

Promovieren heute

Zur Entwicklung der deutschen Doktorandenausbildung
im europäischen Hochschulraum

Herausgegeben von Margret Wintermantel

In Zusammenarbeit mit
Julia André, Matthias Mayer und Friederike Schneider

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet unter <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© edition Körber-Stiftung, Hamburg 2010

Umschlag: Groothuis, Lohfert, Consorten | glcons.de

Coverfoto: getty images/Paul Thomas

Herstellung: Das Herstellungsbüro, Hamburg | www.buch-herstellungsbuero.de

Druck und Bindung: CPI – Clausen & Bosse, Leck

Printed in Germany

ISBN 978-3-89684-125-4

Alle Rechte vorbehalten

www.edition-koerber-stiftung.de

Inhalt

Editorial 7

I. Zur Einführung

Institutionelle Verantwortung für die Promotion 13

von Margret Wintermantel

Auf der Suche nach den Wissenschaftlern von morgen 23

von Matthias Mayer

II. Freiheit oder Struktur?

Der Königsweg zur Promotion 35

von Jürgen Mittelstraß

Die strukturierte Promotion in Deutschland 42

Erfolgskriterien und Stolpersteine

von Johannes Moes

Vorbild Graduiertenkolleg? 53

Die DFG-Graduiertenkollegs der 1990er-Jahre im Vergleich mit anderen

Promotionswegen

von Andrea Kottmann und Jürgen Enders

Zur Attraktivität der deutschen Promotion im internationalen Vergleich 68

von Barbara M. Kehm

»Für die Promotion müssen Mindeststandards gelten« 79

Interview mit Helmut Hopping

von Thomas Röbbke

Die stille Revolution 84

Europäische Doktorandenprogramme zwischen Lissabon und Bologna

von Thomas Ekman Jørgensen

Förderliche Strukturen 94

Von Flexibilität und Betreuungsteams bei der Promotion an der *Graduate School*

of Social Sciences der Universität Bremen

Erfahrungen von Susanne Strauß

III. Lebens- und Karrieresituation

Ergebnisse der Eurodoc-Studie zur Lebens- und Karrieresituation

europäischer Doktoranden 101

von Karoline Holländer

Neue Strukturen gleich bessere Betreuung? 110

Eine erste Bestandsaufnahme aus dem Promovierendenpanel ProFile
von *Kalle Hauss, Stefan Hornbostel und Marc Kaulisch*

Karrierewege in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung 124

Das Geschlecht macht einen Unterschied
von *Jutta Allmendinger und Julia Schorlemmer*

Fremde Schweiz 137

Von Teamarbeit und traumhafter Ausstattung bei der Promotion
an der Universität Zürich
Erfahrungen von Martina Brandt

Wie ein Hochseilartist 140

Von den Vor- und Nachteilen der stipendiengeförderten Individualpromotion
Erfahrungen von Misia Sophia Doms

Begrenzte Autonomie 144

Von hilfreichen Kooperationen und klaren Vorgaben bei der Promotion
mit Assistentenstelle in einem DFG-Projekt
Erfahrungen von Christiane Zarfl

Finanzielle und akademische Freiheit 147

Von kollegialen Betreuern und großzügigen Budgets bei der Promotion
an der University of Warwick in Großbritannien
Erfahrungen von Elisabeth Anna Simbürger

IV. Promovieren in Kooperationen

»Sicherstellen, dass die universitären Standards zum Tragen kommen« 153

Interview mit Ernst M. Schmachtenberg
von *Thomas Röbbke*

»Keine Kooperation auf Augenhöhe« 158

Interview mit Eva-Maria Stange
von *Thomas Röbbke*

Künstlerische und gestalterische Promotion 163

Provokation und Chance
von *Jörn Weinhold*

Ein vorzügliches Forschungsumfeld 172

Von den guten Bedingungen einer Promotion am Max-Planck-Institut
Erfahrungen von Alexander Hellgardt

Das Beste aus zwei Systemen? 175

Vom Mehrwert und den Nachteilen einer kooperativen Promotion zwischen
Fachhochschule und Universität
Erfahrungen von Sebastian Schröer

