Materialien aus Hochschule und Forschung

119 |

Franziska Günauer | Anne K. Krüger | Johannes Moes |
Torsten Steidten | Claudia Koepernik | Hg.

GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive

Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen

wbv

Herausgeber der Reihe **„GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung“** ist der Hauptvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Vorstandsbereich Hochschule und Forschung. In der Reihe erscheinen Publikationen zu Schwerpunktthemen der gewerkschaftlichen Arbeit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Bibliografische Informationen der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Gefördert mit freundlicher Unterstützung der
Max-Traeger-Stiftung

Gesamtherstellung und Verlag:
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefon: 05 21 | 9 11 01-11, Telefax: 05 21 | 9 11 01-19
E-Mail: service@wbv.de, Internet: wbv.de

Umschlaggestaltung, Innenlayout & Satz: Christiane Zay, Potsdam
ISBN (Print) 978–3–7639–4371–5 **Best.-Nr. 6001594**
ISBN (E-Book) 978–3–7639–4372–2
© 2012, W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers und des Verlages in irgendeiner Form reproduziert, in eine andere Sprache übersetzt, in eine maschinenlesbare Form überführt oder in körperlicher oder unkörperlicher Form vervielfältigt, bereitgestellt oder gespeichert werden. Die Wiedergabe von Warenbezeichnungen, Eigennamen oder sonstigen Bezeichnungen in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien und von jedermann benutzt werden dürfen, auch wenn diese nicht eigens als solche gekennzeichnet sind.

Inhalt

Einleitung

Promovieren mit Perspektive 11
Vorwort von Andreas Keller

Promovieren mit Perspektive – Ein Handbuch von DoktorandInnen für DoktorandInnen. Zum Anliegen des Handbuchs 17
Franziska Günauer, Anne K. Krüger, Johannes Moes und Torsten Steidten

mit einem Kasten zu Gender Mainstreaming von *Andrea Adams* 20

und mit einem Kasten zu empirischen Studien über Promovierende von *Johannes Moes* 27

und mit einem Kasten zur Interessenvertretung von Promovierenden von *Torsten Steidten* 39

und mit einem Kasten zur Promotion in der Medizin von *Franziska Günauer und Johannes Moes* 50

A Promotionsplanung

A | 1 Motivation, Themen- und BetreuerInnenwahl für eine Promotion 59
Wolfgang Adamczak

mit einem Kasten zur Kategorie Geschlecht bei der Themenfindung von *Andrea Adams* 62

A | 2 Das Exposé: „Ja, mach nur einen Plan …“ 69
Ulrich von Alemann

A | 3 Promotionsordnungen 81
Peter Fischer und Torsten Steidten

A | 4 Promotion mit Fachhochschulabschluss 89
Rudolf Schmitt und Franziska Günauer

A | 5 Promotionsförderung an Fachhochschulen 97
Katja Richter

A | 6 Promotion und Geschlechterverhältnis 103
Andrea Adams und Robert Schuster

A | 7 Promovieren mit Behinderung oder chronischer Erkrankung 115
Cathleen Rosendahl

A | 8 Promovieren mit Kind 125
Svenja Derichs

B Finanzierung

B | 1 Finanzierung der Promotion 141
Carsten Würmann

B | 2 Promovieren mit gesellschaftspolitischem Engagement 169
Tanja von Fransecky und Tino Plümecke

mit einem Kasten zur Promotionsförderung der Hans-Böckler-Stiftung 170
von *Werner Fiedler*

B | 3 Abschlussfinanzierung 177
Alexander Egeling und Claudia Koepernik

C Rechtliche Rahmenbedingungen und Mitbestimmung

C | 1 Arbeitsrechtlicher Rahmen und Steuerrecht 183
Cord Würmann

mit einem Kasten zum Wohngeld von *Cord Würmann* 193

C | 2 Promovieren und soziale Absicherung 197
Cord Würmann

C | 3 Promotion und Mitbestimmung 219
Niklaas Hofmann

mit einem Kasten zum PromovierendenRat der Universität Leipzig 223
von *Benjamin Bigl und Anne-Kathrin Gitter*

C | 4 Gewerkschaftliche Vertretung von Promovierenden 227
Torsten Steidten

D Promotion als Prozess

D | 1 Der Promotionsprozess als Arbeit 233
Johannes Moes

mit einem Kasten zur Promotionsdauer von *Johannes Moes* 237

und einem Kasten zum Promotionsabbruch von *Johannes Moes* 240

und einem Kasten zu Promotionsvereinbarungen von 250
der Promovierenden-Initiative und der Projektgruppe DoktorandInnen der GEW

D | 2 Promotionskrisen und ihre Bewältigung 257
Werner Fiedler und Eike Hebecker

D | 3 Promovieren in Kollegs und Zentren: Entwicklung, Zielsetzungen und Angebote verschiedener Modelle strukturierter Promotion 273
Cornelia Fraune und Simon Hegelich

mit einem Kasten zu den Zugangsverfahren der Bielefeld Graduate School in History and Sociology von *Alexandra Heßling* 274

und mit einem Kasten zu Promotionsvereinbarungen an der Graduiertenakademie der Leibniz Universität Hannover von *Till Manning* 279

D | 4 Die „International Research Schools" der Max-Planck-Gesellschaft. Ein Fallbeispiel für strukturierte Graduiertenausbildung 287
Birgit Adam, Susannah Burrows und Jan Jikeli

D | 5 Arbeiten nach dem Peer-to-Peer-Prinzip in einer onlinebasierten Forschungsumgebung: Die NetzWerkstatt – Integrierte Methodenbegleitung für qualitative Qualifizierungsarbeiten 293
Paul Sebastian Ruppel und Günter Mey

D | 6 Persönliche Handlungskompetenz stärken – Coaching und Supervision als Bestandteil wissenschaftlicher Qualifikation 299
Dörte Husmann

D | 7 Abschluss der Promotion: Disputation oder Rigorosum? 307
Stefan Petri und Carlo Klauth

E Schlüsselqualifikationen

E | 1 Akademische Schlüsselqualifikationen für die Promotion? 317
Claudia Koepernik

E | 2 Phil Agres „Networking on the Network – A Guide to Professional Skills for PhD Students" 329
Johannes Moes

E | 3 Schreibprobleme während der Promotionsphase: Typische Störungen des Schreibprozesses und was DoktorandInnen dagegen tun können 333
Sebastian Rauschner

E | 4 Mentoring für Promovierende – Mit Strategie zum Erfolg 341
Christine Kurmeyer

E | 5 Lehre und Promotion 347
Roland Bloch und Carsten Würmann

F Internationalisierung

F | 1 Internationalisierung für Promovierende 355
Johannes Moes

mit einem Kasten zu Braindrain von *Johannes Moes* 359

und mit einem Kasten zum internationalen Klimavergleich im Wissenschaftssystem von *Johannes Moes* 361

F | 2 Marie-Curie-Förderung der Europäischen Union 369
Patricia Hoff und Uwe David

F | 3 Promovieren in den Niederlanden – ein Erlebnisbericht 375
Hannah Müller

F | 4 Co-Tutelle de Thèse – Erfahrungsbericht über eine binationale Promotion zwischen Deutschland und Frankreich 379
Julia Hildermeier

F | 5 Doktor Bologna – Promovieren im Europäischen Hochschulraum 383
Andreas Keller

G Publizieren

G | 1 Publikationen während der Promotionsphase 391
Nina Mahrt, Kathrin Ruhl und Johanna Töbel

G | 2 Die Veröffentlichung der Dissertation 401
Nina Mahrt, Kathrin Ruhl und Johanna Töbel

G | 3 Open Access: Offener Zugang, digitales Publizieren und geistiges Eigentum der Promotion 409
Johannes Moes

G | 4 Kumulative Promotion oder DoktorIn auf Raten? 421
Jana Günther und Claudia Koepernik

G | 5 Standards guten wissenschaftlichen Arbeitens 427
Johannes Moes und Torsten Steidten

H Promotion und Beruf

H | 1 Promotion und Berufsperspektiven 435
Johannes Moes

mit einem Kasten zu Verbleibsstudien über Promovierte 436
von *Johannes Moes*

H | 2 Promoviert – und dann? Berufliche Orientierung während der Promotionsphase 447
Andrea Adams und Dörte Husmann

H | 3 Und was kommt nach der Promotion? – Berufswege im Wissenschaftssystem 453
Nicolle Pfaff

Anhang

Kommentierte Literaturliste: Promotionsratgeber 467
Franziska Günauer und Johannes Moes

AutorInnen 472

D | 1

Der Promotionsprozess als Arbeit

Johannes Moes

Dass ein „Handbuch Promovieren“ im gewerkschaftlichen Zusammenhang die Promotion als Arbeit ansehen will, wird niemanden überraschen. Welche Schlussfolgerungen sich daraus für die Diskussion über die Promotion und auch für das eigene Promotionsprojekt ergeben, will der folgende Beitrag in einigen Etappen darstellen. Es geht um die unvermeidliche Länge einer solchen Arbeit und vermeidbare und unvermeidbare Krisen, einen möglichen Abbruch der Promotion, um unterschiedliche Vorstellungen einer guten Betreuung und die Möglichkeiten, diese zusammenzubringen, und schließlich um die Fähigkeit und Einsicht, sich immer wieder neu von seinem Projekt auch zu distanzieren, um über die Jahre den richtigen Abstand dazu zu gewinnen.

