

# Als Erstakademiker:in in der Wissenschaft

Promotion – Postdoc – Professur



## Inhalt

- 5 Über ArbeiterKind.de
- 6 Format der Online-Werkstatt
- 7 Über die Community-Umfrage
- 9 Übergang Studium-Promotion
- 12 Promotion
- 16 Postdoc- & Habilitationsphase
- 19 Professur
- 21 Handlungsansätze
- 23 Angebote von ArbeiterKind.de



# GRUSSWORT



© DFG / Rainer Unkel

**PROF. DR.  
KATJA BECKER**

Präsidentin der Deutschen  
Forschungsgemeinschaft (DFG)

## LIEBE LESER:INNEN,

unsere soziale Herkunft sollte nicht über unsere Bildungs- und Karrierechancen in der Wissenschaft entscheiden. Wie Studien zeigen, hat sie jedoch nach wie vor erheblichen Einfluss auf diese Chancen. Entsprechend ist in vielen Bereichen der Forschung eine Unterrepräsentanz von First Generation Academics zu verzeichnen. Selektionsprozesse, strukturelle Barrieren, Normen und unbewusste Vorannahmen tragen zu dieser oft unbeabsichtigten Ungleichheit bei.

Dies kann nicht nur die individuellen Entwicklungschancen beeinträchtigen, sondern auch die Leistungsfähigkeit unseres Wissenschaftssystems insgesamt. Denn wenn es nur bestimmten Teilen der Gesellschaft offensteht, bleiben wertvolle Perspektiven, Erfahrungen, Talente und Potenziale ungenutzt.

Die DFG setzt sich daher seit vielen Jahren für mehr Chancengleichheit in der Wissenschaft ein. Dabei ist es uns ein wichtiges Anliegen, auch die Herausforderungen von Erstakademiker:innen in den Blick zu nehmen. Ein Ziel ist es, bestehende Hürden sichtbarer zu machen und diese abzubauen.

Auch ArbeiterKind.de widmet sich diesem wichtigen Thema mit Professionalität und Nachdruck. Dafür möchte ich an dieser Stelle ausdrücklich danken. Die aktuelle Community-Umfrage und Online-Werkstatt haben gezeigt, wie wertvoll der Austausch über Erfahrungen und Strukturen ist, die die Teilhabe an der Wissenschaft fördern oder behindern – und wie strukturell dazu beigetragen werden kann, Menschen unabhängig von ihrer sozialen Herkunft und den damit verbundenen Hürden für eine wissenschaftliche Laufbahn zu begeistern.

Die DFG engagiert sich dafür, ihre Verfahren chancengerecht zu gestalten – auch für Erstakademiker:innen. So werden beispielsweise fast ausschließlich sozialversicherungspflichtige Stellen gefördert und Stipendien nur für Forschungstätigkeit im Ausland vergeben. Zudem werden die an den Förderentscheidungen Beteiligten zu den Themen Chancengleichheit und Reduzierung von Bias geschult.

Allen First Generation Academics, die an einer Projektförderung der DFG interessiert sind, möchte ich ans Herz legen, sich im Vorfeld einer Antragstellung von den Kolleg:innen der Geschäftsstelle beraten zu lassen. Genau dafür sind sie da und erfüllen diese Aufgabe gerne und mit viel Engagement.

Lassen Sie uns gemeinsam dazu beitragen, dass in der Wissenschaft künftig noch stärker Qualität, Leistung und Ideen zählen – und nicht mehr die soziale Herkunft oder der Habitus.

2%

der jungen Menschen aus nichtakademischen Familien schließen das Studium mit einer Promotion ab\*

6%

der Akademiker:innenkinder erreichen eine Promotion\*

\*Stifterverband: Hochschulbildungsreport 2020.

# EINLEITUNG



© Sophia Lukasch

**KATJA URBATSCH**

Gründerin und  
Geschäftsführerin  
von ArbeiterKind.de

## LIEBE LESER:INNEN,

seit der Gründung von ArbeiterKind.de begleiten wir Menschen, die als Erste in ihrer Familie studieren. Von Beginn an beschäftigen unsere Community auch Fragen zu wissenschaftlichen Karrierewegen: von der Promotion über die Habilitation bis hin zur Professur. Mittlerweile ist eine ehrenamtliche Online-Promotionsgruppe bei ArbeiterKind.de entstanden; 2020 haben wir zeitweise eine Online-Gruppe für promovierte Nachwuchswissenschaftler:innen angeboten und seit einigen Jahren führen wir

gemeinsam mit der Leibniz Universität Hannover eine Workshop-Reihe zum Themenkomplex „Als Erste:r promovieren“ durch.

Unsere Erfahrung zeigt, was auch ich selbst während meiner eigenen Promotion erlebt habe: Erstakademiker:innen begegnen auf dem Weg in die Wissenschaft oft ähnlichen Herausforderungen wie zu Beginn des Studiums. Häufig fehlt es an informellem Wissen über akademische Spielregeln, an Selbstvertrauen und an einem Gefühl der Zugehörigkeit zur wissenschaftlichen Berufswelt.

Ein spezifischer Blick auf Wissenschaft im Kontext der sozialen Herkunft ist notwendig, weil Leistung und sogenannte „exzellente“ Karriere- und Lebensverläufe nicht unabhängig von Klassismus und strukturellen Rahmenbedingungen entstehen. Der frühzeitige Zugang zu Arbeit in der Wissenschaft, etwa über studentische Hilfskraftstellen oder strukturierte Förderprogramme, ist ebenso ungleich verteilt wie der Kontakt zu Mentor:innen, die informelles, oftmals unsichtbares Wissen transparent vermitteln. Die Ergebnisse unserer Online-Werkstatt und der Community-Umfrage zeigen zudem die Frage auf, warum manche Personen aus nichtakademischen Familien den wissenschaftlichen Karriereweg verlassen, obwohl sie große Freude an der inhaltlichen Arbeit haben.

Wir bedanken uns herzlich bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für die Unterstützung unserer Online-Werkstatt. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse verdeutlichen den Bedarf an einer ausgewogeneren, intersektionalen Betrachtung von Diversität im Wissenschaftssystem. Bewusstsein und Verständnis für unterschiedliche Ausgangsbedingungen sind dabei essenziell. Die Annahme, jeder:r könne es schaffen, greift zu kurz. Vielmehr braucht es ein konsequentes Einbeziehen diverser Perspektiven sowie strukturelle Veränderungen, um Barrieren abzubauen und eine vielfältige, chancengerechte Wissenschaftslandschaft zu ermöglichen.



