

Das Doktoranden-Betreuer-Verhältnis

Interdisziplinäre Gemeinsamkeiten und
soziologiespezifische Besonderheiten

Nina Baur und Robert J. Schmidt

1. Die zunehmende Bedeutung der Verbesserung von Promotionsbedingungen

Die Debatte um die Qualität des Lehrens und Lernens an Universitäten befasst sich in der Regel mit Studierenden.¹ Wie Doktoranden lernen und welche Faktoren für eine erfolgreiche Promotion relevant sind, wird dagegen selten diskutiert. Dieses Thema wird künftig an Bedeutung gewinnen, da die Zahl und Qualität der Promotionen zunehmend zu einem Kriterium der Leistungsmessung in Forschung und Lehre wird (Neidhardt 2008, Münch 2009).

Gleichzeitig besteht erheblicher Handlungsbedarf bezüglich der Verbesserung der Promotionsbedingungen: Zwar ist die *Promotionsquote* in Deutschland nach der Schweiz und Schweden die dritthöchste der Welt (KB 2006: 117, BMBF 2008: 47), und die Zahl der Promotionen pro Universitätsprofessor ist zwischen 1993 und 2005 von durchschnittlich 0,6 auf 0,8 Promotionen pro Jahr gestiegen (BMBF 2008: 64), aber für den einzelnen Doktoranden ist die Promotion allein schon deshalb ein Risiko, weil zwei von drei begonnenen Promotionen scheitern, d.h. nicht erfolgreich abgeschlossen werden (BMBF 2008: 72).

¹ Im Folgenden sind mit allen Personenbezeichnungen Männer und Frauen gleichermaßen gemeint.

Im Gegensatz zur überdurchschnittlichen Promotionsquote rangiert Deutschland hinsichtlich des Durchschnittsalters zum Zeitpunkt des Abschlusses der Promotion lediglich im europäischen Mittelfeld (BMBF 2008: 47). Das mittlere *Promotionsalter* ist dabei seit 1995 um mehr als ein Jahr gestiegen und liegt heute bei 34 Jahren (BMBF 2008: 58, 61). Für deutsche Promovierte bedeutet dies, dass sie relativ lange auf prekären Stellen beschäftigt sind (Dörre, Neis 2008; Klecha, Reimer 2008) und ihnen bei Bewerbungen auf Post-doc-Stellen erhebliche Nachteile entstehen können, da Wissenschaftler, die im Ausland promoviert haben, häufig deutlich jünger sind. Weiterhin können und wollen nicht alle Promovierten in der Wissenschaft weiterarbeiten. Die Chance, eine Stelle außerhalb der Wissenschaft zu finden, hängt aber auch vom Alter des Bewerbers ab (BMBF 2008: 50f.). Eine Hauptursache für das hohe Promotionsalter scheint zu sein, dass zuviel Zeit vom Studienabschluss bis zum Abschluss der Promotion verstreicht. Dabei herrscht – infolge von Verzögerungen zwischen Studienabschluss und Beginn der Promotion sowie durch Unterbrechungen der Bearbeitung während der Promotionsphase (z.B. mangels Finanzierung oder durch Erziehungszeiten) – eine Diskrepanz zwischen Promotionsdauer (in der Soziologie durchschnittlich 6 Jahre) und reiner Bearbeitungsdauer, also der Zeit, in der der Doktorand tatsächlich an der Dissertation arbeitet (durchschnittlich 4 Jahre) (BMBF 2008: 82–85).

Gleichzeitig fungiert die Promotion als Mechanismus sozialer Schließung (Lenger 2008): Bestimmte soziale Gruppen haben systematisch geringere Promotionschancen. Im europäischen Vergleich besteht diesbezüglich das größte Defizit der deutschen Nachwuchsförderung in der deutlich geringeren *Promotionsquote von Frauen* gegenüber der von Männern, auch wenn der Frauenanteil bei den abgelegten Promotion zwischen 1993 und 2005 von 32 % auf 40 % gestiegen ist. Der Frauenanteil variiert weiterhin fächerspezifisch von 14% (Ingenieurwissenschaften) über 31% (Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) bis zu 74% (Veterinärmedizin) (BMBF 2008: 47; 58–61). Auch hinsichtlich der Qualifikationsphasen, in denen der Frauenanteil sinkt, existieren fachspezifisch unterschiedliche Muster: Manche Fächer, namentlich die meisten Ingenieurwissenschaften, stehen vor einem Rekrutierungsproblem, d.h. es gelingt ihnen nicht, Frauen überhaupt als Studienanfänger zu gewinnen, aber sie können genau diesen geringen Anteil über alle Qualifikationsphasen einer Wissenschaftskarriere bis hin zur Professur halten (Metz-Göckel 2008: 217; WR 2007: 16). Die Sozial-, Kultur- und Gesellschaftswissenschaften haben dagegen

ein Selektionsproblem: In diesen Fächern beträgt das Frauen-Männer-Verhältnis in der Regel bei den Absolventen im Schnitt noch etwa 70:30 und dreht sich erst bei den Promotionen auf ein Verhältnis von etwa 30:70 um. Der Frauenanteil sinkt damit sogar unter den Durchschnitt aller Fächer (WR 2007: 15). Bei jedem weiteren Statusübergang sinkt dieser weiter ab (Lehnert et al. 1998; Müller 2008; Metz-Göckel 2008: 217). Damit existiert gerade für die Soziologie zusätzlich zu der Notwendigkeit einer allgemeinen Verbesserung der Promotionsbedingungen ein besonderer Handlungsbedarf in der Frauenförderung.

2. Die Gestaltung des Doktoranden-Betreuer-Verhältnisses als Herausforderung für den einzelnen Hochschullehrer

Es ist eine Vielzahl von Faktoren auf verschiedenen Handlungsebenen denkbar, die beeinflussen können, ob Promotionsbedingungen gut oder schlecht sind, z.B. die Internationalisierung der Hochschullandschaft, die derzeitige Umstrukturierung des deutschen Hochschulwesens im Rahmen der Exzellenzinitiative, Einsparungsmaßnahmen und Personalabbau gerade in den Sozialwissenschaften im vergangenen Jahrzehnt oder die organisationalen Struktur der einzelnen Hochschulen.

Da die einzelnen Hochschullehrer in der Regel diese strukturellen Gegebenheiten nur bedingt beeinflussen können, konzentrieren wir uns im Folgenden auf die Frage, wie die individuelle Beziehung zwischen Betreuer und Doktorand gestaltet werden kann und sollte, um optimale Promotionsbedingungen zu schaffen, welche Probleme hierbei auftreten und wie diese gelöst werden können. Datenbasis sind dabei Experteninterviews, die im Rahmen einer Studie zu den Promotionsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter an der TU Berlin (Baur et al. 2008) zwischen Oktober 2007 und Februar 2008 mit 15 Professoren der Technischen Universität Berlin geführt und mit Hilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2003) ausgewertet wurden. Die Interviewpartner wurden bewusst nach dem Streuungsprinzip ausgewählt und decken das gesamte Fächerspektrum

der TU Berlin ab. Dies ermöglicht, fachübergreifende Aspekte mit Fachspezifika der Soziologie zu kontrastieren.²

Ein erstes wichtiges Ergebnis ist, dass die Betreuung eines Doktoranden für die von uns befragten Hochschullehrer nicht nur ein »Job« ist, sondern eine hochemotionale Aufgabe. Einige Professoren nutzen sogar die Eltern-Kind-Methapher, um ihr Betreuungsverständnis zu explizieren: »Das ist ein Erziehungsprozess. Und es ist ja im weitesten Sinne auch noch Ausbildung« (Interview E). Dies ist ein weiterer Grund, sich mit dem Doktoranden-Betreuer-Verhältnis auseinanderzusetzen: Nach Einschätzung unserer Interviewpartner hat ein Großteil aller Betreuer ein sehr ausgeprägtes Interesse an einer schnellen und erfolgreichen Promotion der von ihnen betreuten Doktoranden. Das Scheitern des Doktoranden impliziert folglich immer auch ein Scheitern des Betreuers und wird von unseren Interviewpartnern auch so empfunden.