Die Autorinnen und Autoren 179

Die strukturierte Promotion in Deutschland

Erfolgskriterien und Stolpersteine

von Johannes Moes

Seit nunmehr zwanzig Jahren wird in Deutschland mit Formen der strukturierten Promotion experimentiert. Folgt man der Metapher, dass hier wirklich »Schulen« für DoktorandInnen aufgebaut würden, dann müsste man die Situation folgendermaßen schildern: An manchen Universitäten werden zunächst einmal die Schulgebäude gebaut; vielleicht fängt man auch an mehreren Fakultäten gleichzeitig an, die Fundamente zu legen, allerdings ohne sich zu koordinieren; und das Dach wird in der Zentralverwaltung geplant von einem Menschen, von dem man das aufgrund seiner Stellenbeschreibung niemals erwarten würde. Wie viele SchülerInnen es gibt, weiß man nicht und braucht dies auch nicht zu wissen, denn man wird lediglich die Abschlüsse zählen, allerdings nicht differenziert nach Schultyp. Über einen Lehrplan kann man sich Gedanken machen, wenn der Unterricht beginnt. Die Landesministerien wollen Lehrpläne, Abschlüsse, Fragen der Ausstattung oder auch der Schulpflicht lieber den Schulen selbst überlassen (»freies Malen«), anstatt einheitliche Vorgaben zu machen. Sie und auch weitere Geldgeber finanzieren grundsätzlich nur Gymnasien, aber keine Grundschulen, und nur unter der Bedingung, dass alle neu gebauten Gebäude, LehrerInnen etc. rückstandsfrei wieder verschwinden, wenn die Finanzierung beendet wird ...

Diese Darstellung ist nur wenig übertrieben. In der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses herrscht in Deutschland buntes Treiben, ohne Überblick, Koordination oder auch nur einen gemeinsamen Diskussionsstand der Akteure. Wenn es wirklich um Schulen ginge, würde jeder dieses Vorgehen als chaotisch und untragbar verurteilen. Zum Glück sind Doktorandenschulen keine Schulen und Promovierende keine SchülerInnen, sondern AkademikerInnen. Dies macht aber eine

bessere Abstimmung und eine gemeinsame Reflexion der strukturierten Promotion nicht weniger nötig.

Optimistisch beschreiben diejenigen, die mit ihren Entscheidungen die gegenwärtige Situation verantworten, diese als eine »Vielfalt der Wege zur Promotion«, die es zu erhalten gilt, und einen Ausdruck des »Wettbewerbs um die Köpfe« zwischen den Fördereinrichtungen, den föderalen Bundesländern oder auch den Wissenschaftssystemen der Nationalstaaten. Reicht es aber wirklich aus, den Erfolg einer Entwicklung zu sichern, indem man diese erfolgreich nennt?

Als erklärter Befürworter der strukturierten Promotion liegt mir ihr Erfolg sehr am Herzen – umso mehr finde ich es entscheidend, diesen nicht nur zu behaupten, sondern gegenüber der zahlreichen (und vielfach berechtigten) Kritik an den Reformen irgendwann auch belegen zu können. Dieser Beitrag versucht, Bedingungen und Kriterien dafür zu benennen, wie man den Erfolg auf der Ebene einzelner Einrichtungen der strukturierten Promotion feststellen könnte, um am Ende wieder auf den möglichen Erfolg der Promotionsreform als Ganzer zurückzukommen.

Die Entwicklung der strukturierten Promotion

Dass hier mit »Formen der strukturierten Promotion« ein gewisses Begriffsungetüm geschwungen wird, hängt mit der Unübersichtlichkeit der Lage und der Uneinheitlichkeit der Benennungen zusammen. Doktorandenschulen, Graduate Schools, Graduiertenschulen, -akademien und -zentren, Graduiertenkollegs und Promotionskollegs – alle diese Bezeichnungen werden benutzt, zum Teil verschiedene Bezeichnungen für ähnliche Projekte, aber auch die gleichen für sehr unterschiedliche Einrichtungen. Dahinter stehen Projekte mit unterschiedlichem Hintergrund, deren Erfolg also auch differenziert bewertet werden muss (vgl. die detailliertere Darstellung in Moes/Tiefel 2006).