## ÜBER ARBEITERKIND.DE

ArbeiterKind.de ist die deutschlandweit größte gemeinnützige Organisation für Studierende der ersten Generation.

2008 ging ArbeiterKind.de mit einer Webseite an den Start, um Menschen aus nichtakademischen Familien darüber zu informieren, wie ein Studium funktioniert. Heute engagieren sich tausende Ehrenamtliche in 80 lokalen Gruppen in ganz Deutschland.

Die ehrenamtlich engagierten Mentor:innen ermutigen Schüler:innen und Studieninteressierte aus Familien ohne akademische Tradition und begleiten diese vom Studieneinstieg bis zum Studienabschluss und Berufseinstieg. Sie informieren kostenfrei und niedrigschwellig über Studienwahl, Studienbeginn, Finanzierungsmöglichkeiten sowie Studienorganisation und teilen dabei ihre eigenen Erfahrungen – die meisten Engagierten sind selbst Studierende der ersten Generation.

ArbeiterKind.de bietet eine diverse Community, in der Menschen aus nichtakademischen Familien Erfahrungen, Sorgen und Wissen teilen können. Durch diesen direkten Zugang zur Zielgruppe ergeben sich vertrauensvolle Gespräche. Im geschützten Rahmen Gleichgesinnter kommen Facetten der Herausforderung, als erste Person in der eigenen Familie zu studieren, zum Vorschein, die in der öffentlichen Wahrnehmung und den Hochschul- und Unterstützungsstrukturen nicht immer berücksichtigt werden können.

Für den Einsatz für mehr Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit wurde ArbeiterKind.de bereits mehrfach ausgezeichnet, u.a. mit dem Deutschen Engagementpreis und dem German Diversity Award. Im Oktober 2018 erhielt Gründerin und Geschäftsführerin Katja Urbatsch das Bundesverdienstkreuz am Bande.

# FORMAT & HINTERGRUND DER ONLINE-WERKSTATT

## Als Erstakademiker:in in der Wissenschaft

Diese Broschüre fasst die zentralen Erkenntnisse der Online-Werkstatt „Promotion – Postdoc – Professur: Als Erste:r in der Wissenschaft“ zusammen, die im Mai 2025 stattfand. An der virtuellen Veranstaltung beteiligten sich 42 Erstakademiker:innen, die ihre persönlichen Erfahrungen einbrachten und differenzierte Einblicke in die spezifischen Herausforderungen von First Generation Academics auf dem wissenschaftlichen Karriereweg gaben. Ergänzend dazu berichteten 455 Mitglieder der ArbeiterKind.de-Community im Rahmen einer Online-Befragung über ihre Erfahrungen.

## Warum eine Online-Werkstatt?

Sensible Themen brauchen geschützte Räume frei von bürgerlichem Habitus und institutioneller Anbindung, in denen Betroffene sich öffnen können. Austauschformate mit anderen Betroffenen schenken der Community Gehör und empowern diese.

ArbeiterKind.de fungiert als Multiplikatorin und trägt Ergebnisse in einschlägige Netzwerke und zu anderen Stakeholdern weiter.



Teilnahme an der Online-Werkstatt

42  
Personen

Teilnahme an der virtuellen Podiumsdiskussion

109  
Personen

Teilnahme über den Community-Fragebogen

455  
Personen

## Bisherige Online-Werkstätten

Seit 2020 veranstaltet ArbeiterKind.de Online-Werkstätten zu für Studierende und Absolvent:innen der ersten Generation relevanten Themen. Die Werkstätten finden stets unter Beteiligung der deutschlandweiten Community aus Erstakademiker:innen statt.

### Bisherige Themen der ArbeiterKind.de-Online-Werkstätten:

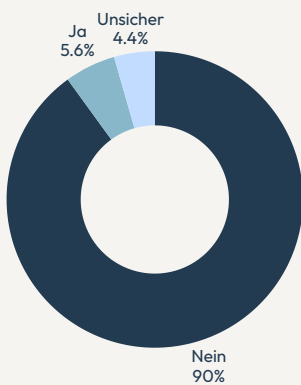
Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Studierende	2020
Hochschule der Zukunft	2021
Soziale Herkunft und Finanzen	2024
Als Erstakademiker:in in der Wissenschaft	2025

# ÜBER DIE COMMUNITY-UMFRAGE

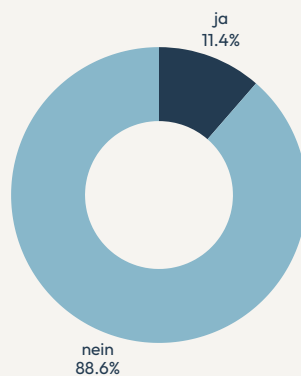
Teilnahme über den Community-Fragebogen

455  
Personen

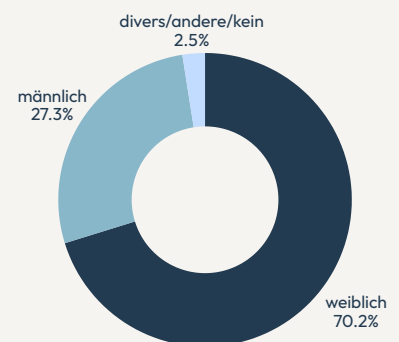
Haben deine Eltern studiert?



Migrationsgeschichte



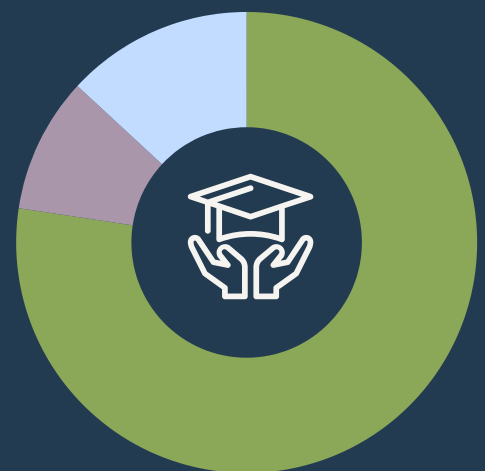
Geschlechtliche Identität



27,82 % der Befragten gaben an, Kinder oder Stiefkinder zu haben, 2,46 % alleinerziehend zu sein und 7,75 % Pflegeverantwortung zu haben. 9,52 % der Befragten haben eine gesundheitliche Einschränkung (physisch oder psychisch).