Gerade diese Emotionalität ist Ursache sowohl für das hohe zeitliche Engagement vieler Hochschullehrer in der Doktorandenbetreuung, als

² Es sei an dieser Stelle ausdrücklich auf die Grenzen der Studie hingewiesen:

- 1) Die Studie befasste sich mit wissenschaftlichen Mitarbeitern mit Lehrverpflichtung, und nur diese sind gemeint, wenn im Folgenden von »Doktoranden« die Rede ist. Gegenüber anderen Gruppen von Doktoranden (externe Doktoranden, Doktoranden in Graduiertenkollegs oder an Forschungsinstituten) hat diese Gruppe in der Regel den Nachteil einer größeren Arbeitsbelastung in Lehre und Verwaltung, die Vorteile einer größeren finanziellen Sicherheit (durch längere Arbeitsverträge) und einer höheren Kontaktdichte zum Betreuer und dem Institut.
- 2) Die Studie spiegelt die Sichtweise der Betreuer wider. Es ist wahrscheinlich, dass die Betreuer Machtbeziehungen zwischen Betreuer und Doktorand ausblenden und mögliche Kommunikationsstörungen übersehen. Ein Indikator dafür ist, dass die von uns befragten Professoren weitestgehend angaben, funktionierende Betreuungsbeziehungen zu haben, während eine standardisierte Befragung der Doktoranden der TU aus dem Vorjahr (Kubath, Leitner 2007) zumindest teilweise ein anderes Bild abgab. Weiterhin können die Doktoranden Lösungsvorschläge gerade für den Bereich der individuellen Betreuung voraussichtlich expliziter artikulieren (vgl. z.B. Gerhard et al. 2005; Schmidt, Richter 2008), etwa wie genau die Vorgaben, die Unterstützung bei der persönlichen Karriereplanung, die Diskussionsmöglichkeiten mit Kollegen und die Anbindung an die Scientific Community durch den Betreuer in der Praxis gestaltet werden sollten. Diese Wünsche äußern die Doktoranden möglicherweise gegenüber einem neutralen Forscher-Team offener als gegenüber ihrem Betreuer.
- 3) Kommunikationsstörungen ergeben sich interaktiv und sind den Beteiligten oft nicht bewusst, weshalb hier die Befragung (gegenüber der Beobachtung) an ihre Grenzen stößt.
- 4) Wie häufig die hier dargestellten Problemkonstellationen auftreten, müsste mit Hilfe einer quantitativen Studie überprüft werden.

auch Ansatzpunkt für Veränderungen: Man kann davon ausgehen, dass die meisten Professoren die Promotionsbedingungen verbessern wollen, sich aber im Unklaren darüber sind, wie dies zu bewerkstelligen ist.

Erschwert wird dies dadurch, dass Hochschullehrer hierbei nur bedingt von Managementenerfahrungen aus Firmen lernen können, da sich die Führungsanforderungen im Wissenschaftsbereich von denen in der Privatwirtschaft teilweise erheblich unterscheiden: Einerseits sind wissenschaftliche Mitarbeiter meist in eine konkrete Organisationseinheit (z.B. Lehrstuhl, Fachgebiet) eingebunden, in deren Rahmen sie sich – ebenso wie Mitarbeiter in Unternehmen – unter anderem in ein Team integrieren, Anweisungen ihres Vorgesetzten befolgen, Arbeitsaufträge (z.B. Lehre, Projektarbeit) termingemäß erledigen müssen. Andererseits benötigen Promovierende größere Freiräume als Mitarbeiter in einem Unternehmen, um eigenständige Entscheidungen zu treffen. »Angehende Nachwuchswissenschaftler sollen während der Promotionsphase darin unterstützt werden, ihre wissenschaftliche Selbständigkeit zu entwickeln, um die erworbenen Kenntnisse später innerhalb der Hochschule oder außerhalb in verantwortungsvollen Positionen einsetzen zu können. (...) Genau diese Heranführung an die Selbständigkeit macht gegenüber »normalen Unternehmen« ein anderes Führungsverständnis notwendig« (Schmidt, Richter 2008: 55).

Um einen Beitrag zu der Debatte leisten zu können, wie das Doktoranden-Betreuer-Verhältnis optimal gestaltet werden kann, betrachten wir im Folgenden drei Grundsatzentscheidungen, die Professoren im Rahmen einer Betreuungsbeziehung treffen müssen: die Auswahl der Doktoranden, die Entscheidung für die Betreuungsform und für das Betreuungsmodell, also die konkrete Ausgestaltung der Einzelbetreuung. Abschließend werden wir einige typische Ursachen für Störungen des Betreuungsverhältnisses diskutieren.

3. Auswahl von Doktoranden: Qualität vs. Quantität

3.1 Zwei divergierende Auswahlstrategien

Eine der wichtigsten Entscheidungen im Rahmen der Betreuung ist die Frage, wen ein Hochschullehrer überhaupt als Doktorand annimmt. Hierbei stehen die Professoren angesichts begrenzter Zeitressourcen vor dem Dilemma der Wahl zwischen Quantität (viele Diplomanden und Doktoran-

den bei relativ schlechter Betreuung) und Qualität (wenige Diplomanden und Doktoranden bei guter Betreuung).

Wie viele Doktoranden gleichzeitig sinnvoll betreut werden können, hängt stark von der Fachkultur, dem Betreuungsmodell des Professors, der Mitarbeiter- und Arbeitsstruktur in einer Organisationseinheit sowie der Selbständigkeit des einzelnen Doktoranden ab. Entsprechend lassen sich unter den befragten Hochschullehrern keine gemeinsamen Vorstellungen finden. Trotzdem treten ab einer bestimmten Anzahl von Doktoranden Schwierigkeiten auf, und zwar nicht nur in der Form, dass der Betreuer insgesamt weniger Zeit für den einzelnen Doktoranden hat: »Es kann auch zum Beispiel sein, dass man sich einfach nicht in so viele Themen reindenken kann, man muss ja, wenn man eine gute Betreuung machen will, sich richtig reindenken« (Interview J). Infolgedessen lassen sich zwei Extrempole an Auswahlstrategien für Doktoranden identifizieren:

1. *die Selbstselektionsstrategie*: Einige Professoren nehmen sehr viele Doktoranden an, »von denen dann einige die Promotion irgendwie schaffen« (Interview C). Der Betreuer schließt nicht von vorne herein aus, dass im Laufe der Promotionszeit insofern eine Selbstselektion der Doktoranden stattfindet, als ein Teil der Doktoranden für die Promotion sehr lange braucht oder sie nicht abschließt und schließlich aufgibt.
2. *die Strategie der aktiven Rekrutierung*: Andere Professoren konzentrieren sich bei der Auswahl ihrer Doktoranden auf die Qualifiziertesten (»weniger, aber besser«, Interview M). Diese Professoren hoffen nicht nur, dass möglichst alle Doktoranden die Promotion vollenden, sondern auch dass diese besonders gut promovieren.