Promotion als Prozess: Wer eine Promotion beginnt, hat mit hoher Wahrscheinlichkeit noch nie vorher so ein langes und aufwendiges Forschungsprojekt unternommen. Die Abschlussarbeiten, die für einen vorhergehenden Hochschulabschluss geschrieben werden müssen, sind so etwas wie ein kurzer Sprint im Vergleich mit dem Langstreckenlauf der Promotion. Am Anfang sieht das Vorhaben anders aus als in der Rückschau. Meist ist dies ein Glück, denn die anfänglichen Einschätzungen von Zeitaufwand und Machbarkeit werden oftmals von einer sehr viel komplexeren Wirklichkeit eingeholt. Manche gelungene Dissertation wäre vielleicht nie geschrieben worden, wenn die Anforderungen von Beginn an klar gewesen wären. Hinterher ist man schlauer – das ist ja auch der Sinn des Promovierens. Daher sollte die Promotion nicht allein auf das Endprodukt, die Dissertationsschrift, fixiert bleiben. Nicht alle wichtigen Erkenntnisse und auch nicht das breite Spektrum von Erfahrungen und Kompetenzen, die man im Laufe des Promotionsprozesses erwirbt, sind an der Dissertation abzulesen. Auch wenn die Promotion allgemein über ihr Produkt definiert wird, lohnt es sich also, die Perspektive zu wechseln und Wert auf den Prozess der Promotion zu legen.

Promotion als Qualifikationsphase: Traditionell fand der Aspekt der Zeit bei der Promotion nur wenig Beachtung, solange sie nur vom Produkt her betrachtet wurde. Historische Betrachtungen zur Promotion gibt es wenige – Ausnahmen bilden die Ausführungen im ersten Bundesbericht zum wissenschaftlichen Nachwuchs (BUWIN 2008, Kap. 3.1.1) oder die

Anmerkungen zu den Plagiatsdiskussionen aus geschichtlicher Perspektive (Hornbostel 2009). Fest steht, dass in den letzten zwei Jahrzehnten im Rahmen der allgemeinen Diskussionen zur Hochschulreform auch die Promotion immer mehr als eine Ausbildungsphase in einen geregelten Ablauf von Qualifikationsphasen eingebunden worden ist: Auf die Schule folgt das Bachelorstudium, dann der Masterstudiengang, dann die Promotion; es folgt die Postdoc-Phase, vielleicht als Nachwuchsgruppenleitung, vielleicht eine Juniorprofessur, und am Ende aller Phasen die Professur. Das Ideal ist dann, möglichst effizient so eine Phase zu durchlaufen, keine Zeit zu verschwenden und optimale Ergebnisse zu erzielen. So ein Ideal erweist sich nicht nur schnell als Druck für die Promovierenden, durch den kaum Platz für Abweichungen von der Norm, für andersartige Bildungsbiografien und für die Vereinbarung der wissenschaftlichen Laufbahn mit anderen Interessen, ob nun Familie oder Politik, gelassen wird. Und darüber hinaus stellt sich die Frage, wo dieses Ideal tatsächlich eingelöst wird – vielleicht gerade nicht von denen, die es unentwegt propagieren und als Machtmittel missbrauchen.

1 Promotion als Arbeit

Dem Ideal einer Promotion als möglichst schnell zu durchlaufender Phase zur Qualifikation auf eine Professur setzen wir eine Position entgegen, nach der die Promotion an sich bereits eine Tätigkeit an sich darstellt, die vielseitig und anspruchsvoll ist. Es ist eine berufliche Tätigkeit, meist die erste, als ForscherIn in der Wissenschaft – und gehört auch als solche akzeptiert und angemessen bezahlt. Das Tätigkeitsspektrum für Promovierende ist sehr breit, zumal sie neben dem Promovieren im engeren Sinn ja in viele andere alltägliche Arbeiten in der Wissenschaft einbezogen sind. Ob dies nun die Durchführung von Lehrveranstaltungen, weitere Publikationen, Vorträge auf Konferenzen, die Redaktion von Zeitschriften oder die Organisation von Konferenzen und Tagungen sind: All dies bildet ein Bündel von Erfahrungen und Kompetenzen, die nach der erfolgreichen Promotion bei der Einfädelung auf dem Arbeitsmarkt inner- und außerhalb von Wissenschaft und Forschung hilfreich sind.

Die ständige Diskussion um zu lange Promotionszeiten (vgl. Kasten zur Promotionsdauer) ignoriert, dass durch zusätzliche Tätigkeiten auch die Beschäftigungsfähigkeit verbessert wird, gerade in den Geistes- und Sozialwissenschaften, in denen diese Tätigkeiten besonders verbreitet sind und die gleichzeitig deutlich längere Promotionszeiten aufweisen. Dies soll nicht

die promotionsfernen Tätigkeiten in Forschung und Lehre beschönigen, bei denen Promovierende als billige Arbeitskräfte eingesetzt werden und die die Promotion be- oder sogar verhindern. Von nicht wenigen Promovierenden ist uns bekannt, dass sie aufgrund von Abhängigkeiten gezwungen sind, in einem Status als billige Arbeitskräfte zu verharren, während andere HochschulabsolventInnen in außerwissenschaftlichen Arbeitsmärkten längst angemessen bezahlt werden. Die GEW tritt deshalb erstens dafür ein, dass ausreichend tarifvertraglich geregelte Beschäftigungsverhältnisse zur Qualifikation mit Sozialversicherungsschutz geschaffen werden, die mindestens drei Viertel der Arbeitszeit für die eigenständige Qualifikation vorsehen. Zweitens müssen Dauerstellen eingerichtet werden, auf denen Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Management von fest angestellten MitarbeiterInnen erfüllt werden (Templiner Manifest 2010).

Damit reiht sich die GEW jedoch nicht in die Forderung nach einer kürzeren Promotionszeit ein. Bei den wachsenden Ansprüchen an Promotionsergebnisse sollte demgegenüber vielmehr über Mindestzeiten diskutiert werden, die eine gründliche Bearbeitung eines eigenen Forschungsbeitrags gewährleistet. Denn eine Promotion soll ja deutlich über Bachelor und Master hinausgehende wissenschaftliche Kompetenzen und Fertigkeiten nachweisen.

Besonders in Abgrenzung zu den darunterliegenden Qualifikationsstufen definieren die sogenannten „Dublin Descriptors“, die in der europäischen hochschulpolitischen Diskussion entwickelt worden sind (Joint Quality Initiative 2004), die Promotion als eigenständige Phase. Anders als das Studium setzt – nach den Formulierungen von Dublin – die Promotion die grundsätzliche Beherrschung der im jeweiligen Forschungsfeld relevanten Methoden und einen systematischen Überblick über den Forschungsstand bereits voraus. Die Promovierenden sollen ein eigenständiges Forschungsprojekt konzipieren, durchführen und im Laufe des Projekts anpassen können. Darin beweisen sie auch ihre wissenschaftliche Integrität. Um einen eigenständigen Beitrag zu diesem Forschungsstand zu leisten, muss durch die Promotion die „Grenze des Wissens“ erweitert und dies durch Veröffentlichung in angesehenen nationalen oder internationalen Publikationen bewiesen werden. Neben der Fähigkeit zu kritischer Analyse, Bewertung und Synthese neuer und auch komplexer Ideen wird Wert auf die kommunikativen Kompetenzen der Promovierten gelegt, von denen erwartet werden kann, dass sie ihren Forschungsbeitrag zur Förderung der technischen, sozialen oder kulturellen Weiterentwicklung der wissensbasierten Gesellschaft einsetzen.

In den Natur- und Ingenieurwissenschaften mögen die Promovierenden besser in Forschungszusammenhänge eingebunden sein, und strukturierte Promotionsprogramme, wie sie in den folgenden Beiträgen vorgestellt werden, bieten kommunikative Zusammenhänge für den Austausch über die eigene Arbeit. Aber letztlich ist jede/r mit der Promotion allein: Das Schreiben der Dissertation ist immer eine Tätigkeit, in der jede/r auf sich gestellt ist. Der „Einsamkeit des/der LangstreckenforscherIn" lässt sich nicht ausweichen, sie lässt sich nur einbetten in Zusammenhänge, die ein ausgleichendes Gegengewicht bieten können. Auch hier ist der Arbeitsbegriff wieder wichtig: Von der eigenen Arbeit müssen Promovierende sich täglich auch wieder distanzieren können, um den richtigen Abstand zu ihr zu finden – dies tut nicht nur den Promovierenden und ihrer Umwelt, sondern oft sicher auch den Arbeiten gut. Manche ProfessorInnen, aber auch Promovierende idealisieren die Promotion in „Einsamkeit und Freiheit", und dies ist sicher auch eine Typfrage, die für einige genau die richtige Arbeitsform darstellt. Aber auch mit Blick auf veränderte Bedingungen für und Ansprüche an Forschung und Wissenschaft lässt sich sagen, dass diese heute mehr als früher von Kooperation mit anderen, auch über Fächergrenzen hinweg, und mit Kommunikation mit allen möglichen PartnerInnen zu tun hat. Dies sollte sich auch in einer veränderten Promotionsphase niederschlagen.

Zur Promotion gehören, wenngleich sicher nach Fach und beruflicher Orientierung verschieden, Kompetenzen, die für das Schreiben der Dissertation eine notwendige Voraussetzung darstellen. Das Aufbereiten von Literatur, die Strukturierung eines Forschungsfeldes, die eigene Verortung darin, die schriftliche und mündliche Präsentation der eigenen Forschung, die Kommunikation mit ranggleichen, nachfolgenden und hierarchiehöheren WissenschaftlerInnen, nicht selten auch Personalführung spielen als akademische Schlüsselqualifikationen eine wichtige Rolle für die erfolgreiche Promotion. Sie werden aber nicht automatisch erworben und lassen sich auch nicht abstrakt in Kursen vermitteln, sondern müssen gezielt für die Promotion durch Erfahrungslernen erworben werden – welches dann sinnvoll in entsprechenden Kursen reflektiert werden kann. Als sehr individueller Prozess erlaubt die Promotion, die eigenen Stärken herauszufinden und sich einzuordnen, denn für jede/n werden die Vorgehensweise und die Gewichtung der Tätigkeiten und Kompetenzen unterschiedlich sein. Die Promotion entwickelt die individuelle WissenschaftlerIn mit allen Stärken und Schwächen (und im guten Fall auch mit einer realistischen Wahrnehmung dieser).

