

Steffen Jaksztat/Nora Preßler/Kolja Briedis

# Promotionen im Fokus

Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender  
im Vergleich

HIS: Forum Hochschule  
15 | 2012

**HIS**  Hochschul  
Informations  
System GmbH

**WIN  
BUS** 

GEFÖRDERT VOM  
 Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter dem Förderkennzeichen M505600 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der HIS Hochschul-Informationssystem GmbH.

Steffen Jaksztat  
Tel. +49 (0)511 1220-344  
E-Mail: jaksztat@his.de

Nora Preßler  
Tel. +49 (0)511 1220-344  
E-Mail: pressler@his.de

Kolja Briedis  
Tel. +49 (0)511 1220-232  
E-Mail: briedis@his.de

Dieser Bericht wurde unter Mitarbeit von Nadine Koenig verfasst.

HIS Hochschul-Informationssystem GmbH  
Goseriede 9 | 30159 Hannover | [www.his.de](http://www.his.de)  
Dezember 2012

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Methodik und Datengrundlage</b>	<b>5</b>
2.1	Durchführung der Befragung	5
2.2	Profil der befragten Promovierenden	7
<b>3</b>	<b>Promotionsbedingungen im Vergleich</b>	<b>11</b>
3.1	Entscheidungen vor Beginn der Promotion	14
3.2	Betreuungspersonen	22
3.2.1	Die Hauptbetreuer(innen)	23
3.2.2	Kontakthäufigkeit	24
3.2.3	Betreuer(innen)kreis	27
3.2.4	Institutioneller Kontext der Hauptbetreuung	30
3.2.5	Verschiedene Typen von Hauptbetreuer(inne)n	31
3.3	Bewertung der Promotionsituation	34
3.4	Promotionsbegleitende Veranstaltungen	45
3.5	Überlegungen zum Abbruch der Promotion	47
<b>4</b>	<b>Einschätzungen zur generellen Qualität von Promotionen</b>	<b>55</b>
<b>5</b>	<b>Die Arbeit in der Wissenschaft</b>	<b>59</b>
5.1	Das Zeitbudget der Promovierenden	59
5.2	Einbindung in die Hochschullehre	62
5.3	Optimale Arbeitsbedingungen aus Sicht der Promovierenden	64
5.4	Die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen	65
5.5	Integration in die Scientific Community	69
5.6	Mentoring- und Unterstützungsnetzwerke	73
5.7	Einschätzungen zur beruflichen Qualifizierung	78
5.8	Interdisziplinarität	80
<b>6</b>	<b>Partnerschaft und Familie</b>	<b>83</b>
6.1	Der partnerschaftliche Kontext	85
6.2	Promovierende Eltern	85
6.3	Die Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft	89
6.4	Abschließende Bemerkungen und mögliche Schlussfolgerungen	91
<b>7</b>	<b>Schluss</b>	<b>95</b>
	Literaturverzeichnis	97
	Anhang: Anschreiben, Erinnerung und Fragebogen	103



# 1 Einleitung

In der Gründungszeit der ersten deutschen Universitäten im Mittelalter hatte der Dokortitel eine deutlich andere Bedeutung als heute. Er bildete (neben dem Magister) den höchsten Abschluss des Studiums und galt als Beleg dafür, dass ein Student das Vorlesungswissen beherrschte und seine Person in ausreichendem Maße Gelehrtheit repräsentierte (Meyer 2008).<sup>1</sup> Mit dem Titel war zugleich die volle Lehrbefugnis an Universitäten und die Erlaubnis verbunden, selbst Studenten zu prüfen. Für die Doktoranden war die Promotion durchaus kostspielig, da sie von diversen festlichen Ritualen begleitet und mit Geschenken an die Professoren verbunden war (siehe Wollgast 2001: 28ff). Wie Wollgast am Beispiel der theologischen Fakultät Freiburg beschreibt, waren die Voraussetzungen zur Zulassung zur Promotion im Mittelalter bisweilen sehr streng. „Einem Promovenden [musste] guter Leumund eigen und sein moralischer Wandel einwandfrei sein. Er durfte körperlich nicht abnorm erscheinen und nicht unehelicher Geburt sein“ (Wollgast 2001: 26).<sup>2</sup>

Eines war die Promotion lange Zeit jedoch nicht: Eine „eigene, selbstständige und originäre Forschungsleistung, die zum Erkenntnisfortschritt im jeweiligen Fach beiträgt“ (Wissenschaftsrat 2011: 8). Dieser Gedanke etablierte sich erst in Zusammenhang mit der Entstehung der Humboldt'schen Reformuniversität und dem Wandel der Universität von der Ausbildungs- bzw. Lehrstätte zum Ort der Wissensproduktion. Die *Doktorarbeit* erfuhr in diesem Zusammenhang eine deutliche Aufwertung: „Was durch die Humboldt'sche Universitätsidee an Neuem eingeführt wurde, das war die auf eigene Forschungsleistungen beruhende Dissertation.“ (Meyer 2008: 127).

Nachwuchswissenschaftler(innen), d. h. Promovierende aber auch Postdocs in fortgeschrittenen Qualifizierungsphasen, sind heute eine tragende Säule des Hochschulsystems in Deutschland, denn Sie übernehmen einen wesentlichen Teil der Aufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung. Ihre Situation ist in Deutschland jedoch immer wieder Gegenstand wissenschaftlicher und hochschulpolitischer Diskussionen. Besonderes Augenmerk wurde dabei häufig auf die Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses und seine beruflichen Perspektiven im Wissenschaftssystem (Jaksztat et al. 2010), den allgemeinen Berufsverbleib (Enders & Bornmann 2001; Enders & Kottmann 2009) sowie die Betreuungssituation von Doktorand(inn)en gelegt (Gerhardt et al. 2005). In Zusammenhang mit dem Bekanntwerden einer Reihe von Plagiatsfällen wurden in jüngerer Zeit zudem Fragen der wissenschaftlichen Qualität von Doktorarbeiten sowie der Motivation von Promovierenden medial breit diskutiert (z. B. Schnabel 2011). In einem Positionspapier hat der Wissenschaftsrat daher jüngst Vorschläge zur Qualitätssicherung von Promotionen vorgelegt (Wissenschaftsrat 2011). Unter anderem wird empfohlen, durch den Abschluss von Betreuungsvereinbarungen, durch eine Verbesserung der Betreuungsverhältnisse (insbesondere für externe Doktorand(inn)en), durch die Etablierung von Systemen zur Aufdeckung wissenschaftlichen Fehlverhaltens sowie durch die Trennung von Betreuung und Bewertung ein hohes wissenschaftliches Niveau von Doktorarbeiten sicherzustellen.

Die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat sich in den letzten Jahrzehnten insbesondere durch den Ausbau strukturierter Promotionsprogramme nach angloamerikanischem Vorbild verändert. Bereits 1985 wurde das erste Graduiertenkolleg in Deutschland an der Universität zu Köln ins Leben gerufen. Ab 1990 begann die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) mit hohem Tempo mit dem Aufbau ihrer Graduiertenkollegs<sup>3</sup> (Deutsche Forschungsgemeinschaft

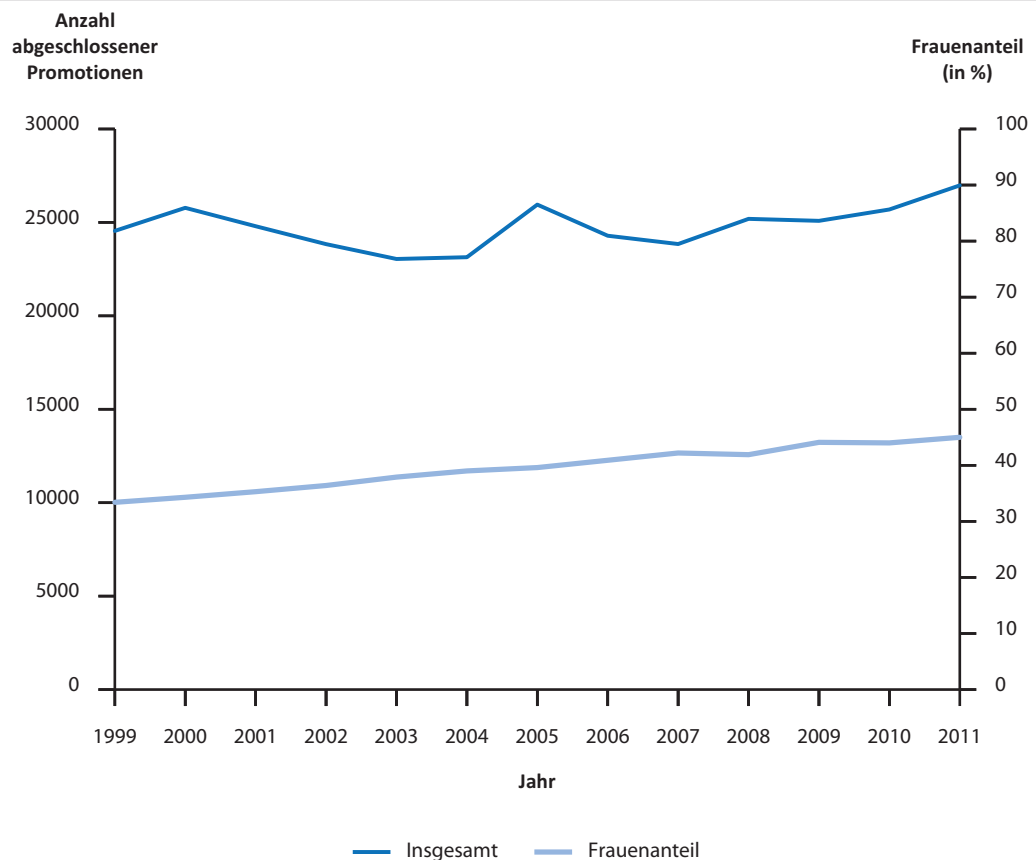
<sup>1</sup> Das Wort Doktor leitet sich vom lateinischen „docere“ = lehren bzw. „doctus“ = gelehrt ab.

<sup>2</sup> Wollgast schreibt an anderer Stelle, dass die Kandidaten zudem schwören mussten, „sich im Falle einer Abweisung nicht an den Prüfern rächen zu wollen.“ (Wollgast 2001: 25)

<sup>3</sup> Bereits 1997 gab es weit mehr als 300 DFG-Kollegs.

2010). In der Folgezeit entstanden eine ganze Reihe weiterer strukturierter Promotionsprogramme, darunter die Research Schools der Max-Planck-Gesellschaft und die Promotionsprogramme anderer außeruniversitärer Forschungseinrichtungen, länder- und hochschulbezogene Initiativen sowie die im Kontext der Exzellenzinitiative ins Leben gerufenen Graduiertenschulen (Moes 2010). Bei aller Verschiedenheit der Programme ist allen eines gemeinsam: Durch mehr Struktur sollen vermeintliche Schwächen des „alten“ Systems korrigiert werden. Promotionsprogramme sollen zur Verbesserung der Betreuungssituation (Abkehr vom „Meister-Schüler-Modell“), zur besseren Einbindung der Doktorand(inn)en in (interdisziplinäre) Forschungszusammenhänge und nicht zuletzt zur gezielten Vermittlung fachlicher, aber auch allgemein berufsrelevanter Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen verpflichtender Curricula (z. B. im Bereich der Schlüsselqualifikationen) beitragen. Gleichwohl waren die Bemühungen, die Strukturen der Nachwuchsausbildung zu reformieren von Beginn an starker Kritik ausgesetzt. Im Zentrum der Kritik stehen dabei vor allem die vermeintliche Verschulung der Promotion, etwa durch zu strenge zeitliche Vorgaben, zu kleinteilige Erfolgskontrollen und vorgegebene Lerninhalte. So wird kontrovers darüber diskutiert, ob im Anfertigen einer Doktorarbeit die dritte Phase des Studiums (nach Bachelor- und Masterstudium) oder die erste Phase einer wissenschaftlichen Tätigkeit gesehen werden sollte (Mittelstraß 2010). Ein überzeugender Nachweis der Überlegenheit der neuen Promotionsmodelle gegenüber den alten Modellen konnte bis dato empirisch jedoch noch nicht erbracht werden (Moes 2010; Enders & Kottmann 2009).

**Abb. 1.1**  
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen in Deutschland sowie der Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen in den Jahren 1999 bis 2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2

Eine Tatsache wird im Zusammenhang mit Debatten zur Situation von Promovierenden immer wieder hervorgehoben: Belastbare Informationen über die Zahl der Doktorand(inn)en in Deutschland liegen nicht vor. Statistisch sicher erfasst wird hierzulande lediglich die Zahl der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen (Abb. 1.1). Diese lag, mit einigen Schwankungen, in den letzten Jahren bei etwa 25.000 und ist im Jahr 2011 auf 26.981 Promotionen gestiegen. Dies ist – bezogen auf die Zahl der Hochschulabsolvent(inn)en – eine im internationalen Vergleich hohe Zahl. Auffällig ist zudem, dass der Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen im beobachteten Zeitraum kontinuierlich zugenommen hat; von 34,3 Prozent in 1999 auf 45 Prozent in 2011.

Die Statistiklücke bezüglich der Zahl Promovierender hat zur Folge, dass niemand genau weiß, wie viele junge Forscher(innen) zwar den Versuch unternehmen, eine Doktorarbeit zu schreiben, dieses Vorhaben im Verlauf der Zeit jedoch abbrechen. Eine Berechnung auf Grundlage der Dresdner Absolventenstudien ergibt, dass bis neun Jahre nach Studienabschluss lediglich etwa ein Drittel der begonnenen Promotionsvorhaben<sup>4</sup> erfolgreich abgeschlossen werden. Dies kann entweder als Hinweis auf eine hohe Abbruchquote oder als Hinweis auf lange Promotionsdauern betrachtet werden (für nähere Informationen zur Berechnung der Erfolgsquoten siehe: Burkhardt 2008b: 175ff). Laut den Ergebnissen der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 1997 gibt von denjenigen, die im Anschluss an ihr Studium ein Promotionsvorhaben in Angriff genommen haben, im zehnten Jahr nach dem Examen jede sechste Person an, dieses Vorhaben abgebrochen zu haben (Fabian & Briedis 2009: 100f).

Auch wenn keine genaue Abbruchquote für Promotionen bekannt ist und damit das tatsächliche Ausmaß der Abbruchproblematik unbekannt bleibt, lohnt sich doch ein differenzierter Blick auf die Situation von Doktorand(inn)en in verschiedenen Promotionskontexten, auf die Qualität ihrer Betreuung, auf ihre Zufriedenheit, auf ihre Arbeits- und Lebensumstände. Dies sind die Ziele dieser Studie.

Im Zentrum steht dabei der Vergleich der Situation von Promovierenden aus verschiedenen institutionellen Kontexten. Hierzu gehören Doktorand(inn)en an Universitäten, Fachhochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und in Stipendienprogrammen. Sowohl Promovierende auf Mitarbeiterstellen als auch Promovierende in strukturierten Programmen sowie jene ohne institutionelle Anbindung haben ihre Erfahrungen im Rahmen einer für diese Studie durchgeführten Befragung zum Ausdruck gebracht. Insbesondere folgende Aspekte sollen in diesem Bericht näher betrachtet werden.

**Promotionsbedingungen im Vergleich:** Im Zentrum des ersten thematischen Kapitels steht die Situation Promovierender unter besonderer Berücksichtigung von Betreuungsaspekten. Forschungsfragen sind: Wie ist die Betreuung der Promotion konkret organisiert und wie zufrieden sind Promovierende allgemein mit ihrer Promotionsbetreuung? Wo können Betreuungsdefizite identifiziert werden? Daran anschließend wird dargestellt, wie viele Promovierende bereits über einen Abbruch ihrer Promotion nachgedacht haben und wodurch Abbruchgedanken typischerweise hervorgerufen werden.

**Einschätzungen zur Qualität von Promotionen:** In diesem kurzen Kapitel geht es um die Fragen, wie die wissenschaftliche Qualität sowie das System der Bewertung von Promotionen allgemein eingeschätzt werden.

**Die Arbeit in der Wissenschaft:** Dieses Kapitel beschäftigt sich mit unterschiedlichen Facetten der Arbeitssituation der Doktorand(inn)en. Aufgegriffen werden sowohl Fragen der Ausgestaltung des Arbeitsalltags, der Integration in wissenschaftliche (Unterstützungs-)Netzwerke als auch

<sup>4</sup> Berechnungsgrundlage waren hier Promotionen, die im ersten bis fünften Jahr nach Studienabschluss begonnen wurden.

der wahrgenommenen Beschäftigungsperspektiven. Den Abschluss bildet hier der Themenbereich Interdisziplinarität: Inwieweit sind Promovierende in der Lage, über den Tellerrand ihrer eigenen Disziplin hinauszuschauen und wie gut gelingt ihnen der fachliche Austausch mit Wissenschaftler(inne)n anderer Disziplinen?

**Partnerschaft und Familie:** Das letzte inhaltliche Kapitel befasst sich mit den privaten Lebensverhältnissen von Doktorand(inn)en mit und ohne Kind. Die zentralen Forschungsfragen lauten hierbei: Wie hoch ist der Anteil der Promovierenden in festen Partnerschaften? Wie wird die Haus- und Erwerbsarbeit innerhalb der Partnerschaften aufgeteilt? Wie unterscheidet sich die Situation promovierender Mütter von der Situation promovierender Väter?

Den thematischen Kapiteln vorangestellt ist ein kurzer Überblick über die Methodik und die Datengrundlage der Studie. Den Abschluss des Berichts bildet ein kurzes Fazit, welches noch einmal schlaglichtartig wesentliche Ergebnisse der Studie resümiert und mögliche Schlussfolgerungen und Handlungsfelder aufzeigt. Über den Text verteilt ergänzen und illustrieren ausgewählte Kommentare von Studienteilnehmer(inne)n die jeweiligen Tabellen und Diagramme. Diese Kommentare befinden sich jeweils in den blauen Kästen.



## 2 Methodik und Datengrundlage

Die empirische Basis dieser Studie bilden Befragungen von Nachwuchswissenschaftler(inne)n in verschiedenen institutionellen Kontexten. Hierzu gehören Mittelbauangehörige an Universitäten und Fachhochschulen, wissenschaftliche Mitarbeiter(innen), Doktorand(inn)en und Postdocs an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Promotionsstipendiat(inn)en von Begabtenförderwerken sowie – in zahlenmäßig geringem Umfang – Promovierende in Graduiertenschulen. Alle Gruppen wurden mittels eines weitgehend identischen standardisierten Online-Fragebogens befragt.<sup>5</sup>

### 2.1 Durchführung der Befragung

Eine Teilmenge der befragten Wissenschaftler(innen) besteht aus Teilnehmer(inne)n des Online-Access-Panels Winbus.<sup>6</sup> Dieses Online-Panel umfasste zum Zeitpunkt der Befragung gut 6.200 Personen, welche im Kontext vorangegangener Befragungen rekrutiert wurden (Jaksztat & Briedis 2009; Jaksztat et al. 2010, 2011). Im Panel vertreten waren sowohl Nachwuchswissenschaftler(innen) von Hochschulen<sup>7</sup> als auch von außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Die Panelistengruppe wurde Ende Mai 2011 zur Teilnahme an der Befragung eingeladen. Im Verlauf der etwa einmonatigen Feldzeit wurden zwei Erinnerungsschreiben verschickt. Nach Durchführung der Datenbereinigung<sup>8</sup> standen auswertbare Interviews von 2.210 Personen zur Verfügung, darunter knapp 60 Prozent Promovierende (Abb. 2.1).

Nachwuchswissenschaftler(innen) an Fachhochschulen sowie jene in Stipendienprogrammen waren bis dato nicht durch die Panelstruktur repräsentiert. Beide Gruppen wurden erstmals im Rahmen dieser Studie kontaktiert. Im Falle der Nachwuchswissenschaftler(innen) an Fachhochschulen wurde der Versuch unternommen, an allen Fachhochschulen in Deutschland eine Vollerhebung des hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Personals durchzuführen. Hierzu wurden die E-Mailadressen der betreffenden Personen auf den frei zugänglichen Internetseiten der einzelnen Institute, Fachbereiche und Hochschulen recherchiert. Professor(inn)en wurden von der Recherche ausgeschlossen. Insgesamt konnten auf diese Weise 7.404 E-Mailadressen recherchiert werden, die Ende Mai 2011 dazu genutzt wurden, diese Zielgruppe zu kontaktieren. In einem per E-Mail gesendeten Anschreiben, das einen Direktlink zum Onlinefragebogen enthielt, wurden die Wissenschaftler(innen) über das Befragungsprojekt informiert und um Beteiligung an der Befragung gebeten. In dem Anschreiben wurde nochmals dezidiert auf die Zielgruppe<sup>9</sup> und das Thema der Befragung hingewiesen. Auch hier dauerte die Feldphase etwa einen Monat und es wurden ebenfalls zwei Erinnerungsschreiben versendet. Abzüglich der nicht zustellbaren E-Mails so-

<sup>5</sup> Die Screenshots des Fragebogens sind im Anhang abgedruckt.

<sup>6</sup> Für nähere Informationen zum Winbus-Projekt siehe [www.winbus.eu](http://www.winbus.eu).

<sup>7</sup> Ohne medizinische Hochschulen und Fakultäten.

<sup>8</sup> Im Zuge der Datenbereinigung wurde geprüft, ob mindestens ein Drittel des Fragebogens beantwortet wurde. Darüber hinaus wurden all jene ausgeschlossen, die nicht (mehr) zur Zielgruppe gezählt werden konnten, d. h. die weder an einer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung unterhalb einer Professur wissenschaftlich beschäftigt waren oder bei denen es sich nicht um Stipendiat(inn)en bzw. Teilnehmer(innen) von Graduiertenkollegs handelte. Ein weiteres Kriterium war, dass die Teilnehmer(innen) zum Zeitpunkt der Befragung nicht älter als 45 Jahre alt sein durften.

<sup>9</sup> Um Beteiligung an der Befragung wurden alle nicht-berufenen Wissenschaftler(innen) gebeten, die hauptberuflich an der Fachhochschule beschäftigt und nicht älter als 45 Jahre waren.

**Abb. 2.1**  
**Stichprobengröße und Rücklaufquote differenziert nach dem Befragungsmodus**

	Befragungsmodus			
	Panelbefragung	Mittelbau an Fachhochschulen	Promotionsstipendiat(inn)en von Begabtenförderwerken	Promovierende an Max Planck Research Schools
Feldzeit	25.05.2011 – 22.06.2011	30.05.2011 – 26.06.2011	30.05.2011 – 01.08.2011	31.05.2011 – 19.07.2011
Brutto-Stichprobengröße	6.241	7.404	ca. 1.970	-
Netto-Stichprobengröße (abzüglich nicht zustellbarer E-Mails und Personen, die die Teilnahme verweigert haben bzw. nicht zur Zielgruppe gehörten)	6.084	6.812	- 1)	-
Brutto-Rücklaufquote (aufgerufene Fragebögen)	42,8% (2.604)	38,5% (2.624)	ca. 49% (961)	-
Netto-Rücklaufquote (nur auswertbare Interviews)	36,3% (2.210)	25,2% (1.716)	ca. 45% (879)	- (229)
Anzahl Promovierender in Stichprobe	1.305	465	864	216

1) keine Angaben möglich

HIS-HF | Winbus-Studie 2011

wie der nicht zur Zielgruppe gehörenden Personen ergab sich ein bereinigter Rücklauf von 25,2 Prozent. In dieser Gruppe befanden sich 465 Promovierende (27 %).

Der Kontakt zu Promovierenden in Stipendienprogrammen wurde über die Verwaltungen der Begabtenförderwerke hergestellt. Von den insgesamt zwölf existierenden Förderwerken konnten neun für eine Beteiligung an der Befragungsstudie gewonnen werden. Alle Personen, die sich in der Promotionsförderung der teilnehmenden Förderwerke befanden, erhielten im Namen von HIS-HF per E-Mail eine Einladung zur Teilnahme an der Befragung. Nach Ablauf von circa zwei Wochen wurde ebenfalls per E-Mail ein Erinnerungsschreiben versendet. Auf diesem Wege wurden laut Angaben der Förderwerke rund 1.970 Promovierende zur Befragung eingeladen. Letztlich konnten die Angaben von 879 Befragten dieser Gruppe ausgewertet werden; die Rücklaufquote lag somit etwa bei 45 Prozent.

Ergänzt werden diese Stichproben durch eine verhältnismäßig kleine Gruppe Promovierender an International Max Planck Research Schools (IMPRS). Auch dieser Personenkreis konnte nicht direkt kontaktiert werden. Die Distribution der Befragungseinladungen sowie der Erinnerungsschreiben wurde von der Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft in die Wege geleitet. Die Befragungsunterlagen wurden zentral an die Koordinator(inn)en der über 60 IMPRS weitergeleitet. Aufgabe der Koordinator(inn)en war es, die Unterlagen an die Doktorand(inn)en ihres Kollegs zu verteilen, was in der Regel über vorhandene Mailverteiler geschah. Da keine Informationen darüber vorliegen, an welchen IMPRS der Versand der Befragungsunterlagen an die dort tätigen Promovierenden tatsächlich erfolgte, kann bei dieser Befragtengruppe leider keine Aussage über die Rücklaufquote gemacht werden. Die realisierte Fallzahl ist jedoch vergleichsweise klein (n = 216). Die Feldzeit dauerte hier von Ende Mai bis Mitte Juli.

Die weit überwiegende Mehrzahl der in diesem Bericht präsentierten Analysen ist auf die insgesamt 2.850 Personen beschränkt, die zum Zeitpunkt der Befragung an einer Dissertation gearbeitet haben bzw. sich in einem laufenden Promotionsverfahren befanden. Die folgende Beschreibung des soziodemografischen und fachlichen Profils der Befragten bezieht sich daher ausschließlich auf diese Gruppe.

## 2.2 Profil der befragten Promovierenden

Die in diesem Bericht dargestellten Analysen basieren in der Regel auf dem Vergleich von Promovierenden in unterschiedlichen Beschäftigungs- sowie Promotionskontexten. Der folgende Abschnitt gibt daher einen Überblick über das Profil der Doktorand(inn)en in den jeweiligen Kontexten.

Insgesamt konnten 1.097 Promovierende in Stipendienprogrammen, 905 hauptberuflich Beschäftigte an Universitäten, 416 hauptberuflich Beschäftigte an Fachhochschulen und 314 hauptberuflich Beschäftigte an außeruniversitären Forschungseinrichtungen befragt werden (Abb. 2.2).<sup>10</sup>

**Abb. 2.2**  
Geschlecht, Alter und Fachrichtung der befragten Promovierenden differenziert nach dem Beschäftigungskontext (Anteile in %, Alter: Mittelwert)

	Beschäftigungskontext			
	Hauptberuflich Beschäftigte an Universitäten	Hauptberuflich Beschäftigte an Fachhochschulen	Hauptberuflich Beschäftigte an außeruniversitären Forschungseinrichtungen	Promovierende in Stipendienprogrammen
<b>N:</b>	905	416	314	1097
<b>Geschlecht:</b>				
Männlich	53	52	57	42
Weiblich	47	48	43	58
<b>Alter (in Jahren):</b>	30,6	31,9	30,2	30,0
<b>Fachrichtungen:</b>				
Geisteswissenschaften	11	4	2	29
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	13	11	3	10
Rechts-/Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	22	22	13	32
Mathematik/ Naturwissenschaften	34	25	63	22
Ingenieurwissenschaften	16	33	17	4
Andere Fachrichtungen	4	5	2	3

HIS-HF | Winbus-Studie 2011

Das Durchschnittsalter der Studienteilnehmer(innen) liegt bei knapp über 30 Jahren. Mit einem mittleren Alter von 30 Jahren bilden die Promovierenden in Stipendienprogrammen die jüngste Gruppe. Die hauptberuflich Beschäftigten an Fachhochschulen sind mit 32 Jahren etwas älter als die übrigen Befragten.

Unter den hauptberuflich Beschäftigten an Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen finden sich mehr Männer als Frauen (Frauenanteil an Universitä-

<sup>10</sup> Die Differenzen zu Abbildung 2.1 kommen dadurch zustande, dass Studienteilnehmer(innen) aus den einzelnen Stichproben auf Grundlage ihrer Angaben zum Beschäftigungsstatus und -kontext zum Teil neu zugeordnet wurden. Beispielsweise wurden von den Promovierenden, die sich an der Befragung von Geförderten der Begabtenförderwerke beteiligten, knapp 30 im Nachhinein der Gruppe der hauptberuflich Beschäftigten an Universitäten zugeordnet, weil sie dort als wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) beschäftigt waren.

ten: 47 %; Fachhochschulen: 48 %; außeruniversitäre Forschungseinrichtungen: 43 %). Lediglich unter Promovierenden in Stipendienprogrammen sind Frauen häufiger vertreten als Männer (58 % Frauenanteil).

Hinsichtlich der Fächerzusammensetzung unterscheiden sich die Beschäftigungskontexte zum Teil erheblich. Unter den hauptberuflich Beschäftigten an Universitäten bilden die Mathematiker(innen)/Naturwissenschaftler(innen) mit einem Anteil von 34 Prozent die größte Gruppe. Gut jede(r) fünfte Befragte zählt zur Fachrichtung Rechts-/Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Ingenieurinnen und Ingenieure sind mit einem Anteil von 16 Prozent etwas häufiger vertreten als Geisteswissenschaftler(innen) (11 %) und Angehörige der Fachrichtung Erziehungswissenschaften/Psychologie (13 %).

In der Gruppe der hauptberuflich Beschäftigten an Fachhochschulen dominieren die Ingenieurinnen und Ingenieure (33 %). Darauf folgen mit einem Anteil von 25 Prozent die Angehörigen der Fachrichtung Mathematik/Naturwissenschaften und diejenigen der Rechts-/Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (22 %). Geringer fallen dagegen die Anteile der Erziehungswissenschaftler(innen)/Psycholog(inn)en (11 %) und Geisteswissenschaftler(innen) (4 %) aus.

Mehr als die Hälfte der hauptberuflich Beschäftigten an außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind Angehörige der Fachrichtung Mathematik/Naturwissenschaften. Ingenieurinnen und Ingenieure sind mit 17 Prozent ähnlich stark vertreten wie Rechts-/Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler(innen). Geisteswissenschaftler(innen) bzw. Erziehungswissenschaftler(innen)/Psycholog(inn)en finden sich in dieser Gruppe dagegen kaum.

Die Angehörigen der Fachrichtung Rechts-/Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bilden mit rund einem Drittel der Befragten die größte Gruppe unter den Promovierenden in Stipendienprogrammen. Auch Geisteswissenschaftler(innen) finden sich hier vergleichsweise häufig (29 %). Jede(r) zehnte Befragte gehört der Fachrichtung Erziehungswissenschaften/Psychologie an. Die kleinste Gruppe bilden Ingenieurinnen und Ingenieure mit einem Anteil von vier Prozent.

**Abb. 2.3**  
Berufliche Position der Promovierenden (nur Beschäftigte an Universitäten und Fachhochschulen, Anteile in %)

	Universität	Fachhochschule
Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in)	95	86
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1	9
Sonstige	4	5

HIS-HF | Winbus-Studie 2011

Die große Mehrheit der Befragten (95 %) an Universitäten ist als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) beschäftigt (Abb. 2.3). Auch an den Fachhochschulen bilden wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) die mit Abstand größte Gruppe (86 %). Ein kleiner Teil der Promovierenden an Universitäten und insbesondere an Fachhochschulen sind als Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Uni: 1 %; FH: 9 %) oder in anderer Position beschäftigt (Uni: 4 %; FH: 5 %). Die befragten Promovierenden an außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind fast ausnahmslos als wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) beschäftigt.

Insgesamt promovieren 452 Befragte im Rahmen strukturierter Promotionsprogramme, 924 als wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) in Forschungsprojekten und 648 als wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) an einem Lehrstuhl. Weitere 800 Studienteilnehmer(innen) sind frei promovie-

rend (Abb. 2.4).<sup>11</sup> In Forschungsprojekten und auch an Lehrstühlen promovieren mehr Männer als Frauen (Frauenanteil jeweils 46 %). In den beiden anderen Promotionskontexten ist der Frauenanteil dagegen höher als der Männeranteil (strukturierte Promotionsprogramme: 54 %; frei promovierend: 60 %).

#### Abb. 2.4

**Geschlecht, Alter und Fachrichtung der Befragten differenziert nach dem Promotionskontext (Anteile in %, Alter: Mittelwert)**

	Promotionskontext			
	Strukturiertes Programm	Wiss. Mitarbeit Forschungsproj.	Wiss. Mitarbeit Lehrstuhl	Frei promovierend
<b>N:</b>	452	924	648	800
<b>Geschlecht:</b>				
Männlich	46	54	54	40
Weiblich	54	46	46	60
<b>Alter (in Jahren):</b>	29,4	30,2	30,6	31,5
<b>Fachrichtungen:</b>				
Geisteswissenschaften	9	4	12	38
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	9	9	11	12
Rechts-/Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	25	11	29	34
Mathematik/ Naturwissenschaften	45	48	29	8
Ingenieurwissenschaften	8	24	15	5
Andere Fachrichtungen	4	4	3	4

HIS-HF | WINbus-Studie 2011

Mit einem mittleren Alter von 29,4 Jahren bilden Promovierende in strukturierten Promotionsprogrammen die jüngste Gruppe. Frei Promovierende sind mit 31,5 Jahren im Vergleich etwas älter als die Promovierenden in den anderen Kontexten.

Ähnlich wie die Beschäftigungskontexte weisen auch die Promotionskontexte recht unterschiedliche Fächerstrukturen auf. Ein großer Teil der Promovierenden in strukturierten Programmen gehört der Fachrichtung Mathematik/Naturwissenschaften an (45 %). Jede(r) vierte Promovierende zählt hier zur Fächergruppe Rechts-/Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Geisteswissenschaftler(innen), Erziehungswissenschaftler(innen)/Psycholog(inn)en und Ingenieurinnen bzw. Ingenieure sind mit jeweils acht bis neun Prozent vertreten.

Auch in der Gruppe der Mitarbeiter(innen) in Forschungsprojekten dominieren die Mathematiker(innen)/Naturwissenschaftler(innen) (48 %). Mit rund einem Viertel der Befragten bilden die Angehörigen der Fachrichtung Ingenieurwissenschaften die nächstkleinere Gruppe. Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler(innen) sowie Erziehungswissenschaftler(innen)/Psycholog(inn)en sind mit elf bzw. neun Prozent ähnlich stark vertreten. Geisteswissenschaftler(innen) machen vier Prozent dieser Befragtengruppe aus.

<sup>11</sup> Frei promovierend bedeutet hier, dass die Promotion weder im Rahmen eines strukturierten Promotionsprogrammes noch in organisatorischer Anbindung an ein Forschungsprojekt oder einen Lehrstuhl stattfindet. Die Zugehörigkeit zum jeweiligen Promotionskontext erfolgte durch die Befragten selbst über die Frage: „In welchem formalen Kontext promovier(t)en Sie hauptsächlich?“.

Die Rechts-/Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler(innen) sowie die Mathematiker(innen)/Naturwissenschaftler(innen) bilden mit jeweils 29 Prozent die größte Befragtengruppe unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n an Lehrstühlen. Ingenieurinnen und Ingenieure sind mit 15 Prozent etwas häufiger vertreten als Geisteswissenschaftler(innen) (12 %) und Angehörige der Fachrichtung Erziehungswissenschaften/Psychologie (11 %).

In der Gruppe der frei Promovierenden stellen Geisteswissenschaftler(innen) mit 38 Prozent die größte Gruppe. Mit einem Anteil von 34 Prozent folgen die Rechts-/Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler(innen). Deutlich geringer fallen dagegen die Anteile der Angehörigen der Fachrichtung Erziehungswissenschaften/Psychologie (12 %) und Mathematik/Naturwissenschaften (8 % aus. Ingenieurinnen und Ingenieure bilden hier die kleinste Gruppe (4 %).

### 3 Promotionsbedingungen im Vergleich

Das Erreichen des Doktorgrades ist in Deutschland in verschiedenen organisatorischen Kontexten möglich. Ein differenzierter Blick auf die dadurch gekennzeichnete Promotionsituation ist somit zwingend vonnöten, um einen fundierten Überblick geben zu können. Der traditionellen Individualpromotion wurden bereits in den 1980er Jahren erste Graduiertenschulen zur Seite gestellt; in den 1990er Jahren hat die DFG begonnen, Graduiertenschulen einzurichten bzw. zu fördern. Der Ausbau der strukturierten Promotionen nimmt seither deutlich zu. Nach wie vor überwiegt zwar die Zahl der Individualpromotionen (Berning & Falk 2006b; Keller 2010; Mersch & van Bebber 2010; vgl. Schmidt & Richter 2008), doch die Argumente für die strukturierten Promotionsprogramme deuten zugleich Kritik an den bisherigen Promotionsformen an: strukturierte Promotionsprogramme sind stärker formalisiert und sollen dazu dienen, die Promovierenden gezielter auszuwählen, eine bessere Betreuung und transparentere Begutachtungsverfahren zu gewährleisten. Ein begleitendes Lehrprogramm sorgt zudem dafür, dass Promovierende sich systematisch mit promotionsrelevanten Themen auseinandersetzen. Diese Anforderungen – so die Befürworter – können in strukturierten Promotionsprogrammen durch eine größere Zahl an Ansprechpartner(inne)n besser gewährleistet werden als in traditionellen Formen der Promotion (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008).

Ein pauschaler Vergleich dieser in Deutschland relativ neuen Form der Promotion mit der traditionellen Promotion ohne weitere Differenzierungen könnte allerdings zu Fehlurteilen führen, denn es gibt verschiedene Modelle der Individualpromotion wie die freie Promotion ohne engere Anbindung an einen Lehrstuhl oder aber die Promotion innerhalb eines Forschungsprojektes sowie als Lehrstuhlmitarbeiter(in). Generell erfordern traditionelle Promotionen jedoch ein oftmals höheres Maß an Selbständigkeit und Eigenmotivation, um die Promotion erfolgreich beenden zu können. Hinzu kommt, dass die Betreuung häufig nur durch wenige Personen – zumeist sogar nur durch eine Person – erfolgt. In diesem klassisch geprägten Lehrer-Schüler-Modell ist somit das Verhältnis zum/zur Betreuer(in) essenziell für den Erfolg. Doch gerade in traditionellen Promotionen gibt es sehr unterschiedliche Einschätzungen über das Verhältnis zur betreuenden Person (vgl. Hennig 2010).

Die Situation Promovierender in Deutschland war bereits Gegenstand einiger Untersuchungen. Vor allem in den letzten zehn Jahren hat dieses Thema großes Forschungsinteresse geweckt. Die verschiedenen Studien unterscheiden sich allerdings hinsichtlich der ausgewählten Doktorandengruppe. So haben Enders und Bornmann die Post-Doktorand(inn)en rückblickend zu ihren Promotionsbedingungen befragt (vgl. Enders & Bornmann 2001). Da die Befragten der Studie ihre Promotion bereits in den Jahren 1979/1980, 1984/1985 und 1989/1990 abgeschlossen haben, sind Veränderungen in der Betreuungssituation seither anzunehmen und zu erwarten. Des Weiteren hat das Doktorandennetzwerk Thesis im Jahr 2004 eine Befragung von Doktorand(inn)en zu ihren Promotionsbedingungen durchgeführt (vgl. Gerhardt et al. 2005). Hierbei handelt es sich zwar um eine deutschlandweite Befragung der Promovierenden, allerdings wurden die Befragten unsystematisch und stark durch Kontakte zum Thesis-Netzwerk rekrutiert, so dass nicht auszuschließen ist, dass die Ergebnisse vor allem die Situation einer ausgewählten (und in diesem Fall hochschulpolitisch engagierteren) Gruppe beleuchten. Dennoch bietet die Studie einen Anhaltspunkt, um die konkrete Situation der Promovierenden besser zu identifizieren. Senge und Vollmer wiederum beschäftigten sich ebenfalls mit der Promotionsituation, legten ihren Schwerpunkt allerdings auf die internationale Ausrichtung bzw. ausländische Promovierende in



Deutschland (vgl. Senger & Vollmer 2008). Und schließlich gibt es Befragungen, in denen spezielle Zielgruppen gewählt wurden, wie z. B. die Doktorand(inn)en Bayerns (vgl. Berning & Falk 2006a) oder die Promovierenden der Max-Planck-Institute (vgl. Hämmerer et al. 2009). Darüber hinaus untersucht aktuell das Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) mit dem Promovierendenpanel ProFile die Betreuungssituation der Promovierenden in den verschiedenen Phasen der Promotion (vgl. Hauss et al. 2010).

In diesem Kapitel soll die Situation der Promovierenden in Deutschland nun auf Basis einer Studie betrachtet werden, für die die Befragten bundesweit in systematischer Weise rekrutiert wurden (vgl. Kap. 2).<sup>12</sup> So soll die Frage geklärt werden, welche Entscheidungen Promovierende zu Beginn ihrer Promotion treffen und wie viel Entscheidungsspielraum sie dabei tatsächlich haben. Außerdem wird in diesem Kapitel die Betreuungssituation ausführlich vorgestellt. Darauf aufbauend können dann Zusammenhänge mit der Zufriedenheit der Promotionsbetreuung ermittelt werden, um so Hinweise darauf zu erhalten, unter welchen Umständen die Promotionsbetreuung besonders gut gelingt oder ggf. zu Abbruchgedanken führt. Einleitend zu diesem Abschnitt sollen allerdings zwei allgemeine Aspekte der Promotion, nämlich die (erwartete) Promotionsdauer und der Beginn der Promotion betrachtet werden.

Viele Experten sprechen sich dafür aus, dass die Promotionsphase gegenüber der bisherigen Dauer verkürzt werden sollte.<sup>13</sup> Oftmals wird als ausreichende Bearbeitungsdauer eine Zeitspanne von drei Jahren benannt. Auf diese Dauer sind zugleich viele Forschungsprojekte mit Qualifikationsstellen ausgelegt, und auch der Promovierendenverband Thesis sieht einen Zeitraum von drei bis vier Jahren als angemessen an. Verzögerungen aufgrund von hohen Arbeitsbelastungen durch Zusatzaufgaben sowie aufgrund einer mangelnden Eingrenzung des Themas führen jedoch dazu, dass diese Zeitspanne oftmals nicht eingehalten werden kann (vgl. Lohmeyer 2005). Durch eine stärkere Formalisierung und intensivere Betreuung soll nun die strukturierte Promotion u. a. eine Verkürzung der Promotionsdauer erwirken (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008). Nach den Ergebnissen dieser Befragung ist dieses Ziel in strukturierten Promotionsprogrammen durchaus erreichbar. Im Vergleich mit Promovierenden aus anderen Kontexten erwarten jene in strukturierten Programmen die kürzeste Promotionsdauer (Abb. 3.1). Bereits Promovierte weisen zugleich die kürzeste tatsächliche Promotionsdauer auf, wenn sie in strukturierten Promotionsprogrammen waren. Allerdings fallen die Unterschiede zu den anderen Promotionsformen mit etwa einem halben Jahr bei der erwarteten Dauer nicht sehr groß aus.

Doktorandinnen und Doktoranden geben ähnliche Zeiträume bis zum Erreichen des Doktorgrades an. Geschlechtereffekte sind somit nicht zu erkennen. Hingegen gibt es Unterschiede zwischen den Fächergruppen. In den Ingenieur- und in den Geisteswissenschaften liegen die erwarteten und tatsächlichen Promotionsdauern über denen der anderen Fachrichtungen; jedoch liegt die Spreizung zwischen den Fächern bei maximal einem Jahr.

Unabhängig von den untersuchten Gruppen ist die von den Promovierenden benannte voraussichtliche Promotionsdauer stets kürzer als die von den Promovierten genannte tatsächliche Dauer. Die Differenz liegt bei gut einem halben Jahr. Zwei Erklärungsansätze können dafür herangezogen werden: Zum einen kann vermutet werden, dass Promovierende im Forschungsprozess dessen voraussichtliche Dauer schlecht einschätzen können, da Forschungsprozesse aufgrund der Ungewissheit ihres Ausgangs und von im Vorfeld unbekanntem Risiken schwer planbar sind.

<sup>12</sup> Da es in Deutschland bislang keine Promovierendenstatistik gibt, können keine Angaben über die Grundgesamtheit der Promovierenden gemacht werden. Somit kann auch keine Aussage über die Repräsentativität der Studie getroffen werden.

<sup>13</sup> Enders und Bornmann (2001) fanden in ihrer Studie „Karriere mit Dokortitel?“ eine Promotionsdauer von 5,7 Jahren. Auf diese Angaben bezieht sich auch der Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN).



Abb. 3.1

**Voraussichtliche und tatsächliche Dauer von Promotionen** (Angaben in Jahren)

Frage: Wann werden Sie voraussichtlich Ihre Promotion abschließen? Wann haben Sie diese Promotion abgeschlossen bzw. abgebrochen?

	Voraussichtliche Dauer	Tatsächliche Dauer
<b>Insgesamt</b>	3,9	4,5
<b>Promotionskontext:</b>		
Strukturiertes Programm	3,5	4
Wiss. Mitarbeiter(in) Forschungsprojekt	3,8	4,5
Wiss. Mitarbeiter(in) Lehrstuhl	4	4,6
Frei promovierend	4	4,8
<b>Geschlecht:</b>		
Männlich	3,8	4,5
Weiblich	3,9	4,5
<b>Fächergruppe:</b>		
Geisteswissenschaften	4,2	5,1
Erziehungswissenschaften/Psychologie	3,9	4,3
Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften	3,7	4,6
Mathematik/Naturwissenschaften	3,7	4,3
Ingenieurwissenschaften	4,1	5

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

Zum anderen ist fraglich, ob Promovierte das Ende der Promotion gleich definieren wie Promovierende. Weitergehende Analysen belegen, dass Promovierende, die ihre Dissertationsschrift bereits abgegeben haben und nun auf die letzten Prüfungen warten, eher die Dauer benennen, die auch Promovierte angeben, während diejenigen, die noch an der Dissertation arbeiten, kürzere Zeiten benennen. Es scheint so, dass viele Promovierende die Zeit der Begutachtung und der letzten Prüfungen bei der erwarteten Promotionsdauer nicht berücksichtigen bzw. als sehr kurz einschätzen.

Die Ergebnisse zeigen zugleich, dass Finanzierungsangebote von meist drei Jahren nicht auf die tatsächliche Promotionsdauer ausgerichtet sind. Auch in einem strukturierten Programm, das den Promovierenden im Regelfall mehr Zeit zur Arbeit an der Dissertation ermöglicht als Promovierenden in anderen Kontexten (vgl. Kap. 5), dauert die Promotion durchschnittlich vier Jahre. Da ungeklärte Finanzierungsfragen zugleich den Fortgang der Promotionen beeinträchtigen bzw. sogar ein Faktor für den Abbruch des Vorhabens darstellen können (vgl. Kap. 3.5), ist fraglich, ob die Regelförderungsdauer von drei Jahren dem Promotionsvorhaben zuträglich ist.

Ein Problem für die Erfassung der Promovierendenzahlen in Deutschland stellt auch die Frage nach dem Zeitpunkt des (ernsthaften) Beginns der Arbeit an der Promotion dar. Während diese in strukturierten Promotionsprogrammen aufgrund des Aufnahmedatums in ein solches Programm noch relativ eindeutig zu identifizieren sein dürfte, ist dies in anderen Promotionskontexten schwieriger. Fragt man die Promovierenden danach, welchen Moment sie als denjenigen des Promotionsbeginns bezeichnen, ergibt sich ein recht heterogenes Bild (Abb. 3.2). Etwa die Hälfte der Befragten sieht bereits die generelle inhaltliche Orientierung – wie die ersten inhaltlichen Recherchen und die Festlegung des Themas – als den Beginn der Promotion an. Konkretere Arbeiten an der Promotion, also die Festlegung der Fragestellung sowie das Schreiben eines Exposé, wurden von gut einem Viertel der Befragten als Beginn der Promotion definiert.

**Abb. 3.2**

**Definition des Promotionsbeginns differenziert nach dem Promotionskontext (Anteile in %)**  
 Frage: Welchen Zeitpunkt würden Sie als den Beginn der Promotion bezeichnen?

	Promotionskontext				Insg.
	Strukturiertes Programm	Wiss. Mitarb. Forschungsproj.	Wiss. Mitarb. Lehrstuhl	Frei promovierend	
Erste inhaltliche Recherche	21	22	26	19	22
Festlegung des Themas	18	26	26	22	24
Festlegen der speziellen Fragestellung	8	13	14	7	11
Schreiben des Exposés	16	9	12	26	16
Finden eines Erstgutachters/ einer Erstgutachterin	5	6	6	6	6
Immatrikulation als Promotionsstudent(in)	20	8	7	8	10
Zulassung zur Promotion	5	8	5	6	7
Beschäftigungsbeginn	2	6	3	1	3
Sonstiges	3	1	2	5	3

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

Formale Ereignisse wie die Einschreibung als Promotionsstudent(in), die Zulassung zur Promotion oder der Beschäftigungsbeginn (z. B. in einem Forschungsprojekt) stellen hingegen aus Sicht der Promovierenden nur selten den Beginn der Promotion dar.

Diese Einschätzungen unterscheiden sich auch nur wenig zwischen den Promovierenden der verschiedenen Promotionskontexte. So ist für Promovierende der strukturierten Programme die Immatrikulation als Promotionsstudent(in) vergleichsweise häufig mit dem Promotionsbeginn gleichzusetzen. Frei Promovierende bezeichnen hingegen die Arbeit am Exposé als Beginn der Promotionsphase. Da für Letztere häufig die Stipendienvergabe an das Einreichen eines Exposés gekoppelt ist, nehmen sie diese Phase stärker als andere Promovierende als Promotionsbeginn wahr.

### 3.1 Entscheidungen vor Beginn der Promotion

Es gibt verschiedene Gründe, weshalb sich Hochschulabsolvent(inn)en für eine Promotion entscheiden. Über die Motivlage kommen die meisten Studien zu recht einheitlichen Ergebnissen (vgl. Berning & Falk 2006a; Briedis 2007; Briedis & Minks 2004), weshalb auf eine erneute Abfrage der Motive in dieser Studie verzichtet wurde. Demnach werden die meisten Promotionen aufgrund wissenschaftlicher und inhaltlicher Interessen sowie zur Verbesserung der Berufschancen begonnen. Promotionen aus Mangel an Alternativen oder um der Norm des Faches bzw. den Erwartungen der Familie gerecht zu werden, spielen eine eher untergeordnete Rolle.

Diesem generellen Interesse an Wissenschaft und Forschung schließen sich gerade zu Beginn der Promotion einige wichtige Entscheidungen an wie die Finanzierung, die Wahl eines Dissertationsthemas und die Wahl der betreuenden Personen.

Eine der zentralen Fragen, die für viele Promovierende von Beginn bis zum Ende der Promotion relevant bleibt, ist die der Finanzierung. Eine ausreichende finanzielle Absicherung ist die wesentliche Voraussetzung für ein schnelles und erfolgreiches Abschließen der Promotion. Bisherige Studien zeigen, dass Dissertationsvorhaben vor allem durch Stellen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen oder aber durch Drittmittelstellen finanziert werden. Hingegen bestreitet nur etwa ein Viertel der Promovierenden die Promotion mit einem Stipendium (vgl. duz 2004; Enders & Bornmann 2001; Hauss et al. 2010).

### Abb. 3.3

#### Finanzierung der Promotion differenziert nach dem Promotionskontext (Anteile in %, Mehrfachnennungen)

Frage: Wie finanzier(t)en Sie Ihre Promotion?

