



Teresa Falkenhagen

Stärken und Schwächen der Nachwuchsförderung

|
Meinungsbild von Promovierenden
und Promovierten an der
Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg

Teresa Falkenhagen: Stärken und Schwächen der Nachwuchsförderung. Meinungsbild von Promovierenden und Promovierten an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF-Arbeitsbericht 3'2008) Hrsg. vom Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Wittenberg 2008. 123 S. ISSN 1436-3550.

Im Zuge des Bologna Prozesses ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ein zentrales Anliegen der europäischen Universitäten im „Europäischen Hochschul- und Forschungsraum“. Neben der Interdisziplinarität werden die Bedeutung der Forschung und der Erhalt und die Verbesserung der Qualität der wissenschaftlichen Ausbildung als zentrales Anliegen betont. Um diese Qualität einschätzen und, im Sinne von Bestandsaufnahmen und Verbesserungsansätzen, beurteilen zu können, ist es von großer Bedeutung, die Betroffenen selber zu befragen. Die vorliegende Studie hat diese Bewertung verschiedener Aspekte der Promotion zum Ziel gehabt. Neben allgemeinen Angaben zu den Probanden, deren Promotionsweisen und Motivationen, waren weitere wichtige Bereiche, wie die Betreuung, die Einbindung in das wissenschaftliche Umfeld und die Rahmenbedingungen der Promotion, Gegenstand der Untersuchungen.

In the context of the Bologna process, the promotion of young scientists is a pivotal concern for the universities in the European Higher Education and Research Area. Central issues are interdisciplinarity as well as assuring and improving the quality of academic training. To assess and evaluate this quality (in the sense of stock-taking and recommendations for improvement) it is necessary to survey the persons affected by academic training. The purpose of the present study is to evaluate different aspects of doctoral education.

Alongside with general information on the subjects, the shaping of their doctoral education and their motivation, other important aspects such as supervision, integration into academia, and the basic conditions for working on their thesis are part of the study.

Inhalt

1.	Zur Konzeption der Befragung	6
1.1	Themen.....	6
1.2	Vorgehen.....	6
1.3	Ausfälle und Rücklauf.....	7
1.4	Vorgehen in der Auswertung.....	9
2.	Wer sind die Befragten, wie promovieren sie und haben zur Zeit ihrer Promotion promoviert?	13
2.1	Ergebnisse.....	13
2.2	Vergleichende Betrachtung zu anderen Doktorandenbefragungen.....	24
3.	Motivationen und Ziele	27
3.1	Ergebnisse.....	27
3.2	Vergleichende Betrachtung zu anderen Doktorandenbefragungen.....	31
4.	Der Verlauf der Promotion	32
4.1	Ergebnisse.....	32
4.2	Vergleichende Betrachtung zu anderen Doktorandenbefragungen.....	40
5.	Promovieren und andere Verpflichtungen	43
6.	Betreuung der Promotion	46
6.1	Ergebnisse.....	46
6.2	Vergleichende Betrachtung zu anderen Doktorandenbefragungen.....	57
7.	Wissenschaftliche Betreuung und Einbindung in die „scientific community“	60
7.1	Ergebnisse.....	60
7.2	Vergleichende Betrachtung zu anderen Doktorandenbefragungen.....	68
8.	Organisation und Rahmenbedingungen der Promotion	70
8.1	Ergebnisse.....	70
8.2	Vergleichende Betrachtung zu anderen Doktorandenbefragungen.....	80
9.	Zusammenfassung und Fazit	82
	Literatur.....	85
Anlage 1	Offene Fragen.....	87
Anlage 2	Fragebogen.....	106
	Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen.....	120

Die Qualifikation des Wissenschaftlichen Nachwuchses hat in der modernen Wissensgesellschaft eine wesentliche Bedeutung. Der Doktorandenausbildung kommt eine Schlüsselrolle zu für den Fortschritt in jedem Gebiet der Wissenschaften und für das Funktionieren aller wissenschaftlichen Institutionen. (vgl. Hochschulrektorenkonferenz 2008)

Diese herausragende Bedeutung betont auch die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Dr. Annette Schavan, auf der Konferenz „Karrierewege in Wissenschaft und Forschung“ des BMBF und der DFG im Oktober 2006:

„Im wissenschaftlichen Nachwuchs liegt die Zukunft unseres Wissenschaftssystems. Deutschland muss zu einer international anerkannten Talentschmiede werden. Spitzenkräfte müssen bei uns gute Bedingungen für Forschung und Lehre finden. Dafür brauchen wir ein attraktives wissenschaftliches Umfeld, das mit den Angeboten, die ausländische Spitzenuniversitäten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern machen, mithalten kann.“ (duz Spezial 2006)

Die folgende Untersuchung hat zum Ziel dieses wissenschaftliche Umfeld, den wissenschaftlichen Nachwuchs selber und die Doktorandenausbildung in den Fokus der Aufmerksamkeit zu rücken.

1. Zur Konzeption der Befragung

1.1 Themen

Das Institut für Hochschulforschung Wittenberg führte im Auftrag der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (MLU) eine schriftliche Befragung der Doktoranden und Promovierten an der MLU durch. Hierfür wurde ein Fragebogen in zweifacher Ausfertigung konstruiert: für die derzeitigen Doktoranden und für die schon Promovierten¹ bis 2006.

Die Erstellung des Fragebogens erfolgte unter Zuhilfenahme des Fragebogens des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und -planung, welches 2003/2004 eine Befragung der Doktoranden an bayerischen Universitäten und Forschungseinrichtungen durchführte (vgl. Berning/Falk 2006), teilweise mit Hilfe des Fragebogens aus der Befragung der Doktoranden in Graduiertenkollegs von der Deutschen Forschungsgemeinschaft von 2002 (vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft 2004) und mit der Studie der Promovierenden- und Promovierten-Initiative THESIS e.V. „Zur Situation Promovierender in Deutschland“ von 2004 (vgl. Gerhardt/Briede/Mues 2005).

Folgende Bereiche waren von besonderem Interesse:

- allgemeine Angaben zur Promotion und zum Studium,
- Motive und Ziele für den Entschluss zur Promotion,
- der Verlauf der Promotion,
- andere Verpflichtungen neben der Promotion,
- Betreuung der Promotion,
- Einbindung in die „Scientific Community“,
- persönliche Angaben.

1.2 Vorgehen

Die Befragung der Doktoranden und Promovierten der MLU wurde als Online-Befragung konzipiert und durchgeführt. Das gesamte Vorhaben begann im November 2006 mit der Ermittlung der für die Online-Befragung nötigen E-Mail Adressen. Da kein zentraler Verteiler aller Doktoranden oder Promovierten existiert (die Doktoranden müssen sich nicht vor dem Beginn ihres Promotionsverfahrens zentral anmelden), musste diese Ermittlung über Kontaktaufnahmen mit den Dekanaten der Fakultäten, den Sekretärinnen der einzelnen Lehrstühle und den Lehrstuhl-Professoren selber erfolgen. Da dies nicht immer zum gewünschten Erfolg führte, wurden die Akten der Doktoranden und Promovierten der MLU in einzelnen Dekanaten zum Auffinden fehlender Mail-Adressen durchgesehen.

¹ Im Folgenden wird darauf verzichtet, die weibliche und männliche Form der jeweils angesprochenen Personengruppe zu nennen. Wenn also z.B. von „Doktoranden“ die Rede ist, sind auch immer Doktorandinnen gemeint. Der umgekehrte Fall gilt nicht.

Mitarbeiter des Instituts für Hochschulforschung Wittenberg (HoF) programmierten den Fragebogen, versendeten eine E-Mail mit dem Link zu diesem Fragebogen an die ermittelten E-Mail Adressen und schickten eine Erinnerungsmail, um die Rücklaufquoten zu erhöhen.

Der Zeitraum der Befragung der Promovierenden und Promovierten erstreckte sich vom 05. März 2007 bis zum 11. April 2007.

1.3 Ausfälle und Rücklauf

Die Doktoranden und Promovierten der MLU stellen die statistische Grundgesamtheit der als Vollerhebung konzipierten Untersuchung dar. An der Befragung nahmen nicht alle der zur Grundgesamtheit gehörenden Personen teil. Eine Übertragung der Untersuchungsergebnisse auf alle Doktoranden und Promovierte der MLU bzw. auf die Bundesrepublik Deutschland ist ohne statistische Repräsentativitätsuntersuchungen problematisch und soll hier ausgeschlossen werden. Deshalb beziehen sich die im Folgenden getroffenen Aussagen ausschließlich auf die Personen, die an der Befragung teilgenommen haben.

Da mehrere Personen zum Untersuchungszeitpunkt über keine Mailadresse verfügten, konnten sie nicht an der Befragung teilnehmen. Dies kann jedoch zu Verzerrungen in den Aussagen führen, da das Nicht-Vorhandensein von Mail-Adressen mit bestimmten Merkmalen der Personen zusammenhängen kann. Durch eine postalische Befragung hätten diese minimiert werden können, was wegen des verfügbaren Finanzrahmens allerdings nicht möglich war.

Das „Nonresponse-Problem“ (Schnell/Hill/Esser 1999: 286) ist ein weiterer Grund für den Ausfall von zur Grundgesamtheit gehörenden Personen. Ein Indiz für eine generelle Verweigerung („Unit-Nonresponse“) ist die Differenz zwischen der Anzahl der Doktoranden, welche den Fragebogen erhalten und auf ihn sogar zugegriffen haben und der Anzahl der letztlich ausgefüllten Fragebögen. Die so genannte „Item-Nonresponse“, d.h. die Nichtbeantwortung einzelner Variablen, wurde dadurch berücksichtigt, dass für die Darstellung der Ergebnisse nur die gültigen Prozente genutzt wurden, die in der Summe jeweils 100 Prozent ergeben. Die fehlenden Werte, die aus der Nichtbeantwortung von Fragen resultieren, wurden aus den Gesamtprozenten herausgerechnet. Nur wenn der Anteil der gültigen Prozente an den Gesamtprozenten kleiner als 80 Prozent ist, wird er im Folgenden extra ausgewiesen.

Die Doktoranden und Promovierten der Medizin wurden von vorneherein aus der Befragung ausgeklammert, weil die Dissertationen in der Mehrzahl bereits während des Studiums begonnen und als Teil des Studiums betrachtet werden (vgl. Gerhardt/Briede/Mues 2005: 78). Diese grundlegend von den Promotionen in den anderen Fächergruppen verschiedene Art des Promovierens bedeutet, dass auch Promotionsbedingungen wie Betreuung, Motivation und Finanzierung von anderen Ausgangsbedingungen ausgehen.

Da kein zentraler Verteiler aller Doktoranden und Promovierten an der MLU existiert, konnte die Größe der Grundgesamtheit nicht ermittelt werden.²

² Um dennoch eine Rücklaufquote errechnen zu können kann in Anlehnung an das Vorgehen von Berning und Falk in der Studie des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und -planung eine Schätzung der Grundgesamtheit der Doktoranden vorgenommen werden (vgl. Berning/Falk 2006: 19ff.). Hierfür werden die erfolgreichen Promotionen eines Prüfungsjahres mit der durchschnittlichen Prüfungsdauer multipliziert. Die für die MLU nach diesem Prinzip geschätzte Grundgesamtheit beträgt 986. Es kann allerdings angenommen werden, dass die Anzahl der begonnenen die der abgeschlossenen Promotionen deutlich übersteigt. Erfolgsquoten für

Tab. 1: Rücklaufquote der Doktorandenbefragung (ohne Medizin)

Bruttosample (Probanden mit Mail-Adresse)	1.093
abzüglich: Fehler in Mail-Adressliste	498
valide Mail-Adressen	595
Nettosample (auswertbarer Rücklauf)	345
Rücklaufquote (wenn valide Mail-Adressen 100 Prozent)	57,9%

Insgesamt konnten 1.437 Doktoranden durch Recherchen ermittelt werden. Zu 1.093 Personen wurden zusätzlich E-Mail Adressen ermittelt (Bruttosample). Die Ausfälle aufgrund von Fehlern in der Adressliste betragen 498, so dass 595 Mail-Adressen valide waren.

Von den 595 Testpersonen griffen 587 auf den Fragebogen zu, das bedeutet, dass 98,6 Prozent der validen Probanden auf die Befragung reagiert haben.

In die statistische Auswertung wurden letztlich 345 Doktoranden einbezogen. Daraus ergibt sich eine untersuchungsrelevante Rücklaufquote von 57,9 Prozent (wenn die von den Ausfällen bereinigte Anzahl an Personen- 595- 100 Prozent sind). Die Anzahl der „Unit-Nonresponse“ ist in diesem Fall also eher gering.

Tab. 2: Teilnehmer der Befragung nach Fächergruppen und Geschlecht – Doktoranden

Fächergruppe	Anteil an der Befragung (in Prozent)	Häufigkeiten	Geschlecht (in Prozent)	
			weiblich	männlich
Mathematik und Naturwissenschaften	36,8	127	51,6	48,4
Sprach- und Kulturwissenschaften	26,4	91	66,2	33,8
Ingenieurwissenschaften	0,6	2	100 (1 Person)	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	14,8	51	38,6	61,4
Sport	2,0	7	75,0	25,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	12,5	43	39,4	60,6
Kunst, Kunstwissenschaft	5,5	19	31,3	68,6
sonstige Fächer	1,4	5	80,0	20,0

Promovierende liegen allerdings kaum vor. „Weder das Statistische Bundesamt noch die deutschen Hochschulen führen Statistiken über ihre Doktoranden. Das Statistische Bundesamt verzeichnet bisher nur die Promoviertenzahlen, nicht die Promovierendenzahlen. Auch die Hochschulen selbst verfügen nicht über verlässliches Zahlenmaterial über ihre Doktoranden. Damit kann weder die Promotionserfolgsquote noch die Promotionsabbruchquote an deutschen Hochschulen präzise ermittelt werden. Oftmals werden die Doktoranden lediglich dezentral von verschiedenen universitären Stellen und nach unterschiedlichen Gesichtspunkten erfasst und "verwaltet". Dieses Defizit rührt nicht zuletzt daher, dass der Doktorandenstatus bisher gesetzlich nicht geregelt ist.“ (Senger 2007)

Es konnten 361 Promovierte ermittelt werden, wovon 209 Personen eine E-Mail Adressen besaßen. 70 Mail-Adressen waren fehlerhaft, so dass letztlich 139 Mail-Adressen valide waren.

Es gab 107 Zugriffe (76 Prozent) auf den Fragebogen. Für eine Auswertung verwertbare Fragebögen (d.h. komplette Datensätze), gab es 62. Daraus ergibt sich eine untersuchungsrelevante Rücklaufquote von 44,6 Prozent (wenn die von den Ausfällen bereinigte Anzahl an Personen-139- 100 Prozent sind).

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der Promovierten, die an der Befragung teilgenommen haben, auf die Fächergruppen. Im Vergleich mit den Doktoranden ist der prozentuale Anteil an Mathematik- und Naturwissenschaftlern wesentlich geringer. Demgegenüber befindet sich unter den befragten Promovierten ein größerer Anteil an Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern.

Tab. 3: Teilnehmer der Befragung nach Fächergruppen und Geschlecht (nur aufgeführt, falls vorhanden) – Promovierte

Fächergruppe	Anteil an der Befragung (in Prozent)	Häufigkeiten	Geschlecht (in Prozent)	
			weiblich	männlich
Mathematik und Naturwissenschaften	22,6	14	28,6	71,4
Sprach- und Kulturwissenschaften	25,8	16	41,7	58,3
Ingenieurwissenschaften	3,2	2	100 (1 Person)	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	45,2	28	37,5	62,5
Kunst, Kunstwissenschaft	3,2	2	100 (1 Person)	

1.4 Vorgehen in der Auswertung

Im Folgenden werden aus auswertungsrelevanten Gründen nur die Fächergruppen in die Auswertung bezogen, in denen mehr als 10 Personen promovieren oder promoviert haben.

Aus den folgenden Fächergruppen haben weniger als 10 Doktoranden an der Befragung teilgenommen: Ingenieurwissenschaften (2 Teilnehmer); Sport (7 Teilnehmer); sonstige Fächer (5 Teilnehmer).

In der Literatur werden sehr verschiedene Einteilungen in Fächergruppen verwendet. Deshalb muss für diese Erhebung die am zweckmäßigsten erscheinende Definition gewählt werden. Die vorliegende Einteilung in Fächergruppen orientiert sich an den Vorgaben des Statistischen Bundesamtes Deutschland zu Systematiken der Hochschulstatistik (vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland, Systematiken der Hochschulstatistik). Durch eine geringe Fallzahl in den Fächergruppen Rechtswissenschaft, Wirtschaftswissenschaft und Sozialwissenschaft ist die Einteilung des Statistischen Bundesamtes in diesem Fall geeignet, da sie diese Fachgruppen zusammenfasst. Ein weiterer Grund ist, dass dadurch ein Vergleich zu anderen Studien möglich wird, die diese Definition ebenfalls benutzt haben.

Im Folgenden werden die Studienfächer aufgelistet, welche, bezogen auf die MLU, zu den untersuchungsrelevanten Fächergruppen gehören.

- | | |
|---|---|
| Mathematik und Naturwissenschaften: | <ul style="list-style-type: none"> - Mathematik - Informatik - Physik - Chemie - Pharmazie - Biologie - Geowissenschaften |
| Sprach- und Kulturwissenschaften: | <ul style="list-style-type: none"> - Evangelische Theologie - Katholische Theologie - Philosophie - Geschichte - Allgemeine und vergleichende Literatur- und Sprachwissenschaft - Germanistik - Anglistik/Amerikanistik - Romanistik - Slawistik - Psychologie - Erziehungswissenschaften - Sonderpädagogik |
| Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: | <ul style="list-style-type: none"> - Politikwissenschaften - Sozialwissenschaften - Sozialwesen - Rechtswissenschaften - Wirtschaftswissenschaften - Wirtschaftsingenieurwesen |
| Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften: | <ul style="list-style-type: none"> - Agrarwissenschaften - Forstwissenschaft - Ernährungs- und Haushaltswissenschaften |
| Kunst, Kunstwissenschaften: | <ul style="list-style-type: none"> - Kunstgeschichte - Musik, Musikwissenschaften |

Zusätzlich zur Auswertung der Antworten der befragten Doktoranden werden zur Verbesserung der Aussagekraft folgende Vergleichsebenen ergänzend hinzugezogen:

Es wird im Weiteren davon ausgegangen, dass die **Fächergruppen** einen besonderen Einfluss auf das Antwortverhalten der Doktoranden haben. Verschiedene strukturelle Rahmenbedingungen und fächergruppenspezifische Kulturen beeinflussen die Art des Studierens und demnach

vermutlich auch die Art des Promovierens.³ Vor allem die Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften und Sprach- und Kulturwissenschaften bringen sehr verschiedene Promotionskulturen hervor und verzeichnen strukturelle Unterschiede, welche Einfluss auf das Antwortverhalten der hier befragten Personen haben.

Ein anderer Grund für eine in bestimmten Fällen spezifischere Untersuchung gerade dieser Fächergruppen ist die Anzahl der Teilnehmer aus den zwei Gruppen. 36,8 Prozent der befragten Doktoranden stammen aus der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften und 26,4 Prozent aus den Sprach- und Kulturwissenschaften, womit sie die beiden teilnehmerstärksten Fächergruppen dieser Befragung sind. Die Fallzahlen sind damit ähnlich hoch und somit gut vergleichbar.

Auf Grund der anfänglichen Festlegung, dass nur Fächergruppen mit mehr als 10 an der Befragung teilnehmenden Doktoranden in die Auswertung einbezogen werden, waren nur die Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften und Kunst, Kunstwissenschaften in Bezug auf die Doktoranden hier untersuchungsrelevant.

In einigen Fällen wird die Auswertung der **Promovierten** mit in die Betrachtungen einbezogen. Aussagen über Entwicklungen (von den Promovierten zu den Doktoranden) können mit dem Vergleich der Ergebnisse aus der Doktoranden- und der Promovierten-Befragung nicht gemacht werden, da die Untersuchung keine Längsschnittstudie (Panel) ist.⁴ Es handelt sich hier um ein Kohortendesign, d.h. zwei Jahrgänge (derzeitige Doktoranden und fertige Promovierte) werden parallel befragt.⁵ Die Ergebnisse können dann gegenübergestellt werden. Die Antworten der bereits promovierten Personen beziehen sich immer auf deren Situation während ihrer Promotionsphase.

Um eine gewisse Vorstellung davon zu bekommen, wie die Ergebnisse der Befragung an der MLU im Vergleich zu anderen in letzter Zeit durchgeführten **Doktorandenbefragungen** zu sehen sind, soll bezüglich einiger Aspekte ein solcher Vergleich gezogen werden. Diese Gegenüberstellungen sind im Sinne einer besseren Anschaulichkeit nach den Kapiteln und deren Zusammenfassung aufgeführt.

Es muss aber darauf hingewiesen werden, dass die Erhebungen methodisch bezüglich Grundgesamtheit, Themenschwerpunkten und Reichweite (universitäts- bzw. bundesweite Befragung) zu verschieden sind, um ausführliche Vergleiche zuzulassen. Dafür wäre eine eigene Studie nur zu diesem Zweck notwendig.

³ „Die soziale Zusammensetzung der Studentenschaft und des Lehrkörpers für verschiedene Hochschularten, Fächergruppen und Einzelfächer korreliert mit einer großen Zahl von Variablen, die üblicherweise zur Beschreibung spezifischer Fachkulturen herangezogen werden. So gibt es auffällige Unterschiede hinsichtlich der Art des Zugangs zum Studium, des Ausmaßes vorhergegangener beruflicher Tätigkeiten, der Bewerbungsmodalitäten, der Ziele im Studium und der Studienfinanzierung.“ (Köhler 1992: 101)

⁴ „Mit einem Paneldesign werden (a) die Werte der gleichen Variablen (b) zu mehreren Zeitpunkten, jedoch auf der Grundlage der identischen Stichprobe erhoben.“ (Diekmann 2002: 267) In dem vorliegenden Fall würde dies bedeuten, dieselben Fragen zu Betreuung u.a. Doktoranden z.B. vor einem Jahr und gegenwärtig gestellt zu haben. Dann kann von einer Entwicklung z.B. der Betreuungsbewertung gesprochen werden.

⁵ „Eine Kohorte in den Sozialwissenschaften ist eine Bevölkerungsgruppe, die durch ein zeitlich gemeinsames, längerfristig prägendes Startereignis definiert wird.“ (Diekmann 2002: 279f.) Die Promovierten und die Doktoranden sind jeweils eine Kohorte und die Unterschiede zwischen diesen werden als Kohorteneffekte bezeichnet.

Um aber einen Eindruck davon zu gewinnen, wie die Doktoranden deutschlandweit oder in anderen Bundesländern ihre Promotionsbedingungen einschätzen, ist eine Gegenüberstellung interessant und informativ.

Zur Veranschaulichung der Ergebnisse der vorliegenden Studie und auf Grund der ähnlichen Themen, wird die Befragung „Promovieren an den Universitäten in Bayern; Praxis-Modelle- Perspektiven“ des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und -planung (IHF) München (2006), die Studie der Promovierenden- und Promovierten-initiative THESIS e.V. „Zur Situation Promovierender in Deutschland“ (2004) und an einigen Stellen die Befragung von Doktoranden und Promovierten an der Universität Marburg („Promotionsstudium im Vergleich“, 2000) herangezogen, allerdings nur in den Fällen, in denen die Operationalisierung der Items übereinstimmen. Wenn die Fragen nicht deckungsgleich formuliert, die Aussagen aber dieselben sind, werden die abweichenden Formulierungen aufgeführt.

Die THESIS- Untersuchung ist als eine deutschlandweite Doktorandenbefragung konzipiert worden, der IHF- Studie liegt die Befragung von Doktoranden an bayerischen Universitäten zugrunde⁶ und die Marburger Doktoranden- und Promoviertenbefragung ist nur bezogen auf eine Universität.

⁶ In dieser Studie des IHF wurden auch Professoren befragt, was für die vorliegende Untersuchung allerdings nicht relevant ist.

2. Wer sind die Befragten, wie promovieren sie und haben zur Zeit ihrer Promotion promoviert?

2.1 Ergebnisse

Unter den befragten Doktoranden befinden sich 51,7 Prozent Frauen und 48,3 Prozent Männer.⁷ In der folgenden Tabelle wird der Familienstand der Befragten abgebildet.

Tab. 4: Familienstand, in Prozent

	Frauen	Männer
ledig	36,2	37,4
feste Partnerschaft	39,9	28,2
verheiratet	22,5	31,3

Für den Zusammenhang zwischen den Variablen Geschlecht und Familienstand konnte das Zusammenhangsmaß Cramers-V mit einem Wert von 0,15 berechnet werden.⁸ Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass ein Zusammenhang zwar vorhanden, dieser aber sehr klein ist.

Auf die Frage, ob Kinder im Haushalt leben, antworteten 24,6 Prozent der Männer mit ja, aber nur 18,7 Prozent der Frauen. Dieser Unterschied könnte darauf hindeuten, dass bei Frauen noch immer ein Problem bezüglich der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie besteht.⁹ In einer Umfrage des Center of Excellence Women and Science unter Nachwuchswissenschaftlerinnen gaben diejenigen mit Kinderwunsch am häufigsten an, dass eine Verwirklichung dieses Wunsches vor allem von beruflichen Gründen verhindert wird (vgl. Lind 2006: 8).

Die Unterschiede könnten auch auf Altersunterschiede zurückzuführen sein, d.h. die Doktorandinnen sind unter Umständen im Durchschnitt jünger als die Doktoranden und haben daher seltener Kinder. Gegen diese Annahme sprechen allerdings die Ergebnisse der Befragung der Doktoranden an bayerischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen des IHF. Der Altersunterschied zwischen den Geschlechtern ist hier nur geringfügig (vgl. Bering/Falk 2006: 27).

Zur Messung der sozialen Herkunft wird in vielen Studien die Variable „höchster beruflicher Abschluss des Vaters“ herangezogen. Im Folgenden soll die fachspezifische Verteilung dieser Variable dargestellt werden.

⁷ gültige Prozente: 78,1 Prozent

⁸ Cramers-V ist ein Zusammenhangsmaß auf der Basis der Chi-Quadrat-Statistik. Dieses Maß kann zwischen 0 und 1 liegen. Je größer der Wert ist, desto stärker der Zusammenhang. Ist der Koeffizient größer/gleich 0,1 gibt es einen substantiellen Zusammenhang. Über die Richtung des Zusammenhangs kann keine Aussage gemacht werden.

⁹ Der Versuch einer Interpretation der Untersuchungsergebnisse wird im Folgenden nur an einigen ausgesuchten Stellen vorgenommen.

Auf Grund ihrer Marginalität wurden die Kategorien „keine berufliche Ausbildung“ und „beruflicher Abschluss unbekannt“ nicht in das Diagramm aufgenommen. Der prozentuale Anteil der Doktoranden in den verschiedenen Fächergruppen lag nur zwischen 0 und 6,8 Prozent (Abschluss unbekannt in Kunst, Kunstwissenschaften).

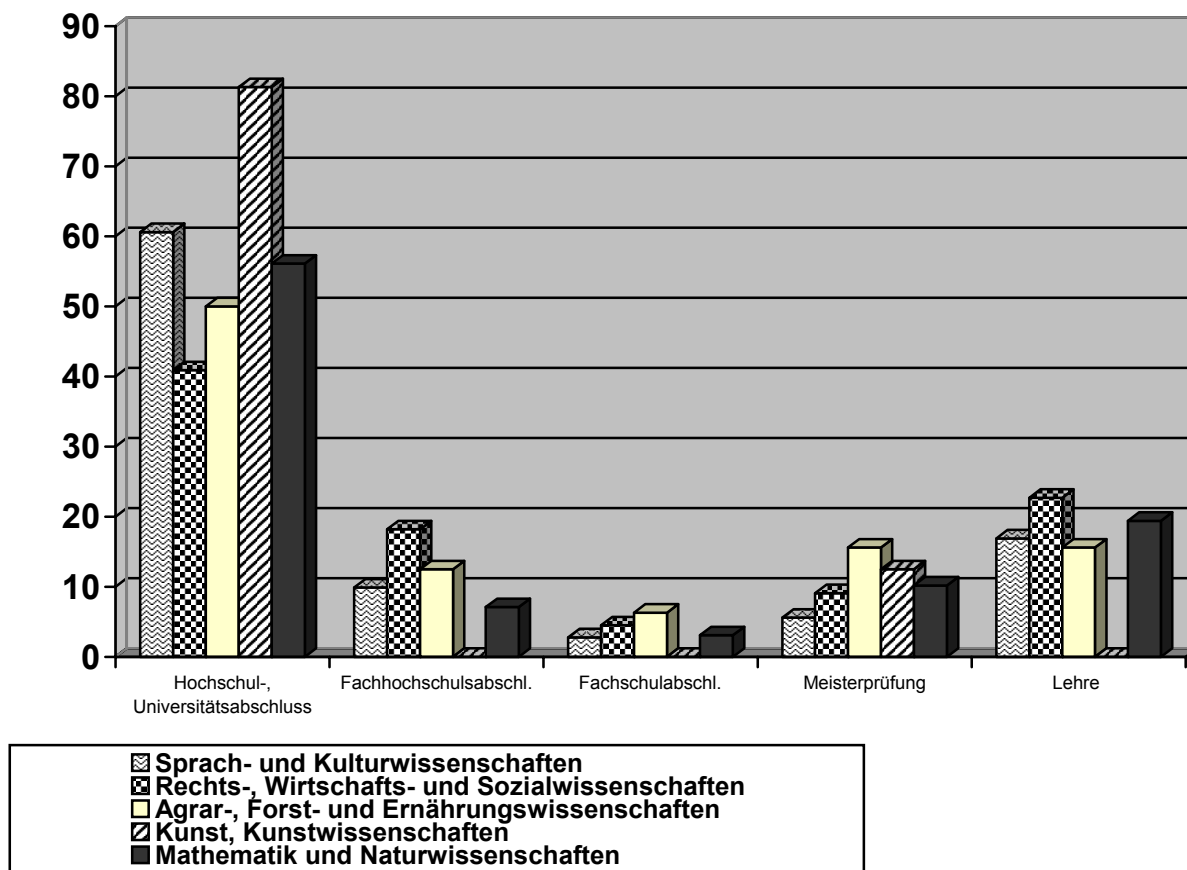


Abb. 1: Höchster beruflicher Abschluss des Vaters, in Prozent¹⁰

Die Väter der befragten Doktoranden aller Fächergruppen haben in der großen Mehrheit einen „Hochschul-, Universitätsabschluss“. Die Doktoranden der Kunst, Kunstwissenschaften wählten diesen beruflichen Abschluss am häufigsten, die der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften am seltensten. Eine Annahme der Ungleichheitsforschung, dass eine „höhere“ soziale Herkunftsschicht die Bildungschancen verbessern, scheint sich hier wieder zu spiegeln.¹¹ Studierende aus niedrigeren sozialen Schichten haben es demnach schwerer, mit Erfolg ein Studium (oder hier eine Promotion) zu absolvieren.

Wird diese Annahme auf die bereits Promovierten übertragen, könnte sie mit den Variablen „höchster beruflicher Abschluss des Vaters“ (soziale Herkunft) und „Bitte geben Sie das entsprechende Prädikat Ihrer Promotion an“ (Erfolg) operationalisiert werden. Für den Zusammenhang der beiden genannten Variablen beträgt Cramers-V: 0,28. Dieser Wert bedeutet, dass es einen

¹⁰ Mathematik, Naturwissenschaften: gültige Prozente: 77,2 Prozent; Sprach- und Kulturwissenschaften: gültige Prozente 78 Prozent; Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften: gültige Prozente: 74,4 Prozent

¹¹ Studenten aus „bildungsfernen“ Milieus haben, so die oft vertretene Annahme, häufiger mit Verunsicherungen, Orientierungsproblemen und Selbstzweifeln zu kämpfen als andere Studierende (vgl. Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2004: 180ff.)

relativ starken Zusammenhang gibt zwischen dem höchsten beruflichen Abschluss des Vaters und der Note, mit der die Promovierten ihre Promotion abgeschlossen haben.

In Bezug auf die Doktoranden wurde das Zusammenhangsmaß Cramers-V berechnet für den Zusammenhang zwischen dem höchsten beruflichen Abschluss des Vaters und der Abschlussnote des Studiums. Auch hier konnte ein Zusammenhangsmaß von 0,39 berechnet werden.

Im Vergleich dazu beträgt Cramers-V nur 0,15 bezüglich des Zusammenhangs zwischen dem höchsten beruflichen Abschluss des Vaters und der Frage, ob die Doktoranden ihre Arbeit schon einmal für längere Zeit unterbrechen mussten.

Bezüglich des höchsten Schulabschlusses der befragten Doktoranden zeigt sich fachspezifisch folgendes Bild:

Tab. 5: *Höchster Schulabschluss vor dem Studium, in Prozent*¹²

	Mathematik und Naturwissen- schaften	Sprach- u. Kulturwis- sensschaften	Rechts-, Wirt- schafts- u. Sozialwissen- schaften	Kunst, Kunstwis- senschaften	Agrar-, Forst- u. Ernäh- rungswis- sensschaften
Allg. Hochschul- reife	95,9	94,4	97,7	93,8	93,9
Fachgebundene Hochschulreife	2,0	4,2	2,3	0	3,0
Fachhochschul- reife	2,0	1,4	0	6,3	3,0
Sonstiger deut- scher Schulab- schluss	0	0	0	0	0

Sowohl die Doktorandinnen als auch die Doktoranden promovieren in der Mehrheit im gleichen Fach, in dem sie ihren Studienabschluss erworben haben. Dieses Studium hat über die Hälfte an der MLU abgeschlossen.

¹² Mathematik, Naturwissenschaften- gültige Prozente: 77,2 Prozent; Sprach- und Kulturwissenschaften- gültige Prozente: 79,1 Prozent; Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften- gültige Prozente: 76,7 Prozent

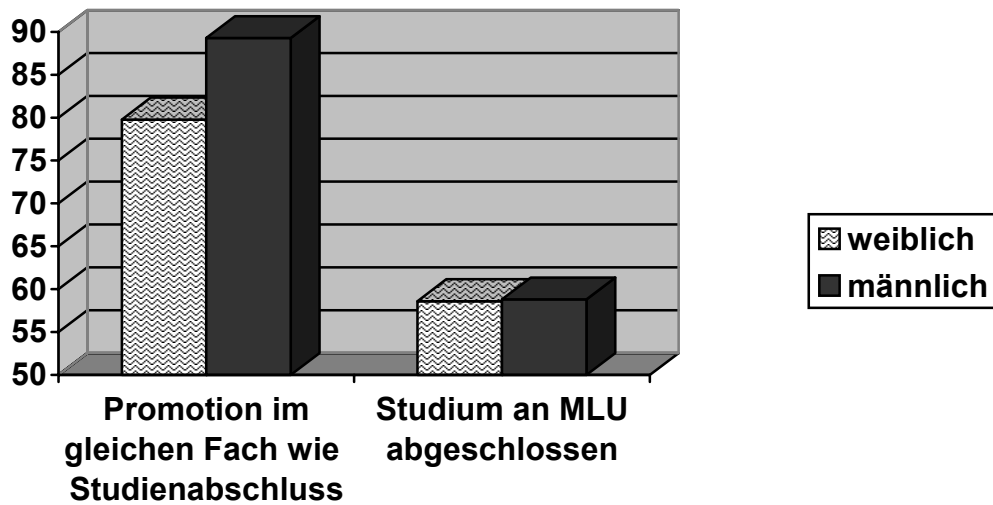


Abb. 2: Positive Antworten („ja“) der Doktoranden auf die Fragen: Promotion im gleichen Fach, wie der Studienabschluss und Studium an der MLU abgeschlossen, nach Geschlecht, in Prozent

Sowohl Männer als auch Frauen schlossen ihr Studium durchschnittlich mit einer Gesamtnote von 1,6 ab.

Die Doktoranden der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften haben ihr Studium mit einer durchschnittlichen Abschlussnote von 1,8 am schlechtesten, die Doktoranden der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften mit 1,5 am besten abgeschlossen.

Die bereits promovierten Befragten schlossen ihr Studium im Durchschnitt mit einer Gesamtnote von 1,5 ab. Im Vergleich der beiden Kohorten zeigt sich ein ähnliches Bild. Ihre Promotion beendete über die Hälfte der Promovierten mit dem Prädikat „magna cum laude“. Fast ein

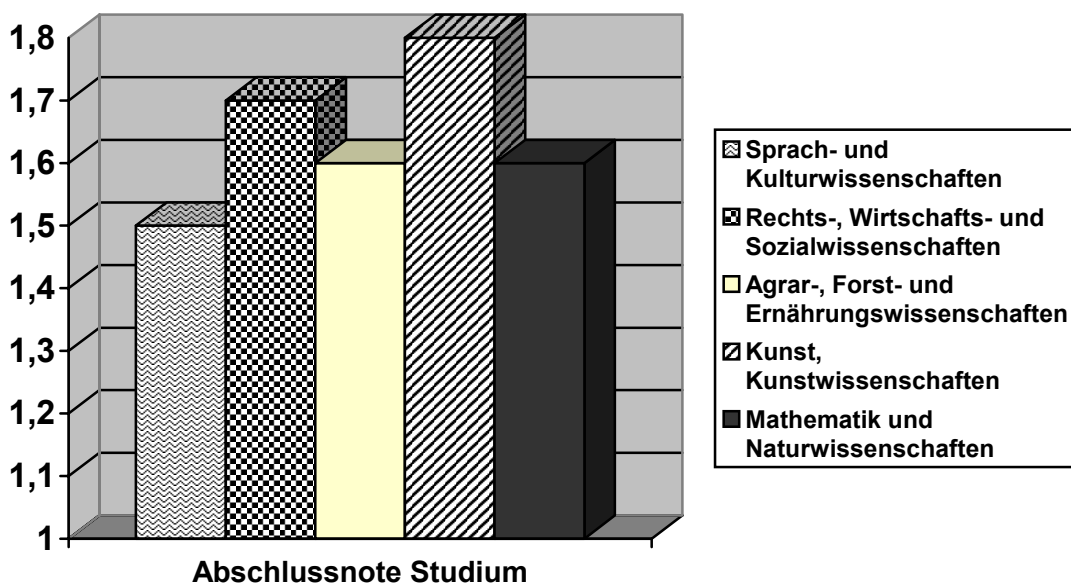


Abb. 3: Verteilung der Abschlussnote des Studiums der Doktoranden nach Fächergruppen, Mittelwert

Drittel erhielt das Prädikat „summa cum laude“ und 19,4 Prozent „cum laude“.

68,9 Prozent der befragten Doktoranden waren zum Zeitpunkt der Befragung als Promotionsstudenten an der MLU eingeschrieben, wohingegen von den Promovierten nur 49,2 Prozent eingeschrieben waren.

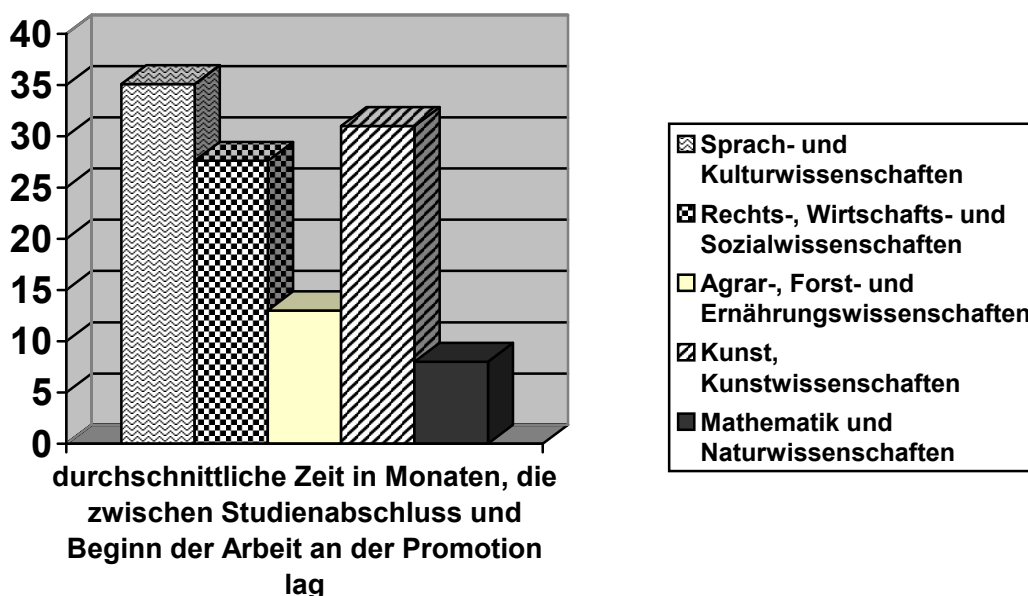


Abb. 4: Durchschnittliche Zeit in Monaten, die bei den Doktoranden zwischen Studienabschluss und dem Beginn der Arbeit an der Promotion lag, nach Fächergruppen

Vor allem die Unterscheidung der Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften und Sprach- und Kulturwissenschaften ist in diesem Fall sehr interessant. Es zeigt sich eindeutig, dass die befragten Doktoranden der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften im Durchschnitt am schnellsten (nach nur acht Monaten) nach Beendigung ihres Studiums eine Promotion begannen. Die meiste Zeit zwischen Studium und Promotion verstrich bei den Doktoranden der Sprach- und Kulturwissenschaften (35,1 Monate). Es muss allerdings dazu gesagt werden, dass es gerade bei den Fächergruppen mit diesen hohen Werten oftmals einzelne Personen gibt, bei denen einige Jahre zwischen Studium und Promotion verstrichen sind (Ausreißer).