Um die Promotion in so etwas wie eine leistbare Arbeit zu verwandeln, muss man sie definieren und in kleine, machbare Schritte aufzuspalten lernen. Dies ist zum einen ein handwerkliches Problem, eine Arbeit in diesem Umfang richtig einzuschätzen und Prioritäten und Vorgehensweisen zu entwickeln. Sich Pläne zu machen und sich selbst dann auch noch dazu zu bringen, sie einzuhalten, ist eine zentrale Fähigkeit, die mit der Promotion erworben wird bzw. erworben werden muss, denn ohne sie lässt sich wohl keine Promotion zu einem Ende bringen. Zum anderen ist aber die psychologische Dimension nicht zu unterschätzen. Diese Verwandlung des Promotionsprojekts in profane Arbeit ist immer auch ein Abschied vom eigenen Genie-Anspruch, nach der der (oder die) einsame Gelehrte, wenn er oder sie erst den Stand der Erkenntnis erlangt hat, diese in einem einzigen, widerspruchsfreien Werk ohne Pause und Unterbrechung „verewigt". Der Abschied vom Perfektionismus und das Eingeständnis der Endlichkeit der eigenen Erkenntnis erfordern viel Kraft und Selbstbewusstsein. Leichter ist es manchmal, in einer dauerhaften Schleife des „Noch-nicht" zu kreisen und die eigentliche Arbeit immer weiter aufzuschieben. Für Promovierende ist die „Prokrastination", also „Aufschieberitis", in schwacher Form sicher allgegenwärtig (→ Schreibprobleme). Für viele wächst sie sich phasenweise aber auch zu einem großen Problem aus – und es erfordert viel Disziplin, sich alltäglich der langwierigen Arbeit der Promotion zu stellen. Einige selbst gesetzte Regeln können dabei sehr hilfreich sein. Dazu gehören feste Zeiten, in denen man nicht erreichbar ist, d. h. den Telefon- und vor allem Netzwerkstecker zu ziehen, und auch die Information an die MitbewohnerInnen und Angehörigen, diese Zeiten einzuhalten. Ein weiterer Schritt besteht darin, sich nicht selbst zu überfordern und sich realistische Ziele zu setzen, die gegebenenfalls auch heruntergesetzt werden müssen.

Promotionsdauer

Wie lange die Bearbeitung einer Promotion dauert, ist nicht nur im Voraus schwer zu beurteilen. In den existierenden Untersuchungen finden sich wenig verlässliche Angaben über die sogenannte Bearbeitungszeit. Auch wenn deutlich wird, dass diese nach Fächern und auch nach Promotionsmodell unterschiedlich ausfällt, beträgt sie im Gesamtschnitt 3,8 Jahre (vgl. Enders/Kottmann 2009). Das Promotionsalter, das vom Statistischen Bundesamt in der Prüfungsstatistik erhoben wird, ist generell eine sehr wenig aussagekräftige Variable, da hier ebenso gut lange Studienzeiten, zwischenzeitliche Berufstätigkeit etc. verborgen sein können.

Die Frage ist, welche Vorbereitungen und Aktivitäten in die Promotionszeit eingerechnet werden. Wie werden Zeiten der Promotion neben der Erwerbsarbeit oder der Familienarbeit berechnet, wie werden promotionsferne Tätigkeiten in der Rechnung berücksichtigt? Wird die Erarbeitung eines Exposés hineingerechnet und die Zeit nach Abgabe der Dissertation bis zur Abschlussprüfung oder bis zur Veröffentlichung? Bei der Berechnung der Bearbeitungszeit bemühen sich Einrichtungen, die Bearbeitungszeit der hauseigenen Promotionen herunter- und die allgemeinen Zahlen heraufzurechnen. Und auch Promovierende können ein Interesse haben, nur die hauptberuflichen Promotionszeiten zu zählen, wenn es um die Geradlinigkeit ihres Lebenslaufes geht oder auch darum, den problematischen Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auszuweichen, die die befristete Beschäftigung nach der Promotion über sechs Jahre hinaus von einer Promotionszeit von weniger als sechs Jahren abhängig machen (→ Arbeitsrechtlicher Rahmen und Steuerrecht). Promotionsstipendien, bei denen zumindest keine Verpflichtung zur Übernahme promotionsferner Tätigkeiten besteht, werden meist für max. drei Jahre vergeben. In der europäischen Diskussion (→ Doktor Bologna) wird von einer Promotionszeit von drei bis vier Jahren Vollzeit ausgegangen. Einschließlich promotionsferner Tätigkeiten auf Haushalts- oder Projektstellen sind sechs Jahre dann kein unrealistisches Maß.

Unter dem Begriff „Promotionsdauer“ wird bei Enders/Kottmann (2009) die Zeit vom Beginn der Bearbeitung bis zur mündlichen Prüfung gefasst. Enders und Bornmann (2001) hatten darunter noch die Zeit vom vorhergehenden Studienabschluss bis zur mündlichen Prüfung verstanden. Diese „time to degree“, wie sie in amerikanischen Studien bezeichnet wird, dauerte nach deren Befragung im Fächerdurchschnitt 1,5 Jahre länger als die reine Bearbeitung und damit 5,7 Jahre. In den USA beispielsweise wird nicht nur diese „time to degree“, sondern sinnvollerweise auch die Zeit bis zur ersten Stelle („time to job“) oder der ersten Festanstellung („time to tenure“) gemessen.

Explizit oder implizit geht es in allen entsprechenden Diskussionen darum, dass die Promotions- oder die Bearbeitungszeiten zu lang sind. Aber was spricht für eine Verkürzung? Durch den tendenziellen Wegfall der Habilitation als Voraussetzung für eine Professur ist die Promotion aufgewertet und soll sehr viel mehr Qualifikationsnachweis sein als schlicht der Nachweis einer längeren Forschungsarbeit. Soll eine Verkürzung der Bearbeitungszeit nur durch einen erhöhten Druck auf die Promovierenden erreicht werden, oder werden auch ein Absinken der Qualität der Arbeiten, eine Absenkung der promotionsfernen Belastungen oder auch ein Verzicht auf entscheidende Schlüsselqualifikationen neben der Dissertation in Kauf genommen? Wer fordert, die Promotionszeiten und am besten auch den Altersdurchschnitt zu senken, widerspricht damit der Debatte um lebenslanges Lernen, den Möglich-

keiten von Patchworkkarrieren und einer Durchlässigkeit zwischen Wissenschaft und anderen Arbeitsbereichen und auch den Forderungen nach einer Work-Life-Balance, die die Wissenschaft mit Familie und anderen Verpflichtungen vereinbar macht.

Eine Verkürzung der Bearbeitungszeit sollte unserer Meinung nach unbedingt am Interesse der Promovierenden ansetzen. Denn diese wollen ja selbst in den seltensten Fällen über Jahre hinweg promovieren. Der entscheidende Faktor für eine Verlängerung der Promotionsdauer ist laut der Studie von Bornmann und Enders (2002) die Unterbrechung der Promotion. Auch die Nachfolgestudie (Enders/Kottmann 2009) hebt die Bedeutung von Unterbrechungen hervor: Wenn solche Unterbrechungen durch eine bessere materielle Sicherung, klar strukturierte Anforderungen und verbesserte Betreuung vermieden werden können, ist damit bereits ein entscheidender Schritt für eine Verkürzung im Interesse der Promovierenden getan.

2 Krisen? Welche Krisen?

Gerne wird der Promotionsprozess von Promotionsratgebern oder BeraterInnen in Phasen unterteilt oder als von Krisen charakterisiert dargestellt. Dies zum einen, weil ein mehrjähriges Projekt seinem Wesen nach gewissen Entwicklungen und Schwankungen unterworfen ist. Zum anderen, weil in bestimmten Phasen gewisse Krisen fast alle Promovierende betreffen werden und sich mancher Ratgeber so als Orakel beweisen kann. Jenseits davon ist die Diagnose einer „üblichen Krise“ für den oder die Promovierende zwar keine konkrete Hilfe, aber doch ein gewisser Trost – es geht nicht nur mir so! Denn selbst wenn alle vermeidbaren Schwierigkeiten durch entsprechende Angebote vermieden werden könnten, müssten Promovierende durch gewisse Phasen und Krisen nun einmal hindurch. Insofern lässt sich mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit von allgemeinen Phasen oder auch Krisen des Promotionsprozesses reden (→ Promotionskrisen).

Unser Interesse ist es, eine deutliche Linie zu ziehen zwischen den „unvermeidlichen“ Krisen, die zu so einem langen Projekt dazugehören, und den Krisen, die vermeidbar wären, wenn die Promotion besser organisiert und strukturiert wäre. In satirischer Überspitzung findet sich ein Bericht von „Laura promoviert“ über eine nicht unwahrscheinliche Promotionsodyssee im Netz (Birck 2003). „Laura“ pendelt zwischen ihren verschiedenen Betreuern, ihren zuwiderlaufenden Ratschlägen hin und her und muss sich als Hochschulwechslerin bzw. wegen ihrer länderübergreifenden Promotion (Deutschland und Österreich) mit enervierenden bürokratischen Verwirrungen auseinandersetzen, bevor sie endlich promoviert wird. Diese

vermeidbaren Promotionskrisen im Hinblick auf Hochschulbürokratie und Betreuungsdefizite, wie sie in dieser nur wenig fiktiven Geschichte ins Extrem getrieben werden, gehören abgestellt. Dies liegt in der Verantwortung der Hochschulen und Hochschullehrenden, die sich bereit erklären, eine Promotion zu betreuen. Darauf sollten Promovierende auch deutlich hinweisen.

