

# Zur Situation Promovierender in Deutschland

Ergebnisse der bundesweiten  
THESIS-Doktorandenbefragung 2004

## Impressum

Beilage zur duz — das unabhängige Hochschulmagazin, 03.12.2004

Das duz SPECIAL erscheint im RAABE Fachverlag für Wissenschaftsinformation (Klett-Gruppe).

duz SPECIAL-Redaktion:  
Dr. Wolfgang Heuser

In Kooperation mit THESIS Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte e. V.

Satz:  
ESM Satz und Grafik GmbH,  
Berlin

Druck:  
Kessler Verlagsdruckerei,  
Bobingen

Verlagsanschrift:  
RAABE Fachverlag für  
Wissenschaftsinformation,  
Kaiser-Friedrich-Str. 90,  
10585 Berlin

Telefon: 030/21 29 87-0,  
Fax: 030/21 29 87-30,  
E-Mail: w.heuser@raabe.de

Fotonachweise:  
Die Fotorechte der Porträtfotos liegen bei den jeweilig abgebildeten Personen bzw. ihren Institutionen. Seite 13 Rosenkranz, Uni Ulm; Seite 18 Baier; Seite 21 Schulten, Lichtenscheidt. Alle weiteren Fotos: Ausserhofer.

<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
Christopher Mues	
<b>„Gute Nachwuchsbetreuung ist nachdrücklich zu fördern“</b>	<b>4</b>
Peter Schäfer	
<b>„Wir brauchen eine strukturierte Doktorandenausbildung“</b>	<b>5</b>
Edelgard Bulmahn	
<b>Andere Länder sind längst weiter</b>	<b>6</b>
Armin Himmelrath	
<b>Promovieren in Deutschland</b>	<b>9</b>
Susanne Falk, Ewald Berning	
<b>Viele Wege führen zur Promotion</b>	<b>10</b>
Angelika Fritsche	
<b>Die Befragung</b>	<b>12</b>
Konzeption und Durchführung	
<b>Die Situation der Doktoranden in Deutschland</b>	<b>13</b>
Ergebnisse der Befragung	
<b>Kommentare</b>	<b>23</b>
Horst Kern	23
Christiane Ebel-Gabriel	23
Josef Lange	24
Detlef Müller-Böling	24
Barbara Stark	25
Hanns H. Seidler	25
Karl-Heinrich Steinheimer	26
Carsten Dose	26
Hans Jürgen Prömel	27
<b>Notwendige Änderungen und Verbesserungsvorschläge</b>	<b>28</b>

# VORWORT



## *Liebe Doktorandinnen und Doktoranden, liebe Leserinnen und Leser,*

was hat uns Promovierende dazu getrieben, überhaupt mit einer Promotion zu beginnen? Ist es nur das Kalkül auf einen besseren Job oder die Flucht vor der Arbeitslosigkeit, die uns die mit einer Promotion verbundenen Strapazen haben auf uns nehmen lassen? Wie sehr beeinflussen die Betreuung und die Finanzierung unser Fortkommen?

Knapp 10.000 Promovierende haben im Sommer 2004 unserem Aufruf folgend solche und weitere Fragen zu ihrer Situation beantwortet. Überrascht hat uns die Motivation, mit der eine Promotion begonnen wird: Es ist durchweg das wissenschaftliche Interesse und nicht – wie in jüngster Zeit von einigen Experten vermutet – der Mangel an Alternativen auf dem Arbeitsmarkt. Die Einschätzung der Betreuung ist positiver ausgefallen, als wir gedacht hatten. Dennoch gibt es hier Probleme, über die nachgedacht werden muss. Auch die finanzielle Situation wurde häufig beklagt.

Die Idee für die Durchführung dieser Doktorandenbefragung ist einfach zu erklären: Häufig hat THESIS in verschiedenen Foren über die Probleme von Doktoranden diskutiert. Meist konnte man dabei die Situation nur aus seiner eigenen Anschauung und aus der Sicht seines Fachgebietes darstellen. Aktuelle und umfassende Studien konnten wir nicht finden, wodurch es schwierig war, allgemeine Verbesserungsvorschläge für das Promotionsverfahren zu formulieren. So haben wir im Frühjahr 2003 die Initiative ergriffen und mit der Durchführung einer eigenen Befragung begonnen.

In der Befragung wurden die Doktoranden nach der Motivation, mit der sie die Promotion beginnen, ihrer Einschätzung der Betreuung und ihrer Finanzierung wie auch nach ihrer Einbindung in die scientific community gefragt. Schließlich sollten sie auch selber zu Wort kommen und ihre Wünsche und Vorschläge für Verbesserungen an den Promotionsbedingungen äußern.

Sicherlich haben wir die gesammelten Daten noch nicht bis ins letzte Detail analysiert. Dennoch geben die in diesem duzSPECIAL vor-

gestellten Ergebnisse einen weitreichenden und breiten Überblick über die Antworten.

Die Perspektiven, die aus den Ergebnissen folgen, sind immer abhängig vom Standpunkt, den man – durch Fachrichtung, Geschlecht und Promotionsmodell geprägt – einnimmt. Insgesamt zeichnet sich aber der Wunsch ab, dass die Promotion ein für alle überschaubares Vorhaben sein muss. Insbesondere Umstände, die das Fortkommen behindern und in keinem direkten Zusammenhang mit der Promotion stehen, müssen auf ein Minimum reduziert werden.

So hoffen wir, mit diesem duzSPECIAL aus Sicht der Betroffenen einen Anstoß für die weitere Diskussion über die Zukunft der Promotion geben zu können. Die Promotion wird unserer Meinung nach auch zukünftig nicht ihre Bedeutung verlieren. Sie wird ein weiterer wichtiger Schritt in eine Karriere innerhalb und außerhalb der Wissenschaft bleiben.

Die Doktorandenbefragung hätte nicht ohne die Unterstützung einer Vielzahl von Personen durchgeführt werden können. Hierfür möchte ich mich insbesondere bei den Mitgliedern der Projektgruppe „Doktorandenbefragung“ (Anke Gerhardt, Ulrike Briede und Patrick Danowski) sowie auch bei den vielen anderen bedanken, die in zahllosen Stunden ehrenamtlich dazu beigetragen haben, dass die Befragung durchgeführt werden konnte. Fachlich unterstützt haben uns dabei Herr Dr. Heuser von der duz sowie Frau Falk und Herr Dr. Berning vom Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung in München, die uns mit Rat und Tat zur Seite gestanden haben. Zudem wäre die Befragung in diesem Umfang ohne die finanzielle Unterstützung der Claussen-Simon-Stiftung nicht möglich gewesen. Dass die Befragung ein solcher Erfolg werden konnte, haben wir den vielen Interessierten, die sich die Zeit genommen haben, die Information über die Befragung weiterzugeben und den Fragebogen auszufüllen, zu verdanken.

*CHRISTOPHER MUES  
VORSITZENDER, THESIS E.V.*

## „Gute Nachwuchsbetreuung ist nachdrücklich zu fördern“



DR. PETER SCHÄFER  
VORSITZENDER DES VORSTANDES  
DER CLAUSSEN-SIMON-STIFTUNG

Im Jahr 2003 richtete der eingetragene Verein 'THESIS – Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte' den Antrag auf die Förderung einer bundesweiten Doktorandenbefragung an die vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft treuhänderisch verwaltete Claussen-Simon-Stiftung.

Der Stiftungsvorstand bewertete dieses Vorhaben sehr positiv, denn er hatte sich mit dem Thema „Promovieren in Deutschland“ bereits seit längerer Zeit befasst. In den Jahren 1984 bis 1999 vergab die Stiftung über 80 Promotionsstipendien mit jeweils zweijähriger Förderungsdauer. Nachdem eine Arbeitsgruppe der Deutschen Forschungsgemeinschaft Ende 1999 festgestellt hatte, dass es angesichts von 30 bis 40 zu betreuenden Promotionen in manchen Fächern fraglich sei, ob man „überhaupt noch von einer Betreuung sprechen kann“, griff die Stiftung deren Empfehlung auf, gute Nachwuchsbetreuung und -beratung nachdrücklich zu fördern und schrieb im Jahr 2001 erstmals einen Preis für Mentorship aus.

Durch die Verleihung dieses in Deutschland einzigartigen Preises soll die Bedeutung der Förderung von Doktoranden durch ihre wissenschaftlichen Betreuer besonders hervorgehoben werden. Mit dem Preis werden Wissenschaftler der Hamburger Hochschulen ausgezeichnet, die ihre Aufgabe als Betreuer und Förderer des wissenschaftlichen Nachwuchses nach dem Urteil ihrer ehemaligen Doktoranden in vorbild-

licher Weise wahrgenommen haben. Der Preis ist mit 25.000 € dotiert. Die Preissumme ist zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verwenden. Die Claussen-Simon-Stiftung hat ihren Preis für Mentorship bisher dreimal verliehen.

Die Claussen-Simon-Stiftung wurde 1981 von dem damaligen Vorsitzenden des Aufsichtsrates und langjährigen Vorsitzenden der Beiersdorf AG, Georg W. Claussen, anlässlich des 100. Jahrestages der Gründung des Unternehmens errichtet. Zur Ausstattung des Vermögens der Stiftung trugen Mitglieder der Familie des Stifters (Ebba Simon) und die Beiersdorf AG bei.

Die Doktorandenbefragung des THESIS e.V. hat die Claussen-Simon-Stiftung in der Erwartung finanziell unterstützt, dass Hochschulen und Hochschullehrer, aber auch Staat und Bürgergesellschaft die vorliegenden Ergebnisse nutzen, um die Arbeitsbedingungen der Doktoranden nachhaltig zu verbessern.

## „Wir brauchen eine strukturierte Doktorandenausbildung“

EDELGARD BULMAHN  
BUNDESMINISTERIN FÜR  
BILDUNG UND FORSCHUNG



Die Promotion ist die erste wichtige Tür, die es für eine Karriere in Wissenschaft und Forschung zu öffnen gilt. Nur wer hier erfolgreich ist, hat die Chance, weiterhin wissenschaftlich tätig zu sein.

Deutschland liegt bei dem Anteil an Doktorandinnen und Doktoranden im internationalen Vergleich im Spitzenfeld. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) stellt in großem Umfang Stipendien über die Begabtenförderungswerke und andere Mittlerorganisationen sowie im Rahmen einzelner Fachprogramme bereit. Durch diese Stipendien erhalten viele engagierte und talentierte junge Menschen die Möglichkeit, ihrem wissenschaftlichen Anliegen erfolgreich nachzugehen.

Die große Zahl der Promovierenden ermöglicht es unserem Land auch zukünftig, im Wettbewerb um wissenschaftliche Höchstleistungen und Innovationen einen der vorderen Plätze einzunehmen. Die Promotionsphase ist deshalb aus gutem Grunde verstärkt in den Blickwinkel der Wissenschaftspolitik getreten. Die Empfehlungen des Wissenschaftsrates aus dem Jahr 2002 sind eindeutig. Wir brauchen eine strukturierte Doktorandenausbildung, um die Potenziale der Promovierenden zur Entfaltung zu bringen und die Dauer dieses Qualifikationsabschnittes im Sinne der Betroffenen in vertretbaren Bahnen zu halten.

Mehr Struktur bedeutet nicht zwingend mehr Verschulung. Nachwuchskräfte sollen aber die Chance haben, auch außerhalb ihres

unmittelbaren Themenfeldes Fertigkeiten zu erwerben, die ein gutes Rüstzeug für die spätere berufliche Tätigkeit sind – sei es auf dem wissenschaftlichen oder auch dem nichtwissenschaftlichen Arbeitsmarkt.

Die Promotion sowie der Status der Doktorandinnen und Doktoranden sind auch in den Fokus der europäischen Hochschulpolitik gerückt. Die 40 Mitgliedsstaaten, die sich dem Bologna-Prozess angeschlossen haben, verständigten sich im September letzten Jahres in Berlin darauf, auch die Doktorandenausbildung als dritten Zyklus – ergänzend zu Bachelor und Master – einzuführen. Im Mai 2005 in Bergen wird dieser dritte Zyklus näher ausformuliert.

Das BMBF unterstützt die Bemühungen, der Promotion einen international wettbewerbsfähigen Rahmen zu geben. Die Finanzierung von nationalen und internationalen Graduiertenkollegs der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der International Max Planck Research Schools und des Programms 'Promotionen an Hochschulen in Deutschland' helfen den Universitäten und deren Fakultäten, dieser Qualifikationsphase eine attraktive und facettenreiche Gestalt zu geben.

Mit großem Einsatz und hohem Engagement ist es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des THESIS e. V. gelungen, die Situation der talentierten Nachwuchskräfte in diesem Lande aus der Sicht der Betroffenen zu beleuchten. Dafür möchte ich ihnen an dieser Stelle ausdrücklich danken.

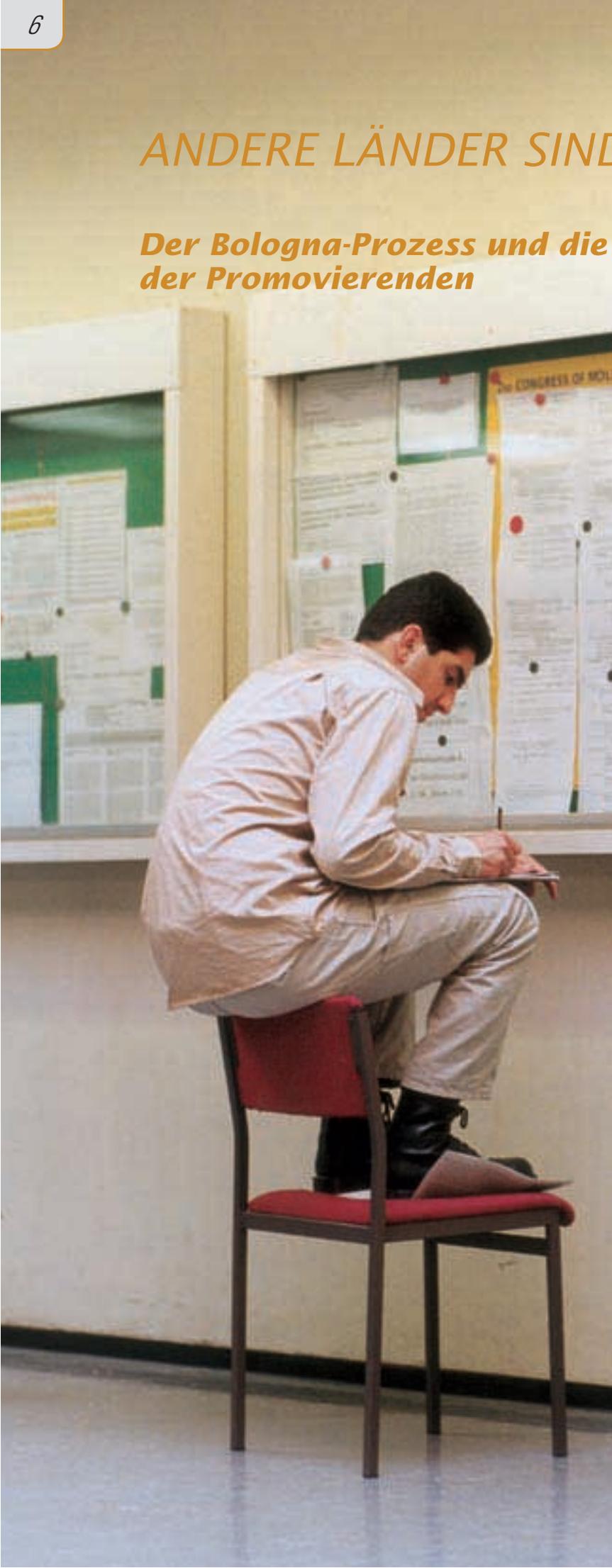
# ANDERE LÄNDER SIND LÄNGST WEITER

## Der Bologna-Prozess und die Situation der Promovierenden

*Eigentlich ist es ganz einfach: Drei Jahre dauert das Bachelor-Studium, zwei Jahre der Master, noch einmal drei Jahre die Ph.D.-Ausbildung – fertig ist der promovierte Nachwuchsforscher. Doch so simpel, wie es die Bologna-Erklärung suggeriert, ist die Situation für Europas angehende Doktoren noch lange nicht.*

**A**m Anfang stand ein großes Ziel: Der Forschungsraum Europa, erklärten die EU-Wissenschaftsminister am 19. Juni 1999 in Bologna, sollte nach außen Strahlkraft und nach innen Transparenz entwickeln. Mobilität und Einheitlichkeit gelten seither als die entscheidenden Fundamente: „Profitieren sollen alle, von den Studierenden über die Promovierenden und Postdocs bis hin zu den Professorinnen und Professoren“, gab Wissenschaftsministerin Edelgard Bulmahn (SPD) die Ziele vor.