Würdest du dich wieder für den wissenschaftlichen Karriereweg entscheiden?

● ja ● vielleicht ● nein



„Wahrscheinlich schon. Es hat viele gute Seiten. Aber ich würde es gerne besser vorbereitet angehen.“

„Vielleicht ja. Ich wünschte mir aber mehr Unterstützung. Ich kannte das Umfeld nicht und wusste nicht, wonach ich fragen muss. Kolleg:innen schienen mit viel mehr Vorwissen zu starten und konnten die richtigen Fragen stellen.“

77% JA

# BREITE BETEILIGUNG: KARRIERESTUFEN UND FACHDISZIPLINEN

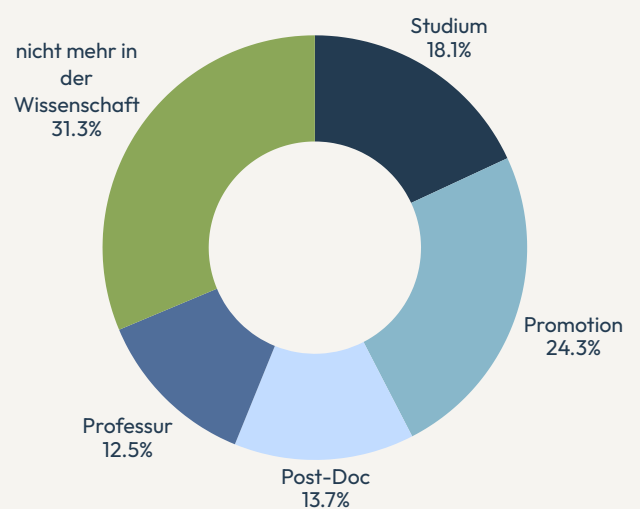


Die Community-Umfrage zeichnet sich durch eine außergewöhnlich **breite Beteiligung** aus und bildet so ein **breites Spektrum an Perspektiven auf den Wissenschaftsbetrieb** ab:

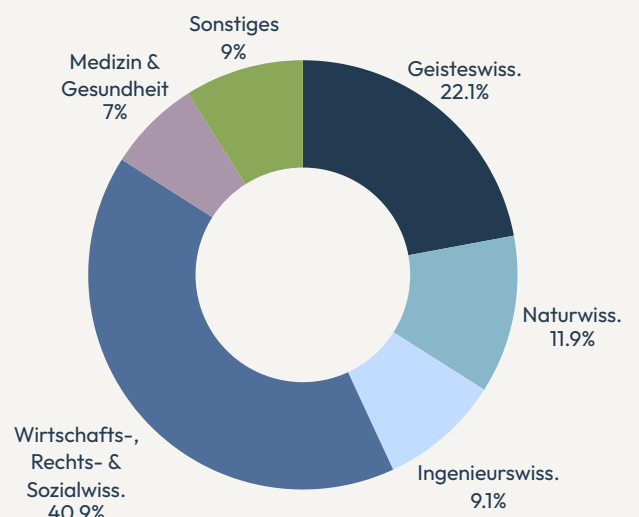
Teilgenommen haben Personen aus **allen Phasen der wissenschaftlichen Karriere** – von promotionsinteressierten Studierenden über Promovend:innen und Post-Docs bis hin zu Professor:innen.

Darüber hinaus haben Absolvent:innen und Wissenschaftler:innen aus einer **Vielzahl wissenschaftlicher Disziplinen** geantwortet. Die meisten Befragten entstammten den Fächergruppen der Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften sowie der Geisteswissenschaften. Doch auch Personen aus den Naturwissenschaften, den Ingenieurwissenschaften sowie der Medizin brachten ihre Perspektiven in die Umfrage ein.

In welcher Phase befindest du dich?



Disziplin



# ÜBERGANG VOM STUDIUM ZUR PROMOTION

## Herausforderungen für Studierende der ersten Generation

### Fehlen von klaren Informationen vor Beginn der Promotion

Für viele Promotionsinteressierte aus nicht-akademischen Familien bleiben Betreuer:innen-Suche und Exposé-Erstellung undurchsichtig; Erfahrungswerte aus dem persönlichen Umfeld fehlen.

Viele Erstakademiker:innen wünschen sich explizites fachliches Feedback, wissen aber weder, an wen sie sich wenden können, noch wie der Prozess der Promotionsvorbereitung abläuft, insbesondere wenn nach dem Studienabschluss die institutionelle Anbindung wegfällt.

### Fehlende Übergangsfinanzierung

Die wichtige Vorarbeit – etwa die Ausarbeitung des Exposés – wird selten bezahlt, obwohl Promotionsinteressierte in dieser Phase meist keine Anstellung haben. Hinzu kommt die Suche nach einer Promotionsförderung: Viele berichten, dass sie gar nicht gewusst hätten, wo sie nach Finanzierung suchen sollten. Die Suche nach Fördermöglichkeiten erscheine ihnen wie „Geheimwissen“.

### Erfahrungen mit Klassismus und Diskriminierung

Betroffene schildern, wie klassistische Zuschreibungen ihre Leistung sowie ihre Beziehungen zu Betreuenden und Mitpromovierenden beeinträchtigen.

”

„Da ich in einem Machtverhältnis zu meinen Betreuenden stehe, finde ich es total schwierig, ihre klassistischen Bemerkungen und Handlungen zu kritisieren.“

### Widerstände aus dem persönlichen Umfeld

Promotion und wissenschaftliche Arbeit würden in der Herkunftsfamilie häufig nicht als „richtige“ Arbeit wahrgenommen, sondern als verlängertes Studieren. Für manche führt der Bildungsaufstieg sogar zur Entfremdung von der Herkunftsfamilie. Gleichzeitig gibt es auch Stimmen, die von großem Stolz und Unterstützung berichten, wenn der „Dr.“ schließlich erreicht ist.



# Chancen und Entwicklungspotenziale für eine bessere Unterstützung Promotionsinteressierter aus nichtakademischen Familien



## Niedrigschwellige, bedürfnisorientierte Angebote

Bedürfnisorientierte Angebote, wie etwa Workshops zum Exposé-Schreiben oder Mentoring, geben Orientierung und reduzieren bei den Befragten das Gefühl des Allein-gelassen-Seins.