Andere Arten von Krise birgt der Promotionsprozess selbst. Schutz vor einer Übermacht der Krise und davor, dass die Promotion alles andere dominiert, bietet aus unserer Sicht eine konsequente Gestaltung der Promotion als Arbeit. Wer – für die Promotion, nicht für andere Gelderwerbstätigkeit – eine Anbindung und damit auch einen Arbeitsplatz außerhalb der eigenen Wohnung hat, KollegInnen zum Austausch und auch Einbindung in eine Struktur, die für die eigene Arbeit Vorgaben und Feedback liefert, der oder die wird sich weniger in Krisen verlieren.

Während die einen ihre jeweiligen Krisen überwinden und sich weiter zum Abschluss vorkämpfen, bleiben andere in einer langwierigen Schleife von Problemen hängen, durch die sich die Promotion unabsehbar verlängert. Nach Bornmann und Enders (2002) verlängern Unterbrechungen der Promotion – oftmals aufgrund mangelnder materieller Absicherung – diese weit über die bloße Unterbrechungszeit hinaus, weil man erst wieder in die Arbeit einsteigen muss. Manche Arbeit wird gar nicht mehr auf realisierbare Zeitpläne oder Gliederungen ausgerichtet. Stattdessen sammelt sich eine Halde unfertiger Textstücke und Ideen (vgl. Kasten Walter Moers: Rumo und die Wunder im Dunkeln). Eine Option sollte in allen Krisen auch der bewusste Abbruch der Promotion sein (vgl. Kasten Abbruch der Promotion).

Abbruch der Promotion – Gefahr oder Chance?

Viele Promotionen werden nie zum Ende geführt. Irgendwann auf dem Weg gibt es eine Unterbrechung, dann noch eine, und irgendwann ist das Promotionsprojekt in den Hintergrund getreten. Vielleicht gibt es nie eine explizite Entscheidung zum Abbruch, aber auch aus der Perspektive der Universität gilt: Ab fünf Jahren Bearbeitungsdauer sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass eine Promotion noch beendet wird. Tatsächlich spielen viele Promovierende im Laufe der Zeit wiederholt mit dem Gedanken abzubrechen. Und wäre das so schlimm? Immerhin besitzen alle Promovierenden einen berufsqualifizierenden Hochschulabschluss. Oft genug sind es ja steigende berufliche Verpflichtungen, die das Durchhalten im Promotionsprojekt zunehmend schwieriger machen. Dann ist doch der Abbruch keine schlechte, sondern eine gute Idee, um sich beruflich zu etablieren, auch wenn der Status als

„Promovierende/r“ vielleicht für eine Weile wichtig war, um sich selbst über unsichere oder prekäre Berufseinfädelungsphasen hinwegzuhelfen oder auch gegenüber anderen, denen man so den eigenen Status besser glaubhaft machen konnte. Und nicht zuletzt merken viele hoffnungsvolle Promovierende, dass sie sich selbst, ihr Interesse für die Forschung und ihr Durchhaltevermögen vielleicht falsch eingeschätzt haben. Da ist ein Abbruch des Projektes sicherlich die mutigere Entscheidung als ein jahrelanges Durchwursteln mit entsprechend unbefriedigendem Ergebnis. Stattdessen geht es auch um eine Selektion auf Basis von Interessen und Fähigkeiten. Ob die gesellschaftlichen Kosten abgebrochener Promotionen hoch sind, ist schwer einzuschätzen: Wo verursachen Promovierende tatsächliche Kosten und wo liegt der gesellschaftliche Mehrwert der Dissertation, wo bringen sie schon im Prozess der Promotion gesellschaftlichen Nutzen durch Mitarbeit in Forschung und Lehre? Auch der gesellschaftliche Schaden einer abgebrochenen Promotion dürfte schwer einzuschätzen oder gering sein. Insofern gehört das Thema Promotionsabbruch entschärft und enttabuisiert. Das Scheitern an einem Promotionsprojekt kann ehrenvoll und Erfolg versprechend sein. Eine der wenigen empirischen Beschäftigungen mit dem Thema bestätigt, dass AbbrecherInnen unter einigen Aspekten (wie beruflicher Zufriedenheit oder fachlich adäquater Beschäftigung) vielleicht beruflich schlechter dastehen können als Promovierte: Allerdings sind sie gleichauf mit anderen, die nie ein Promotionsprojekt begonnen haben (Brandt 2012).

Wie viele Promotionsprojekte abgebrochen werden, bleibt empirisch bislang unklar. Untersuchungen und Schätzungen liegen bei einem knappen Drittel bis zwei Drittel der Promotionsprojekte, die unvollendet bleiben (Brandt 2012, Krempkow 2008). Die Auswertung der HIS-AbsolventInnenstudien (Brandt 2012) kommt zu dem wenig überraschenden Ergebnis, dass die Hauptgründe für einen Abbruch der Promotion die Belastung mit anderen beruflichen Tätigkeiten, eine mangelnde Betreuung und geringe Integration in das Fach darstellen. Dagegen sind gute vorhergehende Studienleistungen, Motivation in Richtung wissenschaftlicher Laufbahn und auch die gesicherte Finanzierung der Promotion Faktoren, die einen Abbruch unwahrscheinlicher machen. Viele andere Zusammenhänge sind aber noch nicht genauer untersucht: Brechen häufiger Frauen oder aber Männer ab? In welchen Fächern wird viel, wo weniger abgebrochen?

Bei allen guten Gründen, die es für einen Abbruch der Promotion geben mag, gibt es doch auch viele zu kritisierende Faktoren, die unnötigerweise erfolgreiche Promotionen verhindern, ob es nun die schlechte Betreuung, ungesicherte Finanzierung oder die Belastung mit promotionsfremden Tätigkeiten ist. Wenn diese zu einem Abbruch der Arbeit führen und, noch stärker, wenn diese Faktoren eher die gesellschaftlichen Gruppen treffen, die ohnehin bislang im Wissenschaftssystem benachteiligt sind, dann müssen sie kritisiert und verändert werden. Auch hier können (potenzielle) AbbrecherInnen ihren Beitrag leisten.

3 Betreuungsverhältnisse: unhinterfragte Traditionen statt konstruktiver Arbeitskontexte

Wie die Betreuung der Promotion sich gestaltet, ist im deutschen Wissenschaftssystem sehr abhängig von einzelnen Personen, d. h. dem Doktorvater oder der Doktormutter und den Promovierenden, und von Beziehungen, in erster Linie der Beziehung zwischen PromovendIn und BetreuerIn. Aus eigener Erfahrung und vielen Berichten wissen wir, dass diese Betreuung sehr unterschiedlich in Form und Qualität sein kann. Die Form variiert nicht nur zwischen den Disziplinen, sondern auch zwischen den einzelnen BetreuerInnen: Wo die einen Wert auf einen engen Kontakt, regelmäßige Gespräche und einen fachlichen Austausch legen, stellen die anderen klar, dass sie eigenständige Forschung synonym sehen zur „Tiefseetaucher-Betreuung“: Nach der Verabredung des Themas taucht der oder die PromovendIn für Jahre ab und kehrt am Ende mit einer – wie auch immer geschriebenen – fertigen Dissertation wieder auf. Im Rahmen der Qualitätsdiskussion im Zusammenhang mit den Plagiatsaffären (→ Standards guten wissenschaftlichen Arbeitens) ist das zweite Modell jedoch stark kritisiert worden, auch wenn es in den Geistes- und Sozialwissenschaften zum Teil auch von den Promovierenden befürwortet wird.

In den Natur- und Ingenieurwissenschaften sind die Arbeitsverhältnisse im Allgemeinen stärker auf Teamarbeit ausgerichtet. In Laboren und Forschungsgruppen gibt es eine intensive Zusammenarbeit, Arbeitsteilung und klarere Teamstrukturen und -hierarchien. Nicht zu unterschätzen ist der Vorteil der Einbindung in einen Forschungsalltag, den Promovierende in diesem Zusammenhang gegenüber dem Promovieren in den „Denkerstuben“ haben (die es ebenso in den nicht experimentellen Feldern der Naturwissenschaften gibt). Regelmäßiger Austausch über die Arbeit mit Hierarchiehöheren und Peers, Hinweise zu Finanzierungs-, Publikations- und Vortragsmöglichkeiten oder auch nur das gemeinsame Mittagessen in der Mensa erleichtern unter Umständen die Forschungsarbeit.

Aber auch von Promovierenden, die in den Forschungsalltag eingebunden sind, wird berichtet, dass das eigene Vorankommen mit der Dissertation und die individuelle Entwicklung als PromovendIn nicht systematisch thematisiert werden. Unabhängig vom Fach macht ein Beschäftigungsverhältnis an der Universität oder in einer Forschungseinrichtung den oder die Promovierende in erster Linie zu einer Forschungs- oder Lehrkraft, und ihr Status als Promovierende, den es formal bislang gar nicht gibt, bleibt ausgeblendet. Für als wissenschaftliche MitarbeiterInnen beschäftigte Pro-

movierende hat dies den Vorteil, oft nicht als „Auszubildende“ gesehen zu werden, was auch ihr Selbstverständnis prägt. Nachteilig kann dies werden, wo die mit der Promotion verbundenen Anforderungen von allen Beteiligten aus dem Arbeitsalltag ausgeblendet und privatisiert werden.