3.2 Der Zusammenhang zwischen Auswahlstrategie und Fachkultur

Die Reformen der letzten Jahre zeigen, dass die Strategie der aktiven Rekrutierung nicht zwangsläufig besser sein muss, da eine intensive Betreuung (viel Zeitaufwand pro Doktorand) nicht unbedingt gleichzusetzen ist mit einer qualitativ hochwertigen Betreuung (die dem Doktorand eine schnelle und erfolgreiche Promotion ermöglicht) (Pechar 2008). Vielmehr scheint es – auch wenn in unserer Studie die Auswahlstrategien quer über die Fächer streuen – eine Wahlverwandtschaft zwischen der Auswahlstrategie und der Fachkultur zu geben. Epistemologisch und methodologisch

können *stark und schwach formalisierte Wissenschaften* unterschieden werden, wobei der Formalisierungsgrad oft mit einer typischen Form der intradisziplinären Arbeitsteilung einhergeht (vgl. z.B. Huber 1991; Becher 1987a, 1987b), die wiederum Konsequenzen für die Doktorandenbetreuung hat:

In den stark formalisierten Natur- und Ingenieurwissenschaften wird Forschung von einer bestimmten Erkenntnisperspektive aus betrieben. Dadurch wird Forschung in großen Teams möglich und sinnvoll, die hochgradig arbeitsteilig am selben Forschungsprogramm arbeiten. Im Rahmen solcher Forschung geht Betreuung einher mit gemeinsamer Arbeit am Forschungsgegenstand in Laboren. Da jede Dissertation ihren Platz im Gesamt-Forschungsprogramm hat, sind die Dissertationsbetreuer ebenso auf die Arbeit des Doktoranden angewiesen wie dieser auf die Unterstützung des Betreuers. Unsere Interviewpartner aus diesen Fächern erachten es aufgrund des abnehmenden Betreuungsaufwands pro Doktorand bei zunehmender Doktorandenzahl als sinnvoll, viele Doktoranden gleichzeitig zu betreuen, was eine Affinität zur Selbstselektionsstrategie zur Folge hat.

Solche Betreuungsmodelle können in der Soziologie da sinnvoll sein, wo – etwa in Max-Planck-Instituten oder anderen Forschungseinrichtungen, in SFBs oder in Graduiertenkollegs – an einem gemeinsamen Thema gearbeitet wird, insbesondere dann, wenn sich die Forschergruppe einem gemeinsamen theoretischen Rahmen verpflichtet fühlt und mit hoch standardisierten Instrumenten arbeitet.

Nach wie vor typisch scheint uns aber für die Soziologie zu sein, dass Forschung selbst innerhalb einer Organisationseinheit aus verschiedenartigen Erkenntnisperspektiven betrieben wird, die historisch und kulturell, aber auch abhängig von der ›Schule‹ oder individuellen Disposition des Forschers variieren und deshalb zu Beginn jedes wissenschaftlichen Textes explizit gemacht werden muss. Nahezu jeder Forscher arbeitet mit einem spezifischen theoretischen Hintergrund an seinem eigenen Forschungsprojekt. Im Rahmen seiner Dissertation soll der Doktorand sich unter anderem auch von seinem Betreuer wissenschaftlich absetzen. Es kostet den Betreuer damit sehr viel Zeit, sich in die Arbeit eines Doktoranden einzudenken und diese zu betreuen, da praktisch keine Synergieeffekte durch wissenschaftliche Kooperation entstehen, was eher eine Strategie der aktiven Rekrutierung nahe legt. Betreuungsintensität ist in solchen Fällen notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für eine hohe Betreuungsqualität.

Aus Sicht der Doktoranden wird zusätzlich der Unterschied zwischen *angewandten und reinen Wissenschaften* besonders deutlich: In den angewandten Wissenschaften (wie den Ingenieur-, Erziehungs-, Rechts-, Planungswissenschaften und der Betriebswirtschaftslehre) muss die Selbstselektionsstrategie nicht immer ein Nachteil sein. So planen etwa in den Ingenieurwissenschaften 85% der Doktoranden eine Karriere außerhalb der Wissenschaft, etwa in der Industrie (Lenger 2008: 86). Die Promotion ist für sie nur ein Karriere-sprungbrett. Für die Karriere ist zwar ein Dokortitel, aber weder Qualität noch Note der Promotion wichtig.³

Im Gegensatz dazu stellt die Soziologie an sich selbst den Anspruch, Grundlagenforschung zu betreiben und trennt daher scharf zwischen Wissenschaft einerseits und Politik und Wirtschaft andererseits. Zu große Praxisnähe gilt in den reinen Wissenschaften demnach in der Regel als unwissenschaftlich. Dies bedeutet einerseits, dass Promotionsprojekte riskanter sind, da Wissenschaft als kreative, ergebnisoffene Tätigkeit begriffen wird, die auch scheitern kann. Andererseits sollen sie gerade nicht unmittelbaren Verwertungszwecken unterliegen. Entsprechend streben 46% der Soziologen, die sich für eine Promotion entscheiden, eine wissenschaftliche Karriere an (Lenger 2008: 86) und gehen mit der Promotion ein größeres Risiko (etwa im Vergleich zu Ingenieuren) ein, für den außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt (wegen zu großer Praxisferne) an Attraktivität zu verlieren. Damit sind Doktoranden in den Sozialwissenschaften eher auf eine gute Betreuung angewiesen, um die Chance auf eine erfolgreiche, qualitativ hochwertige Promotion und damit auf eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere zu erhöhen.

Aus dieser Perspektive erscheint die Strategie der aktiven Rekrutierung besonders wünschenswert, da hierdurch nicht nur die Möglichkeit der qualitativ hochwertigen Betreuung überhaupt erst entsteht, sondern auch verhindert wird, dass später sehr viele Promovierte um sehr wenige Post-Doc-Stellen konkurrieren und nur sehr wenige oder keine Alternativen haben. Andererseits steigt aus der Perspektive des Betreuers mit einer Beschränkung der Doktorandenzahl auch das Risiko von Fehlrekrutierungen sowie eines – zunächst rein quantitativen – Rückgangs des Lehr- und Forschungsoutputs.

³ In Ausnahmen kann aber auch in den reinen Wissenschaften die Selbstselektionsstrategie aus Sicht der Doktoranden wünschenswert sein. So ist etwa in der Chemie die Promotion der Regelabschluss (d.h. ohne Promotion haben Absolventen sehr schlechte Arbeitsmarktchancen außerhalb der Universität), weshalb es für möglichst alle Absolventen die Möglichkeit zur Promotion geben muss.

3.3 Hindernisse auf dem Weg zu einer Strategie der aktiven Rekrutierung

Insgesamt erscheint uns die Selbstselektionsstrategie im Bereich der Soziologie nicht nur für die Doktoranden suboptimal, sondern auch für die Betreuer, da Betreuungsenergien verloren gehen und damit in einer so betreuungsintensiven Disziplin die Qualität der Dissertationen leiden kann. Indirekt bestätigt wird dies auch durch Münchs (2007) Berechnungen, die zeigen, dass die Effizienz der gesamten Arbeitsgruppe bei einer zu großen Zahl von Teammitgliedern sinkt.

Strukturell wird derzeit aber die Selbstselektionsstrategie befördert: Viele der Systeme leistungsorientierter Mittelzuweisung, die derzeit an den meisten Universitäten implementiert werden, basieren auf rein quantitativen Indikatoren. Die Professoren werden belohnt, wenn sie möglichst viele Doktoranden betreuen und nicht, wenn sie möglichst viele Doktoranden *erfolgreich* betreuen (im Sinne zügiger Abschlüsse und qualitativ hochwertiger Dissertationen).

Weiterhin können drittmittelstarke Professoren (v.a. in den Ingenieurwissenschaften) wider Willen in die Selbstselektionsstrategie gezwungen werden: Dort wird wissenschaftliche Exzellenz stark am Drittmittelvolumen gemessen. Drittmittelstellen sind aber meist Qualifikationsstellen, d.h. um ein Projekt erfolgreich durchführen zu können, muss ein Doktorand eingestellt werden, egal ob die auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Bewerber für eine Promotion geeignet sind oder nicht.

Eine situative Komponente kommt hinzu: Bei der Strategie der aktiven Rekrutierung muss der Betreuer zumindest einmal deutlich »Nein« sagen. Unsere Interviewpartner bestätigen aber, dass es durchaus Professoren gibt, denen es sehr schwer fällt, Doktoranden abzulehnen.

Um eine stärkere Qualitätsorientierung zu schaffen, schlagen einige Professoren, vor allem der Geistes- und Sozialwissenschaften, vor, dass erstens Anreize für intensivere Betreuung geschaffen werden (allerdings ohne klare Vorstellungen zu haben, wie diese aussehen könnten) und dass zweitens die Professoren Doktoranden sorgfältiger auswählen. Wichtig erscheint den Befragten vor allem, die Eignung des potenziellen Doktoranden für den Wissenschaftsbetrieb zu prüfen, beispielsweise indem dieser seine Master- oder Diplomarbeit im Vorstellungsgespräch vorstellt.

