

# Vom Produkt zum Prozess

## Vervielfältigung der Wege und Vereinheitlichung der Kultur

| **BARBARA M. KEHM** | **Die Zeiten, in denen nur das Ziel Promotion, nicht aber die Wege dorthin intensiv diskutiert wurden, scheinen endgültig vorbei. Die Einführung der „strukturierten“ Promotion hat dafür nach Ansicht der Autorin eine wesentliche Rolle gespielt und zu Verschiebungen geführt. Worin bestehen diese Verschiebungen und was bedeuten sie für die Promotionskulturen insgesamt?**

**M**it der Einführung der strukturierten Promotion – zunächst ab 1990 im Rahmen der DFG-geförderten Graduiertenkollegs, verstärkt dann im Zuge der Bologna-Reformen – rückte man in Deutschland von der traditionellen Dominanz der Individualpromotion im Rahmen eines Meister-Schüler-Verhältnisses ab. Es wurde zunehmend sichtbar, dass die Zahl der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen von Jahr zu Jahr angestiegen war und damit auch nicht mehr ausschließlich der Rekrutierung in eine wissenschaftliche Laufbahn an Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen diene. Die Rechnung war zunächst einfach: im Schnitt habilitierte sich eine Person von zehn Promovierten, die übrigen 90 Prozent endeten aller Wahrscheinlichkeit nach auf dem außerakademischen Arbeitsmarkt, denn Dauerstellen an Hochschulen für den promovierten Mittelbau gab es immer weniger. Hinzu kam die These von der entstehenden Wissensgesellschaft und Wissensökonomie, die zu einer größeren Nachfrage nach Promovierten in den unterschiedlichsten Bereichen des privaten Sektors führte.

### Reformbedürftig

Diese Entwicklung löste zugleich eine immer lauter werdende Kritik an den herkömmlichen Modellen der Promotion aus. Die Promovierten

- waren zu spezialisiert ausgebildet,
- besaßen in nur unzureichendem Maße wichtige Schlüsselqualifikationen,
- waren nur unzureichend auf die Lehre vorbereitet,
- hatten eine zu lange Zeit benötigt, um abzuschließen bzw. hatten schon vor Abschluss ihre Promotion abgebrochen,
- waren nicht gut über Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Hochschule informiert und
- hatten eine zu lange Übergangsphase bis zur Erlangung einer stabilen Beschäftigung (vergl. Kehm 2009).

Die European University Association (EUA 2005) bemängelte darüber hinaus, dass es in den meisten europäischen Ländern keine vernünftige Regulierung von Teilzeit- und Vollzeitpromotionen gab, dass Intransparenz bei der Rekrutierung, Auswahl und Zulassung entsprechender Kandidaten vorherrschte, dass der Status von Promovierenden unklar war und die Finanzierung der Promotion instabil und problematisch.

Die Reformbedürftigkeit der Promotionsphase wurde immer deutlicher.

### Alte und neue Wege

In Deutschland war aber auch politisch entschieden worden, viele Wege zur Promotion offen zu halten, obgleich das Motto „strukturiert promovieren“ durch die Republik schallte und durchaus Anhänger fand. Die Möglichkeit der Einbindung in ein Promotionsprogramm, ein Graduiertenkolleg, eine Graduiertenschule stand und steht allen Promovierenden offen, sei es, dass sie auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen, mit einem Stipendium oder extern (und dann meist in Teilzeit) promovieren. Das Meister-Schüler-Verhältnis war und ist ja in der Regel vorrangig bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern gegeben, die auf Stellen promovieren. Demgegenüber bieten die Programme, Kollegs oder Schulen eine systematische Möglichkeit, methodische oder theoretische Lücken zu füllen und außerfachliche Qualifikationen zu erwerben. Darüber hinaus eröffnen sie den Promovierenden bessere Möglichkeiten, sich untereinander und mit anderen Experten ihres Faches auszutauschen. Die strukturierte Promotion sollte vor allem für die Kritikpunkte „Qualität der Betreuung“ und „Dauer der Promotion“ (bzw. Abbruch) einen Lösungsansatz bieten und zugleich besser auf außerakademische Arbeitsmärkte vorbereiten. Letzteres hat in einigen europäischen Ländern (z.B. in Großbritannien und den Niederlanden) zudem zu einer Differenzierung in Forschungsdoktorate und professionelle Doktorate geführt. Bei ersteren wird insbesondere die Generierung neuer Erkenntnisse und neuen Wissens mit Hilfe der Forschung betont, bei letzteren vorrangig die Lösung bestehender oder antizipierter Probleme.

### AUTORIN

**Barbara M. Kehm** ist Professorin für Hochschulforschung an der Universität Kassel (Internationales Zentrum für Hochschulforschung Kassel, INCHER-Kassel). Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich Hochschulsteuerung, Internationalisierung im Hochschulwesen und Entwicklung der Doktorandenausbildung in Europa.



me professioneller Praxis mit Hilfe der Forschung.

