



**UNIVERSITÄT
BIELEFELD**



Bielefeld Graduate School
in History and Sociology

BGHS Working Paper Series

Der Ton macht die Promotion?

**Ergebnisse der Online-Befragung der Promovierenden
an der Universität Bielefeld 2020**

Carolin Kunz

BGHS Working Paper Series No. 8, May 2021

Impressum BGHS Working Paper Series

Carolin Kunz

Der Ton macht die Promotion?

Ergebnisse der Online-Befragung der Promovierenden an der Universität Bielefeld 2020

Bielefeld: Bielefeld Graduate School in History and Sociology, May 2021

BGHS Working Paper Series No. 8

URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0070-pub-29547245>

BGHS Working Paper Series

General Editor: Dr. Sabine Schäfer

ISSN 2512-8051

The BGHS Working Paper Series is intended to aid the rapid distribution of work in progress, research findings and special lectures by researchers and associates of the BGHS. Papers are distributed free of charge in PDF format via the BGHS website:

www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/bghs/aktivitaeten-projekte/publikationen/working-paper/



The BGHS Working Paper Series is licensed under Creative Commons Attribution – NonCommercial – NoDerivatives 4.0 International (CC BY NC ND). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en>

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

The BGHS Working Paper Series is a work-in-progress online series. Each paper receives only limited review. The opinions expressed in the papers are solely those of the author/s who retain the copyright. Comments on individual Working Papers are welcome and should be directed to the author/s.

Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS)

Bielefeld University, Germany

Web: www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/bghs/

Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS)

Universitätsstr. 25

33615 Bielefeld

Tel.: +49 (0)521 106-6520

www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/bghs/

E-Mail: bghs@uni-bielefeld.de

*Working Paper***Der Ton macht die Promotion? Ergebnisse der Online-Befragung der Promovierenden an der Universität Bielefeld 2020**

Carolin Kunz

Supervision of doctoral researchers plays an important role for finishing a PhD. According to the current state of research, regular meetings, the expertise and the sympathy for the supervisor are important determinants. In this working paper, results of an online survey of doctoral researchers at Bielefeld University in 2020 with the focus on supervision are presented. The respondents were partially to rather satisfied with their supervisor. About 25% already had a conflict with the supervisor which was from their point of view provoked mainly by the supervisor himself. One in ten respondents already changed the supervisor. Differences between the faculties and especially the sexes were found: Women appeared to feel more disadvantaged. Besides, needs of PhD researchers could be identified: Doctoral researchers would like to receive more support concerning networking with other professors, scientists or field access. Moreover, about one third of the respondents wish to get more help with publications and advice on methods or theories. By means of this working paper, need for action of supervisors and the university could be detected in order to improve the conditions of PhD researchers.

Die Betreuung der Promovierenden stellt einen wichtigen Teil des Promotionserfolgs bei ihrem Forschungsvorhaben dar. Gemäß dem Forschungsstand spielen regelmäßiger Kontakt zur Betreuungsperson und seine/ihre Expertise, aber auch gegenseitige Sympathie eine Rolle. Die in diesem Beitrag vorgestellten Ergebnisse einer Online-Befragung der Promovierenden der Universität Bielefeld aus dem Jahr 2020 nimmt die Betreuung von Promovierenden in den Fokus: Die Promovierenden waren teilweise bis eher zufrieden mit ihrer Betreuung, aber auch etwa jede/r vierte Befragte hatte bereits einen Konflikt mit der Betreuungsperson, wobei sich Unterschiede nach Fakultäten zeigten. Die Konflikte wurden in der Wahrnehmung der Promovierenden zumeist von den Betreuenden ausgelöst. Jede/r zehnte Befragte hat bereits seine Betreuungsperson gewechselt. Dabei wurden Geschlechterunterschiede zu Ungunsten von Doktorandinnen festgestellt. Außerdem konnten Wünsche der Promovierenden in Bezug auf Unterstützungsleistungen identifiziert werden: Vernetzung in Form von Kontakt zu Professoren/innen, Forscher/innen oder Feldzugang, Hilfe bei Publikationen und bei der Auswahl der Methoden sowie Theorien wünschen sich etwa ein Drittel der Befragten. Durch diesen Beitrag können Betreuenden sowie der Universität Handlungsbedarfe aufgezeigt werden, um die Promotionsbedingungen zu verbessern.

Keywords: Promovierende, Betreuung, Zufriedenheit, Konflikte, Promotionserfolg**Wörter:** 4.871

1 Einleitung

Obwohl gemäß dem Statistischen Bundesamt im Jahr 2018 173.779 Personen in Deutschland promovierten und die Zahl der Promovierenden seit Jahren steigt (Statistisches Bundesamt 2019: 5), wird eine wichtige Komponente des Promotionserfolgs und zwar „die Qualität der Betreuung in dieser Phase des Qualifizierungsprozesses kaum thematisiert“ (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 63). Dabei trägt eine gute Betreuung von Promovierenden denkbar zum Erfolg der Promotion bei. Promovierende begründen das Erwägen des Abbruchs der Promotion häufig mit Problemen mit der Betreuung (Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung 2021: ohne Seite).

Die Beziehung zwischen Promovierenden und Betreuenden ist ein zumeist hierarchisches Verhältnis, was oftmals noch dadurch gekennzeichnet ist, dass die Betreuungsperson der/die Vorgesetzte ist. Durch diese Konstellation sind Konflikte möglich, die sich auf die Einschätzung der Betreuung der Promovierenden auswirken können (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 149). Trotzdem ist die Statusgruppe der Promovierenden in der Forschung eher vernachlässigt (Findeisen 2010: 78; Sverdlik et al. 2018: 371). So wird insbesondere die Qualität des Betreuungsverhältnisses wenig empirisch beleuchtet (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 63).