Insgesamt vergingen bei den befragten Doktoranden durchschnittlich 20,5 Monate. Im Vergleich dazu lag bei den Promovierten zwischen Beendigung ihres Studiums und Beginn der Promotion im Durchschnitt 35,2 Monate. Es kann also festgestellt werden, dass sich der Zeitpunkt für eine Promotion bei den befragten Doktoranden, im Vergleich zu den schon fertig gewordenen Promovierten, verändert hat.

Die Frage, ob sie nach dem Studium sofort mit der Promotion beginnen konnten, verneinten 62,4 Prozent der befragten Doktoranden. Die Gründe sind in der Tabelle 6 abgebildet.

Tab. 6: Gründe, warum nicht sofort nach Beendigung des Studiums mit der Arbeit an der Promotion begonnen wurde; Nennungen und Prozente der Antwort „trifft zu“ (Mehrfachantworten möglich)

	Zahl der Nennungen „trifft zu“	Prozent der Antworten
Ich konnte meine Stelle an der Universität/Forschungsinstitut nicht sofort antreten und deshalb meine Dissertation nicht sofort beginnen.	35	10,7
Ich hatte zwar eine Stelle, konnte aber trotzdem nicht sofort mit der Dissertation beginnen.	34	10,4
Ich musste auf die Bewilligung eines Stipendiums warten.	34	10,4
Ich war außerhalb der Hochschule berufstätig und konnte deswegen nicht sofort promovieren.	70	21,5
Ich hatte familiäre Verpflichtungen.	29	8,9
Ich habe den Wunsch nach einer Fortsetzung meiner wissenschaftlichen Tätigkeit nicht unmittelbar nach Beendigung meines Studiums verspürt.	50	15,3
Sonstiges¹³	47	14,4

Eine Berufstätigkeit außerhalb der Hochschule und der erst später eingetretene Wunsch nach einer Fortsetzung der wissenschaftlichen Tätigkeit sind die am häufigsten genannten Ursachen für die Zeit zwischen Beendigung des Studiums und Beginn der Promotion.

Unter dem Punkt „Sonstiges“ vermerkten die befragten Doktoranden u.a. Entscheidungs- oder Orientierungsprobleme, mit der Arbeitsstelle verbundene Aufgaben und Unklarheit über das Thema.

Die Differenzierung der Gründe dafür, nicht sofort mit der Promotion begonnen zu haben, nach den Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften und Sprach- und Kulturwissenschaften veranschaulicht folgende Tabelle.

¹³ Die Antwortkategorie „Sonstiges“ wird in der folgenden Untersuchung nur bei einigen Fragen aufgeführt, bei denen die Verteilung auf diese Kategorie von besonderem Interesse ist.

Tab. 7: Gründe, warum nicht sofort nach Beendigung des Studiums mit der Arbeit an der Promotion begonnen wurde nach Fächergruppen, Verteilung auf Antwort „trifft zu“, in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

	Mathematik und Naturwissenschaften	Sprach- und Kulturwissenschaften
Ich konnte meine Stelle an der Universität/Forschungsinstitut nicht sofort antreten und deshalb meine Dissertation nicht sofort beginnen.	12,6	9,8
Ich hatte zwar eine Stelle, konnte aber trotzdem nicht sofort mit der Dissertation beginnen.	6,7	14,6
Ich musste auf die Bewilligung eines Stipendiums warten.	5,9	13,4
Ich war außerhalb der Hochschule berufstätig und konnte deswegen nicht sofort promovieren.	10,9	25,6
Ich hatte familiäre Verpflichtungen.	1,7	20,7
Ich habe den Wunsch nach einer Fortsetzung meiner wissenschaftlichen Tätigkeit nicht unmittelbar nach Beendigung meines Studiums verspürt.	7,6	22,0
Sonstiges	12,6	14,6

Diese Gegenüberstellung zeigt deutlich die verschiedenen Promotionskulturen der beiden Fächergruppen. In den Mathematik und Naturwissenschaften, welche im Durchschnitt 8 Monate nach Beendigung des Studiums mit der Promotion begannen, im Gegensatz zu 35,1 Monaten in den Sprach- und Kulturwissenschaften, sind die meisten Gründe für eine „Verzögerung“ wesentlich seltener für die Doktoranden dieser Gruppe zutreffend..

Die meisten Doktoranden promovieren als „Doktoranden, ohne Einbindung in ein formelles Promotions-/Forschungsstudium (extern)“, d.h. 21,4 Prozent der Doktoranden der MLU promovieren extern. 20,5 Prozent haben ein Promotionsstipendium, 20,2 Prozent promovieren Teilzeit auf einer Drittmittelstelle und 19,9 Prozent Teilzeit auf einer Haushaltsstelle.

Nur 3,7 Prozent promovieren Vollzeit auf einer Drittmittelstelle und 6,1 Prozent promovieren Vollzeit auf einer Haushaltsstelle. Es wird deutlich, dass die Doktoranden entweder eine halbe Stelle innehaben oder nebenberuflich promovieren. Beides kann erhebliche organisatorische Probleme mit sich bringen.

Für eine fächerspezifische Betrachtung werden in dem folgenden Diagramm die Promotions-typen zusammengefasst in: Haushalt (Voll- und Teilzeit); Drittmittel (Voll- und Teilzeit); Stipendium und extern; Graduierten- Doktorandenkolleg.

Die Unterschiede zwischen den beiden Fächergruppen sind sehr hoch. Gaben die befragten Doktoranden der Sprach- und Kulturwissenschaften in der Mehrheit an, mit einem Promotionsstipendium und ohne Einbindung in ein Promotions-/Forschungsstudium zu promovieren, so sind die vorrangigen Promotionsmodelle der Mathematik und Naturwissenschaftler die Stellen im Haushalt der Universität und die Drittmittelstellen. Die Fachkulturen und strukturellen Rahmenbedingungen scheinen also sehr stark die Art des Promovierens zu beeinflussen, vor allem bezüglich einer unterschiedlichen Bereitstellung von Stellen und Stipendien.

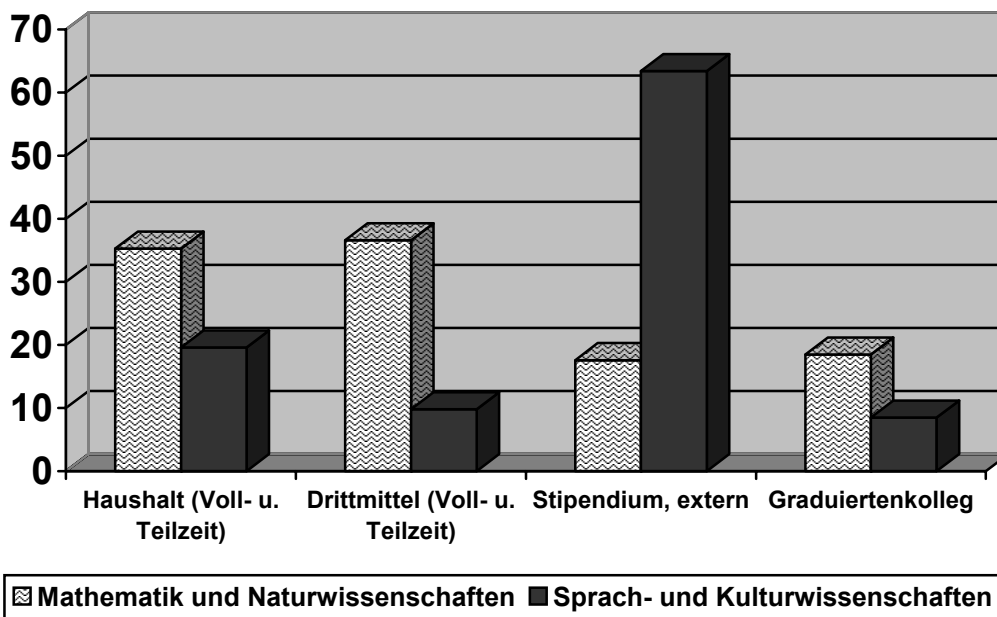


Abb. 5: Promotionsmodelle fächerspezifisch, Verteilung auf Antwortkategorie „trifft zu“, in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

Im Vergleich dazu sieht die Verteilung der Befragten, welche ihre Promotion bereits beendet haben, auf die verschiedenen Promotionsmodelle wie folgt aus:

- 11,3 Prozent promovierten Vollzeit auf einer Haushaltsstelle,
- 14,5 Prozent promovierten Teilzeit auf einer Haushaltsstelle,
- 3,2 Prozent Vollzeit auf einer Drittmittelstelle,
- 21 Prozent Teilzeit auf einer Drittmittelstelle,
- 30,6 Prozent hatten ein Promotionsstipendium,
- und 6,5 Prozent waren Doktoranden in einem Graduierten-, Doktorandenkolleg.
- 27,4 Prozent promovierten ohne Einbindung in ein formelles Promotions-/ Forschungsstudium (extern).

Die Zahl der extern promovierenden Personen ist demnach in der Kohorte der Doktoranden geringer als bei den Promovierten. Die Zahl der mit einem Stipendium Promovierenden ist sogar sehr stark zurückgegangen (von 30,6 auf 20,5 Prozent).

Ein weiterer auffälliger Unterschied wird bei den Vollzeit auf einer Haushaltsstelle Promovierenden deutlich: die Personen, welche schon fertig sind, gaben zu 11,3 Prozent an, eine ganze Haushaltsstelle gehabt zu haben, wohingegen die heutigen Doktoranden nur noch zu 6,1 Prozent auf einer vollen Haushaltsstelle promovieren. Dies könnte auf die unterschiedlichen Erfolgschancen der Finanzierungsarten zurückzuführen sein, d.h. Personen, welche eine Stelle inne haben, haben unter Umständen größere Erfolgschancen als z.B. extern Promovierende.

In der folgenden Tabelle werden die gewählten Promotionsmodelle der Doktoranden differenziert nach Geschlecht dargestellt.

Tab. 8: Promotionsmodelle nach Geschlecht, Verteilung auf Antwort „trifft zu“, in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

	Weiblich	Männlich	Cramers-V
Vollzeit Haushaltsstelle (Universität oder Forschungsinstitut)	5,7	8,4	0,05
Teilzeit Haushaltsstelle (Universität oder Forschungsinstitut)	19,3	22,1	0,03
Vollzeit Drittmittelstelle (z.B. DFG-Projekt)	2,1	6,1	0,1
Teilzeit Drittmittelstelle (z.B. DFG-Projekt)	20,7	17,6	0,04
Promotionsstipendium	22,1	19,8	0,02
Graduierten-, Doktorandenkolleg	16,4	6,9	0,15
Extern	20,0	25,2	0,06
Sonstiges	5,0	9,2	

Werden die Promotionsmodelle der Doktoranden getrennt nach Geschlecht dargestellt, werden Unterschiede deutlich. Frauen promovieren weniger auf Vollzeitstellen an der Universität oder in Forschungsinstituten. Dies gilt sowohl für Haushalts- als auch für Drittmittelstellen. Frauen promovieren dagegen öfter in Graduierten-, Doktorandenkollegs und haben öfter ein Promotionsstipendium. Diese Unterschiede kommen vermutlich auch dadurch zustande, dass Frauen häufiger in Fächergruppen promovieren, wie z.B. in den Sprach- und Kulturwissenschaften (66,2 % der Befragten sind weiblich), in denen weniger Stellen zu vergeben sind. Unterstützt wird diese Annahme durch die fächergruppenspezifische Differenzierung der von den Befragten angegebenen Promotionsmodellen (siehe Abb. 5). Mathematik und Naturwissenschaftler promovieren demnach wesentlich häufiger auf Stellen an der Universität oder einem Forschungsinstitut als Sprach- und Kulturwissenschaftler.

Allerdings verdeutlicht das meist sehr kleine Cramers-V, dass der Zusammenhang zwischen der Variable Geschlecht und der Variable Promotionsmodell sehr gering ist.

Das Promotionsmodell ist sehr eng verbunden mit der Art der Finanzierung. Die befragten Doktoranden der MLU finanzieren ihr Promotionsvorhaben aus sehr verschiedenen Quellen. Zuerst wird die Verteilung auf die verschiedenen Quellen veranschaulicht und zum Vergleich diese auch für die bereits Promovierten dargestellt. Anschließend soll, nach Fächergruppen differenziert, ausgewertet werden, welche Quelle die jeweils wichtigste ist.

Tab. 9: Finanzierung des Promotionsvorhabens, Sicherung des Lebensunterhalts der Doktoranden, Häufigkeit der Nennungen („trifft zu“) und Prozente der Antworten (Mehrfachantworten möglich)

	Zahl der Nennungen	Prozent der Antworten
Stelle an Universität, Forschungseinrichtung	99	30,3
Drittmittelstelle	80	24,5
Stipendium	89	27,2
Tätigkeit als Hilfskraft, Werkvertrag	13	4,0
Erwerbstätigkeit außerhalb der Wissenschaft	72	22,0
Eigene Ersparnisse	51	15,6
Unterstützung durch Angehörige	64	19,6
Arbeitslosengeld I, II	12	3,7
Sonstige Quelle	21	6,4
Zahl der Nennungen insgesamt	501	

Tab. 10: Finanzierung des Promotionsvorhabens, Sicherung des Lebensunterhalts der Promovierten zur Zeit ihrer Promotion, Häufigkeit der Nennungen („trifft zu“) und Prozente der Antworten (Mehrfachantworten möglich)

	Zahl der Nennungen	Prozent der Antworten
Stelle an Universität, Forschungseinrichtung	17	27,4
Drittmittelstelle	15	24,2
Stipendium	21	33,9
Tätigkeit als Hilfskraft, Werkvertrag	9	14,5
Erwerbstätigkeit außerhalb der Wissenschaft	20	32,3
Eigene Ersparnisse	12	19,4
Unterstützung durch Angehörige	13	21,0
Arbeitslosengeld I, II	3	4,8
Sonstige Quelle	6	9,7
Zahl der Nennungen insgesamt	116	

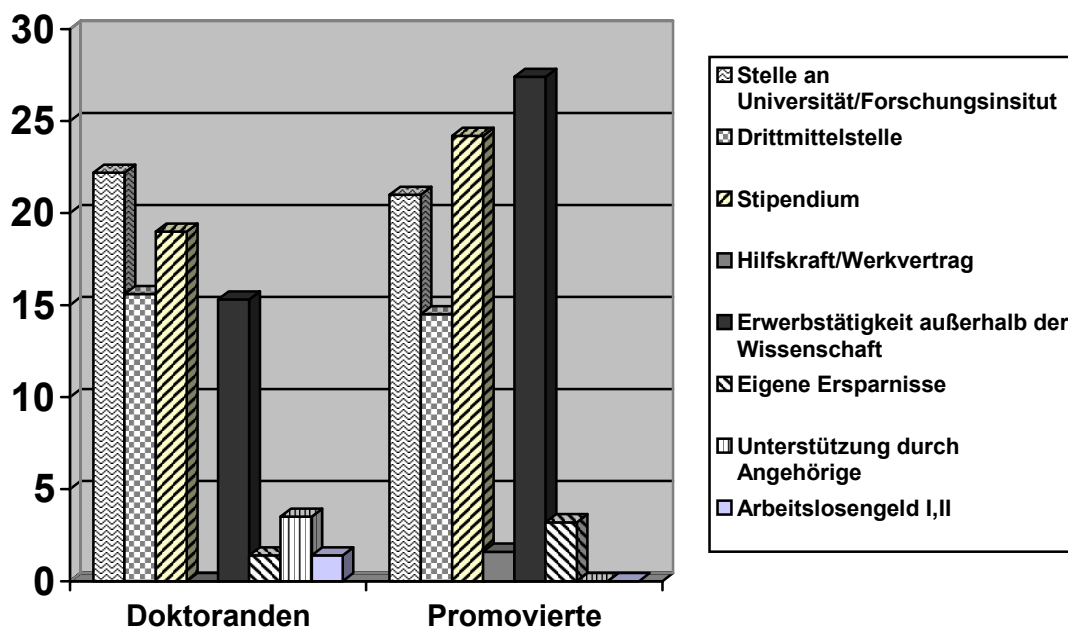


Abb. 6: Wichtigste Quelle zur Finanzierung des Promotionsvorhabens und Sicherung des Lebensunterhalts der Doktoranden und Promovierten zur Zeit ihrer Promotion, in Prozent

Im Vergleich der beiden Kohorten wird deutlich, dass vor allem die Bedeutung der Erwerbstätigkeit außerhalb der Wissenschaft als wichtigste Quelle zur Finanzierung des Lebensunterhalts für die Doktoranden (15,3 Prozent) geringer ist als für die Promovierten (27,4 Prozent). Folgende Quellen wurden von den Doktoranden häufiger als von den Promovierten als „die Wichtigsten“ bezeichnet: Stellen an Universität/Forschungsinstitut (22,2 Prozent – 21 Prozent); Drittmittelstellen (15,6 Prozent – 16,5 Prozent); Unterstützung durch Angehörige (3,5 Prozent – 0) und Arbeitslosengeld I, II (1,4 Prozent - 0).

Fachspezifisch lässt sich Folgendes feststellen: eine Stelle an der Universität oder einem Forschungsinstitut ist die „wichtigste“ Finanzierungsquelle für die Doktoranden der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften (26,8 Prozent¹⁴). In den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften ist diese Quelle (23,3 Prozent)¹⁵ fast genauso wichtig, wie eine Drittmittelstelle (25,6 Prozent)¹⁶. Ein Stipendium ist die bedeutendste Finanzierungsmöglichkeit der Doktoranden aus den Sprach- und Kulturwissenschaften (25,3 Prozent)¹⁷. Doktoranden der Kunst, Kunstwissenschaften (63,2 Prozent) und der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (31,4 Prozent) wählten als wichtigste Quelle eine Erwerbstätigkeit außerhalb der Wissenschaft.

Das entstandene Bild ist dem der Promotionsmodelle ähnlich, d.h. der „Ort“ der Promotion, ob in einer Haushaltsstelle oder extern, ist größtenteils auch die wichtigste Finanzierungsquelle. Das wird deutlich bei einer Gegenüberstellung der Fächergruppen Mathematik und Naturwissen-

¹⁴ gültige Prozente: 76,4 Prozent

¹⁵ gültige Prozente: 74,4 Prozent

¹⁶ gültige Prozente: 74,4 Prozent

¹⁷ gültige Prozente: 76,9 Prozent

schaften und Sprach- und Kulturwissenschaften. Es zeigen sich dieselben Konstellationen in den Promotionsmodellen und der wichtigsten Quelle der Finanzierung.

Zusammenfassung

Im vorangegangenen Abschnitt wurden zentrale Untersuchungsmerkmale dargestellt. Unter den Doktoranden ist der Anteil der Frauen größer als der Anteil der Männer. Bei den Männern leben häufiger Kinder im Haushalt. Ein möglicher Interpretationsansatz wäre, dass die Vereinbarkeit von Karriere und Familie für Frauen noch immer schwerer zu bewerkstelligen ist als für Männer.

In Bezug auf die Variable „höchster beruflicher Abschluss des Vaters“, die hier die Dimension der sozialen Herkunft repräsentiert, wurde deutlich, dass in allen Fächergruppen der Anteil der Väter mit einem Hochschul-/Universitätsabschluss sehr groß ist.

Das Zusammenhangsmaß Cramers-V konnte daneben bestätigen, dass die Variable der sozialen Herkunft (hier: höchster beruflicher Abschluss des Vaters) einen starken Einfluss hat auf die Abschlussnote der Promotion bei den Promovierten und auf die Abschlussnote des Studiums bei den Doktoranden. Dieses Ergebnis könnte eine Bestätigung der sozialen Dimension der sozialen Ungleichheit sein, die u.a. besagt, dass Studierende oder Promovierende aus niedrigeren sozialen Schichten eine schwierigere Ausgangsposition zur Bewältigung des Studiums oder der Promotion haben.

Die Doktoranden begannen zum großen Teil ihre Promotion nicht unmittelbar nach Beendigung des Studiums. Im Durchschnitt vergingen 20,5 Monate. Gründe waren vor allem die Berufstätigkeit außerhalb der Hochschule, die ein sofortiges Promovieren verhindert hat und dass die Doktoranden den Wunsch nach einer Fortsetzung der wissenschaftlichen Tätigkeit nicht sofort verspürt hatten. Im Fächervergleich zeigt sich, dass die Doktoranden der Mathematik und Naturwissenschaften im Durchschnitt nach nur acht Monaten nach dem Studium mit der Promotion begannen und die Sprach- und Kulturwissenschaftler nach 35,1 Monaten.

Die Doktoranden der MLU promovieren zum großen Teil extern. Deutlich wurde, dass vor allem Vollzeitstellen an der Universität oder einem Forschungsinstitut insgesamt eher selten das Promotionsmodell der Befragten ist. Am häufigsten gaben die Doktoranden der Mathematik und Naturwissenschaften an, solche Stellen zu besetzen. Die Sprach- und Kulturwissenschaftler promovieren eher mit einem Stipendium oder extern.

Mit dem Promotionsmodell eng verbunden ist die Art der Finanzierung. Die wichtigste Quelle der Finanzierung ist bei den Doktoranden die Stellen an Universität/Forschungseinrichtung und bei den bereits Promovierten die Erwerbstätigkeit außerhalb der Wissenschaft.

2.2 Vergleichende Betrachtung zu anderen Doktorandenbefragungen

Unter den befragten Doktoranden an der MLU befinden sich 51,7 Prozent Frauen und 48,3 Prozent Männer.¹⁸ Im Vergleich dazu beträgt der Anteil der Frauen in der Befragung der Doktoranden an bayerischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen des IHF 37,7 Prozent (vgl. Berning/Falk 2006: 27). Es zeigt sich hier also ein Unterschied in den geschlechts-

¹⁸ gültige Prozente: 78,1 Prozent

spezifischen Verteilungen. Der Anteil der Frauen an den Befragten insgesamt ist an der MLU im Vergleich zu dem Anteil der Frauen in der Befragung des IHF sehr hoch.

In Bezug auf die Elternschaft zeigt sich, dass der Anteil der Frauen, die mindestens ein Kind haben, bei den Befragten der MLU und des IHF geringer ist, als der Anteil der Männer (vgl. Berning/Falk 2006: 28).

Die durchschnittliche Dauer zwischen dem Abschluss des (promotionsrelevanten) Studiums und dem Beginn der Promotion liegt bei den von dem IHF an bayerischen Hochschulen befragten Doktoranden bei 12,6 Monaten (vgl. Berning/Falk 2006: 54). Bei den befragten Doktoranden der MLU vergingen im Durchschnitt 20,5 Monate, also eine wesentlich längere Zeit.

Das Promotionsmodell wurde differenziert nach Geschlecht betrachtet. An der MLU promovieren Frauen weniger auf Vollzeitstellen an der Universität oder in Forschungsinstituten, dagegen häufiger in Graduierten-, Doktorandenkollegs und haben öfter ein Promotionsstipendium. Dieses Bild zeichnet sich auch in der bundesweiten Doktorandenbefragung von THESIS wieder. Männer promovieren häufiger auf Mitarbeiter- oder Drittmittelstellen während Frauen häufiger in Kollegs integriert sind und durch Stipendien gefördert werden. THESIS führt dies darauf zurück, dass in den Fächern, in denen die Frauenanteile traditionell höher sind, häufiger Promotionsstipendien vergeben werden. In den Fächern, welche eher von Männern dominiert werden, sind die Doktoranden meist als Mitarbeiter an Universitäten und Forschungsinstituten tätig (vgl. Gerhardt/Briede/Mues 2005: 80f). Dieses Resultat wird von den Ergebnissen der MLU- Befragung bestätigt: in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften (66,2 Prozent weiblich) gaben 35,4 Prozent an ein Promotionsstipendium zu besitzen und nur 14,3 Prozent in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (60,6 Prozent männlich). Voll- und Teilzeit auf einer Haushaltsstelle promovieren dagegen 31 Prozent der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaftler und nur 19,6 Prozent der Sprach- und Kulturwissenschaftler.

Ein Unterschied zeigt sich allerdings bei den externen Doktoranden. In der bundesweiten Befragung der Promovierenden- und Promovierten-Initiative THESIS promovieren Frauen häufiger extern, wohingegen in der Befragung an der MLU Männer dieses Promotionsmodell häufiger wählten oder wählen mussten.

Ein dem Promotionsmodell ähnlicher Aspekt ist die Art der Finanzierung. Die befragten Doktoranden an den Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Bayern finanzieren, laut IHF-Befragung, ihre Promotion in der Mehrheit durch „Voll- und Teilzeitstellen“ (65,9 Prozent). Nur 12,1 Prozent der Befragten gaben ein „Stipendium“ als Finanzierungsquelle an, „keine Stelle/Stipendium“ hatten 16,1 Prozent (vgl. Berning/Falk 2006: 31).

Die Ergebnisse der THESIS- Befragung in Bezug auf die Frage nach der wichtigsten Quelle zur Finanzierung des Lebensunterhalts zeigen für die befragten Doktoranden in Deutschland ein anderes Bild. Es muss aber dazu gesagt werden, dass sich die Einteilung der Finanzierungsquellen etwas von der in der vorliegenden Studie unterscheidet, so wurde z.B. Sozialhilfe neben Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe in der THESIS Studie als einzelner Aspekt zur Auswahl gestellt.

Die folgende Tabelle stellt die wichtigsten Finanzierungsquellen der befragten Doktoranden an der Universität Marburg, der MLU und den von THESIS bundesweit befragten Personen (vgl. Gerhardt/Briede/Mues 2005: 83) dar. In der Befragung an der Universität Marburg, in deren Ergebnissen allerdings die Antworten sowohl der Doktoranden als auch der Promovierten enthalten

sind, wurde die Frage gestellt, welche der genannten Finanzierungswege in der Hauptsache den Unterhalt während der Promotionsphase sichert oder gesichert hat (vgl. Kersting 2000: 15).

Tab. 11: Finanzierung der Promotion – wichtigste Finanzierungsquelle, in Prozent

Finanzierungsquelle	Befragung (Untersuchungsfeld)		
	Marburg (Universität Marburg)	HoF (MLU)	THESIS (bundesweit)
Außeruniversitäre Erwerbstätigkeit	24	15,3	6,6
Unterstützung durch Angehörige	19 (Mittel der Eltern)	3,5	3,6
Mitarbeiterstelle Universität/ Forschungs- institut	16	22,2	46,2
Drittmittelstellen	12	15,6	20,6
Promotionsstipendium	13	19,0	18,7
Werkverträge	4	0	2,5
Arbeitslosengeld I,II	-	1,4	0,2

Trotz der eingeschränkten Möglichkeit für eine vergleichende Interpretation lässt sich feststellen, dass sich die wichtigsten Finanzierungsquellen der Befragten in den verschiedenen Untersuchungsfeldern sehr voneinander unterscheiden. Bundesweit nimmt die außeruniversitäre Erwerbstätigkeit eine in der Gegenüberstellung unbedeutende Rolle ein, wohingegen z.B. eine Mitarbeiterstelle an der Universität oder einem Forschungsinstitut von fast der Hälfte dieser Befragten als die wichtigste Finanzierungsquelle angegeben wurde. Unterstützung durch Angehörige stellt für die Doktoranden und Promovierten der Marburger Universität im Vergleich eine sehr wichtige Quelle dar.

3. Motivationen und Ziele

3.1 Ergebnisse

Die Antwortmöglichkeiten der Frage „Aus welchen Motiven haben Sie sich zur Promotion entschlossen?“ konnten auf einer Skala von 1=„trifft zu“ bis 5=„trifft gar nicht zu“ beantwortet werden. Werden die positivsten Zustimmungen („trifft zu“ und „trifft eher zu“) aller Doktoranden zu den einzelnen Motivationen gemeinsam betrachtet, ergibt sich folgendes Bild:

Die große Mehrheit (86,2 Prozent) aller befragten Doktoranden stimmen der Aussage „*Aus Interesse an Wissenschaft und Forschung*“ mit den Antwortkategorien 1 und 2 zu. Nur 75,4 Prozent geben das „*Interesse an einem speziellen Forschungsgebiet*“ an.

Die Motive „*wegen der Chance, meinen Fähigkeiten und Neigungen nachzugehen*“ und „*wegen der beruflichen Chancen, die eine Promotion ermöglicht*“ wurde von 75,3 Prozent und 64,7 Prozent mit der Antwortmöglichkeit „trifft zu“ und „trifft eher zu“ bedacht.

Die befragten Doktoranden der MLU haben demnach zum großen Teil durch wissenschaftliche Interessen, aber auch auf Grund von individuellen und beruflichen Motivationen ihre Promotion begonnen.

Eine wissenschaftliche Karriere anzustreben und *durch die Promotion ein höheres Einkommen* zu erzielen wählten 38 Prozent und 37,3 Prozent der befragten Doktoranden mit den beiden positivsten Zustimmungen („trifft zu“ und „trifft eher zu“).

25,6 Prozent der Befragten promovieren, *weil sie eine Stelle bekamen, mit der die Promotion verbunden war*, 16,9 Prozent *wollten eigentlich nicht promovieren, wurden aber von einem Professor dazu ermutigt*, 19,2 Prozent *hatten zur Zeit der Entscheidung keine bessere Alternative* und 6,4 Prozent promovieren, *weil es in ihren Familien weitgehend üblich war*.

Im Folgenden werden zwei Motivationen herausgegriffen und fachspezifisch verglichen. „Aus Interesse an Wissenschaft und Forschung“ und „Ich rechne mit einem höheren Einkommen als ohne Promotion“ sollen stellvertretend für eine intrinsische und eine extrinsische Perspektive stehen. Da dies zwei getrennte Fragen sind, können je Variable 100 Prozent zustande kommen.

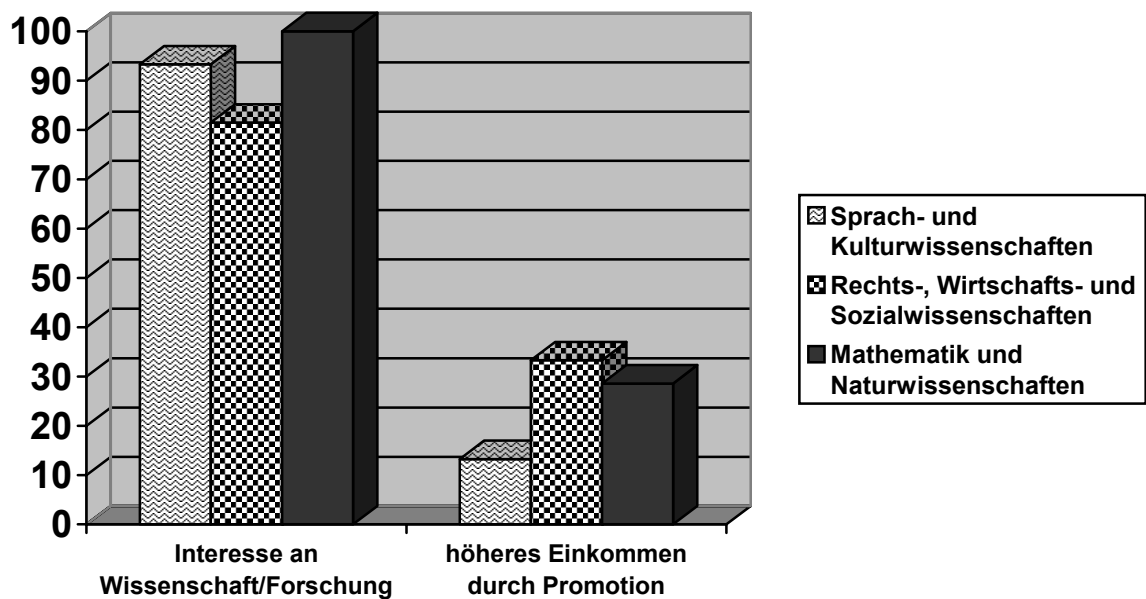


Abb. 7: Fachspezifische Verteilung auf die Antwortkategorie „trifft zu“ und „trifft eher zu“, Doktoranden, in Prozent

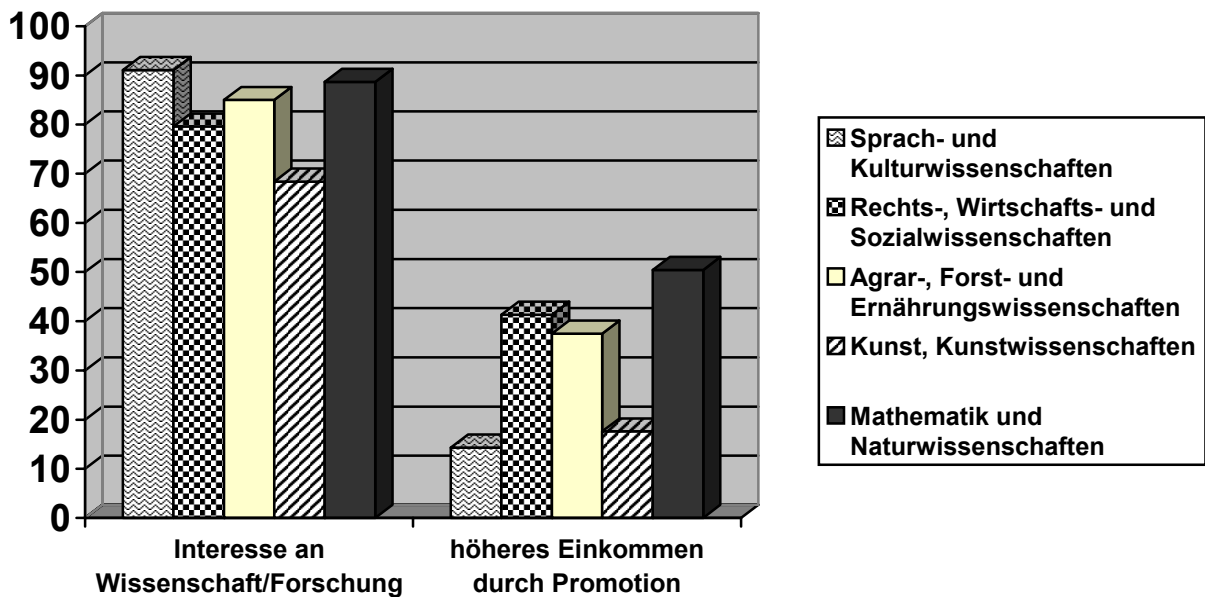


Abb. 8: Fachspezifische Verteilung auf die Antwortkategorie „trifft zu“ und „trifft eher zu“, Promovierte, in Prozent

Die angenommene und bereits mehrfach nachgewiesene besondere Differenz der Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften und Sprach- und Kulturwissenschaften wird auch in diesem Fall wieder deutlich. Die hier als intrinsisch bezeichnete Motivation „Aus Interesse an Wissenschaft und Forschung“ wurde zu 91,1 Prozent von den Doktoranden der Sprach- und Kulturwissenschaften gewählt. Die Motivation „Ich rechne mit einem höheren Einkommen als ohne

Promotion“, hier als extrinsisch bezeichnet, wurde vor allem von den Doktoranden der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften (50,4 Prozent) angekreuzt.

Das Zusammenhangsmaß Cramers-V zwischen „Fächergruppe“ (inklusive Ingenieurwissenschaften, Sport und sonstigen Fächern) und „Aus Interesse an Wissenschaft und Forschung“ beträgt 0,16. Cramers-V zwischen der Variable „Fächergruppe“ und „Ich rechne mit einem höheren Einkommen als ohne Promotion“ beträgt 0,2. Der Zusammenhang zwischen den einzelnen Gruppen und der „wissenschaftlichen“- intrinsischen und „ökonomischen“- extrinsischen Motivation ist demnach vorhanden, aber eher gering.

Im Vergleich dazu werden im Folgenden die beiden Motivationen fachspezifisch für die schon mit der Promotion fertigen Personen abgebildet.

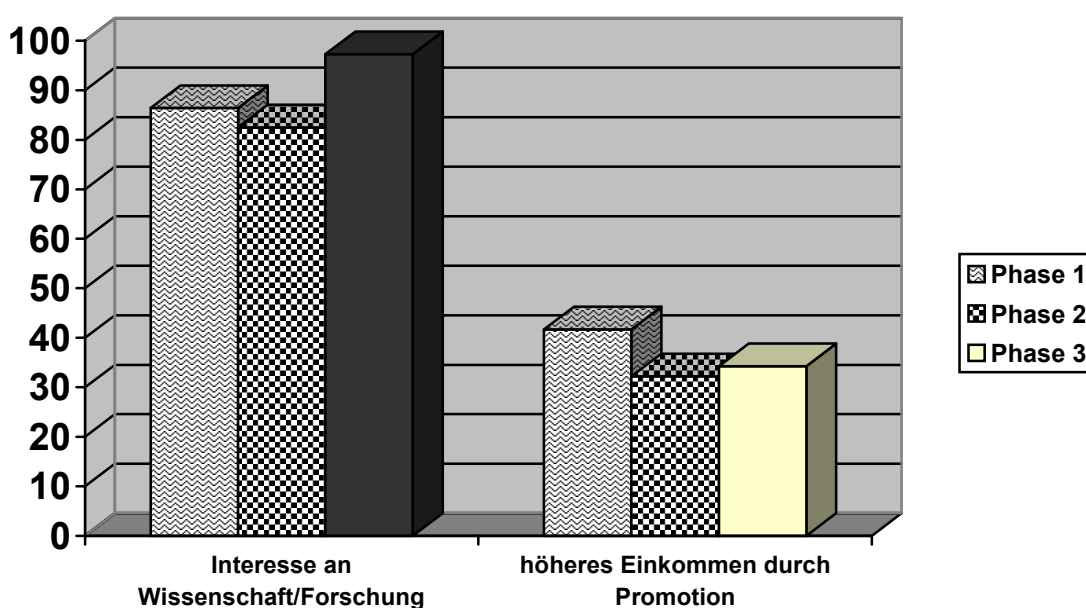


Abb. 9: intrinsische und extrinsische Motivation differenziert nach verschiedenen Promotionsphasen, Verteilung auf Antwortkategorien „trifft zu“ und „trifft eher zu“, in Prozent

Eine weitere interessante Differenzierung des Antwortverhaltens sind die verschiedenen Phasen, in denen sich die Doktoranden zur Zeit der Befragung befanden. Für diese Studie wurden drei Phasen zur Untersuchung dieses Aspektes entwickelt. Diese im Kapitel 4 näher spezifizierten Phasen haben ebenfalls einen Einfluss auf das Antwortverhalten der Doktoranden.¹⁹

Die Antworten bezüglich dieser beiden Motivationen für eine Promotion unterscheiden sich in den einzelnen Phasen sichtbar von einander. Am auffälligsten ist der Wert der Doktoranden der

¹⁹ Phase 1: Themenfindung und –klärung, Erschließung des Themas; Quellen-/Materialsammlung und Sichtung; Datenerhebung, Experimente (140 befragte Doktoranden derzeit in dieser Phase ihrer Promotion)

Phase 2: Auswertung des Materials, Vorbereitung der schriftlichen Fassung; Erstellung der schriftlichen Fassung. (138 befragte Doktoranden derzeit in dieser Phase ihrer Promotion)

Phase 3: Dissertation ist fertig, aber noch nicht beim Prüfungs-/Promotionsausschuss eingereicht; Dissertation schon beim Prüfungs-/ Promotionsausschuss eingereicht und mündliche Doktorprüfung (Verteidigung, Rigorosum) bereits absolviert, Dissertation muss noch veröffentlicht werden. (29 befragte Doktoranden derzeit in dieser Phase ihrer Promotion)

3. Promotions-Phase, die zu 97,3 Prozent die „wissenschaftliche“ Motivation ausgewählt haben. Im Zuge der intensiven Beschäftigung mit einer wissenschaftlichen Fragestellung prägt sich die Forschungsverbundenheit offensichtlich aus. Eine weitere Interpretationsmöglichkeit wäre, dass die nicht so stark an der Wissenschaft orientierten Personen die Promotion häufiger abbrechen, weil sie vielleicht in der Privatwirtschaft eine Arbeitsstelle angeboten bekamen.

Auf die Frage, welche beruflichen Erwartungen die Doktoranden heute mit ihrer Promotion verbinden, konnten diese sich bezüglich der verschiedenen Antwortmöglichkeiten auf einer Skala von 1=„trifft zu“ bis 5=„trifft gar nicht zu“ entscheiden.