Das Glücken der Beziehung zwischen Promovierenden und ihren Doktoreltern ist also entscheidend für das Gelingen der Promotion. Mit tatsächlichem Glück aber hat dies nur wenig zu tun, mehr mit strukturellen Faktoren des Wissenschaftssystems, das bestimmte Promovierende privilegiert und andere benachteiligt, und dem persönlichen Umgang damit. Der Bildungshintergrund von Promovierenden ist zwar kein erkennbarer Benachteiligungsfaktor, wie Enders/Bornmann (2001) herausgefunden haben – Kinder aus bildungsfernen Schichten werden ganz einfach schon vor dem Hochschulzugang selektiert, und die wenigen Verbliebenen erfahren keine spezifische weitere Benachteiligung. Das Geschlecht der Promovierenden dagegen dürfte für eine erfolgreiche Promotion und vor allem eine Integration in die Wissenschaft weiterhin einflussreich sein. Dazu müssen Frauen nicht bewusst diskriminiert werden. Die Schwierigkeiten von Promovendinnen wurzeln tief in der stark personalisierten Beziehung zwischen Betreuer (hier ist nur der männliche gemeint) und Doktorandin: Für den Doktorvater und die Doktortochter stehen auf der psychologischen Ebene keine vergleichbaren Verhaltensrepertoires zur Verfügung, wie sie sich in der Vater-Sohn-Beziehung ergeben, die darauf angelegt ist, dass der Sohn langfristig nicht nur in die Fußstapfen des Vaters, sondern auch in Konkurrenz zu ihm tritt, also das „ererbte“ Forschungsfeld nicht nur weiter bestellt, sondern auch neue Felder erschließt. Die Beziehung einer Dokorandin – oder auch eines Doktoranden – zu einer Doktormutter ergibt sicherlich auf der psychologischen Ebene eigene Herausforderungen, selbst wenn oder auch gerade weil der Anteil der Professorinnen in vielen Fächern noch überhaupt nicht die kritische Masse erreicht hat, um strukturell ein „Normalfall“ zu werden.

Eine solchermaßen psychologische/psychoanalytische Perspektive muss nicht jede oder jeder nachvollziehen. Auch soziologisch argumentiert bedeutet das immer noch ungewohnte Eindringen von Frauen in den Arbeitsmarkt Wissenschaft, dass eben keine Gewohnheiten und Selbstverständlichkeiten für die Beziehungsformen existieren, wie sie sich über die Jahrhunderte zwischen dem „Ordinarius“ und seinem männlichen Nachwuchs entwickelt haben. So lassen sich Beziehungsprobleme erklären, die selbst bei gutem Willen aller Beteiligten, dies zu ändern, klassische Männlichkeitsnormen in der Wissenschaft privilegieren, solange

persönliche Beziehungen entscheidender Teil der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind. Parallel dazu werden auch nicht deutsche Promovierende auf Probleme stoßen, wo sie die „feinen Unterschiede" der Verhaltensweisen im Wissenschaftssystem nicht mitbekommen. Aber auch andere Aspekte können über das Gelingen der Betreuungsbeziehung mit entscheiden. Denn die inhaltliche Übereinstimmung mit dem/der BetreuerIn ist ebenso wichtig für eine problemlose Betreuung. Promovierende, die sich für Methoden oder Themen entscheiden, die in ihrem Fach nicht populär sind, werden nicht nur größere Schwierigkeiten haben, eine/n BetreuerIn zu finden, sondern auch, mit diesen zurechtzukommen, wenn diese nicht die gleichen Inhalte oder Methoden vertreten.

Wichtig ist für jede Betreuungsbeziehung in erster Linie eine Klärung der gegenseitigen Ansprüche (s. u.). Aber selbst da, wo die ProfessorInnen die Idealvorstellung von Betreuung mit ihren PromovendInnen ungefähr teilen, lässt die Praxis oft zu wünschen übrig. Ohne den ProfessorInnen oder auch den Promovierenden den guten Willen absprechen zu wollen, leidet die Betreuungspraxis oft unter der professoralen Zeitnot, schlechtem Zeitmanagement, Kommunikationsproblemen und oft auch strukturellen Beziehungsproblemen. Neben der Klärung der Betreuungsansprüche spricht dies für eine breitere Verteilung der Verantwortung für die Betreuung.

Das deutsche Promotionsmodell wird auch das „Lehrlingsmodell" genannt, nicht unbedingt, weil die Lehrlinge von ihrem Meister so viel lernen, sondern wegen der hohen personalen Abhängigkeit der Qualifizierung. Praktisch ist es der Doktorvater (oder, seltener, die Doktormutter), der ein Promotionsthema annimmt, was ein Promotionsausschuss dann formal bestätigt. In vielen Fällen einer Beschäftigung als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn ist der Doktorvater/die Doktormutter auch Dienstvorgesetzte/r, hat also unmittelbare Macht über die beschäftigten Promovierenden. Dazu ist es der Doktorvater/die Doktormutter, der/die nicht nur die Arbeit betreut, d. h. Anregungen für Inhalte und Forschungsstrategie gibt, sondern auch in erster Linie als MentorIn für eine Integration in die entsprechenden wissenschaftlichen Netzwerke dient. Aber nicht nur die Betreuung, sondern auch die schlussendliche Bewertung der Arbeit und dazu meist auch die Gestaltung der abschließenden Prüfung (→ Disputation oder Rigorosum) liegen in seiner/ihrer Hand. Diese Rollenbündelung unterscheidet Deutschland von anderen Ländern, in denen diese Funktionen eher getrennt und auf mehrere Schultern verteilt werden. Dies kann die gemeinsame Auswahl der Promovierenden (und Besetzung der Qualifikationsstellen) durch die jeweilige Einrichtung betreffen, aber auch die Betreuung durch mehrere

Personen dort. In vielen Ländern sind die BetreuerInnen von der Bewertung der Arbeit ausgeschlossen, zu der oft GutachterInnen aus anderen Hochschulen, Fächern oder sogar Ländern herangezogen werden, die teilweise von den Promovierenden über die Jahre ausgesucht werden – und der Wissenschaftsrat hat die fehlende Trennung von Begutachtung und Bewertung auch deutlich kritisiert (WR 2011). Hierzulande gibt es in dieser Richtung erst zaghafte Ansätze, individuell kann es aber für den oder die Promovierende sinnvoll sein, den Spielraum für eine Entpersonalisierung der Betreuung zu nutzen und manche Funktionen aus der Beziehung auszulagern. In der Praxis werden Promovierende schon jetzt nur in jedem zweiten Fall „hauptsächlich" von den offiziellen Doktoreltern betreut, worauf die Ergebnisse der THESIS-Umfrage (2004) oder auch der bayrischen Promovierendenstudie (Berning/Falk 2005) hinweisen. Besonders in den Natur- und Ingenieurwissenschaften ist ein Betreuungsmix verbreitet, an dem andere ProfessorInnen, häufig aber auch AssistentInnen oder andere Promovierende maßgeblich beteiligt sind. Je besser die Betreuung, desto geringer das Risiko von längeren Unterbrechungen der Arbeit oder dem Abbruch der Promotion.

4 Ausgestaltung der Betreuung und Promotionsvereinbarungen

Systematisch gelernt oder reflektiert haben wohl die wenigsten der PromotionsbetreuerInnen ihre Aufgabe. Nach dem Motto „Betreue die Betreuer" Angebote zu schaffen, wie es sie in anderen Ländern längst gibt, wäre dies die Aufgabe der Hochschulen, die die Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses verbessern wollen. Aber auch die Promovierenden selbst sollten im eigenen Interesse ihre Möglichkeiten nutzen, die Betreuung optimal zu gestalten. Das setzt schon vor der eigentlichen Promotionsphase an: Promovierende sollten die Betreuungspraxis ihrer künftigen Doktoreltern kennen, wenn schon nicht aus eigener Erfahrung (mit der Betreuung einer längeren Arbeit oder der Abschlussarbeit), dann doch durch Herumfragen bei DoktorandInnen der entsprechenden Person. Zwar können und sollen Promovierende sich ein ganzes Netz von Kontakten und Peers schaffen, die ihnen inhaltliche Rückmeldung auf ihre Arbeit geben. An der zentralen Bedeutung des/der BetreuerIn oder MentorIn ändert dies dennoch nichts.

Aus: Walter Moers: Rumo und die Wunder im Dunkeln

(Piper 2003, S. 140 ff.)