Doch während es für deutsche Studierende mit Bachelor- und Masterabschlüssen und für Postdocs mit der Juniorprofessur weithin sichtbare Veränderungen gab, blieben die Bologna-Auswirkungen auf Promovierende bisher eher diffus. Dabei herrscht längst Einigkeit über den Reformbedarf: „Eine international konkurrenzfähige Doktorandenausbildung ist von entscheidender Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems“, sagt etwa Prof. Dr. Karl Max Einhäupl, Vorsitzender des Wissenschaftsrates, und empfiehlt nachdrücklich die flächendeckende Einführung von Promotionskollegs. Sie seien „ein entscheidender Schritt vorwärts“ bei der Nachwuchsförderung, und mit den von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) eingerichteten Graduiertenkollegs gebe es auch gute Vorbilder. Dies gelte insbesondere im Hinblick auf die Internationalität, die für ein modernes Promo-



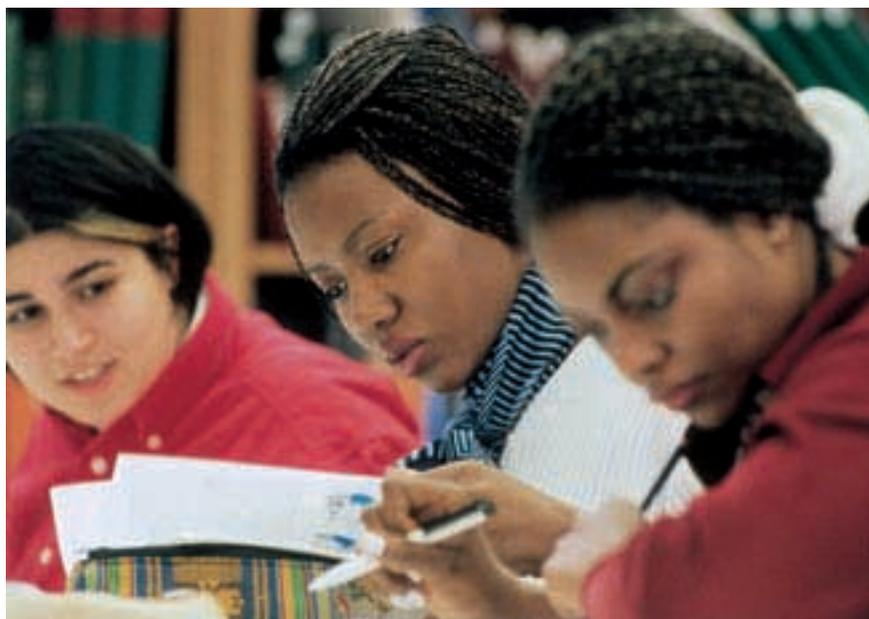
tionsstudium unabdingbar sei: „Kompetenzen in der internationalen Forschungskooperation gehören zum Qualifikationsprofil von Promovierten“, so der Wissenschaftsrat, „geeignete Promotionskollegs sollen auch eine gemeinsame Doktorandenausbildung in Kooperation mit ausländischen Universitäten anbieten.“

Doch bisher beschreiben solche Szenarien allenfalls die Zukunft. Der Alltag in deutschen Promotionsverfahren sieht nämlich anders – und weniger international – aus. „Für die Mehrheit der Doktorandinnen und Doktoranden ist die Beteiligung an internationalen Tagungen nicht zwangsläufig Teil einer guten Promotion – weder als Gast noch als Referent“, sagt die Düsseldorfer Sozialwissenschaftlerin Anke Gerhardt. Sie hat eine vom Doktorandennetzwerk THESIS durchgeführte Umfrage unter mehr als 10.000 Nachwuchsforschern ausgewertet und dabei in Sachen Internationalität massiven Nachholbedarf festgestellt: „Knapp drei Viertel der Doktoranden war noch nie aus wissenschaftlichen Gründen im Ausland.“ Dabei gebe es deutliche fachliche Unterschiede, so Anke Gerhardt: „Während bei den Juristen Auslandsreisen oder internationale Kongresse absolut unüblich sind, gehören sie bei Mathematikern, aber auch Naturwissenschaftlern schon eher dazu.“ Und noch schlechter als bei den Kongressteilnahmen sieht es bei langfristigen Auslandsaufenthalten aus: Nur jeder zehnte deutsche Doktorand, so die THESIS-Studie, sei schon einmal länger als drei Monate im Ausland gewesen.

Dabei ist internationale Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt gefragt wie nie zuvor – und das gilt auch für Promovierte. „Eine Promotion muss nicht nur die zweite Arbeit nach dem Diplom sein, sondern eine echte, transnationale Forschungsausbildung“, fordert deshalb Dr. Helmut Brentel, Executive Director des International PHD Center Social Sciences (IPC). Trotz seines englischen Namens residiert das IPC nicht etwa im Ausland, sondern an der Goethe-Universität in Frankfurt. DFG und Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) unterstützen das Modellprojekt, um die optimale Betreuung bei Dissertationen voranzutreiben. Knapp 100 Promovenden arbeiten hier, „und ein besonderes Angebot des Centrums besteht darin, Absolventen mit BA-Abschlüssen und Fachhochschulabsolventen über ein besonderes Vorbereitungsjahr einen direkten Einstieg in ein Promotionsstudium zu ermöglichen“, sagt Dr. Helmut Brentel. Diese Besonderheit ist nicht der einzige Aspekt, der beim IPC auf den europäischen Forschungsraum zielt: „Wir wollen den Terminus ‘training by research’ als Markenzeichen des Doktorats in der EU verankern“, so Brentel. Profitieren sollen davon deutsche und ausländische Doktoranden gleichermaßen.

Projekte wie das IPC oder besonders geförderte Promotionsstudiengänge wie ‘Molecular Medicine’ an der Medizinischen Hochschule Hannover gehören zu den Leuchttürmen in Sachen Doktorandenausbildung in Deutschland.

„Flächendeckende Strukturen fehlen bisher leider noch“, konstatiert Dr. Helmut Brentel. Tatsächlich sind Fremdsprachigkeit, ein flexibler Einstieg mit internationalen Abschlüssen oder auch Betreuungsprogramme für ausländische Doktoranden bisher eher die Ausnahme als die Regel. Und erst langsam beginnen die deutschen Hochschulen, sich dieser Versäumnisse bewusst zu werden. Andere Länder sind da schon weiter: So gibt es in Großbritannien das „UK Council for Graduate Education“, das mit regelmäßigen Studien die Situation der Nachwuchsforscher im Lande beleuchtet. „Warum haben wir so etwas nicht?“, fragt Johannes Moes, promovierender Sozialwissenschaftler und für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) aktiv. Moes verweist auf Untersuchungen, die belegen, wie erfolgreich sich Graduate



Schools in England im letzten Jahrzehnt verbreitet und ausdifferenziert haben: „Deutschland ist da bestenfalls ein Nachzügler.“

Zu den Reformmotoren auf europäischer Ebene gehört auch die European University Association (EUA). Sie hat das ‘Doctoral Programmes Project’ ins Leben gerufen, um rund 50 Universitäten in Europa zu vernetzen, die gute Formen der Doktorandenausbildung identifizieren und weiter entwickeln sollen. Mit Frankfurt, Göttingen und der TU Dresden sind allerdings nur drei deutsche Universitäten dabei; nach der letzten Konferenz des Projekts im niederländischen Maastricht Ende Oktober soll nun bis zum Februar ein Abschlussbericht vorliegen. „Von Doktorandenseite wäre es wünschenswert, den Promotionsprozess nicht nur in Pilotprojekten, sondern auf breiter Ebene inhaltlich besser zu strukturieren und die Arbeitsverhältnisse der Nachwuchswissenschaftler eindeutig zu klären“, beschreibt Christian Siegler von der internationalen Initiative EuroDoc den dringendsten Reformbedarf. Beim Ländervergleich gebe es bisher krasse Unterschiede, was etwa die konkreten Arbeitsbedingungen angehe. So



würden die Doktoranden mal als Nachwuchsforscher voll in die Verantwortung genommen, dann wieder als „fortgeschrittene Studierende“ abqualifiziert. „Promovierende sind gewissermaßen Zwitter“, sagt Siegler, „und ich habe leider das Gefühl, dass die Promotion bisher nicht so richtig gewürdigt wird.“

Dabei geht es EuroDoc und den nationalen Akteuren bei THESIS nicht um plumpe Vereinheitlichung: „Wir wollen nicht, dass überall auf die gleiche Art und Weise promoviert wird“, sagt Christian Siegler, „wir wollen aber, dass die Hürden beim Wechsel zwischen den Ländern abgebaut werden.“ Tatsächlich wird auch in Zukunft kein Doktorand an der Entscheidung vorbeikommen, sich aus verschiedensten Promotionsmöglichkeiten die für ihn jeweils beste herauszusuchen – auf nationaler und internationaler Ebene. Schlechte Rahmenbedingungen, hat die THESIS-Studie ergeben, können den Erfolg der Promotion dabei massiv gefährden: So kommt es bei etwas mehr als einem Fünftel der Doktoranden zu längerfristigen Verzögerungen und Unterbrechungen der Arbeit. 58,4 Prozent

der Betroffenen nannten als Grund „zu viele wissenschaftliche oder andere universitäre Aufgaben.“ Aber auch organisatorische Probleme (16,5 Prozent) und Probleme bei der Sicherung des Lebensunterhalts (15,5 Prozent) spielen eine große Rolle – Faktoren, die nach Meinung von THESIS dringend geändert werden müssten. Konkret schlagen die Autoren der Studie unter anderem vor:

- stärker auf eine gute fachliche Abgrenzung und Betreuung des Promotionsthemas zu achten;
- ‘soft skills’ während der Promotionsphase stärker und systematischer zu trainieren;
- die Arbeitsbelastungen neben der Promotion deutlich zu reduzieren, um die Doktorarbeit konzentrierter und schneller schreiben zu können;
- die soziale und wirtschaftliche Absicherung der Doktoranden zu verbessern;
- insbesondere Doktorandinnen stärker aktiv an Kongressen und Konferenzen zu beteiligen.

Die in der Studie zu Tage getretenen Unterschiede bei den Rahmenbedingungen innerhalb der BRD sind dabei nur ein kleiner Ausschnitt dessen, was international orientierte Doktorandinnen und Doktoranden erwartet. „Die Leute sind ja schon froh, wenn sie erst einmal die deutschen Promotionsordnungen durchschauen“, sagt die Frankfurter Sozialwissenschaftlerin Gunta Saul-Soprún, die als Beraterin Tipps für Karrierewege in der Wissenschaft gibt, „oft gibt es nach einer ersten oberflächlichen Information aus einem anderen Land die Haltung: ‘Oh, das ist ja ganz kompliziert, da lass ich mal lieber die Finger davon.’“ Diese tief empfundene Angst vor dem Schritt über die Landesgrenzen gelte es zu überwinden: Politische Absichtserklärungen sind dabei das eine, konkrete Veränderungen auf allen Ebenen des Wissenschaftsbetriebs das andere.

## Links

Es gibt mehrere Netzwerke von Promovierenden, die wichtigsten sind [www.THESIS.de](http://www.THESIS.de) und [www.promovierenden-initiative.de](http://www.promovierenden-initiative.de); Letztere ist ein Zusammenschluss der Promovierenden in Begabtenförderwerken.

Auf europäischer Ebene haben sich die nationalen Doktoranden-Initiativen unter dem Dach von EuroDoc zusammengeschlossen: <http://www.eurodoc.net>

Zahlreiche Links, eine vergleichende Untersuchung zu Promotionsbedingungen und etliches anderes Material hat Johannes Moes für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) zusammengetragen: <http://www.promovieren.de.vu>

ARMIN HIMMELRATH  
FREIER JOURNALIST IN KÖLN

# PROMOVIEREN IN DEUTSCHLAND

## Ein Vergleich der Studien von THESIS und IHF

Die traditionelle in der Humboldtschen Tradition wurzelnde deutsche Promotion ist in die Kritik geraten. Kritisiert werden u. a. die langen Promotionsdauern, die starke Abhängigkeit vom Doktorvater sowie die unsystematische Ausbildung und Betreuung der Doktoranden. Seit der Einführung von Promotionsmodellen, die sich an den angloamerikanischen Ph.D.-Studien orientieren (Graduiertenkollegs, Graduate Schools etc.), konkurrieren in Deutschland unterschiedliche Modelle der Doktorandenausbildung miteinander.

### 1. Ziele und Anlage der beiden Untersuchungen

Trotz zahlreicher früherer Doktorandenstudien (insbesondere aus den 80er-Jahren) gab es in den letzten Jahren keine breit angelegte Studie, die sich umfassend mit der Situation von Doktoranden und ihren Promotionsbedingungen befasst hat. In diese Lücke stoßen die von der Promovierenden- und Promovierteninitiative THESIS e.V. und dem Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und -planung (IHF) initiierten Untersuchungen. Die beiden Studien unterscheiden sich in ihrer Anlage, ihren Themenschwerpunkten und ihrer Reichweite. Die Untersuchung von THESIS e.V. basiert auf einer deutschlandweiten Doktorandenbefragung. Der IHF-Studie liegt eine Befragung von Doktoranden und Professoren an bayerischen Universitäten zugrunde. Die Ergebnisse der IHF-Befragung werden Ende 2004 in der Monografienreihe des Staatsinstituts erscheinen (nähere Informationen unter: <http://www.ihf.bayern.de>). Sie wurde von Mitte November 2003 bis Mitte Februar 2004 durchgeführt. Knapp 3.000 Doktoranden und ca. 700 Professoren haben sich an der Befragung beteiligt. Beide Untersuchungen wurden als Online-Befragungen realisiert.

Trotz thematischer Überschneidungen setzen die Untersuchungen unterschiedliche Akzente. THESIS stellt die Lebens- und Arbeitssituation der Doktoranden in den Mittelpunkt; zentrale Themenbereiche sind die finanziellen

Rahmenbedingungen der Promotion, die Betreuung sowie die Mobilität der Doktoranden. Themenschwerpunkte der IHF-Studie sind der Prozess der Promotion und seine wesentlichen Elemente: die Wege der Entdeckung und Förderung von (angehenden) Doktoranden, die Intensität der Qualifizierung für Forschung und Lehre sowie der Stellenwert von formellen Studien- und Betreuungsangeboten. In beiden Untersuchungen kommt der Einschätzung der gegenwärtig diskutierten Reformen ein hoher Stellenwert zu.

### 2. Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Ergänzungen der beiden Studien

Beide Untersuchungen tragen den fächerspezifischen Promotionskulturen Rechnung. Indem Doktoranden der Geistes- und Kulturwissenschaften Promotionen sehr häufig durch Stipendien, Angehörige oder eine hochschulferne Tätigkeit finanzieren, weisen sie eine geringere Hochschulverankerung auf als beispielsweise Doktoranden in den Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften, bei denen die überwiegende Mehrheit auf einer Universitätsstelle promoviert.

In Bezug auf den Verbreitungsgrad der neuen Promotionsmodelle kommen beide Studien zu dem Resultat, dass etwa jeder zehnte Doktorand Mitglied in einem Graduiertenkolleg oder einer ähnlichen Einrichtung ist, die überwiegende Mehrheit der Doktoranden jedoch nach wie vor auf traditionelle Weise promoviert (auf einer Mitarbeiter-/Drittmittelstelle, als Stipendiat oder externer Doktorand ohne Einbindung in ein Promotionsprogramm bzw. -studium). In der IHF-Studie wird überdies deutlich, dass bereits ein beträchtlicher Anteil der Doktoranden an einem mehr oder weniger stark strukturierten Promotionsstudium teilnimmt.

Die Betreuungsqualität wurde in beiden Studien unterschiedlich operationalisiert, wodurch ein direkter Vergleich der Ergebnisse nicht möglich ist. Die THESIS-Studie hat nach der Zufriedenheit mit der Betreuung gefragt, während die IHF-Studie die Häufigkeit der Betreuung und die Zufriedenheit mit dieser erhoben hat. Während

THESIS zu dem Ergebnis einer relativ hohen Betreuungszufriedenheit gelangt (zwei Drittel der Doktoranden sind mit der Betreuung zufrieden), wünscht sich knapp jeder zweite der vom IHF befragten Doktoranden häufigere Betreuungsgespräche als bisher. Beide Untersuchungen machen deutlich, wie wichtig eine gute Betreuung für den zügigen und erfolgreichen Abschluss von Promotionen ist. Die THESIS-Studie zeigt, dass Doktoranden, die mit der Betreuung zufrieden sind, seltener die Promotion unterbrechen. Auch zur Verhinderung des Abbruchs von Promotionen ist nach den Ergebnissen des IHF die Betreuung eine Schlüsselvariable: Doktoranden, die eine intensive Betreuung erfahren, ziehen seltener einen Abbruch der Promotion in Erwägung.

Ein wesentliches Resultat der beiden Studien ist, dass für die breite Masse der Doktoranden weniger die Betreuung als die wissenschaftliche Förderung und Ausbildung der Doktoranden Schwachpunkte der gegenwärtigen Doktorandenausbildung sind. Viele Doktoranden (insbesondere externe oder Stipendiaten) werden nicht intensiv in die Forschung integriert oder bei Aktivitäten in der Fachöffentlichkeit unterstützt (IHF-Studie). Es dürfte nachdenklich stimmen, dass nach der THESIS-Studie die Mehrheit der Doktoranden noch keinen Vortrag auf einer Tagung im Ausland gehalten hat. Darüber hinaus erhalten nur wenige Doktoranden gezielte Angebote zur Vorbereitung auf die wissenschaftliche Laufbahn wie Kurse zum wissenschaftlichen Schreiben und Präsentieren, zur Einweisung in das Forschungsmanagement (IHF-Studie).

