

# Die DoktorandInnenstudie der Fachbereiche/Fakultäten 12-16

Petra Selent

Mit der Einführung von Globalhaushalten an bundesdeutschen Universitäten wird die Ausstattung der Fachbereiche und Fakultäten (im Weiteren nur FB genannt) zukünftig auch davon abhängen, in welchem Maße sie ihren wissenschaftlichen Nachwuchs zur Promotion führen. So sinnvoll und objektiv der Leistungsparameter »Promotionsquote« des Mittelverteilungsmodells der Universität Dortmund auch erscheint, lässt er die spezifischen Bedingungen für Promovierende in den einzelnen Fachbereichen und Fakultäten an der Universität Dortmund außer Acht. Die statistischen Zahlen zeigen deutlich die Divergenzen auf: In den Studienjahren 1997/98 bis 2002/03<sup>1</sup> waren durchschnittlich 43% aller Studierenden der Universität Dortmund in den Fachbereichen 12-16 eingeschrieben. Aus diesen Fachbereichen gingen über 51% der Absolventen/Absolventinnen hervor, aber nur 14% der Promotionen.

Eine Erklärung für diese Diskrepanz liegt in der Ausstattung der human- und kulturwissenschaftlichen FB mit Haushaltsstellen für wissenschaftliche Mitarbeitende. Von den insgesamt 815 wissenschaftlichen Mitarbeitendenstellen<sup>2</sup> befinden sich lediglich 22% – das sind 177 – in den Human- und Kulturwissenschaften.<sup>3</sup> Ein weiterer Grund kann in der Ausrichtung der Human- und Kulturwissenschaften an der Universität Dortmund auf die Lehramtsausbildung gesehen werden. Forschungsprojekte, in denen sich der wissenschaftliche Nachwuchs qualifizieren und finanzieren kann, stellen, anders als in den Ingenieur- und Naturwissenschaften, die Ausnahme dar.

Da die Problemlagen in den FB 12-16 ähnlich gelagert sind und derzeit über gemeinsame Lösungen hinsichtlich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses diskutiert wird, initiierte das Rektorat eine Untersuchung, die konkretere Auskunft über die Promotions- und Betreuungsbedingungen geben sollte: die Studie „Vernetzung der Doktoranden/Doktorandinnenförderung“ (Metz-Göckel/Selent et al. 2004). Neben der Auswertung statistischen Datenmaterials wurde die Situation der Doktoranden/Doktorandinnen<sup>4</sup> und die Sichtweise der Betreuenden<sup>5</sup> mittels Fragebogen untersucht. Im Zentrum der Promovierendenbefragung standen Fragen zur Finanzierung der Promotionsphase, der Motivation zur Promotion und der Betreuungssituation. Es wurde im Weiteren danach gefragt, welche Qualifizierungsangebote

während der Promotionsphase hilfreich sein können. Im Mittelpunkt der Befragung der Professoren und Professorinnen standen die Art der Rekrutierung von Promovierenden, ihr Verständnis der Betreuungsaufgaben, Form und Umfang der Beratung, Probleme der Doktoranden/Doktorandinnen während ihrer Qualifizierungsphase und Qualifizierungsangebote zur Unterstützung der Promovierenden. Von großem Interesse war es die Bereitschaft der Professoren und Professorinnen zu ermitteln, die Vorbereitung an einem Graduiertenzentrum zu unterstützen.

Kurz gefasst sind die wichtigsten Ergebnisse der Befragungen der Professoren/Professorinnen und Promovierenden folgende:

## **1. Die Promovierenden sind hoch motiviert und ermutigt ...**

Als häufigste Motive zur Aufnahme der Promotion werden sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen das Interesse an einem „speziellen wissenschaftlichen Themenbereich“ und der „Forschungstätigkeit“ genannt. Die Hälfte der Befragten (52% der Frauen und 41% der Männer) gab an, zur Promotion von den Betreuenden ermutigt worden zu sein.

