

Beschreibung der Ergebnisse der Online-Umfragen

Inhalt

1. Vorbemerkungen.....	1
2. Beteiligung und Kreis der Teilnehmer/innen	2
3. Institutionelle Herkunft und Gewinnung Promovierender, Gründe für eine Promotion und Karrierepläne.....	3
4. Rahmenbedingungen der Promotion	5
5. Arbeitsbedingungen	6
5.1. Betreuer/in = Vorgesetzte/r.....	6
5.2. Stipendien und Verträge	7
5.3. Dienstliche Tätigkeiten und Zeitaufwand	7
5.4. Laborjournal.....	9
6. Betreuung.....	9
6.1. Strukturelle Rahmenbedingungen der Betreuung	9
6.1.1. Zeitliche Rahmenbedingungen und Selbstständigkeit der Promotion.....	9
6.1.2. Betreuungsvereinbarung.....	11
6.1.3. Betreuungskonstellationen.....	11
6.1.4. Betreuung und Begutachtung	12
6.2. Individuelle Betreuung in verschiedenen Phasen der Promotion	13
6.2.1. Gesamtzufriedenheit mit der Betreuung	13
6.2.2. Häufigkeit des Austauschs zwischen Promovierenden und Betreuenden.....	13
6.2.3. Beratung zu Beginn der Promotion.....	14
6.2.4. Einzelne Betreuungsaspekte während der Promotionsphase	15
6.2.5. Beratung in der Endphase der Promotion.....	15
6.3. Unterstützungsangebote für Promovierende in Institut und Arbeitsgruppe	16
6.4. Informationsquellen	17
7. Einbindung und Unterstützungswünsche der Betreuenden	17
8. Infrastruktur, Austauschmöglichkeiten und zentrale Förderangebote	17
8.1. Infrastruktur und Austauschmöglichkeiten.....	17
8.2. Zentrale Angebote für Promovierende.....	18
9. Spezielle Elemente der Qualitätsprüfung	20

1. Vorbemerkungen

Im Rahmen des SSP-Projekts *Monitoring der Nachwuchsförderung als integrativer Bestandteil von Qualitätssicherung* wurden im Sommer 2015 Online-Umfragen unter Promovierenden und Betreuenden der Philipps-Universität Marburg (UMR) durchgeführt (nähere Angaben zum Projekt und der diese Projektarbeit begleitenden *AG Promotion* sowie zu den Umfragen finden sich unter <https://www.uni-marburg.de/forschung/wissnachwuchs/qsnachwuchs/monitoringpromovierende/index.html>).

Die technische Umsetzung und die statistische Auswertung lagen in den Händen des Befragungscenters der UMR. Die Ergebnisse sind im Abschlussbericht des Befragungscenters veröffentlicht, der auf den Projektseiten universitätsintern zugänglich ist. Die vorliegende Beschreibung enthält diese Ergebnisse in Textform; auf die entsprechenden Tabellen und Abbildungen im Abschlussbericht wird bei der Behandlung einzelner Fragen jeweils verwiesen. Zu vielen Aspekten wird auch eine Aufschlüsselung der Ergebnisse nach Fachbereichsgruppen aufgenommen, wobei die stärksten Abweichungen bzw. – soweit dies untersucht wurde – die statistisch signifikanten Zusammenhänge im Vordergrund stehen. Die Darstellung wird an einigen Stellen durch Angaben aus offenen Fragen ergänzt, die im Abschlussbericht nicht ausgewertet wurden, dem Projektteam aber als Liste vorliegen.

Die in den Online-Umfragen untersuchten Themenfelder sind einerseits Bereiche, die allgemein häufig in Diskussionen der Promotionsbedingungen oder Empfehlungen zu diesen vorkommen, andererseits wurden Themen aufgegriffen, die sich bei einer universitätsweiten Gremienklausur zum wissenschaftlichen Nachwuchs im Mai 2014 und in zwei im Rahmen des Projekts geführten Interviews an Fachbereichen der UMR im Herbst 2014 als für die hiesigen Promovierenden und Betreuenden als besonders wichtig herauskristallisiert haben. Zum Teil wurden Fragestellungen aufgegriffen, die bereits in Umfragen an anderen Universitäten oder von Forschungseinrichtungen verwendet wurden,¹ zum Teil wurden in Zusammenarbeit der *AG Promotion* mit dem Befragungscenter neue Fragen formuliert.

Die letzte die gesamte UMR betreffende Umfrage unter Doktoranden/innen und Promovierten wurde 1999 durchgeführt.² Zudem gab es an einzelnen Fachbereichen spezielle Umfragen, so mit Unterstützung des Befragungscenters im Jahr 2011 am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Philosophie (Mittelbaubefragung mit Schwerpunkt auf den Arbeitsbedingungen und der Arbeitszufriedenheit) und im Jahr 2015 am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften (Umfrage unter Promotionsinteressierten).

Mit den von uns im Mai 2015 durchgeführten Online-Umfragen unter Promovierenden und Betreuenden liegen aktuelle Erkenntnisse zu Promotionsgeschehen, Arbeitsbedingungen, Nachwuchsförderung und Qualitätssicherung von Promotionen vor, die bis auf den aufgrund seiner besonderen Spezifik (z.B. hinsichtlich des frühen Beginns von Promotionen, der Finanzierung und besonderer Arbeitsbedingungen im klinischen Bereich) hier nicht berücksichtigten Fachbereich Medizin auch einen Vergleich zwischen den Fachbereichen bzw. Fachbereichsgruppen erlauben.

2. Beteiligung und Kreis der Teilnehmer/innen

Insgesamt haben 537 Personen die Umfrage für Promovierende und 178 Personen diejenige für Betreuende beendet (vgl. Abschlussbericht Punkt 1.2 und Tab. 2–4), wobei 8,0% der Promovierenden die englische Variante des Fragebogens verwendeten. Als „beendet“ zählt ein Fragebogen auch, wenn die Beantwortung einer Filterfrage den/die Teilnehmer/in als nicht zur Zielgruppe gehörend ausweist (z.B. zum Befragungszeitpunkt nicht an der UMR promovierende oder keine Promotionen an der UMR betreuende Personen, Angehörige des Fachbereichs Medizin u.Ä.), so dass er/sie auf eine Abschlussseite geleitet wird, statt zum eigentlichen Fragebogen. Eine tatsächliche Bearbeitung des Fragebogens bis zum Ende erfolgte durch **376 Promovierende und 125 Betreuende**.

¹ Das Projektteam dankt dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW, s. www.dzhw.eu) und dem Karlsruhe House of Young Scientists des Karlsruher Institut für Technologie (s. www.khys.kit.edu) für die Erlaubnis, bei der Fragebogenerstellung auch auf (z.T. unveröffentlichte) Fragebögen dieser Einrichtungen zurückzugreifen.

² Vgl. Kersting, Norbert (2000): Promotionsstudium im Vergleich. (Marburger Meinungsbilder 2000,1)

An den Umfragen haben sich **Promovierende und Betreuende aller Fachbereiche** beteiligt (vgl. Tab. 4); besonders viele Teilnehmer/innen stammten bei den Lebens- und Naturwissenschaften aus den Fachbereichen Chemie und Biologie, bei den Geistes- und Sozialwissenschaften aus den Fachbereichen Germanistik und Kunstwissenschaften sowie Gesellschaftswissenschaften und Philosophie.

Die teilnehmenden **Betreuungspersonen** gehören zu über vier Fünfteln den **Berufsgruppen** der aktiven (72,8%) oder im Ruhestand befindlichen (12,0%) Professoren/innen der UMR an, nur bei 15,2% handelt es sich um nicht-professorale Betreuende (vgl. Tab. 7, 8). Letztere finden sich vor allem in der Fächergruppe³ *NatWiss* (26,6% gegenüber 3,3% in *GeistSozWiss*). Bei den Teilnehmern/innen handelt es sich auch vorwiegend um **erfahrene Doktorväter und -mütter** (vgl. Tab. 11): 59,2% betreuen schon seit mehr als zehn Jahren Promovierende, weitere 27,2% seit fünf bis zehn Jahren. Hinsichtlich der **Zahl der in den letzten fünf Jahren betreuten Promovierenden** (vgl. Text zu Tab. 11) liegt der Median bei sieben Promovierenden; die Spannweite reicht hier allerdings von einem bis zu 35 Promovierenden.

Zumeist haben **fortgeschrittene Promovierende** an der Umfrage teilgenommen (vgl. Tab. 21, 22/Abb. 6, 7): Der Mittelwert der bisherigen Promotionsdauer liegt bei 2,9 Jahren. Ein Drittel der teilnehmenden Promovierenden hat die Dissertation bereits eingereicht oder schätzt die Einreichung als absehbar ein (wobei fast 83% der letzteren Gruppe noch 2015 ihre Dissertation einreichen wollen).⁴

Was die **soziodemographischen Merkmale** der Teilnehmer/innen betrifft (vgl. Tab. 9, 10), so sind bei den Promovierenden die Frauen in der Mehrheit (53,0%), während ihr Anteil bei den Betreuenden unter einem Drittel liegt (30,5%). Bei den Promovierenden wurde zudem nach dem Alter gefragt – es beträgt durchschnittlich 31,0 Jahre – sowie danach, ob sie Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, was bei 15,5% der Befragten der Fall ist.

Die Angaben in den Fachbereichsgruppen sind breit gestreut: In *JuraWiWi* liegen die Durchschnittswerte mit 28,6% Frauenanteil, einem Mittelwert von 28,8 Jahren und 4,3%, die Angehörige betreuen, am niedrigsten, während der höchste Frauenanteil mit 73,5% in *Psych* und das höchste Durchschnittsalter sowie der höchste Anteil derer, die Angehörige betreuen, mit 35,4 Jahren bzw. 32,1% in *GesPhilErz* zu finden ist.

Hinsichtlich der **Staatsangehörigkeit** der teilnehmenden Promovierenden und Betreuenden ist festzustellen, dass in beiden Gruppen der weit überwiegende Teil (auch) die deutsche Staatsangehörigkeit hat – bei den Betreuenden 93,6% der Teilnehmer/innen, bei den Promovierenden 88,3% (keine Tabelle angeführt).

3. Institutionelle Herkunft und Gewinnung Promovierender, Gründe für eine Promotion und Karrierepläne

Wenn man betrachtet, **wo die Promovierenden der UMR ihren höchsten Studienabschluss erworben haben** (für die Promovierenden ist keine Tabelle angeführt, zu den Angaben der Betreuenden vgl. Tab. 38), so überwiegen mit 68,4% der teilnehmenden Promovierenden und einer mittleren Häufigkeit von 4,0⁵ bei den Betreuenden deutlich Absolventen/innen der UMR.

³ Einzelne Fachbereiche (im Folgenden FB) wurden zu Gruppen zusammengefasst (vgl. Tab. 5/Abb. 1, 2). In der vorliegenden Beschreibung werden folgende Abkürzungen verwendet: Bei den Promovierenden *JuraWiWi* = FB 01 und 02, *GesPhilErz* = FB 03 und 21, *GeschKultTheol* = FB 05 und 06, *SprachKunst* = FB 09 und 10, *Psych* = FB 04, *MINGeo* = FB 12 bis 19, bei den Betreuenden *NatWiss* = FB 04 und 12 bis 19 sowie *GeistSozWiss* = alle übrigen FB (außer des nicht teilnehmenden FB 20).

⁴ Zur Promotionsdauer s. auch unten Abschnitt 4.

⁵ Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich skalierte Werte auf Fünferskalen (von 1 für die niedrigste Ausprägung/Zustimmung, z.B. „nie“/„gar nicht zufrieden“, bis 5 für die höchste, z.B. „sehr häufig“/„sehr zufrieden“). Die Skalenwerte dazwischen wurden nur mit Ziffern bezeichnet.

Knapp ein Fünftel der Promovierenden (19,7%, Mittelwert bei Betreuenden 3,0) kommt von anderen deutschen Universitäten und 6,4% (Mittelwert 2,1) von ausländischen Hochschulen. Am seltensten sind mit 1,3% (Mittelwert 1,2) Absolventen/innen deutscher Fachhochschulen vertreten.

Was **binationale Promotionen** betrifft (vgl. Tab. 28), so geben nur fünf Promovierende (1,3%) an, binational zu promovieren, und 20 Betreuende (16%), binationale Promotionen zu betreuen.

Die hohe Zahl von Promovierenden, die an der UMR studiert haben, spiegelt sich auch darin, dass hinsichtlich der **Gewinnung von Promovierenden** (vgl. Tab. 39; Mehrfachnennungen waren möglich) besonders viele Betreuende angeben, von Master-Studierenden auf die Möglichkeit einer Promotion angesprochen zu werden (95,2%) oder diese selbst anzusprechen (85,4%); häufig erfolgt die Gewinnung Promovierender aber auch über die Ausschreibung von Stellen oder Stipendien (78,3%). Seltener werden studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte angesprochen (70%) oder wenden sich ihrerseits an potentielle Betreuer/innen (68,6%). Sonstige Möglichkeiten (z.B. Kontakt mit externen Interessenten oder Ähnliches) nennen zudem 78,4% der Betreuenden.

Da mit bestimmten Zielen bestimmte Erwartungen verbunden sind, die dann auch die Zufriedenheit der Promovierenden mit ihrer Situation beeinflussen können, waren auch Gründe für die Aufnahme einer Promotion und die angestrebte Karriere für die Erhebung von Interesse. Hinsichtlich der ersten Frage wurden die Promovierenden gebeten einzustufen, wie wichtig ihnen bestimmte mögliche **Gründe für eine Promotionsaufnahme** jeweils waren (vgl. Tab. 29). Fachbereichsgruppenübergreifend wurden das Interesse an der Thematik (Mittelwert 4,5) und der Wunsch, seine Berufschancen zu verbessern (Mittelwert 4,1) als besonders wichtig eingestuft. Ebenfalls als wichtig wurde eingeschätzt, dass eine Promotion für das Berufsziel vorausgesetzt wird (Mittelwert 3,5; am höchsten liegt dieser Wert mit 3,8 in *MINGeo*, am niedrigsten mit 2,7 in *Psych*) und dass sich die Gelegenheit zur Promotion bot (Mittelwert 3,4; am höchsten mit 3,7 in *JuraWiWi*). Auch eine Ermutigung durch eine/n Professor/in wird als eher wichtig eingeschätzt (Mittelwert 3,1; in *GeschKultTheol* sogar 3,7 – in *Psych* dagegen nur 2,4). Das Anstreben einer Hochschulkarriere und zu promovieren, da dies im Rahmen einer Stelle erwartet wird, werden fachbereichsübergreifend mit einem Mittelwert von jeweils 2,9 als weniger wichtig eingeschätzt.

In den einzelnen Fachbereichsgruppen liegen letztere Werte jedoch relativ weit auseinander: So wurde das Anstreben einer Hochschulkarriere in *SprachKunst* als durchaus wichtig (Mittelwert 3,5) eingeschätzt, in *JuraWiWi* hingegen als weniger wichtig (Mittelwert 2,6). Die Verbindung der Stelle mit einer Promotion ist in *MINGeo*, aber auch in *SprachKunst*, eher wichtig (Mittelwert 3,2 bzw. 3,1), während dies mit einem Mittelwert von 2,4 in *GeschKultTheol* ein weniger wichtiger Grund ist.

Die Promovierenden wurden auch direkt gefragt, ob sie eine **wissenschaftliche Karriere oder eine Karriere außerhalb der Wissenschaft** anstreben (vgl. Tab. 30/Abb. 10). Insgesamt streben mit 26,6% weniger Promovierende eine wissenschaftliche Karriere an, als eine Karriere außerhalb der Wissenschaft planen (35,0%) – allerdings ist die Zahl derer, die diesbezüglich noch unsicher sind, noch höher (38,4%).

Der höchste Prozentsatz derjenigen, die eine Karriere außerhalb der Wissenschaft anstreben, findet sich in *JuraWiWi* (60,9%), der niedrigste in *SprachKunst* (26,9%). Die Anteile in den anderen Fachbereichsgruppen verteilen sich dazwischen, wobei jedoch außer in *SprachKunst* nur in *GeschKultTheol* weniger Promovierende außerhalb der Wissenschaft tätig sein möchten als eine wissenschaftliche Karriere anstreben. In mehreren Fachbereichsgruppen liegt die Zahl derjenigen, die noch unentschieden sind, bei 40% und mehr: In *Psych* (40%), *MINGeo* (41,6%) und *GesPhilErz* (47,9%).

4. Rahmenbedingungen der Promotion

Die teilnehmenden Promovierenden bearbeiten und die teilnehmenden Betreuenden betreuen Promotionen in unterschiedlichen **Kontexten** (vgl. Tab. 13, Mehrfachnennungen waren möglich). Mit 34,7% bei den Promovierenden und 79,2% bei den Betreuenden wurde besonders häufig angegeben, dass eine Anbindung an die UMR dadurch gegeben ist, dass die Promotion im Rahmen einer Anstellung an einer Professur (Landesstelle) erfolgt bzw. betreut wird. Auch die Promotion in einem Forschungsprojekt (Drittmittelstelle) wurde mit 19,7% bei den Promovierenden und 65,6% bei den Betreuenden häufig genannt; 3,9% der Promovierenden und 15,2% der Betreuenden gaben zudem Promotionen in Sonderforschungsbereichen an. Promotionen im Rahmen eines Promotionsprogramms einer Fördereinrichtung (Stipendium) nannten 9,7% der Promovierenden und 45,6% der Betreuenden, externe Promotionen (ohne Anbindung an die UMR) 12,0% der Promovierenden und 33,6% der Betreuenden. Damit erfolgte diese Nennung noch häufiger als die von strukturierten Promotionen: Strukturierte Promotionsprogramme der UMR nannten 3,9% der Promovierenden und 25,6% der Betreuenden, Graduiertenkollegs o. Ä. 6,5% und 20,0%. Nur sehr selten wurden Kooperationen mit Fachhochschulen (bei Promovierenden nicht erhoben, bei Betreuenden 4,0%), außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (1,8% und 12,0%) und der Privatwirtschaft/Industrie genannt (0,6% und 5,6%).

Wie schon bei der Betrachtung des Promotionskontextes deutlich wurde, erfolgt die hauptsächliche **Finanzierung der Promotion** (vgl. Tab. 15, 16/Abb. 4, 5) zumeist durch Beschäftigungen an der UMR auf Landesstellen (38,3%) oder – in etwas geringerem Maße – in Drittmittelprojekten (23,4%).⁶ Eine große Zahl von Teilnehmern/innen (zusammen 19,6%) finanziert sich aber auch über eine Erwerbstätigkeit außerhalb der UMR, sonstige private Mittel oder staatliche Grundabsicherung; Stipendiaten/innen machen 13,8% der Teilnehmer/innen aus.

Eine Erwerbstätigkeit außerhalb der UMR und die Finanzierung über „sonstige Mittel“ ist dabei in *GeschKultTheol* besonders verbreitet (zusammen über 50%), auch in *GesPhilErz* sowie in *SprachKunst* geben zusammen über 30% bzw. über 20% der Teilnehmer/innen diese Finanzierungsquellen an. In *Psych* finanzieren sich hingegen die meisten Promovierenden (37,1%) über ein Stipendium.

Die Zugehörigkeit zur Gruppe der Promovierenden der UMR wird unabhängig von einer Anstellung oder dem Promotionskontext formal durch die **Annahme als Doktorand/in** am jeweiligen Fachbereich begründet (vgl. Tab. 18–20). Die Mehrheit der teilnehmenden Promovierenden ist bereits als Doktorand/in am jeweiligen Fachbereich angenommen, nur bei 9% ist dies noch nicht der Fall. Was den Zeitpunkt der Annahme betrifft, so erfolgte diese bei gut drei Viertel der als Doktoranden/innen angenommenen Teilnehmer/innen (76,3%) im gleichen Jahr, in dem sie mit der Arbeit an ihrer Promotion begonnen hatten. Auch die Betreuenden geben überwiegend (81,5%) an, ihre Promovierenden dazu anhalten, gleich zu Beginn ihrer Promotion die Annahme am Fachbereich zu beantragen. Dieser Wert liegt in *NatWiss* mit 87,3% noch über demjenigen in *GeistSozWiss* (75,4%).

Die Promovierenden wurden zudem gefragt, ob sie an der UMR **immatrikuliert** sind (vgl. Tab. 12/Abb. 3). Hier gibt fast zwei Drittel der teilnehmenden Promovierenden (65,4%) an, dass dies der Fall sei. Am höchsten ist der Anteil mit 81,4% in *GeschKultTheol*, am niedrigsten mit 47,2% in *GesPhilErz*.

In den letzten Jahren wurde die **kumulative Promotion** in vielen Promotionsordnungen als vollwertige Dissertationsform neben der klassischen Monographie verankert. Unter den befragten Promovierenden der UMR macht letztere Promotionsform den größten Teil der Dissertationen aus (vgl. Tab. 26, 27 und zugehörigen Text): 72,9% der Promovierenden fertigen eine

⁶ Diese Gruppen umfassen jeweils sowohl Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen als auch einige wenige Wissenschaftliche Hilfskräfte.

monographische Dissertation an, und auch die Betreuenden bezeichnen diese Promotionsform klar als häufig (Mittelwert 4,1). Eine kumulative Promotion fertigt aber bereits fast ein Viertel der Promovierenden (23,7%) an, die Betreuenden bezeichnen diese Promotionsform im Mittel als selten (Mittelwert 2,1). Hinsichtlich der Frage, **wie viele Veröffentlichungen** für eine kumulative Promotion von den entsprechend Promovierenden gefordert werden oder von den Betreuenden generell für sinnvoll gehalten werden, liegt der Median jeweils bei drei.

Die Verbreitung der kumulativen Promotion variiert dabei ebenso wie die Zahl der hierfür vorzulegenden Artikel nach Fächergruppen: Die kumulative Promotion ist in *Psych* bei weitem die vorherrschende Promotionsform (91,4%), auch in *JuraWiWi* macht sie mehr als die Hälfte der Promotionen aus (52,2%) und in *MINGeo* immerhin 23,6% (wobei in letzterer im Gegensatz zu anderen Fachbereichsgruppen auch von 8,3% angegeben wurde, die Dissertationsform stehe noch nicht fest). In den übrigen drei Fachbereichsgruppen spielt die kumulative Promotion hingegen eine sehr geringe bis gar keine Rolle (*SprachKunst* 6,8%, in *GesPhilErz* 3,8% und in *GeschKultTheol* 0%).

Bei den Betreuenden werden ebenfalls in *NatWiss* häufiger kumulative Promotionen betreut (Mittelwert 2,8) als in *GeistWiss* (1,4).

Eine Kennzahl, die im Zusammenhang mit Promotionen immer wieder diskutiert wird, ist die Frage der **Promotionsdauer** (vgl. Tab. 24). Hier wurden die Betreuenden gefragt, wie lange Promotionen bei ihnen in der Regel dauern und welche Promotionsdauer sie für wünschenswert halten. Über vier Fünftel der Betreuenden geben an, dass Promotionen bei ihnen in der Regel drei bis sechs Jahre dauern (80,7%). Mit 61,3% hält eine Mehrheit der Befragten eine entsprechende Promotionsdauer auch für wünschenswert. 21% nennen drei bis sechs Jahre als tatsächliche Dauer, obwohl sie eine Promotionsdauer von bis zu drei Jahren als wünschenswert ansehen.

Für die Promovierenden wurde keine eigene Frage zur Promotionsdauer gestellt, da die Befragung auf Personen beschränkt war, die ihre Promotion noch nicht abgeschlossen haben. Aus den Angaben derjenigen, die bereits ihre Dissertation eingereicht haben oder Angaben zum geplanten Zeitpunkt der Einreichung ihrer Dissertation machen, kann man aber im Zusammenhang mit der Frage nach dem Beginn der Promotion Rückschlüsse auf die **(voraussichtliche) Dauer der Promotion** (von der ersten Absprache mit der/m Betreuer/in bis zum Einreichen der Dissertation, also ohne Begutachtungsphase und Disputation) ziehen (vgl. Tab. 23/Abb. 8, 9). Der Mittelwert liegt hier bei 4,6 Jahren, allerdings ist eine starke Streuung der Werte zu beobachten (Standardabweichung 2,8).

Betrachtet man die einzelnen Fachbereichsgruppen, so ist die tatsächliche bzw. angestrebte Dauer in *Psych* und *JuraWiWi* am kürzesten (3,7 bzw. 4,0 Jahre; bei im Vergleich zu anderen Fachbereichsgruppen geringer Streuung), während sie in *GesPhilErz* und *SprachKunst* am längsten ist (5,5 bzw. 5,3 Jahre). Die größte Varianz der einzelnen Promotionsdauern findet sich in *MINGeo* (Standardabweichung 3,6 bei einem Mittelwert von 4,5 Jahren).

Die (voraussichtliche) Promotionsdauer hängt auch von der Finanzierung ab: Eine Promotionsdauer von über fünf Jahren (wenn auch mit starker Streuung) weisen Promovierende auf, die eine nicht-wissenschaftliche Stelle an der UMR innehaben (5,5 Jahre) oder die ihre Promotion aus „sonstigen Mitteln“ finanzieren (5,3 Jahre), aber auch Promovierende, die eine Stelle an einer Professur haben (5,2 Jahre, besonders starke Streuung). Etwas unter fünf Jahren liegen im Mittel Promovierende, die eine Stelle außerhalb der Universität haben (4,7 Jahre). Promovierende, die eine Stelle in einem Drittmittelprojekt haben, reichen im Mittel ihre Dissertation nach etwas weniger als vier Jahren ein (3,9 Jahre), und am schnellsten promovieren Personen mit einem Stipendium (3,0 Jahre).

5. Arbeitsbedingungen

5.1. Betreuer/in = Vorgesetzte/r

Für die Arbeitsbedingungen (aber natürlich auch für die Betreuungssituation) kann es eine Rolle spielen, ob **der/die offizielle Hauptbetreuer/in gleichzeitig auch der/die Vorgesetzte**

einer/s Promovierenden ist (vgl. Tab. 53, 54/Abb. 17). Unter den teilnehmenden Promovierenden, die an der UMR arbeiten oder ein Stipendium haben, gab die große Mehrheit (83,2%) an, dass dies der Fall sei. Während dies fast alle Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen an Professuren (95,7%) und 90,2% der Befragten auf Drittmittelstellen angaben, lagen die Anteile bei den Wissenschaftlichen Hilfskräften mit 40,0% bei Landes- und 66,7% bei Drittmittelstellen deutlich niedriger. Interessanterweise sieht auch über die Hälfte der Stipendiaten/innen (55,8%) den/die Hauptbetreuer/in als Vorgesetzte/n an. Erwartungsgemäß ist der Anteil bei Promovierenden, die auf einer nicht-wissenschaftlichen Stelle an der UMR beschäftigt sind, viel geringer (12,5%). Unter den Betreuenden wiederum gaben 56,8% an, dass sie immer oder in der Mehrheit der Fälle Vorgesetzte ihrer Promovierenden seien, bei immerhin noch 36,8% war dies manchmal der Fall. Interessanterweise entschieden sich die nicht-professoralen Betreuer/innen hier besonders häufig für die Randwerte der Skala: 42,1% gaben an, sie seien immer Vorgesetzte der von ihnen betreuten Promovierenden, 31,6% sagten, dies sei nie der Fall.

5.2. Stipendien und Verträge

Für die Stipendiaten/innen, die an der Umfrage teilgenommen haben, wurden die **Stipendiengeber** und die **Laufzeiten der Stipendien** erhoben (vgl. Tab. 17). Die Stipendiengeber sind zumeist deutsche Förderorganisationen, fachnahe Einrichtungen, Gesellschaften o.Ä. (67,5%), an zweiter Stelle stehen von oder über die UMR vergebene Stipendien (25,0%), an letzter Stelle ausländische Stipendiengeber (7,5%). In der ersten Gruppe beträgt der Median der Laufzeit 36 Monate, in der zweiten Gruppe 24 und in der letzten 48 Monate. Die kürzeste Laufzeit lag bei nationalen Stipendien bei 6 Monaten, in den beiden anderen Gruppen bei 12 Monaten, die maximale Laufzeit in allen Gruppen bei 48 Monaten.

Die Fragen zur **Befristung, dem Stellenumfang und der tatsächlichen Arbeitszeit** sowie zu den **Dienstaufgaben** wurden nur Promovierenden gestellt, die sich hauptsächlich über eine Stelle an der UMR finanzieren (vgl. Tab. 31, 32). Hier ist festzustellen, dass die Verträge fast durchweg **befristet** sind (97,1%) und zumeist eine Laufzeit von drei Jahren haben (Median 36 Monate). Von den befristet Beschäftigten gab über ein Drittel (37,3%) an, bereits zuvor einen Vertrag oder mehrere Verträge für dieselbe Stelle gehabt zu haben. Die meisten Befragten mit mehreren Verträgen hatten bislang zwei Verträge für die gleiche Stelle (Median), der Maximalwert liegt hier bei neun Verträgen – wobei die Gesamtlaufzeit der früheren Verträge zumeist 32,5 Monate betrug (Median). Hinsichtlich des **Stellenumfangs** gab die überwiegende Mehrheit der befragten Promovierenden (90%) an, in Teilzeit zu arbeiten. Zumeist handelt es sich hierbei um eine halbe Stelle (Median 20h/Woche). Die **tatsächliche Arbeitszeit** beträgt jedoch laut Angabe der Promovierenden zumeist fast doppelt so viele Stunden (Median 37h/Woche), also fast den Umfang einer vollen Stelle – der maximale angegebene Wert betrug 70h/Woche.

5.3. Dienstliche Tätigkeiten und Zeitaufwand

Von den an der UMR beschäftigten Promovierenden, deren **Dienstaufgaben** z.B. in Form von Tätigkeitsbeschreibungen dokumentiert sind (dies geben 42,3% an, vgl. Tab. 31), wird mit 63,6% besonders häufig die Durchführung von Lehrveranstaltungen als Dienstaufgabe genannt, an zweiter Stelle steht mit 58,2% die Arbeit an der Promotion; die Betreuung von Studierenden wird etwas seltener angeführt, aber immer noch von über der Hälfte (55,4%).

Sämtliche teilnehmenden Promovierenden wurden danach gefragt, welchen Anteil ihrer tatsächlichen **Arbeitszeit** sie **für promotionsbezogene Tätigkeiten** und welchen für nicht promotionsbezogene dienstliche und wissenschaftliche Tätigkeiten aufwenden (vgl. Tab. 32, 33 und zugehörigen Text). Bei den Promovierenden, die eine Stelle an der UMR innehaben, verteilt sich die Arbeitszeit gleichmäßig auf Tätigkeiten, die mit der Promotion in Zusammenhang stehen (inkl. entsprechender Forschung und Tagungsteilnahmen) und auf sonstige dienstliche und wissenschaftliche Tätigkeiten (Median bei jeweils 50%).

Die Promovierenden, die ihre Promotion durch eine Stelle an der UMR finanzieren, wurden zudem für eine Reihe von einzelnen **Tätigkeiten** befragt, wie häufig sie sie **während der Arbeitszeit** durchführen; ihren Angaben wurden die Einschätzungen der Betreuer/innen gegenübergestellt, die Vorgesetzte ihrer Promovierenden sind (vgl. Tab. 34–36/Abb. 11, 12).⁷ In beiden Gruppen gibt über die Hälfte der Befragten für drei Tätigkeiten an, dass sie von Promovierenden regelmäßig während der Arbeitszeit durchgeführt werden, nämlich für die Arbeit an der Dissertation, die Betreuung Studierender und die eigene Lehre Promovierender. Die Arbeit an der Dissertation erzielte bei den Betreuenden mit 97,4% den höchsten Wert (bei den Promovierenden mit 69,5% der zweithöchste; Mittelwerte Betreuende 3,0 und Promovierende 2,6), die Betreuung Studierender erhielt bei den Promovierenden mit 71,8% den höchsten Wert (Betreuende 55,6%; Mittelwerte Promovierende 2,6; Betreuende 2,5). Die eigene Lehre ist nach eigenen Angaben für 53,8% der Promovierenden regelmäßig Teil ihrer Tätigkeiten während der Arbeitszeit (Betreuende 50,9%; Mittelwerte Promovierende 2,2; Betreuende 2,4). Bei den Betreuenden werden alle anderen Tätigkeiten nach Ansicht von weniger als einem Fünftel regelmäßig von Promovierenden durchgeführt, bei den Promovierenden geben für administrative Tätigkeiten immerhin 46,9% an, diese regelmäßig während der Arbeitszeit durchzuführen (Einschätzung Betreuende 18,8%; Mittelwerte Promovierende 2,3; Betreuende 2,0), bei der Korrektur von Prüfungsleistungen des Vorgesetzten/Anderer teilt diese Einschätzung knapp ein Drittel der Promovierenden (32,9%/Mittelwert 1,9 vs. 12,9%/Mittelwert 1,5 bei den Betreuenden). Für die übrigen drei Tätigkeiten geben in allen Gruppen um die 10% oder weniger an, dass Promovierende sie regelmäßig durchführen; es handelt sich um Umzug/Entrümpelung von Laboren und Institutsräumen (10,9%/Mittelwert 1,7 bei den Promovierenden und 4,3%/Mittelwert 1,4 bei den Betreuenden), Vertretung von Lehrveranstaltungen des Vorgesetzten/Anderer (7,5% bei den Promovierenden, 0,9% bei den Betreuenden; Mittelwert in beiden Gruppen 1,5) und Verfassen von Drittmittelanträgen (5,5%/Mittelwert 1,3 bei den Promovierenden, 2,6%/Mittelwert 1,3 bei den Betreuenden).

Wenn man die Häufigkeit der Tätigkeiten in den einzelnen Fachbereichsgruppen vergleicht, so zeigen sich deutliche Unterschiede in der Einschätzung (die statistische Signifikanz wurde hier nicht untersucht): Die während der Arbeitszeit durchgeführten Tätigkeiten, die bei den Promovierenden insgesamt den höchsten Mittelwert erreichten, waren die Arbeit an der Dissertation und die Betreuung von Studierenden (s.o.). Erstere erzielte besonders hohe Mittelwerte in *Psych* (2,9; vgl. Tab. 34) und *MINGeo* (2,8), während sie in *SprachKunst* (2,2) und *GesPhilErz* (2,3) als weniger häufig eingeschätzt wird. Für die Betreuung Studierender liegt der Mittelwert hingegen in *MINGeo* und *JuraWiWi* sehr hoch (2,8), während er in *GeschKultTheol* (1,9) noch unter dem Skalenwert 'selten' liegt. Hinsichtlich der beiden anderen Tätigkeitsbereiche, die Mittelwerte über zwei erreichten – administrative Tätigkeiten und eigene Lehre – geben die Promovierenden in *JuraWiWi* mit jeweils 2,7 sehr hohe Werte an. Hinsichtlich der administrativen Tätigkeiten liegen die Mittelwerte in *GesPhilErz* und *Psych* ebenso hoch, in Bezug auf die eigene Lehre folgen die Promovierenden in *SprachKunst* (2,5). Diese beiden Tätigkeiten werden eher selten von Promovierenden in *MINGeo* ausgeführt (Mittelwerte 2,1 und 2,0).

Die Angaben der Betreuenden hängen hinsichtlich drei der insgesamt als selten bis regelmäßig (Werte ab 2,0) eingestuft Tätigkeiten von der Fachbereichsgruppe ab: Der Mittelwert für die Betreuung Studierender liegt in *NatWiss* signifikant über demjenigen in *GeistSozWiss* (2,7 vs. 2,3), die Mittelwerte der anderen beiden Tätigkeiten liegen dagegen in *GeistSozWiss* signifikant höher – mit 2,6 für die eigene Lehre (*NatWiss* 2,2) und 2,1 für administrative Tätigkeiten (*NatWiss* 1,8).

⁷ Die Befragten sollten die Häufigkeit der Tätigkeiten auf einer Dreierskala (1=nie, 2=selten, 3=regelmäßig) einordnen. Für die Gesamtzahlen wurden auch die Prozentangaben für die einzelnen Skalenwerte ausgewertet, für die Fachbereichsgruppen war dies nicht der Fall. Daher wird in der Darstellung der Gesamtzahlen auch der Mittelwert mit angeführt.

5.4. Laborjournal

Die Promovierenden und Betreuenden in *Psych* und *MINGeo*, die bzw. deren Promovierende im Labor arbeiten,⁸ wurden zudem gefragt, ob in diesem Labor ein **Laborjournal** geführt wird (vgl. Tab. 91). Dies bejaht die große Mehrheit in beiden Gruppen (Promovierende 71,2%, Betreuende 87,2%); dass dies nicht der Fall sei, geben 18,7% der Promovierenden und 12,8% der Betreuenden an. Immerhin 10,1% der Promovierenden, die in einem Labor arbeiten, wissen nicht, ob ein Laborjournal geführt wird, oder nicht.

6. Betreuung

6.1. Strukturelle Rahmenbedingungen der Betreuung

6.1.1. Zeitliche Rahmenbedingungen und Selbstständigkeit der Promotion

In der Umfrage wurden Promovierende und Betreuende nach ihrer Einschätzung gefragt, inwiefern verschiedene organisatorische Voraussetzungen einer Promotion für sie bzw. bei ihnen gegeben seien. Ein erster Block umfasste hierbei vor allem **Fragen zu den zeitlichen Rahmenbedingungen** sowie die Frage nach der **Überprüfung des Fortschritts** der Promotion (vgl. Tab. 41–43/Abb. 15). Die Einschätzungen der Betreuenden, inwiefern die vorgegebenen Aussagen zutreffen, liegen durchweg signifikant über denjenigen der Promovierenden und durchweg oberhalb der Mitte (Mittelwerte über 3), während dies bei den Promovierenden nur zweimal der Fall war. Bei den Betreuenden erhält die Aussage, dass regelmäßig überprüft werde, ob man bei der Arbeit an der Promotion ausreichend schnell vorankomme, den höchsten Zustimmungswert (Mittelwert 4,2). Hier zeigt sich der größte Unterschied gegenüber den Promovierenden: Sie stimmen dieser Aussage eher nicht zu – mit einem Mittelwert von 2,8 steht die Aussage an dritter Stelle, gleichauf mit der Aussage, die Dauer der Promotionsphase sei von vornherein klar begrenzt (bei den Betreuenden Mittelwert 3,2). Bei den Promovierenden entfällt die höchste Zustimmung stattdessen (3,6) auf die Aussage, dass die Zeiten zur Arbeit an der Promotion frei eingeteilt werden können. Bei dieser Frage gibt es den geringsten Unterschied gegenüber den Betreuenden, auch wenn diese noch etwas stärker zustimmen (Mittelwert 3,9 und damit an dritter Stelle). Bei beiden Gruppen liegt die Zustimmung zu der Aussage, die Promovierenden hätten während des Arbeitsalltags ausreichend Zeit zur Bearbeitung ihrer Promotion, an zweiter Stelle – allerdings bei den Promovierenden wieder deutlich unter den Zustimmungswerten der Betreuenden (Mittelwerte 3,2 vs. 4,1). Als eher nicht zutreffend (Mittelwert 2,4) beurteilen die Promovierenden die Aussage, sie erhielten klare Vorgaben zum Ablauf der Promotion. Hier ist der Unterschied zu den Betreuenden wieder sehr groß; auch wenn diese Aussage dort die zweitgeringste Zustimmung erhält, beträgt der Mittelwert immerhin 3,7.

Hinsichtlich der Einschätzungen besteht ein Zusammenhang mit den Fachbereichsgruppen, wobei dieser bei den Promovierenden in zwei Fällen besonders deutlich ist: Dies betrifft zum einen die Aussage, während des Arbeitsalltags stehe ausreichend Zeit für die Bearbeitung der Promotion zur Verfügung, die von Promovierenden in *MINGeo* eher für zutreffend gehalten wird (Mittelwert 3,5), während diejenigen in *SprachKunst* sie als eher nicht zutreffend einschätzen (Mittelwert 2,7). Die Aussage, es gebe klare Vorgaben zum zeitlichen Ablauf der Promotion, erhält in allen Fachbereichsgruppen Mittelwerte unter 3; in *GeschKultTheol* wird sie dabei für eher nicht zutreffend gehalten (Mittelwert 2,9), in *GesPhilErz* mit einem Mittelwert von 1,9 aber klar für unzutreffend.

Bei den Betreuenden halten zumeist diejenigen in *NatWiss* die Aussagen für zutreffender als ihre Kollegen/innen in *GeistSozWiss*⁹; statistisch relevant sind die Unterschiede in drei Fällen: Die Aussage, die Dauer der Promotionsphase sei von vornherein klar begrenzt, halten Betreuende in *NatWiss* für eher zutreffend (Mittelwert 3,5), diejenigen in *GeistSozWiss* eher nicht (Mittelwert 2,8). Die anderen

⁸ Dies ist bei 139 Promovierenden und 47 Betreuenden der Fall.

⁹ Einzige Ausnahme ist die Aussage, die Zeiten zur Arbeit an der Promotion seien frei einteilbar (Mittelwert *GeistSozWiss* 4,0, *NatWiss* 3,8; vgl. Tab. 43).

beiden Aussagen halten Betreuende beider Fächergruppen für zutreffend, aber in *NatWiss* ist die Zustimmung besonders groß. Es handelt sich hierbei um die Aussagen, den Promovierenden stehe während des Arbeitsalltags ausreichend Zeit für die Bearbeitung der Promotion zur Verfügung (*Geist-SozWiss* 3,8; *NatWiss* 4,4), und es werde regelmäßig überprüft, ob die Arbeit an der Promotion ausreichend schnell vorankomme (*GeistSozWiss* 3,9, *NatWiss* 4,4).

Ein zweiter Block von Fragen zu den organisatorischen Voraussetzungen betraf die **Selbstständigkeit der Arbeit** an der Promotion (vgl. Tab. 44–46/Abb. 16). Hier liegen die Einschätzungen von Promovierenden und Betreuenden deutlich näher beieinander als bei den zeitlichen Rahmenbedingungen, wobei teils die Promovierenden, teils die Betreuenden die höheren Werte vergeben. In einem Fall – bei den Betreuenden die Aussage, die als am stärksten zutreffend eingeschätzt wird – ist jedoch auch hier eine starke Abweichung festzustellen: Die Aussage, die Promovierenden würden ermutigt, eigene Ideen einzubringen, schätzen die Betreuenden als voll und ganz zutreffend ein (Mittelwert 4,7), die Promovierenden halten sie aber auch für zutreffend (Mittelwert 3,9). In beiden Gruppen erhält die Aussage, während der Promotionsphase seien eigene Forschungsfragen zu entwickeln, Werte im obersten Bereich (Promovierende 4,2; Betreuende 4,4), auch die Aussage, Promovierende hätten bei ihrem Forschungsvorhaben die Möglichkeit, von der Entwicklung einer Idee bis zur Publikation/Verwertung der Ergebnisse alle Schritte selbständig zu konzipieren und durchzuführen, halten beide Gruppen für zutreffend (Promovierende 4,0; Betreuende 3,9). Für eher zutreffend halten beide Gruppen auch die Aussagen, dass Promovierende stets eigene Lösungsansätze bei fachlichen Problemen finden müssten (Promovierende 3,7; Betreuende 3,5), und dass Promovierende freie Hand bei der Wahl ihres Themas hätten (Promovierende 3,4; Betreuende 3,2). Als nicht zutreffend schätzen beide Gruppen hingegen die Aussagen ein, der/die Hauptbetreuer/in wirke am Verfassen der Dissertation mit (Promovierende 2,0; Betreuende 2,1), und es gebe strikte Vorgaben für das Vorgehen zur Bearbeitung der Forschungsfragen (Promovierende 1,9; Betreuende 2,1). Für besonders unzutreffend halten die Promovierenden und noch stärker die Betreuenden die Aussage, für die Arbeit an der Promotion sei es ausreichend, hauptsächlich die von der/dem Betreuer/in empfohlene Literatur zu kennen (Promovierende 1,7; Betreuende 1,5).

Die Angaben der Promovierenden verschiedener Fachbereichsgruppen weichen voneinander ab, wobei hinsichtlich von vier Aussagen große Unterschiede insbesondere zwischen Promovierenden in *GesPhilTheol* und *SprachKunst* auf der einen sowie denjenigen in *Psych* und *MINGeo* auf der anderen Seite festzustellen sind: Die Aussage, freie Hand bei der Themenwahl zu haben, wird in *GesPhilTheol* (Mittelwert 4,4) und *SprachKunst* (Mittelwert 4,3) für zutreffend gehalten, während sie in *MINGeo* mit deutlichem Abstand als eher nicht zutreffend eingestuft wird (Mittelwert 2,6) – *Psych* steht mit einer Einschätzung als eher zutreffend (Mittelwert 3,3) an zweitletzter Stelle. Entsprechend halten die Promovierenden in *Psych* und *MINGeo* auch die Aussage, von ihnen werde die Entwicklung eigener Forschungsfragen erwartet, für weniger zutreffend (Mittelwerte 3,7 bzw. 3,8) als die Promovierenden in *GesPhilErz* und *SprachKunst* (jeweils 4,6). Umgekehrt ist die Verteilung bei der Aussage, es gebe strikte Vorgaben für das Vorgehen zur Bearbeitung von Forschungsfragen – zwar wird diese Aussage in allen Fachbereichsgruppen eher für unzutreffend gehalten, in *Psych* und *MINGeo* mit einem Mittelwert von jeweils 2,2 jedoch weniger stark als in *GesPhilErz* und *SprachKunst* mit einem Mittelwert von jeweils 1,5. Die Aussage, der/die Hauptbetreuer/in wirke am Verfassen der Dissertation mit, halten hingegen Promovierende in *Psych* (Mittelwert 2,7) und *MINGeo* (Mittelwert 2,3) für weniger unzutreffend als Promovierende in *GesPhilErz* und *SprachKunst* (Mittelwert jeweils 1,6).

Bei den Betreuenden gibt es stärkere Unterschiede zwischen den Fächergruppen, in fünf Fällen sind diese statistisch relevant: Besonders stark ist der Unterschied hinsichtlich der Aussage, die Promovierenden hätten freie Hand bei der Themenwahl – während in *GeistSozWiss* diese Aussage für zutreffend gehalten wird (Mittelwert 4,0), wird sie in *NatWiss* als eher unzutreffend eingeschätzt (Mittelwert 2,3). Entsprechend halten die Betreuenden in *GeistSozWiss* die Aussage, von den Promovierenden werde die Entwicklung eigener Forschungsfragen erwartet, häufig für voll und ganz zutreffend (Mittelwert 4,7), auch nach Meinung der Betreuenden in *NatWiss* trifft diese Aussage jedoch zu (Mittelwert

4,0). Ebenfalls von den Betreuenden in *GeistSozWiss* deutlicher als zutreffend eingeschätzt wird die Aussage, die Promovierenden hätten die Möglichkeit, alle Schritte von der Entwicklung einer Forschungsidee bis zur Verwertung/Publication der Ergebnisse selbstständig zu konzipieren und durchzuführen (Mittelwert 4,5; in *NatWiss* 3,3). Dies ist, wenn auch in geringerem Maße, auch hinsichtlich der Aussage, während der Dissertation müssten bei Problemen eigene Lösungsansätze gefunden werden, der Fall: Hier liegen die Mittelwerte bei 3,7 in *GeistSozWiss* und bei 3,3 in *NatWiss*. Die Aussage, der/die Hauptbetreuer/in wirke am Verfassen der Dissertation mit, wird zwar von allen Betreuenden als nicht zutreffend eingeschätzt, in *NatWiss* aber weniger klar (Mittelwert 2,5) als in *GeistSozWiss* (Mittelwert 1,5).

6.1.2. Betreuungsvereinbarung

An der Philipps-Universität Marburg wurde eine Betreuungsvereinbarung entwickelt, die universitätsweit zum Einsatz kommen soll und die Promovierende zu Beginn ihrer Promotion abschließen sollen. Daher wurde auch in den Umfragen dieses Instrument thematisiert. Zudem wurde erhoben, inwieweit Vereinbarungen zu bestimmten Inhalten anderweitig verabredet werden (vgl. Tab. 63, 64/Abb. 19 und Text unter Tab. 64). Die **Betreuungsvereinbarung der Philipps-Universität Marburg** (im Folgenden BV) haben etwas weniger als die Hälfte der befragten Promovierenden (43,6%) abgeschlossen.¹⁰ Bei den Betreuenden geben 56,0% an, dass sie mit ihren Promovierenden die BV abschließen.

Was **Inhalte von Vereinbarungen zwischen Promovierenden und Betreuenden** unabhängig von der Betreuungsvereinbarung betrifft, so entfallen bei beiden Gruppen die meisten Nennungen auf den Arbeitstitel (60,9% der Promovierenden, 48,4% der Betreuenden). An zweiter Stelle wird deutlich seltener der Bearbeitungszeitraum genannt (Promovierende 32,9%, Betreuende 29,8%), danach folgt mit 26,3% bei den Promovierenden und 18,4% bei den Betreuenden der Umfang, in dem die Promotion bearbeitet wird (z.B. Vollzeit oder Teilzeit). Von den Betreuenden werden ebenso häufig Berichtspflichten zum Stand der Promotion genannt, bei den Promovierenden machen 16,4% diese Angabe. Weitere Vereinbarungen spielen nur eine geringe Rolle.

Gefragt, inwiefern sie das **Instrument der BV** für **sinnvoll** halten, schätzen die Betreuende diese mit einem Mittelwert von 2,7 als eher nicht sinnvoll ein. Wenn sich die Betreuenden für einen Wert von 1–3 entschieden, wurden sie auch gefragt, welche **Gründe** ihrer Meinung nach **gegen den Abschluss der BV** sprächen. Hier fand die Antwortvorgabe „Erhöhung des bürokratischen Aufwands“ besonders viel Zustimmung (81,3%, vgl. Tab. 64), während den Antworten „Reduktion der akademischen Freiheit“ und „Promotion ist prinzipiell unregulierbar“ 37,3% bzw. 34,7% zustimmten. Zudem wählten 37,3% der Betreuenden die Antwort „Sonstiges“, wobei diejenigen, die dann auch die Möglichkeit einer offenen Antwort nutzten, zumeist Zweifel an der Notwendigkeit oder an der Wirksamkeit der BV zum Ausdruck brachten (keine Tabelle). Insgesamt sind bei dieser Frage keine signifikanten Unterschiede zwischen den Fächergruppen zu beobachten.

6.1.3. Betreuungskonstellationen

Die Betreuenden wurden gefragt, in welcher Funktion sie an der Betreuung von Promotionen beteiligt sind, also ob sie als **Erst- oder Zweitbetreuer oder in weiteren Funktionen** Promovierende betreuen (vgl. Tab. 47, Mehrfachnennungen waren möglich). Hier gaben 92,8% an, als offizielle Erstbetreuer zu fungieren, 70,4% nannten die Einbindung als Zweitbetreuer/in. Andere Beteiligungen an einer Betreuung sind viel seltener – etwa ein Viertel (24,8%) ist offiziell weiteres Mitglied in einem Betreuungsteam o.Ä., inoffizielle Betreuungstätigkeiten übernehmen zudem 21,6%.

¹⁰ Wie oben angeführt, sind die Teilnehmer/innen der Befragung im Mittel allerdings bereits im dritten Jahr ihrer Promotion, so dass viele von ihnen diese vor Einführung der BV begonnen haben.

Neben der Funktion wurde auch erhoben, wie häufig die **Betreuung in verschiedenen Konstellationen** erfolgt (vgl. Tab. 48). Die alleinige Betreuung, also ohne Beteiligung anderer, wird als besonders häufig eingestuft (Mittelwert 4,1), wobei dieser Wert in *GeistSozWiss* signifikant höher liegt als in *NatWiss* (4,3 vs. 3,9). Auch die Betreuung im informellen Austausch mit anderen Wissenschaftlern wird insgesamt als eher häufig eingestuft (Mittelwert 3,3), wobei sich in *GeistSozWiss* eine etwas geringere Häufigkeit ergibt als in *NatWiss* (3,1 vs. 3,5). Als nie bis selten (1,7) schätzen die Betreuenden hingegen die Betreuung im Rahmen eines offiziellen Betreuungsteams ein, wobei die Unterschiede zwischen den Fächergruppen hier keine signifikante Rolle spielen.

Auf die Frage, inwiefern solche **Betreuungsteams verbindlich eingeführt** werden sollten (vgl. Tab. 53), antwortet die Mehrheit der Betreuenden (62,4%) ablehnend, während knapp ein Viertel (23,2%) sich noch keine Meinung gebildet hat und nur 14,4% dafür sind. Allerdings liegt der Wert derer, die sich für Betreuungsteams aussprechen, in *NatWiss* mit 21,9% deutlich höher als in *GeistSozWiss*, wo nur 6,6% dies befürworten. Auf die Frage, inwiefern sie die **Betreuung** von Promovierenden **delegieren** (vgl. Tab. 55), antwortet fast die Hälfte der Betreuenden (47,2%), dies sei nie der Fall, weitere 32,8% entscheiden sich für den nächstniedrigen Wert auf der Fünferskala. Dass Betreuungsaufgaben häufig oder sehr häufig delegiert werden, geben zusammen nur 4,8% der Betreuenden an. Wenn Betreuungsaufgaben delegiert werden, so werden zumeist (52,5%) Nachwuchsgruppenleiter, Juniorprofessoren/innen oder PostDocs hiermit betraut, am zweithäufigsten fortgeschrittene Promovierende (40,7%).

Die Promovierenden wurden gefragt, welche Personen **neben dem/der offiziellen Hauptbetreuer/in offiziell mit ihrer Betreuung betraut** seien (vgl. Tab. 50). Hier gab weit über die Hälfte (55,9%) an, dass keine weitere Person offiziell an der Betreuung beteiligt sei. 42,6% haben eine/n offizielle/n Zweitbetreuer/in (29,8% an der UMR und 12,8% extern), Mitglieder eines *Thesis Advisory Committees* und weitere in- oder externe Betreuer/innen werden hingegen von jeweils unter einem Prozent genannt. Von den Promovierenden, die keine/n Zweitbetreuer/in haben, geben 68,1% an, dass sie gerne eine/n **Zweitbetreuer/in** hätten (vgl. Tab. 51).

Neben den offiziell in die Betreuung eingebundenen Personen gibt es **weitere Personengruppen, die Promovierende in ihrer Arbeit unterstützen** und beraten (vgl. Tab. 52). Interessanterweise bleiben die Mittelwerte für alle vorgegebenen Personengruppen in allen Fachbereichen unter 4, das heißt, die Promovierenden fühlen sich von keiner Gruppe sehr stark unterstützt. Dies gilt auch für die Unterstützung durch die/den offizielle/n Hauptbetreuer/in (Mittelwert 3,6), die in allen Fachbereichsgruppen bis auf *Psych* den höchsten Wert erhält. Ebenfalls als eher stark wird die Unterstützung durch weitere Doktoranden/innen (in *Psych* höchster Wert) und andere wissenschaftliche Mitarbeiter/innen bzw. Arbeitskollegen/innen (Mittelwert 3,4 bzw. 3,3) bewertet. Projektleiter/innen oder andere Vorgesetzte unterstützen die Promovierenden insgesamt eher schwach (Mittelwert 2,4, nur in *Psych* mit einem Mittelwert von Mittelwert 3,1 eher stark), noch weniger andere Professoren/innen (Mittelwert 1,9). Die Unterstützung durch Praktikanten/innen und studentische Hilfskräfte wird fachbereichsübergreifend sogar als stärker eingeschätzt (Mittelwert 2,2) als die durch andere Professoren/innen, dies liegt aber vor allem an den höheren Mittelwerten in *Psych* und *MINGeo* (3,3 bzw. 2,6).

6.1.4. Betreuung und Begutachtung

Aufgrund der Umfrageergebnisse lässt sich feststellen (vgl. Tab. 58–60), dass an der UMR die Befürworter einer **Trennung von Begutachtung und Betreuung** sowohl unter den Promovierenden als auch unter den Betreuenden deutlich in der Minderheit sind (20,1% bzw. 12,9%), während bei den Promovierenden über die Hälfte (51,3%), bei den Betreuenden sogar fast drei Viertel (73,4%), eine solche Trennung ablehnt.

Hierbei gibt es jedoch Unterschiede zwischen den Fachbereichsgruppen: Bei den Betreuenden halten in *GeistSozWiss* nur 4,9% eine solche Trennung für sinnvoll, während in *NatWiss* immerhin über ein Fünftel (20,6%) dieser Meinung ist.

Unter den Promovierenden ist die Zustimmung ebenfalls in *JuraWiWi* besonders niedrig (4,3%). In *GesPhilErz*, wo auch nur 17,3% zustimmen, liegt der Anteil derer, die sich noch keine Meinung gebildet haben, mit 46,2% besonders hoch. In *Psych* ist der Anteil der Promovierenden, die eine solche Trennung für sinnvoll halten, im Vergleich mit anderen Fachbereichsgruppen am höchsten (31,4%), gleich viele lehnen diese Trennung aber ab (31,4%).

Im Zusammenhang mit Betreuung und Begutachtung wurde den Betreuenden auch die Frage gestellt, inwiefern sie als **Zweitgutachter/innen** einer Dissertation zuvor auch **an der Betreuung der Arbeit beteiligt** waren (vgl. Tab. 61). Insgesamt geben hier fast ebenso viele Befragte (49,2%) an, dass dies der Fall sei, wie angeben, das sei nicht der Fall (50,8%).

Es lassen sich aber auch hier Unterschiede zwischen den Fächergruppen feststellen: In *GeistSozWiss* geben fast 70% an, auch an der Betreuung einer Arbeit beteiligt zu sein, wenn sie diese als Zweitgutachter/in beurteilen, in *NatWiss* geben dies hingegen nur 28,8% der Befragten an.

Unter den Promovierenden gab eine große Mehrheit (72,7%, vgl. Tab. 62) an, **Einfluss auf die Auswahl ihres/r Zweitgutachters/in** zu haben, 18,2% wussten nicht, inwiefern dies der Fall ist.

6.2. Individuelle Betreuung in verschiedenen Phasen der Promotion

6.2.1. Gesamtzufriedenheit mit der Betreuung

Was die **Gesamtzufriedenheit mit der Betreuung** ihrer Promotionen angeht (vgl. Tab. 66 und zugehörigen Text), liegt diese bei den Promovierenden insgesamt im eher positiven Bereich (Mittelwert 3,4), die Werte streuen jedoch stark (Standardabweichung 1,2). Hinsichtlich der Gesamtzufriedenheit gibt es einen Zusammenhang mit der bisherigen Dauer der Promotion: Je länger die Befragten bereits promovieren, desto weniger zufrieden sind sie mit ihrer Betreuung.

Unter den teilnehmenden Promovierenden gab nur ein sehr kleiner Prozentsatz an, im Laufe der Promotion **den/die Betreuer/in gewechselt** zu haben (vgl. Tab. 67): 1,3% gaben an, dies wegen Problemen mit dem/der vorhergehenden Betreuer/in getan zu haben, 2,4%, dass dies aus anderen Gründen geschehen sei.

6.2.2. Häufigkeit des Austauschs zwischen Promovierenden und Betreuenden

Die Promovierenden wurden ferner gefragt, wie **häufig sie Gespräche über ihre Promotion** mit ihren Betreuenden führen und wie häufig sie sie gerne führen würden (vgl. Tab. 56–57/Abb. 18 und Text zu Tab. 56).¹¹ Die Betreuenden wurden ebenfalls nach der Häufigkeit von Gesprächen gefragt, wobei hier nach Promovierenden mit verschiedenen Finanzierungsquellen differenziert wurde. Im Folgenden werden nur diejenigen Gruppen von Promovierenden verglichen, die auch bei den Betreuenden abgefragt wurden.¹² Die Gesprächshäufigkeit variiert laut Promovierenden von knapp einmal pro Semester (Mittelwert 1,9 bei den externen Promovierenden) bis zwischen einmal im Semester und einmal im Monat (2,5 bei Promovierenden auf einer Landesstelle, jeweils 2,6 bei Promovierenden auf Drittmittelstellen und Stipendiaten/innen), während sie sich Treffen etwa einmal im Monat wünschen (Mittelwerte 2,9 bis 3,0). Hier ist auch eine Korrelation mit der bisherigen Promotionsdauer festzustellen: Je länger die Befragten bereits promovieren, desto weniger häufig führen und wünschen sie sich Gespräche. Die Betreuenden geben durchweg eine höhere Gesprächshäufigkeit an, zumeist mehr als einmal pro Monat: Mittelwerte 3,1–3,4, nur für externe Promovierende 2,3). Das heißt, dass die

¹¹ Als Auswahlmöglichkeiten waren 1=“seltener“, 2=“min. 1x pro Semester“, 3=“mind. 1x pro Monat“, 4=“mind. 1x pro Woche“ vorgegeben.

¹² Die dadurch nicht einbezogenen Gruppen sind die Promovierenden mit einer nicht-wissenschaftlichen Stelle an der UMR (Mittelwert tatsächliche Häufigkeit 1,8 und gewünschte Häufigkeit 2,2), und die Promovierenden, die sich durch „sonstige Mittel“ finanzieren (Mittelwerte 2,0 und 2,6).

Betreuenden sogar eine höhere Gesprächshäufigkeit anführen, als sie die Promovierenden wünschen – wobei auch hier die externen Promovierenden wieder eine Ausnahme darstellen.

Die Betreuenden schätzen die Häufigkeit, mit der sie Gespräche mit ihren Promovierenden führen, mehrheitlich (55,2%) als in ihrem Fachgebiet üblich ein, 12,8% geben sogar an, sich häufiger mit ihren Promovierenden zu treffen als fachüblich.

6.2.3. Beratung zu Beginn der Promotion

Zu **Beginn einer Promotion** stellen sich den Promovierenden besonders vielfältige Fragen – daher wurden sie und ihre Betreuer gefragt, inwiefern sie **Unterstützung** hinsichtlich einer Reihe einschlägiger Aspekte (von der Beratung bei der Themenwahl bis zur Hilfe bei der Suche nach finanzieller Unterstützung) erhalten bzw. bieten (vgl. Tab. 68–70/Abb. 21). Hier fällt die Einschätzung der Betreuenden durchweg positiver aus als diejenige der Promovierenden: Bei allen Aspekten geben über drei Viertel der Betreuenden an, hierzu Unterstützung anzubieten, während bei den Promovierenden der höchste Anteil an Nennungen 70,1% beträgt. Am wenigsten häufig geben die Betreuenden an, zu Beginn einer Promotion über gute wissenschaftliche Praxis aufzuklären (75,8%, bei den Promovierenden 49,6%), am höchsten sind die Werte bei den Informationen über den Ablauf einer Promotion und der Beratung bei der Themenwahl (94,4% bzw. 92,0%). Bei den Promovierenden entfallen auf den letztgenannten Aspekt mit 70,1% die meisten Nennungen, immerhin über die Hälfte gibt an, Informationen über den Ablauf einer Promotion (54%) oder Hilfe bei der Suche nach finanzieller Unterstützung (53,4%, bei den Betreuenden 81,5%) erhalten zu haben oder nach ihrer Motivation für eine Promotion gefragt worden zu sein (52,4%, bei den Betreuenden 86,4%). Weniger als die Hälfte der Promovierenden hat nach eigenen Angaben von ihren Betreuenden Informationen über die genauen Anforderungen an ihre Promotion erhalten (40,6%, bei den Betreuenden 88,7%). Besonders niedrig liegt der Wert für die Beratung hinsichtlich der Karriereaussichten (20,5% bei den Promovierenden gegenüber 77,6% bei den Betreuenden).

Die einzelnen Aspekte spielen in einzelnen Fächern eine unterschiedlich starke Rolle; dies spiegelt sich auch in einem statistisch relevanten Zusammenhang zwischen den Antworten und den Fachbereichsgruppen: Bei den Promovierenden betrifft dies besonders stark Fragen nach der Motivation für eine Promotion, die z. B. in *JuraWiWi* 69,6% der Promovierenden von ihren Betreuenden gestellt wurde, während dies in *MINGeo* nur bei 42,0% der Fall war. Ein weiterer Aspekt, in dem sich die Fachbereichsgruppen deutlich unterscheiden, ist die Hilfe bei der Suche nach finanzieller Unterstützung: Diese erhielten über drei Viertel der Promovierenden in *GeschKultTheol* (76,7%), während dies nur bei gut einem Viertel (26,1%) in *JuraWiWi* der Fall war. Interessanterweise liegen die Werte in *GesPhilErz* und *SprachKunst* mit 46,2% bzw. 49,2% ebenfalls unter dem Durchschnitt. In *SprachKunst* (30,5%) und *JuraWiWi* (30,4%) geben die Promovierenden am ehesten an, bezüglich der Karriereaussichten beraten zu werden, besonders selten ist dies in *MINGeo* (13,5%) und *GesPhilErz* (17,0%) der Fall. Weitere relevante Abweichungen zeigen sich bei den Informationen über den Promotionsablauf, die nach eigenen Angaben 73,9% in *JuraWiWi* und 68,6% in *Psych*, aber nur 40,7% in *SprachKunst* und 45,3% in *GesPhilErz* erhalten, und bei der Beratung hinsichtlich der Themenwahl – diese nennen 88,4% in *GeschKultTheol* und 76,3% in *SprachKunst* gegenüber 60,0% in *Psych* und 64,7% in *MINGeo*.

Bei den Betreuenden ist es ebenfalls von der Fächergruppe abhängig, inwieweit zu Beginn der Promotionsphase Fragen nach der Motivation der Promovierenden gestellt werden: In *GeistSozWiss* gaben 96,7% an, entsprechende Fragen zu stellen, in *NatWiss* 76,6%. Auch bei der Beratung hinsichtlich der Karriereaussichten gibt es enge Zusammenhänge mit der Fachbereichsgruppe: In *GeistSozWiss* bieten sie 90,2% an, in *NatWiss* nur 65,6%. Weniger stark ausgeprägt, aber immer noch statistisch relevant sind die Unterschiede bei der Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten: In *GeistSozWiss* geben 88,5% an, hier Hilfe zu leisten, in *NatWiss* 74,6%.

6.2.4. Einzelne Betreuungsaspekte während der Promotionsphase

Je höher die Gesamtzufriedenheit ist, desto höher ist auch die **Zufriedenheit mit der Betreuung hinsichtlich einiger ausgewählter Betreuungsaspekte** (s. Tab. 66/Abb. 20 und zugehörigen Text). Während die Promovierenden nach ihrer Zufriedenheit mit diesen Aspekten gefragt wurden, sollten die Betreuenden angeben, wie **wichtig** sie ihnen in ihrer Betreuung seien. Die Betreuenden geben bis auf zwei Ausnahmen (s.u.) an, dass die Aspekte ihnen wichtig bis sehr wichtig seien (Mittelwerte zwischen 4 und 5); bei den Promovierenden liegen die Mittelwerte bis auf dieselben Ausnahmen im Bereich eher zufrieden bis zufrieden (zwischen 3 und 4). Am zufriedensten (Mittelwert 3,6; bei den Betreuenden Wichtigkeit 4,5) sind die Promovierenden mit der zeitnahen Hilfestellung durch die Betreuenden, an zweiter Stelle steht hier mit einem Mittelwert von 3,4 die kontinuierliche fachliche Betreuung der Dissertation (bei den Betreuenden mit 4,8 an erster Stelle). Gleichermaßen leicht zufrieden (Mittelwert 3,3) sind die Promovierenden mit der persönlichen Motivation und Unterstützung (Betreuende: 4,5) und mit der Unterstützung bei der Publikationstätigkeit (Betreuende: 4,3). Die bei den Betreuenden ähnlich hohe Werte (4,5 bzw. 4,3) erzielenden Aspekte der Vermittlung von fachlichen Kompetenzen und der Förderung der persönlichen Laufbahn erreichen bei den Promovierenden nur einen mittleren Zufriedenheitswert von 3,0. Leicht darüber liegt mit einem Mittelwert von 3,1 (Betreuende 4,2) die regelmäßige Überprüfung des Stands der Dissertation. Die beiden oben erwähnten Ausnahmen, die in beiden Gruppen besonders niedrige Werte erreichen, sind die Unterstützung bei der persönlichen Karriereplanung – diese schätzen die Betreuenden als wichtig ein (Mittelwert 3,8) während die Promovierenden hiermit eher unzufrieden sind (Mittelwert 2,7) – und die Vermittlung von didaktischen Fähigkeiten (Betreuende 3,1; Promovierende 2,7).

Mit Ausnahme der Vermittlung didaktischer Fähigkeiten, der Unterstützung bei der Publikationstätigkeit und der Förderung der persönlichen wissenschaftlichen Laufbahn sind Promovierende, die bereits länger promovieren, mit den untersuchten Betreuungsaspekten weniger zufrieden als Promovierende, die noch nicht so lange promovieren. Interessanterweise lassen sich hinsichtlich der Zufriedenheit weder Zusammenhänge mit der Finanzierung der Promovierenden feststellen, noch mit der Einbindung in strukturierte Promotionsprogramme.

Die Betreuenden wurden auch gefragt, wie **intensiv** sie ihre Promovierenden **in bestimmten Bereichen betreuen** (vgl. Tab. 65). Besonders intensiv wird durchschnittlich zu inhaltlichen (Mittelwert 4,8) und methodischen Fragen (Mittelwert 4,7) betreut, gefolgt von Betreuung hinsichtlich der Strukturierung der Dissertation (Mittelwert 4,3), wobei die Intensität in letzterem Aspekt in *GeistSozWiss* mit einem Mittelwert von 4,6 noch über demjenigen in *NatWiss* (4,0) lag. Intensiv wird in allen Fachbereichen bei der Teilnahme an Tagungen betreut (Mittelwert 4,1), im Durchschnitt auch hinsichtlich des Publizierens – allerdings unterscheiden sich die Fächergruppen in letzterem Fall dahingehend, ob dies eher das gemeinsame oder das eigenständige Publizieren betrifft: Das gemeinsame Publizieren (Mittelwert insgesamt 4,0) wird in *NatWiss* mit einem Mittelwert von 4,5 intensiver betreut als in *GeistSozWiss* (3,5), das eigenständige Publizieren (Mittelwert insgesamt 3,8) hingegen in *GeistSozWiss* (4,0) intensiver als in *NatWiss* (3,5). Der Ausbau von Kontakten spielt in beiden Fächergruppen eine gleich große Rolle (Mittelwert 3,7), während die Betreuung bei der Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten (Mittelwert insgesamt 3,6) in *GeistSozWiss* (3,9) eine stärkere Rolle spielt als in *NatWiss* (3,2). Die geringste durchschnittliche Betreuungsintensität wird – ähnlich wie bei der Wichtigkeit der Betreuungsaspekte (s.o.) – der Betreuung bei der Karriereplanung zugesprochen (Mittelwert 3,5).

6.2.5. Beratung in der Endphase der Promotion

Auch in der **Endphase der Promotion** gibt es bestimmte Informationen, die den Promovierenden bei der Vorbereitung auf Disputation und Publikation der Arbeit helfen (vgl. Tab. 71, 72/Abb. 22). Ähnlich wie hinsichtlich des Promotionsbeginns wurden auch hier Promovierende

und Betreuende gebeten, die diesbezüglich erhaltene bzw. geleistete Unterstützung einzuschätzen. Wieder beurteilen die Betreuenden ihre Unterstützung als umfassender als die Promovierenden: Je 95,2% der Betreuer gaben an, ihre Promovierenden über den Ablauf einer Disputation zu informieren und hinsichtlich verschiedener Publikationsmöglichkeiten zu beraten und ihnen nahezulegen, zur Vorbereitung Disputationen anderer Doktoranden/innen zu besuchen. Darüber hinaus gaben fast drei Viertel (73,4%) an, den Disputationsvortrag im Vorfeld mit den Promovierenden zu besprechen. Die Promovierenden, für die diese Fragen bereits aktuell sind, geben zwar zu 86,7% an, Disputationen anderer Doktoranden/innen zu besuchen, Beratung hinsichtlich der Publikationsmöglichkeiten und Informationen über den Ablauf der Disputation erhielten aber nach eigenen Angaben nur 54,7% bzw. 47,7%. Der Disputationsvortrag wurde bei 41,9% der Promovierenden, für die dies bereits relevant war,¹³ im Vorfeld besprochen.

Die Unterschiede zwischen den Fachbereichsgruppen sind hier wenig ausgeprägt bzw. bei den Promovierenden auf Grund der zum Teil sehr geringen Fallzahlen nicht aussagekräftig. Nur hinsichtlich des Besuchs von Disputationen anderer Doktoranden/innen gibt es einen signifikanten Zusammenhang. So besuchen Promovierende in *MINGeo* besonders häufig Disputationen anderer (96,9%), während dies in *GesPhilErz* nur bei 67,6% der Fall ist.

Bei den Betreuenden unterscheiden sich die Fächergruppen hingegen vor allem hinsichtlich der Beratung zu verschiedenen Publikationsmöglichkeiten – während 100% der Betreuenden in *GeistSozWiss* angeben, hier Unterstützung zu leisten, liegt der Anteil in *NatWiss* bei 90,6%.

6.3. Unterstützungsangebote für Promovierende in Institut und Arbeitsgruppe

Neben der individuellen Betreuung durch den/die Hauptbetreuer/in können Promovierende auch in größeren Zusammenhängen unterstützt werden. Daher wurden die Betreuenden gefragt, inwiefern es bestimmte **Unterstützungsangebote an ihrem Institut oder in ihrer Arbeitsgruppe** gibt (vgl. Tab. 75 und zugehörigen Text). Die höchsten Werte (Mittelwert jeweils 4,0) erhielten hierbei die gezielte Unterstützung bei der Teilnahme an wissenschaftlichen Fortbildungen und beim Schreiben und Publizieren wissenschaftlicher Texte. Allerdings weichen bei letzterem Aspekt die Werte in den Fächergruppen signifikant voneinander ab: In *Geist-SozWiss* wurde diese Aussage als etwas weniger zutreffend eingestuft (Mittelwert 3,7) als in *NatWiss*, wo dieser Wert im obersten Fünftel lag (Mittelwert 4,4). Keine großen Unterschiede zeigten sich hingegen hinsichtlich weiterer Aspekte, die als eher zutreffend bis zutreffend (Skalenwerte über 3 bis unter 4) eingestuft wurden: Das Angebot von Forschungskolloquien (Mittelwert 3,9) und die gezielte Unterstützung bei der Integration in wissenschaftliche Netzwerke (Mittelwert 3,7) sowie bei der didaktischen Weiterentwicklung von Promovierenden (Mittelwert 3,1). Besonders wenig Zustimmung erhielten die Aussagen, es gebe Beratungsangebote für Karrierewege außerhalb der akademischen Forschung und Lehre (Mittelwert 2,5) und es gebe Kooperationsprojekte mit der Wirtschaft (Mittelwert 1,7).

Erwartungsgemäß unterscheiden sich bei letzterer Aussage die Werte der einzelnen Fächergruppen signifikant voneinander: In *GeistSozWiss* wird sie häufig als gar nicht zutreffend eingestuft (Mittelwert 1,4), in *NatWiss* liegt der Mittelwert immerhin bei 2,0.

Bei einigen Aspekten lässt sich ein signifikanter Zusammenhang mit der Zahl der betreuten Promovierenden feststellen, in einem Fall auch mit der Länge der Betreuungserfahrung: Mit einer höheren Zahl an Promovierenden nehmen auch die Integration in wissenschaftliche Netzwerke, die Beratungsangebote für Karrierewege außerhalb der akademischen Forschung und Lehre und die Kooperationsprojekte mit der Wirtschaft zu. Eine längere Betreuungserfahrung führt bei letzterem Aspekt ebenfalls zu einem höheren Zustimmungswert.

¹³ Diese Teilfrage beantworteten insgesamt nur 43 Personen.

6.4. Informationsquellen

Um einen möglichst reibungslosen Ablauf der Promotion zu gewährleisten, sollten die Promovierenden über promotionsrelevante Themen gut informiert sein. In Hinblick auf die Vermittlung von Informationen ist hier von Interesse, welche Quellen (Dokumente, Einrichtungen, Internetangebote, aber auch Personen) Promovierende vorwiegend nutzen (vgl. Tab. 88, 89/Abb. 26).

Im Laufe der Umfrage hat sich ergeben, dass z.B. die **Promotionsordnungen** von den Promovierenden durchaus rezipiert werden: Insgesamt gaben fast 90% der Befragten an, die für sie relevante Promotionsordnung zumindest teilweise gelesen zu haben. Ansonsten zeigte sich in den Umfragen, dass die häufigste **Informationsquelle** für Promovierende ihre Kollegen/innen sind (86,6%), gefolgt von den offiziellen Betreuern/innen (76,0%). Die Webseiten der UMR nutzte über die Hälfte der Promovierenden (53,5%) als Informationsquelle, immerhin über ein Viertel (27,9%) zudem die Einrichtungen der UMR (Prüfungsämter, MARA u.a.).

In den beiden letztgenannten Fällen gibt es einen signifikanten Zusammenhang mit der Fachbereichsgruppe: Die Information über Webseiten der UMR ist in *SprachKunst* mit 71,2% besonders verbreitet, während sie in *MINGeo* nur 40,5% nennen. Eine ähnliche Verteilung zeigt sich hinsichtlich der Einrichtungen der UMR, die ebenfalls mit 53,7% in *SprachKunst* besonders häufig genutzt werden, während sie in *MINGeo* nur 16,9% nutzen.

7. Einbindung und Unterstützungswünsche der Betreuenden

Die **Betreuenden** wurden nach dem **Anteil an der wöchentlichen Arbeitszeit** gefragt, den sie während der Vorlesungszeit für **bestimmte Tätigkeiten** aufwenden (vgl. Tab. 37/Abb. 13). Hier steht die Lehre überall an erster Stelle (Mittelwert 31,1%), wobei der Anteil in *Geist-SozWiss* höher liegt als in *NatWiss* (34,8% vs. 27,8%). Es folgen mit etwa gleichen Zeitanteilen Verwaltungsaufgaben (26,6%) und Forschung (25,1%). Für die Betreuung Promovierender wird insgesamt der geringste Zeitanteil angegeben (15,9%), hierauf entfallen aber in *GeistSozWiss* immer noch 11,4% der wöchentlichen Arbeitszeit, in *NatWiss* sogar 20,1%.

Gefragt, ob einige vorgeschlagene **Instrumente** dazu beitragen könnten, **die Betreuung weiter zu verbessern** (vgl. Tab. 74), schien dies den Betreuenden denn auch am ehesten über die Entlastung von anderen Aufgaben möglich (69,4% Zustimmung), allerdings interessanterweise eher weniger durch eine Lehrdeputatsreduktion (40,2% Zustimmung). Eine Anerkennung von Betreuungsleistungen in Form von Preisen für herausragende Betreuung, Bonuszahlungen oder Ähnliches wäre nach Ansicht von 50,4% hilfreich, wohingegen Fortbildungen für Betreuer/innen nur ein Drittel der Befragten für sinnvoll hielten (30,8%). Die Fächergruppen unterscheiden sich hier nicht signifikant voneinander.

Die **Betreuenden** wurden auch gefragt, ob sie in bestimmten Bereichen für **sich Unterstützung durch zentrale Stellen** wünschen (vgl. Tab. 80). Die höchste Zustimmung erhielt hierbei die Unterstützung bei der Einwerbung von Drittmitteln zur Finanzierung von Promovierenden (70,8%), gefolgt von der Antragsberatung für strukturierte Programme (60,3%). Wenig Nachfrage scheint es dagegen für Beratung im Bereich IT (31,1%) oder Personalführung (23,1%) zu geben, und bei der Gewinnung von Promovierenden fänden nur 18,0% eine Unterstützung durch zentrale Stellen wünschenswert. Zwischen den Fächergruppen gibt es hier keine signifikanten Unterschiede.

8. Infrastruktur, Austauschmöglichkeiten und zentrale Förderangebote

8.1. Infrastruktur und Austauschmöglichkeiten

Hinsichtlich **Infrastruktur und Austauschmöglichkeiten**, die Promovierenden zur Verfügung stehen (vgl. Tab. 77–79/Abb. 23), ist festzustellen, dass die Betreuenden auch hier häufiger als die Promovierenden angeben, dass entsprechende Angebote vorhanden sind. Hinsichtlich der Aspekte, die bei den Promovierenden am häufigsten angegeben wurden, liegen die Werte da-

bei noch relativ eng zusammen: Dass Promovierenden die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung stehen, geben 91,2% der Promovierenden und 94,9% der Betreuenden an, für einen geeigneten Arbeitsort sind es immerhin noch 84,3% der Promovierenden und 87,2% der Betreuenden. Bei den weiteren abgefragten Aspekten sind hingegen stärkere Unterschiede festzustellen: Während fast alle Betreuenden (98,2%) angeben, ihren Promovierenden werde der regelmäßige Besuch von Forschungskolloquien ermöglicht, stimmen nur 76,2% der Promovierenden dieser Aussage zu. Auch eine Finanzierung von Tagungsteilnahmen findet nach Ansicht von 88,7% der Betreuenden statt, während dies nur 60,1% der Promovierenden als zutreffend bezeichnen (allerdings haben weniger als die Hälfte der Promovierenden diese Teilfrage überhaupt beantwortet). Insgesamt weniger häufig geben Betreuende an, ihren Promovierenden den Besuch erforderlicher Weiterbildungen u.Ä. zu finanzieren (70,4%) – bei den Promovierenden geben nur 41,8% an, dies sei der Fall. Besonders niedrig sind in beiden Gruppen die Werte für die Ermöglichung/Unterstützung eines längeren Auslandsaufenthaltes – diese Frage bejahen knapp über die Hälfte der Betreuenden (51,4%), während mit 26,7% nur etwas über ein Viertel der Promovierenden zustimmt (allerdings hat auch diese Teilfrage nur knapp die Hälfte der teilnehmenden Promovierende überhaupt beantwortet).

Mit Ausnahme der Teilfragen nach einem geeigneten Arbeitsort und längeren Auslandsaufenthalten stehen die Antworten zu allen Aspekten in einem signifikanten Zusammenhang mit der Fachbereichsgruppe. Wo es signifikante Unterschiede gibt, liegen die Zustimmungswerte in *Psych* und *MINGeo* immer über dem Durchschnitt, in *JuraWiWi* mit Ausnahme der Finanzierung von Tagungsteilnahmen ebenfalls. In *GesPhilErz*, *GeschKultTheol* und *SprachKunst* liegen die Werte hingegen jeweils unter dem Durchschnitt. Die größten Unterschiede sind hinsichtlich der Finanzierung von Tagungsteilnahmen festzustellen – in *Psych* geben 84,8% an, dies sei zutreffend, in *SprachKunst* nur 30,4%. Auch hinsichtlich des Vorhandenseins eines geeigneten Arbeitsorts sind die Unterschiede sehr ausgeprägt: Hier stimmen in *MINGeo* fast alle Befragten zu (98,1%), während in *GeschKultTheol* nur 65,1% zustimmen. Bei den Betreuenden ist der Zusammenhang der Antworten mit der Fächergruppe insgesamt weniger eng; allerdings sind sie auch hier in den beiden Fällen, die schon bei den Promovierenden besonders starke Unterschiede aufwiesen, statistisch relevant: Dass den Promovierenden ein geeigneter Arbeitsort zur Verfügung stehe, bejahen in *NatWiss* 100% der Befragten, während dies in *GeistSozWiss* nur für 74,1% der Fall ist. Auch hinsichtlich der Finanzierung von Tagungsteilnahmen geben in *NatWiss* fast alle Befragten (98,3%) an, dies treffe zu, während dies in *GeistSozWiss* nur 78,6% tun.

In einer offenen Frage zu ihren **Wünschen hinsichtlich der Infrastruktur** führten die Promovierenden eine Vielzahl von Aspekten an (vgl. Tab. 86). Besonders häufig wurden dabei mit 5,6% der Nennungen Wünsche zur Bibliotheksinfrastruktur (Bestand, digitale Angebote, Ausleihfristen u.Ä.) geäußert, mit 4,3% der Nennungen der Wunsch nach mehr Stellen (während der Promotion und in Hinsicht auf spätere Karrierechancen an der Universität) und mit je 3,7% der Nennungen Wünsche hinsichtlich allgemeiner Weiterbildungsangebote und der Einbindung in Netzwerke.

Eine weitere offene Frage betraf die **Angebotswünsche außer Infrastruktur und Weiterbildung** (vgl. Tab. 87). Hier wurde vor allem die Finanzierung thematisiert (3,7% der Nennungen); alle anderen Nennungen wurden jeweils von weniger als 3% der Befragten angeführt, zudem betrafen sie häufig trotz der Einschränkung in der Fragestellung Aspekte, die bereits in der Frage zur Infrastruktur angeführt worden waren.

8.2. Zentrale Angebote für Promovierende

Hinsichtlich der Angebote zentraler Stellen wurden die Betreuenden gefragt, in welchen Bereichen sie sich eine **stärkere Unterstützung ihrer Promovierenden** wünschen (vgl. Tab. 76). Hier erhielten zwei der vorgeschlagenen Angebote Zustimmungswerte von über oder fast zwei Drittel: die Unterstützung der Karriereentwicklung der Promovierenden (69,1%) und Qualifizierungsangebote zum wissenschaftlichen Schreiben und Präsentieren (64,8%). Ebenfalls über die Hälfte der Betreuenden wünscht Angebote zur Fremdsprachenkorrektur für Manuskripte

(58,4%) und Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Promotion (56,6%). Insgesamt weniger häufig gewünscht werden zentrale Angebote zur Sensibilisierung für gute wissenschaftliche Praxis (44,3%), zur fachlichen und methodischen Qualifizierung (43,5%) und zur Hochschuldidaktik (39,2%).¹⁴

Die Angaben der Betreuenden weisen dabei in zwei Fällen einen signifikanten Zusammenhang mit der Fächergruppe auf: Fachliche und methodische Qualifizierungsangebote zentraler Stellen wünschen sich in *GeistSozWiss* 60,0% der Betreuenden, während in *NatWiss* der Anteil derer, die diesen Wunsch haben, nicht einmal halb so hoch ist (28,1%). Auch eine Fremdsprachenkorrektur für Manuskripte wird in *GeistSozWiss* mit 68,9% häufiger gewünscht, allerdings gibt hier auch in *NatWiss* fast die Hälfte (48,4%) an, dies sei wünschenswert.

Viele der hier untersuchten Aspekte betreffen Bereiche, in denen die MARburg University Research Academy (MARA) Kurse anbietet; Qualifizierungsangebote im Bereich der Hochschuldidaktik werden zudem durch das Hochschuldidaktische Netzwerk Mittelhessen (HDM) bereitgestellt. Da die Einrichtungen ihre Angebote selbst evaluieren, wurde hier nur nach der Bekanntheit der Einrichtungen und dem Grad der Nutzung durch die Promovierenden sowie der Empfehlung durch die Betreuenden gefragt.

Hinsichtlich Kenntnis und Nutzung/Empfehlung der **MARA** ist festzustellen (vgl. Tab. 81, 82, 84/Abb. 24), dass nur wenige Betreuende (4,8%) und knapp ein Achtel der Promovierenden (13,0%) angeben, die Einrichtung nicht zu kennen. Zudem empfiehlt ein großer Teil der Betreuenden (83,2%) die Angebote der MARA. Von den Promovierenden geben hingegen nur 39,1% an, die Angebote bereits genutzt zu haben, während sie knapp die Hälfte (47,9%) bislang nicht nutzt, obwohl sie bekannt sind.

Bei den Promovierenden lässt sich dabei feststellen, dass die Kenntnis und Nutzung der Angebote in einem signifikanten Zusammenhang mit der Fachbereichsgruppe steht. Der höchste Anteil an Promovierenden, die die Angebote nicht kennen, findet sich in *JuraWiWi* (21,7%) und *MINGeo* (18,5%), während nur wenige in *SprachKunst* (1,7%) und *GesPhilErz* (5,7%) angeben, sie nicht zu kennen. Dass sie die Angebote kennen und nutzen geben besonders häufig Promovierende in *GesPhilErz* (64,2%) an, während dies in *Psych* nur bei 22,9% der Fall ist.

Bei den Betreuenden gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen den Fächergruppen.

Was hingegen die **Angebote des HDM** betrifft (vgl. Tab. 81, 83, 85/Abb. 25), so sind diese fast einem Fünftel der Betreuenden (23,2%) und sogar 60,7% der Promovierenden nicht bekannt. Etwa die Hälfte der Betreuenden (49,6%) kennt und empfiehlt die Angebote des HDM, nur 14,4% der Promovierenden kennen und nutzen sie.

Auch bezüglich der Angebote des HDM besteht bei den Promovierenden ein signifikanter Zusammenhang zwischen Kenntnis/Nutzung der Angebote und den Fachbereichsgruppen. So ist auch hier der Anteil derjenigen, die das HDM nicht kennen, in *MINGeo* (80,1%) und *JuraWiWi* (73,9%) besonders hoch, während er in *SprachKunst* und *GesPhilErz* besonders niedrig liegt (33,9% bzw. 35,8%). Hingegen werden die Angebote des HDM in allen Fachbereichsgruppen außer in *GesPhilErz* häufiger nicht genutzt als genutzt – auch dort, wo sie die Mehrheit der Befragten der jeweiligen Gruppe kennt: Während in *GesPhilErz* 34,0% die Angebote nutzen und 30,2% sie trotz Kenntnis nicht nutzen, nutzen sie in *SprachKunst* nur 30,5% und in *GeschKultTheol* 19,0% gegenüber 35,6% bzw. 38,1%, die sie kennen, aber nicht nutzen.

Bei den Betreuenden steht die Kenntnis und Empfehlung der Angebote des HDM hingegen in keinem signifikanten Zusammenhang mit der Fächergruppe.

Die Betreuenden, die die Angebote von MARA und **HDM** kennen, aber **nicht empfehlen**, wurden in einer offenen Frage nach **Gründen** hierfür gefragt. Während hinsichtlich der MARA die Zahl der Antworten zu gering für eine statistische Auswertung war, ist bezüglich der Angebote des HDM festzustellen, dass die meisten Antworten (18 Nennungen; keine Tabelle angeführt)

¹⁴ Sonstige Wünsche wurden nur von 12 Betreuenden angeführt und sind zu disparat für eine Auswertung.

darauf abzielten, die Vermittlung von Didaktik-Kenntnissen sei für (die eigenen) Promovierende(n) nicht wichtig oder zumindest weniger wichtig als andere Aufgaben.¹⁵

9. Spezielle Elemente der Qualitätsprüfung

Wenn Betreuungsberechtigte sich bereit erklären, die Hauptbetreuung einer/s Promovierenden zu übernehmen, haben sie bestimmte Vorstellungen darüber, wie eine Promotion ablaufen soll, und gewisse Erwartungen an den/die Doktorand/in. Um sicherzustellen, dass die/der Kandidat/in diese Erwartungen erfüllen kann, ist die **Auswahl der zu betreuenden Personen** wichtig. Daher wurden die Betreuenden gebeten, zu einigen möglichen Auswahlkriterien anzugeben, inwiefern sie selbst diese bei der Übernahme einer Betreuung berücksichtigen (vgl. Tab. 40/Abb. 14). Besonders verbreitet ist hier das Vorstellungsgespräch (94,4%), wobei diesbezüglich im Gegensatz zu allen anderen Aspekten keine signifikanten Unterschiede zwischen den Fächergruppen festzustellen sind. Insgesamt stehen an zweiter Stelle Prüfungsergebnisse (93,5%), die in *GeistSozWiss* sogar von 98,4% angeführt werden (in *NatWiss* 88,9%). Der insgesamt dritthäufigste Aspekt (82,1%), die Empfehlung eines/r anderen Professors/in, ist hingegen in *NatWiss* verbreiteter als in *GeistSozWiss* (92,1% vs. 71,7%). An vierter Stelle steht insgesamt mit 63,6% der Nennungen die Vorlage eines Exposés. Hier sind die Unterschiede zwischen den Fächergruppen besonders groß: In *GeistSozWiss* ist ein Exposé mit 91,8% das am häufigsten genannte Auswahlkriterium, in *NatWiss* spielt es hingegen mit 35,0% die zweitgeringste Rolle. Die verbleibenden Aspekte werden insgesamt von weniger als der Hälfte der Betreuenden genannt, allerdings unterscheiden sich die Fächergruppen stark: Vorträge (insgesamt 47,2%) spielen in *NatWiss* durchaus eine Rolle (68,3%), in *GeistSozWiss* hingegen kaum (25,0%), während es bei den Fremdsprachenkenntnissen (insgesamt 45,9%) umgekehrt ist (29,0 in *NatWiss* vs. 63,3% in *GeistSozWiss*).¹⁶

Während der Promotionsphase trägt neben der Besprechung der Arbeit mit dem/der Betreuer/in auch der Austausch mit bzw. die **Präsentation von Ergebnissen vor anderen Promovierenden und fortgeschrittenen Wissenschaftlern/innen innerhalb und außerhalb der UMR** zur Qualität einer Promotion bei. Daher wurden die Promovierenden gefragt, wie häufig sie entsprechende Möglichkeiten der Qualitätssicherung nutzen (vgl. Tab. 90). Am weitesten verbreitet sind die Präsentation von Ergebnissen für die breite wissenschaftliche Gemeinschaft auf Workshops, Konferenzen oder in Form eines Beitrags in einem Journal mit *peer review*-Verfahren (73,8% der Nennungen) sowie die Präsentation des aktuellen Stands in der Arbeitsgruppe (72,2%). Seltener werden regelmäßige Arbeitsberichte genannt (39,8%) und besonders selten *reading groups* (14,6%).

Bei allen Aspekten gibt es Unterschiede zwischen den Fachbereichsgruppen, besonders groß sind sie jedoch bei den insgesamt häufig genannten Aspekten: Die Präsentation von Ergebnissen z.B. auf Konferenzen oder in einem Journal ist in *Psych* (91,4%) und *MINGeo* (81,8%) besonders verbreitet, während sie in *JuraWiWi* (45,5%), aber auch in *GeschKultTheol* (52,4%) eine untergeordnete Rolle spielt. Eine Präsentation des Stands der Arbeit in der Arbeitsgruppe ist ebenfalls insbesondere in *MINGeo* verbreitet (82,1%), aber auch in *GeschKultTheol* nutzen über drei Viertel (78,6%) dieses Instrument, während es wiederum in *JuraWiWi* mit 39,1% deutlich seltener genutzt wird. Regelmäßige Arbeitsberichte werden nur in *MINGeo* (44,2%) und *SprachKunst* (40,7%) überdurchschnittlich häufig genutzt, *reading groups* spielen hingegen am ehesten in *GesPhilErz* (25,0%) eine Rolle.

¹⁵ Wie oben ausgeführt, sehen die Betreuenden die Vermittlung didaktischer Fähigkeiten auch nur bedingt als wichtig an (vgl. Tab. 66).

¹⁶ Unter „Sonstiges“ konnten zudem eigene Angaben gemacht werden – die wenigen Betreuenden, die diese Möglichkeit nutzten, gaben vor allem persönliche Kontakte an bzw., dass sie die Kandidaten/innen bereits vorab kennengelernt hatten (7 Nennungen, keine Tabelle angeführt).