Insgesamt zeichnen beide Studien ein umfassendes und präzises Bild der Promotionsbedingungen deutscher Doktoranden. Indem sie Schwachstellen der gegenwärtigen Doktorandenausbildung aufzeigen, liefern sie einen wichtigen Beitrag für die Diskussion um die zukünftige Ausgestaltung der deutschen Promotion.

*DR. SUSANNE FALK, DR. EWALD BERNING  
Wissenschaftliche Referenten beim  
Bayerischen Staatsinstitut für Hochschul-  
forschung und -planung, München*

## VIELE WEGE FÜHREN ZUR

# PROMOTION



*Intern, extern oder im freien Fall: Promotionen in Deutschland kommen auf vielfältige Art zustande. Dabei spielen neben persönlichen Präferenzen vor allem wirtschaftliche und strukturelle Gegebenheiten eine entscheidende Rolle.*

Das Ziel, dass sie sich gesetzt haben, vereint sie. Die Umstände, unter denen sie es realisieren, weisen mehr Unterschiede als Gemeinsamkeiten auf. Andreas Kuckertz, Wolfgang Urban, Matthias Wolbold und Cäcilie Kowald haben sich für eine Promotion entschieden. Den direkten, unkomplizierteren Weg hat dabei Andreas Kuckertz, 31, eingeschlagen. Der Medienwissenschaftler promoviert auf einer Halbtagsstelle am Lehrstuhl für Electronic Business an der Uni Kiel. Mit seinem Doktorvater kann er sich fast täglich austauschen. Zudem ist er in ein Doktorandenkolloquium eingebunden.

Einer der Vorteile, die die interne Promotion für Andreas Kuckertz mit sich bringt: Ergebnisse seiner Tagesarbeit kann er gleichzeitig für seine Dissertation nutzbar machen. Das trifft zwar ebenfalls für den Ingenieur Wolfgang Urban zu, der am Fraunhofer-Institut für Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik in Oberhausen promoviert. Dort gilt die Vorgabe, dass Promotionsarbeiten im Regelfall an ein konkretes Projekt geknüpft sein müssen. Weil

der 28-Jährige jedoch zur Finanzierung seines Forschungsvorhabens selber Drittmittel akquirieren muss, befindet er sich im steten Wettlauf zwischen Amtspflicht und seinem Promotionsvorhaben. Erschwerend kommt für ihn hinzu, dass sein Doktorvater nicht vor Ort an seinem Institut sitzt – wie das bei Fraunhofer eigentlich üblich ist – sondern weit entfernt an der TU Dresden. Ein Pluspunkt seiner Anbindung an das Forschungsinstitut: Der Ingenieur ist in ein Netzwerk eingebunden, das er jederzeit nutzen kann, wenn er Anregungen für seine Dissertation benötigt.

Bei Matthias Wolbold gibt es zwischen Broterwerb und der Ausarbeitung seiner Dissertation keinerlei Synergieeffekte. Als Externer finanziert sich der Germanist über seine Arbeit als PR-Journalist. Sechs Jahre hat der 37-Jährige an seiner Doktorarbeit gefeilt. Vor ein paar Wochen hat er das 450 Seiten starke Werk eingereicht und wartet nun gespannt auf die Beurteilung durch seine zwei Gutachter. Die einzige Unterstützung, auf die der Doktorand in dieser Zeit bauen konnte, kam von seinem Doktorvater. „Der hat sich Zeit für mich genommen“, erinnert sich der Einzelkämpfer. Neben mehrmaligen persönlichen Treffen im Jahr hat sein Mentor auch immer wieder Abschnitte seiner Dissertation gelesen. „Sehr hilfreich dabei“ – so Matthias Wolbold – „waren für mich die methodischen Hinweise.“

Völlig auf eigene Faust treibt die Literaturwissenschaftlerin Cäcilie Kowald ihre Promotion voran. Die 31-Jährige verfügt weder über eine direkte berufliche Einbindung in eine Wissenschaftsinstitution noch über einen Doktorvater oder eine Doktermutter. Tagsüber geht sie ihrem Broterwerb als Führungskraft in einer PR-Agentur nach. Nach Feierabend widmet sie sich ihrer Dissertation, von der sie bereits 200 Seiten verfasst hat. Bei Bedarf diskutiert sie mit befreundeten Wissenschaftlern über den Fortgang ihrer Arbeit. Die Entscheidung, bei wem sie promovieren wird, will Cäcilie Kowald treffen, wenn ihre Dissertation druckfertig ist.

Intern, extern oder im freien Fall: In Deutschland führen viele verschiedene Wege zur Promotion: Das zeigen die Beispiele von Andreas Kuckertz, Wolfgang Urban, Matthias Wolbold und Cäcilie Kowald ganz deutlich. Die Promotion innerhalb eines wissenschaftlichen Kontextes ist dabei der Klassiker. 73 Prozent aller Doktoranden – so die aktuellen Ergebnisse der THESIS-Umfrage – haben Mitarbeiterstellen an Universitäten, in Drittmittelprojekten, an außeruniversitären Forschungsinstituten oder in Graduierten- bzw. Doktorandenkollegs. Doch die Nachfrage nach solchen Qualifizierungsstellen übersteigt bei weitem das Stellenkontingent der



Hochschul- und Forschungsinstitutionen. Die Folge: Jeder vierte Promovend muss sich sein Auskommen über Jobs in der freien Wirtschaft, über Stipendien oder private Zuwendungen sichern. Dabei sind Männer – auch das ein Ergebnis der THESIS-Studie – stärker auf Mitarbeiter- und Drittmittelstellen anzutreffen, während sich Frauen eher über Stipendien und externe Jobs finanzieren.

Der kleinste gemeinsame Nenner, der das Gros der Doktoranden eint und der durch die THESIS-Umfrage bestätigt wird: Die Begeisterung für ein konkretes Thema (85 Prozent) und fürs wissenschaftliche Arbeiten (87,1 Prozent) treibt sie zu Höchstleistungen an. Dafür nehmen sie jahrelange Überarbeitung, ein stark limitiertes Privatleben sowie finanzielle Abstriche in Kauf. „Das Thema hat mich nicht mehr losgelassen. Ich wollte unbedingt mehr darüber in Erfahrung bringen“, gesteht Cäcilie Kowald, die seit vier Jahren über die „Librettologie des Oratoriums“ forscht. Dem Historiker Lorenz Steinke geht es ähnlich. Der 34-Jährige, der sich seinen Lebensunterhalt als Redakteur verdingt, schreibt nach Feierabend an seiner Dissertation über eine regionale Eisenbahn.

Die Erwartung, dass die Promotion ihre berufliche Karriere vorantreiben könnte, spielt für die Geisteswissenschaftler Kowald und Steinke dabei nur eine untergeordnete Rolle. Doch immerhin drei Viertel der von THESIS befragten Doktoranden hegen die Hoffnung, dass die wissenschaftliche Zusatzqualifikation ihrer Karriere einen entscheidenden Impuls verleiht. Andreas Kuckertz, der über Wagniskapitalfinanzierung forscht, könnte sich gut einen Führungsjob in der Wirtschaft vorstellen. Für Jessica Aschemann, die wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Ökologische Agrarwissenschaften der Uni Kassel ist, steht fest: Die Promotion eröffnet attraktive Positionen in Wissenschaft und Wirtschaft. Deshalb will die 28-Jährige ihre Zeit gut nutzen und ihre Dissertation in maximal vier Jahren fertig stellen.

Die Tatsache, dass sie intern promoviert, könnte ihr dabei hilfreich sein. Denn wie eine Promotion verläuft, ob sie zügig vonstatten geht, sich langsam dahinzieht oder gar unterbrochen wird, hängt neben persönlichen Weichenstellungen vor allem von ökonomischen und strukturellen Gegebenheiten ab.

Fallbeispiel Andreas Kuckertz: Dank einer gut funktionierenden Public Private Partnership kann ihm sei Arbeitgeber – der Multimedia Campus Kiel – attraktive Arbeitsbedingungen bieten. Dazu zählen neben einer guten Betreuung und unkomplizierten Anbindung an die Praxis vor allem die Ressourcen, über die er verfügen kann: „Erstens

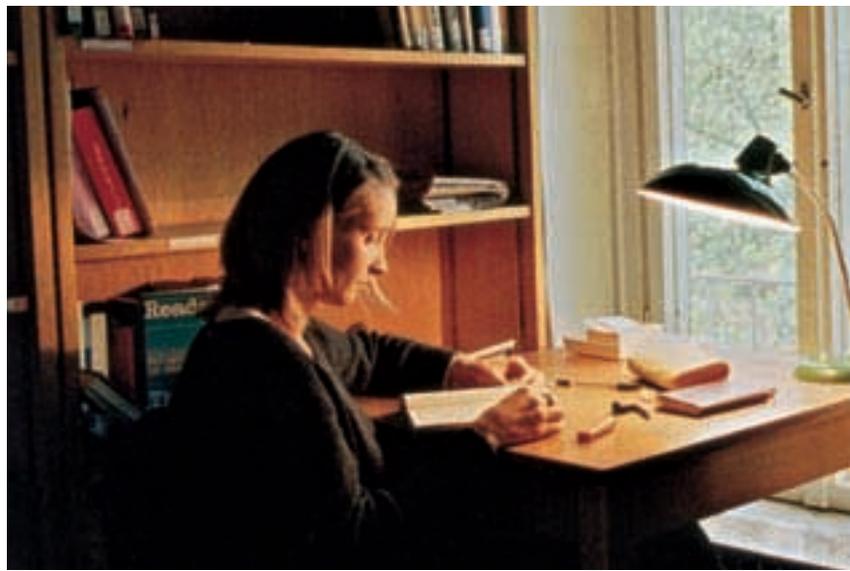
gibt es einen sehr engen Austausch mit meinem Doktorvater, den ich fast täglich sehe und mit dem ich dann Fragestellungen meiner Dissertation thematisieren kann. Zweitens kann ich für Recherchen auf Ressourcen des Lehrstuhls, wie Hilfskräfte, zurückgreifen.“ Für den Doktoranden steht daher fest: „Die vielfach als nachteilig empfundene enge Bindung von wissenschaftlichen Mitarbeitern an einen Lehrstuhlinhaber hat sich bei mir eher als hilfreich erwiesen.“ So plagt den 31-Jährigen auch keinerlei Angst, dass sich die Abgabe seiner Arbeit zu lange hinziehen könnte. In einem halben Jahr, wenn sein Dreijahresvertrag abläuft, will er seine Dissertation einreichen.

Fallbeispiel Jessica Aschemann: Die räumliche Nähe zu ihrem Doktorvater, der Austausch mit Kollegen und die Anbindung an ein Doktorandenkolloquium sind die Pluspunkte, die die Agrarwissenschaftlerin an ihrer Stelle positiv hervorhebt. Wo sie noch Nachholbedarf sieht: „Ich wünsche mir von meinem Doktorvater noch mehr konstruktive Kritik, um meine Dissertation voranzubringen und fordernde Aufgaben, bei denen ich Praxiserfahrung sammle.“ Ein kleiner Wermutstropfen: Die Doktorandin muss Drittmittel akquirieren, damit sie im Rahmen ihrer Doktorarbeit Marktumfragen durchführen kann. Das kostet sie viel Zeit.

Fallbeispiel Wolfgang Urban: Der tägliche Kampf um Ressourcen hat die Zeitplanung des Ingenieurs völlig über den Haufen geworden. In den 2,5 Jahren, die er bei Fraunhofer arbeitet, war er primär mit der Drittmittelakquise befasst. Seine Dissertation musste erst einmal hintenanstehen. „Ich wünsche mir mehr zeitlichen Freiraum“, lautet sein dringlichster Wunsch. Der könnte sich bald erfüllen. Denn vor kurzem hat er die Mittelzusage für sein Promotionsvorhaben erhalten.

Fallbeispiel Matthias Wolbold: Als der Germanist seine Promotion in Angriff nahm, arbeitete er zunächst tageweise für eine PR-Agentur. Schon bald verinnahmte ihn der Broterwerbjob vollends. Die Folge: die Arbeit an der Dissertation geriet ins Hintertreffen. Erst als sich Matthias Wolbold beurlauben ließ, konnte er sie zum Abschluss bringen. Der Nachteil: Nach zwei Jahren Pause ist er den Agenturjob los. Zurzeit führt er Vorstellungsgespräche.

ANGELIKA FRITSCHE  
FREIE JOURNALISTIN IN BERLIN



# DIE BEFRAGUNG

## Konzeption und Durchführung



ULRIKE BRIEDE

Ziel der Befragung war, sich ein aktuelles und umfassendes Bild der Situation der Promovierenden in Deutschland zu machen. Die thematischen Schwerpunkte lagen daher in der Analyse der Motive, die zu einer Promotion führen, bei der Betreuung und Finanzierung von Doktoranden und schließlich deren Einbindung in die scientific community.

Die Befragung wurde vom 14. Mai bis 14. August 2004 durchgeführt. Alle in Deutschland innerhalb und außerhalb von Forschungseinrichtungen Promovierenden sollten gleichermaßen befragt werden. Insbesondere externe Doktoranden, die keinen permanenten Kontakt zu ihrem Betreuer haben, wurden angesprochen.

Es konnten sich alle beteiligen, die zum Zeitpunkt der Befragung bereits einen Betreuer und ein Thema für ihre Dissertation gefunden hatten und deren Promotionsverfahren noch nicht offiziell beendet war.

Da kein zentraler Verteiler aller Doktoranden existiert, mussten die Doktoranden indirekt erreicht werden. Es wurden an alle deutschen Wissenschaftseinrichtungen (Universitäten, Max-Planck-Gesellschaft, Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft etc.), an Fach- und Interessengruppen, an Stiftungen und Unternehmen Briefe und E-Mails mit der Bitte verschickt, ihre Doktoranden über die Befragung zu informieren und sie zur Beantwortung der Fragen zu motivieren. Zusätzlich wurde in Fachzeitschriften und auf Internetseiten auf die Befragung hingewiesen.

Die Gelegenheit, den Fragebogen anzusehen, nutzten mehr als 18.000 Interessierte. Der Fragebogen, der im Internet ausgefüllt werden musste, wurde letztlich von knapp 10.000 Personen beantwortet.

Der Vergleich der Verteilungen der Doktoranden aus unserer Befragung nach Fächergruppen mit allen 2002 abgeschlossenen Promotionsprüfungen zeigt, dass die Befragten

einen guten Querschnitt über die Doktoranden aller Fachdisziplinen (ohne Humanmedizin und Zahnmedizin) bilden.

Einzig die Doktoranden der Rechtswissenschaften beteiligten sich in geringerem Maße, als es anhand ihres Anteils an den abgeschlossenen Promotionsprüfungen zu erwarten war.

Ein weiterer Sonderfall sind die Doktoranden der Humanmedizin (einschließlich Zahnmedizin). Die Promotionsverläufe in der Humanmedizin sind mit denen anderer Fachbereiche schlecht zu vergleichen. Oft beginnen sie bereits während des Studiums – zu einer Zeit also, in der die meisten noch von der Unterstützung der Angehörigen leben. Diese disziplinspezifische Konstellation zeigt sich u. a. an den erhobenen Daten zur Finanzierung des Lebensunterhalts: Nur 8 % der Doktoranden der Medizin haben Stellen an Universitäten und Forschungseinrichtungen. Stattdessen finanziert sich etwa die Hälfte aller Befragten dieser Fachdisziplin durch die Unterstützung Angehöriger. Daher wird die Gruppe der Mediziner in der folgenden Zusammenfassung nicht weiter berücksichtigt, sondern sie soll zu einem späteren Zeitpunkt gesondert betrachtet werden.

Der Anteil an Doktoranden, die im Ausland ihren promotionsrelevanten Studienabschluss erwarben, lag in unserer Befragung bei 7,3 %. Ein Vergleich mit den Daten der amtlichen Statistik ist an dieser Stelle nicht möglich, da dort nur die Staatsangehörigkeit erfasst wird, nicht jedoch das Land, in dem der Studienabschluss erworben wurde. Knapp die Hälfte der Befragungsteilnehmer, die den promotionsrelevanten Studienabschluss außerhalb Deutschlands erworben haben, promoviert in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften (49,4 %).

	Anteil an den Promotionen	Anteil an den Befragten
Mathematik und Naturwissenschaft	41,7	42,6
Sprach- und Kulturwissenschaft	15,2	16,3
Ingenieurwissenschaft	14,8	14,9
Rechtswissenschaft	10,5	4,5
Wirtschaftswissenschaft	6,5	9,2
Sozialwissenschaft	2,9	4,9
Sonstige Fächer	8,5	7,6
Gesamt	100,0	100,0

*Außer wenn im folgenden Text explizit darauf verwiesen ist, wird die Bezeichnung Doktoranden gleichbedeutend für Doktorandinnen und Doktoranden verwendet. Dies gilt auch für alle anderen Personenbezeichnungen.*

# DIE SITUATION DER DOKTORANDEN IN DEUTSCHLAND

## Ergebnisse der Befragung

Die Daten und Informationen, die durch die Befragung gesammelt worden sind, sind sehr umfangreich. In diesem Artikel werden die wichtigsten Ergebnisse nach Fragestellungen geordnet vorgestellt.