Tab. 12: Berufliche Erwartungen, welche die Doktoranden heute mit ihrer Promotion verbinden insgesamt, in Prozent

	„trifft zu“	2	3	4	„trifft gar nicht zu“
Ich strebe eine Professur an einer Hochschule an.	9,8	7,3	18,1	15,6	49,2
Ich möchte als Wissenschaftler in einer Hochschule/ einem Forschungsinstitut arbeiten.	25,2	24,9	20,8	9,9	19,2
Ich strebe eine wissenschaftliche Tätigkeit in der Privatwirtschaft an.	10,9	26,0	24,4	14,8	23,8
Ich strebe eine Führungsposition bzw. eine verantwortungsvolle Position außerhalb der Wissenschaft und Forschung an.	22,3	24,5	22,9	13,7	16,6
Ich habe noch keine konkreten Vorstellungen über meine beruflichen Ziele.	11,5	14,8	23,3	18,7	31,8
Sonstiges²⁰	11,0	2,1	6,2	3,4	77,4

Besonders auffällig ist hier, dass 64,8 Prozent der Doktoranden die Kategorien „trifft eher nicht zu“ und „trifft gar nicht zu“ bezüglich einer Hochschulprofessur gewählt haben.

Zusammenfassung

Das allgemeine Interesse an Wissenschaft und Forschung, das Interesse an einem speziellen Forschungsgebiet sowie die Chance eigenen Fähigkeiten nachzugehen, sind die drei wichtigsten Motivationen, welche die befragten MLU- Doktoranden zur Promotion motiviert haben. Für die große Mehrheit ist eine extrinsische Motivation nicht ausschlaggebend gewesen. Dies zeigt sich bei einer Gegenüberstellung der wissenschafts-interessierten (intrinsischen) Motivation („Aus Interesse an Wissenschaft und Forschung“) und der ökonomischen (extrinsischen) Motivation („Ich rechne mit einem höheren Einkommen als ohne Promotion“) auch differenziert nach den Fächergruppen. Das Interesse an Forschung ist für die Doktoranden, welche sich in der letzten Phase ihrer Promotion befinden, wichtiger als für die am Anfang oder in der Mitte Stehenden.

²⁰ gültige Prozente: 42,1%

3.2 Vergleichende Betrachtung zu anderen Doktorandenbefragungen

In der Befragung der Doktoranden an bayerischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ergaben sich in Bezug auf das Motiv für den Entschluss zu promovieren folgende Verteilungen in den Kategorien „trifft voll zu“ und „trifft zu“ (vgl. Berning/Falk 2006: 36).

Tab. 13: Motive für den Entschluss zu promovieren, in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

	Prozent der Antworten
Interesse an Wissenschaft und Forschung	92,4
eigenen Fähigkeiten nachzugehen	89,2
Hoffnung auf verbesserte berufliche Chance	63,2
erwarte hohes Einkommen	41,7
bekam Stelle mit Promotionsmöglichkeit	24,4
Promotion ist im Fach weitgehend üblich	22,6
keine bessere Alternative	16,1
wurde vom Professor ermutigt	13,1
Promotion ist in der Familien weitgehend üblich	5,8

Diese Ergebnisse entsprechen weitgehend denen der Studie an der MLU.

Ein Interesse an der eigenen Forschung als Haupt-Motiv zeigt sich auch in einer anderen Untersuchung. Die befragten Doktoranden und Promovierten der Universität Marburg gaben zu etwa 75 Prozent an, dass das zentrale Motiv das „thematische Interesse an Forschungsvorhaben, die der eigenen Neigung am besten entspräche“, sei. Allerdings sehen in der Promotion fast ebenso viele Personen eine Möglichkeit, die Berufschancen zu verbessern. Eine akademische Laufbahn wollen nur 33 Prozent der Befragten einschlagen und für 12 Prozent ist das zentrale Motiv die Vermeidung von Arbeitslosigkeit (vgl. Kersting 2000: 23).

4. Der Verlauf der Promotion

4.1 Ergebnisse

Auf die Frage, ob sie eine Zeitvorgabe haben, innerhalb derer sie mit der Promotion fertig sein sollten, stimmen über die Hälfte (57,8 Prozent) der Doktoranden der Aussage zu „Ja, wegen vorgegebenen Befristungen“ (es waren mehrere Antworten möglich). Ebenfalls über die Hälfte, 65,6 Prozent, wollen selber in einer bestimmten Zeit fertig werden. 87,5 Prozent stimmen der Aussage „Mein Betreuer/meine Betreuerin erwartet den Abschluss nach einer festgelegten Zeit“ nicht zu und fast ebenso viele Doktoranden haben „keine der genannten Zeitvorgaben“.

Tab. 14: Phase der Promotion, in Prozent

	Prozent der Antworten
Themenfindung und –klärung, Erschließung des Themas	6,0
Quellen-/Materialsammlung und Sichtung; Datenerhebung, Experimente	38,5
Auswertung des Materials, Vorbereitung der schriftlichen Fassung	20,2
Erstellung der schriftlichen Fassung	23,3
Meine Dissertation ist fertig, aber noch nicht beim Prüfungs-/Promotionsausschuss eingereicht.	4,1
Ich habe meine Dissertation schon beim Prüfungs-/ Promotionsausschuss eingereicht.	5,0
Ich hatte bereits meine mündliche Doktorprüfung (Verteidigung, Rigorosum), muss meine Dissertation aber noch veröffentlichen.	2,8

Die Phasen, in denen sich die Doktoranden zur Zeit der Befragung befanden werden im Folgenden für diese Studie in drei Hauptphasen zusammengefasst, um eventuell vorhandene Einflüsse auf das Antwortverhalten der Befragten herauszufinden.

Phase 1: Themenfindung und –klärung, Erschließung des Themas; Quellen-/Materialsammlung und Sichtung; Datenerhebung, Experimente (140 befragte Doktoranden derzeit in dieser Phase ihrer Promotion)

Phase 2: Auswertung des Materials, Vorbereitung der schriftlichen Fassung; Erstellung der schriftlichen Fassung. (138 befragte Doktoranden derzeit in dieser Phase ihrer Promotion)

Phase 3: Dissertation ist fertig, aber noch nicht beim Prüfungs-/Promotionsausschuss eingereicht; Dissertation schon beim Prüfungs-/ Promotionsausschuss eingereicht und mündliche Doktorprüfung (Verteidigung, Rigorosum) bereits absolviert, Dissertation muss noch veröffentlicht werden. (29 befragte Doktoranden derzeit in dieser Phase ihrer Promotion)

67,8 Prozent der befragten Doktoranden erstellen eine „herkömmliche Individualdissertation“. Bei 25,9 Prozent ist die Promotion Teil eines größeren Forschungsvorhabens, aber thematisch abgegrenzt und allein zu bearbeiten. Nur 6,3 Prozent der Befragten promovieren in einem

größeren Forschungsprojekt und können ihre Promotion nicht ohne die Zusammenarbeit mit Kollegen erstellen.

Die große Mehrheit (85,5 Prozent) der befragten Personen, die schon fertig promoviert haben, hat eine Individualdissertation erstellt.

Im Durchschnitt setzen die Doktoranden an der MLU die geschätzte Gesamtdauer für ihre Promotion mit 28,7 Monaten an, die Promovierten mit 46 Monaten.

Bei 48,4 Prozent der befragten Doktoranden hat sich der geplante Zeitablauf für die Dissertation deutlich verzögert. Diese Verzögerung liegt im Durchschnitt bei 14,9 Monaten.²¹

Tab. 15: Gründe für die Verzögerung der Promotion, in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

	„trifft zu“
Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Dissertationsvorhaben (Fragestellung, Datenerhebung...)	24,3
Probleme mit der Betreuung	11,0
Dissertationsfremde wissenschaftliche Belastungen (Lehre, Forschung, Verwaltung...)	17,4
Außeruniversitäre berufliche Belastungen	16,7
Finanzielle Gründe	7,9
Persönliche Gründe	14,5
Sonstiges	11,7

Einige wichtige Gründe für die Verzögerung der Promotion, die von den Doktoranden unter „Sonstiges“ genannt wurden, sind:

- „Forschungsaufenthalt im Ausland“
- „dissertationsfremde Anforderungen des Projektgebers“
- „Fehleinschätzung des Arbeitsaufwandes“
- „Geburt“, „Familienplanung“, „Familienzuwachs“, „Betreuung der Kinder“

Die häufige Nennung von Aspekten wie Schwangerschaft, Geburt oder Elternzeit lässt die Annahme zu, eine Verzögerung der Promotion sei ein geschlechtsspezifisches Problem, da die Promotion in eine Phase der Familienplanung fallen kann. Die Ausdifferenzierung der Antworten nach Geschlecht zeigt jedoch, dass Männer die Frage, ob sich der Zeitablauf der Dissertation deutlich verzögert habe, mehr bejahen (50,4 Prozent) als Frauen (44,3 Prozent). Es wird von der Annahme ausgegangen, dass Frauen noch immer in größerem Umfang für die Betreuung der Kinder zuständig sind (siehe hierzu auch unter Kapitel 2).

Der Unterschied zwischen den Geschlechtern ist bei den bereits promovierten Personen noch größer als bei den befragten Doktoranden. Bei 35 Prozent der Frauen und bei 53,1 Prozent der Männer hat sich der geplante Zeitablauf bisher verzögert.

²¹ gültige Prozente: 42,7 Prozent

28,5 Prozent der Doktoranden an der MLU mussten ihre Promotion schon einmal für längere Zeit unterbrechen. Im Durchschnitt lag diese Unterbrechung bei 9 Monaten. Die folgende Tabelle zeigt die unter der Antwortkategorie „trifft zu“ genannten Gründe.

Tab. 16: Gründe für die Unterbrechung der Promotion, in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

	„trifft zu“
Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Dissertationsvorhaben (Fragestellung, Datenerhebung...)	3,5
Probleme mit der Betreuung	2,9
Dissertationsfremde wissenschaftliche Belastungen (Lehre, Forschung, Verwaltung...)	9,0
Außeruniversitäre berufliche Belastungen	12,9
Finanzielle Gründe	3,5
Persönliche Gründe	8,1
Sonstiges	6,8

Einige unter dem Punkt „Sonstiges“ genannten Ursachen für die Unterbrechung der Promotion waren für die Doktoranden:

- „Krankheit“ (4 Nennungen)
- „Schwangerschaft, die Kinder, Geburt, Erziehungszeit“ (10 Nennungen)
- „Vorbereitung Steuerberatungsexamen“ (3 Nennungen)

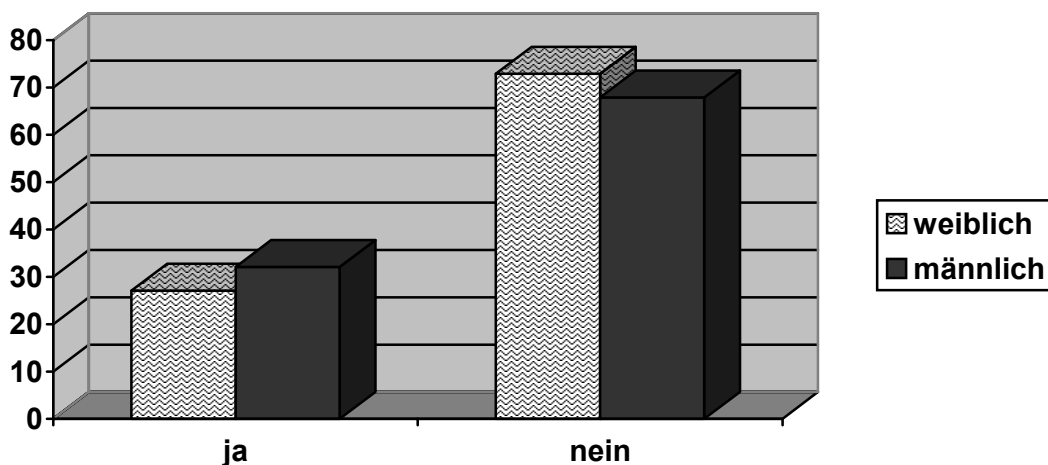


Abb. 10: „Hat sich der geplante Zeitablauf für Ihre Dissertation bisher deutlich verzögert?“, in Prozent

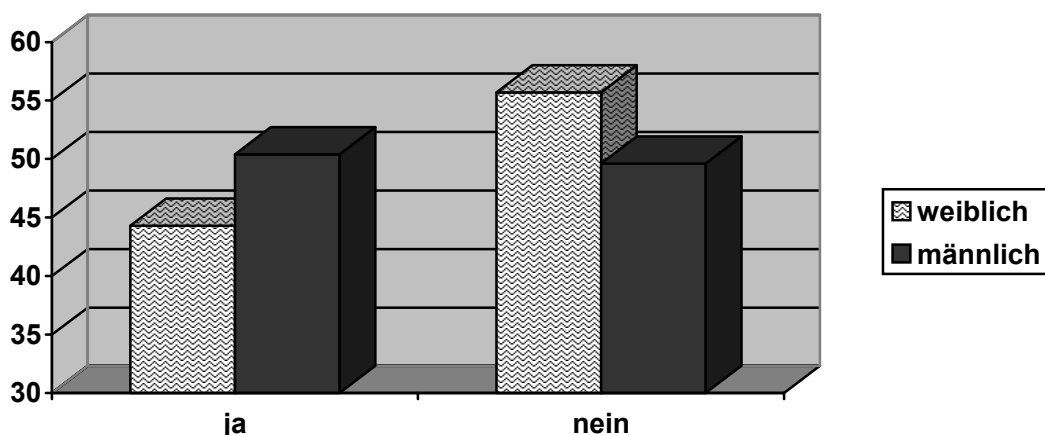


Abb. 11: „Mussten Sie die Arbeit an Ihrer Dissertation schon einmal für längere Zeit unterbrechen?“, in Prozent

Auch die Frage nach einer längeren Unterbrechung der Promotion bejahten mehr Männer als Frauen.

Dieses Bild zeichnet sich ebenfalls bei der Befragung der Promovierten ab. Die Männer haben zu 18,8 Prozent ihre Promotion unterbrochen, die Frauen hingegen nur zu 15 Prozent.

Fast ein Fünftel der befragten Doktoranden hat schon einmal ernsthaft erwogen, ihre Promotion abzuberechen.

Tab. 17: Gründe für die Erwägung die Promotion abzuberechen, in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

	„trifft zu“
Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Dissertationsvorhaben (Fragestellung, Datenerhebung...)	9,6
Probleme mit der Betreuung	7,3
Dissertationsfremde wissenschaftliche Belastungen (Lehre, Forschung, Verwaltung...)	3,6
Außeruniversitäre berufliche Belastungen	4,6
Finanzielle Gründe	3,6
Persönliche Gründe	5,9
Stellenangebot, das ein Abbrechen der Dissertation nötig gemacht hat	2,0
Sonstiges	2,6

Sonstige wichtige Gründe für die Überlegung der Doktoranden, die Promotion abzuberechen, sind:

- „Die Überlegung, auf Stellenangebote zu reagieren, die ein Abbrechen wahrscheinlich gemacht hätten.“
 - „familiäre Belastungen“
 - „nicht funktionierende Methoden bzw. zu lange Optimierungszeiten dieser“
 - „Probleme mit Drittmittelbereinsteller“
 - „unzureichende finanzielle Ausstattung des Instituts“

Die folgende Abbildung zeigt die geschlechtsspezifische Verteilung der Antworten ja/nein auf die Frage nach der Überlegung zum Abbruch der Promotion. In diesem Fall antworteten etwas mehr Frauen (19,4 Prozent) mit ja als Männer (18,3 Prozent).

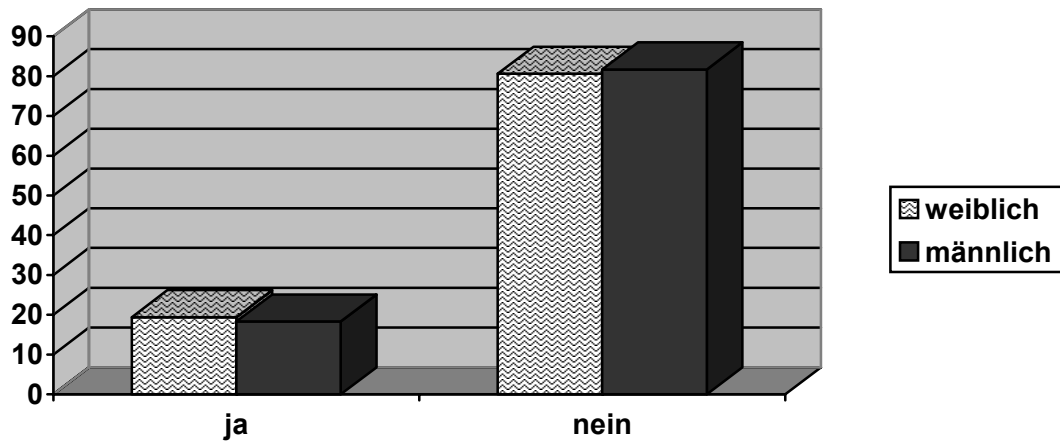


Abb. 12: „Haben Sie schon einmal ernsthaft erwogen Ihre Promotion abzubrechen?“ Antworten der Doktoranden, in Prozent

Bei Betrachtung der Antworten der bereits Promovierten als Vergleichsgruppe werden hier größere Unterschiede zwischen den Geschlechtern deutlich. 10 Prozent der Frauen geben an, schon einmal ernsthaft einen Abbruch der Promotion erwogen zu haben, wohingegen 18,8 Prozent der Männer diesen Schritt in Erwägung gezogen haben.

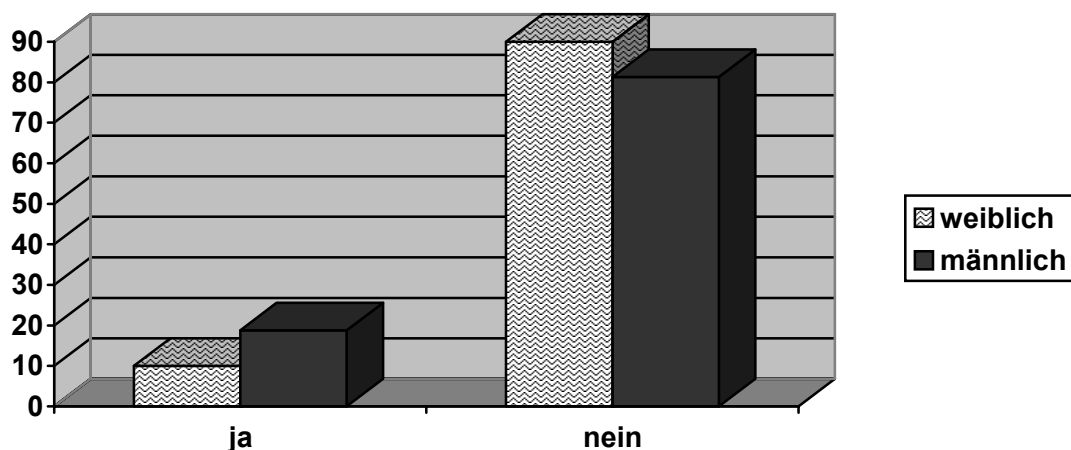


Abb. 13: „Haben Sie schon einmal ernsthaft erwogen Ihre Promotion abzubrechen?“ Antworten der Promovierten für die Zeit während ihrer Promotion, in Prozent

Bei einer fachgruppenspezifischen Aufteilung der Ergebnisse in Bezug auf die Fragen nach einer Verzögerung der Promotion, einer Unterbrechung für längere Zeit und ob die Doktoranden an einen endgültigen Abbruch gedacht haben, zeigt sich ein sehr heterogenes Bild.

Am häufigsten verzögerte sich der geplante Zeitablauf bei den Doktoranden der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften (68,4 Prozent) und am seltensten in der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (37,5 Prozent). Bezüglich der Frage nach einer längeren

Unterbrechung ergibt sich, dass die Doktoranden der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der Kunst, Kunstwissenschaften am häufigsten ihre Promotion unterbrechen, die aus den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften und Mathematik und Naturwissenschaften am seltensten. Eine homogenere Verteilung zeichnet sich bei der Frage ab, ob schon einmal an einen Abbruch gedacht wurde. Einzig die Doktoranden der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften treten mit 24,5 Prozent Zustimmung etwas hervor.

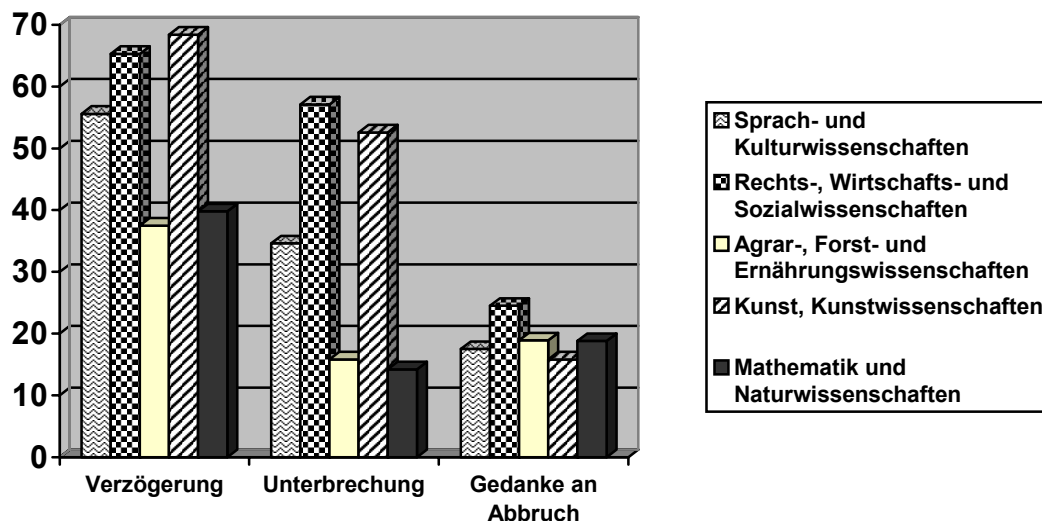


Abb. 14: Fachspezifische Verteilung auf die Antwortkategorie „ja“, in Prozent

Die beiden Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften und Sprach- und Kulturwissenschaften unterscheiden sich sehr stark in den Bereichen „Verzögerung der Promotion“ und „Unterbrechung der Promotion“, in denen jeweils die Doktoranden der Sprach- und Kulturwissenschaften wesentlich häufiger zustimmten.

Der statistische Zusammenhang zwischen der Variable „Fächergruppe“ und den Variablen „Verzögerung“, „Unterbrechung“ und „Gedanke an Abbruch“ wurde mit Hilfe des Zusammenhangsmaßes Cramers-V berechnet und in folgender Tabelle dargestellt. Einen sehr starken Zusammenhang (0,37) gibt es vor allem zwischen der Variable „Mussten Sie Ihre Arbeit schon einmal für längere Zeit unterbrechen“ und den Fächergruppen.

Cramers-V

	Fächergruppe (beinhaltet alle Fächergruppen)
Hat sich der geplante Zeitablauf Ihrer Dissertation bisher deutlich verzögert?	0,25
Mussten Sie Ihre Arbeit schon einmal für längere Zeit unterbrechen?	0,37
Haben Sie schon einmal ernsthaft erwogen, Ihre Promotion abzubrechen?	0,14

Ein anderer Einflussfaktor auf die Fragen nach einer Verzögerung, einer Unterbrechung oder dem ernsthaften Gedanken an den Abbruch der Promotion kann die Art des Promotionsmodells sein. Im Folgenden wird diese Gegenüberstellung graphisch abgebildet. Es zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Modellen: die befragten Stipendiaten und extern promovierenden Personen haben am häufigsten ihre Promotion unterbrochen und den Gedanken an einen Abbruch in Erwägung gezogen. Ein Grund hierfür kann die schwierige Vereinbarkeit von Promotion und damit nicht zusammenhängender Berufstätigkeit sein. Eine Verzögerung kam am häufigsten bei den Doktoranden auf Voll- und Teilzeit Haushaltsstellen vor.

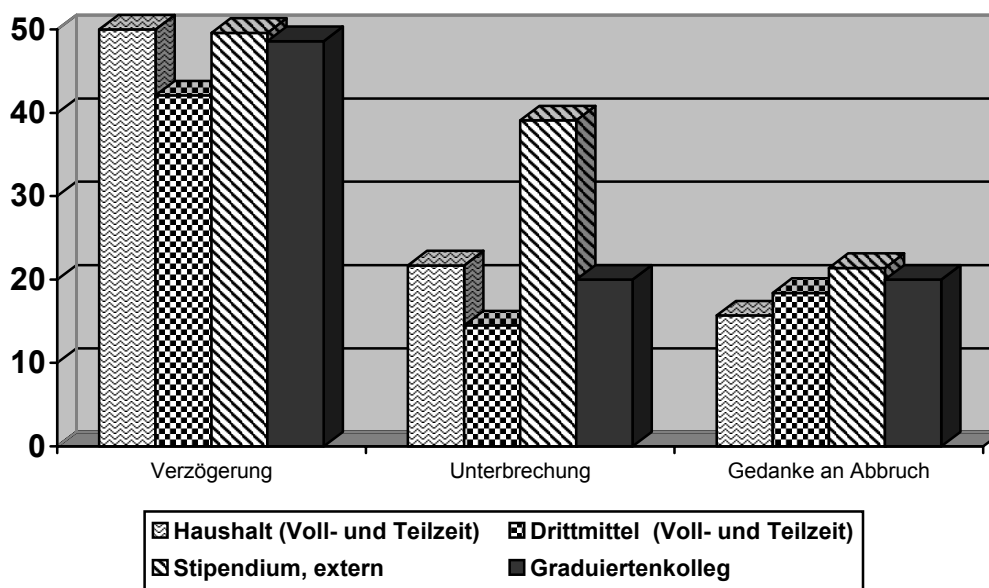


Abb. 15: Verteilung auf die Antwortkategorie 'ja' differenziert nach Promotionsmodellen, in Prozent

Für die Überprüfung eines weiteren Einflussfaktors auf diese wichtigen Aspekte eines Promotionsverlaufes wird an dieser Stelle auf das Kapitel 6 vorgegriffen. Der Erfolg des Promovierens ist eng verbunden mit der Betreuung. Das folgende Diagramm soll die drei Bereiche Verzögerung, Unterbrechung und Gedanke an Abbruch in Beziehung setzen zu der Frage, wie der zeitliche Betreuungsaufwand empfunden wird.

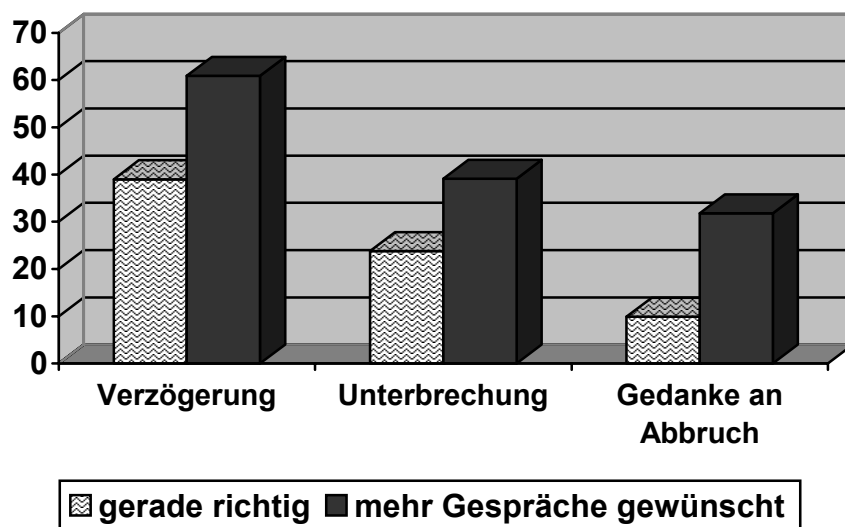


Abb. 16: Verteilung auf die Antwortkategorie ‚ja‘ differenziert nach der Einschätzung der Betreuungsdichte als ‚gerade richtig‘ und ‚ich wünsche mir mehr Gespräche‘, in Prozent

Es zeigt sich, dass die Doktoranden, welche die Zahl der Gespräche mit ihrem Betreuer als zu gering empfinden, sowohl wesentlich häufiger die Promotion verzögerten oder gar unterbrochen und auch den Gedanken an einen Abbruch in Betracht zogen.

Zusammenfassung

Über die Hälfte der Doktoranden, welche sich zum großen Teil in der ersten Phase ihrer Promotion befinden, muss ihre Promotion in einer vorgegebenen Zeit beenden. Diese zeitliche Begrenzung kommt in den meisten Fällen durch die Befristung der Arbeitsstelle oder des Stipendiums zustande. Sowohl die Doktoranden als auch die Promovierten erstellen überwiegend eine „Individualdissertation“. Bei fast der Hälfte aller befragten Doktoranden verzögert sich der geplante Zeitablauf. Das liegt am häufigsten an Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Dissertationsvorhaben, z.B. Fragestellung oder Datenerhebungen. Männer bejahten sowohl die Aussage die Promotion verzögert als auch unterbrochen zu haben häufiger als Frauen.

Vor allem außeruniversitäre berufliche Belastungen führten dazu, dass knapp ein Drittel der Doktoranden ihre Promotion schon einmal unterbrochen. An einen Abbruch der Promotion dachten immerhin ein Fünftel der Doktoranden. Es gibt einen relativ starken Zusammenhang zwischen den Variablen Verzögerung (ja/nein), Unterbrechung (ja/nein) und Gedanke an Abbruch (ja/nein) und der Fächergruppen und auch der Einschätzung der Betreuungsdichte. Hier zeigt sich, dass die Doktoranden, die mit dem Häufigkeitsaspekt der Betreuung zufrieden sind, wesentlich seltener die Promotion verzögern, unterbrechen oder abbrechen wollen.

4.2 Vergleichende Betrachtung zu anderen Doktorandenbefragungen

Die am häufigsten angegebene zeitliche Begrenzung für ihre Promotion ist bei den Doktoranden der IHF-Befragung das eigene Zeitlimit (ca. 80 Prozent). Die Befristung der Stelle oder des Stipendiums (hier nur als „vorgegebene Befristung“ bezeichnet) ist, wie auch in der Befragung der Doktoranden der MLU, die zweithäufigste Ursache für das Vorhandensein einer Zeitvorgabe. Die Professoren setzen bei den befragten bayerischen Doktoranden zu etwa einem Viertel eine Befristung (vgl. Berning/Falk 2006: 56).

Über die Hälfte der befragten Personen an der MLU geben an, eine Individualdissertation zu erstellen. Die Befragung des IHF in Bayern kommt zu ähnlichen Ergebnissen. Die Mehrheit der Befragten (61,9 Prozent) erstellen eine „Individualdissertation“, eine in ein „Forschungsprojekt integrierte Individualdissertation“ erstellen noch 29,6 Prozent der Doktoranden an den bayerischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen und eine „teamförmige Dissertation in Forschungsprojekt“ fertigen noch 8,5 Prozent an (vgl. Berning/Falk 2006: 33).

Bei der Betrachtung der verschiedenen Begründungen einer Verzögerung der Promotion werden große Unterschiede deutlich. Kommt es zu Abweichungen in den Frageformulierungen, wird dies in Klammern aufgeführt. Die am häufigsten genannte Ursache für die Verzögerung sind bei den befragten MLU-Doktoranden Schwierigkeiten mit dem Dissertationsvorhaben (Fragestellung, Datenerhebung...), bei den bayerischen Doktoranden (vgl. Berning/Falk 2006: 63) und den von THESIS Befragten (vgl. Gerhardt/Briede/Mues 2004: 22) dissertationsfremde wissenschaftliche Belastungen und die Doktoranden an der Universität Marburg gaben außeruniversitäre berufliche Belastung am häufigsten an.

Tab. 18: Verzögerung der Promotion – Wenn ja, Gründe, in Prozent

Gründe	<i>Befragung (Untersuchungsfeld)</i>			
	<i>HoF (MLU)</i> (Mehrfachantworten)	<i>IHF (Bay. Universitäten)</i> (Mehrfachantworten)	<i>Marburg (Universität Marburg)</i> (Mehrfachantworten)	<i>THESIS (bundesweit)</i>
Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Dissertationsvorhaben (Fragestellung, Datenerhebung...)	24,3	43 („Probleme mit der Dissertation“)	-	-
Probleme mit der Betreuung	11,0	25,5	-	-
Dissertationsfremde wissenschaftliche Belastungen (Lehre, Forschung, Verwaltung...)	17,4	54,9	28,0 („Arbeitsbelastung an der HS“)	58,4 („zu viele andere wiss. oder universitäre Aufgaben“)
Außeruniversitäre berufliche Belastungen	16,7	23,9	37,0 („Arbeitsbelastung außerhalb der HS“)	
Finanzielle Gründe	7,9	15,1	13 („finanzielle Probleme“)	15,5 („Probleme mit Sicherung des Lebensunterhalts“)
Persönliche Gründe	14,5	28,4	21 („Kindererziehung, Schwangerschaft“; „Zweifel an Eignung“; „gesundheitliche Probleme“)	-
Ungewisse Weiterbeschäftigung	-	18,7	-	-
Organisatorische Probleme	-	-	-	16,6

Die durchschnittliche Unterbrechungsdauer der Doktoranden an den bayerischen Hochschulen lag, laut IHF- Studie, wie bei den Doktoranden an der MLU bei 9 Monaten (vgl. Berning/Falk

2006: 65). Erstaunlich ist, dass auch bei der bundesweiten Doktorandenbefragung von THESIS die durchschnittliche Dauer der Schaffenspause bei ca. 9 Monaten lag (vgl. Gerhardt/Briede/Mues 2004: 21).

In der Doktorandenbefragung des Netzwerkes THESIS wurde ebenfalls nach den Gründen für eine Unterbrechung oder Verzögerung der Promotion in Bezug auf den Betreuungsaspekt gesucht. Das Ergebnis auch hier: Doktoranden, die mit ihrer Betreuung völlig zufrieden sind, unterbrechen seltener ihre Arbeit (vgl. Gerhardt/Briede/Mues 2004: 20).

5. Promovieren und andere Verpflichtungen

Bei fast der Hälfte der befragten Doktoranden verzögert sich die Promotion und fast 26 Prozent mussten ihre Promotion für längere Zeit unterbrechen, andere dachten sogar an einen endgültigen Abbruch. Die Gründe dafür sind vielfältig, oft ist die Familienplanung ein Grund. Vor allem ein Aspekt tritt daneben immer wieder deutlich hervor. Dissertationsfremde wissenschaftliche Belastungen oder außeruniversitäre berufliche Belastungen sind oft genannte Ursachen vor allem für die Verzögerung der Promotion.

Im Folgenden soll der Verlauf einer Woche der Doktoranden genauer betrachtet werden. Wichtig ist hierbei, wie viele Stunden für welche Tätigkeit in Anspruch genommen werden und wie die Doktoranden im Idealfall ihre wöchentliche Arbeitszeit nutzen würden.

Auf die Frage „Wenn Sie sich Ihre Tätigkeit im Verlauf einer durchschnittlichen Woche einmal anschauen, wie viele Stunden der Arbeitszeit wird für welche Tätigkeit in Anspruch genommen?“ verteilen die Doktoranden die Stunden wie folgt:

Tab. 19: Durchschnittliche Verteilung der Stunden, welche in einer Arbeitswoche für entsprechende Tätigkeiten aufgebracht werden müssen²²

	Stunden
Arbeit an meiner Dissertation	26,4
Pflichtlehrveranstaltungen	2,8
Lehrveranstaltungen für mein Dissertationsthema, welche ich freiwillig abhalte	0,8
Betreuung von Studierenden	2,8
Anderweitige Forschung, die nichts mit meinem Dissertationsthema zu tun hat	5,4
Verwaltungsaufgaben	2,8
Berufliche Erwerbstätigkeit außerhalb des Wissenschaftsbetriebs	11,9

Werden diese durchschnittlichen Zeiten zusammengefasst, ergeben sich 52,9 Stunden. Dieses Ergebnis ist ein Ausdruck für das hohe Arbeitspensum, dem die Personen ausgesetzt sind, die eine Promotion mit den übrigen alltäglichen Arbeitsaufgaben verbinden müssen.

²² Arbeit an meiner Dissertation- gültige Prozente: 51,9 Prozent; Pflichtlehrveranstaltungen- gültige Prozente: 51,3 Prozent; Lehrveranstaltungen für mein Dissertationsthema, welche ich freiwillig abhalte- gültige Prozente: 59,1 Prozent; anderweitige Forschung, die nichts mit meinem Dissertationsthema zu tun hat- gültige Prozente: 60,2 Prozent; Verwaltungsaufgaben- gültige Prozente: 59,6 Prozent; berufliche Erwerbstätigkeit außerhalb des Wissenschaftsbetriebs- gültige Prozente: 57,3 Prozent

Tab. 20: Durchschnittliche Verteilung der Stunden, welche in einer Arbeitswoche für entsprechende Tätigkeiten aufgebracht werden würden, wenn die Doktoranden freie Wahl hätten²³

	Stunden
Arbeit an meiner Dissertation	33,5
Pflichtlehrveranstaltungen	2,1
Lehrveranstaltungen für mein Dissertationsthema, welche ich freiwillig abhalte	1,6
Betreuung von Studierenden	2,2
Anderweitige Forschung, die nichts mit meinem Dissertationsthema zu tun hat	3,9
Verwaltungsaufgaben	0,8
Berufliche Erwerbstätigkeit außerhalb des Wissenschaftsbetriebs	8,3

Es wird deutlich, dass bei einer freien Einteilung mehr Zeit für die Arbeit an der Promotion aufgebracht werden würde, als in dem als „reale Situation“ angegebenen Fall. Allerdings sind die Differenzen zwischen Wunsch und (geschätzter) Realität geringer, als im Vorfeld der Befragung vermutet.

Tab. 21: Differenz von tatsächlichem zu gewünschtem Stundenaufkommen

	Differenz der Stunden
Arbeit an meiner Dissertation	+7,1
Pflichtlehrveranstaltungen	-0,7
Lehrveranstaltungen für mein Dissertationsthema, welche ich freiwillig abhalte	+0,8
Betreuung von Studierenden	-0,6
Anderweitige Forschung, die nichts mit meinem Dissertationsthema zu tun hat	-1,5
Verwaltungsaufgaben	-2,0
Berufliche Erwerbstätigkeit außerhalb des Wissenschaftsbetriebs	-3,6

Die Betreuung der Studierenden nimmt nur unwesentlich mehr Zeit in Anspruch, als die Doktoranden dies für ihre Arbeit wünschen würden. Dieses Ergebnis ist umso erstaunlicher, als dass gerade von den an der Universität arbeitenden Doktoranden in informellen Gesprächen häufig eine starke Belastung durch die Betreuung von Studierenden angegeben wird. Eine mögliche Begründung hierfür ist aber, dass in die Auswertung dieser Fragen auch die Angaben z.B. der Sti-

²³ Pflichtlehrveranstaltungen- gültige Prozente: 51,3 Prozent; Lehrveranstaltungen für mein Dissertationsthema, welche ich freiwillig abhalte- gültige Prozente: 47,4 Prozent; Betreuung von Studierenden- gültige Prozente: 51,9 Prozent; anderweitige Forschung, die nichts mit meinem Dissertationsthema zu tun hat- gültige Prozente: 51,3 Prozent; Verwaltungsaufgaben- gültige Prozente: 47 Prozent; berufliche Erwerbstätigkeit außerhalb des Wissenschaftsbetriebs- gültige Prozente: 54,5 Prozent

pendiaten einbezogen wurden. Diese sind in den meisten Fällen überhaupt nicht mit der Betreuung von Studierenden betraut.

Die berufliche Erwerbstätigkeit außerhalb des Wissenschaftsbetriebes nimmt im Durchschnitt mehr Zeit in Anspruch als sich die Doktoranden dies wünschen würden.

Die anderen Tätigkeiten sind, sowohl „tatsächlich“ als auch „gewünscht“, nicht sehr relevant bezüglich der dafür benötigten Stunden in einer Arbeitswoche.

6. Betreuung der Promotion

6.1 Ergebnisse

Den meisten befragten Doktoranden der MLU eröffnete sich die Möglichkeit zur Promotion durch eigene Initiative. Die folgende Tabelle zeigt die genaue Verteilung der Antworten auf die Kategorie „trifft zu“.

Tab. 22: „Wodurch eröffnete sich Ihnen die Möglichkeit zur Promotion?“ Verteilung auf die Antwortkategorie „trifft zu“, in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

	Prozent der Antworten
Ich habe mich selber darum bemüht und mir einen Betreuer gesucht.	49,3
Mein Betreuer hat mir angeboten, bei ihm zu promovieren.	46,0
Ich wurde von einem anderen Hochschullehrer weiter empfohlen.	11,1
Ich habe mich auf eine Stellenanzeige/Ausschreibung hin beworben.	19,1
Sonstiges	3,7

In Bezug auf die Frage, wie die Doktoranden mit ihrem Betreuer in Kontakt gekommen sind, ergibt sich die in der folgenden Tabelle dargestellte Verteilung. Danach sind die Begegnung in den Lehrveranstaltungen des künftigen Betreuers und das Schreiben der Abschlussarbeit bei diesem die zwei am häufigsten genannten Kontaktwege.