Gleichzeitig gewinnt die Qualität der Promotionsausbildung im Rahmen des Qualitätsmanagements an deutschen Hochschulen immer mehr an Relevanz: Promovierende werden gemäß dem Bundesministerium für Bildung und Forschung zum wissenschaftlichen Nachwuchs gezählt, für den es lohnenswert ist, „[...] Bedingungen zu schaffen, unter denen wissenschaftliche Leistungen von möglichst hoher Qualität erbracht werden können“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2021: ohne Seite). Neben der Verbesserung der formalen Arbeitsbedingungen sollte das Betreuungsverhältnis in den Blick genommen werden, um Abbrüche von Promotionen zu verhindern und die Qualität der Dissertationen zu steigern. Dazu bedarf es jedoch einer empirischen Betrachtung der Betreuung von Promovierenden, die für Deutschland in der Tiefe leider noch aussteht. Der vorliegende Beitrag hat zum Ziel, zum Schließen dieser Forschungslücke beizutragen, indem das Verhältnis von Promovierenden und Betreuenden aus Sicht der Promovierenden näher beleuchtet wird. Unter was für Bedingungen pro-

movieren sie, wie werden sie betreut und was für Belastungen sind sie nach eigener Einschätzung ausgesetzt? Diesen Fragen soll anhand der Ergebnisse der Online-Befragung der Promovierenden der Universität Bielefeld aus dem Jahr 2020 nachgegangen werden.

Im folgenden Kapitel wird kurz der Forschungsstand zu Promovierenden in Deutschland und der Betreuungssituation angerissen, bevor die Online-Befragung mit 381 Promovierenden vorgestellt wird (Kapitel 3). Die ersten Ergebnisse sollen einen Überblick über die aktuelle Situation geben (Kapitel 4) sowie mögliche Qualitätsmerkmale guter Betreuung aufgezeigt werden, die schließlich diskutiert werden (Kapitel 5).

2 Betreuung von Promovierenden

Am Anfang der Betreuung von Promovierenden steht die Übernahme der Betreuung. Diese ist in Deutschland formell durch die Annahme durch den Promotionsausschuss festgelegt und liegt nicht mehr allein Absprachen zwischen Betreuenden und Promovierenden zugrunde. Über die förmliche Annahme der Promovierenden soll nicht nur Transparenz über die Zahl der Promovierenden der Betreuenden, Fakultäten und der gesamten Universität geschaffen werden, sondern dadurch besteht auch eine Verbindlichkeit zwischen den Betreuenden und den Promovierenden (Wissenschaftsrat 2011: 18). Anhand von Betreuungsvereinbarungen kann die Betreuung an sich, es können aber auch Einzelheiten wie die Kontakthäufigkeit festgehalten werden. Gemäß der National Academics Panel Study (nacaps) haben rund drei Viertel der Befragten eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen. Dabei wurden jedoch größtenteils nur die Betreuungsperson (93,4%) und der Arbeitstitel (83,8%) schriftlich festgelegt (Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung 2021: ohne Seite).

Beidseitige Verbindlichkeit und Verlässlichkeit können Qualitätsmerkmale des Betreuungsverhältnisses darstellen. In Betreuungsvereinbarungen können Promovierende angehalten werden, ihren Fortschritt in festgelegten Zeitabständen zu berichten, woraufhin die Betreuenden sich verpflichten, angemessen Rückmeldung darauf zu geben (Wissenschaftsrat 2011: 18). Jedoch umfassen nur etwas mehr als ein Viertel der schriftlichen Betreuungsvereinbarungen in der nacaps-Studie die regelmäßige Berichtspflicht. Dabei ist anzunehmen, dass Kontinuität in der regelmäßigen Besprechung des Promotionsvorhabens als ein Kriterium guter Betreuung gilt. Angesichts der Betreuungsrelation von durchschnittlich sechs Promovierenden zu einer

Professorin/einem Professor (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 31), mag dies jedoch nur schwer zu gewährleisten sein. In der empirischen Realität setzen 46,3% der befragten Promovierenden der nacaps-Studie ihre Betreuungsperson mehrfach im Semester, aber nicht wöchentlich über ihren Fortschritt in Kenntnis. Etwa jede/r Fünfte bespricht sich nur einmal im Semester und jede/r Zehnte sogar seltener als semesterweise (Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung 2021: ohne Seite). Gemäß dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 ist der Anteil der Promovierenden mit mehrmaligem Kontakt mit ihrer Hauptbetreuungsperson bei einer freien Promotion geringer als bei einer strukturierten Promotion (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 152).

Dabei steht gemäß der repräsentativen Befragung WiNbus aus dem Jahr 2011 des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) die aufgebrachte Zeit der Betreuung in einem positiven Zusammenhang mit der Einschätzung des Betreuungsverhältnisses durch die Promovierenden. Dies kann u.a. durch die Zufriedenheit mit der Betreuung messbar gemacht werden. In der WiNbus-Studie gaben 77% der Befragten mit mehr als wöchentlichem Kontakt zur Hauptbetreuungsperson an, mindestens eher zufrieden mit der Betreuung zu sein, im Vergleich zu 12% der Promovierenden, die sich seltener als einmal im Semester mit ihrer Hauptbetreuungsperson austauschen. Insgesamt waren 55% der befragten Promovierenden zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit ihrem Betreuungsverhältnis (Jaksztat et al. 2012: 35). In der nacaps-Studie lag dieser Anteil sogar bei 63% (Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung 2021: ohne Seite). Die Zufriedenheit mit der Betreuungsperson steht wiederum mit der Gesamtzufriedenheit mit der Promotion in einem engen Zusammenhang (Jungbauer-Gans und Schwabe 2020: 4).