4. Die Betreuungsform: Individual- vs. Kollektivbetreuung

Neben der Frage, wie Doktoranden ausgewählt werden sollen, ist zu klären, wie viele und welche Personen einen Doktoranden betreuen sollten. Im internationalen Vergleich lassen sich zwei Modelle der Doktorandenbetreuung beobachten: das Meister-Schüler-Modell bzw. Lehrlings-Modell (Individualbetreuung) und das strukturierte Doktoratsprogramm (Kollektivbetreuung) (Pechar 2008). Auch wenn seit einigen Jahren strukturierte Promotionsprogramme wie die Graduate School of Social Sciences (GSSS) auf dem Vormarsch sind (Mau, Gottschall 2008), ist für Deutschland die Individualbetreuung nach wie vor das Standardmodell.

Die meisten der von uns befragten Professoren legen großen Wert darauf, dass sie ihre Doktoranden selbst betreuen, wobei sie damit nicht notwendigerweise an ein Meister-Schüler-Modell denken, sondern meinen, dass Betreuung nicht delegiert werden sollte (z.B. an Post-Docs). Uneinigkeit herrscht dagegen darüber, ob dritte Personen in die Betreuung mit einbezogen werden sollen. Die Meinungsdivergenzen scheinen dabei quer durch die Disziplinen zu gehen.

Manche Professoren bevorzugen die *Individualbetreuung*. Sie erachten kollektive Promotionsprogramme als kritisch oder sie lehnen diese sogar explizit ab, da sie Gefahren in der Verschulung, im sinkenden persönlichen Engagement des Doktoranden, in einem durch die anderen Doktoranden des Promotionsprogramms ausgeübten Gruppendruck sowie im Eingriff in die wissenschaftliche Freiheit sehen.

Andere Hochschullehrer plädieren für *kollektive Formen der Betreuung*, doch auch diese Professoren legen großen Wert auf die eigene Betreuung und betonen, dass kollektive Betreuungsformen die enge, oft sehr vertraute Beziehung nicht gefährden dürfen. Vorteile dieser Betreuungsformen sind, dass dem Doktoranden verschiedene Meinungen zur Verfügung stehen, dass der Doktorand auf verschiedene Kompetenzen zurückgreifen kann, dass bei Kommunikationsstörungen eventuell zusätzliche Ansprechpartner zur Verfügung stehen und dass der Erstbetreuer zeitlich entlastet wird.

Eine erste Variante der kollektiven Betreuung besteht in der *Einbeziehung Zweiter und Dritter (Mitarbeiter oder Kollegen) in die Betreuung*, etwa in der Festlegung eines »Main-Advisors« neben Zweit- und Drittbetreuern nach amerikanischem Vorbild, damit der Doktorand von mehreren Personen Feedback erhält.

Eine zweite Variante der Kollektivbetreuung sind *Kolloquien*, die als wichtige Vernetzungsplattformen gesehen werden. Die Interviewpartner beschreiben, wie bei dieser Form des institutionalisierten Austauschs neue Ideen und Feedback generiert werden, aber vor allem der informelle Austausch gefördert wird. Hinsichtlich der Frage, ob die Teilnahme an Doktorandenseminaren verbindlich sein sollte, sind die Professoren unterschiedlicher Meinung. So hält ein Interviewpartner sie für erforderlich, aber faktisch nicht durchsetzbar: »Bei unverbindlicher Anwesenheit kommen die Doktoranden, aber nicht immer. Was ich ziemlich blöd finde, aber jeder ist seines Glückes Schmied« (Interview C). In Fachgebieten mit besonders vielen, in Arbeitsgruppen organisierten Doktoranden (etwa in den Naturwissenschaften) werden Kolloquien in der Regel für überflüssig erachtet, da hier bereits im Forschungsalltag ein Austausch unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern erfolgt: »Das erfordert aber keinen Professoren-Eingriff oder Nachfrage. Das geht von selber« (Interview D).

Als nützlich, aber (zumindest für die TU Berlin) in ihrem derzeitigen Umfang mangelhaft, empfinden die Hochschullehrer, drittens die *außer-universitäre Vernetzung*. Konferenzen, spezifische Fortbildungsveranstaltungen und internationale Doktorandenseminare müssen aufgrund der Haushaltslage durch Drittmittel finanziert werden, die vielen Fachgebieten nicht im erforderlichen Umfang zur Verfügung stehen.

Die Meinungen zu der letzten Variante der Kollektivbetreuung, *Graduiertenschulen und strukturierten Promotionsprogramme*, unterscheiden sich stark. Als Vorteil strukturierter Promotionsprogrammen wird – ähnlich wie von Mau und Gottschall (2008) für die GSSS – die Chance einer informellen Vernetzung genannt, die einen breiteren fachlichen Austausch ermöglicht, der den Doktoranden zugute kommt und fachliche Engpässe bzw. Uneinigkeiten kompensiert. Weiterhin können strukturierte Promotionsprogramme eine »kooperative« statt einer »kompetitiven« Stimmung unter den Doktoranden fördern. Schließlich sind Graduiertenkollegs eine Form sozialer Kontrolle: Aufgrund von regelmäßigem Gedankenaustausch und konstruktivem Feedback werden Doktoranden ermutigt, ihre Promotion schnell abzuschließen.

Zu den Nachteilen derzeitiger strukturierter Promotionsprogramme an der TU Berlin gehört, dass das inhaltliche Spektrum von Dissertationen in Graduiertenschulen sehr heterogen (»wie Kraut und Rüben« (Interview H)) ist und eine intensive gemeinsame, thematische Konzeption erschwert. Eine weitere Gefahr sehen manche Professoren in der Verschulung und

dem Verlust der wissenschaftlichen Freiheit der Doktoranden. Das Doktoranden-Studium kann zu einer Art drittem Studium (Bachelor – Master – Doktor) degenerieren, was die wissenschaftliche Innovationskraft erschwert. Strukturierte Promotionsprogramme widersprechen daher nach Meinung einiger Professoren dem Bild des selbständigen, unabhängigen Doktoranden (welcher vor allem in den Ingenieurwissenschaften als größte Ausbildungsstärke und Wettbewerbsvorteil gesehen wird). Strukturierte Promotionsprogramme führen weiterhin nach Ansicht mehrerer Professoren zu einer Verlängerung statt einer Verkürzung der Promotionszeit. Schließlich wird die Unabhängigkeit der Betreuung gefährdet, was gleichzeitig die Motivation der Professoren zu einer qualitativ hochwertigen Betreuung beeinträchtigen würde: »[I]ch möchte ihnen [den Doktoranden] dann schon etwas mitgeben, wie man das selber sieht und nicht wie Kollege XY« (Interview C).

5. Das Betreuungsmodell:

Die konkrete Ausgestaltung der Einzelbetreuung

Neben der Frage, welche und wie viele Personen als Doktoranden ausgewählt werden sollen und in welcher prinzipiellen Form die Betreuung erfolgen soll, stellt sich nun die Frage der konkreten Ausgestaltung der Einzelbetreuung. Wie oben erwähnt, ist die Betreuung für die meisten Hochschullehrer ein enges Vertrauensverhältnis, das einer Eltern-Kind-Beziehung nahekommt. Die Doktorandenbetreuung ist daher für die Professoren eine große Herausforderung, und sie strukturieren ihre Betreuung unterschiedlich stark.