	Promotionskontext				Insg.
	Strukturiertes Programm	Wiss. Mitarb. Forschungsproj.	Wiss. Mitarb. Lehrstuhl	Frei promovierend	
Promotionsstelle der Hochschule/Institution	26	31	62	8	31
Promotionsstelle aus Drittmitteln	15	60	18	6	27
Eigenes Berufseinkommen	10	13	22	30	20
Stipendium	70	15	23	76	43
Hilfskrafttätigkeiten	8	5	9	14	9
Jobben	5	4	5	16	8
Private Zuwendungen (z. B. Eltern, Partner(in))	10	7	11	17	11
Eigenmittel, Ersparnisse	10	6	12	17	11
Darlehen	0	0	1	1	1
Sonstiges	2	4	4	5	4
<b>Durchschnittliche Anzahl der Finanzierungsquellen</b>	<b>1,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1,7</b>	<b>1,9</b>	<b>1,6</b>

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

Gemäß den Ergebnissen dieser Befragung sind die von den Promovierenden der verschiedenen Promotionskontexte genutzten Finanzierungsquellen<sup>14</sup> jedoch sehr unterschiedlich (Abb. 3.3). 70 Prozent der Promovierenden in strukturierten Programmen erhalten ein Stipendium bzw. haben in der Vergangenheit eines erhalten. Deutlich seltener finanzier(t)en sie sich dagegen über eine Promotionsstelle einer Hochschule oder sie beschäftigenden Institution (26 %). Dies ist hingegen die meist genutzte Finanzierungsquelle der wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) an Lehrstühlen (62 %). Drittmittelfinanzierte Promotionsstellen spielen hingegen für wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) in Forschungsprojekten erwartungsgemäß eine große Rolle (60 %). Von den frei Promovierenden finanzier(t)en sich drei Viertel über Stipendien. Gleichzeitig nutzt(t)en aber auch 30 Prozent dieser Doktorand(inn)en Einkommen aus zusätzlicher Erwerbsarbeit. Insgesamt wird bzw. wurde eher selten auf private Zuwendungen oder Ersparnisse zurückgegriffen. Da vergleichsweise viele frei Promovierende diese Mittel in Anspruch nehmen, deutet sich hier an, dass die Finanzierung der Promotion für diese Gruppe schwieriger ist als für Promovierende anderer Kontexte.

<sup>14</sup> Die Promovierenden wurden nach allen bisherigen Finanzierungsquellen gefragt. Es konnten somit sowohl zeitgleiche, aber auch nacheinander einsetzende Quellen zur Sicherung des Lebensunterhalts von den Promovierenden genannt werden.

Mit durchschnittlich 1,9 Finanzierungsquellen sind sie auch am häufigsten auf verschiedene Einnahmequellen angewiesen. Aber auch Promovierende anderer Kontexte nutz(t)en häufig mehr als eine Finanzierungsquelle, was darauf schließen lässt, dass eine Finanzierungsoption allein nur selten ausreicht, um den Lebensunterhalt über die gesamte Promotionsdauer zu decken. Durch die Suche nach weiteren Finanzierungsmöglichkeiten kann sich aber auch die Promotionsdauer zum Teil erheblich verlängern. Die voraussichtliche Promotionsdauer nimmt mit der Anzahl der Finanzierungsquellen stetig zu. Reicht eine Quelle allein, liegt die geschätzte Dauer bei 3,8 Jahren. Sind Promovierende auf fünf verschiedene Finanzierungsquellen angewiesen, so verlängert sich die erwartete Promotionsdauer um 1,2 Jahre (ohne Abb.).

Wie bewusst haben sich Promovierende nun für den von ihnen gewählten Promotionskontext entschieden und welche Gründe nennen sie für ihre Entscheidung? 38 Prozent der befragten Promovierenden haben noch andere Promotionskontexte als den schließlich gewählten in Erwägung gezogen (Abb. 3.4). Auffällig ist, dass nur etwa ein Drittel der Promovierenden, die als wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) tätig sind, über einen anderen Promotionskontext nachgedacht haben. In diesen Fällen liegt die Vermutung nahe, dass viele von ihnen die Promotionsstelle angeboten bekommen haben und deshalb auch keinen anderen Kontext abwägen mussten.

**Abb. 3.4**  
**Erwägung von alternativen Promotionswegen differenziert nach dem Promotionskontext und der Fachrichtung (Anteile in %)**  
 Frage: Haben Sie auch andere Promotionsformen in Erwägung gezogen?

	Promotionskontext				
	<i>Insg.</i>	Strukturiertes Programm	Wiss. Mitarbeit Forschungsproj.	Wiss. Mitarbeit Lehrstuhl	Frei promovierend
Geisteswissenschaften	45	.1)	-	50	46
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	42	-	38	38	45
Rechts-/Wirtschafts/ Sozialwissenschaften	42	53	42	31	44
Mathematik/ Naturwissenschaften	35	51	28	31	45
Ingenieurwissenschaften	31	-	26	28	-
<b><i>Insgesamt</i> <sup>2)</sup></b>	<b>38</b>	<b>50</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>44</b>

<sup>1)</sup> aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen

HIS-HF | Winbus-Studie 2011

<sup>2)</sup> inklusive sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

Im Vergleich dazu liegt der Anteil der frei Promovierenden, die über einen anderen Kontext nachgedacht haben, deutlich höher (44 %). Die strukturiert Promovierenden haben allerdings mit der Hälfte aller Befragten am häufigsten angegeben, dass sie auch andere Promotionskontexte in Erwägung gezogen haben. Da sie sich in der Regel um den Platz im Promotionsprogramm bewerben mussten und somit auch abgelehnt werden konnten, ist es naheliegend, dass sie besonders häufig über alternative Promotionswege nachdachten.

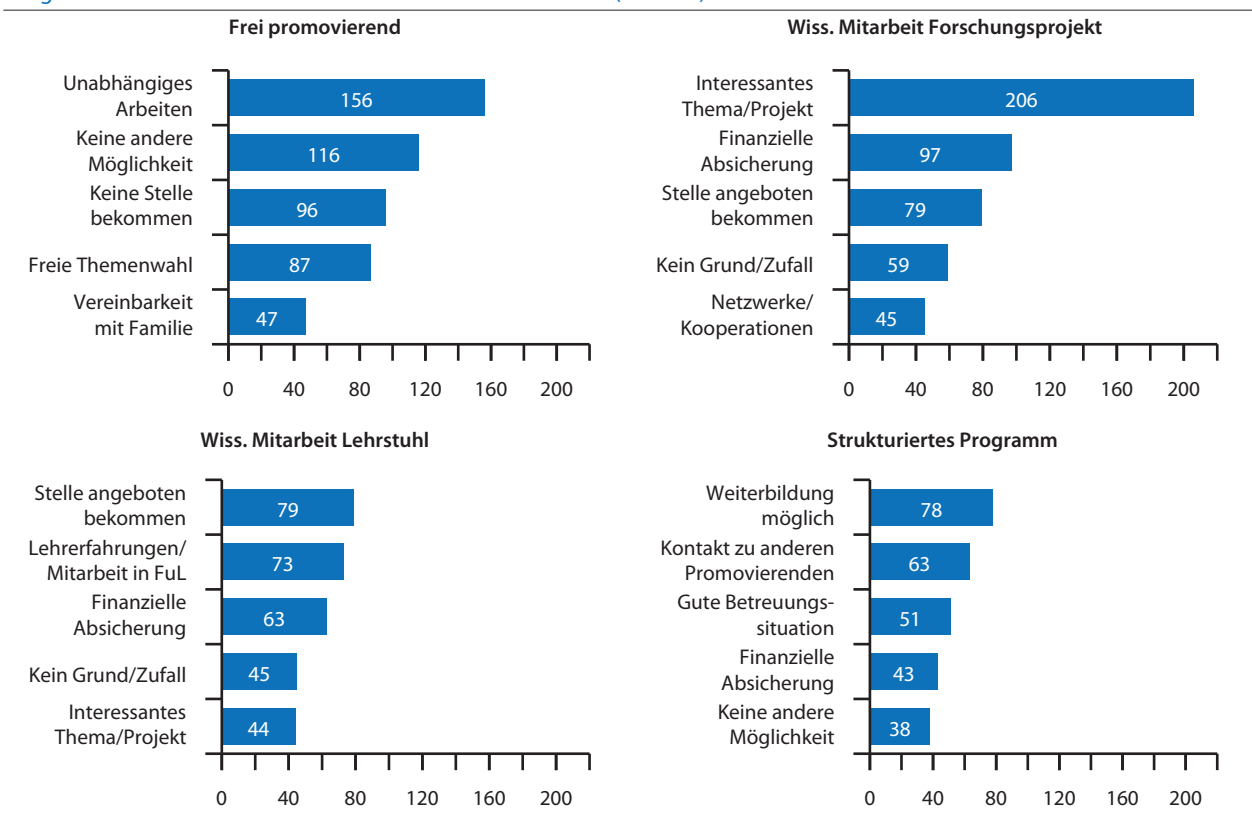
Zudem wird deutlich, dass tatsächlich vor allem die Promotionskontexte auf die Überlegung, eine andere Form der Promotion zu wählen, wirken. Fachkulturen üben dagegen einen eher geringen Einfluss aus.

Die Gründe für die Wahl des Promotionskontextes sind je nach gewähltem Kontext sehr unterschiedlich, deuten aber in die erwartete Richtung (Abb. 3.5).<sup>15</sup> Frei Promovierende entscheiden sich demnach für diese Form der Promotion, weil ihnen freies und unabhängiges Arbeiten sehr wichtig ist. Aber auch das Thema möchten sie selbst bestimmen können. Auf der anderen Seite haben sehr viele frei Promovierende angegeben, dass es für sie keine andere Möglichkeit gab zu promovieren oder aber, dass sie keine Stelle bekommen haben. Die Vereinbarkeit der Promotion mit der Familie wird ebenfalls von frei Promovierenden als einer der fünf häufigsten Gründe für die Wahl des Promotionskontextes angegeben. Eine freie Promotion scheint also vor allem dann attraktiv, wenn sich die Promovierenden große Freiräume wünschen. Oftmals ist sie aber auch eine Alternativoption, wenn die Promotion nicht auf einer Stelle erfolgen kann.

Abb. 3.5

Die fünf häufigsten Gründe für die Wahl des Promotionskontextes differenziert nach dem Promotionskontext (Anzahl der Nennungen)

Frage: Was waren die Gründe für die Wahl der Promotion als (Kontext)?



HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

Wissenschaftliche Mitarbeiter(innen), die in Forschungsprojekten promovieren, fühlen sich hingegen am häufigsten durch das Thema des Forschungsprojekts oder das Projekt selbst angezogen. Sie benennen auch die gute finanzielle Absicherung des Öfteren als Grund für die Wahl dieser Promotionsform. Promovierende dieses Kontextes entscheiden sich allerdings auch häufig für diese Form, weil ihnen die Promotionsstelle angeboten wurde. Ein nennenswerter Teil gibt hingegen an, dass es keinen besonderen Grund für diese Wahl gab. Aber auch bestehende Netzwerke und Kooperationen, die genutzt werden können, spielen in der Entscheidungsfindung eine Rolle.

<sup>15</sup> Die Befragten wurden in einer offenen Frage gebeten, die Gründe für ihre Wahl des Promotionskontextes zu benennen – unabhängig davon, ob sie auch andere Kontexte in Erwägung gezogen haben oder nicht.

Die Promotion in Forschungsprojekten bezieht ihre Attraktivität somit vor allem aus der inhaltlichen Ausrichtung des Projektes.

Deutlich andere Gründe benennen wissenschaftliche Mitarbeiter(innen), die an einen Lehrstuhl angebunden sind. Sie entscheiden sich oftmals für eine Promotion in dieser Form, weil sie die Promotionsstelle von einem/einer bereits bekannten Professor(in) angeboten bekommen. Ähnlich häufig wirkt auch der Wunsch zu lehren auf ihre Entscheidung ein. Ebenso war den Promovierenden dieses Kontextes die finanzielle Absicherung wichtig, die durch die Mitarbeiter(innen)stelle gegeben ist. Darüber hinaus hat ein interessantes Thema bzw. ein interessantes Projekt einige Befragte dazu bewogen, sich für diese Form der Promotion zu entscheiden. Aber etwa ebenso oft lag auch kein spezifischer Grund vor.

Die strukturierten Programme werben mit Weiterbildungsmöglichkeiten, welche letztlich eine hohe Anziehungskraft auf Promovierende ausüben. Auch das Arbeiten in Gruppen mit ihren Kolleg(inn)en, der Kontakt zu anderen mit der Promotion betrauten Personen sowie die gute Betreuungssituation war Promovierenden der strukturierten Programme ebenfalls wichtig bei der Wahl des Kontextes. Aber auch die finanzielle Absicherung, die z. B. durch ein bei der Aufnahme vergebenes Stipendium entstehen kann, spielt für einige eine entscheidende Rolle. Etwa ähnlich häufig sahen Promovierende der strukturierten Programme einfach keine andere Möglichkeit, um den Wunsch zu promovieren umsetzen zu können. Dagegen spielt das Interesse am Thema mit nur 23 Nennungen eine nachrangige Rolle.

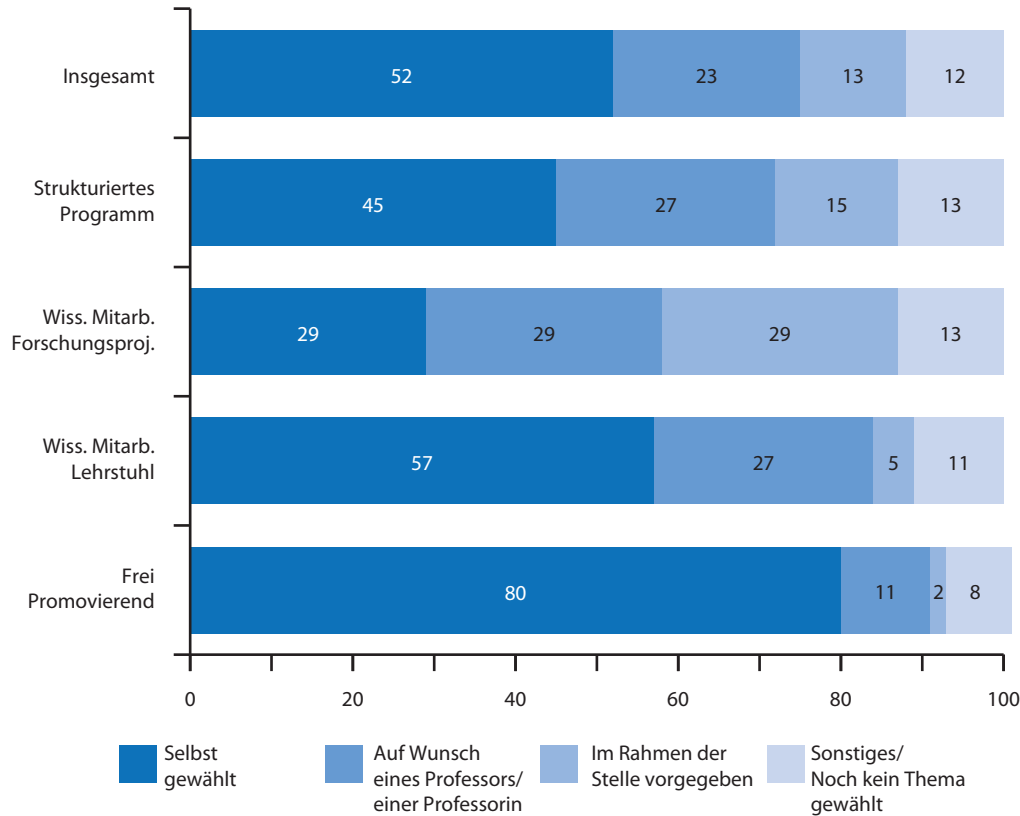
Mit der Entscheidung bezüglich des Promotionskontextes kann bereits indirekt die Entscheidung zum Thema der Promotion fallen. Vor allem in strukturierten Promotionen werden die Themenkomplexe häufig vorgegeben. Die freie Wahl ist damit etwas eingeschränkter als dies bei traditionellen Promotionen möglich ist. Mersch und van Bebber (2010) zitieren in diesem Zusammenhang den Soziologen Weymann, der auf die Gefahr hinweist, dass durch strukturierte Programme der Orchideengarten der Ideen eingeschränkt werde. Doch bisher ist fraglich, ob diese Einschränkung tatsächlich erfolgt ist.

Insgesamt hat gut die Hälfte der Promovierenden ihre Fragestellung selbst gewählt (Abb. 3.6). Knapp ein Viertel der Promovierenden bearbeitet eine Fragestellung auf Wunsch eines Professors bzw. einer Professorin und 13 Prozent der Promovierenden wird die Fragestellung vorgegeben. Zudem hatte jede(r) achte Doktorand(in) zum Befragungszeitpunkt noch keine konkrete Fragestellung oder diese wurde aus einer Kombination der verschiedenen Antwortmöglichkeiten gewählt. Inwieweit sich die Wahlfreiheit bezüglich der Fragestellung seit der Einführung strukturierter Programme insgesamt verschoben hat, kann mit den vorliegenden Daten nicht beantwortet werden. Jedoch kann untersucht werden, ob in strukturierten Programmen mehr Promovierende sind, denen das Thema vorgegeben wurde.

Im Umkehrschluss zu Weymanns Hinweis ist zu vermuten, dass in traditionellen Promotionsmodellen mehr Freiheit bezüglich der Wahl des Themas besteht. Dies kann zumindest für frei Promovierende sowie Mitarbeiter(innen) an Lehrstühlen bestätigt werden. Insbesondere frei Promovierende haben hinsichtlich der Themenwahl große Entscheidungsspielräume (80 %). Mehr als die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) an einem Lehrstuhl wählen ebenfalls ihre Fragestellung selbst aus und 45 Prozent der strukturiert Promovierenden haben die gleichen Freiheiten. Auffällig ist hingegen, dass nicht einmal jede(r) dritte Promovierende mit Anbindung an ein Forschungsprojekt die Fragestellung selbst wählt. In gleichem Umfang bearbeiten sie dafür eine Fragestellung auf Wunsch von Professor(inn)en oder bekommen die Fragestellung im Rahmen einer Stelle vorgegeben.

Abb. 3.6

**Wahl der Fragestellung der Promotion differenziert nach dem Promotionskontext (Anteile in %)**  
 Frage: Auf welche Art und Weise sind Sie zu Ihrer Fragestellung der Dissertation gekommen? Was trifft am ehesten zu?



HIS-HF | WINbus-Studie 2011

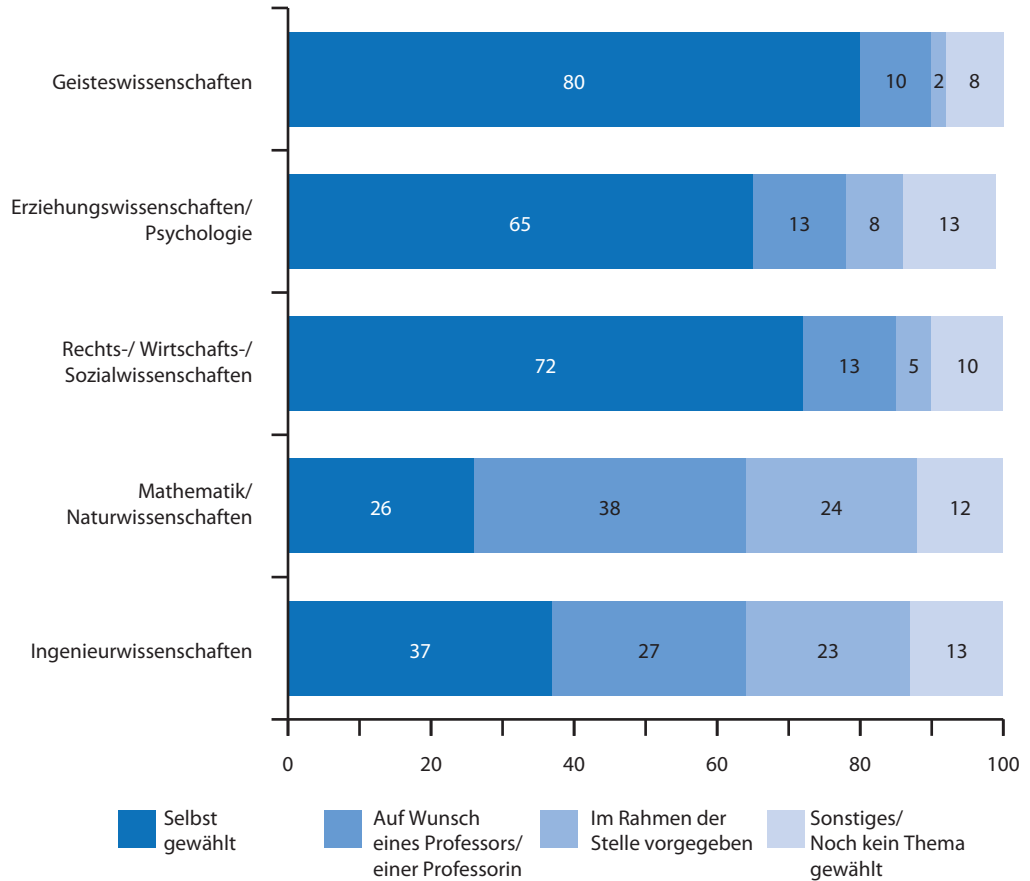
Diese Ergebnisse könnten nun so interpretiert werden, dass die Ideenvielfalt durch strukturierte Promotionen und noch stärker durch Promotionen in Forschungsprojekten beeinträchtigt werden. Allerdings fällt unter Berücksichtigung der Gründe für die Wahl des Promotionskontextes auf, dass gerade wissenschaftliche Mitarbeiter(innen), die in Forschungsprojekten promovieren, diesen Kontext besonders häufig wegen des interessanten Themas bzw. Projekts gewählt haben. Ebenso ist anzunehmen, dass bei der Auswahl strukturierter Promotionsprogramme eine Selektion auch aufgrund der thematischen Ausrichtung erfolgt, so dass die Befunde relativiert werden müssen und es einer vertiefenden Untersuchung bedarf, ob die Themenvielfalt bei Promotionen tatsächlich ernsthaft eingeschränkt wird.

Auch zwischen den Fächergruppen variieren die Angaben über die Wahl der Fragestellung (Abb. 3.7). Während in den Geisteswissenschaften, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie in den Erziehungswissenschaften und der Psychologie die Fragestellung hauptsächlich selbst gewählt wird, trifft das nur auf ein Viertel der Mathematiker(innen) und Naturwissenschaftler(innen) sowie auf 37 Prozent der Ingenieurwissenschaftler(innen) zu. Diese Fächerunterschiede bleiben auch bestehen, wenn man berücksichtigt, dass die einzelnen Promotionskontexte innerhalb der Fächer unterschiedlich stark verbreitet sind. Hier liegen offenbar bestimmte Fächerkulturen vor, die auch kontextübergreifend wirken.

**Abb. 3.7**

**Wahl der Fragestellung der Promotion differenziert nach der Fachrichtung (Anteile in %)**

Frage: Auf welche Art und Weise sind Sie zu Ihrer Fragestellung der Dissertation gekommen? Was trifft am ehesten zu?



HIS-HF | WinBus-Studie 2011

Neben Finanzierungsfragen und der Wahl des Promotionsthemas ist die Wahl des Erstgutachters bzw. der Erstgutachterin eine weitere höchst relevante Entscheidung am Promotionsbeginn, da diese Person das Promotionsvorhaben – im besten Fall – von Anfang bis Ende betreuen und letztlich die Dissertation begutachten und bewerten wird. Doch haben Promovierende in der Praxis überhaupt die Möglichkeit, ihre(n) Erstgutachter(in) selbst zu wählen? Und wenn ja, was waren die ausschlaggebenden Gründe für ihre Wahl?

71 Prozent der Promovierenden geben an, den/die Erstgutachter(in) selbst gewählt zu haben (Abb. 3.8). Wieder sind es im Kontextvergleich die frei Promovierenden, denen sich offenbar die meisten Entscheidungsspielräume bieten (93 %). Aber auch 72 Prozent der strukturiert Promovierenden und 70 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) an einem Lehrstuhl treffen diese Wahl selbst. Hingegen hat nur gut die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen), die in Forschungsprojekten promovieren, die gleiche Freiheit bei der Wahl der Erstgutachter(innen).

Fächerspezifische Unterschiede fallen geringer ins Gewicht. Es zeigen sich vielmehr erneut die Unterschiede zwischen den Promotionskontexten.



**Abb. 3.8****Anteil der Promovierenden, die ihre(n) Erstgutachter(in) selbst gewählt haben differenziert nach dem Promotionskontext und der Fachrichtung (Anteile in %)**

Frage: Haben Sie Ihren Erstgutachter bzw. Ihre Erstgutachterin selbst gewählt oder wurde sie/er Ihnen vorgegeben?

	Promotionskontext				
	<i>Insg.</i>	Strukturiertes Programm	Wiss. Mitarb. Forschungsproj.	Wiss. Mitarb. Lehrstuhl	Frei promovierend
Geisteswissenschaften	93	.1)	-	91	98
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	73	-	55	65	94
Rechts-/Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	80	74	63	72	94
Mathematik/ Naturwissenschaften	64	74	54	71	74
Ingenieurwissenschaften	49	-	45	50	-
<b><i>Insgesamt</i><sup>2)</sup></b>	<b>71</b>	<b>72</b>	<b>53</b>	<b>70</b>	<b>93</b>

1) aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen

HIS-HF | WINbus-Studie 2011

2) inklusive sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

Die Wahlfreiheit in Bezug auf die Erstgutachter(innen) scheint größer zu sein als bei der Themenfindung. Fraglich ist allerdings, ob diejenigen, die den/die Erstgutachter(in) frei gewählt haben auch weitere Entscheidungsfreiheiten haben. Es ist tatsächlich so, dass diejenigen, die die Erstgutachter(innen) selbst wählen, auch deutlich häufiger die Fragestellung ihrer Promotion bestimmen (62 %). Nur sieben Prozent der Promovierenden wird in diesem Fall die Fragestellung vorgegeben. Wird der/die Erstgutachter(in) hingegen nicht selbst gewählt, so entscheiden nur noch 31 Prozent der Promovierenden selbst, welche Fragestellung sie bearbeiten wollen. Zu jeweils etwa einem Drittel wird stattdessen die Fragestellung auf Wunsch der Erstgutachter(innen) bearbeitet oder aber ihnen wird die Fragestellung vorgegeben (ohne Abbildung).

Die Gründe für die Wahl des Erstgutachters bzw. der Erstgutachterin sind – sofern diese Wahl möglich ist – vielfältig (Abb. 3.9). Vor allem ist die fachliche Ausrichtung der Erstgutachter(innen) entscheidend (85 %; siehe bestätigend: Berning & Falk 2006b). Doch auch das sympathische Erscheinen ist den Promovierenden wichtig, denn für drei Viertel der Promovierenden ist das offensichtlich ein wichtiger Grund, die Zusammenarbeit mit einem/einer Betreuer(in) zu suchen. Jeweils etwa zwei Drittel der Promovierenden benennen zudem inhaltliche und methodische Kenntnisse sowie die bestehende Bekanntschaft zu dem/der Erstgutachter(in) als Gründe für ihre Wahl. Vergleichsweise weniger wichtig erscheinen der gute Ruf als Erstgutachter(in) (36 %) sowie die Einschätzung, dass der/die Erstgutachter(in) den Promovierenden gute berufliche Perspektiven eröffnet (31 %).

Promovierende der verschiedenen Promotionskontexte bewerten die Gründe für die Gutachter(innen)wahl meist recht ähnlich. Lediglich drei Ausnahmen fallen auf: Zum einen geben frei Promovierende deutlich seltener als andere Promovierende an, bei der Wahl des Erstgutachters bzw. der Erstgutachterin auch auf die mögliche Eröffnung beruflicher Perspektiven zu achten. Zum anderen ist Promovierenden in strukturierten Promotionsprogrammen die bereits bestehende Bekanntschaft zum/zur Erstgutachter(in) weniger wichtig als den Promovierenden der anderen Kontexte. Sie achten drittens vielmehr auf dessen/deren wissenschaftliche Reputation.

**Abb. 3.9**

**Gründe für die Wahl des Erstgutachters/der Erstgutachterin, wenn diese(r) selbst gewählt wurde differenziert nach dem Promotionskontext** (Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „gar nicht wichtig“ bis 5 = „sehr wichtig“, Anteile in %)

Frage: Wie wichtig waren die folgenden Gründe für die Wahl des Erstgutachters bzw. der Erstgutachterin Ihrer Promotion?

	Promotionskontext				
	<i>Insg.</i>	Strukturiertes Programm	Wiss. Mitarb. Forschungsprojekt	Wiss. Mitarb. Lehrstuhl	Frei promovierend
Fachliche Ausrichtung	85	84	86	86	84
Erstgutachter(in) erschien mir sympathisch	74	71	70	75	77
Inhaltliche und methodische Kenntnisse	69	70	69	65	72
Erstgutachter(in) war bereits bekannt	66	55	64	70	70
Wissenschaftliche Reputation	55	63	56	52	52
Guter Ruf als Erstgutachter(in)	36	44	36	32	36
Eröffnen von beruflichen Perspektiven	31	38	36	34	24

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

Es ist davon auszugehen, dass sich die einzelnen Entscheidungen über Betreuer(innen)- und Themenwahl sowie der Auswahl der Promotionsform gegenseitig beeinflussen. Sobald in einem Aspekt eine Entscheidung getroffen wurde, zieht dies Konsequenzen hinsichtlich der anderen Auswahlmöglichkeiten nach sich. In diesem Bericht ist es nicht möglich, die Vielschichtigkeit der Entscheidungsprozesse in ihrer Komplexität deutlich zu machen. Allerdings kann aufgrund der Ergebnisse konstatiert werden, dass Promovierende vor Beginn der Promotion große Entscheidungsfreiheiten haben. Beispielsweise sind sie in der Themenwahl recht frei. Andere Studien belegen wiederum, dass es gerade die Freude an der Auseinandersetzung mit dem Thema ist, die die Attraktivität der wissenschaftlichen Tätigkeit ausmacht (vgl. Jaksztat et al. 2010). Insofern erweist sich die große Wahlfreiheit als Chance, den Zugang zur Promotion auch zukünftig attraktiv zu gestalten.

### 3.2 Betreuungspersonen

Im Folgenden werden die Betreuungspersonen genauer betrachtet, da sie einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg der Promotion leisten. Wichtig ist dabei, den Blick auch auf die verschiedenen Promotionskontexte zu richten, da speziell den strukturierten Promotionsprogrammen im Vergleich zur traditionellen Promotion entscheidende Verbesserungen zugeschrieben werden. Dazu zählen neben Promotionsseminaren auch die Gruppenbetreuung sowie klare Zielvereinbarungen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008). Daher soll nun die Frage geklärt werden, welche und wie viele Personen die Promotion begleiten, wie häufig die Promovierenden Kontakt zu ihren Betreuer(inne)n haben und welche Typen von Betreuer(inne)n es gibt.

### 3.2.1 Die Hauptbetreuer(innen)

Da die wesentliche Betreuungsarbeit nicht zwangsläufig durch den/die Erstgutachter(in) der Arbeit erfolgen muss, wurden die Promovierenden danach gefragt, wer in der Praxis am intensivsten mit der Promotionsbetreuung befasst ist. Diese Person wird im Folgenden als Hauptbetreuer(in) bezeichnet (Abb. 3.10).

Zwei Drittel der Befragten geben an, dass es sich dabei um den/die Erstgutachter(in) handelt. Da-

**Abb. 3.10**

**Hauptbetreuer(in) der Promotion differenziert nach dem Promotionskontext und dem Beschäftigungskontext (Anteile in %)**

Frage: Wer ist/war der Hauptbetreuer bzw. die Hauptbetreuerin Ihrer Promotion?

	Promotionskontext				Beschäftigungskontext				Insg.
	Strukturisiertes Programm	Wiss. Mitarb. Forschungsproj.	Wiss. Mitarb. Lehrstuhl	Frei promovierend	Universität	Fachhochschule	Außeruniversitäre FE	Stipendium	
Erstgutachter(in)	65	50	77	78	75	38	44	77	<b>66</b>
Zweitgutachter(in)	7	12	7	9	4	32	7	6	<b>9</b>
Andere Professor(inn)en	4	7	3	3	2	18	4	3	<b>5</b>
Wissenschaftliche(r) Assistent(in)/Post-Doc	15	22	8	5	13	4	32	9	<b>13</b>
Betreuung durch Kooperationspartner	1	1	1	0	1	2	1	0	<b>1</b>
Andere	5	5	2	3	2	3	9	4	<b>4</b>
Niemand	3	3	2	3	3	3	3	2	<b>3</b>

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

rüber hinaus erfolgt die Betreuung für einen Teil der Promovierenden durch wissenschaftliche Assistent(inn)en und Post-Docs (13 %) sowie durch Zweitgutachter(innen) (9 %). Andere Betreuungspersonen sind dagegen die Ausnahme. Offensichtlich gibt es zudem einen geringen Anteil an Personen, die bisher ohne Hauptbetreuer(in) promovieren (3 %). Dies ist jedoch nicht darauf zurückzuführen, dass in dieser Gruppe vor allem Personen vertreten sind, die am Beginn ihrer Promotion stehen, denn auch unter Promovierenden mit längerer Promotionsdauer bleibt der Anteil an Personen ohne Hauptbetreuer(in) auf gleichem Niveau.

In der Thesis-Befragung von 2004 gaben nur gut die Hälfte der Promovierenden an, von ihren Erstgutachter(inne)n hauptsächlich betreut zu werden (vgl. Gerhardt et al. 2005). Allerdings ist die Fragestellung mit der hier gewählten nicht direkt vergleichbar. In der Tendenz zeigt sich aber in beiden Studien, dass die Hauptbetreuung in der Regel von den Erstgutachter(inne)n übernommen wird.

Während frei Promovierende (78 %) und wissenschaftliche Mitarbeiter(innen), die an einem Lehrstuhl promovieren (77 %), relativ häufig durch den/die Erstgutachter(in) betreut werden, ist dies bei wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n, die in Forschungsprojekten promovieren, seltener der Fall. Sie benennen mit einem Anteil von 22 Prozent dagegen häufig wissenschaftliche Assistent(inn)en und Post-Docs als Personen, die sich hauptsächlich um die Betreuung ihrer Promotion

kümmern. Aufgrund der Anbindung an ein Forschungsprojekt und der oftmals daraus resultierenden Arbeit im Team ergibt sich für diese Promovierenden offenbar die Möglichkeit, andere ebenfalls im Projekt arbeitende Mitarbeiter(innen) in promotionsrelevanten Fragen zu konsultieren. Für Promovierende in strukturierten Promotionsprogrammen sind ebenfalls wissenschaftliche Assistent(inn)en und Post-Docs vergleichsweise häufig Hauptansprechpartner(innen) – allerdings werden zwei Drittel von ihnen auch vorrangig durch den/die Erstgutachter(in) betreut.

Die Frage nach dem/der Hauptbetreuer(in) wird auch je nach Kontext, in dem die Promovierenden beschäftigt sind, sehr unterschiedlich beantwortet. Während Stipendiat(inn)en und an Universitäten Beschäftigte mit großer Mehrheit in erster Linie durch den/die Erstgutachter(in) betreut werden, erfolgt die Betreuung von Promovierenden, die an Fachhochschulen arbeiten, oftmals durch Zweitgutachter(innen) (32 %) oder durch andere Professor(inn)en (18 %). Eine plausible Erklärung dafür ist, dass Fachhochschulen kein Promotionsrecht haben und die dort tätigen Professor(inn)en lediglich als (zum Teil gleichberechtigte(r)) Zweitgutachter(in) tätig werden dürfen. Die engere Betreuung scheint in solchen Fällen gleichwohl häufig durch den/die Fachhochschulprofessor(in) zu erfolgen.

Auch Promovierende, die an außeruniversitären Forschungseinrichtungen arbeiten, werden oftmals nicht hauptsächlich durch den/die Erstgutachter(in) betreut. Diese Aufgabe übernehmen häufig die in ihrem beruflichen Umfeld tätigen wissenschaftlichen Assistent(inn)en bzw. Post-Docs (32 %).

Während promovierende Männer und Frauen zu gleichen Teilen durch die verschiedenen Hauptbetreuungspersonen unterstützt werden, gibt es in dieser Hinsicht deutliche fachspezifische Besonderheiten. In den Geistes- und den Erziehungswissenschaften sowie den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist der/die Erstgutachter(in) auch zumeist der/die Hauptbetreuer(in). Hingegen benennen nicht einmal die Hälfte der Ingenieurwissenschaftler(innen) und nur 59 Prozent der Mathematiker(innen) und Naturwissenschaftler(innen) den/die Erstgutachter(in) als Hauptbetreuer(in). Jede(r) Fünfte dieser beiden Fächergruppen gibt stattdessen an, dass andere Wissenschaftler(innen) und Post-Docs die Hauptbetreuung übernehmen. Auch unter Berücksichtigung der verschiedenen Promotionskontexte bleiben diese Fächergruppenunterschiede bestehen (ohne Abbildung).

### 3.2.2 Kontakthäufigkeit

Die Qualität der Promotionsbetreuung lässt sich zwar nicht unmittelbar an der Häufigkeit des Kontaktes zu den Betreuer(inne)n ablesen. Allerdings ist davon auszugehen – so die später noch zu untersuchende Annahme –, dass häufige Kontakte eine gute Promotionsbetreuung begünstigen und die Kontakthäufigkeit somit ein Indikator für ein gelungenes Betreuungsverhältnis ist.

Gut ein Drittel der Promovierenden hat mindestens einmal wöchentlich Kontakt zum/zur Hauptbetreuer(in), wobei der tägliche Kontakt die Ausnahme darstellt (Abb. 3.11). 44 Prozent der Doktorand(inn)en treffen sich mehrmals pro Semester mit dem/der Hauptbetreuer(in), und jede(r) fünfte Promovierende nimmt nur einmal im Semester oder seltener Kontakt zum/zur Hauptbetreuer(in) auf. Gerade in diesem Personenkreis kann eine größere Unzufriedenheit mit der Betreuung (vgl. Kap. 3.4) und eine vergleichsweise schlechte Betreuungsqualität vermutet werden. Zumindest stellt sich die Frage, wie bei zwei oder weniger Kontakten im Jahr eine qualitativ hochwertige Betreuung der Doktorand(inn)en durch den/die Hauptbetreuer(in) gewährleistet werden kann.

Berning und Falk kamen in ihrer Befragung aus dem Jahr 2003/04 zu dem Ergebnis, dass die Betreuungshäufigkeit in strukturierten Programmen im Vergleich zu traditionellen Promotionen

Abb. 3.11

**Kontakthäufigkeit zum/zur Hauptbetreuer(in) differenziert nach dem Promotionskontext und dem Beschäftigungskontext (Anteile in %)**

Frage: Wie häufig tausch(t)en Sie sich mit Ihrem/Ihrer Hauptbetreuer(in) über Ihre Promotion aus?

	Promotionskontext				Beschäftigungskontext				
	Strukturisiertes Programm	Wiss. Mitarb. Forschungsproj.	Wiss. Mitarb. Lehrstuhl	Frei promovierend	Universität	Fachhochschule	Außeruniversitäre FE	Stipendium	Insg.
Täglich	4	6	2	0	3	3	4	2	3
Mehrmals die Woche	16	18	10	3	11	15	22	9	12
Etwa einmal die Woche	24	29	18	10	19	29	34	14	20
Mehrmals pro Semester	43	32	45	58	43	35	27	53	44
Etwa einmal pro Semester	11	10	19	25	19	15	8	18	16
Seltener als einmal pro Semester	1	4	5	4	5	3	5	3	4

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

deutlich höher ist (vgl. Berning & Falk 2006a). Ein solcher Betreuungsvorteil für Promovierende in strukturierten Programmen zeigt sich hier nicht, wenngleich ein direkter Vergleich beider Studien aufgrund verschieden definierter Vergleichsgruppen schwierig ist.

Die Promotion als wissenschaftliche Mitarbeiter(in) in einem Forschungsprojekt oder in einem strukturierten Promotionsprogramm steht tendenziell in Zusammenhang mit einer hohen Kontakthäufigkeit. Etwas mehr als die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen), die in Forschungsprojekten promovieren, geben an, ihre(n) Hauptbetreuer(in) mindestens einmal in der Woche zu kontaktieren. Ebenso häufig haben 44 Prozent der Promovierenden in strukturierten Programmen Kontakt zum/zur Hauptbetreuer(in). Dagegen sehen nur 13 Prozent der frei Promovierenden ihre(n) Hauptbetreuer(in) mindestens einmal in der Woche. Unter ihnen gibt es auch auffällig viele (29 %), die nur einmal im Semester oder seltener Kontakt zum/zur Hauptbetreuer(in) haben. Zwar ist dieser Wert unter wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n, deren Promotion an einen Lehrstuhl angebunden ist, nicht ganz so hoch, doch auch sie haben im Vergleich mit ihren Kolleg(inn)en aus anderen Promotionskontexten vergleichsweise selten Kontakt zum/zur Hauptbetreuer(in). Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass die Intensität der Promotionsbetreuung sowohl in strukturierten Programmen als auch im Rahmen von Forschungsprojekten besonders hoch ist.

Da solche projektgebundenen Promotionen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen häufiger vorkommen als an Universitäten, unterscheidet sich die Kontakthäufigkeit auch nach dem Kontext, in dem die Promovierenden beschäftigt sind. Promovierende an außeruniversitären Forschungseinrichtungen haben im Vergleich mit Personen aus anderen Beschäftigungskontexten besonders häufig Kontakt zum/zur Hauptbetreuer(in); Stipendiat(inn)en und Personen, die an Universitäten arbeiten, weisen im Vergleich dagegen eine eher geringe Kontakthäufigkeit auf.

Da die meisten Promovierenden von ihren Erstgutachter(inne)n betreut werden und auch die Kontakthäufigkeit größtenteils zufriedenstellend ist, könnte schnell die Schlussfolgerung gezogen

werden, dass sich die Erstgutachter(innen) genug Zeit für ihre Promovierenden nehmen. Die Kritik, dass Professor(inn)en zum Teil zu viele Doktorand(inn)en betreuen, was dem Anspruch der Qualitätssicherung widerspricht (vgl. Mersch & van Bebber 2010), da sie somit zu wenig Zeit für den/die Einzelne(n) aufbringen können, scheint mit diesen Ergebnissen widerlegt. Tatsächlich ist es jedoch so, dass die Kontakthäufigkeit geringer ist, sofern die Hauptbetreuung durch die Erstgutachter(innen) erfolgt. Nur 26 Prozent der Promovierenden kontaktieren den/die Erstgutachter(in) mindestens einmal wöchentlich, wenn er/sie auch Hauptbetreuer(in) ist. Sind hingegen andere Wissenschaftler(innen) oder Post-Docs die Hauptbetreuer(innen), so geben 62 Prozent der Befragten an, diese mindestens einmal in der Woche zu kontaktieren. Gerade was die Kontaktaufnahme zu ihren Promovierenden betrifft, gibt es somit deutlichen Handlungsbedarf von Seiten der Erstgutachter(innen).

Aufgrund des Verlaufs der Promotion liegt zudem die Vermutung nahe, dass geringe Kontakthäufigkeiten eher bei Promovierenden auftreten, die mit ihrer Doktorarbeit bereits sehr weit fortgeschritten sind, da ein überdurchschnittlich großer Betreuungsbedarf vor allem in der Eingangsphase der Promotion besteht. Diese Annahme bestätigt sich zwar tendenziell, allerdings geben auch 13 Prozent der Promovierenden im ersten Jahr an, dass sie ihre(n) Hauptbetreuer(in) nur einmal pro Semester oder seltener sehen.

Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob eine geringere Betreuungsintensität während der Promotionsphase eine mögliche Ursache für das Missverhältnis darstellt, dass Frauen seltener im Wissenschaftssystem vertreten sind als Männer. Es liegt zumindest die Vermutung nahe, dass sich Frauen dem Wissenschaftssystem weniger verbunden fühlen, wenn sie bereits in der Promotionsphase weniger unterstützt bzw. eingebunden werden. In der Tat haben Doktorandinnen etwas seltener Kontakt zu ihrem/ihrer Hauptbetreuer(in) als Doktoranden. Während 41 Prozent der männlichen Promovierenden mindestens einmal in der Woche Kontakt zu ihrem/ihrer Hauptbetreuer(in) haben, ist das nur bei 30 Prozent der weiblichen Promovierenden der Fall. Diese Geschlechterunterschiede bleiben auch unter Kontrolle der Fachrichtungen und Promotionskontexte bestehen.

Die Ergebnisse dieses Abschnitts beziehen sich allerdings lediglich auf die Frage, wie oft die Promovierenden ihre(n) Hauptbetreuer(in) kontaktieren. Unbeachtet bleibt an dieser Stelle, wie zufrieden sie mit der Kontakthäufigkeit sind. Gerade der gewünschte Kontakt zum/zur Hauptbetreuer(in) kann jedoch zwischen den Promotionskontexten variieren, so dass Promovierende sich möglicherweise gezielt für bestimmte Promotionsformen entscheiden, um dort die ihren Wünschen am weitesten entsprechende Betreuung zu erhalten.

### 3.2.3 Betreuer(innen)kreis

Das Verhältnis zwischen Erstgutachter(inne)n und dem Doktoranden bzw. der Doktorandin in traditionellen Formen der Promotion wird in der Literatur oftmals als potenziell problematisch beschrieben, weil der Doktorvater bzw. die Doktormutter allein über den Verlauf und die Richtung des Promotionsvorhabens entscheidet (vgl. Berning & Falk 2006b; Mersch & van Bebber 2010). Allerdings erfolgt die Betreuung durch nur eine einzelne Person deutlich seltener als eine Teambetreuung (Abb. 3.12). Nur knapp ein Viertel der Promovierenden hat lediglich eine(n) Betreuer(in). Etwas häufiger haben die Befragten hingegen zwei Betreuer(innen) (29 %). Ein weiteres Fünftel wird durch drei Personen, ein knappes Viertel durch mehr als drei Personen betreut. Gänzlich ohne Betreuer(in) promoviert nur ein Prozent der Befragten.

**Abb. 3.12**

**Anzahl der Betreuer(innen) differenziert nach dem Promotionskontext und dem Beschäftigungskontext (Anteile in %)**

	Promotionskontext				Beschäftigungskontext				Insg.
	Strukturisiertes Programm	Wiss. Mitarb. Forschungsprojekt	Wiss. Mitarb. Lehrstuhl	Frei promovierend	Universität	Fachhochschule	Außeruniversitäre FE	Stipendium	
Kein(e) Betreuer(in)	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Ein(e) Betreuer(in)	13	15	35	28	31	10	10	25	23
Zwei Betreuer(innen)	25	31	27	29	28	32	26	29	29
Drei Betreuer(innen)	22	25	18	18	19	25	28	19	21
Mehr als drei Betreuer(innen)	38	28	19	23	20	31	35	26	26

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

Wenngleich die Teambetreuung in allen Promotionskontexten überwiegt, muss dennoch die besondere Stellung der strukturierten Programme hervorgehoben werden. 13 Prozent der Promovierenden in strukturierten Programmen haben nur eine(n) Betreuer(in), hingegen werden 38 Prozent von ihnen von mehr als drei Personen betreut. Auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen), die in Forschungsprojekten promovieren, geben mit 15 Prozent vergleichsweise selten an, nur eine(n) Betreuer(in) zu haben. Sie erhalten ebenfalls oftmals Unterstützung von mehr als drei Betreuer(inne)n. Beide Promotionskontexte bieten offensichtlich gute Rahmenbedingungen hinsichtlich der Kontaktmöglichkeiten zu mehreren Personen.

Etwas anders ist die Situation in den anderen untersuchten Promotionskontexten: Die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen), die an einem Lehrstuhl promovieren, sowie die frei Promovierenden erleben vergleichsweise häufig eine Einzelbetreuung (35 bzw. 28 %). An dieser Stelle wirkt es sich offenbar aus, dass sie selten in Arbeitszusammenhängen stehen, die für ihre Promotion von Bedeutung sind.

Neben den Promotionskontexten entscheidet auch der Beschäftigungskontext über die Zahl der betreuenden Personen. Promovierende an Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden deutlich häufiger von mehreren Personen betreut als jene an Universitäten und Personen mit Stipendium. Die Gründe dürften u. a. in der spezifischen Stellung dieser beiden Einrichtungen liegen. Da sie selbst nicht über das Promotionsrecht verfügen, wird für die Promotion formal eine Person aus einer promotionsberechtigten Einrichtung benötigt. Die



fachliche Arbeit an der Promotion erfolgt jedoch weiterhin in der beschäftigenden Einrichtung. Somit ist es naheliegend, dass sich Betreuungspersonen sowohl an der Fachhochschule bzw. der außeruniversitären Forschungseinrichtung sowie an einer promotionsberechtigten Institution finden.

Teamorientierte Betreuungsmodelle sind in den Ingenieurwissenschaften sowie der Mathematik und den Naturwissenschaften häufiger anzutreffen als in den anderen Fachrichtungen. Da Promovierende in diesen Fächern auch vergleichsweise häufig angeben, dass die Hauptbetreuung nicht durch den/die Erstgutachter(in) erfolgt (vgl. Kap. 3.2.1), ist es naheliegend, dass die Promotionsbetreuung durch mehrere Personen erfolgt.

Die Anzahl der Betreuer(innen) allein ist jedoch noch kein hinreichender Indikator für die Qualität der Betreuung, zumal eine zu große Zahl an Betreuer(inne)n auch dazu führen kann, dass sich die Promovierenden mit gegensätzlichen Anforderungen der verschiedenen Betreuer(innen) auseinander setzen müssen. Die oftmals kritisierte Einzelbetreuung ist jedoch eher Ausnahme denn Regelfall. Die Frage nach der optimalen Betreuerzahl muss jedoch an dieser Stelle offen bleiben.

Auch die Zusammensetzung des Betreuer(innen)kreises kann Einfluss darauf haben, inwiefern sich Frauen und Männer in ihrer Promotion unterstützt fühlen und dazu beitragen, bewusste sowie unbewusste geschlechtsspezifische Diskriminierungen zu mindern. Deshalb wurde in der Studie ebenfalls untersucht, wie sich der Betreuer(innen)kreis hinsichtlich der Geschlechterverteilung zusammensetzt. In der Mehrzahl der Fälle ist dieser rein männlich (Abb. 3.13). Nur jede(r) zehnte Promovierende wählt ausschließlich weibliche Betreuer, und etwa ein Drittel der Promovierenden wird von gemischten Betreuer(innen)teams betreut.

**Abb. 3.13**

**Zusammensetzung der Betreuer(innen)teams differenziert nach dem Geschlecht der Promovierenden (Anteile in %)**

Frage: Bitte geben Sie das Geschlecht Ihres Hauptbetreuers bzw. Ihrer Hauptbetreuerin an.

Bitte geben Sie das Geschlecht Ihres Erstgutachters bzw. Ihrer Erstgutachterin an.

Wie viele fachliche Betreuungspersonen haben bzw. hatten Sie darüber hinaus? Bitte geben Sie die Anzahl getrennt nach Geschlecht an und berücksichtigen Sie auch Personen, die formal nicht mit der Betreuung befasst sind bzw. waren.

	Doktoranden	Doktorandinnen	Insg.
Nur Betreuer	68	47	58
Nur Betreuerinnen	6	15	10
Gemischte Betreuergruppe	27	38	32
<b>N</b>	<b>1.140</b>	<b>1.172</b>	<b>2.599</b>

HIS-HF | WINbus-Studie 2011

Es fällt auf, dass nur knapp jede zweite weibliche Promovierende ein rein männliches Betreuer-team wählt, während dies bei etwa zwei Dritteln der männlichen Promovierenden der Fall ist.

Die Zusammensetzung der Betreuer(innen)gruppen bleibt auch in den verschiedenen Promotionskontexten weitgehend gleich. In strukturierten Programmen gelingt noch am ehesten eine ausgewogene Geschlechterverteilung im Betreuer(innen)team (Abb. 3.14).

Ein Grund für das häufige Vorkommen von rein männlichen Betreuer-teams liegt in dem geringen Professorinnenanteil, denn nur 18 Prozent aller Professor(inn)en sind Frauen. Allerdings gibt es deutliche Fächerunterschiede. Während der Professorinnenanteil in den Geisteswissenschaften 30 Prozent beträgt, sind nur neun Prozent der Professor(inn)en in den Ingenieurwissenschaften



**Abb. 3.14****Zusammensetzung der Betreuer(innen)teams differenziert nach dem Promotionskontext (Anteile in %)**

Frage: Bitte geben Sie das Geschlecht Ihres Hauptbetreuers bzw. Ihrer Hauptbetreuerin an.

Bitte geben Sie das Geschlecht Ihres Erstgutachters bzw. Ihrer Erstgutachterin an.