## Sensibilisierung

Mehr Sensibilisierung für die typischen Finanzierungslücken akademischer Übergangsphasen. Systematisches Schließen dieser Lücken durch geeignete Förderungsmodelle.



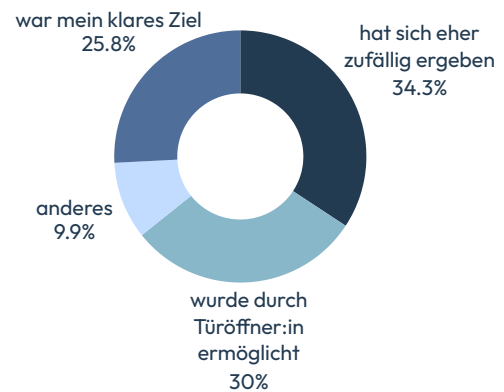
”

„Ich habe fast 2 Jahre nach einer Finanzierung gesucht. Ich wusste gar nicht, wo ich überhaupt anfangen oder wen ich fragen soll.“

### Faire Rahmenbedingungen für SHK-Stellen

Erleichterung des Einstiegs in die Wissenschaft über eine Tätigkeit als studentische Hilfskraft (SHK): Da SHK-Stellen häufig den Weg in die Promotion ebneten, seien faire Rahmenbedingungen wichtig – etwa eine SHK-Quote für Studierende der ersten Generation, höhere Löhne oder längere Mindestvertragslaufzeiten.

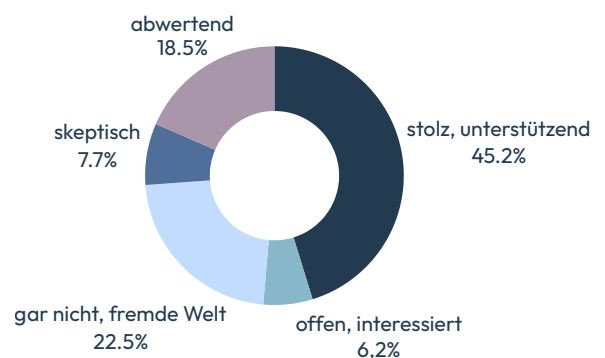
### Mein Weg in die Wissenschaft...



”

„Ich selbst wäre nie auf die Idee gekommen, beziehungsweise hätte mir keine Promotion zugetraut, wenn nicht zwei potenzielle Betreuer:innen gefragt hätten.“

### Wie hat dein persönliches Umfeld auf deine Berufswahl (Wissenschaft) reagiert?



# PROMOTION

## Herausforderungen für Promovierende aus nichtakademischen Familien

### Finanzielle Belastungen als zentrale Hürde

Für viele Promovierende aus nichtakademischen Familien ist die finanzielle Situation eine große Herausforderung. Niedrige Gehälter und Teilzeitstellen, fehlende Rücklagen und befristete Verträge erzeugen Unsicherheit – besonders in Ballungsräumen – und erhöhen die Abhängigkeit von Vorgesetzten. Selbst die Anschaffung grundlegender Arbeitsmittel müsse manchmal hintangestellt werden – mit negativen Folgen für die mentale Gesundheit und die Arbeitsleistung.



„Die größte Herausforderung ist die fehlende finanzielle und berufliche Planbarkeit durch befristete Verträge – das wirkt sich auch auf private Lebensentscheidungen aus.“

### Einschränkungen im Alltag und in der Mobilität

Finanzierungsprobleme beeinflussen auch Entscheidungen über Wohn- oder Arbeitsort, Forschungsaufenthalte im Ausland oder Konferenzreisen. Viele First-Generation-Promovierende könnten sich kaum Pausen, Urlaube oder regelmäßige Familienbesuche leisten.

### Prekäre Beschäftigung und psychische Belastung

Unsichere Vertragsverhältnisse und fehlende Planungssicherheit führen bei vielen zu Stress, Erschöpfung und Zweifeln am eigenen Weg. Nicht wenige Erstakademiker:innen entscheiden sich aufgrund der prekären Bedingungen schon während der Promotion gegen eine langfristige Karriere in der Wissenschaft.



„Was ich nicht gut finde: dass mein Doktorvater nie mit mir über das System Wissenschaft geredet hat, sondern immer nur fachlich über mein Thema. Dabei hätte mir auch gerade die Unterstützung in Hinblick auf Stellensuche etc. geholfen.“

### Fehlender Zugang zu strategischem Wissen

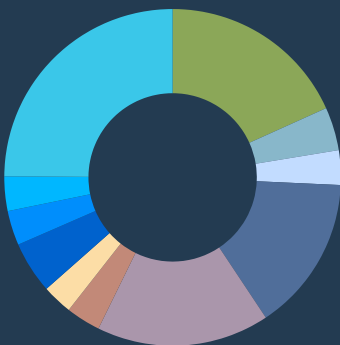
Viele First-Generation-Promovierende berichten, dass ihnen Ansprechpersonen fehlten, die erklären, wie das Wissenschaftssystem funktioniert und wie eine akademische Karriere strategisch geplant wird. Ohne dieses informelle Wissen falle es schwer, Entscheidungen zu treffen, Chancen zu erkennen oder den eigenen Weg im System sicher zu navigieren.

# PROMOTION

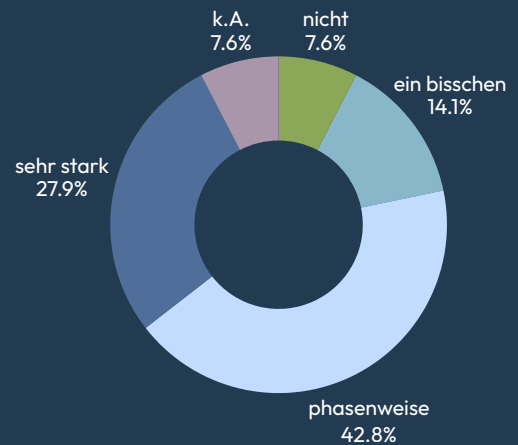


## Gibt/gab es finanzielle Herausforderungen?

- Finanzierung nicht ausreichend 18.3%
- Übergangszeiten nicht gedeckt 4.1%
- Dienstreisen und Auslandsaufenthalte nicht gedeckt 3.3%
- Befristung 14.9%
- ungewollte Teilzeit 16.6%
- Schulden aus BAföG 3.3%
- kein Geld für Freizeit 2.9%
- Familienverantwortung 5%
- Finanzielle Abhängigkeit von Partner:in/Familie 3.3%
- Sparen unmöglich 3.3%
- Nein 24.9%



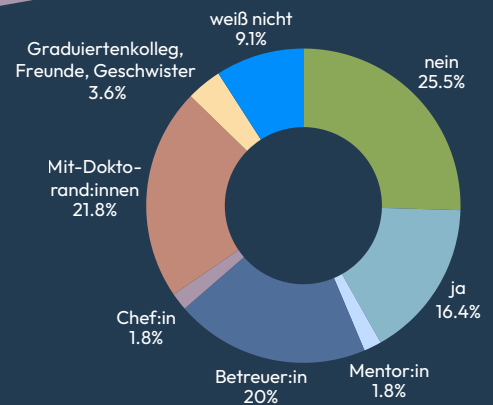
## Zweifel an meinem Weg kenne ich...