[Volzotan Smeik, Haifischmade, befindet sich auf einem Ausflug in die vier Gehirne des Eydeeten Oztafan Kolibril, um sein Allgemeinwissen aufzufrischen. Diese gleichen einer riesigen Stadt, durch die sich die beiden im Flug bewegen. Volzotan hat schon mehrere kleine Gedankenspeicher besichtigt, als ...]
„Ihm fiel ein großes Gebäude in der Ferne auf, das sich von all den anderen Gebäuden durch seine bizarren Umrisse unterschied. Es überragte alles in seiner Umgebung und sah aus wie der Palast eines Architekten, der während der Arbeit daran seinen Verstand verloren hatte. Es gab krumme Türme und unförmige Anbauten, Kuppeln, die auf Kuppeln errichtet waren, Auswüchse, Wucherungen – das war kein Gebäude, eher eine monströse Baustelle. ‚Du meine Güte', staunte Smeik. ‚Was ist das denn?' Kolibril hüstelte verlegen von oben. ‚Ist das auch ein Speicher? Warum sieht er so seltsam aus?' ‚Das ist kein Speicher.' ‚Was ist es denn?' ‚Nichts.' ‚Wie: nichts?' ‚Es ist nichts von Bedeutung.' ‚Warum ist es dann das auffälligste Gebäude der Stadt?' ‚Darüber möchte ich nicht reden.' ‚Raus mit der Sprache, Doktor – was ist das?' ‚Das ist, äh, eine Doktorarbeit.' ‚Eine Doktorarbeit?', lachte Smeik. ‚Jetzt bin ich aber erleichtert. Ich dachte schon, es sei eine schreckliche Krankheit.' ‚Das ist eine Doktorarbeit gewissermaßen auch.' ‚Ich sehe mir das mal näher an', rief Smeik und hielt geradewegs auf die seltsame Wucherung zu. ‚Kommt nicht infrage!', rief Kolibril. ‚Sie ist noch unvollständig! Das ist eine von meinen verschiedenen unfertigen Doktorarbeiten. Es ist ein Rohbau.' ‚Macht doch nichts!' Smeik sank weiter herab. [...] Smeik tauchte ein. Er tauchte in Dunkelheit, Schwärze, wie in ein Fass voller Tinte. Er hörte Hunderte, Tausende Stimmen durcheinander, er verstand kaum ein Wort, aber es hörte sich an, als würden wissenschaftliche Formeln und Lehrsätze heruntergeleiert. Dann konnte er plötzlich wieder sehen, die Stimmen waren schlagartig verstummt – und er fand sich innerhalb einer Kuppel wieder, schwebend in der Mitte eines großräumigen Domes, umgeben von diffusem Licht. Smeik sah sich um. Einen Boden konnte er aus der Höhe nicht ausmachen, nach unten verlor sich der Raum in immer dunkler werdendem Grau. Halbfertige Mauern ragten daraus aus wie aus Nebel, Wendeltreppen, die ins Nichts führten, Türme ohne Fenster. Es sah aus wie ein Neubau eines Palastes, dessen Bauherrn das Geld ausgegangen war. ‚Mir ist das peinlich', sagte Kolibril betreten. ‚Ich kann es nicht haben, wenn Leute unfertige Sachen von mir sehen. Das sieht alles so unausgegoren aus.' ‚Unfug!', rief Smeik. ‚Das ist die interessanteste Ruine, die ich je gesehen habe.' ‚Es ist ein Gedankengebäude', seufzte Kolibril. ‚Meine ewige Baustelle. Halbgare Theorien, Ideenruinen. Ich bezweifle, dass ich mit dieser Doktorarbeit zu Lebzeiten jemals zu Rande kommen werde.'

Ein Schwarm von grauen Schlangen rauschte durch die Kuppel und flog wispernd an Smeik vorbei. Wirklich greifbar schienen die Würmer nicht zu sein, er hatte den Eindruck, dass sie aus einzelnen winzigen, schwarzen Partikeln bestanden. Staunend sah er ihnen hinterher. ‚Fußnoten', erläuterte Kolibril. ‚Sie sind lästig, aber für eine Doktorarbeit unverzichtbar. Man braucht Unmengen davon.' [...] Es rumpelte, als würden Wagenladungen von Steinen ausgeschüttet, und ein schwarzer Turm wuchs aus dem Grau hervor, wie aufschießender Spargel. Kaum war er errichtet, fuhr ein zweiter neben ihm hoch, nur halb so groß. ‚Sehen Sie?', rief der Doktor. ‚Selbst jetzt kann ich nicht aufhören, daran zu arbeiten. Das sind zwei neue Ideen zur Stützung der Hauptthese.' ‚Was ist das Thema der Doktorarbeit?', fragte Smeik. ‚Der Einfluss der unvorhandenen Winzlinge auf die zamonische Mikromechanik', antwortete Kolibril zackig. ‚Aha', sagte Smeik. Das klingt spannend.' ‚Nein', seufzte Kolibril. ‚Das tut es nicht. Das klingt völlig verschroben und hoffnungslos speziell. Trotzdem danke.' ‚Jetzt sind Sie wieder zu bescheiden.' ‚Da gebe ich Ihnen recht. Denn glauben Sie mir. Hinter diesem Thema verbergen sich vielleicht die Lösungen für unsere größten Probleme.' ‚Welche Probleme meinen Sie?' ‚Nun, das Sterben zum Beispiel. Den Tod.'"

Weder BetreuerInnen noch Promovierende haben notwendigerweise eine klare Vorstellung von den Dimensionen, in denen Betreuung stattfinden kann. Allgemein bestimmt wird die Aufgabe z. B. im „Leitfaden für Betreuung" der Universität Kassel, der mittlerweile auch von anderen Universitäten übernommen worden ist. Danach ist die „Hauptaufgabe der Betreuung […] die Förderung von Selbstständigkeit, Kreativität und der Fähigkeit zu selbstkritischem Arbeiten. Die Kandidaten sollen vor ‚tiefen Sackgassen' und eigener Selbstüberschätzung bei der eigenen wissenschaftlichen Arbeit bewahrt werden. Sie sollen nicht ‚ins gemachte Bett gelegt' werden, aber sie sollen auch nicht den ‚Urwald roden' müssen. Die Verantwortung einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers besteht darin, diese zeitlich begrenzte Qualifikationsphase besser überschaubar und gestaltbar zu machen und die betreuten Personen zu befähigen, Verantwortung für ihre eigene wissenschaftliche Arbeit und Karriere zu übernehmen" (Universität Kassel 2008, S. 6). Betreuung der Promotion geht über die Hilfestellung bei der Anfertigung der Dissertation hinaus: In der Studie von Berning und Falk (2004) wurden auch Aspekte abgefragt, die mit der Integration in die Wissenschaft zu tun haben: Integration in Forschung, Vorbereitung auf die Lehre, Einweisung in Forschungsmanagement, gemeinsame Publikation, Unterstützung bei Aktivitäten in der Fachöffentlichkeit und Zugang zu wis-

senschaftlichen Netzwerken. In der Befragung zeigte sich, dass je nach Promotionsmodell (Graduiertenkolleg, Stelle, Stipendium etc.) höchstens die Hälfte der Promovierenden intensiv nach einem dieser Aspekte gefördert wird. StipendiatInnen und externe Promovierende haben erwartungsgemäß hier jeweils die geringsten Werte.

Ein großes Problem sind Konflikte zwischen Promovierenden und ihren Doktoreltern. Ein klarer Umgang damit ist an der Universität meist nicht definiert, und es fehlen AnsprechpartnerInnen oder VermittlerInnen, die auch als Anwälte der Promovierendeninteressen dienen können, denn normalerweise haben die BetreuerInnen die stärkere Position in Konflikten. Promovierende können, neben der Inanspruchnahme der entsprechenden Angebote von Studienberatung oder Personalräten, sich VermittlerInnen suchen, z. B. andere ihnen bekannte ProfessorInnen, die Vorsitzenden der Prüfungsausschüsse, GraduiertenkoordinatorInnen, DekanInnen oder notfalls auch (Vize-)PräsidentInnen und RektorInnen. In den USA liegt die Verantwortung für die Promotion in den Händen der „Graduate Deans“, die unmittelbar unter der Universitätsleitung angesiedelt sind. Bei der Einrichtung von Graduiertenzentren z. B. könnten die Universitäten auch Ombudsposten schaffen (und haben dies erst zum Teil getan), um Konflikte zu vermitteln. Die letzte Lösung für Konflikte ist auch der Wechsel der Betreuung, ein sensibles Thema, das einigermaßen mit Tabu belegt ist. Denn durch die hohe Bedeutung der persönlichen Beziehungen kann es für das innerwissenschaftliche Vorankommen entscheidend sein, ob ein/e frühere/r Doktorvater/-mutter sich ungerechtfertigt vom eigenen Nachwuchs verlassen fühlt. Ausdrückliche Absprachen unter allen Beteiligten können diese Gefahr mindern, aber nicht ausräumen. Auf der Ebene der europäischen Wissenschaftspolitik wird die Notwendigkeit von verbesserten Arbeitsbedingungen für ForscherInnen und besonders den wissenschaftlichen Nachwuchs gesehen. Die von der EU-Kommission verabschiedete „Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ (2005), die auch von den verschiedenen Wissenschaftsorganisationen in Deutschland übernommen worden ist, bietet Ansatzpunkte, um auch die Arbeitssituation und die Betreuung von Promovierenden zu verbessern, die Umsetzung ist aber bis heute nicht bindend oder ungeklärt.

