

Die Freuden und Risiken der Betreuung von Doktorarbeiten oder: Promotionen zahlen sich aus

Sigrid Metz-Göckel

Die Doktorand/inn/enausbildung hat in Deutschland in den letzten zwei Jahrzehnten mehr Veränderungen erfahren als in den Jahrhunderten zuvor. Das liegt erstens an der enorm gestiegenen Anzahl von Promotionen und Promovierenden⁽¹⁾ und zweitens an der Heterogenität hinsichtlich ihres Geschlechts, Alters, der sozialen Herkunft, ihrer Berufserfahrungen u. a. m. Inzwischen werden 44 % der Dissertationen von Frauen erstellt. Das deutsche Hochschulsystem ist Spitzenreiter in der Produktion von Doktor-Titeln. Vor allem in Wirtschaft und Verwaltung wird dem Titel als Qualifikationsausweis für die Karriere große Bedeutung zugewiesen. Hartmann behauptet, die meisten seien Karriere-Promotionen (Hartmann 2011), d. h. dass sie nicht aus wissenschaftlichem Interesse, sondern um der späteren Karriere willen geschrieben werden.⁽²⁾ Klar ist, dass nicht alle Promovierten in der Wissenschaft bleiben können, maximal ein Viertel. Die anderen müssen eine berufliche Tätigkeit in anderen Feldern finden. Die Promotionen der Medizinabsolvent/inn/en stellen den höchsten Anteil an Promotionen. Ihre Daten werden aus der forschungsorientierten Statistik jedoch herausgenommen, da ihr Beitrag zur Forschung unklar ist. Promotionen zahlen sich, seit sie in die leistungsorientierte Mittelverteilung eingehen, für die Institution, die Betreuenden und für die Promovierten aus.

Promovieren im Verbund und in Einzelbetreuung

Zu den aktuellen Veränderungen gehört des Weiteren das Promovieren im Verbund. Dies geschieht in Graduiertenkollegs der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Promotionskollegs der Stiftungen bzw. Begabtenförderwerke, Graduierten-Akademien der Universitäten/Hochschulen und Graduiertenschulen oder Graduate-Schools im Rahmen der Exzellenzinitiative. Es sind temporäre institutionalisierte Verbünde, in denen mehrere Hochschullehrer/innen eine Gruppe von Doktorand/inn/en gemeinsam in einem Forschungsprogramm betreuen. Die Zulassung erfolgt über eine öffentliche Ausschreibung und die Bewerbung mit einem Exposé. Die Aufnahme ist mit zusätzlichen Angeboten der überfachlichen Qualifizierung, aber meist

(1) Die genaue Zahl der Promovierenden ist nicht bekannt, da der Zeitpunkt der Meldung zur Promotion sehr unterschiedlich sein kann. Zuverlässig ist lediglich die Zahl der jährlichen abgeschlossenen Promotionsverfahren. Sie wird vom Statistischen Bundesamt für 2013 mit 27.707 angegeben (Statistisches Bundesamt 2014: 19).

(2) Seriöse Daten berichtet Hartmann nicht, und es gibt sie m. W. auch nicht.

auch mit einer finanziellen Unterstützung (Stipendien, seltener mit befristeten Stellen) verbunden.

Die strukturierte Promotionsausbildung wurde mit dem Ziel eingeführt, die Promotionsdauer und das durchschnittliche Promotionsalter zu verringern, die ‚Ausbildung‘ zu strukturieren und stärker am Arbeitsmarkt auszurichten sowie das Betreuungsverhältnis zu optimieren. Das durchschnittliche Promotionsalter ist in Deutschland im Vergleich zu den USA und anderen europäischen Ländern mit 32,5 Jahren (in 2013) recht hoch (Statistisches Bundesamt, Bildung, Forschung Kultur 2014). Das Promotionsalter für die Kollegiat/inn/en der DFG beträgt 30,6 Jahre, die Promotionsdauer 3,6 Jahre (Kottmann/Enders 2011: 140), ist aber nach Fachgebieten unterschiedlich.