„Die Beschäftigungsverhältnisse sind der Hauptgrund, weswegen ich mich gegen eine Karriere in der Wissenschaft in Deutschland entschieden habe.“

„Von einem Drittmittelprojekt zum nächsten zu springen war purer Stress und erzeugte totale Planungsunsicherheit bei gleichzeitigem Wissen, dass man nichts erben wird.“

## Hast/hattest du jemanden, der dir wichtige Aspekte der Wissenschaftskarriere erklärt hat oder den du fragen konntest?



## Chancen und Entwicklungspotenziale bei der Unterstützung Promovierender aus nichtakademischen Familien



### Explizit machen der Funktionslogiken des akademischen Arbeitsmarkts

Viele Erstakademiker:innen wünschen sich ein deutlich besseres „Onboarding“ in das Wissenschaftssystem. Neben der fachlichen Betreuung fehle oft eine systematische Einführung in Karrierewege, Stellensuche und die Funktionslogiken akademischer Arbeit. Betreuende setzen häufig voraus, dass Promovierende dieses informelle Wissen bereits besitzen. Gewünscht werden zum Beispiel Q&A-Formate, Peer-Gruppen oder Leitfäden zum Promotionsalltag.



„Was brauche ich, um in Academia zu bleiben? Was brauche ich für eine wissenschaftliche Karriere?“

### Ansprechpersonen von Betreuungsverhältnissen entkoppeln

Gerade weil die Beziehung zur Betreuungsperson ein starkes Machtgefälle beinhaltet, wird der Bedarf nach zusätzlichen unabhängigen Ansprechpersonen betont. Diese könnten die Grundlagen des Wissenschaftssystems vermitteln, Orientierung geben und eine Art Begleitung während der Promotion bieten – besonders wichtig für Personen, die als Erste in ihrer Familie promovieren.

### Transparent machen der speziellen Herausforderungen einer wissenschaftlichen Karriere

Ein weiteres Entwicklungsfeld liegt in der transparenten Kommunikation über realistische Rahmenbedingungen der Promotion. Dazu gehören ein möglichst frühes Transparentmachen der erwartbaren Dauer der Promotion, der systeminhärenten Finanzierungslücken oder der typischen Hürden des Systems. Eine gute Betreuung Promovierender sollte diese Aspekte offen ansprechen und nicht voraussetzen, dass Promovierende sich das Wissen selbst erschließen.



„Ich hatte ständig Existenzängste.“





# fremd fühlen & dazu gehören

Der Wunsch nach Anpassung und der Stolz auf die eigene soziale Herkunft führen bei vielen First Generation Academics zu Identitätskonflikten.

„Wie kann ich auf meine eigene, authentische Art und Weise ich selbst und akademisch sein?“

„Den eigenen Habitus beizubehalten ist wunderbar erfrischend!“

„Ich will das Leben meiner Eltern nicht kleiner machen, nur weil sie keinen akademischen Abschluss haben.“

„Ich habe eine Berechtigung, hier zu sein.“

„Bei mir war die Sprache die größte Herausforderung. Auf einmal haben Leute Wörter wie ‚Neoliberalismus‘ und ‚Marginalisierung‘ benutzt und ich musste sie mehrfach googeln. Mittlerweile bin ich selbst total in diesem Duktus drin. Dabei möchte ich am liebsten immer wieder Brücken bauen und Dinge verständlich rüberbringen können.“

„Ich fühle mich unsicher, ob meine Ergebnisse gut genug sind und ob ich wissenschaftlich genug an etwas herangegangen bin. Oft habe ich das Gefühl, dass ich halten mich alle für superintelligent, was ein seltsamer Spagat ist.“

# POSTDOC- & HABILITATIONSPHASE

## Herausforderungen für Forschende aus nichtakademischen Familien

### Prekäre Bedingungen: Kein finanzielles Sicherheitsnetz

Erstakademiker:innen stoßen in der Post-doc- und Habilitationsphase besonders schnell an finanzielle Grenzen. Kurzzeitverträge und Beschäftigungslücken machen die ohnehin prekären Bedingungen der Wissenschaft ohne familiäre finanzielle Rücklagen besonders existenzbedrohend. Viele Erstakademiker:innen verlassen den Wissenschaftsbetrieb daher nach der Promotion.



„Warum muss ich ins Ausland, wenn ich schon in zwei Welten lebe?“

### Innere Barrieren: Hochstaplergefühle trotz Erfolgs

Das Gefühl, „fehl am Platz“ zu sein, begleitet viele Erstakademiker:innen selbst nach einer Promotion an exzellenten Universitäten. Das Hochstapler:innenphänomen wirkt als unsichtbare Bremse – insbesondere, wenn es um große Förderanträge, Sichtbarkeit oder den nächsten Karriereschritt geht.

### Mobilitätsanforderung: Hohe persönliche Kosten

Ständig erforderliche Ortswechsel, internationale Forschungsstationen und befristete Stellen fordern ihren Tribut. Erstakademiker:innen zahlen dafür oft einen hohen Preis: soziale Entwurzelung, Erschöpfung nach zahlreichen Umzügen und das Gefühl, trotz enormem Aufwand kaum voranzukommen. Mobilität wird quasi zur Pflicht – und zur Belastungsprobe für Leben, Beziehungen und mentale Gesundheit.