Die Lösung für Probleme, die aus der hohen Personalisierung der Betreuung von Promotionen entstehen, liegt in einer höheren Verantwortung der jeweiligen Einrichtung für die Betreuung und einem Mehr an Teamarbeit, einer besseren Strukturierung der Promotionsphase und auch einer gewissen Formalisierung der Betreuung. Beispiele für eine

strukturiertere Promotion werden in den folgenden Beiträgen dargestellt. Eine individuelle Verbesserung lässt sich unseres Erachtens aber auch erreichen, indem die gegenseitigen Erwartungen und Ansprüche an das Betreuungsverhältnis schriftlich ausgeführt und vereinbart werden. Wenn am Anfang einer Betreuung somit die Dimensionen und Anforderungen im Gespräch geklärt und ihre Entwicklung von Zeit zu Zeit besprochen wird, dient dies einem besseren Verhältnis zwischen PromovendIn und BetreuerIn. Für eine stärkere Verbindlichkeit solcher Promotionsvereinbarungen auch für die BetreuerInnen ist allerdings auch wichtig, dass diese von der Einrichtung als dritter Seite mitgetragen werden. Insofern regen wir einen Prozess an, in dem an Fakultäten und Instituten Promotionsvereinbarungen diskutiert werden und ein Rahmen für deren individuelle Ausgestaltung gesetzt wird. Teilweise existieren schon in einzelnen Projekten, Einrichtungen oder Programmen Promotionsvereinbarungen (vgl. auch den Kasten zur Graduiertenakademie der Leibniz Universität Hannover im Beitrag → Promovieren in Kollegs und Zentren). Diese sind aber in der Regel nicht individuell zugeschnitten und sehr allgemein gehalten. Zum Teil erweist sich das Instrument der Promotionsvereinbarung auch, wie von Beginn der Diskussion an befürchtet, als Bumerang, mit dem nicht das Interesse der Promovierenden an einer verbesserten Betreuung und mehr Verantwortung der Institution verwirklicht wird, sondern lediglich Hebel eingeführt werden, um Promovierende stärker zu gängeln und Missstände der Betreuung auf ihrem Rücken abzuladen. Nach intensiven Diskussionen haben die Projektgruppe DoktorandInnen und die Promovierenden-Initiative schon 2004 gemeinsam Grundsätze für den Abschluss von Promotionsvereinbarungen (siehe Kasten) und eine Musterpromotionsvereinbarung beschlossen, die eine Grundlage für individuelle Vereinbarungen sein kann und mögliche Missbräuche minimieren soll. Die strukturellen Defizite der Promotionsphase können Vereinbarungen nicht beheben, sie können aber Teil eines Reformprozesses sein.

Für die eigene Promotion empfiehlt es sich für alle Promovierenden darüber hinaus, sich auch außerhalb der Beziehung zu Doktorvater oder -mutter Austausch und Hilfe zu organisieren, sei es mit anderen, die auf derselben Stufe stehen (→ NetzWerkstatt), oder in der sich zunehmend professionalisierenden Szene von Beratungs- und Coachingangeboten (→ Coaching und Supervision). Viele Promovierende haben die Erfahrung schon im Studium gemacht: Der größte Lerneffekt ergibt sich oft aus gut funktionierenden Studiengruppen, die die inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Thema anregen und gleichzeitig einen sozialen Rückhalt bilden, um

über Motivationstiefs hinwegzukommen und Schwierigkeiten des Studienalltags zu bewältigen. Für die Promotionsphase ergibt sich diese Möglichkeit auch, und viele Promovierende schildern die Kooperation mit anderen Promovierenden als das wesentliche Element einer erfolgreichen Arbeit.

Grundsätze für den Abschluss von Promotionsvereinbarungen

von der Promovierenden-Initiative und der Projektgruppe DoktorandInnen der GEW (2004), http://www.promovieren.gew.de/Binaries/Binary37017/pv_pgdok_pi.pdf (12.7.2012)

- Einrichtungen, die Promovierende betreuen, sollen in gemeinsamer Diskussion aller Beteiligten unter Einschluss der DoktorandInnen Muster-Promotionsvereinbarungen erarbeiten und beschließen, um die gemeinsame Verantwortung für die erfolgreiche Betreuung Promovierender zu betonen und gemeinsame Ziele festzulegen.
- Für jedes Promotionsvorhaben soll eine individuelle Promotionsvereinbarung zwischen dem/der PromovendIn, der oder den BetreuerInnen und einem/einer VertreterIn der Einrichtung, an der beide Parteien angebunden sind, abgeschlossen werden. Letzteres kann die Leitung eines Graduiertenzentrums sein, die/der DekanIn eines Fachbereiches oder ein/e benannte/r VertreterIn des Promotionsausschusses.
- Auf der Grundlage einer Muster-Vereinbarung wird eine Vereinbarung geschlossen, in der Rechte und Pflichten aller drei Seiten festgehalten werden. Die Vereinbarung ist in regelmäßigen Abständen (am ehesten jährlich) unter Beteiligung aller drei Seiten zu überprüfen und entsprechend zu aktualisieren. Bei der Aktualisierung sind die Gründe für Abweichungen von der Vereinbarung gemeinsam zu analysieren und für die Zukunft Abhilfe zu schaffen.
- Vereinbarungen über die Dauer der Promotion sollten die Realität der Promotionsphase in Deutschland berücksichtigen: Dazu gehört eine fächerspezifisch verschiedene, durchschnittliche Promotionsdauer von etwa vier Jahren selbst bei StipendiatInnen von DFG-Graduiertenkollegs, eine übliche und oft auch gewünschte Nebentätigkeit von Promovierenden sowie zeitliche Belastungen z. B. durch Familie oder in außeruniversitären Beschäftigungen. Daraus resultiert das Erfordernis, eine in „Vollzeitbeschäftigungsäquivalent“ angestrebte Promotionsdauer entsprechend in Teilzeitdauer umzurechnen.
- Minimale Elemente der Vereinbarung sind: das Thema der Dissertation und die Namen der an der Vereinbarung Beteiligten, ein Zeitplan für das Projekt,

eine Spezifizierung des Ausmaßes der individuellen Betreuung, z. B. die Häufigkeit von Besprechungen, Zeitpunkte zur mündlichen oder schriftlichen Präsentation von Zwischenergebnissen. Außerdem werden das Ausmaß der forschungsorientierten Studien und die maximale Belastung durch (zu benennende) Nebentätigkeiten benannt.

- Auslandsaufenthalte, die Teilnahme an Konferenzen, Vorträge und Veröffentlichungen werden, sofern sie absehbar sind, in den Zeitplan aufgenommen und die geplanten Finanzierungswege benannt.
- Es wird benannt, welche Ausstattung dem/der Promovierenden durch die aufnehmende Einrichtung zur Verfügung gestellt wird: Arbeitsplatz, Computer- und Internetzugang, Reise- und Forschungskostenbudget etc.
- Es wird festgehalten, wie in Konfliktfällen zu verfahren ist und welche unabhängigen AnsprechpartnerInnen in diesen Fällen zur Verfügung stehen. Es werden mögliche Sanktionen für die Nichterfüllung der Vereinbarung sowie dafür zuständige Entscheidungs- und Berufungsgremien benannt. Bei einem Beschäftigungsverhältnis kann die Vereinbarung zum Bestandteil des Arbeitsvertrages gemacht werden.

Die Promovierenden-Initiative und die Projektgruppe DoktorandInnen der GEW haben eine eigene „Muster-Promotionsvereinbarung“ erarbeitet und stellen diese zur Diskussion unter: http://www.promovieren.gew.de/Binaries/Binary37018/pv_muster.rtf (12.7.2012).

5 Gegen die Überforderung

Jede erfolgreiche Promotion ist eine große Leistung, und der Ausweis der Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit. Vor dem Hintergrund eines gesellschaftlichen Wandels zur immer höheren Bedeutung von Wissen und seiner Verarbeitung können Promovierte sich ihres Wertes selbst bewusst sein. Leider fällt diese Selbstwertschätzung im Arbeitsalltag oft schwer, wenn Promovierende sich mit Ansprüchen von außen konfrontiert sehen oder diese verinnerlichen, obwohl sie unmöglich alle erfüllt werden können: Die Dissertation soll nicht nur einen entscheidenden wissenschaftlichen Beitrag leisten, sondern innerhalb von drei oder weniger Jahren fertig und am besten auch noch verteidigt und veröffentlicht sein. Gleichzeitig sollen Promovierende Lehrerfahrung, Auslandsaufenthalte, Vorträge und Publikationen, Software- und Sozialkompetenzen und, wenn es nach uns geht, auch noch gesellschaftspolitisches Engagement vorzuweisen haben.

Das alles steht neben der Tatsache, dass Promovierende in Deutschland kaum für ihre Promotion, sondern meistens für andere Tätigkeiten in Forschung und Lehre bezahlt werden – wenn sie denn überhaupt bezahlt werden, denn bei vielen gibt es Zeiten ohne finanzielle Absicherung der Promotion (→ Finanzierung der Promotion und → Abschlussfinanzierung). Und schließlich gibt es ja häufig zusätzlich noch familiäre oder andere soziale Verpflichtungen.

Gegenüber diesen Überforderungen sollten Promovierende sich klarmachen, dass alle eigenen und fremden Vorstellungen, was neben der Dissertationsschrift während der Promotion geschafft werden kann, unter den Vorbehalt gestellt werden sollten, dass die Dissertation im Zentrum der Promotion steht. Ein Auslandsaufenthalt z. B. ist sicher eine gute zusätzliche Qualifikation, wenn er aber die Fertigstellung der Dissertation (besonders in der finanziell abgesicherten Zeit) verunmöglicht, dann sollte auf diese oder andere zusätzliche Ansprüche an die Promotionszeit besser verzichtet werden. Vielleicht sollte man den Konferenzbeitrag nur dann zusagen, wenn man gerade im eigenen Promotionszeitplan liegt? Vielleicht ein Arbeitsangebot vorläufig ausschlagen und lieber Schulden machen, um die Dissertation ohne weitere Unterbrechung zum Ende zu bringen? Oft genug sind dabei Promovierende selbst die größten FeindInnen ihres eigenen Erfolgs, indem sie sich gegen realisierbare Planungen auch wider bessere eigene Erfahrung wehren. Zum Qualifikationsnachweis der erfolgreich Promovierten gehört also auch durchaus die Erfahrung, von manch liebem Projekt Abstand genommen zu haben, um das zentrale Vorhaben nicht zu gefährden.