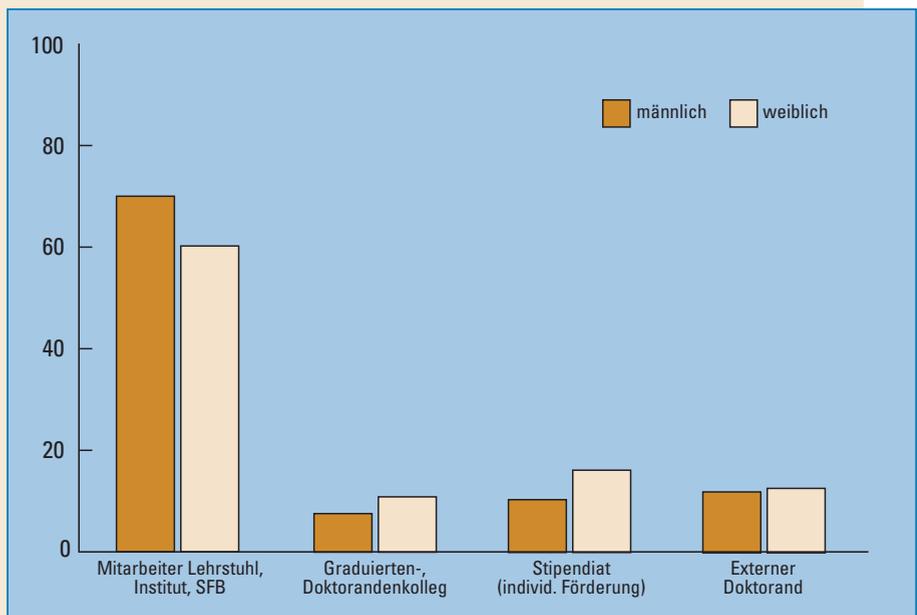
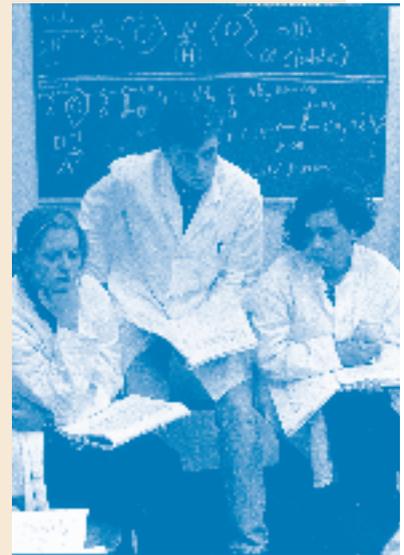
### Warum beginnen Doktoranden eine Dissertation?

Am Anfang einer Dissertation steht wissenschaftliches Interesse: Dabei handelt es sich sowohl um das Interesse an einem konkreten Thema – für 85,2 % überwiegend oder völlig ausschlaggebend – als auch um die Begeisterung für Methoden und Theorien des Faches (71,7 %) sowie um ein allgemeines Interesse an wissenschaftlichen Arbeiten (87,1 %). Die Promotion wird dabei häufig als Voraussetzung für die angestrebte berufliche Tätigkeit angesehen, wie drei Viertel der von uns befragten Doktoranden angaben.

Von untergeordneter Bedeutung sind „Verlegenheitsarbeiten“, also Dissertationsvorhaben aus der puren Notwendigkeit heraus: Weil keine andere, interessante Stelle zur Verfügung stand (14,1 %) – oder überhaupt keine Stelle (9,7 %) – begannen nur wenige der Befragten ihre Arbeit an der Dissertation. Bemerkenswert ist, dass die Anregung durch Hochschullehrer kaum eine Bedeutung für den Beginn der Dissertation hat (nur von 6,0 % als Grund angegeben).

### Welches Promotionsmodell wird gewählt?

Die überwiegende Zahl der Doktoranden promoviert innerhalb eines wissenschaftlichen Kontextes: 72,5 % sind als Mitarbeiter an Universitäten, in Drittmittelprojekten (auch Sonderforschungsbereichen), an außeruniversitären Forschungsinstituten oder in Graduierten- bzw. Doktorandenkollegs eingebunden. Allerdings ist dieser Anteil bei Männern größer als bei Frauen und anders strukturiert: Doktorandinnen sind häufiger in Kollegs integriert, während sie seltener Mitarbeiter- oder Drittmittelstellen haben. Demzufolge sind individuelle Förderung durch Stipendien sowie



externes Promovieren bei Frauen häufiger als bei Männern. Dies ist darauf zurückzuführen, dass in Fächern, in denen der Frauenanteil höher ist (z. B. in den Geisteswissenschaften), öfter Stipendien vergeben werden, während in männerdominierten Fächern (wie z. B. den Ingenieurwissenschaften) Promovierende meist als Mitarbeiter an Universitäten und Forschungsinstituten tätig sind (siehe Abb. 1).

**Abb. 1:**  
Promotionsmodell nach Geschlecht (in Prozent)



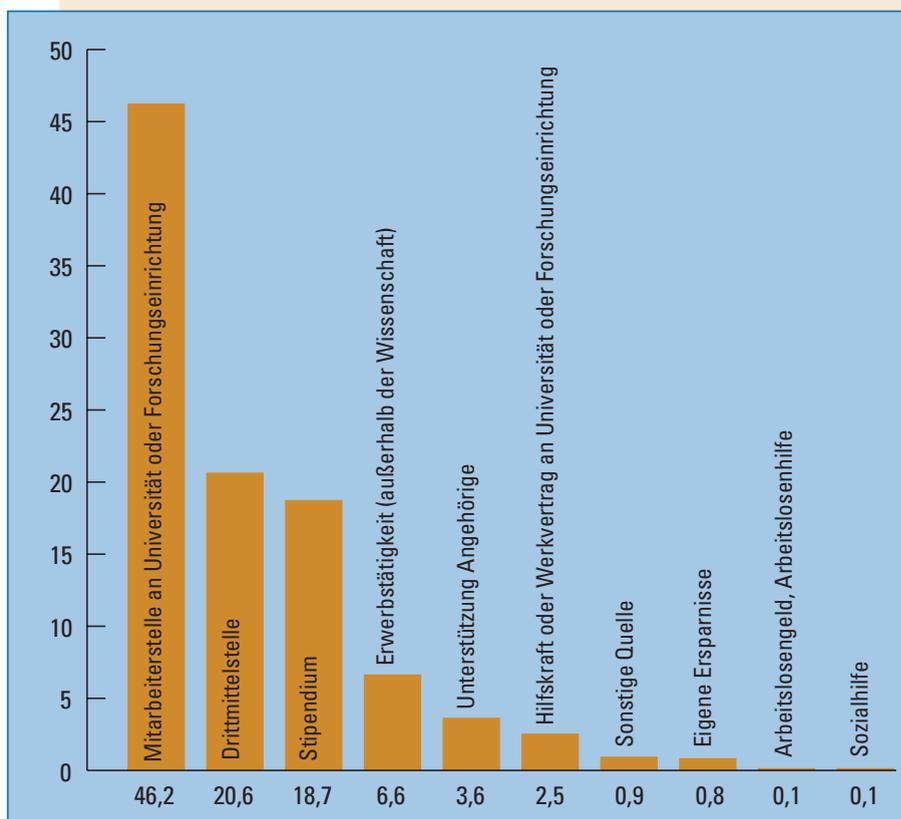
	Zahl der Nennungen	% der Fälle
Stellen an Universitäten, Forschungseinrichtungen	4.900	51,4
Drittmittelstellen	2.690	28,2
Stipendium	2.195	23,0
Unterstützung durch Angehörige	1.208	17,9
Erwerbstätigkeit außerhalb der Wissenschaft	1.479	15,5
Eigene Ersparnisse	1.125	11,8
Tätigkeit als Hilfskraft, Werkvertrag	907	9,5
Sonstige Quelle	423	4,4
Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe	241	2,5
Sozialamt	19	0,2
Fallzahl gesamt	9.530	

**Tab. 1:**  
Quellen zur Sicherung des Lebensunterhalts während der Promotionsphase

### Wie werden die Dissertationsvorhaben finanziert?

Die Dissertationsvorhaben werden aus unterschiedlichen Quellen finanziert. Dabei sind sowohl sequenzielle als auch parallele Lösungen denkbar. Deshalb wurden die Doktoranden danach gefragt, welche Quellen ihnen bisher den Lebensunterhalt sicherten und – in einer zweiten Frage – welche dieser Quellen die wichtigste war bzw. ist. Die Relevanz sollte dabei an der Dauer der Finanzierung bemessen werden. Die Höhe und

**Abb. 2:**  
Wichtigste Quelle zur Sicherung des Lebensunterhalts während der Promotionsphase (in Prozent)



der Umfang der jeweiligen Finanzierung wurde nicht erfragt.

Betrachten wir zunächst, wie Promotionsarbeiten insgesamt finanziert werden. Dass sehr häufig Mehrfachnennungen durch die Befragten erfolgten, legt die Interpretation nahe, dass kaum je eine Finanzierungsmöglichkeit allein ausreicht, um über die gesamte Zeit der Arbeit an der Dissertation den Lebensunterhalt sicherzustellen.

Für etwas mehr als die Hälfte aller Doktoranden (51,4 %) tragen Stellen an Universitäten oder Forschungseinrichtungen zum Lebensunterhalt bei und wurden somit am häufigsten als Finanzierungsquelle genannt. Am zweithäufigsten sind Drittmittelstellen (28,2 %). Stipendien wurden von einem knappen Viertel aller Doktoranden (23,0 %) als Quelle des Lebensunterhalts angeführt. Die Verteilung aller Antworten kann der Tabelle entnommen werden (siehe Tab. 1).

Die Bedeutung dieser Finanzierungsmöglichkeiten ist für Männer und Frauen unterschiedlich: Während die Rangfolge bei den Männern der aller Doktoranden entspricht, stehen für Doktorandinnen die Stipendien an zweiter Stelle, gefolgt von Drittmittelstellen als dritt wichtigster Finanzierungsquelle.

Die Doktoranden der Sozialwissenschaften organisieren die Finanzierung ihrer Promotionen offensichtlich anders: Am häufigsten finanzieren sie sich mittels Stipendien. Stellen an Universitäten und Forschungseinrichtungen folgen auf dem zweiten Rang. Die finanzielle Unterstützung durch Angehörige folgt auf dem dritten Rang und trägt etwas häufiger als die Drittmittelstellen zur Sicherung des Lebensunterhalts bei (siehe Abb. 2).

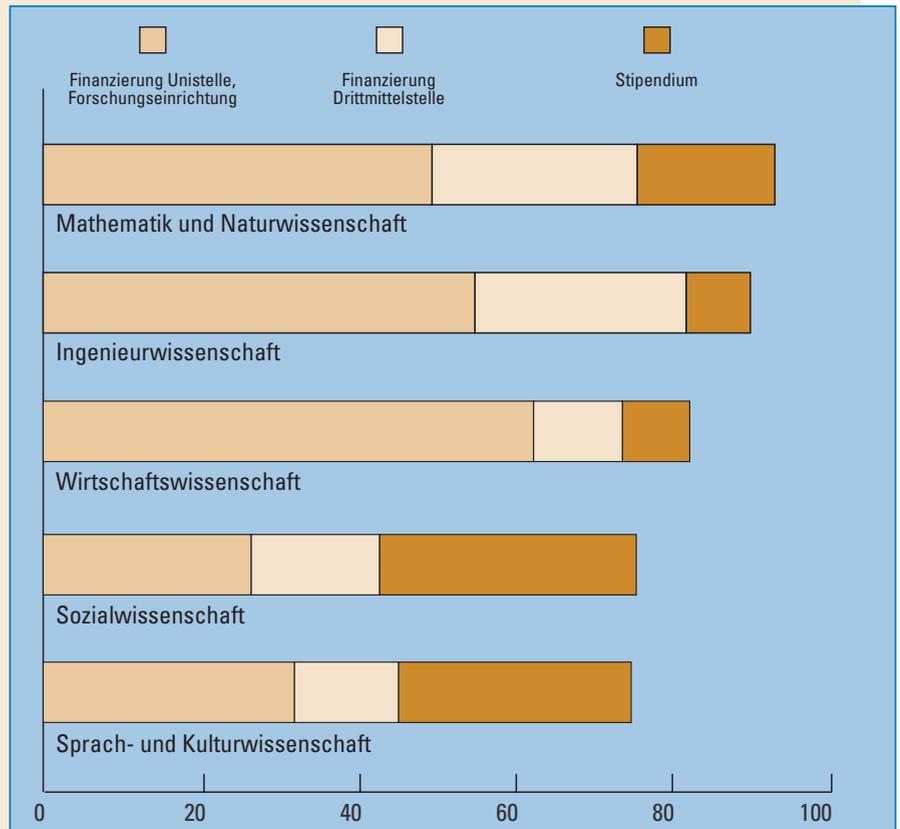
Betrachtet man die Antworten zur Frage nach der hauptsächlichen Quelle zur Finanzierung des Lebensunterhalts, so ist dies eine Mitarbeiterstelle an Universität oder Forschungseinrichtung, eine Drittmittelstelle oder ein Stipendium. Allerdings zeigen sich hier nach Fach und Geschlecht der Doktoranden deutliche Unterschiede. Frauen sichern ihren Lebensunterhalt während der Promotionsphase seltener über Mitarbeiter- und Drittmittelstellen. Sie finanzieren sich



deutlich häufiger über Stipendien und häufiger durch die Unterstützung von Angehörigen, wobei das Letztgenannte insgesamt von geringer Bedeutung ist (vergleiche auch Abschnitt „Welches Promotionsmodell wird gewählt?“ auf Seite 13). Ein Teil der Geschlechterdifferenzen hinsichtlich der Finanzierung ist auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede der Fächerzugehörigkeit zurückzuführen. Ungefähr die Hälfte unserer Stichprobe stellen Doktoranden der Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften dar. Hier herrschen Promotionen auf Mitarbeiterstellen vor und der Frauenanteil der Promovierenden liegt nur bei ca. einem Drittel, was sich entscheidend auf das Gesamtergebnis auswirkt. Deshalb werden im Folgenden die Bedingungen der Fächergruppen ausführlich dargestellt.

Besondere Bedingungen finden sich in den folgenden Fächern bzw. Fächergruppen: Die Doktoranden der Wirtschaftswissenschaften sind insgesamt am besten abgesichert: 62,5 % finanzieren sich über Stellen an Universitäten oder anderen Forschungseinrichtungen. Verglichen mit der Gesamtheit der Doktoranden sichern Drittmittelstellen und Stipendien deutlich seltener den Lebensunterhalt. Hierbei sind keine Unterschiede nach dem Geschlecht zu erkennen. Aber es finanzieren mehr Männer als Frauen ihre Promotion hauptsächlich durch Erwerbstätigkeit außerhalb der Universität oder Forschungseinrichtung. Ähnliche Verhältnisse finden sich bei den Doktoranden der Rechtswissenschaften. Drittmittel sind hier kaum von Bedeutung.

Allerdings gibt es als Spezifikum des Faches der Rechtswissenschaften – insbesondere bei den Männern – einen deutlich größeren Anteil derer, die sich den Lebensunterhalt hauptsächlich über eine Erwerbstätigkeit außerhalb der Uni finanzieren. Für promovierende Ingenieurwissenschaftler sowie Mathematiker und Naturwissenschaftler gilt, dass die Mehrheit über Stellen an Universitäten oder Forschungseinrichtungen finanziell



abgesichert ist. Allerdings spielen hier Drittmittel eine wichtige Rolle. Stipendien dienen in etwas geringerem Umfang zur Sicherung des Lebensunterhalts als es in der Gesamtheit aller Doktoranden der Fall ist; für männliche Doktoranden der Ingenieurwissenschaften sind sie jedoch kaum von Bedeutung (siehe Abb. 3).