Wie viele fachliche Betreuungspersonen haben bzw. hatten Sie darüber hinaus? Bitte geben Sie die Anzahl getrennt nach Geschlecht an und berücksichtigen Sie auch Personen, die formal nicht mit der Betreuung befasst sind bzw. waren.

	Promotionskontext			
	Strukturiertes Programm	Wiss. Mitarb. Forschungsproj.	Wiss. Mitarb. Lehrstuhl	Frei promovierend
Nur Betreuer	50	60	64	55
Nur Betreuerinnen	8	10	10	12
Gemischte Betreuergruppe	43	30	27	33

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

und zwölf Prozent der Professor(inn)en in der Mathematik und den Naturwissenschaften Frauen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2011).

Diese Fächerunterschiede spiegeln sich auch in den fachspezifischen Befunden zur Zusammensetzung der Betreuer(innen)gruppen wider (Abb. 3.15). Promovierende in den Erziehungs- und Geisteswissenschaften haben deutlich häufiger gemischte Betreuer(innen)teams oder werden ausschließlich von Frauen unterstützt als dies in den anderen ausgewiesenen Fachrichtungen (und vor allem in den Ingenieurwissenschaften) der Fall ist. Weibliche Promovierende dieser Fächergruppe wählen auch häufiger gemischte Teams als männliche Promovierende.

**Abb. 3.15****Zusammensetzung der Betreuer(innen)teams differenziert nach der Fachrichtung (Anteile in %)**

Frage: Bitte geben Sie das Geschlecht Ihres Hauptbetreuers bzw. Ihrer Hauptbetreuerin an.

Bitte geben Sie das Geschlecht Ihres Erstgutachters bzw. Ihrer Erstgutachterin an.

Wie viele fachliche Betreuungspersonen haben bzw. hatten Sie darüber hinaus? Bitte geben Sie die Anzahl getrennt nach Geschlecht an und berücksichtigen Sie auch Personen, die formal nicht mit der Betreuung befasst sind bzw. waren.

	Fachrichtung				
	Geisteswissenschaften	Erziehungswiss./ Psychologie	Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwiss.	Mathematik/ Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften
Nur Betreuer	49	35	56	61	81
Nur Betreuerinnen	13	23	11	7	1
Gemischte Betreuergruppe	38	42	33	31	19
<b>N</b>	<b>372</b>	<b>236</b>	<b>552</b>	<b>752</b>	<b>320</b>

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

### 3.2.4 Institutioneller Kontext der Hauptbetreuung

Das Promotionsrecht liegt in Deutschland allein bei den Universitäten und ihnen gleichgestellten Hochschulen. Im Zuge der hochschulpolitischen Veränderungen der letzten Jahre wird dieses ausschließliche Recht zunehmend in Frage gestellt und auch Fachhochschulen zeigen immer wieder ihr Interesse am Promotionsrecht. Ein wenig Öffnung haben in diesem Sinne kooperative Promotionsverfahren mit Fachhochschulen gebracht (vgl. Burkhardt 2008a; Koch 2010). In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wo Promovierende ihre Hauptbetreuer(innen) finden. Wählen sie diese ausschließlich an Universitäten, weil dort auch die Begutachtung stattfindet oder sind die Hauptbetreuer(innen) an dem Ort, wo die Forschungsarbeit erfolgt? Die Ergebnisse zeigen deutlich (Abb. 3.16), dass die Hauptbetreuung der Promotion in dem Kontext stattfindet, in dem die Doktorand(inn)en beschäftigt sind. Fast alle Promovierenden, die an einer Universität beschäftigt sind, werden dort auch hauptsächlich betreut (96 %). In etwas schwächerem Umfang zeigt sich dieses Bild auch für die Promovierenden an außeruniversitären Forschungseinrichtungen. 86 Prozent von ihnen wählen ihre Hauptbetreuer(innen) an außeruniversitären Forschungsinstituten. Aber auch an den Fachhochschulen geben knapp zwei Drittel der Promovierenden an, dass die Hauptbetreuung dort stattfindet, wo sie arbeiten. Ein weiteres Drittel dieser Promovierenden erfährt die Betreuung im universitären Kontext. In dieser Gruppe befinden sich viele frei Promovierende, die zwar an einer Fachhochschule arbeiten, deren Promotion allerdings thematisch nicht an die Arbeit der Fachhochschule anknüpft. Aus diesem Grund suchen sich diese frei Promovierenden ihre(n) Erstgutachter(in) offensichtlich an einer Universität. Findet die Hauptbetreuung der an Fachhochschulen tätigen Personen auch an der Fachhochschule statt, dann ist die Promotion meistens (84 %) an eine Tätigkeit als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) gekoppelt. Die Hauptbetreuung an einer Fachhochschule erfolgt somit im Wesentlichen dann, wenn die Promotion mit der Tätigkeit an der Fachhochschule verknüpft werden kann. Stipendiat(inn)en ohne hauptsächlich berufliche Tätigkeit an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung benennen überwiegend Universitäten als den Ort der Hauptbetreuung (83 %).

**Abb. 3.16**  
**Institutioneller Kontext der Hauptbetreuung differenziert nach dem Beschäftigungskontext (Anteile in %)**

Frage: In welchem institutionellen Kontext findet bzw. fand die Hauptbetreuung statt?

	Beschäftigungskontext			
	Universität	Fachhochschule	Außeruniversitäre FE	Stipendium
Universität	96	33	11	83
Fachhochschule	1	62	0	2
Außeruniversitäre FE	2	2	86	11

HIS-HF | Winbus-Studie 2011

### 3.2.5 Verschiedene Typen von Hauptbetreuer(inne)n

Ein wesentliches Qualitätsmerkmal der Promotionsbetreuung besteht im Handeln der Betreuungspersonen. Auf der einen Seite sollen Promovierende in entscheidenden Phasen der Promotion Unterstützung erhalten, auf der anderen Seite benötigen sie Freiräume, um die eigene Forschungsarbeit kreativ voranbringen zu können. Damit diese Herausforderung angemessen bewältigt werden kann, muss es zwischen Promovierenden und Promotionsbetreuer(inne)n einen Austausch geben, der verlässlich ist und dann unterstützend wirkt, wenn die Unterstützung benötigt wird – ohne die Promovierenden zu über- oder unterfordern. Damit stellt die Promotionsbetreuung auch für die betreuenden Personen eine große Herausforderung dar. Der folgende Abschnitt beschreibt, wie die Promovierenden für den Promotionsprozess wesentliche Handlungsweisen ihrer Betreuer(innen) einschätzen.

Im Allgemeinen wird das Handeln der Hauptbetreuer(innen) positiv bewertet (Abb. 3.17). Mehr als vier Fünftel der Promovierenden geben an, dass die Betreuer(innen) ihnen die benötigten Freiräume geben. Auch die Fachgespräche, die auf eine gleichberechtigte Rolle der Promovierenden hindeuten, die Zuverlässigkeit hinsichtlich getroffener Vereinbarungen sowie die Qualität der Rückmeldungen werden von etwa drei Viertel der Promovierenden als gut eingeschätzt. Et-

**Abb. 3.17**

**Unterstützung durch die Hauptbetreuer(innen) differenziert nach dem Promotionskontext und dem Beschäftigungskontext (Anteile in %)**

Frage: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre(n) Hauptbetreuer(in) zu?

	Promotionskontext				Beschäftigungskontext				
	Strukturisiertes Programm	Wiss. Mitarb. Forschungsproj.	Wiss. Mitarb. Lehrstuhl	Frei promovierend	Universität	Fachhochschule	Außeruniversitäre FE	Stipendium	Insg.
...gibt mir alle Freiräume, die ich brauche	82	81	80	89	79	81	82	88	83
...führt Fachgespräche auf Augenhöhe	80	79	73	78	76	77	78	80	77
...hält sich an Vereinbarungen	78	73	70	83	71	78	74	82	76
...gibt konstruktive Rückmeldung	78	72	65	75	67	75	75	76	72
...motiviert mich in meiner Arbeit	64	61	54	65	55	64	63	66	62
...nimmt sich Zeit für die Betreuung	65	62	54	62	54	59	67	66	61
...bespricht häufig genug Zwischenergebnisse	62	57	47	56	47	56	60	61	57
...wartet, bis ich auf ihn/sie zu komme	44	47	56	65	56	46	46	56	53
...hat mich in der Konzeptionsphase ausreichend unterstützt	57	53	46	58	46	56	52	59	53
...macht realistische Zeitvorgaben	48	44	39	54	39	45	44	55	47
...Betreuung scheint lästig zu sein	6	8	9	7	8	7	7	7	8

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

was weniger positiv fallen die Einschätzungen dazu aus, ob sich die Betreuer(innen) ausreichend Zeit für die Belange der Promotion genommen haben und ob sie die Promovierenden in ihrer Arbeit an der Promotion motivieren. Doch noch etwa sechs von zehn Promovierenden schätzen auch diese Aspekte als (sehr) gut ein. Die Besprechung von Zwischenergebnissen und die Unterstützung in der Konzeptionsphase der Promotion war jedoch nur noch für gut die Hälfte der Promovierenden (sehr) gut. In diesen Aspekten deuten sich somit erkennbare Verbesserungsbedarfe in der Promotionsunterstützung an. Vergleichsweise selten einverstanden sind die Promovierenden mit den gemachten Zeitvorgaben, die für knapp die Hälfte der Doktorand(inn)en nicht ausreichend angemessen ist. Auf der anderen Seite haben nur wenige Promovierende den Eindruck, dass ihren Hauptbetreuer(inne)n die Unterstützung der Promotion lästig ist, wengleich rund die Hälfte der Promovierenden denkt, dass ihre Betreuer(innen) eine eher abwartende Haltung haben.

Das Antwortverhalten der verschiedenen Promovierendengruppen weist auf zwei Besonderheiten hin: Zum einen urteilen Promovierende, die als wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) an einem Lehrstuhl beschäftigt sind, zumeist etwas kritischer über ihre Betreuer(innen), die frei Promovierenden fallen dagegen im Vergleich mit den anderen Gruppen meist leicht positivere Urteile.

Ebenso gibt es zwei Gruppen, die in Abhängigkeit von ihrem Beschäftigungskontext auffällige Antwortmuster aufweisen. Dies sind zum einen die Beschäftigten an Universitäten, die in zahlreichen Aspekten vergleichsweise selten positiv über ihre Betreuer(innen) urteilen. Zum anderen handelt es sich um Stipendiat(inn)en, die oftmals vergleichsweise häufig gute Urteile treffen.

Diese zahlreichen Einzelurteile lassen schon darauf schließen, welche Tendenzen sich hinsichtlich der Betreuungsqualität ergeben. Doch gibt es unterschiedliche Betreuertypen und wie unterscheiden sie sich voneinander? Dazu wurden die Angaben zur Einschätzung der Betreuer(innen)

**Abb. 3.18**  
**Clustering der Typen der Hauptbetreuer(innen)**  
 Frage: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre(n) Hauptbetreuer(in) zu?

	Betreuer(in) mit guter Unterstützungsleistung	Betreuer(in) mit sehr guter Unterstützungsleistung	Betreuer(in) mit schlechter Unterstützungsleistung
...nimmt sich Zeit für die Betreuung	o	+	--
...motiviert mich in meiner Arbeit	o	+	-
...Betreuung scheint lästig zu sein	o	-	+
...wartet, bis ich auf ihn/sie zukomme	o	-	+
...hält sich an Vereinbarungen	o	+	-
...macht realistische Zeitvorgaben	o	+	-
...gibt konstruktive Rückmeldung	o	+	-
...führt Fachgespräche auf Augenhöhe	o	+	-
...gibt mir alle Freiräume, die ich brauche	o	+	-
...hat mich in der Konzeptionsphase ausreichend unterstützt	o	++	-
...bespricht häufig genug Zwischenergebnisse	o	+	-
<b>N</b>	<b>1.131</b>	<b>439</b>	<b>725</b>

Anmerkung: -- = Skalenmittelwert liegt eine oder mehr Standardabweichungen unter dem Gesamtmittel; - = 0,9 bis 0,5 Standardabweichungen unter dem Gesamtmittel; + = 0,5 bis 0,9 Standardabweichungen über dem Gesamtmittel; ++ = eine oder mehr Standardabweichungen über dem Gesamtmittel

HIS-HF | Winbus-Studie 2011

näher betrachtet und einer Clusteranalyse<sup>16</sup> unterzogen. Die Analyse führt zu drei unterschiedlichen Betreuer Typen (Abb. 3.18):

**Cluster 1:** Betreuer(innen) mit guter Unterstützungsleistung: Hauptbetreuer(innen) dieses Clusters zeichnen sich insgesamt durch eine recht positive Bewertung durch ihre Promovierenden aus. Besonders hervorzuheben ist bei ihnen, dass sie ihre Doktorand(inn)en gleichberechtigt behandeln. Allerdings ist vor allem die Unterstützungs- und Motivationsbereitschaft nicht so stark ausgeprägt wie bei den Betreuer(inne)n des zweiten Clusters. Gerade in der Konzeptionsphase der Promotion fühlen sich Doktorand(inn)en noch nicht optimal unterstützt. Alles in allem überwiegen jedoch die positiven Beurteilungen deutlich.

**Cluster 2:** Betreuer(innen) mit sehr guter Unterstützungsleistung: Personen dieses Typus entsprechen nahezu dem Idealbild eines Betreuers bzw. einer Betreuerin. Die Promovierenden urteilen in allen Aspekten besonders gut über diese Personen. Besonders hervorzuheben ist bei diesen Betreuer(inne)n die Zeit, die sie sich für ihre Doktorand(inn)en nehmen. Vor allem erkennt man den/die sehr gute(n) Betreuer(in) bereits in der Konzeptionsphase der Promotion.

**Cluster 3:** Betreuer(innen) mit schlechter Unterstützungsleistung: Dieser Typus Betreuer(in) erhält vergleichsweise schlechte Urteile über die Betreuung von den Promovierenden. Besonders deutlich wird das in den Urteilen über die für die Betreuung zur Verfügung gestellten Zeit. Wenn sich der/die Betreuer(in) wenig Zeit für die Betreuung nimmt, deutet dies bereits auf eine eher schlechte Gesamtbetreuung hin. Außerdem warten schlechte Betreuer(innen) häufig darauf, dass die Promovierenden auf sie zukommen und vermitteln den Eindruck, dass ihnen die Betreuung der Promotion lästig ist. Es mangelt aber auch an anderen Unterstützungsleistungen und realistischen Zeitvorgaben.

Die Betreuer Typen sind zwar klar voneinander zu unterscheiden, allerdings treten sie in allen Promotions- und Beschäftigungskontexten auf (Abb. 3.19). Betreuer(innen) mit schlechten Unterstützungsleistungen sind überdurchschnittlich oft bei Promovierenden anzutreffen, die als wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) an einem Lehrstuhl und an Universitäten beschäftigt sind. Ebenso sind sie häufiger bei Promovierenden der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der Ingenieurwissenschaften anzutreffen als in anderen Fachrichtungen. Dieser Betreuer Typus macht rund ein Drittel der gesamten Betreuer(innen) aus.

Auf der anderen Seite haben zwei Drittel der Promovierenden gute bzw. sogar sehr gute Betreuungspersonen. Betreuer(innen) mit sehr guten Unterstützungsleistungen sind etwas häufiger bei frei Promovierenden anzutreffen und treten auch dann etwas häufiger auf, wenn die Betreuungsperson weiblich ist. Eher selten ist dieser Typus dagegen in den Ingenieurwissenschaften. Sie bilden 19 Prozent der Betreuerschaft. Personen mit guter Unterstützungsleistung gibt es leicht häufiger in strukturierten Promotionsprogrammen und für männliche Promovierende.

Insgesamt belegen die Ergebnisse über die Promotionsbetreuung, dass diese offenbar weitgehend gut gelingt. Promovierende erhalten oftmals Unterstützung von mehr als einer Person, wengleich die Unterstützung zumeist aus dem Umfeld kommt, in dem die Promovierenden tätig sind. Da es jedoch auch in größerem Umfang Betreuer(innen) gibt, die ihren Verpflichtungen zur Unterstützung ihrer Promovierenden nicht in dem Maße nachzukommen scheinen, wie es nötig wäre, ist nachvollziehbar, dass es immer wieder Klagen über die schlechte Betreuungsleistungen und auch mangelnde Qualitätssicherung in der Promotionsphase gibt. Da die Ergebnisse zum Betreuer(innen)handeln jedoch nicht darauf verweisen, dass es diese Probleme in einzelnen Promotionsformen deutlich seltener gibt, erscheint es sinnvoll, qualitätssichernde Maßnahmen in der Promotionsbetreuung unabhängig vom Kontext, in dem die Promotion erstellt wird, zu forcieren.

<sup>16</sup> Diese Clusteranalyse basiert auf dem Ward-Verfahren. Als Distanzmaß wurde die quadrierte euklidische Distanz herangezogen. Zudem wurden alle Items vor der Durchführung der Clusteranalyse z-standardisiert.

**Abb. 3.19**  
Verteilung der Typen der Hauptbetreuer(innen) (Anteile in %)

Promotionskontext	Betreuer(in) mit guter Unterstützungsleistung	Betreuer(in) mit sehr guter Unterstützungsleistung	Betreuer(in) mit schlechter Unterstützungsleistung
Strukturiertes Programm	53	20	27
Wiss. Mitarb. Forschungsprojekt	50	19	32
Wiss. Mitarb. Lehrstuhl	46	15	40
Frei promovierend	50	23	27
<b>Beschäftigungskontext</b>			
Universität	46	16	38
Fachhochschule	51	21	28
Außeruniversitäre FE	51	18	31
Stipendium	52	22	26
<b>Geschlecht der Betreuer(innen)</b>			
Männlich	50	18	32
Weiblich	49	23	28
<b>Fächergruppe</b>			
Geisteswissenschaften	50	23	26
Erziehungswissenschaften/Psychologie	51	20	30
Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwiss.	46	19	35
Mathematik/Naturwissenschaften	51	18	31
Ingenieurwissenschaften	52	13	35
<b>Geschlecht</b>			
Doktoranden	53	18	29
Doktorandinnen	47	20	33
<b>Insgesamt</b>	<b>49</b>	<b>19</b>	<b>32</b>

HIS-HF | Winbus-Studie 2011

### 3.3 Bewertungen der Promotionsituation

Die Qualität der Promotionsbetreuung lässt sich zwar anhand zahlreicher Kriterien überprüfen; mit den bisher präsentierten Daten kann sie allerdings nicht hinreichend bewertet werden. Deshalb erscheint es wichtig, ein subjektives Urteil – nämlich die Zufriedenheit der Promovierenden mit der Betreuung – als ein weiteres Qualitätsurteil zu berücksichtigen. Aus diesem Grund ist untersucht worden, wie die Doktorand(inn)en selbst ihre Situation einschätzen. Hierunter fallen zum einen die Einschätzungen zur Zufriedenheit mit der Betreuung und zum anderen Urteile über die gewünschte und die wahrgenommene Unterstützung durch die Betreuer(innen).

Die Ergebnisse anderer Studien zur Zufriedenheit Promovierender erwecken den Eindruck, dass es nur geringen Optimierungsbedarf gibt, da etwa zwei Drittel der Promovierenden (sehr) zufrieden mit der Betreuung durch den/die Hauptbetreuer(in) sind (vgl. Enders & Bornmann 2001; duz 2004). Allerdings unterscheiden sich die Gruppengrößen der unzufriedenen Promovierenden in den Studien. Während nur sechs Prozent der Promovierten der Befragung von Enders und Bornmann (2001) (sehr) unzufrieden mit der Betreuung durch den/die Hauptbetreuer(in) waren,

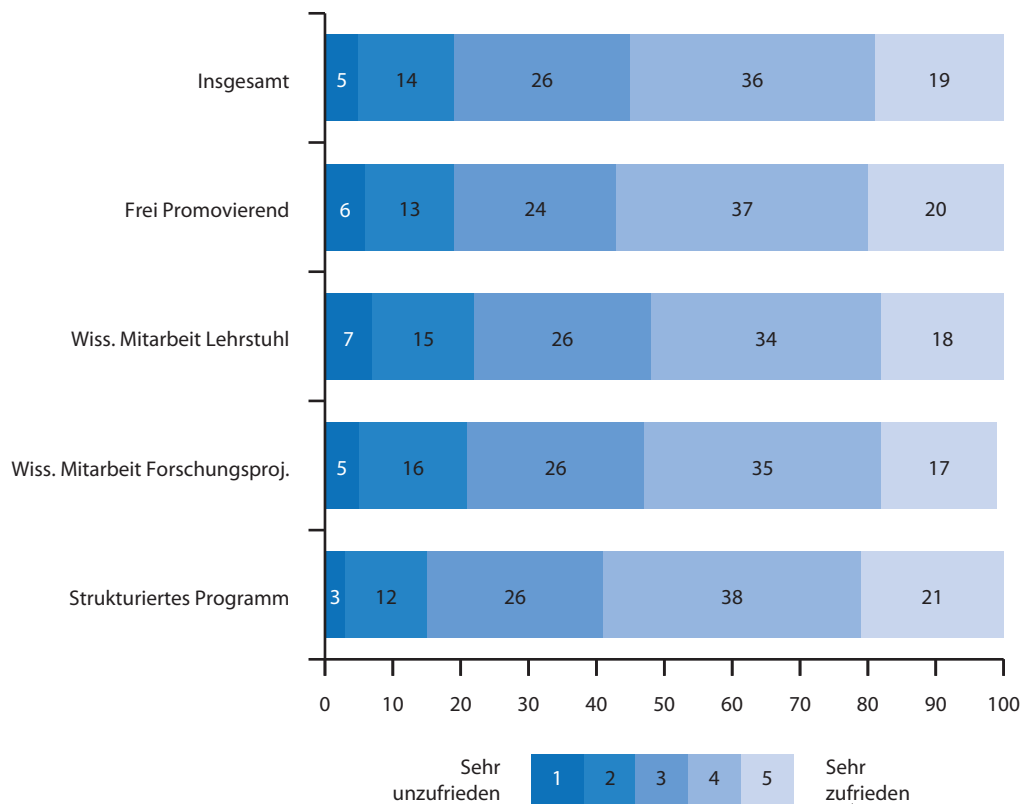
so waren es schon 16 Prozent der Promovierenden der Thesis Befragung. Daraus kann jedoch nicht zweifelsfrei geschlossen werden, dass die Anzahl der Unzufriedenen im Laufe der Jahre zunimmt.<sup>17</sup> Auch die nun vorliegende Studie ermöglicht diese Schlussfolgerung nicht, wenngleich die Zahl der Unzufriedenen auch hier höher liegt, allerdings liegen den Befragungen unterschiedliche Fragestellungen zugrunde.

Nach den Ergebnissen dieser WiNbus-Befragung sind 55 Prozent der Promovierenden im Allgemeinen (sehr) zufrieden mit der Betreuungssituation (Abb. 3.20). Auf der anderen Seite sind 19 Prozent der Doktorand(inn)en (sehr) unzufrieden.

**Abb. 3.20**

**Allgemeine Zufriedenheit mit der Betreuung der Promotion differenziert nach dem Promotionskontext (Anteile in %)**

Frage: Alles in allem bin bzw. war ich mit der Betreuung meiner Promotion...



HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

Die von den Promovierenden gemachten Angaben zur Zufriedenheit mit der Promotionsbetreuung variieren zwischen den Promotionskontexten nur gering. Wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) sind etwas seltener zufrieden sowohl wenn sie am Lehrstuhl, aber auch wenn sie in Forschungsprojekten arbeiten, wohingegen Promovierende der strukturierten Programme am häufigsten (sehr) zufrieden sind (59%). Diese Unterschiede sind statistisch allerdings nicht bedeut-

<sup>17</sup> Die Befragten der Studie von Enders und Bornmann zählen zu den Promovierten der Jahre 1979/1980, 1984/1985 und 1989/1990, während die Thesis-Befragung im Jahr 2004 durchgeführt wurde. Aber auch das Rekrutierungsverfahren wurde anders gewählt, weshalb die jeweils befragten Gruppen nicht direkt miteinander vergleichbar sind.

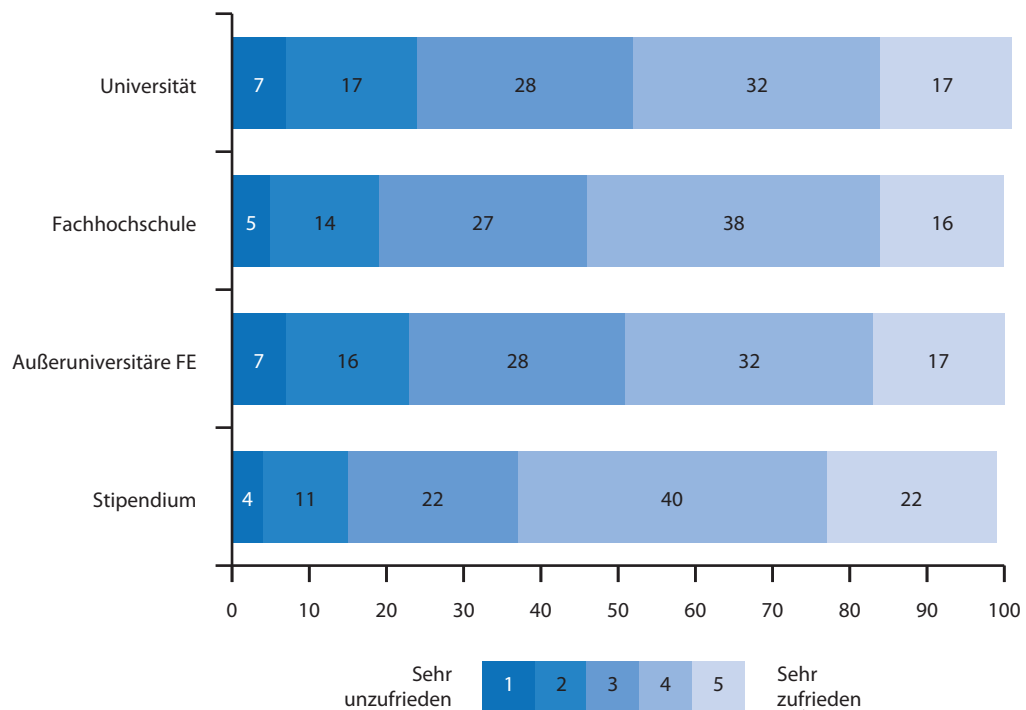
sam. Die Promotionskontexte nehmen somit keinen wesentlichen Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Betreuung.

Warum sind aber frei Promovierende etwas zufriedener mit der Promotionsbetreuung als ihre Kolleg(inn)en, obwohl sie ihre Hauptbetreuer(innen) z. B. seltener kontaktieren (vgl. Kap. 3.2)? Offensichtlich wirken sich hier die angegebenen Gründe für die Wahl des Promotionskontextes aus (vgl. Kap. 3.1). Da frei Promovierenden häufig freies und unabhängiges Arbeiten sowie die freie Themenwahl wichtig waren, scheint ihre Betreuung bzw. Betreuungsintensität besser an ihre Bedürfnisse angepasst zu sein als bei ihren Kolleg(inn)en. Zudem können in den Treffen mit ihren Hauptbetreuer(inne)n promotionsrelevante Fragen und Problemen in größerem Umfang besprochen werden als bei wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n, bei deren Beratungsgesprächen mit dem/der Betreuer(in) Inhalte aus nicht-promotionsrelevanten Arbeitsvorhaben womöglich nicht unbeachtet bleiben.

Die Bewertung der Zufriedenheit mit der Promotionsbetreuung fällt dagegen je nach Beschäftigungskontext der Promovierenden deutlich unterschiedlich aus (Abb. 3.21). Vor allem Stipendiat(inn)en sind häufig (sehr) zufrieden mit der Betreuungssituation (62 %). Unter Promovierenden, die an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen arbeiten, liegt der Anteil an Zufriedenen jedoch bei knapp der Hälfte (49 %).

Da der/die Hauptbetreuer(in) die Arbeit an der Promotion hauptsächlich unterstützt, ist anzunehmen, dass er/sie auch einen entscheidenden Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Promotionsbetreuung hat. Deshalb soll überprüft werden, ob in Abhängigkeit von der Funktion des Hauptbetreuers bzw. der Hauptbetreuerin die Zufriedenheitswerte variieren (Abb. 3.22). Beson-

**Abb. 3.21**  
**Allgemeine Zufriedenheit mit der Betreuung der Promotion differenziert nach dem Beschäftigungskontext (Anteile in %)**  
 Frage: Alles in allem bin bzw. war ich mit der Betreuung meiner Promotion...

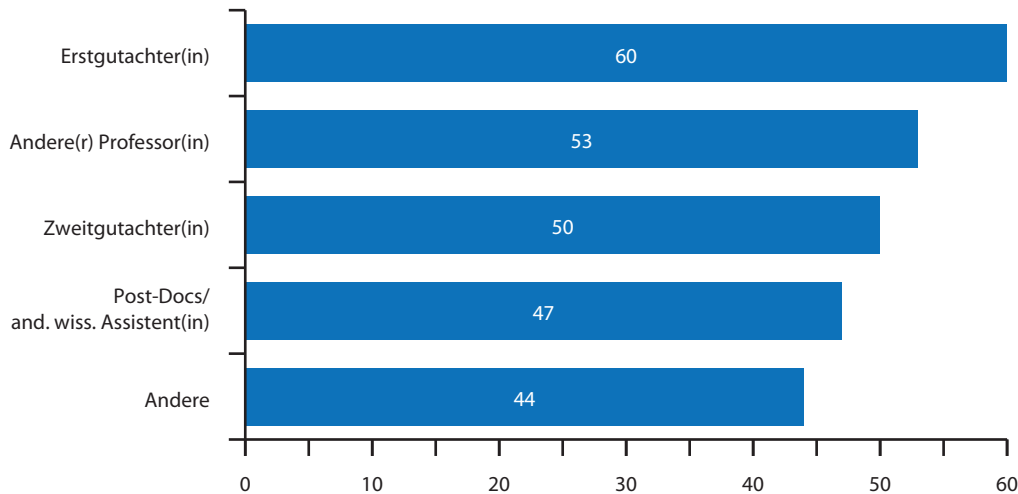




**Abb. 3.22**

**Allgemeine Zufriedenheit mit der Betreuung der Promotion differenziert nach der Person des Hauptbetreuers/der Hauptbetreuerin** (Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „sehr unzufrieden“ bis 5 = „sehr zufrieden“, Anteile in %)

Frage: Alles in allem bin bzw. war ich mit der Betreuung meiner Promotion...



HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

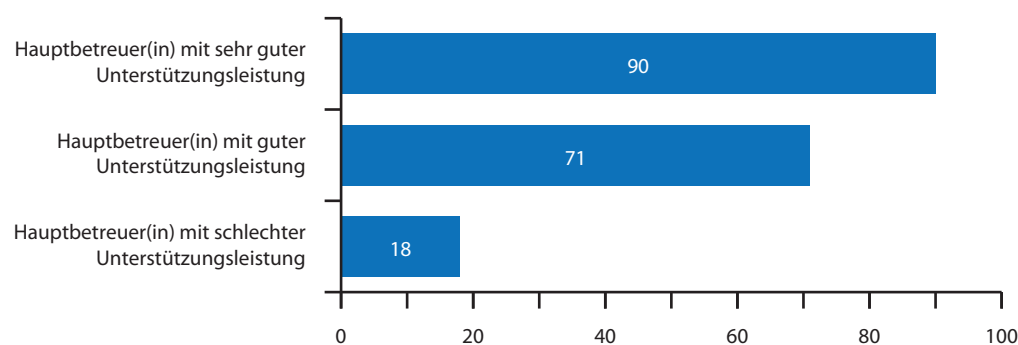
ders gut fällt das Urteil der Promovierenden dann aus, wenn der/die Erstgutachter(in) auch die Hauptbetreuung der Promotion übernimmt. In diesem Fall liegt der Anteil der zufriedenen Promovierenden bei 60 Prozent. Übernimmt eine andere Person die Hauptbetreuung, so ist etwa die Hälfte der Promovierenden (sehr) zufrieden – wobei Betreuer(innen) mit Professorentitel etwas höhere Zufriedenheitswerte erzielen.

Allerdings wirkt weniger die Funktion des Hauptbetreuers bzw. der Hauptbetreuerin als vielmehr der Betreuertypus auf die Zufriedenheit der Promovierenden (vgl. Kap. 3.2.5). Es überrascht wenig, dass 90 Prozent der Promovierenden (sehr) zufrieden mit der Betreuungssituation sind, wenn sie dem/der Hauptbetreuer(in) in den verschiedenen Teilaspekten eine sehr gute Unterstützungsleistung attestieren (Abb. 3.23). Aber auch 71 Prozent der Promovierenden, deren Hauptbetreuer(innen) gute Unterstützungsleistung bieten, sind (sehr) zufrieden. Auf der anderen Seite sind die Promovierenden, die ihren Hauptbetreuer(inne)n bereits schlechtere Unterstütz-

**Abb. 3.23**

**Allgemeine Zufriedenheit mit der Betreuung der Promotion differenziert nach dem Betreuertypus** (Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „sehr unzufrieden“ bis 5 = „sehr zufrieden“, Anteile in %)

Frage: Alles in allem bin bzw. war ich mit der Betreuung meiner Promotion...



HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

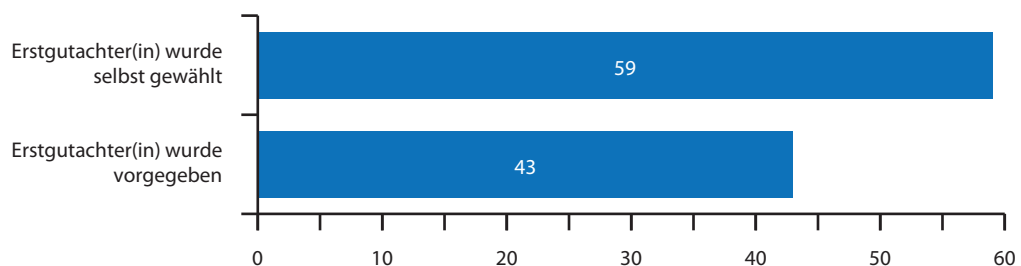
ungsleistungen zugesprochen haben, deutlich seltener zufrieden als ihre Kolleg(inn)en. Von ihnen sind sogar 41 Prozent (sehr) unzufrieden mit der Betreuungssituation. Qualitätssichernde Maßnahmen, die das Betreuerhandeln verbessern, könnten somit womöglich auch die Zufriedenheit der Promovierenden verbessern. Weiterführende Analysen haben ergeben, dass sich vor allem die Zeit, die sich die Betreuer(innen) für ihre Promovierenden nehmen sowie das Besprechen von Zwischenergebnissen positiv auf die Zufriedenheit mit der Betreuung auswirken (ohne Abbildung).

Doch nicht allein der/die Hauptbetreuer(in) bzw. der Betreuertypus ist entscheidend für die Zufriedenheit der Promovierenden, sondern auch, ob die Doktorand(inn)en den/die Erstgutachter(in) selbst gewählt haben oder ob diese(r) vorgegeben wurde. Wählten Promovierende ihre(n) Erstgutachter(in) selbst, so sind 59 Prozent dieser Promovierenden zufrieden mit der Betreuung (Abb. 3.24). Dagegen urteilen nur 43 Prozent der Promovierenden mit vorgegebenem/vorgegebener Erstgutachter(in) genauso. Fraglich ist in diesem Zusammenhang jedoch, ob die Betreuungsleistung von vorgegebenen Professor(inn)en tatsächlich schlechter ist als die der frei gewählten Betreuer(innen). Da die Auswahl des Erstgutachters bzw. der Erstgutachterin sehr häufig auch davon beeinflusst wird, ob diese Person den Promovierenden sympathisch ist, kann nicht ausgeschlossen werden, dass ein Fehlen dieser Voraussetzungen bei vorgegebenen Betreuungspersonen häufiger auftritt und somit eine vertrauensvolle Zusammenarbeit beeinträchtigt wird und letztlich auch auf die Gesamtzufriedenheit wirkt.

**Abb. 3.24**

**Allgemeine Zufriedenheit mit der Betreuung der Promotion differenziert nach der Wahlmöglichkeit des Erstgutachters bzw. der Erstgutachterin** (Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „sehr unzufrieden“ bis 5 = „sehr zufrieden“, Anteile in %)

Frage: Alles in allem bin bzw. war ich mit der Betreuung meiner Promotion...



HIS-HF | WinBus-Studie 2011

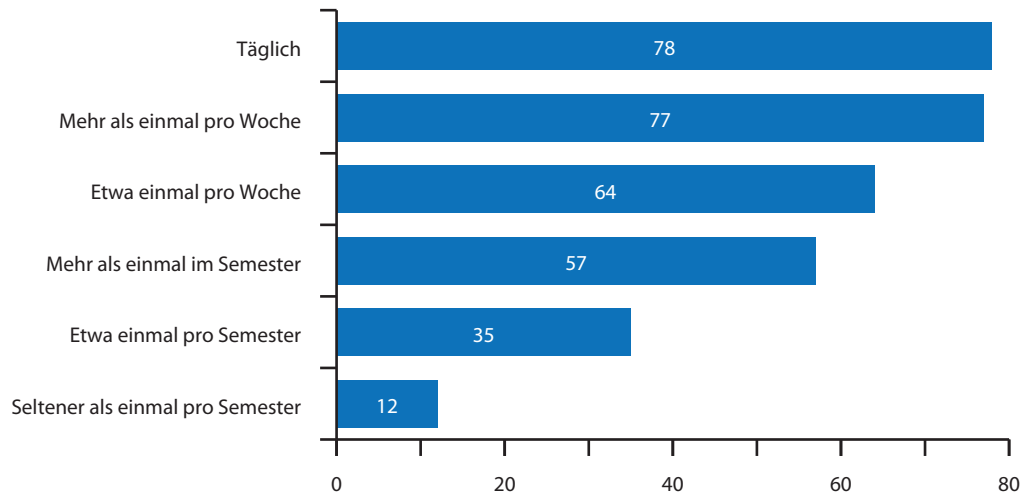
In diesem Kapitel wurde bereits die Kontakthäufigkeit mit dem/der Hauptbetreuer(in) thematisiert. Ob sie allerdings den Vorstellungen der Promovierenden entspricht, wurde nicht abgefragt. Deshalb soll nun überprüft werden, wie sich die Zufriedenheit mit der Promotionsbetreuung in Abhängigkeit mit der Kontakthäufigkeit verhält. Unter den Promovierenden, die häufig Kontakt zum/zur Hauptbetreuer(in) haben, ist zugleich der Anteil der mit der Promotionsbetreuung zufriedenen Personen größer (Abb. 3.25). Promovierende und Betreuer(innen) sollten demnach in einem intensiven Kontakt stehen, um gute Promotionsbedingungen zu schaffen. Angesichts dieser Befunde sollte es mindestens mehrmals pro Semester einen Austausch zwischen Promovierenden und Betreuer(inne)n geben.

Eines der Probleme in der Promotionsbetreuung besteht darin, dass es oftmals ein Machtgefälle zwischen den Promovierenden und den Betreuer(inne)n gibt. Zum einen sind die Promovierenden auf die Unterstützung ihres Erstgutachters bzw. ihrer Erstgutachterin angewiesen. Zum

**Abb. 3.25**

**Allgemeine Zufriedenheit mit der Betreuung der Promotion differenziert nach der Kontakthäufigkeit zum/zur Hauptbetreuer(in)** (Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „sehr unzufrieden“ bis 5 = „sehr zufrieden“, Anteile in %)

Frage: Alles in allem bin bzw. war ich mit der Betreuung meiner Promotion...



HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

anderen erfolgt die Begutachtung in der Regel ebenfalls durch den/die Hauptbetreuer(in), so dass sich bei gravierenden Konflikten zwischen beiden Seiten im Zweifelsfall eher die Position des Betreuers bzw. der Betreuerin durchsetzt, auch wenn sie weniger adäquat erscheint, weil die Promovierenden ansonsten den Promotionserfolg gefährdet sehen. Inzwischen wurden für solche Situationen verschiedene Lösungswege entwickelt (wie z. B. die Installation von Schiedsstellen oder Ombudspersonen), jedoch bleibt unklar, welche Erwartungen und Ansprüche Promovierende tatsächlich an die Promotionsbetreuung haben. Da zudem oftmals weder in Promotionsordnungen noch in schriftlichen Absprachen zwischen Promovierenden und Betreuer(inne)n festgehalten wird, welche Rechte und Pflichten beide Seiten während der Promotionsphase haben, bleiben die gegenseitigen Ansprüche bzw. Erwartungen ungeklärt. So sind sich auch die Betreuer(innen) selten darüber im Klaren, welche Pflichten sie zu erfüllen haben, wenn sie eine(n) Promovierende(n) annehmen (vgl. Hennig 2010).<sup>18</sup> Aufgrund dieser Situation lassen sich mögliche Betreuungsdefizite erklären. Deshalb soll nun die gewünschte und die tatsächliche Betreuungsleistung untersucht werden.

In keinem der abgefragten Aspekte wird von den Befragten die tatsächliche Betreuungsleistung gleich intensiv oder sogar intensiver wahrgenommen als die gewünschte Unterstützungsleistung (Abb. 3.26). Einzelne Aspekte waren allerdings für einen größeren Teil der Promovierenden überhaupt nicht relevant bzw. sind im jeweiligen Fach nicht üblich (z. B. die Planung von Lehrveranstaltungen und die Organisation von Tagungen). Die Differenz zwischen gewünschter und erlebter Betreuung muss jedoch nicht zwingend auf einen Verbesserungsbedarf der Promotionsbetreuung hinweisen, da in die Einschätzungen an die Erwartungen auch (zu) hohe Anspruchshaltungen eingehen können. Weitergehende Analysen haben gezeigt, dass ein hohes Anspruchsdenken nicht zu einer geringeren Zufriedenheit mit der Promotionsbetreuung führt, so

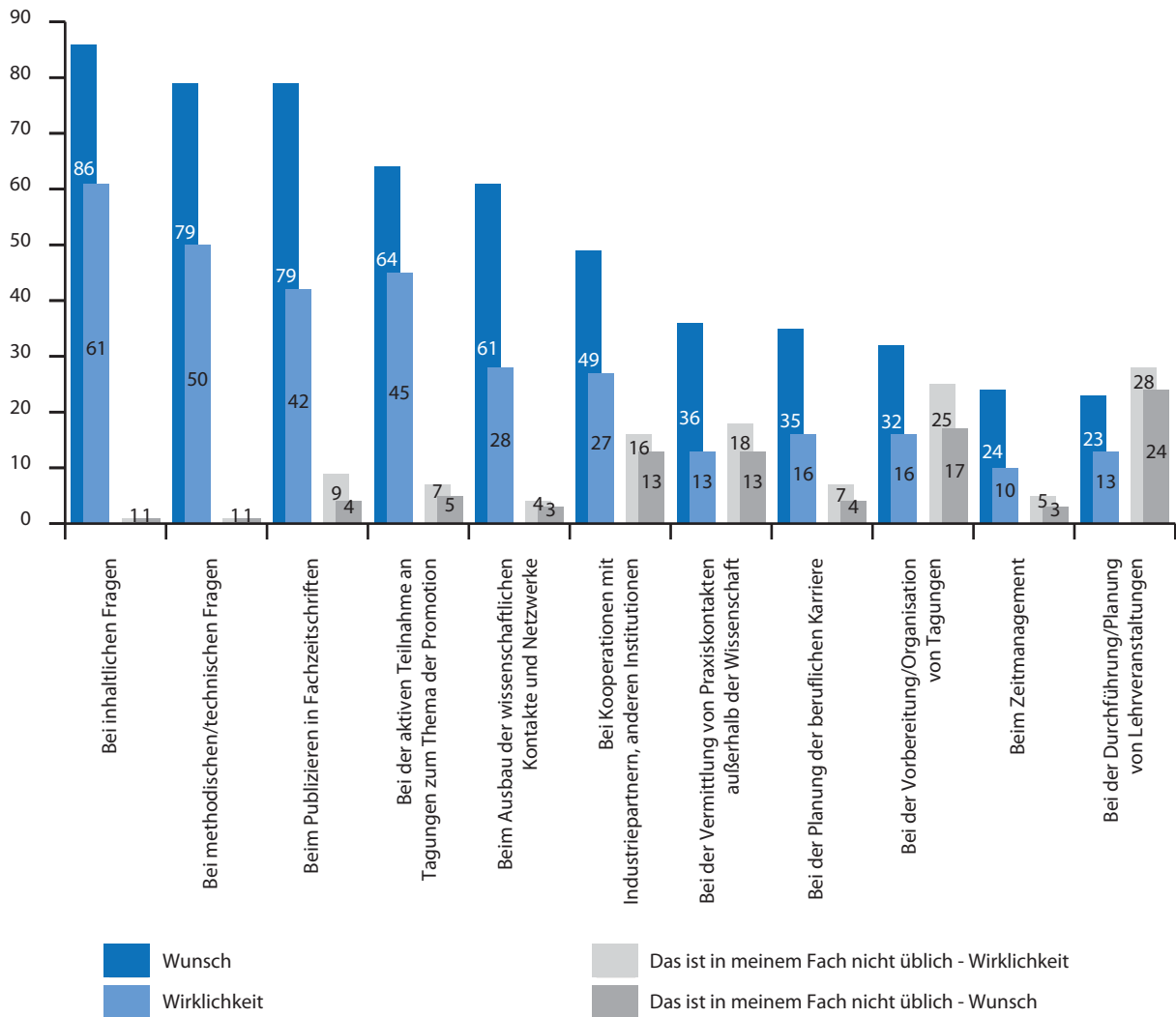
<sup>18</sup> Anja Hennig stellt in ihrem Artikel grundlegende und weitergehende Leistungen der Betreuungspersonen vor, und beschreibt darüber hinaus, was eine Promotionsbetreuung nicht leisten kann und dementsprechend nicht erwartet werden kann.

**Abb. 3.26**

**Gewünschte und tatsächliche Unterstützungsleistung der Hauptbetreuer(innen)** (Werte 4+5 einer 5-stufigen Skala von 1 = „gar nicht“ bis 5 = „sehr intensiv“, Anteile in %)

Frage: Wie intensiv möchten Sie von Ihrem Hauptbetreuer bzw. Ihrer Hauptbetreuerin in den folgenden Bereichen unterstützt werden?

Nun zur Realität: Wie intensiv werden Sie von Ihrem Hauptbetreuer bzw. Ihrer Hauptbetreuerin in diesen Bereichen unterstützt?



HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

dass in diesem Fall lediglich die Diskrepanz zwischen Anspruch und subjektiv erlebter Wirklichkeit größer wird.

In welchen Bereichen erwarten Promovierende nun eine intensive Unterstützung? Sie möchten vor allem bei inhaltlichen (86 %) und methodischen/technischen Fragen (79 %), aber auch beim Publizieren in Fachzeitschriften (79 %) (sehr) intensiv betreut werden. Etwa zwei Drittel der Promovierenden wünschen sich zudem, dass ihre Betreuer(innen) die aktive Teilnahme an Tagungen und Kongressen zum Thema ihrer Promotion fördern. Ähnlich viele Promovierende geben zudem an, dass sie sich eine intensive Unterstützung beim Ausbau ihrer wissenschaftlichen Kon-

takte und Netzwerke wünschen.<sup>19</sup> Aber auch bei der Anbahnung von Kooperationen bzw. bei der Integration in bestehende Kooperationen mit Industriepartnern oder anderen Institutionen wünscht sich knapp die Hälfte der Promovierenden Unterstützung. Diese sechs genannten Aspekte sind sowohl diejenigen, die aus Sicht der Promovierenden einer intensiven Unterstützung bedürfen, aber gleichzeitig auch die, bei denen mit Blick auf die tatsächliche Unterstützungsleistung der größte Optimierungsbedarf besteht. Eine Verbesserung der Promotionsbetreuung sollte – zumindest wenn man die Aussagen der Promovierenden zugrunde legt – ihr Augenmerk vermehrt auf diese Aspekte der Betreuung legen. Vor allem hinsichtlich der Unterstützung beim Publizieren in Fachzeitschriften sowie bei der Netzwerkintegration sind deutliche Differenzen zwischen den erwarteten und erfahrenen Unterstützungsleistungen zu erkennen, denn der Anteil an Promovierenden, die in diesen Aspekten Unterschiede ausmachen, beläuft sich auf über 30 Prozent. Ein Zuwachs an Unterstützung in diesen Aspekten wäre somit eine Möglichkeit, die Promotionsbetreuung zu verbessern.

Geringe Unterschiede finden sich hingegen in der gewünschten und tatsächlichen Unterstützung bei der Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen sowie beim Zeitmanagement.

Insgesamt deuten die Ergebnisse jedoch darauf hin, dass die Erwartungen der Promovierenden oftmals nicht in dem Maße erfüllt werden, wie diese es sich wünschen.

Unterschiedliche Einschätzungen bezüglich der Unterstützungsleistung ihrer Betreuer(innen) zeigen sich zwischen den Geschlechtern zumeist in nur sehr geringem Ausmaß. Lediglich hinsichtlich der Unterstützung bei Publikationen in Fachzeitschriften und beim Ausbau der wissenschaftlichen Kontakte und Netzwerke gibt es deutliche Geschlechterunterschiede (Abb. 3.27). Zwar wünschen sich Doktoranden und Doktorandinnen eine Unterstützung beim Publizieren und beim Ausbau der wissenschaftlichen Kontakte in etwa ähnlichem Umfang, allerdings nehmen sie die tatsächliche Betreuung unterschiedlich wahr. Gerade in diesen – karriererelevanten – Aspekten sehen sich Doktorandinnen deutlich weniger unterstützt als Männer dies tun. Da gerade die Publikationsliste und die Vernetzung in der Wissenschaft wichtige Kriterien für den erfolgreichen Karriereverlauf in der Wissenschaft sind, finden sich bereits in diesen Aspekten der Promotionsbe-

### Abb. 3.27

**Gewünschte und tatsächliche Unterstützungsleistung der Hauptbetreuer(innen) differenziert nach dem Geschlecht der Promovierenden; Auswahl** (Werte 4+5 einer 5-stufigen Skala von 1 = „gar nicht“ bis 5 = „sehr intensiv“, Anteile in %)

Frage: Wie intensiv möchten Sie von Ihrem Hauptbetreuer bzw. Ihrer Hauptbetreuerin in den folgenden Bereichen unterstützt werden?

Nun zur Realität: Wie intensiv werden Sie von Ihrem Hauptbetreuer bzw. Ihrer Hauptbetreuerin in diesen Bereichen unterstützt?

