den [»Hafenkai«; anonymisierter Kurztitel des Exposés, r.b.] vermisst. [Frau Paulsen, Administration] erläutert, der entsprechende Bewerber habe abgesagt. Es hätten sogar drei bis vier »Top-Projekte« abgesagt: »Warum haben wir die nicht bekommen?« [Prof. Börne]: »Wegen [Universitätsstandort], ist doch klar.« [Frau Paulsen] fügt an, die Bewerber hätten andere Stellen oder Stipendien bekommen und daher ihre Bewerbung zurückgezogen. [Prof. Eckstein] gibt zu bedenken, dass alle vier auf der A-Liste gelandet wären, was die Liste [der Ausgewählten, r.b.] verändert hätte.« (Beobachtungsprotokoll, Sitzung der Auswahlkommission, Scheelheim Graduate School)

Auswahl verweist so zurück auf Anwahl. Gerade weil sich die exzellenten Graduiertenschulen als hoch selektiv entwerfen, liegt es nahe, dass sich Bewerber zugleich für weitere Positionen bewerben. Für sich selbst als exzellent entwerfende Nachwuchswissenschaftler ist dies sogar sehr wahrscheinlich. Das gesamte Auswahlverfahren steht somit in permanenter Konkurrenz um die besten Doktoranden mit anderen, ähnlichen Programmen. Es ist also offen, ob sich die während des Auswahlverfahrens so aufwändig mobilisierten Differenzen zusammenhalten lassen.

## Stratifikation durch Auswahl

Gäbe es einen allgemein akzeptierten Standard, um die Besten zu identifizieren, wie zum Beispiel die Note des höchsten Studienabschlusses, so ließe sich die Selektivität einer Graduiertenschule an den Durchschnittsnoten der Ausgewählten eindeutig ablesen. Offenbar reichen Noten aber nicht aus, um sich als superior zu inszenieren. Die Ausgewählten müssen weitere Qualitäten aufweisen, die zu den stratifikatorischen Merkmalen der Graduiertenschule passen. Die Leerstelle, die sich aus dem fehlenden allgemein akzeptierten Standard ergibt, füllen die Graduiertenschulen mit ihrem Auswahlverfahren. Diesem muss zugeschrieben werden, die Besten auszuwählen. Entscheidend für diese Zuschreibung ist nicht das Resultat – die Ausgewählten –, sondern wie die Auswahl getroffen wird.

Damit wird der Blick auf die Arbeit gelenkt, die notwendig ist, um das Auswahlverfahren als Auswahl der Besten zu etablieren. Zunächst müssen unterschiedliche Differenzen versammelt werden. Im Falle der Graduiertenschulen geht es hier um Noten, Nationalität, Geschlecht, Exposés, eine internationale Vita und Ähnliches. Dem Auswahlverfahren kommt die Aufgabe zu, diese Differenzen in einer Weise miteinander zu verbinden, dass dem Auswahlverfahren zugeschrieben wird, eine Auswahl der Besten zu erzeugen. Damit diese Zuschreibung stabilisiert wird, muss das Auswahlverfahren sich selbst reproduzieren und »some kind of causal authority« (Abbott 1995: 877) für die Auswahl der Besten beanspruchen. Nur so kann die Auswahl zu einem stratifikatorischen Merkmal von Graduiertenschulen werden.

So lange es noch keine sedimentierten Rangunterscheidungen im Feld der Doktorandenausbildung gibt, müssen sich Auswahlverfahren immer wieder aufs Neue bewähren, damit ihnen die entsprechende »kausale Autorität« für die Auswahl der Besten zugeschrieben wird. Das erfordert, immer wieder Differenzen zu mobilisieren und durch die Akteure der Auswahl zusammenzubringen – durch Bewerbungsunterlagen, Excel-Tabellen, Kommissionsmitglieder, Fachbegutachtungen etc. In den Fokus rückt so nicht die Organisation, sondern das Organisieren der

Auswahl: Die Akteure müssen so interagieren, dass sie durch Anrufungen, Klassifikationen, Bewertungen und Entscheidungen eine Auswahl der Besten erzeugen. Die versammelten Akteure sind aber »never simultaneously under and above an organizational script« (Latour 2013: 45), so dass ihre Interaktionen nicht perfekt, sondern nur besser oder schlechter organisiert sein können (Czarniawska 2013: 19). Die Interaktionen erweisen sich so lange als stabil, als ihnen zugeschrieben wird, die Auswahl der Besten zu erzeugen. Die Zuschreibung wird bestätigt, wenn die Ausgewählten sich als Teil einer besonderen Gemeinschaft verstehen, die die Erfahrung des erfolgreich absolvierten Auswahlverfahrens teilt, wenn die Mitglieder der Auswahlkommission davon überzeugt sind, dass nach interobjektiven Kriterien und nicht nach eigenen oder fremden Interessen ausgewählt wird, wenn Bewerber sich aufgrund der Selektivität der Auswahl für die Graduiertenschule entscheiden und wenn die Graduiertenschule weiter durch die Exzellenzinitiative gefördert wird.