Gemäß der Befragung WiNbus haben Promovierende, die in Forschungsprojekten promovierenden, häufiger Kontakt zu ihrem/r Betreuer/in aber seltener zu ihrem/r Erstgutachter/in. An dieser Stelle wird deutlich, dass die betreuende Person, die hinsichtlich des Promotionsprojekts berät, nicht zwingend der/die Erstgutachter/in sein muss, sondern dass u. a. andere Projektmitarbeitende die inhaltliche Betreuung übernehmen können (Jaksztat et al. 2012: 23). Eine Tätigkeit als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in kann jedoch ebenso im Konflikt mit der Promotion beispielsweise im zeitlichen Sinne sein (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 31). So gaben Promovierende in der Befragung der Europa-Universität

Viadrina Frankfurt (Oder) an, dass sie nur 36,9% ihrer Arbeitszeit an ihrer Promotion arbeiten (Albrecht et al. 2014: 22). Promovierende werden somit nicht nur in Bezug auf ihre Promotion sondern ebenso bezüglich ihrer Arbeitsleistung im Projekt oder am Lehrstuhl bewertet. Durch diese doppelte Abhängigkeit kann es zu Konflikten kommen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 149).

Neben der aufgebrauchten Zeit für die Promovierenden spielt vermutlich die Expertise der Betreuenden eine wichtige Rolle bei der Bewertung des Betreuungsverhältnisses. Gemäß der WiNbus-Studie ist die fachliche Ausrichtung des/der Erstgutachter/in der wichtigste Grund für die Wahl dieser Person. Zudem wurden Sympathie, inhaltliche und methodische Kenntnisse und das Kennen der Person von mehr als zwei Dritteln der Befragten als Gründe für die Wahl des/der Erstgutachter/in genannt (Jaksztat et al. 2012: 22).

Weitere Merkmale der Betreuungsqualität können sich in der Diskrepanz zwischen Wünschen der Promovierenden und der tatsächlichen Betreuungssituation widerspiegeln. Gemäß der Befragung der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) wünschen sich die Promovierenden vermehrt Unterstützung bei methodischen und technischen Fragen sowie Hilfe beim wissenschaftlichen Publizieren. Insbesondere Letzteres wird jedoch als zu wenig wahrgenommen (Albrecht et al. 2014: 51), was ebenso durch Ergebnisse der WiNbus-Studie gestützt wird. Hier wird auch deutlich, dass der Wunsch von Promovierenden nach wissenschaftlicher, auch außeruniversitärer Vernetzung durch die Betreuenden häufig unerfüllt bleibt (Jaksztat et al. 2012: 41). Außerdem ist neben Hilfe beim Publizieren und der Vernetzung emotionale Unterstützung vermutlich ein Merkmal von guter Betreuung. Promovierende der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) fühlen sich größtenteils durch ihre/n Betreuer/in motiviert (Albrecht et al. 2014: 29) und 42,4% der nacaps-Befragten emotional unterstützt (Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung 2021: ohne Seite)).

3 Datenbasis und Methode

Die im folgenden Kapitel vorgestellten Ergebnisse basieren auf einer Online-Befragung, die größtenteils innerhalb eines Seminars des Bachelorstudiengangs Soziologie im Wintersemester 2019/2020 erarbeitet wurde. Der Fokus lag auf der Zufriedenheit mit der Betreuung der Promotion sowie der Gesundheit von Promovierenden. Dabei wurde auf bereits bestehende und etablierte Itembatterien zurückgegriffen, die für Promovierende teilweise umformuliert wurden. Die Fragen wurden in quantitativen und kognitiven Pretests mit Promovierenden aus fünf Fakultäten der Universität Bielefeld evaluiert und angepasst, wenn es notwendig war. Anschließend wurden die Fragen als Online-Befragung in LimeSurvey umgesetzt. Die Promovierenden wurden ab Februar 2020 über E-Mail-Verteiler der Graduiertenschulen/-programme und der Dekanate zur Teilnahme an der Befragung eingeladen. Darüber hinaus wurden die Professoren/innen der einzelnen Fakultäten gebeten, ihren Promovierenden eine Einladung per E-Mail zu schicken. Außerdem wurden vor der Mensa und der Cafeteria Plakate mit einem QR-Code aufgehängt, um noch mehr Promovierende zu erreichen.

Befragt wurden Promovierende der Universität Bielefeld. Von insgesamt ca. 1.300 Promovierenden an den 14 Fakultäten (Universität Bielefeld, 2021: ohne Seite) nahmen 381 Promovierende an der Befragung teil, wobei 319 Promovierende die Befragung vollständig ausfüllten. Somit nutzte etwa jede/r vierte Promovierende der Universität Bielefeld die Gelegenheit, seine/ihre Meinung zur Betreuung der Promotion mitzuteilen. Der Großteil der Befragten ist weiblich (60,2%) (siehe Tabelle 1).

An der Universität Bielefeld ist es möglich, frei oder strukturiert zu promovieren. Letztere sind Teil eines Promotionsstudiengangs/-programms, im Rahmen dessen Promovierende an Seminaren oder anderen Veranstaltungen zur Weiterbildung teilnehmen können und im Rahmen des Curriculums auch teilnehmen müssen. Dies trifft auf Individualpromovierende nicht zu. Ein strukturiertes Programm wird jedoch nicht an jeder Fakultät angeboten (Universität Bielefeld 2021b: ohne Seite). Im Vergleich zu den offiziellen Promovierendenzahlen der Universität Bielefeld sind auch in der Befragung freie Promovierende etwas stärker vertreten. Doktoranden/innen der Fakultäten für Gesundheitswissenschaften sowie Linguistik und Literaturwissenschaft zeigten eine hohe Teilnahmebereitschaft. Verglichen mit der Gesamtzahl der Promovierenden der Universität Bielefeld sind die Fakultäten für Biologie und Rechtswissenschaft sowie die Technische Fakultät unterrepräsentiert.