	Doktoranden		Doktorandinnen	
	Wunsch	Wirklichkeit	Wunsch	Wirklichkeit
Beim Publizieren in Fachzeitschriften	78	46	80	38
Beim Ausbau der wissenschaftlichen Kontakte und Netzwerke	59	31	63	25

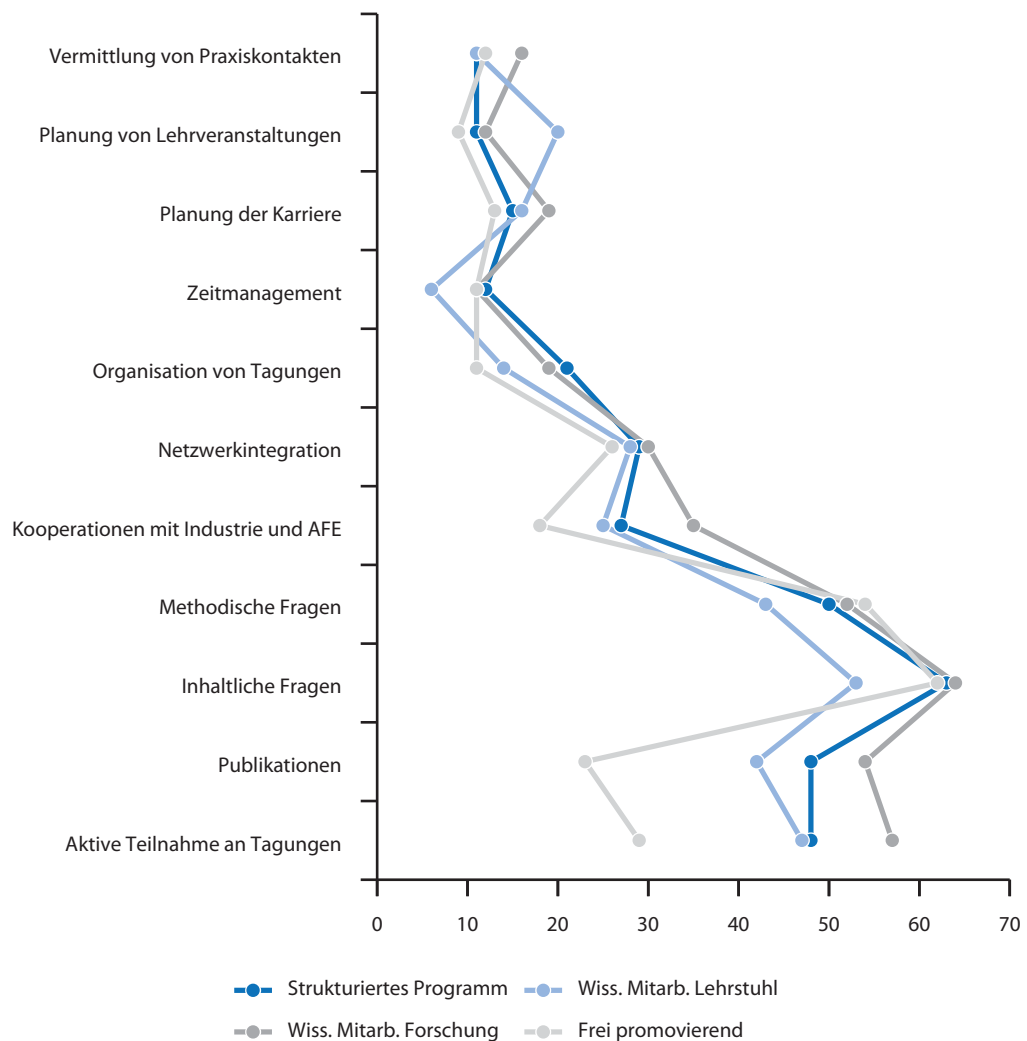
HIS-HF | WinBus-Studie 2011

<sup>19</sup> Den Stellenwert bestehender Kontakte der Betreuer(innen) für die Integration in die Scientific Community unterstreichen auch Matthes et al.: „Die vorgesetzten Professorinnen und Professoren tragen entscheidend dazu bei, die Nachwuchskräfte in der wissenschaftlichen Community zu sozialisieren und sie an entsprechenden Netzwerken teilhaben zu lassen.“ (Matthes et al. 2006: 83).

treuung mögliche Hinweise für die männliche Dominanz in höheren Positionen der Wissenschaft, die an anderer Stelle vertiefend untersucht werden sollten (vgl. Kap. 5).

Mit der Einführung der strukturierten Promotionsprogramme sollte auch ein Wandel in der Betreuung erreicht werden. Die persönliche Einzelbetreuung sollte durch eine Gruppenbetreuung abgelöst werden, außerdem sollte es festgeschriebene Vereinbarungen zwischen Promovierenden und Promotionsbetreuern geben. Hinzu kamen Seminare für Doktorand(inn)en und Zeitpläne für den Ablauf der Promotionsphase (vgl. Mersch & van Bebber 2010). Ziel war bzw. ist es, die Promotion somit besser zu organisieren als zuvor. Häufig wird in diesem Zusammenhang auch ganz allgemein von einer besseren Promotionsbetreuung gesprochen. Deswegen soll im Folgenden überprüft werden, ob in den strukturierten Programmen tatsächlich ein ausgeglichene

**Abb. 3.28**  
**Tatsächliche Unterstützungsleistung der Hauptbetreuer(innen) differenziert nach dem Promotionskontext** (Werte 4+5 einer 5-stufigen Skala von 1 = „gar nicht“ bis 5 = „sehr intensiv“, Anteile in %)   
 Frage: Wie intensiv werden Sie von Ihrem Hauptbetreuer bzw. Ihrer Hauptbetreuerin in diesen Bereichen unterstützt?



HIS-HF | WinBus-Studie 2011

neres Verhältnis zwischen gewünschter und tatsächlicher Betreuung vorliegt als in den anderen Promotionskontexten (Abb. 3.28).

Entgegen dieser Vermutung sind es die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen), die im Rahmen eines Forschungsprojekts promovieren, die in den meisten erfragten Aspekten die intensivste Betreuung erfahren. Vor allem profitieren sie von der Einbindung in ein Projekt, da sie in diesem Zusammenhang häufiger die Möglichkeit bekommen zu publizieren oder auch ihre Ergebnisse auf Tagungen vorzustellen. Promovierende der strukturierten Programme erhalten ebenfalls eine intensive Unterstützung, erreichen aber nicht die gleichen Anteile an Personen, die in den genannten Punkten intensiv unterstützt werden. Frei Promovierende erhalten in den meisten abgefragten Aspekten vergleichsweise wenig intensive Unterstützung. Doch auch bei ihnen ist der Anteil an Promovierenden, die bezüglich promotionsrelevanter Maßnahmen (inhaltliche und methodische Fragen) intensiv unterstützt werden, ähnlich hoch wie bei Promovierenden in strukturierten Promotionsprogrammen. Es liegt daher die Vermutung nahe, dass sie sich in den vergleichsweise seltenen Treffen mit ihrem/ihrer Hauptbetreuer(in) (vgl. Kap. 3.2.2) auf Fragen und Probleme bezüglich der Promotion konzentrieren, während sie in anderen Bereichen seltener Unterstützung erhalten als andere Promovierende und dann eher auf sich gestellt sind. Wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) an einem Lehrstuhl geben dagegen viel seltener an, in den Kernbereichen der fachlichen Auseinandersetzung mit dem Promotionsthema intensiv betreut zu werden. Zwar treffen sie sich häufiger mit ihren Promotionsbetreuer(inne)n als frei Promovierende, doch kann die Besprechung neben Themen bezüglich der Promotion auch solche beinhalten, die vor allem Arbeitsaufgaben des Lehrstuhls betreffen, so dass die Unterstützungsleistung letztlich weniger intensiv ist als bei anderen Promovierenden. Stattdessen erhalten wissenschaftliche Mitarbeiter(innen), die an einem Lehrstuhl promovieren, am häufigsten eine intensive Unterstützung bei der Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen. Diese besondere Unterstützungsleistung ist vor allem dann von Relevanz, wenn die berufliche Laufbahn innerhalb der Hochschule fortgesetzt werden soll.

Zwar geben die Einschätzungen zur erbrachten Betreuung einen guten Hinweis zu den Unterstützungsleistungen, die die Promovierenden von ihren Betreuer(inne)n erhalten. Allerdings reicht diese Betrachtungsweise nicht aus, um die Unterstützung der Betreuer(innen) richtig einzuordnen, denn wie bereits erwähnt, gibt es eine hohe Diskrepanz zwischen der gewünschten und der tatsächlichen Unterstützungsleistung. Der Anteil der Promovierenden, die sich eine intensive Betreuung wünschen, diese jedoch nicht erhalten, variiert je nach Bereich und Kontext zwischen 15 und 48 Prozent (Abb. 3.29).

Wie bereits dargestellt, erfahren wissenschaftliche Mitarbeiter(innen), die an einem Lehrstuhl promovieren, in den promotionsrelevanten Aspekten weniger Unterstützung als Promovierende in anderen Kontexten. In ihrem Wunsch nach Unterstützung in diesen Bereichen unterscheiden sie sich hingegen nicht von den anderen Promovierenden. Die große Differenz zwischen ihrem Wunsch und der Realität liegt somit lediglich an der im Vergleich besonders geringen Unterstützung der Hauptbetreuer(innen) in diesen Bereichen. Die Einbindung in die Arbeit am Lehrstuhl führt offensichtlich dazu, dass die Betreuung in inhaltlichen und methodischen Fragen auch gemessen an den Wünschen der Promovierenden vergleichsweise selten erfüllt wird.

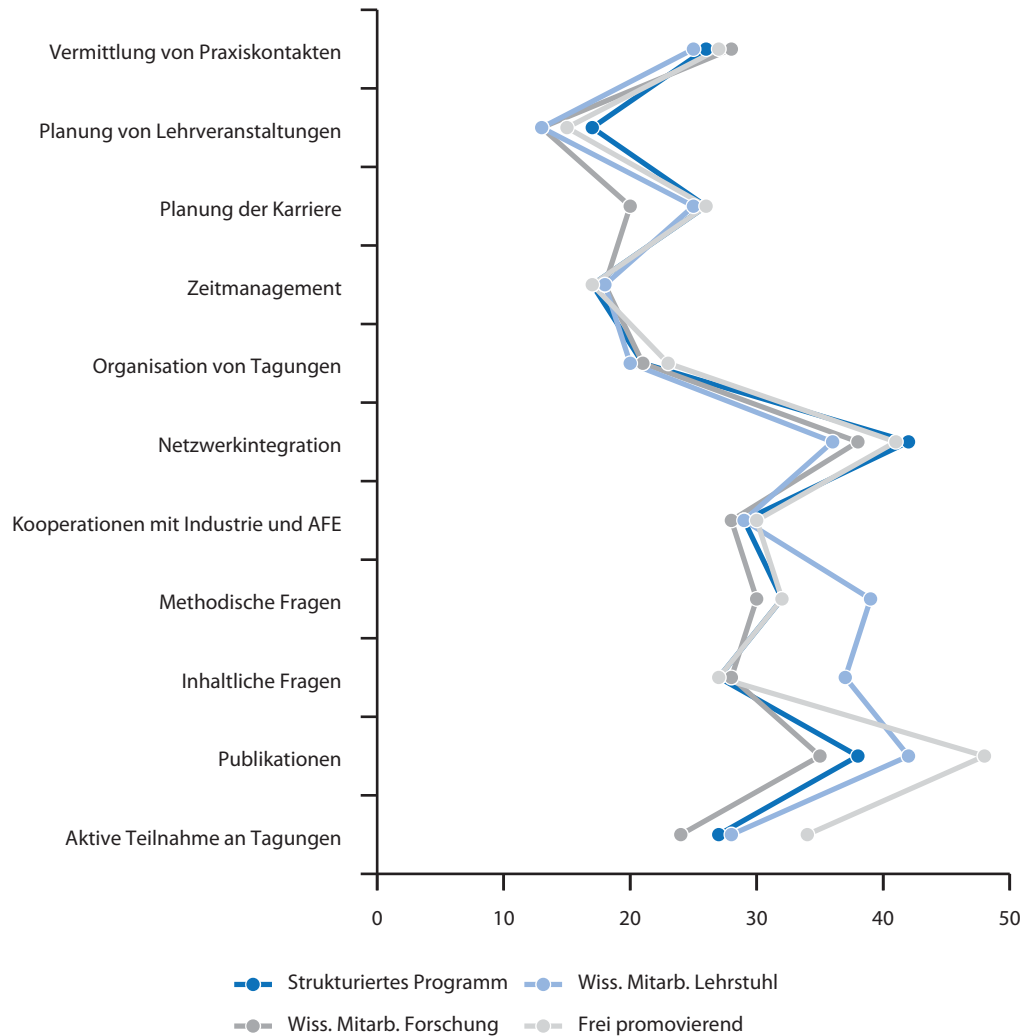
Für wissenschaftliche Mitarbeiter(innen), die im Rahmen eines Forschungsprojekts promovieren, sind mit Blick auf inhaltliche und methodische Fragen hingegen geringere Betreuungsdefizite vorzufinden. Die Einbindung in ein Forschungsprojekt und in eine Forschungsgemeinschaft führt dazu, dass Promovierende Personen in ihrem Arbeitsumfeld haben, die ihnen helfen oder

**Abb. 3.29**

**Anteil Promovierender, die weniger Unterstützung erhalten als gewünscht** (Werte 4+5 einer 5-stufigen Skala von 1 = „gar nicht“ bis 5 = „sehr intensiv“, Anteile in %)

Frage: Wie intensiv möchten Sie von Ihrem Hauptbetreuer bzw. Ihrer Hauptbetreuerin in diesen Bereichen unterstützt werden?

Wie intensiv werden Sie von Ihrem Hauptbetreuer bzw. Ihrer Hauptbetreuerin in diesen Bereichen unterstützt?



HIS-HF | Winbus-Studie 2011

sie unterstützen können. Zudem dürfte der enge Beug zwischen Promotion und Forschungsprojekt ebenfalls dazu beitragen, dass die Promotionsbetreuung vergleichsweise gut gelingt.

Vergleichsweise hohe Betreuungsdefizite sind im Bereich der Netzwerkintegration festzustellen. Dies gilt insbesondere für Promovierende der strukturierten Programme, da letztere allerdings eine ähnlich intensive Unterstützung in diesem Bereich erfahren wie die anderen Promovierenden, entsteht diese Diskrepanz vor allem durch den vergleichsweise häufig geäußerten Wunsch, in diesem Bereich eine intensive Unterstützung zu erhalten. Bereits bei der Frage nach den Gründen für die Wahl des Promotionskontextes gaben sie an, dass Kontakte zu anderen Kolleg(inn)en, aber auch Netzwerke und Kooperationen auf ihre Entscheidung eingewirkt haben (vgl.



Kap. 3.1). Gemessen an den hohen Erwartungen an die Unterstützung in diesem Bereich kann die Differenz zwischen wahrgenommener und erlebter Unterstützung geringer bzw. ebenso gut ausfallen wie bei Promovierenden anderer Kontexte, wenngleich sie mehr Unterstützung erfahren. Deshalb kann nicht zweifelsfrei davon ausgegangen werden, dass die Netzwerkimtegration in strukturierten Programmen schlechter gelingt.

Unter frei Promovierenden treten vergleichsweise große Differenzen zwischen gewünschter und tatsächlicher Betreuung im Bereich der Unterstützung bei Publikationen sowie bei der Förderung der aktiven Teilnahme an Tagungen auf. Das oftmals von anderen Wissenschaftler(inne)n losgelöste Arbeiten und die geringe Kontakthäufigkeit zum/zur Hauptbetreuer(in) führen dazu, dass sie weniger in die Scientific Community eingebunden sind und entsprechend wenig Unterstützung in diesen Bereichen erhalten.

Eine vertiefende Untersuchung der Unterstützungsleistungen hat ergeben, dass Promovierende mit vorgegebenen Gutachter(inne)n in den besonders promotionsrelevanten Bereichen (inhaltliche und methodische Beratung) weniger Unterstützung erfahren als Promovierende, die den/die Erstgutachter(in) selbst gewählt haben. Auch sehen sich Promovierende, die die Betreuungsperson selbst gewählt haben, im Vergleich mit denen, die eine(n) Betreuer(in) vorgegeben bekamen, hinsichtlich der Integration in wissenschaftliche Netzwerke häufiger gut betreut. Dagegen ist die Unterstützung bei der Vorbereitung von Publikationen dann größer, wenn die Promovierenden von vorgegebenen Betreuer(innen) begleitet werden. Insgesamt ist es jedoch für die Unterstützungsleistungen eher von Vorteil, wenn die Promovierenden die Personen, die ihre Promotionsbetreuung gewährleisten sollen, frei wählen können.

Dieses Kapitel hat deutlich gemacht, dass die Promotionsbetreuung in Deutschland etliche Stärken aufweist und vor allem die Vielfalt der Promotionskontexte dazu beitragen kann, spezifische Bedürfnisse in besonderem Maße zu befriedigen. Allerdings hat sich kein Promotionskontext als besonders günstig oder den anderen überlegen erwiesen. Vielmehr weist jeder Promotionskontext eigene Stärken und Schwächen auf. Dennoch scheint es angesichts der Ergebnisse Gemeinsamkeiten zu geben. Eine Mindestfrequenz an Kontakten zwischen Promovierenden und Promotionsbetreuer(inne)n scheint notwendig, um die Zufriedenheit mit der Betreuung zu gewährleisten. Bei diesen Gesprächen sollten dann ausschließlich promotionsrelevante Fragen thematisiert werden. Zudem fällt auf, dass sich die Promotionsbetreuung in erster Linie auf die inhaltliche Arbeit an der Promotion bezieht und weniger eine Promovierendenbetreuung im umfassenden Sinne darstellt. So erhalten Promovierende in den Bereichen, die für die weitere Karriere ebenfalls relevant sind, verhältnismäßig wenig Unterstützung.

### 3.4 Promotionsbegleitende Veranstaltungen

Neben direkten individuellen Unterstützungsleistungen durch die Promotionsbetreuer(innen) haben viele Promovierende auch die Möglichkeit, zusätzliche Kurse und/oder Seminare zu besuchen, die bei der Weiterentwicklung in der Promotionsphase hilfreich sein können. Solche Möglichkeiten stehen grundsätzlich allen Promovierenden offen; ein Teil der strukturierten Promotionsprogramme macht die Teilnahme an solchen Veranstaltungen auch zur Pflicht. Somit unterscheidet sich das Ausmaß der Teilnahme an promotionsbegleitenden Veranstaltungen zwischen den verschiedenen Promotionskontexten bereits aus diesem Grund: Promovierende in strukturierten Promotionsprogrammen haben in den zwölf Monaten vor der Befragung im Schnitt an 3,6 Veranstaltungen teilgenommen, Personen in anderen Promotionskontexten dagegen lediglich an

**Abb. 3.30****Promotionsbegleitende Veranstaltungen differenziert nach dem Promotionskontext (Anteile in %)**

Frage: An welchen der folgenden Kurse/Veranstaltungen haben Sie in den letzten zwölf Monaten teilgenommen?

	Promotionskontext				Insg.
	Strukturiertes Programm	Wiss. Mitarb. Forschungsprojekt	Wiss. Mitarb. Lehrstuhl	Frei promovierend	
Keine	2	8	10	8	8
Promotionskolloquium	82	54	57	68	63
Veranstaltungen aus dem eigenen Fachgebiet	72	61	56	51	59
Veranstaltungen aus einem anderen Fachgebieten	39	24	18	26	26
Wissenschaftliche Methoden	46	23	21	24	26
Rhetorik und Präsentationsseminare	25	14	18	17	17
Fremdsprachen	19	15	14	17	16
Schreibwerkstatt	25	11	9	12	13
Zeitmanagement/Selbstmanagement	22	11	10	12	13
Karriereplanung	14	7	8	9	9
Führungshandeln	7	5	5	5	6
Rechtliche/ethische Grundlagen	11	3	4	4	5
<b>Durchschnittliche Anzahl an besuchten Veranstaltungen</b>	<b>3,6</b>	<b>2,3</b>	<b>2,2</b>	<b>2,4</b>	<b>2,5</b>

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

etwas mehr als zwei Veranstaltungen (Abb. 3.30). Nur sehr wenige Promovierende haben in diesem Zeitraum keine promotionsbegleitenden Veranstaltungsangebote wahrgenommen. Zwar ist die häufige Teilnahme daran kein Qualitätskriterium für sich, allerdings steigt mit der Teilnahme an solchen Veranstaltungen die Wahrscheinlichkeit, dass die Promovierenden für ihre Arbeit relevante Sachverhalte besser kennenlernen.

Der Wissenschaftsrat erklärt zwar, dass das Erlernen des wissenschaftlichen Arbeitens Teil des Studiums ist: „Promotionsvorhaben, in deren Verlauf erst das wissenschaftliche Arbeiten sowie die gute wissenschaftliche Praxis gelernt werden sollen, entsprechen aus Sicht des Wissenschaftsrates nicht den erforderlichen Standards.“ (Wissenschaftsrat 2011: 8). Veranstaltungen zur wissenschaftlichen Arbeitsweise stehen jedoch auch nicht im Fokus der von den befragten Promovierenden besuchten Veranstaltungen. Die Mehrheit hat vielmehr Promotionskolloquien besucht.<sup>20</sup>

Aber auch Fachveranstaltungen des eigenen Fachgebiets wurden von mehr als der Hälfte aller Promovierenden besucht. Diese beiden Veranstaltungsarten stehen somit im Zentrum der promotionsbegleitenden Aktivitäten. Jeweils etwa ein Viertel der Befragten nimmt zudem an Veranstaltungen anderer Fachgebiete sowie an Veranstaltungen zu wissenschaftlichen Methoden teil. Die befragten Promovierenden haben somit in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung vor allem Veranstaltungen besucht, die sich mit promotionsrelevanten Fragen befassen. Weiterführende Themen spielen dagegen eine untergeordnete Rolle. So wurden Rhetorikseminare und Schreibwerkstätten etwa ähnlich selten besucht wie Veranstaltungen zum Zeitmanagement oder Fremdsprachenseminare (17 bis 13 %). Und auch wenn in der jüngeren Vergangenheit wissenschaftliches Fehlverhalten wieder stärker thematisiert wurde, sind die Anteile an Personen, die an Veranstaltungen zu ethischen und rechtlichen Grundlagen in der Wissenschaft teilgenommen haben, ebenso gering wie die Teilnahme an Veranstaltungen zum Führungshandeln.

Im Vergleich der Promotionskontexte fällt somit zweierlei auf: Strukturiert Promovierende nahmen nicht nur überdurchschnittlich häufig an Veranstaltungen teil, auch die thematische Bandbreite der besuchten Veranstaltungen ist deutlich größer. Zudem sind frei Promovierende nicht von solchen Maßnahmen abgeschnitten. Sie nutzten vor allem Promotionskolloquien, um den Austausch mit anderen Wissenschaftler(inne)n zu gewährleisten.

„Es wäre aber auch schön, wenn es noch mehr Anlaufmöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftler geben würde, etwa Seminare von Wissenschaftsakademien, die allen Nachwuchswissenschaftlern offen stehen, ganz gleich ob sie an der örtlichen Universität immatrikuliert sind oder nicht. Besonders hilfreich wären auch Vertiefungsseminare zu Themen wie Platzierung von Artikeln in einschlägigen wissenschaftlichen Publikationsorganen, Netzwerke speziell für Nachwuchswissenschaftler, besonders für die, die nicht durch Anstellung an einen Lehrstuhl angebunden sind (nicht Facebook oder StudiVZ).“

*Frei Promovierende mit Stipendium, Romanistik*

### 3.5 Überlegungen zum Abbruch der Promotion

Angesichts der Befunde zur Promotionsbetreuung steht die Frage im Raum, welche Gründe dazu führen können, dass Promovierende über einen Abbruch ihres Vorhabens nachdenken. Ist eine Promotionsbetreuung, die die Bedürfnisse der Promovierenden nicht erfüllt, ein wichtiger Grund, die Promotion abzubrechen oder sind andere Gründe, wie beispielsweise eine Überlastung durch

<sup>20</sup> Auch Berning und Falk (2006a) stellten in ihrer Studie über Promovierende in Bayern fest, dass Doktorandenkolloquien am häufigsten angeboten werden. Nach Berning und Falk erhält jedoch weniger als ein Drittel der Promovierenden weitere Angebote zur fachlichen Qualifizierung und Ausbildung, obwohl die Promovierenden deren Wichtigkeit als hoch erachten. Ähnlich wie in dieser Studie haben strukturierte Promovierende am häufigsten weitere Veranstaltungen angeboten bekommen (vgl. Berning & Falk 2006a).

weitere berufliche Tätigkeiten oder finanzielle Sorgen, eher entscheidend? Aufgrund der methodischen Schwierigkeiten, die Zahl der Promovierenden korrekt zu erfassen, kann auch diese Studie keine Daten über tatsächliche Abbruchquoten liefern. Laut der HIS-Hochschulabsolventenbefragung des Prüfungsjahrgangs 1997 hat etwa jede(r) Sechste von denjenigen, die nach ihrem Studienabschluss eine Promotion begonnen haben, diese zehn Jahre nach dem Examen abgebrochen (vgl. Fabian & Briedis 2009). Der Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses kommt dagegen zu einer Abbruchquote, die mit rund zwei Dritteln deutlich höher liegt (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008: 47). Für die Ermittlung der Abbruchquoten kommt neben der fehlenden Information über die Zusammensetzung der Grundgesamtheit erschwerend hinzu, dass viele Promovierende bereits die erste inhaltliche Recherche als Promotionsbeginn definieren (vgl. Beginn dieses Kapitels). Demnach kann die Promotion auch in einem sehr frühen Stadium abgebrochen werden. Allerdings ist fraglich, ob Personen, die bereits in dieser Phase abbrechen, den Abbruch überhaupt als solchen werten, weil die „richtige“ Arbeit an der Promotion subjektiv noch gar nicht begonnen wurde. Da dieses Problem auch mit dieser Studie nicht behoben werden kann, soll im Folgenden stattdessen der Frage nachgegangen werden, wie viele der befragten Promovierenden bereits über einen Promotionsabbruch nachgedacht haben und welche Gründe dafür vorlagen.

Während Berning und Falk zu dem Ergebnis kommen, dass rund ein Viertel der von ihnen Befragten ernsthaft über einen Promotionsabbruch nachgedacht haben (Berning & Falk 2006a), finden Senger und Vollmer mit 39 Prozent einen deutlich höheren Anteil vor (Senger & Vollmer 2008). Die vorliegende Studie bestätigt die Ergebnisse von Senger und Vollmer, denn 43 Prozent der hier befragten Promovierenden haben bereits über einen Abbruch nachgedacht (Abb. 3.31).

**Abb. 3.31**  
**Promovierende, die bereits über einen Promotionsabbruch nachgedacht haben differenziert nach dem Promotionskontext und dem Beschäftigungskontext (Anteile in %)**

Frage: Haben Sie im Laufe der Promotion einmal über einen Abbruch nachgedacht?

	Promotionskontext				Beschäftigungskontext				Insg.
	Strukturiertes Programm	Wiss. Mitarb. Forschungsprojekt	Wiss. Mitarb. Lehrstuhl	Frei promovierend	Universität	Fachhochschule	Außeruniversitäre FE	Stipendium	
Bisherige Promotionsdauer bis zu drei Jahre	36	47	44	34	49	54	41	30	41
Bisherige Promotionsdauer länger als drei Jahre	-1)	49	55	51	48	68	58	39	51
<b>Insgesamt</b>	<b>37</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>38</b>	<b>48</b>	<b>57</b>	<b>45</b>	<b>31</b>	<b>43</b>

<sup>1)</sup> aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen

Folgt man der These von Mersch und van Bebber (vgl. Mersch & van Bebber 2010), so werden Promotionsabbrüche zumindest in den strukturierten Programmen durch mehr Transparenz und Gruppenbetreuungen zukünftig die Ausnahme darstellen. Zwar ist die Quote an Personen mit Abbruchgedanken unter Promovierenden in strukturierten Programmen im Vergleich mit den anderen Promotionskontexten am geringsten, allerdings hat auch von ihnen mehr als ein Drittel über die vorzeitige Beendigung der Promotionsphase nachgedacht. Insofern ist fraglich, ob sich die erwarteten Vorteile von strukturierten Promotionsprogrammen hinsichtlich der

Abbruchquoten tatsächlich einstellen, zumal auch in der Gruppe der frei Promovierenden ein ähnlich großer Anteil der Befragten äußert, schon einmal über einen Promotionsabbruch nachgedacht zu haben.

Vergleichsweise häufig sind Abbruchgedanken bei wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n – unabhängig davon, ob sie an einem Lehrstuhl beschäftigt oder an ein Forschungsprojekt angebunden sind. Die Ergebnisse deuten somit darauf hin, dass Abbruchgedanken vor allem entstehen, wenn Promovierende weitere berufliche Aufgaben zu erfüllen haben und sich weniger stark auf die eigentliche Promotionsarbeit konzentrieren können (vgl. dazu Kap. 5). Auch Promovierende mit einem Stipendium haben bisher deutlich seltener über den Promotionsabbruch nachgedacht als Promovierende aus anderen Beschäftigungskontexten. Während nicht einmal jede(r) dritte Stipendiat(in) bereits über einen Abbruch nachgedacht hat, liegt der Anteil unter Promovierenden, die an Fachhochschulen beschäftigt sind, fast doppelt so hoch.

Unabhängig vom Promotions- oder Beschäftigungskontext steigt der Anteil an Promovierenden mit Abbruchgedanken bei einer Promotionsdauer von mehr als drei Jahren an. Diese Beobachtung gilt vor allem für frei Promovierende sowie für Doktorand(inn)en, die an Fachhochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigt sind. Ein Grund für die mit der Promotionsdauer ansteigende Abbruchneigung ist die weitere Finanzierung der Promotion. Da die meisten Finanzierungsquellen häufig nur auf eine Dauer von drei Jahren angelegt sind, ist in der Zeit danach die finanzielle Absicherung neu zu organisieren. So geben Promovierende, die länger als drei Jahre an der Promotion arbeiten, vergleichsweise häufig die mangelnde Finanzierung und zugleich eine hohe Arbeitsbelastung (durch promotionsfremde Tätigkeiten) als mögliche Abbruchgründe an. Zudem weisen sie eine höhere Anzahl an verschiedenen Finanzierungsquellen für die Promotion auf als Promovierende mit einer bisherigen Promotionsdauer von weniger als drei Jahren (ohne Abbildung).

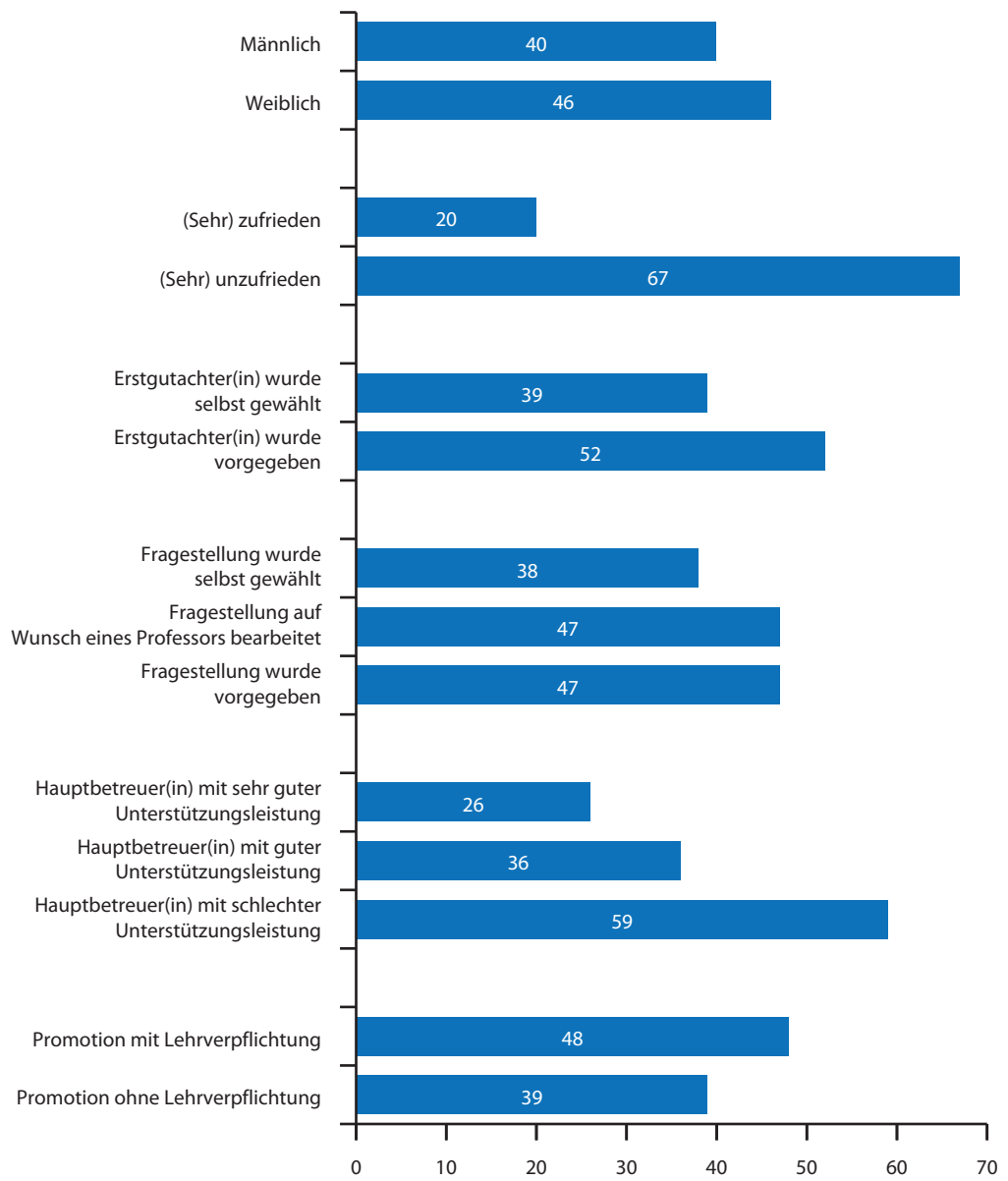
Die befragten Frauen haben häufiger über einen Abbruch der Promotion nachgedacht als die befragten Männer (Abb. 3.32). Angesichts der bisher konstatierten Unterschiede zwischen promovierenden Frauen und Männern erscheint diese Differenz plausibel. So haben Frauen seltener als Männer Kontakte zu ihrem/ihrer Hauptbetreuer(in) und sie sehen sich in karrierefördernden Aspekten schlechter betreut als ihre männlichen Kollegen. Zugleich zweifeln sie auch deutlich häufiger an ihrer Eignung zur Promotion als Männer (51 % der Frauen, 40 % der Männer; ohne Abbildung).

Zudem variiert die Neigung zu Abbruchgedanken in Abhängigkeit von der Zufriedenheit mit der erhaltenen Betreuung. Promovierende, die mit ihrer Betreuungssituation (sehr) unzufrieden sind, dachten bisher sehr häufig über einen Abbruch nach (67 %). Hingegen waren die (besonders) Zufriedenen vergleichsweise selten mit solchen Gedanken beschäftigt (20 %).

Auch die Wahlfreiheit bezüglich der Betreuer(innen) und des Themas steht in Zusammenhang mit Abbruchgedanken. Je mehr Freiheiten Promovierende bezüglich der Wahl der Erstgutachter(innen) bzw. der Fragestellung hatten, desto seltener dachten sie im Vergleich zu Promovierenden mit weniger Gestaltungsmöglichkeiten bisher über einen Abbruch nach.

Ebenso spielt der Betreuertypus eine Rolle hinsichtlich der Abbruchneigung. Nur jede(r) vierte Promovierende, der/die von einem/einer Betreuer(in) mit sehr guter Unterstützungsleistung unterstützt wird, hat bisher über die vorzeitige Beendigung der Promotion nachgedacht. Besonders deutlich und in einen erkennbar kritischen Bereich steigt der Anteil an Promovierenden mit Abbruchgedanken an, wenn die Betreuer(innen) wenig Unterstützung leisten. In dieser Gruppe liegt der Anteil an Personen mit Abbruchgedanken bei 59 Prozent. Sowohl die Unterstützungsleistung der Betreuer(innen) als auch die Zufriedenheit mit der Promotionsbetreuung nehmen also Ein-

**Abb. 3.32**  
**Anteil der Promovierenden, die bereits über einen Abbruch nachgedacht haben** (Anteile in %)  
 Frage: Haben Sie im Laufe der Promotion einmal über einen Abbruch nachgedacht?



HIS-HF | Winbus-Studie 2011

fluss darauf, ob Promovierende das Gefühl haben, den Anforderungen einer Promotion gerecht werden zu können oder ob sie über einen Abbruch nachdenken.

Darüber hinaus geben auch Promovierende, die Lehre betreiben, häufiger Abbruchgedanken an als ihre Kolleg(inn)en ohne Lehrverpflichtungen. Wie bereits beschrieben, scheinen diejenigen, die neben der Arbeit an der Promotion weitere Verpflichtungen haben, vermehrt an einem erfolgreichen Abschluss der Promotion zu zweifeln. Besonders die Einbindung in die Lehre führt – trotz der positiven Aspekte, die sich für Nachwuchswissenschaftler(innen) ergeben, weil sie beispielsweise schon frühzeitig Erfahrungen in einem der Haupttätigkeitsbereiche von Wissenschaft-

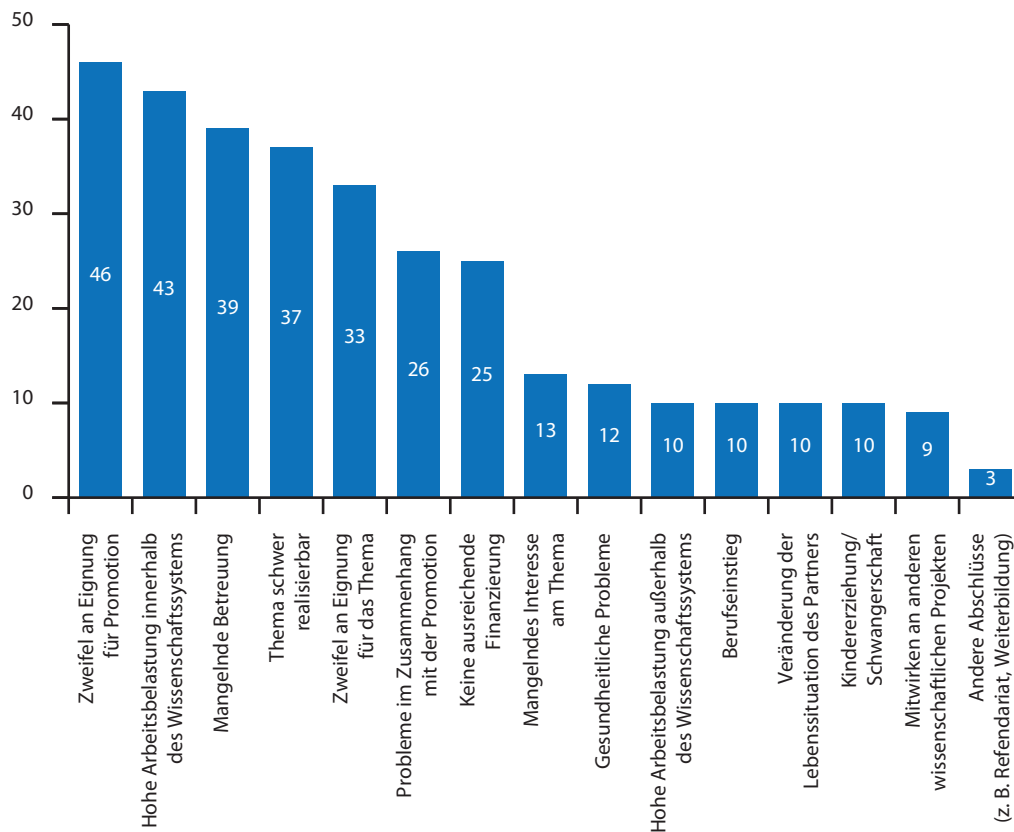
ler(inne)n an Hochschulen machen – dazu, dass zumindest das Nachdenken über den Abbruch der Promotion wahrscheinlicher wird. Da die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Veranstaltungen inkl. zugehöriger Sprechzeiten sowie Bearbeitungszeiten zur Kontrolle von Hausarbeiten, Klausuren usw. sehr zeitaufwändig ist, bleibt ihnen weniger Zeit, um an der Promotion zu arbeiten (vgl. Kap. 5). Da vor allem Promovierende, die mit dem Umfang ihrer Lehrtätigkeit nicht zufrieden sind (wenn sie also sowohl zu viel oder auch zu wenig Lehre betreiben), besonders häufig über einen Promotionsabbruch nachgedacht haben, erscheint ein regelmäßiger Austausch über den jeweils optimalen Lehrumfang sinnvoll. Eine Begrenzung des Lehrvolumens auf vier Semesterwochenstunden, wie es auch bei Juniorprofessuren üblich ist (vgl. Borgwardt 2010), sollte allerdings eingehalten werden.

Die von den befragten Promovierenden benannten Gründe für Abbruchgedanken sind sehr vielfältig (Abb. 3.33). Knapp die Hälfte der Promovierenden mit Abbruchgedanken benennt Zweifel an der Eignung für die Promotion als Grund (46 %). Zu den wesentlichen Faktoren für Abbruchgedanken zählen aus Sicht der Befragten zudem die Arbeitsbelastung durch berufliche Tätigkeiten an der Hochschule oder Forschungseinrichtung (43 %) und eine mangelnde Betreuung (39 %). Aber auch das Promotionsthema selbst trägt oftmals dazu bei, dass Promovierende Abbruchgedanken haben. Jeweils rund ein Drittel der Befragten mit Abbruchgedanken äußert, dass der Grund dafür darin lag, dass sich das Promotionsthema nur schwer umsetzen lässt oder dass

Abb. 3.33

**Potentielle Abbruchgründe (Anteile in %)**

Frage: Warum haben Sie über den Abbruch der Promotion nachgedacht?



HIS-HF | WinBus-Studie 2011

sie generell daran zweifeln, die Fragestellung bearbeiten zu können. Erst an siebenter Stelle benennen Promovierende Schwierigkeiten mit der Finanzierung als Auslöser für Abbruchgedanken. Allerdings betrifft dies somit noch jede(n) vierte(n) Promovierende(n) mit Abbruchgedanken. Weitere Gründe treten dagegen nur selten auf. Jede(r) zweite Promovierende *mit* Kind gibt allerdings die Kindererziehung bzw. die Schwangerschaft als Grund für einen möglichen Abbruch der Promotion an. Vor allem Wissenschaftlerinnen mit Kind ziehen aufgrund der Kindererziehung häufig einen Abbruch der Promotion in Erwägung (61 %), während nur 37 Prozent der promovierenden Väter diesen Grund ebenfalls benennen.

Ähnlich wie in der Studie von Senger und Vollmer (2008) deuten die Antworten der Befragten darauf hin, dass neben der Herausforderung, die Promotion mit anderen Verpflichtungen in Einklang zu bringen und neben schlechten Betreuungsleistungen auch die hohen fachlichen Anforderungen, die eine Promotion mit sich bringt, zu Zweifeln und Abbruchgedanken führen.

Bezugnehmend auf die These Merschs und van Bebbers konnte bereits festgestellt werden, dass Promovierende der strukturierten Programme seltener als wissenschaftliche Mitarbeiter(innen), aber etwa ähnlich häufig wie frei Promovierende über einen Abbruch nachgedacht haben. Die erwähnten Gründe für einen Abbruch der Promotion sind jedoch in den jeweiligen Promotionskontexten zum Teil unterschiedlich gelagert (Abb. 3.34). Während frei Promovierende im Vergleich mit den anderen Promovierendengruppen häufiger angeben, dass Probleme im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung und der Finanzierung bereits zu Gedanken des frühzeitigen Beendens der Promotion geführt haben, benennen Promovierende in strukturierten Programmen eher Schwierigkeiten mit der Umsetzung des Themas und Zweifel an der Eignung für das Thema als Gründe. An dieser Stelle kommt zum Tragen, dass sie ihr Promotionsthema häufig nicht selbst gewählt haben und ihnen die Themenstellung auch für die Wahl des Promotionskontextes im Vergleich mit anderen Promovierenden weniger wichtig war (vgl. Kap. 3.1). Dieser Be-

**Abb. 3.34**  
**Potentielle Abbruchgründe differenziert nach dem Promotionskontext (Anteile in %, Auswahl)**  
 Frage: Warum haben Sie über den Abbruch der Promotion nachgedacht?

	Promotionskontext			
	Strukturiertes Programm	Wiss. Mitarbeit. Forschungsproj.	Wiss. Mitarbeit. Lehrstuhl	Frei Promovierend
Keine ausreichende Finanzierung	24	21	21	34
Thema schwer realisierbar	41	36	41	30
Arbeitsbelastung durch Tätigkeit an der Hochschule/FE	27	48	52	35
Mangelnde Betreuung	38	40	42	32
Zweifel an Eignung für das Thema	41	37	35	22
Zweifel an Eignung für eine Promotion	48	44	48	46
Probleme im Zusammenhang mit der Betreuung	24	30	25	21
Kindererziehung/ Schwangerschaft <sup>1)</sup>	60	39	51	60

<sup>1)</sup> Dieser Grund wird hier nur für jene Promovierende dargestellt, die bereits (ein) Kind(er) haben.



fund bestätigt somit die Ergebnisse einer Erhebung unter Promovierenden der Max-Planck-Gesellschaft, in der Promovierende ebenfalls nach Abbruchgedanken und den Gründen dafür gefragt wurden (vgl. Hämmerer et al. 2009). In deren Untersuchung wurde ebenfalls festgestellt, dass Abbruchgedanken seltener auftreten, wenn die Betreuer(innen) und/oder das Thema selbst gewählt werden konnten.

Wissenschaftliche Mitarbeiter(innen), die insgesamt häufiger über einen Abbruch nachdenken, erklären die Abbruchabsichten vergleichsweise häufig mit dem hohen Arbeitspensum innerhalb des Wissenschaftssystems und mit einer mangelhaften Betreuung.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass das Risiko eines Promotionsabbruchs in allen untersuchten Promotionskontexten besteht, wenngleich sich die Anteile an Personen mit Abbruchgedanken jeweils voneinander unterscheiden. Allerdings ist zugleich erkennbar, dass keine Form der Promotion einen sehr geringen Anteil an Personen mit Abbruchgedanken aufweist. Vielmehr entstehen in den jeweiligen Promotionskontexten spezifische Risiken, die dazu beitragen, dass Promotionsabbrüche wahrscheinlicher werden. Maßnahmen, die der Abbruchneigung entgegenwirken sollen, müssen diese kontextspezifischen Besonderheiten in den Blick nehmen.

„Der Promotionsprozess an sich ist sehr intransparent, von der Eignung/Rekrutierung bis zur Durchführung, man ist eigentlich komplett auf sich selbst gestellt. Wenn die Betreuung schlecht ist, ist es schwierig, weil man ja in einem direkten Abhängigkeitsverhältnis zum Betreuer ist.“

*Promovierende in einem strukturierten Programm mit Stipendium, Kulturwissenschaften*

„Meine Idealvorstellung einer Betreuung sähe so aus: Gute Organisation und Hilfestellung eines modernen Graduiertenprogramms und die thematische Freiheit der bisherigen (deutschen) Promotionsweise. Bin also gegen die Verschulungstendenz der Promotion, aber auch gegen die völlige Haltlosigkeit im alten System. Mittlerweile glaube ich auch, dass ein Doktorand nicht immer bei einem ordentlichen Professor am besten betreut wird... viele promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter leisten hier eine bessere Arbeit.“

*Frei Promovierender, Philosophie*



## 4 Einschätzungen zur generellen Qualität von Promotionen

In Anbetracht der Vielzahl an öffentlich gewordenen Vorfällen von offensichtlich oder vermeintlich gefälschten Promotionsarbeiten im Jahr 2011 häufen sich Forderungen und Änderungsvorschläge zur Verbesserung der Qualitätssicherung. Der Ruf deutscher Dokortitel galt bislang weltweit als gut, doch zugleich wächst die Sorge vor einem möglichen Reputationsverlust. Die Qualitätssicherung der Promotionsphase und auch der Begutachtung erfährt daher noch einmal vermehrte Aufmerksamkeit. Nachdem die Qualität der Unterstützung aus Sicht der Promovierenden bereits thematisiert wurde, geht es in diesem Kapitel vor allem um die Einschätzung der Befragten zur allgemeinen Qualität von Promotionen. So wurden die Promovierenden u. a. über die Qualität der Gutachtertätigkeit von Professor(inn)en in Promotionsverfahren und über die Beachtung wissenschaftlicher Standards bei Promotionen befragt. Die Äußerungen der Befragten sind in diesem Sinne jedoch nicht als Beschreibung der Ist-Situation, sondern vielmehr als Gradmesser für das Vertrauen in das Promotionswesen zu verstehen.

Auch wenn die Häufung an bekannt gewordenen Plagiatsfällen den Anschein erweckt, Betrugsversuche in der Promotionsphase seien erst aktuell zu einem besonderen Phänomen gewachsen, so muss darauf hingewiesen werden, dass bereits in den 1990er Jahren eine hohe Zahl an unrechtmäßig erworbenen Dokortiteln geschätzt wurde. So stellte Theisen auf der fünften iFQ-Jahrestagung<sup>21</sup> seine Berechnungen vor, wonach damals bereits 200 bis 300 (also etwa zwei Prozent) der jährlich erworbenen Dokortitel unredlich seien. Hornbostel kommt aktuell zu dem Ergebnis, dass von den jährlich rund 25.000 abgelegten Promotionen etwa 600 „auf unrechtmäßige Weise erworben wurden“ (Hornbostel 2011: 1).

Im Zuge der Diskussionen über die Qualität von Promotionen legte der Wissenschaftsrat im November 2011 Vorschläge zur Sicherung der Qualität von Promotionen vor. Zu den Vorschlägen gehört z. B. eine Änderung der bisherigen Notenvergabe, da das im internationalen Vergleich verhältnismäßig große Spektrum der Noten nicht ausreichend ausgeschöpft, sondern vielmehr sogar sehr häufig das Prädikat „mit Auszeichnung“ verliehen werde. Zukünftig, so schlägt der Wissenschaftsrat vor, soll nur noch zwischen „bestanden“ und „mit besonderem Lob/ausgezeichnet“ differenziert werden. Für die Auszeichnung bedarf es allerdings einer dritten, externen Begutachtung. Des Weiteren bemängelt der Wissenschaftsrat die bisherige Vorgehensweise, dass die Erstgutachter(innen) auch gleichzeitig die Hauptbetreuung übernehmen. Von Vorteil sei stattdessen eine Trennung zwischen Betreuung und Bewertung. Vor allem sollten aber die Gutachten der Professor(inn)en unabhängig voneinander verfasst werden. Die Betreuung sollte zudem durch ein Komitee erfolgen, das bei fachlichen Fragen zur Seite steht und in Betreuungsvereinbarungen, wie sie in den strukturierten Programmen üblich sind, wesentliche Schritte der Promotion festhält (wie z. B. die Zeitplanung). Der Rat spricht sich in dem Positionspapier nicht generell gegen bestimmte Formen der Promotion aus, weist aber auf die besondere Situation von externen Doktorand(inn)en hin. Vor allem müssten diese mehr an die Hochschule angebunden werden, sei es durch die Integration in ein strukturiertes Programm oder in eine Arbeitsgruppe des Betreuers bzw. der Betreuerin. Dennoch bezieht der Wissenschaftsrat klar Position für das unabhängige Forschen, denn nur so entspricht es den Vorstellungen einer „eigene[n], selbständige[n] und originäre[n] Forschungsleistung, die zum Erkenntnisfortschritt im jeweiligen Fach beiträgt.“ (Wissenschaftsrat 2011: 8). Anhand dieser Ausführungen wird deutlich, dass der Wissenschaftsrat Proble-

<sup>21</sup> Die fünfte iFQ-Jahrestagung „Der Dokortitel zwischen Status und Qualifikation“ fand am 5. und 6. Dezember 2011 in Berlin statt.

me bei Promotionen erkennt und dabei u. a. auf die Notengebung und die Betreuung fokussiert. Sehen die im Rahmen des WiNbus-Projektes befragten Promovierenden ebenfalls diese Schwächen?

Grundsätzlich teilen fast alle Promovierenden die Auffassung, dass beste Promotionen nur mit Unterstützung und durch die Einbindung in ein kritisches Forschungsumfeld erstellt werden können (Abb. 4.1). Die Einschätzungen zu dieser Frage hängen jedoch davon ab, in welchem Promotionskontext sich die Befragten befinden. Promovierende in strukturierten Programmen, die selbst systematisch in ein solches Umfeld einbezogen werden, benennen diese Einbindung noch etwas häufiger als bedeutsam als die anderen Befragten. Dagegen stimmen frei Promovierende der Aussage vergleichsweise selten zu. Inwiefern diese unterschiedlichen Einschätzungen jedoch die tatsächlichen Erfahrungen der Befragten in den verschiedenen Kontexten widerspiegeln oder ob die Urteile auch durch Rationalisierungstendenzen beeinflusst sind, die die Absicht haben, den jeweils erlebten Promotionskontext als einen geeigneten anzuerkennen, kann an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden.

**Abb. 4.1**

**Zustimmung zu Aussagen über die generelle Qualität von Promotionen differenziert nach dem Promotionskontext (Anteile in %)**

Frage: Glauben Sie, dass die folgenden Aussagen im Allgemeinen zutreffen?