Klar werden sollte man sich als Erstes darüber, dass auch nach zwanzig Jahren die Mehrheit der Promotionen in Deutschland außerhalb von

strukturierten Formen entsteht. Ob man dies nun »Individualpromotion« nennt oder als »klassisches Lehrlingsmodell« bezeichnet – in Deutschland dominiert dieser Promotionsweg weiterhin, anders als in den Niederlanden oder den skandinavischen Ländern, die innerhalb eines Jahrzehnts neue Formen strukturierter Promotion flächendeckend durchgesetzt haben (vgl. Kupfer/Moes 2004). Selbst wenn man alle Ansätze und Projekte zusammenrechnet, kommt man auf Angebote nur für eine Minderheit der Promovierenden – ob dies nach zwanzig Jahren ein Erfolgsbeleg ist, mag man bestreiten.

Auf die längste Geschichte, die größte Verbreitung, die höchsten Promotionszahlen und mit dieser Voraussetzung auch auf die beste Erfolgskontrolle können dabei die Graduiertenkollegs der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) verweisen. Sie wurden Anfang der 1990er-Jahre als Reaktion auf die zunehmende Diskussion um Reformen der Promotionsphase eingeführt und ab 2003 leicht umorientiert. An den Graduiertenkollegs haben sich nachfolgende Initiativen orientiert, sie haben in manchen Fächern einen immerhin wahrnehmbaren Anteil der Promotionen gefördert, und über sie gibt es einige Erhebungen (zur jüngsten vgl. Enders/Kottmann in diesem Band).

Ab der Jahrtausendwende sahen sich die außeruniversitären Forschungseinrichtungen unter Zugzwang gegenüber den Graduiertenkollegs und in der Pflicht, auch für die vielen bei ihnen in der Forschung beschäftigten Promovierenden eigene Strukturen zu schaffen: Die *International Max Planck Research Schools* bilden hier die Spitze, andere Forschungsgemeinschaften sind mit ähnlichen Initiativen gefolgt. Ebenso haben manche Bundesländer (etwa Nordrhein-Westfalen oder Bayern) ihre Individualförderprogramme abgeschafft und dafür »Graduate Schools« eingerichtet, die Begabtenförderwerke haben neben der individuellen Förderung eigene Promotionskollegs geschaffen und mit besonderer Förderung durch den Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) und die DFG wurden internationale Promotionsprogramme entwickelt. Die Exzellenzinitiative ist nur eines der jüngsten und bekanntesten Förderprogramme, in denen es explizit um die Verbesserung der Nachwuchsförderung durch strukturierte Angebote geht: Nicht nur in den 39 Graduiertenschulen,

sondern auch in den Wettbewerben um Forschungscluster und Zukunftskonzepte spielt die Nachwuchsförderung eine wichtige Rolle.

Die Politik der Förderorganisationen von der DFG bis zum Stifterverband ist damit deutlich auf eine Stärkung strukturierter Promotionsprogramme und deren Integration in alle Aktivitäten ausgerichtet. Unabhängig von Förderprogrammen sehen sich die Universitäten allerdings selten in der Lage oder in der Pflicht, eigene Graduiertenzentren o. Ä. einzurichten. Sie betonen zwar sehr ausdrücklich das Promotionsrecht als ihr Alleinstellungsmerkmal gegenüber den Forschungseinrichtungen oder den Fachhochschulen, investieren aber nur einen sehr geringen Teil ihrer Ressourcen (Lehrkapazität, Infrastruktur, Reformfantasie) in diesen Bereich, wenn man dies beispielsweise mit der Einführung der Bachelor- und Masterabschlüsse vergleicht. Und mit Extramitteln geförderte Einrichtungen vom Graduiertenkolleg bis zur Graduiertenschule müssen, wenn die Fördermittel wieder versiegen, mit ihrem anschließenden Rückbau rechnen.