## Literatur

- Abbott, A. 1995: Things of Boundaries. *Social Research*, 62. Jg., Heft 4, 857–882.
- Bloch, R., Kreckel, R., Mitterle, A., Stock, M. 2014: Stratifikationen im Bereich der Hochschulbildung in Deutschland. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 17. Jg., Heft 3, 243–261.
- Bloch, R., Gut, M., Klebig, K., Mitterle, A. 2015a: Die Auswahl der Besten? Auswahlverfahren an sich stratifizierenden Einrichtungen und Programmen im Hochschulbereich. In W. Helsper, H.-H. Krüger (Hg.), *Auswahl der Bildungsklientel – Selektion in exklusiven Bildungsinstitutionen*. Wiesbaden: Springer VS, 185–210.
- Bloch, R., Dreier, L., Kotzyba, K., Mitterle, A., Niemann, M. 2015b: Auswahlgespräche in »exklusiven« Gymnasien, privaten Hochschulen und »exzellenten« Graduiertenschulen. *Zeitschrift für Pädagogik*, 61. Jg., Heft 1, 41–57.
- Bowker, G. C., Star, S. L. 1998: Building Information Infrastructures for Social Worlds – The Role of Classifications and Standards. In Ishida, T. (Hg.), *Lecture Notes in Computer Science, LNCS 1519*. Berlin, Heidelberg: Springer, 231–248.
- Bröckling, U. 2012: Der Ruf des Polizisten. Die Regierung des Selbst und ihre Widerstände. In R. Keller et al. (Hg.), *Diskurs – Macht – Subjekt. Theorie und Empirie von Subjektivierung in der Diskursforschung*. Wiesbaden: VS, 131–144.
- Czarniawska, B. 2013: Organizations as Obstacles to Organizing. In D. Robichaud, F. Cooren (Hg.), *Organization and organizing. Materiality, agency, and discourse*. New York: Routledge, 3–22.
- DFG, Wissenschaftsrat 2010: Merkblatt Graduiertenschulen. Vordruck ExIn201 - 3/10, [www.dfg.de/formulare/exin201/exin201.pdf](http://www.dfg.de/formulare/exin201/exin201.pdf) (letzter Aufruf: 29. Mai 2015).
- Dresden International Graduate School for Biomedicine and Bioengineering 2015, <http://www.dresden-ipp.de/application.html> (letzter Aufruf: 29. Mai 2015).
- Espeland, W. N., Stevens, M. L. 1998: Commensuration as a Social Process. *Annual Review of Sociology*, 24. Jg., 313–343.
- Graduate School of Economic and Social Sciences 2015, <http://gess.uni-mannheim.de/admission/admission-business-cdsb.html> (letzter Aufruf 29. Mai 2015).
- Haus, K., Kaulisch, M. 2011: Auswahlverfahren an Graduiertenschulen. Eine explorative Studie. In J. Wergen (Hg.), *Forschung und Förderung. Promovierende im Blick der Hochschulen*. Berlin, Münster: LIT, 69–84.

- Hüther, O., Krücken, G. 2012: Hierarchie ohne Macht? Karriere- und Beschäftigungsbedingungen als ›vergessene‹ Grenzen der organisatorischen Umgestaltung der deutschen Universitäten. In U. Wilkesmann, C. J. Schmid (Hg.), Hochschule als Organisation. Wiesbaden: VS, 27–39.
- Kreckel, R. 2010: Zwischen Spitzenforschung und Breitenausbildung. Strukturelle Differenzierungen an deutschen Hochschulen im internationalen Vergleich. In H.-H. Krüger et al. (Hg.), Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule. Wiesbaden: VS, 235–256.
- Kreckel, R. 2013: Wissenschaftliche Karrieren und wissenschaftliches Arbeiten im Hochschulbereich. In M. Haller (Hg.), Wissenschaft als Beruf. Wien: Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, 52–65.
- Latour, B. 2013: »What's the story?« Organizing as a Mode of Existence. In D. Robichaud, F. Cooren (Hg.), Organization and organizing. Materiality, agency, and discourse. New York: Routledge, 37–51.
- Meyer, J. W., Rowan, B. 1977: Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83. Jg., Heft 2, 340–363.
- Nespor, J. 1994: Knowledge in Motion. Space, Time and Curriculum in Undergraduate Physics and Management. London, New York: Routledge.
- Saarbrücken Graduate School of Computer Science 2015, <http://gradschool.cs.uni-saarland.de/program/admissions/> (letzter Aufruf 29. Mai 2015).
- Teichler, U. 2009: Between over-diversification and over-homogenization: Five decades of search for a creative fabric of higher education. In B. Kehm, B. Stensaker (Hg.), University rankings, diversity, and the new landscape of higher education. Rotterdam: Sense Publishers, 155–181.
- Trow, M. 1984: The Analysis of Status. In B. R. Clark (Hg.), Perspectives on higher education. Eight disciplinary and comparative views. Berkeley, London: University of California Press, 132–164.