	Promotionskontext				Insg.
	Strukturiertes Programm	Wiss. Mitarb. Forschungsproj.	Wiss. Mitarb. Lehrstuhl	Frei promovierend	
Nur mit Unterstützung und Einbindung in ein kritisches Forschungsumfeld werden beste Dissertationen erstellt.	89	86	84	78	84
Die allermeisten Promotionen genügen den wissenschaftlichen Standards.	80	81	82	79	80
Die meisten Professoren erledigen ihre Gutachtertätigkeit in Promotionsverfahren sehr gut.	66	70	69	64	67
Die Abschlussnoten der meisten Promotionen sind zu gut.	43	48	48	42	45

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

Vier Fünftel der Promovierenden stimmen zudem der Aussage zu, dass die allermeisten Promotionen den wissenschaftlichen Standards genügen und deren Unterwanderung somit eher der Ausnahmefall ist. In dieser Hinsicht urteilen die Promovierenden der verschiedenen Kontexte weitgehend einheitlich. Lediglich die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler(innen) der strukturierten Programme sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) am Lehrstuhl, aber auch die frei promovierenden Geisteswissenschaftler(innen) sehen die Einhaltung der wissenschaftlichen Standards nicht so häufig als erfüllt an wie ihre übrigen Kolleg(inn)en (ohne Abb.).

Die generelle Einschätzung der Gutachtertätigkeiten der Professor(inn)en fällt unter den befragten Promovierenden zwar überwiegend gut aus, doch stimmen nur noch rund zwei Drittel von ihnen der Aussage zu, dass die meisten ihre Gutachtertätigkeit sehr gut erledigen. Bei geringen Unterschieden in den Einschätzungen stimmen wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) in Forschungsprojekten dieser Aussage etwas häufiger zu als frei Promovierende. Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler(innen) attestieren den Professor(inn)en etwas seltener eine ausgesprochen gute Gutachtertätigkeit der Professor(inn)en als Promovierende anderer Fächer (ohne Abb.).

Auch wenn die meisten Befragten die generelle Qualität der Promotionen und Promotionsverfahren als gut einschätzen, empfindet dennoch knapp die Hälfte der Promovierenden die Notenvergabe als zu gut. Diese Kritik ist gut nachvollziehbar, wenn etwa Hornbostel feststellt, dass „bei der Notenvergabe (...) in fast allen Fachgebieten seit Veröffentlichung der Empfehlungen [des Wissenschaftsrates von 2002, d. V.] kräftige Steigerungen des Anteils exzellenter Promotionen“ (Hornbostel 2011: 1) zu erkennen sind und es zudem zwischen einzelnen Hochschulen deutliche Unterschiede in der Praxis der Notenvergabe gibt.<sup>22</sup> Von den Promovierenden stimmen vor allem wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) der Aussage zu, dass die Abschlussnoten der meisten Promotionen zu gut sind. Im Fächervergleich urteilen überdurchschnittlich häufig Mathematiker(innen) und Naturwissenschaftler(innen) kritisch über die Notenvergabe. Dagegen teilt nur ein Drittel der frei promovierenden Erziehungswissenschaftler(innen) und Psycholog(inn)en sowie der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler(innen), die in Forschungsprojekten promovieren, die Auffassung, dass die Abschlussnoten der Promotionen zu gut sind (ohne Abbildung).

Die Zahlen belegen, dass die Mehrheit der aktuell Promovierenden keine generellen Qualitätsprobleme im deutschen Promotionswesen sieht. Das Vertrauen in die Notengebung ist bei vielen Befragten allerdings sehr gering. Ebenso zeigen sich Vertrauensdefizite in Hinblick auf die Gutachtertätigkeiten der Professor(inn)en. Die Umsetzung der eingangs aufgeführten Vorschläge könnte sicherlich zu einem Vertrauenszugewinn der Promovierenden in das Promotionswesen beitragen. Fraglich ist allerdings, ob die jüngsten Ereignisse einen Beitrag dazu geleistet haben, das Ansehen des Promotionswesens zu schädigen. Immerhin zweifelt rund jede(r) fünfte Promovierende daran, dass die meisten Promotionen den wissenschaftlichen Standards genügen.

„Ich würde mir aufgrund meiner eigenen Erfahrung wünschen, dass es eine Qualitätskontrolle seitens der Fakultäten geben würde, die die Betreuungsleistungen überprüft und evaluiert. Erstgutachter zu sein, bedeutet viel Verantwortung. Es müsste verpflichtend sein, dass alle Doktorväter/-mütter Fortbildungen besuchen, in denen sie über Betreuungsmodelle informiert und geschult werden.“

*Frei Promovierende mit Stipendium, Sozialwissenschaften*

<sup>22</sup> Während mehr als die Hälfte der Promovierenden der Wirtschaftswissenschaften der Universität Kiel in den vergangenen Jahren ihre Promotion mit der Bestnote ‚summa cum laude‘ abgeschlossen hat, sind es an der LMU München weniger als fünf Prozent (vgl. Schultz 2011).



## 5 Die Arbeit in der Wissenschaft

Dieses Kapitel beleuchtet die Situation Promovierender aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Im Zentrum der Betrachtung stehen sowohl diverse Facetten des Arbeitsalltags von Doktorand(inn)en als auch Fragen ihrer Kompetenzentwicklung. Es wird gezeigt, wie viel Zeit Promovierende täglich mit der Arbeit an der Dissertation verbringen (Kap. 5.1), in welchem Umfang sie in die akademische Lehre eingebunden sind und ob diejenigen, die Lehraufgaben übernehmen, hierbei ausreichend unterstützt werden (Kap. 5.2). Ferner wird dargestellt, wie aus Sicht der Doktorand(inn)en optimale Arbeitsbedingungen ausgestaltet sein sollten (Kap. 5.3) und mit welchen Bedingungen sie in ihrem Arbeitsalltag typischerweise konfrontiert werden (Kap. 5.4). Darauf folgend wird gezeigt, inwieweit es den Promovierenden gelingt, sich als Nachwuchswissenschaftler(innen) in die weitere Scientific Community zu integrieren (Kap. 5.5) und in welchem Umfang sie auf Unterstützungsnetzwerke oder Mentoring-Beziehungen zurückgreifen können, die ihnen bei ihrer weiteren Laufbahnentwicklung helfen können (Kap. 5.6). Abschließend werden Fragen der beruflichen und interdisziplinären Kompetenzen Promovierender aufgegriffen (Kap. 5.7 und 5.8).

### 5.1 Das Zeitbudget der Promovierenden

Die Arbeit an der eigenen Qualifikationsarbeit ist in der Regel nur eine von vielen Anforderungen, mit der Promovierende in ihrem Arbeitsalltag umgehen müssen. Insbesondere diejenigen, die in der einen oder anderen Form zur Finanzierung ihres Lebensunterhalts einer Erwerbstätigkeit in der Wissenschaft nachgehen, sind oftmals verpflichtet, sich an der Hochschullehre zu beteiligen, Studierende zu betreuen oder administrative Aufgaben zu übernehmen. Da befristete Stellen bzw. Stipendien oftmals zeitlich knapp gesetzte Grenzen für den Abschluss des Promotionsvorhaben setzen, müssen sie einen Weg finden, die Beanspruchung durch dissertationsfremde Tätigkeiten mit dem Schreiben ihrer Doktorarbeit zu vereinbaren.

Im folgenden Abschnitt soll es um die Frage gehen, wie viel Zeit die befragten Promovierenden täglich mit der Arbeit an ihrer Dissertation und mit nicht promotionsbezogenen Tätigkeiten verbringen, wie zum Beispiel administrativen Aufgaben, Lehre oder der Betreuung von Studierenden. Da die statistische Erhebung von Zeitbudgets mit methodischen Schwierigkeiten verbunden sein kann, sind an dieser Stelle einleitend ein paar kurze Worte zur verwendeten Methodik notwendig. Die hier vorgestellten Zahlen basieren auf den Angaben der Befragten zu dem zeitlichen Umfang, mit dem sie typischerweise an einem Werktag mit den vorgegebenen Tätigkeiten befasst sind. Der durchschnittliche tägliche Zeitaufwand für die jeweilige Tätigkeit musste also im Rahmen der Befragung von den Promovierenden geschätzt werden. Dass es dabei (etwa aufgrund des Effektes sozialer Erwünschtheit oder unpräziser Schätzungen) zu Verzerrungen kommen kann, ist nicht auszuschließen. Die durch die Befragung gewonnenen Werte sind also vor dem Hintergrund dieser Einschränkungen zu interpretieren. Wenigstens zwei Argumente sprechen jedoch für die Berechtigung der hier verwendeten Vorgehensweise. Das eine betrifft zeitökonomische Überlegungen, das andere die Fokussierung auf Gruppendifferenzen. Obwohl die längsschnittliche Erhebung von Zeitbudgets beispielsweise mittels Tagebüchern eine gute Möglichkeit darstellt, Zeitbudgets valide und differenziert zu erfassen, ist die Integration eines solchen Verfahrens in standardisierte Mehrthemenbefragungen kaum realisierbar. Im Rahmen dieser Auswertung

geht es zudem weniger um die Darstellung absoluter Zeitwerte, sondern vielmehr um die Untersuchung von Gruppendifferenzen, etwa zwischen Promovierenden in unterschiedlichen institutionellen Kontexten. Möglicherweise auftretende Verzerrungen bei der Messung der Zeitaufwände sollten dabei in den Untersuchungsgruppen tendenziell in gleichem Umfang auftreten.

Abb. 5.1

**Durchschnittlich aufgewendete Zeit für die Arbeit an der Promotion und für promotionsfremde Tätigkeiten differenziert nach dem Beschäftigungs- und Promotionskontext (Angaben in Stunden, Standardabweichungen in Klammern)**

Frage: Wie viele Stunden wenden Sie innerhalb der Woche typischerweise pro Tag für die folgenden Tätigkeiten auf?

Beschäftigungskontext	Art der Tätigkeit			
	Arbeit für die Promotion	Andere Forschungstätigkeiten	Lehre und Betreuung	Administration
Universität	3,5 (2,6)	1,6 (1,7)	1,6 (1,5)	1,2 (1,1)
Fachhochschule	2,6 (2,3)	1,6 (1,8)	1,8 (1,8)	1,3 (1,3)
Forschungseinrichtung	5,2 (3,0)	1,8 (2,0)	0,3 (0,6)	0,8 (0,8)
Stipendium	5,8 (2,2)	0,8 (1,1)	0,4 (0,8)	0,6 (0,8)
	**	**	**	**
<b>Promotionskontext</b>				
Strukturiertes Promotionsprog.	5,9 (2,6)	1 (1,4)	0,7 (1,3)	0,6 (0,8)
Wiss. Mitarbeiter(in) Forschungsprojekt	4,4 (2,8)	1,8 (1,9)	0,8 (0,9)	0,9 (0,9)
Wiss. Mitarbeiter(in) Lehrstuhl	3,3 (2,5)	1,3 (1,5)	1,7 (1,5)	1,2 (1,1)
Frei promovierend	4,7 (2,4)	0,9 (1,3)	0,8 (1,5)	0,7 (1,1)
	**	**	**	**
<b>Insgesamt</b>	<b>4,5</b>	<b>1,3</b>	<b>1</b>	<b>0,9</b>

Anmerkung: # pr < .10; \* pr < .05; \*\* pr < .01;  
n.s. = nicht signifikant (einfaktorielle Varianzanalyse)

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

Nach eigenen Angaben wenden die Promovierenden im Schnitt täglich 4,5 Stunden für die Arbeit an ihrer Dissertation auf (Abb. 5.1). Zwischen den unterschiedlichen Beschäftigungskontexten bestehen jedoch zum Teil recht deutliche Differenzen. Das Spektrum reicht von 2,6 Stunden bei denjenigen, die ihre Promotion neben einer hauptberuflichen Tätigkeit an einer Fachhochschule erarbeiten, bis zu 5,8 Stunden bei Stipendiat(inn)en. Forscher(innen) an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen investieren nach eigenen Angaben täglich 3,5 bzw. 5,2 Stunden in ihre Promotion.<sup>23</sup> Stipendiaten sind in vergleichsweise geringem Umfang durch promotionsfremde Tätigkeiten beansprucht. Sie sind weder durch andere Forschungstätigkeiten (0,8 Stunden), noch durch Lehr- bzw. Betreuungsaufgaben (0,4 Stunden) und auch nicht durch administrative Tätigkeiten (0,6 Stunden) in größerem Maße belastet. Eine deutlich andere Situation besteht hingegen für Promovierende, die an Universitäten und Fachhochschulen beschäftigt sind. Beide Gruppen sind deutlich höher durch promotionsfremde Tätigkeiten beansprucht. So beträgt der durchschnittliche Zeitaufwand für nicht promotionsbezogene Forschungstätigkeiten in beiden Gruppen 1,6 Stunden, der Zeitaufwand für Lehre und Betreuung 1,6 bzw. 1,8 Stunden und der Zeitaufwand für administrative Tätigkeiten 1,2 bzw. 1,3 Stunden. Promovierende an außer-

<sup>23</sup> Weiterführende Analysen können die Annahme nicht bestätigen, dass Promovierende in einem Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule die Arbeit an der Promotion in stärkerem Maße auf das Wochenende verschieben als die übrigen Promovierenden.



runiversitären Forschungseinrichtungen, die ebenfalls vergleichsweise viel Zeit mit der Arbeit an der Dissertation verbringen, sind zwar gleichermaßen mit nicht promotionsbezogenen Forschungstätigkeiten befasst (1,8 Stunden), Verwaltungstätigkeiten (0,8 Stunden) und insbesondere Lehr- und Betreuungsaufgaben spielen für sie jedoch im Vergleich eine deutlich kleinere Rolle (0,3 Stunden).

Größere Unterschiede in der Zeitverwendung werden auch im Vergleich der Promotionskontexte sichtbar. Hier sind es Doktorand(inn)en in strukturierten Promotionsprogrammen, die täglich die meisten Stunden mit der Arbeit an der Promotion verbringen. Sie kommen nach eigenen Angaben auf 5,9 Stunden täglich.<sup>24</sup> Frei Promovierende und wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) in Forschungsprojekten kommen auf 4,7 bzw. 4,4 Stunden pro Tag. Den mit Abstand geringsten Wert weisen die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) an Lehrstühlen auf. Hier sind es durchschnittlich nur 3,3 Stunden, die für Promotionstätigkeiten aufgebracht werden. Die Beschäftigung mit anderen, nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Promotion stehenden Forschungstätigkeiten ist insbesondere unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n in Forschungsprojekten weit verbreitet (1,8 Stunden). Lehr- und Betreuungstätigkeiten spielen dagegen insbesondere im Arbeitsalltag von Mitarbeiter(inne)n an Lehrstühlen eine große Rolle. Mit durchschnittlich 1,7 Stunden pro Tag wenden sie deutlich mehr Zeit für diesen Bereich auf als die Vergleichsgruppen. Auch mit administrativen Tätigkeiten (1,2 Stunden) ist diese Promovierendengruppe stärker beansprucht als Promovierende in anderen Kontexten. Gerade die Promotion als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) an einem Lehrstuhl erfordert somit die Fähigkeit, mit der Beanspruchung durch nicht unmittelbar promotionsbezogene Aufgaben umzugehen. Sofern es hierbei nicht zu einer Überlastung der Promovierenden kommt, liegt hierin insbesondere für diejenigen, die längerfristig einen Verbleib an einer Hochschule anstreben, auch die Chance, Erfahrungen zu sammeln, die für ihre weitere Karriere von Nutzen sein können.

"Das eigentliche Promotionsproblem ist, die Zeit zu finden im Hochschulbetrieb. (...) Entweder müsste man während der Promotion (...) mehr Zeit zur Verfügung haben oder die Promotionszeit muss einfach länger angesetzt werden."

*Stipendiatin, Gesundheitswissenschaften*

„Die grundlegende Problematik bei einer Promotion an einem Lehrstuhl sehe ich nicht in erster Linie nur abhängig von der Betreuungssituation, sondern vielmehr in der allgemeinen Arbeitssituation an der Hochschule. Durch hohe Studierendenzahlen und einen enormen administrativen und bürokratischen Aufwand, insbesondere durch die gestiegenen Betreuungs- und Prüfungs- und Organisationsaufgaben im Zuge der Umstellung der Studiengänge auf Bachelor und Master, geht sehr viel Zeit für die eigene Forschung verloren, die Promotion wird zeitweise zum Privatvergnügen in der Freizeit. Eine Verschiebung der Relationen ist kaum möglich, da administrative Vorgaben erfüllt werden müssen und ich auch eine Verantwortung für die Betreuung und Ausbildung der Studierenden habe. Diese Situation ist auch durch meinen Betreuer nicht zu verändern, da es sich um ein strukturelles Problem handelt.“

*Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Sozialwissenschaften, Universität*

<sup>24</sup> Wie die Analysen in Kapitel 3.1 gezeigt haben, sind die Promovierenden in strukturierten Programmen auch diejenigen, die im Vergleich der Promotionskontexte mit einem besonders schnellen Abschluss ihres Promotionsvorhabens rechnen.

Diese Ergebnisse sind grob vergleichbar mit der vom Doktorandennetzwerk Thesis durchgeführten Studie (Gerhardt et al. 2005). Auch dieser Studie zufolge gelingt es Stipendiaten sowie Personen in strukturierten Promotionsprogrammen, einen größeren Anteil ihrer täglichen Arbeitszeit für die Arbeit an der Dissertation aufzubringen als Promovierenden auf Mitarbeiterstellen.

## 5.2 Einbindung in die Hochschullehre

Neben der Frage, wie viel Zeit ein Doktorand bzw. eine Doktorandin tatsächlich im Arbeitsalltag für die Arbeit an der Dissertation aufbringen kann, ist auch die Frage der Integration in die akademische Lehre von hoher Relevanz, denn als promotionsfremde Tätigkeiten können Lehrverpflichtungen eine Belastungsquelle darstellen, die den wissenschaftlichen Qualifizierungsprozess behindert. Auf der anderen Seite können die didaktischen Fähigkeiten, die im Rahmen selbstständig organisierter Lehre entwickelt werden, aber auch als eine wichtige Schlüsselqualifikation für eine weitere wissenschaftliche Karriere angesehen werden.

**Abb. 5.2**

**Anteil der Promovierenden mit Lehraufgaben differenziert nach dem Beschäftigungskontext und der Fachrichtung (Angaben in %)**

Frage: In welchem Umfang führen Sie im laufenden Semester Lehrveranstaltungen durch?

Fachrichtung	Beschäftigungskontext				Insg.
	Universität	Fachhochschule	Forschungseinrichtung	Stipendium	
Geisteswissenschaften	81	- 1)	-	22	<b>37</b>
Erziehungswissenschaften/Psychologie	74	-	-	34	<b>57</b>
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	75	74	-	23	<b>44</b>
Mathematik/Naturwissenschaften	56	49	18	33	<b>39</b>
Ingenieurwissenschaften	63	66	23	-	<b>53</b>
	**	**	n.s.	*	<b>**</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>67</b>	<b>65</b>	<b>17</b>	<b>27</b>	<b>44</b>
Durchschnittliche SWS, wenn Integration in Lehre	3,8	6,6	2,4	3,1	<b>4,2</b>

Anmerkung: <sup>1)</sup> aufgrund zu geringer Fallzahlen (n<40) nicht ausgewiesen; # pr < .10; \* pr < .05; \*\* pr < .01; n.s. = nicht signifikant (Chi<sup>2</sup>-Test)

HIS | WiNbus-Studie 2011

An Universitäten und Fachhochschulen sind zwei Drittel der befragten Promovierenden in die akademische Lehre integriert (Abb. 5.2). Deutlich geringer ist dieser Anteil in der Gruppe der Stipendiat(inn)en (27 %) und der Beschäftigten an außeruniversitären Forschungseinrichtungen (17 %). Unter den Beschäftigten an Universitäten sind zudem deutliche Fachrichtungsunterschiede sichtbar. Promovierende der Geisteswissenschaften sind besonders häufig in die Lehre eingebunden (81 %). In den Fachrichtungen Erziehungswissenschaften/Psychologie sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften übernehmen drei von vier Promovierenden Lehraufgaben. In der Fachrichtung Mathematik/Naturwissenschaften, also in Fächern, in denen traditionell besonders viele Absolvent(inn)en eine Promotion beginnen und Promotionen im Rahmen von Forschungsprojekten vergleichsweise häufig sind, liegt der Anteil nur bei etwas mehr als der Hälfte.

Fachrichtungsdifferenzen treten auch in den anderen Beschäftigungskontexten zu Tage, wenngleich aufgrund zu geringer Fallzahlen die Werte für einige Fachrichtungen nicht dargestellt werden können.

Zwischen den Doktorand(inn)en in den unterschiedlichen Promotionskontexten bestehen nicht nur deutliche Unterschiede in der Frage, ob überhaupt Lehre gemacht wird oder nicht, sondern auch hinsichtlich des Umfangs der Lehrverpflichtungen. So führen Promovierende, die an einer Fachhochschule beschäftigt sind, im Durchschnitt Lehrveranstaltungen im Umfang von 6,6 Semesterwochenstunden durch.<sup>25</sup> Allerdings variiert das Volumen des Lehrumfangs in dieser Gruppe auch sehr stark. In den anderen Beschäftigungskontexten sind die Lehrverpflichtungen im Mittel deutlich geringer. Den geringsten Lehrumfang weisen die Promovierenden an außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf. In dieser Gruppe beträgt er im Schnitt 2,4 Semesterwochenstunden.

Diejenigen Promovierenden, die Lehraufgaben übernehmen, sind in der Mehrzahl mit dem zu leistenden Lehrumfang zufrieden (Abb. 5.3). Unter den Befragten an Fachhochschulen (31 %), aber auch an Universitäten (26 %) und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (23 %) findet sich auch eine substantielle Gruppe von Personen, die gern weniger Lehre machen würden. Einen größeren Lehrumfang wünscht sich insgesamt nur ein vergleichsweise kleiner Teil der Promovierenden.

**Abb. 5.3**

**Zufriedenheit mit Lehrumfang differenziert nach dem Beschäftigungskontext (nur Lehrende)**

Frage: Entspricht der Umfang Ihrer Lehrveranstaltungen Ihren Wunschvorstellungen?

	Beschäftigungskontext			Stipendium	Insg.
	Universität	Fachhochschule	Forschungseinrichtung		
Ja.	66	59	71	82	68
Nein, ich würde gern weniger Lehre machen.	26	31	23	9	23
Nein, ich würde gern mehr Lehre machen.	8	11	6	9	9
<b>N</b>	<b>544</b>	<b>229</b>	<b>48</b>	<b>255</b>	<b>1.076</b>

\*\*

Anmerkung: # pr < .10; \* pr < .05; \*\* pr < .01; n.s. = nicht signifikant (Chi<sup>2</sup>-Test)

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

Obwohl die erfolgreiche Durchführung von Lehrveranstaltungen ein erhebliches Maß an didaktischen und methodischen Kompetenzen voraussetzt, ist die Nutzung von Weiterbildungsangeboten im Bereich Lehre bei Promovierenden nicht besonders weit verbreitet (Abb. 5.4). Unter den befragten Doktorand(inn)en mit Lehrverpflichtungen hat an Universitäten, Fachhochschulen und in Stipendienprogrammen etwa ein Drittel derartige Weiterbildungsangebote genutzt. Unter Promovierenden an außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind es sogar nur sechs Prozent. Wenn an lehrbezogenen Weiterbildungsangeboten teilgenommen wurde, handelte es sich in erster Linie um Veranstaltungen zu Lehrtechniken und -methoden (77 %), zur Konzeption und zum Aufbau von Lehrveranstaltungen (65 %) oder zum Medieneinsatz (39 %). Weiterbildungskurse zu Prüfungsmethoden sowie zu Verfahren der Lehrevaluation wurden dagegen nur selten genutzt.

<sup>25</sup> Die Angaben zum Umfang der Lehrverpflichtungen beziehen sich jeweils nur auf Personen, die in die Hochschullehre integriert sind.

**Abb. 5.4****Nutzung von Weiterbildungsangeboten im Bereich Lehre differenziert nach dem Beschäftigungskontext (Anteile in %, Mehrfachnennungen)**

Fragen: Haben Sie an Weiterbildungsangeboten teilgenommen, um Ihre Kompetenzen in der Lehre zu verbessern? Was waren die inhaltlichen Schwerpunkte der von Ihnen genutzten Weiterbildungsangebote?

	Beschäftigungskontext					Insgesamt
	Universität	Fachhochschule	Forschungseinrichtung	Stipendium		
Anteil der Personen, die Weiterbildungsangebote genutzt haben	32	36	6	31		31
<i>davon:</i>						
Medieneinsatz in der Lehre	42	36	- 1)	35	n.s.	39
Konzeption und Aufbau von LV	67	58	-	66	n.s.	65
Techniken und Methoden für die Lehre	78	73	-	77	n.s.	77
Prüfungsmethoden	22	12	-	10	*	17
Verfahren zur Evaluation von Lehrveranstaltungen	29	20	-	19	n.s.	24
Andere	18	19	-	13	n.s.	17

Anmerkung: <sup>1)</sup> aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen;  
# pr < .10; \* pr < .05; \*\* pr < .01; n.s. = nicht signifikant (Chi<sup>2</sup>-Test)

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

In Anbetracht der Tatsache, dass insgesamt nur ein Drittel, der in die Lehre integrierten Promovierenden lehrbezogene Weiterbildungsangebote genutzt hat, kann die Frage aufgeworfen werden, ob eine Ausweitung der Unterstützungsangebote nicht hilfreich sein könnte – immerhin nimmt die Lehre für einen Teil der Promovierenden vergleichsweise viel Zeit in Anspruch (vgl. Kap. 5.1). Dies könnte nicht nur helfen, die Qualität der Lehre zu verbessern, sondern auch dafür sorgen, die Promovierenden zu entlasten und somit die Ressourcen für die Arbeit an der Promotion zu erweitern.

### 5.3 Optimale Arbeitsbedingungen aus Sicht der Promovierenden

Wie sollten aus Sicht der Promovierenden Arbeitsbedingungen beschaffen sein, um bestmögliche Arbeitsergebnisse zu erzielen? Und unterscheiden sich die Präferenzen von Doktorand(inn)en in den verschiedenen Promotionskontexten in diesem Punkt? Diesen Fragen soll im Folgenden nachgegangen werden.

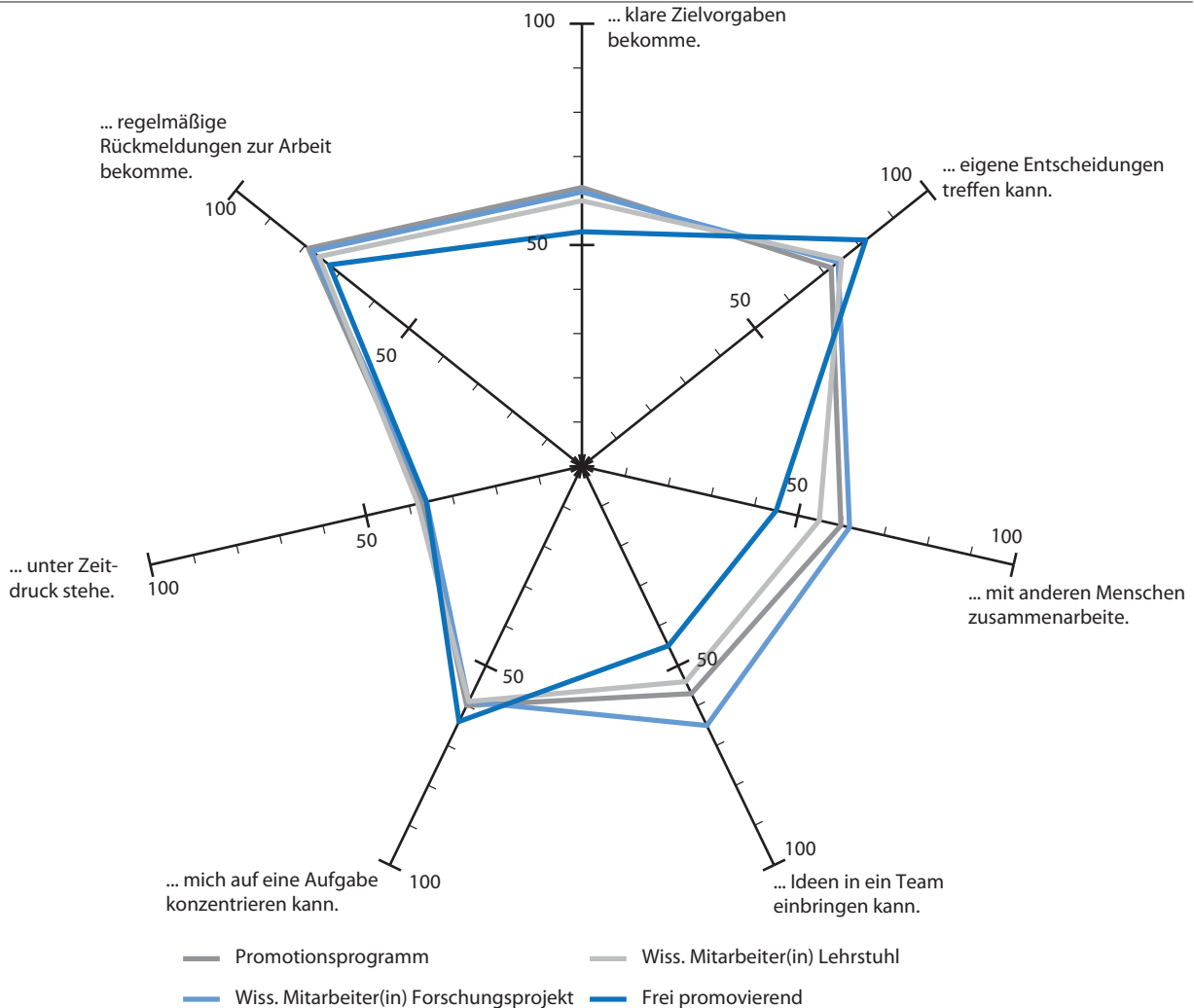
Zwei Aspekte werden von Promovierenden in allen Kontexten als besonders bedeutsam hervorgehoben: Feedback und Autonomie. Der überwiegende Teil der Befragten erachtet es als wichtig, regelmäßig Rückmeldungen zur eigenen Arbeit zu erhalten (Abb. 5.5). Gleichzeitig betont die Mehrheit, dass es für sie wichtig ist, eigene Entscheidungen treffen zu können. Insbesondere frei Promovierende heben diesen letzten Punkt hervor. Obwohl viele die Bedeutung eigener Entscheidungsspielräume hervorheben, wünschen sich jedoch etwa sechs von zehn Befragten auf Mitarbeiter(innen)stellen bzw. in Promotionsprogrammen sowie gut jede(r) zweite frei Promovierende, klare Zielvorgaben zu erhalten.

Dass sie am besten unter Zeitdruck arbeiten können, bestätigt nur eine Minderheit der Doktorand(inn)en. Vielmehr schätzen es die meisten Promovierenden, wenn sie sich auf eine Aufgabe konzentrieren können. Die deutlichsten Unterschiede zwischen Promovierenden in unterschiedli-

Abb. 5.5

**Beschreibung optimaler Arbeitsbedingungen** (Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll zu“, Anteile in %)

Frage: Ich erreiche die besten Arbeitsergebnisse, wenn ich ...



HIS-HF | WINbus-Studie 2011

chen Promotionskontexten sind hinsichtlich der Präferenz für Teamarbeit erkennbar. Mit anderen Menschen zusammen zu arbeiten und Ideen in ein Team einbringen zu können, wird insbesondere von wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n in Forschungsprojekten als wichtig erachtet. Frei Promovierende messen Teamarbeit hingegen deutlich weniger Bedeutung zu.

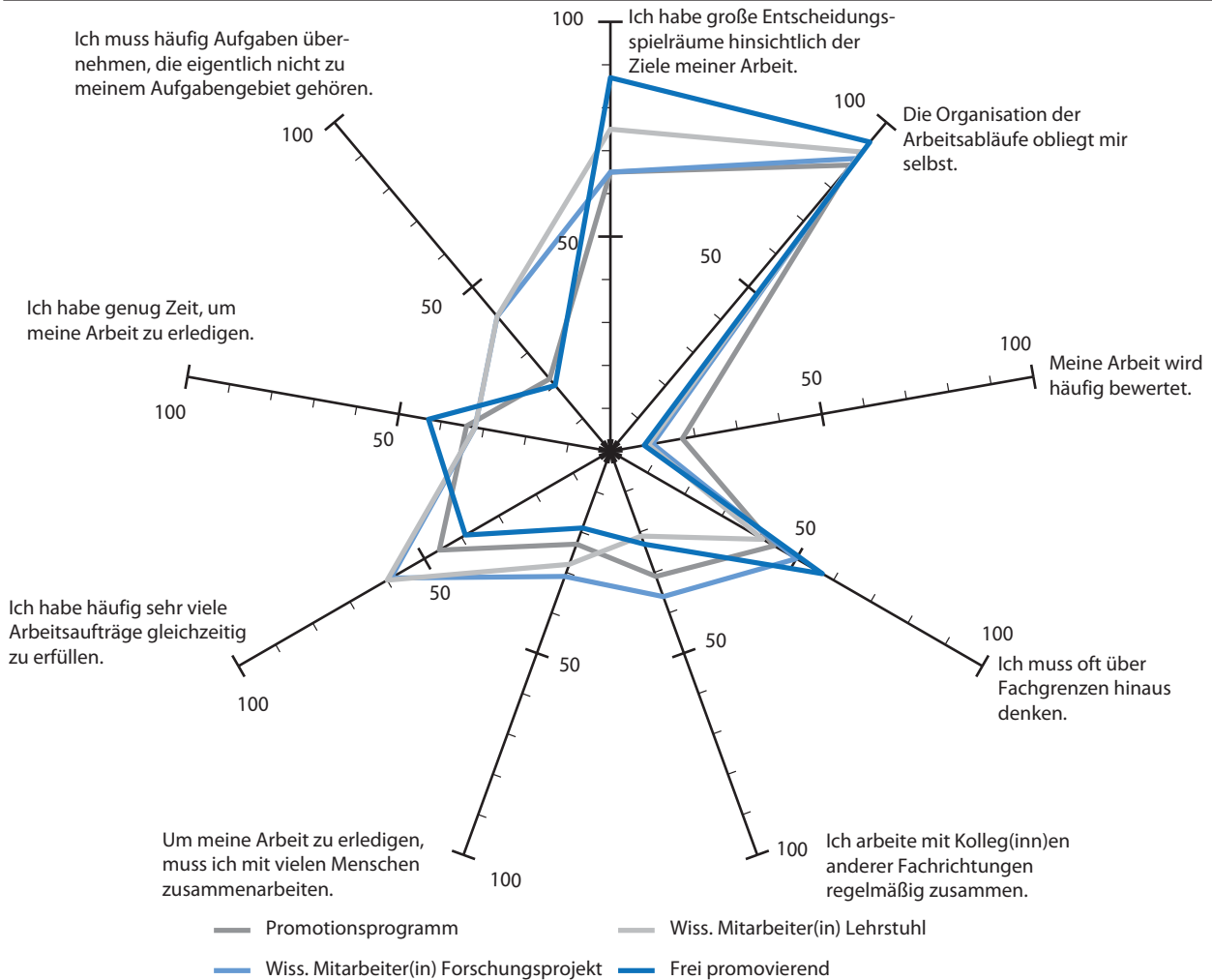
#### 5.4 Die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen

Wie nehmen Promovierende die Bedingungen wahr, unter denen sie arbeiten? Um diese Frage zu beantworten, wurden die befragten Doktorand(inn)en gebeten, ihre alltägliche Arbeits- und Forschungssituation anhand verschiedener Merkmale zu bewerten. Gefragt wurde nach Autonomie-

**Abb. 5.6**

**Beschreibung der eigenen Arbeitsbedingungen** (Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“, Anteile in %)

Frage: Inwieweit beschreiben die folgenden Aussagen Ihren Arbeitsalltag bzw. Ihre Forschungsbedingungen?



HIS-HF | WINbus-Studie 2011

spielräumen, der Arbeitsbelastung und dem Grad der Integration in (interdisziplinäre) Arbeitsteams.

Der von den Promovierenden erlebte Autonomiegrad erscheint insgesamt recht groß (Abb. 5.6). Dies gilt sowohl für die Organisation der Arbeitsabläufe als auch hinsichtlich der wahrgenommenen Entscheidungsspielräume. In dem letzten Punkt sind deutliche Unterschiede zwischen frei Promovierenden auf der einen und Promovierenden in Promotionsprogrammen bzw. in Forschungsprojekten auf der anderen Seite erkennbar. Letztere erkennen erheblich weniger Entscheidungsspielräume. Dass die eigene Arbeit häufig Gegenstand von Bewertungen ist, geben dem entsprechend nur sehr wenige Doktorand(inn)en an. Am ehesten bestätigen dies noch die Befragten in strukturierten Promotionsprogrammen.

Rund die Hälfte der Promovierenden gibt an, im Rahmen ihrer Tätigkeit oft über Fachgrenzen hinausdenken zu müssen. Fächerübergreifendes Denken scheint jedoch nicht zwangsläufig mit der Integration in kooperative und interdisziplinäre Arbeitszusammenhänge verbunden zu sein.

Nur eine Minderheit der Befragten gibt an, im Arbeitsalltag mit vielen Menschen zusammen zu arbeiten bzw. sich regelmäßig mit Kolleg(inn)en anderer Fachrichtungen auszutauschen. Am häufigsten gilt dies noch für Promovierende in Forschungsprojekten.

Wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) in Forschungsprojekten und an Lehrstühlen geben vergleichsweise häufig an, sehr viele Arbeitsaufträge gleichzeitig erfüllen zu müssen. Sie sind auch diejenigen, die häufiger Aufgaben übernehmen müssen, die ihrer Ansicht nach eigentlich nicht zu ihrem Aufgabengebiet gehören. Doktorand(inn)en in strukturierten Programmen sowie frei Promovierende sind in dieser Hinsicht merklich weniger belastet.

Anschließend wurde untersucht, ob sich die befragten Doktorand(inn)en, unabhängig von ihrem beruflichen und institutionellen Kontext, auf Grundlage der Beschreibung ihrer Arbeits- und Forschungsbedingungen in typische Gruppen einteilen lassen. Es wurden mit anderen Worten Gruppen von Promovierenden gebildet, die ihre Arbeits- und Forschungsbedingungen qualitativ in ähnlicher Art und Weise beschreiben. Zu diesem Zweck wurde das Verfahren der Clusteranalyse angewendet, dessen Ziel die Identifizierung möglichst homogener und voneinander klar abgrenzbarer Cluster (Gruppen) ist (siehe z. B. Backhaus et al. 2008).<sup>26</sup> Die Analysen ergaben vier Gruppen bzw. Cluster, die in Abbildung 5.7 näher aufgeführt sind.

In Cluster eins, dem knapp jede(r) fünfte Doktorand(in) zugeordnet wird, sind insbesondere diejenigen versammelt, die ihre Forschungsbedingungen als vergleichsweise fremdbestimmt charakterisieren. Sie haben relativ wenig Spielraum hinsichtlich der inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung der eigenen Arbeit und sind häufig Bewertungen ausgesetzt. Vierzig Pro-

**Abb. 5.7**

**Beschreibung der Forschungsbedingungen-Cluster** (Antwortformat fünfstufig von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“)

Frage: Inwiefern beschreiben die folgenden Aussagen Ihren Arbeitsalltag bzw. Ihre Forschungsbedingungen?

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4
Ich habe große Entscheidungsspielräume hinsichtlich der Inhalte und Ziele meiner Arbeit.	--			
Die Organisation der Arbeitsabläufe obliegt mir selbst.	--			
Ich muss häufig Aufgaben übernehmen, die eigentlich nicht zu meinem Aufgabengebiet gehören.			+	-
Meine Arbeit wird häufig bewertet.	+			-
Ich arbeite mit Kolleg(inn)en anderer Fachrichtungen regelmäßig zusammen.		+	-	-
Um meine Arbeit zu erledigen, muss ich mit vielen Menschen zusammenarbeiten.		+		-
Ich muss oft über Fachgrenzen hinaus denken.		+		-
Ich habe häufig sehr viele Arbeitsaufträge gleichzeitig zu erfüllen.			+	--
Ich habe genug Zeit, um meine Arbeit zu erledigen.			-	+
<b>N</b>	<b>446</b>	<b>934</b>	<b>463</b>	<b>567</b>

Anmerkung: -- = Skalenmittelwert liegt eine oder mehr Standardabweichungen unter dem Gesamtmittel; - = 0,9 bis 0,5 Standardabweichungen unter dem Gesamtmittel; + = 0,5 bis 0,9 Standardabweichungen über dem Gesamtmittel; ++ = eine oder mehr Standardabweichungen über dem Gesamtmittel

HIS-HF | Winbus-Studie 2011

<sup>26</sup> Durchgeführt wurde eine hierarchische Clusteranalyse mit dem Wards-Linkage-Verfahren. Die Items zur Beschreibung der Arbeits- und Forschungsbedingungen wurden vor Berechnung der Clusteranalyse z-standardisiert.

zent der Doktorand(inn)en dieses Clusters kommen aus der Fachrichtung Mathematik/Naturwissenschaften. Knapp die Hälfte von ihnen ist in die Hochschullehre integriert.

Eine sehr interdisziplinäre und teamorientierte Arbeitsweise ist hingegen für Personen typisch, die dem zweiten Cluster zugeordnet werden. Dies sind knapp 39 Prozent der befragten Promovierenden. In dieser Gruppe dominieren die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler(innen) sowie die Mathematiker(innen) und Naturwissenschaftler(innen). Knapp die Hälfte der Promovierenden dieses Clusters übernimmt Lehraufgaben.

Charakteristisch für Doktorand(inn)en des dritten Clusters ist eine vergleichsweise hoch empfundene Arbeitsbelastung. Diese Doktorand(inn)en müssen häufig Aufgaben übernehmen, die nicht zu ihrem direkten Aufgabengebiet gehören, haben häufig sehr viele Arbeitsaufträge gleichzeitig zu erfüllen und erleben hohen Zeitdruck. Zudem arbeiten sie eher selten mit Kolleg(inn)en anderer Fachrichtungen zusammen. Knapp jede(r) fünfte Promovierende(r) wird diesem Cluster zugeordnet. Ein herausstechendes Merkmal dieses Clusters ist die im Vergleich hohe Lehrbelastung. Fast 60 Prozent dieser Promovierenden sind in die hochschulische Lehre integriert. Die Fachrichtungsverteilung ähnelt jener des zweiten Clusters

Cluster vier, dem etwa ein Viertel der Befragten angehört, versammelt schließlich diejenigen Doktorand(inn)en, die eher für sich allein und innerhalb ihrer eigenen Fachgrenzen arbeiten. Gleichzeitig ist diese Gruppe relativ unbelastet durch Fremdaufgaben, erlebt nur wenig zeitlichen Druck und ist vergleichsweise selten Bewertungen ausgesetzt. Im Vergleich zu den anderen Clustern fallen der hohe Anteil an Geisteswissenschaftler(inne)n sowie der geringe Anteil an Ingenieur(inne)n auf. Zudem übernehmen nur etwa 30 Prozent der Promovierenden dieses Clusters Lehraufgaben.

Sowohl im Vergleich der Beschäftigungs- als auch der Promotionskontexte werden Unterschiede bezüglich der Verteilung der vier Clustertypen sichtbar (Abb. 5.8). Zwar kommen in allen Beschäftigungskontexten interdisziplinäre und teamorientierte Arbeitsbedingungen (Cluster 2)

**Abb. 5.8**  
Vorkommen der Cluster in den Beschäftigungs- und Promotionskontexten (Zeilenprozente)

Beschäftigungskontext	Clusterzugehörigkeit			
	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4
Universität	19	38	27	15
Fachhochschule	26	42	21	11
Forschungseinrichtung	25	42	17	16
Stipendium	13	38	12	37
		**		
Promotionskontext				
Strukturiertes Promotionsprog.	24	40	13	23
Wiss. Mitarbeiter(in) Forschungsproj.	24	41	21	14
Wiss. Mitarbeiter(in) Lehrstuhl	17	36	28	20
Frei promovierend	11	38	13	38
		**		
<b>Insgesamt</b>	<b>19</b>	<b>39</b>	<b>19</b>	<b>23</b>

Anmerkung: # pr < .10; \* pr < .05; \*\* pr < .01; n.s. = nicht signifikant (Chi<sup>2</sup>-Test)

HIS-HF | Winbus-Studie 2011



am häufigsten vor, die übrigen drei Cluster sind jedoch je nach Kontext unterschiedlich stark vertreten.

In der Gruppe der Promovierenden an Universitäten finden sich im Vergleich häufiger Arbeitsbedingungen, die durch eine auffallend hohe Arbeitsbelastung charakterisiert sind (Cluster 3). Promovierende an Fachhochschulen werden dagegen relativ häufig dem ersten Cluster (geringer Entscheidungsspielraum) und seltener dem vierten Cluster (geringe Eingebundenheit; ausreichend Zeit) zugerechnet. Auch unter Promovierenden an außeruniversitären Forschungseinrichtungen finden sich vergleichsweise viele Personen des ersten Clusters. Bei den Promotionsstipendiat(inn)en kommt dieses Cluster dagegen seltener vor. Gleiches gilt für Cluster drei. Besonders viele Stipendiat(inn)en werden dagegen dem vierten Cluster zugeordnet.

Auch im Vergleich der einzelnen Promotionskontexte sind Personen in interdisziplinären Forschungsumwelten (Cluster 2) jeweils am häufigsten vertreten. Aber auch hier werden zum Teil deutliche Unterschiede erkennbar. Unter Promovierenden in strukturierten Promotionskontexten tritt Cluster eins vergleichsweise häufig, Cluster drei hingegen seltener auf. Auch wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) in Forschungsprojekten werden relativ häufig Cluster eins zugeordnet. Cluster vier kommt in dieser Gruppe dagegen nur selten vor. Wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) an Lehrstühlen werden häufiger als die anderen Promovierendengruppen dem dritten Cluster zugeordnet. Unter frei Promovierenden ist dieses Cluster sowie Cluster eins besonders selten vertreten. Auffallend häufig kommt bei den frei Promovierenden hingegen Cluster drei vor.

Es zeichnen sich somit qualitativ sehr unterschiedliche Arbeitsbedingungen sowohl in Abhängigkeit vom Beschäftigungs- als auch vom Promotionskontext ab. Die hier beschriebene Clusterbildung wird in den folgenden Kapiteln in Zusammenhang mit Fragen der beruflichen Qualifizierung sowie interdisziplinären Kenntnissen und Fähigkeiten wieder aufgegriffen.

## 5.5 Integration in die Scientific Community

Im Wissenschaftssystem sind Kooperations- und Netzwerkbeziehungen – nach Leistungskriterien – die wichtigsten Bestimmungsfaktoren für das Gelingen einer wissenschaftlichen Karriere (Lang & Neyer 2004). Eine gelungene Einbindung in den Wissenschaftsbetrieb während der Promotionsphase erhöht die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs in der Wissenschaft deutlich (Schubert & Engelage 2011). Die offensichtlichen Vorteile, die aus solchen Netzwerkbeziehungen resultieren können, sind informationeller Art, indem zum Beispiel der Zugang zu karriererelevanten Informationen (z. B. Informationen über offene Stellen, Tipps für Fördermöglichkeiten) erleichtert bzw. ermöglicht wird (vgl. Granovetter 1973). Nicht weniger relevant sind jedoch auch jene Aspekte, die im Sinne Bourdieus (1983) als „Sozialkapital“ bezeichnet werden können, wie gegenseitige Anerkennung und Unterstützung sowie der Zugang zu relevanten Ressourcen oder Personen.<sup>27</sup>

Die Integration in wissenschaftliche Netzwerke und ein aktives Kooperationsverhalten dürften folglich insbesondere die berufliche Entwicklung derjenigen positiv beeinflussen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben. Im Rahmen der WiNbus-Studie wurden die Promovierenden deshalb zu ihrer Einbindung in wissenschaftliche (Kooperations-)Netzwerke befragt (Abb. 5.9). Erfragt wurden hier verschiedene Aspekte, vom Umfang der Kontakte zu anderen Wis-

<sup>27</sup> Bourdieu definiert Sozialkapital als „die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind; oder, anders ausgedrückt, es handelt sich dabei um Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen.“ (Bourdieu 1983: 190f)

Abb. 5.9

Integration in wissenschaftliche Netzwerke differenziert nach dem Beschäftigungskontext und der Fachrichtung (Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll zu“, Anteile in %)

Fachrichtung	Ich stehe in regelmäßigem fachlichen Austausch mit anderen Wissenschaftler(inne)n				Ich verfüge über viele Kontakte in meinem Fachgebiet			
	Universität	Fachhochschule	Forschungseinrichtung	Stipendium	Universität	Fachhochschule	Forschungseinrichtung	Stipendium
Geisteswissenschaften	57	- <sup>1)</sup>	-	46	23	-	-	25
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	48	-	-	52	24	-	-	32
Rechts-/Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	44	36	-	48	22	25	-	25
Mathematik/Naturwissenschaften	48	46	58	51	20	13	24	21
Ingenieurwissenschaften	46	44	60	-	35	22	17	-
	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**	n.s.	#	n.s.
<b>Insgesamt</b> <sup>2)</sup>	<b>47</b>	<b>44</b>	<b>61</b>	<b>48</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>25</b>

## Fortsetzung Abbildung 5.9

Fachrichtung	Ich halte häufig gemeinsame Vorträge mit anderen Wissenschaftler(inne)n				Ich bin häufig an gemeinschaftlichen Publikationsvorhaben beteiligt			
	Universität	Fachhochschule	Forschungseinrichtung	Stipendium	Universität	Fachhochschule	Forschungseinrichtung	Stipendium
Geisteswissenschaften	4	-	-	7	11	-	-	11
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	15	-	-	10	22	-	-	10
Rechts-/Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	10	10	-	8	29	9	-	17
Mathematik/Naturwissenschaften	9	10	8	14	26	23	25	22
Ingenieurwissenschaften	12	12	15	-	28	21	17	-
	*	*	**	**	*	*	*	**
<b>Insgesamt</b> <sup>2)</sup>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>27</b>	<b>15</b>

Anmerkung: <sup>1)</sup> aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen

HIS-HF | Winbus-Studie 2011

<sup>2)</sup> inklusive sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

# pr < .10; \* pr < .05; \*\* pr < .01; n.s. = nicht signifikant (einfaktorielle Varianzanalyse)

senschaftler(inne)n, über das Ausmaß des fachlichen Austauschs mit Kolleg(inn)en bis hin zur konkreten Beteiligung an Kooperationsbeziehungen.

Ein vergleichsweise großer Teil der Befragten gibt an, in regelmäßigem fachlichen Austausch mit anderen Wissenschaftler(inne)n zu stehen. An den Universitäten, Fachhochschulen und unter Stipendiat(inn)en gilt dies insgesamt für fast die Hälfte der Befragten. In der Gruppe der Promovierenden an außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind es sogar sechs von zehn Befragten. Fachrichtungsunterschiede innerhalb der Beschäftigungskontexte erreichen keine statistische Signifikanz. Über viele Kontakte im eigenen Fachgebiet zu verfügen, nimmt hingegen insgesamt nur etwa ein Viertel der befragten Promovierenden für sich in Anspruch. Am häufigsten stimmen noch die Ingenieurinnen und Ingenieure an Universitäten dieser Aussage zu.

Noch verhaltener ist die Zustimmung, wenn es um das aktive Kooperationsverhalten geht. Etwa jede(r) zehnte befragte Promovierende ist nach eigenen Angaben häufig an gemeinsamen Vorträ-

Abb. 5.10

**Integration in wissenschaftliche Netzwerke differenziert nach dem Promotionskontext** (Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll zu“, Anteile in %)

Promotionskontext	Ich stehe in regelmäßigem fachlichen Austausch mit anderen Wissenschaftler(inne)n	Ich verfüge über viele Kontakte in meinem Fachgebiet	Ich halte häufig gemeinsame Vorträge mit anderen Wissenschaftler(inne)n	Ich bin häufig an gemeinschaftlichen Publikationsvorhaben beteiligt
Strukturiertes Promotionsprog.	56	27	12	22
Wiss. Mitarbeiter(in) Forschungsproj.	53	23	13	27
Wiss. Mitarbeiter(in) Lehrstuhl	43	25	9	21
Frei promovierend	44	25	6	10
	**	n.s.	**	**

Anmerkung: # pr < .10; \* pr < .05; \*\* pr < .01;  
n.s. = nicht signifikant (einfaktorielle Varianzanalyse)

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

gen mit anderen Wissenschaftler(inne)n beteiligt. Unterschiede zwischen den Beschäftigungskontexten gibt es kaum. Ein etwas größerer Anteil der Befragten stimmt jedoch der Aussage zu, häufig an gemeinschaftlichen Publikationsvorhaben beteiligt zu sein. Unter Promovierenden an Universitäten sowie an außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist dies etwa jede(r) Vierte. In der Gruppe der Promovierenden an Fachhochschulen und unter den Stipendiat(inn)en ist der Anteil etwas geringer (17 bzw. 15 %).