Angesichts dieser Situation muss man konstatieren, dass eine langfristige Erfolgsmessung für die einzelnen Projekte, die nur vorläufig eingerichtet werden, nur schwer möglich erscheint. Auf der Ebene ganzer Förderprogramme gibt es Ansätze zur Erfolgsmessung, meist durch empirische Erhebungen. Neben den genannten Erhebungen zu den DFG-Graduiertenkollegs wäre vielleicht mittlerweile Ähnliches für die *Research Schools* der Max-Planck-Gesellschaft denkbar, die jüngeren Programme bestehen erst seit so kurzer Zeit, dass lediglich eine formative, begleitende Evaluierung infrage kommt.

Wenn also die einzelnen Einrichtungen immer nur vorläufig bestehen und auch die Förderprogramme bisher eine eher kurze Geschichte haben, dann müssen Bewertungskriterien über Erfolg oder Misserfolg in einer übergreifenden Diskussion bestimmt und für alle Formen der strukturierten Promotion verbindlich gemacht werden. Dies ist durchaus möglich, weil letztendlich viele Elemente der strukturierten Promotion in allen Programmen auftauchen (zu allgemeinen Anforderungen an Graduiertenzentren vgl. GEW 2007). Auf diese Bewertungskriterien wird im Folgenden eingegangen.

Erfolgskriterien

Es gibt viele Verbesserungen, die strukturierte Promotionsformen gegenüber dem etablierten Modell aufweisen sollen. Gemeinsam ist ihnen, dass sie bisher kaum nachzuweisen sind, vor allem deshalb, weil dafür geeignete Instrumente oder Daten nicht entwickelt werden. Insbesondere fehlen die Vergleichsdaten über die allgemeine Lage der Promovierenden, da über diese außer wenigen ganz allgemeinen Daten, wie Zahl der Promotionen, Alter und Geschlecht der Promovierten, kaum verlässliche Zahlen existieren (vgl. die aktuelle Zusammenfassung von Kerst/Wolter 2010).

1. Dauer: Ob Promotionen in strukturierten Formen allgemein schneller beendet werden, kann man nicht wissen, und das nicht nur, weil es in diesen meist noch gar nicht viele Promovierte gibt. Vielmehr fehlt jede Vergleichsgröße, solange man über die Promovierenden insgesamt nur Vermutungen anstellen kann. Wann gilt eine Promotion einheitlich als begonnen, wann ist sie abgeschlossen? Werden Teilzeitpromotionen in irgendeiner Form berücksichtigt? Gerade an letzter Frage wird deutlich, dass die Promotion sich nicht in das enge Denkschema eines normierten Bildungsverlaufes einsperren lässt, in dem Bachelor-, Master- und Promotionsabschluss in genau definierten Zeitetappen von drei plus zwei plus drei Jahren aufeinanderfolgen. Im Bereich von Bachelor und Master hat dies in Deutschland zu vielen Protesten, Problemen und einem schmerzhaften Lernprozess geführt, den man der Reform der Promotionsphase vernünftigerweise ersparen sollte. Mit dem Thema Promotionsdauer sollte sich die Diskussion befassen, sich aber vorschneller Folgerungen enthalten. Das durchschnittliche Promotionsalter ist nur ein Behelfskriterium und variiert stark zwischen den Fächern.
2. Abbruch: Die Promotionsdauer lässt sich ohne eine klare und gemeinsame Definition des Promotionsabbruchs für einzelne Kohorten in den Graduiertenzentren, -schulen etc. nicht bestimmen. Über die Zahl nicht beendeter Promotionsprojekte gibt es nur vage Schätzun-

gen – solange die Zahl der Promovierenden nicht bekannt ist, kann man sie nicht in Beziehung setzen zur Zahl der abgeschlossenen Promotionen und also auch nicht die strukturierte Form mit der Individualpromotion vergleichen.