## **2. und doch ...**

hat fast die Hälfte (40%) der Befragten schon einmal daran gedacht, die Promotion ohne Abschluss zu beenden. Die häufigsten Gründe sind Zeitmangel durch Doppel- und Dreifachbelastung „Promotion, Beruf und/oder Familie“ und mangelndes finanzielles Einkommen.

## **3. Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Finanzierung der Promotionsphase und dem Aufbau von Kontakten zur „scientific community“.**

Zwei Drittel der befragten Promovierenden sind über den gesamten Zeitraum der Promotion finanziell abgesichert, aber lediglich 20% der Befragten sind an der Hochschule auf Haushalts- oder Drittmittelstellen beschäftigt. Diesen eröffnet sich damit eher die Möglichkeit, in das wissenschaftliche Feld eingeführt zu werden und Kontakte zur scientific community aufzubauen. Nur etwas mehr als die Hälfte (58%) der Befragten haben überhaupt die Möglichkeit, Kontakte im wissenschaftlichen Umfeld aufzubauen, innerhalb des eigenen Spezialgebiets gelingt es etwas mehr als einem Viertel (27%).

#### **4. Das Zeitbudget der Promovierenden ist äußerst knapp.**

Äquivalent erscheinen die Angaben der Befragten zu ihrem Zeitbudget. Mehr als der Hälfte der Promovierenden steht für die Promotion nicht genügend Zeit zur Verfügung, da die Finanzierung des Lebensunterhaltes zu erarbeiten und Familienaufgaben zu erfüllen sind (62% der Frauen und 50% der Männer).

#### **5. Die Förderung der wissenschaftlichen Selbstständigkeit ist ausbaufähig.**

Es erklären 93% der Männer und 84% der Frauen, dass sie von ihren Betreuenden zum selbstständigen Arbeiten motiviert werden. Aber zur wissenschaftlichen Selbstständigkeit (das heißt zu publizieren, an wissenschaftlichen Kongressen teilzunehmen, Vorträge zu halten, eigene Veranstaltungen anzubieten) werden weniger als die Hälfte der Befragten angehalten. Auffallend ist auch hier, dass die männlichen Befragten diese Unterstützung positiver bewerteten als die Frauen.

#### **6. Schlussfolgerung: mehr Betreuung und Ermutigung**

Haben noch 45% der befragten Frauen und 37% der Männer den Eindruck, dass die Betreuenden auch ihre berufliche Laufbahn allgemein im Blick haben, ändert sich dies in Bezug auf die wissenschaftliche Karriere. Mehr als die Hälfte (58%) der befragten Professoren und Professorinnen halten es für ihre Aufgabe, ihre Promovierenden beim Einstieg in die wissenschaftliche Karriere und bei der Kontaktaufnahme zur scientific community zu unterstützen. Aber nur 1/3 der Promovierenden hat den Eindruck, ihre Betreuenden motiviere sie für eine Laufbahn in Hochschule und Wissenschaft. Die befragten Betreuenden hingegen halten die inhaltliche und methodische Beratung für ihre originären Aufgaben und erfüllen diese auch zur Zufriedenheit ihrer Doktoranden/Doktorandinnen. Der überwiegende Anteil der Promovierenden bewertet sowohl die konstruktive Rückmeldung als auch die methodische und inhaltliche Unterstützung ihrer Betreuenden und deren Erreichbarkeit positiv – die Männer wiederum positiver als die Frauen. Dieses Ergebnis spiegelt sich auch im Wunsch nach einer intensiveren Betreuung vor allem in methodischer und inhaltlicher Hinsicht, den doppelt so viele Frauen (38%) wie Männer (16%) äußern.