Unterschiede zeigen sich auch im Vergleich der Promotionskontexte (Abb. 5.10). So bestätigen Promovierende in strukturierten Promotionsprogrammen sowie jene, die als wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) in Forschungsprojekten beschäftigt sind, besonders häufig, regelmäßig in fachlichem Austausch mit anderen Wissenschaftler(inne)n zu stehen (56 bzw. 53 %). Letztere ge-

„Es ist sehr kompliziert, als Externer zu promovieren. Es fehlt die Anbindung an eine passende Gruppe und damit verbundene Kommunikation, fachlicher Austausch etc.“

*Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Wirtschaftswissenschaften, Fachhochschule*

„Die Stiftung [bietet mir] diverse Möglichkeiten an, um mich mit anderen Promovierenden auszutauschen. Dass diese teils aus anderen Disziplinen kommen, empfinde ich als Bereicherung, die so im Kontext der Uni nicht gegeben ist.“

*Promotionsstipendiatin, Romanistik*

„Ich bin privat und auch wissenschaftlich gut vernetzt, tausche mich mit Kolleg(inn)en und Freund(inn)en regelmäßig aus. Trotzdem bin ich mir in meiner Promotion nie sicher [...], ob ich auf dem richtigen Weg bin. Man fühlt sich einerseits als Einzelkämpfer und andererseits versucht man, den Ansprüchen und Ansichten seiner Betreuung gerecht zu werden.“

*Promotionsstipendiatin, Sonderpädagogik*

**Abb. 5.11**  
**Beteiligung an gemeinschaftlichen Publikationsvorhaben differenziert nach dem Beschäftigungs-**  
**kontext und dem Geschlecht** (Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5  
 = „trifft voll zu“, Anteile in %)

Geschlecht	Ich bin häufig an gemeinschaftlichen Publikationsvorhaben beteiligt			
	Universität	Fachhochschule	Forschungs- einrichtung	Stipendium
Männlich	29	22	29	18
Weiblich	20	12	24	13
	**	**	n.s.	**

Anmerkung: # pr < .10; \* pr < .05; \*\* pr < .01; n.s. = nicht signifikant (T-Test)

HIS-HF | WINbus-Studie 2011

ben auch am häufigsten an, oft an gemeinschaftlichen Publikationsvorhaben beteiligt zu sein (27 %). Frei Promovierende bestätigen dies eher selten (10 %).

Auch an gemeinsamen Vorträgen mit anderen Wissenschaftler(inne)n sind frei Promovierende besonders selten beteiligt (6 %). Sie unterscheiden sich jedoch nicht von den Doktorand(inn)en in den anderen Promotionskontexten hinsichtlich der Einschätzung der Größe ihres Kontaktnetzwerkes innerhalb ihres Fachgebiets.

Die regelmäßige Zusammenarbeit mit anderen Wissenschaftler(inne)n erstreckt sich also im Wesentlichen auf den fachlichen Austausch, während auf Publikationen und Vorträge abzielende Kooperationen offenbar für viele nicht zum alltäglichen Geschäft zählen. Dies kann als Hinweis dafür angesehen werden, dass die Nachwuchsförderung in der Promotionsphase in diesem Punkt verbessert werden kann.

In verschiedenen Studien finden sich Hinweise darauf, dass Wissenschaftlerinnen die Integration in wissenschaftliche Netzwerke nicht in gleichem Maße gelingt wie ihren männlichen Kollegen (siehe z. B. Zimmer et al. 2007: 164ff). Mit den vorliegenden Daten lässt sich diese Annahme allerdings nur bedingt bestätigen. Bedeutsame Unterschiede zwischen Doktorandinnen und Doktoranden gibt es allerdings in einem für Wissenschaftler(innen) besonders relevanten Bereich, nämlich der Beteiligung an gemeinschaftlichen Publikationsvorhaben (Abb. 5.11). In allen untersuchten Beschäftigungskontexten stimmen die Doktorandinnen der betreffenden Aussage seltener zu als die Doktoranden. Die Differenzen variieren zwischen sechs und zehn Prozentpunkten. Einzig an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist diese Geschlechterdifferenz statistisch nicht signifikant. Wie im Folgenden gezeigt wird, unterscheiden sich die befragten Männer und Frauen nicht nur hinsichtlich der Einschätzung dieses Statements; auch mit Blick auf die tatsächlichen Publikationszahlen werden Unterschiede zu Ungunsten der Doktorandinnen sichtbar.

Mittels multivariater Regressionsanalysen wird im Folgenden der Zusammenhang zwischen der Publikationsproduktivität und dem Geschlecht, dem Beschäftigungs- und Promotionskontext sowie der Fachrichtungen dargestellt (Abb. 5.12). Als Maß für die Publikationsproduktivität werden die Angaben der befragten Doktorand(inn)en zur Anzahl der von ihnen in Fachzeitschriften mit Peer-Review-Verfahren veröffentlichten Aufsätze herangezogen. Alles in allem bestätigen die Ergebnisse die Erkenntnisse aus einer ganzen Reihe internationaler Studien zur geschlechtsspezifischen Publikationsproduktivität (siehe z. B. Cole & Zuckerman 1984; Fox 2005; Long 1992; Xie & Shauman 1998). Dem Modell zufolge können Doktorandinnen unabhängig vom Beschäftigungskontext, dem Promotionskontext sowie der vertretenen Fachrichtung signifikant weniger Fachaufsätze vorweisen als Doktoranden (Abb. 5.12).

**Abb. 5.12**  
**Regression der Zahl der Aufsätze in Fachzeitschriften mit Peer-Review-Verfahren**  
 (Effektkoeffizienten)

<b>Geschlecht</b> (Referenz: Mann)	
Frau	-0,38**
<b>Beschäftigungskontext</b> (Referenz: Universität)	
Fachhochschule	-0,25#
Forschungseinrichtung	0,06
Stipendium	-0,41**
<b>Promotionskontext</b> (Referenz: Mitarbeiter(in) an Lehrstuhl)	
Strukturiertes Promotionsprogramm	0,08
Mitarbeiter(in) in Forschungsprojekt	0,11
Frei promovierend	-0,06
<b>Fachrichtung</b> (Referenz: Geisteswissenschaften)	
Erziehungswissenschaften/Psychologie	0,35*
Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften	0,85
Mathematik/Naturwissenschaften	0,91**
Ingenieurwissenschaften	0,57**
Andere Fachrichtung	0,47*
Konstante	0,86**
Fallzahl	2.245
R <sup>2</sup> (korrigiert)	0,08

Anmerkungen: OLS-Regression; # p<.10, \* p<.05, \*\* p<.01

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

Auch der Kontext, in dem die Promovierenden beschäftigt sind, steht teilweise mit dem Publikationsoutput in Zusammenhang. Im Vergleich zu Promovierenden, die an Universitäten beschäftigt sind, geben Doktorand(inn)en an Fachhochschulen sowie insbesondere jene, die frei promovieren, signifikant weniger Publikationen an. Promovierende an außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Universitäten unterscheiden sich dem Modell zufolge nicht voneinander.

Der Promotionskontext hat unter Berücksichtigung der anderen Modellvariablen keinen Einfluss auf die Zahl der Aufsätze in Peer-Review-Fachzeitschriften. Signifikante Unterschiede werden jedoch mit Blick auf die Fachrichtungen erkennbar, die als Kontrollvariablen in das Modell integriert wurden. Im Vergleich zu den Geisteswissenschaftler(inne)n geben sowohl die Vertreter(innen) der Fachrichtung Erziehungswissenschaften/Psychologie als auch Ingenieurwissenschaftler(innen) und Vertreter(innen) der Fachrichtung Mathematik/Naturwissenschaften signifikant mehr Publikationen an. Die geringeren Publikationszahlen der Geisteswissenschaftler(innen) lassen sich dadurch erklären, dass in dieser Fachrichtung eine spezifische Publikationskultur existiert und andere Publikationsformate (Monografien, Sammelbände) eine wichtige Rolle spielen.

## 5.6 Mentoring- und Unterstützungsnetzwerke

Im Fokus des folgenden Abschnitts stehen laufbahnunterstützende Netzwerke. Es soll dargestellt werden, inwieweit die Promovierenden in ihrem Arbeitskontext auf Unterstützungsnetzwerke zurückgreifen können, die ihnen in fachlichen, emotionalen und nicht zuletzt karrierebezogenen Belangen weiterhelfen können.

Laufbahnbezogene soziale Unterstützung ist häufig im Kontext von Mentor-Protégé-Beziehungen Gegenstand arbeitspsychologischer Untersuchungen. Kennzeichnend für diese Art von Studien ist, dass von einer einzelnen asymmetrischen Beziehung zwischen Förderin bzw. Förderer und Geförderten bzw. Gefördertem ausgegangen wird (vgl. Blickle et al. 2003). Als Mentor(innen) werden dabei im Allgemeinen Personen verstanden, „die ein persönliches Interesse daran haben, einer weniger erfahrenen Person bei ihrer beruflichen Entwicklung zu helfen. (...) Sie helfen bei der persönlichen Karriereplanung, gewähren emotionale Unterstützung, dienen als Vorbild, lehren die beruflichen Kniffe und machen die beruflichen Leistungen und das Potenzial ihres Schützlings für Personen in führenden und einflussreichen Positionen sichtbar.“ (Blickle et al. 2003: 118).

Tatsächlich belegt eine Reihe von Studien die Bedeutung einer aktiven Unterstützung durch Führungskräfte (Ng et al. 2005). Eine Studie von Wayne und Kollegen (1999) etwa zeigt, dass ein unterstützendes Verhältnis zum Vorgesetzten selbst unter Kontrolle motivationaler und qualifikatorischer Merkmale des bzw. der Beschäftigten in einem positivem Zusammenhang mit der beruflichen Zufriedenheit („career satisfaction“) und der Gehaltsentwicklung im Zeitverlauf („salary progression“) steht. Blickle und Kollegen (2009) konnten ergänzend zeigen, dass die Effektivität einer Mentoringbeziehung sehr stark von der Machtposition der Mentorin bzw. des Mentors innerhalb der Organisation abhängig ist. Dem Mentor-Protégé-Ansatz halten Blickle et al. (2003) eine Netzwerkperspektive entgegen. Aus dieser Perspektive ist es für eine positive Laufbahnentwicklung nicht unbedingt entscheidend, ob es gelingt, eine unterstützende Beziehung zu einem Mentor bzw. einer Mentorin aufzubauen. Entscheidend ist vielmehr, ob es gelingt, ein Unterstützungsnetzwerk aufzubauen, das insgesamt die wesentlichen Mentoringfunktionen erfüllen kann.

### Abb. 5.13

**Skalen zur Messung der wahrgenommenen Laufbahnunterstützung** (Die Bewertung der Einzelitems erfolgte auf einer fünfstufigen Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“)

Skala	Items	Reliabilität
Karriereplanung	- In meinem Arbeitsumfeld gibt es Personen, die mir bei der Karriereplanung helfen. - In meinem Arbeitsumfeld gibt es Personen, die mir Tipps für meine berufliche Zukunft geben.	$\alpha = .90$
Coaching	- In meinem Arbeitsumfeld gibt es Personen, die mir oft gute fachliche Hinweise und Ratschläge für meine Tätigkeit geben. - In meinem Arbeitsumfeld gibt es Personen, die mich beim Erlernen neuer Dinge unterstützen.	$\alpha = .79$
Emotionale Unterstützung	- In meinem Arbeitsumfeld gibt es Personen, die mich emotional unterstützen und mir Mut machen in stressigen Zeiten. - In meinem Arbeitsumfeld gibt es Personen, die ein offenes Ohr haben für meine beruflichen Sorgen und Probleme.	$\alpha = .89$
Einflussnahme	- In meinem Arbeitsumfeld gibt es Personen, die mir Kontakt zu Personen verschaffen, die meine Karriere positiv beeinflussen können. - In meinem Arbeitsumfeld gibt es Personen, die ihren Einfluss nutzen, um meine Karriere voranzubringen.	$\alpha = .87$

HIS-HF | WiNbus-Studie 2010

Das Thema Mentoring wurde auch in Studien zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses aufgegriffen und vor allem unter dem Aspekt von Geschlechterungleichheiten diskutiert (z. B. Page & Leemann 2000). Allerdings fand Hüttges (2010) im Rahmen einer Befragungsstudie an außeruniversitären Forschungseinrichtungen kaum Geschlechterunterschiede hinsichtlich der erhal-

tenen Unterstützung durch Mentor(inn)en und berufliche Netzwerke. Einzig die Qualität der Austauschbeziehung zu ihrer Führungskraft wurde von Wissenschaftlern signifikant positiver beurteilt als von Wissenschaftlerinnen.

Um herauszufinden, in welchem Umfang und in welcher Form die von uns befragten Doktorand(inn)en im beruflichen Kontext auf laufbahnunterstützende Beziehungen zurückgreifen können, wurden sie gebeten, ihr Arbeitsumfeld global hinsichtlich des Vorhandenseins verschiedener Unterstützungsfunktionen zu bewerten. Die Auswahl der Unterstützungsdimensionen sowie deren Operationalisierung erfolgten in Anlehnung an Blickle et al. (2003). Unterschieden wurde zwischen vier verschiedenen Unterstützungsdimensionen: (1) Karriereplanung, (2) Coaching, (3)

**Abb. 5.14**  
**Wahrgenommene Laufbahnunterstützung differenziert nach dem Beschäftigungskontext und dem Geschlecht** (Mittelwerte einer fünfstufigen Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“)

	Dimension der Laufbahnunterstützung			
	Karriereplanung	Coaching	Emotionale Unterstützung	Einflussnahme
<b>Universität</b>				
Männlich	2,66	3,44	3,32	2,56
Weiblich	2,77	3,46	3,6	2,49
	#	n.s.	**	n.s.
<b>Insgesamt</b>	<b>2,71</b>	<b>3,45</b>	<b>3,45</b>	<b>2,55</b>
<b>Fachhochschule</b>				
Männlich	2,84	3,37	3,34	2,88
Weiblich	3,02	3,42	3,59	2,77
	#	n.s.	*	n.s.
<b>Insgesamt</b>	<b>2,96</b>	<b>3,4</b>	<b>3,42</b>	<b>2,86</b>
<b>Forschungseinrichtung</b>				
Männlich	2,78	3,62	3,32	2,7
Weiblich	2,8	3,74	3,6	2,51
	n.s.	n.s.	*	#
<b>Insgesamt</b>	<b>2,79</b>	<b>3,68</b>	<b>3,44</b>	<b>2,63</b>
<b>Stipendium</b>				
Männlich	2,89	3,4	3,47	2,75
Weiblich	2,96	3,44	3,81	2,72
	n.s.	n.s.	**	n.s.
<b>Insgesamt</b>	<b>2,94</b>	<b>3,43</b>	<b>3,66</b>	<b>2,75</b>

Anmerkung: #  $pr < .10$ ; \*  $pr < .05$ ; \*\*  $pr < .01$ ; n.s. = nicht signifikant (t-Test)

HIS-HF | WinBus-Studie 2011

emotionale Unterstützung sowie (4) Einflussnahme (siehe Abb. 5.13).<sup>28</sup> Diese konnten faktorenanalytisch voneinander getrennt werden und weisen durchgängig hohe interne Konsistenzen auf.

Es fällt auf, dass die Promovierenden in allen Beschäftigungskontexten deutlich mehr Unterstützung im fachlichen und emotionalen Bereich (Dimensionen „Coaching“ und „Emotionale Unterstützung“) erhalten als in den Bereichen „Karriereplanung“ und „Einflussnahme“ (Abb. 5.14). Gleichzeitig werden hinsichtlich der Unterstützungsniveaus aber auch Unterschiede zwischen den Beschäftigungskontexten erkennbar. So erhalten Promovierende an Fachhochschulen und in Stipendienprogrammen in größerem Umfang Hilfestellung im Bereich Karriereplanung als Promovierende an Universitäten.

Doktorand(inn)en an außeruniversitären Forschungseinrichtungen berichten im Vergleich zu Promovierenden aus anderen Beschäftigungskontexten häufiger, von Personen aus ihrem Arbeitsumfeld fachliche Ratschläge und Hilfestellungen zu erhalten (Dimension „Coaching“). Bei der emotionalen Unterstützung sind es dagegen die Stipendiat(inn)en, die sich positiv von allen anderen untersuchten Gruppen abgrenzen. Dass es ihrem Arbeitsumfeld Menschen gibt, die ihren Einfluss nutzen, um die berufliche Karriere der Befragten positiv zu beeinflussen, bestätigen am ehesten die Promovierenden an Fachhochschulen. Diese Einschätzung wird von Promovierenden an Universitäten deutlich seltener geteilt.

Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Promovierenden treten nur sehr begrenzt auf. Innerhalb der Beschäftigungskontexte werden diese in erster Linie im Bereich emotionaler Unterstützung sichtbar. Hier sind es jeweils die Doktorandinnen, die mehr Unterstützung erhalten als die Doktoranden. An den Universitäten und Fachhochschulen sind es ebenfalls die Doktorandinnen, die in etwas größerem Umfang Hilfestellungen bei der Planung ihrer beruflichen Zukunft erhalten. Vorteile für die Doktoranden ergeben sich einzig an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Bereich „Einflussnahme“. Alles in allem scheinen diese Ergebnisse jedoch in Einklang mit den Befunden aus dem vorangegangenen Abschnitt zu stehen, wo hinsichtlich der sozialen Vernetzung ebenfalls nur sehr bedingt Geschlechterungleichheiten festgestellt werden konnten.

**Abb. 5.15**

**Wahrgenommene Laufbahnunterstützung differenziert nach Promotionskontext** (Mittelwerte einer fünfstufigen Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“)

Promotionskontext	Dimension der Laufbahnunterstützung			
	Karriereplanung	Coaching	Emotionale Unterstützung	Einflussnahme
Promotionsprogramm	2,91	3,64	3,54	2,77
Wiss. Mitarbeiter(in) Forschungsprojekt	2,77	3,59	3,5	2,68
Wiss. Mitarbeiter(in) Lehrstuhl	2,77	3,39	3,46	2,57
Frei promovierend	2,95	3,26	3,62	2,71
	**	**	#	*

Anmerkung: # pr < .10; \* pr < .05; \*\* pr < .01;  
n.s. = nicht signifikant (einfaktorielle Varianzanalyse)

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

<sup>28</sup> Verglichen mit dem in der Studie von Blicke et al. (2003) verwendeten Instrument wurden die einzelnen Unterstützungsdimensionen mit weniger Items abgebildet. Zudem waren die Statements aus forschungsökonomischen Gründen nicht auf einzelne Personen im Netzwerk der Befragten ausgerichtet, sondern bezogen sich auf das Arbeitsumfeld als Ganzes. Für die folgenden Analysen wurde jeweils aus den Items einer Dimension eine Summenskala gebildet. Hierzu wurden die beiden Itemwerte addiert und durch zwei geteilt. Die einzelnen Summenskalen können somit Werte zwischen eins und fünf annehmen, wobei höhere Werte eine größere Unterstützung in dem jeweiligen Bereich anzeigen.



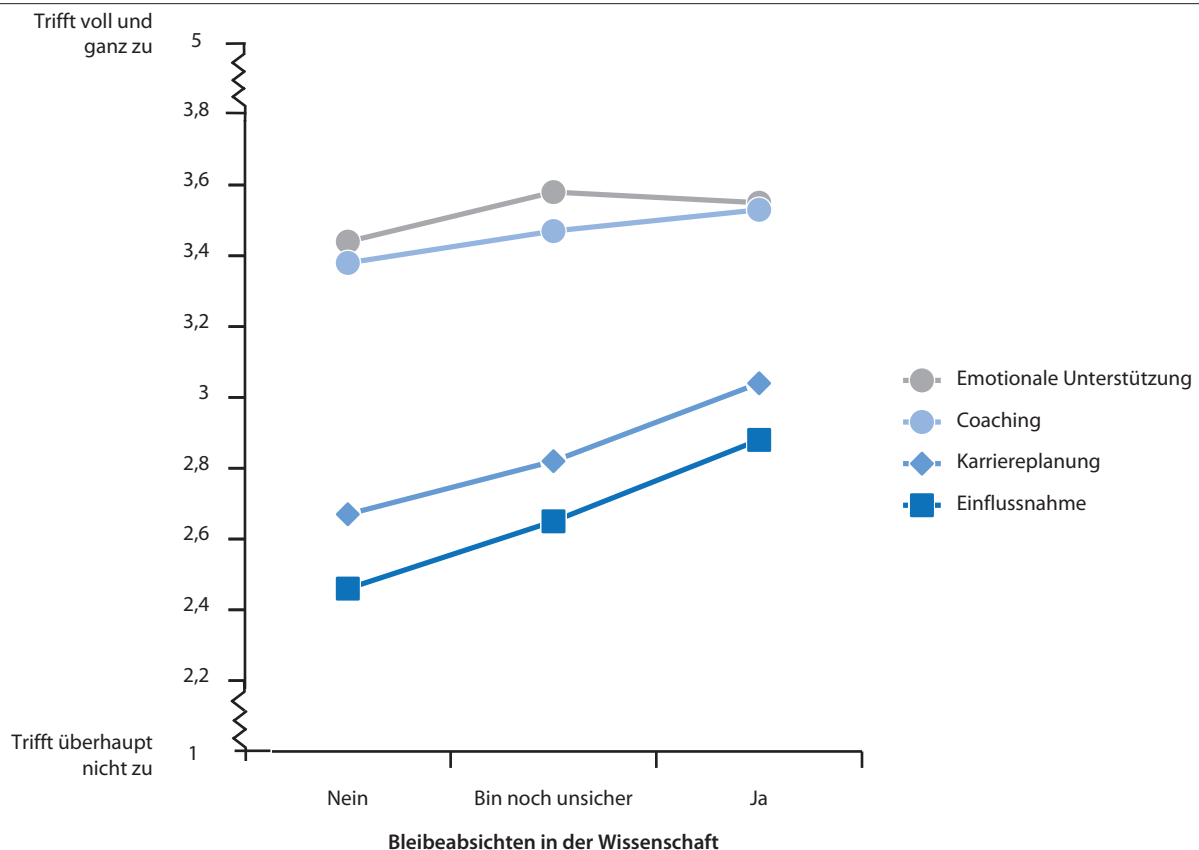
Das Ausmaß der laufbahnbezogenen Unterstützung variiert teilweise mit der Art des Promotionskontextes (Abb. 5.15). So erhalten Doktorand(inn)en in Promotionsprogrammen und frei Promovierende im Vergleich mehr Unterstützung bei ihrer Karriereplanung als die befragten wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen). Von fachlicher Unterstützung profitieren hingegen die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) und die Promovierenden in Promotionsprogrammen in besonderem Maße. Im Bereich emotionaler Unterstützung treten kaum relevante Unterschiede auf und auch mit Blick auf die Dimension „Einflussnahme“ sind die Unterschiede eher gering. Hier bestehen noch am ehesten Unterschiede zwischen wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n an Lehrstühlen und Doktorand(inn)en in Promotionsprogrammen, wobei Letztere im Vergleich mehr Unterstützung erhalten.

Abschließend wird der Frage nachgegangen, welche Zusammenhänge zwischen den vier Dimensionen der Laufbahnunterstützung und den Bleibeabsichten in der Wissenschaft bestehen (Abb. 5.16). Es wird hier ersichtlich, dass insbesondere diejenigen Promovierenden, die die feste Absicht haben, dauerhaft im Wissenschaftsbereich tätig zu sein, im Großen und Ganzen eine höhere laufbahnbezogene Unterstützung erfahren als jene, die in dieser Frage noch unentschieden sind oder sich gegen einen Verbleib in der Wissenschaft entschieden haben. Dieser Zusammenhang wird vor allem mit Blick auf die Unterstützungsdimensionen „Karriereplanung“ und „Einflussnahme“ deutlich. Nicht ganz eindeutig ist jedoch der Zusammenhang zwischen der emotionalen Unterstützung und den Bleibeabsichten.

**Abb. 5.16**

**Wahrgenommene Laufbahnunterstützung differenziert nach den Bleibeabsichten in der Wissenschaft (Mittelwerte einer fünfstufigen Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“)**

Frage: Beabsichtigen Sie, dauerhaft im Wissenschaftsbereich tätig zu sein?



## 5.7 Einschätzungen zur beruflichen Qualifizierung

Eine Promotion ist in erster Linie ein Nachweis zur Befähigung zu eigenständigem wissenschaftlichen Arbeiten und gilt daher als Grundvoraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere. Nichtsdestotrotz wird längerfristig nur ein Teil der Promovierenden im Wissenschaftssystem verbleiben (Enders & Kottmann 2009; Fabian & Briedis 2009). Ein erheblicher Teil von ihnen wird dagegen – freiwillig oder unfreiwillig – nach Abschluss der Promotion in andere Tätigkeitsbereiche, etwa in den Industrie- und Dienstleistungsbereich, wechseln.

Mit Blick auf ihre beruflichen Perspektiven ist es daher wichtig, wie gut sich Doktorand(inn)en für berufliche Tätigkeiten sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft vorbereitet sehen. Dies gilt umso mehr, wenn man sich die vergleichsweise unsicheren und vor allem wenig planbaren Karrierewege innerhalb der Wissenschaft vor Augen hält (Jaksztat et al. 2010) – auch wenn die Erkenntnisse aus vorhandenen Studien zum allgemeinen Berufsverbleib Promovierter kaum Anlass zur Sorge geben (vgl. Engelage & Schubert 2009; Enders & Kottmann 2009; Enders & Bornmann 2001; Fabian & Briedis 2009).

Etwa die Hälfte der befragten Promovierenden bewertet ihre erworbenen Qualifikationen positiv (Abb. 5.17). Sowohl für Tätigkeiten außerhalb als auch innerhalb des Wissenschaftsbetriebs fühlt sich jeder Zweite gut gerüstet. Auffällig sind jedoch die Unterschiede zwischen den einzelnen Fachrichtungen, aber auch zwischen den Beschäftigungskontexten. Für Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft gilt, dass Promovierende mit einer Beschäftigung an Fachhochschulen ihre diesbezüglichen Qualifikationen im Allgemeinen deutlich besser einschätzen als Promovierende in den anderen Kontexten. Im Fachrichtungsvergleich wird zudem sichtbar, dass insbesondere die Ingenieurinnen und Ingenieure sowie in Teilen die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler(innen) in dieser Frage vergleichsweise optimistisch sind. Die Vertreter(innen) der Fachrichtung Ingenieurwissenschaften sind darüber hinaus die einzigen, die durchweg ihre Qualifikationen für den außerwissenschaftlichen Bereich besser einschätzen als für Tätigkeiten innerhalb der Wissen-

**Abb. 5.17**

**Selbsteingeschätzte Qualifizierung für Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der Wissenschaft differenziert nach dem Beschäftigungskontext und der Fachrichtung (Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „sehr schlecht“ bis 5 = „sehr gut“, Anteile in %)**

Frage: Wie gut sehen Sie sich auf fachlich einschlägige Tätigkeiten außerhalb bzw. innerhalb des Wissenschaftsbetriebs vorbereitet?

Fachrichtung	Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftsbetriebs				Tätigkeiten innerhalb des Wissenschaftsbetriebs			
	Universität	Fachhochschule	Forschungseinrichtung	Stipendium	Universität	Fachhochschule	Forschungseinrichtung	Stipendium
Geisteswissenschaften	37	- <sup>1)</sup>	-	44	64	-	-	42
Erziehungswissenschaften/Psychologie	32	-	-	48	51	-	-	40
Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften	43	61	-	58	52	33	-	40
Mathematik/Naturwissenschaften	37	48	36	36	57	45	55	61
Ingenieurwissenschaften	60	59	64	-	51	54	47	-
	**	*	**	**	#	n. s.	n. s.	**
<b>Insgesamt<sup>2)</sup></b>	<b>42</b>	<b>58</b>	<b>43</b>	<b>47</b>	<b>54</b>	<b>45</b>	<b>54</b>	<b>46</b>

Anmerkung: <sup>1)</sup> aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen

<sup>2)</sup> inklusive sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

# pr < .10; \* pr < .05; \*\* pr < .01; n.s. = nicht signifikant (einfaktorielle Varianzanalyse)

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

schaft. In den übrigen Fachrichtungen zeigt sich ein eher umgekehrtes Bild. Besonders klar zeichnet sich dies, mit Ausnahme der Ingenieurwissenschaften, bei den Promovierenden an Universitäten ab. Diese sehen sich gemeinsam mit den Doktorand(inn)en an außeruniversitären Forschungseinrichtungen insgesamt vergleichsweise gut auf berufliche Tätigkeiten innerhalb des Wissenschaftssystems vorbereitet.

Die Einschätzung der beruflichen Qualifizierung variiert zudem in Abhängigkeit vom Promotionskontext (Abb. 5.18). Für Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftsbetriebs sehen sich insbesondere die frei Promovierenden gut vorbereitet, während Promovierende in strukturierten Promotionsprogrammen sowie jene auf wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen)stellen ihre qualifikatorischen Stärken eher im wissenschaftlichen Bereich sehen. Weiterführende Analysen<sup>29</sup> zeigen, dass diese Differenzen nicht durch die unterschiedliche Fächerstruktur innerhalb der Promotionskontexte erklärt werden können.

#### Abb. 5.18

**Selbsteingeschätzte Qualifizierung für Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der Wissenschaft differenziert nach dem Promotionskontext und der Clusterzugehörigkeit (Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „sehr schlecht“ bis 5 = „sehr gut“, Anteile in %)**

Frage: Wie gut sehen Sie sich auf fachlich einschlägige Tätigkeiten außerhalb bzw. innerhalb des Wissenschaftsbetriebs vorbereitet?

Promotionskontext	Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftsbetriebs	Tätigkeiten innerhalb des Wissenschaftsbetriebs
Strukturiertes Promotionsprog.	40	53
Wiss. Mitarbeiter(in) Forschungsprojekt	46	56
Wiss. Mitarbeiter(in) Lehrstuhl	44	52
Frei promovierend	51	38
	**	**
<b>Clusterzugehörigkeit</b>		
Cluster 1 (geringer Entscheidungsspielraum)	40	46
Cluster 2 (interdisziplinär und teamorientiert)	53	56
Cluster 3 (hohe Arbeitsbelastung)	42	47
Cluster 4 (geringe Eingebundenheit und ausreichend Zeit)	41	44
	**	**

Anmerkung: # pr < .10; \* pr < .05; \*\* pr < .01;  
n.s. = nicht signifikant (einfaktorielle Varianzanalyse)

HIS-HF | WINbus-Studie 2011

Auch die in Kapitel 5.4.1 gebildeten Cluster stehen offenbar in Zusammenhang mit den Qualifikationseinschätzungen. Insbesondere Promovierende des zweiten Clusters, das durch ausgeprägt interdisziplinäre und teamorientierte Arbeitsbedingungen gekennzeichnet ist, heben sich positiv von den übrigen Gruppen ab. Diese Doktorand(inn)en sehen sich sowohl für berufliche Tätigkeiten innerhalb als auch außerhalb des Wissenschaftssystems besonders gut vorbereitet. Auch dieser Unterschied bleibt unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Fächerstruktur der Cluster bestehen, so dass davon auszugehen ist, dass ein solches Arbeitsumfeld die subjektive Einschätzung der beruflichen Qualifizierung direkt günstig beeinflusst. Es liegt nahe zu vermuten, dass sich diese subjektiven Einschätzungen der eigenen Qualifizierung in der tatsächlichen beruflichen Entwicklung niederschlagen; um dies empirisch zu prüfen, bedürfte es jedoch weitergehender Forschung.

<sup>29</sup> Hier nicht dargestellt.

## 5.8 Interdisziplinarität

„Weil der Wissenschaftler nur noch ganz wenig ganz genau weiß, ruft er nach denjenigen, die auf dieselbe Weise anderes wissen.“  
(Mittelstraß 1987: 152)

Der Ruf nach interdisziplinärer Forschung ist fester Bestandteil wissenschaftlicher und wissenschaftspolitischer Diskussionen. Wenngleich sich eine genaue Begriffsbestimmung dessen, was unter Interdisziplinarität genau zu verstehen ist, als durchaus schwierig erweist (Jungert 2010) und der Begriff von Fach zu Fach unterschiedliche Bedeutungen annehmen kann, gilt die Fähigkeit zu interdisziplinärem Arbeiten als wichtige Schlüsselqualifikation für Forscher(innen) (Mainzer 2010). Interdisziplinarität wird nicht nur gefordert, sondern auch gefördert und ist in vielfacher Weise institutionell verankert, wie die Vielzahl interdisziplinär ausgerichteter Forschungsprojekte, Sonderforschungsbereiche, Forschungscluster, Graduiertenkollegs oder auch Studiengänge belegt. Interdisziplinäres Arbeiten erscheint insbesondere dann vielversprechend, wenn ein Forschungsgegenstand zu komplex ist, als dass er nur aus der Perspektive einer Disziplin betrachtet werden könnte.

Doch nicht nur die Komplexität der Forschungsgegenstände, sondern auch die fortschreitende Spezialisierung der wissenschaftlichen (Teil-)Disziplinen forciert den Trend zu interdisziplinärer Forschung. Der Wissenschaftsphilosoph Jürgen Mittelstraß sieht darin denn auch ein „Reparaturphänomen zur Aufhebung erkenntnisbegrenzender Disziplinarität“ (Mittelstraß 1987: 152), das durch die „Atomisierung der Fächer“ (ebd.) zu immer spezielleren Teildisziplinen bedingt ist. Sinnvollerweise beginnt ein interdisziplinäres Forschungsprojekt folglich mit der Identifizierung einer gemeinsamen Problemstellung, bei deren Bearbeitung sich die Perspektiven und Methoden einzelner Disziplinen komplementär ergänzen und einen Erkenntniszugewinn versprechen.

Grundlage für interdisziplinäres Arbeiten bildet somit die Fähigkeit zur zwischenfachlichen Kommunikation und zur Verständigung auf einen gemeinsam zu bearbeitenden Gegenstand. Aber genau in diesem Punkt kann die Ausdifferenzierung der Wissenschaften in zunehmend kleinteiligere Fachgebiete und Teildisziplinen interdisziplinäres Arbeiten auch erschweren. Denn, so der Sozialpsychologe Harald Welzer, „je tiefer man in ein Gebiet eindringt, desto esoterischer wird das begriffliche Instrumentarium, desto sophistischer das Spezialwissen und desto unzugänglicher von außen, worum es eigentlich geht“ (Welzer 2006). Die Spezialisierung der Disziplinen ist somit zugleich Begründung und Rechtfertigung, aber in der Praxis offenbar auch ein potentiell Hindernis für interdisziplinäre Forschung.

Mit Blick auf die Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses haben daher die Fragen, inwieweit Promovierende die Fähigkeit besitzen, sich von den engeren Grenzen ihres Fachgebiets zu lösen, und inwiefern sie in der Lage sind, interdisziplinär zu arbeiten, eine hohe Relevanz. Um Antworten auf diese Fragen zu bekommen, wurden die befragten Promovierenden gebeten, ihre diesbezüglichen Fähigkeiten selbst einzuschätzen.

Rund sechs von zehn Befragten geben an, über ein gutes Überblickswissen über ihr eigenes Fachgebiet hinaus zu verfügen – dies gilt für Promovierende in allen Beschäftigungskontexten (Abb. 5.19). Eine gewisse Ausnahme bilden die Vertreter(innen) der Fachrichtung Erziehungswissenschaften/Psychologie an den Universitäten, von denen dieser Aussage lediglich 40 Prozent der Promovierenden zustimmen. Etwas mehr Befragte, nämlich rund sieben von zehn, sehen sich in

der Lage, Forschungsergebnisse in größere Zusammenhänge einzuordnen. Geisteswissenschaftler(innen) stimmen dieser Aussage vergleichsweise häufig zu.

Dass es ihnen leicht fällt, sich mit Wissenschaftler(inne)n anderer Disziplinen über ein gemeinsames Forschungsthema auszutauschen, geben rund sechs von zehn Befragten an. Größere Fachrichtungsdifferenzen fallen auch hier nicht auf, wenngleich es wiederum die Vertreter(innen) der Fachrichtung Erziehungswissenschaften/Psychologie sind, die dieses Statement etwas seltener bejahen.

Mehr als die Hälfte der befragten Promovierenden sieht sich in der Lage, wissenschaftliche Theorien und Erkenntnisse anderer Fachdisziplinen für die eigene Arbeit zu nutzen. Im Fächervergleich wird deutlich, dass sich insbesondere Geisteswissenschaftler(innen) hierzu befähigt sehen,

Abb. 5.19

**Selbsteingeschätzte Fähigkeiten zu interdisziplinärem Arbeiten differenziert nach dem Beschäftigungskontext und Fachrichtungen** (Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“, Anteile in %)

	Ich verfüge über ein gutes Überblickswissen über mein eigenes Fachgebiet hinaus					Ich bin in der Lage, Forschungsergebnisse in größere Zusammenhänge einzuordnen				
	Universität	Fachhochschule	Forschungseinrichtung	Stipendium	Insg.	Universität	Fachhochschule	Forschungseinrichtung	Stipendium	Insg.
Geisteswissenschaften	57	- 1)	-	69	<b>66</b>	80	-	-	79	<b>80</b>
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	40	-	-	62	<b>51</b>	63	-	-	68	<b>64</b>
Rechts-/Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	67	64	-	64	<b>66</b>	68	70	-	80	<b>75</b>
Mathematik/ Naturwissenschaften	56	55	54	51	<b>54</b>	67	71	66	65	<b>67</b>
Ingenieurwissenschaften	65	67	72	-	<b>65</b>	76	71	81	-	<b>73</b>
	**	n. s.	#	**	**	**	n. s.	n. s.	**	**
<b>Insgesamt 2)</b>	<b>59</b>	<b>62</b>	<b>58</b>	<b>63</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>75</b>	<b>72</b>

#### Fortsetzung Abbildung 5.19

	Es fällt mir leicht, mich mit Wissenschaftler(inne)n anderer Disziplinen über ein gemeinsames Forschungsthema auszutauschen					Ich bin in der Lage, wissenschaftliche Theorien und Erkenntnisse anderer Fachdisziplinen für meine eigene Arbeit zu nutzen				
	Universität	Fachhochschule	Forschungseinrichtung	Stipendium	Insg.	Universität	Fachhochschule	Forschungseinrichtung	Stipendium	Insg.
Geisteswissenschaften	62	-	-	64	<b>64</b>	70	-	-	77	<b>76</b>
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	47	-	-	64	<b>52</b>	49	-	-	67	<b>59</b>
Rechts-/Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	63	59	-	71	<b>67</b>	64	61	-	68	<b>66</b>
Mathematik/ Naturwissenschaften	58	50	58	55	<b>57</b>	49	54	47	45	<b>48</b>
Ingenieurwissenschaften	68	57	68	-	<b>63</b>	58	58	57	-	<b>57</b>
	*	n. s.	n. s.	**	**	**	n. s.	n. s.	**	**
<b>Insgesamt 2)</b>	<b>60</b>	<b>54</b>	<b>61</b>	<b>65</b>	<b>61</b>	<b>57</b>	<b>59</b>	<b>53</b>	<b>65</b>	<b>60</b>

Anmerkung: 1) aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen

2) inklusive sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

# pr < .10; \* pr < .05; \*\* pr < .01; n.s.= nicht signifikant (einfaktorielle Varianzanalyse)

HIS-HF | WinBus-Studie 2011

während Doktorand(inn)en der Fachrichtung Mathematik/Naturwissenschaften dies deutlich seltener für sich in Anspruch nehmen.

**Abb. 5.20**

**Selbsteingeschätzte Fähigkeiten zu interdisziplinärem Arbeiten differenziert nach der Clusterzugehörigkeit (Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“, Anteile in %)**

Clusterzugehörigkeit	Ich verfüge über ein gutes Überblickswissen über mein eigenes Fachgebiet hinaus	Ich bin in der Lage, Forschungsergebnisse in größere Zusammenhänge einzuordnen	Der Austausch mit Wissenschaftler(inne)n aus anderen Disziplinen über ein gemeinsames Forschungsthema fällt mir leicht	Ich bin in der Lage, wiss. Theorien und Erkenntnisse anderer Fachdisziplinen für meine eigene Arbeit zu nutzen
Cluster 1 (geringer Entscheidungsspielraum)	51	64	56	52
Cluster 2 (interdisziplinär und teamorientiert)	69	79	71	70
Cluster 3 (hohe Arbeitsbelastung)	61	72	55	54
Cluster 4 (geringe Eingebundenheit und ausreichend Zeit)	55	67	56	56
	*	**	**	**

Anmerkung: #  $pr < .10$ ; \*  $pr < .05$ ; \*\*  $pr < .01$ ; n.s = nicht signifikant (einfaktorielle Varianzanalyse)

HIS-HF | Winbus-Studie 2011

Eine besonders positive Einschätzung der Fähigkeiten zum interdisziplinären Arbeiten findet sich bei Personen des zweiten Clusters, deren Arbeitsumfeld durch ein hohes Maß an Interdisziplinarität und Teamorientierung charakterisiert ist (Abb. 5.20). Sie schätzen ihr fächerübergreifendes Wissen positiver ein und sehen sich besonders häufig in der Lage, die Ergebnisse der eigenen Forschung in einen weiteren Kontext einzuordnen. Auch hinsichtlich des zwischenfachlichen Austausches und der Nutzung fachfremden Wissens deuten sich Stärken von Personen aus solchen Arbeitsumwelten an.

„Die Schnelligkeit der Entwicklung neuer Technologien erfordert eine neue [...] Arbeitsweise der Universitäten, denn die Entwicklung geschieht nicht mehr an den Universitäten sondern in der Industrie. Es sollten stärker Inter- und Intra Kooperationen geschafft werden“

*Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Ingenieurwissenschaften, Universität*

„Insbesondere auf die bessere Vernetzung in der Wissenschaft und einen gemeinsamen interdisziplinären Nenner durch wertvollen Austausch mit anderen Fachbereichen wird zu wenig Wert gelegt.“

*Promotionsstipendiatin, Rechtswissenschaften*

## 6 Partnerschaft und Familie

Die Schwierigkeiten, wissenschaftliche Karrieren und Elternschaft zu vereinbaren, sind mittlerweile in einer ganzen Reihe empirischer Studien dokumentiert (siehe zusammenfassend: Lind 2006). Die meisten Studien kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft insbesondere für Frauen mit Problemen behaftet ist. Nachwuchswissenschaftlerinnen sehen sich in weit stärkerem Ausmaß als ihre männlichen Kollegen der Gefahr ausgesetzt, durch die Gründung einer Familie ins berufliche Abseits gedrängt zu werden (Jaksztat et al. 2010: 35ff). Die potentiell aus einer Mutterschaft resultierenden negativen Konsequenzen für eine Karriere in der Wissenschaft sind offenbar vielfältig. Sie reichen von einer geringeren Förderung durch Vorgesetzte, dem Gefühl, aus wissenschaftlichen Netzwerken ausgeschlossen zu sein bis hin zu Einschätzungen geringerer wissenschaftlicher Leistungsfähigkeit von Müttern (Lind 2008). In der Folge sehen sich Wissenschaftlerinnen scheinbar in vielen Fällen gezwungen, die Realisierung ihrer Kinderwünsche aufzuschieben (Kemkes-Grottenthaler 2003). Auch die offensichtlich hohe Zahl kinderloser Wissenschaftlerinnen muss wohl als Zeichen mangelnder Vereinbarkeit interpretiert werden (Lind & Banavas 2008; Krimmer et al. 2003; Auferkorte-Michaelis et al. 2006).

Diese geschlechtsspezifischen Schwierigkeiten werden häufig mit Blick auf partnerschaftliche und familiäre Rollenmuster diskutiert. Kraus weist darauf hin, „dass Wissenschaftlerinnen, was ihre privaten Lebensverhältnisse angeht, im Grunde in einer anderen Welt leben als ihre Kollegen.“ (Kraus 2008: 190). Tatsächlich verdeutlichen vorhandene Studien, dass Forscherinnen häufig in Doppel-Karriere-Partnerschaften leben und dass sie – sofern sie Kinder haben – in besonderem Maße mit der Doppelbelastung durch berufliche und familiäre Anforderungen umgehen müssen. Ihre männlichen Kollegen leben hingegen weitaus häufiger in Partnerschaften, in der die Partnerin einen Großteil der familiären und erzieherischen Aufgaben übernimmt (vgl. Krimmer et al. 2003; Zimmer et al. 2007). Aus diesem Umstand resultiert für viele Wissenschaftlerinnen ein Problem, denn auf der einen Seite fordert eine wissenschaftliche Karriere das volle Engagement einer Person („Wissenschaft als Lebensform“ (Kraus 2008)), auf der anderen Seite sind die Möglichkeiten für eine derartige Hingabe an den Beruf für Männer und Frauen offenbar nicht in gleichem Maße gegeben. Die Problematik der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft sollte folglich auch im Lichte dieses Konfliktes betrachtet werden.

Dieses Kapitel liefert Informationen zu Aspekten der privaten Lebensverhältnisse von Promovierenden mit und ohne Kind. Besonderes Augenmerk soll dabei auf alltagspraktische partnerschaftliche Arrangements gelegt werden: In welchem Umfang sind die Promovierenden selbst und ihre Partner(innen) erwerbstätig? Wie wird die Verantwortung für Kinderbetreuung und Haushaltsführung innerhalb der Partnerschaften aufgeteilt? Und wie unterscheidet sich die Situation promovierender Mütter von der Situation promovierender Väter? Letztlich soll auch die Frage aufgegriffen werden, welche partnerschaftlichen, familialen und beruflichen Rahmenbedingungen mit einer hohen Zufriedenheit hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Beziehung stehen.<sup>30</sup>

<sup>30</sup> Aufgrund der relativ geringen Elternquote unter den Promovierenden erlauben es die Fallzahlen leider nicht, an dieser Stelle die aus den vorangegangenen Kapiteln bekannte Fächerdifferenzierung beizubehalten. Stattdessen wird in diesem Kapitel ein größeres Augenmerk auf Geschlechterdifferenzen gelegt.

Abb. 6.1

Aspekte der partnerschaftlichen und familiären Situation differenziert nach dem Promotionskontext und dem Geschlecht (Anteile in %)

	Promotionskontext											
	Strukturiertes Programm			Wiss. Mitarbeiter(in) Forschungsprojekt			Wiss. Mitarbeiter(in) Lehrstuhl			Frei promovierend		
	m	w	Insg.	m	w	Insg.	m	w	Insg.	m	w	Insg.
<b>Partnerschaft</b>												
Ohne feste(n) Partner(in)	30	24	27	23	20	22	29	21	25	29	23	25
Feste Partnerschaft	49	51	50	52	54	53	46	56	50	45	47	46
Verheiratet/ eingetrag. Lebenspart.	22	25	24	25	26	25	25	24	24	26	30	29
		n. s.			n. s.			*			n. s.	
<b>Erwerbstätigkeit Partner</b>												
Ja, in Vollzeit	51	72	63	50	67	58	45	70	57	50	68	61
Ja, in Teilzeit	14	11	12	22	18	20	23	19	21	19	15	17
Nein, nicht erwerbstätig	23	13	17	18	8	13	18	6	12	23	11	15
Sonstiges (Elternzeit, Umschul. etc.)	11	4	7	10	7	9	14	5	10	8	7	7
		**			**			**			**	
<b>Hochschulabschluss Partner</b>												
Ja, Hochschulabschluss erworben	69	74	72	67	65	66	66	76	71	72	75	74
Ja, strebt Hochschulabschluss an	16	11	13	16	13	15	20	9	15	21	12	16
Nein	15	15	15	17	22	19	14	15	15	6	13	10
		n. s.			n. s.			**			**	
<b>Wiss. Tätigkeit Partner(in)</b>												
Ja	17	34	27	21	26	23	15	27	21	16	20	19
Nein	83	66	73	79	74	77	85	73	79	84	80	81
		**			n. s.			**			n. s.	
<b>Elternschaft</b>												
Kein Kind	85	87	86	82	83	82	86	84	85	82	76	79
Kind < 3 Jahre	10	9	9	15	10	13	11	8	10	11	14	13
Kind >= 3 Jahre	5	4	4	3	7	5	3	8	5	7	10	9
		n. s.			**			*			n. s.	

Anmerkung: # pr < .10; \* pr <.05; \*\* pr < .01; n.s = nicht signifikant (Chi<sup>2</sup>-Test)

HIS-HF| Winbus-Studie 2011



## 6.1 Der partnerschaftliche Kontext

Abbildung 6.1 vermittelt einen ersten Eindruck von der privaten Lebenssituation der befragten Doktorand(inn)en in den verschiedenen Promotionskontexten. In allen untersuchten Gruppen befinden sich demnach rund drei Viertel der Promovierenden in einer festen Partnerschaft bzw. sind verheiratet. Von diesen Personen lebt die Mehrheit mit einem Vollzeit erwerbstätigen Partner bzw. einer Vollzeit erwerbstätigen Partnerin zusammen (ca. 60 %). Die Partner(innen) der Promovierenden gehören in der Regel ebenfalls zum Kreis der Hochqualifizierten. Mehr als acht von zehn Partner(inne)n besitzen entweder einen Hochschulabschluss oder streben einen solchen an. Die Paarkonstellationen folgen somit weitgehend dem aus der Familiensoziologie bekannten bildungshomogamen Muster (Wirth 2007). Etwa jede(r) vierte bis fünfte partnerschaftlich gebundene Promovierende hat einen Partner bzw. eine Partnerin, der/die ebenfalls einer wissenschaftlichen Tätigkeit nachgeht.

Der Anteil der Väter und Mütter unter den befragten Promovierenden liegt je nach Kontext bei 14 bis 22 Prozent. Unter den frei Promovierenden, die insgesamt etwas älter sind als die Vergleichsgruppen, ist der Elternanteil erkennbar höher als unter Promovierenden in Graduiertenschulen, die das jüngste Durchschnittsalter aufweisen. Die Elternquote unter den Doktorand(inn)en ist damit im Vergleich zur Elternquote bei Akademiker(inne)n vergleichbaren Alters insgesamt als eher niedrig einzuschätzen (Boehnke 2007: 296; Kerst & Schramm 2008).

Der Anteil der in einer festen Partnerschaft lebenden Personen unterscheidet sich zwischen den befragten Doktorandinnen und Doktoranden innerhalb der Promotionskontexte kaum. Allerdings gibt es recht deutliche Unterschiede in der privaten Lebenssituation von Doktorandinnen und Doktoranden hinsichtlich des Erwerbsumfangs des Partners bzw. der Partnerin. So sind die Partner der Doktorandinnen weitaus häufiger in Vollzeit beschäftigt als die Partnerinnen der männlichen Doktoranden.<sup>31</sup> Doktoranden sind zudem weitaus häufiger mit Partnerinnen zusammen, die nicht erwerbstätig sind. Die Doktoranden geben auch tendenziell etwas häufiger an, dass ihre Partnerin zwar noch keinen Hochschulabschluss erworben hat, diesen jedoch anstrebt. Dies ist ein Indiz dafür, dass ihre Partnerinnen im Vergleich zu den Partnern der Doktorandinnen etwas jünger sind. Doktorandinnen sind im Geschlechtervergleich etwas häufiger mit einem Partner zusammen, der ebenfalls im Wissenschaftssystem tätig ist. Der Anteil der Promovierenden mit und ohne Kind differiert zwischen den Geschlechtern nur sehr begrenzt.

## 6.2 Promovierende Eltern

Rund die Hälfte der Befragten Männer und Frauen gibt an, die Arbeit in Haushalt und Familie innerhalb der Partnerschaft gleichberechtigt aufzuteilen (Abb. 6.2; vgl. dazu auch Lind 2008: 17). Traditionelle Geschlechterrollen werden insbesondere bei einem Teil der Promovierenden mit Kind deutlich sichtbar. Bei den promovierenden Vätern sind es häufig die Partnerinnen, die einen Großteil der häuslichen Arbeit übernehmen (42 bzw. 34 %). Bei den promovierenden Müttern gilt dies nur für vier bzw. sechs Prozent der Partner. Stattdessen geben 45 bzw. 38 Prozent der Mütter an, das Gros der im Haushalt anfallenden Arbeiten selbst zu erledigen.