3. Beruflicher Verbleib: Dieser lässt sich ebenfalls nur in einer Langzeitperspektive untersuchen, für die meisten Formen strukturierter Promotion lässt sich also noch keine erhärtete Aussage treffen. Allgemein wird konstatiert, dass promovierte ebenso wie nichtpromovierte AkademikerInnen selten von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Immerhin sollte den Promovierenden schon die Frage beantwortet werden, wohin die berufliche Entwicklung außerhalb von Forschung und Lehre gehen kann, wenn in einigen Fächern die Zahl der Promovierten die Aufnahmefähigkeit des Wissenschaftssystems um das Vielfache übersteigt.
4. Schlüsselqualifikationen: Die Frage nach der beruflichen Zukunft verweist auf ein sehr einheitlich vertretenes Ziel der strukturierten Promotion – hier sollen gezielt Kompetenzen für die spätere Berufstätigkeit trainiert werden. Die Individualpromotion dagegen erlaubt – zumindest auf den Qualifikationsstellen an den Universitäten – ein ausführliches *training on the job*. Die Diskussion darüber, welches Modell hier überlegen ist oder wie beide sinnvoll verbunden werden können, steht noch am Anfang, auch aus Mangel an Daten.
5. Promotionsferne Tätigkeiten: Ein klassisches Handicap und Grund für die nicht geringe Dauer oder für hohe Abbruchquoten der Individualpromotionen ist es, dass die Promovierenden nicht für ihre Promotion, sondern für Arbeiten in der Lehre, der Administration oder auch in Forschungsprojekten bezahlt werden, die nur entfernt mit der Anfertigung der Dissertation zusammenhängen. Wenn in strukturierten Programmen die Promovierenden sich über die Arbeit an der Dissertation finanzieren, entlastet sie das einerseits unter Umständen von promotionsfernen Tätigkeiten – belastet wird ihr Zeitbudget aber anderer-

seits durch das Absolvieren von Curricula, die mehr oder weniger sinnvoll auf die einzelnen Promovierenden zugeschnitten werden. Eine Erfolgsmessung müsste also die Zeitbudgets in den unterschiedlichen Formen der Promotion vergleichen und bewerten. Eine Berücksichtigung von Teilzeitpromotionen fehlt dabei bisher vollkommen.

6. Betreuung: Da es für die Betreuung der Dissertation keine verbindlichen Standards gibt, befürworten viele eine Teambetreuung im Rahmen der strukturierten Promotion. Aber auch hier fehlt eine valide und erprobte Definition dessen, was gute Betreuung ausmacht. Die entsprechenden Kriterien müssten in individuellen Betreuungsvereinbarungen festgelegt werden, weil sie sich nicht unabhängig von den Personen oder Fächern bestimmen lassen. Die Wirkung solcher Vereinbarungen muss aber auch Gegenstand einer Erfolgsmessung sein.
7. Rekrutierung: Erst langsam etablieren sich bei der Promotion Verfahren, um potenzielle Promovierende anzuziehen, aber auch auszuwählen. Bisher war die Regel, dass der Nachwuchs an den Lehrstühlen zumeist aus dem Kreise der Studierenden gewonnen wurde. Die Auswahlverfahren müssten auf ihre Transparenz und daraufhin beobachtet werden, ob sie die bekannte soziale Auslese wiederholen, oder ob hier je nach Fach Zielgruppen wie Frauen, MigrantInnen und AbsolventInnen von Fachhochschulen oder aus bildungsfernen Familien stärker beteiligt werden.
8. Soziale Sicherung: Individualpromotionen fanden bislang häufig in Anstellungsverhältnissen in Forschung und Lehre statt, zu denen auch Zugang zu Büros und wissenschaftlicher Infrastruktur gehört. Zu prüfen ist, ob die Promotionsfinanzierung über Stipendien, ohne begleitende Sozialversicherungen und u.U. ohne Zugang zur Infrastruktur eine attraktive Konkurrenz zu den weiter bestehenden Qualifikationsstellen bedeutet. Nicht zuletzt hat die mangelnde Bewerberlage in manchen Stipendienprogrammen (etwa den DFG-Graduiertenkollegs) zu einer Erleichterung der Vergabe von Stellen geführt.