So unterschiedlich wie die eigenen Prägungen des Betreuers während ihrer eigenen wissenschaftlichen und außerwissenschaftlichen Sozialisation verliefen, so heterogen sind die Betreuungsstile von Professoren. Viele verwahren sich bei ihrer Doktorandenbetreuung gegen jegliche Einmischung von außen und würden diese sogar geradezu als Beschränkung ihrer wissenschaftlichen Freiheit sehen. Die grundsätzliche Entscheidung darüber, mit welcher Ausbildung bzw. Hilfestellung ihre Zöglinge sich in ihrer spezifischen wissenschaftlichen Materie am besten zurechtfinden können und sollen, begreifen sie als eine ihrer Kernaufgaben als Betreuer. Auch die Doktoranden selbst erwarten, dass ihre Betreuer »Mentoren, Unterstützer,

Organisatoren und Partner« (Schmidt, Richter 2008: 54) sind, während der wissenschaftliche Nachwuchs das »Fehlen eines systematischen, d.h. gezielten, absichtsvollen, reflektierten Führungshandelns« kritisch betrachtet (Schmidt, Richter 2008: 54).

5.1 Ziele und Nutzen der Promotion für den Doktoranden und den Betreuer

Ähnlich wie bei der Frage der Auswahl der Doktoranden scheint es neben individuellen Präferenzen eine starke Affinität zwischen Fachkultur und Betreuungsmodell zu geben. Ausschlaggebend scheinen fachspezifisch divergierende Wissenschaftsverständnisse zu sein, in deren Folge sich verschiedene Fächer unter anderem hinsichtlich ihres Erkenntnisziels, ihrer präferierten Erkenntnisweisen, der Organisation wissenschaftlicher Arbeit, der Publikationskultur und der Rolle von Drittmitteln unterscheiden. Dies kann sich zum Beispiel insofern auf die Promotionsbedingungen und das Betreuungsverhältnis auswirken, als etwa Kommunikationsstile, Vorstellungen von Promotionszielen oder Vorstellungen über den Promotionsverlauf fachspezifisch unterschiedlich sind.

Wie oben bereits erwähnt, bestätigen unsere Interviews frühere Ergebnisse der Fachkulturforschung, wonach in den stark formalisierten Wissenschaften Forscher in großen Teams hochgradig arbeitsteilig am selben Forschungsprogramm arbeiten. Der Betreuer begreift sich als Teil seiner Forschungsgruppe, in der er auch aktiv mitarbeitet. Reputation wird maßgeblich den Arbeitsgruppen zugeschrieben, Publikationen werden gemeinsam verfasst. Während in der Soziologie Dissertationen typischerweise die Form einer Monographie annehmen, sind in den stark formalisierten Wissenschaften kumulative Promotionen üblich. Die Dissertation besteht in diesem Fall aus einer Sammlung begutachteter Aufsätze, die im Vergleich etwa zu soziologischen Aufsätzen kurz sein und mit mehreren Ko-Autoren verfasst werden dürfen. Wenn der Dissertationsbetreuer einer der Ko-Autoren ist, entstehen hierdurch sowohl für den Betreuer, als auch für den Doktoranden sehr große Synergieeffekte zwischen der Dissertation(sbetreuung) und der sonstigen wissenschaftlichen Arbeit. Andererseits müssen die Doktoranden der Naturwissenschaften im Laufe der Promotionszeit zusätzliche Leistungen zur Dissertation erbringen, um langfristig Chancen auf

dem akademischen Arbeitsmarkt zu haben: Sie müssen bereits während der Promotionszeit möglichst viele Publikationen in A-Journals platzieren.

Typisch für die Soziologie ist dagegen die Dissertation in Form einer Monographie, in deren Rahmen sich der Doktorand u.a. auch von seinem Betreuer wissenschaftlich absetzen sollte. Jeder Forscher arbeitet mit seiner eigenen Perspektive an seinem eigenen Forschungsprojekt. Projektanträge oder Publikationen über die Dissertation hinaus sind sehr zeitaufwändig. Es kostet den Betreuer sehr viel Zeit, sich in die Arbeit eines Doktoranden einzudenken, und es entstehen praktisch keine Synergieeffekte durch wissenschaftliche Kooperation, weshalb für den Betreuer die Betreuung jeder einzelnen Abschluss- und Doktorarbeit sehr zeitaufwändig ist und – anders als in den Naturwissenschaften – kaum der eigenen Arbeit nützt. Hier zeigt sich das Paradox, dass von Betreuern die Hilfe zur Selbständigkeit erwartet wird, in besonderem Maße.

5.2 Die Berücksichtigung von individuellen und sozialstrukturellen Unterschieden in der Betroffenheit von spezifischen Problemlagen

Entscheidend für eine gute Betreuung ist, so sind sich fächerübergreifend alle befragten Professoren einig, auf die individuellen Bedürfnisse des Doktoranden einzugehen und zu berücksichtigen, welche Form der Unterstützung der jeweilige Doktorand braucht:

»Die Menschen sind verschieden, extrem verschieden. Ich hab erst hier an der Uni gemerkt, wie verschieden die Menschen sind. Sie haben Doktoranden und Doktorandinnen, die machen ihr Ding, ziehen Sie dann automatisch zu Rate und wollen das auch nicht anders. Es gibt andere, die erwarten starke Unterstützung bei der Themenfindung, und dann auch in der Betreuung, die erwarten stärkere Anleitung. Das ist von Mensch zu Mensch verschieden« (Interview G).

Die Professoren, die angeben, dass nach ihrem Empfinden die Betreuung positiv verläuft und die Doktoranden weitestgehend erfolgreich und fristgerecht abschließen, betreuen jeden ihrer Doktoranden individuell. Auffällig ist, dass fast alle Hochschullehrer diese unterschiedlichen Bedürfnisstrukturen der Doktoranden als Zeichen unterschiedlicher Persönlichkeitsstrukturen oder Vorlieben sehen. So wird betont, dass Doktoranden in unterschiedlichem Maße mit Stress, beruflichen Risiken, Zukunftsunsicherheit, Lebenskrisen, Selbstzweifeln und starker Arbeitsbelastung umgehen können und wollen.

Universitäten gehen, wie fast alle Organisationen, von einem Standardlebenslauf aus. So orientiert sich die organisationale und institutionelle Ausgestaltung der Universität für die Promotionsphase am kinderlosen männlichen Doktoranden. Jedes Abweichen von diesem Standardlebenslauf kann die Promotion verlängern. Folglich sind bestimmte soziale Gruppen (z.B. Frauen, ausländische Doktoranden, Behinderte, externe Doktoranden) typischerweise stärker vor spezifischen Problemen betroffen, sind also strukturell in ihren Promotionschancen benachteiligt (Metz-Göckel 2008: 217–218; Lenger 2008). Dadurch, dass bestimmte Probleme in typischer Weise auftreten, lassen sich wiederum leichter Ursachenbündel erkennen und mögliche Lösungsstrategien entwickeln. Dies wollen wir hier am *Beispiel der weiblichen Doktoranden* illustrieren, da, wie eingangs erläutert wurde, diese Gruppe in der Soziologie besonders benachteiligt ist.

Auffällig ist zunächst, dass keiner der Interviewpartner – auch nicht die Soziologen – diese Subgruppe von Doktoranden als besonders gefährdet wahrnahm oder über Lösungskonzepte für diese Probleme verfügte. Daraus folgt, dass ein erster wichtiger Schritt zur Verbesserung der Promotionsbedingungen ist, das *Problembewusstsein der Professoren für soziale Ungleichheit unter den (potenziellen) Doktoranden zu schärfen*. Um die Mechanismen der Herstellung geschlechtsspezifischer Ungleichheit zwischen Doktoranden exemplarisch zu ergründen, beziehen wir uns im Folgenden auf die aktuelle Forschung zu diesem Thema.