Folgerichtig sind es in erster Linie auch die promovierenden Mütter, die ihren Erwerbsumfang wegen der Elternschaft reduziert haben. Es kommt relativ selten vor, dass ausschließlich die

<sup>31</sup> Um eine möglichst gute Lesbarkeit des Textes zu gewährleisten, wird an dieser Stelle und im Folgenden auf eine konsequent geschlechtsneutrale Schreibweise verzichtet. Wenn also hier von den Partnern der Doktorandinnen bzw. den Partnerinnen der Doktoranden die Rede ist, sind damit gedanklich auch immer homosexuelle Partnerschaften mit eingeschlossen.

Abb. 6.2

**Aufteilung der Hausarbeit, Reduzierung der Erwerbstätigkeit wegen Kind und allgemeine Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft differenziert nach Geschlecht und Elternschaft (Anteile in %)**

Arbeit in Haushalt und Familie ...	Doktoranden				Doktorandinnen			
	kein Kind	Kind < 3 Jahre	Kind >= 3 Jahre	Insg.	kein Kind	Kind < 3 Jahre	Kind >= 3 Jahre	Insg.
... wird in erster Linie von mir geleistet.	4	4	11	<b>4</b>	19	45	38	<b>24</b>
... wird in Partnerschaft zu gleichen Teilen aufgeteilt.	55	53	52	<b>54</b>	49	50	49	<b>49</b>
... wird in erster Linie von Partner(in) übernommen.	11	42	34	<b>18</b>	3	4	6	<b>4</b>
Trifft nicht zu, da getrennte Haushalte.	30	1	2	<b>24</b>	29	1	6	<b>23</b>
	(n=654)	(n=140)	(n=44)	<b>(n=838)</b>	(n=729)	(n=124)	(n=77)	<b>(n=930)</b>
		**				**		
<b>Reduzierung der Erwerbstätigkeit wegen Kind</b>								
Keiner	-	12	27	<b>16</b>	-	12	23	<b>17</b>
Partner(in)	-	52	40	<b>49</b>	-	4	3	<b>4</b>
Befragte(r)	-	10	10	<b>10</b>	-	43	56	<b>49</b>
Beide	-	26	23	<b>25</b>	-	41	18	<b>31</b>
	-	(n=143)	(n=48)	<b>(n=191)</b>	-	(n=127)	(n=91)	<b>(n=218)</b>
		#				**		
<b>Allgemeine Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft</b>								
(Sehr) zufrieden	-	49	40	<b>47</b>	-	35	37	<b>36</b>
	-	(n=142)	(n=47)	<b>(n=189)</b>	-	(n=127)	(n=91)	<b>(n=218)</b>
		n.s.				n.s.		

Anmerkung: # pr < .10; \* pr < .05; \*\* pr < .01; n.s. = nicht signifikant (Chi<sup>2</sup>-Test)

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

männlichen Doktoranden ihr berufliches Engagement in Folge der Kindesgeburt zurückgenommen haben (10 %). Nicht unüblich ist es jedoch auch, dass beide Partner in Folge der Geburt beruflich kürzer treten.

Übereinstimmend mit den Erkenntnissen aus vorangegangenen Studien (Jaksztat et al. 2010) sind die befragten Väter mit der Möglichkeit, Wissenschaft und Elternschaft zu vereinbaren, insgesamt etwas zufriedener als die Mütter. Mit welchen privaten und beruflichen Umständen eine positive respektive negative Einschätzung der Vereinbarkeit zusammenhängt, wird gegen Ende dieses Kapitels noch genauer dargestellt.

Die Tendenz zu traditionellen Geschlechtsrollenmustern in Partnerschaften mit Kind bestätigt sich auch mit Blick auf den Zeitaufwand, den promovierende Mütter im Vergleich zu Vätern pro Tag für Tätigkeiten in Haushalt und Familie aufwenden (Abb. 6.3). Doktoranden mit Kind verbringen nach eigenen Angaben im Schnitt 2,9 Stunden mit derartigen Tätigkeiten. Doktorandinnen mit einem Kind unter drei Jahren wenden dagegen durchschnittlich 5,1 Stunden pro Tag für die Familien- und Hausarbeit auf und Doktorandinnen mit älteren Kindern erreichen einen Wert von 4,2 Stunden.

Hinsichtlich der Übernahme spezifischer Betreuungsaufgaben für den Nachwuchs werden die Unterschiede zwischen den promovierenden Müttern und Vätern noch deutlicher (Abb. 6.4). Alle

**Abb. 6.3**  
**Durchschnittlich aufgewendete Zeit (in Stunden) für die Arbeit in Haushalt und Familie an einem typischen Wochentag differenziert nach Elternschaft und Geschlecht (Mittelwerte)**

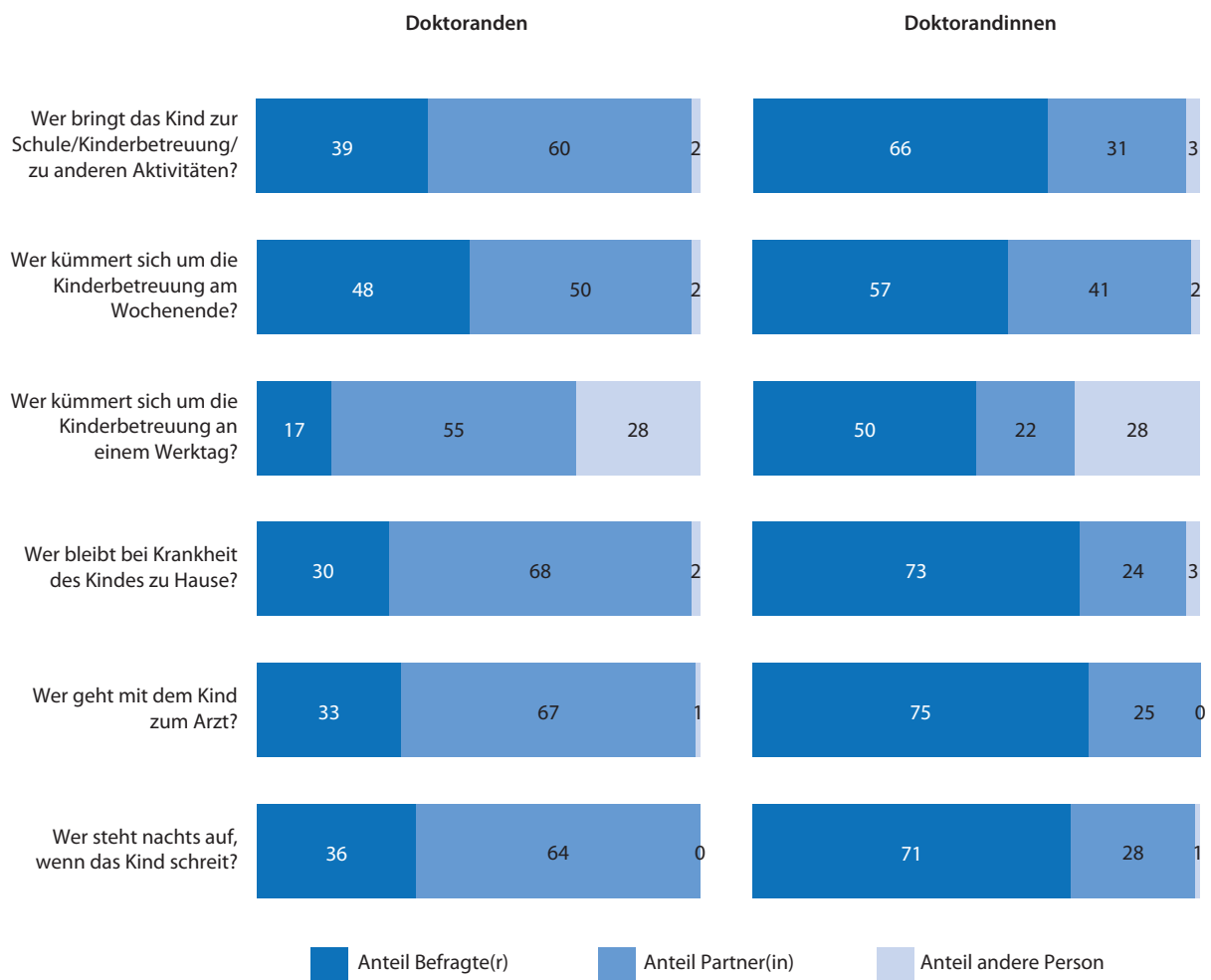
	Doktoranden	Doktorandinnen	
Kein Kind	0,7	0,8	*
Kind < 3 Jahre	2,9	5,1	**
Kind >= 3 Jahre	2,9	4,2	**

Anmerkung: # pr < .10; \* pr < .05; \*\* pr < .01;  
 n.s. = nicht signifikant (t-Test)

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

der hier abgefragten Aspekte der Kinderbetreuung werden von Frauen im Durchschnitt in weit-  
 aus größerem Umfang übernommen als von Männern. Eine gleichberechtigte Betreuung findet  
 noch am ehesten am Wochenende statt. Dritten Personen kommt hingegen eine vergleichsweise

**Abb. 6.4**  
**Übernahme elterlicher Betreuungsaufgaben differenziert nach Geschlecht (Durchschnittliche Anteile in %, nur Promovierende mit Kind)**



HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

**Abb. 6.5**  
**Voraussichtliche Promotionsdauer (in Jahren) differenziert nach Elternschaft und Geschlecht (Mittelwerte)**

	Doktoranden	Doktorandinnen	
Kein Kind	3,7	3,7	n.s.
Kind < 3 Jahre	4,2	4,6	**
Kind >= 3 Jahre	4,2	4,7	*

Anmerkung: # pr < .10; \* pr < .05; \*\* pr < .01; HIS-HF | WiNbus-Studie 2011  
 n.s. = nicht signifikant (t-Test)

große Bedeutung der Kinderbetreuung an Werktagen zu. Festzuhalten bleibt jedoch, dass sich für promovierende Mütter ungleich mehr Belastungen durch die Kindererziehung ergeben als für Väter.

Der höhere Betreuungsaufwand, den promovierende Mütter im Vergleich zu Vätern leisten, scheint auch Auswirkungen auf die erwarteten Promotionsdauern zu haben (Abb. 6.5). Kinderlose Promovierende beiderlei Geschlechts schätzen, dass sie für die Durchführung ihres Promotivvorhabens insgesamt 3,7 Jahre brauchen werden. Wenn Kinder vorhanden sind, verlängert sich die erwartete Promotionsdauer der Frauen deutlich. Promovierende Väter geben als voraussichtliche Promotionsdauer 4,2 Jahre an, Frauen rechnen hingegen im Schnitt mit 4,6 respektive 4,7 Jahren.

Dem höheren Betreuungsaufwand und der längeren erwarteten Promotionsdauer zum Trotz gelingt es Müttern allerdings in vergleichbarem Maße wie Vätern, Zeit für die Arbeit an der Promotion aufzubringen (Abb. 6.6). Kinderlose Promovierende verbringen an einem typischen Werktag nach eigenen Angaben 4,6 bzw. 4,7 Stunden mit promotionsbezogenen Tätigkeiten. Die befragten Eltern bringen etwas weniger Zeit dafür auf. Bemerkenswerterweise finden Mütter jüngerer Kinder sogar etwas mehr Zeit für die Arbeit an ihrer Promotion als die männliche Vergleichsgruppe. Ein Teil dieser Differenz lässt sich dadurch erklären, dass promovierende Mütter häufiger in Teilzeit arbeiten oder ihren Lebensunterhalt in größerem Umfang durch Stipendien finanzieren. Durch den geringeren Erwerbsumfang scheinen sich hier Freiräume für die Arbeit an der Promotion zu ergeben.

**Abb. 6.6**  
**Durchschnittlich aufgewendete Zeit für die Arbeit (in Stunden) an der Promotion an einem typischen Wochentag differenziert nach Elternschaft und Geschlecht (Mittelwerte)**

	Doktoranden	Doktorandinnen	
Kein Kind	4,6	4,7	n.s.
Kind < 3 Jahre	3,5	4,1	*
Kind >= 3 Jahre	3,6	3,7	n.s.

Anmerkung: # pr < .10; \* pr < .05; \*\* pr < .01; HIS-HF | WiNbus-Studie 2011  
 n.s. = nicht signifikant (t-Test)

### 6.3 Die Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft

Welche partnerschaftlichen, familiären und beruflichen Arrangements stehen in Zusammenhang mit einer hohen Zufriedenheit bezüglich der Möglichkeit, Wissenschaft und Elternschaft zu vereinbaren?<sup>32</sup> Der Anteil promovierender Mütter und Väter, die mit der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft zufrieden sind, ist unter den Befragten vergleichsweise hoch, wenn beide Partner in Vollzeit arbeiten (54 %) oder wenn die befragte Person in größerem Umfang erwerbstätig ist als der Partner bzw. die Partnerin (47 %; Abb. 6.7). Aber auch in den Fällen, in denen keiner der Partner regulär erwerbstätig ist, äußern überdurchschnittlich viele eine hohe Zufriedenheit bezüglich der Vereinbarkeit (52 %). Aufgrund der geringen Fallzahlen in einzelnen Kategorien muss jedoch offen bleiben, inwieweit der Zusammenhang zwischen dem Erwerbsumfang und der Zufriedenheit verallgemeinert werden kann.

Ein vergleichsweise hoher Anteil Zufriedener findet sich zudem in Partnerschaften, in denen beide in der Wissenschaft tätig sind (52 %). Bei den Befragten ohne wissenschaftlich tätige(n) Partner(in) ist dieser Anteil erkennbar kleiner (39 %). Möglicherweise gelingt die Betreuung der Kinder unter diesen Umständen, etwa aufgrund flexibler Arbeitszeiten beider Partner, besonders gut. Die Unterschiede sind jedoch, begründet durch die geringen Fallzahlen, statistisch nicht signifikant.

„Mein Mann und ich wollten uns von Anfang an Erwerbsarbeit (wozu wir auch die Promotion mit einem Stipendium zählen) sowie Haus- und Betreuungsarbeit teilen. Wir mussten leider feststellen, dass Deutschland noch nicht reif für dieses Modell ist: Es gibt weder interessante Teilzeit-Promotionsstellen noch danach interessante Teilzeit-Berufseinstiegsmodelle. In dieser Lebensphase wird auf allen Ebenen alles gefordert, und zwar zu 100%. [...] Besonders für Männer ist es nicht einfach, im Beruf oder in der Promotion zu vertreten, dass sie auch in der Familie gefordert sind.“

*Promotionsstipendiatin, Politikwissenschaften*

"Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedeutet zweierlei: Zum einen betrifft dies Regelungen und Möglichkeiten am Arbeitsplatz (etwa Kinderkrankentage, Gleitzeit), zum anderen die Möglichkeiten der Lebensplanung überhaupt."

*Lehrkraft für besondere Aufgaben, männlich, Biologie, Universität*

Prägnante Unterschiede sind hingegen in Zusammenhang mit der Aufteilung der Arbeit in Haushalt und Familie erkennbar. Die höchsten Zufriedenheitswerte finden sich bei denjenigen, die in Partnerschaften leben, in denen die Hausarbeit gleichberechtigt aufgeteilt wird (50 %). Hingegen sind unter den Befragten, die in Haushalt und Familie mehr Aufgaben übernehmen als ihr Partner bzw. ihre Partnerin, relativ viele mit ihrer Situation unzufrieden.

Auch die Frage der elternschaftsbedingten Reduzierung der beruflichen Tätigkeit scheint ein relevanter Faktor für die Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft zu

<sup>32</sup> Obwohl vermutet werden kann, dass Männer und Frauen gleiche Rahmenbedingungen mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglicherweise unterschiedlich bewerten, konnten aufgrund der geringen Fallzahlen keine nach Geschlecht differenzierten Auswertungen vorgenommen werden. Die Ergebnisse sollten daher unter Berücksichtigung dieser Einschränkung gelesen werden.

**Abb. 6.7**

**Einschätzung der Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft in Abhängigkeit von partnerschaftlichen, familiären und beruflichen Rahmenbedingungen (nur Promovierende mit Kind, Zeilenprozente)**

Frage: Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie persönlich mit der Möglichkeit, Wissenschaft und Elternschaft zu vereinbaren?

	Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft	
	Anteil (sehr) Unzufriedener	Anteil (sehr) Zufriedener
<b>Erwerbsumfang</b>		
Beide Vollzeit erwerbstätig (n=37)	24	54
Beide Teilzeit erwerbstätig (n=31)	26	35
Befragte(r) arbeitet mehr als Partner(in) (n=105)	25	47
Befragte(r) arbeitet weniger als Partner(in) (n=175)	35	33
Beide nicht regulär erwerbstätig (n=48)	19	52
		#
<b>Wissenschaftliche Tätigkeit Partner(in)</b>		
Ja (n=67)	24	52
Nein (n=330)	30	39
		n.s.
<b>Arbeit in Haushalt und Familie</b>		
... wird in erster Linie von mir geleistet. (n=98)	40	28
... wird in Partnerschaft zu gleichen Teilen aufgeteilt. (n=206)	20	50
... wird in erster Linie von Partner(in) übernommen. (n=83)	30	39
		**
<b>Reduzierung der Erwerbstätigkeit wegen Kind</b>		
Keiner (n=67)	18	37
Partner(in) (n=105)	24	54
Befragte(r) (n=132)	44	30
Beide (n=118)	24	43
		**
<b>Kinderbetreuung durch Dritte (Werktag)</b>		
Nein (n=218)	33	38
Ja (n=178)	26	45
		n.s.
<b>Erhaltene emotionale Unterstützung im Arbeitskontext</b>		
Mittel bzw. niedrig (n=212)	32	37
Hoch (n=205)	27	45
		n.s.

Anmerkung: # pr < .10; \* pr < .05; \*\* pr < .01; n.s. = nicht signifikant (Chi<sup>2</sup>-Test)

HIS-HF | WiNbus-Studie 2011

sein. Personen, deren Partner(innen) ihren Erwerbsumfang reduziert haben, sowie Personen, die in einer Partnerschaft leben, in der beide Partner weniger arbeiten, sind besonders zufrieden (54 bzw. 43 %). Relativ unzufrieden sind dagegen diejenigen, die selbst reduzieren mussten bzw. reduziert haben.

„Ein immer wiederkehrendes Problem für mich ist mein Status als Promotionsstipendiatin. Bei der Verteilung von Kinderbetreuungsplätzen gilt das nicht als normale Erwerbstätigkeit und nicht als Ausbildung. Ein erster Universitätsabschluss wurde ja bereits erreicht [...]. Solche organisatorischen Fragen um die Promotion herum kosten viel Zeit und Nerven und verlängern die Promotionsdauer.“

*Promotionsstipendiatin, Politikwissenschaften*

„Es hängt [...] eben auch viel davon ab, dass ein festes Einkommen für eine Familie vorhanden ist. Derjenige, der dies erwirbt, kann sich leider meistens nicht so, wie er es gerne möchte, in die Familie einbringen.“

*Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Literatur- und Sprachwissenschaften, Universität*

Die Organisation der Kinderbetreuung durch Dritte wirkt sich kaum auf die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft aus. Zwar sind die promovierenden Eltern, die an Werktagen einen Teil der Kinderbetreuungsaufgaben an Dritte (KiTa, Großeltern usw.) abgeben, tendenziell etwas zufriedener als diejenigen, die diese Option nicht nutzen (können). Die Unterschiede sind jedoch statistisch nicht signifikant.

Bemerkenswerterweise scheint auch das Ausmaß der erhaltenen emotionalen Unterstützung im Arbeitskontext<sup>33</sup> nur sehr eingeschränkt mit der Zufriedenheit der Vereinbarkeit zusammen zu hängen. Zwar sind diejenigen Befragten, die viel Unterstützung erfahren, tendenziell auch etwas häufiger zufrieden mit der Möglichkeit, Elternschaft und Wissenschaft zu vereinbaren. Die Unterschiede sind jedoch statistisch nicht signifikant.

## 6.4 Abschließende Bemerkungen und mögliche Schlussfolgerungen

Die hier präsentierten Ergebnisse verdeutlichen, dass promovierende Mütter im Vergleich zu Vätern hinsichtlich ihrer privaten Lebensverhältnisse oftmals mit einer deutlich anderen Ausgangslage zurechtkommen müssen. Promovierende Mütter übernehmen im Durchschnitt erheblich mehr Verantwortung im Haushalt und bei der Kinderbetreuung und sie sind folglich auch eher geneigt, ihr berufliches Engagement nach der Familiengründung einzuschränken.

Auf eine methodische Einschränkung muss jedoch an dieser Stelle hingewiesen werden. Die hier vorliegenden und auf Querschnittsdaten basierenden Ergebnisse können nicht ohne weite-

<sup>33</sup> Die emotionale Unterstützung im Arbeitskontext wird mittels zweier Items erfasst: „In meinem Arbeitsumfeld gibt es Personen, die mich emotional unterstützen und mir Mut machen in stressigen Zeiten“ und „In meinem Arbeitsumfeld gibt es Personen, die ein offenes Ohr haben für meine beruflichen Sorgen und Probleme“ (Antwortskala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“). Aus beiden Items wurde eine Summenskala gebildet, die ebenfalls Werte zwischen 1 und 5 annehmen kann (alpha = .89). Als hohe emotionale Unterstützung wurden Skalenwerte größer oder gleich 4 gewertet.

res dahingehend interpretiert werden, dass eine Elternschaft zu traditionellen Rollenmustern führt. Es ist schließlich auch denkbar, dass in Partnerschaften, in denen die Haus- und Familienarbeit entlang traditioneller Rollenmuster organisiert wird, häufiger Kinder geboren werden. Andere Studien, in denen die Dynamik der familiären Arbeitsteilung im Längsschnitt untersucht wird, belegen jedoch den von einer Elternschaft ausgehenden Traditionalisierungseffekt. Die Geburt eines Kindes stellt demnach in gewisser Weise eine Zäsur dar, denn in vielen Ehen und Partnerschaften, die bis zum Zeitpunkt der Familiengründung durch eine egalitäre häusliche Arbeitsteilung charakterisiert waren, entwickeln sich in Folge der Elternschaft traditionelle Rollenmuster mit dem Mann als „Familienernährer“ und der Frau als „Hausfrau“ (Schulz & Blossfeld 2006). „Der Übergang zur Elternschaft bremst (...) partnerschaftliche Fortschritte und verstärkt den oft latent wirkenden Prozess der Gewöhnung an traditionelle arbeitsteilige Strukturen“, so das Fazit von Schulz und Blossfeld (2006: 42). Das Bildungsniveau und auch die Einkommensrelation beider Partner scheinen dabei kaum einen Einfluss auf das Entstehen nichttraditioneller partnerschaftlicher Arrangements zu haben. Dieser Trend zur Traditionalisierung von Partnerschaften wird noch am ehesten dann abgemildert, wenn Frauen ausgeprägt egalitäre Einstellungen gegenüber Geschlechterrollen haben und vor der Geburt über ein absolut gesehen hohes Einkommen verfügen (Schober 2011). Der von der Elternschaft ausgehende Traditionalisierungseffekt scheint eher von sozialen Normen (eigene Geschlechterrollenbilder, Erwartungen anderer) als von ökonomischen Zwängen oder rationalen Nutzenkalkülen auszugehen (Kühhirt 2011).

„Kinder zu haben ist ein klarer Nachteil für die wissenschaftliche Karriere, jedenfalls wenn man sich für die Betreuung und Erziehung (mit) zuständig fühlt. Kollegen ohne Kinder haben sehr viel mehr Zeit, um z. B. Konferenzen zu besuchen oder sich um Publikationen zu kümmern.“

*Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Philosophie, Universität*

„Gerade der universitäre, männlich dominierte Alltag erschwert oft die Teilnahme an Tagungen, Vorlesungen, Sitzungen, die nach wie vor gerne früh um 8 Uhr (Kinder zur Schule) oder abends zwischen 18 und 20 Uhr (Hausaufgabenkontrolle, Abendbrot, Schlafengehenzeit) angesetzt werden. Dieses Verhalten schließt vor allem Mütter immer wieder aus.“

*Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Geschichte, Universität*

Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus den hier präsentierten Befunden ziehen? In erster Linie spiegeln die Ergebnisse natürlich ein gesamtgesellschaftliches Phänomen. Traditionelle Geschlechterrollenbilder sind nach wie vor äußerst prägend für das Verhalten der meisten Menschen in unserer Gesellschaft. Es ist anzunehmen, dass die im privaten Bereich zu Tage tretenden Rollenmuster zu unterschiedlichen Karrierechancen von promovierenden Männern und Frauen führen, und zwar innerhalb wie auch außerhalb des Wissenschaftssystems. Gleichzeitig verdeutlichen die hier präsentierten Befunde aber, dass bei Promovierenden auch gleichberechtigte partnerschaftliche Arrangements durchaus vorkommen.



Mögliche Ansatzpunkte zur Verbesserung der Situation junger Wissenschaftler(innen) wäre der Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten gerade für kleine Kinder, die Etablierung flexibler Arbeitszeitmodelle (z. B. flexibler Umgang mit Teilzeitarbeit, Ermöglichung und Akzeptanz von Heimarbeit) sowie die stärkere Berücksichtigung familienbezogener Belange bei der Organisation des Arbeitsalltags.

Krais (2008) identifiziert die prekäre Konstruktion wissenschaftlicher Karrieren als ein Hauptemmnis insbesondere für junge Frauen und nennt drei Ansatzpunkte, die zu einer Verbesserung der Situation beitragen könnten: "Frühe Selbstständigkeit, Sichtbarkeit in der Scientific Community auf Grund eigener Leistung, Planbarkeit der Karriere." (S. 208). Wer hierzulande eine wissenschaftliche Karriere einschlagen will, muss sich meist für eine relativ lange Zeit einer starken Konkurrenzsituation im Wettbewerb um eine der begehrten unbefristeten beruflichen Positionen aussetzen. Diese Situation bietet wenig Planbarkeit, erfordert jedoch ein sehr hohes Maß beruflichen Engagements. Darüber hinaus dürfte die zunehmende Projektförmigkeit der Forschung die Inanspruchnahme von Erziehungszeiten und den späteren beruflichen Wiedereinstieg eher erschweren denn erleichtern.

Der Zeitraum bis zur endgültigen beruflichen Etablierung in der Wissenschaft – d. h. bis zur Berufung auf eine Professur – dauert bei denjenigen, denen dieser Schritt überhaupt gelingt, bis jenseits des vierzigsten Lebensjahres.<sup>34</sup> Es sollte nicht erwartet werden, dass Wissenschaftler(innen) den Zeitpunkt der Familiengründung bis zu diesem Zeitpunkt aufschieben. Auch kann es in einem modernen Wissenschaftssystem nicht intendiert sein, dass eine Forscher(innen)karriere nur mit der Rückendeckung durch einen Partner bzw. eine Partnerin gelingen kann, der bzw. die beruflich zurücksteckt und einen Großteil der häuslichen und familiären Pflichten übernimmt.

Arbeitspsychologische Studien belegen die große Bedeutung familienunterstützender Organisationskulturen für das Wohlbefinden und die Zufriedenheit von Beschäftigten. Unterstützung bei familienbezogenen Belangen seitens des Arbeitgebers, das antizipierte Ausbleiben negativer Karrierekonsequenzen im Falle der Inanspruchnahme familienunterstützender Angebote (bspw. Elternzeit oder Teilzeitarbeit) sowie moderate Arbeitszeitanforderungen gehen demnach einher mit einem geringeren Konflikterleben zwischen Berufs- und Familienleben, einer höheren Arbeitszufriedenheit und einer allgemein positiveren affektiven Befindlichkeit – und zwar bei Beschäftigten mit und ohne Kind (Wiese 2004).

<sup>34</sup> Das Erstberufungsalter lag in Deutschland im Jahr 2010 über alle Fächergruppen hinweg bei 41 Jahren (Statistisches Bundesamt 2011)



## 7 Schluss

Die vorliegende Studie hatte das Ziel, die Arbeits- und Betreuungssituation Promovierender in unterschiedlichen Promotions- und Beschäftigungskontexten aus verschiedenen Blickwinkeln zu untersuchen. Die Befragungsergebnisse haben gezeigt, dass jeder der untersuchten Promotionskontexte spezifische Stärken und Schwächen hat, und dass sich keine Form der Promotion als besonders geeignet erweist. Vielmehr scheint es so zu sein, dass bestimmte Stärken zu Schwächen an anderen Stellen führen. So trägt z. B. die Promotion als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) an einem Lehrstuhl dazu bei, dass die Betreuer(innen) ihre Doktorand(inn)en bei den Aufgaben, die für eine spätere wissenschaftliche Karriere zumindest an einer Hochschule überaus relevant sind (wie z. B. die Lehre, die Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung oder Beantragung von Forschungsprojekten), gut unterstützen, die Übernahme dieser Aufgaben aber häufig zu Lasten der Arbeit an der Dissertation geht. Gerade die für die Arbeit an der eigenen Qualifikationsarbeit verfügbare Zeit scheint bei wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n am stärksten eingeschränkt. An dieser Stelle könnten Promotionsvereinbarungen, die vor Eintritt in den Doktorand(inn)enstatus abgeschlossen werden, dazu beitragen, dass die Übernahme von promotionsfremden Tätigkeiten in einem abgesprochenen Rahmen bleiben, um den Promotionserfolg nicht bereits vor Beginn der Arbeit zu gefährden.

Auf der anderen Seite stehen Promotionsformen, die den Promovierenden viel Zeit zur Arbeit an der Dissertation ermöglichen, diese aber zugleich weniger stark in der Forschungs- und vor allem Arbeitsalltag als Forscher(in) einbeziehen. Vor allem frei Promovierende, die verhältnismäßig wenig Kontakt zu ihren Betreuer(inne)n haben, sind vergleichsweise schwach integriert in wissenschaftliche Netzwerke. Eine stärkere Unterstützung in diesem Bereich kann dazu beitragen, dass auch frei Promovierende in ihrer Arbeit entsprechend davon profitieren.

Die Einbindung in Netzwerke und Publikationsaktivitäten ist jedoch auch unter Genderaspekten relevant, denn Frauen erhalten offenbar vergleichsweise wenig Unterstützung in diesem Bereich. Da diese Faktoren jedoch wesentlich sind für die weitere Karriere im Wissenschaftssystem, besteht hier ein Anknüpfungspunkt für die Verbesserung der Perspektiven von Frauen, die in der Wissenschaft bleiben wollen.

Darüber hinaus stehen vor allem promovierende Mütter vor der Herausforderung, Familie und Wissenschaft miteinander zu vereinbaren. In der Mehrheit sind sie es, die sich in Folge der Elternschaft beruflich zurücknehmen und die im Vergleich zu den promovierenden Vätern deutlich mehr Betreuungsaufgaben übernehmen. Die daraus resultierenden Nachteile (z. B. hinsichtlich der Integration in Netzwerke) tragen dazu bei, dass ihre Karrierechancen in der Wissenschaft sinken. Eine bessere Unterstützung vor allem von Frauen mit Kind(ern) sollte auch mit Blick auf die Erhöhung des Frauenanteils unter den Professorinnen deshalb weiterhin zentraler Bestandteil der hochschulpolitischen Maßnahmen bleiben. Möglicherweise können Beispiele guter Praxis und gelungener wissenschaftlicher Karrieren von Frauen mit Kindern aufzeigen, auf welchen Wegen sich Mütter im Wissenschaftssystem erfolgreich etablieren können.

Die Frage der generellen Qualität der Unterstützung Promovierender entscheidet sich nach den vorliegenden Ergebnissen weniger durch die Zahl der Betreuer(innen), sondern viel stärker durch die Kontakthäufigkeit und die in den Kontakten für die Promotionsbetreuung verwendete Zeit. Offensichtlich ist eine Mindestzahl von mehreren Kontakten pro Semester notwendig, um die Promotionsbetreuung zufriedenstellend gewährleisten zu können. Allerdings müssen sich die Treffen zwischen Promovierenden und Betreuer(inne)n auch stark auf das Promotionsvorhaben

fokussieren, da häufige Kontakte ansonsten nicht zu den gewünschten positiven Effekten führen. Insofern sollte die Promotionsbetreuung auf der einen Seite auf Basis einer Mindestanzahl an Kontakten pro Semester beruhen, jedoch sollten die Treffen zugleich auf die mit der Promotion verbundenen Fragen fokussieren. Feste Absprachen im Vorfeld der Promotion können dazu beitragen, dass die Termine, die der Unterstützung der Promovierenden dienen sollen, auch tatsächlich diesen Zweck erfüllen.

Insgesamt erweist sich die Betreuung der Promovierenden in Deutschland bei aller Kritik als gut. Die Stärke beruht vor allem auf der guten fachlichen und methodischen Unterstützung und zeigt gleichzeitig, dass die Qualität der Promotionen in inhaltlicher Hinsicht im Regelfall als gut bezeichnet werden kann. Diese Auffassung teilen die Promovierenden. Verbesserungsbedarf in der Unterstützung der Promovierenden besteht vor allem in den Aspekten der Karriereplanung, die in der Promotionsphase wenig Berücksichtigung findet. Da das Wissenschaftssystem hoch selektiv ist und den vergleichsweise vielen Promovierenden nur wenig Dauerstellen in der Wissenschaft gegenüber stehen, sollten Doktorand(inn)en in der Promotionsphase verstärkt dahingehend beraten werden, welchen Karriereweg sie nach dem Erwerb des Dokortitels anstreben können und wie der Übergang dorthin vorbereitet werden kann. Dieser Aspekt findet bisher wenig Berücksichtigung in der Promotionsbetreuung, kann jedoch dazu beitragen, dass die Promovierenden besser auf die nach der Promotion folgenden Aufgaben vorbereitet sind. Diese Karriereberatung kann sowohl von Professorinnen bzw. Professoren als auch von eigenständigen Beratungseinrichtungen (wie z. B. career center) übernommen werden. Zudem kann eine gezielte Kompetenzentwicklung in der Promotionsphase dazu beitragen, auf den beabsichtigten Karriereweg vorzubereiten.

Die vorliegenden Ergebnisse bieten zahlreiche Anknüpfungspunkte zu den kürzlich vom Wissenschaftsrat vorgestellten Vorschlägen zur Verbesserung der Promotionsphase. Die Einbindung in strukturierte Promotionsprogramme scheint nach den Ergebnissen dieser Studie für das Gelingen der Promotion jedoch nicht essenziell zu sein. Es erweisen sich aber einige Elemente, die mit der Einführung von strukturierten Promotionsprogrammen vermehrt Berücksichtigung finden, als durchaus hilfreich. Ein wesentlicher Baustein sind Vereinbarungen, die vor der Promotion getroffen werden, da sich auf diesem Wege beide Seiten (Promovierende und Promotionsbetreuer(innen)) darüber verständigen, welche Verpflichtungen aus dem Promotionsverhältnis resultieren.

## Literaturverzeichnis

- Auferkorte-Michaelis, N./Metz-Göckel, S./Wergen, J./Klein, A. (2006):** "Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere" Wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten? Hochschuldidaktisches Zentrum HDZ 1-11.
- Backhaus, K./Erichson, B./Plinke, W./Weiber, R. (2008):** Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung (12. Aufl.). Berlin: Springer.
- Berning, E./Falk, S. (2006a):** Promovieren an den Universitäten in Bayern. Praxis - Modelle - Perspektiven (Bd. 72). München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung.
- Berning, E./Falk, S. (2006b):** Abschied vom „Meister-Schüler-Verhältnis“? - Strukturwandel in der Promotionsbetreuung. In: Forschung & Lehre, Jg. 13, Nr. 12, S. 686-687.
- Blickle, G./Kuhnert, B./Rieck, S. (2003):** Laufbahnförderung durch ein Unterstützungsnetzwerk. In: Zeitschrift für Personalpsychologie, Jg. 2, Nr. 3, S. 118-128.
- Blickle, G./Witzki, A. H./Schneider, P. B. (2009):** Mentoring support and power: A three year predictive field study on protégé networking and career success. In: Journal of Vocational Behavior, Jg. 74, Nr. 2, S. 181-189.
- Boehnke, M. (2007):** Hochschulbildung und Kinderlosigkeit: Deutsch-deutsche Unterschiede. In: Konietzka, D./Kreyenfeld, M. (Hrsg.): Ein Leben ohne Kinder. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 295-315. Zu beziehen unter <http://springerlink.com/content/n138176w46777409> am 16.11.2011
- Borgwardt, A. (2010):** Der lange Weg zur Professur. berufliche Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler/innen. Berlin.
- Bourdieu, P. (1983):** Ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital. In: Kreckel, R. (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt: Sonderband. Göttingen: Schwartz, S. 183-198.
- Briedis, K. (2007):** Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss. Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005. HIS: Forum Hochschule. Hannover. Zu beziehen unter [http://www.his.de/pdf/pub\\_fh/fh-200713.pdf](http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-200713.pdf) am 14.12.2011
- Briedis, K./Minks, K.-H. (2004):** Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt. Eine Befragung der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001. Hannover: HIS. Zu beziehen unter [http://www.bmbf.de/pub/his\\_projektbericht\\_12\\_03.pdf](http://www.bmbf.de/pub/his_projektbericht_12_03.pdf) am 14.12.2011
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008):** Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Bonn, Berlin: BMBF - Bundesministerium für Bildung und Forschung.

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011):** Frauen im Wissenschaftssystem. Zu beziehen unter <http://www.bmbf.de/de/494.php> am 14.12.2011
- Burkhardt, A. (2008a):** Adieu, Promotionsprivileg? In: *duz Magazin*, Jg. 64, Nr. 6, S. 24-25.
- Burkhardt, A. (Hrsg.) (2008b):** Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig: Akad. Verl.-Anst.
- Cole, J. R./Zuckerman, H. (1984):** The Productivity Puzzle: Persistence and Change in Patterns of Publication of Men and Women Scientists. In: *Advances in Motivation and Achievement*, Jg. 2, S. 217-258.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2010):** 20 Jahre Graduiertenkollegs. Bonn: DFG. Zu beziehen unter [http://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/geschaeftsstelle/publikationen/20\\_jahre\\_graduiertenkollegs.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/20_jahre_graduiertenkollegs.pdf) am 14.12.2011
- duz (2004):** Zur Situation Promovierender in Deutschland - Ergebnisse der bundesweiten Thesisdoktorandenbefragung 2004. In: *duz SPECIAL*, 3.12.2004.
- Enders, J./Bornmann, L. (2001):** Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt/Main: Campus.
- Enders, J./Kottmann, A. (2009):** Neue Ausbildungsformen - andere Werdegänge? Ausbildungs- und Berufsverläufe von Absolventinnen und Absolventen der Graduiertenkollegs der DFG (1. Aufl.). Weinheim: Wiley-VCH.
- Engelage, S./Schubert, F. (2009):** Promotion und Karriere - Wie adäquat sind promovierte Akademikerinnen und Akademiker in der Schweiz beschäftigt? In: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, Jg. 42, Nr. 3, S. 213-223.
- Fabian, G./Briedis, K. (2009):** Aufgestiegen und erfolgreich. Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 1997 zehn Jahre nach dem Examen. HIS: Forum Hochschule. Hannover.
- Fox, M. F. (2005):** Gender, family characteristics, and publication productivity among scientists. In: *Social Studies of Science*, Jg. 35, Nr. 1, S. 131-150.
- Gerhardt, A./Briede, U./Mues, C. (2005):** Die Situation der Doktoranden in Deutschland - Ergebnisse einer bundesweiten Doktorandenbefragung. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, Jg. 27, Nr. 1, S. 74-95.
- Granovetter, M. S. (1973):** The Strength of Weak Ties. In: *American Journal of Sociology*, Jg. 78, Nr. 6, S. 1360-1380.

- Hämmerer, D./Burrows, S./Burtscher, L./Hachfeld, A. (2009):** Doctoral Training and working conditions in the Max-Planck Society. Financial support, supervision, and career aspirations of doctoral students. München: Max Planck Phdnet. Zu beziehen unter [www.phdnet.mpg.de/documents/PhDnet-Survey\\_2009.pdf](http://www.phdnet.mpg.de/documents/PhDnet-Survey_2009.pdf) am 14.12.2011
- Hauss, K./Hornbostel, S./Kaulisch, M. (2010):** Neue Strukturen gleich bessere Betreuung? Eine erste Bestandsaufnahme aus dem Promovierendenpanel ProFile. In: Wintermantel, Margret (Hrsg.): Promovieren heute. Zur Entwicklung der deutschen Doktorandenausbildung im europäischen Hochschulraum. Hamburg: Edition Körber-Stiftung, S. 110-124.
- Hennig, A. (2010):** Die Crux mit der Promotionsbetreuung - Einblicke in eine besondere Beziehung und Überlegungen zu Lösungsansätzen. In: Girgensohn, Katrin (2010): Kompetent zum Dokortitel. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 69-82.
- Hornbostel, S. (2011):** Warum Karl Marx nach Jena ging. Spiegel online. Zu beziehen unter <http://www.spiegel.de/unispiegel/studium/0,1518,druck-792968,00.html> am 14.12.2011
- Hüttges, A. (2010):** Frauen und ihre Karriereentwicklung in naturwissenschaftlichen Forschungsteams. CEIP - Institut für Gründung und Innovation der Universität Potsdam.
- Jaksztat, S./Briedis, K. (2009):** Studienstrukturreform und berufliche Situation aus Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ergebnisse der ersten WiNbus-Befragung. HIS: Projektbericht. Hannover.
- Jaksztat, S./Schindler, N./Briedis, K. (2010):** Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. HIS: Forum Hochschule 14|2010. Hannover.
- Jaksztat, S./Schindler, N./Briedis, K. (2011):** Die internationale Ausrichtung des wissenschaftlichen Nachwuchses. HIS: Forum Hochschule 10|2011. Hannover.
- Jungert, M. (2010):** Was zwischen wem und warum eigentlich? Grundsätzliche Fragen der Interdisziplinarität. In: Jungert, Michael (Hrsg.): Interdisziplinarität. Theorie, Praxis, Probleme. Darmstadt: WBG, Wiss. Buchges., S. 1-12.
- Keller, E. (2010):** Ein Trend, drei Gründe. In: duz Magazin, Jg. 66, Nr. 3, S. 15.
- Kemkes-Grottenthaler, A. (2003):** Postponing or Rejecting Parenthood? Results of a Survey Among Female Academic Professionals. In: Journal of Biosocial Science, Jg. 35, Nr. 2, S. 213-226.
- Kerst, Ch./Schramm, M. (2008):** Der Absolventenjahrgang 2000/2001 fünf Jahre nach dem Hochschulabschluss. HIS: Forum Hochschule F10|2008. Hannover.
- Koch, R. (2010):** Getrennt und doch zusammen. In: duz Magazin, Jg. 66, Nr. 8, S. 18-19.

- Krais, B. (2008):** Wissenschaft als Lebensform. Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren. In: Haffner, Y./Krais, B. (Hrsg.): Arbeit als Lebensform. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, S. 177-211.
- Krimmer, H./Stallmann, F./Behr, M./Zimmer, A. (2003):** Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland. Münster: Projekt Wissenschaftskarriere.
- Kühhirt, M. (2011):** Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples: How do Substitution, Bargaining Power, and the Norms affect Parents' Time Allocation in West Germany? In: European Sociological Review, S. 1-18.
- Lang, F. R./Neyer, F. J. (2004):** Kooperationsnetzwerke und Karrieren an deutschen Hochschulen - Der Weg zur Professur am Beispiel des Faches Psychologie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 56, Nr. 3, S. 520-538.
- Lind, I. (2006):** Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. Bonn: Informationszentrum Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung Center of Excellence Women and Science (CEWS).
- Lind, I. (2008):** Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft. Auswahl erster Ergebnisse der Online-Befragung. Kompetenzzentrum Frauen und Wissenschaft und Forschung/GESIS. Zu beziehen unter <http://www.bawie.de/web/files/49/de/Ergebnisbericht.pdf> am 19.12.2011.
- Lind, I./Banavas. T. (2008):** Balancierung von Hochschulkarrieren und Elternschaft- Ein Überblick. Zu beziehen unter: [http://www.bawie.de/web/files/15/en/Artikel\\_DHB\\_final.pdf](http://www.bawie.de/web/files/15/en/Artikel_DHB_final.pdf) am 19.12.2011.
- Lohmeyer, K. (2005):** Ein Betreuer sollte im besten Sinne ein Vater sein. In: duz Werkstatt, Jg. 61, Nr. 8, S. 4-5.
- Long, J. S. (1992):** Measures of sex differences in scientific productivity. In: Social Forces, Jg. 71, Nr. 1, S. 159-178.
- Mainzer, K. (2010):** Interdisziplinarität und Schlüsselqualifikationen in der globalen Wissensgesellschaft. In: Jungert, Michael (Hrsg.): Interdisziplinarität. Theorie, Praxis, Probleme. Darmstadt: WBG Wiss. Buchges., S. VII-IX.
- Matthes, J./Wirth, W./Mögerle, U. (2006):** Learning by doing? Eine empirische Studie zum Status quo und den Konsequenzen der Nachwuchsbetreuung in der Kommunikations- und Medienwirtschaft. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 28, Nr. 4, S. 82-100.
- Mersch, B./van Bebber, F. (2010):** Die Meister sterben aus. In: duz Magazin, Jg. 66, Nr. 3, S. 10-14.
- Meyer, H. (2008):** Zur Geschichte der Promotion. In: Burkhardt, Anke (Hrsg.): Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig: Akad. Verl.-Anst., S. 113-138.



- Mittelstraß, J. (1987):** Die Stunde der Interdisziplinarität? In: Kocka, Jürgen (Hrsg.): Interdisziplinarität: Praxis, Herausforderung, Ideologie (1. Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 152-158.
- Mittelstraß, J. (2010):** Der Königsweg zur Promotion. In: Wintermantel, Margret (Hrsg.): Promovieren heute. Zur Entwicklung der deutschen Doktorandenausbildung im europäischen Hochschulraum. Hamburg: Ed. Körber-Stiftung, S. 35-41.
- Moes, J. (2010):** Die strukturierte Promotion in Deutschland. In: Wintermantel, Margret (Hrsg.): Promovieren heute. Zur Entwicklung der deutschen Doktorandenausbildung im europäischen Hochschulraum. Hamburg: Ed. Körber-Stiftung, S. 42-52.
- Ng, T. W. H./Eby, L. T./Sorensen, K. L./Feldman, D. C. (2005):** Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. In: Personnel Psychology, Jg. 58, Nr. 2, S. 367–408.
- Page, J./Leemann, R. J. (Hrsg.) (2000):** Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. Bern: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft.
- Schmidt, B./Richter, A. (2008):** Unterstützender Mentor oder abwesender Aufgabenverteiler? - Eine qualitative Interviewstudie zum Führungshandeln von Professorinnen und Professoren aus der Sicht von Promovierenden. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 30, Nr. 4, S. 34-58.
- Schnabel, U. (2011):** Die Titelverteidiger. ZEIT ONLINE. Zu beziehen unter [www.zeit.de/2011/10/Aufstand-der-Wissenschaft](http://www.zeit.de/2011/10/Aufstand-der-Wissenschaft) am 14.12.2011
- Schober, P. S. (2011):** The Parenthood Effect on Gender Inequality: Explaining the Change in Paid and Domestic Work When British Couples Become Parents. In: European Sociological Review, S. 1-12.
- Schubert, F./Engelage, S. (2011):** Wie undicht ist die Pipeline? Wissenschaftskarrieren von promovierten Frauen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 63, Nr. 3, S. 431–457.
- Schultz, T. (2011):** Doktorspielregeln. Süddeutsche Zeitung, Nr. 247, S. 13.
- Schulz, F./Blossfeld, H.P. (2006):** Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf. In: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Nr. 61, S. 124-128.
- Senger, U./Vollmer, C. (2008):** International promovieren in Deutschland - Online-Bedarfsabfrage von Doktoranden an deutschen Hochschulen. Bielefeld.
- Statistisches Bundesamt (2011):** Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2010. Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Wayne, S. J./Liden, R. C./Kraimer, M. L./Graf, I. K. (1999):** The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. In: Journal of Organizational Behavior, Jg. 20, Nr. 5, S. 577–595.

- Welzer, H. (2006):** Nur nicht über Sinn reden! ZEIT ONLINE. Zu beziehen unter [http://www.zeit.de/2006/18/B-Interdisziplinaritt\\_xml](http://www.zeit.de/2006/18/B-Interdisziplinaritt_xml) am 1. November 2011.
- Wiese, B.S. (2004):** Konflikte zwischen Beruf und Familie im Alltagserleben erwerbstätiger Paare. In: Zeitschrift für Sozialpsychologie, Nr. 35, S. 45-58.
- Wirth, H. (2007):** Kinderlosigkeit von hoch qualifizierten Frauen und Männern im Paarkontext - Eine Folge von Bildungshomogamie? In: Konietzka, D./Kreyenfeld, M. (Hrsg.): Ein Leben ohne Kinder. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 167-199.
- Wissenschaftsrat (2011):** Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier. Zu beziehen unter <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf> am 14.12.2011
- Wollgast, S. (2001):** Zur Geschichte des Promotionswesens in Deutschland (1. Aufl.). Bergisch Gladbach: Grätz.
- Xie, Y./Shauman, K. A. (1998):** Sex differences in research productivity: New evidence about an old puzzle. In: American Sociological Review, Jg. 63, Nr. 6, S. 847-870.
- Zimmer, A./Krimmer, H./Stallmann, F. (2007):** Frauen an Hochschulen: winners among losers. Opladen [u.a.]: Budrich.

## Anhang: Anschreiben, Erinnerung und Fragebogen



## Einladung

Betreff:  
WiNbus-Befragung zum Thema „Promovieren in Deutschland“

Sehr geehrte WiNbus-Teilnehmerin,  
Sehr geehrter WiNbus-Teilnehmer,

Vor einiger Zeit haben Sie sich bereits an einer WiNbus-Befragung beteiligt. Nun möchten wir Sie herzlich zur Teilnahme an einer weiteren WiNbus-Studie einladen.

Zentrale Fragestellungen sind dieses Mal: Wie sieht die Betreuungssituation von Nachwuchswissenschaftler(innen) aus? In welchen Arbeits- und Promotionskontexten sind sie tätig? Wie viel Zeit bleibt neben Lehrverpflichtungen, Projektarbeit und Administration für die eigene wissenschaftliche Weiterqualifizierung? Und unter welchen Bedingungen kann die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft gelingen?

Die Beantwortung der Fragen wird in Abhängigkeit vom Antwortverhalten etwa 15 bis 25 Minuten in Anspruch nehmen. Teilnahmeschluss ist der 22.06.2011.

Diese Befragung richtet sich ausdrücklich sowohl an Nachwuchswissenschaftler(innen), die bereits eine Promotion abgeschlossen haben oder aber gerade promovieren als auch an Nachwuchswissenschaftler(innen), die nicht promovieren. Nach Abschluss der Untersuchung informieren wir Sie gern über die Ergebnisse.

Zur Befragung gelangen Sie über diesen verschlüsselten Zugang:  
**#code\_complete#**

Selbstverständlich ist Ihre Teilnahme freiwillig. Die erhobenen Befragungsdaten werden von uns vertraulich und entsprechend den Datenschutzregelungen behandelt. Eine Weitergabe der Daten an Dritte ist ausgeschlossen. Die Ergebnisse werden so veröffentlicht, dass ein Rückschluss auf Einzelpersonen nicht möglich ist. Der in diesem Schreiben übermittelte persönliche Link zum Fragebogen dient dazu, eine mehrfache Teilnahme an der Befragung auszuschließen. Der Link ermöglicht es Ihnen zudem, die Befragung an jeder beliebigen Stelle zu unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortzuführen.

Leider können wir aufgrund des Einsatzes einer Standardsoftware derzeit keinen barrierefreien Fragebogen zur Verfügung stellen. Wir bieten blinden und sehbehinderten Nachwuchswissenschaftler(inne)n an, die Befragung telefonisch durchzuführen. Bitte rufen Sie uns unter 0511-1220-344 an oder schicken Sie uns eine E-Mail an [winbus@his.de](mailto:winbus@his.de). Wir setzen uns dann umgehend mit Ihnen in Verbindung.