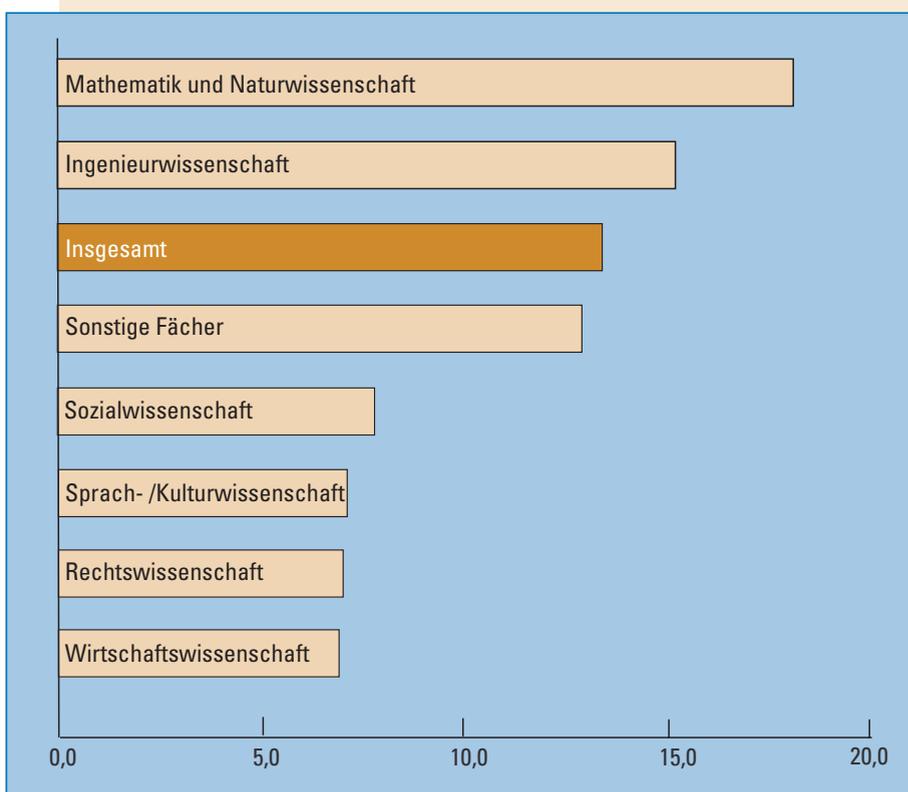
**Abb. 3:** Die drei wichtigsten Quellen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach Fächern (in Prozent)

Gänzlich anders sieht die Situation der Sozialwissenschaftler aus. Hier sichern vor allem Stipendien den Lebensunterhalt – bei Frauen noch häufiger als bei Männern. Erst an zweiter Stelle rangieren Mitarbeiterstellen an Universitäten oder Forschungseinrichtungen. Der Anteil der über Drittmittel finanzierten Doktoranden ist bei den Männern geringer als im Durchschnitt. Hinsichtlich der wichtigsten Finanzierungsquelle ähnelt diese Gruppe den Doktoranden der Sprach- und Kulturwissenschaften, bei denen ebenfalls ein großer Teil über Stipendien finanziert wird (bei den Frauen die häufigste, bei den Männern die zweit-



Betreuung durch offiziellen Doktorvater	Häufigkeit	Gültige Prozente
hauptsächlich	4.928	53,6
teilweise	3.036	33,0
gar nicht	1.233	13,4
gesamt	9.197	100,0

**Tab. 2:**  
Häufigkeit der Betreuung durch den offiziellen Doktorvater



häufigste Geldquelle). Mitarbeiterstellen an Universitäten und Forschungseinrichtungen sind für die Promovierenden der Sprach- und Kulturwissenschaften nahezu gleichbedeutend; Männern sichern sie jedoch häufiger den Lebensunterhalt als Frauen. Auch Erwerbstätigkeit außerhalb der Wissenschaft ist für viele dieser Doktoranden von Bedeutung: Sie ist wichtiger als in den meisten anderen Fächergruppen.

### Wie ist die Betreuung der Dissertationen organisiert?

Der offizielle Betreuer (Doktorvater oder Doktermutter) soll dem Doktoranden das Thema für die Doktorarbeit stellen, ihn bei der Abfassung der Dissertation beraten und als Erstgutachter die Arbeit beurteilen. Weiterhin soll er die hauptsächliche Betreuungsarbeit übernehmen. Aber nur in etwas mehr als der Hälfte aller Fälle übernimmt er alle diese Aufgaben tatsächlich.

Ein Siebtel aller Doktoranden wird von ihrem offiziellen Betreuer gar nicht betreut. Als alternative Betreuer wurden häufiger Assistenten als andere Professoren genannt. 16,6 % der Doktoranden werden hauptsächlich und 19,2 % zumindest teilweise von Assistenten betreut. 6,4 % der Doktoranden geben sogar an, in erster Linie von anderen Doktoranden betreut zu werden; bei 39,7 % ist diese Betreuung teilweise gegeben.

Bei den Doktoranden der Sprach-, Kultur-, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist der Anteil derer, die hauptsächlich durch den offiziellen Doktorvater betreut werden, überdurchschnittlich hoch. Nur bei Doktoranden der Rechtswissenschaft sind deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern zu erkennen: Frauen werden wesentlich seltener von ihrem offiziellen Doktorvater betreut.

In den Ingenieurwissenschaften wird die Betreuung, verglichen mit den anderen Disziplinen, häufiger nur teilweise vom Doktorvater übernommen. In der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften findet sich die größte Gruppe derjenigen, die gar nicht von ihrem offiziellen Betreuer betreut werden (siehe Abb. 4).

**Abb. 4:**  
Doktoranden, die nicht vom offiziellen Doktorvater betreut werden, nach Fach (in Prozent)

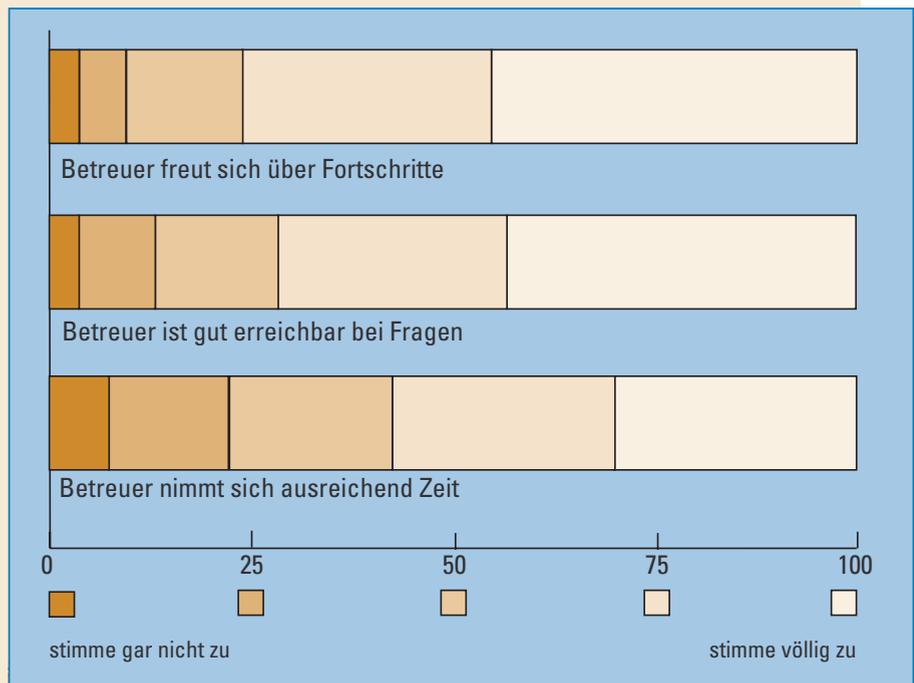
Die Person, die am meisten Zeit in arbeitsaufwendige Betreuung von Doktoranden steckt, ist also nicht immer diejenige, die auch offiziell als Doktorvater fungiert.

### Wie zufrieden sind die Doktoranden mit der Betreuung?

Die Einschätzung der Betreuung fällt insgesamt positiv aus. Fast zwei Drittel sind alles in allem überwiegend oder völlig mit der Betreuung durch den tatsächlichen Betreuer zufrieden. Nur 4,4 % der Doktoranden sind völlig unzufrieden (siehe Abb. 6). Geschlechterdifferenzen sind nicht zu erkennen. Besonders zufrieden sind die Doktoranden, die hauptsächlich von einem Professor betreut werden. Hierbei spielt es keine Rolle, ob es sich um den offiziellen Doktorvater handelt oder um einen anderen Professor. Jeweils weit mehr als die Hälfte der Doktoranden bestätigt, dass ihr Betreuer ausreichend Zeit für sie hat, bei Fragen gut zu erreichen ist und bei fachlichen Problemen helfen kann. Obwohl drei Viertel den Eindruck haben, dass sich ihr Betreuer über die Fortschritte ihrer Arbeit freut, sind jedoch 31,1 % der Meinung, ihr Betreuer könne sie nicht motivieren, wenn sie Probleme mit der Bearbeitung ihres Themas haben (siehe Abb. 5).

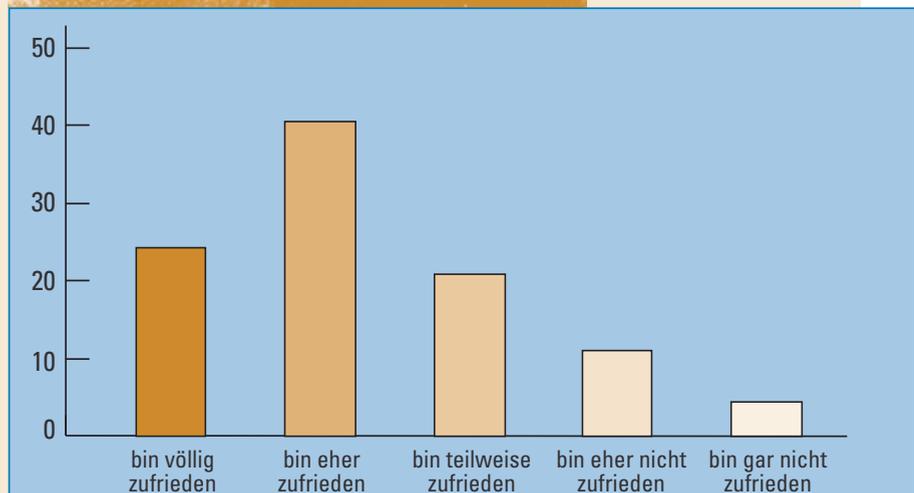
Auch innerhalb der Fächer gibt es nur wenige Abweichungen vom Gesamtbild: Wirtschaftswissenschaftler sind etwas unzufriedener. In den Sozialwissenschaften ist die Gruppe der völlig Zufriedenen sowohl bei Männern als auch bei Frauen etwas kleiner und Doktoranden der Ingenieurwissenschaften sind etwas häufiger völlig unzufrieden, als es insgesamt der Fall ist.

Hinsichtlich des Promotionsmodells sind ebenfalls nur geringe Unterschiede in der Zufriedenheit mit der Betreuung insgesamt gegeben. Externe Doktoranden sind genauso zufrieden wie die anderen. Vielmehr erscheinen diejenigen am wenigsten zufrieden, die als Mitarbeiter an einer Universität oder an einem Forschungsinstitut beschäftigt sind. Allerdings fallen auch hier die Unterschiede nur geringfügig aus.



**Abb. 5:** Zufriedenheit mit ausgewählten Aspekten der Betreuung

**Abb. 6:** Zufriedenheit mit der Betreuung insgesamt (in Prozent)

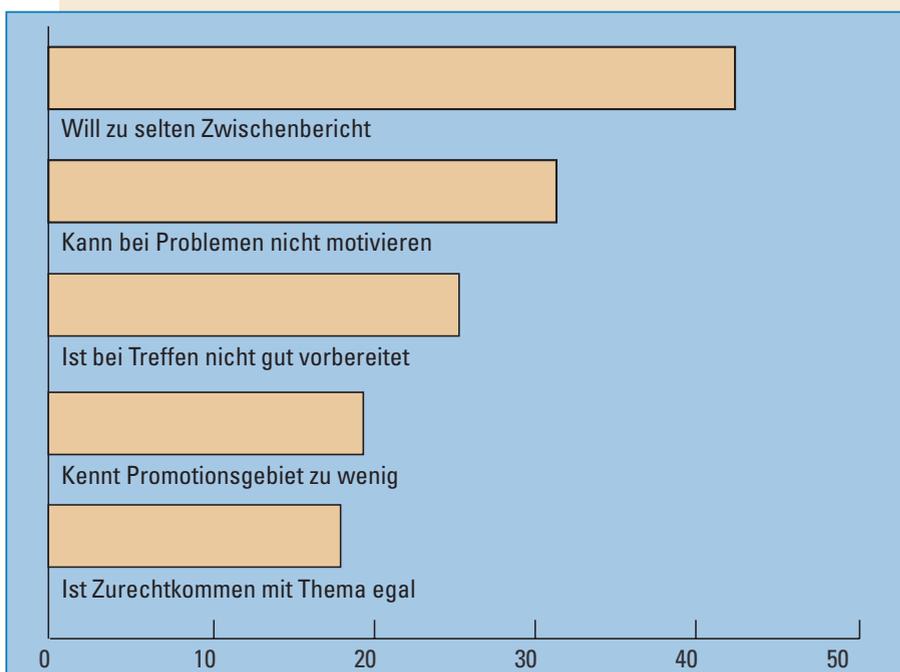


## Auswirkungen der Betreuung auf Dauer und Struktur der Promotion

Insgesamt wird die Art der Betreuung mehrheitlich positiv empfunden und entspricht offenbar den Erwartungen der Doktoranden. Allerdings muss bei der Interpretation dieses Ergebnisses beachtet werden, dass ein Doktorand, der von vornherein keine großen Erwartungen in seine Betreuung setzt, auch dann zufrieden sein wird, wenn er beim Verfassen seiner Dissertation wenig Unterstützung erfährt. Hinzu kommt, dass in der Befragung die Doktoranden, die ihr Promotionsvorhaben – eventuell wegen ihrer Unzufriedenheit mit der Betreuung – bereits abgebrochen haben, nicht erfasst sind. So schrieb beispielsweise ein Doktorand der Chemie: „So (...) habe ich eine erste Promotion abgebrochen, weil die zeitliche Belastung durch Arbeiten für den damaligen Arbeitskreis und das Institut (...) zu hoch und die Betreuung durch meinen Doktorvater nur sehr schwer zu erkennen war. (...) ich möchte Sie aber auf das Problem aufmerksam machen, dass ich, wenn ich über meine jetzigen positiven Promotionsumstände Auskunft gebe, eineinhalb Jahre einer sehr schlecht verlaufenden Promotion, die abgebrochen wurde, unterschlage.“

Daher bedeuten die vorliegenden Ergebnisse, dass die Betreuung aus Sicht der Befragten an einigen Punkten verbessert werden sollte.

So stimmten 42,3 % der Doktoranden überwiegend oder völlig mit der Aussage überein, dass ihr Betreuer zu selten einen Zwischenbericht von ihnen verlangt. Etwa ein Viertel der Befragten fand es überwiegend oder völlig zutreffend, dass der Betreuer bei gemeinsamen Treffen nicht gut vorbereitet ist. Viele Befragte (19,4 %) sind überwiegend oder völlig der Meinung, dass sich ihr Betreuer in ihrem Promotionsgebiet zu wenig auskennt und fast ebenso viele haben den Eindruck, dass es dem Betreuer egal ist, ob sie mit dem Thema zurechtkommen. Bei diesen Punkten wäre eine Verbesserung der Situation dringend erforderlich. Dagegen ist z. B. die Zahl derer, die sich in ihrer Arbeit von ihrem Betreuer zu stark kontrolliert fühlen, verschwindend gering (siehe Abb. 7).



**Abb. 7:** Kritische Bewertung ausgewählter Aspekte der Betreuung (in Prozent)

## Auswirkungen der Betreuung auf das wissenschaftliche Vorankommen

Über 40 % der Doktoranden glauben, dass ihr Betreuer sie beim Aufbau von Kontakten zu anderen Wissenschaftlern unterstützt. Hierbei fühlen sich Männer und Frauen gleichermaßen gut gefördert. Nur bei der kleinen Gruppe von Doktoranden, die meinen, keinerlei Unterstützung beim Aufbau von wissenschaftlichen Kontakten zu erhalten, liegt der Anteil bei den Frauen mit 18,4 % etwas höher als bei den Männern mit 13,9 %.

## Einbindung der Doktoranden in die scientific community

Erfolgreiches wissenschaftliches Arbeiten ist Arbeiten im Team. Damit ist jedoch nicht nur die Einbindung in eine Arbeitsgruppe, ein Kollegium, mit dem die täglichen Aufgaben gelöst werden, gemeint. Vielmehr ist darunter auch die Integration in die nationale und internationale Gemeinschaft der Wissenschaftler einer Fachrichtung zu verstehen.

Diese Integration wird durch die rege Beteiligung an Kongressen und durch Forschungsaufenthalte an anderen Institutionen gefördert. Für die erfolgreiche Bearbeitung des Dissertationsthemas ist die Diskussion in und mit der scientific community mindestens genau so wichtig wie für die weitere (wissenschaftliche) Karriere.

## Teilnahme an Kongressen in Deutschland

Die Teilnahme an Kongressen – ob mit oder ohne eigenem Vortrag – ist eine Erfahrung, die jeder Doktorand machen sollte, jedoch längst nicht allen möglich ist. Zwei Drittel aller Doktoranden hat bereits mindestens einmal an einem Kongress (in Deutschland) teilgenommen, ohne einen Vortrag zu halten. Etwas weniger haben dabei auch einen eigenen Vortrag gehalten und nur knapp die Hälfte hat diese Erfahrung bereits zweimal oder mehrmals gemacht, wie die folgende Tabelle zeigt (siehe Tab. 3).