#### **7. Begleitende Qualifizierung wird gewünscht.**

Dass mehr Frauen (75%) als Männer (57%) Qualifizierungs- und Reflexionsangebote in Anspruch nehmen würden, sofern entsprechende Veranstaltungen angeboten würden, überrascht nicht (vgl. Holzbecher et al. 2002:44, mit gleichem Ergebnis). Als sinnvollste Qualifizierungs- und Reflexionsangebote für die

Promovierenden werden Angebote zu »Forschungsmethoden«, »Einzelberatung zu speziellen Themen« und zum »wissenschaftlichen Schreiben« angesehen. Interessanterweise gewichten die Promovierenden Veranstaltungsthemen anders als die Promovenden. Auch werden Reflexionsangebote wie Coaching, Supervision und Karriereplanung und -beratung von den Frauen höher gewichtet als von den Männern, die diese an die letzten Stellen ihrer Prioritätenliste setzen. Die Veranstaltungsthemen, die die Betreuenden als unterstützend für die Promovierenden erachten, decken sich nur zum Teil mit den Wünschen der befragten Promovierenden. Zwar stimmen die ersten drei Nennungen auf der Prioritätenliste der Professoren und Professorinnen mit den Wünschen der männlichen Promovierenden überein, aber bei anderen Themen gibt es deutliche Abweichungen.

**Fazit: Eine begleitende Qualifizierung in der Promotionsphase wird sowohl von den Promovierenden wie auch von den Professoren/Professorinnen gewünscht.**

#### **8. Ungefähr die Hälfte der Professoren und Professorinnen würde sich an der Vorbereitung eines Graduiertenzentrums beteiligen.**

Die Diskussion in den FB 12-16 im Vorfeld der Studie und die Ergebnisse der Befragungen der Promovierenden und Professoren/Professorinnen zeigen deutlich, dass ein großes Interesse bei den Professoren/Professorinnen besteht, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und bei den Promovierenden trotz Doppel- und/oder Dreifachbelastung, Qualifizierungs- und Reflexionsangebote in der Promotionsphase in Anspruch zu nehmen, was im Rahmen eines Graduiertenzentrums für beide Seiten gewinnbringend geschehen könnte. Zum einen bestünde die Möglichkeit, hier den Bedürfnissen der Promovierenden nach stärkerer Vernetzung mit anderen Doktoranden/Doktorandinnen und einer intensiveren inhaltlichen und methodischen Unterstützung nachzukommen. Dies könnte dazu führen, dass mehr Promotionen zu einem erfolgreichen Abschluss geführt werden. Zum anderen könnte ein gemeinsames Graduiertenzentrum zu einer Entlastung der Professoren und Professorinnen beitragen, in dem Synergieeffekte (z.B. gemeinsame Qualifizierungsangebote) genutzt würden. Die Konzeption sollte die zeitlichen, örtlichen und finanziellen Verhältnisse insbesondere der externen Promovierenden in den FB 12-16 berücksichtigen.

*Dipl.-Ing. Petra Selent  
Wiss. Mitarbeiterin im HDZ  
petra.selent@uni-dortmund.de*

#### Literatur:

Becker, Ruth/ Engler, Steffani/ Lien, Shih-cheng/ Schäfer, Sabine (2002): Warten auf Godot – eine Analyse des Promotionsgeschehens an der Fakultät Raumplanung der Universität Dortmund. In: Roloff, Christine (Hg.): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule, Bielefeld, S. 116-143

Enders, Jürgen/ Bornmann, Lutz (2001): Karriere mit Dokortitel – Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolge von Promovierten, Frankfurt a.M./New York

Engler, Steffani/ Schäfer, Sabine (2001): Wissenschaftliche Karrieren in der Raumplanung – eine empirische Studie zur Herstellung von Geschlechtersymmetrien. Bericht zum Projekt „Raumplanung als vergeschlechtlichtes wissenschaftliches Feld – eine empirische Erhebung zu Möglichkeiten und Grenzen von Frauen in technischen Disziplinen auf dem Weg zur Professur“, Universität Dortmund

Holzbecher, Monika/ Küllchen, Hildegard/ Löther, Andrea (2002): Fach- und fakultätspezifische Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen, IFF-Forschungsreihe, Band 14, Bielefeld

Metz-Göckel, Sigrid/ Selent, Petra/ Schöttelndreier, Aira/ Kamski, Ilse (2004): Vernetzung der Doktorand/-innenförderung der Fachbereiche und Fakultäten 12-16 der Universität Dortmund. Manuskript/interner Bericht