Eng verzahnt mit den eigenen überhöhten Ansprüchen ist aber auch die Zähigkeit der widrigen Promotionsbedingungen. Die Tatsache, dass Promovierende sich durch viele Schwierigkeiten hindurchkämpfen müssen, mag ja als ein Teil der Qualifikation gesehen werden – dies sollte aber keine Legitimation für die vermeidbaren Barrieren bieten, die sich der Promotion entgegenstellen. Manche ProfessorInnen oder andere Promovierte neigen dazu, in einer Verklärung der Vergangenheit schlechte Promotionsbedingungen zu rechtfertigen.

Qualifikation leitet sich nicht ab von „Qual“. Wenn Promovierende gezwungen sind, sich ihren Arbeitsplatz täglich neu zu erkämpfen in Bibliotheken oder Labors, wenn sie simple Computerprobleme durch das Dickicht einer universitären Bürokratie durchkämpfen müssen oder wenn sie mühsam Arbeitszeit für die Dissertation gegen die Anforderungen in Lehre, Prüfungen oder Verwaltung verteidigen, dann sind dies keine notwendigen

Bestandteile ihrer Qualifikation. Aus unserer Sicht führen schlechte Bedingungen nicht zu guten Fähigkeiten, die für eine Wissenschaft im Dienste der Gesellschaft gebraucht werden: Wer einem/einer BetreuerIn ausgeliefert ist, der/die in einer Person außerdem gleichzeitig ArbeitgeberIn und GutachterIn der Dissertation ist, wird lernen, sich anzupassen, anstatt sich in Teamarbeitszusammenhänge einzubringen. Wer nur sporadisch in wenig vertrauensvoller Atmosphäre die eigene Arbeit zur Diskussion stellt, wird eher lernen, sich gegen Kritik zu immunisieren, anstatt auf Anregungen positiv zu reagieren. Wer sich alleine überhöhten Anforderungen an die eigene Arbeit hingibt, wird eher lernen, die Realität notdürftig zu verbiegen, anstatt mit anderen zu einer realistischen Selbsteinschätzung zu kommen. Wer in ständiger Zeitnot, ohne es gelernt zu haben, gezwungen ist, Seminare eigenständig zu konzipieren und zu leiten, wird eher auf den „Luxus" von Fortbildungen und Reflexion über die eigene Lehrbefähigung verzichten lernen, anstatt das Lehren zu lernen. Wer den Wert eigener Erkenntnisse nur nach innerfachlichen Maßstäben zu beurteilen gelernt hat, wird die Fähigkeit vernachlässigen, die eigene Wissenschaft einem Laienpublikum zu vermitteln. Wie aber soll mit solchen Kompetenzen Wissenschaft entstehen, die im Dienst der Gesellschaft steht? Wenn wissenschaftliche Erkenntnis diesem Ziel dienen soll, muss gerade der wissenschaftliche Nachwuchs positive Kompetenzen erlernen – und dafür entsprechende Promotionsbedingungen vorfinden.

In Deutschland ist man immer noch weit davon entfernt, einen einheitlichen Status für Promovierende zu schaffen, der die Promotion als eigenständige Arbeit anerkennt (und bezahlt) (→ Einleitung). Eine bessere strukturierte Promotion unter klar gestalteten Betreuungsbedingungen hat sich in vielen Maßnahmen an deutschen Universitäten etabliert, die aber teilweise über das Ziel deutlich hinausschießen. Eine institutionelle Verankerung strukturierter Promotion an den Universitäten, etwa als Graduiertenzentren, in den Graduiertenkollegs der DFG oder den Graduiertenschulen der Exzellenzinitiative, ist in den Umrissen erkennbar, allerdings wird dadurch bisher lediglich eine Minderheit der Promotionen strukturiert (→ Promovieren in Kollegs und Zentren). Bislang werden vor allem diejenigen Promovierenden, die als wissenschaftliche MitarbeiterInnen das Gros der Promovierenden stellen, bei diesen Projekten meist überhaupt nicht berücksichtigt. Promovierende müssen von promotionsfernen Tätigkeiten entlastet werden, wenn die Promotionszeiten gesenkt werden sollen, oder die Finanzierungsrahmen müssen um den Anteil der promotionsfernen Tätigkeit verlängert werden. Die Betreuung von Promotionen muss

klarer strukturiert und von der Bewertung und auch den Dienstvorgesetzten getrennt werden; für die Betreuung muss die Hochschule eine institutionelle Verantwortung übernehmen. Bisher fehlen meist die Anreize für gute Betreuung oder auch nur Ansätze, deren Qualität festzustellen.

Wenn die unnötigen Belastungen der Promotionsphase abgestellt werden, bleiben noch genügend Schwierigkeiten übrig, die einem längeren Forschungsprozess und Erkenntnisfortschritt naturgemäß innewohnen. Insofern wird eine Promotion stets auch ein Ausweis von Problembewältigungskompetenz bleiben.

Die Verleihung der Doktorwürde und die Aufnahme in die Scientific Community werden gewöhnlich von einem „Produkt" der NachwuchswissenschaftlerIn abhängig gemacht, der Dissertation. Im Produkt, der Abschlussarbeit, sollen sich gebündelt die Qualifikationen ausdrücken, die in einem mehrjährigen Arbeitsprozess, der Promotion, erworben worden sind. Vom Prozess verrät aber das Produkt nicht mehr viel. Wie lange seine Herstellung gedauert hat, welche Schwierigkeiten damit verbunden waren, deren Bewältigung ja einen wichtigen Teil der Qualifikation darstellt, und welche Kompetenzen auf dem mehr oder weniger langen Weg erworben wurden, interessiert für die Verleihung des akademischen Grades bislang wenig. All dies ist aber häufig entscheidend für den Verlauf der Promotion und die weitere berufliche Entwicklung. In der Wissenschaft wird oft die Arbeit, die hinter dem Produkt Dissertation steckt, unsichtbar gemacht. Für unser Handbuch fokussieren wir Promotion als Arbeit und können so die Arbeitsbedingungen besser sichtbar machen. Ein Ratgeber kann nur auf die vorhandenen Belastungen hinweisen, zu einem Gutteil müssen Promovierende sich durch diese selbst hindurcharbeiten. Es geht aber – auch in diesem Text – darum, sich individuell und ebenso gemeinsam die Hilfen zu schaffen, die einen positiven Entwicklungsprozess der Arbeit in Gang setzen.

Literatur

Berning, Ewald/Falk, Susanne (2005): Das Promotionswesen im Umbruch, Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 1, S. 48–72, http://www.ihf.bayern.de/dateien/beitraege/Beitr_Hochschulf_1_2005.pdf (12.7.2012)

Birck, Angelika (2003): Laura promoviert. Eine Satire in sieben Aufzügen, Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research, Art. 17, http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/725/1571 (12.7.2012)

Brandt, Gesche: Ursachen und Folgen des Promotionsabbruchs – HIS-HF Absolventenpanel, Vortrag auf der Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung, Wien, 11. Mai 2012, http://www.his.de/pdf/pub_vt/22/2012-05-11_Brandt_Ursachen-und-Folgen-des-Promotionsabbruchs.pdf (12.7.2012)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008): Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Bonn/Berlin, http://www.buwin.de (17.7.2012)

Enders, Jürgen/Bornmann, Lutz (2001): Karriere mit Doktortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten, Frankfurt/Main (campus)

Enders, Jürgen/Bornmann, Lutz (2002): Was lange währt, wird endlich gut: Promotionsdauer an bundesdeutschen Universitäten, in: Beiträge zur Hochschulforschung (24) 1, S. 52–72, http://www.ihf.bayern.de/dateien/beitraege/Beitr_Hochschulf_1_2002.pdf (12.7.2012)

Enders, Jürgen/Kottmann, Andrea (2009): Neue Ausbildungsformen – andere Werdegänge? Ausbildungs- und Berufsverläufe von Absolventinnen und Absolventen der Graduiertenkollegs der DFG, Weinheim (wiley), http://www.dfg.de/dfg_profil/foerderatlas_evaluation_statistik/programm_evaluation/studien/studie_ausbildungsformen/index.html (12.7.2012)

Europäische Kommission (2005): Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern, http://www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter (12.7.2012)

Hornbostel, Stefan (2009): Promotion im Umbruch – Bologna ante Portas, in: Martin Held, Gisela Kubon-Gilke, Richard Sturn (Hg.): Jahrbuch Normative und institutionelle Grundfragen der Ökonomik, Band 8, Bildungsökonomie in der Wissensgesellschaft. Marburg: Metropolis Verlag, S. 213–240, http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/Hornbostel_Promotion%20im%20Umbruch.pdf (12.7.2012)

Joint Quality Initiative (2004): Shared 'Dublin' descriptors for Short Cycle, First Cycle, Second Cycle and Third Cycle Awards – A report from a Joint Quality Initiative informal group, October 2004, http://www.jointquality.org (12.7.2012)

Krempkow, René (2008): Empirische Befunde, in: Anke Burkhardt (Hg.): Wagnis Wissenschaft – Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig, S. 175–222

THESIS (2004): „Zur Situation Promovierender in Deutschland. Ergebnisse der bundesweiten THESIS-Doktorandenbefragung" (duz Special), http://www.claussen-simon-stiftung.de/fileadmin/user_upload/Diverses/zur_situation_promovierender_in_deutschland.pdf (12.7.2012)

Universität Kassel (2008): Leitfaden für Betreuung von Promotionen an der Universität Kassel, 5. Auflage April 2008, http://www.uni-kassel.de/uni/fileadmin/datas/uni/forschung/Forschungsreferat/Dokumente/Informationsbroschueren/LeitfadenBetreuung.pdf (12.7.2012)

Wissenschaftsrat (WR 2011): Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier (Drs. 1704-11), http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf (12.7.2012)