Wie seit mittlerweile fast vierzig Jahren jede Studie zur Lage von Frauen in der deutschen Wissenschaft bestätigt, ist fächerübergreifend ein Hauptproblem, dass promovierende und habilitierende Wissenschaftlerinnen *Beruf und Familie schwer vereinbaren* können. Für Wissenschaftlerinnen mit Kind besteht ein Kernproblem vor allem darin – und hierauf weisen auch die befragten Professoren hin –, dass sie für ihren Beruf zeitlich hoch flexibel sein und lange arbeiten müssen und wollen, gleichzeitig aber ihre Kinder betreuen müssen. Ein Beispiel für die für promovierende Eltern völlig ungeeigneten Betreuungsinfrastrukturen ist der Universitätskindergarten der TU Berlin: Dieser ist nur montags bis freitags von 9.00 bis 18.00 Uhr geöffnet, während Wissenschaftler an allen Wochentagen deutlich länger arbeiten. Die Bedingungen an den meisten anderen Universitäten dürften ähnlich sein, und selbst wenn die Betreuung der Vorschulkinder sichergestellt ist, ist diese oft nicht qualitativ hochwertig genug (KB 2006: 33–46).

Das Betreuungsproblem setzt sich für Schulkinder fort: Erstens müsste für Wissenschaftler zumindest die Möglichkeit bestehen, dass ihren Kindern ein Ganztagsplatz zur Verfügung steht. Selbst im hinsichtlich der Betreuungsinfrastruktur relativ gut ausgestatteten Berlin besucht aber nur knapp ein Viertel der Schüler Ganztagschulen (KB 2006: 59). Wie bei Kindergärten stellt sich, zweitens, die Frage, wie die Schulkinder außerhalb der Schulzeiten betreut werden. Drittens ist gerade bei Schulkindern die Qualität der schulischen und außerschulischen Betreuung unzureichend: Wie die zahlreichen Bildungsstudien der vergangenen Jahre gut belegen, hängen (mangels öffentlicher Angebote) in Deutschland die schulischen Leistungen der Kinder stärker als in jedem anderen Land der Welt von der sozialen Herkunft ab, genauer: vom Bildungsniveau der Mutter (z.B. Bos et al. 2003; Georg 2005). Damit stehen Nachwuchswissenschaftlerinnen im Konflikt, nachmittags und am frühen Abend an ihrer eigenen Weiterqualifikation oder an der Qualifikation ihrer Kinder zu arbeiten.

Daraus folgt, dass es für promovierende Mütter besonders wichtig ist, dass der Vorgesetzte bereit ist zu flexiblen Arbeitszeitlösungen und einer teilweisen Aufhebung der Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz und dass er darauf achtet, dass keine Überstunden anfallen.

Schließlich müssen die Kinder jeglichen Alters auch versorgt werden, wenn eine Wissenschaftlerin auf eine Forschungsreise oder eine wissenschaftliche Tagung geht. Eine Lösung wäre, Reisemittel zusätzlich auch für die Kinder oder alternativ Mittel für die private Betreuung von Kindern während der Abwesenheit der Eltern bereitzustellen. Zusätzlich könnten Veranstalter von Tagungen standardmäßig eine Kinderbetreuung organisieren.

Das Vereinbarkeitsproblem betrifft schließlich nicht nur Doktorandinnen mit Kindern, sondern auch promovierende Väter (da diese heute meist eine berufstätige Partnerin haben) und indirekt kinderlose Doktoranden und Doktorandinnen (Behnke, Meuser 2003). Für Letztere kann die hohe zeitliche Belastung sowie die ungenügende finanzielle Absicherung durch befristete Arbeitsverträge ein Hinderungsgrund sein, Kinder zu bekommen. Den befragten Professoren ist dies größtenteils durchaus bewusst, sie befinden sich aber in einem Zielkonflikt, da sie aufgrund der oben erläuterten zeitlichen Überlastung nicht auf Überstunden ihrer Mitarbeiter mit Kindern verzichten können.

Zusätzlich zum Vereinbarkeitsproblem lässt sich vor allem in den Sozial- und Geisteswissenschaften eine *geschlechtsspezifische Promotionsförderung*

beobachten: Frauen werden seltener als Männer ermutigt zu promovieren und promovieren in der Regel auf unsichereren Stellen als ihre männlichen Kollegen. Hierbei handelt es sich häufig um unbewusstes Verhalten seitens der Professoren (Andresen 2004; Kirschbaum, Noeres 2005; WR 2007; Metz-Göckel 2008: 217f.). Entsprechend ist dieser Mechanismus auch den meisten der befragten Professoren nicht bewusst. Diese Schwierigkeit ließe sich relativ leicht beheben, wenn Professoren explizit auf geschlechtsspezifisches Kommunikationsverhalten und Interaktionsmechanismen aufmerksam gemacht würden und ihnen Vorschläge unterbreitet würden, wie man sinnvoll gegensteuern könnte.

5.3 Die Balance zwischen wissenschaftlicher Freiheit und Strukturiertheit

Neben den fächerspezifisch unterschiedlich definierten Promotionsgruppen und den unterschiedlichen Bedürfnissen verschiedener sozialer Gruppen sehen sich die befragten Professoren fächerübergreifend vor einem weiteren Problem. Sie beschreiben eine gute Betreuung als Gratwanderung zwischen der Förderung der Selbständigkeit der Doktoranden und des wissenschaftlichen Outputs einerseits und Unterstützung und Nachdruck andererseits:

»Das ist relativ schwierig, weil sich auf der einen Seite die Doktoranden ja selber entfalten sollen, sie sollen ja ihre eigene wissenschaftliche Leistung erbringen, die sich von Bisherigem abgrenzt, aber man braucht gleichzeitig eine Anleitung, wie man das macht« (Interview J).

Hinsichtlich der Frage, wie stark die Arbeitsschritte einer Promotion durchstrukturiert und kontrolliert werden sollten, divergieren die Meinungen von »ich glaube schon, dass es Aufgabe des Hochschullehrers wäre, am Anfang den Doktoranden anzuschnallen« (Interview O) bis »... einfach Freiraum geben« (Interview A). Manche der befragten Professoren gehen davon aus, dass eine Promotion selbst in fünf Jahren nicht bewältigbar ist. Andere betonen, dass die Promotion eine Karriereetappe, kein »Lebenswerk« (Interview C) sei. Entsprechend sei es Aufgabe des Betreuers, den Doktoranden dazu zu bringen, die Arbeit irgendwann abzuschließen: »Das ist da für mich eine gute Betreuung, dass dann gesagt wird: Schluss jetzt, komm zu Potte« (Interview C). Dabei divergieren die Definitionen von »Betreuung« und »Kontrolle«. So geben einige Professoren an, lediglich Deadlines zu setzen bzw. von den Doktoranden setzen zu lassen, um Ver-

bindlichkeit zu schaffen, damit »das Ding irgendwann fertig wird« (Interview C).

Auch bei der Frage nach dem richtigen Maß an Kontrolle des Doktoranden spielen die Fachspezifika eine wichtige Rolle: Professoren aus den Sozial- und Geisteswissenschaften sehen sich besonders stark von der Wissensexpansion betroffen. Sie sehen für Doktoranden die Gefahr, sich in der Weite des Themas zu verlieren und sich so im Wortsinn zu verzetteln. Unsere Interviewpartner betonten daher, dass stärker als in anderen Disziplinen ein klarer Themenzuschnitt und klare zeitliche Vorgaben Grundlage einer erfolgreichen Promotion sind.

6. Störungen des Betreuungsverhältnisses

Missverständnisse und Kommunikationsfehler zwischen Professoren und Doktoranden können das Betreuungsverhältnis empfindlich stören und unter anderem verursacht werden – darin stimmen die von uns befragten Betreuer mit Ergebnissen von Doktorandenstudien (etwa Gerhard et al. 2005) überein – durch Zeitmangel und zu kurze Kontaktzeiten, mangelnde thematische Kompetenz des Betreuers, mangelndes Interesse der Betreuer an einer schnellen Promotion, unterschiedliche Erwartungen der Doktoranden und Professoren an das Betreuungsverhältnis, mangelnden Willen der Doktoranden, sich betreuen (kontrollieren) zu lassen, persönliche Differenzen zwischen Betreuer und Doktoranden sowie einem Mangel an didaktischen Weiterbildungsangeboten für Professoren zum Thema Doktorandenbetreuung und Nachwuchsförderung.