Kongressteilnahme im Inland mit und ohne Vortrag (nach Geschlecht)				
	ohne Vortrag		mit Vortrag	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
noch nie	32,4	32,4	56,6	49,7
einmal	23,9	23,2	20,1	19,6
zweimal	17,7	18,2	11,6	12,4
häufiger als zweimal	25,9	26,1	11,7	18,3

Die Doktoranden der Rechts- sowie der Wirtschaftswissenschaften sind jedoch in deutlich geringerem Maße in die Wissenschaftlergemeinschaft integriert.

**Tab. 3:**  
Teilnahme an Kongressen  
im Inland (in Prozent)

Die aktive Beteiligung an einem Kongress in Deutschland weist sowohl insgesamt als auch bei einzelnen Fächern geschlechtsspezifische Unterschiede auf. Generell ist der Anteil an Frauen, die sich noch nie aktiv an einem Kongress beteiligt haben, größer. Auch die Gruppe der Frauen mit besonders häufiger aktiver Kongressbeteiligung ist kleiner als die entsprechende Gruppe der Männer. Diese Tendenz ist nur bei den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie den Sozialwissenschaften weniger deutlich ausgeprägt.



Aktive Kongressteilnahme im Ausland  
nach ausgewählten Fächergruppen und Geschlecht

	Sozialwissenschaften		Mathematik / Naturwissenschaften	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
noch nie	68,8	71,1	72,1	62,0
einmal	11,9	14,4	15,2	18,3
zweimal	8,3	6,7	6,8	8,3
häufiger als zweimal	11,0	7,8	6,0	11,5

**Tab. 4:**  
Kongressteilnahme im  
Ausland, ausgewählte  
Fächer (in Prozent)

Auch das gewählte Promotionsmodell lässt Einflüsse auf die Einbindung in die Gemeinschaft der Wissenschaftler erkennen: Generell scheinen die Mitglieder eines Graduiertenkollegs besser integriert zu sein. Bei externen Doktoranden hingegen ist die Situation ganz anders. Sowohl aktive als auch passive Kongressteilnahme kommt hier seltener vor. Des Weiteren sind geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Teilnehmern der Graduiertenkollegs am geringsten ausgeprägt.

#### Wie oft nehmen Doktoranden an Kongressen im Ausland teil?

Die Mehrheit der Doktoranden hatte bis zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Gelegenheit, an einem Kongress im Ausland teilzunehmen. Das gilt sowohl für die aktive als auch die passive Beteiligung. Auch hier gilt, dass sich Promovierende der Rechtswissenschaften deutlich seltener auf internationalen Kongressen austauschen als es insgesamt der Fall ist.

Geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es auch bei Kongressen im Ausland. Generell ist der Anteil derjenigen, die sich nie an einem solchen Kongress beteiligt haben, bei Doktorandinnen größer als bei Doktoranden. Grundsätzliche

Unterschiede der aktiven Beteiligung bestehen zwischen den Mathematikern und Naturwissenschaftlern auf der einen sowie Sozialwissenschaftlern auf der anderen Seite. Bei der erstgenannten Gruppe ist die eben beschriebene allgemeine Tendenz am deutlichsten ausgeprägt, bei den Sozialwissenschaften hingegen sind die Verhältnisse genau umgekehrt: Hier beteiligen sich Frauen häufiger als Männer (siehe Tab. 4).

Ein knappes Fünftel aller Doktoranden war bereits für maximal drei Monate im Ausland. Fast ein Zehntel der Doktoranden hat bereits einen Forschungsaufenthalt im Ausland absolviert, der länger als ein Vierteljahr dauerte.

	Bis drei Monate		Länger als drei Monate	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
gar nicht	77,8	80,7	93,1	93,9
einmal	13,0	12,0	4,6	4,3
zweimal	4,9	3,4	0,9	0,6
häufiger	4,3	4,0	1,4	1,1

#### Was führt zu Unterbrechungen oder Verzögerungen der Arbeit an der Dissertation?

Gut ein Viertel aller Doktoranden erfährt längerfristige Verzögerungen oder Unterbrechungen der Arbeiten an ihrem Promotionsprojekt. Dabei ist auffallend, dass Doktoranden, die mit der Betreuung völlig zufrieden sind, seltener ihre Arbeit unterbrechen. Ganz anders bei den völlig Unzufriedenen: Hier hat fast die Hälfte (48,1 %) bereits Verzögerungen oder Unterbrechungen erlebt.

Die Häufigkeit der Unterbrechungen und Verzögerungen variiert stark zwischen den verschiedenen Fächern bzw. Fächergruppen. Während Doktoranden der Mathematik und Naturwissenschaften seltener von Verzögerungen bzw. Unter-

Häufigkeit der Unterbrechungen bzw. Verzögerungen nach Promotionsmodell und Geschlecht

	weiblich	männlich
Mitarbeiter Lehrstuhl, Institut, SFB	26,8	23,7
Graduierten-, Doktorandenkolleg	15,1	16,1
Stipendiat, individ. Förderung	21,2	17,8
Externe Promotion	43,9	32,1
Insgesamt	26,8	23,5

**Tab. 5:**  
Unterbrechung der  
Promotionsphase nach  
Promotionsmodell und  
Geschlecht

brechungen betroffen sind (14,5 %), ist der Anteil in allen anderen Fächern ungefähr doppelt so hoch.

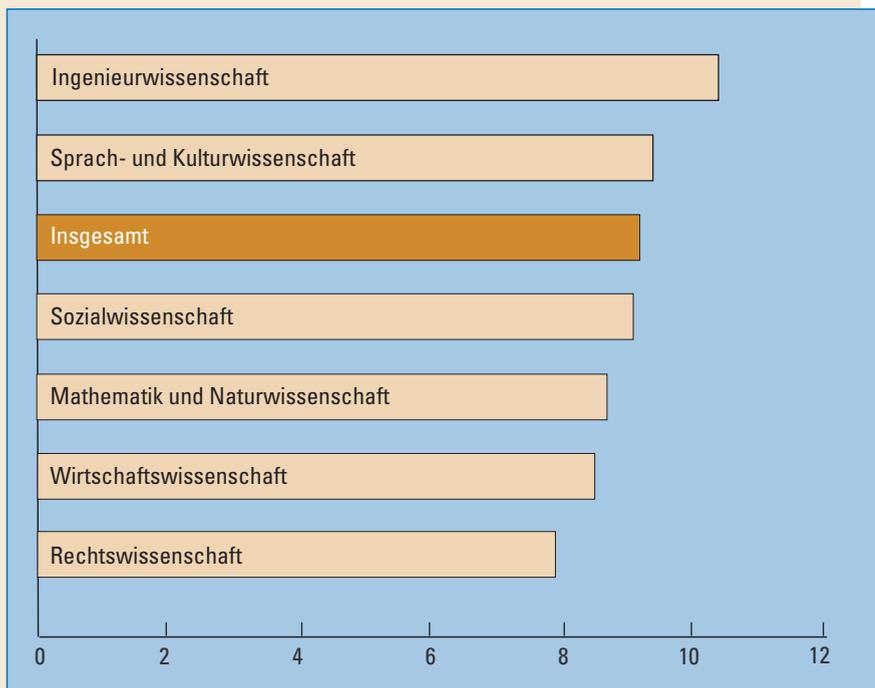
Auch zwischen den Promotionsmodellen zeigen sich deutliche Unterschiede, wie in der Tabelle 5 auf Seite 20 zu erkennen ist.

Mitglieder eines Graduiertenkollegs unterbrechen ihre Dissertation am seltensten. Externe Doktoranden, und hier vor allem Frauen, machen diese Erfahrung hingegen deutlich häufiger als alle anderen Doktoranden.

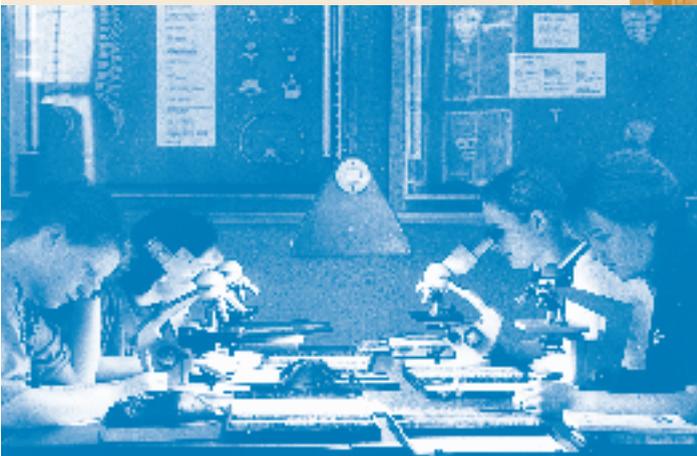
Die durchschnittliche Dauer der Verzögerung bzw. Unterbrechung ist beachtlich. Nimmt man das arithmetische Mittel, dann ruhen die Arbeiten für etwas mehr als neun Monate. Die Hälfte aller Verzögerungen bzw. Unterbrechungen dauert maximal ein halbes Jahr, immerhin ein Viertel dauert länger als ein Jahr.

Die Dauer der Schaffenspausen ist von Fach zu Fach unterschiedlich. Am kürzesten ist sie bei den Juristen, am längsten bei den Ingenieurwissenschaftlern. Einen Überblick über die Dauer nach Fach bzw. Fächergruppen bietet die folgende Grafik (siehe Abb. 8).

Auch das Promotionsmodell scheint einen Einfluss auf die Häufigkeit und Dauer der Unterbrechungen und Verzögerungen zu haben: Mitglieder eines Graduiertenkollegs unterbrechen oder verzögern ihre Promotion nicht nur seltener, sondern auch kürzer. Mit gut sieben Monaten pausieren sie kürzer als wissenschaftliche Mitarbeiter (mehr als neun Monate) und externe Doktoranden (mehr als elf Monate).



**Abb. 8:**  
Durchschnittliche Dauer der Unterbrechung nach Fach (in Monaten)





## Ursachen für Unterbrechungen bzw. Verzögerungen

Die mit Abstand wichtigste Ursache für Unterbrechungen ist die Arbeitsbelastung, unter der die Doktoranden leiden. Mehr als die Hälfte derjenigen, die bereits Unterbrechungen erlebt haben, machen dafür zu viele andere wissenschaftliche oder universitäre Aufgaben verantwortlich (siehe Tab. 6).

Am zweithäufigsten, aber deutlich seltener, wurden organisatorische Gründe genannt (beispielsweise konnten Versuche nicht durchgeführt oder wichtige Literatur konnte nicht beschafft werden). Probleme mit der Sicherung des Lebensunterhalts rangierten auf Platz drei der Ursachen.

Wichtigste Gründe für Unterbrechungen der Arbeit an der Dissertation	Häufigkeit
Zu viele andere wiss. oder universitäre Aufgaben	58,4
Organisatorische Probleme	16,6
Probleme bei der Sicherung des Lebensunterhalts	15,5

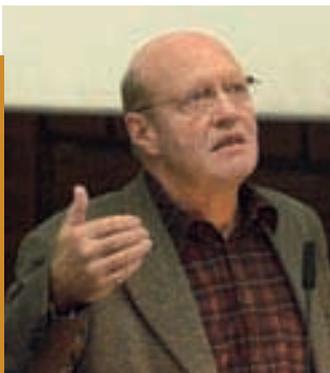
**Tab. 6:**  
Wichtigste Gründe für die Unterbrechung der Promotionsphase

ULRIKE BRIEDE,  
ANKE GERHARDT,  
CHRISTOPHER MUES



# KOMMENTARE

## ZU DEN ERGEBNISSEN DER THESIS-UMFRAGE 2004



Die Ergebnisse der Befragung und insbesondere die Verbesserungsvorschläge der Doktoranden zeigen, dass in den meisten Fächern eine stärkere Strukturierung der Promotionsphase für sinnvoll gehalten wird. Diese

Befunde decken sich mit unseren eigenen Erfahrungen. Wir haben an der Universität Göttingen nicht nur überproportional viele DFG-Graduiertenkollegs eingerichtet, sondern seit 1999 auch mehrere internationale Promotionsprogramme, davon vier im Verbund mit Max Planck Research Schools. Die Resultate sind außerordentlich ermutigend und die Studienprogramme finden international großen Anklang. Mit einem hochwertigen Kursangebot, hervorragender Betreuung und sehr guten Auswahlverfahren gelten sie inzwischen als Modell für strukturierte Doktorandenausbildung in Deutschland.

Aus diesen Gründen ist es eines unserer wichtigsten Ziele, die Zahl der Promovierenden in strukturierten Kollegs weiter zu erhöhen. Von unseren eingeschriebenen 1.748 Doktoranden befinden sich bereits jetzt rund 500 in solchen Programmen. Diese Zahl soll zügig gesteigert werden. Der nächste Schritt ist dann die Vernetzung thematisch verwandter Promotionsprogramme. So arbeiten wir zurzeit mit mehreren Fakultäten an einer gemeinsamen Graduate School of Science. Zu den wichtigsten Merkmalen dieser Graduiertenschulen zählen programmübergreifende Lehrangebote für Schlüsselqualifikationen, programmübergreifender Service, insbesondere bei der Betreuung ausländischer Doktoranden, die Betreuung jeder Promotion durch mehr als einen Betreuer ('THESIS committee') und die Förderung der Einbindung der Promovierenden in ihre wissenschaftlichen Gemeinschaften.

Wettbewerbsfähige Forschung braucht gute Nachwuchswissenschaftler, die fachlich exzellent ausgebildet sind und gleichzeitig fähig sind, Forschungsverbünde im internationalen Zusammenhang aufzubauen. Die Universität Göttingen bildet solche jungen Forscher aus, denen wir bereits in der Promotionsphase die Chance geben, in internationalen Studienprogrammen und Forschungsnetzen zu arbeiten.

PROF. DR. HORST KERN  
PRÄSIDENT DER UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

Die Untersuchung von THESIS zur Lebens- und Arbeitssituation der Doktoranden in Deutschland erfüllt ein wesentliches Anliegen der diesjährigen HRK-Jahresversammlung 'Wissenschaftlicher Nachwuchs', nämlich, dass die Doktorandinnen und Doktoranden auch selber aktiv Einfluss nehmen auf die Rahmenbedingungen, unter denen sie promoviert werden. Die Hochschulrektorenkonferenz dankt allen, die am Gelingen dieser Befragung mitgewirkt haben, deren hervorragendes Merkmal in der höchst verdienstvollen Anstrengung besteht, möglichst alle Doktoranden, auch die so genannten 'Externen' zu erfassen, um ein realistisches Bild aus Sicht der forschenden und lernenden Nachwuchswissenschaftler(innen) zu erhalten.

Mit der Promotion, deren Kernstück die Dissertation bildet, weisen die Promovierten ihre Befähigung zum selbstständigen wissenschaftlichen Arbeiten nach. Die Umfrage von THESIS belegt, dass Doktoranden ihre Dissertationen regelmäßig aus wissenschaftlichem Interesse an der jeweiligen Thematik beginnen. Dieses positive Ergebnis begründet weitere Bemühungen um eine Stärkung der Forschung und der Nachwuchsförderung. Bedenklich erscheint dagegen die Auskunft, die individuelle Erwartungshaltung der Promovierenden an die – von Fach zu Fach zu Recht unterschiedlichen – Rahmenbedingungen ihrer Promotion sei allgemein vielleicht zu gering angesetzt. Ich ermuntere alle Doktorandinnen und Doktoranden, aktiv auf die Rahmenbedingungen ihrer Promotion so einzuwirken, dass im individuellen wie im institutionellen Interesse die Promotion in Deutschland ein Markenzeichen auf dem Weltmarkt bleibt.

Die Universitäten haben sich in verschiedenen Entschlüssen der HRK oder Programmen der DFG dazu bekannt, die Rahmenbedingungen der Promotion zu optimieren. Es geht dabei insbesondere um den Ausbau strukturierter Promotionsprogramme und den Aufbau von Graduiertenschulen, um möglichst viele Doktoranden an die Spitze der Forschung zu führen und möglichst auch interdisziplinär und in 'soft skills' zu fördern. Damit kann ein nachhaltiger Beitrag zur Steigerung der Qualität nicht nur der Promotionen, sondern auch allgemein des Wissenschaftsstandorts Deutschland geleistet werden.

DR. CHRISTIANE EBEL-GABRIEL  
GENERALSEKRETÄRIN DER HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ



**E**rfreuliches Ergebnis der Umfrage ist, dass offenbar zwei Drittel der Doktoranden in Deutschland sich während ihrer Arbeit an der Dissertation gut betreut fühlen. Aber offenbar ist es noch nicht selbstverständlich, dass die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu den Kernaufgaben der Universitäten gehört, denn sonst müsste der Anteil derjenigen Betreuer, die für ihre Doktoranden keine Zeit haben oder zu Gesprächen nicht oder schlecht vorbereitet kommen, deutlich kleiner sein. Der Vorwurf, die Betreuer wären nicht hinreichend vertraut mit den in der Dissertation bearbeiteten Fragestellungen, verkennt, dass auch heute noch manche Doktoranden ihr Dissertationsthema selbst wählen. Immer noch gilt hoffentlich auch, dass Doktoranden in ihrer Arbeit möglicherweise ganz Neues entdecken, entwickeln oder erarbeiten. Das „Abenteuer Wissenschaft“ sollte nicht erst nach der Dissertation beginnen, denn Wissenschaft ist die „Erwartung des Unerwarteten“.