Tab. 1: Allgemeine Angaben der befragten Promovierenden im Vergleich zu Promovierenden der Universität Bielefeld insgesamt

		Online-Befragung (2020)		Universität (SS 2020)	
		absolut	prozen- tual	absolut	prozen- tual
Insgesamt		381	100,0	1.374	100,0
Ge- schlecht	männlich	115	38,5	751	54,7
	weiblich	180	60,2	623	45,3
	divers	4	1,3	-	-
Art der Promotion	strukturierte Promotion (Promoti- onsstudiengang/-programm)	189	49,6	603	43,9
	freie Promotion	192	50,4	771	56,1
Fakultät	Biologie	20	6,8	138	10,2
	Chemie	24	8,2	108	7,9
	Erziehungswissenschaft	25	8,5	101	7,4
	Geschichtswissenschaft, Philoso- phie und Theologie	23	7,8	118	8,6
	Gesundheitswissenschaften	28	9,5	91	6,6
	Linguistik und Literaturwissenschaft	29	9,9	80	5,8
	Mathematik	17	5,8	66	4,8
	Physik	14	4,8	89	6,5
	Psychologie und Sportwissenschaft	21	7,1	87	6,3
	Rechtswissenschaft	9	3,1	102	7,4
	Soziologie	34	11,6	146	10,6
	Technische Fakultät	33	11,2	188	13,7
	Wirtschaftswissenschaften	17	5,8	60	4,4

Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf Daten der Promovierendenbefragung sowie Auskünften der Universität Bielefeld

4 Ergebnisse

Die folgenden Ergebnisse dienen einem ersten Überblick zur Betreuung von Promovierenden an der Universität Bielefeld. Es werden zunächst die Motive zur Übernahme der Promotion aus Sicht der Promovierenden, die Zufriedenheit mit der Betreuung sowie Erwartungen und Wünsche der Promovierenden vorgestellt.

4.1 Übernahme der Betreuung

Den größten Anteil an der inhaltlichen Betreuung des Promotionsvorhabens hat nach Angaben der befragten Promovierenden der/die Erstgutachter/in (88,08%). Wird die Betreuung nicht von der/dem Erstgutachter/in übernommen, ist dies zumeist in fachlichen Kenntnissen der anderen Person oder darin begründet, dass die betreuende Person die Arbeitsgruppe oder das Projekt leitet. Als Motiv zur Übernahme der Betreuung der Promotion wurden am häufigsten fachliche Gründe von den Promovierenden vermutet, insbesondere in den Fakultäten für Physik, Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie sowie der Linguistik und Literaturwissenschaft. Insgesamt zeigt sich, dass sich bei 61,66% der Promovierenden ihr Promotionsthema mindestens eher in der Forschung der Betreuungsperson wiederfindet. Ein größerer Anteil kumulativ Promovierender sieht eher inhaltliche Parallelen zur Forschung der Betreuungsperson im Vergleich zu Promovierenden, die voraussichtlich eine Monographie verfassen oder sich noch nicht sicher sind. Auch Projektmitarbeitende sind inhaltlich näher an ihrem/r Betreuenden. Bei ähnlichen Forschungsthemen wurde eine leicht höhere Zahl der Publikationen genannt, was sowohl als ein Erfolgsindikator für die Promotion aber auch als Vorteil für die Betreuenden gewertet werden kann.

Am zweithäufigsten und damit von etwas weniger als der Hälfte der Promovierenden wurden berufsethische Gründe, wie das Innehaben einer Professur oder Projektleitung, von den Promovierenden als Motiv zur Übernahme der Betreuung vermutet (Mehrfachnennungen waren möglich). Etwa jede/r Dritte gab Zweckgründe, wie beispielsweise zur Veröffentlichung von Papers oder Artikeln als Grund für die Übernahme der Betreuung an. In der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft sowie Biologie übernahm ein hoher Anteil der Erstgutachtenden die Betreuung aus diesen Zweckgründen. Eine Betreuung aus persönlichen Gründen, wie etwa Sympathie, wurde von etwa jeder/m vierten Befragten als ein Motiv genannt.

4.2 Zufriedenheit mit der Betreuung

Die allgemeine Zufriedenheit mit der Betreuung ist relativ hoch. So sind drei Viertel der befragten Promovierenden mindestens eher zufrieden. Eine ähnliche Verteilung zeigte sich auch für die Zufriedenheit mit dem fachlichen Austausch, der Terminfindung zur Besprechung des

Tab. 2: Zufriedenheit mit der Betreuung (Arithmetisches Mittel, 1: ganz und gar unzufrieden; 5: ganz und gar zufrieden)