Dies ist besonders dann kritisch, wenn individuelle Probleme auftreten oder das vom Doktoranden gewählte Thema für eine Promotion ungeeignet (da wissenschaftlich unergiebig) oder zu breit (und damit im gesetzten Zeitrahmen nicht zu bewältigen) ist. Daher gehen wir im Folgenden auf die laut unseren Interviewpartnern besonders häufig vorkommenden Störungen ein und schließen mit zwei Lösungsvorschlägen im Umgang mit diesen Störungen.

Die Betreuung einer Dissertation, insbesondere bei Doktoranden aus dem anderssprachigen Ausland, ist sehr zeitaufwändig. Wegen allgemeiner *zeitlicher Überlastung* in Forschung, Lehre und Verwaltung oder wegen zu vieler Doktoranden und Diplomanden haben Professoren oft zu wenig

Zeit für die Betreuung einzelner Doktoranden. Die Professoren befinden sich dabei in einem *ständigen Prioritätenkonflikt*: »Also, als Problem sehe ich hier noch ganz klar, dass ich selber überlastet bin und zu wenig Zeit habe, um mich um die Leute zu kümmern« (Interview L). Die Folgen sind zu kurze Kontaktzeiten und die Delegation von Aufgaben des Professors an die wissenschaftlichen Mitarbeiter.

Nicht nur die zeitliche Überlastung der Professoren, auch die der Doktoranden kann eine erfolgreiche und zügige Promotion behindern. So basieren sozialwissenschaftliche Promotionen häufig auf empirischer Forschung, was etwa bei qualitativen Interviews die Anpassung an die Bedürfnisse und Terminpläne der Interviewpartner erfordert und zu einer »Zerstückelung des Tages« (Interview J), einem unregelmäßigen Arbeitsrhythmus mit ständigen Unterbrechungen und zu längeren Feldphasen führen kann. Ein zusätzliches, fächerübergreifendes Problem ist, dass Professoren oft infolge eigener zeitlicher Engpässe Lehr- und Verwaltungsaufgaben an Doktoranden delegieren. Diese Zeit fehlt den Doktoranden dann für ihre eigene Dissertation. Dies kann auch die Form der Übertragung von Forschungstätigkeiten zu anderen Themen als der Dissertation betreffen. Letzteres fördert aber gleichzeitig die Integration der Doktoranden und ein allgemeines Verständnis von wissenschaftlichem Arbeiten und bereitet somit auf die Zeit nach der Promotion vor. Hier entscheidet der Einzelfall über die Angemessenheit der vergebenen Aufgaben und die Frage, inwiefern sich die Forschung mit der Promotion verbinden lässt.

Auch *zu kurze Kontaktzeiten* könnten sich negativ auf die Promotion auswirken, weil Schwierigkeiten zu spät erkannt werden. Betroffen sind vor allem diejenigen, die nicht mit ihren Betreuern in Forschungsprojekten arbeiten, also wissenschaftliche Mitarbeiter mit Lehraufgaben und externe Doktoranden.

Die Regelmäßigkeit, mit der sich Professor und Doktorand verbindlich treffen (es liegt ein Termin vor), reicht von »wöchentlich« bis »gar nicht«. Besonders in Organisationseinheiten mit ausgeprägter Arbeitsgruppenstruktur ersetzen Projektarbeit und gemeinsame Veröffentlichungen mit dem Betreuer formale Termine. In diesen Fällen reger Interaktion kommt es häufig zu »Spontanbesprechungen« (Interview F). Auch gibt es Professoren, die für Besprechungen die informelle Ebene bevorzugen: »Ich habe gar keine Zeit, Besprechungstermine festzulegen, weil jeder Student sofort zu mir kommen kann, und wenn ich nicht da bin, morgen« (Interview K). Allgemein geben alle Professoren an, ansprechbar zu sein, deuten aber

auch an, dass nicht alle Doktoranden dieses Angebot wahrnehmen, gerade wenn Eigeninitiative bei Terminvereinbarungen erwartet wird.

Es stellt sich hier die Frage, ob die Doktoranden ausreichend über diese grundsätzliche Gesprächsbereitschaft ihrer Betreuer Bescheid wissen, und wenn ja, wo mögliche Hemmnisse liegen könnten. Zur Klärung dieser Frage wäre eine qualitative, offene Befragung der Doktoranden hilfreich. Die Professoren selbst schlagen vor, schon während des Studiums eine vertraute Atmosphäre zu schaffen und externe Doktoranden besser einzubinden, beispielsweise durch Beteiligung an Kolloquien. Auch wird vorgeschlagen, ausländische Doktoranden durch die Beteiligung an der Betreuung von Diplomarbeiten an das deutsche Hochschulsystem heranzuführen.

Die *mangelnde thematische Kompetenz des Betreuers* wird insbesondere dann kritisch, wenn der Betreuer dies nicht rechtzeitig erkennt. Mögliche Gegenmaßnahmen sind hohe Kontaktfrequenzen (insbesondere in der Anfangsphase der Promotion), informelle Kontakte (die insbesondere durch räumliche Nähe gefördert werden) und Zweitbetreuung.

Ein weiteres Problem kann das *mangelnde Interesse des Betreuers an einer schnellen Promotion* sein: Manche Professoren (und/oder Doktoranden) sehen lange, auch unbezahlte Promotionszeiten nicht als problematisch an. Verstärkt wird dies strukturell unter Umständen dadurch, dass eine schnelle Promotion dem Eigeninteresse des Hochschullehrers entgegenlaufen kann, weil der Doktorand nach Abschluss der Promotion nicht mehr als Arbeitskraft, potenzieller Zuarbeiter und Ko-Autor zur Verfügung steht.

Der Impuls zur Behebung solcher Störungen des Betreuungsverhältnisses geht selten von den Doktoranden aus, da sich sowohl Doktoranden als auch ihre Betreuer oft der Rechte und Pflichten wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktoranden nicht bewusst sind. Ferner besteht ein *Abhängigkeitsverhältnis* der Doktoranden zu ihrem Betreuer – nicht nur, weil dieser die Dissertation am Ende bewertet, sondern auch, weil er in der Regel der Vorgesetzte ist und damit etwa über Stellenverlängerungen befindet. Wechselt ein Doktorand den Betreuer, muss er oft wegen der unterschiedlichen fachlichen Kompetenzen und Vorstellungen des alten und neuen Betreuers das Promotionsthema neu verorten.

Eine Lösungsmöglichkeit wären Promotionsvereinbarungen, d.h. ein ausführliches Beratungsgespräch in den ersten drei Monaten der Promotionszeit und eine auf diesem Gespräch basierende schriftliche Vereinbarung, die einen Zeitplan für die Promotion und die jeweiligen Rechte und

Pflichten von Betreuer und Doktoranden verbindlich festhält. Zusätzlich erscheint es sinnvoll, den Doktoranden institutionell vor Machtmissbrauch zu schützen. Eine Maßnahme wäre die Verankerung eines Zweitbetreuers in den Promotionsordnungen, eine zweite die Benennung eines Promotionsbeauftragten: »Es sollte so eine Art Ombudsmann geben, etwa einen der Post-Docs, an den man sich vertraulich hinwenden kann, wenn man vom Professoren zu stark belastet wird« (Interview H). Wichtig erscheint aber hierbei, dass dieser auch die Macht und den Willen hat, im Konfliktfall die Interessen des Doktoranden gegenüber dem Betreuer zu vertreten.

7. Die Doktorandenbetreuung in der Soziologie

Wie wir zu Beginn unseres Beitrags aufgezeigt haben, ist eine systematische Betrachtung der Promotionsbedingungen von großer Relevanz für die Soziologie als akademischer Disziplin. Neben der Berücksichtigung der, im vorangegangenen Abschnitt beschriebenen, allgemeinen Störungen des Betreuungsverhältnisses, ist vor allem eine an die spezifische Fachkultur der Soziologie angepasste Doktorandenausbildung von zentraler Bedeutung für eine erfolgreiche Promotion. Die Ergebnisse unserer Studie lassen erste Tendenzen erkennen, in welche Richtung eine Doktorandenbetreuung unter Berücksichtigung dieser spezifischen Fachkultur der Soziologie geht. Wir haben eine Strukturierung der Thematik entlang der drei nach unserer Auffassung wesentlichen Entscheidungen für das Betreuer-Doktorandenverhältnis vorgeschlagen (Auswahl der Doktoranden, Festlegung der Betreuungsform und konkrete Ausgestaltung des Betreuungsmodells) und werden nun abschließend die Spezifika der Soziologie in diesen drei Dimensionen zusammenfassen.