Die Einführung einer strukturierten Promotionsausbildung basiert auf der Annahme, dass die tradierte Einzelbetreuung durch eine/n Doktorvater/Doktormutter einige Unwägbarkeiten, vor allem aber eine problematische Abhängigkeit mit sich bringen kann. Vergleichende Untersuchungen dieser beiden Promotionsformen (Kottmann/Enders 2011 und Korff/Roman 2013) kommen allerdings zu dem Ergebnis, dass die Unterschiede marginal sind: Die stärksten Veränderungen finden sich in den Sozialwissenschaften und geringe in den Lebenswissenschaften. „Die Unterschiede, die sich zwischen den untersuchten Qualifizierungszusammenhängen für Promovierte für das Fachgebiet Naturwissenschaft feststellen lassen, sind dagegen sehr gering, da sich die Struktur der Qualifizierung in den Graduiertenkollegs kaum von der Struktur, die für die traditionelle Doktorandenausbildung charakteristisch ist, unterscheidet“ (Kottmann/Enders 2011: 143). Zudem beträgt der Anteil der Promotionen in strukturierten Programmen an der Gesamtzahl der Promotionen weniger als 10 % (Konsortium 2013: 225).⁽³⁾

Entstehung und Finanzierung einer Dissertation

Die überwiegende Mehrheit promoviert somit herkömmlich mit einer individuellen Betreuung, wobei die Statusdifferenzen der Promovierenden immens sind: als Stipendiat/inn/en, als Kollegiat/inn/en, als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen aus Haushalts- oder Drittmitteln finanziert oder

(3) In 2010 haben 67 % als Interne, 25 % als Externe und 8 % in strukturierten Programmen promoviert (Hauss et al. 2010).

als außerwissenschaftlich Berufstätige, als intern oder extern Promovierende. Die Finanzierungsart beeinflusst die Unterbrechungen, die Dauer der Promotionszeit und die Bewertungen, wie Hauss et al. (2010: 76 und 85) auf Basis der Thesis-Umfrage festgestellt haben, ebenso dass Stipendiaten ohne Einbindung in ein Programm und extern Promovierende stärker von Unterbrechungen betroffen sind, und dass die Belastung mit dissertationsfremden universitären Aufgaben eine Hauptursache für die lange Promotionsdauer ist.

Die Initiative zur Promotion geht in den Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften entweder von den an einer Promotion Interessierten aus, dann wenden sie sich mit einem Themenvorschlag an eine betreuungsberechtigte Person, bzw. sie müssen eine solche finden oder sie werden von einem Hochschullehrer oder einer Hochschullehrerin angesprochen und dazu ermutigt. In den Natur- und Ingenieurwissenschaften bearbeiten die Doktorand/innen in der Regel einen Teilaspekt in einem größeren Forschungszusammenhang und reichen dies als Dissertation ein. Sie sind in der Regel als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen über Haushalts- oder Drittmittel beschäftigt, in den Naturwissenschaften oft auf einer $\frac{3}{4}$ Stelle, in den finanzschwächeren Fächern auf halben Stellen oder mit studentischen Hilfskraft-Verträgen oder selbstfinanziert.

Bei der Betreuung sind mindestens zwei Seiten zu beleuchten, die Promovierenden und die Betreuenden. Die Betreuer/innen sind an die „Regeln guter wissenschaftlicher Praxis“ gebunden (s. Technische Universität Dortmund).⁽⁴⁾ Sie erwerben insofern einen Mehrwert durch ihre Doktorand/inn/en, als sie neue Einsichten gewinnen und neben ihrer sonstigen zeitlichen und intellektuellen Beanspruchung daran beteiligt sind, neues Wissen herzustellen. In den meisten Wissenschaftsdisziplinen wird ein Großteil der wissenschaftlichen Erkenntnisse von den Doktorand/inn/en erbracht.

Das tradierte Betreuungsverhältnis ist als Meister-Schüler-Verhältnis konzipiert und konstituiert somit ein besonderes fachliches und personelles Abhängigkeitsverhältnis. Um dies abzumildern und um die kontinuierliche Seriosität der Betreuung zu garantieren, haben einige Stipendienggeber zum Mittel einer formalisierten Vereinbarung gegriffen, in der regelmäßige Besprechungen, Terminfestlegung und Rückmeldungen festgelegt werden und mit Unterschriften zu versehen sind (positive Begleitung). Unterschiede in der Quantität und Qualität der Beratungsgespräche der ehemaligen Voll-

(4) „Hierzu gehört es, lege artis zu arbeiten, korrekte Angaben zu machen, geistiges Eigentum anderer zu achten sowie andere in ihrer Forschungstätigkeit nicht zu beeinträchtigen“ (TU Dortmund, vom 22.07.2008).

mitglieder der Graduiertenkollegs und anderen Promovierten „sind in dieser Hinsicht kaum vorhanden“ (Kottmann/Enders 2000: 135). Die Organisation der Betreuung (z. B. Betreuungsvereinbarungen) hatte in der Untersuchung von Hauss et al. (2010: 90) keinen Einfluss auf das Unterbrechungsrisiko.