9. Mobilität: Erklärtes Ziel der Promotionsreformen ist auch die Erhöhung der (in erster Linie internationalen) Mobilität. Ob und in welcher Form dieses Ziel erreicht wird und wie es um das Thema Mobilität bei den Individualpromotionen steht, ist völlig offen.
10. Mitbestimmung: Auf den herkömmlichen Promotionswegen sind die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zumindest als Mittelbau in den etablierten akademischen Gremien vertreten. Eine Interessenvertretung von Promovierenden mit einem nennenswerten Organisationsgrad ist nicht zu finden. Promovierende in Einrichtungen der strukturierten Promotion sind in den dortigen Gremien nicht unbedingt vertreten. Wie gute Strukturen einer Mitbestimmung aussehen können, ist weitgehend unklar.
11. Qualität: Ob sich die Qualität der Promotionen, zum Beispiel bezogen auf die Dissertationen, durch die strukturierte Promotion verbessert oder verschlechtert, bleibt bislang offen. Die Fokussierung auf eine Verkürzung und Betonung des »Ausbildungscharakters« lassen befürchten, dass riskante Forschungsprojekte eher unterbleiben, die in *original research* wissenschaftliches Neuland betreten, auch wenn dieser Wesenszug der Promotion in der europäischen Diskussion eindeutig betont wird. In diese Richtung gehen auch die kritischen Einlassungen der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fach- und Berufsverbände. Andererseits könnte die Qualität durch bessere Kooperationen und Feedback auch gesteigert werden.

Deutlich wird, dass man bislang über Promovierende und Promovierte insgesamt zu wenig weiß, um den Erfolg strukturierter Promotionsformen im Vergleich mit anderen Wegen zur Promotion plausibel bestimmen zu können. Die Studien von Enders/Bornmann (2001) bzw. Enders/Kottmann (2009, vgl. auch Enders/Kottmann in diesem Band) gehören zu den wenigen, die hier einige Aspekte erhellt haben, und weitere repräsentative und vergleichende Studien sind in Arbeit (vgl. Hornbostel/Hauss/Kaulisch in diesem Band). Unverbundene und methodisch/in-

haltlich konkurrierende Studien bergen aber in sich eine Gefahr der Mehrfachbefragung und Übermüdung der Promovierenden. Und sie ersetzen nicht Erfolgsmessungen für die einzelnen Einrichtungen, die nach einheitlichen und übergreifenden Kriterien erfolgen müssen. Eine bessere Strukturierung der Promotionsphase sollte allgemein auch eine bessere Informationsgrundlage über die Promovierenden ermöglichen. Eine übergreifende Diskussion und Einigung über Ziele und Prioritäten der Promotion müsste es dann ermöglichen, auch einheitliche und sich nicht überschneidende Daten zur Promotion zu erheben – wie es zum Beispiel in den USA etabliert ist (s. u.).

Den Erfolg sichern

Der Erfolg von Formen der strukturierten Promotion ist bislang nicht nachweisbar, so gerne ihre BefürworterInnen an ihn glauben mögen. Eine ehrliche Erfolgskontrolle wäre die Voraussetzung, um auch die KritikerInnen der bei ihnen als »Verschulung« verschrienen Reformen zu überzeugen. Diese sitzen oft in den Natur- und Ingenieurwissenschaften und befürchten, dass bei einer Strukturierung der wichtige Beitrag ihrer (oft angestellten) Promovierenden zur Forschung und Entwicklung auf der Strecke bleibt.

Ein großes Problem für eine Erfolgssicherung ist die Zersplitterung und Unübersichtlichkeit der Projekte. Ein kontinuierlicher und breiter bundesweiter Austausch wäre dringend zu wünschen, der umfassender aufgestellt sein müsste als zum Beispiel das UniWiND-Netzwerk, in dem sich neuerdings immerhin einige der großen, fächerübergreifenden Einrichtungen der strukturierten Promotion vernetzen. Ein solcher Austausch müsste ganz praktische Aspekte von der Frage der Vergabe von Leistungspunkten über die Organisation der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen bis hin zu fachspezifischen Lösungen abdecken. Darüber hinaus scheint auch eine stärkere Beteiligung an der beginnenden europaweiten Vernetzung, zum Beispiel im *Council for Doctoral Education*

der *European University Association*, unerlässlich, um von den in anderen Ländern bereits gemachten Erfahrungen zu profitieren – auch wenn ein einheitliches europäisches Modell der Promotion nicht als realistisches Ziel gelten kann.