Universitäten haben in Deutschland als einzige Institutionen das Promotionsrecht. Sie müssen ihr Promotionsmonopol in Kooperation mit außeruniversitären Einrichtungen aus Forschung und Lehre klug nutzen. Die wissenschaftliche Arbeit, die zur Promotion führt, entsteht an der Schnittstelle zwischen Lehre und Forschung. Offenbar haben auch die Doktoranden selbst den Eindruck, dass bei der Förderung wissenschaftlicher Arbeit im engeren Sinn, aber insbesondere bei der Vermittlung weiterer sozialer Fähigkeiten Nachholbedarf besteht. Deshalb sollten die Universitäten der weiteren Strukturierung der Doktorandenförderung besonderes Augenmerk zum Beispiel über die Einrichtung von



Doktorandenkollegs auch außerhalb der Förderung von Graduiertenkollegs und Graduiertenschulen. Denn nicht nur die individuelle Betreuung, sondern die Zusammenarbeit mit anderen Doktoranden, die an ähnlichen Themen oder mit vergleichbaren Methoden arbeiten, ist der individuellen Entwicklung förderlich. Neues entsteht an den Grenzen und Schnittstellen traditioneller Disziplinen und erfordert fachübergreifendes Arbeiten. Dies auf der Grundlage solider Fachkenntnisse zu entwickeln und zu trainieren, ist unerlässlicher Bestandteil wettbewerbsfähiger Nachwuchsförderung der Universitäten.

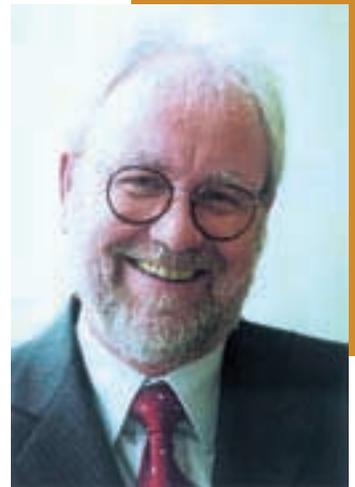
*DR. JOSEF LANGE  
STAATSEKRETÄR IM NIEDERSÄCHSISCHEN MINISTERIUM  
FÜR WISSENSCHAFT UND KULTUR*

**D**er Doktorand galt lange Zeit als unbekanntes Wesen: Während es zahlreiche fundierte Erhebungen zur Lage der Studierenden gibt, standen Promovenden nicht im vordringlichen Blick von Wissenschaft und Hochschulpolitik. Das Doktoranden-Netzwerk THESIS legt nun mit einer bundesweit durchgeführten Doktorandenumfrage umfassende und konkrete Informationen zur Lage dieser Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses vor. Praktische Schlussfolgerungen aus den Befunden zu ziehen, erscheint in der gegenwärtigen allgemeinen Umbruchsituation geboten.

Einige Fragen können dies perspektivisch umreißen:

- Würden Dissertationsvereinbarungen, in denen Doktoranden und Betreuer zentrale Parameter schriftlich fixieren, helfen, allen Beteiligten verbindliche Spielregeln bewusst zu machen?
- Sichert die traditionelle personalisierte Verantwortung eine adäquate Unterstützung oder ist es sinnvoll, Formen institutioneller Verantwortung zu stärken?
- Macht es weiterhin Sinn, das Promotionsrecht definitionsgemäß an alle Universitäten und keine Fachhochschule zu verleihen, auch wenn empirisch nachweisbar ist, dass in etlichen Uni-Fachbereichen gar nicht, an etlichen FH-Fachbereichen sehr wohl geforscht wird?
- Trüge eine stärkere Strukturierung und teilweise Curricularisierung der Promotionsphase zum Erfolg bei? Wäre es nicht zudem sinnvoll, eine klare Profilierung unterschiedlicher Angebote vorzunehmen, etwa auch im Sinne der verstärkt diskutierten 'Professional Doctorates'?
- Welche Organisationsformen können einen erfolgreichen Ablauf der Promotionsphase am besten gewährleisten? Welche Perspektiven würden sich hier durch eine verstärkte Einführung von 'School'-Strukturen bieten?

Weitere Fragen stellen sich bei den Stichworten Zulassung, Status und Finanzierung von Promovenden. Der Blick ins Ausland wie auch auf die große Bandbreite in Deutschland zeigt deutlich, dass es einen Königsweg zum Doktorhut nicht gibt und dass unterschiedliche Modelle ihre Stärken haben. Es zeigt sich aber auch, dass sie sich optimieren lassen. Eines immerhin ist sicher: Über die Wichtigkeit des Themas herrscht zunehmend Einigkeit; denn an der Qualität der Doktorandenausbildung hängt nicht nur die Exzellenz zukünftiger Juniorprofessoren.



*PROF. DR. DETLEF MÜLLER-BÖLING  
LEITER DES CENTRUMS FÜR HOCHSCHULENTWICKLUNG, GÜTERSLOH*

**D**ie im Sommer 2004 durchgeführte Doktorandenbefragung durch das Interdisziplinäre Netzwerk für Promovierende und Promovierte gibt – soweit erkenntlich – erstmals einen soliden Überblick über die „Stimmungslage“ der Doktor-



randinnen und Doktoranden in Deutschland. Damit wird der Blick darauf frei, wie sich die Situation für den promovierenden wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland darstellt, welche Realitäten und welche Wünsche bestehen. Es ist keineswegs selbstverständlich, dass der weit- aus größte Teil der Doktorandinnen und Doktoranden die Betreuung durch die jeweiligen Professoren, ggf. auch durch Assistenten, als sehr zufrieden stellend einschätzt. Wenn dennoch gelegentlich die Intensität der Betreuung negativ bewertet wird, muss gleichzeitig dabei beachtet werden, dass die Promotion im Prinzip eine selbstständige wissenschaftliche Leistung voraussetzt und ein hoher Grad an Selbstständigkeit nicht nur eine Belastung, sondern durchaus auch einen Gewinn darstellen kann. Sinnvoll und richtig erscheint es aber in diesem Zusammenhang, dass die Doktorandinnen und Doktoranden möglichst in ein adäquates wissenschaftliches Umfeld eingebettet werden, dass die Übernahme von Lehrveranstaltungen möglich, aber nicht verpflichtend ist und dass – wie in der Form von Graduiertenkollegs vorbildlich geschehen – auch durch die Universitäten eine stärkere Strukturierung der Promotionstätigkeit organisiert werden sollte. Hier liegt eine Aufgabe der Universitäten und der einzelnen Disziplinen.

Durch die Umfrage wird auch das im Prinzip bekannte Bild bestätigt, dass die größere Zahl der Promotionen sich in Mathematik und Naturwissenschaften darstellt. Ob dies in Zukunft noch haltbar sein wird – insbesondere wenn man auf die Promotionen in der Chemie schaut – muss bezweifelt werden und wird sich umso dringlicher als Frage stellen, wenn man die Entwicklung zur Bachelor- und Master-Struktur in der Erstausbildung berücksichtigt.

Zuletzt aber deswegen nicht unwesentlich scheint es ein Ergebnis zu sein, dass Frauen insgesamt in der Promotionsphase quantitativ zwar eine stärkere Bedeutung erlangen, aber offensichtlich in allen Belangen eher benachteiligt sind. Auch hier ist es Aufgabe der Universitäten, für einen Ausgleich solcher Benachteiligungen zu sorgen.

*PROF. DR. IUR. HANNS H. SEIDLER  
KANZLER DER TU DARMSTADT*

**H**erzlichen Glückwunsch Ihnen und den Projektmitgliedern zu der THESIS-Studie über die Situation der Doktoranden in Deutschland, die mich über Herrn Fremmer in den USA erreicht hat (Ich habe zurzeit die großartige Gelegenheit, mehrere Wochen zu erfahren, wie die Nachwuchsförderung, insbesondere im Ph.D.-Bereich hier funktioniert.). Ihre Studie ist aus meiner Sicht deshalb wichtig, weil sie in vielen Punkten u. a. zeigt, welchen bemerkenswerten Einfluss die strukturierte Promotionsförderung auf die Qualifizierung der Doktorandinnen und Doktoranden hat, beispielsweise auf deren Einbindung in die nationale und internationale scientific community oder die Zeitspanne ihrer Qualifizierung, und welche Wertschätzung sie bei den Promovenden erfährt. Sie bestätigen in Ihrer Studie auch Ergebnisse, die wir in der Befragung der aktuell geförderten Kollegiatinnen und Kollegiaten der DFG-Graduiertenkollegs vor rund zwei Jahren gefunden haben, beispielsweise mit Blick auf die konkrete Unterstützung von Doktorandinnen oder die mehr berufsbezogenen Qualifizierungsbedürfnisse (siehe [http://www.dfg.de/forschungsfoerderung/koordinierte\\_programme/graduiertenkollegs/programm\\_info/zahlen\\_info/index.html](http://www.dfg.de/forschungsfoerderung/koordinierte_programme/graduiertenkollegs/programm_info/zahlen_info/index.html)).

Bei den Empfehlungen, die Sie aus Ihrer Studie ziehen, erscheint aus meiner Sicht vor allem ein Punkt von Bedeutung: Bei der Verbesserung der Situation der Promovenden in Deutschland sollte die enge Verbindung zwischen den Forschungsinteressen der Professor(inn)en und denen der Doktorand(inn)en immer im Blick bleiben, damit die ausreichende fachliche Unterstützung und die direkte Betreuung durch die Professoren, die von den Befragten ja zum Teil vermisst werden, sich quasi natürlich – über ein gemeinsames Interesse an der Forschungssache – ergeben können. Wichtig ist meines Erachtens dabei allerdings auch, dass der Förderung der wissenschaftlichen und persönlichen Eigenständigkeit eine genauso große Bedeutung beigemessen wird. Wir sollten es schaffen, dass nicht nur die – unbestreitbar wichtigen – materiellen Bedingungen für Doktorandinnen und Doktoranden in Deutschland verbessert, sondern dass auch die vielen Ansätze für eine verantwortliche „Doktorandenkultur“ Standard für Doktorandinnen und Doktoranden in Deutschland werden. Sie helfen mit Ihrer Studie, diese Standards weiter zu verfestigen. Herzlichen Dank dafür.

*BARBARA STARK  
PROGRAMMDIREKTORIN  
DEUTSCHE FORSCHUNGSGEMEINSCHAFT*





Der Großteil der Promovierenden wird nach eigenen Aussagen gut betreut, wenn auch nicht immer vom zuständigen Professor. Dennoch: Eine erhebliche Anzahl fühlt sich nicht gut aufgehoben oder bezweifelt sogar die Kompetenz betreuender Professoren. Dies muss ein Signal an die Verantwortlichen in den Universitäten – aber auch in der Politik – sein, der Qualität der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses einen höheren Stellenwert beizumessen.

Vier Aussagen sind in ihrer Kombination von besonderer Wichtigkeit: Die Promovierenden betrachten die eigenständige wissenschaftliche Arbeit als entscheidendes Element. Sie legen Wert darauf, während der Promotionsphase außer der fachlichen Qualifikation weitere Fähigkeiten und Kenntnisse, vor allem 'soft skills', zu erlangen. Sie beklagen die oft mangelnde Einbindung in die scientific community. Und sie wenden sich gegen eine Verschulung dieser Qualifikationsphase. Daraus sind als Schlussfolgerungen abzuleiten: Die Promotionsphase muss als 1. Phase wissenschaftlicher Arbeit begriffen und behandelt werden. Sie darf nicht – wie im 'Bologna-Prozess' ins Auge gefasst – die 3. Phase eines Studiums sein. Die Universitäten müssen die Arbeit am Dissertationsthema durch zusätzliche, darauf abgestimmte Angebote unterstützen, am besten mit der Möglichkeit gezielter wissenschaftlicher Diskurse, etwa in Form von Graduiertenkollegs.

Die Ergebnisse der Befragung verdeutlichen erneut: Die materielle Absicherung der Promovierenden – sowohl des Lebensunterhalts als auch der sozialen Risiken – ist eine Voraussetzung für konzentriertes zielstrebiges wissenschaftliches Arbeiten. Im Kontext mit dem oben Gesagten folgt daraus, dass diese Qualifizierungsphase in tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen stattfinden soll. ver.di setzt sich dafür ein, die Doktorandinnen und Doktoranden in den Geltungsbereich der für Hochschulen und Forschungseinrichtungen geltenden Tarifverträge einzubeziehen und ihre Arbeitsbedingungen im Rahmen wissenschaftsspezifischer Regelungen zu vereinbaren.

Und letztlich: Die von einigen erwähnte 'Sklavenhaltung' der Promovierenden durch deren 'Chefs' sollte der Vergangenheit angehören. Engagement für die Wissenschaft kann und muss erwartet werden. Dies darf aber nicht bis zur Selbstaufgabe der Betroffenen gehen. Sonst schadet es der Ausprägung von umfassenden Persönlichkeitsbildern und führt irgendwann zum Burn-out-Syndrom mit dem Verlust von Kreativität und Ideen, wie gelegentlich bei einigen dieser 'Chefs' zu beobachten.

*DR.-ING. KARL-HEINRICH STEINHEIMER  
BEREICHSLIETTER HOCHSCHUL- UND FORSCHUNGSPOLITIK  
VER.DI-BUNDESVORSTAND*

Aus Sicht des Wissenschaftsrates besonders erfreulich: Eine Mehrheit der befragten Doktoranden würde eine Einbindung in ein Promotionskolleg und ein begleitendes Lehrprogramm begrüßen. Der Wissenschaftsrat ist vom Nutzen einer stärkeren Strukturierung der Promotionsphase überzeugt und liegt damit offensichtlich in Übereinstimmung mit vielen „Betroffenen“.

Die überwiegend geäußerte Zufriedenheit mit der Entscheidung für eine Promotion zeigt, dass die deutschen Wissenschaftseinrichtungen hoch attraktive Promotionsmöglichkeiten bieten. Überraschenderweise fragt die Untersuchung gar nicht danach, ob Ausstattung und Finanzierung für das eigene Forschungsvorhaben stimmen. Nicht für alle Doktoranden sind gute Forschungsbedingungen aber so selbstverständlich, wie der Verzicht auf diese Frage impliziert.

Eine von einer Interessenvertretung durchgeführte Untersuchung wird selbstverständlich die Forderungen ihrer Bezugsgruppe herausarbeiten: Eine deutliche Mehrheit verlangt eine Verbesserung der Bezahlung und der sozialen Absicherung. Dazu zweierlei: Die Promotionsmöglichkeit soll – so die Forderung des Wissenschaftsrates – an eine Bestenauswahl gebunden sein. Dann müssen auch die finanziellen Bedingungen für diese Besten attraktiv sein. Das ist nicht nur eine Frage der monatlichen Einkünfte, es geht auch um die Finanzierung von Übergangsphasen, etwa zur Vorbereitung eines Exposés. Die Förderung durch Stipendium bleibt indes – auch wenn damit keine Leistungsansprüche an die Sozialversicherungen begründet werden – ein unverzichtbares Finanzierungsinstrument mit einem eigenen Profil.

Auch die von einer relevanten Minderheit berichtete hohe Belastung mit promotionsfremden Tätigkeiten ist mehr als nur selbstgefällige Klage. Bei einem Teil der Doktoranden steht der Umfang der promotionsfernen Arbeitsaufgaben einer zügigen Durchführung des Promotionsvorhabens im Wege. Natürlich wird die Mitarbeit der Promovierenden am Lehrstuhl oder in Projekten dringend gebraucht. Trotzdem muss es allen Promovierenden möglich sein, die Dissertation in einem begrenzten Zeitrahmen von drei bis vier Jahren fertig zu stellen. Hier besteht Handlungsbedarf.

Finanzierung, Betreuung und klarer Zeitrahmen: Was hätten wohl diejenigen (hervorragenden) Absolventen geantwortet, die sich gegen eine Promotion entschieden haben?

*CARSTEN DOSE  
MITARBEITER IN DER GESCHÄFTSSTELLE DES WISSENSCHAFTSRATES, KÖLN*



Inzwischen hat sich die Erkenntnis weitgehend durchgesetzt: Die Promotion gewinnt an Bedeutung, die Doktorandenausbildung muss ernster genommen werden und eine stärkere Strukturierung des Promotionsstudiums tut Not. So haben sich die Deutsche Forschungsgemeinschaft, der Wissenschaftsrat und die Hochschulrektorenkonferenz erst kürzlich wieder geäußert. Und auch die Universitäten sehen die zunehmende Bedeutung einer attraktiven Doktorandenausbildung: Zur eigenen Profilierung im schärfer werdenden Wettbewerb untereinander und in der internationalen Konkurrenz um die besten Köpfe.