Im Folgenden beziehe ich mich als Sozialwissenschaftlerin auf meine langjährige Erfahrung in der Einzel- und Gruppenbetreuung in meinem Doktorandenkolloquium und in einem Graduiertenkolleg der DFG (ausschließlich mit Nachwuchswissenschaftlerinnen) und einem Promotionskolleg der Hans Böckler-Stiftung. Mit Christiane Bender (2012) gehört für mich die Betreuung von Doktorarbeiten zu den schönsten Aufgaben als Hochschullehrerin, mit der Besonderheit, dass ich seit 1978 vor allem Promotionen von Frauen begleitet habe – die meisten an der Universität Dortmund, aber auch als Zweitbetreuerin an anderen Universitäten der Bundesrepublik.⁽⁵⁾

Warum macht es so viel Freude, mit Promovierenden zusammen zu arbeiten?

Ende der 1970er Jahre habe ich die m. E. fähigsten Absolventinnen noch zur Promotion motivieren müssen, später musste ich mehr und mehr Anfragen ablehnen. Das Interesse und Zutrauen, eine Dissertation zu schreiben und sich als Forschende zu begreifen, hat bei Frauen enorm zugenommen. Die erste Studentin, die mir besonders aufgefallen ist, und der ich zur Promotion geraten habe, hat dies abgelehnt. 30 Jahre später ist sie darauf zurückgekommen, zu einem Zeitpunkt als ich offiziell keine Neuen mehr aufgenommen habe, mit Ausnahme dieser Doktorandin.⁽⁶⁾

1. Wissenschaftliche Weiterbildung und Umkehr der Expertenrolle

Die Zusammenarbeit mit den Doktorand/inn/en war und ist für mich eine eigene Art der wissenschaftlichen Weiterbildung, eine sehr effiziente und angenehme zumal, weil sich während des Fortgangs des Promotionsprojekts das Verhältnis zwischen Doktorandin und Betreuerin von der anfänglichen professionell interessierten Überlegenheit zu einer Beziehung auf gleicher Augenhöhe wandelt und sich zur fachlichen Überlegenheit der Doktorandin umkehrt. Diesen Wechsel empfinden nicht alle Doktorand/inn/en in gleicher Weise, nicht immer und sogleich. Aber als Betreuerin kann ich zugespitzt sagen, dass die Doktorand/inn/en mir ganz wesentlich dabei geholfen haben, mich in der Wissenschaft zu Hause zu fühlen.

(5) Insgesamt war ich an ca. 100 Promotionsverfahren mit Gutachten beteiligt, was vor allem am neuen Themengebiet Gender begründet ist, das mich als Wissenschaftlerin interessiert.

(6) Friederike Höher (2014): Vernetztes Lernen im Mentoring, Wiesbaden, Springer-Verlag.

2. Kein/e Doktorand/in gleicht dem/der anderen

Ein Schema F der Betreuung gibt es nicht. Die Promovierenden unterscheiden sich ganz massiv darin, welches Ausmaß und welche Qualität der Betreuung oder Begleitung sie brauchen, wünschen oder was gut für sie ist, einmal aufgrund des Themas, zum anderen aufgrund ihrer Persönlichkeit und Biographie. Eine Doktorandin, die schon pensioniert war, als sie endlich fertig wurde, sagte: „Du hättest mir mehr Druck machen müssen.“ Eine andere, auch schon berufserfahrene, deutlich jüngere Doktorandin sagte dagegen: „Mach bloß keinen Druck, den mache ich mir selber, ich kann nicht mehr gebrauchen“. So muss die Betreuung mit sehr unterschiedlichen Ansprüchen und Erwartungen umgehen und andererseits dafür sorgen, dass sich manchmal auch die aktuellen Prioritäten der Betreuten ändern, denn in der Endphase ist ein Tunnelblick nötig, bei dem die Dissertation im Zentrum steht und ihr Ende das Licht im Tunnel anzeigt. Die Betreuenden sollten für die Dynamik während der Promotionsphase und für ihre individuellen Varianten ein Gespür haben, ein Rezept dafür kenne ich nicht.

3. Einzelbetreuung allein reicht nicht aus

Zusätzlich zu Zweier-Gesprächen habe ich sehr bald ein Doktoranden-Kolloquium eingeführt, motiviert durch eine ausländische Doktorandin, die mehr Kommunikation und Beratung brauchte, als ich zu geben vermochte. So habe ich eine Doktoranden-Gruppe gebildet, einerseits zu meiner Entlastung, aber vor allem zur Förderung der Doktorand/inn/en, die sich untereinander geholfen haben, zuerst als gemeinsamer Abend-Termin, dann als vereinbarter Tagetermin mit jeweils besonderer Einladung und Vorstellung der Arbeiten. Der große Vorteil ist, dass sich die Doktorand/inn/en, wenn sie sich kennen, einander unterstützen und beraten, und dass die Kritik von Peers weniger verletzend ist und eher angenommen wird.