		Zufriedenheit mit...					
				der Termin- findung zur Besprechung des Promo- tionsvorha- bens	der Art und Weise des Feedbacks	der Häufig- keit des Feedbacks	der Quali- tät des Feedbacks
		der Be- treuung	dem fachli- chen Aus- tausch/ Förderung				
Geschlecht	männlich (n≥112)	4,01	3,93	4,03	3,93	3,76	3,93
	weiblich (n≥174)	3,62	3,51	3,83	3,71	3,39	3,60
Fakultät	Biologie (n=20)	3,50	3,00	3,84	3,10	3,45	3,10
	Chemie (n≥22)	3,17	3,42	3,52	3,05	2,74	3,37
	Erziehungswissenschaft (n=25)	3,76	3,64	3,96	3,80	3,28	3,64
	Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie (n≥22)	4,09	4,00	4,00	4,17	3,65	4,04
	Gesundheitswissenschaften (n≥27)	3,32	3,07	3,82	3,75	3,32	3,57
	Linguistik und Literaturwissenschaft (n≥28)	3,62	3,55	4,04	3,72	3,39	3,52
	Mathematik (n≥16)	4,71	4,47	4,53	4,12	4,31	4,19
	Physik (n=14)	4,29	4,50	4,57	4,57	4,14	4,50
	Psychologie und Sportwissenschaft (n≥20)	3,86	3,86	4,10	4,00	3,71	4,10
	Rechtswissenschaft (n≥8)	4,67	4,33	4,67	4,25	4,38	4,50
	Soziologie (n≥32)	3,97	3,91	4,03	3,97	3,91	3,85
	Technische Fakultät (n=33)	3,55	3,52	3,24	3,61	3,12	3,48
	Wirtschaftswissenschaften (n=17)	4,00	3,94	4,12	4,00	4,00	4,06
Art der Pro- motion	strukturiert (n≥168)	3,58	3,51	3,71	3,59	3,29	3,54
	frei (≥167)	3,87	3,82	4,06	3,86	3,65	3,86
Art der Dis- sertation	kumulativ n(≥86)	3,80	3,65	4,03	3,77	3,67	3,84
	Monographie (n≥179)	3,80	3,74	3,89	3,85	3,51	3,74

Quelle: Eigene Darstellung

Promotionsvorhabens, der Art und der Qualität des Feedbacks. Jedoch sind mehr als zwei Drittel der befragten Promovierenden mindestens eher unzufrieden mit der Häufigkeit des Feedbacks. Männliche Promovierende sind dabei leicht zufriedener mit der Betreuung als ihre Kolleginnen (siehe Tabelle 2). Ob dies in einer besseren Betreuung oder an der Bewertung der Situation begründet ist, lässt sich jedoch an dieser Stelle nicht sagen. Frei Promovierende sind ebenfalls etwas zufriedener als Personen in einer Graduiertenschule. Dies lässt sich zumindest teilweise damit begründen, dass Promovierende der Fakultäten mit der höchsten Zufriedenheit größtenteils frei promovieren. Dies sind u. a. die Fakultäten für Mathematik, Physik und Wirtschaftswissenschaften. Etwas weniger zufrieden mit der Betreuung sind Promovierende der Fakultäten für Biologie, Chemie und der Technische Fakultät. Differenziert nach der Beschäftigung der Befragten stechen insbesondere Promovierende heraus, die sich außerhalb der Universität finanzieren: Nur etwa die Hälfte sind mindestens eher zufrieden mit der gesamten Betreuung und der Terminfindung zur Besprechung des Promotionsvorhabens im Vergleich zu etwa 70,00% der Personen mit einer Haushaltsstelle oder Projekt-Mitarbeitenden. Eine Anbindung an die Universität über die Finanzierung kann sich daher als vorteilhaft bei der Betreuung und somit der Promotion herausstellen.

Nun stellt sich die Frage, was eine gute oder weniger gute Betreuung ausmacht. Durch die Betrachtung von einzelnen Items kann dem näher auf den Grund gegangen werden (siehe Tabelle 3). Etwa drei Viertel der Promovierenden gaben an, dass die Betreuungsperson Interesse am Promotionsvorhaben zeigt (73,16%) und der Bitte zum Lesen eines Kapitels oder Papers auch nachkommt (78,64%). Dies bedeutet jedoch im Gegenzug, dass ca. jedem vierten Promotionsprojekt wenig oder kein Interesse entgegengebracht wird und dass teilweise kein Feedback auf schriftliche Teile der Promotion erfolgt. Mehr als ein Fünftel der befragten Promovierenden (21,74%) schätzt ihre Betreuungsperson als (eher) nicht vorbereitet bei Treffen zur Besprechung des Promotionsvorhabens ein und ein ebenso großer Anteil gab an, dass sich ihre Betreuungsperson nicht ausreichend Zeit für die Betreuung nimmt. Proaktives Verhalten in Form von Zugehen auf die Promovierenden seitens der Betreuenden kam noch seltener vor und wurde nur von etwa der Hälfte der Promovierenden genannt. Eine Kontaktaufnahme von der Betreuungsperson wurde jedoch häufiger von männlichen Promovierenden (65,21%) im Vergleich zu ihren Kolleginnen (42,05%) genannt.

Tab. 3: Bewertung der Betreuungsperson (in %)