Tab. 23: „Wie sind Sie mit Ihrem Professor oder Betreuer in Kontakt gekommen?“ Verteilung auf die Antwortkategorie „trifft zu“, in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

	Prozent der Antworten
Ich kannte ihn aus Lehrveranstaltungen und Prüfungen.	49,7
Ich habe meine Diplom-/Magister-/Staatsexamensarbeit bei ihm geschrieben.	43,3
Ich war bei ihm studentische Hilfskraft.	20,5
Andere Wissenschaftler haben ihn mir empfohlen.	19,8
Ich kannte ihn vorher nicht persönlich, habe mich aber wegen des Promotionsthemas an ihn gewendet.	20,8
Ich konnte meinen Betreuer nicht aussuchen; er war mir vorgegeben.	5,7

Die Möglichkeit zur Promotion eröffnete sich für die Doktoranden der Mathematik und Naturwissenschaften und der Sprach- und Kulturwissenschaften auf unterschiedliche Art und Weise. Mehr als die Hälfte der Sprach- und Kulturwissenschaftler suchten sich eigenständig einen Betreuer,

wohingegen über die Hälfte der Mathematik und Naturwissenschaftler das Angebot des Betreuers erhielt, bei ihm zu promovieren.

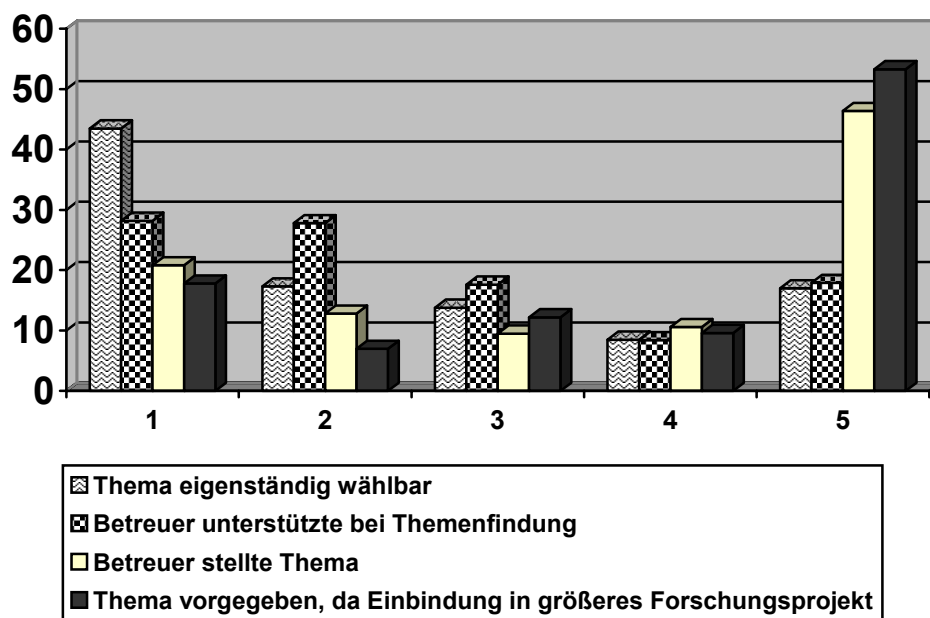


Abb. 17: Themenfindung der Promotion, Häufigkeit der Nennungen 1 („trifft zu“) bis 5 („trifft gar nicht zu“), in Prozent²⁴

²⁴ Betreuer unterstützte bei Themenfindung- gültige Prozente: 78,7 Prozent; Betreuer stellte Thema- gültige Prozente: 79 Prozent; Thema vorgegeben, da Einbindung in größeres Forschungsprojekt- gültige Prozente: 77,8 Prozent

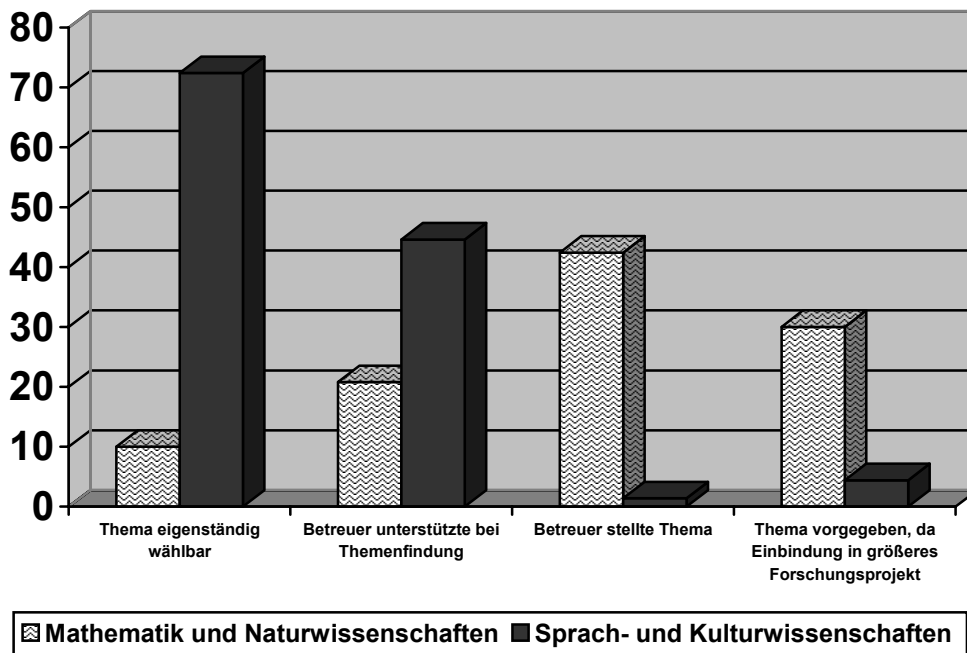


Abb. 18: Themenfindung der Promotion fachspezifisch, Verteilung auf die Antwortkategorie „trifft zu“, in Prozent²⁵

Tab. 24: „Wodurch eröffnete sich Ihnen die Möglichkeit zur Promotion?“ fachspezifische Verteilung auf die Antwortkategorie „trifft zu“, in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

	Mathematik und Naturwissenschaften	Sprach- und Kulturwissenschaften
Ich habe mich selber darum bemüht und mir einen Betreuer gesucht.	41,0	55,1
Mein Betreuer hat mir angeboten, bei ihm zu promovieren.	52,4	38,5
Ich wurde von einem anderen Hochschullehrer weiter empfohlen.	10,5	14,1
Ich habe mich auf eine Stellenanzeige/ Ausschreibung hin beworben.	26,7	17,9
Sonstiges	1,9	5,1

²⁵ *Mathematik und Naturwissenschaften*: Thema eigenständig wählbar- gültige Prozente: 78,7 Prozent; Betreuer unterstützte bei Themenfindung- gültige Prozente: 75,6 Prozent; Thema vorgegeben, da Einbindung in größeres Forschungsprojekt- gültige Prozente: 78,7 Prozent.

Sprach- und Kulturwissenschaften: Betreuer stellte Thema- gültige Prozente: 75,8 Prozent; Thema vorgegeben, da Einbindung in größeres Forschungsprojekt- gültige Prozente: 74,7 Prozent

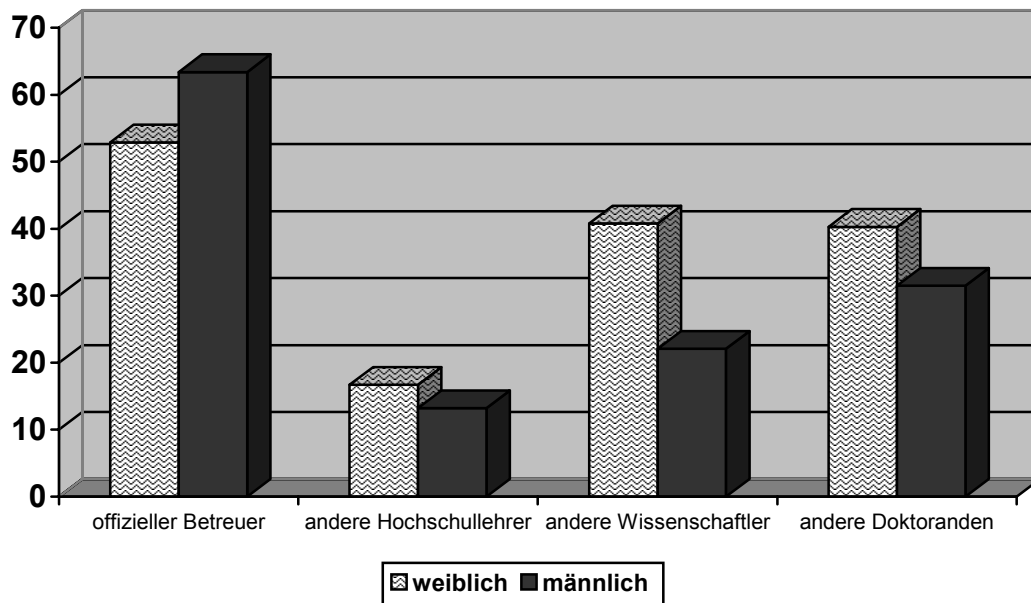


Abb. 19: Häufigkeit der Nennungen „sehr intensiv“ und „intensiv“ differenziert nach Geschlecht, in Prozent

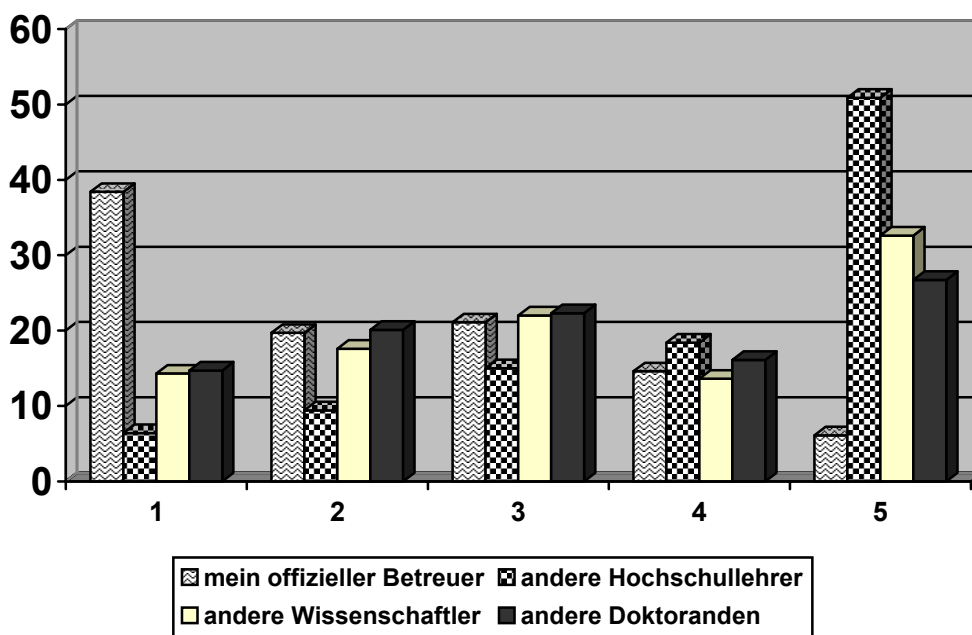


Abb. 20: Tatsächliche Betreuung während der Promotion, Häufigkeit der Nennungen 1 („sehr intensiv“) bis 5 („trifft gar nicht zu“), in Prozent²⁶

²⁶ andere Hochschullehrer- gültige Prozente: 76,9 Prozent; andere Wissenschaftler- gültige Prozente: 78,7 Prozent; andere Doktoranden- gültige Prozente: 78,7 Prozent

Neben den verschiedenen Möglichkeiten zu einer Promotion zu gelangen, ist die Themenfindung ein weiterer wichtiger Schritt zur Arbeit an sich. Die folgende Abbildung veranschaulicht die einzelnen Wege dazu.

Die Unterscheidung der beiden Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften und Sprach- und Kulturwissenschaften ist in diesem Zusammenhang besonders interessant.

Es zeigt sich, dass sich die Gepflogenheiten hier sehr stark voneinander unterscheiden bzw. sogar genau entgegengesetzt sind. Die Doktoranden der Sprach- und Kulturwissenschaften geben in der Mehrheit die höchste Zustimmung bei der eigenständigen Wählbarkeit des Themas, gefolgt davon, dass der Betreuer sie bei der Themenfindung unterstützt hat. Im Gegensatz dazu wurde den meisten Doktoranden der Mathematik und Naturwissenschaften das Thema vom Betreuer gestellt oder war vorgegeben, weil die Arbeit in ein größeres Forschungsprojekt eingebunden ist.

Der offizielle Betreuer einer Promotion sollte die hauptsächliche Betreuungsarbeit übernehmen. Es kann aber vorkommen, dass tatsächlich andere Hochschullehrer, Wissenschaftler und Doktoranden wichtige Funktionen des Betreuers übernehmen. Auf die Frage „Wer betreut Sie tatsächlich während Ihrer Promotionszeit und wie intensiv?“ ergibt sich folgende Verteilung.

Der offizielle Betreuer ist mit Abstand die Person, welche am intensivsten die tatsächliche Betreuung der Doktoranden übernimmt.

Werden die Antworten auf die Frage, wer die Doktoranden tatsächlich während der Promotion betreut, nach Geschlecht differenziert, zeigen sich deutliche Unterschiede.

Frauen werden weniger als Männer (Frauen: 52,9 Prozent; Männer: 63,4 Prozent) „sehr intensiv“ und „intensiv“ tatsächlich von ihrem offiziellen Betreuer betreut. Im Gegensatz dazu werden sie intensiver von anderen Hochschullehrern, anderen Wissenschaftlern und anderen Doktoranden betreut.

Der Zusammenhang zwischen der Variable Geschlecht und den einzelnen Ausprägungen der Variable „Wer betreut Sie tatsächlich während Ihrer Promotionszeit und wie intensiv?“ ist durchschnittlich eher hoch und in einem Fall sogar sehr hoch.

Cramers-V

	Geschlecht
offizieller Betreuer	0,14
andere Hochschullehrer	0,28
andere Wissenschaftler	0,41
andere Doktoranden	0,23

Die tatsächlich erhaltene Betreuung ist, differenziert nach den Promotionsmodellen, ebenfalls unterschiedlich, wenn auch eher geringfügig.

In allen vier Fällen betreut tatsächlich der offizielle Betreuer die Doktoranden am intensivsten. Die Doktoranden, die auf Drittmittelstellen und in Graduiertenkollegs promovieren, gaben relativ häufig an „sehr intensiv“ und „intensiv“ von anderen Wissenschaftlern und anderen Doktoranden betreut zu werden. Das Prinzip des Austausches mit anderen Doktoranden, welches ein Ziel der Graduiertenkollegs ist, könnte sich demnach hier manifestiert haben.

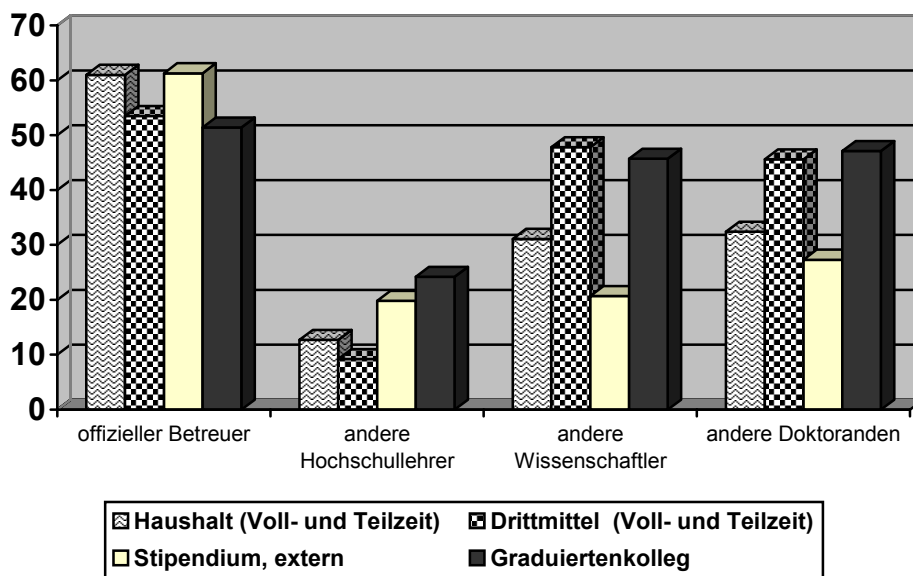


Abb. 21: Tatsächlich erhaltene Betreuung; Häufigkeit der Nennungen „sehr intensiv“ und „intensiv“ differenziert nach Promotions-Modellen, in Prozent

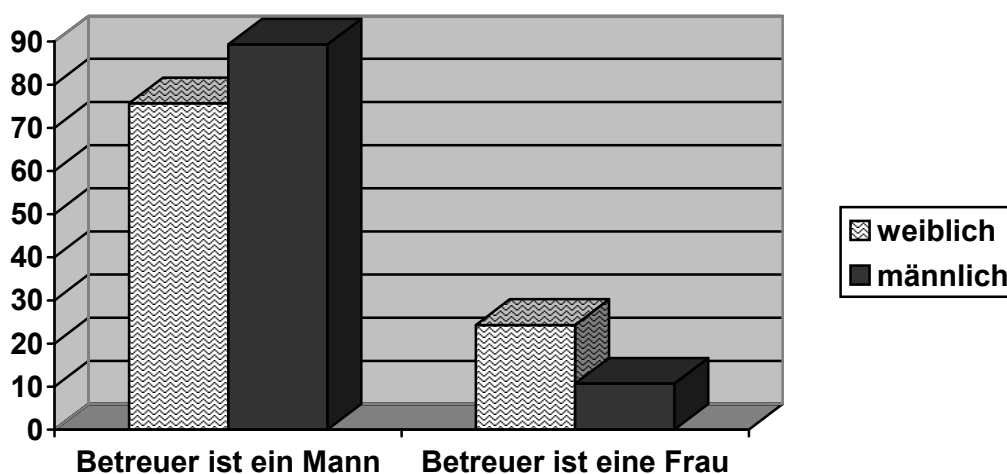


Abb. 22: Geschlecht des Betreuers, in Prozent

Die Frage nach dem Geschlecht des Betreuers ist vor allem in geschlechtsspezifischer Differenzierung interessant. Obwohl in beiden Fällen eindeutig häufiger Männer die Betreuungsfunktionen übernehmen als Frauen, haben die Frauen seltener (75,7 Prozent zu 89,3 Prozent) einen männlichen Betreuer.

Tab. 25: Häufigkeit der Treffen mit dem Betreuer zur Besprechung der Dissertation, in Prozent

	Prozent der Antworten
mehrfach pro Woche (z.B. in Projekt-/ Arbeitsgruppe)	13,6
etwa einmal wöchentlich	19,2
mehrfach im Semester	34,5
etwa einmal pro Semester	20,6
noch seltener	12,2

Die Doktoranden treffen sich am häufigsten „mehrfach im Semester“ mit ihrem Betreuer zu Gesprächen über die Dissertation. Im Vergleich zu den Angaben der bereits Promovierten wird deutlich, dass hier der Großteil (39,3 Prozent) angibt, „etwa einmal pro Semester“ sich mit dem Betreuer getroffen zu haben. Allerdings besprochen noch 35,7 Prozent ihre Dissertation „mehrfach im Semester“.

Im Folgenden wird die Häufigkeit der Treffen der Doktoranden mit dem Betreuer differenziert abgebildet nach den Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften und Sprach- und Kulturwissenschaften. Die größte Betreuungsdichte liegt bei „etwa einmal wöchentlich“ und wird am häufigsten nur von den Doktoranden der Mathematik und Naturwissenschaften ausgewählt (34,3 Prozent). Im Gegensatz dazu liegt der größte Anteil bei den Sprach- und Kulturwissenschaften mit 40 Prozent bei „mehrfach im Semester“, d.h. die Betreuungsdichte unterscheidet sich in diesen beiden Fächergruppen gravierend voneinander. Die Häufigkeit der Treffen mit dem Betreuer sagt jedoch nichts über die subjektive Zufriedenheit der Doktoranden mit dieser Größe. Die Doktoranden beider Fächergruppen gaben in der Mehrheit an, die Betreuungsdichte als „gerade richtig“ zu empfinden (63,7 Prozent in Mathematik und Naturwissenschaften und 64 Prozent in den Sprach- und Kulturwissenschaften).

Dass es in einigen Fällen dennoch zu Unzufriedenheiten kommen kann, zeigt folgende fächergruppenspezifische Betrachtung. Die Doktoranden der Kunst, Kunstwissenschaften, welche sich zum Großteil nur einmal im Semester mit ihrem Betreuer treffen, wünschen sich auch am häufigsten (66,7 Prozent) mehr Gespräche. Die Befragten der anderen Fächergruppen empfinden die Betreuungsdichte allerdings mehrheitlich als „gerade richtig“.

Auf die wesentliche Bedeutung der Zufriedenheit mit der Betreuung wurde bereits im Kapitel 4 hingewiesen. Doktoranden, welche „gerade richtig“ als Einschätzung des zeitlichen Betreuungsaufwandes angaben, haben wesentlich seltener ihre Promotion verzögert, unterbrochen oder Gedanken an einen Abbruch gehegt.

Die Intensität der tatsächlich erhaltenen Betreuung der Doktoranden unterscheidet sich zwischen den einzelnen Betreuungsaspekten. Am intensivsten werden die Doktoranden kontinuierlich fachlich betreut. Eher intensiv (Antwortkategorie 2) sind die regelmäßige Überprüfung des Stands der Dissertation und persönliche Unterstützungen und Ermutigungen. In der Mitte der Skala positionieren die meisten Doktoranden die Intensität der Vermittlung weiterer wissenschaftlicher Kompetenzen.

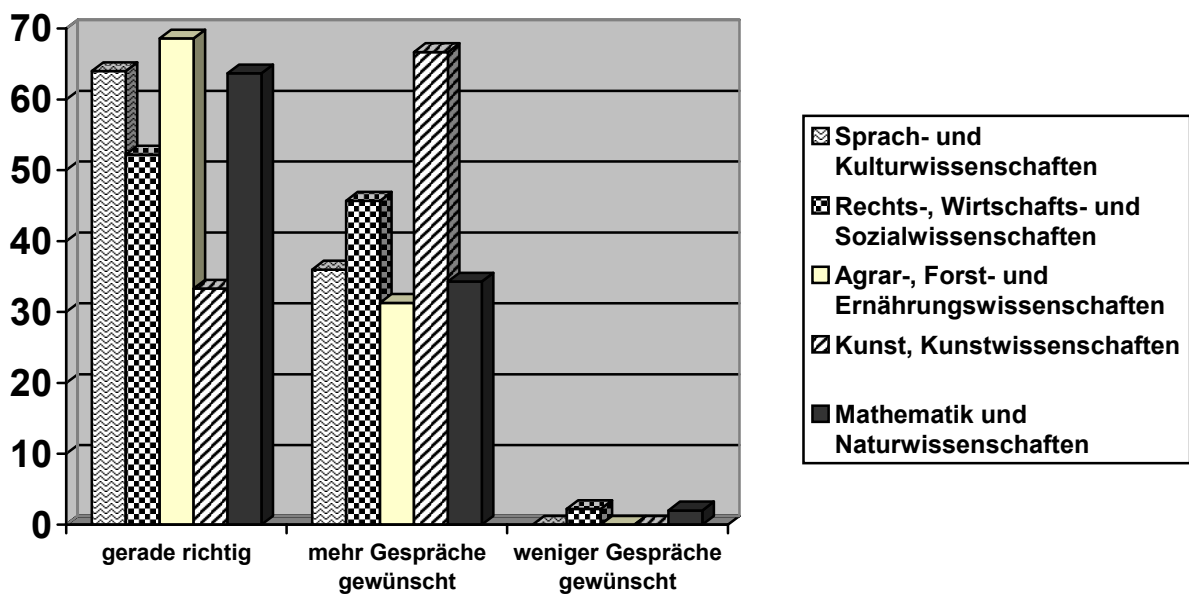


Abb. 23: Einschätzung des zeitlichen Betreuungsaufwandes nach Fächergruppen, in Prozent

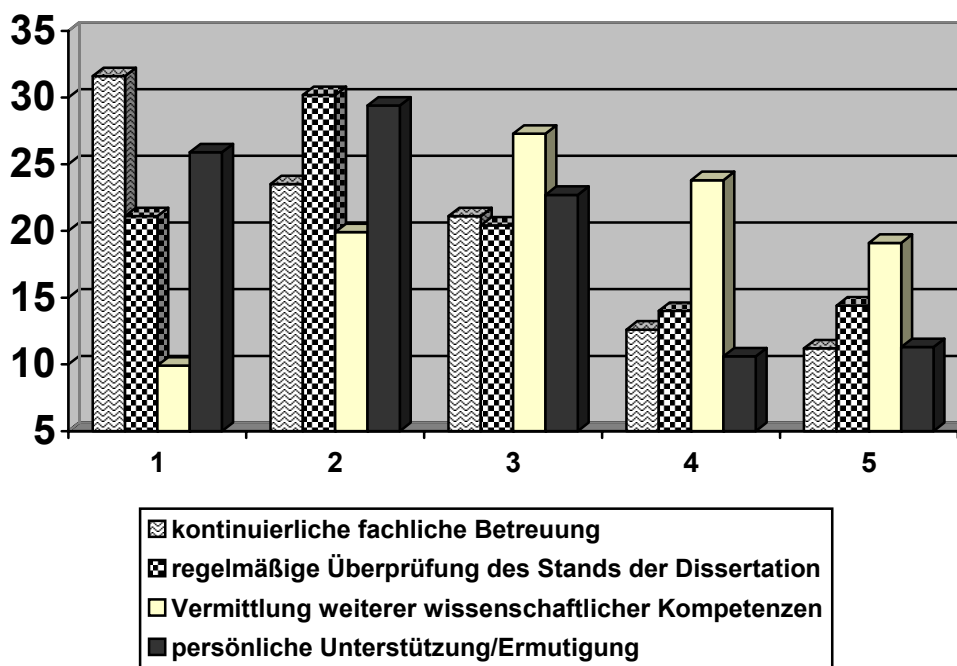


Abb. 24: Tatsächlich erhaltene Betreuung, Häufigkeit der Nennungen 1 („sehr intensiv“) bis 5 („gar nicht betreut“) in Prozent

Die folgende Verteilung zeigt wie intensiv die Doktoranden in Bezug auf die genannten Aspekte betreut werden möchten.

Tab. 26: „Wie intensiv möchten Sie in den folgenden Bereichen betreut werden?“ Verteilung auf die Antwortkategorie „sehr intensiv“, in Prozent

	Prozent der Antworten
kontinuierliche fachliche Betreuung	49,6
regelmäßige Überprüfung des Stands (z.B. Umfang, Fortschritt in der Lösung des Problems)	34,0
Vermittlung weiterer wissenschaftlicher Kompetenzen (z.B. Lehre, Forschungsmanagement, Kontakte,...)	32,7
persönliche Unterstützung und Ermutigung	37,2

Einige der unter „Sonstiges“ genannten Punkte sind:

- „Anlesen von Fachwissen wäre wünschenswert“
- „Berufschancen mit der Promotion“
- „Es ist meines Erachtens auch wichtig, phasenweise in Ruhe gelassen zu werden (wenn man parallel auch anderen beruflichen/privaten Dingen nachgeht).“
- „Hilfestellung bei Anträgen“
- „Keine Wertungen in den Gesprächen. Nicht so ungeduldig.“
- „Nutzung von Ressourcen, wie Arbeitskraft (Interpretationswerkstätten) und Technik.“

Tab. 27: Zufriedenheit mit Betreuung, in Prozent

	„stimme völlig zu“ und „stimme eher zu“	„teils teils“	„stimme eher nicht zu“ und „stimme nicht zu“
Betreuer freut sich über Fortschritte	81,3	11,6	7,1
Betreuer ist gut erreichbar bei Fragen	74,0	13,7	12,4
Betreuer nimmt sich ausreichend Zeit	60,0	20,6	19,5
Betreuer diskutiert mit mir über dissertationspezifische Fragen	67,2	13,4	19,4
Betreuer gibt mir wertvolle Anregungen	66,9	16,0	17,1

Differenziert nach den Fächergruppen ergibt sich ein ähnliches Bild. Bis auf die Doktoranden der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften stimmen die Befragten „völlig“ (60 Prozent) und „eher“ (80 Prozent) allen Aussagen zu.

Der Aspekt „Mein Betreuer nimmt sich ausreichend Zeit“, „diskutiert mit mir über dissertationspezifische Fragen“ und „gibt mir wertvolle Anregungen“ wurden von den Kunst, Kunstwissenschaftlern „nur“ zu 44,4 Prozent, 50,0 Prozent und 47,1 Prozent mit den ersten beiden Zustimmungskategorien ausgewählt.

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilungen auf die Antwortkategorien der Frage „Wie wirkt sich die Betreuung auf Ihre Dissertation aus?“.

Tab. 28: Auswirkungen der Betreuung auf Dissertation, in Prozent

	„trifft voll zu“	2	3	4	„trifft gar nicht zu“
Sie verbessert die Qualität meiner Dissertation.	45,6	26,7	15,3	7,5	5
Sie motiviert mich.	41,6	23,8	16,7	9,3	8,5
Sie trägt zu einer zeitlich straffen Arbeit bei.	23,3	20,8	27,2	15,4	13,3
Sie verunsichert mich.²⁷	2,9	9,9	16,4	25,5	45,3
Sonstiges²⁸	2,0	2,0	2,0	3,9	90,2

Im folgenden Diagramm werden diese Auswirkungen der Betreuung, differenziert nach den oben definierten Promotionsmodellen, dargestellt. Es zeigt sich allerdings, dass die Unterschiede in der Einschätzung der Auswirkungen der Betreuung auf die Dissertation nicht sehr groß sind.

²⁷ gültige Prozente: 79 Prozent

²⁸ gültige Prozente: 29,4 Prozent

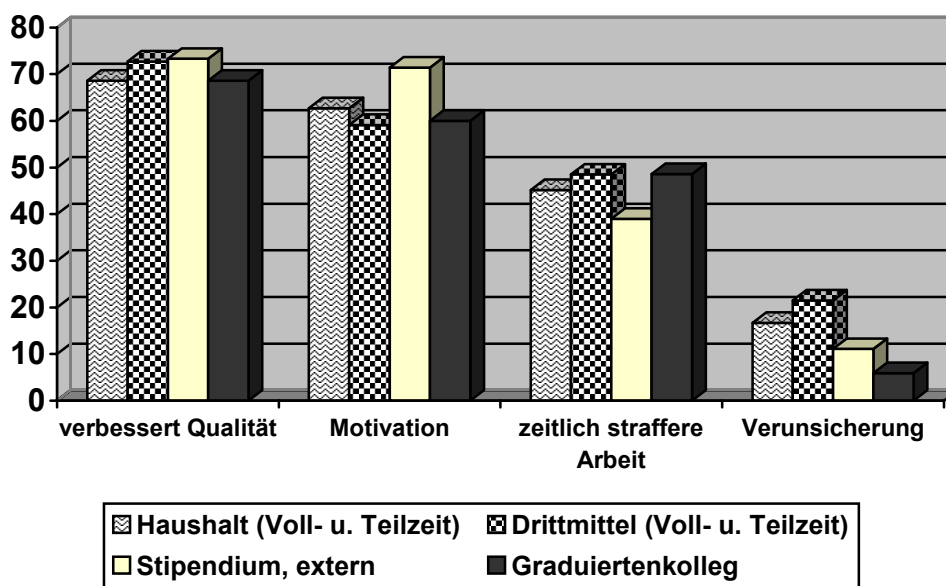


Abb. 25: Auswirkungen der Betreuung auf Dissertation nach Promotionsmodellen, Verteilung auf die Antwortkategorien „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“, in Prozent

Zusammenfassung

Fast der Hälfte der befragten Doktoranden eröffnete sich die Möglichkeit für die Promotion entweder durch das selbstständige Suchen eines Betreuers oder dadurch, dass der Betreuer mit dem Promotionsangebot an sie herantrat. Mehr als die Hälfte der Sprach- und Kulturwissenschaftler suchten sich eigenständig einen Betreuer, wohingegen über die Hälfte der Mathematik und Naturwissenschaftler das Angebot des Betreuers erhielt, bei ihm zu promovieren. Der Kontakt zum Betreuer entstand ebenfalls für die Hälfte aller Befragten dadurch, dass sie ihn aus Lehrveranstaltungen und Prüfungen kannten.

Die verschiedenen Promotionskulturen bzw. Gepflogenheiten dieser beiden Fächergruppen zeigen sich auch in der Art der Themenfindung, da die Doktoranden der Sprach- und Kulturwissenschaften zum großen Teil ihr Thema eigenständig wählen konnten, den Mathematik und Naturwissenschaftlern es vom Betreuer aber größtenteils vorgegeben wurde.

Bezüglich der Betreuung konnten erhebliche geschlechtsspezifische Differenzen festgestellt werden. Frauen werden wesentlich seltener „sehr intensiv“ und „intensiv“ tatsächlich von ihrem offiziellen Betreuer betreut als Männer. Cramers-V für den Zusammenhang zwischen Geschlecht und den Ausprägungen der Frage „Wer betreute sie tatsächlich während ihrer Promotionszeit?“ ist im Durchschnitt relativ stark. Differenziert nach Promotionsmodellen zeigte sich, dass vor allem Doktoranden aus Graduiertenkollegs am seltensten, aber noch immer in der Mehrheit, „sehr intensiv“ und „intensiv“ von ihrem offiziellen Betreuer tatsächlich auch betreut werden.

Am häufigsten treffen sich die Doktoranden „mehrfach im Semester“ mit ihrem Betreuer zu Besprechungen über die Dissertation. Diese Häufigkeit findet sich vor allem bei den Einschätzungen der Sprach- und Kulturwissenschaftler wieder. Dagegen ist die Dichte der Betreuung in der Mathematik und den Naturwissenschaften wesentlich höher, da hier der Großteil „etwa einmal wöchentlich“ eine Besprechung hat. Trotz dieser Unterschiede empfinden die Befragten der beiden Fächergruppen diese Betreuungsdichte als „gerade richtig“.

Am häufigsten empfinden die Doktoranden kontinuierliche fachliche Betreuung als „sehr intensiv“. Nur die Vermittlung weiterer wissenschaftlicher Kompetenzen wird als eher unzureichend eingestuft.

Die Auswirkungen der Betreuung werden von den meisten Befragten positiv eingeschätzt, was sich auch bei einer Differenzierung nach Promotionsmodellen zeigt.

6.2 Vergleichende Betrachtung zu anderen Doktorandenbefragungen

Der Vergleich mit den Resultaten der IHF-Befragung zeigt, dass auch hier über die Hälfte der Doktoranden mit ihrem Betreuer in Kontakt gekommen sind, weil sie ihn aus Lehrveranstaltungen und Prüfungen kannten. Dies ist demnach eine wesentliche Möglichkeit zur Kontaktaufnahme. Im Folgenden wird die Verteilung auf andere Wege der Kontaktaufnahme dargestellt, die den Ergebnissen der MLU-Befragung ebenfalls sehr ähnlich sind:

- 47,2 Prozent haben bei ihrem künftigen Betreuer ihre Examensarbeit geschrieben,
- 24,9 Prozent waren als studentische Hilfskraft bei ihm tätig,
- 12,9 Prozent wurde ihr künftiger Betreuer von anderen Doktoranden empfohlen,
- 27,2 Prozent der Doktoranden kannten den Betreuer nicht persönlich und
- 4,5 Prozent wurde er vorgegeben (vgl. Berning/Falk 2006: 42).

In der deutschlandweiten Befragung von THESIS wurde eine ähnliche Frage wie in der MLU-Untersuchung nach der tatsächlichen Betreuung gestellt. Dabei stellte sich heraus, dass ein Siebtel der Doktoranden nicht von ihrem offiziellen Betreuer betreut werden. 16,6 Prozent werden „hauptsächlich“ von Assistenten und 6,4 Prozent von anderen Doktoranden betreut (vgl. Gerhardt/Briede/Mues 2004: 16).

Eine direkte Gegenüberstellung von MLU- und IHF-Studie bezüglich dieser Betreuungsspekte ist hinsichtlich einer Aufteilung der Antworten für die Doktoranden, die ein Stipendium haben oder in einem Graduiertenkolleg promovieren, möglich (vgl. Berning/Falk 2006: 70). Die anderen Promotionsmodelle unterscheiden sich in der Auswertung für eine Gegenüberstellung zu sehr voneinander.

Tab. 29: Betreuungspersonen, die „sehr intensiv“ und „intensiv“ Betreuung leisten, in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

Betreuungs- person	<i>Befragung (Untersuchungsfeld)</i>			
	<i>HoF (MLU)</i>		<i>IHF (Bay. Universitäten)</i>	
	Promotions- stipendium	Graduiertenkolleg	Promotions- stipendium	Graduiertenkolleg/ Graduate School
mein offizieller Betreuer	61,7	51,4	51,9	48,4
andere Hochschullehrer	27,3	24,2	12,1	16,7
andere Wissenschaftler	28,2 ²⁹	45,7	21,7	32,9
andere Doktoranden	45,3 ³⁰	47,1	35,0	41,9

Besonders auffällige Unterschiede in den Ergebnissen der beiden Untersuchungen bestehen bei den Doktoranden, die „sehr intensiv“ und „intensiv“ von anderen Hochschullehrern betreut werden.

Bezüglich der Frage nach dem Geschlecht des offiziellen Betreuers ergeben sich Parallelen. Die Resultate der Befragung der Doktoranden an bayerischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen verdeutlichen ähnliche prozentuale Verteilungen wie die Ergebnisse der MLU-Studie. Frauen haben häufiger (14,0 Prozent) eine Betreuerin als Männer (6,3). Die Autoren dieser Studie vermuten, dass Doktorandinnen bewusst die Nähe zu einer Betreuerin suchen, da die Unterschiede nicht auf den höheren Anteil an weiblichen Lehrenden in bestimmten Disziplinen zurückgeführt werden könne (vgl. Berning/Falk 2006: 70f).

Die Differenzierung nach Doktoranden mit einem Promotionsstipendium und in Graduiertenkollegs zeigt für die Zufriedenheit mit der Betreuungsdichte in den Untersuchungen an der MLU und an bayerischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen folgendes Bild (vgl. Berning/Falk 2006: 75).

²⁹ gültige Prozente: 79,1 Prozent

³⁰ gültige Prozente: 79,1 Prozent

Tab. 30: Zufriedenheit mit der Betreuungshäufigkeit, in Prozent

Zufriedenheit	<i>Befragung (Untersuchungsfeld)</i>			
	<i>HoF (MLU)</i>		<i>IHF (Bay. Universitäten)</i>	
	Promotions- stipendium	Graduierten- kolleg	Promotions- stipendium	Graduiertenkolleg/ Graduate School
gerade richtig	58,3	60,0	61,2	54,2
mehr Gespräche gewünscht	41,7	40,0	38,8	43,8
weniger Gespräche gewünscht	0	0	0	2,8

In der Befragung der Doktoranden durch THESIS kommen folgende Einschätzungen bezüglich der Betreuungsaspekte heraus, die in etwa denen der MLU- Doktoranden entsprechen: jeweils mehr als die Hälfte bestätigen, dass ihr Betreuer ausreichend Zeit für sie hat, bei Fragen gut zu erreichen ist und bei fachlichen Problemen helfen kann. Freude über Fortschritte gaben sogar 75 Prozent der Doktoranden an (vgl. Gerhardt/Briede/Mues 2004: 17).

Die befragten Doktoranden der bayerischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gaben in der IHF-Befragung in der Mehrheit an, dass die Betreuung vorwiegend zur Verbesserung der Qualität der Dissertation führe. Eine Verunsicherung empfinden nur wenige Doktoranden als Konsequenz der Betreuung (vgl. Berning/Falk 2006: 82). Diese Beurteilung der Konsequenzen der Betreuung spiegelt sich auch bei den Doktoranden der MLU wider, die an der Studie teilgenommen haben.