4. Anerkennung als Elixier und Kritik mit Vorsicht

Ein aufbauender, produktiver Umgang mit Kritik ist das eigentliche Meisterwerk der Betreuung. Denn sachliche Kritik muss sein, aber auch die (vertrauensvolle) Beziehung zwischen Doktorand/in und Betreuer/in muss erhalten bleiben und stimmen. Daher ist die Trennung von Beziehungs- und Sachebene wichtig, sie sollte thematisiert und eingeübt werden. Auf die Machbarkeit der Fragestellung zu achten und überhöhte Ansprüche zu reduzieren sind wichtige Aufgaben der Betreuung. Was aber insbesondere zu erwerben ist, ist eine sensible Kritikfähigkeit, denn Kritik kann sowohl zerstörerische Wirkungen haben, als auch ein Risiko ungeahnten Ausmaßes sein. Auch sanfte, gleichsam nebenbei formulierte kritische Bemerkungen können bei der Doktorandin/dem Doktoranden vernichtend ankommen und eine Störung in der Beziehung und

im Arbeitsfluss bewirken, die den Promotionsprozess behindert – oder zumindest erschwert. Geäußerte Kritik multipliziert sich bei den Doktorand/inn/en mit einem unbekanntem Faktor X, daher ist immer eine ‚Hab-Acht-Stellung‘ und große Vorsicht beim Kritisieren geboten.

Die Kehrseite der Kritik ist Anerkennung. Anerkennung ist das Elixier der Betreuung, denn es ist wichtig, das Zutrauen zum eigenen Denken der Promovierenden zu bestärken und Abhängigkeitsgefühle möglichst nicht entstehen zu lassen. Rückmeldungen und die Wertschätzung auch für kleinste Fortschritte in der Arbeit sind aufbauend für ihren weiteren Fortschritt.

5. Abbruch und Ausstieg

Es dauert immer länger als geplant und manche Unterbrechungen werden produktiv genutzt, manche führen zum Abbruch. Es kommen nicht alle ans Ziel, auch wenn dies immer bedauerlich ist. Etwa 20 % derjenigen, die einmal eine Dissertation zu schreiben begonnen haben, bringen sie aus vielerlei Gründen nicht zu Ende – dies ist meine Erfahrung. Eine Beobachtung ist auch, dass eine unvollendete Doktorarbeit später im Leben am Selbstbewusstsein nagen kann. Diese Abbrüche und Abbruchgedanken sind es wert, genauer untersucht zu werden (vgl. Korff 2015).

6. Rückmeldung von Doktorand/inn/en und Loyalität

Die Rückmeldungen seitens der Promovierenden während des Prozesses sind in der Regel positiv, zugeständenermaßen wegen eines unausgesprochenen Loyalitätsgebots, sonst wird eine andere Betreuung gesucht oder aufgegeben. Direkte kritische Rückmeldungen bleiben meist anonym. Ein Doktorand aus dem Promotionskolleg sagte in einem Interview mit Dritten, die Betreuung wäre ziemlich dünn gewesen. Er vermisste vor allem Hinweise auf Tagungen und gemeinsame Publikationsprojekte, d. h. eine konkrete Karriereunterstützung. Diese ist in der Tat in letzter Zeit immer wichtiger geworden, da die Konkurrenz um die wenigen Stellen zugenommen hat und die Integration in den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt schwieriger geworden ist.

7. Besondere Herausforderungen für extern und in Drittmittelprojekten Promovierende

Als Externe neben einer (außerwissenschaftlichen) Berufstätigkeit eine Dissertation zu schreiben, ist eine besondere Herausforderung, weil ohne die institutionelle Einbindung die Kommunikationsanlässe und Austauschmöglichkeiten fehlen. In Drittmittelprojekten ist es für Vollzeit-Beschäftigte ein Problem, wenn das Thema nicht mit dem Dissertationsprojekt übereinstimmt, und dies ist in den

Geistes- und Sozialwissenschaften sehr oft der Fall. Es gelingt nur dann, wenn sich Synergien zwischen dem Dissertationsthema und den Aufgaben im Beschäftigungsverhältnis herstellen, jedenfalls war es in den geglückten Fällen so.⁽⁷⁾ In allen Drittmittelprojekten war es sehr schwierig, wenn nicht unmöglich, im Rahmen der Projektlaufzeit eine Dissertation zu schreiben.