	trifft mindes- tens eher nicht zu	teils/teils	trifft min- destens eher zu
Mein/e BetreuerIn bestärkt mich in einer schwierigen Phase meiner Promotion durch eine positive Wortwahl.	20,85	14,33	64,82
Ich werde von meinem/r BetreuerIn ermutigt, meine eigenen Ideen umzusetzen.	10,64	15,81	73,55
Mein/e BetreuerIn nimmt sich Zeit für die Betreuung meines Promotionsvorhabens.	22,33	15,90	61,77
Mein/e BetreuerIn zeigt Interesse an meinen Ideen in Bezug auf meine Promotion.	6,39	20,45	73,16
Mein/e BetreuerIn schenkt meinem Promotionsvorhaben ausreichend Aufmerksamkeit.	21,27	17,46	61,27
Mein/e BetreuerIn geht wegen meines Promotionsvorhabens auch mal auf mich zu.	29,52	20,00	50,48
Mein/e BetreuerIn schenkt meinem Promotionsvorhaben im angemessenen Maße Anerkennung.	17,95	16,67	65,38
Wenn ich meinen/e BetreuerIn um etwas bitte, wie beispielsweise das Lesen eines Kapitels/Papers, kommt er/sie dem auch nach.	10,85	10,51	78,64
Mein/e BetreuerIn macht einen vorbereiteten Eindruck bei unseren Treffen wegen meines Promotionsvorhabens.	21,74	18,39	59,87
Die Zeit, die mein/e BetreuerIn benötigt, um auf Anfragen bezüglich meiner Promotion zu antworten, schätze ich als angemessen ein.	15,46	15,50	69,04
Mein/e BetreuerIn gibt mir das Gefühl, zu wenig Freiheit in meiner Arbeitsweise zu haben.	83,93	6,89	9,18
Ich fühle mich oft durch meine/n BetreuerIn vernachlässigt.	66,06	13,64	20,30
Ich fühle mich durch meine/n BetreuerIn unter Druck gesetzt.	66,16	16,77	17,07
Mein/e BetreuerIn und ich haben ein unsicheres und angespanntes Arbeitsverhältnis.	78,77	11,08	10,15
Ich würde mich gerne häufiger mit meinem/r BetreuerIn zur Besprechung meines Promotionsvorhabens treffen.	39,80	23,36	36,84

Quelle: Eigene Darstellung

Jede/r fünfte Promovierende nahm eine Vernachlässigung durch die Betreuungsperson (20,30%) wahr, wobei dies von weiblichen Promovierenden häufiger so empfunden wird als von ihren männlichen Kollegen (24,58% vs. 9,57%). Insgesamt wünschten sich 36,84% der Befragten häufigere Treffen zur Besprechung des Promotionsvorhabens, was aber auch Ausdruck einer guten Zusammenarbeit sein kann. Dieser Wunsch wurde häufiger von Nicht-Projektmitarbeitenden als von Projektmitarbeitenden angegeben. Unzufriedenheit mit der Betreuung ist eine mögliche Ursache für Konflikte mit der betreuenden Person. In der Befragung gaben 14,33% der Befragten an, dass ein Konflikt offen angesprochen wurde und bei jeder/m zehnten Promovierenden blieb dieser unausgesprochen. Weibliche Promovierende berichteten häufiger von ausgesprochenen sowie unausgesprochenen Konflikten mit der Betreuungsperson im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen (27,22% vs. 20,00%). Außerdem wurden Konflikte mit den Betreuenden häufiger von Promovierenden der Fakultäten für Biologie und Chemie angegeben. Nahezu keine Konflikte wurden in den Fakultäten für Mathematik und insbesondere Physik berichtet.

Die Mehrheit der Promovierenden mit erlebten Konflikten sieht die betreuende Person (eher) als ursächlich für das Problem (44,59%), wohingegen 5,41% sich selbst als Verursacher/in des Konflikts verstehen. Dass der Konflikt von beiden Seiten ausgelöst wurde, gaben 41,89% der Befragten an. Aber auch Gründe außerhalb des Betreuungsverhältnisses wurden genannt (8,11%). Ein mögliches Resultat der Unzufriedenheit und von Konflikten könnte die Erwägung eines Wechsels der Betreuungsperson sein, worüber jede zehnte Person bereits ernsthaft nachgedacht hat. Insgesamt haben knapp 4% der befragten Promovierenden ihre Betreuungsperson bereits gewechselt.

Ein Wechselwunsch kann auch in den Eigenschaften der Betreuenden begründet sein. Aus Sicht der Promovierenden ist zwar der Großteil der Betreuenden freundlich (81,57%) und kompetent (76,74%), aber auch weniger als die Hälfte schätzen die Arbeit der Promovierenden oder sie selbst wert (siehe Abbildung 1). Werden nun die fünf häufigsten negativen Eigenschaften herangezogen, zeigt sich, dass nahezu jede/r fünfte Betreuende als launisch eingeschätzt wird. Einige Promovierende empfinden ihre/n Betreuer/in sogar als herablassend oder ungerecht (6,65%).

Abb. 1: Eigenschaften der Betreuenden aus Sicht der Promovierenden in % (n=331)

1 freundlich	81,57	1 launisch	18,73
2 kompetent	76,74	2 kontrollierend	14,20
3 hilfsbereit	57,10	3 herablassend	6,95
4 engagiert	53,78	4 unsicher	6,65
5 wertschätzend	48,94	5 ungerecht	6,65

Quelle: Eigene Darstellung

4.2 Erwartungen und Wünsche der Promovierenden

Promovierende der Universität Bielefeld haben hohe Erwartungen an ihre wissenschaftliche Leistung während der Promotion. So ist mehr als 80% der Befragten das Halten von Vorträgen vor Fachpublikum und die Publikation (von Teilen) der Promotion sehr wichtig (siehe Tabelle 4). Promovierende, die darin eine hohe Relevanz sehen, vermuten, dass dies auch ihre Betreuungsperson von ihnen erwartet.