7. Wissenschaftliche Betreuung und Einbindung in die „scientific community“

7.1 Ergebnisse

Die erste Frage dieses Abschnitts lautet „In welchen der folgenden Bereiche werden Sie über die Dissertation hinaus von Ihrem Betreuer/Ihrer Betreuerin wissenschaftlich gefördert?“

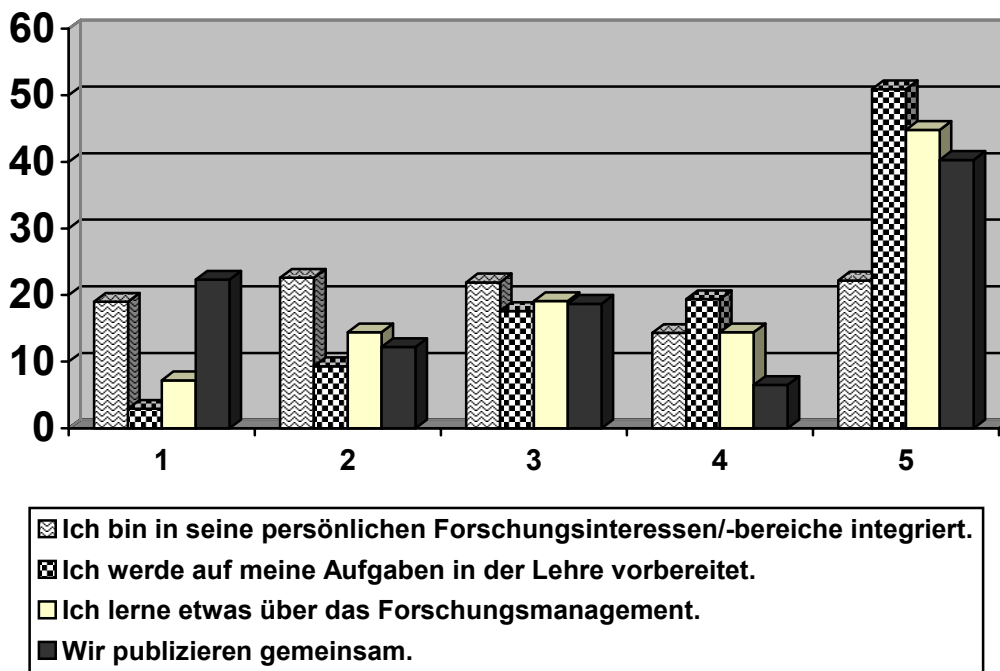


Abb. 26: Betreuung über die Dissertation hinaus, Teil 1, Häufigkeit der Nennungen 1 („sehr intensiv“) bis 5 („gar nicht“), in Prozent³¹

In fast allen genannten Bereichen wählt die Mehrheit der Doktoranden die Kategorie „gar nicht“ für ihre Beurteilung.

Ein etwas anderes Bild zeigt sich bei Betrachtung der direkt auf den Betreuer bezogenen Aspekte der Förderung. Hier wird häufiger die Kategorie „sehr intensiv“ gewählt, zumindest bezüglich der Ermöglichung einer Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen und dem Halten von Vorträgen.

³¹ Lernen über das Forschungsmanagement- gültige Prozente: 79,8 Prozent

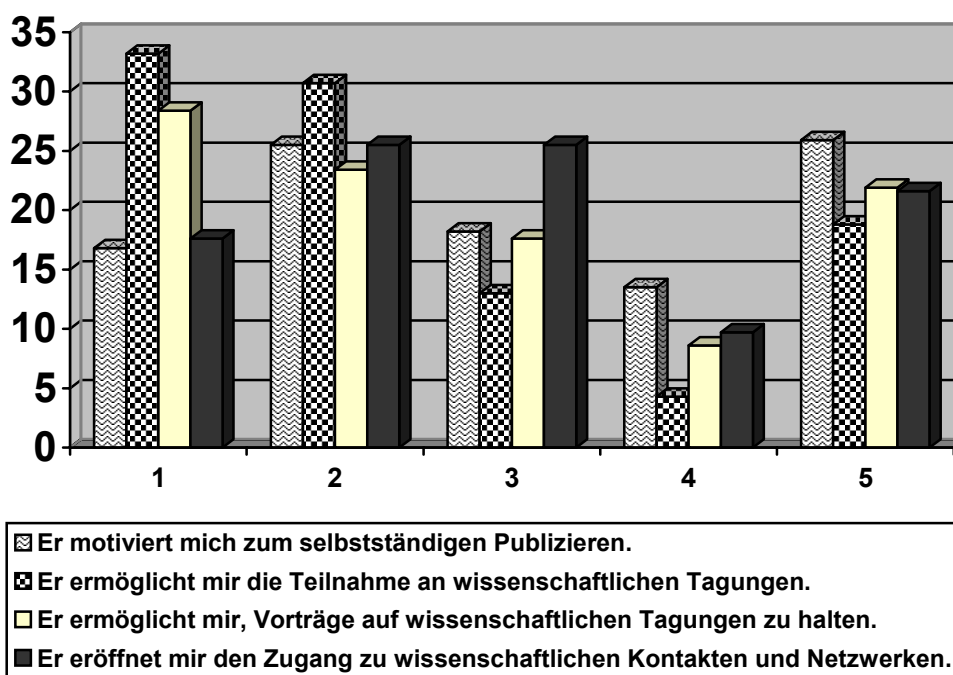


Abb. 27: Betreuung über die Dissertation hinaus, Teil 2, Häufigkeit der Nennungen 1 („sehr intensiv“) bis 5 („gar nicht“), in Prozent³²

Nach Fächergruppen aufgeschlüsselt werden wieder große Unterschiede bezüglich der Einschätzung dieser wichtigen Betreuungsbereiche deutlich. Es sollen im Folgenden nur zwei Aspekte herausgegriffen werden.

Die Variable *Integration in die persönlichen Forschungsbereiche des Betreuers* wird von den Doktoranden mit der Antwortkategorie „gar nicht“ wie folgt beurteilt:

- in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften von 29,3 Prozent,
- die Doktoranden aus Mathematik und Naturwissenschaften wählen nur zu 7,1 Prozent³³ „gar nicht“,
- die der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften zu 15,2 Prozent³⁴,
- der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zu 44,2 Prozent und
- die Doktoranden der Kunst, Kunstwissenschaften zu 41,2 Prozent.

Mathematik und Naturwissenschaften treten bezüglich dieses Betreuungsaspektes deutlich hervor. Die wenigsten Doktoranden werden überhaupt nicht in die Forschungsinteressen des Betreuers integriert.

Ähnlich große Unterschiede zwischen den genannten Fächergruppen finden sich bei dem Aspekt „Er ermöglicht mir die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen“.

„Sehr intensiv“(e) Betreuung in diesem Aspekt erhielten:

- 23 Prozent der Doktoranden aus den Sprach- und Kulturwissenschaften,
- 24,4 Prozent aus den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften,

³² Motivation zum selbstständigen Publizieren- gültige Prozente: 79 Prozent; Ermöglichung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen- gültige Prozente: 79,8 Prozent

³³ gültige Prozente: 77,2 Prozent

³⁴ gültige Prozente: 76,7 Prozent

- 46 Prozent der Doktoranden aus der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften,
- 45,5 Prozent aus den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften und
- 6,3 Prozent der Doktoranden aus Kunst, Kunstwissenschaften.

Einige Aspekte der wissenschaftlichen Betreuung sollen zusätzlich dazu spezifisch für die drei Phasen der Promotion ausgewertet werden.

Wie in Abbildung 28 sichtbar, werden alle drei gewählten Aspekte von den Doktoranden in der dritten Phase (Dissertation ist fertig, aber noch nicht beim Prüfungsamt eingereicht; Dissertation ist schon eingereicht; mündliche Prüfung bereits absolviert, aber noch keine Veröffentlichung) am wenigsten als „sehr intensiv“ und „intensiv“ bezeichnet. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass diese Doktoranden bereits weniger betreut werden müssen, da sie sich in einer eher abschließenden Phase ihrer Arbeit befinden. Allerdings sind gerade in dieser Phase, die mit einer Stellensuche und/oder Neuorientierung verbunden sein kann, eine Integration, Publikationen und Tagungsunterstützung wichtig.

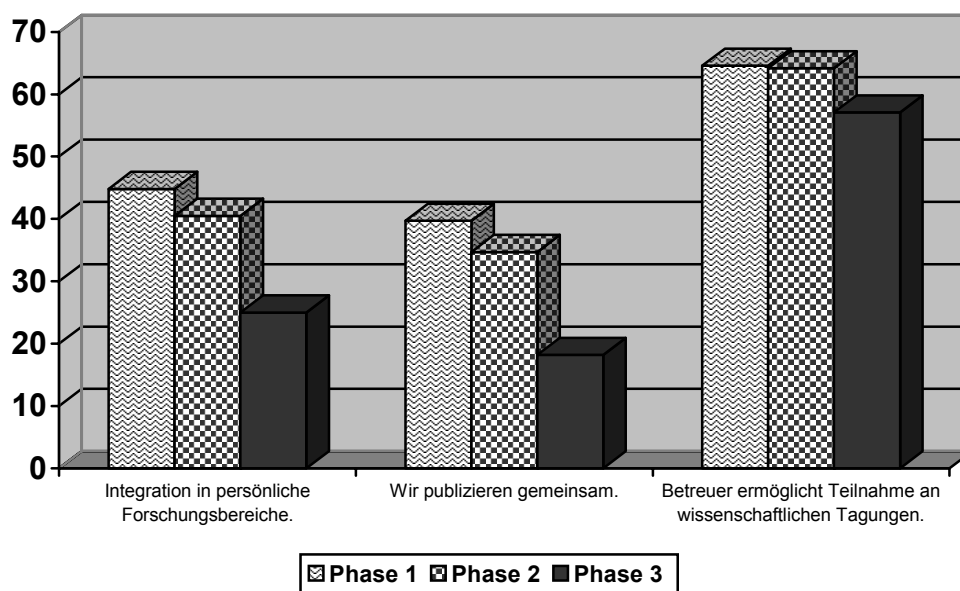


Abb. 28: Häufigkeit der Nennungen „sehr intensiv“ und „intensiv“ differenziert nach Promotions-Phasen, in Prozent³⁵

Ein anderer wichtiger Aspekt der Einbindung in die „wissenschaftliche Gemeinschaft“ ist der Kontakt zu anderen Wissenschaftlern. Fast die Hälfte (48,9 Prozent) aller befragten Doktoranden gaben an, „sehr intensive“ und „intensive“ Kontakte im „Spezialgebiet ihrer Dissertation“ aufgebaut zu haben. 26,2 Prozent konnten während ihrer Promotionszeit bisher allerdings „eher keine“ und „gar keine“ Kontakte in diesem Gebiet aufbauen. Eine sehr ähnliche Verteilung findet sich auch bei der Einschätzung der Intensität der Kontakte über das „engere Thema hinaus, aber im gleichen Fach“.

³⁵ Phase 3: Wir publizieren gemeinsam- gültige Prozente: 75,9 Prozent; Er ermöglicht mir die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen- gültige Prozente: 72,4 Prozent

Interdisziplinäre Kontakte sind bisher viel weniger intensiv geknüpft worden. Die Intensität der Kontakte „über das eigene Fach hinaus“ wurde nur von 22,9 Prozent³⁶ mit den Kategorien 1 („sehr intensive Kontakte“) und 2 beantwortet, aber von 62,3 Prozent mit 4 und 5 („gar keine Kontakte“).

Kontakte im deutschen Sprachraum und internationale Kontakte wurden bislang von den Doktoranden wieder intensiver geknüpft. 47,8 Prozent³⁷ hatten „sehr intensive“ und „intensive“ Kontakte zu anderen Wissenschaftlern im deutschen Sprachraum und 31,7 Prozent³⁸ auf internationaler Ebene.

In der folgenden Tabelle werden die beiden Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften und Sprach- und Kulturwissenschaften bezüglich der Intensität der Kontakte zu anderen Wissenschaftlern näher betrachtet. Die Unterschiede sind in diesem Fall allerdings nicht sehr hoch. Die Kontakte im Spezialgebiet der Dissertation werden von den Doktoranden der Sprach- und Kulturwissenschaften etwas häufiger als „sehr intensiv“ und „intensiv“ bezeichnet als von denen aus den Mathematik und Naturwissenschaften.

Tab. 31: Fachspezifisch, Kontakte zu anderen Wissenschaftlern, Verteilung auf die Antwortkategorien „sehr intensiv“ und „intensiv“, in Prozent³⁹

	Mathematik und Naturwissenschaften	Sprach- und Kulturwissenschaften
Kontakte im Spezialgebiet der Dissertation	42,4	50,7
Kontakte über engeres Thema hinaus, aber im eigenen Fach	47,4	51,4
Kontakte über eigenes Fach hin- aus	14,7	16,2
Kontakte im deutschen Sprach- raum	43,4	44,6
internationale Kontakte	32,7	36,1

Die Verteilung der Intensität auf die verschiedenen Kontaktformen zu anderen Wissenschaftlern sieht bei den befragten fertigen Promovierten der Verteilung der Doktoranden sehr ähnlich.

³⁶ gültige Prozente: 78,1 Prozent

³⁷ gültige Prozente: 79,5 Prozent

³⁸ gültige Prozente: 78,1 Prozent

³⁹ *Mathematik und Naturwissenschaften*: Kontakte im Spezialgebiet der Dissertation- gültige Prozente: 78 Prozent; Kontakte über engeres Thema hinaus, aber im eigenen Fach- gültige Prozente: 76,4 Prozent; Kontakte über eigenes Fach hinaus- gültige Prozente: 74,8 Prozent; Kontakte im deutschen Sprachraum- gültige Prozente: 78 Prozent; internationale Kontakte- gültige Prozente: 77,2 Prozent
Sprach- und Kulturwissenschaften: Kontakte über engeres Thema hinaus, aber im eigenen Fach- gültige Prozente: 79,1 Prozent; internationale Kontakte- gültige Prozente: 79,1 Prozent

Tab. 32: Kontakte der Promovierten zu anderen Wissenschaftlern zur Zeit ihrer Promotion, in Prozent

	„sehr intensive Kontakte“	2	3	4	„gar keine Kontakte“
Kontakte im Spezialgebiet der Dissertation	40,0	18,2	16,4	10,9	14,5
Kontakte über engeres Thema hinaus, aber im eigenen Fach	20,0	32,7	23,6	12,7	10,9
Kontakte über eigenes Fach hinaus	9,1	14,5	10,9	16,4	49,1
Kontakte im deutschen Sprachraum	18,2	27,3	25,5	9,1	20,0
internationale Kontakte	12,7	23,6	21,8	14,5	27,3

Die Art des Promotionsmodells hat einen Einfluss auf die Intensität der Kontakte zu anderen Wissenschaftlern. Die Differenzierung nach den Modellen, in welchen die Doktoranden promovieren, soll in folgendem Diagramm dargestellt werden.

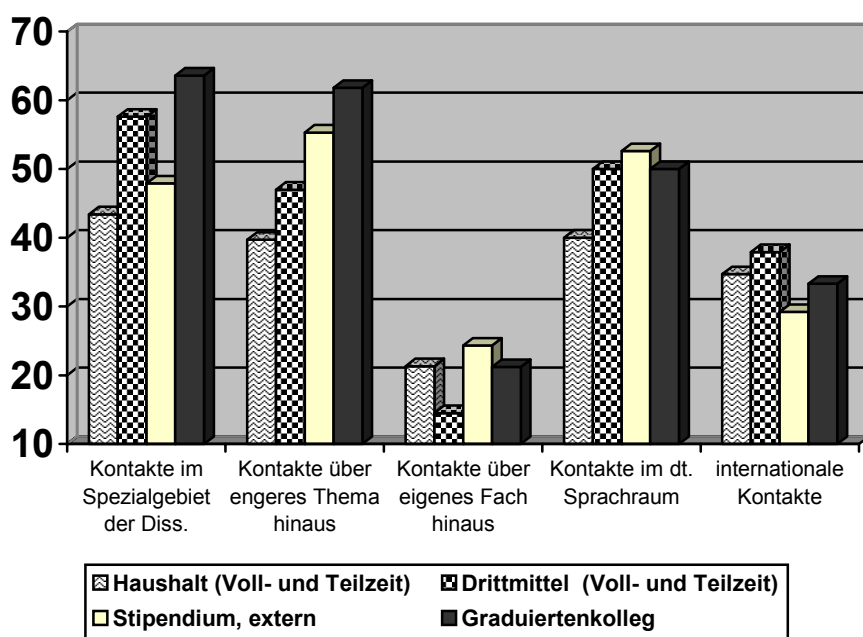


Abb. 29: Kontakte zu anderen Wissenschaftlern differenziert nach Promotions-Modellen, Verteilung auf die Antwortkategorien „sehr intensiv“ und „intensiv“, in Prozent

Die Doktoranden in einem Graduierten- oder Doktorandenkolleg geben sehr häufig an, „sehr intensive“ und „intensive“ Kontakte im Spezialgebiet der Dissertation und über das engere Thema hinaus zu haben (63,6 Prozent und 61,8 Prozent).

Bezüglich der Frage nach einer Kongressteilnahme im In- und Ausland (mit und ohne Vortrag) zeigen sich deutliche Unterschiede. „Häufiger als zweimal“ nahmen die Doktoranden bisher am meisten an Kongressen im Inland ohne einen eigenen Vortrag teil. 62 Prozent haben innerhalb Deutschlands schon einmal, zweimal oder öfter einen eigenen Vortrag bei einem Kongress gehalten.

Dagegen hatte über die Hälfte der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung „noch nie“ an Kongressen im Ausland teilgenommen, egal ob mit oder ohne Vortrag.

Tab. 33: Teilnahme an Kongressen im In- und Ausland, in Prozent

	„noch nie“	„einmal“	„zweimal“	„häufiger als zweimal“
Kongressteilnahme im Inland ohne Vortrag⁴⁰	26,0	22,7	15,4	35,9
Kongressteilnahme im Inland mit Vortrag⁴¹	38,0	26,6	12,9	22,5
Kongressteilnahme im Ausland ohne Vortrag⁴²	64,4	15,5	8,3	11,7
Kongressteilnahme im Ausland mit Vortrag⁴³	66,5	14,4	7,4	11,7

Eine geschlechtsspezifische Betrachtung der Häufigkeit und Art der Kongressteilnahme im In- und Ausland veranschaulicht das Zusammenhangsmaß Cramers-V zwischen der Variable Geschlecht und der jeweiligen Ausprägung der Variable Kongressteilnahme. Es beträgt nicht mehr als 0,16, aber ein Zusammenhang ist dennoch vorhanden.

⁴⁰ gültige Prozente: 78,7 Prozent

⁴¹ gültige Prozente: 78,1 Prozent

⁴² gültige Prozente: 76,1 Prozent

⁴³ gültige Prozente: 74,1 Prozent

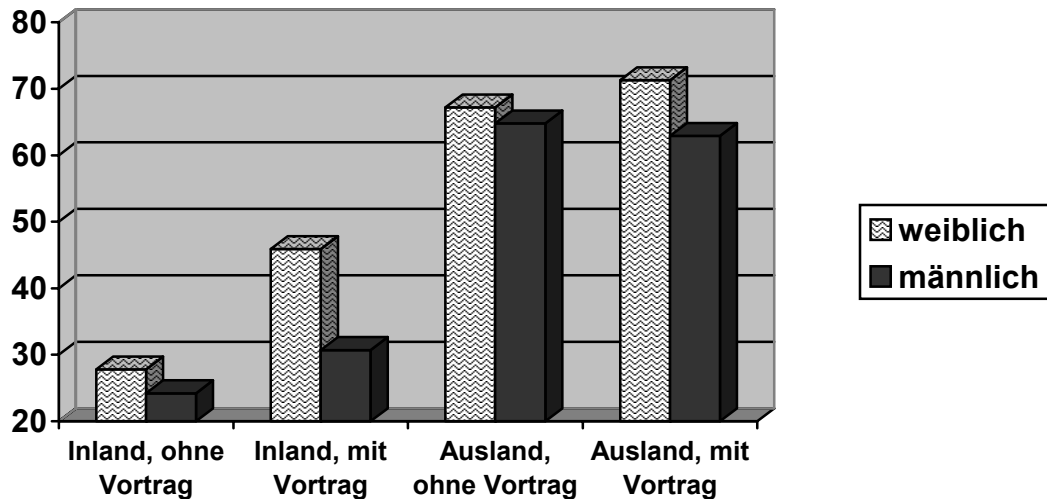


Abb. 30: Kongressteilnahmen, geschlechtsspezifische Verteilung auf die Antwortmöglichkeit „noch nie“, in Prozent

Das gewählte Promotionsmodell lässt ebenfalls, wenn auch geringe Einflüsse auf den Grad der Einbindung in die „scientific community“ erkennen. Die Doktoranden der Graduiertenkollegs haben bislang besonders selten einen Auslandsaufenthalt mit Vortrag absolviert. Sehr viele Doktoranden gaben im Vergleich an, dies noch nie gemacht zu haben.

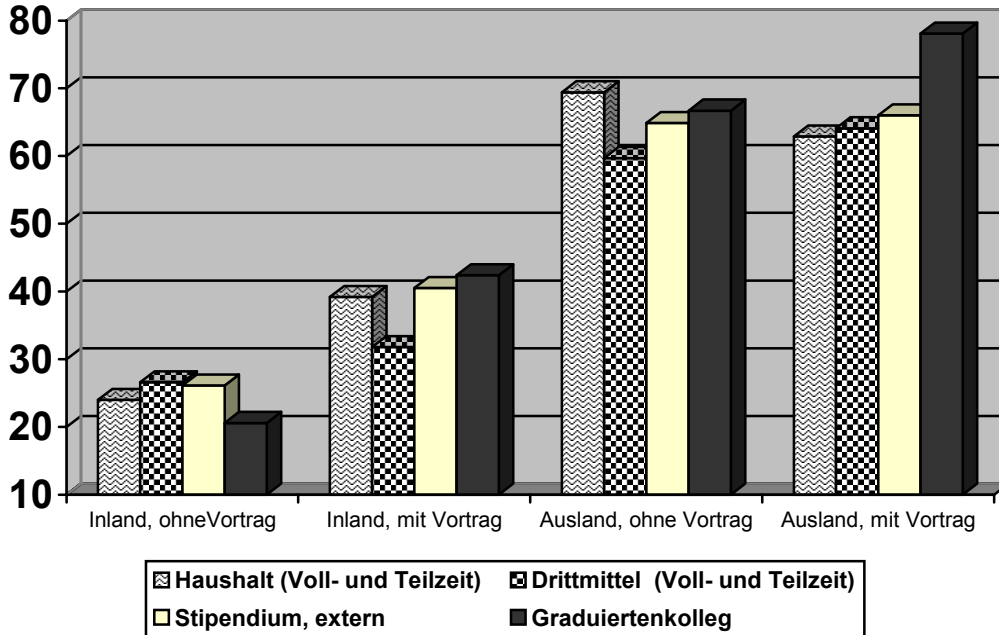


Abb. 31: Teilnahme an Kongressen differenziert nach Promotions-Modellen, Verteilung auf die Antwortkategorie „noch nie“, in Prozent

Die Mehrheit (78,2 Prozent)⁴⁴ der Doktoranden an der MLU hat keinen Forschungsaufenthalt im Ausland absolviert, welcher bis drei Monate andauerte. Sogar 86,4 Prozent⁴⁵ der Doktoranden verneinten die Frage nach einem Auslandsaufenthalt zu Forschungszwecken, der länger als drei Monate in Anspruch nahm.

Auch die Differenzierung der Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften und Sprach- und Kulturwissenschaften ergibt keine großen Unterschiede. 79,4 Prozent⁴⁶ der Doktoranden der Mathematik und Naturwissenschaften und 77,9 Prozent⁴⁷ der Sprach- und Kulturwissenschaftler absolvierten keinen dreimonatigen Forschungsaufenthalt im Ausland. 92,6 Prozent⁴⁸ der Naturwissenschaftler haben „gar nicht“ einen längeren Auslandsaufenthalt absolviert, dagegen allerdings „nur“ 80 Prozent⁴⁹ der Sprach- und Kulturwissenschaftler.

Bei den fertigen Promovierten zeigt sich ein ähnliches Bild: 75,9 Prozent absolvierten keinen Forschungsaufenthalt, der bis zu drei Monaten und 89,8 Prozent⁵⁰ keinen, der noch länger als drei Monate andauerte.

Der Vergleich zwischen den männlichen und weiblichen Doktoranden zeigt, dass Frauen die Kategorie „gar nicht“ für einen Aufenthalt bis zu drei Monaten häufiger (80,9 Prozent) wählten, als Männer (75 Prozent). Eine ähnliche Verteilung zeigt sich auch bei der Häufigkeit der Forschungsaufenthalte über drei Monate.

Zusammenfassung

Einige Aspekte wissenschaftlicher Betreuung wurden von den befragten Doktoranden nicht sehr positiv bewertet. Betreuungen, die über die Dissertation hinausgehen, wie Integration in die Forschungsbereiche des Betreuers oder gemeinsame Publikationen, erhalten nur die Wenigsten. Die Unterschiede zwischen den Fachgruppen zeigen sich auch hier, da eine Integration in persönliche Forschungsbereiche des Betreuers wesentlich häufiger mit der Kategorie „gar nicht“ von Sprach- und Kulturwissenschaftlern versehen wurden als von Mathematik- und Naturwissenschaftlern. Insgesamt intensiver ist die Betreuung bezüglich der Motivation zum eigenständigen Publizieren oder der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen. Kontakte im Spezialgebiet der Dissertation und zu Wissenschaftlern im deutschen Sprachraum haben fast die Hälfte der Befragten „sehr intensiv“ und „intensiv“. Wesentlich geringer ist diese Bewertung bei Kontakten, die über das eigene Fach hinausgehen und auf internationaler Ebene. Differenziert nach Promotionsmodellen zeigt sich, dass Doktoranden in Graduiertenkollegs häufiger „sehr intensive“ und „intensive“ Kontakte im Spezialgebiet ihrer Dissertation und über das engere Thema hinaus haben.

Ein interessanter Aspekt ist, dass zwischen der Variable Geschlecht und den Ausprägungen der Variable Kongressteilnahme ein, wenn auch nicht sehr großer, Zusammenhang besteht (Cramers-V betrug hier 0,16). Frauen nahmen an allen Kongressformen (In- und Ausland, mit und ohne Vortrag) seltener teil als Männer. An Kongressen im Ausland nahmen insgesamt betrachtet

⁴⁴ gültige Prozente: 76,7 Prozent

⁴⁵ gültige Prozente: 76,4 Prozent

⁴⁶ gültige Prozente: 76,4 Prozent

⁴⁷ gültige Prozente: 74,7 Prozent

⁴⁸ gültige Prozente: 74 Prozent

⁴⁹ gültige Prozente: 76,9 Prozent

⁵⁰ gültige Prozente: 79 Prozent

sehr wenige Doktoranden bis zum Zeitpunkt der Befragung überhaupt teil, egal ob mit oder ohne eigenen Vortrag. Dagegen wurden die Kongresse im Inland relativ häufig besucht.

Forschungsaufenthalte im Ausland wurden von den Doktoranden bisher ebenfalls sehr selten absolviert, egal ob diese bis drei Monate oder länger angedauert haben.

7.2 Vergleichende Betrachtung zu anderen Doktorandenbefragungen

In der IHF-Befragung der Doktoranden an bayerischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen wurde folgender, auch für die Situation an der MLU zutreffender Schluss gezogen:

„Die fächerspezifische Betrachtung der wissenschaftlichen Förderung macht deutlich, dass die einzelnen Fächergruppen ein jeweils eigenes Klima der Nachwuchsförderung erzeugen (...). Die Natur- und Ingenieurwissenschaften schaffen durch die stärker projektförmig ausgerichtete und arbeitsteilig organisierte Forschung sowie die starke Verankerung der Doktoranden in der Hochschule (die Mehrheit der Doktoranden promoviert auf Institutsstellen) ein Umfeld, in dem Doktoranden intensiver in die Forschung eingebunden, auf Aufgaben in Lehre und Forschung vorbereitet und mit ihren eigenen wissenschaftlichen Arbeiten gefördert werden“ (Berning/Falk 2006: 84f)

In der bundesweiten Befragung von THESIS haben sowohl die Doktorandinnen als auch die Doktoranden zu 32,4 Prozent noch nie an einem Kongress innerhalb Deutschlands ohne einen eigenen Vortrag teilgenommen. Häufiger als zweimal haben dagegen 25,9 Prozent der Frauen und 26,1 Prozent der Männer ohne Vortrag teilgenommen. Einen eigenen Vortrag hielten nur noch 11,7 Prozent Frauen und 18,3 Prozent Männer häufiger als zweimal auf Kongressen im Inland (vgl. Gerhardt/Briede/Mues 2004: 19).

Tab. 34: Einbindung in wissenschaftliches Umfeld, Verteilung auf die Antwortkategorie „noch nie“, in Prozent (Mehrfachantworten möglich)

Einbindung	Befragung (Untersuchungsfeld)			
	HoF (MLU)		THESIS (bundesweit)	
	„noch nie“		„noch nie“	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Kongressteilnahme im Inland ohne Vortrag	27,8	24,2	32,4	32,4
Kongressteilnahme im Inland mit Vortrag	45,9	30,7	56,6	49,7
Kongressteilnahme im Ausland ohne Vortrag	67,2	64,8	-	-
Kongressteilnahme im Ausland mit Vortrag	71,7	62,9	-	-

In der Befragung an der Universität Marburg wurde die wissenschaftliche Integration mit der Frage „Haben Sie während der Promotionsphase an wissenschaftlichen Tagungen/Konferenzen teilgenommen?“ operationalisiert.

Die Befragten der Universität Marburg haben zu 70 Prozent häufiger als zweimal an wissenschaftlichen Tagungen teilgenommen, wobei allerdings unklar ist, ob im Inland oder Ausland, mit oder ohne Vortrag (vgl. Kersting 2000: 27). Die befragten Doktoranden der MLU haben dagegen häufiger als zweimal nur zu 35,9 Prozent an Kongressen im Inland ohne Vortrag, zu 22,5 Prozent im Inland mit Vortrag, zu 11,7 Prozent an Konferenzen im Ausland ohne Vortrag und zu 11,7 Prozent an Konferenzen im Ausland mit Vortrag teilgenommen.

8. Organisation und Rahmenbedingungen der Promotion

8.1 Ergebnisse

Wichtig für ein erfolgreiches Promovieren sind auch die Arbeitsbedingungen und Angebote, die den Doktoranden als Rahmenprogramm unterbreitet werden.

Folgende Tabelle veranschaulicht die Antworten der Doktoranden und der schon fertigen Promovierten auf die Frage, ob ihnen bestimmte promotionsbegleitende Betreuungs- und Studienangebote gemacht werden bzw. wurden.

Tab. 35: *Betreuungs- und Studienangebote, Verteilung auf Antwortmöglichkeit „trifft zu“, in Prozent*

	Doktoranden	Promovierte (Einschätzungen der Angebote zur Zeit der Promotion)
Doktorandenkolloquien	71,8	56,4
spezielle Vorlesungen für Doktoranden	13,2	3,6
Seminare für Doktoranden	33,9	19,4
Medienseminare	5,7	3,6
Einführung in das Forschungsmanagement	3,6	1,8
Einführung in forschungspolitische Themen	1,1	1,8
Veranstaltungen z.B. zum wiss. Schreiben, Publizieren	18,9	7,0
interdisziplinäre Forschungskolloquien	0	21,1
praxis- und berufsbezogene Veranstaltungen	12,9	12,3
Sonstiges	5,4	3,5

Da die Untersuchung keine Längsschnittstudie ist, können Aussagen über eine Entwicklung nicht getroffen werden. Eine Gegenüberstellung der Einschätzung der Betreuungs- und Studienangebote zeigt jedoch, dass die Doktoranden bei fast allen Angeboten häufiger als die Promovierten angeben, dass diese ihnen unterbreitet werden. Einzig die „Einführung in forschungspolitische Themen“ und vor allem „interdisziplinäre Forschungskolloquien“ werden den Doktoranden seltener als Angebot präsentiert.

Fachspezifisch betrachtet, zeigt sich folgende Verteilung für die Doktoranden:

- in der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaften wird am häufigsten (100 Prozent) angegeben, dass „Doktorandenkolloquien“, wie z.B. regelmäßige Treffen mit dem Betreuer, stattfinden.

Am seltensten (57,6 Prozent)⁵¹ geben die Doktoranden der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften an, dass ihnen dieses Angebot gemacht wird.

- Mit 17,6 Prozent Zustimmung sind es wieder die Befragten der Kunst, Kunstwissenschaften, welchen das Angebot „*spezielle Vorlesungen für Doktoranden*“ am häufigsten gemacht wird. Am geringsten war die Zustimmung in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (4,5 Prozent).

- „*Seminare für Doktoranden*“ werden über der Hälfte, und damit fachgruppenspezifisch am häufigsten, den Doktoranden der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften gemacht und nur 5,9 Prozent denen der Kunst, Kunstwissenschaften.

- Angebote, wie „*Medienseminare*“, „*Einführung in das Forschungsmanagement*“ und „*Einführung in forschungspolitische Themen*“ werden in allen Fächergruppen nicht oder nur sehr geringfügig angeboten.

- „*Veranstaltungen zum wissenschaftlichen Schreiben, Präsentieren und Publizieren*“ werden den Doktoranden wieder häufiger offeriert. In der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften scheinen diese Veranstaltungen am häufigsten (21 Prozent)⁵² stattzufinden.

- Die Doktoranden der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gaben zu 31,8 Prozent an, dass ihnen die Teilnahme an „*interdisziplinären Forschungskolloquien*“ angeboten wird.

- „*Praxis- und berufsbezogene*“ Veranstaltungen werden in den einzelnen Fächergruppen sehr verschieden angeboten. In den Mathematik und Naturwissenschaften nur zu 8 Prozent und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zu 20,5 Prozent.

⁵¹ gültige Prozente: Prozente für alle Angaben der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften: 76,7 Prozent

⁵² gültige Prozente: Prozente für alle Angaben der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften: 78,7 Prozent

Tab. 36: *Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Betreuung- und Studienangebote, in Prozent*⁵³

	„sehr wichtig“	2	3	4	„ganz unwichtig“
Doktorandenkolloquien	58,7	23,5	12,1	3,4	2,3
spezielle Vorlesungen für Doktoranden	16,3	29,5	25,1	14,3	14,7
Seminare für Doktoranden	37,0	36,2	15,6	7,0	4,3
Medienseminare	13,1	17,1	28,3	22,3	19,1
Einführung in das Forschungsmanagement	17,9	28,2	28,6	16,7	8,7
Veranstaltungen z.B. zum wiss. Schreiben, Publizieren	32,0	28,9	24,9	9,9	4,3
interdisziplinäre Forschungskolloquien	21,5	27,7	30,9	12,5	7,4
praxis- und berufsbezogene Veranstaltungen	24,9	26,5	20,9	17,0	10,7

Ein für jede Universität sehr wichtiger Aspekt der Rahmenbedingungen sind die äußeren Arbeitsbedingungen der Doktoranden.

Im Durchschnitt erhielt der „Arbeitsplatz/Arbeitsraum in der Universität/Forschungsinstitut“ die beste Note (2,1), die schlechteste (2,9) erhielten die „Mittel für Reisen und Tagungen“. Eine 2,3 erhielten die Aspekte „EDV-Ausstattung“ und „Laborausstattung“; eine 2,4 „Unterstützung durch Sekretariate und Hilfskräfte“; mit der durchschnittlichen Note von 2,5 wurden „Bibliotheksausstattung“, „Bibliotheköffnungszeiten“, „Mittel für Fachbücher o.a.“ und „Mittel für Verbrauchsmaterial“ bewertet und eine 2,8 erhielt im Durchschnitt der Aspekt „Mittel für Fachbücher o.a. zum Forschungsvorhaben“.

Zur Berechnung dieser Durchschnittsnoten wurde der Aspekt „trifft nicht zu“ herausgenommen und nur die Fälle berücksichtigt, welche eine Zahl (Note) zwischen eins und fünf angegeben haben.⁵⁴

Eine Annahme ist, dass die Einschätzung der Arbeitsbedingungen nach Promotionsmodell divergiert. Im Folgenden soll eine Differenzierung der Urteile „sehr gut“ und „gut“ nach Promotionsmodellen dargestellt werden.

⁵³ Doktorandenkolloquien- gültige Prozente: 76,1 Prozent; spezielle Vorlesungen für Doktoranden- gültige Prozente: 72,3 Prozent; Seminare für Doktoranden- gültige Prozente: 74,1 Prozent; Medienseminare- gültige Prozente: 72,3 Prozent; Einführung in das Forschungsmanagement- gültige Prozente: 72,6 Prozent; Veranstaltungen z.B. zum wiss. Schreiben, Publizieren- gültige Prozente: 72,9 Prozent; interdisziplinäre Forschungskolloquien- gültige Prozente: 73,8 Prozent; praxis- und berufsbezogene Veranstaltungen- gültige Prozente: 72,9 Prozent

⁵⁴ Zur besseren Verständlichkeit wurde auf die (statistisch exaktere) Berechnung des Modalwertes für ordinale Daten verzichtet.

Tab. 37: Äußere Arbeitsbedingungen der Universität, Verteilung der Antwortkategorien „sehr gut“ und „gut“, in Prozent

	Haushalt (Voll- und Teilzeit)	Drittmittel (Voll- und Teilzeit)	Stipendium, extern⁵⁵	Graduierten- kolleg
Arbeitsplatz/Arbeitsraum in der Universität/ Forschungsinstitut	83,8	65,6	37,1	66,7
EDV-Ausstattung	73,0	56,9	37,3	66,7
Bibliotheksausstattung	56,8	43,1	41,7	57,6
Bibliotheksöffnungszeiten	60,3	65,6	57,7	69,7
LaboraAusstattung	34,8	45,0	20,2	48,3
Unterstützung durch Sekretariate und Hilfskräfte	45,2	57,8	39,4	48,5
Mittel für Fachbücher o.a. zum Forschungsvorhaben	47,2	33,9	20,6	39,4
Mittel für Reisen und Tagungen	39,2	53,1	19,4	48,5
Mittel für Verbrauchsmaterial	52,7	67,2	29,4	51,5

Die Ergebnisse zeigen, dass die Einschätzungen der Doktoranden, die eine Stelle im Haushalt innehaben, vor allem gegenüber den externen oder mit einem Stipendium promovierenden Personen wesentlich positiver sind.

Im Folgenden soll eine fachspezifische Darstellung der Verteilungen die getroffenen Einschätzungen veranschaulichen. Da diese Faktoren fachspezifisch sehr unterschiedlich sind, wird eine etwas ausführlichere Darstellungsform gewählt: die Bewertungen der äußeren Arbeitsbedingungen werden für jede einzelne Fächergruppe tabellarisch dargestellt.