### Zeitdruck: Unfaire Maßstäbe an das „Karrierealter“

Im bestehenden Wissenschaftssystem zählen häufig Kalenderjahre anstatt individueller Wege. Dass Erstakademiker:innen für Studium und Promotion häufig länger brauchen – etwa weil sie nebenbei arbeiten oder familiäre Verpflichtungen tragen – bleibt unberücksichtigt und führt zu struktureller Benachteiligung.

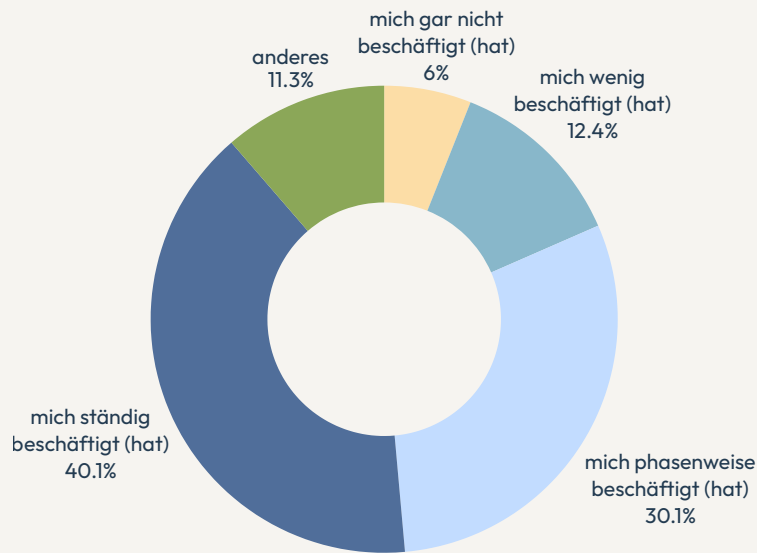
### Klassismus: Herkunft als Stempel

Klassistische Vorstellungen sind tief im Wissenschaftssystem verankert. Sprache, Habitus und Herkunft werden implizit oder offen bewertet. Wer nicht aus akademischen Familien stammt, fühlt sich schnell markiert und muss zusätzlich zur fachlichen Leistung soziale Codes entschlüsseln.

# POSTDOC- & HABILITATIONSPHASE



Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind ein Thema, das...

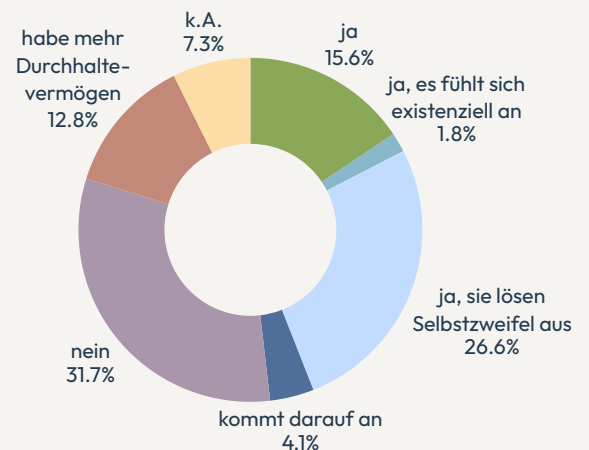


„Die extrem schlechte finanzielle Situation, die bei allen Wissenschaftler:innen in meinem Fach herrscht, welche nicht durch Familie/Partner:innen abgesichert sind, hat mich letztlich zur Aufgabe der Karriere bewegt.“



„Für mich sind Rückschläge oft Anlass, daran zu zweifeln, ob ich hier überhaupt hingehöre und ob es richtig war, mich aus meinen Kreisen herauszubeben. Dann sehe ich ein negatives Erlebnis als Beleg an, dass ich mir doch zu viel vorgenommen habe bzw. es besser nicht versucht hätte.“

Gehst du anders als Kolleg:innen mit Rückschlägen um?



„Ich war schon an ganz vielen Stationen und bin wirklich erschöpft. Es hört eigentlich nie auf. Jetzt bewerbe ich mich auf Professuren: Warum muss ich schon wieder diskutieren, wann ich umziehe? Ich wünsche mir, dass es irgendwo einen Punkt gibt, an dem es genug Mobilität war.“

## Chancen und Entwicklungspotenziale bei der Unterstützung Forschender aus nichtakademischen Familien



### Klassismus erkennen: Sprache, Stil und „Unsichtbare Regeln“

Fachsprache, akademischer Duktus und unausgesprochene Codes wirken oft ausgrenzend. Viele wünschten sich, dass Inhalte mehr zählten als Formulierungen – und dass Anträge oder Bewerbungen nicht voraussetzten, gehobene Antragsprosa schreiben zu können. Divers besetzte Auswahlgremien und Schulungen für Gutachter:innen könnten unbewusste klassistische Bias abbauen. Auch die übliche Forderung nach Auslandsmobilität solle kritisch hinterfragt werden.



„Ich würde mir wünschen, dass der Inhalt eines klugen Gedankens mehr zählen würde als seine Form.“

### Mehr Unterstützung bei der strategischen Karriereplanung

Es braucht deutlich mehr disziplinspezifische Mentoringprogramme für Wissenschaftler:innen und Postdocs aus nichtakademischen Familien, um realistische Einblicke in Karrierewege, Entscheidungsprozesse und die nächsten Schritte zu vermitteln.

### Career Center für die Wissenschaft

Konventionelle Career Center an Hochschulen gelten bei vielen am wissenschaftlichen Karriereweg Interessierten als zu wirtschaftsorientiert. Gewünscht werden stattdessen disziplinspezifische Beratungsangebote für die akademische Laufbahn. Professor:innen sollten stärker Verantwortung übernehmen, Übergänge aktiv begleiten und als Anlaufstelle fungieren, da gerade Übergänge vulnerable Phasen sind, in denen sich viele Erstakademiker:innen allein gelassen fühlen.

„Einerseits nehme ich mich häufig als resilienter als viele meiner Peers wahr. Andererseits führen Rückschläge dazu, dass ich meinen Fit in der Wissenschaft anzweifle – nicht wegen meines Könnens, sondern weil ich denke, dass ich nicht in das System passe.“

# PROFESSUR

Auch arrivierte Professor:innen und habilitierte Wissenschaftler:innen aus nichtakademischen Familien blicken mit spürbarer **Ambivalenz auf den Wissenschaftsbetrieb** – selbst dann, wenn sie die akademische Karriereleiter erfolgreich erklommen haben.