In dieser Diskussion hat sich nun THESIS mit der Studie 'Zur Situation der Doktoranden in Deutschland – Ergebnisse' zu Wort gemeldet. Das Ergebnis der groß angelegten Befragung von 10.000 Doktoranden ist ein sehr nützlicher Beitrag zur derzeitigen Diskussion – auch wenn es viel Raum für Interpretationen lässt. Knapp zwei Drittel der Doktoranden sind mit ihrer Betreuung zufrieden oder sogar völlig zufrieden und nur etwa 15% sind eher nicht oder gar nicht zufrieden. Ist das positiv oder negativ zu werten? Wohl eher positiv, denn es zeigt, dass die Betreuung von Doktoranden an unseren Universitäten im Allgemeinen ernst genommen wird, allen widrigen Randbedingungen zum Trotz. Es zeigt aber auch, dass noch viel Raum für Verbesserung bleibt. Dass die Betreuung nicht ausschließlich durch eine Person (den Doktorvater) erfolgt, ist bestimmt im Interesse der Doktoranden, nur wäre ein kompetenter Zweitbetreuer (der diese Rolle auch offiziell und von Anfang an inne hat) sinnvoller als eine Betreuung durch Mitdoktoranden. Dies würde wohl auch die gefühlte Inkompetenz der Betreuer (was immerhin von 19 % so gesehen wird) zumindest relativieren. Betreuungsvereinbarungen könnten hier wohl auch helfen, die Ernsthaftigkeit der Betreuung weiter zu erhöhen.

Der Wunsch nach studienbegleitenden Lehrveranstaltungen (54,6 %), Einbindung in Graduiertenkollegs (57,8 %) und das Bedürfnis nach Programmen zur Förderung von 'soft skills' kontrastiert nur scheinbar, dass die befragten Doktoranden die Eigenständigkeit und das wissenschaftliche Arbeiten als Vorzug einer Promotion ansehen. Hier ist von den Universitäten Augenmaß gefragt, bei den anstehenden und wichtigen Reformen des Doktorandenstudiums das eine zu tun, ohne dass das andere Schaden nimmt. Eine Vielfalt des Promotionsstudiums muss möglich bleiben, auch nach einer dringend notwendigen stärkeren Strukturierung.

*PROF. DR. HANS JÜRGEN PRÖMEL  
VIZEPRÄSIDENT FÜR FORSCHUNG HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN*



# NOTWENDIGE ÄNDERUNGEN UND VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

Die Doktoranden wurden gefragt, was ihrer Meinung nach an der Situation von Doktoranden geändert werden sollte. Die Ergebnisse ergaben Verbesserungsvorschläge, die aus Sicht von THESIS diskutiert und umgesetzt werden sollten.

## Änderungsbedarf aus Sicht der Doktoranden

Inwiefern sollte sich die Praxis der Promotionen in Deutschland aus der Sicht der Betroffenen ändern? Einige Vorschläge sind in der Diskussion und bei der Befragung interessierte, welche denkbaren Veränderungen die Doktoranden selbst als wichtig oder nebensächlich bewerten. Grundsätzlich fanden alle Aussagen, die eine Verbesserung der wirtschaftlichen Absicherung thematisierten, die größte Zustimmung. So hal-



ten mehr als 80 % aller Befragten die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten von promovierten Wissenschaftlern für sehr wichtig bzw. eher wichtig. Keine andere Aussage wurde häufiger als wichtig eingeschätzt. Auch die sozialversicherungsrechtliche Absicherung aller Doktoranden (75 %) und eine Verbesserung der Bezahlung (65,5 %) erachtet die Mehrheit als wichtig. Als weniger wichtig werden Änderungen bezüglich des Promotionsverlaufes eingeschätzt. Eine knappe Mehrheit wünscht sich eine stärkere Strukturierung der Promotionsphase (studienbegleitende Lehrveranstaltungen: 54,6 %) oder die grundsätzliche Einbindung in Graduiertenkollegs (57,8 %). Eine stärkere Regulierung des Zugangs zur Promotion (Eingangsprüfungen, Festlegung eines Höchstalters bei Beginn) hält nur ein knappes Fünftel der Doktoranden für wünschenswert (19,6 %).

Die Differenzierung nach Fächergruppen zeigt, dass es zum Teil deutliche Unterschiede im wahrgenommenen Änderungsbedarf gibt. Doktoranden, in deren Fächern häufiger finanziell prekäre Bedingungen herrschen (Sprach- und Kulturwissenschaften, Sozialwissenschaften aber auch Mathematik und Naturwissenschaften), wünschen deutlich häufiger Verbesserungen der Bezahlung und der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung. Für Rechts-, Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaftler sind diese Änderungen weniger wichtig.

Auch sind offensichtlich fachspezifische Wege zur Promotion vorherrschend, die eine Einbindung in Graduiertenkollegs nur in bestimmten Disziplinen wünschenswert erscheinen lassen. Doktoranden der Ingenieurwissenschaften schätzen die Einbindung in ein Graduiertenkolleg – verglichen mit anderen Fächergruppen – deutlich häufiger als völlig unwichtig ein.

Darüber hinaus zeichnet sich ab, dass das Interesse am Verbleiben der promovierten Wissenschaftler an der Universität zwischen den Disziplinen unterschiedlich ausgeprägt ist. Rechts-, Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaftler wünschen sich wesentlich seltener als Doktoranden anderer Fachdisziplinen, dass verbesserte Beschäftigungsmöglichkeiten für promovierte Wissenschaftler an den Universitäten geschaffen werden sollen.

## Verbesserungsvorschläge

Aus der Befragung ergibt sich ein differenziertes Bild, unter welchen Bedingungen heute promoviert wird. Ein einheitlicher Weg, wie die Promotion durchgeführt wird, existiert nicht. Einerseits gibt es Fächer, in denen die Finanzierung des Promotionsvorhabens durch Mitarbeiterstellen vorherrscht, und andererseits Fächer, in denen Stipendien und sonstige Erwerbstätigkeit im Vordergrund stehen. Einerseits gibt es Fächer, in denen die Betreuung durch den Professor dominiert, und andererseits Fächer, in denen Assistenten und Mitdoktoranden diese Aufgabe übernehmen. Zudem zeigen sich – abhängig vom Geschlecht und vom gewählten

Promotionsmodell – Unterschiede im Verlauf der Promotion.

Diese Unterschiede tragen sicherlich den einzelnen Fächerkulturen und den persönlichen Umständen der Doktoranden Rechnung und sollten nicht leichtfertig, wie beispielsweise durch ein einheitliches und im Extremfall völlig verschultes Promotionsmodell, ersetzt werden. Die Studie zeigt gerade, dass Doktoranden die Eigenständigkeit und das wissenschaftliche Arbeiten als Vorzug einer Promotion ansehen. Daher müssen die Universitäten die Doktoranden in ihrer Promotionsphase unterstützen und nicht reglementieren.

Generelle Verbesserungsvorschläge müssen diesen Umständen gerecht werden. Aus Sicht von THESIS e.V. ergeben sich folgende Vorschläge:

- ☉ Mehrheitlich sind die Doktoranden mit der Betreuung zufrieden. Nach wie vor wird die Betreuung durch Professoren gut bewertet. Nichtsdestotrotz gibt mindestens die Hälfte aller Doktoranden an, zumindest teilweise durch einen Assistenten und durch Mitdoktoranden betreut zu werden. Diese doppelte Betreuung aus Professor und Assistenten/Doktoranden soll auch zukünftig gefördert werden, um eine kontinuierliche Betreuung zu gewährleisten.
- ☉ Bei der Themenvergabe muss darauf geachtet werden, dass die Doktoranden bei fachlichen Fragen ausreichende Unterstützung erhalten, zumal fast ein Fünftel der Befragten glaubt, dass sich ihr Betreuer in ihrem Promotionsgebiet zu wenig auskennt.
- ☉ Doktoranden befürchten durch ihre Promotion keine zu starke Spezialisierung. Sie wünschen sich aber ein stärkeres Programm zur Förderung der 'soft skills', da sie während ihrer Promotion zusätzlich Aufgaben übernehmen, die unabhängig von der Promotion anfallen.
- ☉ Aufgaben neben der Promotion dürfen einen angemessenen und einen von einem Doktoranden steuerbaren Rahmen nicht übersteigen, damit die Promotion in der dafür vorgesehenen Zeit be-

wältigt werden kann. Die Arbeitsbelastung durch wissenschaftliche oder organisatorische Zusatzaufgaben ist die Hauptursache für Unterbrechungen oder Verzögerungen an der Arbeit der Dissertation und scheint in vielen Fällen einfach unverhältnismäßig groß zu sein. So schrieb uns beispielsweise ein Doktorand: „Gerade im naturwissenschaftlichen Bereich sind Arbeitszeiten von 10 bis 12 Stunden auch an Wochenenden und Feiertagen fast schon zur Regel geworden. Sie werden inzwischen nicht mehr nur stillschweigend erwartet, sondern offen von den jeweiligen Chefs verlangt. (...)“

## Vorschläge der Befragten (Zitate)

- ☉ *Abhängigkeit vom Betreuer minimieren oder auf mehrere Betreuer verteilen*
- ☉ *Beamtenstatus für Professoren abschaffen, Vergütung an die Betreuungsleistung koppeln*
- ☉ *Ausbildung der potenziellen Betreuer in didaktischer und organisatorischer Hinsicht*
- ☉ *Betreuer sollten qualifiziert werden (Mentorenprogramm)*
- ☉ *Betreuung müsste evaluiert werden und dadurch verbindlicher werden*
- ☉ *„Ombudspersonen“ bei Schwierigkeiten mit dem Betreuer/Professor*
- ☉ *verbindliche zeitliche Absprachen mit mehreren Betreuern*
- ☉ *„Vertrag“ zwischen Betreuer/in und Promovend/in, der festhält, was der/die Betreuer/in „leisten“ sollte*
- ☉ *Begrenzung der Zahl zu betreuender Doktoranden zur Gewährleistung einer guten Betreuung*
- ☉ *stärkere Entlastung von sonstigen Tätigkeiten (Lehre und Organisation) bei wiss. Mitarbeitern (= mehr Zeit für die Dissertation)*
- ☉ *strukturierter Zeitablaufplan sollte auf jeden Fall angefertigt und vorgelegt werden und auf Realisierbarkeit geprüft werden*
- ☉ *Beratungsangebote für Postdoc-Stipendien und Berufseinstieg*
- ☉ *Änderung bzw. Aufhebung der Sparpolitik im Bildungswesen insbesondere bei der Einstellung von wissenschaftlichem Personal*
- ☉ *Arbeitgeber sollten sich mehr an den Arbeitsvertrag halten und nicht das Abhängigkeitsverhältnis ausnutzen*
- ☉ *Stipendiaten an normale Renten-, Sozial-, Arbeitslosen-, Krankenversicherung anschließen, also wie normaler Arbeitsvertrag*
- ☉ *Altersbeschränkungen für Stipendien abschaffen*
- ☉ *bessere Strukturierung des Promotionsstudiums*
- ☉ *Arbeitsort (inkl. Hilfsmittel) und Arbeitsplatz an Uni*
- ☉ *Ausstattung der Büros (Arbeitsplätze, Räumlichkeiten, Computer)*
- ☉ *besserer Zugang zu Fachliteratur*
- ☉ *bessere Bereitstellung von Sachmitteln, Reisekosten*
- ☉ *Teilnahme an Kongressen; bei hoher Reiseintensität Kostenübernahme*
- ☉ *Arbeitszeit auf 8–10 Stunden am Tag begrenzen (kein Witz), rechtliche Situation der Promovenden an die allgemeingültige anpassen*
- ☉ *gezielte Förderung von Doktorandinnen mit Kind*
- ☉ *Vereinheitlichung von Promotionsordnungen*
- ☉ *bessere Zugangsmöglichkeiten für ausgezeichnete FH-Absolventen*
- ☉ *Ganz allgemein gesprochen muss mehr in Forschung und Bildung investiert werden – in jeglicher Beziehung.*

- Die Finanzierung hat einen großen Einfluss auf den Verlauf der Promotion. Jemand, der ständig neue Geldquellen suchen muss, wird im Fortkommen seiner Promotion behindert. Zwar liegt es auf der Hand, dass es auch zukünftig nicht möglich sein wird, allen Promotionswilligen und -fähigen eine ausreichende Finanzierung zu gewährleisten. Dennoch muss die Finanzierung für diejenigen, die diese mit dem Ziel der Promotion erhalten, von vornherein so angelegt sein, dass die Promotion innerhalb der jeweils vorgesehenen Zeit ohne Sorge um die Finanzierung und soziale Absicherung durchgeführt und abgeschlossen werden kann.
- Verbesserungsbedarf besteht aus Sicht der Doktoranden vor allem hinsichtlich der wirtschaftlichen Absicherung. Eine große Mehrheit wünscht sich eine bessere sozialversicherungsrechtliche Absicherung sowie eine Verbesserung der Bezahlung. So schrieb uns ein Befragungsteilnehmer: „Ich gehöre mit einem Gehalt von BAT IIa/2 (rund 1.000 Euro) noch zu den besser verdienenden Doktoranden. Dennoch steht die Bezahlung, wenn man die langen Arbeitszeiten in Betracht zieht, in keinem menschenwürdigen Verhältnis. Wie soll man z. B. gerade jetzt, wo eine Anrechnung der akademischen Ausbildung auf die Rentenansprüche wegfällt, sich noch adäquat privat absichern. Wie soll

man von solchen Beträgen eine Familie planen oder Zukunftspläne schmieden? (...)“

- Auffällig sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede bezüglich der aktiven Beteiligung der Promovierenden an nationalen und internationalen Kongressen. Obwohl Frauen sich von ihrem Betreuer gleichermaßen gut beim Aufbau von Kontakten zu anderen Wissenschaftlern unterstützt fühlen, nehmen sie seltener aktiv an Kongressen teil als ihre männlichen Kollegen. THESIS appelliert daher an die Doktorväter und Doktormütter (insbesondere die der Mathematik und Naturwissenschaften), ihre Doktorandinnen stärker zur aktiven Kongressteilnahme zu ermutigen und an die Doktorandinnen, diese Chance auch wahrzunehmen.
- Angesichts des hohen Interesses der Doktoranden an der Wissenschaft sollte es im allgemeinen Interesse sein, exzellenten Promovierten in der Wissenschaft mehr noch als bisher Beschäftigungsmöglichkeiten neben der Professur zu bieten. Bessere Zukunftsperspektiven für Nachwuchswissenschaftler in Deutschland würden die Motivation und das Engagement der Doktoranden zusätzlich erhöhen, wovon dann auch die Qualität ihrer wissenschaftlichen Arbeit profitiert.

**PROJEKTTTEAM:**

CHRISTOPHER MUES (PROJEKTLEITUNG), ANKE GERHARDT (WISSENSCHAFTLICHE BETREUUNG), ULRIKE BRIEDE (ORGANISATION), PATRICK DANOWSKI (TECHNIK)



# Ein **Netzwerk** für den wissenschaftlichen **Nachwuchs**

## **Die Idee**

Wer heute promovieren will und danach vielleicht eine Hochschulkarriere anstrebt, lässt sich auf ein Abenteuer ein und ist oft auf sich alleine gestellt. Wäre es da nicht schön, die immer wieder aufkommenden Fragen mit Gleichgesinnten zu besprechen?

- Mit wem kann ich mich über mein Thema oder angrenzende Themen austauschen?
- Wie kann ich meine Arbeit finanzieren?
- Welche Veränderungen bringt die nächste Hochschulreform für mich?

Solche und andere Fragen können oft schon durch Gespräche mit anderen gelöst werden – und genau hier setzt die Idee von THESIS an. Das Netzwerk verfolgt das Ziel, wissenschaftlich Arbeitende zum gegenseitigen Nutzen und zum Nutzen der Wissenschaft miteinander ins Gespräch zu bringen. Das interdisziplinäre Miteinander über Fachgrenzen hinweg ist dabei unser zentrales Prinzip.

## **Wer ist THESIS?**

Die Wurzeln von THESIS reichen ins Jahr 1991 zurück. Damals traf sich eine Gruppe externer Doktoranden, um sich über ihre Situation auszutauschen. Aus dieser Idee hat sich ein bundesweites Netzwerk mit 25 Gruppen und fast 600 Mitgliedern aus einer Vielzahl von Fachgebieten entwickelt. Darüber hinaus sind wir Gründungsmitglied von EuroDoc, unserem europäischen Dachverband.

## **Zu unseren Aktivitäten gehören**

- regionale und bundesweite Treffen
- Workshops, Seminare und Tagungen
- Kultur- und Freizeitaktivitäten
- Kontakt- und Informationsmöglichkeiten
- Engagement in der Hochschulpolitik

## **Kontakt**

Internet: [www.thesis.de](http://www.thesis.de)  
E-Mail: [info@thesis.de](mailto:info@thesis.de)  
Telefon: 0700/84 37 47 38

*Deutschlandweite  
Doktorandenbefragung*

*THESIS e.V.  
Interdisziplinäres  
Netzwerk für  
Promovierende und  
Promovierte*

*Sommer 2004*