Wenn Sie Fragen oder Anregungen haben, kontaktieren Sie uns bitte unter [winbus@his.de](mailto:winbus@his.de). Weitere Informationen zum WiNbus-Projekt finden Sie auf [www.winbus.eu](http://www.winbus.eu).

Mit freundlichen Grüßen

Kolja Briedis	<a href="mailto:briedis@his.de">briedis@his.de</a>	0511/1220 232
Steffen Jaksztat	<a href="mailto:jaksztat@his.de">jaksztat@his.de</a>	0511/1220 344
Nora Schindler	<a href="mailto:n.schindler@his.de">n.schindler@his.de</a>	0511/1220 434

## Invitation

Subject:  
Online survey of junior scientists,

Dear WiNbus participant,  
you already took part in a WiNbus study. Now we would like to ask you to take part in our current online survey. The key issues are as follows: What kind of help and supervision do junior scientists receive? What is the nature of their employment and the context in which they pursue their doctoral studies? Aside from teaching responsibilities, project work and administrative duties, how much time do they have to pursue their own further academic qualifications? Under what conditions is it possible to combine raising a family with pursuing a career in academia and the scientific community?

Depending on your answers, it will take you 15 to 25 minutes to complete this questionnaire. The deadline for entries is June 22, 2011.

This survey is aimed specifically at junior scientists who have already completed a doctorate, or are currently in the process of completing a doctorate, as well as at junior scientists who are no longer pursuing a doctoral degree.

After completion of the survey, we would be happy to inform you of the result.  
Please use this encrypted code to access the survey:

**#code\_complete#**

It goes without saying that your participation is voluntary. We will treat the data collected during the survey confidentially and in accordance with data protection regulations. Disclosure of this information to third parties is out of the question. The results will be released in such a way as to make it impossible to identify individual respondents. The personal link to the survey included in this letter serves to prevent the same individual from taking the questionnaire more than once. The link also allows you to interrupt the questionnaire at any point and continue later.

Due to the use of a standard software program, we regret that we currently cannot offer a barrier-free questionnaire. We offer blind and visually impaired junior scientists the option of completing the survey by telephone. Please call us at (+49) (0)511-1220-344 or send an e-mail to winbus@his.de. We will promptly get back to you.

If you have questions or suggestions, please contact us at winbus@his.de. Further information on the WiNbus project is available at www.winbus.eu.

Kind regards,

Kolja Briedis	briedis@his.de	0511/1220 232
Steffen Jaksztat	jaksztat@his.de	0511/1220 344
Nora Schindler	n.schindler@his.de	0511/1220 434

## Erinnerung: WiNbus-Befragung

Sehr geehrte WiNbus-Teilnehmerin,  
Sehr geehrter WiNbus-Teilnehmer,

vor kurzem haben wir Sie zu unserer aktuellen WiNbus-Befragung zum Schwerpunktthema Promotion eingeladen. Da Sie bisher noch nicht teilgenommen haben, möchten wir Sie an dieser Stelle noch einmal herzlich um Ihre Unterstützung bitten. Die Zuverlässigkeit unserer Studienergebnisse hängt maßgeblich davon ab, dass sich möglichst viele Panelteilnehmer/innen an der Befragung beteiligen und uns Auskunft über Ihre Erfahrungen und Eindrücke geben. Sie haben noch bis zum 22.06.2011 Gelegenheit, den Fragebogen zu beantworten.

Diese Befragung richtet sich ausdrücklich sowohl an Nachwuchswissenschaftler(innen), die bereits eine Promotion abgeschlossen haben oder aber gerade promovieren als auch an Nachwuchswissenschaftler(innen), die nicht promovieren.

Zur Befragung gelangen Sie über diesen verschlüsselten Zugang:  
**#code\_complete#**

Nochmals das Wichtigste in Kürze: Die Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig. Die erhobenen Befragungsdaten werden von uns vertraulich und entsprechend den Datenschutzregelungen behandelt. Eine Weitergabe der Daten an Dritte ist ausgeschlossen. Die Ergebnisse werden so veröffentlicht, dass ein Rückschluss auf Einzelpersonen nicht möglich ist. Sie haben die Möglichkeit, die Befragung an jeder beliebigen Stelle zu unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortzuführen.

Leider können wir aufgrund des Einsatzes einer Standardsoftware derzeit keinen barrierefreien Fragebogen zur Verfügung stellen. Wir bieten blinden und sehbehinderten Nachwuchswissenschaftler(inne)n an, die Befragung telefonisch durchzuführen. Bitte rufen Sie uns unter 0511-1220-344 an oder schicken Sie eine E-Mail an [winbus@his.de](mailto:winbus@his.de). Wir setzen uns dann umgehend mit Ihnen in Verbindung.

Wenn Sie Fragen oder Anregungen haben, kontaktieren Sie uns bitte unter [winbus@his.de](mailto:winbus@his.de). Weitere Informationen zum WiNbus-Projekt finden Sie auf [www.winbus.eu](http://www.winbus.eu).

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.  
Mit freundlichen Grüßen

Kolja Briedis  
Nora Schindler  
Steffen Jaksztat

Kolja Briedis  
[briedis@his.de](mailto:briedis@his.de)  
0511/1220 232

Steffen Jaksztat  
[jaksztat@his.de](mailto:jaksztat@his.de)  
0511/1220 344

Nora Schindler  
[n.schindler@his.de](mailto:n.schindler@his.de)  
0511/1220 434

**reminder: WiNbus Online survey for junior scientists**

Dear Sir or Madam,

We have recently invited you to participate in our online survey focusing on the situation of doctoral candidates. We would like to kindly encourage those who have not participated until now to help us conducting this survey. The reliability of the results of our survey depends significantly on a large number of panel participants taking part and informing us about their experience and impressions. You have the opportunity to fill out the questionnaire until June 22, 2011.

This survey is aimed specifically at junior scientists who have already completed a doctorate, or are currently in the process of completing a doctorate, as well as at junior scientists who are no longer pursuing a doctoral degree.

You will be taken to the survey with the help of this encrypted access code:

**#code\_complete#**

Of course, your participation is voluntarily. The collected survey data are treated as confidential and according to the regulations on data protection. Distribution of the data to third parties is excluded. The results will be published without the possibility to identify individual persons. The personal link transmitted with this e-mail is meant to exclude that people participate in the survey more than once. In addition, the link allows you to interrupt answering the questionnaire at any stage, always being able to continue at a later time.

Unfortunately, due to the use of standard software, we cannot provide a barrier-free questionnaire. We offer the possibility for blind and visually impaired junior scientists to conduct the survey over the phone. Please call us on 0511-1220-344 or send an e-mail to [winbus@his.de](mailto:winbus@his.de). We will contact you immediately.

If you have questions or suggestions, please contact us via [winbus@his.eu](mailto:winbus@his.eu). For further information about the WiNbus project see: [www.winbus.eu](http://www.winbus.eu)

Kind regards,

Kolja Briedis  
Nora Schindler  
Steffen Jaksztat

Kolja Briedis  
[briedis@his.de](mailto:briedis@his.de)  
0511/1220 232

Steffen Jaksztat  
[jaksztat@his.de](mailto:jaksztat@his.de)  
0511/1220 344

Nora Schindler  
[n.schindler@his.de](mailto:n.schindler@his.de)  
0511/1220 434



## Letzte Möglichkeit zur Teilnahme: WiNbus-Befragung zum Thema „Promovieren in Deutschland“

Sehr geehrte WiNbus-Teilnehmerin,  
Sehr geehrter WiNbus-Teilnehmer,

da die Feldphase der WiNbus-Befragung zum Schwerpunktthema Promotionen in Kürze abgeschlossen sein wird, möchten wir Sie hiermit ein letztes Mal herzlich darum bitten, uns bei der Untersuchung zu unterstützen. Die Zuverlässigkeit unserer Studienergebnisse hängt maßgeblich davon ab, dass sich möglichst viele Panelteilnehmer/innen an der Befragung beteiligen und uns Auskunft über Ihre Erfahrungen und Eindrücke geben. Sie haben noch bis zum 22.06.2011 Gelegenheit, den Fragebogen zu beantworten.

Diese Befragung richtet sich ausdrücklich sowohl an Nachwuchswissenschaftler(innen), die bereits eine Promotion abgeschlossen haben oder aber gerade promovieren als auch an Nachwuchswissenschaftler(innen), die nicht promovieren.

Zur Befragung gelangen Sie über diesen verschlüsselten Zugang:  
**#code\_complete#**

Nochmals das Wichtigste in Kürze: Die Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig. Die erhobenen Befragungsdaten werden von uns vertraulich und entsprechend den Datenschutzregelungen behandelt. Eine Weitergabe der Daten an Dritte ist ausgeschlossen. Die Ergebnisse werden so veröffentlicht, dass ein Rückschluss auf Einzelpersonen nicht möglich ist. Sie haben die Möglichkeit, die Befragung an jeder beliebigen Stelle zu unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortzuführen.

Leider können wir aufgrund des Einsatzes einer Standardsoftware derzeit keinen barrierefreien Fragebogen zur Verfügung stellen. Wir bieten blinden und sehbehinderten Nachwuchswissenschaftler(inne)n an, die Befragung telefonisch durchzuführen. Bitte rufen Sie uns unter 0511-1220-434 an oder schicken Sie eine E-Mail an [winbus@his.de](mailto:winbus@his.de). Wir setzen uns dann umgehend mit Ihnen in Verbindung.

Wenn Sie Fragen oder Anregungen haben, kontaktieren Sie uns bitte unter [winbus@his.de](mailto:winbus@his.de). Weitere Informationen zum WiNbus-Projekt finden Sie auf [www.winbus.eu](http://www.winbus.eu).

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.  
Mit freundlichen Grüßen

Kolja Briedis  
Nora Preßler  
Steffen Jaksztat

Kolja Briedis  
[briedis@his.de](mailto:briedis@his.de)  
0511/1220 232

Steffen Jaksztat  
[jaksztat@his.de](mailto:jaksztat@his.de)  
0511/1220 344

Nora Preßler  
[n.schindler@his.de](mailto:n.schindler@his.de)  
0511/1220 434

Dear Sir or Madam,  
as the field work for the WINbus survey focusing on the situation of doctoral candidates will soon be terminated we would like to kindly ask you to support us with the study one last time. The reliability of the results of our survey depends significantly on a large number of panel participants taking part and informing us about their experience and impressions. You have the opportunity to fill out the questionnaire until June 22, 2011.

This survey is aimed specifically at junior scientists who have already completed a doctorate, or are currently in the process of completing a doctorate, as well as at junior scientists who are no longer pursuing a doctoral degree.

You will be taken to the survey with the help of this encrypted access code:  
**#code\_complete#**

Of course, your participation is voluntarily. The collected survey data are treated as confidential and according to the regulations on data protection. Distribution of the data to third parties is excluded. The results will be published without the possibility to identify individual persons. The personal link transmitted with this e-mail is meant to exclude that people participate in the survey more than once. In addition, the link allows you to interrupt answering the questionnaire at any stage, always being able to continue at a later time.

Unfortunately, due to the use of standard software, we cannot provide a barrier-free questionnaire. We offer the possibility for blind and visually impaired junior scientists to conduct the survey over the phone. Please call us on 0511-1220-434 or send an e-mail to [winbus@his.de](mailto:winbus@his.de). We will contact you immediately.

If you have questions or suggestions, please contact us via [winbus@his.eu](mailto:winbus@his.eu). For further information about the WINbus project see: [www.winbus.eu](http://www.winbus.eu)

Kind regards,

Kolja Briedis  
Nora Preßler  
Steffen Jaksztat

Kolja Briedis  
[briedis@his.de](mailto:briedis@his.de)  
0511/1220 232

Steffen Jaksztat  
[jaksztat@his.de](mailto:jaksztat@his.de)  
0511/1220 344

Nora Preßler  
[n.schindler@his.de](mailto:n.schindler@his.de)  
0511/1220 434




Bitte wählen Sie eine Sprache aus.  
Please choose a language.

- Deutsch  
 English

Weiter





Herzlich willkommen zur Winbus Online-Befragung

Diese Befragung richtet sich ausdrücklich sowohl an Personen, die bereits eine Promotion abgeschlossen haben oder aber gerade promovieren als auch an Personen, die nicht promovieren. Die Beantwortung des Fragebogens wird in Abhängigkeit vom Antwortverhalten 15 bis 25 Minuten in Anspruch nehmen.

Sie haben die Möglichkeit, die Befragung an jeder beliebigen Stelle zu unterbrechen und mit Hilfe des verschlüsselten Links zu einem späteren Zeitpunkt fortzuführen.

Vielen Dank im Voraus für Ihre Teilnahme.

Kolja Briedis  
Steffen Jaksztat  
Nora Schindler

Kontakt: [winbus@his.de](mailto:winbus@his.de)

Kolja Briedis  
[briedis@his.de](mailto:briedis@his.de)  
+49 511 1220-232

Steffen Jaksztat  
[jaksztat@his.de](mailto:jaksztat@his.de)  
+45 511 1220-344

Nora Schindler  
[n.schindler@his.de](mailto:n.schindler@his.de)  
+49 511 1220-434



**Zunächst einige Fragen zu Ihrer Erwerbssituation.**

**Was trifft auf Ihre derzeitige Situation zu?**

Mehrfachnennungen sind möglich.

- Ich bin hauptberuflich erwerbstätig (dazu zählen sowohl Voll- als auch Teilzeittätigkeiten sowie Selbständigkeit).
- Ich bin geringfügig bzw. nebenberuflich beschäftigt.
- Ich bin Stipendiat(in).
- Ich bin nicht erwerbstätig.

Weiter



**Bitte beziehen Sie sich nun auf Ihre hauptberufliche Erwerbstätigkeit: In welchem Kontext sind Sie schwerpunktmäßig wissenschaftlich tätig?**

- Universität
- Fachhochschule
- Außeruniversitäre Forschungseinrichtung
- Industrielle Forschung und Entwicklung
- Anderer wissenschaftlicher Kontext:
- Ich bin nicht wissenschaftlich tätig.*

Weiter



Welcher der folgenden Personalkategorien können Sie sich zuordnen?

- Professor(in)
- Juniorprofessor(in)
- Dozent(in)/ Assistent(in)/ Oberingenieur(in)
- Akademische(r) (Ober-)Rat/Rätin
- Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in)
- Lehrkraft für besondere Aufgaben (auch: Lehrer(in) im Hochschuldienst)
- sonstige, und zwar:

Weiter



In welcher Form sind Sie an der Forschungseinrichtung tätig?

- Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) **mit** Weisungsberechtigung gegenüber anderen Wissenschaftler(inne)n
- Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) **ohne** Weisungsberechtigung gegenüber anderen Wissenschaftler(inne)n
- sonstige, und zwar:

Weiter

**Sind Sie in Vollzeit oder in Teilzeit beschäftigt?**

Wenn Sie mehr als eine berufliche Tätigkeit ausüben, beantworten Sie die folgenden Fragen bitte nur für Ihre derzeitige berufliche Haupttätigkeit.

- Vollzeit
- Teilzeit, und zwar mit  Prozent einer Vollzeitstelle

**Sind Sie befristet oder unbefristet beschäftigt?**

- Befristet
- Unbefristet



Bitte beziehen Sie sich nun auf Ihre geringfügige bzw. nebenberufliche Beschäftigung: In welchem Kontext sind Sie schwerpunktmäßig wissenschaftlich tätig?

- Universität
- Fachhochschule
- Außeruniversitäre Forschungseinrichtung
- Industrielle Forschung und Entwicklung
- Anderer wissenschaftlicher Kontext:
- Ich bin nicht wissenschaftlich tätig.*



Bitte beziehen Sie sich auf Ihre geringfügige bzw. nebenberufliche Beschäftigung: Welcher der folgenden Personalkategorien können Sie sich zuordnen?

- Lehrbeauftragte(r)
- Wissenschaftliche Hilfskraft
- Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in)
- Lehrkraft für besondere Aufgaben
- Privatdozent(in)
- Sonstige, und zwar:

Weiter



Bitte beziehen Sie sich auf Ihre geringfügige bzw. nebenberufliche Beschäftigung: In welcher Form sind Sie an der Forschungseinrichtung tätig?

- Wissenschaftliche Hilfskraft
- Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in)
- Sonstige, und zwar:

Weiter






Bitte beziehen Sie sich nun auf Ihr Stipendium: Welche Art der Förderung erhalten Sie?

Mehrfachnennungen sind möglich.

- Promotionsstipendium
- Anderes Forschungsstipendium
- Reisestipendium

Sonstiges Stipendium, und zwar:

Weiter




Von welcher Organisation bzw. Institution werden Sie durch ein Stipendium gefördert?

Mehrfachnennungen sind möglich.

- Begabtenförderwerk
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)
- Universität
- Fachhochschule
- Außeruniversitäre Forschungseinrichtung

Sonstiges, und zwar:

Weiter




Seit wie vielen Jahren und Monaten sind Sie insgesamt in Forschung und/oder Lehre tätig?

Bitte rechnen Sie alle Zeiten seit Ihrem Studienabschluss zusammen. Erwerbsunterbrechungen sollen nicht berücksichtigen werden.

(z.B. 1 Jahr und 7 Monate)

Jahre:  Monate:

Weiter





Nun möchten wir Sie zum Thema **Promotion** und zu den Rahmenbedingungen Ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit befragen.

**Was aus dieser Liste trifft auf Sie zu?**

Bei mehreren Promotionen, bitte auf die aktuellste beziehen.

- Ich habe eine Promotion **abgeschlossen**.
- Ich **arbeite an meiner Promotion** (inklusive Vorbereitungs- und Orientierungsphase).
- Ich habe meine Dissertationsschrift (oder alle relevanten Arbeiten) eingereicht und muss meine **letzten Prüfungen** noch absolvieren.
- Ich habe meine Promotion zur Zeit **unterbrochen** (seit mind. 2 Monaten).
- Ich habe meine Promotion **abgebrochen**.
- Ich habe **noch nicht begonnen**, habe aber die feste Absicht zu promovieren.
- Ich **habe nicht vor** zu promovieren.

Weiter



Wann haben Sie mit den Arbeiten zu dieser Promotion begonnen (inklusive Vorbereitungs- und Orientierungsphase)?

Monat:

Jahr:

Weiter



### Wann haben Sie diese Promotion abgeschlossen bzw. abgebrochen?

Der Abschluss der Promotion entspricht im Folgenden dem Tag der letzten Prüfung.

Monat:

Jahr:

Weiter



### Mit welcher Note haben Sie diese Promotion abgeschlossen?

- Summa cum laude (mit Auszeichnung)
- Magna cum laude (sehr gut)
- Cum laude (gut)
- Rite (befriedigend)
- Sonstige, und zwar:

Weiter

WIN  
BUS

HIS

Hochschul  
Informations  
System GmbH

Nun zum Thema Habilitation: Was aus dieser Liste trifft auf Sie zu?

- Ich habe eine Habilitation **abgeschlossen**.
- Ich habe meine Habilitation **noch nicht beendet**.
- Ich habe meine Habilitation **zurzeit unterbrochen**.
- Ich habe meine Habilitation **abgebrochen**.
- Ich habe **noch nicht begonnen**, habe aber die feste Absicht zu habilitieren.
- Ich bin **noch unsicher**, ob ich habilitieren möchte.
- Ich **habe nicht vor** zu habilitieren.

Weiter

WIN  
BUS

HIS

Hochschul  
Informations  
System GmbH

In welchem formalen Kontext promovier(t)en Sie hauptsächlich?

- in einem strukturierten Promotionsprogramm (z. B. Graduiertenkolleg o. ä.)
- als Mitarbeiter(in) in einem Forschungsprojekt
- als Mitarbeiter(in) an einem Lehrstuhl (ohne direkte Projektzuordnung)
- als frei Promovierende(r)
- in einem anderen Kontext und zwar:

Weiter

WIN  
BUS

HIS

Hochschul  
Informations  
System GmbH

Sind Sie darüber hinaus auch Mitglied in einem Promotionsprogramm?

- Ja
- Nein

Weiter

**In welchem/welchen Promotionsprogramm(en) promovier(t)en Sie?**

Falls Sie Ihre Promotion in verschiedenen Promotionsprogrammen erarbeiten bzw. erarbeitet haben, wählen Sie bitte diejenige Kombination von Programmen, die Ihrer Situation entspricht.

- Promotionsstudiengang
- Graduiertenkolleg (DFG)
- NRW-Graduate School/NRW-Forschungsschule
- Programm Exzellenzcluster
- Promotionskolleg (Landesgraduiertenförderung Baden-Württemberg)
- International Max Planck Research School (IMPRS)
- Internationales Promotionsprogramm (IPP)
- Graduiertenschule der Exzellenzinitiative (DFG)
- Helmholtz Graduate School
- Integriertes Graduiertenkolleg SFB
- Promotionskolleg der Hans-Böckler Stiftung
- Programm im Ausland
- Lokale Programme
- Leibniz Graduate School
- Elitenetzwerk Bayern
- Anderes Programm, und zwar:

**Haben Sie auch andere Promotionsformen in Erwägung gezogen?**

- Ja
- Nein



Was waren die Gründe für die Wahl der Promotion ?

Weiter



Wie finanzier(t)en Sie Ihre Promotion?

Bitte geben Sie alle bisherigen Finanzierungsquellen an.

- Promotionsstelle der Hochschule/Institution
- Promotionsstelle aus Drittmitteln
- Eigenes Berufseinkommen
- Stipendium
- Hilfskrafttätigkeit
- Jobben
- Private Zuwendungen (z.B. Eltern, Partner(in))
- Eigenmittel, Ersparnisse
- Darlehen
- Sonstige Mittel, und zwar:

Weiter



Wie einfach bzw. schwierig war für Sie die Bewältigung der folgenden Voraussetzungen, um mit der Promotion beginnen zu können?

	Sehr schwierig				Sehr einfach	
	1	2	3	4	5	Trifft nicht zu
Eine(n) Erstgutachter(in) zu finden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Finanzierung der Promotion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persönliches Vorstellungsgespräch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empfehlung eines Professors/einer Professorin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schriftliche Prüfungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mündliche Prüfungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nachweis von Fremdsprachenkenntnissen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Vorlage eines Promotionsexposés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ein Promotionsthema zu finden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eine Kinderbetreuung zu organisieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sonstiges:

Weiter



Auf welche Art und Weise sind Sie zu Ihrer Fragestellung der Dissertation gekommen? Was trifft am ehesten zu?

- Ich habe die Fragestellung selbst ausgewählt.
- Ich habe die Fragestellung auf Wunsch eines Professors/ Betreuers begonnen.
- Mir ist die Fragestellung im Rahmen einer Stelle/ eines Stipendiums vorgegeben worden.
- Sonstiges, und zwar:
- Trifft nicht zu/ habe noch keine konkrete Fragestellung.*

Weiter




Haben Sie Ihren Erstgutachter bzw. Ihre Erstgutachterin selbst gewählt oder wurde er/sie Ihnen vorgegeben?

- Erstgutachter(in) selbst gewählt.
- Erstgutachter(in) wurde vorgegeben.

Weiter




Wie wichtig waren die folgenden Gründe für die Wahl des Erstgutachters bzw. der Erstgutachterin Ihrer Promotion?

	Gar nicht wichtig					Sehr wichtig
	1	2	3	4	5	
Fachliche Ausrichtung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Wissenschaftliche Reputation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Guter Ruf als Erstgutachter(in)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Eröffnen von beruflichen Perspektiven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Erstgutachter(in) erschien mir sympathisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Erstgutachter(in) war mir bereits bekannt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Inhaltliche und methodische Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Sonstige wichtige Gründe:

Weiter





Wie häufig tausch(t)en Sie sich mit Ihrem/r Erstgutachter(in) über Ihre Promotion aus?

- täglich
- mehrfach die Woche
- etwa einmal die Woche
- mehrfach im Semester
- etwa einmal pro Semester
- seltener als einmal pro Semester
- nie

Weiter



Und inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre(n) Erstgutachter(in) zu?

	Trifft voll und ganz zu				
	1	2	3	4	5
<b>Mein(e) Erstgutachter(in)...</b>					
...nimmt/nahm sich alles in allem genug Zeit für die Betreuung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...motiviert(e) mich in meiner Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...gibt/gab mir das Gefühl, dass ihm/ihr die Betreuung lästig ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...wartet(e) bis ich auf ihn/sie zukomme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...hält/hielt sich an Vereinbarungen (auch mündlich abgesprochene).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...macht(e) realistische Zeitvorgaben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...gibt/gab mir konstruktive Rückmeldungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...führt(e) mit mir Fachgespräche auf Augenhöhe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...gibt/gab mir bei meiner Promotion alle Freiräume, die ich brauche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... hat mich in der Konzeptionsphase meiner Promotion ausreichend unterstützt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... bespricht/besprach mit mir häufig genug die Zwischenergebnisse meiner Doktorarbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter






Wie intensiv wollten Sie von Ihrer/Ihrem Erstgutachter(in) in den folgenden Bereichen unterstützt werden?

	Gar nicht 1	2	3	4	Sehr intensiv 5	<i>Das trifft auf mich nicht zu</i>
Bei der aktiven Teilnahme an Kongressen/Tagungen zum Thema der Promotion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Publizieren in Fachzeitschriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei inhaltlichen Fragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei methodischen/technischen Fragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Kooperationen mit außeruniversitären Einrichtungen, Industriepartnern, anderen Instituten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Ausbau meiner wissenschaftlichen Kontakte und Netzwerke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Vorbereitung und Organisation von Tagungen/Workshops/Veranstaltungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Zeitmanagement/Hilfe zur Selbstorganisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Planung meiner beruflichen Karriere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Durchführung und Planung von Lehrveranstaltungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Vermittlung von Praxiskontakten außerhalb der Wissenschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter



Wie intensiv möchten Sie von Ihrer/Ihrem Erstgutachter(in) in den folgenden Bereichen unterstützt werden?

	Gar nicht 1	2	3	4	Sehr intensiv 5	<i>Das trifft auf mich nicht zu</i>
Bei der aktiven Teilnahme an Kongressen/Tagungen zum Thema der Promotion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Publizieren in Fachzeitschriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei inhaltlichen Fragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei methodischen/technischen Fragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Kooperationen mit außeruniversitären Einrichtungen, Industriepartnern, anderen Instituten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Ausbau meiner wissenschaftlichen Kontakte und Netzwerke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Vorbereitung und Organisation von Tagungen/Workshops/Veranstaltungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Zeitmanagement/Hilfe zur Selbstorganisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Planung meiner beruflichen Karriere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Durchführung und Planung von Lehrveranstaltungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Vermittlung von Praxiskontakten außerhalb der Wissenschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter




Nun zur Realität: wie intensiv wurden Sie von Ihrem Erstgutachter bzw. Ihrer Erstgutachterin in diesen Bereichen tatsächlich unterstützt?

	Gar nicht				Sehr intensiv	<i>Das trifft auf mich nicht zu</i>
	1	2	3	4	5	
Bei der aktiven Teilnahme an Kongressen/Tagungen zum Thema der Promotion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Publizieren in Fachzeitschriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei inhaltlichen Fragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei methodischen/technischen Fragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Kooperationen mit außeruniversitären Einrichtungen, Industriepartnern, anderen Instituten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Ausbau meiner wissenschaftlichen Kontakte und Netzwerke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Vorbereitung und Organisation von Tagungen/Workshops/Veranstaltungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Zeitmanagement/Hilfe zur Selbstorganisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Planung meiner beruflichen Karriere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Durchführung und Planung von Lehrveranstaltungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Vermittlung von Praxiskontakten außerhalb der Wissenschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter



Wer ist/war der/die Hauptbetreuer(in) Ihrer Promotion?

Hauptbetreuer(in) ist der/diejenige, der/die am intensivsten mit der Betreuung Ihrer Promotion befasst ist/war.

- Der/die Erstgutachter(in)
- Der/die Zweitgutachter(in)
- Andere(r) Professor(in)
- Wissenschaftliche(r) Assistent/Post-Doc
- Betreuer(in) von Kooperationspartnern
- Andere(r), und zwar:
- Niemand

Weiter



Wie häufig tausch(t)en Sie sich mit Ihrem/r Hauptbetreuer(in) über Ihre Promotion aus?

- täglich
- mehrfach die Woche
- etwa einmal die Woche
- mehrfach im Semester
- etwa einmal pro Semester
- seltener als einmal pro Semester

Weiter




Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre(n) Hauptbetreuer(in) zu?

	Trifft überhaupt nicht zu					Trifft voll und ganz zu
	1	2	3	4	5	
<b>Mein(e) Hauptbetreuer(in)...</b>						
...nimmt/nahm sich alles in allem genug Zeit für die Betreuung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...motiviert(e) mich in meiner Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...gibt/gab mir das Gefühl, dass ihm/ihr die Betreuung lästig ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...wartet(e) bis ich auf ihn/sie zukomme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...hält/hielt sich an Vereinbarungen (auch mündlich abgesprochene).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...gibt/gab mir konstruktive Rückmeldungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...führt(e) mit mir Fachgespräche auf Augenhöhe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...gibt/gab mir bei meiner Promotion alle Freiräume, die ich brauche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...bespricht/besprach mit mir häufig genug die Zwischenergebnisse meiner Doktorarbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>kam nicht vor</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
...macht(e) realistische Zeitvorgaben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...hat mich in der Konzeptionsphase meiner Promotion ausreichend unterstützt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter



Wie intensiv wollten Sie von Ihrem Hauptbetreuer(in) in den folgenden Bereichen unterstützt werden?

	Gar nicht 1	2	3	4	Sehr intensiv 5	<i>Das trifft auf mich nicht zu</i>
Bei der aktiven Teilnahme an Kongressen/Tagungen zum Thema der Promotion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Publizieren in Fachzeitschriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei inhaltlichen Fragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei methodischen/technischen Fragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Kooperationen mit außeruniversitären Einrichtungen, Industriepartnern, anderen Instituten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Ausbau meiner wissenschaftlichen Kontakte und Netzwerke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Vorbereitung und Organisation von Tagungen/Workshops/Veranstaltungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Zeitmanagement/Hilfe zur Selbstorganisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Planung meiner beruflichen Karriere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Durchführung und Planung von Lehrveranstaltungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Vermittlung von Praxiskontakten außerhalb der Wissenschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter






Wie intensiv möchten Sie von Ihrem Hauptbetreuer(in) in den folgenden Bereichen unterstützt werden?

	Gar nicht 1	2	3	4	Sehr intensiv 5	<i>Das trifft auf mich nicht zu</i>
Bei der aktiven Teilnahme an Kongressen/Tagungen zum Thema der Promotion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Publizieren in Fachzeitschriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei inhaltlichen Fragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei methodischen/technischen Fragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Kooperationen mit außeruniversitären Einrichtungen, Industriepartnern, anderen Instituten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Ausbau meiner wissenschaftlichen Kontakte und Netzwerke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Vorbereitung und Organisation von Tagungen/Workshops/Veranstaltungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Zeitmanagement/Hilfe zur Selbstorganisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Planung meiner beruflichen Karriere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Durchführung und Planung von Lehrveranstaltungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Vermittlung von Praxiskontakten außerhalb der Wissenschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter



Nun zur Realität: Wie intensiv wurden Sie von Ihrem Hauptbetreuer bzw. Ihrer Hauptbetreuerin in diesen Bereichen unterstützt?

	Gar nicht 1	2	3	4	Sehr intensiv 5	<i>Das trifft auf mich nicht zu</i>
Bei der aktiven Teilnahme an Kongressen/Tagungen zum Thema der Promotion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Publizieren in Fachzeitschriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei inhaltlichen Fragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei methodischen/technischen Fragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Kooperationen mit außeruniversitären Einrichtungen, Industriepartnern, anderen Instituten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Ausbau meiner wissenschaftlichen Kontakte und Netzwerke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Vorbereitung und Organisation von Tagungen/Workshops/Veranstaltungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Zeitmanagement/Hilfe zur Selbstorganisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Planung meiner beruflichen Karriere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Durchführung und Planung von Lehrveranstaltungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Vermittlung von Praxiskontakten außerhalb der Wissenschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter



Bitte geben Sie das Geschlecht Ihres Hauptbetreuers bzw. Ihrer Hauptbetreuerin an.

- Männlich
- Weiblich

Weiter



WIN  
BUSHIS  
Hochschul  
Informations  
System GmbH

Bitte geben Sie das Geschlecht Ihres Erstgutachters bzw. Ihrer Erstgutachterin an.

- Männlich
- Weiblich

Weiter

WIN  
BUSHIS  
Hochschul  
Informations  
System GmbH

Wieviele fachliche Betreuungspersonen haben bzw. hatten Sie darüber hinaus? Bitte geben Sie die Anzahl getrennt nach Geschlecht an und berücksichtigen Sie auch Personen, die formal nicht mit der Betreuung befasst sind bzw. waren.

Wenn keine weiteren Betreuungspersonen, bitte jeweils eine Null eintragen.

Männlich:

Weiblich:

Weiter

WIN  
BUSHIS  
Hochschul  
Informations  
System GmbH

Wer sind bzw. waren Ihre wichtigsten Ansprechpersonen bei ...

... karrierebezogenen Fragen und Problemen?

Bitte aus Liste auswählen.



... fachlichen Fragen und Problemen?

Bitte aus Liste auswählen.



... Konflikten mit anderen Personen im Rahmen der Promotion?

Bitte aus Liste auswählen.



... persönlichen Problemen im weiteren Zusammenhang mit der Promotion?

Bitte aus Liste auswählen.



Weiter






Bitte geben Sie den Namen der Universität an, an der die Hauptbetreuung stattfindet bzw. stattfand.

Weiter




An welchen der folgenden Kurse/ Veranstaltungen haben Sie in den letzten 12 Monaten teilgenommen?

Bitte markieren Sie alles Zutreffende.

- Regelmäßige Promotions-/Forschungskolloquien/ Doktorandenkollegs/ Doktorandenkomitees
- Kurse/Veranstaltungen aus dem eigenen Fachgebiet
- Kurse/Veranstaltungen aus einem anderen Fachgebiet
- Kurse zu rechtlichen und ethischen Grundlagen wissenschaftlicher Arbeit
- Kurse/Veranstaltungen zu wissenschaftlichen Methoden allgemein
- Kurse zu Zeitmanagement/ Selbstmanagement
- Schreibwerkstätten (Publizieren)
- Kurse zur Karriereplanung
- Rhetorik und Präsentationsseminare/ Kommunikationstraining
- Sprachkurs
- Kurse zum Führungshandeln
- Sonstiges, und zwar:
- Ich habe an keiner Veranstaltung teilgenommen.*

Weiter




Bitte beschreiben Sie Ihr Arbeitsumfeld anhand der folgenden Aussagen.

	Trifft überhaupt nicht zu		Trifft voll und ganz zu		
	1	2	3	4	5
<b>In meinem Arbeitsumfeld gibt es Personen, die ...</b>					
mir bei der Karriereplanung helfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mir Tipps für meine berufliche Zukunft geben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mir oft gute fachliche Hinweise und Ratschläge für meine Tätigkeit geben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mich beim Erlernen neuer Dinge unterstützen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mich emotional unterstützen und mir Mut machen in stressigen Zeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ein offenes Ohr haben für meine beruflichen Sorgen und Probleme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mir Kontakt zu Personen verschaffen, die meine Karriere positiv beeinflussen können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ihren Einfluss nutzen, um meine Karriere voranzubringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter




Wieviele wissenschaftliche Publikationen haben Sie seit Beginn Ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit in den folgenden Formaten veröffentlicht?

Berücksichtigen Sie bitte auch elektronische Publikationsformate.

	Anzahl	keine Publikation
Aufsätze in Fachzeitschriften <u>mit</u> Peer-Review-Verfahren:	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
Aufsätze in Fachzeitschriften <u>ohne</u> Peer-Review-Verfahren:	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
Aufsätze in Sammelbänden:	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftliche Bücher:	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
Projektberichte und "graue Literatur":	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>

Weiter




Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeitsweise zu?

	Trifft überhaupt nicht zu					Trifft voll und ganz zu
	1	2	3	4	5	
<b>Ich erreiche die besten Arbeitsergebnisse, wenn...</b>						
... ich klare Zielvorgaben bekomme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
... ich eigene Entscheidungen treffen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
... ich regelmäßig Rückmeldungen zu meiner Arbeit bekomme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
... ich mit anderen Menschen zusammenarbeite.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
... ich meine Ideen in ein Team einbringen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
... ich mich voll und ganz auf <u>eine</u> Aufgabe konzentrieren kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
... ich unter Zeitdruck stehe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Weiter



### Inwiefern beschreiben die folgenden Aussagen Ihren Arbeitsalltag bzw. Ihre Forschungsbedingungen?

Bei mehreren Tätigkeiten beziehen Sie sich bitte auf Ihre Haupttätigkeit.

	Trifft überhaupt nicht zu				Trifft voll und ganz zu
	1	2	3	4	5
Ich habe große Entscheidungsspielräume hinsichtlich der Inhalte und Ziele meiner Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Organisation der Arbeitsabläufe obliegt mir selbst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich muss häufig Aufgaben übernehmen, die eigentlich nicht zu meinem Aufgabengebiet gehören.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit wird häufig bewertet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verbesserungsvorschläge werden ernsthaft geprüft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite mit Kolleg(inn)en anderer Fachrichtungen regelmäßig zusammen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um meine Arbeit zu erledigen, muss ich mit vielen Menschen zusammenarbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich muss oft über Fachgrenzen hinaus denken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe häufig sehr viele Arbeitsaufträge gleichzeitig zu erfüllen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe genug Zeit, um meine Arbeit zu erledigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter



### In welchem Umfang führen Sie im laufenden Semester Lehrveranstaltungen durch?

- Im Umfang von  Semesterwochenstunden (SWS).
- Ich mache keine Lehre.

Weiter



Entspricht der Umfang Ihrer Lehrveranstaltungen Ihren Wunschvorstellungen?

- Ja.
- Nein, ich würde gern weniger Lehre machen.
- Nein, ich würde gern mehr Lehre machen.

Haben Sie an Weiterbildungsangeboten teilgenommen, um Ihre Kompetenzen in der Lehre zu verbessern?

- Ja
- Nein

Weiter



Was waren die inhaltlichen Schwerpunkte der von Ihnen genutzten Weiterbildungsangebote?  
Mehrfachnennungen möglich.

- Medieneinsatz in der Lehre
- Konzeption und Aufbau von Lehrveranstaltungen
- Techniken und Methoden für die Lehre
- Prüfungsmethoden
- Verfahren zur Evaluation von Lehrveranstaltungen
- Andere, und zwar:

Weiter





Haben Sie Bedarf nach (weiteren) Weiterbildungsangeboten, um Ihre Kompetenzen in der Lehre zu verbessern? Wenn ja, in welchen Bereichen?

- Medieneinsatz in der Lehre
- Konzeption und Aufbau von Lehrveranstaltungen
- Techniken und Methoden für die Lehre
- Prüfungsmethoden
- Verfahren zur Evaluation von Lehrveranstaltungen
- Andere, und zwar:
- Nein, ich habe keinen (weiteren) Bedarf.*

Weiter






Wieviele Stunden wenden Sie innerhalb der Woche sowie am Wochenende typischerweise pro Tag für die folgenden Tätigkeiten auf?

Mitarbeiter(innen) an Hochschulen beziehen sich bitte auf die Vorlesungszeiten.

	Werktag	Wochenende
Wissenschaftliche Tätigkeiten:		
ggf. Arbeit an der Promotion	<input type="text"/>	<input type="text"/>
andere Forschungstätigkeiten ohne Bezug zur Promotion	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Lehre und Betreuung	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Administration und Verwaltung	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Anträge schreiben	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tagungen und Konferenzen (Teilnahme, Organisation)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Sonstige Erwerbstätigkeit (ohne Wissenschaftsbezug)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Haushalt/Kinderbetreuung	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Weiter



Bitte schätzen Sie sich selbst mit Hilfe der folgenden Aussagen ein.

	Trifft überhaupt nicht zu					Trifft voll zu
	1	2	3	4	5	
Ich stehe in regelmäßigem fachlichem Austausch mit anderen Wissenschaftler(inne)n.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ich bin häufig an gemeinschaftlichen Publikationsvorhaben beteiligt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ich halte häufig gemeinsame Vorträge mit anderen Wissenschaftler(inne)n.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ich verfüge über viele Kontakte in meinem Fachgebiet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Weiter



Glauben Sie, dass die folgenden Aussagen im Allgemeinen zutreffen?

	Ja	Nein
Die meisten Professor(inn)en erledigen ihre Gutachtertätigkeiten in Promotionsverfahren gut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die allermeisten Promotionen genügen den wissenschaftlichen Standards.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Abschlußnoten der meisten Promotionen sind zu gut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nur mit Unterstützung und Einbindung in ein kritisches Forschungsumfeld werden beste Dissertationen erstellt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter




Im Folgenden geht es um das Thema Interdisziplinarität. Bitte schätzen Sie sich selbst anhand der folgenden Aussagen ein.

	Trifft überhaupt nicht zu					Trifft voll und ganz zu
	1	2	3	4	5	
Ich verfüge über ein gutes Überblickswissen über mein eigenes Fachgebiet hinaus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ich bin in der Lage, Forschungsergebnisse in größere Zusammenhänge einzuordnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Es fällt mir leicht, mich mit Wissenschaftler(inne)n aus anderen Disziplinen über ein gemeinsames Forschungsthema auszutauschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ich bin in der Lage, wissenschaftliche Theorien und Erkenntnisse anderer Fachdisziplinen für meine eigene Arbeit zu nutzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Weiter




Wie gut sehen Sie sich auf fachlich einschlägige Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftsbetriebs vorbereitet?

Sehr schlecht				Sehr gut
1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Und wie gut fühlen Sie sich auf eine Karriere innerhalb der Wissenschaft vorbereitet?

Sehr schlecht				Sehr gut
1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter



Beabsichtigen Sie, dauerhaft im Wissenschaftsbereich tätig zu sein?

- Ja
- Nein
- Ich bin noch unsicher.

Weiter



Welchen Zeitpunkt würden Sie als den Beginn der Promotion bezeichnen?

- Die erste inhaltliche Recherche
- Die Festlegung des Themas
- Die Festlegung der speziellen Fragestellung
- Das Schreiben eines Exposés
- Das Finden eines Erstgutachters/ einer Erstgutachterin
- Die Immatrikulation als Promotionsstudent/ die Mitgliedschaft in einem Promovierendenprogramm
- Die Zulassung zur Promotion
- Sonstiges, und zwar:

Weiter



Wann werden Sie voraussichtlich Ihre Promotion abschließen?

Monat:

Jahr:

Weiter

WIN  
BUSHIS  
Hochschul  
Informations  
System GmbH**Haben Sie im Laufe der Promotion einmal über einen Abbruch nachgedacht?**

- Ja
- Nein

Weiter

WIN  
BUSHIS  
Hochschul  
Informations  
System GmbH**Warum haben Sie über den Abbruch der Promotion nachgedacht?**

Mehrfachnennungen möglich.

- Mangelndes Interesse am Thema
- Keine ausreichende Finanzierung
- Thema hat sich als schwer realisierbar herausgestellt
- Arbeitsbelastung durch berufliche Tätigkeit an der Hochschule/Forschungseinrichtung
- Arbeitsbelastung durch berufliche Tätigkeit außerhalb der Hochschule/Forschungseinrichtung
- Berufseinstieg, Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses
- Gesundheitliche Probleme
- Kindererziehung/Schwangerschaft
- Mangelnde Betreuung
- Zweifel an meiner Eignung für das Thema
- Zweifel an meiner Eignung für eine Promotion
- Persönliche oder andere Probleme im Zusammenhang mit der Betreuung
- Andere Abschlüsse (Referendariat, Staatsexamen, Studium, Weiterbildung)
- Mitwirkung an anderen wissenschaftlichen Projekten
- Veränderung der Lebenssituation des Partners/der Partnerin (z.B. neuer Arbeitsplatz)
- Andere, und zwar:

Weiter



#### Haben Sie auch die Absicht zu habilitieren?

- Ja, auf jeden Fall.
- Nein, auf gar keinen Fall.
- Ich bin noch unsicher.

Weiter



#### Nun einige Fragen zu Ihrer Person

##### Bezogen auf Ihre aktuelle Tätigkeit: Welcher Fachrichtung können Sie sich zuordnen?

- Geisteswissenschaften
- Erziehungswissenschaften und Psychologie
- Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Mathematik und Naturwissenschaften
- Human- und Veterinärmedizin
- Ingenieurwissenschaften
- Kunst, Musik und Gestaltung
- Andere Fachrichtung, und zwar:

Weiter



##### Welchem Lehr- bzw. Forschungsbereich können Sie sich zuordnen?

- Sonstiges, und zwar:

Weiter




Welche Studienabschlüsse haben Sie erworben? Bitte geben Sie auch die jeweiligen Abschlussnoten an.

Falls außerhalb Deutschlands erworben, wählen Sie bitte das bestmögliche Äquivalent zu Ihrem Abschluss. Da Sie bereits Angaben zu Promotionen gemacht haben, diese bitte hier nicht mehr aufführen.

	Abschlussart	Note	ggf. Punktzahl
1. Abschluss:	Bitte auswählen ▼	<input type="text"/>	<input type="text"/>
ggf. 2. Abschluss:	Bitte auswählen ▼	<input type="text"/>	<input type="text"/>
ggf. 3. Abschluss:	Bitte auswählen ▼	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Weiter




In welchem Jahr sind Sie geboren?

Jahr:

Ihr Geschlecht?

- Männlich  
 Weiblich

Weiter





**Abschließend noch einige Fragen zu Ihrer Lebenssituation.**

Sie sind...

- ohne feste(n) Partner(in)?
- in einer festen Partnerschaft?
- verheiratet/ in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft?

Weiter



**Ist Ihr Partner bzw. Ihre Partnerin zurzeit erwerbstätig?**

- Ja, in Vollzeit.
- Ja, in Teilzeit.
- Nein, nicht erwerbstätig.
- Sonstiges (Elternzeit, in Umschulung etc.).

Weiter




**Hat Ihr Partner bzw. Ihre Partnerin bereits einen Hochschulabschluss erworben oder strebt er/sie einen Hochschulabschluss an?**

- Ja, er/sie hat einen Hochschulabschluss erworben.
- Ja, er/sie strebt einen Hochschulabschluss an.
- Nein.

Weiter



**WIN BUS** 

**HIS** Hochschul  
Informations  
System GmbH

---


Hat Ihr Partner bzw. Ihre Partnerin promoviert oder strebt er/sie eine Promotion an?

Ja, er/sie ist bereits promoviert.

Ja, er/sie strebt eine Promotion an.

Nein.

**Weiter**

**WIN BUS** 

**HIS** Hochschul  
Informations  
System GmbH


---

Übt Ihr Partner bzw. Ihre Partnerin eine wissenschaftliche Tätigkeit an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung aus?

Ja

Nein

**Weiter**

**WIN BUS** 

**HIS** Hochschul  
Informations  
System GmbH

---

Bitte geben Sie an, wie in Ihrer Partnerschaft die Arbeit in Haushalt und Familie aufgeteilt ist.

**Die Arbeit in Haushalt und Familie ...**

... wird in erster Linie von mir geleistet.

... wird in unserer Partnerschaft zu gleichen Teilen aufgeteilt.

... wird in erster Linie von meinem Partner bzw. meiner Partnerin geleistet.

Trifft nicht zu, da getrennte Haushalte.

**Weiter**



Haben Sie Kinder?

- Ja
- Nein

Weiter



Wie viele Kinder haben Sie?

 Kinder

Wann wurde Ihr (jüngstes) Kind geboren?

Monat:

Jahr:

Weiter



Haben Sie oder Ihre (damalige) Partnerin bzw. Ihr (damaliger) Partner die Erwerbstätigkeit wegen des Kindes/der Kinder unterbrochen bzw. reduziert?

Mutterschutzzeiten zählen in diesem Zusammenhang nicht als Unterbrechung.

- Ja, ich habe meine Erbstätigkeit unterbrochen bzw. reduziert.
- Ja, meine Partnerin/mein Partner hat ihre/seine Erwerbstätigkeit unterbrochen bzw. reduziert.
- Nein.

Weiter




Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen in Hinblick auf die Betreuung Ihres Kindes/Ihrer Kinder. Geben Sie die Angaben in Prozent an.


	Ich übernehme es zu...	Mein(e) Partner(in) über- nimmt es zu...	Andere Personen über- nehmen es zu...
Wer steht nachts auf, wenn das Kind schreit?	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
Wer geht mit dem Kind zum Arzt?	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
Wer bleibt bei Krankheit des Kindes zu Hause?	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
Wer kümmert sich um die Kinderbetreuung an einem Werktag?	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
Wer kümmert sich um die Kinderbetreuung am Wochenende?	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
Wer bringt das Kind zur Schule/ zur Kinderbetreuung/ zu anderen Aktivitäten?	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %

Weiter




Um welche weiteren Personen handelt es sich (z. B. Großeltern, KiTa)?

Weiter

**WIN BUS** 

**HIS** Hochschul  
Informations  
System GmbH


---

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie persönlich mit der Möglichkeit, Wissenschaft und Elternschaft zu vereinbaren?

Sehr unzufrieden 2 3 4 Sehr zufrieden

1 2 3 4 5

**Weiter**

**WIN BUS** 

**HIS** Hochschul  
Informations  
System GmbH

---

Hat die Organisation, für die Sie arbeiten, ein Zertifikat als familienfreundliche Einrichtung erhalten (audit berufundfamilie bzw. audit familiengerechte hochschule)?


Ja.

Noch nicht erhalten, aber darauf beworben.

Nein.

Weiß nicht.

**Weiter**

**WIN BUS** 

**HIS** Hochschul  
Informations  
System GmbH

---

Wir möchten Sie einladen, sich auch weiterhin im Rahmen des Winbus-Projektes an Befragungen zu beteiligen. Ihre Zustimmung vorausgesetzt, werden wir Sie zukünftig in der Regel ein- bis zweimal pro Jahr zu Online-Surveys einladen, in denen für Nachwuchswissenschaftler(innen) relevante Themen behandelt werden. Die spätere Teilnahme an weiteren Befragungen ist selbstverständlich freiwillig und nicht verpflichtend.

Sind Sie bereit, sich weiterhin an Winbus-Befragungen zu beteiligen?

Ja

Nein

**Weiter**




### Unter welcher E-Mail-Adresse können wir Sie zukünftig am besten erreichen?

(Die E-Mail-Adresse wird ausschließlich dafür verwendet, Sie im Rahmen von weiteren WinBus-Befragungen zu kontaktieren. Sie wird getrennt von den Befragungsdaten gespeichert. Eine Weitergabe an Dritte ist ausgeschlossen. Die Identifikationsdaten können jederzeit auf Verlangen gelöscht werden.)

Unter der Ihnen vorliegenden Adresse.

Unter einer anderen Adresse, und zwar:

Weiter




Wenn Sie möchten, haben Sie zum Abschluss nun die Gelegenheit, Kommentare zu den Themen dieser Befragung abzugeben oder allgemeine Anmerkungen zu machen.

Weiter




Sie gehören leider nicht zur Zielgruppe dieser Befragung. Wir danken Ihnen trotzdem für Ihr Interesse.

Weiter




Sie haben das Ende des Fragebogens erreicht.

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme! Ihre Daten wurden erfolgreich übermittelt. Sie können dieses Fenster jetzt schließen.





HIS, Goseriede 9, 30159 Hannover  
Postvertriebsstück, Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt, 61246

**Herausgeber:**

HIS Hochschul-Informationen-System GmbH  
Goseriede 9 | 30159 Hannover | [www.his.de](http://www.his.de)

Postfach 2920 | 30029 Hannover  
Tel.: +49(0)511 1220 0 | Fax: +49(0)511 1220 250

**Geschäftsführer:**

Dipl.-Phys. Wolfgang Körner

**Vorsitzender des Aufsichtsrats:**

Prof. Dr. Andreas Geiger

**Registergericht:**

Amtsgericht Hannover | HRB 6489

**Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:**

DE115665155

**Verantwortlich:**

Dipl.-Phys. Wolfgang Körner

**Erscheinungsweise:**

In der Regel mehrmals im Quartal

**Hinweis gemäß § 33 Datenschutzgesetz (BDSG):**

Die für den Versand erforderlichen Daten (Name, Anschrift) werden elektronisch gespeichert

ISBN 978-3-86426-021-6