⁵⁵ Arbeitsplatz/Arbeitsraum in der Universität/Forschungsinstitut- gültige Prozente: 78,9 Prozent; EDV-Ausstattung- gültige Prozente: 76,7 Prozent; Bibliotheksausstattung- gültige Prozente: 77,4 Prozent; Bibliotheksöffnungszeiten- gültige Prozente: 78,2 Prozent; Laborausstattung- gültige Prozente: 66,9 Prozent; Unterstützung durch Sekretariate und Hilfskräfte- gültige Prozente: 78,2 Prozent; Mittel für Fachbücher o.a. zum Forschungsvorhaben- gültige Prozente: 76,7 Prozent; Mittel für Reisen und Tagungen- gültige Prozente: 77,4 Prozent; Mittel für Verbrauchsmaterial- gültige Prozente: 76,7 Prozent

Tab. 38: Äußere Arbeitsbedingungen der Universität, Bewertung Mathematik und Naturwissenschaften, in Prozent⁵⁶

	„sehr gut“	2	3	4	„sehr schlecht“	„trifft nicht zu“
Arbeitsplatz/Arbeitsraum in der Universität/ Forschungsinstitut	39,2	33,0	12,4	8,2	4,1	3,1
EDV-Ausstattung	35,1	27,8	19,6	8,2	4,1	5,2
Bibliotheksausstattung	17,9	32,6	29,5	12,6	3,2	4,2
Bibliotheksöffnungszeiten	25,3	44,2	17,9	5,3	4,2	3,2
Laborausstattung	31,9	24,5	19,1	8,5	2,1	13,8
Unterstützung durch Sekretariate und Hilfskräfte	22,7	25,8	25,8	11,3	8,2	6,2
Mittel für Fachbücher o.a. zum Forschungsvorhaben	20,4	21,5	23,7	14	9,7	10,8
Mittel für Reisen und Tagungen	19,6	25,8	17,5	16,5	11,3	9,3
Mittel für Verbrauchsmaterial	38,1	22,7	19,6	7,2	7,2	5,2

⁵⁶ Arbeitsplatz/Arbeitsraum in der Universität/Forschungsinstitut- gültige Prozente: 76,4 Prozent; EDV-Ausstattung- gültige Prozente: 76,4 Prozent; Bibliotheksausstattung- gültige Prozente: 74,8 Prozent; Bibliotheksöffnungszeiten- gültige Prozente: 74,8 Prozent; Laborausstattung- gültige Prozente: 74,0 Prozent; Unterstützung durch Sekretariate und Hilfskräfte- gültige Prozente: 76,4 Prozent; Mittel für Fachbücher o.a. zum Forschungsvorhaben- gültige Prozente: 73,2 Prozent; Mittel für Reisen und Tagungen- gültige Prozente: 76,4 Prozent; Mittel für Verbrauchsmaterial- gültige Prozente: 76,4 Prozent

Tab. 39: Äußere Arbeitsbedingungen der Universität, Bewertung Sprach- und Kulturwissenschaften, in Prozent⁵⁷

	„sehr gut“	2	3	4	„sehr schlecht“	„trifft nicht zu“
Arbeitsplatz/Arbeitsraum in der Universität/ Forschungsinstitut	25,4	19,0	23,8	4,8	6,3	20,6
EDV-Ausstattung	17,7	25,8	17,7	19,4	4,8	14,5
Bibliotheksausstattung	28,1	20,3	29,7	12,5	6,3	3,1
Bibliotheksöffnungszeiten	34,9	28,6	23,8	4,8	4,8	3,2
Laborausstattung	4,0	10,0	10,0	4,0	2,0	70,0
Unterstützung durch Sekretariate und Hilfskräfte	16,1	21,0	24,2	3,2	12,9	22,6
Mittel für Fachbücher o.a. zum Forschungsvorhaben	9,8	11,5	19,7	23,0	11,5	24,6
Mittel für Reisen und Tagungen	9,7	11,3	16,1	12,9	17,7	32,3
Mittel für Verbrauchsmaterial	15,0	10,0	15,0	13,3	21,7	25,0

⁵⁷ Arbeitsplatz/Arbeitsraum in der Universität/Forschungsinstitut- gültige Prozente: 69,2 Prozent; EDV-Ausstattung- gültige Prozente: 68,1 Prozent; Bibliotheksausstattung- gültige Prozente: 70,3 Prozent; Bibliotheksöffnungszeiten- gültige Prozente: 69,2 Prozent; Laborausstattung- gültige Prozente: 54,9 Prozent; Unterstützung durch Sekretariate und Hilfskräfte- gültige Prozente: 68,1 Prozent; Mittel für Fachbücher o.a. zum Forschungsvorhaben- gültige Prozente: 67,0 Prozent; Mittel für Reisen und Tagungen- gültige Prozente: 68,1 Prozent; Mittel für Verbrauchsmaterial- gültige Prozente: 65,9 Prozent

Tab. 40: Äußere Arbeitsbedingungen der Universität, Bewertung Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in Prozent⁵⁸

	„sehr gut“	2	3	4	„sehr schlecht“	„trifft nicht zu“
Arbeitsplatz/Arbeitsraum in der Universität/ Forschungsinstitut	25,0	20,0	15,0	7,5	5,0	27,5
EDV-Ausstattung	17,9	28,2	10,3	5,1	5,1	33,3
Bibliotheksausstattung	12,5	27,5	17,5	17,5	10,0	15,0
Bibliotheksöffnungszeiten	25,0	17,5	25,0	10,0	7,5	15,0
Laboraausstattung	3,0	-	6,1	6,1	-	84,8
Unterstützung durch Sekretariate und Hilfskräfte	7,5	30,0	22,5	22,5	2,5	15,0
Mittel für Fachbücher o.a. zum Forschungsvorhaben	15,4	12,8	25,6	10,3	5,1	30,8
Mittel für Reisen und Tagungen	7,9	15,8	10,5	10,5	18,5	36,8
Mittel für Verbrauchsmaterial	28,2	12,8	5,1	10,3	10,3	33,3

⁵⁸ Arbeitsplatz/Arbeitsraum in der Universität/Forschungsinstitut- gültige Prozente: 78,4 Prozent; EDV-Ausstattung- gültige Prozente: 76,5 Prozent; Bibliotheksausstattung- gültige Prozente: 78,4 Prozent; Bibliotheksöffnungszeiten- gültige Prozente: 78,4 Prozent; Laborausstattung- gültige Prozente: 64,7 Prozent; Unterstützung durch Sekretariate und Hilfskräfte- gültige Prozente: 78,4 Prozent; Mittel für Fachbücher o.a. zum Forschungsvorhaben- gültige Prozente: 76,5 Prozent; Mittel für Reisen und Tagungen- gültige Prozente: 74,5 Prozent; Mittel für Verbrauchsmaterial- gültige Prozente: 76,5 Prozent

Tab. 41: Äußere Arbeitsbedingungen der Universität, Bewertung Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, in Prozent⁵⁹

	„sehr gut“	2	3	4	„sehr schlecht“	„trifft nicht zu“
Arbeitsplatz/Arbeitsraum in der Universität/ Forschungsinstitut	45,5	33,3	12,1	3,0	3,0	3,0
EDV-Ausstattung	42,4	30,3	18,2	6,1	0	3,0
Bibliotheksausstattung	36,4	30,3	28,2	12,1	3,0	0
Bibliotheksöffnungszeiten	36,4	36,4	12,1	9,1	6,1	0
Laborausstattung	13,8	20,7	6,9	10,3	3,4	44,8
Unterstützung durch Sekretariate und Hilfskräfte	56,3	28,1	6,3	3,1	3,1	3,1
Mittel für Fachbücher o.a. zum Forschungsvorhaben	27,3	24,2	27,3	9,1	3,0	9,1
Mittel für Reisen und Tagungen	39,4	24,2	12,1	6,1	9,1	9,1
Mittel für Verbrauchsmaterial	48,5	21,2	15,2	6,1	6,1	3,0

⁵⁹ Arbeitsplatz/Arbeitsraum in der Universität/Forschungsinstitut- gültige Prozente: 76,7 Prozent; EDV-Ausstattung- gültige Prozente: 76,7 Prozent; Bibliotheksausstattung- gültige Prozente: 76,7 Prozent; Bibliotheksöffnungszeiten- gültige Prozente: 76,7 Prozent; Laborausstattung- gültige Prozente: 67,4 Prozent; Unterstützung durch Sekretariate und Hilfskräfte- gültige Prozente: 74,4 Prozent; Mittel für Fachbücher o.a. zum Forschungsvorhaben- gültige Prozente: 76,7 Prozent; Mittel für Reisen und Tagungen- gültige Prozente: 76,7 Prozent; Mittel für Verbrauchsmaterial- gültige Prozente: 76,7 Prozent

Tab. 42: Äußere Arbeitsbedingungen der Universität, Bewertung Kunst, Kunstwissenschaften, in Prozent⁶⁰

	„sehr gut“	2	3	4	„sehr schlecht“	„trifft nicht zu“
Arbeitsplatz/Arbeitsraum in der Universität/ Forschungsinstitut	-	18,8	18,8	18,8	12,5	31,3
EDV-Ausstattung	-	18,8	12,5	31,3	6,3	31,3
Bibliotheksausstattung	12,5	25,0	37,5	12,5	6,3	6,3
Bibliotheksöffnungszeiten	20,0	26,7	20,0	20,0	6,7	6,7
Laborausstattung	0	6,3	18,8	18,8	6,3	50,0
Unterstützung durch Sekretariate und Hilfskräfte	0	26,7	26,7	13,3	6,7	26,7
Mittel für Fachbücher o.a. zum Forschungsvorhaben	0	6,3	25,0	31,3	12,5	25,0
Mittel für Reisen und Tagungen	0	0	12,5	25,0	6,3	56,3
Mittel für Verbrauchsmaterial	6,3	0	6,3	25,0	12,5	50,0

Werden nur die beiden schon oft gegenübergestellten Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften und Sprach- und Kulturwissenschaften betrachtet, zeigen sich bezüglich der Beurteilung verschiedener Arbeitsbedingungen große Unterschiede. Als „sehr gut“ und „gut“ bezeichnen z.B. 72,3 Prozent der befragten Mathematik und Naturwissenschaftler den Arbeitsraum im Forschungsinstitut/der Universität, aber nur 44,4 Prozent der Sprach- und Kulturwissenschaftler. Ein anderes Beispiel sind praxis- und berufsbezogene Veranstaltungen, die von 60,8 Prozent (Mathematik und Naturwissenschaften) und 25 Prozent (Sprach- und Kulturwissenschaften) als „sehr gut“ und „gut“ befunden werden.

Zwischen den einzelnen Fächergruppen gibt es demnach nicht nur bezüglich der Promotionskultur, sondern auch in den Arbeitsbedingungen große Unterschiede.

Die Antworten der Doktoranden zu den offenen Fragen nach Stärken, Schwächen und Verbesserungsvorschlägen bezüglich der eigenen Promotionserfahrungen an der MLU werden fächergruppenspezifisch im Anhang beigefügt.

Im Zuge des Bologna- Prozesses wurde die Promotion als Dritter Zyklus nach dem Bachelor und Master Abschluss eingeordnet.⁶¹ Diese Einordnung ist allerdings in Deutschland umstritten.

⁶⁰ Bibliotheksöffnungszeiten- gültige Prozente: 78,9 Prozent; Unterstützung durch Sekretariate und Hilfskräfte- gültige Prozente: 78,9 Prozent

⁶¹ „Im Bewusstsein der Notwendigkeit, in einem Europa des Wissens eine engere Verbindung zwischen dem europäischen Hochschulraum und dem Europäischen Forschungsraum zu fördern, und der Bedeutung der Forschung als wesentlichem Bestandteil der Hochschulbildung in ganz Europa, halten es die Ministerinnen und Minister für erforderlich, über die gegenwärtige Beschränkung auf die zwei Hauptzyklen der Hochschulbildung

Das Kennzeichen einer Promotion müsse, so die Kritiker, die individuelle eigenständige Forschungsleistung bleiben und eine Verschulung müsse weitgehend verhindert werden.⁶² Die folgende Frage zielte darauf ab herauszufinden, was die Doktoranden, als direkt von den Debatten und Reformen Betroffene, davon halten. Auch wenn die Fragen in ihren absoluten Formulierungen sicher nicht die Realität abbilden können, so verweisen die Antworten darauf aber auf eine gewisse Tendenz.

„Die Promotion ist eher der dritte Zyklus des Studiums.“ ja: 31,8 Prozent; nein: 68,2 Prozent⁶³

„Die Promotion ist eher die erste Phase der wissenschaftlichen Forschung.“ ja: 79,7 Prozent; nein: 20,3 Prozent⁶⁴

Differenziert nach den einzelnen Promotionsmodellen spiegelt sich auch dieses Bild wieder. Die große Mehrheit aller Doktoranden, unabhängig vom Modell der Promotion, ist der Ansicht, dass die Promotion die erste Phase der wissenschaftlichen Forschung ist. Nur die Doktoranden, die Voll- oder Teilzeit auf Drittmittelstellen promovieren, betrachten zu 43,8 Prozent die Promotion als eher dritten Zyklus des Studiums.

Bei Doktoranden scheinen die neuen Gegebenheiten auf mehr Akzeptanz als bei den Promovierten zu treffen. Erstere stimmen häufiger der Aussage über die Einordnung der Promotion als „dritter Zyklus des Studiums“ zu als die Promovierten. Ob sich hinter diesem unterschiedlichen Meinungsbild eine unterschiedliche Gestaltung der Promotionsphase oder eine gewandelte Einstellung zur wissenschaftlichen Arbeit abzeichnet, muss an dieser Stelle offen bleiben.

Tab. 43: Meinungsbild zum Status der Promotion, in Prozent

Meinungsbild	HoF (MLU)			
	Doktoranden		Promovierte	
	ja	nein	ja	nein
„Die Promotion ist eher der dritte Zyklus des Studiums.“	31,8	68,2	22,0	78,0
„Die Promotion ist eher die erste Phase der wissenschaftlichen Forschung.“	79,7	20,3	86,3	13,7

Zusammenfassung

Ein sehr heterogenes Resultat zeigt sich bei der Frage nach den Betreuungs- und Studienangeboten. Einige Angebote, wie z.B. Doktorandenkolloquien und Seminare für Doktoranden, wird häufiger unterbreitet, andere hingegen, wie z.B. die Einführung in das Forschungsmanagement oder Medienseminare, werden eher sehr selten angeboten. Bei Betrachtung der Einschätzungen der Wichtigkeit der einzelnen Angebote zeigt sich, dass z.B. Medienseminare auch seltener als „sehr

hinauszugehen und die Doktorandenausbildung als dritten Zyklus in den Bologna Prozess einzubeziehen.“ (Kommuniqué der Konferenz der Europäischen Hochschulministerinnen und –minister 2003: 8)

⁶² Siehe dazu u.a. die Kritik der Deutschen Physikalischen Gesellschaft unter: http://www.dpg-physik.de/info/reden/promotion_2005.html (Zugriff: 11.02.2008)

⁶³ gültige Prozente: 76,1 Prozent

⁶⁴ gültige Prozente: 78,1 Prozent

wichtig“ eingestuft werden als Doktorandenkolloquien. Der Anteil derer, welche die Angebote aber als „sehr wichtig“ und „wichtig“ einschätzen, ist sehr groß.

Die Arbeitsbedingungen werden im Durchschnitt eher positiv mit einer Note zwischen 2,1 (Arbeitsplatz in der Universität/ Forschungsinstitut) und 2,9 (Mittel für Reisen/ Tagungen) bewertet.

Es gibt sehr große fachspezifische Differenzen. Dies wird wieder an der Gegenüberstellung der Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften und Sprach- und Kulturwissenschaften deutlich.

Die Einschätzung des Promovierens als erste Phase der wissenschaftlichen Forschung oder drittem Zyklus des Studiums tendiert eindeutig in erstere Richtung. Die befragten Doktoranden der MLU befinden mehrheitlich das Promovieren als einen ersten Schritt in eine eigenständige Forschung. Einzig die Doktoranden, die auf Drittmittelstellen promovieren, stimmten zu fast der Hälfte der Aussage zu, die Promotion sei der dritte Zyklus des Studiums.

8.2 Vergleichende Betrachtung zu anderen Doktorandenbefragungen

Im Folgenden soll eine Differenzierung der Urteile „sehr gut“ und „gut“ nach Promotionsmodellen für die MLU- und IHF- Befragung dargestellt werden (vgl. Berning/Falk 2006: 94). Wie oben bereits erwähnt, kann eine Gegenüberstellung aus Gründen der Operationalisierung nur für die Promotionsmodelle „Stipendium“ und „Graduiertenkolleg“ durchgeführt werden. Um die Ergebnisse an der MLU richtig einschätzen zu können, werden im Folgenden hierfür aber alle Modelle aufgeführt.

Tab. 44: Äußere Arbeitsbedingungen der Universität, Verteilung der Antwortkategorien „sehr gut“ und „gut“, in Prozent

Arbeitsbedingungen	Befragung (Untersuchungsfeld)						
	HoF (MLU)					IHF (Bay. HS)	
	Haushalt (Voll- und Teilzeit)	Drittmittel (Voll- und Teilzeit)	extern ⁶⁵	Stipendium ⁶⁶	Graduiertenkolleg	Stipendium	Graduiertenkolleg/ Graduate School
Arbeitsplatz in Univ. o.a.	83,8	65,6	29,1	45,3	66,7	43,4	64,0
EDV-Ausstattung	73,0	56,9	29,6	45,1	66,7	48,6	64,4
Bibliotheksausstattung	56,8	43,1	35,2	48,1	57,6	51,8	65,3
Bibliotheksöffnungszeiten	60,3	65,6	46,3	67,9	69,7	-	-
LaboraAusstattung	34,8	45,0	10,4	30,2	48,3	-	-
Unterstützung durch Sekretariate und Hilfskräfte	45,2	57,8	35,7	41,2	48,5	54,2	62,8
Mittel für Fachbücher o.a. zum Forschungsvorhaben	47,2	33,9	7,4	33,3	39,4	26,0	52,7
Mittel für Reisen und Tagungen	39,2	53,1	24,1	32,7	48,5	15,3	58,1
Mittel für Verbrauchsmaterial	52,7	67,2	14,8	43,1	51,5	28,2	62,0

⁶⁵ Arbeitsplatz/Arbeitsraum in der Universität/Forschungsinstitut- gültige Prozente: 78,6 Prozent; EDV-Ausstattung- gültige Prozente: 77,1 Prozent; Bibliotheksausstattung- gültige Prozente: 77,1 Prozent; Bibliotheksöffnungszeiten- gültige Prozente: 77,1 Prozent; Laborausstattung- gültige Prozente: 66,6 Prozent; Mittel für Fachbücher o.a. zum Forschungsvorhaben- gültige Prozente: 77,1 Prozent; Mittel für Reisen und Tagungen- gültige Prozente: 77,1 Prozent; Mittel für Verbrauchsmaterial- gültige Prozente: 77,1 Prozent

⁶⁶ Arbeitsplatz/Arbeitsraum in der Universität/Forschungsinstitut- gültige Prozente: 79,1 Prozent; EDV-Ausstattung- gültige Prozente: 76,1 Prozent; Bibliotheksausstattung- gültige Prozente: 77,6 Prozent; Bibliotheksöffnungszeiten- gültige Prozente: 79,1 Prozent; Laborausstattung- gültige Prozente: 64,2 Prozent; Unterstützung durch Sekretariate und Hilfskräfte- gültige Prozente: 76,1 Prozent; Mittel für Fachbücher o.a. zum Forschungsvorhaben- gültige Prozente: 76,1 Prozent; Mittel für Reisen und Tagungen- gültige Prozente: 76,6 Prozent; Mittel für Verbrauchsmaterial- gültige Prozente: 76,1 Prozent

9. Zusammenfassung und Fazit

Im Zuge des Bologna Prozesses ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ein zentrales Anliegen der europäischen Universitäten im „Europäischen Hochschul- und Forschungsraum“. Neben der Interdisziplinarität werden die Bedeutung der Forschung und der Erhalt und die Verbesserung der Qualität der wissenschaftlichen Ausbildung als zentrales Anliegen betont. Um diese Qualität einschätzen und, im Sinne von Bestandsaufnahmen und Verbesserungsansätzen, beurteilen zu können, ist es von großer Bedeutung, die Betroffenen selber zu befragen. Die vorliegende Studie hat diese Bewertung verschiedener Aspekte der Promotion zum Ziel gehabt.

Neben allgemeinen Angaben zu den Probanden, deren Promotionsweisen und Motivationen, waren weitere wichtige Bereiche, wie die Betreuung, die Einbindung in das wissenschaftliche Umfeld und die Rahmenbedingungen der Promotion, Gegenstand der Untersuchungen.

Dauer der Promotion

Die befragten Doktoranden der MLU begannen ihre Promotion im Durchschnitt nach ca. 1,5 Jahren nach dem Hochschulabschluss, weil der Großteil nicht sofort promovieren wollte und/oder zuerst eine Arbeit außerhalb der Hochschule ergriffen hat. Fachspezifisch gibt es in diesem Punkt sehr große Differenzen. In den Naturwissenschaften und Mathematik ist es meist üblicher relativ zeitnah mit der Promotion zu beginnen, was sicherlich auch daran liegt, dass mehr Stellen im Haushalt und über Drittmittel in dieser Fächergruppe zur Verfügung stehen und das Promovieren somit unter Umständen erleichtert wird. Dafür spricht auch, dass diese Stellen als wichtigste Finanzierungsquelle angegeben worden sind. Sprach- und Kulturwissenschaftler promovieren eher mit einem Stipendium. Der Einstieg in die Promotion und die Finanzierung kann sich somit schwieriger gestalten.

Motive für die Promotion

Ein interessantes Resultat der Befragung ist der starke Zusammenhang zwischen dem Berufsabschluss des Vaters und den Leistungen der Kinder (Doktoranden). Das Zusammenhangsmaß Cramers-V, berechnet für die Verbindung zwischen dem höchsten beruflichen Abschluss des Vaters und der Abschlussnote des Studiums, beträgt 0,39.

Die meisten der befragten Doktoranden entschieden sich für die Promotion aus wissenschaftlichem Interesse heraus und nicht auf Grund von ökonomischen Motiven. Die Doktoranden, die ihre Dissertation bereits abgegeben oder sogar die Verteidigung schon hinter sich gebracht haben, gaben noch häufiger als der Rest an, aus wissenschaftlichen Interessen diesen Weg eingeschlagen zu haben.

Verlauf und Betreuung der Promotion

Ein weiteres Ergebnis der Untersuchung ist, dass zwar der Großteil der Befragten angibt, die Promotion durch Stellen- oder Stipendienbefristungen, innerhalb einer bestimmten Zeit fertig stellen zu wollen, dies aber einem sehr großen Teil aus verschiedenen Gründen nicht gelingt. Inhaltliche Schwierigkeiten und Probleme z.B. mit der Themenstellung und Datenerhebung, sind die oft

genannten Ursachen für Verzögerungen. Eine große Bedeutung liegt in der fachlichen Betreuung der Arbeiten. Die Doktoranden, welche mit der Häufigkeit der Betreuung zufrieden sind, verzögern und unterbrechen wesentlich seltener die Promotion oder hegen den Gedanken an einen Abbruch. Es muss aber an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass der Großteil der befragten Doktoranden mit der Häufigkeit der Betreuung zufrieden ist, auch wenn diese sich u.a. in den Fächergruppen stark voneinander unterscheiden.

Unterbrechungen werden auch auf Grund von außeruniversitären beruflichen Belastungen in Kauf genommen, d.h. die extern Promovierenden werden mit Hindernissen konfrontiert, die dazu führen können, das Promotionsvorhaben für eine gewissen Zeit auszusetzen. Die Verzögerungen und Unterbrechungen werden aber noch von anderen Aspekten beeinflusst. So gibt es einen Zusammenhang dessen zu den Fächergruppen, d.h. die Umstände des Promovierens, die das zügige Vorankommen während der Promotion verhindern oder begünstigen, sind in den Fächern sehr verschieden verteilt.

Der Einfluss verschiedener Fachtraditionen zeigt sich ebenfalls in den Variationen, in denen sich die Möglichkeit zur Promotion eröffnet. Mehr als die Hälfte der befragten Sprach- und Kulturwissenschaftler bemühten sich selber darum und suchten sich einen Betreuer, wohingegen über die Hälfte der Mathematiker und Naturwissenschaftler, die an der Befragung teilnahmen, das Angebot zur Promotion vom Betreuer selber erhielt. Die verschiedenen Promotionskulturen dieser beiden Fächergruppen zeigen sich auch in der Art der Themenfindung, da die Doktoranden der Sprach- und Kulturwissenschaften zum großen Teil ihr Thema eigenständig wählen konnten, den Mathematikern und Naturwissenschaftlern es vom Betreuer aber größtenteils vorgegeben wurde.

Bezüglich der Betreuung konnten erhebliche geschlechtsspezifische Differenzen festgestellt werden. Aus den Angaben der Frauen wurde deutlich, dass diese wesentlich seltener „sehr intensiv“ und „intensiv“ tatsächlich von ihrem offiziellen Betreuer betreut werden als Männer.

Einbindung in die wissenschaftliche Gemeinschaft

Die wissenschaftliche Betreuung, z.B. Integration in die Forschungsbereiche des Betreuers oder gemeinsame Publikationen wird an einigen Stellen nicht sehr positiv beurteilt, auch wenn fachspezifisch große Unterschiede bestehen. Insgesamt intensiver ist die Betreuung bezüglich der Motivation zum eigenständigen Publizieren oder der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen.

Kontakte zu Wissenschaftlern im Spezialgebiet der Dissertation oder im deutschen Sprachraum sind im Gegensatz zu Kontakten über das eigene Fach hinaus und auf internationaler Ebene bei den befragten Doktoranden sehr ausgeprägt vorhanden. Kongressteilnahmen oder Forschungsaufenthalte im Ausland werden dagegen selten wahrgenommen. Auch innerhalb dieser Betreuungsaspekte gibt es große geschlechtsspezifische Unterschiede. Frauen nahmen z.B. an allen Kongressformen (In- und Ausland, mit und ohne Vortrag) seltener teil als Männer.

Diese genannten Differenzen zwischen den Geschlechtern, vor allem bezüglich des für den Erfolg der Promotion so wichtigen Aspekts der Betreuung, implizieren Handlungsbedarf.

Rahmenbedingungen

Bis auf Doktorandenkolloquien und Seminaren für Doktoranden werden zusätzliche Betreuungsangebote, wie die Einführung in das Forschungsmanagement, laut Angabe der befragten Dokto-

randen eher weniger angeboten. Die Nachfrage nach diesen Unterstützungsleistungen ist allerdings sehr hoch.

Die Arbeitsbedingungen werden im Durchschnitt relativ positiv mit einer Note zwischen „gut“ und „befriedigend“ bewertet, was fächergruppenspezifisch aber sehr verschieden ist. Diese Noten weisen dennoch auf einen Handlungsbedarf hin. Die Bedingungen, welche die Doktoranden an ihrer Universität/Forschungsinstitut vorfinden, sind für ein erfolgreiches Promovieren entscheidend.

Diese Ergebnisse stimmen teilweise mit denen der IHF und THESIS Studien überein. Das folgende Fazit eines Vergleichs zwischen den beiden Studien, vorgenommen von Referenten des IHF, trifft auf die Situation der befragten Doktoranden an der MLU ebenfalls zu und verdeutlicht, dass bestimmte Probleme, auch wenn die Studien auf Grund ihrer verschiedenen Anlagen und Reichweiten nur schlecht zu vergleichen sind, universitäts- und landesübergreifend Bedeutung haben.

„Ein wesentliches Resultat der beiden Studien ist, dass für die breite Masse der Doktoranden weniger die Betreuung als die wissenschaftliche Förderung und Ausbildung der Doktoranden Schwachpunkte der gegenwärtigen Doktorandenausbildung sind. Viele Doktoranden (insbesondere externe oder Stipendiaten) werden nicht intensiv in die Forschung integriert oder bei Aktivitäten in der Fachöffentlichkeit unterstützt (IHF-Studie). Es dürfte nachdenklich stimmen, dass nach der THESIS-Studie die Mehrheit der Doktoranden noch keinen Vortrag auf einer Tagung im Ausland gehalten hat. Darüber hinaus erhalten nur wenige Doktoranden gezielte Angebote zur Vorbereitung auf die wissenschaftliche Laufbahn wie Kurse zum wissenschaftlichen Schreiben und Präsentieren, zur Einweisung in das Forschungsmanagement (IHF-Studie)“ (Berning/Falk 2004: 9)

Die vorliegende Untersuchung konnte erfolgreich Errungenschaften und Schwachstellen der gegenwärtigen Doktorandenausbildung an der MLU aus Sicht der Befragten aufzeigen. Damit kann sie dazu beitragen, einem durch die Entstehung des Europäischen Hochschulraums stetig wachsenden Konkurrenz- und Qualitätsdruck gerecht zu werden.

Literatur

- Berning, Ewald/ Falk, Susanne (2006): Promovieren an den Universitäten in Bayern, Praxis- Modelle- Perspektiven. Hg. vom Bayrischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2004): „Befragung der Doktorandinnen und Doktoranden der Graduiertenkollegs zur Qualität der Förderung“
- Diekmann, Andreas (2002): Empirische Sozialforschung, Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH
- duz – das unabhängige Hochschulmagazin Spezial (2006): Karrierewege in Wissenschaft und Forschung, Konferenz 4. und 5. Oktober 2006. <http://www.bmbf.de/pub/DUZ.pdf> (Zugriff: 16.01.2008)
- Falk, Susanne/Berning, Ewald (2004): Promovieren in Deutschland. Ein Vergleich der Studien von THESIS und IHF. In: duz Spezial 2004, S. 9
- Gerhardt, Anke/Briede, Ulrike/Mues, Christopher (2004): Zur Situation Promovierender in Deutschland. Ergebnisse der bundesweiten THESIS- Doktorandenbefragung. In: duz Spezial 2004, S. 13-22
- Gerhardt, Anke/Briede, Ulrike/Mues, Christopher (2005): Zur Situation der Doktoranden in Deutschland- Ergebnisse einer bundesweiten Doktorandenbefragung. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 1/2005, S. 74-95
- HRK- Hochschulrektorenkonferenz (2008): Im Brennpunkt: Der wissenschaftliche Nachwuchs. <http://www.hrk.de/de/brennpunkte/1242.php> (Zugriff: 30.01.2007)
- Kerstin, Norbert (2000): Promotionsstudium im Vergleich. Marburger Meinungsbilder 1/2000. <http://web.uni-marburg.de/alumni/kberi/repdoktor.pdf> (Zugriff am 23.04.2007)
- Köhler, Helmut (1992): Bildungsbeteiligung und Sozialstruktur in der Bundesrepublik. Zu Stabilität und Wandel der Ungleichheit von Bildungschancen. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung; Studien und Berichte 53.
- Kommuniqué der Konferenz der Europäischen Hochschulministerinnen und –minister (2003): Den Europäischen Hochschulraum verwirklichen. http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communique_de.pdf (Zugriff: 01.03.2007)
- Lange-Vester, Andrea/Teiwes-Kügler, Christel (2004): Soziale Ungleichheiten und Konfliktlinien im studentischen Feld. Empirische Ergebnisse zu Studierendenmilieus in den Sozialwissenschaften. In: Engler, Steffani/Krais, Beate (Hg.): Das kulturelle Kapital und die Macht der Klassenstrukturen, Sozialkulturelle Verschiebungen und Wandlungsprozesse des Habitus. Weinheim und München: Juventa Verlag, S. 159-187
- Lind, Inken (2006): Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), im Auftrag der Robert Bosch Stiftung. <http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Kurzexpertise.pdf> (Zugriff: 20.09.2007)
- Schnell, Rainer/Hill, Paul B./Esser, Elke (1999): Methoden der empirischen Sozialforschung. Wien: Oldenbourg Verlag

- Senger, Ulrike (2007): Die TU Kaiserslautern bietet mit dem Pilotzentrum Internationales Doktorandenforum erstmals an einer deutschen Universität eine Lernumgebung über Fachgrenzen hinweg für internationale und deutsche Doktoranden. (zuerst erschienen in: *Forschung & Lehre* 04/2007). <http://www.academics.de/portal/action/popup/print;jsessionid=fdc-a94tpysy5c1.?nav=11278> (Zugriff am 18.6.2007)
- Statistisches Bundesamt Deutschland: Systematiken der Hochschulstatistik. Stand Wintersemester 2005/2006. http://www.destatis.de/download/d/allg/stud_pruef.pdf (Zugriff: 23.04.2007)
- Urban, Knut (2005): Zur Promotion im Fach Physik an deutschen Universitäten; Tag der DPG 11. November 2005. http://www.dpg-physik.de/info/reden/promotion_2005.html (Zugriff: 11.02.2008)

Anlage 1 Offene Fragen

Die im Folgenden abgebildeten Antworten der befragten Doktoranden stellen eine Zusammenfassung und Kürzung für eine bessere Überschaubarkeit dar.

Wenn eine Anmerkung häufiger als einmal gemacht wurde, wird die Anzahl dessen in Klammern angegeben.

Mathematik und Naturwissenschaften:

Was sind Ihrer Einschätzung nach die **Stärken** des Promovierens an der MLU bezüglich Ihrer eigenen Promotionserfahrungen?

Allgemeines/Rahmenbedingungen/Arbeitsklima

- angenehmes Arbeitsklima (4) viele ehrliche ostdeutsche Kollegen
- angesehene Universität
- Arbeitsgruppen (geringe Größe; international konkurrenzstark; diskussionsoffen) (4)
- Ausstattung (Labor/Bibliothek)/ Material (10)
- biowissenschaftliches Umfeld
- deutschlandweit nur vier thematisch ähnliche Forschungsgruppen
- Forschungsgebiete
- kurze Wege
- Nutzung von Geräten anderer Arbeitsgruppen möglich
- zentrale Lage der naturwissenschaftlichen Institute (Campus)
- unbürokratische Handhabung von Formalitäten
- kein Zwang zur Teilnahme an Veranstaltung von Lehrveranstaltungen als Voraussetzung für Zulassung
- Bibliotheken, Internetzugang
- biologischer Fachbereich sehr gut
- Fördermittel
- Promotion an einer der geschichtsträchtigsten Universitäten Deutschlands

Betreuung/Thema/Angebote

- direkter Kontakt zu Professoren
- eigenverantwortliches Arbeiten; Selbstorganisation
- fachkonkret, gute Literaturlbasis
- fachliche Kompetenz, interessantes Thema
- Freiheit
- fundierte wissenschaftliche Ausbildung
- gute fachliche Betreuung (9)
- gutes Betreuungsverhältnis

- interdisziplinärer Wissenstransfer (2)
- Nähe zu Lehrkräften
- Qualität der Lehre und Forschung
- sehr gute Kompetenz u. Bibliothekslage zum 18. Jh.
- they are many professionals
- wissenschaftlich anerkannter Betreuer
- gute Grundausbildung
- guter fachlicher Austausch; intensiver Doktorandenaustausch (2)
- international anerkannte Forschung
- kein Rigorosum
- kurze Promotionsdauer möglich
- nette Studenten
- neue erstklassige Professoren
- people are willing to improve
- selbstständige Planung Durchführung
- Themenvielfalt
- Unabhängigkeit im eigenen Arbeiten
- Graduiertenkollegs (2)

Netzwerke/Kooperationen

- gutes Netzwerk an Wissenschaftlern verschiedener Spezialgebiete (auch außeruniversitär)
- gutes wissenschaftliches Umfeld durch andere Institute (IPB, MPI, Biozentrum)
- gute internationale Kontakte der Arbeitsgruppe
- guter Meinungsaustausch durch MPI und IWMH
- gutes Netzwerk zu außeruniversitären Einrichtungen
- Kontakte zur Industrie
- Zusammenarbeit mit anderen Fachgebieten
- Zusammenarbeit mit An-Instituten und Forschungseinrichtungen (2)
- weitere Institute und Firmen ansässig
- Zusammenarbeit zwischen Lehrstühlen
- gute Netzwerkstrukturen
- gute Vernetzung der naturwissenschaftlichen Institute (3)

Was sind Ihrer Einschätzung nach die **Schwächen** des Promovierens an der MLU bezüglich Ihrer eigenen Promotionserfahrungen?

Allgemeines/Rahmenbedingungen/Arbeitsklima

- als externer Student hat man kaum Information über an der Uni laufende Veranstaltungen
- andauernder Aufbau des Instituts
- Arbeitsgruppen mit Studenten überfüllt

- Drittmittel ohne 1x überlegt zu haben, was man damit machen kann
- geringe Zahl der Doktorandenkolloquien
- Informationen zur Universitätspolitik
- Jeder kocht sein eigenes Süppchen.
- einseitige Forschung in der Physik, es fehlt der Pluralismus, den es an anderen Universitäten gibt. Daher thematisch einseitige Vorträge in Seminaren.
- einige Institute ruhen sich auf ihrem früheren Ruf/Ruhm aus
- geringe Akzeptanz kumulativer Arbeiten und der Einbeziehung von Publikationen mit mehreren Autoren
- keine Veranstaltung bzgl. Forschungsarbeit/wiss. Arbeit
- Konzentration auf Exzellenzinitiativen
- Universitätspolitik
- wenig Doktoranden und Diplomanden
- wenig Hilfskräfte/ technische Angestellte
- wenig Interdisziplinarität
- zänkischer Fachbereich
- "Mobbing" der Arbeitsgruppe durch d. FB
- fehlender Zeitrahmen
- geringe Zusammenarbeit zwischen den Fachbereichen (z. B. Chemie, Pharmazie u. Biologie)
- keine ähnlich gelagerten Forschungsgruppen
- keine Perspektive in der Wissenschaft
- more support for the phd students is required
- räumliche Ausstattung zuweilen sehr schlecht
- Wirtschaftsverbundenheit
- zu viele Vorträge, Seminare, Tagungen (keine Zeit für die eigentliche Laborarbeit)
- zu wenig Nachwuchsförderung (wissenschaftlich)
- Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Arbeitsgruppen
- Regelzeitüberschreitung
- schlechte Aussichten auf spätere Anstellung an der MLU
- undurchsichtige Professorenberufungen
- uneinheitliche Vorgaben der Fachbereiche zur Gestaltung der Dissertation zusätzlich zur Promotionsordnung
- zu viel Abzug vom Drittmittel für die Uni
- Zwang der Praktikumbetreuung

Verwaltung/Finanzierung

- begrenzte Forschungsmittel (Geld); Ausstattung; Personal (16)
- bürokratische Hürden (4)
- dauert zu lange
- fast nur Drittmittelstellen; finanziell auf Drittmittel angewiesen
- kaum feste Stellen in der Zukunft

- lange Dauer des Promotionsverfahrens (lange Wartezeit von der Abgabe der Dissertation bis zur Verteidigung)
- unbegrenzte Zeitdauer
- Verwaltungsaufwand (5)
- Vollzeitarbeit, und darüber hinaus, trotz Teilzeitstelle werden vorausgesetzt und zwecks späterem positivem Gutachten der Promotion sogar gefordert
- zu geringe Förderungsdauer durch das Landesstipendium für Naturwissenschaften
- zu lange Bearbeitungszeiten des eigentlichen Promotionsverfahrens
- keine Vollzeitstellen

Betreuung/Thema/Angebote

- Betreuung (2)
- hohe Lehrverpflichtung (5)
- The research topics are not very competitive.
- Thema zu umfangreich
- wenig Unterstützung für Juniorprofessuren
- wenige Angebote (spezielle Vorlesungen/ Seminare) über Betreuung hinaus (3)
- Labortätigkeit
- zu wenig Betreuung
- zu wenig eingebunden in einen größeren Themenbezug

Netzwerke/Kooperationen

- Kontakt zur Industrie fehlt (2)
- wenig Möglichkeiten zur Tagungsteilnahme (national/international) (2)
- wenig wissenschaftlicher Kontakt
- schwache Kooperation innerhalb des Inst. für Biologie
- zu wenig Kontakt mit Absolventen anderer Länder

Welche **Verbesserungen** schlagen Sie vor?

Allgemeines/Rahmenbedingungen/Arbeitsklima

- Arbeitsgruppenmanager die sich um Verwaltungs- und Organisationsaufgaben kümmern
- Begrenzung auf 5 Jahre, aber Ausnahmeregelungen
- Besetzung von Stellen mit Studenten aus aller Welt
- bessere Organisation und EDV-Schulung der Verwaltung
- bessere Zusammenarbeit verschiedener Institute
- Definition von Fristen in denen ein Promotionsverfahren von der Einreichung bis zum Prüfungsabschluss durchgeführt werden sollte.
- Evaluation von Professoren (mit Konsequenzen)

- mehr Lehrkräfte/ wissenschaftliche Mitarbeiter
- zweitklassige Professoren-Westimporte entfernen
- mehr qualifiziertes Personal, Fortbildung für MTAs
- mehr studentische Hilfskräfte, TA's
- more support for the phd students/ researchers
- Promotionen in der Naturwissenschaften länger, Sozialwissenschaften kürzer
- stärkere Einbindung der Externen z.B. über Newsletter
- Stärkung des nationalen und internationalen Profils der Uni auf (finanz-)politischer Ebene
- verbessertes Zusammenarbeiten der Institute untereinander
- weniger zeitliche Belastung durch Pflichtvorträge und –Seminare (2)
- zivilisierter Umgang der Gruppen am Fachbereich miteinander
- Abschaffung der Professur auf "Lebenszeit"
- Alle "Mussbestimmungen" sollten in der allgemeinen Promotionsordnung stehen und nicht auf irgendwelchen Fachbereichskonferenzen getroffen werden.
- leistungsbezogene Evaluierung (z.B. Publikationen) mit entsprechenden uni-politischen Konsequenzen
- leistungsbezogene Vergabe von Forschungsgeldern an die einzelnen Arbeitsgruppen
- Optimierung der Geräteauslastung
- Verbreiterung des Spektrums an Lehrangeboten.

Verwaltung/Finanzierung

- deutliche Erhöhung des Forschungsetats
- entweder höhere Bezahlung oder Einhaltung der Teilzeit ohne Nachteile befürchten zu müssen
- Finanzierung von Promotionsstellen
- Geld aus der Verwaltung in den forschenden Bereich investieren
- mehr Haushaltsmittel für Doktoranden, Diplomanden (2)
- mehr Doktorandenstellen, um Lehraufgaben zu verteilen
- Reduktion von Lehrverpflichtung und Verwaltungsaufgaben
- Stipendium für 3 Jahre
- Tagungsfond für mehr Austausch - insbes. international
- Verwaltung verbessern
- Bürokratieabbau
- mehr Geld (2)
- mehr Postdoc-Stellen (2)
- Stellen aus der Verwaltung in den forschenden Bereich investieren
- Unterstützung externer Zusammenarbeit (finanz.)
- Vollzeitstellen für Doktoranden
- mehr Mittel für EDV
- bei angemessener Leistung eine 3-Jahre-Finanzierungsgarantie
- Verkürzung der Dauer des Promotionsverfahrens

Betreuung/Thema/Angebote

- abgestimmte Themen
- Angebot an fachspezifischen Seminaren
- Erstellung eines Kriterienkataloges für die Einbeziehung und die Gewichtung von Publikationen mit mehreren Autoren, klären ob Publikationen ohne Erstautorenschaft mit aufgenommen werden dürfen
- in Arbeitsgruppen zusammenhängende Themen behandeln
- intensivere Doktorandenbetreuung
- nicht an der Forschung sparen
- Seminare unbedingt mit Themen, die nicht an der MLU angeboten werden, erweitern.
- verstärkte Doktorandenkolloquien
- bessere Betreuung, inhaltlich und auch formal (3)
- mehr Kolloquien bzw. Seminare für Doktoranden/innen (3)
- mehr Weiterbildungsangebote (besserer Zugang - falls bereits vorhanden)

Netzwerke/Kooperationen

- Ausbau interdisziplinärer Veranstaltungen für Doktoranden/innen - Knüpfen von wissenschaftlichen Netzwerken
- Zusammenarbeit mit Wirtschaft

Sprach- und Kulturwissenschaften

Was sind Ihrer Einschätzung nach die **Stärken** des Promovierens an der MLU bezüglich Ihrer eigenen Promotionserfahrungen?