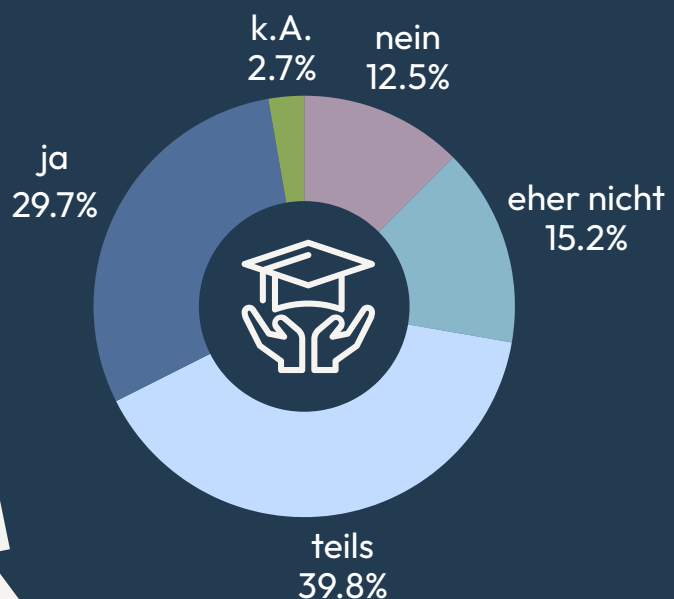
„Ich bin sogar habilitiert – aber nicht angekommen, nein. Ich verstehe noch immer die ungeschriebenen Spielregeln nicht und krieg’ auch den Habitus nicht hin.“

Zwar geben fast 70 Prozent der Befragten an, sich in der Wissenschaft teils oder ganz angekommen zu fühlen, doch einige Aussagen zeichnen ein weitaus ambivalenteres Bild: Anhaltende **Fremdheitsgefühle**, **Zweifel** an der eigenen Legitimität und das Empfinden, die **ungeschriebenen Regeln** und den **akademischen Habitus** nie ganz zu beherrschen, bleiben auch nach Jahrzehnten im System bestehen.



„Ich bin seit fast 20 Jahren in dieser Welt, aber angekommen? Nein.“

Fühlst du dich in der Wissenschaft angekommen?



„Das Gefühl, nicht dazuzugehören, hört so ganz nie auf. Ich bin jetzt Seniorprof.“

Viele beschreiben ein Leben zwischen zwei Welten oder das Gefühl, trotz Professur nicht ganz dazuzugehören – Erfahrungen, die zeigen, dass formaler Erfolg soziale Zugehörigkeit im Wissenschaftsbetrieb nicht automatisch garantiert.



„Ich fühle mich trotz meiner Karriere bis heute in zwei Parallelwelten: meiner Arbeiterfamilie und der Akademiker:innenfamilie.“



„Ich denke manchmal immer noch, dass ich gar nicht weiß, was ich hier gerade mache, aber als Wissenschaftler muss man doch wissen, was man mit diesen Tabellen und Daten tut!“

# Chancen und Entwicklungspotenziale bei der Unterstützung von Professor:innen aus nichtakademischen Familien



”

„Das Bewerbungsgespräch wurde eröffnet mit: ‚Sie kommen vom Dorf und haben als Erste studiert. Verstehen Ihre Eltern überhaupt, was Sie forschen?‘ Mich hat geschockt, dass man sofort einen Stempel hatte.“

## Wunsch nach Vernetzung und Sichtbarkeit

Viele Professor:innen aus nichtakademischen Familien äußern den Wunsch nach stärkerer gegenseitiger Vernetzung und mehr sichtbaren Vorbildern. Der Austausch mit anderen, die ähnliche Bildungs- und Herkunftserfahrungen teilen, schafft Normalität, relativiert Zweifel und wird als entlastend und stärkend erlebt.

## Bewertungskriterien überdenken

Viele Wissenschaftler:innen aus nichtakademischen Familien plädieren für eine grundlegende Überarbeitung wissenschaftlicher Bewertungs- und Begutachungskriterien, insbesondere in Auswahl- und Berufungsverfahren. Die Beurteilung des biologischen Alters müsse kritisch hinterfragt werden, da Erstakademiker:innen aufgrund struktureller Hürden häufig längere Bildungs- und Qualifikationswege zurücklegten.

## Fokus auf Mobilität und Sprache hinterfragen

Auch die bei der Begutachtung gängigen Mobilitätsanforderungen werden kritisch gesehen, da sie soziale Ungleichheiten reproduzierten und nicht für alle Menschen gleichermaßen realisierbar seien. Darüber hinaus richtet sich die Kritik gegen die dominante Antrags- und Bewertungskultur selbst: Die Erwartung einer spezifischen Antragsprosa privilegiere Menschen mit einer akademischen Sozialisation und stelle rhetorische Gewandtheit über inhaltliche Originalität.

”

„Ich denke, man müsste auch das Antrageschreiben revolutionieren. Muss man wirklich wie ein promovierter Germanist schreiben können, um Geld zu bekommen für seine Idee?“

# HANDLUNGSANSÄTZE

## für Hochschulen & Forschungsförderung

Anhand der Ergebnisse wird deutlich: Soziale Herkunft beeinflusst wissenschaftliche Karrieren weiterhin strukturell. Für Erstakademiker:innen sind es weniger fehlende Fähigkeiten als vielmehr unsichtbare Regeln, ungleiche Zugangschancen und strukturelle Unsicherheiten, die Karrieren erschweren.

### Informelles Wissen sichtbar machen

Ein zentrales Hindernis für Erstakademiker:innen ist der fehlende Zugang zu informellem Wissen, das im Wissenschaftsbetrieb häufig vorausgesetzt, aber kaum transparent vermittelt wird.

#### Handlungsansätze:

- Systematische **Transparenz** über Abläufe, Kriterien und Entscheidungsprozesse in Qualifikationsphasen herstellen.
- Ergänzend zu formalen Betreuungsverhältnissen niedrigschwellige **Peer- und Ombudsstrukturen** etablieren.
- **Mentoring-Programme** flexibler und bedarfsorientierter gestalten.
- **Vernetzung** zwischen Statusgruppen (Studierende, Mittelbau, Professor:innen) fördern.

### Übergänge gestalten

Karrierewege in der Wissenschaft sind von zahlreichen Übergängen geprägt, die für Erstakademiker:innen besonders risikoreich sind.