<sup>1</sup> Berechnung aus Statistiken vom WS 97/98 bis WS 2002/03; Quelle: Studierendenstatistik der Universität Dortmund, WS 2002/03, Dezernat 2

<sup>2</sup> Quelle: Personal-Statistik Dez. 3, Stand 10/2002

<sup>3</sup> Zu den gleichen Ergebnissen kamen auch Enders und Bornmann (2001:52) in ihrer bundesweiten Studie über Ausbildung, Berufsverlauf und -erfolge von Promovierten. Sie stellten fest, dass in der Germanistik und den Sozialwissenschaften Promotionen fast ebenso häufig über externe Jobs finanziert werden wie über Hochschultätigkeiten oder Stipendien, während Promovierende in den Natur- und Ingenieurwissenschaften sich in der Regel über eine Tätigkeit an der Hochschule finanzieren können.

<sup>4</sup> Es wurden insgesamt 276 Fragebögen an die Promovierenden der FB 12-16 versendet, die von den jeweiligen Promotionsausschüssen zugelassen sind. Es kamen 112 Fragebögen zurück, was einer Rücklaufquote von 41% entspricht. Der Anteil der Frauen liegt hier bei 57%.

<sup>5</sup> Es wurden insgesamt 105 Professoren und Professorinnen der FB 12-16 angeschrieben, 53 beteiligten sich an der Befragung, was einer Rücklaufquote von 51% entspricht.

## Interview mit Prof. Dr. Klaus Landfried, Präsident a.D. der HRK

*Interviewerin: Sigrid Metz-Göckel*



Sie waren, sehr geehrter Herr Prof. Landfried, Präsident der Universität Kaiserslautern und der Hochschulrektorenkonferenz.

In diesen Funktionen haben Sie, so nehme ich an, immer wieder erfahren, dass die Hochschulen in die Krise geredet werden.

Zur Zeit wird eine große Aufmerksamkeit auf den wissenschaftlichen Nachwuchs gelenkt, der knapp zu werden droht. Gleichzeitig werden in den Hochschulen Stellen abgebaut.

*Können Sie den jungen Menschen raten zu promovieren und wofür ist dies heute wichtig, denn eine Promotion garantiert ja keinen Arbeitsplatz?*

**Landfried:** Wer den inneren Drang dazu verspürt, dem Unbekannten auf den Grund zu folgen, wer bereit ist, dafür rund 3 Jahre – möglichst nicht viel länger – in wissenschaftliche Dienstleistungen (um einen Lebensunterhalt zu haben, sofern kein Stipendium zur Verfügung steht) und eigene oft mühselige Nachforschungsarbeit – oft mit anderen, die nicht immer leichte Partner sind – zu stecken, der soll ruhig promovieren, auch ohne direkte Berufsperspektive.

Bei Ingenieur-, Wirtschafts-, Natur- und Rechtswissenschaften erhöht eine erfolgreiche Promotion die Chance auf Führungspositionen und etwas höhere Bezahlung, ohne beides zu garantieren.

Geisteswissenschaftler(innen) mit eher „abseitigen“ Themen sollten sich allerdings eine Promotion sehr gut überlegen und bei positiver Entscheidung mit dem Erwerb von Kompetenzen verbinden, die auch außerhalb der Wissenschaft einen Lebensunterhalt ermöglichen. Eine gewisse praktische Berufserfahrung während der Promotionsphase hilft dabei zusätzlich.

*Wie wird sich der Bologna-Prozess auf die deutsche Hochschullandschaft auswirken, und was bedeutet er für den wissenschaftlichen Nachwuchs?*

**Landfried:** Der Bologna-Prozess bleibt auf längere Zeit ein „Prozess“, d.h. er kommt absehbar nicht zu einem Abschluss, sondern durchdringt langsam alle europäischen Hochschulsysteme (in unterschiedlichem Tempo) mit:

- wachsender Mobilität, auch des wissenschaftlichen Nachwuchses
- wachsender Anerkennung der vergleichbaren, aber nicht inhaltlich gleichen Abschlüsse
- wachsender Bedeutung verschiedener Verfahren der Qualitätssicherung und -verbesserung