Aber immer braucht es ein entspanntes unterstützendes privates Umfeld. Denn Promovieren ist mit einem Verzicht auf freie Zeit und auf andere Vergnügen im Leben verbunden, jedenfalls für eine gewisse Zeit. Und das wollen und können nicht alle.

8. Die Reputation der Institution und der Doktoreltern und andere Probleme

Es spielt auch in Deutschland eine immer größere Rolle, an welcher Institution und von welchen Doktoreltern die Promotion betreut wird. Dies ist im Grunde eine Unterwanderung der an persönlicher Leistung orientierten meritokratischen Prinzipien, denn damit profitieren die Promovierenden in ungleicher Weise unverdientermaßen von der Reputation Anderer.

Der Umgang mit Plagiaten und Täuschungen ist wegen der technischen Möglichkeiten ein neues Phänomen und ein eigenes Problem, das ich bisher nicht erlebt habe, das aber eine eigene Untersuchung wert wäre.

Fazit

Unbeschadet aller alten und neuen Probleme auf beiden Seiten werden die Promovierenden bald zu Expert/inn/en und die Doktoreltern zu ihren Begleiter/inne/n. In diesem Prozess gewinnen beide Seiten, und so habe ich die Zusammenarbeit mit den Doktorand/inn/en immer auch als meine Fortbildung begriffen und erlebt.

Literatur

- Bender, Christiane (2012): Eine der schönsten Aufgaben. Freud und Leid einer Doktormutter. In: *Forschung und Lehre*, Nr. 8, S. 626.
- Hauss, Kalle; Gerhard, Anke & Mues, Christopher (2010): Unterschiedliche Promotionsformen, gleiche Probleme? Analysen zur Unterbrechung von Promotionsvorhaben. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 32. Jg., Nr. 2, S. 76-95.
- Hartmann, Michael: Die meisten sind reine Karrierepromotionen. In: *FR-Interview*, 19.04.2011.
- Höher, Friederike (2014): *Vernetztes Lernen im Mentoring. Eine Studie zur nachhaltigen Wirkung und Evaluation von Mentoring*, Wiesbaden, Springer Verlag.
- Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nach-
- (7) Elisabeth Maurer (2010): *Fragile Freundschaften. Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung*, Frankfurt/M, Campus Verlag.

wuchs (2013): *Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchswuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*, Bielefeld.

- Korff, Svea (2015): *Lost in Structure. Abbruchgedanken von Nachwuchswissenschaftler/innen in der strukturierten Promotion*, Wiesbaden, VS-Verlag.
- Korff, Svea; Roman, Navina (Hrsg., 2013): *Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung*, Wiesbaden, VS-Verlag.
- Kottmann, Andrea & Enders, Jürgen (2011): *Alles Neu? – eine vergleichende Analyse der Doktorandenausbildung in den Graduiertenkollegs der DFG der 1990er Jahre*. In: Wergen, Jutta (Hrsg., 2011): *Forschung und Förderung. Promovierende im Blick der Hochschulen*, Berlin, Lit-Verlag, S. 125-145.
- Maurer, E. (2010): *Fragile Freundschaften. Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung*, Frankfurt/M, Campus Verlag.
- Statistisches Bundesamt (2014): *Prüfungen an Hochschulen 2013, Fachserie 11, Reihe 4.2: Bildung und Kultur*, Wiesbaden.
- Technische Universität Dortmund (22.07.2008): *Regeln guter wissenschaftlicher Praxis*.
- Wergen, Jutta (Hg., 2011): *Forschung und Förderung. Promovierende im Blick der Hochschulen*, Berlin, Lit-Verlag.
- Wissenschaftsrat (2002): *Empfehlungen zur Doktorandenausbildung*, Saarbrücken.

Autorin

Prof. a. D. Dr. phil. Sigrid Metz-Göckel, Studium der Soziologie und Psychologie in Mainz, Frankfurt und Gießen. Von 1976 bis 2005 Hochschullehrerin und Leiterin des Hochschuldidaktischen Zentrums der Universität Dortmund. Forschungsaufenthalte in Wellesley und Berkeley in den USA, am CNRS in Paris und in Krakau. Mitglied in zahlreichen Kommissionen und Beiräten, wie der Enquête-Kommission des Deutschen Bundestages, der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der Bildungscommission von NRW. Veröffentlichungen zur Hochschul-, Frauen- und Geschlechterforschung.
E-Mail: sigrid.metz-goeckel@tu-dortmund.de