Allgemeines/Arbeitsklima/Rahmenbedingungen

- Arbeitsklima im Seminar
- Dass den eigenen Forschungen Interesse entgegengebracht wird.
- der enge persönliche Rahmen (d.h. keine Massenuniversität)
- Flexibilität
- guter Kontakt zu anderen Forschern des eigenen Faches
- internationale Vernetzung durch Max-Planck-Institut
- kleine Fakultät mit überschaubaren Strukturen/ keine Massen-Universität (3)
- Lehrerfahrung des Mittelbaus
- Man muss nicht Nebenfächer studieren im Promotionsstudiengang.
- motivierte Studierende
- Nähe zu Professoren/ persönlicher Kontakt zu Professoren (2)
- Personal im Institut; Anbindung an MPI für Ethnologie
- Prestige

- Quellenmaterial
- überschaubare Kollegenschaft
- Unabhängigkeit
- viele Forschungszentren, d.h. gute Einbettung in Forschungskontexte auch ohne Stelle
- vielfältiges Fächerangebot Interdisziplinarität eigentlich möglich
- Anspruch des Institutes für Ethnologie
- ausgezeichnete Bibliotheken (6)
- fachliche Breite
- gute Fakultät; die Stadt ist ruhig
- gute Infrastruktur bei geringen Lebensunterhaltskosten in Halle
- interdisziplinärer Ansatz als Grundprinzip (3)
- Kontakte leicht herzustellen
- räumliche Ausstattung
- sehr gute Arbeitsbedingungen (Arbeitsplatz und Arbeitsmittel)
- traditionsreiche Universität
- Umgebung
- Vernetzung der Mitarbeiter
- Vernetzung gut

Verwaltung/Finanzierung

- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Fortbildungen und finanzielle Unterstützung
- Kombination Promotion und Stelle
- Landesgraduiertenförderung
- die Verwaltung ist relativ unkompliziert
- Mittel für Tagungen etc.
- Promotionsordnung, ansonsten ist die Uni für meine Promotion ziemlich egal
- relativ einfaches Verfahren
- Stipendium ermöglicht finanzielle Sicherheit und Austausch mit anderen Stipendiaten

Betreuung/Themen/Angebote

- gute Betreuung (10)/ fachliche Kompetenz der Betreuer (4)
- Fachkompetenz (3)
- fachspezifische Promotion
- Forschungskolloquien
- für mein Fach gute Betreuung möglich
- gute fachliche interdisziplinäre Betreuer Vorort
- Ich konnte relativ ungestört meinen eigenen Ideen nachgehen.
- intensive Betreuung, da wenige Studenten
- Kleinheit der Seminare mit intensiver Betreuung
- Offenheit für mein Thema

- selbständiges Arbeiten (3)
- kleiner Fachbereich und entsprechende Betreuung
- Nähe zum Forschungsthema

Was sind Ihrer Einschätzung nach die **Schwächen** des Promovierens an der MLU bezüglich Ihrer eigenen Promotionserfahrungen?

Allgemeines/Rahmenbedingungen/Arbeitsklima

- Anfälligkeit zur kritiklosen Umsetzung von Forschungstrends
- bei der Promotion ohne Stelle, mit Stipendium, relative Loslösung vom Uni-Betrieb
- berufsferne, berufspraktische Perspektiven und Möglichkeiten werden nicht aufgezeigt
- Bibliotheksausstattungen (4)
- Dass man sich kennt, kann auch ein Nachteil sein.
- Die Dissertation scheint in der Fakultät bei den Professoren keinen hohen Stellenwert zu haben (Zuspätkommen zur Verteidigung, Nebengespräche in der Prüfungskommission während des Vortrags, zeigen Desinteresse am Kandidaten), Überschreiten der Fristen
- fehlende Fachbücher/ viele Fernleihen (2)
- fehlende Fachkompetenz für alle Bereiche des Faches
- hierarchische, frauenfeindliche Atmosphäre (2)
- Graduiertenzentrum zu interdisziplinär
- Halle als Stadt
- Lage des Instituts
- Mangel an internationalen Forschungsprojekten
- Problematik: Man muss Antrag stellen, auf Englisch promovieren zu dürfen.
- schlechte Ausstattung
- sekundäre Aufgaben blockieren eigentliche Dissertation
- ungenügend EDV-Lehrgänge (Matlab, C++)
- Vereinsamung der Promovenden, die aus der Praxis (Klinik, nicht aus wiss. Instituten) kommen
- Zeitaufwand
- zu wenig praxisorientiert
- aktionistisches Reformieren bewährter Forschungstraditionen
- Einbindung ans MUK
- keine berufliche Perspektive
- Literatur
- Man hält sich für den Nabel der Welt (Überschaubarkeit der Uni und Stadt).
- mangelnde Leistungsanreize
- nur wenig Doktoranden in meinem Fachgebiet
- Promotion soll in deutscher Sprache verfasst werden
- schlechter Ruf
- wenig Arbeitsräume

- wenig Interesse der Studierenden an Veranstaltungsangeboten, d.h. schlechte Diskurs- und Diskussionskultur, keine neuen Ideen
- zu viel Eingebundensein in Bereichen außerhalb des Dissertationsthemas
- zu wenig Leistungsanreize

Verwaltung/Finanzierung

- es gibt nur eine Art der mündlichen Prüfung, keine Wahl
- fehlende finanzielle Unterstützung (6)
- Finanzierung: kaum Stellen für Promovierende, speziell in Geisteswissenschaften
- geeignete Arbeitsplätze
- kaum systematische Förderung des Promovierens, viel Eigeninitiative notwendig
- kein Geld für Lehraufträge für Doktorandinnen an unserem Institut
- keine Reisemittel für Mitarbeiter
- Materialgelder
- Doktorandenstellen fehlen
- unmögliche Anforderungen an Pflichtexemplaren laut Promotionsordnung
- wenig Mittel für Literatur
- fehlende Ressourcen (z.B. Räume/Büros; Höhe des Stipendiums) für Promotionsstipendiaten
- keine Stelle als wiss. Mitarbeiter an meinem Institut

Betreuung/Thema/Angebote

- Betreuung
- fehlende Doktorandenvernetzung
- fehlende Vorlesungen für Doktoranden (spezifisch und allgemein)
- schlecht erreichbare Professoren
- zeitliche Kapazität der BetreuerInnen
- zu wenig begleitende Maßnahmen (2)
- Die Stipendiaten (Landesgraduierertenförderung) nicht einzubinden, kein Netzwerk anzubieten, keine Handwerkszeugseminare
- Überlastung der Betreuer durch Lehr- und Verwaltungsaufgaben, so dass für die Betreuung kaum ausreichend Zeit bleibt

Netzwerke/Kooperationen

- kein Doktorandennetzwerk (2)
- internationale Kontakte

Welche **Verbesserungen** schlagen Sie vor?

Allgemeines/Rahmenbedingungen/Arbeitsklima

- Arbeitsräume im Graduiertenzentrum
- Ausstattung verbessern
- bessere Ausstattung der Bibliotheken (5)
- Das Interesse der MLU an seinen Promovierenden sollte größer sein.
- Einbindung aller Promovierenden in Kolloquien
- interdisziplinäre Doktorandenkolloquien
- Jede Dissertation sollte in einen Forschungskontext einbezogen werden.
- kürzere Fristen für Gutachtenerstellung
- mehr Lehrende! Dann müssen die Professoren nicht alles allein machen
- mehrere mündliche Prüfungsarten zur Auswahl stellen: Rigorosum, Verteidigung ...
- noch mehr fachliche Unterstützung
- Promotion in Fremdsprachen grundsätzlich ermöglichen.
- selbst aktiv werden und dort vortragen oder arbeiten, wo man nicht "Zuhause" ist
- stärkere Vernetzung mit anderen Unis
- Unabhängigkeit kleiner drittmittelstarker Seminare bewahren
- bessere Chancen, Auslandsaufenthalte während der Promotion zu integrieren
- Einbindung ans MUK
- Einrichtung von Doktorandenarbeitsplätzen universitätsweit und Erhöhung der Stipendien.
- günstigere Arbeitsbedingungen
- Internationalisierung
- Motivation der Studierenden zur Partizipation
- noch mehr Lehrende, damit auch der Mittelbau wieder existiert und Doktoranden und Postdoktoranden wieder eine Chance auf dem universitären Arbeitsmarkt haben
- rasche Anbindung neuer Mitarbeiter und potentieller Promovenden an fachbezogene Forschungsgruppen

Verwaltung/Finanzierung

- Ausbau von Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung
- eigenes Forschungs-/Tagungsbudget für Promotionsstelle
- höherer Bibliotheksetat
- mehr feste Promotionsstellen, was aber bei der aktuellen Haushaltslage utopisch ist
- mehr Mittel bereit stellen (2)
- Promotionsstellen bzw. –Stipendien (4)
- Stellen schaffen
- finanzielle Unterstützung bei Tagungen und Materialien gewähren als Leistungsanreiz
- Haushaltspersonal mit effektiver Verwaltung unterstützen
- Mittel für Doktoranden ohne Stelle
- Unterstützung von Finanzierung

Betreuung/Thema/Angebote

- bessere Anrechnung des Betreuungsaufwandes für die Betreuer
- Betreuung
- Betreuungsangebote verbessern
- mehr praxis- und berufsbezogene Veranstaltungen, Kontakte
- Einrichtung von Doktorandenkollegs, die nicht unbedingt nur in fachlicher Hinsicht, sondern auch in forschungspraktischen Dingen (Mittelbeantragung, Krankenkassenstatus,...) Austausch und Hilfe ermöglichen.
- institutsinterne Lehrveranstaltungen für Doktoranden (z.B. Methoden, Einweisung in die wiss. Lehre und Betreuung von Studierenden)
- obligatorische Lehrverpflichtungen (wie bspw. in USA üblich)
- strukturierte Vorgaben / Anweisungen für potentielle Betreuer
- Angebote Methodenseminare, EDV, Zeit- und Projektmanagement
- Veranstaltungen zum Forschungsmanagement
- zusätzliche Angebote für Doktoranden (wie im Fragebogen genannt)
- größeres Betreuungsgremium

Netzwerke/Kooperationen

- bessere Vernetzung, Kooperation (Tagungen, Projekte etc.) und Austausch zwischen Forschern weltweit, die an einem ähnlichen Thema arbeiten
- Doktorandennetzwerk interdisziplinär
- mehr interdisziplinäre Zusammenarbeit
- Doktorandennetzwerke
- noch mehr interdisziplinäre Zusammenarbeit und Integration in Exzellenzinitiativen

Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften:

Was sind Ihrer Einschätzung nach die **Stärken** des Promovierens an der MLU bezüglich Ihrer eigenen Promotionserfahrungen?

Allgemeines/Rahmenbedingungen/Arbeitsklima

- Flexibilität - Promotion ist im Ausland möglich, da keine Lehrveranstaltungen besucht werden müssen
- gute Arbeitsbedingungen
- gute Atmosphäre im Lehrbereich (2), freundliche Mitarbeiter am Institut
- Einbeziehung in wissenschaftliches Netzwerk
- gute juristische Bibliothek mit langen Öffnungszeiten (2)
- Informationszugang
- Möglichkeit einer externen (berufsbegleitenden) Promotion (3)

- örtliche Nähe zum Arbeitsort (IWH)
- Schnelligkeit
- sehr persönliches Umfeld
- Doktoranden am Lehrstuhl
- Forschungsinfrastruktur (Bibliothek, EDV, Räume...)
- dynamische Arbeitsgruppe
- Gespräche auch außerhalb des Semesters möglich
- Halle ist ein angenehmes und kostengünstiges Umfeld
- hilfsbereite Mitarbeiter
- kollegiales Verhältnis zwischen Doktoranden und Professoren
- Offenheit für externe Promotionen, sehr freundliche Aufnahme
- Überschaubarkeit (2)
- Renommee des Lehrstuhls
- unbürokratisch

Verwaltung/Finanzierung

- kostenlos
- Zusagewahrscheinlichkeit des Stipendiums, viel mehr leider nicht

Betreuung/Thema/Angebote

- Betreuer (3)
- enge persönliche Bindung/enger Kontakt zum Betreuer (4)
- Flexibilität des Doktorvaters
- geeigneter und kompetenter Doktorvater (3)
- häufigerer Kontakt zu Betreuer und Kollegen, die zum Thema forschen
- persönliche Betreuung
- Unterstützung durch Betreuer
- Betreuungsprofessorin noch nicht total überlastet mit Doktoranden/-innen

Was sind Ihrer Einschätzung nach die **Schwächen** des Promovierens an der MLU bezüglich Ihrer eigenen Promotionserfahrungen?

Allgemeines/Rahmenbedingungen/Arbeitsklima

- Arbeitsgruppe
- abweisende, unübersichtliche Fachbibliothek
- Distanz zwischen Arbeitsort Köln und Halle
- fachliche Kompetenz könnte ausgeprägter sein
- kein organisiertes Promotionswesen
- Lehrbelastung (3)

- offensichtliches Forschungsdesinteresse der Professoren
- schlechte Bibliothek (Bestand, Online-Zeitschriften, Öffnungszeiten, Anordnung über die ganze Stadt) (2)
- technische Hilfe
- wenig Internationalität
- wenig Kontakt zu anderen Doktoranden
- wenige sehr bekannte Lehrstuhlinhaber
- geringe formale Einbindung
- ich finde das niederländ. System sehr effektiv, da dies sehr leistungsorientiert ist
- kaum Interesse an der Unterbringung von Doktoranden in der Wirtschaft
- Lernumfeld (übergeordnete Vorträge, Vorlesungen, Hilfestellungen)
- Möglichkeiten der MLU (z.B. organisatorische Hilfe bei Promotion) für Doktorand/-innen, die vorher nicht an MLU studiert haben, schwer erfassbar
- schwer Kontakte zu anderen Dozenten, Professoren, Mitarbeitern

Verwaltung/Finanzierung

- die politisch gewollte Geldnot
- Reisemittel
- unklare Formalien bzgl. "Einschreibung"
- Verwaltungsabläufe/zu viel Verwaltungsaufgaben (2)
- zu starke Überwälzung von Verwaltungsaufgaben auch auf halbe Stellen
- Arbeitsmittel und Direktzugang der Mittel und Kontakte für Doktoranten: Note 5!
- keine Mittel für externe Doktoranden
- schlechte Ausstattung mit Hilfskraftmitteln, Geldern für Fernleihen, EDV
- unbewegliche Verwaltung
- Unklarheit bzgl. notwendiger Zweitkorrektoren

Betreuung/Thema/Angebote

- Doktorandenausbildung
- Einbindung ans Institut oder MLU insgesamt läuft nur über Betreuungsprofessorin
- kein einheitliches Programm zur Promotionsbegleitung, keine Regeln
- schlechte Betreuung (2)
- Doktorandenspezifische Veranstaltungen sind zu wenig (3)
- kein Doktorandenstudium

Netzwerke/Kooperationen

- geringe Industriekontakte
- unzureichender Anschluss an nationale und internationale Forschung

Welche **Verbesserungen** schlagen Sie vor?

Allgemeines/Rahmenbedingungen/Arbeitsklima

- Die Uni Halle sollte den Dissertationsstudenten zum eigenständigen Studium mehr motivieren, Kontakte schaffen, einfachen Zugang zu Lehrmitteln gestatten und fördern.
- guter Zugang zu aktuellen Journals/ durch Online-Database (2)
- Lehre auf Pflichtlehrveranstaltungen begrenzen
- mehr internationale Doktoranden/Interdisziplinarität vertiefen (2)
- Promovenden nicht das Gefühl zu geben lästig zu sein, sondern zu ermutigen
- Reduzierung der Lehrbelastung
- Anreiz für Professoren mit Doktoranden zu Publizieren
- auf die Finger klopfen, dass die Forschung im Vordergrund steht. Halle hätte eine Chance, wenn sie sich da abhebt, was leider gar nicht der Fall ist.
- kundenfreundlichere Bibliothek (Öffnungszeiten, Buchbestellung, zentrale Abholung) (2)
- mehr Graduiertenkollegs
- Promotionsausweis
- regelmäßige verpflichtende Treffen im kleinen Kreis der Doktoranden, um sich über die jeweiligen Projekte auszutauschen

Verwaltung/Finanzierung

- klare Prozesse
- mehr Geld
- politischen Druck für annähernd ausreichende Finanzausstattung
- Reisemittelvergabe nach Vortrags-/Publikationsaktivität
- zeitliche Entlastung
- Zeitmanagement, Arbeitszeitregelungen bei halben Stellen
- Abwicklung beschleunigen
- bessere Ausstattung mit Hilfskraftmitteln
- flexiblere Verwaltung

Betreuung/Thema/Angebote

- Betreuung verbessern
- Doktorandenstudium
- Fortgeschrittenveranstaltungen zu Grundlagen für alle Doktoranden des Fachbereichs
- mehr Prom.seminare (2)
- zusammenfassende Darstellung der Ansprechpartner und Leistungen für Doktoranden/-innen an der MLU (Broschüre, Einführungstreffen...)
- zusätzliche Lehrangebote für Doktoranden (2)
- Entwicklung von bedarfsgerechten Betreuungsmodellen der MLU für externe Doktoranden (z.B. im Ausland, in externen Doktorandenkollegs bei Stiftungen)

- fächerübergreifende Treffen/Veranstaltungen für die Promovierenden an der MLU.
- feste Zeiten zur Besprechung, leistungsorientierter (Aufsätze, Vorträge..)
- formales Promovendinnenprogramm

Netzwerke/Kooperationen

- Zusammenarbeit mit der Wirtschaft zur Unterbringung von Doktoranden, auch bei geisteswissenschaftlichen Themen
- mehr Praxisbezug und Kontakte zur Wirtschaft
- bessere Vernetzung mit Praxis (Industrie etc.)

Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften:

Was sind Ihrer Einschätzung nach die **Stärken** des Promovierens an der MLU bezüglich Ihrer eigenen Promotionserfahrungen?

Allgemeines/Rahmenbedingungen/Arbeitsklima

- Bekanntheitsgrad
- breites Spektrum an Promovierenden
- einzigartige Möglichkeiten der Versuchsdurchführung für mein Thema
- Förderung verschiedener Institute
- freie Entfaltungsmöglichkeit
- guter Ruf der Uni im naturwissenschaftlichen Bereich
- ich habe hier studiert und war auch 5 Jahre stud. Hilfskraft am Institut und kenne alle MA und Gepflogenheiten – das macht es leichter und einfacher
- Umfeld und Größe der Universität
- vielseitige Fachbereiche
- Wohnortnähe
- "große Spielwiese" also räumliche Nähe zu Untersuchungsgegenständen
- an unserem Institut: Forschungsfreiheit
- interdisziplinärer Studiengang macht auch das Promovieren interdisziplinär möglich - man kann an verschiedenen Forschungsstandpunkten arbeiten, z. B. Emil-Abderhalden-Strasse und am Weinberg
- Lage der Universität in Deutschland
- Stadt
- unkomplizierte Bereitstellung eines Arbeitsplatzes
- Verbindung von Forschung und Lehre

Verwaltung/Finanzierung

- an unserem Institut: Mittelausstattung und Forschungsunabhängigkeit (2)
- ausreichend Versuchskapazitäten

Betreuung/Thema/Angebote

- gute Betreuung (4)
- intensive Betreuung, da wenig Doktoranden pro Professor (zumindest in meiner Arbeitsgruppe)
- kleine Professur ermöglicht individuelle Betreuung

Was sind Ihrer Einschätzung nach die **Schwächen** des Promovierens an der MLU bezüglich Ihrer eigenen Promotionserfahrungen?

Allgemeines/Rahmenbedingungen/Arbeitsklima

- Anerkennung und Bekanntheit
- Arroganz der Wissenschaft(ler)
- kaum internationale Kontakte
- nur gerade ausreichende Ausstattung der Bibliothek/schlechter Zugang zu (Zeitschriften-) Datenbanken (2)
- schwieriger Austausch zwischen Fachgebieten (2)
- technische Ausstattung/schlechte Laborausstattung (2)
- teilweise sehr alte Gebäude und marode Einrichtungen
- wenig technisches Personal (2)
- zu wenig interdisziplinärer Austausch
- Auflösungserscheinungen an der Fakultät und damit verbundene schlechte Motivation der Mitarbeiter
- keine Auslandsaufenthalte/Tagungen im Ausland
- Umgang der MLU in Bezug auf die Forschung
- wenig Verbrauchsmittel (Chemikalien..)

Verwaltung/Finanzierung

- Promotionsverfahren ist etwas zu lang
- Stellenabbau motiviert nicht an MLU zu bleiben
- wenig verfügbare Mittel
- zu wenig Geld zum Forschen
- Verwaltung

Betreuung/Thema/Angebote

- Zeitmanagement/Konzept der Betreuer
- Themenfindung

Welche **Verbesserungen** schlagen Sie vor?

Allgemeines/Rahmenbedingungen/Arbeitsklima

- bessere interdisziplinäre Vernetzung von unterschiedlichen Fachgebieten zur gemeinsamen Forschung notwendig
- dauerhafter Zugang zu (Zeitschriften-)Datenbanken
- engere Vernetzung verwandter Fachbereiche
- mehr Möglichkeiten für Auslandsaufenthalte
- mehr technisches Personal einstellen
- straffere Zeitvorgaben und verbindlicher Zeitplan

Verwaltung/Finanzierung

- Abschluss der ständigen Spar- und Umstrukturierungsmaßnahmen
- mehr Geld für Forschungsvorhaben
- Haushaltsmittel erhöhen

Betreuung/Thema/Angebote

- Doktorandenseminar für Naturwissenschaften
- fachbereichsübergreifende Veranstaltungen (Seminare,...) für Doktoranden
- strukturiertere Doktorandenbetreuung

Kunst, Kunstwissenschaften:

Was sind Ihrer Einschätzung nach die **Stärken** des Promovierens an der MLU bezüglich Ihrer eigenen Promotionserfahrungen?

Allgemeines/Rahmenbedingungen/Arbeitsklima

- Bestände an älterer Literatur
- Bezug zur Praxis
- Bibliotheksausstattung
- Durchhaltevermögen
- gute Erreichbarkeit verschiedener Einrichtungen

- gute Fachkräfte
- interdisziplinäre Forschung
- relativ konzentriertes Promovieren möglich
- Ausdauer
- freundliches Institut
- gute Infrastruktur
- hoher Forschungsstand
- wirkliches Interesse am Thema

Betreuung/Thema/Angebote

- Doktorvater
- gute individuelle Betreuung

Was sind Ihrer Einschätzung nach die **Schwächen** des Promovierens an der MLU bezüglich Ihrer eigenen Promotionserfahrungen?

Allgemeines/Rahmenbedingungen/Arbeitsklima

- Entfernung von meinem Wohnort (2)
- keine Lehre für Promovenden möglich im Institut
- neuere wissenschaftliche Zeitschriften
- wenig nationale und internationale Kontakte
- kein eigenes Büro
- schlechte Erreichbarkeit

Verwaltung/Finanzierung

- Verwaltung
- keine bzw. zu wenig Gelder für Forschungsvorhaben und Stellen

Betreuung/Thema/Angebote

- ziemliche Unkenntnis der von mir behandelten Problematik
- Betreuung

Welche **Verbesserungen** schlagen Sie vor?

Allgemeines/Rahmenbedingungen/Arbeitsklima

- Ausbau der Bibliotheken
- Hinzuziehung zur Lehre
- Internetbibliothek mit Zugang für eingeschriebene Studenten oder Doktoranden
- bessere internationale Anbindung im Erasmus-Programm
- Büro

Verwaltung/Finanzierung

- mehr Geld für die Institute
- Verwaltung entschlacken
- Geisteswissenschaften höher subventionieren

Betreuung/Thema/Angebote

- mehr solcher Doktorväter
- mehr zeitgemäße Veranstaltungen zum Thema aktuelle Popmusik und damit höhere Fachkompetenz der Lehrkräfte
- Ausbau der Betreuung

Anlage 2 Fragebogen

Befragung der Doktoranden und Doktorandinnen an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Allgemeine Angaben zu Ihrer Promotion und zu Ihrem Studium

1. In welchem Fach promovieren Sie?
offenes Feld
2. Promovieren Sie im gleichen Fach, in dem Sie Ihren Studienabschluss erworben haben?
(Gemeint ist das für die Promotion vorausgesetzte Studium)
ja, im gleichen Fach
nein, in einem anderen Fach
3. Promovieren Sie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg?
ja
nein
4. Sind Sie als PromotionsstudentIn an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg eingeschrieben?
ja
nein
5. Haben Sie Ihr für die Promotion vorausgesetztes Studium an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg abgeschlossen?
ja
nein
6. An welcher Hochschule haben Sie Ihr Studium abgeschlossen?
offenes Feld
7. Welchen Abschluss haben Sie in Ihrem Studium erworben?
Falls Sie mehr als einen Studienabschluss haben, beziehen Sie sich bitte auf den letzten Abschluss.

Diplom
Magister Artium
Bachelor
Master

Staatsexamen
Diplom FH
ausländischer Hochschulabschluss *offenes Feld*
sonstiger Abschluss *offenes Feld*

8. Wann haben Sie Ihr Studium abgeschlossen? Bitte geben Sie Monat und Jahr der Zeugnisausstellung an.
(bitte in Ziffern angeben)
Monat:
Jahr:
9. Bitte geben Sie die Gesamtnote an, mit der Sie das Studium abgeschlossen haben.
Note:
10. Wie viel Zeit lag zwischen dem Abschluss Ihres Studiums und dem tatsächlichen Beginn der Arbeit an Ihrer Dissertation?
Monate *(in Ziffern)*:
11. Konnten Sie nach Abschluss Ihres Studiums sofort mit der Arbeit an Ihrer Dissertation beginnen?
ja *(weiter mit Frage 12)*
nein

Falls nein, aus welchen Gründen? *(mehrere Antworten möglich)*

Ich konnte meine Stelle an der Universität/Forschungsinstitut nicht sofort antreten und deshalb meine Dissertation nicht sofort beginnen.
Ich hatte zwar eine Stelle, konnte aber trotzdem nicht sofort mit der Dissertation beginnen.
Ich musste auf die Bewilligung eines Stipendiums warten.
Ich war außerhalb der Hochschule berufstätig und konnte deswegen nicht sofort promovieren.
Ich hatte familiäre Verpflichtungen.
Ich habe den Wunsch nach einer Fortsetzung meiner wissenschaftlichen Tätigkeiten nicht unmittelbar nach Beendigung meines Studiums verspürt.
sonstiges (bitte Stichworte)

12. Welches Promotionsmodell trifft auf Sie zu?
Bitte Zutreffendes ankreuzen; mehrere Antworten möglich

Ich promoviere Vollzeit auf einer Haushaltsstelle (Universität oder Forschungsinstitut).
Ich promoviere Teilzeit auf einer Haushaltsstelle (Universität oder Forschungsinstitut)
Ich promoviere Vollzeit auf einer Drittmittelstelle (z.B. DFG-Projekt, sonstiges Drittmittelprojekt).

Ich promoviere Teilzeit auf einer Drittmittelstelle (z.B. DFG-Projekt, sonstiges Drittmittelprojekt).

Ich habe ein Promotionsstipendium (z.B. Stiftung, Landesförderungsgesetz).

Ich bin Doktorand(in) in einem Graduierten-, Doktorandenkolleg.

Ich bin Doktorand(in) ohne Einbindung in ein formelles Promotions-/Forschungsstudium (extern).
sonstiges (*bitte Stichworte*)

13. Aus welchen Quellen finanzieren Sie Ihr Dissertationsvorhaben, bzw. sichern Ihren Lebensunterhalt?

Bitte Zutreffendes ankreuzen; mehrere Antworten möglich

A Stelle an Universität, Forschungseinrichtung

B Drittmittelstelle

C Stipendium

D Tätigkeit als Hilfskraft, Werkvertrag

E Erwerbstätigkeit außerhalb der Wissenschaft

F eigene Ersparnisse

G Unterstützung durch Angehörige

H Arbeitslosengeld I, Arbeitslosengeld II

I sonstige Quelle *offenes Feld*

14. Welche dieser Quellen ist die wichtigste? Bitte bemessen Sie die Relevanz der Quellen an der Dauer bzw. der Höhe der Finanzierung.

Bitte geben Sie den Buchstaben an.

offenes Feld

Motive und Ziele für den Entschluss zur Promotion

15. Aus welchen Motiven haben Sie sich zur Promotion entschlossen?

Bitte in jeder Zeile den entsprechenden Wert ankreuzen.

1= trifft zu bis 5= trifft gar nicht zu

Aus Interesse an Wissenschaft und Forschung.

Aus Interesse an einem speziellen Forschungsgebiet.

Weil ich einer wissenschaftlichen Karriere nachgehen wollte.

Wegen der Chance, meinen Fähigkeiten und Neigungen nachzugehen.

Wegen der beruflichen Chancen, die eine Promotion ermöglicht.

Ich rechne mit einem höheren Einkommen als ohne Promotion.

In meinem Fach ist die Promotion weitgehend üblich.

In meiner Familie ist die Promotion weitgehend üblich.

Ich bekam eine Stelle, mit der die Promotion verbunden war.

Ich wollte eigentlich nicht promovieren, wurde aber von einem Professor/einer Professorin dazu ermutigt.

Ich hatte zur Zeit der Entscheidung keine bessere Alternative.

sonstige Motive (*bitte Stichworte*)

16. Welche beruflichen Erwartungen verbinden Sie heute mit Ihrer Promotion?

Bitte in jeder Zeile den entsprechenden Wert ankreuzen.

1= trifft zu bis 5= trifft gar nicht zu

Ich strebe eine Professur an einer Hochschule an.

Ich möchte als Wissenschaftler(in) in einer Hochschule/einem Forschungsinstitut arbeiten.

Ich strebe eine wissenschaftliche Tätigkeit in der Privatwirtschaft an.

Ich strebe eine Führungsposition bzw. eine verantwortungsvolle Position außerhalb von Wissenschaft und Forschung an (Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst).

Ich habe noch keine konkreten Vorstellungen über meine beruflichen Ziele.

sonstiges (*bitte Stichworte*)

Der Verlauf Ihrer Promotion

17. Haben Sie eine Zeitvorgabe, innerhalb derer Sie mit der Promotion fertig sein sollten?

Bitte Zutreffendes ankreuzen; mehrere Antworten möglich

Ja, wegen vorgegebener Befristungen (Stelle, Laufzeit des Promotionsstudiums, Projekt, Promotionsstipendium)

Ja, mein Betreuer/meine Betreuerin erwartet den Abschluss nach einer festgelegten Zeit.

Ja, ich selbst will in einer bestimmten Zeit fertig werden.

Nein, ich habe keine der genannten zeitlichen Vorgaben.

18. In welcher Phase Ihrer Promotion befinden Sie sich zur Zeit?

Entscheiden Sie sich bitte für eine Antwort aus 1-7.

1 Themenfindung und -klärung, Erschließung des Themas

2 Quellen-/Materialsammlung und Sichtung; Datenerhebung, Experimente

3 Auswertung des Materials, Vorbereitung der schriftlichen Fassung

4 Erstellung der schriftlichen Fassung

5 Meine Dissertation ist fertig, aber noch nicht beim Prüfungs-/Promotionsausschuss eingereicht.

6 Ich habe meine Dissertation schon beim Prüfungs-/Promotionsausschuss eingereicht.

7 Ich hatte bereits meine mündliche Doktorprüfung (Verteidigung, Rigorosum), muss meine Dissertation aber noch veröffentlichen.

19. Die Art Ihrer Dissertation: Welche der folgenden Aussagen trifft am ehesten zu?
Entscheiden Sie sich bitte für eine Antwort aus 1-3.

1 Ich erstelle eine herkömmliche „Individualdissertation“ mit einem eigenständigen Thema.
2 Meine Dissertation ist zwar Teil eines größeren Forschungsvorhabens; sie ist aber thematisch abgegrenzt und ich kann sie alleine bearbeiten.
3 Meine Dissertation ist Teil eines größeren Forschungsprojekts; ohne die Zusammenarbeit mit Kollegen/Kolleginnen könnte ich meine Dissertation nicht erstellen.

20. Wie lange setzen oder setzten Sie etwa die Gesamtdauer für Ihre Promotion an?
Vom Beginn der Arbeit an der Dissertation bis zu Ihrer Abgabe, ohne Prüfungsverfahren.
Monate (*in Ziffern*)

21. Hat sich der geplante Zeitablauf für Ihre Dissertation bisher deutlich verzögert?
nein (*weiter mit Frage 22*)
ja, um ca. _____ Monate

Gründe für die Verzögerung
Bitte Zutreffendes ankreuzen; mehrere Antworten möglich.

Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Dissertationsvorhaben (Fragestellung, Datenerhebung...)

Probleme mit der Betreuung

dissertationsfremde wissenschaftliche Belastungen (Lehre, Forschung, Verwaltung...)

außeruniversitäre berufliche Belastungen

finanzielle Gründe

persönliche Gründe

sonstige Gründe (*bitte Stichworte*)

22. Mussten Sie die Arbeit an Ihrer Dissertation schon einmal für längere Zeit unterbrechen?
nein *weiter mit Frage 23*
ja, für ca. _____ Monate

Gründe für die Unterbrechung
Bitte Zutreffendes ankreuzen; mehrere Antworten möglich.

Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Dissertationsvorhaben (Fragestellung, Datenerhebung...)

Probleme mit der Betreuung

dissertationsfremde wissenschaftliche Belastungen (Lehre, Forschung, Verwaltung...)

Probleme mit der Weiterbeschäftigung in der Universität/im Forschungsinstitut außeruniversitäre berufliche Belastungen

finanzielle Gründe

persönliche Gründe

sonstige Gründe (*bitte Stichworte*)

23. Haben Sie schon einmal ernsthaft erwogen, Ihre Promotion abzubrechen?

nein (*weiter mit Frage 24*)

ja

Gründe für die Überlegung abzubrechen

Bitte Zutreffendes ankreuzen; mehrere Antworten möglich.

Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Dissertationsvorhaben (Fragestellung, Datenerhebung...)

Probleme mit der Betreuung

dissertationsfremde wissenschaftliche Belastungen (Lehre, Forschung, Verwaltung...)

Ungewissheit der Weiterbeschäftigung in der Universität/im Forschungsinstitut außeruniversitäre

berufliche Belastungen

finanzielle Gründe

persönliche Gründe

Stellenangebot, das ein Abbrechen der Dissertation nötig gemacht hat

sonstige Gründe (*bitte Stichworte*)

Promovieren und andere Verpflichtungen

Die verfügbare Zeit für die Arbeit an der Dissertation kollidiert oft mit anderen Verpflichtungen. Wie ist das bei Ihnen gegenwärtig?

Im Folgenden geht es um eine Einschätzung der zeitlichen Verteilung der Tätigkeiten während des Promovierens.

24. Wenn Sie sich Ihre Tätigkeiten im Verlauf einer durchschnittlichen Woche einmal anschauen, wie viel Stunden der Arbeitszeit wird für welche Tätigkeit in Anspruch genommen?

Tragen Sie in die Kästchen die Stunden ein, welche Sie in einer Arbeitswoche für die entsprechende Tätigkeit aufbringen können/müssen.

Arbeit an meiner Dissertation

Pflichtlehrveranstaltungen

Lehrveranstaltungen für mein Dissertationsthema, welche ich freiwillig abhalte

Betreuung von Studierenden

anderweitige Forschung, die nichts mit meinem Dissertationsthema zu tun hat

Verwaltungsaufgaben

berufliche Erwerbstätigkeit außerhalb des Wissenschaftsbetriebs

25. Wenn Sie die freie Wahl hätten, wie würden Sie Ihre wöchentliche Arbeitszeit nutzen?

Arbeit an meiner Dissertation

Pflichtlehrveranstaltungen

Lehrveranstaltungen für mein Dissertationsthema, welche ich freiwillig abhalte

Betreuung von Studierenden

anderweitige Forschung, die nichts mit meinem Dissertationsthema zu tun hat

Verwaltungsaufgaben

berufliche Erwerbstätigkeit außerhalb des Wissenschaftsbetriebs

Betreuung der Dissertation

26. Wodurch eröffnete sich Ihnen die Möglichkeit zur Promotion?

Bitte Zutreffendes ankreuzen; mehrere Antworten möglich.

Ich habe mich selbst darum bemüht und mir einen Betreuer/eine Betreuerin gesucht.

Mein Betreuer/meine Betreuerin hat mir angeboten, bei ihm/ihr zu promovieren.

Ich wurde von einem anderen Hochschullehrer/ einer anderen Hochschullehrerin weiter empfohlen.

Ich habe mich auf eine Stellenanzeige/Ausschreibung hin beworben.

sonstiges (bitte Stichworte)

27. Wie sind Sie mit Ihrem Professor/Professorin oder Betreuer(in) in Kontakt gekommen?

Bitte Zutreffendes ankreuzen; mehrere Antworten möglich.

Ich kannte ihn/sie aus Lehrveranstaltungen und Prüfungen.

Ich habe meine Diplom-/Magister-/Staatsexamensarbeit bei ihm/ihr geschrieben.

Ich war bei ihm/ihr studentische Hilfskraft.

Andere WissenschaftlerInnen haben ihn/sie mir empfohlen.

Ich kannte ihn/sie vorher nicht persönlich, habe mich aber wegen des Promotionsthemas an ihn/sie gewendet.

Ich konnte meinen Betreuer/meine Betreuerin nicht aussuchen; er/sie war mir vorgegeben. sonstiges (bitte Stichworte)

28. Wie hat sich die Themenfindung in Ihrer Promotion gestaltet?

Bitte in jeder Zeile den entsprechenden Wert ankreuzen.

1=trifft zu – 5=trifft gar nicht zu

Ich konnte das Thema eigenständig auswählen.

Mein Betreuer/meine Betreuerin hat mich bei der Themenfindung unterstützt (Anregungen).

Mein Betreuer/meine Betreuerin hat mir das Thema der Dissertation gestellt.

Die Dissertation ist in ein größeres Forschungsprojekt thematisch eingebunden, das Thema also vorgegeben (der Fall z.B. in Graduiertenkollegs).

sonstiges (bitte Stichworte)

29. Wer betreut Sie tatsächlich während Ihrer Promotionszeit und wie intensiv?

Bitte in jeder Zeile den entsprechenden Wert ankreuzen.

1=sehr intensiv – 5= trifft gar nicht zu

mein offizieller Betreuer/meine offizielle Betreuerin

andere Hochschullehrer/andere Hochschullehrerin

andere WissenschaftlerInnen (z.B. Forschungsgruppenleiter, Projektleiter, wiss. Mitarbeiter,...)

andere DoktorandInnen (im Sinn des Erfahrungs- und Informationsaustausches)

sonstige Bemerkungen (*bitte Stichworte*)

30. Mein offizieller Betreuer ist...

eine Frau

ein Mann

31. Wie häufig treffen Sie Ihren Betreuer/Ihre Betreuerin zu Gesprächen über Ihre Dissertation?

Entscheiden Sie sich bitte für eine Antwort aus 1-5.

1 mehrfach pro Woche (z.B. in meiner Projekt-/Arbeitsgruppe)

2 etwa einmal wöchentlich

3 mehrfach im Semester

4 etwa einmal pro Semester

5 noch seltener

32. Wie empfinden Sie diesen zeitlichen Betreuungsaufwand?

Entscheiden Sie sich bitte für eine Antwort aus 1-3.

1 gerade richtig

2 Ich wünschte mir mehr Gespräche.

3 Ich wünschte mir weniger Gespräche.

33. Wie intensiv ist die tatsächlich erhaltene Betreuung?

Bitte in jeder Zeile den entsprechenden Wert ankreuzen.

1= sehr intensiv- 5= gar nicht betreut

kontinuierliche fachliche Betreuung meiner Dissertation

regelmäßige Überprüfung des Stands meiner Dissertation (z.B. Umfang; Fortschritt in der Lösung des Problems)

Vermittlung weiterer wissenschaftlicher Kompetenzen (z.B. Lehre, Forschungsmanagement, Kontakte,...)

persönliche Unterstützung und Ermutigung

sonstiges (*bitte Stichworte*)

34. Wie intensiv möchten Sie in den folgenden Bereichen betreut werden?

Bitte in jeder Zeile den entsprechenden Wert ankreuzen.

1 = sehr intensiv- 5 = gar nicht betreut

kontinuierliche fachliche Betreuung meiner Dissertation

regelmäßige Überprüfung des Stands meiner Dissertation (z.B. Umfang, Fortschritt in der Lösung des Problems)

Vermittlung weiterer wissenschaftlicher Kompetenzen (z.B. Lehre, Forschungsmanagement, Kontakte,...)

persönliche Unterstützung und Ermutigung

sonstiges (*bitte Stichworte*)

35. Wie zufrieden sind Sie mit ausgewählten Aspekten der Betreuung?

Bitte in jeder Zeile den entsprechenden Wert ankreuzen.