Auch wenn Systeme der leistungsorientierten Mittelvergabe die Selbstselektionsstrategie bei der Auswahl der Doktoranden fördern, scheint für die Soziologie eher die Strategie der aktiven Rekrutierung sinnvoll, also die Auswahl weniger, aber sehr guter Doktoranden. Gründe, warum niedrigere Doktorandenzahlen für die Soziologie auch künftig sinnvoll erscheinen, sind die Selbstdefinition der Soziologie als reine Wissenschaft, der schwierige Berufseinstieg für promovierte Soziologen sowie die hohe Betreuungsintensität bei geringen Synergieeffekten für die Forschungsvorhaben des Hochschullehrers.

Bei der Betreuungsform sind sich die Professoren einig, dass die Einzelbetreuung den Kernbereich der Unterstützungsleistung für den Promovenden bildet, wobei dies nicht notwendig die klassische Meister-Schüler-Beziehung impliziert. So wird etwa die Einbeziehung von Zweit- und Drittbetreuern als hilfreich angesehen. Darüber, inwiefern strukturierte Promotionsprogramme für die Soziologie sinnvoll sind, divergieren die Meinungen. Allerdings wird eine all zu starke Beschneidung der Freiheiten des Doktoranden als problematisch angesehen, und eine Art drittes Curriculum nach Bachelor und Master soll es nicht geben. Bei der Einrichtung von strukturierten Programmen oder Graduiertenkollegs sollte die Eigenständigkeit des Doktoranden gewährleistet und eine Verschulung verhindert werden.

Das Betreuungsmodell muss auf konkrete individuelle und sozialstrukturelle Merkmale des Doktoranden abgestimmt sein. Vor allem in den Sozialwissenschaften, die stark von sinkenden Frauenanteilen über die wissenschaftlichen Qualifikationsphasen hinweg betroffen sind, ist beispielsweise eine geschlechterspezifische Promotionsförderung ebenso vonnöten, wie die strukturelle Gleichstellung von Promovierenden mit Familie. Von zentraler Bedeutung ist die Einschätzung der und das Eingehen auf die spezifischen Merkmale und Bedürfnisse des Doktoranden. So muss der Betreuer gerade in der – besonders stark von der neuen Unübersichtlichkeit des internationalisierten Wissens betroffenen – Soziologie die Balance zwischen klarem Themenzuschnitt und wissenschaftlicher Eigenständigkeit des Doktoranden stets individuell verhandeln.

Literatur

- Andresen, H. 2004: Promotionsförderung und Geschlecht. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 22. Jg., H. 1, 147–150.
- Baur, N.; Bretzger, R.; Buxhoeveden, J.v.; Schmidt, R. J. 2008: HL-Befragung 2007. Hochschullehrer-Befragung zur Lage der Doktoranden an der TU Berlin an den zweiten Vizepräsidenten und die dritte Vizepräsidentin der Technischen Universität Berlin.
- Becher, T. 1987a: The Disciplinary Shaping of the Profession. In: B.R. Clark (Hg.), *The Academic Profession. National, disciplinary, and institutional settings*. Berkeley: University of California Press, 271–303.
- Becher, T. 1987b: Disciplinary Discourse. *Studies in Higher Education*, 12. Jg., H. 3: 261–274.

- Behnke, C.; Meuser, M. 2003: Doppelkarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 21. Jg., H. 4: 62–74.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (Hg.) 2008: Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Berlin: BMBF
- Bos, W.; Lankes, E.; Prenzel, M.; Schwippert, K.; Valtin, R.; Walther, G. 2003: Erste Ergebnisse aus IGLU. Münster: Waxmann.
- Dörre, K.; Neis, M. 2008: Forschendes Prekariat? In St. Klecha, W. Krumbein (Hg.), *Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs*. Wiesbaden: VS-Verlag, 127–142.
- Gerhard, A.; Briede, U.; Mues, C. 2005: Zur Situation der Doktoranden in Deutschland. Ergebnisse einer bundesweiten Doktorandenbefragung. *Beiträge zur Hochschulforschung* 27, 74–101.
- Georg, W. 2005: Die Reproduktion sozialer Ungleichheit im Lebenslauf. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 25. Jg. H. 2, 178–197.
- Huber, L. 1991: Fachkulturen. Über die Mühen der Verständigung zwischen den Disziplinen. In: *Neue Sammlung – Vierteljahres-Zeitschrift für Erziehung und Gesellschaft*. 31. Jg., H. 1, 3–24.
- KB (Konsortium Bildungsberichterstattung) (Hg.) 2006: *Bildung in Deutschland*. Bielefeld: Bertelsmann. <http://www.bildungsbericht.de/daten/gesamtbericht.pdf>; 01.03.2008
- Kirschbaum, A.; Noeres, D. 2005: Die Bedeutung geschlechtsspezifischer Auswahlprozesse bei der Förderung von Promotionen an Hochschulen. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 23. Jg., H. 1+2, 85–98.
- Klecha, St.; Reimer, M. 2008: Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt. In St. Klecha, W. Krumbein (Hg.), *Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs*. Wiesbaden: VS-Verlag, 13–88.
- Kubath, S.; Leitner, K. 2007: Bericht der Projektgruppe »WM-Studie 2007« an die dritte Vizepräsidentin der TU Berlin. Berlin: TU Berlin. http://www.tu-berlin.de/fileadmin/a70100710/Publikationen/Offizielle_Endversion.pdf. 01.04.2008.
- Lehnert, N.; Faulstich-Wieland, H.; Engler, S.; Pfeiffer, D.; Illg, B. 1998: *Männer, Frauen und Frauenförderung*. München, Berlin: Waxmann.
- Lenger, A. 2008: *Die Promotion*. Konstanz: UVK.
- Mau, S.; Gottschall, K. 2008: Strukturierte Promotionsprogramme in den Sozialwissenschaften. Die Reform der Doktorandenausbildung und die Erfahrungen der Bremer Graduate School of Social Sciences (GSSS). *Soziologie*, 37. Jg., H. 1, 41–60.
- Mayring, P. 2003: *Qualitative Inhaltsanalyse*. Weinheim, Basel: Beltz.
- Metz-Göckel, S. 2008: Theoretische Skizzen zu einer Hochschule in der Wissensgesellschaft. In B. M. Kehm (Hg.), *Hochschule im Wandel*. Frankfurt a.M., New York: Campus, 207–230.
- Müller, V. 2008: Wissenschaft als riskante Berufskarriere. *Forschung & Lehre*, 15. Jg., H. 4, 224–225.
- Münch, R. 2007: *Die akademische Elite*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

- Münch, R. 2009: Die Konstruktion soziologischer Exzellenz durch Forschungsrating. *Soziale Welt*, 60. Jg., H. 1, 63–89.
- Neidhardt, F. 2008: Das Forschungsrating des Wissenschaftsrats. Einige Erfahrungen und Befunde. *Soziologie*, 37. Jg. H. 4, 421–432.
- Pechar, H. 2008: »Doktorat neu«. In B. M. Kehm (Hg.), *Hochschule im Wandel*. Frankfurt a.M., New York: Campus, 319–334.
- Schmidt, B., Richter, A. 2008: Unterstützender Mentor oder abwesender Aufgabenverteiler? Eine qualitative Interviewstudie zum Führungshandeln von Professorinnen und Professoren aus Sicht der Promovierenden. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 30. Jg. H. 4, 34–59.
- WR (Wissenschaftsrat) (Hg.) 2007: *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern*. Berlin: WR.