Tab. 4: Erwartungen laut Einschätzungen der Promovierenden (in %)

	von Betreu- enden	Erwartungen von Promo- vierenden	Überein- stimmung
Vorträge vor Fachpublikum	80,06	67,67	74,18
Vorstellung des Promotionsvorhaben in Pro- movierendenkolloquien/Research Classes	55,34	56,38	79,63
Publikation (von Teilen) der Promotion	87,93	71,64	79,70
Publikation unabhängig von der Promotion	55,66	30,75	45,81
Aufbau von Kooperationen mit anderen In- stituten/Hochschulen/Partnern	53,07	33,23	47,30
(Mitarbeit an) Forschungsanträgen	32,21	29,69	56,18
Gremienarbeit an der Fakultät/Institut	24,50	8,41	27,42
Kooperation an den Lehrveranstaltungen der Betreuenden	48,16	44,82	73,57

Quelle: Eigene Darstellung

Eine hohe Übereinstimmung lässt sich ebenso bei der Vorstellung des Promotionsvorhabens in Promovierendenkolloquien oder Research Classes finden, jedoch ist dies nur noch etwas mehr als der Hälfte der Promovierenden und vermutlich deren Betreuenden wichtig. Den geringsten Stellenwert für die Promovierenden haben die Gremienarbeit an der Fakultät oder dem Institut (24,50%), die Mitarbeit an Forschungsanträgen (32,21%) oder die Kooperation an den Lehrveranstaltungen der Betreuenden (48,16%). Bei Letzterem sind sich die Promovierenden und ihre Betreuenden auch wieder sehr oft einig.

Darüber hinaus wurden die Promovierenden nach erfahrener sowie gewünschter Hilfestellung durch die Betreuenden gefragt. Der Großteil der Befragten erhielt bereits Literaturtipps, aber nur 45,77% wurden Kontakte zu Professoren/innen, Forscher/innen oder der Feldzugang vermittelt (siehe Tabelle 5). Der Wunsch nach Vernetzung wurde jedoch bei etwa drei Viertel der Befragten nicht erfüllt. Ähnlich hohe Anteile lassen sich für den unerfüllten Wunsch in Bezug auf die Auswahl der Methoden oder Theorien sowie Themenfindung beobachten.

Tab. 5: Hilfe von Betreuenden (in %)

	erfahren	gewünscht	unerfüllter Wunsch
Literaturtipps	67,08	18,18	48,28
Themenfindung	54,23	11,60	70,27
Ausweitung oder Eingrenzung des Themas	58,93	26,96	69,77
Publikationsvorhaben	53,29	35,11	66,96
Auswahl der Methoden/Theorien	55,17	32,92	71,43
Kontakt zu Professoren/innen, Forscher/innen, Feldzugang, etc.	45,77	31,03	75,76

Quelle: Eigene Darstellung

5 Fazit und Diskussion

In der Forschung wird angenommen, dass Betreuende die Promotion maßgeblich fachlich beeinflussen und eine Bezugsperson darstellen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 149). Dies trifft jedoch nicht annähernd auf alle befragten Promovierenden der Universität Bielefeld zu. Insgesamt sind die Promovierenden teilweise bis eher zufrieden

mit ihrer Betreuung, dem fachlichen Austausch, der Terminfindung und dem Feedback. Bei der Häufigkeit der Rückmeldung auf das Promotionsvorhaben hingegen waren die Befragten häufiger unzufrieden mit ihrer Betreuungsperson. In diesem Beitrag wurde mit der Betreuungssituation eine mögliche Determinante vom Promotionserfolg betrachtet. Zu einem Abbruch kann es gewiss auch aus strukturellen Gründen kommen: So wird angenommen, dass Mitarbeitende am Lehrstuhl aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens (u. a. durch das Halten von Lehrveranstaltungen) häufiger einen Abbruch der Promotion in Erwägung ziehen (Mersch und van Bebber 2010: 11). Zur Erforschung der Zusammenhänge zwischen der Betreuung und den strukturellen Gegebenheiten in Bezug auf den Promotionserfolg bedarf es weiterer Forschung, um die Promotions- sowie Forschungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern.

In der hier präsentierten Befragung gab nahezu jede/r vierte Befragte an, dass er oder sie bereits einen Konflikt mit der Betreuungsperson hatte, wobei Doktorandinnen dies häufiger berichteten. Auch an anderer Stelle in diesem Beitrag wurden Geschlechterunterschiede oftmals zu Ungunsten von Frauen deutlich: Insgesamt sind männliche Promovierende leicht zufriedener mit der Betreuung als ihre Kolleginnen. Auch schätzten Frauen ihre Betreuungsperson als weniger proaktiv ein und fühlten sich häufiger vernachlässigt von ihr als männliche Promovierende. Dies ist dahingehend alarmierend, da mit steigendem Qualifikationsniveau der Frauenanteil an Universitäten sinkt. So waren im Jahr 2014 45% der Absolvent/innen von Promotionen weiblich (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 72). In Anbetracht dessen sollten zum einen Betreuende und Universitäten sich Unterschiede in der Behandlung von weiblichen und männlichen Promovierenden bewusster machen. Zum anderen könnten beispielsweise durch Coachings oder Workshops Doktorandinnen darauf aufmerksam gemacht werden, dass sie Bedürfnisse wie häufigere Besprechungen bei ihrer Betreuungsperson eher ansprechen sollten. Aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses durch die Begutachtung der Dissertation dürfte jedoch ein offener Diskurs über eine mögliche Unzufriedenheit der Promovierenden eher schwer umzusetzen sein.

Durch die Befragung konnte ein Überblick über die Einschätzung der Betreuung von Promovierenden gegeben werden. Dabei nahm etwa jede/r vierte Promovierende der Universität Bielefeld an der Online-Befragung teil, obwohl die Erhebung nur auf Deutsch verfügbar war.

Letzteres ist eine Einschränkung der Studie, da ausländische Promovierende ihr Betreuungsverhältnis eventuell aufgrund von Sprachbarrieren und unterschiedlichen Erfahrungen mit Wissenschaftskulturen anders einschätzen könnten. Zukünftige Erhebungen sollten im Zuge der Internationalisierung von Universitäten daher ebenso auf Englisch abrufbar sein. Eine weitere Limitierung der Studie betrifft den Feldzugang: Da der E-Mail-Verteiler der Promovierenden der Universität Bielefeld nicht genutzt werden durfte, ist es möglich, dass die Einladung zur Befragung Promovierende trotz E-Mail-Verteiler über die Graduiertenschulen/-programme, E-Mails durch Betreuende und Plakataufruf nicht erreicht hat. Zudem kann nicht ausgeschlossen werden, dass ein Bias durch Selbstselektion vorliegt: Es ist denkbar, dass vornehmlich sehr unzufriedene oder auch sehr zufriedene Personen an der Online-Befragung teilnahmen. Um dies auszuschließen, müsste eine größere Teilnahme erzielt werden.

Insgesamt ist es jedoch gelungen, einen Überblick über die Betreuungssituation von Promovierenden der Universität Bielefeld zu geben und auf mögliche Bedarfe der Promovierenden aufmerksam zu machen: So wird häufig Hilfe bei Publikationsvorhaben, der Auswahl von Methoden und/oder Theorien sowie der wissenschaftlichen Vernetzung gewünscht. Insbesondere Letzteres ist in Bezug auf die berufliche Zukunft nach der Promotion von großer Relevanz, da sich 34,35% der Befragten beruflich an Universitäten sieht. Betreuende sollten sich dies bewusstmachen und von der Universität oder den Fakultäten vermehrt auf Maßnahmen der Personalentwicklung, wie beispielsweise zum Erwerb von Managementkompetenzen oder sozialen Kompetenzen, hingewiesen werden. Diese Angebote sollten auf Betreuungspersonen zugeschnitten sein. Eine verpflichtende Teilnahme ist jedoch vermutlich nur schwer umzusetzen, was dazu führen könnte, dass eher bereits sehr motivierte Betreuungspersonen solch ein Angebot annehmen würden.

In diesem Beitrag wurde mit der Betreuungssituation eine mögliche Determinante des Promotionserfolgs betrachtet. Zu einem Abbruch kann es gewiss auch aus strukturellen Gründen kommen: So wird angenommen, dass Mitarbeitende am Lehrstuhl aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens (u. a. durch das Halten von Lehrveranstaltungen) häufiger einen Abbruch der Promotion in Erwägung ziehen (Mersch und van Bebber 2010: 11).

Literaturverzeichnis

- Albrecht, A., Henkel, V., Morach, N. & Nuyken, J. (2014). Ergebnisse der Befragung der Promovierenden an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder). https://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/qm/dokumente/Promovierendenbefragung_WS_2013_2014_Druckversion.pdf
- Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2021). Wissenschaftlicher Nachwuchs. <https://www.bmbf.de/de/wissenschaftlicher-nachwuchs-3583.html>
- Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. (2021). Datenportal nacaps. <https://nacaps-datenportal.de/>
- Findeisen, I. (2010). Hürdenlauf zur Exzellenz: Karrierestufen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (1. Auflage). Univ., Diss. VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden. <http://gbv.eblib.com/patron/FullRecord.aspx?p=752788> <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93180-7>
- Fuhrmann, M., Güdler, J., Kohler, J., Pohlenz, P., & Schmidt, U. (Eds.). (2020). Handbuch Qualität in Studium, Lehre und Forschung.
- Jaksztat, S., Preßler, N., & Briedis, K. (2012). Promotionen im Fokus: Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich (HIS: Forum Hochschule No. 15). Hannover. HIS Hochschul-Informationssystem GmbH.
- Jungbauer-Gans, M., & Schwabe, U. (2020). Forschung zum wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland: Implikationen für hochschulisches Qualitätsmanagement. In M. Fuhrmann, J. Güdler, J. Kohler, P. Pohlenz, & U. Schmidt (Eds.), Handbuch Qualität in Studium, Lehre und Forschung (pp. 1–34).
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. (2017). Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. W. Bertelsmann Verlag. <http://www.oapen.org/search?identifier=640942>

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. (2021). Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland (1. Auflage). wbv Media.

Mersch, B., & van Bebber, F. (2010). Die Meister sterben aus. Duz Magazin, 66(3), 10–14.

Statistisches Bundesamt. (2019). Promovierendenstatistik: Analyse zu Vollständigkeit und Qualität der zweiten Erhebung 2018. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahU-KEwiOt73lvZTvAhXK2qQKHQibBuUQFjABegQIAhAE&url=https%3A%2F%2Fwww.destatis.de%2FDE%2FThemen%2FGesellschaft-Umwelt%2FBildung-Forschung-Kultur%2FHochschulen%2FPublikationen%2FDownloads-Hochschulen%2Fpromovierendenstatistik-5213501189004.pdf%3F__blob%3Dpublication-File&usg=AOvVaw0KBnatzO_qIG0valawhj4L

Sverdlik, A., C. Hall, N., McAlpine, L., & Hubbard, K. (2018). The PhD Experience: A Review of the Factors Influencing Doctoral Students' Completion, Achievement, and Well-Being. *International Journal of Doctoral Studies*, 13, 361–388. <https://doi.org/10.28945/4113>

Universität Bielefeld. (2021). Universität Bielefeld. <https://www.unibielefeld.de/uni/profil/>

Universität Bielefeld. (2021b). Promotionsmöglichkeiten. <https://www.uni-bielefeld.de/themen/nachwuchs/promotionsinteressierte/promovieren/promotionsmoglichkeiten/>

Wissenschaftsrat. (2011). Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion: Positionspapier. https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Informationen zur Autorin

Dr. Carolin Kunz ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Sozialstruktur und Soziologie alternder Gesellschaften der TU Dortmund. Sie ist Alumna und ehemalige Doctoral Representative der BGHS.

Kontakt: Carolin.Kunz@TU-Dortmund.de