1 = stimme völlig zu – 5 = stimme gar nicht zu

Mein Betreuer/meine Betreuerin freut sich über Fortschritte.

Mein Betreuer/meine Betreuerin ist gut erreichbar bei Fragen.

Mein Betreuer/meine Betreuerin nimmt sich ausreichend Zeit.

Mein Betreuer/meine Betreuerin diskutiert mit mir über dissertationspezifische Fragen.

Mein Betreuer/meine Betreuerin gibt mir wertvolle Anregungen.

36. Wie wirkt sich die Betreuung auf Ihre Dissertation aus?

Bitte in jeder Zeile den entsprechenden Wert ankreuzen.

1 = trifft voll zu – 5 = trifft gar nicht zu

Sie verbesserte die Qualität meiner Dissertation.

Sie motiviert mich.

Sie trägt zu einer zeitlich straffen Arbeit bei.

Sie verunsichert mich.

sonstiges (*bitte Stichworte*)

Wissenschaftliche Betreuung und Einbindung in die „scientific community“

37. In welchen der folgenden Bereiche werden Sie über die Dissertation hinaus von Ihrem Betreuer/Ihrer Betreuerin wissenschaftlich gefördert?

Bitte in jeder Zeile den entsprechenden Wert ankreuzen.

1=sehr intensiv – 5=gar nicht

Ich bin in seine/ihre persönlichen Forschungsinteressen-/bereiche integriert.

Ich werde auf meine Aufgaben in der Lehre vorbereitet.

Ich lerne etwas über das Forschungsmanagement (Projektanträge stellen, Gutachten,...)

Wir publizieren gemeinsam.

Er/sie motiviert mich zum selbstständigen Publizieren.

Er/sie ermöglicht mir die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen.

Er/sie ermöglicht mir, Vorträge auf wissenschaftlichen Tagungen zu halten.

Er/ sie eröffnet mir den Zugang zu wissenschaftlichen Kontakten und Netzwerken.

sonstiges (*bitte Stichworte*)

38. Welche Kontakte zu anderen Wissenschaftlern konnten Sie bisher (während Ihrer Promotionszeit) aufbauen?

Bitte in jeder Zeile den entsprechenden Wert ankreuzen.

1=sehr intensive Kontakte – 5=gar keine Kontakte

Kontakte im Spezialgebiet meiner Dissertation

Kontakte über mein engeres Thema hinaus, aber in meinem Fach

Kontakte über mein eigenes Fach hinaus (z.B. Kontakte zur Industrie, Verwaltung etc.)

Kontakte im deutschen Sprachraum

Internationale Kontakte

sonstiges (*bitte Stichworte*)

39. Wie oft nahmen Sie bislang (während Ihrer Promotionszeit) im Inland und Ausland an Kongressen ohne und mit eigenem Vortrag teil?

Bitte in jeder Zeile den entsprechenden Wert ankreuzen.

1= noch nie; 2=einmal; 3=zweimal; 3=häufiger als zweimal

Kongressteilnahme im Inland ohne Vortrag

Kongressteilnahme im Inland mit Vortrag

Kongressteilnahme im Ausland ohne Vortrag

Kongressteilnahme im Ausland mit Vortrag

40. Haben Sie bereits (während Ihrer Promotionszeit) einen Forschungsaufenthalt im Ausland absolviert?

Bitte in jeder Zeile den entsprechenden Wert ankreuzen.

1=gar nicht; 2=einmal; 3=zweimal; 4=häufiger

Forschungsaufenthalt im Ausland, der bis drei Monate dauerte

Forschungsaufenthalt im Ausland, der länger als drei Monate dauerte

Organisation und Rahmenbedingungen Ihrer Promotion

41. Welche der folgenden promotionsbegleitenden Betreuungs- und Studienangebote werden Ihnen gemacht?

DoktorandInnenkolloquien (regelmäßige Treffen der Betreuer(in) mit Ihren DoktorandInnen)
 spezielle Vorlesungen für DoktorandInnen
 Seminare für DoktorandInnen (zu fachlichen Themen, Methoden,...)
 Medienseminare (EDV, Internet,...)
 Einführung in das Forschungsmanagement
 Einführung in forschungspolitische Themen
 Veranstaltungen zum wissenschaftlichen Schreiben, Präsentieren, Publizieren
 interdisziplinäre Forschungskolloquien
 praxis- und berufsbezogene Veranstaltungen
 sonstige Bemerkungen (*bitte Stichworte*)

42. Für wie wichtig halten Sie die einzelnen Angebote?
1=sehr wichtig – 5=ganz unwichtig

DoktorandInnenkolloquien (regelmäßige Treffen der Betreuer(in) mit Ihren DoktorandInnen)
 spezielle Vorlesungen für DoktorandInnen
 Seminare für DoktorandInnen (zu fachlichen Themen, Methoden,...)
 Medienseminare (EDV, Internet,...)
 Einführung in das Forschungsmanagement
 Veranstaltungen zum wissenschaftlichen Schreiben, Präsentieren, Publizieren
 interdisziplinäre Forschungskolloquien
 praxis- und berufsbezogene Veranstaltungen
 sonstige Bemerkungen (*bitte Stichworte*)

43. Wie bewerten Sie die äußeren Arbeitsbedingungen in der Universität/im Institut?
Bitte in jeder Zeile den entsprechenden Wert ankreuzen.
1=sehr gut – 5=sehr schlecht, 6= trifft nicht zu

Arbeitsplatz/Arbeitsraum in der Universität/Forschungsinstitut
 EDV-Ausstattung
 Bibliotheksausstattung
 Bibliotheksöffnungszeiten/ Zugang
 Laborausstattung
 Unterstützung durch Sekretariat und Hilfskräfte
 Mittel für Fachbücher, -zeitschriften zu meinem Forschungsvorhaben
 Mittel für Reisen und Tagungen
 Mittel für Verbrauchsmaterial (Büromaterial, Kopieren, Telefon-/Fax-/Internetkosten,...)
 sonstige Bemerkungen (*bitte Stichworte*)

44. Was sind Ihrer Einschätzung nach die Stärken des Promovierens an der MLU bezüglich Ihrer eigenen Promotionserfahrungen?
(bitte in Stichworten)
offenes Feld für Bemerkungen
45. Was sind Ihrer Meinung nach die Schwächen des Promovierens an der MLU bezüglich Ihrer eigenen Promotionserfahrungen?
(bitte in Stichworten)
offenes Feld für Bemerkungen
46. Welche Verbesserungen schlagen Sie vor?
(bitte in Stichworten)
offenes Feld für Bemerkungen

Im Zuge des Bologna-Prozesses wurde die Promotion als Dritter Zyklus nach Bachelor und Master eingeordnet. In Deutschland ist diese Einordnung jedoch nicht unumstritten, da, so deren Gegner, eine eigenständige Forschungsleistung Kennzeichen einer Promotion bleiben müssen.

47. Welcher Aussage würden Sie zustimmen?
- | | |
|--|------|
| Die Promotion ist eher der dritte Zyklus des Studiums. | ja |
| | nein |
| Die Promotion ist eher die erste Phase der wissenschaftlichen Forschung. | ja |
| | nein |

Zu Ihrer Person

48. Zum Schluss bitten wir Sie um einige persönliche Angaben

Wie alt sind Sie? *(in Ziffern)*

Ihr Geschlecht: weiblich
männlich

Ihr höchster Schulabschluss vor dem Studium
(bitte nur einen Abschluss ankreuzen)

Allg. Hochschulreife (oder äquivalent bei ausländischen Abschlüssen)
Fachgebundene Hochschulreife

Fachhochschulreife
Sonstiger deutscher Schulabschluss
keine Angaben

Ihr Familienstand

ledig
feste Partnerschaft
verheiratet
geschieden oder ständig getrennt lebend
verwitwet
sonstiges

Leben Kinder in Ihrem Haushalt?

ja
nein
Wenn ja, wie viele?
_ (in Ziffern)

Geben Sie bitte den höchsten beruflichen Schulabschluss Ihrer Mutter an.

Abitur
Realschulabschluss/10.Klasse
Volks-, Hauptschulabschluss/8. Klasse
Abschluss nicht bekannt
keine Angaben

Geben Sie bitte den höchsten beruflichen Schulabschluss Ihres Vaters an.

Abitur
Realschulabschluss/10.Klasse
Volks-, Hauptschulabschluss/8. Klasse
Abschluss nicht bekannt
keine Angaben

Geben Sie bitte den höchsten beruflichen Abschluss Ihrer Mutter an.

Hochschul-, Universitätsabschluss (einschließlich Lehrerausbildung)
Fachhochschulabschluss o.ä.
Fachschulabschluss
Meisterprüfung/ Technikerschulabschluss
Lehre oder gleichwertige Berufsausbildung
keine berufliche Ausbildung
beruflicher Abschluss nicht bekannt
keine Angabe

Geben Sie bitte den höchsten beruflichen Abschluss Ihres Vaters an.

Hochschul-, Universitätsabschluss (einschließlich Lehrerausbildung)

Fachhochschulabschluss o.ä.

Fachschulabschluss

Meisterprüfung/ Technikerschulabschluss

Lehre oder gleichwertige Berufsausbildung

keine berufliche Ausbildung

beruflicher Abschluss nicht bekannt

keine Angabe

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tab. 1:	Rücklaufquote der Doktorandenbefragung (ohne Medizin).....	8
Tab. 2:	Teilnehmer der Befragung nach Fächergruppen und Geschlecht – Doktoranden.....	8
Tab. 3:	Teilnehmer der Befragung nach Fächergruppen und Geschlecht (nur aufgeführt, falls vorhanden) – Promovierte	9
Tab. 4:	Familienstand, in Prozent	13
Tab. 5:	Höchster Schulabschluss vor dem Studium, in Prozent	15
Tab. 6:	Gründe, warum nicht sofort nach Beendigung des Studiums mit der Arbeit an der Promotion begonnen wurde; Nennungen und Prozent der Antwort „trifft zu“ (Mehrfachantworten möglich).....	18
Tab. 7:	Gründe, warum nicht sofort nach Beendigung des Studiums mit der Arbeit an der Promotion begonnen wurde nach Fächergruppen, Verteilung auf Antwort „trifft zu“, in Prozent (Mehrfachantworten möglich).....	19
Tab. 8:	Promotionsmodelle nach Geschlecht, Verteilung auf Antwort „trifft zu“, in Prozent (Mehrfachantworten möglich).....	21
Tab. 9:	Finanzierung des Promotionsvorhabens, Sicherung des Lebensunterhalts der <i>Doktoranden</i> , Häufigkeit der Nennungen („trifft zu“) und Prozente der Antworten (Mehrfachantworten möglich).....	22
Tab. 10:	Finanzierung des Promotionsvorhabens, Sicherung des Lebensunterhalts der <i>Promovierten</i> zur Zeit ihrer Promotion, Häufigkeit der Nennungen („trifft zu“) und Prozente der Antworten (Mehrfachantworten möglich).....	22
Tab. 11:	Finanzierung der Promotion – wichtigste Finanzierungsquelle, in Prozen	26
Tab. 12:	Berufliche Erwartungen, welche die Doktoranden heute mit ihrer Promotion verbinden insgesamt, in Prozent	30
Tab. 13:	Motive für den Entschluss zu promovieren, in Prozent (Mehrfachantworten möglich).....	31
Tab. 14:	Phase der Promotion, in Prozent	32
Tab. 15:	Gründe für die Verzögerung der Promotion, in Prozent (Mehrfachantworten möglich).....	33
Tab. 16:	Gründe für die Unterbrechung der Promotion, in Prozent (Mehrfachantworten möglich).....	34
Tab. 17:	Gründe für die Erwägung, die Promotion abzubrechen, in Prozent (Mehrfachantworten möglich).....	35
Tab. 18:	Verzögerung der Promotion – Wenn ja, Gründe, in Prozent	41
Tab. 19:	Durchschnittliche Verteilung der Stunden, welche in einer Arbeitswoche für entsprechende Tätigkeiten aufgebracht werden müssen	43
Tab. 20:	Durchschnittliche Verteilung der Stunden, welche in einer Arbeitswoche für entsprechende Tätigkeiten aufgebracht werden würde, wenn die Doktoranden freie Wahl hätten.....	44
Tab. 21:	Differenz von tatsächlichem zu gewünschtem Stundenaufkommen	44
Tab. 22:	„Wodurch eröffnete sich Ihnen die Möglichkeit zur Promotion?“ Verteilung auf die Antwortkategorie „trifft zu“, in Prozent (Mehrfachantworten möglich).....	46
Tab. 23:	„Wie sind Sie mir Ihrem Professor oder Betreuer in Kontakt gekommen? Verteilung auf die Antwortkategorie „trifft zu“, in Prozent (Mehrfachantworten möglich).....	46
Tab. 24:	„Wodurch eröffnete sich Ihnen die Möglichkeit zur Promotion?“ fachspezifische Verteilung auf die Antwortkategorie „trifft zu“, in Prozent (Mehrfachantworten möglich).....	48
Tab. 25:	Häufigkeit der Treffen mit dem Betreuer zur Besprechung der Dissertation, in Prozent.....	52

Tab. 26:	„Wie intensiv möchten Sie in den folgenden Bereichen betreut werden?“ Verteilung auf die Antwortkategorie „sehr intensiv“, in Prozent.....	54
Tab. 27:	Zufriedenheit mit Betreuung, in Prozent.....	55
Tab. 28:	Auswirkungen der Betreuung auf Dissertation, in Prozent.....	55
Tab. 29:	Betreuungspersonen, die „sehr intensive“ und „intensive“ Betreuung leisten, in Prozent (Mehrfachantworten möglich).....	58
Tab. 30:	Zufriedenheit mit der Betreuungshäufigkeit, in Prozent.....	59
Tab. 31:	Fachspezifisch, Kontakte der anderen Wissenschaftlern, Verteilung auf die Antwortkategorien „sehr intensiv“ und „intensiv“, in Prozent.....	63
Tab. 32:	Kontakte der <i>Promovierten</i> zu anderen Wissenschaftlern zur Zeit ihrer Promotion, in Prozent.....	64
Tab. 33:	Teilnahme an Kongressen im In- und Ausland, in Prozent.....	65
Tab. 34:	Einbindung in wissenschaftliches Umfeld, Verteilung auf die Antwortkategorie „noch nie“, in Prozent.....	68
Tab. 35:	Betreuungs- und Studienangebote, Verteilung auf Antwortmöglichkeit „trifft zu“, in Prozent.....	70
Tab. 36:	Einschätzung der Wichtigkeit einzelner Betreuung- und Studienangebote, in Prozent.....	72
Tab. 37:	Äußere Arbeitsbedingungen der Universität, Verteilung der Antwortkategorien „sehr gut“ und „gut“, in Prozent.....	73
Tab. 38:	Äußere Arbeitsbedingungen der Universität, Bewertung Mathematik und Naturwissenschaften, in Prozent.....	74
Tab. 39:	Äußere Arbeitsbedingungen der Universität, Bewertung Sprach- und Kulturwissenschaften, in Prozent.....	75
Tab. 40:	Äußere Arbeitsbedingungen der Universität, Bewertung Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, in Prozent.....	76
Tab. 41:	Äußere Arbeitsbedingungen der Universität, Bewertung Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, in Prozent.....	77
Tab. 42:	Äußere Arbeitsbedingungen der Universität, Bewertung Kunst, Kunstwissenschaften, in Prozent.....	78
Tab. 43:	Meinungsbild zum Status der Promotion, in Prozent.....	79
Tab. 44:	Äußere Arbeitsbedingungen der Universität, Verteilung der Antwortkategorien „sehr gut“ und „gut“, in Prozent.....	81

Abb. 1:	Höchster beruflicher Abschluss des Vaters, in Prozent.....	14
Abb. 2:	Positive Antworten („ja“) der Doktoranden auf die Fragen: Promotion im gleichen Fach, wie der Studienabschluss und Studium an der MLU abgeschlossen, nach Geschlecht, in Prozent.....	16
Abb. 3:	Verteilung der Abschlussnote des Studiums der Doktoranden nach Fächergruppen, Mittelwert	16
Abb. 4:	Durchschnittliche Zeit in Monaten, die bei den Doktoranden zwischen Studienabschluss und dem Beginn der Arbeit an der Promotion lag, nach Fächergruppen	17
Abb. 5:	Promotionsmodelle fächerspezifisch, Verteilung auf Antwortkategorie „trifft zu“, in Prozent (Mehrfachantworten möglich).....	20
Abb. 6:	Wichtigste Quelle zur Finanzierung des Promotionsvorhabens und Sicherung des Lebensunterhalts der Doktoranden und Promovierten zur Zeit ihrer Promotion, in Prozent.....	23
Abb. 7:	Fachspezifische Verteilung auf die Antwortkategorie „trifft zu“ und „trifft eher zu“, <i>Doktoranden</i> , in Prozent.....	28
Abb. 8:	Fachspezifische Verteilung auf die Antwortkategorie „trifft zu“ und „trifft eher zu“, <i>Promovierte</i> , in Prozent.....	28
Abb. 9:	intrinsische und extrinsische Motivation differenziert nach verschiedenen Promotionsphasen, Verteilung auf Antwortkategorien „trifft zu“ und „trifft eher zu“, in Prozent.....	29
Abb. 10:	„Hat sich der geplante Zeitablauf für Ihre Dissertation bisher deutlich verzögert?“, in Prozent.....	34
Abb. 11:	„Mussten Sie die Arbeit an Ihrer Dissertation schon einmal für längere Zeit unterbrechen?“, in Prozent.....	35
Abb. 12:	„Haben Sie schon einmal ernsthaft erwogen Ihre Promotion abubrechen?“ Antworten der Doktoranden, in Prozent	36
Abb. 13:	„Haben Sie schon einmal ernsthaft erwogen Ihre Promotion abubrechen?“ Antworten der Promovierten für die Zeit während ihrer Promotion, in Prozent.....	36
Abb. 14:	Fachspezifische Verteilung auf die Antwortkategorie „ja“, in Prozent.....	37
Abb. 15:	Verteilung auf die Antwortkategorie „ja“ differenziert nach Promotionsmodellen, in Prozent.....	38
Abb. 16:	Verteilung auf die Antwortkategorie „ja“ differenziert nach der Einschätzung der Betreuungsdichte als „gerade richtig“ und „ich wünsche mir mehr Gespräche“, in Prozent.....	39
Abb. 17:	Themenfindung der Promotion, Häufigkeit Nennungen 1 („trifft zu“) bis 5 („trifft gar nicht zu“), in Prozent.....	47
Abb. 18:	Themenfindung der Promotion fachspezifisch, Verteilung auf die Antwortkategorie „trifft zu“, in Prozent	48
Abb. 19:	Häufigkeit der Nennungen „sehr intensiv“ und „intensiv“ differenziert nach Geschlecht, in Prozent.....	49
Abb. 20:	Tatsächliche Betreuung während der Promotion, Häufigkeit der Nennungen 1 („trifft zu“) bis 5 („trifft gar nicht zu“), in Prozent.....	49
Abb. 21:	Tatsächlich erhaltene Betreuung; Häufigkeit der Nennungen „sehr intensiv“ und „intensiv“ differenziert nach Promotions-Modellen, in Prozent	51
Abb. 22:	Geschlecht des Betreuers, in Prozent.....	51
Abb. 23:	Einschätzung des zeitlichen Betreuungsaufwandes nach Fächergruppen, in Prozent.....	53
Abb. 24:	Tatsächlich erhaltene Betreuung, Häufigkeit der Nennungen 1 („sehr intensiv“) bis 5 („gar nicht betreut“) in Prozent.....	54
Abb. 25:	Auswirkungen der Betreuung auf Dissertation nach Promotionsmodellen, Verteilung auf die Antwortkategorien „trifft völlig zu“ und „trifft eher zu“, in Prozent	56

Abb. 26:	Betreuung über die Dissertation hinaus, Teil 1, Häufigkeit der Nennungen 1 („sehr intensiv“) bis 5 („gar nicht“), in Prozent	60
Abb. 27:	Betreuung über die Dissertation hinaus, Teil 2, Häufigkeit der Nennungen 1 („sehr intensiv“) bis 5 („gar nicht“), in Prozent	61
Abb. 28:	Häufigkeit der Nennungen „sehr intensiv“ und „intensiv“ differenziert nach Promotions-Phasen, in Prozent.....	62
Abb. 29:	Kontakte zu anderen Wissenschaftlern differenziert nach Promotions-Modellen, Verteilung auf die Antwortkategorien „sehr intensiv“ und „intensiv“, in Prozent.....	64
Abb. 30:	Kongressteilnahmen, geschlechtsspezifische Verteilung auf die Antwortmöglichkeit „noch nie“, in Prozent.....	66
Abb. 31:	Teilnahme an Kongressen differenziert nach Promotions-Modellen, Verteilung auf die Antwortkategorie „noch nie“, in Prozent.....	66

Bislang erschienene HoF-Arbeitsberichte

- 2'08 Kahlert, Heike / Burkhardt, Anke / Myrrhe, Ramona: *Gender Mainstreaming im Rahmen der Zielvereinbarungen an den Hochschulen Sachsen-Anhalts: Zwischenbilanz und Perspektiven*, 120 S.
- 1'08 Pasternack, Peer / Rabe-Kleberg, Ursula: *Bildungsforschung in Sachsen-Anhalt. Eine Bestandsaufnahme*, 81 S.
- 4'07 Schlegel, Uta / Burkhardt, Anke: *Auftrieb und Nachhaltigkeit für die wissenschaftliche Laufbahn. Akademikerinnen nach ihrer Förderung an Hochschulen in Sachsen-Anhalt*, 46 S.
- 3'07 Hölscher, Michael / Pasternack, Peer: *Internes Qualitätsmanagement im österreichischen Fachhochschulsektor*, 188 S.
- 2'07 Winter, Martin: *PISA, Bologna, Quedlinburg – wohin treibt die Lehrerausbildung? Die Debatte um die Struktur des Lehramtsstudiums und das Studienmodell Sachsen-Anhalts*, 58 S.
- 1'07 König, Karsten: *Kooperation wagen. 10 Jahre Hochschulsteuerung durch vertragsförmige Vereinbarungen*, 116 S.
- 6'06 Bloch, Roland: *Wissenschaftliche Weiterbildung im neuen Studiensystem – Chancen und Anforderungen. Eine explorative Studie und Bestandsaufnahme*, 64 S.
- 5'06 Krempkow, Rene / König, Karsten / Ellwardt, Lea: *Studienqualität und Studienerfolg an sächsischen Hochschulen. Dokumentation zum „Hochschul-TÜV“ der Sächsischen Zeitung 2006*, 79 S.
- 4'06 Scheuring, Andrea / Burkhardt, Anke: *Schullaufbahn und Geschlecht. Beschäftigungssituation und Karriereverlauf an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland aus gleichstellungspolitischer Sicht*, 93 S.
- 3'06 Lischka, Irene: *Entwicklung der Studierwilligkeit*, 116 S.
- 2'06 Lischka, Irene unter Mitarbeit von Reinhard Kreckel: *Zur künftigen Entwicklung der Studierendenzahlen in Sachsen-Anhalt. Prognosen und Handlungsoptionen. Expertise im Auftrag der Landesrektorenkonferenz von Sachsen-Anhalt*, 52 S.
- 1'06 Burkhardt, Anke / Kreckel, Reinhard / Pasternack, Peer: *HoF Wittenberg 2001 – 2005. Ergebnisreport des Instituts für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*, 107 S.
- 7'05 Pasternack, Peer / Müller, Axel: *Wittenberg als Bildungsstandort. Eine exemplarische Untersuchung zur Wissensgesellschaft in geografischen Randlagen. Gutachten zum IBA-„Stadtumbau Sachsen-Anhalt 2010“-Prozess*, 156 S.
- 6'05 Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke: *Frauenkarrieren und –barrieren in der Wissenschaft. Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext*, 156 S., ISBN 3-937573-06-2, € 10,00.
- 5'05 Hüttmann, Jens/Pasternack, Peer: *Studiengebühren nach dem Urteil*, 67 S.
- 4'05 Erhardt, Klaudia (Hrsg.): *ids hochschule. Fachinformation für Hochschulforschung und Hochschulpraxis*, 71 S.
- 3'05 Körmert, Juliana / Schildberg, Arne / Stock, Manfred: *Hochschulentwicklung in Europa 1950-2000. Ein Datenkompendium*, 166 S., ISBN 3-937573-05-4, € 15,-.
- 2'05 Pasternack, Peer: *Wissenschaft und Hochschule in Osteuropa: Geschichte und Transformation. Bibliografische Dokumentation 1990-2005*, 132 S., ISBN 3-937573-04-6, € 15,-.
- 1b'05 Schlegel, Uta / Burkhardt, Anke / Trautwein, Peggy: *Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Fachhochschule Merseburg*, 51 S.
- 1a'05 Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke/Trautwein, Peggy: *Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Harz*, 51 S.
- 6'04 Lewin, Dirk / Lischka, Irene: *Passfähigkeit beim Hochschulzugang als Voraussetzung für Qualität und Effizienz von Hochschulbildung*, 106 S.
- 5'04 Pasternack, Peer: *Qualitätsorientierung an Hochschulen. Verfahren und Instrumente*, 138 S., ISBN 3-937573-01-1, € 10,00.
- 4'04 Hüttmann, Jens: *Die „Gelehrte DDR“ und ihre Akteure. Inhalte, Motivationen, Strategien: Die DDR als Gegenstand von Lehre und Forschung an deutschen Universitäten*. Unt. Mitarb. v. Peer Pasternack, 100 S.
- 3'04 Winter, Martin: *Ausbildung zum Lehrberuf. Zur Diskussion über bestehende und neue Konzepte der Lehrerausbildung für Gymnasium bzw. Sekundarstufe II*, 60 S.
- 2'04 Bloch, Roland / Pasternack, Peer: *Die Ost-Berliner Wissenschaft im vereinigten Berlin. Eine Transformationsfolgenanalyse*, 124 S.
- 1'04 Teichmann, Christine: *Nachfrageorientierte Hochschulfinanzierung in Russland. Ein innovatives Modell zur Modernisierung der Hochschulbildung*, 40 S.
- 5'03 Meyer, Hansgünter (Hg.): *Hochschulen in Deutschland: Wissenschaft in Einsamkeit und Freiheit? Kolloquium-Reden am 2. Juli 2003*, 79 S.
- 4'03 Bloch, Roland / Hüttmann, Jens: *Evaluation des Kompetenzzentrums „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns*, 48 S.
- 3'03 Lischka, Irene: *Studierwilligkeit und die Hintergründe – neue und einzelne alte Bundesländer – Juni 2003*, 148 S., ISBN 3-9806701-8-X, € 10,-.
- 2'03 Reisz, Robert D.: *Public Policy for Private Higher Education in Central and Eastern Europe. Conceptual clarifications, statistical evidence, open questions*, 34 S.
- 1'03 Reisz, Robert D.: *Hochschulpolitik und Hochschulentwicklung in Rumänien zwischen 1990 und 2000*, 42 S.
- 5'02 Teichmann, Christine: *Forschung zur Transformation der Hochschulen in Mittel- und Osteuropa: Innen- und Außenansichten*, 42 S.
- 4'02 Friedrich, Hans Rainer: *Neuere Entwicklungen und Perspektiven des Bologna-Prozesses*, 22 S. ISBN 3-9806701-6-3.
- 3'02 Lischka, Irene: *Erwartungen an den Übergang in den Beruf und hochschulische Erfahrungen. Studie-*

- rende der BWL an zwei Fachhochschulen in alten/neuen Bundesländern, 93 S.
- 2'02 Kreckel, Reinhard / Lewin, Dirk: *Künftige Entwicklungsmöglichkeiten des Europäischen Fernstudienzentrums Sachsen-Anhalt auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme zur wissenschaftlichen Weiterbildung und zu Fernstudienangeboten in Sachsen-Anhalt*, 42 S.
- 1'02 Kreckel, Reinhard / Pasternack, Peer: *Fünf Jahre HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Ergebnisreport 1996-2001*, 79 S.
- 5'01 Pasternack, Peer: *Gelehrte DDR. Die DDR als Gegenstand der Lehre an deutschen Universitäten 1990–2000*. Unt. Mitarb. v. Anne Glück, Jens Hüttmann, Dirk Lewin, Simone Schmid und Katja Schulze, 131 S., ISBN 3-9806 701-5-5, € 5,-.
- 4'01 Teichmann, Christine: *Die Entwicklung der russischen Hochschulen zwischen Krisenmanagement und Reformen. Aktuelle Trends einer Hochschulreform unter den Bedingungen der Transformation*, 51 S.
- 3'01 Jahn, Heidrun: *Duale Studiengänge an Fachhochschulen. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuchs an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 58 S.
- 2'01 Olbertz, Jan-Hendrik / Otto, Hans-Uwe (Hg.): *Qualität von Bildung. Vier Perspektiven*, 127 S., ISBN 3-9806701-4-7, € 5,-.
- 1'01 Pasternack, Peer: *Wissenschaft und Höhere Bildung in Wittenberg 1945 – 1994*, 45 S.
- 5'00 Lischka, Irene: *Lebenslanges Lernen und Hochschulbildung. Zur Situation an ausgewählten Universitäten*, 75 S.
- 4'00 Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt / HoF Wittenberg (Hg.): *Ingenieurausbildung der Zukunft unter Berücksichtigung der Länderbeziehungen zu den Staaten Mittel- und Osteuropas. Dokumentation eines Workshops am 09./10. Mai 2000 in Lutherstadt Wittenberg*, 83 S., ISBN 3-9806701-3-9, € 7,50.
- 3'00 Lewin, Dirk: *Studieren in Stendal. Untersuchung eines innovativen Konzepts. Zweiter Zwischenbericht*, 127 S.
- 2'00 Burkhardt, Anke: *Militär- und Polizeihochschulen in der DDR. Wissenschaftliche Dokumentation*, 182 S., ISBN 3-9806701-2-0, € 12,50.
- 1'00 Jahn, Heidrun: *Bachelor und Master in der Erprobungsphase. Chancen, Probleme, fachspezifische Lösungen*, 65 S.
- 7'99 Alesi, Bettina: *Lebenslanges Lernen und Hochschulen in Deutschland. Literaturbericht und annotierte Bibliographie (1990 – 1999) zur Entwicklung und aktuellen Situation*. In Kooperation mit Barbara M. Kehm und Irene Lischka, 67 S., ISBN 3-9806701-1-2, € 7,50.
- 6'99 Jahn, Heidrun / Kreckel, Reinhard: *Bachelor- und Masterstudiengänge in Geschichte, Politikwissenschaft und Soziologie. International vergleichende Studie*, 72 S.
- 5'99 Lischka, Irene: *Studierwilligkeit und Arbeitsmarkt. Ergebnisse einer Befragung von Gymnasiasten in Sachsen-Anhalt*, 104 S.
- 4'99 Jahn, Heidrun: *Berufsrelevanter Qualifikationserwerb in Hochschule und Betrieb. Zweiter Zwischenbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung dualer Studiengangsentwicklung*, 35 S.
- 3'99 Lewin, Dirk: *Auswahlgespräche an der Fachhochschule Altmark. Empirische Untersuchung eines innovativen Gestaltungselements*, 61 S.
- 2'99 Pasternack, Peer: *Hochschule & Wissenschaft in Osteuropa. Annotierte Bibliographie der deutsch- und englischsprachigen selbständigen Veröffentlichungen 1990-1998*, 81 S., ISBN 3-9806701-0-4, € 12,50.
- 1'99 Buck-Bechler, Gertraude: *Hochschule und Region. Königskinder oder Partner?*, 65 S.
- 5'98 Lischka, Irene: *Entscheidung für höhere Bildung in Sachsen-Anhalt. Gutachten*, 43 S.
- 4'98 Pasternack, Peer: *Effizienz, Effektivität & Legitimität. Die deutsche Hochschulreformdebatte am Ende der 90er Jahre*, 30 S.
- 3'98 Jahn, Heidrun: *Zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in Deutschland. Sachstands- und Problemanalyse*, 38 S.
- 2'98 Lewin, Dirk: *Die Fachhochschule der anderen Art. Konzeptrealisierung am Standort Stendal. Zustandsanalyse*, 44 S.
- 1'98 Jahn, Heidrun: *Dualität curricular umsetzen. Erster Zwischenbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuches an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 40 S.
- 5'97 Burkhardt, Anke: *Stellen und Personalbestand an ostdeutschen Hochschulen 1995. Datenreport*, 49 S.
- 4'97 Lischka, Irene: *Verbesserung der Voraussetzungen für die Studienwahl. Situation in der Bundesrepublik Deutschland*, 15 S.
- 3'97 Buck-Bechler, Gertraude: *Zur Arbeit mit Lehrberichten*, 17 S.
- 2'97 Lischka, Irene: *Gymnasiasten der neuen Bundesländer. Bildungsabsichten*, 33 S.
- 1'97 Jahn, Heidrun: *Duale Fachhochschulstudiengänge. Wissenschaftliche Begleitung eines Modellversuches*, 22 S.

die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben vom Institut für Hochschulforschung (HoF)

Themenhefte:

Peer Pasternack: *Forschungslandkarte Ostdeutschland* (Sonderband 2007, 299 S., € 17,50)

Reinhard Kreckel / Peer Pasternack (Hg.): *10 Jahre HoF* (2007, 197 S., € 17,50)

Karsten König (Hg.): *Verwandlung durch Verhandlung? Kontraktsteuerung im Hochschulsektor* (2006, 201 S.; € 17,50)

Georg Krücken (Hg.): *Universitäre Forschung im Wandel* (2006, 224 S.; € 17,50)

Konjunktoren und Krisen. Das Studium der Natur- und Technikwissenschaften in Europa (2005, 246 S.; € 17,50)

Peer Pasternack (Hg.): *Konditionen des Studierens* (2004, 244 S.; € 17,50)

Martin Winter (Hg.): *Gestaltung von Hochschulorganisation. Über Möglichkeiten und Unmöglichkeiten, Hochschulen zu steuern* (2004, 254 S.; € 17,50)

Anke Burkhardt / Uta Schlegel (Hg.): *Warten auf Gender Mainstreaming. Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich* (2003, 282 S.; € 17,50)

Barbara Kehm (Hg.): *Grenzüberschreitungen. Internationalisierung im Hochschulbereich* (2003, 268 S.; € 17,50)

Peer Pasternack / Martin Winter (Hg.): *Szenarien der Hochschulentwicklung* (2002, 236 S.; € 17,50)

Bestellungen unter: institut@hof.uni-halle.de – <http://www.die-hochschule.de>

Schriftenreihe „Wittenberger Hochschulforschung“

Robert D. Reisz / Manfred Stock: *Inklusion in Hochschulen. Beteiligung an der Hochschulbildung und gesellschaftlichen Entwicklung in Europa und in den USA (1950-2000)*. Lemmens Verlag, Bonn 2007, 148 S.

Peer Pasternack: *Qualität als Hochschulpolitik? Leistungsfähigkeit und Grenzen eines Policy-Ansatzes*. Lemmens Verlag, Bonn 2006, 558 S.

Anke Burkhardt / Karsten König (Hg.): *Zweckbindung statt Zwangsehe: Gender Mainstreaming und Hochschulreform*. Lemmens Verlag, Bonn 2005, 264 S.

Reinhard Kreckel: *Vielfalt als Stärke. Anstöße zur Hochschulpolitik und Hochschulforschung*. Lemmens Verlag, Bonn 2004, 203 S.

Irene Lischka / Andrä Wolter (Hg.): *Hochschulzugang im Wandel? Entwicklungen, Reformperspektiven und Alternativen*. Beltz Verlag, Weinheim/Basel 2001, 302 S.

Jan-Hendrik Olbertz / Peer Pasternack / Reinhard Kreckel (Hg.): *Qualität – Schlüsselfrage der Hochschulreform*. Beltz Verlag, Weinheim/Basel 2001, 341 S.

Barbara M. Kehm / Peer Pasternack: *Hochschulentwicklung als Komplexitätsproblem. Fallstudien des Wandels*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 2001, 254 S.

Peer Pasternack (Hg.): *DDR-bezogene Hochschulforschung. Eine thematische Eröffnungsbilanz aus dem HoF Wittenberg*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 2001, 315 S.

Peter Altmiks (Hg.): *Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 2000, 107 S.

Jan-Hendrik Olbertz / Peer Pasternack (Hg.): *Profilbildung – Standards – Selbststeuerung. Ein Dialog zwischen Hochschulforschung und Reformpraxis*, hrsg. unt. Mitarb. v. Gertraude Buck-Bechler und Heidrun Jahn. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 291 S.

Peer Pasternack: *Hochschule & Wissenschaft in SBZ/DDR/Ostdeutschland 1945-1995. Annotierte Bibliographie für den Erscheinungszeitraum 1990-1998*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 567 S.

Peer Pasternack: *Demokratische Erneuerung. Eine universitätsgeschichtliche Untersuchung des ostdeutschen Hochschulumbaus 1989-1995. Mit zwei Fallstudien: Universität Leipzig und Humboldt-Universität zu Berlin*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 427 S.

Heidrun Jahn / Jan-Hendrik Olbertz (Hg.): *Neue Stufen – alte Hürden? Flexible Hochschulabschlüsse in der Studienreformdebatte*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1998, 120 S.

Weitere Buchveröffentlichungen aus dem Institut für Hochschulforschung (HoF)

Peer Pasternack (Hg.): *Stabilisierungsfaktoren und Innovationsagenturen. Die ostdeutschen Hochschulen und die zweite Phase des Aufbau Ost*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2007, 471 S.

Nicolai Genov / Reinhard Kreckel (Hg.): *Soziologische Zeitgeschichte. Helmut Steiner zum 70. Geburtstag*, Edition Sigma, Berlin 2007, 334 S.

Peer Pasternack: *Wissenschafts- und Hochschulgeschichte der SBZ, DDR und Ostdeutschlands 1945–2000. Annotierte Bibliografie der Buchveröffentlichungen 1990–2005*, CD-ROM-Edition, unt. Mitarb. v. Daniel Hechler, Stiftung zur Aufarbeitung der SED-Diktatur/Institut für Hochschulforschung, Berlin/Wittenberg 2006.

Manfred Stock: *Arbeiter, Unternehmer, Professioneller. Eine theorievergleichende Analyse zur sozialen Konstruktion von Beschäftigung in der Moderne*, VS-Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2005, 398 S.

Peer Pasternack / Roland Bloch / Claudius Gellert / Michael Hölscher / Reinhard Kreckel / Dirk Lewin / Irene Lischka / Arne Schildberg: *Die Trends der Hochschulbildung und ihre Konsequenzen. Wissenschaftlicher Bericht für das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Republik Österreich*, bm:bwk, Wien 2005, 227 S.

Peer Pasternack / Falk Bretschneider: *Handwörterbuch der Hochschulreform*, UniversitätsVerlag Webler, Bielefeld 2005, 221 S.

Barbara M. Kehm (Hg.): *Mit SOKRATES II zum Europa des Wissens. Ergebnisse der Evaluation des Programms in Deutschland*, Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel & HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung, Kassel/Wittenberg 2005, 404 S.

Peer Pasternack: *Politik als Besuch. Ein wissenschaftspolitischer Feldreport aus Berlin*, UniversitätsVerlag Webler, Bielefeld 2005, 253 S.

Manfred Stock / Helmut Köhler: *Bildung nach Plan? Bildungs- und Beschäftigungssystem in der DDR 1949 bis 1989*, Leske + Budrich, Opladen 2004, 153 S.

Jens Hüttmann / Peer Pasternack / Ulrich Mählert (Hg.): *DDR-Geschichte vermitteln. Ansätze und Erfahrungen in Unterricht, Hochschullehre und politischer Bildung*, Metropol-Verlag, Berlin 2004, 310 S.

Jens Hüttmann / Peer Pasternack (Hg.): *Wissensspuren. Bildung und Wissenschaft in Wittenberg nach 1945*, Drei-Kastanien-Verlag, Wittenberg 2004, 414 S.

Peer Pasternack: *177 Jahre. Zwischen Universitäts-schließung und Gründung der Stiftung Leucorea: Wissenschaft und Höhere Bildung in Wittenberg 1817–1994*, Stiftung Leucorea an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Wittenberg 2002, 122 S.

Martin Winter / Thomas Reil (Hg.): *Qualitätssicherung an Hochschulen. Theorie und Praxis*, W. Bertelsmann-Verlag, Bielefeld 2002, 192 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Flexibilisierung der Hochschulhaushalte. Handbuch*, Schüren Verlag, Marburg 2001, 336 S.

Peer Pasternack / Thomas Neie (Hg.): *stud. ost 1989–1999. Wandel von Lebenswelt und Engagement der Studierenden in Ostdeutschland*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2000, 464 S.

Peer Pasternack / Monika Gibas (Hg.): *Sozialistisch behaut & bekunstet. Hochschulen und ihre Bauten in der DDR*, Leipziger Universitätsverlag, Leipzig 1999, 246 S.

Barbara M. Kehm: *Higher Education in Germany. Developments Problems, Future Perspectives*. CEPES, Bucarest 1999, 145 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Eine nachholende Debatte. Der innerdeutsche Philosophenstreit 1996/97*, Leipzig 1998, 234 S.