Das Ziel eines stärkeren Austauschs müsste nicht eine Vereinheitlichung der Ansätze sein, wohl aber einheitliche Standards der Erfolgsmessung, um das Gelingen der einzelnen Ansätze vergleichen zu können. Eine Einigung muss auf Dauer und Breite angelegt sein, das heißt, man muss den Promotionserfolg eines möglichst hohen Anteils der Promovierenden nicht nur weniger Kohorten, sondern Jahrgang für Jahrgang kennen, um den Wert einzelner Programme abschätzen zu können. Die USA befragen seit fünfzig Jahren jährlich alle Promovierten (vgl. NSF 2009) mit einem Rücklauf von neunzig Prozent – höchste Zeit, dass Deutschland sich dies zum Vorbild nimmt.

Auch ich denke, dass mittelfristig alle Wege zur Promotion strukturierende Elemente mehr oder weniger stark aufnehmen werden. Um tatsächlich zu experimentieren und nicht nur eine halbe und am Ende allgemein ungewollte Reform zu provozieren, muss es aber eine klare Auseinandersetzung über die Ziele und überzeugende Kontrollen geben, ob oder wie weit diese Ziele tatsächlich erreicht werden. Versuche, einen inkonsistenten Rohbau schön zu tapezieren, müssen fehlschlagen. Ohne eine stärkere und ehrlichere Auseinandersetzung wird die strukturierte Promotion ohne Erfolg bleiben.

Literatur

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2008): Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Bonn/Berlin, <http://buwin.de> (19.04.10)
- Enders, Jürgen; Bornmann, Lutz (2001): Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten; Frankfurt/Main (campus)
- Enders, Jürgen; Kottmann, Andrea (2009): Neue Ausbildungsformen – andere Werdegänge? Ausbildungs- und Berufsverläufe von Absolventinnen und Absolventen der Graduiertenkollegs der DFG; Weinheim (wiley)
- Kerst, Christian; Wolter, André (2010): Schwierig zu (er)fassen: Wissenschaftlicher Nachwuchs als Thema der Bildungsberichterstattung 109; in: BMBF (Hrsg.): Indikatorenentwicklung für den nationalen Bildungsbericht »Bildung in Deutschland« – Grundlagen, Ergebnisse, Perspektiven; Bildungsforschung, Band 33; Bonn/Berlin, S. 109–132
- Kupfer, Antonia; Moes, Johannes (2004): Promovieren in Europa. Ein internationaler Vergleich von Promotionsbedingungen. 2., überarb. Aufl. Frankfurt/Main, GEW MatHoFo 104: 97, <http://www.promovieren.de.vu/pie.pdf> (19.04.10)
- Moes, Johannes; Tiefel, Sandra (2006): Einleitung in: Koepernik, Claudia; Moes, Johannes; Tiefel, Sandra (Hrsg.): GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für Doktoranden. Bielefeld, S. 12–49, <http://www.promovieren.de.vu/Handbuch/Handbuch.html> (19.04.10)
- National Science Foundation (NSF), Division of Science Resources Statistics (2009): Doctorate Recipients from U.S. Universities: Summary Report 2007–08. Special Report NSF 10-309. Arlington, VA, <http://www.nsf.gov/statistics/nsf10309/> (19.04.10).
- Projektgruppe DoktorandInnen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2007): Baustelle Promotion – Ein Haus braucht ein Dach. Das Graduiertenzentren-Konzept der Promovierenden in der GEW; Frankfurt/Main, Dok-HuF-2007/17, http://www.gew.de/Binaries/Binary37010/Dok-HuF-2007-17_Graduiertenzentren.pdf (19.04.10)