#### Handlungsansätze:

- Frühe, transparente **Informationen zu wissenschaftlichen Karrierewegen** (z. B. Leitfäden, Q&A-Formate, niedrigschwellige Austauschformate).
- **Sensibilisierung** von Professor:innen für ihre Funktion als aktive Begleiter:innen von Übergängen.
- Transparente Ausschreibung und **klare Kriterien** für SHK- und Promotionsstellen.
- **Reflexion** von Sprache und Form in Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren.

### Bewertungskriterien hinterfragen

Leistungs- und Exzellenzkriterien sind nicht neutral, sondern häufig an implizite soziale Voraussetzungen geknüpft.

#### Handlungsansätze:

- **Sensibilisierung** von Gutachtenden, Auswahlgremien und Förderinstitutionen für soziale Herkunft als Diskriminierungsmerkmal.
- **Kritische Reflexion** gängiger, häufig klassistischer Auswahlkriterien (Alter, Mobilität, internationale Stationen, Netzwerke).
- Stärkere **Kompetenzorientierung**.
- Anerkennung vielfältiger, nicht-linearer Wege in die Wissenschaft.

## Finanzierungssicherheit schaffen

Finanzielle Unsicherheit ist ein wiederkehrendes Thema in allen Qualifikationsphasen.

### Handlungsansätze:

- **Übergangsphasen** systematisch mitdenken und **Finanzierungslücken** schließen.
- Bessere **Informationsstrukturen** zu Förderprogrammen, Stellen und Weiterbildungsangeboten.
- Transparente Kommunikation über Förderlogiken und Erfolgchancen.



„Ich bin seit kurzem Professor. Ein harter Weg, den ich prinzipiell nicht weiterempfehlen kann. Das System ist grausam und ich hatte viel Glück, dass es geklappt hat. Die Zeichen stehen normalerweise eher auf negativ.“



„Ich fühle mich immer noch manchmal so, als gehörte ich nicht richtig dazu und sei dümmer als der Rest.“

## Kulturwandel im Wissenschaftsbetrieb fördern

Viele der beschriebenen Herausforderungen sind Ausdruck einer akademischen Kultur, die implizite Erwartungen reproduziert.

### Handlungsansätze:

- Soziale Herkunft als Querschnittsthema in **Diversitäts- und Gleichstellungsstrategien** verankern.
- Räume für **Austausch, Sichtbarkeit** und **Anerkennung** unterschiedlicher akademischer Biografien schaffen.
- Wissenschaft als **lernendes System** verstehen, das eigene Ausschlussmechanismen reflektiert.
- Marginalisierte Zielgruppen einbeziehen, deren spezifische Bedarfe und Sorgen ernst nehmen.



# ANGEBOTE VON ARBEITERKIND.DE

für Promovierende und  
Forschende aus  
nichtakademischen Familien



ArbeiterKind.de begleitet Erstakademiker:innen auch über das Studium hinaus auf ihrem Weg in die Wissenschaft. Ziel ist es, Orientierung zu geben, informelles Wissen zugänglich zu machen und Räume für Austausch auf Augenhöhe zu schaffen.

”

„Ich habe durch ArbeiterKind.de eine sehr coole Mentorin gefunden, die mir während meiner Promotion zur Seite stand.“

## Online- Promotionsgruppe



## Berufseinstiegsmentoring



**Berufseinstiegsprogramm**

Du bist Erstakademiker:in, stehst kurz vor dem Abschluss deines Studiums und hast Fragen rund um den Berufseinstieg? Oder du hast dein Studium bereits abgeschlossen und wünschst dir Unterstützung beim Start ins Berufsleben? Dann werde Teil unseres Berufseinstiegsprogramms – wir begleiten dich auf deinem Weg!

**Den Berufseinstieg gemeinsam gestalten**

**1zu1-Mentoring** + **Veranstaltungen**

Profiliere von einer Vielzahl an Veranstaltungen zu **Fragen rund um die Berufswelt** und den Berufseinstieg.

Erhalte individuelle Begleitung durch berufserfahrene Mentor:innen. **Deine beruflichen Wünsche, Ziele und Fragen** stehen dabei im Mittelpunkt.

Mit dem Berufseinstiegsprogramm vernetzt ArbeiterKind.de Studierende, Absolvent:innen und Promovierende der ersten Generation mit berufserfahrenen Mentor:innen aus unterschiedlichen Fachrichtungen – auch aus der Wissenschaft. Das Mentoring unterstützt beispielsweise bei Karriereentscheidungen, Selbstpositionierung und Unsicherheiten.

Ein zentrales Angebot ist die ehrenamtlich organisierte, bundesweite, fächerübergreifende Online-Promotionsgruppe, die sich monatlich virtuell trifft. Sie bietet einen geschützten Raum für Fragen, Austausch und gegenseitige Unterstützung.

**Du willst eine Doktorarbeit schreiben oder bist schon dabei?**

FÜR ALLE, DIE ALS ERSTE IN IHRER FAMILIE STUDIEREN.

> Wir **VERNETZEN**  
> Wir **UNTERSTÜTZEN**  
> Wir **MACHEN MUT**

”

„Was mir hilft, ist die ArbeiterKind.de-Promotionsgruppe! Da konnte ich bisher jede ‚dumme‘ Frage stellen.“



## Fächer-Communities

Ergänzend zur Promotionsgruppe gibt es fachspezifische Communities, etwa für Medizin, Tiermedizin, Jura oder Gesellschafts- und Kulturwissenschaften, die sich virtuell und teilweise in Präsenz vernetzen.



Tiermedizin-Community



## Online-Netzwerk

Im Online-Netzwerk von ArbeiterKind.de (netzwerk.arbeiterkind.de) finden Promovierende und Forschende der ersten Generation einen Safer Space für Austausch, Vernetzung und Unterstützung – unabhängig von Fach oder Karrierestufe.

ArbeiterKind.de



Engagement



Neu hier?



Community



Veranstaltungskalender



News



Wiki



Drive



Unterstützung

## Webseminar „Promotion“

In Kooperation mit der Leibniz Universität Hannover bietet ArbeiterKind.de jährlich eine Webseminarreihe zum Thema „Als Erste:r promovieren“ an.







ArbeiterKind.de gGmbH, Obentrautstraße 57, 10963 Berlin  
Konzept und Umsetzung der Online-Werkstatt: Silke Tölle-Pusch, Anika Werner  
Redaktion und Gestaltung: Martina Kübler  
Mit freundlicher Unterstützung durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG).