

Promovierende und Betreuende im Profil

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Online-Umfragen des Projekts „Monitoring der Nachwuchsförderung“ in Form von Profilen der Teilnehmer/innen zusammengefasst: Der/die typische Promovierende (aufgrund der Angaben der Promovierenden selbst), Abweichungen in einzelnen Fachbereichen oder nach bestimmten Finanzierungsarten und der/die typische Betreuer/in (aufgrund der Angaben der Betreuenden selbst). Im Anschluss werden die Angaben zu den Promovierenden mit den Ergebnissen deutschlandweiter Untersuchungen und einer 1999 an der UMR durchgeführten Untersuchung verglichen. Abschließend werden die in den Profilen dargestellten Ergebnisse im Rahmen der Gesamtevaluation eingeordnet.

Da keine Angaben über die Grundgesamtheit der Promovierenden vorliegen, ist es nicht möglich zu sagen, wie hoch die Rücklaufquote der Befragung ist – die Beschreibungen beruhen aber auf den Angaben von immerhin 376 Promovierenden und 125 Betreuenden.

Als „typische“ Eigenschaften wurden die Antwortvorgaben gewertet, auf die im Falle von Einfachnennungen die meisten Nennungen entfielen, im Falle von Mehrfachnennungen und *item-Batterien* wurden Anteile von 50% und mehr als Zustimmung gewertet, tiefer liegende Werte als Ablehnung. Skalierte Fragen basierten zumeist auf einer Fünferskala – hier wurden Mittelwerte ab 3,0 als zutreffend gewertet.

1. Der/die typische Promovierende (Einschätzungen der Promovierenden selbst)

Typischerweise haben Promovierende ihre Promotion vor knapp drei Jahren aufgenommen, sind weiblich, 31 Jahre alt und betreuen weder Kinder noch pflegebedürftige Angehörige. Die typische Doktorandin hat die deutsche Staatsangehörigkeit, ihren höchsten Studienabschluss hat sie an der UMR erworben und sie fertigt keine binationale Promotion an. Sie hat sich vor allem für eine Promotion entschieden, da sie Interesse an der Thematik hat – dass sich dadurch die Berufschancen verbessern lassen, ist ihr aber auch wichtig. Ebenfalls eher wichtig war für ihre Entscheidung, dass für ihr Berufsziel eine Promotion vorausgesetzt wird und sich die Gelegenheit zur Promotion bot; nicht unwichtig war auch, dass der/die Professor/in sie dazu ermutigt hat. Eher unwichtig war für sie, dass im Rahmen ihrer Stelle die Durchführung einer Promotion erwartet wird, oder sie eine Hochschulkarriere anstrebte. Die typische Doktorandin ist auch noch unsicher, ob sie später eine wissenschaftliche Karriere verfolgen will.

Eine Einbindung in ein strukturiertes Programm, Graduiertenkolleg o.Ä. hat die typische Promovierende nicht; durch die Finanzierung ihrer Promotion über eine Stelle als Wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer Professur (Landesmittel) besteht aber eine enge Anbindung an die UMR. Sie hat zudem bereits im ersten Jahr ihrer Promotion die Annahme als Doktorandin an ihrem Fachbereich beantragt und ist an der UMR immatrikuliert.

Was die Form der Dissertation betrifft, so fertigt die typische Doktorandin der UMR eine monographische Dissertation an; von der ersten Absprache mit der/m Betreuer/in bis zum Einreichen dieser Dissertation, also ohne Begutachtungsphase und Disputation, wird ihre Promotion voraussichtlich 4,6 Jahre dauern.

Arbeits- und Vertragsbedingungen

Für die typische Promovierende ist ihr/e Betreuer/in gleichzeitig auch ihr/e Vorgesetzte/r. Ihre Stelle ist befristet, die Laufzeit ihres Vertrags beträgt 36 Monate und sie hatte für diese Stelle keine früheren Verträge. Sie arbeitet Teilzeit, ihre vertragliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 20 Stunden; ihre tatsächliche Arbeitszeit liegt hingegen bei 37 Stunden pro Woche. Ihre Dienstaufgaben sind nicht in einer Tätigkeitsbeschreibung o. Ä. dokumentiert, aber ihre Arbeitszeit verteilt sich gleichmäßig auf Tätigkeiten, die mit der Promotion in Zusammenhang stehen (inkl. entsprechender Forschung und Tagungsteilnahmen) und auf sonstige dienstliche und wissenschaftliche Tätigkeiten. Dabei betreut sie in ihrer Arbeitszeit regelmäßig Studierende, arbeitet an ihrer Dissertation, führt ihre Lehrveranstaltungen durch oder übernimmt administrative Tätigkeiten. Selten ist sie mit Umzug/Entrümpelung von Laboren und Institutsräumen befasst. Die Vertretung von Lehrveranstaltungen ihrer/s Vorgesetzten oder die Korrektur von deren/dessen Prüfungsleistungen sowie das Verfassen von Drittmittelanträgen gehören hingegen nicht zu ihren Tätigkeiten.

Rahmenbedingungen der Promotion und der Betreuung

Was die zeitlichen Rahmenbedingungen ihrer Promotion betrifft, so kann sie sich die Zeiten zur Arbeit an ihrer Promotion frei einteilen und hat während ihres Arbeitsalltags ausreichend Zeit zur Bearbeitung der Promotion. Der Fortschritt der Promotion wird nicht regelmäßig überprüft, allerdings hat sie auch keine klaren Vorgaben zum zeitlichen Ablauf der Promotionsphase erhalten und die Dauer ihrer Promotion ist auch nicht von vornherein klar begrenzt.

Die typische Promovierende hat eine große Selbstständigkeit – von ihr wird erwartet, dass sie während der Promotionsphase eigene Forschungsfragen entwickelt, und sie wird ermutigt, eigene Ideen einzubringen. Sie hat freie Hand bei der Wahl des Promotionsthemas und die Möglichkeit, von der Entwicklung der Forschungsidee bis zur Publikation bzw. der Verwertung der Ergebnisse alle Schritte selbstständig zu konzipieren und durchzuführen. Dies bringt es mit sich, dass sie während der Arbeit an der Dissertation bei fachlichen Problemen stets eigene Lösungsansätze finden muss. Entsprechend hat sie keine strikten Vorgaben für das Vorgehen

bei der Bearbeitung ihrer Forschungsfragen. Ihr/e Hauptbetreuer/in wirkt am Verfassen ihrer Dissertation weder mit noch genügt es, wenn sie nur die Literatur kennt, die er/sie empfiehlt.

Die typische Doktorandin hat die Betreuungsvereinbarung der UMR (BV) nicht abgeschlossen, allerdings hat sie unabhängig von der BV mit ihrem/r Betreuer/in Vereinbarungen zum Arbeitstitel der Dissertation getroffen – zu anderen abgefragten Inhalten (Bearbeitungszeitraum bzw. Termin für die Fertigstellung, Umfang, in dem die Promotion bearbeitet wird, Berichtspflichten, Zusammensetzung des Betreuungsgremiums, Ressourcen, Weiterbildungsveranstaltungen) hingegen nicht.

Neben ihrem/r Hauptbetreuer/in hat sie keine weiteren offiziellen Betreuungspersonen, sie hätte aber gerne eine/n Zweitbetreuer/in. Unabhängig vom offiziellen Status als Betreuer/in ihrer Dissertation unterstützen sie neben ihrem/r Hauptbetreuer/in auch weitere Doktoranden/innen, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Arbeitskollegen/innen. Von Projektleiter/innen oder anderen Vorgesetzten, anderen Professoren/innen, Praktikanten/innen und studentischen Hilfskräften erhält sie dagegen kaum Unterstützung.

Die typische Promovierende lehnt eine Trennung von Begutachtung und Betreuung ab. Sie hat Einfluss auf die Auswahl ihres/r Zweitgutachters/in.

Individuelle Betreuung und Informationsgewinnung in verschiedenen Phasen der Promotion

Insgesamt ist die typische Promovierende mit ihrer Betreuung eher zufrieden, auch wenn ihre Zufriedenheit im Verlauf der Promotion abgenommen hat. Sie führt etwas häufiger als einmal im Semester mit ihrem/r Betreuer/in Gespräche über ihre Promotion, wünscht sich hingegen Gespräche etwa einmal im Monat. Im Laufe ihrer Promotion werden die Gespräche seltener, auch die gewünschte Häufigkeit nimmt ab.

Zu Beginn ihrer Promotion wurde die typische Promovierende bei der Wahl ihres Dissertationsthemas beraten und erhielt Informationen über den Ablauf einer Promotion sowie Hilfe bei der Suche nach finanzieller Unterstützung. Sie wurde auch nach ihrer Motivation für die Aufnahme einer Promotion gefragt, allerdings nicht hinsichtlich der Karriereaussichten beraten. Zu diesem Zeitpunkt wurde sie auch nicht über die genauen Anforderungen an eine Promotion (z.B. den erwarteten Umfang der Arbeit) informiert oder über gute wissenschaftliche Praxis aufgeklärt.

Bezüglich der Zufriedenheit mit ausgewählten Betreuungsaspekten ist festzustellen, dass die typische Promovierende mit der zeitnahen Hilfestellung durch ihre/n Betreuer/in und der kontinuierlichen fachlichen Betreuung recht zufrieden ist, fast genauso zufrieden ist sie mit der persönlichen Motivation und Unterstützung sowie der Unterstützung bei ihrer Publikationstätigkeit. Immer noch eher zufrieden ist sie mit der regelmäßigen Überprüfung des Stands ihrer Dissertation und mehr oder weniger auch mit der Vermittlung von fachlichen Kompetenzen und der Förderung der persönlichen Laufbahn. Eher unzufrieden ist sie hingegen mit der Vermittlung didaktischer Fähigkeiten und der Unterstützung bei der persönlichen Karriereplanung.

Mit Fortschreiten ihrer Promotion nimmt ihre Zufriedenheit mit vielen Betreuungsaspekten ab, und zwar mit der zeitnahen Hilfestellung durch ihre/n Betreuer/in, der kontinuierlichen fachlichen Betreuung, der persönlichen Motivation und Unterstützung, der regelmäßigen Überprüfung des Stands ihrer Dissertation und der Vermittlung von fachlichen Kompetenzen, aber auch mit der Unterstützung bei der persönlichen Karriereplanung.

In der Endphase ihrer Promotion besucht die typische Doktorandin v. a. Disputationen anderer Promovierender, von ihrer/m Betreuer/in wird sie zudem hinsichtlich der Publikationsmöglichkeiten beraten. Informationen über den Ablauf der Disputation erhält sie nicht, auch ihr Disputationsvortrag wird im Vorfeld nicht mit ihr besprochen.

Informationen zur Promotion hat die typische Doktorandin zum einen dadurch erhalten, dass sie die Promotionsordnung ihres Fachbereichs gelesen hat. Zum anderen informiert sie sich bei ihren Kollegen/innen und ihrem/r offiziellen Betreuer/in sowie auf den Webseiten der UMR. Die

Einrichtungen der UMR (Prüfungsamt, MARA u.Ä.) nutzt sie hingegen nicht, und sie nennt auch keine weiteren Informationsquellen.

Infrastruktur, Austauschmöglichkeiten und zentrale Angebote

Was Infrastruktur und Austauschmöglichkeiten betrifft, so hat die typische Promovierende die erforderlichen Arbeitsmittel und einen geeigneten Arbeitsort, ihr wird der Besuch eines Forschungskolloquiums ermöglicht und Tagungsteilnahmen finanziert. Nicht finanziert wird ihr hingegen der Besuch erforderlicher Weiterbildungen/Kurse/Lehrveranstaltungen; auch ein längerer Auslandsaufenthalt (>4 Wochen) wird ihr nicht ermöglicht.

Um die Qualität ihrer Arbeit zu sichern, nutzt die typische Promovierende Gelegenheiten zum Austausch mit der breiteren wissenschaftlichen Gemeinschaft auf Workshops, Konferenzen oder in Form eines Beitrags in einem Journal mit *peer review*-Verfahren, intern mittels Präsentationen des aktuellen Stands in ihrer Arbeitsgruppe. Regelmäßige Arbeitsberichte und *reading groups* nutzt sie nicht.

Die Angebote der MARA sind der typischen Doktorandin bekannt, auch wenn sie sie bislang nicht genutzt hat, diejenigen des HDM kennt sie hingegen nicht.

2. Besonderheiten nach Fachbereichsgruppen und Finanzierung

Besonderheiten der Fachbereichsgruppen

Wo die Daten nach Fachbereichsgruppen ausgewertet wurden, zeigen sich teilweise Abweichungen der typischen Promovierenden dieser Gruppen von der oben geschilderten typischen Doktorandin der UMR. Diese Abweichungen werden im Folgenden für die einzelnen Fachbereichsgruppen dargestellt.

Rechts- und Wirtschaftswissenschaften

Im Gegensatz zur oben beschriebenen typischen Doktorandin der UMR sind Promovierende in *JuraWiWi* typischerweise männlich, streben eine Karriere außerhalb der Wissenschaft an, promovieren kumulativ und werden voraussichtlich bereits nach 4 Jahren Promotionszeit ihre Dissertation einreichen. Zu Beginn seiner Promotion wurde der typische Doktorand in *JuraWiWi* auch über gute wissenschaftliche Praxis aufgeklärt, hingegen erhielt er keine Hilfe bei der Suche nach finanzieller Unterstützung. Ihm wird der Besuch erforderlicher Weiterbildungen/Kurse/Lehrveranstaltungen finanziert. Von den abgefragten Möglichkeiten der Diskussion von Ergebnissen mit in- und externen Kollegen/innen ist keine für ihn wichtig.

Gesellschaftswissenschaften und Philosophie, Erziehungswissenschaften

Die typische Promovierende in *GesPhilErz* ist nicht immatrikuliert. Sie wird ihre Dissertation voraussichtlich nach 5,5 Jahren Promotionszeit einreichen. Zu Beginn ihrer Promotion hat sie weder Informationen über den Ablauf einer Promotion noch Hilfe bei der Suche nach finanzieller Unterstützung erhalten. Sie hat bereits Angebote der MARA genutzt.

Psychologie

Die typische Promovierende in *Psych* finanziert sich über ein Stipendium. Sie fertigt eine kumulative Dissertation an und wird diese voraussichtlich 3,7 Jahre nach den ersten Absprachen mit ihrem/r Betreuer/in einreichen. Hinsichtlich der zeitlichen Rahmenbedingungen ihrer Promotion ist festzustellen, dass die Dauer der Promotionsphase von vornherein klar begrenzt war. Sie erhielt zu Beginn ihrer Promotion auch Informationen über genaue Anforderungen an eine Promotion und wurde über gute wissenschaftliche Praxis aufgeklärt. Bei ihrer Promotion wird sie auch durch Projektleiter/innen oder andere Vorgesetzte sowie durch andere Professoren/innen unterstützt.

Geschichts- und Kulturwissenschaften, Theologie

Unter den Promovierenden in *GeschKultTheol* halten sich männliche und weibliche Promovierende die Waage. Hier wird typischerweise eine Karriere in der Wissenschaft angestrebt. Die Promotion hingegen wird zumeist über eine Stelle außerhalb der UMR finanziert. Auch wenn sie an der UMR arbeiten, sind Promovierende in *GeschKultTheol* während ihrer Arbeitszeit kaum mit der Betreuung Studierender befasst. Zu Beginn ihrer Promotion wurden sie über gute wissenschaftliche Praxis aufgeklärt. Die Angebote der MARA haben sie bereits genutzt.

Sprach- und Kunstwissenschaften

Auch die typische Promovierende in *SprachKunst* strebt eine spätere Tätigkeit in der Wissenschaft an. Bis zur Einreichung ihrer Dissertation promoviert sie voraussichtlich 5,3 Jahre. Während ihrer Arbeitszeit hat sie nicht ausreichend Zeit zur Bearbeitung ihrer Promotion. Zu Beginn der Promotion hat sie keine Informationen über den Ablauf einer Promotion erhalten, wurde nicht nach ihrer Motivation gefragt und erhielt keine Hilfe bei der Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten. Als Informationsquelle nutzt sie auch die Einrichtungen der UMR (Prüfungsamt, MARA u.Ä.). Sie hat bereits Angebote der MARA genutzt; das HDM kennt sie, hat seine Angebote aber bislang nicht genutzt.

Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Geowissenschaften

Typischerweise sind Promovierende in *MINGeo* männlich. Für den typischen Doktoranden in *MINGeo* trifft es nicht zu, dass er bei der Wahl seines Promotionsthemas freie Hand hatte. Zu

Beginn seiner Promotion wurde er über gute wissenschaftliche Praxis aufgeklärt, aber nicht nach seiner Motivation gefragt. Um Informationen zur Promotion zu erhalten, nutzt er die Webseiten der UMR nicht.

Besonderheiten nach Finanzierung

Teilweise gibt es auch Unterschiede zwischen Promovierenden, die ihre Promotion auf unterschiedlichen Wegen finanzieren. Da viele Aspekte nur für Personen abgefragt wurden, die eine Stelle an der UMR haben, werden die Angaben nicht nach der einzelnen Finanzierungsart, sondern nach den Aspekten, bei denen auffällige Unterschiede zu beobachten sind, dargestellt.

(Voraussichtliche) Promotionsdauer

Promovierende, die sich über nicht-wissenschaftliche Stelle an der UMR oder „sonstige Mittel“ finanzieren, benötigen besonders lange bis zur Einreichung ihrer Promotion (5,5 bzw. 5,3 Jahre), am schnellsten promovieren Stipendiaten/innen (3,0 Jahre).

Betreuende/r = Vorgesetzte/r

Unter den Promovierenden, die an der UMR arbeiten, ist für zwei Gruppen der/die Betreuende typischerweise nicht der/die Vorgesetzte: bei wissenschaftlichen Hilfskräften auf Landesstellen und bei Promovierende mit einer nicht-wissenschaftlichen Stelle an der UMR.

Gesprächshäufigkeit

Die tatsächliche Häufigkeit von Gesprächen ist bei externen Promovierenden am geringsten (mit 1,9 nicht ganz der Wert für mindestens einmal im Semester), bei Promovierenden auf einer Landesstelle liegt sie mit 2,5 (zwischen mindestens einmal im Semester und mindestens einmal im Monat) deutlich höher, bei Promovierenden auf Drittmittelstellen und Stipendiaten/innen liegt der Wert sogar noch leicht darüber (2,6).

3. Der/die typische Betreuende (Einschätzungen der Betreuenden selbst)

Der/die typische Betreuende ist männlich und hat die deutsche Staatsangehörigkeit. Er hat eine Professur an der UMR inne, betreut schon seit über zehn Jahren Promovierende und hat in den letzten fünf Jahren sieben Promovierende betreut.

Er wendet in der Vorlesungszeit vor allem Zeit für die Lehre auf, etwa gleich häufig für Verwaltungsaufgaben und Forschung. Auf die Promovierendenbetreuung entfällt knapp ein Sechstel (*GeistSozWiss*) bis ein Fünftel (*NatWiss*) seiner Arbeitszeit.

Eine weitere Verbesserung seiner Betreuung könnte sich der typische Betreuer v.a. durch Entlastung von anderen Aufgaben vorstellen, etwas weniger auch durch eine Anerkennung von Betreuungsleistungen in Form von Preisen für herausragende Betreuung, Bonuszahlungen oder Ähnlichem. Eine Lehrdeputatsreduktion oder Fortbildungen für Betreuende findet er hingegen nicht sinnvoll.

Von den zentralen Stellen der UMR würde er sich Unterstützung bei der Einwerbung von Drittmitteln zur Finanzierung von Promovierenden wünschen sowie eine Antragsberatung für strukturierte Programme. Beratung zum Bereich IT, zur Personalführung und zur Gewinnung von Promovierenden sind hingegen keine Punkte, in denen er Unterstützungsbedarf hat.

Promovierende des typischen Betreuers

Die Promovierenden des typischen Betreuers sind zumeist Absolventen der UMR, mehr oder weniger häufig auch einer anderen deutschen Universität. Er betreut keine binationalen Promotionen. Typischerweise wird er von Master-Studierenden (seltener von studentischen oder wissenschaftlichen Hilfskräften) auf die Möglichkeit angesprochen, bei ihm zu promovieren. Teilweise spricht er sie auch selbst an oder schreibt Stellen oder Stipendien aus, häufig spielen auch sonstige Möglichkeiten wie z.B. Kontakte mit externen Interessenten eine Rolle. Bei der Auswahl, für welche Promovierenden er die Betreuung übernimmt, zieht er Vorstellungsgespräche oder Prüfungsergebnisse heran oder berücksichtigt die Empfehlung eines/r anderen Professors/in. Arbeitet er in *GeistSozWiss*, lässt er sich zudem häufig als Auswahlgrundlage ein Exposé vorlegen.

Seine Promovierenden sind typischerweise über Arbeitsstellen an die UMR angebunden: Er betreut vor allem Promovierende, die eine Landesstelle innehaben oder in einem Drittmittelprojekt arbeiten. Er hält sie dazu an, zu Beginn der Promotion die Annahme als Doktorand/in am Fachbereich zu beantragen.

Seine Promovierenden fertigen typischerweise eine monographische Dissertation an; wenn jedoch kumulative Dissertationen angefertigt werden, sollten hierfür seiner Meinung nach drei Publikationen nachgewiesen werden.

Promotionen dauern beim typischen Betreuer in der Regel drei bis sechs Jahre. Diese Promotionsdauer hält er für wünschenswert.

Arbeits- und Vertragsbedingungen

Der typische Betreuer ist in der Mehrheit der Fälle gleichzeitig Vorgesetzter seiner Promovierenden.

Diese übernehmen während ihrer Arbeitszeit selten administrative Tätigkeiten und sind nie am Umzug/der Entrümpelung von Laboren oder Institutsräumen beteiligt.

Rahmenbedingungen der Promotion und der Betreuung

Der typische Betreuer schätzt die Aussagen zu den zeitlichen Rahmenbedingungen von Promotionen im Allgemeinen ebenso ein wie die typische Doktorandin, allerdings prüft er regelmäßig, ob die Promovierenden mit der Arbeit an ihrer Promotion ausreichend schnell vorankommen, und macht ihnen klare Vorgaben zum zeitlichen Ablauf der Promotionsphase. Ein typischer Betreuer in *NatWiss* stimmt zudem der Aussage zu, die Dauer der Promotionsphase sei vornherein klar begrenzt.

Auch hinsichtlich der Selbstständigkeit Promovierender stimmen die Einschätzungen der typischen Doktorandin und des typischen Betreuers überein, bis hin zu den fachbereichs(gruppen)spezifischen Abweichungen: auch hier schätzen die Betreuenden in *NatWiss* die Aussage, die Promovierenden hätten freie Hand bei der Wahl des Promotionsthemas, im Gegensatz zu ihren Kollegen/innen in *GeistSozWiss*, als nicht zutreffend ein.

Der typische Betreuer hat mit seinen Promovierenden die Betreuungsvereinbarung der UMR (BV) abgeschlossen, allerdings hält er sie für eher nicht sinnvoll, v.a. wegen der Erhöhung des bürokratischen Aufwands. Unabhängig von der BV trifft er mit seinen Promovierenden keine Vereinbarungen zu den abgefragten Inhalten.

Der typische Betreuer ist zumeist Erstbetreuer von Promotionen, seltener übernimmt er eine Zweitbetreuung. Eine Delegation von Betreuungsaufgaben kommt bei ihm nicht vor. Er betreut meist alleine, seltener im informellen Austausch mit anderen Wissenschaftlern. Nie oder selten ist er Mitglied eines offiziellen Betreuungsteams; die verbindliche Einführung solcher Teams lehnt er ab. Ebenso ist er gegen eine Trennung von Betreuung und Begutachtung, obwohl er, wenn er Zweitgutachter einer Promotion ist, im Allgemeinen nicht an der Betreuung der Arbeit beteiligt war – es sei denn, er ist Betreuender in *GeistSozWiss*.

Individuelle Betreuung und Informationsgewinnung in verschiedenen Phasen der Promotion

Der typische Betreuer führt mit seinen Promovierenden mehr als einmal im Monat Gespräche über deren Promotion, es sei denn, es handelt sich um externe Promovierende, mit denen er sich etwas öfter als einmal pro Semester trifft. Entsprechende Gesprächshäufigkeiten schätzt er in seinem Fachgebiet als üblich ein.

Zu Beginn einer Promotion berät der typische Betreuende seine Promovierenden zu allen abgefragten Punkten.

Unter den vorgegebenen Betreuungsaspekten schätzt der typische Betreuer die meisten als wichtig bis sehr wichtig ein. Dies gilt auch für die Vermittlung fachlicher Kompetenzen und die Förderung der persönlichen Laufbahn Promovierender sowie die regelmäßige Überprüfung des Stands der Dissertation. Ebenfalls wichtig ist dem typischen Betreuer die Unterstützung bei der persönlichen Karriereplanung, deutlich weniger wichtig die Vermittlung von didaktischen Fähigkeiten.

Was die Intensität seiner Betreuung betrifft, so stehen für den typischen Betreuer inhaltliche und methodische Fragen klar vorne, gefolgt von der Betreuung bei der Strukturierung der Dissertation. Intensiv ist auch die Unterstützung bei der Teilnahme an Tagungen und beim Publizieren (beim typischen Betreuenden in *GeistSozWiss* eher für eigenständige Publikationen seiner Promovierenden, in *NatWiss* eher für gemeinsame Publikationen), in etwas geringerem Maße auch beim Ausbau von Kontakten und bei der Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten. Wie bei der Wichtigkeit von Betreuungsaspekten ist auch die Intensität bei der Betreuung zur Karriereplanung weniger hoch.

Was die Betreuung von Promovierenden in der Endphase der Promotion betrifft, so bietet der typische Betreuer Unterstützung zu allen abgefragten Inhalten und legt den Promovierenden nahe, die Disputationen anderer Doktoranden/innen zu besuchen.

Infrastruktur, Austauschmöglichkeiten und zentrale Angebote

Am Institut oder in der Arbeitsgruppe des typischen Betreuers gibt es für Promovierende gezielte Unterstützung bei der Teilnahme an wissenschaftlichen Fortbildungen und beim Schreiben und Publizieren wissenschaftlicher Texte. Zudem gibt es Forschungskolloquien und gezielte Unterstützung bei der Integration in wissenschaftliche Netzwerke. Der Aussage, dass es Unterstützung bei der didaktischen Weiterbildung gibt, wird ebenfalls eher zugestimmt. Nicht vorhanden sind hingegen Beratungsangebote für Karrierewege außerhalb der akademischen Forschung und Lehre sowie Kooperationen mit der Wirtschaft.

Hinsichtlich Infrastruktur und Austauschmöglichkeiten gibt der Betreuende entsprechend für alle Angebote an, dass es sie gebe; so werden auch erforderliche Weiterbildungen finanziert und Auslandsaufenthalte ermöglicht.

Für seine Promovierenden hätte er von zentralen Stellen der UMR gerne stärkere Unterstützung bei der Karriereentwicklung, zudem wünscht er sich für sie Qualifizierungsangebote zum wissenschaftlichen Schreiben und Präsentieren. Auch Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf fände er wünschenswert. Angebote zur Fremdsprachenkorrektur für Manuskripte wünscht er sich vor allem, wenn er in *GeistSozWiss* arbeitet. Keine großen Wünsche hat der typische Betreuer hinsichtlich zentraler Angebote zur Sensibilisierung für gute wissenschaftliche Praxis oder zur Hochschuldidaktik. Zentrale Angebote zur fachlichen und methodischen Qualifizierung Promovierender hält er für eher wünschenswert, wenn er in *GeistSozWiss* arbeitet.

Der typische Betreuer kennt die Angebote der MARA und des HDM und empfiehlt sie seinen Promovierenden auch (insbesondere diejenigen der MARA).

4. Die typischen Promovierenden im Vergleich (deutschlandweit und mit den 1999 befragten Promovierenden der UMR)

Die ausgewerteten deutschlandweiten Studien und Statistiken zu Promovierenden oder Nachwuchswissenschaftlern allgemein sowie die Umfrage unter Promovierenden und Promovierten der UMR, die 1999 durchgeführt wurde (s. Quellen), weichen in der Fragestellung und in der Darstellung der Ergebnisse häufig von den 2015 an der UMR durchgeführten Online-Umfragen ab. Daher lässt sich nur ein Teil der Angaben miteinander vergleichen; wo dies möglich ist, werden die Ergebnisse im Folgenden kurz vorgestellt.

Mit den deutschlandweiten Erhebungen stimmen die Angaben der Promovierenden der UMR bezüglich des Alters der Promovierenden und der Promotionsdauer weitgehend überein; der Frauenanteil liegt jedoch unter den Promovierenden der UMR, die an der Online-Umfrage teilnahmen, höher. Wie deutschlandweit zumeist üblich, finanzieren sich die Promovierenden der UMR vorwiegend über eine befristete Teilzeitstelle an der Universität, wobei sie häufig mehr Stunden arbeiten als vertraglich festgelegt. Sie führen Lehrveranstaltungen durch, betreuen Studierende und übernehmen administrative Tätigkeiten. Der Anteil ausländischer Promovierender liegt etwas unterhalb des bundesweiten Durchschnitts.

Wie an anderen Universitäten auch haben Promovierende der UMR oft nur eine/n Betreuer/in; mit dieser/m haben sie meist keine schriftlichen Vereinbarungen getroffen.

Die Angaben zur allgemeinen Zufriedenheit sind nicht direkt vergleichbar, im Großen und Ganzen zeigt sich aber ein ähnliches Bild wie an der UMR. Auch die Häufigkeit von Gesprächen mit der/m Betreuenden stimmt ungefähr überein (mehrmals im Semester).

Was die Entwicklungen an der UMR seit der 1999 unter Promovierenden und Promovierten durchgeführten Umfrage betrifft (vgl. Kersting 2000), so sind die Ergebnisse hinsichtlich des Alters der Promovierenden, der Promotionsdauer und der vorwiegenden Finanzierung über eine Stelle an der Universität weitgehend gleichgeblieben, der Frauenanteil unter den Befragten ist hingegen gestiegen.

Wie die 1999 befragten Promovierenden haben auch die heutigen ihre Promotion vor allem aufgenommen, weil sie Interesse an der Forschungsthematik haben; damals wie heute sind jedoch diejenigen, die eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben, in der Minderheit (wobei heute die meisten in Bezug auf ihre Karrierepläne noch unentschieden sind). Damals wie heute wünschen sich Promovierende häufigere Gespräche mit ihrem/r Betreuer/in.

Quellen

Hauss, K. et. al. (2012): *Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel*. Berlin: iFQ. (iFQ-Working Paper 13).

Jaksztat, S.; Preßler, N.; Briedis, K. (2012): *Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich*. Hannover: HIS Hochschul-Informations-System GmbH. (HIS: Forum Hochschule 2012, 15)

Kersting, Norbert (2000): *Promotionsstudium im Vergleich*. Marburg: Institut für Politikwissenschaft der Philipps Universität Marburg. (Marburger Meinungsbilder 2000, 1).

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2012): *Promovierende in Deutschland*.

5. Einordnung der in den Profilen dargestellten Ergebnisse vor dem Hintergrund der Evaluationsergebnisse insgesamt

Im Großen und Ganzen ist die Situation der typischen Promovierenden der UMR eher positiv einzuschätzen: Sie hat relativ lange Vertragslaufzeiten, im Verlauf ihrer Promotion kann sie sich ihre Zeit relativ frei einteilen und sie hat insgesamt eine große Selbstständigkeit bei der Bearbeitung ihrer Dissertation. Gleichzeitig erhält sie zu einer ganzen Reihe von Aspekten – wenn auch nicht zu allen – von ihrem/r Betreuer/in, aber auch von Kollegen/innen Informationen und Beratung. Sie hat die Gelegenheit zum Austausch mit anderen Doktoranden/innen und Kollegen/innen inner- und außerhalb der UMR und kennt die zentralen Angebote der MARA. Die Situation in den verschiedenen Fachbereichsgruppen unterscheidet sich hinsichtlich mancher Aspekte jedoch stark, und auch insgesamt hat ein deutlicher Anteil der Promovierenden oft nicht die gleichen Möglichkeiten oder Informationsangebote wie die typische Promovierende. Allerdings gibt es auch für die typische Doktorandin einige Punkte, in denen eine weitere Verbesserung der Situation wünschenswert wäre.

Hinsichtlich der **Arbeitsbedingungen** sticht hier hervor, dass die typische Doktorandin als tatsächliche Arbeitszeit fast doppelt so viele Stunden angibt wie ihr Arbeitsvertrag umfasst. Auch in den Interviews wurde von Betreuenden und Promovierenden geäußert, dass es durchaus üblich sei und oft auch erwartet werde, dass Promovierende unabhängig von ihrer vertraglichen Stundenzahl Vollzeit arbeiteten. Da viele Promovierende keine **Tätigkeitsbeschreibung** haben, ist nicht immer klar, welche Tätigkeiten offiziell zu ihren Dienstaufgaben gehören und welche nicht.

Was ihre tatsächlichen Tätigkeiten betrifft, so ist die typische Promovierende in die Lehre und die Betreuung Studierender eingebunden, ist mit der **Vermittlung didaktischer Fähigkeiten** im Rahmen ihrer Betreuung jedoch nicht zufrieden. Der typische Betreuer sieht diesen Bereich auch als weniger wichtig an als andere Betreuungsinhalte. Hier könnten die **Angebote des HDM** Abhilfe schaffen, sofern sie besser bekannt wären. Dass die Lehrverpflichtung auch als Belastung empfunden werden kann, die das Fortschreiten der Arbeit an der Dissertation erschwert, wurde im Rahmen der Interviews unter anderem darin deutlich, dass als *good practice*-Beispiel der Nachwuchsförderung in der Abschlussphase angeführt wurde, dass wissenschaftliche Mitarbeiter/innen Lehrverpflichtungen auf andere Semester umschichten können, um sich ein lehrfreies Dissertationsabschlussemester zu erarbeiten.

Hinsichtlich ihrer Betreuung insgesamt, aber auch hinsichtlich vieler Betreuungsaspekte ist die typische Doktorandin relativ zufrieden. **Allerdings nehmen sowohl die Gesamtzufriedenheit als auch die Zufriedenheit mit ausgewählten Aspekten im Laufe der Promotion ab**; auch die **tatsächliche und gewünschte Häufigkeit der Gespräche mit der/m Betreuenden über die Promotion sinken**. Dies kann unterschiedliche Gründe haben; die abnehmende Zufriedenheit mit der regelmäßigen Überprüfung des Stands der Dissertation und mit der Vermittlung fachlicher Kompetenzen lassen jedoch vermuten, dass die abnehmende Gesprächshäufigkeit nicht nur damit zu tun hat, dass fortgeschrittene Promovierende weniger Fragen oder Beratungsbedarf hätten. Da der typische Betreuer angibt, mit seinen Promovierenden mehr als einmal im Monat (und damit sogar häufiger, als die Promovierenden durchschnittlich als Wunsch angeben) Gespräche über deren Promotion zu führen, scheinen zwischen Promovierenden und Betreuenden unterschiedliche Ansichten darüber zu bestehen, was Gespräche zur Promotion beinhalten.

Einige Rahmenbedingungen der Betreuung werden sich voraussichtlich mit der **Einführung der Betreuungsvereinbarung** verändern (feste Absprachen zu bestimmten Aspekten, regelmäßige Überprüfung des Stands der Dissertation, Zweitbetreuung, Häufigkeit der Gespräche mit dem/r Betreuer/in über die Promotion). Hier bleibt abzuwarten, inwiefern dies zu einer Zunahme der Zufriedenheit führt.

Die **Inhalte, zu denen Promovierende zu Beginn und am Ende ihrer Promotion beraten werden**, ist für die Promovierenden von Fachbereichsgruppe zu Fachbereichsgruppe unterschiedlich. Der typische Betreuer hingegen bietet zu allen Aspekten Unterstützung. Auch während der Promotion ist die Beratung aus Sicht des typischen Betreuers oft umfassender als es die Zufriedenheit der typischen Doktorandin vermuten lässt. Neben der Frage, wie diese **Discrepanzen verringert** werden können, stellt sich auch die Frage, inwiefern Beratung zu allen Aspekten seitens der/s Betreuenden bereitgestellt werden soll bzw. ob einige Aspekte nicht eher von anderen Stellen abgedeckt werden können. Während Informationen zur Promotion allgemein oder zum Ablauf einer Disputation auch für den Fachbereich insgesamt *online* bereitgestellt werden können, könnte zu anderen Aspekten fachbereichsweit oder zentral beraten werden. So sind nicht nur die Promovierenden mit der Beratung durch ihre/n Betreuer/in hinsichtlich der Karriereaussichten weniger zufrieden, auch viele Betreuende wünschen sich, dass ihre Promovierende **Karriereberatung** durch zentrale Stellen erhalten. Zu dieser und anderen Fragen wurde in den Interviews die positive Rolle der Mentoren/innen in **Mentoringprogrammen** zu Beginn und während der Promotion hervorgehoben. Die hierüber erhaltenen Kontakte scheinen vor allem auch deshalb wichtig, weil ein Großteil der Promovierenden noch nicht entschieden hat, ob eine Karriere inner- oder außerhalb der Wissenschaft für sie in Frage kommt. An den Instituten/in den Arbeitsgruppen gibt es jedoch typischerweise keine Beratungsangebote für Karrierewege außerhalb der akademischen Forschung oder Kooperationen mit der Wirtschaft. Hier können zentrale Angebote, die Promovierenden allgemeine Fähigkeiten vermitteln, die ggf. auch eine „Exit-Option“ nach der Promotion eröffnen, sinnvolle Ergänzung bieten.

Die Umfragen zeigen, dass andere Promovierende, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Kollegen/innen wichtige Ansprechpartner/innen für die typische Doktorandin sind. Aus den Interviews wird zudem deutlich, dass das gegenseitige Feedback der Promovierenden untereinander als sehr wichtig angesehen wird, die Promovierenden aber gerne mehr **Austauschforen** hätten. In diesem Zusammenhang wurde erwähnt, dass viele Promovierende zwar die **MARA und ihre Angebote prinzipiell kennen**, aber **manche Bereiche**, wie zum Beispiel die Möglichkeit, sich über die MARA mit anderen Doktoranden/innen in Arbeitsgruppen zu vernetzen, eher **weniger bekannt** sind.

Der typische **Betreuer** könnte sich eine weitere Verbesserung seiner Betreuungsleistung durch die Entlastung von anderen Aufgaben, aber auch durch die Anerkennung von Betreuungsleistungen in Form von Preisen für herausragende Betreuung, Bonuszahlungen oder vorstellen. Er wünscht sich von zentralen Stellen mehr Unterstützung bei der Einwerbung von Drittmitteln zur Finanzierung Promovierender, auch eine Antragsberatung für strukturierte Programme fände er hilfreich. Für seine Promovierenden hätte er von zentralen Stellen der UMR gerne stärkere Unterstützung bei der Karriereentwicklung, Qualifizierungsangebote zum wissenschaftlichen Schreiben und Präsentieren sowie Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Betreut er Promotionen in *GeistSozWiss*, wünscht er sich für seine Promovierenden zudem eine Fremdsprachenkorrektur für Manuskripte. Viele dieser Angebote werden bereits von zentralen Einrichtungen der UMR bereitgestellt.