### Verschiebungen durch die strukturierte Promotion

Die strukturierte Promotion hat also keinesfalls die Vielfalt der Wege zur Promotion eingeschränkt, die in Deutschland auch zuvor schon bestand. Stattdessen hat sie – so meine These hier – zwei Verschiebungen eingeleitet, die letztlich eine Tendenz zur Angleichung der Promotionskulturen in den Fächern erkennen lassen. Die erste Verschiebung ist diejenige vom Produkt zum Prozess, d.h. der Prozess des Promovierens ist stärker als je zuvor in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit gerückt. Dabei hat das Produkt ‚Dissertation‘ seine Bedeutung zumindest in Deutschland nicht verloren (dies ist in Großbritannien zu beobachten), es bleibt jedoch abzuwarten, ob sich mittelfristig auch hier Veränderungen zeigen. Die zweite Verschiebung ist eng mit der ersten verbunden und besteht darin, dass an den Universitäten der Promotionsprozess zunehmend verwaltet und gemanagt wird. Zum einen ist die Einrichtung von Promotionsprogrammen, Graduiertenkollegs oder -zentren natürlich mit Management- und Verwaltungsmaßnahmen verbunden, da die Etablierung neuer Strukturen immer auch organisationales Handeln erzeugt. Zum anderen ist die Erfolgsquote bei der Promotion ein wichtiger Performanzindikator für den Leistungswettbewerb der Hochschulen untereinander geworden, was in Zeiten von Exzellenzinitiative, Rankings und leistungsorientierter Mittelvergabe automatisch dazu führt, dass sich die Hochschulleitung dafür interessiert. Jemanden zu promovieren ist damit nicht mehr länger eine rein akademische Angelegenheit, wie dies im traditionellen Meister-Schüler-Verhältnis der Fall war.

### Fächerübergreifende Angleichung

Zwei Faktoren führen in diesem Rahmen zu einer zunehmenden Vereinheitlichung der Promotionskultur über die Fächer hinweg: Struktur und Organisation. Die Organisation des Promotionsprozesses innerhalb einer Struktur – sei es nun ein Programm, ein Kolleg oder ein Zentrum – orientiert sich in der Regel an Modellen. Dies kann die amerikanische ‚Graduate School‘ sein oder Vorstellungen von interdisziplinärer Kollaboration bzw. Überlegungen zum



Foto: picture-alliance

Kanon der zu vermittelnden Schlüsselqualifikationen oder das Ziel der Internationalisierung. Typisch ist, dass in solchen Fällen folgende Faktoren genauer formuliert werden:

- Wer kann sich bewerben (Voraussetzungen für die Zulassung)?
- Was sind die Auswahlkriterien?
- Welche Erwartungen sind mit der

### »Der Prozess des Promovierens ist stärker als je zuvor in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit gerückt.«

- Aufnahme verbunden?
- Welche Veranstaltungen müssen jenseits der Forschungsarbeit für die Dissertation besucht werden?
- Wie ist die Betreuung geregelt?
- Was sind die Rechte und Pflichten der Promovierenden, der Betreuer, der Hochschule?
- Welche Bedingungen müssen für eine erfolgreiche Promotion erfüllt, welche Leistungen erbracht sein?
- Wie sieht der Begutachtungsprozess aus?

Die Vereinheitlichung der Promotionskultur besteht also in der Definition von Kriterien für die Aufnahme, für den Prozess des Promovierens und für den Abschluss, die dann für alle gültig wer-

den bzw. an denen nach und nach alle Promovierenden gemessen werden. Dies mag nichts daran ändern, dass in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften die Dissertation weiterhin als Buch publiziert wird, während es in den Natur- und Ingenieurwissenschaften vielleicht eher der Aufsatz in einer international anerkannten Zeitschrift ist.

Aber zunehmend verfestigen sich Vorstellungen von der Bedeutung interdisziplinärer oder auch internationaler Zusammenarbeit und Koautorenschaft, der Teilnahme an nationalen oder internationalen Konferenzen, der Einbindung in konkrete Forschungsprojekte und deren Teams. Wer eine Karriere in der Wissenschaft anstrebt, muss heute Qualifikationen haben, auf die vor zehn oder 15 Jahren noch nicht geachtet wurde. Auch ein Geisteswissenschaftler muss sich mit Fragen nicht nur nach der disziplinären, sondern zunehmend auch nach der gesellschaftlichen Relevanz seiner Forschung auseinandersetzen. Wenn dies nicht geschieht, bleibt die Akquise von Drittmitteln vermutlich erfolglos. Und dies wiederum ist eine wichtige Voraussetzung für Wissenschaft als Beruf.